



İSTANBUL
TOPKAPI
ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ
EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**MOBBİNG VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖZEL EĞİTİM VE
REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TUBA ÇEVİK AYDIN

Psikoloji Anabilim Dalı

Psikoloji Bilim Dalı

AĞUSTOS, 2022

MOBBİNG VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON
MERKEZLERİNDE İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TUBA ÇEVİK AYDIN

19220501078

Psikoloji Anabilim Dalı

Psikoloji Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Melike Ceylan

AĞUSTOS, 2022

27/07/2022

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programı 19220501078 numaralı öğrencisi **Tuba ÇEVİK**'ın “**MOBBİNG VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE İNCELENMESİ**” konulu Yüksek Lisans tezi Enstitümüz Yönetim Kurulunun 20/06/2022 tarihli ve 2022/13 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile 27.07.2022 tarihinde savunma esnasında konu değişikliği yapılarak kabul edilmiştir.

	<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
ASIL ÜYELER				
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi	Melike CEYLAN	İstanbul Topkapı Üniversitesi	
1. Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Gözde GÜNDOĞDU MEYDANERİ	İstanbul Topkapı Üniversitesi	
2. Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Eyyüb Ensari CİCERALİ	Nişantaşı Üniversitesi	
YEDEK ÜYE				
1. Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Gülçin KARADENİZ	Maltepe Üniversitesi	

ONAY

Dr. Öğr. Üyesi Bora
GÜNDÜZYELİ

Enstitü Müdürü

(*) Oybirliği/Oyçokluğu hâli yazı ile yazılacaktır.

(**) Kabul / Ret veya Düzeltme kararı hâli yazı ile yazılacaktır.

AKADEMİK DÜRÜSTLÜK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Mobbing ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde İncelenmesi” başlıklı çalışmamın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun olarak tarafımdan yapıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve onurumla doğrularım.

27/07/2022

Tuba ÇEVİK AYDIN

TEŞEKKÜR

Özcan'a...

Tuba ÇEVİK AYDIN



İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU	ii
AKADEMİK DÜRÜSTLÜK BEYANI	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
TABLO LİSTESİ	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	4
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1. Mobbing Kavramı	5
2.1.1. Mobbing kavramının tanımı	5
2.1.2. Mobbing davranışının tarafları, türleri ve aşamaları	7
2.1.3. Mobbing davranışının sebepleri	9
2.1.3.1. Kişisel faktörler	9
2.1.3.2. Örgütsel faktörler.....	10
2.1.4. Mobbing davranışının sonuçları	11
2.1.5. Mobbing davranışını önlemeye yönelik öneriler	14
2.1.6. Hukuki açıdan mobbing.....	17
2.1.6.1. Ulusal mevzuat	17
2.1.6.2. Uluslar arası mevzuat	24
2.2. İş Tatmini Kavramı.....	28
2.2.1. İş tatmininin tanımı	28
2.2.2. İş Tatminini etkileyen faktörler	29
2.2.3. İş tatmininin sonuçları	33
2.3. Mobbing ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	35
3. YÖNTEM	37
3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler	37
3.2. Araştırma Örneklemi	38
3.3. Veri Toplama Araçları.....	40
3.3.1. Demografik bilgi formu	40
3.3.2. Mobbing ölçeği	40
3.3.3. İş tatmini ölçeği	41
3.4. İşlem	42
3.5. Analiz Yöntemi	42
4. BULGULAR.....	43
4.1. Betimsel Analiz Sonuçları	43

4.2.	Mobbing ve İş Tatmininin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi ve Aralarındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	44
4.2.1.	Mobbingin demografik değişkenlere göre incelenmesi.....	44
4.2.2.	İş tatmininin demografik değişkenlere göre incelenmesi	53
4.2.3.	Mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik bulgular	57
4.3.	Mobbing ve İş Tatmini Ölçeklerinin Geçerliliği ile Mobbingin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular	58
4.3.1.	Mobbing ve iş tatmini ölçeklerinin geçerliliğine yönelik bulgular	58
4.3.2.	Mobbingin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bulgular	60
5.	TARTIŞMA	63
6.	SONUÇ	69
	KAYNAKÇA	71
	EKLER	80
	ÖZGEÇMİŞ	90

KISALTMALAR

- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü
İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi
TSSB : Travma Sonrası Stres Bozukluğu



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırma Modeli	37
-----------------------------------	----



TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	38
Tablo 3.2: Katılımcıların Çalışma Yaşamlarına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	39
Tablo 3.3: Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	41
Tablo 4.1: Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonucu	43
Tablo 4.2: Yaşa Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular.....	45
Tablo 4.3: Cinsiyete Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular	46
Tablo 4.4: Medeni Duruma Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular	47
Tablo 4.5: Eğitim Durumuna Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular	48
Tablo 4.6: Gelire Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular.....	49
Tablo 4.7: Çalışma Durumuna Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular	50
Tablo 4.8: Meslekteki Hizmet Yılına Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular.....	51
Tablo 4.9: Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular.....	52
Tablo 4.10: Yaşa Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular.....	53
Tablo 4.11: Cinsiyete Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular.....	54
Tablo 4.12: Medeni Duruma Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular	54
Tablo 4.13: Eğitim Durumuna Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular	55
Tablo 4.14: Gelire Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular	55
Tablo 4.15: Çalışma Durumuna Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular	56
Tablo 4.16: Meslekteki Hizmet Yılına Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular	56
Tablo 4.17: Kurumdaki Hizmet Yılına Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular	56
Tablo 4.18: Korelasyon Analizi Sonucu.....	57
Tablo 4.19: Mobbing Ölçeği KFA Sonucu	59
Tablo 4.20: İş Tatmini Ölçeği KFA Sonucu	60
Tablo 4.21: Mobbingin İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu.....	61
Tablo 4.22: Mobbing Boyutlarının İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu	61

ÖZET

MOBBİNG VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE İNCELENMESİ

İşyerinde mobbing veya psikolojik taciz, çalışma hayatının varlığından bu yana yaşanan bir konudur. Tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen ve herkesin maruz kalabildiği mobbing davranışının, bireysel, örgütsel ve hatta toplumsal düzeyde ciddi olumsuz sonuçları olabilmektedir. Mobbing davranışının, özel gereksinimli bireyleri desteklemekten sorumlu olan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanları arasında da yaşandığı görülmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin yüksek oranda mobbinge maruz kaldıkları, mobbing sonrası yüksek oranda öfke, stres, üzüntü gibi duygular yaşadıkları, ağırlıklı olarak profesyonel ve sözlü mobbinge maruz kaldıkları belirtilmektedir. Özellikle özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin toplumsal faydaları ve mobbingin olumsuz etkileri bir arada düşünüldüğünde, özel eğitim merkezlerinde mobbing olgusunun farkına varılması, nedenlerinin belirlenmesi ve önlemlerin geliştirilmesi önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede bu çalışmada mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkinin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde incelenmesi amaçlanmıştır. Kesitsel nitelikteki bu çalışmada ilişkisel tarama modeli esas alınmıştır. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 301 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette, sosyo-demografik bilgi formu, Mobbing Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizi IBM SPSS v26 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı istatistiksel analizler, güvenilirlik analizi, geçerlilik analizi, normal dağılım analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve fark testleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda mobbingin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında mobbingin yaşa, cinsiyete ve çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca iş tatmininin yaşa, cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı seviyede farklılaştığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Mobbing, İş Tatmini, Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri.*

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBING AND JOB SATISFACTION IN SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION CENTERS

Mobbing or psychological harassment in the workplace has been an issue since the existence of working life. Mobbing behavior, which can occur in all workplaces and can be exposed to everyone, can have serious negative consequences at the individual, organizational and even social level. It is observed that mobbing behavior is also experienced among special education and rehabilitation center employees who are responsible for supporting individuals with special needs. It is stated that special education teachers are exposed to mobbing at a high rate and they experience emotions such as anger, sadness and stress after mobbing. When the social benefits of special education and rehabilitation centers and the negative effects of mobbing are evaluated together, recognizing the phenomenon of mobbing in special education centers, determining its causes and developing measures emerge as an important issue. In this context, it is aimed in this study to examine the effect of mobbing behavior on job satisfaction in special education and rehabilitation centers. In this cross-sectional study, the relational screening model was used. The sample of the study consists of a total of 301 participants selected by convenience sampling method. Survey method was used to collect data in the study. The questionnaire includes a socio-demographic information form, Mobbing Scale and Job Satisfaction Scale. Data analysis was performed with IBM SPSS v26 software. Descriptive statistical analyzes, reliability analysis, validity analysis, normal distribution analysis, correlation analysis, regression analysis and difference tests (t-test, ANOVA) were performed in the study. As a result of the analysis, it has been determined that mobbing has a negative and significant effect on job satisfaction. In addition, it was determined that mobbing significantly differed according to age, gender and working time. Moreover, it was observed that job satisfaction differed significantly according to age, gender and marital status.

Keywords: *Mobbing, Job Satisfaction, Special Education and Rehabilitation Centers.*

1. GİRİŞ

İşyerinde mobbing veya psikolojik taciz, çalışma hayatının varlığından bu yana yaşanan ancak insan doğasının gereğinden dolayı kaçınılan ve ne yazık ki neredeyse görmezden gelinen, karmaşık, çok boyutlu ve multidisipliner bir konudur. Kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen, cinsiyet veya iş pozisyonu gözetmeksizin herkesin maruz kalabildiği ve sonuçları genellikle ağır olan bir durumdur.

Mobbing davranışına maruz kalan kişiler, duygusal olarak mutsuz bir iş ortamında çalışmaya mahkum olmaktadır. Mobbing, mağdurların sağlığını etkilemekte ve konsantrasyonlarını düşürmektedir. Ayrıca, çalışanlar arasında iletişimde ve grup çalışmalarında hoş olmayan ilişkilerin varlığı, genellikle iş verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Mobbing davranışının, bireysel, örgütsel ve hatta toplumsal düzeyde muhtemel ciddi olumsuz sonuçları göz önüne alındığında mobbing olgusunun farkına varılması, nedenlerinin belirlenmesi ve önlemlerin geliştirilmesinin oldukça önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

1.1. Problemin Tanımı

Günümüzde çalışan birey zamanının çoğunu işyerinde geçirmekte ve aile bireylerinden bile daha fazla bir şekilde iş arkadaşları ile iş ortamında bulunmaktadır. Bundan dolayı çalışan birey için sağlıklı ve kendini psikolojik olarak rahat hissedebileceği bir iş ortamı daha da önem kazanmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). Bunun yanında, Türkiye'nin de üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tüm dünyada artan, çalışma hayatını doğrudan etkileyen, hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli bir sorun olarak mobbing kavramını öne sürmektedir (Karaca, 2009).

Mobbing kelimesinin ilk kez 19. yüzyılda biyologlar tarafından saldırganın etrafında uçan kuşların yuvalarını korumak için yaptıkları davranışları anlatmak için kullanıldığı görülmektedir. Aynı kavram daha sonra 1960'larda Konrad Lorenz tarafından, daha güçlü ve yalnız bir hayvana saldıran ve onu topluca süren küçük

hayvan gruplarının davranışlarını ifade etmek ya da aynı yuvanın kuşları arasında, diğer kuşların en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak, zayıflatarak ve sonunda fiziksel saldırılarla öldürüp gruptan atarak dışladığı durumu ifade etmek için kullanılmıştır (Tınaz, 2006).

Örgütsel bağlamda ise mobbing kavramının ilk kez 80'li yılların başında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından çalışanlar arasında benzer uzun süreli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına ilişkin tespitleri sonucunda kullanıldığı görülmektedir. İşyerinde mobbing kavramı, çalışanlara üstleri, eşit seviyedeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik olarak uygulanan kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamları içermektedir (Tınaz, 2008).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), mobbing'i "hedef işçilere karşı cephe oluşturmak ve yığınlar halinde saldırmak" olarak tanımlamaktadır. Sürekli olumsuz yorumlar, eleştiriler, bir işçinin sosyal ilişkilerden soyutlanması, onun hakkında dedikodu yapılması veya yanlış bilgi yayılması da kitlesel saldırı olarak belirlenmiştir. Anlaşılacağı üzere, ILO'nun bu tanımı mobbing kapsamında sadece fiziksel olarak saldırgan davranışları değil, aynı zamanda psikolojik olarak saldırgan davranışları da içermektedir (Karaca, 2009).

İşyerinde mobbingin herkesin ayırım gözetmeksizin maruz kalma potansiyeline sahip bir sorun olduğu belirtilse de yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi vb. gibi demografik faktörlerden de etkilenebildiği belirtilmektedir (Zapf, 1999).

Mobbing davranışı hem çalışanlar hem de örgütler için ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Mobbinge maruz kalan bireylerde bazı bedensel hastalıklar ve ruhsal bozukluklar ortaya çıkmaktadır. Göğüs ağrısı, çarpıntı, gastrointestinal problemler, aşırı yeme, iştahsızlık, uykusuzluk, anksiyete, depresyon, stres, yorgunluk, travma sonrası stres bozukluğu sıklıkla dile getirilen problemler arasındadır (Pai ve Lee, 2011).

Mobbing sürecinin birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Mobbing, başta iş tatmini olmak üzere işletmeler üzerinde birçok olumsuz etkiye sahiptir (Escatin ve ark., 2009).

İş tatmini bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu tutumları ve genel olarak bireyin işinden elde ettiği doyumunu ifade etmektedir (Özkalp ve Kırel, 2005). İş tatmini, çalışanların beklentileri ile işten ve örgütten elde ettikleri arasındaki tutarlılık olarak da tanımlanmakta ve çalışanların işleriyle ilgili tutum, bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içermektedir (Cortese, 2007).

İşyerinde mobbingin iş tatmini üzerindeki etkilerine ilişkin araştırmalar (Einarsen ve ark., 1998; Vartia-Väänänen, 2003; Josipović-Jelić ve ark., 2005) mobbing ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çivilidağ (2011)'in üniversite akademisyenleri örneklemeyle yaptığı çalışmada, akademisyenlerin iş yerinde mobbing deneyimleri ile iş tatminleri ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca Doğan (2009)'in mobbing davranışları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında bu iki değişken arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Dinçer (2010)'in çalışmasında hemşirelerin şiddete maruz kalma düzeylerinin oldukça yüksek olduğu, mobbing davranışlarının iş tatmin düzeylerini etkilediği ve bu nedenle işten ayrılmayı düşündükleri belirtilmiştir. Ancak Okan (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise öğretmenlerin mobbing ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Efiliti ve Eid (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada özel eğitim öğretmenlerinin yöneticiler tarafından yüksek oranda mobbinge maruz kaldıkları, mobbing sonrası yüksek oranda öfke, stres, üzüntü gibi duygular yaşadıkları, ağırlıklı olarak profesyonel ve sözlü mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanları, özel gereksinimli bireyleri desteklemekten sorumludur. Özellikle özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin toplumsal faydaları ve mobbingin olumsuz etkileri bir arada düşünüldüğünde konunun önemi daha da dikkat çeken bir noktaya ulaşmaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalarda mobbingin varlığı ve yaygınlığının tespit edildiği, ancak mobbingin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yeterli araştırma bulunmadığı görülmektedir. Bunun yanında literatürde mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişkiye odaklanan sınırlı sayıda çalışmada mobbing üzerinde etkisi olabilecek demografik değişkenlerin araştırma modeline dahil edilmediği

görülmektedir. Ayrıca literatürde mobbing ile iş tatmini ilişkisinin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri bağlamında incelenmediği görülmektedir.

Bu nedenlerle bu çalışmada özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde mobbingin iş tatminine etkisinin incelenmesi konu edinilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkinin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde incelemektir. Bunun yanında demografik değişkenlerin mobbing ve iş tatmini ile ilişkisi de irdelenecektir.

Efiliti ve Eid (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada özel eğitim öğretmenlerinin yöneticiler tarafından yüksek oranda mobbinge maruz kaldıkları, mobbing sonrası yüksek oranda öfke, stres, üzüntü gibi duygular yaşadıkları, ağırlıklı olarak profesyonel ve sözlü mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanları, özel gereksinimli bireyleri desteklemekten sorumludur. Özellikle özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin toplumsal faydaları ve mobbingin olumsuz etkileri bir arada düşünüldüğünde konunun önemi daha da dikkat çeken bir noktaya ulaşmaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalarda mobbingin varlığı ve yaygınlığının tespit edildiği, ancak mobbingin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yeterli araştırma bulunmadığı görülmektedir. Bunun yanında literatürde mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişkiye odaklanan sınırlı sayıda çalışmada mobbing üzerinde etkisi olabilecek demografik değişkenlerin araştırma modeline dahil edilmediği görülmektedir. Ayrıca literatürde mobbing ile iş tatmini ilişkisinin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri bağlamında incelenmediği görülmektedir. Bu bağlamda, gerçekleştirilecek bu çalışma ile literatürde yer alan bu boşluklara katkı sağlanması hedeflenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın konusunu oluşturan mobbing ve iş tatmini kavramlarına yönelik bilgiler bulunmaktadır.

2.1. Mobbing Kavramı

2.1.1. Mobbing kavramının tanımı

“Mobbing” kelimesi İngilizce “mob” kökünden gelmektedir. "Mob" kelimesi, aşırı şiddet ile ilgili yasadışı bir kalabalık anlamına gelmektedir. Kelime, Latince'de "dengesiz/değişken/güvenilmez kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" kelimesinden türemiştir. Mobbing kelimesi etrafını sarma, topluca saldırma veya sıkıntı yaratma anlamında kullanılmaktadır (Yüçetürk, 2003).

Mobbing kelimesinin ilk kez 19. yüzyılda biyologlar tarafından kuşların yuvalarını korumak için toplu olarak saldırgan canlının etrafında uçuşarak yaptıkları davranışları anlatmak için kullanıldığı bilinmektedir. Aynı kavram daha sonra 1960'larda Konrad Lorenz tarafından, daha güçlü ve yalnız bir hayvana saldıran ve onu topluca süren küçük hayvan gruplarının davranışlarını ifade etmek için; ya da aynı yuvanın kuşları arasında, diğer kuşların en zayıf kuşu gruptan atarak dışladığı, yiyecek ve sudan uzak tutarak, zayıflatarak ve sonunda fiziksel saldırılarla öldürdüğü durumu ifade etmek için kullanılmıştır (Tınaz, 2016).

Mobbing kavramının ilk kez 1980'li yılların başında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leymann'ın bu kavramı, işyerinde çalışanlar arasında benzer şekilde uzun süreli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına ilişkin tespitleri sonucunda kullandığı görülmektedir. İşyerinde mobbing kavramı, işyerinde çalışanlara üstleri, eşit çalışanları veya astları tarafından sistematik olarak uygulanan kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamları içermektedir (Tınaz, 2008).

Türkiye'nin de üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO-International Labor Organization), mobbing kavramını "hedef işçilere karşı cephe oluşturmak ve toplu bir şekilde saldırmak" olarak tanımladığı görülmektedir. ILO'nun çizdiği çerçevede, bir çalışana yönelik sürekli olumsuz yorumlar, eleştiriler, sosyal ilişkilerden soyutlama, onun hakkında dedikodu yapılması veya yanlış bilgi yayılması da kitlesel saldırı olarak belirlenmiştir. Anlaşılacağı üzere, ILO'nun bu tanımı şiddet kapsamında sadece fiziksel olarak saldırgan davranışları değil, aynı zamanda psikolojik olarak saldırgan davranışları da içermektedir. Böylece ILO'nun, tüm dünyada artan ve çalışma hayatını doğrudan etkileyen mobbing davranışını hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli bir sorun olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır (Karaca, 2009).

İşyerinde mobbing, belirli kişi veya kişilerin zararlı davranışlara maruz kalmasıyla başlayan yıldırma sürecini içermektedir (Einarsen ve ark., 2003). Mobbing, bir veya birden fazla kişiye karşı iş performansını engelleyebilecek, çalışma ortamını bozabilecek, mağdur için aşağılanma, incinme veya strese neden olabilecek, tekrarlayan saldırgan davranış ve uygulamalardır. Mobbing, mağdurun sosyal izolasyon, dışlanma, iş performansını küçümseme, alay etme, kışkırtma vb. tipik psikolojik taciz davranışları tarafından sistematik olarak yıldırılmasıyla ortaya çıkmaktadır (Einarsen, Matthiesen ve Skogstad, 1998). Mağdura yönelik bu saldırgan davranışlar, kişiyi mağdur etmeye yönelik bir "kampanyaya" dönüşebilmektedir (Beasley ve Rayner, 1997). Başka bir ifadeyle, kişiyi sürekli ve tekrar tekrar küçük düşüren fiziksel veya sözlü, istenmeyen davranışlar işyerinde mobbing olarak kabul edilmektedir (Rayner, Hoel ve Cooper, 2002).

Mobbing kavramının birçok tanımında vurgulanan varsayım, genellikle mağdurun kendini savunmasız hissettiğidir. Mağdur, bu tür saldırgan davranışlarla umutsuz ve çaresiz bir duruma itilmektedir. Amaç, mağduru yok etmek, işten attırmak, istifaya zorlamak, cezalandırmak, küçük düşürmek veya kontrol etmek olabilmektedir (Shallcross, Sheehan ve Ramsay, 2007). Grup üyelerinin dini, etnik, kültürel, düşünce, inanç ve benzeri değerleri nedeniyle dayanışma içinde olmaları ve sadece mağduru dışlamak istemeleri de mobbing davranışına neden olabilmektedir. Bu anlamda mobbing, cinsiyet de dahil olmak üzere açıkça ayrımcı amaçları içermektedir (Şen, 2009).

Bir çalışanın ofis eşyalarını izinsiz alıp yerine koymamak, çalışanı sürekli tartışma ortamına sokmak, çalışandan bazı bilgileri saklamak, çalışan hakkında dedikodu yapmak, söylenti yaymak, arkasından konuşmak, sürekli eleştiri altında tutmak, çalışanın soru ve isteklerine cevap vermemek, giriş çıkış saatlerini izlemek, kapasitesinin altında veya üstünde iş vermek, organizasyonlara davet edilmemek gibi eylemler mobbinge örnek olarak verilebilmektedir (Tınaz, 2006).

Tüm bu tanımların ortak noktaları göz önüne alındığında, işyerinde mobbing davranışı, en az 6 ay olmak üzere belirli bir süre boyunca devam eden ve bu süre içinde birkaç kez sergilenen tekrarlayıcı, kişiyi küçük düşürmeyi amaçlayan ve fiziksel olmayan eylemleri içeren davranışlar olarak kabul edildiği görülmektedir (Lorho ve Hilp, 2001).

2.1.2. Mobbing davranışının tarafları, türleri ve aşamaları

İş yerlerinde mobbing davranışlarında üç taraf bulunmaktadır. Bunlar failler (saldırganlar, tacizciler), mağdurlar (kurbanlar, acı çekenler) ve izleyiciler olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatındaki herkes mobbing sürecinde bu roller bağlamında rol oynamaya adaydır. Kendi rolünü oynayan bu üç tarafın her birinin kendine has özellikleri ve etkinliği vardır ve aynı zamanda bu üç taraf birbirini etkilemektedir (Tınaz, 2008). İşyerinde mobbing davranışına maruz kalan tarafa "mağdur" denilmektedir. Mobbing uygulayan kişi için "fail", "saldırgan", "tacizci" veya "zorba" terimleri kullanılmaktadır. Mobbing, mağdur ve fail arasında bir süreç olarak görülse de, yaşanan bu mobbing sürecine dahil olanların sayısı zaman içerisinde artabilmektedir. Mobbing sürecinde "izleyici", sürece doğrudan müdahale etmeyen, ancak bir şekilde süreci algılayan ve yansımalarını deneyimleyen kişilerdir. Literatürde bu kişilere "izleyici", "seyirci", "tanık" denilmektedir. Bu kişiler iş ortamında meydana gelen mobbing davranışının farkına varır varmaz izleyici olarak kabul edilmektedirler (Güngör, 2008).

İş yerlerinde mobbing davranışı türleri açısından ele alındığında ise oluşum sürecine bağlı olarak dikey, yatay ve ters olmak üzere üç şekilde ortaya çıktığı görülmektedir. İş pozisyonu olarak üst mevkilerde bulunan kişilerin astlarına yönelik sergiledikleri mobbing davranışları "dikey mobbing" olarak anılmaktadır. Dikey

mobbing türünde üstler, kurumsal güçlerini astlarını ezmek ve onları örgüt dışına itmek için kullanmaktadır. “Yatay mobbing” ise, mobbing davranışının faileri ve mağdurlarının, benzer görev ve fırsatlara sahip aynı pozisyonda bulunan meslektaşlar olduğu mobbing türüdür. Eşit koşullarda çalışanların kıskançlığı, rekabeti, çıkar çatışması ve kişisel hoşnutsuzlukları yatay mobbing türüne örnek olarak verilebilmektedir. Son olarak “ters mobbing” türü ise, çalışanın yöneticisine karşı psikolojik şiddet kullanması olarak tanımlanmaktadır. Ters mobbing çalışma hayatında oldukça nadir olarak karşılaşılan bir durumdur. İşyerinde çalışanların yöneticilerini kabul edememeleri, eski yöneticilerine bağlılıkları ve kıskançlıkları ters mobbing türüne örnek olarak verilebilmektedir (TBMM, 2011).

İş yerlerinde mobbing davranışı süreci açıncından incelendiğinde ise mobbing davranışının “kritik olaylar”, “mobbing ve damgalama”, “işletmenin yönetimi” ve “işten ayrılma” olarak dört aşamada ele alındığı (Leymann, 1996) görülmektedir. "Kritik Olaylar" olarak adlandırılan ilk aşamada, genellikle bir çatışma tetikleyici olay olmaktadır ve artan çatışma durumu mobbing olarak ortaya çıkabilmektedir. Bir çatışmanın nasıl mobbinge dönüştüğü konusu muğlak olmakla beraber, bu aşamada çatışma henüz mobbing değildir ancak mobbing davranışına dönüşebilme potansiyeli taşımaktadır. "Mobbing ve Damgalama" adı verilen ikinci aşamada, günlük hayatta mobbing olarak algılanmayan davranışlar sürekli ve sistematik hale gelmektedir. Bu davranışlar bir süre sonra hedef kişiye karşı saldırgan ve cezalandırıcı bir şekilde sergilenmekte ve hedef/kurban çalışanla ilgili şikayetler yönetime bildirilmeye başlanmaktadır. "İşletmenin Yönetimi" olarak adlandırılan üçüncü aşamada, hedef kişi hakkında daha önce söylenenler nedeniyle artık yönetimin de kurban çalışan hakkında bir önyargısı bulunmaktadır. Yöneticiler, mağdur hakkında yapılan haksız suçlamaları ve yargıları kabul etmekte ve mağdur, zor bir kişi veya akıl hastası bir kişi olarak damgalanmaktadır. Bu yorumlama hatalarından dolayı mağdurun çalışma arkadaşları ve yöneticileri mobbing sürecini açıklamada çevresel faktörlerden çok kişisel faktörlere güvenmektedir. Bu durum iş kanunlarının uygulanmasında mağdurun haklarının ciddi şekilde ihlal edilmesi sonucunu doğurmakta, öte yandan, yöneticiler mobbing durumunun sorumluluğunu almak istememektedirler. “İşten Ayrılma” olarak adlandırılan son aşamada ise kişi işine son verilmekte veya çalışan “gönüllü” olarak işten ayrılmaktadır (Leymann, 1996).

2.1.3. Mobbing davranışının sebepleri

İşyerinde mobbing sorunu tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreçtir (Cicerali ve Cicereli, 2015). Mobbing davranışının, hem failin hem de mağdurun kişilik özelliklerinin, mağdurun iş pozisyonunun, örgütsel ve sosyo-ekonomik koşulların etkileşimi sonucu ortaya çıktığı kabul edilmektedir (Özen, 2007). Görüldüğü üzere işyerinde mobbing, birden fazla nedenin aynı anda etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu etkileşimde nedenler her olayda farklı bir sırada ortaya çıkabilmektedir. Örneğin bir mobbing olayında kişilik özellikleri tetikleyici iken, başka bir olayda rekabet ve iş güvencesizliği tetikleyici olabilmektedir. Bazı durumlarda tetikleyici nedenle birlikte bulunan başka nedenler de şiddetin devam etmesine katkı sağlayabilmektedir. Mobbing davranışının nedenleri konusunda altı çizilmesi gereken en önemli konu, bu sorunun tek bir nedene dayandırılarak açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğunun bilinmesidir (Özen, 2007).

2.1.3.1. Kişisel faktörler

Hem mobbing uygulayanların hem de mobbing mağdurlarının kişilik özellikleri mobbing davranışının nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir (Cicerali ve Cicereli, 2015).

Mobbing uygulayanların kişilik özellikleri; otoriter, manipülatif, insani becerileri olmayani duyarsız, kötü, sadist ve psikopat olarak tanımlanmaktadır. Mobbing uygulayanlar genel olarak ilgi açlığı çeken, övgüye aşırı muhtaç, şişirilmiş benlik algısı içinde olan ve kendi eksiklerinin telafisi için mobbinge başvuran insanlardır (Cicerali ve Cicereli, 2015). Mobbing uygulayanların kötü bir kişilik yapısına sahip oldukları, yönetici olmalarından dolayı buna haklarının olduğunu düşündükleri, şişirilmiş benmerkezci ve narsist bir kişilik yapısına sahip oldukları ve bu özelliklerin mobbing uygulamasına neden olabileceği belirtilmektedir. Bunun yanında, mobbing uygulayanların kötü bir çocukluk geçirmelerinin, sosyal ve aile baskısı yaşamalarının ya da baş edemeyecekleri çeşitli olayların mağduru olmalarının da mobbing davranışlarında etkili olduğu belirtilmektedir. Aile içi tacize maruz kalan çocuklar, yetişkinlik dönemlerinde de işyerlerinde bu durumu yaşamaya devam

edebilmektedir. Bu yaklaşıma göre, istismarcı aileler tacizin olduğu işyerleri yaratmakta ve bu da tacizin olduğu ailelerin ortaya çıkmasına neden olmakta; meydana gelen bu döngü ise tacizin hem ailede hem de işyerinde güçlenerek devam etmesine ve böylece mobbing davranışlarının nesilden nesile aktarılmasına neden olmaktadır (Wyatt ve Hare, 1997).

Bunun yanında, mobbing mağdurları genellikle dürüst, çalışkan, kendine güvenen, girişken, nitelikli, kısmen yargılayıcı fakat suçlayıcı olmayan, kişi ve olaylardan çok düşüncelerle uğraşmayı tercih eden kişiler olarak görülmektedir. Çoğu durumda, kurbanlar daha yüksek pozisyonlardakiler için tehdit oluşturdukları için seçilmektedir. Duygusal zekası yüksek, esnek, duyarlı ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen, başkalarının davranış ve duygularını üst düzeyde hisseden, yeni fikirler üreten ve dünyayı farklı bakış açılarıyla yorumlayabilen kişilerin mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Çukur, 2009). Sosyal beceri eksikliği, özdeğer eksikliği, tutarsız ruh hali, depresyona yatkınlık, düşük öz-yeterlik, güvensizlik hissi, sosyal uyum problemleri, dış dörünüşte göze çarpan özellikler, hastalık veya engel sahibi olmak gibi faktörlerin, bir kişinin mobbinge uğrama olasılığını artırma açısından önemli olduğu belirtilmektedir (Cicerali ve Cicerali, 2015).

Öte yandan, kişilik özelliklerinin mobbing davranışları üzerinde etkili olmadığını ve birincil faktörün çalışma koşulları olduğunu öne süren araştırmalar da bulunmaktadır (Leymann, 1996). Bu çerçevede işyerlerinde yapılan çalışmalarda kişiliğin mobbing nedeni olduğuna dair kesin sonuca ulaşılmadığı da belirtilmektedir (Cicerali ve Cicerali, 2015).

2.1.3.2. Örgütsel faktörler

Mobbing davranışının bir diğer nedeninin de örgütsel faktörler olduğu belirtilmektedir. Leymann (1996), belirsiz iş tasarımı, lider yetersizliği, sosyal açıdan yetersiz mağdur ve örgütteki düşük etik değerler olmak üzere dört temel özelliğin örgütlerde mobbing davranışına neden olduğunu belirtmektedir (Einersan, 1999). Liderlik tarzı, kötü yönetim, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iklimi, iş karmaşıklığı ve kontrolü, rol çatışması ve belirsizliği, stres ve işyeri katılım mekanizmalarının

zayıflaması da mobbing davranışının nedenleri olarak belirtilmektedir (Özen, 2007). Tutar (2004), örgütlerde mobbing davranışına neden olan faktörleri, iş tasarımındaki yetersizlik, örgütsel liderliğin yetersizliği, mağdurun mesleki yetersizliği, mağdurun düşük örgütsel statüsü ve örgütteki düşük etik standartları olarak belirtmektedir. Hiyerarşik bir organizasyon yapısı çoğu zaman otoriter bir yönetim tarzını beraberinde getirmekte ve bu durum mobbing için uygun bir ortam oluşturmaktadır. Hiyerarşik örgütlenme, mobbing uygulayan kişinin kendini saklaması için uygun bir zemin oluşturmaktadır. Böylece mobbing uzun vadede yönetim biçiminin bir parçası haline gelebilmektedir (Tınaz, 2008). Yatay örgütlerdeki hiyerarşik organizasyon yapısında dikey ilişki olmadığı için geniş bir esneklik olabilmektedir. Bazı durumlarda ise çalışan aynı anda birden fazla yöneticinin altında çalışabilmekte ve doğal olarak yetki çatışmaları yaşanabilmektedir. Bu tür organizasyonlarda hiyerarşik organizasyonlardan daha fazla belirsizlik hakimdir. Yatay örgütlenmede mobbing davranışına zemin hazırlayan örgüt içindeki belirsizlik ortamıdır (Leymann, 1990). Vartia (1996)'ya göre mobbing davranışının psikolojik çalışma ortamı ve örgüt iklimi ile ilişkisi vardır. Otoriter tutum, yetersiz bilgi akışı, görev ve hedefleri karşılıklı tartışmamak mobbing davranışını artırabilmektedir. Bu tür çalışma koşullarına sahip bir işyerinde sadece mağdurlar değil, mobbing davranışına tanık olan diğer çalışanlar da olumsuz etkilenmektedir (Vartia, 1996). İşyerinde güç sahibi kişiler, konumlarını sürdürmek veya daha da güçlendirmek amacıyla ilkel güdülerini kontrol edemeyerek daha başarılı bir çalışanı işyerinden caydırmak üzere mobbinge başvurabilmektedir (Crawford, 1997). Mobbing davranışlarının görüldüğü örgütlerde hasta olmak örgüte muhalif bir eylem olarak algılanabilmekte, dolayısıyla hastalık izni yöneticilerin mobbing davranışlarına girişmesine neden olabilmektedir. Mobbing davranışlarının görüldüğü örgütler, çalışanlarının güvenini tehdit ederek kontrol gücünü arttırmakta, amaçlarına uymayan çalışanları kişisel gelişim planlarına dahil etmemekte ve daha iyi çalışmadıkları takdirde işlerinin tehlikeye gireceği tehdidinde bulunarak çalışanlar üzerinde bir disiplin faktörü oluşturmaktadır (Dawn, Cowie ve Ananiadou, 2003).

2.1.4. Mobbing davranışının sonuçları

Mobbing sürecinde en büyük zararı mağdurun kendisi görmektedir. Bu zararlar, bireyin ruh ve beden sağlığının tedavisi için yapılan harcamalar ve çalışanın işten

ayrılması sonucu düzenli kazancını kaybetmesi gibi ekonomik olabilmektedir. İşyerinden dışlanan ve mesleki kimliğini kaybeden bireyin sosyal çevre ve aile ortamındaki yerini kaybetmesi gibi sonuçlar ise mobbing olgusunun toplumsal etkileri arasındadır (Tınaz, 2006). Korku ve heyecan, yüksek tansiyon, taşikardi, konsantrasyon olamama, ellerde terleme ve titreme, sıcak basması veya titreme hissi, sarsıntı, baş ağrısı, sırt ağrısı, bağışıklık sisteminin zayıflığı, mide-bağırsak bozuklukları, terk edilmişlik duyguları, anoreksi, güç kaybı, iştahsızlık, deri döküntüleri ve kaşıntı ise mobbing olgusunun psiko-somatik kişisel etkileri olarak ifade edilmektedir (Leymann, 1990; Einersan ve Skogstad, 1996). Mobbing davranışına uğrayanlarda fiziksel semptomların yanı sıra konsantrasyon kaybı ve hafıza bozukluğu gibi bilişsel semptomların da olduğu vurgulanmaktadır. Benzer şekilde, mobbing davranışına uğrayan kişilerin yüksek stres, klinik kaygı ve depresyon yaşadıkları da belirtilmektedir. Mobbing mağdurlarının düşük benlik saygısına ve yüksek düzeyde kaygıya sahip oldukları belirlenmiştir (Lewis, 2003). Uzun süreli mobbing saldırılarından sonra çoğu mağdur Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) yaşayabilmektedirir. Bu durum, savaşa katılan askerlerin, işkence veya tecavüz mağdurlarının ya da büyük felaketlerden sonra kişilerin yaşadıkları psikolojik durumları andırmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Bu sağlık sorunlarına ek olarak mağdurların iş performansı ve çalışma isteği azalmakta, diğer insanlarla olan ilişkilerinde bir takım olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır (Lorho ve Hilp, 2001).

Bunun yanında mobbing davranışları sadece bireyi etkilememektedir. Mobbing davranışlarının “dalga etkisi” (Rayner & Hoel, 1997) işyeri dışındaki insanları, arkadaşları ve aileyi de bir dalga gibi etkisi altına alabilmektedir. Bu davranışlar, aile içinde sorunlara neden olabilmekte ve sonunda ailenin parçalanmasına bile yol açabilmektedir (Stebbing ve ark., 2004). İşyerinde mobbing davranışlarının kişinin özel hayatına da yayılması sonucunda karı-koca ilişkisi, ebeveyn-çocuk ilişkisi ve çocukların psikolojik gelişimleri de olumsuz etkilenebilmektedir (Tınaz, 2008). Mobbing davranışları sonucunda bireyler gibi aileler de hem psikolojik hem de ekonomik olarak yüksek maliyetler ödemek zorunda kalmaktadır. Çocukların tecrübe ettiği çaresizlik, ayrılık, boşanma, çatışma ve diğer olumsuzluklar aileler üzerinde dayanılmaz bir baskı oluşturmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing sürecinin birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Mobbing, başta iş tatmini ve çalışanların verimliliği olmak üzere işletmeler üzerinde birçok olumsuz etkiye sahiptir. Mobbing davranışlarının hakim olduğu örgütlerde iş tatmini düşük olduğundan, bireylerin çalışma isteksizliği artmakta ve çalışanların verimliliği düşmektedir (Escatin ve ark., 2009). Mobbing davranışlarının, çalışanların verimliliğinin düşmesi, ekip içi uyumun bozulması, işten uzaklaşma, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve nihayetinde işten ayrılma gibi somut olumsuz sonuçları görülebilmektedir. Bu şekilde örgüt, görece deneyimli çalışanlarını kaybedebilmekte ve kalanlar üzerinde yarattığı olumsuz psikolojik etkilerden dolayı örgütsel bağlılık ve motivasyonun düşmesine neden olabilmektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010). Örgütler, mobbing nedeniyle örgüt içindeki önemli ve gerekli kişileri kaybedebilmekte ve iş gücü devrinde artış yaşamaktadır (Aytaç, 2008). Sadece mobbing davranışına maruz kalan çalışanlar değil, bu süreçte yaşanan olaylara tanık olan diğer çalışanlar da bir gün böyle bir çalışma ortamında mobbing davranışına maruz kalabileceklerini düşünerek örgüte olan güvenlerini kaybedebilmekte, bu güvensizlik ortamı nedeniyle tüm çalışanların işe ve örgüte bağlılık tutumlarında ve buna bağlı olarak örgütsel verimlilikte önemli bir düşüş yaşanabilmektedir (Tınaz, 2006). Mobbing olgusunun örgütün ekonomik durumu üzerindeki olumsuz etkileri incelendiğinde, deneyimli çalışanların istifası nedeniyle yeni işe alım ve eğitim maliyetleri açısından örgüt bütçesinde maddi bir kayıp olduğu görülmektedir (Tınaz, 2008). Diğer taraftan mobbing davranışlarından kaçınabilmek üzere işletmelerde sıklıkla hastalık izni kullanıldığı görülmektedir. İşyerinde mobbing davranışlarından kaçış olarak kabul edilen bu hastalık izinleri, maliyetleri artırmakta ve verimliliği düşürmektedir. Mobbing davranışına maruz kalanların, istifaya zorlandıklarını veya işten çıkarıldıklarını ispat etmeye ve haklarını elde etmeye çalışacakları hukuki mücadelenin sonucunun işverenlere daha fazla mali yük getireceği de yadsınamaz bir gerçektir (Kelly, 2006).

Mobbing davranışlarının sosyal sonuçları da olabilmektedir. Mutsuz birey ve ailelerin olduğu bir iş hayatı ve iş barışının sağlanamaması, mobbing davranışlarının neden olduğu önemli bir toplumsal sorun olarak değerlendirilebilir. Mobbing mağduru bir bireyin sağlık harcamaları hem işverene hem de devlete yük olmaktadır. Mobbing sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş ve psikolojik olarak tükenmiş bireylerin

oluşturduğu bir toplum örneği ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2006). Toplumdaki mutsuz bireylerin sayısının artmasıyla birlikte işsizlik ve intihar eğilimi artmakta, dolayısıyla aile ve toplumdaki huzur bozulmaktadır. Öte yandan vergilerden ödenen sağlık harcamaları, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarına olan talebin artması, ruh sağlığı sorunlarının artması ve nihayetinde malulen emeklilik talepleri toplumu önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Çobanoğlu, 2005). Mobbing uygulayanlar veya tacizciler açısından bakıldığında, hırs ve iradelerini kötüye kullanarak yükselen bu kişilerin örgütsel rolleri nedeniyle toplumda kazandıkları statü, onların rol model olarak alınmasına neden olabilmektedir. Ayrıca mobbing faili tipine uyan bu kişilerin sayısının artması da toplum için bir başka olumsuz sonuç olacaktır (Budak, 2008). İşyerinde mobbing davranışlarının sonuçları için işverenin yaptığı masrafların yanı sıra, tüm toplum tıbbi ve psikolojik tedavi masrafları, erken emeklilik ve işçi ödenekleri ödemek zorunda kalmaktadır (Lorho ve Hilp, 2001).

2.1.5. Mobbing davranışını önlemeye yönelik öneriler

Uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, mobbing mağdurlarının sayısının diğer şiddet ve istismar mağdurlarına göre çok daha fazla olduğudur. Çalışma yaşamının ve sosyal yaşamın her alanında bireyler üzerinde zararlı etkilerinin hissedildiği mobbing ile ilgili çalışmaların sayısı her geçen gün artarken, birçok ülkede konuyla ilgili farkındalığın ve mücadelenin artırılması giderek önem kazanmaktadır (Tınaz, 2006).

Örgüt kültürü, iş görenlerin sergilenecek olumlu ya da olumsuz davranışlara yani mobbing davranışları sergileme ya da sergilememelerine zemin hazırlamaktadır. Mobbing davranışlarını uygulayanlar eğer dolaylı ya da doğrudan desteklenir ise o davranışları sergileyebilme ihtimali artmakta, diğer taraftan, mobbinge toleransı sıfır olan bir örgütte, failer herhangi bir şekilde desteklenmez ve cezalandırılırsa mobbingin ortaya çıkması zorlaştırılmaktadır. Bu kapsamda, örgütlerin mobbinge karşı "sıfır tolerans" şeklinde politikalarını oluşturup onları açık bir şekilde ifade etmeleri önem arz etmektedir (Hajrullahu, 2016).

İşyerinde mobbing davranışlarının önlenmesinde en önemli konu mağdurun, işverenin, çalışma arkadaşlarının ve nihayetinde tüm toplumun bu sorunun farkında

olmasıdır. İşyerinde mobbing davranışını önlemek için herkes bir şeyler yapmalı ve mücadele etmelidir. Ancak bir şeyle mücadele edebilmek için önce onun ne olduğunu bilmek gerekmektedir. Bu açıdan kamuoyunun konuyla ilgili farkındalığının artırılması ve duyarlılığının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bireyin bilinmezlik ve umutsuzluk karşısında hissettiği korku ve kaygıyla tek başına mücadele etmesi çok zordur. İnsanlar bir olguyu tanıdıklarında, geçmiş ya da mevcut deneyimlerini çok daha gerçekçi bir bakış açısıyla değerlendirebilmektedir. Ayrıca bir olgudan kaynaklanan korkunun şiddeti ve neyle karşılaşıldığı bilindiğinde bu olgunun verdiği zarar büyük ölçüde azalmaktadır. Bu nedenle toplum tüm organları ile bu konuda bilgilendirilmeye çalışılmalıdır. Örgüt içi durum, görev dağılımı gibi hassas konularda belirsizlikler bulunmamalı, ikilemlere yol açmayacak şekilde her şeyin tanımı netleştirilmeli ve böylece mobbing davranışının ortaya çıkmasını engelleyecek bir ortam oluşturulmalıdır. Yönetimde şeffaflık sağlanmalı, bunu sağlamak için kararlara katılmaya önem verilmeli ve alınan kararlara tüm çalışanların katıldığı bir ortam sağlanmalıdır. Örgüt içindeki iletişim sürecinin etkinliği sağlanmalıdır. Dürüstlük ilkesi, sağlıklı işleyen bir iletişim için temel değer olarak kabul edilmelidir. Dürüstlüğün olmadığı bir örgütte doğru ve sağlıklı bilgi akışının olmayacağı unutulmamalıdır. Öte yandan, iyi bir iletişim örgüt içi dedikoduları da önleyecektir. Şikayet ve performans değerlendirme mekanizmalarının olabildiğince sağlıklı çalışmasına özen gösterilmelidir. Böylece adaletsizlik olduğu inancına dayalı mobbing davranışları önlenebilecektir. İşe alım süreçlerinde adayların nitelikleri incelenirken kişilik özelliklerine ve duygusal zekaya dikkat edilmeli, çalışma ortamında sorun yaratabilecek kişilik özelliklerinin olup olmadığı üzerinde önemle durulmalıdır (Atman, 2012).

Bir örgütte mobbing belirtileri 360 derece değerlendirme yapılarak ortaya çıkarılabilir. Yönetim, astların performansını sürekli olarak izlediğinde müşteri memnuniyeti artmakta ancak yönetime ulaşan bu sonuçlar her zaman gerçekleri yansıtmayabilmektedir. Çünkü korku temelli yönetimin olduğu işyerlerinde çalışanlar, üstleri veya iş arkadaşları hakkında konuşmaktan kaçınabilmektedir (Crawford, 1999). Örgütler önce bu davranışları yapan kişi veya kişilerle yüzleşmeli ve psikolojik istismarın bu kişi veya kişiler üzerindeki ekonomik ve hukuki etkilerini açıklamalıdır.

Davranış değişikliği yaratmak için “problemlili” kişilere eğitim verilmelidir (Sheehan, 1999).

Çatışma kaynaklı mobbing durumlarında yöneticiler profesyonel bir yönetim planı ve prosedürleri hazırlayabilirler (Nahavendi ve Malekzadeh, 1999). İşletmenin yeniden yapılandırılması da mobbingin önlenmesi için atılabilecek adımlardan biridir. İyi tasarlanmış işler, örgütlerde çalışanların mobbing davranışı gibi sorunlardan kaçınmasını sağlamakta, çalışanların olumlu davranışlarına ve üretim artışına neden olmaktadır (Whetten ve Cameron, 2005). Örgütlerde bazı stres faktörleri mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bunlardan en yaygın olanı rol belirsizliğidir. Bu durum çalışanlarda duygusal tepkilere yol açabilmektedir (Tosi ve Hamner, 2002). Duygusal tepkilerden bazıları, diğer meslektaşlarına saldırmak, sinirlenmek ve suçlu başkalarına atmak gibi mobbing davranışlarıdır. Bu nedenlerle görev tanımları iyi yapılmalı ve işin hem örgütün hem de bireyin beklentilerini karşılayacak düzeyde olup olmadığına dikkat edilmelidir (Wagner ve Hollenbeck, 2005).

Mobbing sürecini önlemenin yollarından birisi de uygun liderlik davranışı sergilemektir ve buna yönetim eğitimi, üretkenliği artırma çabaları ve çatışmaları önleme becerileri dahildir. Yöneticiler mobbing sürecinin başında uyarı sinyalleri alabilmelidir (Resch & Schubinski, 1996). Mobbing uygulayanların psikolojik sorunları olabilse de yöneticiler çalışanları tanıyarak ve davranışlarını düzeltmelerine yardımcı olacak etkili yöntemler kullanarak bu tür durumlara çözüm bulabilmektedir (Tutar, 2004). Yöneticilerin ilk aşamada örgütlerde mobbing davranışlarını tanınması, yönetmesi ve bunlarla başa çıkması için eğitilmesi gerekmektedir. Örgütlerde taciz, saldırı ve mobbing ile ilgili kavramların iyi tanımlanması ve hangi davranışların mobbing olduğunun iyi anlaşılması gerekmektedir (Einarson ve Skogstad, 1996). Örgütlerde mobbing davranışlarını önlemenin önemli yollarından birisi eğitim programlarıdır. Örgütte mobbing önleme eğitimi en yaygın müdahale stratejisidir. Çünkü müdahale tekniklerinin her biri liderlik, mesleki rehabilitasyon, çatışma ve stres eğitimi gibi ayrı bir eğitimi içermektedir. Bilgi ve becerilerin geliştirilmesi ile örgütte oluşabilecek olumsuz davranışların önüne geçilebilmektedir. Eğitimin bir diğer amacı da bu davranışların nedenlerini anlamak ve örgütte olumsuz davranışları teşvik edenleri duygusal ve davranışsal olarak yönetebilmektir (Schat ve Kelloway, 2006).

Örgütlerde mobbing ile mücadelede üst yönetimin yanı sıra insan kaynakları veya personel yöneticileri de önemli bir role sahiptir. Mobbing ile mücadelede İnsan Kaynakları Yönetiminin (İKY) rolü teknik destek sağlamak ve kolaylaştırıcı bir işlev üstlenmektir (Budak, 2008). Bunun yanında, işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sorunlarına çözüm aramak, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları korumak ve geliştirmek amacıyla sendikalar kurulmuştur. Çalışma koşullarını daha da iyileştirmek için lobicilikten çeşitli kampanyalara kadar farklı faaliyetlerde bulunulabilmektedir. Bu nedenle işyerlerinde mobbing davranışına karşı en duyarlı olması gereken kuruluşların başında sendikalar gelmektedir. Sendikaların mobbing konusunda üyelerine yeterli desteği ve yardımı sağlayabilmeleri için öncelikle bu konuyla ilgili bilgi sahibi olmaları ve yaşananlardan haberdar olmaları gerekmektedir. Çoğu zaman sinsi mobbing eylemleriyle mücadele ancak yüksek bir duyarlılık ve farkındalıkla mümkündür (Yüçetürk, 2012).

2.1.6. Hukuki açıdan mobbing

İşyerinde mobbingin önlenmesine yönelik hem ulusal hem de uluslararası düzeyde hukuki düzenlemelerin bulunduğu görülmektedir.

2.1.6.1. Ulusal mevzuat

Ulusal mevzuat incelendiğinde anayasa, kanunlar ve diğer mevzuatta mobbingin önlenmesine ilişkin hükümler bulunduğu görülmektedir.

2.1.6.1.1. Anayasa

Anayasada yer alan ve mobbinge ilişkilendirilebileceği değerlendirilen hükümler aşağıda sunulmuştur.

Madde 12- Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

Madde 17- Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. ... Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.

Madde 24- Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. ... Kimse, ibadete, dinî âyin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.

Madde 25- Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.

Madde 48- Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.

Madde 49- Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Madde 50- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

İlgili hükümler incelendiğinde, anayasada mobbinge ilişkin “haklar ve özgürlükler” ile “haklar ve ödevler” bağlamında bir çerçeve oluşturulduğu görülmektedir.

2.1.6.1.2. Türk Ceza Kanunu

Ceza Kanununun amacı; kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak, suç işlenmesini önlemektir. Kanunda, bu amacın gerçekleştirilmesi için ceza sorumluluğunun temel esasları ile suçlar, ceza ve güvenlik tedbirlerinin türleri düzenlenmiştir.

Türk Ceza Kanununda suç olarak tanımlanmış mobbing aracı olarak kullanılan fiiller ise aşağıdaki gibi sayılabilir;

1- Kasten öldürme

Madde 81 - (1) Bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.

2- Kasten Yaralama

Madde 86 - (1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbi müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikayeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

3- İşkence

Madde 94 - (1) Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan oniki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(2) Suçun;

a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,

b) Avukata veya diğer kamu görevlisine karşı görevi dolayısıyla,

işlenmesi halinde, sekiz yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(3) Fiilin cinsel yönden taciz şeklinde gerçekleşmesi halinde, on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(4) Bu suçun işlenişine iştirak eden diğer kişiler de kamu görevlisi gibi cezalandırılır.

(5) Bu suçun ihmali davranışla işlenmesi halinde, verilecek cezada bu nedenle indirim yapılmaz.

4- Eziyet

Madde 96 - (1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(2) Yukarıdaki fıkra kapsamına giren fiillerin;

a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,

b) Üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa ya da eşe karşı,

işlenmesi halinde, kişi hakkında üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

5- Cinsel Saldırı

Madde 102 - (1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlal eden kişi, mağdurun şikayeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle işlenmesi durumunda, yedi yıldan oniki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Bu fiilin eşe karşı işlenmesi halinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikayetine bağlıdır.

6- Cinsel Taciz

Madde 105 - (1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.

(2) Bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

Tüm bu suçların dışında TCK 106. maddesindeki tehdit suçu, TCK 107. maddesindeki şantaj suçu, TCK 114. maddesindeki Siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 115. maddesindeki İnanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme suçu, TCK 117. maddesindeki İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu, TCK 118. maddesindeki Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 120. maddesindeki haksız arama suçu, TCK 121. maddesinde düzenlenmiş olan Dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 122. maddesindeki ayrımcılık suçu, TCK 124. maddesindeki Haberleşmenin engellenmesi suçu, TCK 125. maddedeki Hakaret suçu, TCK 132. maddesindeki Haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu, TCK 133. maddesindeki Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu, TCK 134. maddesindeki Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu, TCK 135. maddesindeki Kişisel verilerin kaydedilmesi suçu, TCK 151. maddesindeki Mala Zarar Verme suçu, TCK 257. Maddesindeki Görevi kötüye kullanma suçu, TCK 281. maddesindeki Suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme suçu, TCK 283. maddesindeki Suçluyu kayırma suçu TCK'da suç olarak düzenlenmiş mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) aracı olarak kullanılan fiiller olarak sayılabilir.

2.1.6.1.3. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesinin 1'nci fıkrası hükmü uyarınca, işverenler, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü tedbiri almak ve bu tedbirlere ilişkin araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmaları zorundadırlar. Söz konusu maddenin 2'nci fıkrasına göre ise, işyerinde alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek; işçileri, mesleki riskler, bu risklere karşı alınacak önlemler ve haiz oldukları hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve işçilere işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vermek de işverenlerin bu kapsamdaki sorumlulukları arasındadır.

İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. İşverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu konusunda hiçbir duraksamaya düşülmemelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde, işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiştir. Kaynağını İnsan Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği tüzük ve yönergeleriyle Anayasa'nın 10'uncu maddesinden alan eşit davranma ilkesi başlıklı 5'inci maddeye göre; "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."

İş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin konusu belirlenmişse, kural olarak işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin yapacağı işi değiştiremez. İş Kanunu'nun 22'nci maddesinin 2'nci fıkrası hükmü gereği iş sözleşmesi tarafları ancak aralarında anlaşmak suretiyle çalışma koşullarını değiştirebilirler. Ayrıca işveren, işçinin hâlihazırda yaptığı işten daha ağır bir işte çalıştırılması gibi, iş görme borcunda esaslı bir değişiklik yapamayacaktır.

2.1.6.1.4. Borçlar Kanunu

İşyerlerinde psikolojik taciz ifadesi mevzuatımıza ilk defa Türk Borçlar Kanunu ile girmiştir. Söz konusu Kanunun "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417'nci maddesi altında düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenleme ile işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır.

İşverenin bu maddeye aykırı davranışları sonucu ortaya çıkan zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi tutulmuştur.

2.1.6.1.5. Türk Medeni Kanunu

Türk Medeni Kanunu, kişilik hakkının konusuna giren kişisel değerleri tek tek sayma yoluna gitmemiş, genel nitelikte bir hüküm getirme yolunu seçmiştir. Medeni Kanun'un 24'üncü maddesine göre; "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."

2.1.6.1.6. Sendikalar Kanunu

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun sendikal nedenlerle işçiler arasında ayırım yasağını düzenleyen 31'inci maddesinin 3 ila 6'ncı fıkraları da eşit davranma ilkesine

ilişkin hükümler içermektedir. Söz konusu maddenin 3'üncü fıkrasında; "İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz." hükmüne yer verilmiştir.

2.1.6.1.7. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

Bu kanunun 38'inci maddesinin 2'nci fıkrasında da ayrımcılık yapılmamasına ilişkin şöyle bir hüküm yer almaktadır: "Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiç bir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk teşkil etmeleri yasaktır."

2.1.6.1.8. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu Genelge

Yukarıda bahse konu olan mevzuat dışında, kamu ve özel sektörde yaşanan ve sık sık kamuoyunun gündemine gelen mobbing olaylarını engellemek, toplumun bilinçlendirilmesini sağlamak için tüm çalışanları kapsamak üzere "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing)" Genelgesi hazırlayarak, 19 Mart 2011 tarihinde 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Çalışanların psikolojik taciz hakkında bilgilendirilmesi, onur ve haysiyetlerinin korunması, önleyici tedbirlerin alınması ve çalışanların bu türden bir tacize maruz kalmaları halinde başvuracakları yolların belirlenebilmesi amacıyla hazırlanan Genelge kapsamında ÇSG Bakanlığına da çeşitli görevler verilmiştir.

Genelgenin dördüncü, beşinci ve sekizinci maddeleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına açıkça görevler yüklemiştir. Birincisi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması; ikincisi Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun Bakanlık bünyesinde kurulması; sonuncusu ise eğitim ve bilgilendirme toplantılarının düzenlenmesinde etkin rol oynaması hususudur.

Söz konusu Genelgenin dördüncü maddesinde psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi,

ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı düzenlenmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra özel sektör çalışanlarını da kapsayan bu genelgenin beşinci maddesi kapsamında çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacağı ifade edilmektedir.

Genelgenin son maddesi ile işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflara görev verilmiştir.

2.1.6.2. Uluslar arası mevzuat

2.1.6.2.1. Avrupa Sosyal Şartı (Gözden Geçirilmiş)

Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı'nı (Gözden Geçirilmiş); Türkiye 2006 yılında kabul etmiştir. Şart'ın “Onurlu Çalışma Hakkı” başlıklı 26'ncı maddesinde psikolojik tacize ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Onurlu çalışma hakkı

Madde 26 - Âkit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenececeği ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;

2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenececeği ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve

çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.”

2.1.6.2.2. İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi’ne İlişkin AB Yönergesi

Yönerge’nin başlangıç metninin 6 ve 7’inci bentlerinde taciz ve cinsel taciz konularında şu esaslara yer verilmiştir:

“Taciz ve cinsel taciz, kadın ve erkeklere eşit davranma ilkesi ile bu yönergenin amaçları açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık ilkesine aykırılık oluşturur. Bu türdeki ayrımcılık sadece işyerinde değil aynı zamanda işe alınma sırasında, mesleki eğitim ve mesleki ilerleme aşamalarında da söz konusu olur. Öyleyse, ayrımcılığın bu tarz görünümleri yasaklanarak; ölçülü, ancak etkili ve caydırıcı yaptırımlara bağlanması gerekmektedir. Bu bağlamda, işverenleri ve mesleki eğitim sorumlularını, cinsiyet temeline dayalı ayrımcılığın her türü ile mücadele için ve özellikle işyerinde işe girişte, mesleki eğitimde ve mesleki ilerlemede taciz ve cinsel tacize karşı önleyici önlemleri, ulusal hukuk ve ulusal uygulamalar doğrultusunda almaya teşvik etmek gerekir”

Yönerge’nin “Tanımlar” kenar başlığını taşıyan 2.maddesinin 1.fıkrasının (c) bendinde “Taciz: kişinin onurunu zedelemeyi; yıldırıcı, düşmanca aşağılayıcı, küçültücü veyahut rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı arzulanmayan tüm davranışları ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır.

2.1.6.2.3. ILO Sözleşmeleri

111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ve 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, işyerinde karşılaşılan psikolojik taciz uygulamaları açısından önem taşımaktadır. Her iki sözleşme de Türkiye tarafından imzalanmıştır.

111 sayılı Sözleşme’ye göre, iş ve meslek alanında ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların, hürriyet, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit şartlar içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme hakkı vurgulanmıştır. Sözleşmede Ayrımcılık; “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi

olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmak” şeklinde tanımlanmıştır.

Bu sözleşmenin tarafı olan ülkeler, 2’inci maddeye göre, sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmekle yükümlü tutulmuştur.

İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşme’nin 1’inci maddesinde ise: “İş ile ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması” gereği üzerinde durulmuş ve “İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması” gereği vurgulanmıştır.

2.1.6.2.4. AB Sosyal Taraflarınca İmzalanan “İşyerlerinde Taciz ve Şiddetle Mücadele Çerçeve Anlaşması”

İşyerinde Taciz ve Şiddete İlişkin Çerçeve Anlaşma; Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE), Avrupa Esnaf, Küçük ve Orta Ölçekli Girişimler Birliği (UEAPME) ve Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi (CEEP)’in katılımı ile 26 Nisan 2007’de imzalanmıştır. Anlaşma gönüllü ve bağımsız bir anlaşma olması yönüyle de önem taşımaktadır.

Anlaşma ile taraflar, işyerinde taciz ve şiddet konularında anlayış ve bilincin artırılması ile çalışanlar ve işverenlere bu sorunun tanımlanması ve çözümlenmesine yönelik eylem odaklı bir çerçeve sağlanmasını amaçlamaktadır.

Anlaşmanın temel amacı, işyerinde taciz ve şiddete ilişkin sorunların belirlenmesi, önlenmesi ve çözümlenmesidir.

Anlaşma özetle aşağıdaki hususları içermektedir.

“Yönetici ve çalışanların bilinçlerinin artırılması ve uygun eğitim, taciz ve şiddet olasılığını azaltabilir.

İşletmelerin, taciz ve şiddete müsamaha gösterilmeyeceğini belirten açık bir ifadeye sahip olmaları gerekmektedir. Bu ifade, bu gibi durumlar ortaya çıkınca izlenecek prosedürleri belirleyecektir. Prosedürler, yönetim ve çalışanlarca güven duyulan bir kişinin tavsiyede ve yardımda bulunabileceği gayri resmi bir aşamayı içerebilir. Önceden var olan prosedürler, taciz ve şiddetle baş etmede uygun olabilir.

Uygun bir prosedür, aşağıdakilerle desteklenmiş olacak, ancak bunlarla sınırlı olmayacaktır:

- Herkesin haysiyet ve mahremiyetini korumak için gerekli nezaketle hareket etmek tüm tarafların çıkarıdır.
- Olayla ilgili olmayan taraflara hiçbir bilgi açıklanmamalıdır.
- Şikayetler gereksiz gecikmeler olmaksızın incelenmeli ve ele alınmalıdır.
- İlgili tüm taraflar, tarafsız bir dinleme ve adil muamele görmelidir.
- Şikayetler detaylı bilgiyle desteklenmelidir.
- Sahte veya haksız ithamlara müsamaha gösterilmemeli ve disiplin eylemiyle sonuçlanabilmelidir.

Taciz ve şiddetin gerçekleştiği tespit edilirse, fail(ler) ile ilgili uygun tedbirler alınacaktır. Bu, işten çıkarmaya kadar varabilecek disiplin eylemlerini içerebilir.

Mağdur(lar) desteklenecek ve gerekirse yeniden bünyeye katılım için yardım göreceklidir.

İşverenler, bu prosedürleri, hem sorunları önlemek, hem de ortaya çıktıklarında bunlarla baş etmede etkin olmalarını sağlamak amacıyla, işçi ve/veya temsilcilerine danışarak oluşturacak, gözden geçirecek ve izleyecektir.”

2.2. İş Tatmini Kavramı

2.2.1. İş tatmininin tanımı

İş tatmini kavramı Thorndike'in 1917'de yayınladığı iş ve tatmin ilişkisini inceleyen bir makalesi ile literatüre girmiş, ancak önemi 1930-1940'larda anlaşılmıştır (Figen ve İşcan, 2005). Bu dönemde sanayi devrimi ile birlikte büyük değişimler yaşanmıştır. Bu değişimlerden birisi de fabrika sayısındaki artıştır. Ancak bu dönemin başında makine gücü örgütün etkinliğinin ana kaynağı olarak kabul edilmiş ve fabrikalardaki işgücünün etkisi göz ardı edilmiştir (Berber, 2000). Daha sonra, örgütün etkinliğinde makine gücünün yanı sıra insan faktörünün de önemli olduğu görülmüş ve böylece örgütsel davranış ve tutumların önemi anlaşılmaya başlanmıştır (Akyıldız ve Turunç, 2013). Buna bağlı olarak iş tatmininin önemi giderek artmış ve bu konuda çok sayıda çalışma yapılmıştır. Ayrıca iş tatmini kavramı örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanlarında en çok araştırılan konulardan birisi haline gelmiştir (Judge ve Church, 2000).

Literatürde büyük bir yeri olan iş tatmini ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. İş tatmini, bir çalışanın işine karşı genel tutumu olarak tanımlanabilir (Greenberg ve Baron, 2000). İş tatmini, işin farklı yönlerine yönelik tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Eren, 2004). İş tatmini, çalışanların işe karşı davranışlarından ve çalışanların örgüt ortamında deneyimledikleri olumlu veya olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır ve işin çeşitli yönlerine yönelik tutumların toplamıdır (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007). İş tatmini, kişinin işine, çalışma ortamına, maruz kaldığı davranışlara ve aldığı hizmetlere yönelik olumlu veya olumsuz duygusal tepkileridir (Toker, 2007). İş tatmini, bireyin işinden ve iş davranışından doyum sağladığı olumlu bir duygusal tutumdur (Yazıcıoğlu, 2009).

İşletmeler, rekabet ve süreklilik hedeflerine sadece pazar payı ve kâr ile ulaşamamakta, çalışanlarının beklentilerini karşılamak ve onları işini seven mutlu bireyler haline getirmek de gerekmektedir. Örgütlerin amaçlarına ancak çalışanlarının iş tatminini sağlayarak ulaşabilecekleri ve sektörlerinde etkili olabilecekleri kabul edilmektedir (Söyük, 2007). Diğer bir ifadeyle, işletmelerin başarılı olması ve rakiplerinden farklı olarak öne çıkması, öncelikle iç dinamiklerini etkin bir şekilde

yönetebilmesine bağlıdır. Bu noktada işletmelerin iç çevrelerindeki en önemli kaynağı çalışanlardır (Eğinli, 2009).

İnsanların hayatlarının önemli bir bölümünü işyerlerinde geçirdikleri göz önüne alındığında, bilgi ve becerilerini işi için ortaya koyan çalışanlar için iş tatmininin sağlanmasının birey, örgüt ve toplum için önemi tartışılmaz olarak ortaya çıkmaktadır (Demir, 2007). İş tatmini, yaşamdan tatminin önemli bir parçasıdır. Yaşamdan tatmini iş yaşamından bağımsız olarak ele almak mümkün değildir, çünkü yaşamdan tatmini etkileyen en önemli faktör bireyin yaşamında önemli bir yer tutan iş yaşamıdır. Bu bağlamda iş hayatından elde edilen tatmin ile yaşamdan tatmin arasında bir etkileşim olduğu bilinen bir gerçektir (Toplosky, 2000). Birçok çalışma, iş tatmininin bireyin genel yaşantısı ve yaşamdaki tutum ve davranışları üzerinde ve nihayetinde yaşam tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Rode, 2004). Diğer taraftan, çalışanların iş tatmininin sağlanamaması durumunda bireylerde hayal kırıklığı yaşamakta ve ruh halleri olumsuz etkilenmekte, bu da birey, örgüt ve toplum yapısını sağlıklı hale getirmektedir (Demir, 2007). Yetersiz iş tatmini nedeniyle çalışanlarda ve örgütlerinde yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlığın artması, yüksek işgücü devir hızı, ruh ve beden sağlığında kötüleşme, yüksek devamsızlık oranı, düşük örgütsel bağlılık, grevler ,makine ve tesislerde hasar gibi bir çok olumsuzlukla karşılaşabilmektedir (Şimşek, 2001). Sonuç olarak, iş tatmininin önemi, tatmin veya tatminsizliğin sonuçlarının sadece çalışanı değil, tüm örgütü ve hatta toplumu önemli ölçüde etkilemesinden kaynaklanmaktadır (Demir, 2007).

2.2.2. İş Tatminini etkileyen faktörler

Literatürde, iş tatmini ve tatminsizliğinin hem bireysel hem de örgütsel faktörlerden etkilendiğinin belirtildiği görülmektedir. Bireysel faktörler çalışanlar ve çalışan beklentileri ile ilgiliyken, örgütsel faktörler daha çok örgüt kültürü ve çevresel faktörler ile ilgilidir.

Literatürde iş tatminini etkileyen kişisel faktörler olarak çoğunlukla cinsiyet, yaş, eğitim ve kişisel özelliklerin ele alındığı görülmektedir.

Genel olarak kadın ve erkek çalışanlar arasında iş tatmin düzeyleri açısından erkekler lehine büyük farklılıklar olduğu görülmektedir (Çarıkçı, 2000). Ancak,

cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar çelişkili sonuçlar göstermektedir (Clark, 1997). Örneğin, bazı araştırmalara göre kadınlar düşük maaş, kötü terfi seçenekleri vb. gibi daha kötü koşullarda çalışsalar bile daha yüksek iş tatmini seviyesine sahiptir. Öte yandan, iş tatmini düşük olan kadınlarda bu düşüklüğün nedeninin annelik görevlerini işlerine göre önceliklendirmeleriyle ilgili olabileceği belirtilmektedir (Chiu, 1998). Başka bir araştırma, kadınların kendilerini erkek çalışanlarla değil, aynı cinsiyetten kişilerle karşılaştırma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Buna göre, kadın çalışanlar işle ilgili sahip oldukları ekonomik ayrıcalık ve sosyal haklar nedeniyle, kendilerini çalışmayan kadınlarla karşılaştırdıklarında kendilerini daha üstün bulmaktadırlar ve bu da daha yüksek iş tatmini ile sonuçlanmaktadır (Hodson, 1989). Okpara (2006) ise erkeklerin kadınlara göre daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu ve bunun temel nedenlerinden birinin, erkeklerin yöneticilik gibi üst düzey görevlerde bulunmaları olduğunu savunmaktadır. Bunun yanı sıra, erkeklerin iş hayatında kadınlara göre çok daha fazla yer alması anlamına gelen mesleki yaşamda cinsiyet dengesinin olmamasıyla da ilgili olabileceği belirtilmektedir (Okpara, 2006).

İş tatmininin yaşla birlikte kademeli olarak arttığı genel olarak kabul edilen bir düşüncedir. Bunun yanında yaş ile iş tatmini arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu, ilk çalışma yıllarında tatminin azaldığını ve emekliliğe kadar sürekli arttığını gösteren bazı kanıtlar da vardır. U-şekli model, basitçe, işgücüne yeni katılanların yeni pozisyonlarını olumlu bir şekilde algılamasına, ancak ilerleyen yıllarda can sıkıntısına dönüşmesine ve hatta fırsatların azaldığını hissetmelerine ve dolayısıyla iş tatminlerinin azalmasına neden olmasına dayanmaktadır. Çalışanlar ilerleyen dönemde ise çalışma hayatına daha çok alışmakta, beklentilerini buna göre dengelemekte ve iş tatminlerinde de artış gözlenmektedir (Clark ve ark., 1996). Bununla birlikte yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Bu olumlu ilişki, çalışanların işin kendilerine sundukları konusunda farkındalıkları arttıkça ve beklentilerini buna göre yönetmeye ve değiştirmeye yöneldikçe zamanla büyümektedir (Solmuş, 2004). Bu aynı zamanda insanın uyum yeteneği ile de ilgilidir. Başka bir ifadeyle, bireyler belirli bir ortamda uzun süre kaldıklarında daha iyi tahminler yapma ve beklentilerini uyarılma eğilimindedir. Ayrıca çalışma hayatının kendilerine sundukları ile beklentileri daha

uyumlu hale geldiğinde daha yüksek bir tatmin düzeyine ulaşılmaktadır (Baş ve Ardıç, 2002).

Eğitim, iş tatmini açısından hem olumlu hem de olumsuz bir algı getirebilmektedir. Yüksek öğrenim görmüş kişilerin daha çok kâr getiren işlerde yer almaları ve üst düzey pozisyonlara sahip olmaları ve dolayısıyla işlerinden daha fazla tatmin olmaları nedeniyle olumlu bir etki yaratabilmektedir (Özer, 2014). Diğer taraftan, eğitim düzeyi yükseldikçe işten beklentiler de artabileceğinden olumsuz bir etki de yaratabilmektedir. Bir çalışan, iş pozisyonunun gerekliliklerine kıyasla aşırı nitelikli olduğunda, iş tatmini düşük olabilmektedir. Öte yandan, işsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde, insanlar yüksek eğitilmiş olsalar dahi boşta kalmamak için giriş seviyesindeki pozisyonlarda çalışmaya yönelmekte ve bu da iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Arvey ve ark., 1991, Ganzach, 2003).

İş tatmini, içsel ve dışsal faktörler ne olursa olsun, bazı insanlar kişilik özelliklerinden dolayı sürekli olarak memnun veya tatminsiz hissedebileceğinden, işyerinden veya çalışma koşullarından bağımsız olabilmektedir (Solmuş, 2004). Kişiler, olaylara olumlu yaklaşırsa, işi tatmin edici, zenginleştirici olarak algılayabilirken, olumsuz bireyler işlerinde daha çok olumsuz unsurları görmeye, dolayısıyla memnuniyetsiz hissetmeye eğilimlidir. Gerçekçi olmayan hedefler belirleyen ve daha az azimli olan insanların zorluklarla karşılaştıklarında pes etme olasılıkları da daha yüksektir. Sonuç olarak bu kişiler, daha olumlu tutum sergileyen kişilere göre, tekrarlayan ve monoton görevlerle aynı pozisyonlarda kalmaya daha yatkındırlar (Judge ve Robbins, 2013).

Bu kişisel faktörlerin yanında iş tatminini etkileyen örgütsel ve çevresel faktörler de bulunmaktadır.

İşle ilgili yüksek tatmin yaşayan çalışanlar, düşük devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışlarından ayırt edilebilmektedir. İşinden tatmin olan çalışanlar işlerinde daha iyi performans gösterdiği için, devamsızlığı önlemek ve yüksek performanslı çalışanları işte tutmak isteyen yöneticilerin, olumlu iş davranışları kazandıran araçları bir araya getirmeleri gerekmektedir (Judge ve Robbins, 2013). Bu açıdan, bir örgüt içerisinde çalışanların iş memnuniyetini etkileyen

örgütsel ve çevresel faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir. Bu faktörler, ücret ve yan haklar, çalışma koşulları, terfi olanakları, akranlar ve üst yönetimle ilişkiler, iş güvenliği ve örgüt kültürü olarak tanımlanabilir (Telman ve Ünsal, 2004).

Yetersiz gelir nedeniyle bir çalışanın yaşam kalitesi olumsuz etkilenirse, o çalışan muhtemelen daha az motive hissedecek ve işten tatminsiz hissedecektir. Ancak bir çalışanın yaşamında belirli bir kalite düzeyine sahip olduğunda, ücret ile iş tatmini arasındaki ilişki neredeyse ortadan kalkmaktadır (Judge ve Robbins, 2013). Ücretin tek başına tüm çalışanları memnun etmeye yetmediği anlaşıldığında, çalışanlar arasında genel iş tatminini artırmak için zaman içinde farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bunlar arasında iş yerinde motivasyonun etkinliğini destekleyecek sürekli örgütsel öğrenme, eğitimler, sosyal haklar, faydalar, kariyer gelişim planları yer almaktadır (Parvin ve Kabir, 2011).

Bir işçinin aldığı toplam ücret, işinden tatmin olmasını sağlayan tek faktör değildir. Çalışanın, örgütteki diğer kişiler arasında kendisine adil davranıldığını hissetmesi de önemlidir. Çalışanlar, benzer şekilde eşit terfi politikaları ve uygulamaları da aramaktadırlar. Terfi, çalışanlara profesyonel olarak ilerlemeleri için daha geniş seçenekler sunduğundan, bu süreçte eşit muamele görmeleri, çalışanlar için iş tatmine güçlü bir katkı olarak algılanmaktadır (Witt ve Nye, 1992).

İş tatminini etkileyen diğer bir unsur, ister monoton ve rutin görevlere dayalı olsun, isterse daha dinamik ve uyarıcı olsun, işin doğasıdır. Örneğin, De Jonge ve arkadaşları (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışma, talepte yüksek ve karar vermede düşük zorlanma gerektiren işlerin çalışanlar arasında fiziksel ve duygusal tükenmeye neden olduğunu ampirik verilerle desteklemektedir. Öte yandan, talebin yüksek olduğu ve kritik karar vermenin yüksek olduğu işler, daha yüksek iş tatmini ile sonuçlanmaktadır (De Jonge ve ark., 2000).

İş tatmini üzerinde etkisi olan bir diğer önemli faktör ise iletişimidir. Çalışanlar, amirleri ve iş arkadaşlarıyla olan iletişimlerinde kendilerini rahat ve açık hissettiklerinde, kendilerini daha memnun hissetmektedir. Örgüt içerisinde daha sağlıklı iletişimin, tanınırlığın ve onaylanmanın iş tatmini düzeyini artırdığı savunulmaktadır (Avtgis, 2000; Taylor, 2000).

İşyerindeki fiziksel ortam da iş tatmininde rol oynamaktadır. Özellikle işyerinin sıcaklık, ışık seviyesi, gürültü seviyesi, tesisler, hijyen koşulları gibi bazı yönleri, iş tatmini düzeyini belirlemede rol oynamaktadır. Çalışanların beklentileri ile işyerinin fiziksel koşulları uyuşmadığında, sadece zihinsel olarak değil fiziksel olarak da yüksek çaba göstermek durumunda olan çalışanlar için bu durum performans ve iş tatmini eksikliğine neden olabilmektedir (Arnold ve Feldman, 1996). Bir işletmede çalışma koşulları elverişsiz olduğunda, çalışanlar işyerine yabancılaşmakta ve sadece maddi amaçla çalışan bir birey haline gelmekte ve gizli tatminsizlikler yaşamaya başlamaktadır (Eroğlu, 2000).

Arnold ve Feldman (1996) ayrıca çalışanların işlerinde belirli bir derecede özerklik aradıklarını; özerkliğin, bir işi yapmak için yüksek düzeyde özgürlük sunan bağımsızlık ve hareket etme gücü sağladığını ve bunun da daha yüksek iş tatmini ile sonuçlandığını savunmaktadır (Arnold ve Feldman, 1996).

2.2.3. İş tatmininin sonuçları

Çalışanların tatminsizliği hem kendi psikolojileri ve bedenleri hem de tüm örgüt için birçok olumsuz sonuca zemin hazırlayabilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin iyi bir gözlemci olarak, sorunları tatminsizlik oluşmadan çözüme yeteneğine sahip olması gerekmektedir (Türk, 2007).

Yöneticiler doğal olarak iş tatmini yüksek çalışanları tercih etmekte ve bu nedenle çalışanların iş tatminlerini sağlamak ve artırmak için imkânları ve deneyimleri elverdiği ölçüde çaba göstermektedirler (Akıncı, 2002). İş dünyasında başarının büyük ölçüde çalışanların iş tatminine bağlı olması, iş tatminini yönetimin gündeminde önemli bir konu haline getirmiştir (Yousef, 1998).

İş tatminsizliğinin önemli sonuçlarından birisi iş stresidir (Büte, 2011). Stres kavramı, “kişinin mevcut fiziksel koşullar içinde çevresiyle baş etme yeteneğini veya kişinin duygularına ilişkin düşünce süreçlerini tehdit eden, bireylerin yaşadığı bir gerilim durumu” olarak tanımlanmaktadır (Davis, 1998). Stres, iş kazaları, devamsızlığın artması, performansın düşmesi gibi çalışan tarafında bir çok önemli kayıplara neden olmaktadır. Bu nedenle yönetimin temel sorumluluğu, stresin nedenlerini en aza indirmek ve çalışanların stresle başa çıkmasına yardımcı olacak

eğitim ve uygulamalara yer vermektir (Üçüncü, 2016). Literatürde yer alan çalışmalarda, iş tatmini ile iş stresi arasında negatif bir ilişkinin olduğu öne sürölmekte ve iş stresinin artmasıyla iş tatmininin azalmasının beklendiğini ortaya koyulmaktadır. Pek çok psikosomatik bozukluğun iş stresi ve dolayısıyla iş tatminsizliği sonucu ortaya çıktığı belirtilmektedir (Başaran, 1991). Ruh sağlığının iyi olması, kişinin kendisini sevmesini ve saygı duymasını, sosyal faaliyetlere katılmayı ve sosyal olmayı istemesinin yanı sıra çalışma hayatının tüm yükleriyle baş etmesini yani stresle mücadele etmesini sağlamaktadır. Birçok çalışma, korku, kaygı, gerginlik, kişilerarası çatışma gibi durumların neden olduğu sorunların iş tatmini ile yakından ilişkili olduğunu göstermiştir (Üçüncü, 2016).

İş tatminsizliğinin örgütler için devamsızlık, personel devir hızı ve iş anlaşmazlıklarında artış gibi olumsuz sonuçlarının olduğu görölmektedir.

Devamsızlık, çalışanın hastalık dışında psikolojik, sosyal ve ekonomik nedenlerle işe gelmemesi durumu olarak ifade edilebilir (Beşiktaş, 2009). Devamsızlık durumunda, işe normal gelmesi gereken çalışan çeşitli nedenlerle işe gelmemektedir ve bunu alışkanlık haline getirme eğilimindedir (Eroğlu, 2000). Devamsızlığın özellikle maddi kayıplar ve örgütsel performans üzerindeki negatif etkileri nedeniyle birçok olumsuz sonucu vardır ve bu eylem, çalışanın örgütsel üyeliğinin sonlandırılmadığı durumlarda örgütüne yanıt vermesine olanak tanıyan bir alternatif olma özelliğine sahiptir (Şengöl, 2008). Ancak haklı nedenlere bağlı devamsızlık ve iş tatminsizliğinden kaynaklanan devamsızlık ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Devamsızlık, bazı kişilerin bireysel sorumsuzluğundan kaynaklanabileceği gibi, bir stres sonucu da ortaya çıkmış olabilir. Strese neden olan kişi, grup veya ortamlarla karşılaşma kaygısı, çalışanın işe karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine ve devamsızlığına neden olabilir. Sonuç olarak iş tatmini düşük olan çalışanların işe devamsızlıkları birbiriyle ilişkili bir durumdur. İşe zamanında gelmeyen veya genellikle devamsızlık gösteren çalışanların iş tatmininin düşük olması muhtemeldir (Pehlivan, 1995).

İş tatminsizliğinin bir diğer önemli sonucu işgücü devridir. İş tatmininin önemli bir göstergesi olan işgücü devri, çalışanın kendi isteği ile örgüt üyeliğini sonlandırması ve işten ayrılmasından kaynaklanmaktadır (Humphreys, 2005). İşgücü devri, bir

şirketten ayrılan çalışan sayısının o dönemde toplam çalışan sayısına oranı ile hesaplanmaktadır (Walker, 1992). İş tatminini artırmak, çalışana kendi işi üzerinde etkisahibi olması fırsatı vermek ve çabalarını ödüllendirmek işgücü devrini önlemeye yönelik bazı çözümlerdir (Eade, 1993). Çalışanlar, daha iyi iş fırsatları bulduklarında memnuniyetsizliklerini açık ve net bir şekilde gösterme eğilimindedirler. Bunun yanında, bireyler kendileri için daha uygun iş olanaklarının olduğunu bildiklerinde, tatminsizlik duygusu işten ayrılmada daha önemli bir rol oynamaktadır. İşinden tatmin olmayan bir çalışan, sıklıkla alternatif işler aramakta ve bulmaktadır (Trevor, 2001). Yüksek yetkinlik gerektiren işlerde işgücü devir hızının yüksek olması, işletmenin verimliliğinde ve kurumsal performansında ciddi sorunlara yol açabilmektedir. İş tatmini ile işgücü devri arasındaki ilişkide, işten ayrılma ve yeni iş aramanın en etkili nedeninin iş tatmini olduğu belirtilmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2002).

İş tatminsizliğinin göstergesi olan ve çalışma hayatındaki huzursuzlukları yansıtan grev ve lokavt gibi iş uyuşmazlıkları, ekonomik ve sosyal etkileri nedeniyle toplumu yakından ilgilendiren bir konudur. İşletmeler için büyük maddi kayıplara neden olabilecek bu tür sonuçlar, iş tatminsizliğinin en bariz göstergelerinden biridir. Ayrıca, kamuoyunun gözü önünde gerçekleşen grev, lokavt gibi eylemler sadece maddi kayıplara değil aynı zamanda bazı olumsuz sosyal sonuçlara da yol açabilmektedir. Bu nedenle işletmeler, çalışanlarına yüksek iş tatmini sağlamak için yeterli ücret ve sosyal hakları sağlamalıdır (Sertçe, 2010).

2.3. Mobbing ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Günümüzde çalışan bireyler zamanının çoğunu işyerinde geçirmekte ve aile bireylerinden bile daha fazla bir şekilde iş arkadaşları ile iş ortamında bulunmaktadır. Bundan dolayı çalışan bireyler için sağlıklı ve kendini psikolojik olarak rahat hissedebileceği bir iş ortamı daha da önem kazanmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). Bunun yanında, Türkiye'nin de üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tüm dünyada artan, çalışma hayatını doğrudan etkileyen, hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli bir sorun olarak mobbing kavramını öne sürmektedir (Karaca, 2009).

Mobbing davranışı hem çalışanlar hem de örgütler için ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Mobbinge maruz kalan bireylerde bazı bedensel hastalıklar ve ruhsal

bozukluklar ortaya çıkmaktadır (Pai ve Lee, 2011). Mobbing sürecinin birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler sadece mobbing davranışına maruz kalan çalışanları değil, bu süreçte yaşanan olaylara tanık olan diğer çalışanları da bir gün böyle bir çalışma ortamında mobbing davranışına maruz kalabilecekleri düşüncesine iterek etkileyebilmektedir (Tınaz, 2006). Mobbing davranışının en önemli etkileri arasında iş tatminini düşürmesi gösterilmektedir (Escatin ve ark., 2009).

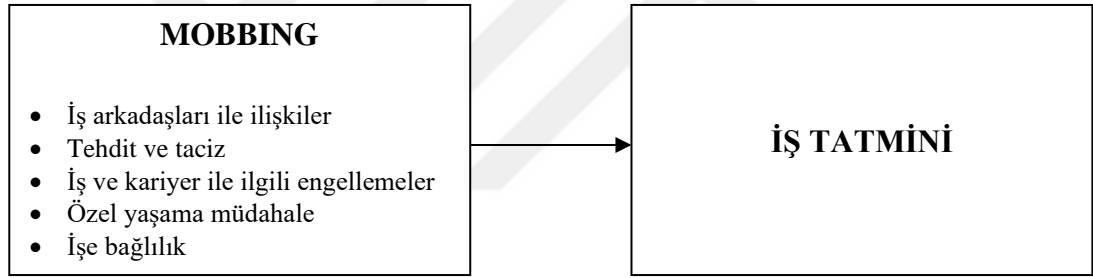
İş tatmini, çalışanların örgüt ortamında deneyimledikleri olumlu veya olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007). İş tatmini, kişinin işine, çalışma ortamına ve maruz kaldığı davranışlara yönelik olumlu veya olumsuz duygusal tepkileridir (Toker, 2007). Bu çerçevede işyerinde mobbing davranışına maruz kalan çalışanın iş tatmininin düşmesi kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Diğer taraftan, mobbing davranışının deneyimlenmediği, çalışanların amirleri ve iş arkadaşlarıyla olan iletişimlerinde kendilerini rahat ve açık hissettikleri işyerlerinde, çalışanlar kendilerini daha memnun hissetmektedir. Örgüt içerisinde daha sağlıklı iletişim, tanınırlık ve onaylanmanın ise iş tatmini düzeyini artırdığı savunulmaktadır (Avtgis, 2000; Taylor, 2000).

İşyerinde mobbingin iş tatmini üzerindeki etkilerine ilişkin araştırmalar (Einarsen ve ark., 1998; Vartia-Väänänen, 2003; Josipović-Jelić ve ark., 2005; Doğan, 2009; Dinçer, 2010; Akar ve ark., 2011; Çivilidağ, 2011; Carroll ve Lauzier, 2014; Çivilidağ, 2014; Jaradat ve ark., 2016; Erdoğan ve Yıldırım, 2017; Vukelic ve ark., 2019; Efiltili ve Eid, 2020) mobbing ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğunu göstermektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırma tanımlayıcı, kesitsel ve ilişkisel tarama modelini esas alan bir çalışmadır. Araştırmada; mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkinin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde incelemek amaçlanmaktadır. Bunun yanında çerçevesinde demografik değişkenlerin mobbing ve iş tatmini ile ilişkisi de irdelenecektir. Çalışma kapsamında geliştirilen araştırma modeli Şekil 3.1’de sunulmuştur.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

Çalışma kapsamında test edilecek hipotez aşağıda sunulmuştur.

H₁: Mobbing seviyesi katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂: İş tatmini seviyesi katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₃: Mobbingin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Araştırma Örnekleme

Çalışmanın örneklemini İstanbul ilinde yer alan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan ve kolayda örnekleme tekniği ile ulaşılan toplam 301 katılımcı oluşturmaktadır.

Katılımcılarının demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiksel analiz sonuçları Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Değer	n	%
Yaş	20-29 arası	148	49,2
	30-39 arası	106	35,2
	40 ve üzeri	47	15,6
Cinsiyet	Kadın	227	75,4
	Erkek	74	24,6
Medeni Durum	Bekar	174	57,8
	Evli	127	42,2
Eğitim Düzeyi	Lisans	263	87,4
	Lisansüstü	38	12,6
Aylık Gelir (TL)	4000 ve altı	31	10,3
	4001-5000 TL	180	59,8
	5001-6000 TL	57	18,9
	6000 TL üzeri	33	11,0

Tablo 4.1 incelendiğine örneklemin çoğunlukla 20-29 yaş arasında ($\bar{x}=31,6$; $ss=8,1$), kadın ($n=227$; %75,4), bekar ($n=174$; %57,8), lisans mezunu ($n=263$; %87,4) ve aylık 4.001-5.000 TL geliri olan ($\bar{x}=4990$; $ss=1261$) katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Katılımcılarının çalışma yaşamlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiksel analiz sonuçları Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2: Katılımcıların Çalışma Yaşamlarına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Değişken	Değer	n	%
Kurumdaki çalışma şekli	Tam zamanlı	277	92,0
	Yarı zamanlı	24	8,0
Kurumdaki görev	Sertifikalı Uzman Öğretici	112	37,2
	Özel Eğitim Öğretmeni	38	12,6
	Fizyoterapist	36	12,0
	Psikolog	22	7,3
	Çocuk Gelişimcisi ve Eğitimcisi	19	6,3
	Okul Öncesi Öğretmeni	19	6,3
	Rehberlik ve Psikolojik Danışman	14	4,7
	Kurum Müdürü	12	4,0
	Odyolog	11	3,7
	Ergoterapist	6	2,0
	Dil ve Konuşma Terapisti	5	1,7
	Diğer	7	2,3
Meslekteki hizmet süresi	1-5 yıl	156	51,8
	6-10 yıl	79	26,2
	11-15 yıl	38	12,6
	15 yıl üzeri	28	9,3
Kurumda hizmet süresi	1-3 yıl	210	69,8
	4-7 yıl	67	22,3
	7 yıl üzeri	24	8,0
Haftalık ders saati	Derse girmiyorum	12	4,0
	1-10 saat	13	4,3
	11-20 saat	28	9,3
	21-30 saat	26	8,6
	31-40 saat	205	68,1
	40 saat üzeri	17	5,6
Haftalık çalışma günü sayısı	1 gün	1	,3
	2 gün	3	1,0
	3 gün	10	3,3
	4 gün	7	2,3
	5 gün	240	79,7
	6 gün	40	13,3
Haftalık tatil günü sayısı	1 gün	43	14,3
	2 gün	243	80,7
	3 gün	6	2,0
	4 gün	7	2,3
	5 gün	1	,3
	6 gün	1	,3
Kuruma ulaşım yöntemi	Toplu taşıma	151	50,2
	Şahsi araç	73	24,3
	Kurum servisi	45	15,0
	Yürüyerek	32	10,6
Kurumda yemek ihtiyacını karşılama yöntemi	Kurumda yemek veriliyor	227	75,4
	Kendi imkanlarım ile	59	19,6
	Kurum yemek ücreti ödüyor	15	5,0

Tablo 3.2 incelendiğinde örneklemin çoğunlukla tam zamanlı çalışan (n=277, %92,0), sertifikalı uzman öğretici olarak görev yapan (n=112; %37,2), 1-5 yıl arası mesleki tecrübeye sahip (\bar{x} =7,4; ss=7,2), mevcut kurumunda 1-3 yıl süredir çalışan (\bar{x} =3,3; ss=3,2), haftada 31-40 saat derse giren (\bar{x} =3,8; ss=12,5), haftada 5 gün çalışan (n=240; %79,7), haftada 2 gün tatil yapan (n=243; %80,7), çalıştığı kuruma toplu taşıma ile ulaşım sağlayan (n=151; %50,2) ve çalıştığı kurumda yemek ihtiyacı kurum tarafından karşılanan (n=227; %75,4) katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerde sırasıyla demografik bilgi formu, Mobbing Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği yer almaktadır.

3.3.1. Demografik bilgi formu

Anket formunun birinci bölümünde araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi formu yer almaktadır. Demografik bilgi formunda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin altı soru ve çalışma yaşamlarına ilişkin dokuz soru olmak üzere toplam 15 soru bulunmaktadır. Demografik Bilgi Formu EK-2’de, sunulmuştur.

3.3.2. Mobbing ölçeği

Anket formunun ikinci bölümünde Mobbing Ölçeği yer almaktadır. Mobbing ölçeği Aiello ve ark. (2008) tarafından geliştirilmiş, Laleoğlu ve Özmete (2013) tarafından Türkçe uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Ölçek toplam 38 madde ve beş boyut içermektedir. Yedili likert tipindeki (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum) ölçekten 38 ile 266 arası puanlar alınabilmekte ve ölçekten alınan puanlar mobbing maruziyetinin seviyesini yansıtmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında, ölçeğin güvenilirlik katsayısının ölçek geneli için α =0.948, iş arkadaşları ile ilişkiler boyutu (17 madde) için α =0.961, tehdit ve taciz boyutu (7 madde) için α =0.904, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu (8 madde) için α =0.902, özel yaşama müdahale boyutu (4 madde) için α =0.867, işe bağlılık boyutu

(2 madde) için $\alpha=0.931$ olduğu belirtilmiştir (Laleoğlu ve Özmete, 2013). Mobbing Ölçeği EK-3'te sunulmuştur.

3.3.3. İş tatmini ölçeği

Anket formunun üçüncü bölümünde İş Tatmini Ölçeği yer almaktadır. İş tatmini ölçeği Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş, Judge ve ark. (1998) tarafından kısaltılmış ve Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçe uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Ölçek toplam beş madde ve tek boyut içermektedir. Beşli likert tipindeki (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçekten 5 ile 25 arası puanlar alınabilmekte ve ölçekten alınan puanlar iş tatmini seviyesini yansıtmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında, ölçeğin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0.929$ olarak tespit edildiği bildirilmiştir (Başol ve Çömlekçi, 2020). İş Tatmini Ölçeği EK-4'te sunulmuştur.

Bu çalışmada, mobbing ölçeği ve iş tatmini ölçeğinin güvenilirlikleri Cronbach Alpha (α) değerleri ile incelenmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3: Güvenilirlik Analizi Sonucu

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Mobbing Ölçeği	38	,926
İş arkadaşları ile ilişkiler boyutu	17	,960
Tehdit ve taciz boyutu	7	,861
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu	8	,921
Özel yaşama müdahale boyutu	4	,848
İşe bağlılık boyutu	2	,801
İş Tatmini Ölçeği	5	,891

Literatürde genel olarak 0,80'den büyük bir Cronbach Alpha katsayısının yüksek güvenilirlik seviyesi olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Kalaycı, 2016). Tablo 3.3 incelendiğinde ölçeklerin ve boyutlarının tümünün güvenilirlik katsayısının 0,80'den yüksek olduğu görüldüğünden araştırmada kullanılan ölçeklerinin yüksek seviyede güvenilir oldukları tespit edilmiştir.

3.4. İşlem

Çalışmada öncelikle mobbing ölçeği ve iş tatmini ölçeğinin kullanılabilmesi amacıyla ilgili araştırmacılardan e-posta yolu ile izin alınmıştır. Daha sonra anket formu Google Forms üzerinde oluşturulmuş ve anket linki katılımcılara e-posta ve sosyal medya aracılığıyla gönderilmiştir. Katılımcılara anket uygulaması öncesinde araştırmanın amacına yönelik bilgi verilmiş ve katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu, kişisel bilgilerinin sorulmadığı, verilerin kesinlikle üçüncü taraflarla paylaşılmayacağı ve sadece bilimsel amaçlarla anonim olarak kullanılacağı belirtilerek gönüllü katılım onayları alınmıştır. Anket uygulaması 20 Şubat-21 Mart 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.5. Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi IBM SPSS v26 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyut bazında skorları hesaplanarak araştırmanın değişkenleri oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında öncelikle demografik değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Ardından araştırmada toplanan verilerin güvenilirlik, geçerlilik, normal dağılım analizleri yapılmıştır. Müteakiben araştırma değişkenlerinin tanımlayıcı istatistiksel analizleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak ise hipotez testlerine geçilmiştir.

Hipotez testleri kapsamında öncelikle mobbingin iş tatmini üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Ardından mobbing ve iş tatmini seviyesinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterme durumlarını incelemek üzere fark testleri (t-testi, ANOVA) gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Betimsel Analiz Sonuçları

Çalışma katılımcılarının mobbing ölçeği ve iş tatmini ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin tanımlayıcı istatistiksel analiz sonuçları Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1: Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonucu

Değişken	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
Mobbing	2,32	1,20	1,180	,937
İş arkadaşları ile ilişkiler	2,53	1,54	1,065	,150
Tehdit ve taciz	1,31	0,79	3,871	16,804
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	2,97	1,80	,631	-,791
Özel yaşama müdahale	1,90	1,39	1,783	2,394
İşe bağlılık	2,38	1,66	1,132	,401
İş Tatmini	3,14	1,16	-,192	-,900

Ölçeklerin puan aralıkları $(n-1)/n$ formülüne göre $(5-1)/5=0,80$ olarak belirlenmiştir. Buna göre; 1,00-1,80 arası puanlar “çok düşük”, 1,81-2,60 arası puanlar “düşük”, 2,61-3,40 arası puanlar “orta”, 3,41-4,20 arası puanlar “yüksek” ve 4,21-5,00 arası puanlar “çok yüksek” olarak sınıflandırılmıştır.

Bu sınıflamaya göre katılımcıların düşük seviyede mobbing algıladıkları ($\bar{x}=2,32$; $ss=1,20$), iş tatminlerinin ise orta düzeyde olduğu ($\bar{x}=3,14$; $ss=1,16$) belirlenmiştir. Mobbing ölçeği alt boyutları açısından incelendiğinde ise en az algılanan mobbing türünün tehdit ve taciz olduğu ($\bar{x}=1,31$; $ss=0,79$), en çok algılanan mobbing boyutunun ise iş ve kariyer ile ilgili engellemeler olduğu ($\bar{x}=2,97$; $ss=1,80$) görülmektedir.

Literatürde verilerin normal dağılım gösterdiğinin belirtilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin sınırlarına yönelik olarak fikir birliğine ulaşılan standartlar bulunmadığı görülmektedir. Verilerin normal dağıldığının belirtilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerektiğini belirten kaynaklar olduğu gibi (Leech, Barrett ve Morgan, 2005), bu değerlerin -3 ile +3 aralığına kadar kabul edilebilir olduğunu belirten kaynaklar (Kline, 1998; Kalaycı, 2016) da bulunmaktadır. Bu kapsamda, Tablo 4.6'da yer alan çarpıklık ve basıklık değerlerine göre mobbing ölçeğinin tehdit ve taciz boyutu hariç olmak üzere verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir. Bu nedenle çalışmada tehdit ve taciz boyutuna yönelik analizlerde parametrik olmayan yöntemler, diğer değişkenler için ise parametrik analizler kullanılmıştır.

4.2. Mobbing ve İş Tatmininin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi ve Aralarındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Bu çalışmanın amaçlarından birisi demografik değişkenlerin mobbing ve iş tatmini ile ilişkisinin incelenmesidir. Bu çerçevede mobbing ve iş tatminine yönelik olarak gerçekleştirilen analizler aşağıda ayrı başlıklar altında sunulmuştur.

4.2.1. Mobbingin demografik değişkenlere göre incelenmesi

Demografik değişkenlerin mobbing ile ilişkisine yönelik olarak geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H₁: Mobbing seviyesi katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Bu çerçevede katılımcıların algıladıkları mobbing seviyesinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere sırasıyla fark testleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda mobbing ölçeğinin geneli ile iş arkadaşları ile ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık boyutlarına yönelik olarak parametrik testler (t-testi ve ANOVA) gerçekleştirilirken; tehdit ve taciz boyutu normal dağılım göstermediği için bu boyuta yönelik olarak ise parametrik olmayan testler (Mann-Whitney ve Kruskal-Wallis) gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların algıladıkları mobbing seviyesinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA ve Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2: Yaşa Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Değişken	Yaş	n	Ort.	ss	F/H*	p*	Farklı Gruplar
Ölçek Geneli	(1) 20-29 arası	148	2,46	1,20	2,178	,115	-
	(2) 30-39 arası	106	2,22	1,17			
	(3) 40 ve üzeri	47	2,11	1,22			
İş arkadaşları ile ilişkiler	(1) 20-29 arası	148	2,71	1,58	2,065	,129	-
	(2) 30-39 arası	106	2,34	1,45			
	(3) 40 ve üzeri	47	2,37	1,56			
Tehdit ve taciz	(1) 20-29 arası	148	1,34	0,75	1,043	,594	-
	(2) 30-39 arası	106	1,26	0,74			
	(3) 40 ve üzeri	47	1,34	0,98			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	(1) 20-29 arası	148	3,22	1,79	4,997	,007	1 > 3
	(2) 30-39 arası	106	2,94	1,85			
	(3) 40 ve üzeri	47	2,28	1,57			
Özel yaşama müdahale	(1) 20-29 arası	148	1,94	1,28	,357	,700	-
	(2) 30-39 arası	106	1,91	1,58			
	(3) 40 ve üzeri	47	1,74	1,29			
İşe bağlılık	(1) 20-29 arası	148	2,36	1,64	,524	,593	-
	(2) 30-39 arası	106	2,30	1,61			
	(3) 40 ve üzeri	47	2,60	1,85			

* Tehdit ve taciz değişkeni için Kruskal-Wallis, diğer değişkenler için ANOVA sonuçları raporlanmıştır.

Tablo 4.2 incelendiğinde algılanan mobbing seviyesinin katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Benzer şekilde, iş arkadaşları ile ilişkiler, tehdit ve taciz, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık boyutlarının da yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunun yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=4,997$; $p<0,01$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğu incelemek amacıyla gerçekleştirilen Tukey testi sonucunda 20-29 yaş arasındaki katılımcıların algıladıkları iş ve kariyer ile ilgili engelin ($\bar{x}=3,22$; $ss=1,79$),

40 ve üzeri yaştaki katılımcılardan ($\bar{x}=2,28$; $ss=1,57$) anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların algıladıkları mobbing seviyesinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi ve Mann-Whitney testi sonuçları Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4.3: Cinsiyete Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Değişken	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t/u*	sd	p*
Ölçek Geneli	Kadın	227	2,25	1,12	-1,901	299	,058
	Erkek	74	2,55	1,39			
İş arkadaşları ile ilişkiler	Kadın	227	2,43	1,45	-1,885	299	,060
	Erkek	74	2,82	1,76			
Tehdit ve taciz	Kadın	227	1,28	0,71	,651	-	,515
	Erkek	74	1,42	0,99			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	Kadın	227	2,90	1,74	-1,255	299	,211
	Erkek	74	3,20	1,98			
Özel yaşama müdahale	Kadın	227	1,82	1,30	-1,787	299	,075
	Erkek	74	2,15	1,62			
İşe bağlılık	Kadın	227	2,34	1,61	-,622	299	,535
	Erkek	74	2,48	1,82			

* Tehdit ve taciz değişkeni için Mann-Whitney, diğer değişkenler için t-testi sonuçları raporlanmıştır.

Tablo 4.3 incelendiğinde mobbingin ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarda cinsiyete göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların algıladıkları mobbing seviyesinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi ve Mann-Whitney testi sonuçları Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4: Medeni Duruma Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Değişken	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t/u*	sd	p*
Ölçek Geneli	Bekar	174	2,48	1,27	2,628	299	,009
	Evli	127	2,11	1,06			
İş arkadaşları ile ilişkiler	Bekar	174	2,71	1,64	2,478	299	,014
	Evli	127	2,27	1,35			
Tehdit ve taciz	Bekar	174	1,38	0,88	-1,104	-	,269
	Evli	127	1,22	0,64			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	Bekar	174	3,21	1,85	2,767	299	,006
	Evli	127	2,64	1,69			
Özel yaşama müdahale	Bekar	174	1,97	1,37	1,102	299	,271
	Evli	127	1,80	1,42			
İşe bağlılık	Bekar	174	2,35	1,69	-,268	299	,789
	Evli	127	2,41	1,63			

* Tehdit ve taciz değişkeni için Mann-Whitney, diğer değişkenler için t-testi sonuçları raporlanmıştır.

Tablo 4.4 incelendiğinde mobbingin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,629$; $p<0,01$). Mobbing seviyesinin bekar katılımcılarda ($\bar{x}=2,48$; $ss=1,27$) evli katılımcılardan ($\bar{x}=2,11$; $ss=1,06$) anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde iş arkadaşları ile ilişkiler ($t=2,478$; $p<0,05$) ve iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ($t=2,767$; $p<0,01$) boyutlarının da cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği; bu boyutlarda da bekarların daha yüksek düzeylere sahip olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, tehdit ve taciz, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık boyutlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) belirlenmiştir.

Katılımcıların algıladıkları mobbing seviyesinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi ve Mann-Whitney testi sonuçları Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4.5: Eğitim Durumuna Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Değişken	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t/u*	sd	p*
Ölçek Geneli	Lisans	263	2,31	1,18	-,373	299	,709
	Lisansüstü	38	2,39	1,34			
İş arkadaşları ile ilişkiler	Lisans	263	2,51	1,54	-,520	299	,603
	Lisansüstü	38	2,65	1,53			
Tehdit ve taciz	Lisans	263	1,28	0,71	,643	-	,520
	Lisansüstü	38	1,51	1,18			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	Lisans	263	3,00	1,81	,689	299	,491
	Lisansüstü	38	2,78	1,78			
Özel yaşama müdahale	Lisans	263	1,87	1,33	-1,011	299	,313
	Lisansüstü	38	2,11	1,78			
İşe bağlılık	Lisans	263	2,39	1,67	,445	299	,657
	Lisansüstü	38	2,26	1,60			

* Tehdit ve taciz değişkeni için Mann-Whitney, diğer değişkenler için t-testi sonuçları raporlanmıştır.

Tablo 4.5 incelendiğinde mobbingin ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarda eğitim durumuna göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların algıladıkları mobbing seviyesinin gelir durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA ve Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6 incelendiğinde mobbingin ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarda gelir durumuna göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.6: Gelire Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Değişken	Gelir (TL)	n	Ort.	ss	F/H*	p*	Farklı Gruplar
Ölçek Geneli	(1) 4000 ve altı	31	2,66	1,21	1,112	,344	-
	(2) 4001-5000	180	2,32	1,13			
	(3) 5001-6000	57	2,23	1,23			
	(4) 6000 üzeri	33	2,17	1,49			
İş arkadaşları ile ilişkiler	(1) 4000 ve altı	31	2,82	1,59	,465	,707	-
	(2) 4001-5000	180	2,51	1,47			
	(3) 5001-6000	57	2,50	1,60			
	(4) 6000 üzeri	33	2,39	1,77			
Tehdit ve taciz	(1) 4000 ve altı	31	1,49	1,01	2,616	,455	-
	(2) 4001-5000	180	1,27	0,71			
	(3) 5001-6000	57	1,29	0,65			
	(4) 6000 üzeri	33	1,43	1,12			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	(1) 4000 ve altı	31	3,55	1,81	3,025	,060	-
	(2) 4001-5000	180	3,08	1,70			
	(3) 5001-6000	57	2,59	1,88			
	(4) 6000 üzeri	33	2,48	2,01			
Özel yaşama müdahale	(1) 4000 ve altı	31	2,16	1,47	,409	,747	-
	(2) 4001-5000	180	1,87	1,37			
	(3) 5001-6000	57	1,86	1,29			
	(4) 6000 üzeri	33	1,86	1,63			
İşe bağlılık	(1) 4000 ve altı	31	2,84	1,85	,970	,407	-
	(2) 4001-5000	180	2,30	1,64			
	(3) 5001-6000	57	2,41	1,59			
	(4) 6000 üzeri	33	2,27	1,70			

* Tehdit ve taciz değişkeni için Kruskal-Wallis, diğer değişkenler için ANOVA sonuçları raporlanmıştır.

Katılımcıların algıladıkları mobbing seviyesinin çalışma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi ve Mann-Whitney testi sonuçları Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7: Çalışma Durumuna Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Değişken	Çalışma Durumu	n	Ort.	ss	t/u*	sd	p*
Ölçek Geneli	Tam zamanlı	277	2,32	1,21	,038	299	,969
	Yarı zamanlı	24	2,31	1,11			
İş arkadaşları ile ilişkiler	Tam zamanlı	277	2,52	1,54	-,454	299	,650
	Yarı zamanlı	24	2,66	1,52			
Tehdit ve taciz	Tam zamanlı	277	1,31	0,80	-,240	-	,810
	Yarı zamanlı	24	1,31	0,68			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	Tam zamanlı	277	2,99	1,81	,612	299	,541
	Yarı zamanlı	24	2,76	1,71			
Özel yaşama müdahale	Tam zamanlı	277	1,91	1,39	,316	299	,752
	Yarı zamanlı	24	1,81	1,38			
İşe bağlılık	Tam zamanlı	277	2,40	1,66	,898	299	,370
	Yarı zamanlı	24	2,08	1,62			

* Tehdit ve taciz değişkeni için Mann-Whitney, diğer değişkenler için t-testi sonuçları raporlanmıştır.

Tablo 4.7 incelendiğinde mobbingin ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarda çalışma durumuna göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların algıladıkları mobbing seviyesinin meslekteki hizmet yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA ve Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8: Meslekteki Hizmet Yılına Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Değişken	Meslekteki Hizmet Yılı	n	Ort.	ss	F/H*	p*	Farklı Gruplar
Ölçek Geneli	(1) 1-5 yıl	156	2,51	1,23	2,993	,061	-
	(2) 6-10 yıl	79	2,22	1,09			
	(3) 11-15 yıl	38	2,08	1,24			
	(4) 15 yıl üzeri	28	1,92	1,16			
İş arkadaşları ile ilişkiler	(1) 1-5 yıl	156	2,72	1,57	1,942	,123	-
	(2) 6-10 yıl	79	2,37	1,43			
	(3) 11-15 yıl	38	2,34	1,63			
	(4) 15 yıl üzeri	28	2,13	1,44			
Tehdit ve taciz	(1) 1-5 yıl	156	1,35	0,85	,749	,862	-
	(2) 6-10 yıl	79	1,29	0,65			
	(3) 11-15 yıl	38	1,22	0,81			
	(4) 15 yıl üzeri	28	1,30	0,81			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	(1) 1-5 yıl	156	3,36	1,86	7,463	,000	1 > 3, 4
	(2) 6-10 yıl	79	2,86	1,64			
	(3) 11-15 yıl	38	2,37	1,72			
	(4) 15 yıl üzeri	28	1,94	1,37			
Özel yaşama müdahale	(1) 1-5 yıl	156	1,98	1,36	,432	,730	-
	(2) 6-10 yıl	79	1,87	1,45			
	(3) 11-15 yıl	38	1,74	1,37			
	(4) 15 yıl üzeri	28	1,76	1,45			
İşe bağlılık	(1) 1-5 yıl	156	2,36	1,59	,509	,676	-
	(2) 6-10 yıl	79	2,25	1,64			
	(3) 11-15 yıl	38	2,53	1,98			
	(4) 15 yıl üzeri	28	2,64	1,70			

* Tehdit ve taciz değişkeni için Kruskal-Wallis, diğer değişkenler için ANOVA sonuçları raporlanmıştır.

Tablo 4.8 incelendiğinde algılanan mobbing seviyesinin katılımcıların meslekteki hizmet yıllarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Benzer şekilde, iş arkadaşları ile ilişkiler, tehdit ve taciz, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık boyutlarının da meslekteki hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunun meslekteki hizmet yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=7,463$; $p<0,01$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğu

incelemek maksadıyla gerçekleştirilen Tukey testi sonucunda 1-5 yıl arası mesleki hizmetleri olan katılımcıların algıladıkları iş ve kariyer ile ilgili engelin ($\bar{x}=3,36$; $ss=1,48$), 11-15 yıl ($\bar{x}=2,37$; $ss=1,72$) ve 15 yıl üzeri ($\bar{x}=1,94$; $ss=1,37$) mesleki hizmeti olan katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların algıladıkları mobbing seviyesinin çalıştıkları kurumdaki hizmet yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA ve Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9: Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Mobbing Seviyesinin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Değişken	Kurumdaki Hizmet Yılı	n	Ort.	ss	F/H*	p*	Farklı Gruplar
Ölçek Geneli	(1) 1-3 yıl	210	2,41	1,27			
	(2) 4-7 yıl	67	2,19	0,98	2,233	,109	-
	(3) 7 yıl üzeri	24	1,94	1,08			
İş arkadaşları ile ilişkiler	(1) 1-3 yıl	210	2,66	1,62			
	(2) 4-7 yıl	67	2,24	1,21	2,868	,058	-
	(3) 7 yıl üzeri	24	2,13	1,50			
Tehdit ve taciz	(1) 1-3 yıl	210	1,33	0,82			
	(2) 4-7 yıl	67	1,27	0,76	,539	,764	-
	(3) 7 yıl üzeri	24	1,25	0,63			
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	(1) 1-3 yıl	210	3,05	1,86			
	(2) 4-7 yıl	67	3,05	1,69	3,572	,029	3 < 1, 2
	(3) 7 yıl üzeri	24	2,04	1,35			
Özel yaşama müdahale	(1) 1-3 yıl	210	1,96	1,43			
	(2) 4-7 yıl	67	1,76	1,26	,690	,503	-
	(3) 7 yıl üzeri	24	1,75	1,41			
İşe bağlılık	(1) 1-3 yıl	210	2,34	1,67			
	(2) 4-7 yıl	67	2,39	1,61	,484	,617	-
	(3) 7 yıl üzeri	24	2,69	1,75			

* Tehdit ve taciz değişkeni için Kruskal-Wallis, diğer değişkenler için ANOVA sonuçları raporlanmıştır.

Tablo 4.9 incelendiğinde algılanan mobbing seviyesinin katılımcıların çalıştıkları kurumdaki hizmet yıllarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit

edilmiştir ($p>0,05$). Benzer şekilde, iş arkadaşları ile ilişkiler, tehdit ve taciz, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık boyutlarının da çalıştıkları kurumdaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunun çalıştıkları kurumdaki hizmet yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=3,572$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğu incelemek amacıyla gerçekleştirilen Tukey testi sonucunda kurumlarında 1-3 yıl ($\bar{x}=3,05$; $ss=1,86$) ve 4-7 yıl ($\bar{x}=3,05$; $ss=1,69$) hizmetleri olan katılımcıların algıladıkları iş ve kariyer ile ilgili engelin, 7 yıl ve üzeri hizmeti olan katılımcılardan ($\bar{x}=2,04$; $ss=1,35$) anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre H_1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

4.2.2. İş tatmininin demografik değişkenlere göre incelenmesi

Demografik değişkenlerin iş tatmini ile ilişkisine yönelik olarak geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_2 : İş tatmini seviyesi katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Bu çerçevede katılımcıların algıladıkları iş tatmini seviyesinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere sırasıyla fark testleri (t-testi ve ANOVA) gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların iş tatmininin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10: Yaşa Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Yaş	n	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
(1) 20-29 arası	148	3,04	1,12			
(2) 30-39 arası	106	3,08	1,19	4,322	,014	3 > 1, 2
(3) 40 ve üzeri	47	3,59	1,13			

Tablo 4.10 incelendiğinde iş tatmininin katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=4,322$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğu incelemek amacıyla gerçekleştirilen Tukey testi sonucunda 40 yaş

ve üzeri katılımcıların iş tatmininin (\bar{x} =3,59; ss=1,13), 20-29 yaş arası (\bar{x} =3,04; ss=1,12) ve 30-39 yaş arası (\bar{x} =3,08; ss=1,19) katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların iş tatmininin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.11: Cinsiyete Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	sd	p
Kadın	227	3,25	1,08	2,873	299	,004
Erkek	74	2,81	1,34			

Tablo 4.11 incelendiğinde iş tatmininin cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir ($t=2,873$; $p<0,01$). Kadın katılımcıların iş tatmininin (\bar{x} =3,25; ss=1,08) erkek katılımcılardan (\bar{x} =2,81; ss=1,34) anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların iş tatmininin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12: Medeni Duruma Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	sd	p
Bekar	174	2,95	1,11	-3,394	299	,001
Evli	127	3,40	1,18			

Tablo 4.12 incelendiğinde iş tatmininin medeni duruma göre anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir ($t=-3,394$; $p<0,01$). Evli katılımcıların iş tatmininin (\bar{x} =3,40; ss=1,18) bekar katılımcılardan (\bar{x} =2,95; ss=1,11) anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların iş tatmininin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 4.13'te sunulmuştur.

Tablo 4.13: Eğitim Durumuna Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	sd	p
Lisans	263	3,10	1,15			
Lisansüstü	38	3,43	1,18	-1,648	299	,100

Tablo 4.13 incelendiğinde iş tatmininin eğitim durumuna göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların iş tatmininin gelir durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo 4.14'te sunulmuştur.

Tablo 4.14: Gelire Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Gelir (TL)	n	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
(1) 4000 ve altı	31	3,18	1,05			
(2) 4001-5000	180	3,08	1,13			
(3) 5001-6000	57	3,18	1,22	,434	,720	-
(4) 6000 üzeri	33	3,32	1,31			

Tablo 4.14 incelendiğinde iş tatmininin gelir durumuna göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların iş tatmininin çalışma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 4.15'te sunulmuştur.

Tablo 4.15: Çalışma Durumuna Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Çalışma Durumu	n	Ort.	ss	t	sd	p
Tam zamanlı	277	3,13	1,18	-,568	299	,570
Yarı zamanlı	24	3,27	0,86			

Tablo 4.15 incelendiğinde iş tatmininin çalışma durumuna göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların algıladıkları iş tatmininin meslekteki hizmet yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo 4.16’da sunulmuştur.

Tablo 4.16: Meslekteki Hizmet Yılına Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Meslekteki Hizmet Yılı	n	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
(1) 1-5 yıl	156	3,01	1,11	2,142	,095	-
(2) 6-10 yıl	79	3,16	1,17			
(3) 11-15 yıl	38	3,33	1,19			
(4) 15 yıl üzeri	28	3,54	1,26			

Tablo 4.16 incelendiğinde iş tatmininin katılımcıların meslekteki hizmet yıllarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların iş tatmininin çalıştıkları kurumdaki hizmet yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4.17: Kurumdaki Hizmet Yılına Göre İş Tatmininin Farklılaşmasına Yönelik Bulgular

Kurumdaki Hizmet Yılı	n	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
(1) 1-3 yıl	210	3,07	1,16	1,432	,241	
(2) 4-7 yıl	67	3,22	1,13			
(3) 7 yıl üzeri	24	3,46	1,19			

Tablo 4.17 incelendiğinde iş tatmininin katılımcıların çalıştıkları kurumdaki hizmet yıllarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bu sonuçlara göre H_2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

4.2.3. Mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik bulgular

Mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.18’de sunulmuştur.

Tablo 4.18: Korelasyon Analizi Sonucu

Değişken	(1)	(2)	(3) ^a	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) Mobbing	1						
(2) İş arkadaşları ile ilişkiler	,940 **	1					
(3) Tehdit ve taciz ^a	,634 **	,586 **	1				
(4) İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	,795 **	,602 **	,463 **	1			
(5) Özel yaşama müdahale	,797 **	,710 **	,631 **	,509 **	1		
(6) İşe bağlılık	,329 **	,197 **	,170 **	,233 **	,286 **	1	
(7) İş Tatmini	-,264 **	-,240 **	-0,140 *	-,371 **	-,145 *	,270 **	1

(1) Mobbing; (2) İş arkadaşları ile ilişkiler; (3) Tehdit ve taciz; (4) İş ve kariyer ile ilgili engellemeler; (5) Özel yaşama müdahale; (6) İşe bağlılık; (7) İş Tatmini

^aDiğer tüm değişkenler için Pearson korelasyon katsayıları raporlanmışken, tehdit ve taciz boyutu için Spearman korelasyon katsayıları raporlanmıştır.

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

Literatürde genel olarak korelasyon katsayısı 0-0.2 arasında ise “zayıf”, 0.2-0.4 arasında ise “düşük”, 0.4-0.6 arasında ise “orta”, 0.6-0.8 arasında ise “güçlü” ve 0.8-1 arasında ise “yüksek” korelasyon seviyesi olarak nitelenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Tablo 4.18 incelendiğinde mobbing ile iş tatmini arasında düşük seviyede, negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=-0,264$; $p<0,01$) tespit edilmiştir.

Mobbing ölçeği alt boyutlarının iş tatmini ile ilişkileri incelendiğinde ise iş tatmininin iş arkadaşları ile ilişkiler ($r=-0,240$; $p<0,01$), tehdit ve taciz ($r=-0,140$; $p<0,05$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ($r=-0,371$; $p<0,01$) ve özel yaşama müdahale ($r=-0,145$; $p<0,01$) boyutları ile negatif, işe bağlılık ($r=0,270$; $p<0,01$) boyutu ile ise pozitif ve anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir.

4.3. Mobbing ve İş Tatmini Ölçeklerinin Geçerliliği ile Mobbingin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

4.3.1. Mobbing ve iş tatmini ölçeklerinin geçerliliğine yönelik bulgular

Geçerlilik analizi kapsamında öncelikle mobbing ölçeğine yönelik keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Mobbing ölçeği faktör analizi sonuçları Tablo 4.19’da sunulmuştur.

Mobbing ölçeğinin geçerlilik analizi kapsamında öncelikle araştırma verilerinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik testi sonuçları incelenmiştir. Verilerin faktör analizi gerçekleştirmeye uygun olduğunun belirtilebilmesi için KMO testi sonucunun 0,5’ten daha yüksek olması ve Barlett testi sonucunun anlamlı olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Gerçekleştirilen analizde KMO testi sonucu 0,941 olduğundan örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Bartlett testi sonucunun anlamlı olduğu ($\chi^2_{(703)}=935,747$; $p<0,01$) görüldüğünden ölçek maddeleri arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde mobbing ölçeğinin orijinaline uygun olarak beş faktörlü bir yapıda olduğu belirlenmiştir. Beş faktör altına yüklenen ölçek maddelerinin tümünün faktör yükünün 0,40’dan büyük olduğu ve beş faktörlü yapının toplam varyansın %66,368’ini açıkladığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre mobbing ölçeğinin geçerli bir ölçüm aracı olduğu ifade edilebilecektir.

Tablo 4.19: Mobbing Ölçeği KFA Sonucu

Madde	Faktör1	Faktör2	Faktör3	Faktör4	Faktör5	Açıklanan Varyans
Madde1	,680					
Madde2	,619					
Madde3	,769					
Madde4	,721					
Madde5	,637					
Madde6	,781					
Madde7	,808					
Madde9	,584					
Madde10	,780					44,130
Madde11	,564					
Madde12	,749					
Madde13	,772					
Madde14	,725					
Madde15	,736					
Madde16	,723					
Madde17	,678					
Madde18	,643					
Madde8		,771				
Madde19		,649				
Madde20		,520				
Madde21		,671				8,070
Madde22		,608				
Madde24		,718				
Madde28		,702				
Madde31			,660			
Madde32			,561			
Madde33			,825			
Madde34			,758			
Madde35			,849			6,992
Madde36			,768			
Madde37			,826			
Madde38			,720			
Madde23				,562		
Madde25				,450		3,979
Madde26				,452		
Madde27				,676		
Madde29					,866	
Madde30					,861	3,198

KMO=0,941; Barlett's Test: $\chi^2(703)=935,747$; $p<0,01$

Faktör 1: İş arkadaşları ile ilişkiler; Faktör 2: Tehdit ve taciz; Faktör 3: İş ve kariyer ile ilgili engellemeler; Faktör 4: Özel yaşama müdahale; Faktör 5: İşe bağlılık

Müteabiken, geçerlilik analizi kapsamında iş tatmini ölçeğine yönelik keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İş tatmini ölçeği faktör analizi sonuçları Tablo 4.20’de sunulmuştur.

Tablo 4.20: İş Tatmini Ölçeği KFA Sonucu

Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Madde1	,790	
Madde2	,830	
Madde3	,825	69,745
Madde4	,900	
Madde5	,827	

KMO=0,842; Barlett’s Test: $\chi^2(10)=869,181$; $p<0,01$

İş tatmini ölçeğinin geçerlilik analizi kapsamında öncelikle araştırma verilerinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik testi sonuçları incelenmiştir. Verilerin faktör analizi gerçekleştirmeye uygun olduğunun belirtilebilmesi için KMO testi sonucunun 0,5’ten daha yüksek olması ve Barlett testi sonucunun anlamlı olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Gerçekleştirilen analizde KMO testi sonucu 0,842 olduğundan örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Bartlett testi sonucunun anlamlı olduğu ($\chi^2(10)=869,181$; $p<0,01$) görüldüğünden ölçek maddeleri arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde iş tatmini ölçeğinin orijinaline uygun olarak tek faktörlü bir yapıda olduğu belirlenmiştir. Tek faktör altına yüklenen ölçek maddelerinin tümünün faktör yükünün 0,40’dan büyük olduğu ve tek faktörlü yapının toplam varyansın %69,745’ini açıkladığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre iş tatmini ölçeğinin geçerli bir ölçüm aracı olduğu ifade edilebilecektir.

4.3.2. Mobbingin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bulgular

Bu çalışmanın amaçlarından bir diğeri özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde mobbingin iş tatminine etkisini incelemek olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H₃: Mobbingin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃ hipotezini test etmek üzere, mobbingin iş tatmini üzerindeki etkisini incelenmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu Tablo 4.21’de sunulmuştur.

Tablo 4.21: Mobbingin İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değişken: İş Tatmini		Model: R²=0,066; F=22,339; p=0,000		
Bağımsız Değişken	β	t	p	
Mobbing	-,264	-4,726	,000	

Tablo 4.21 incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=22,339; p<0,01) ve iş tatminindeki varyansın %6,6’sını açıkladığı görülmektedir. Bunun yanında mobbingin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu (β=-0,264; p<0,01) tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Bunun yanında mobbingin iş tatmini üzerindeki etkisinin boyutlar bazında incelenmesinin de uygun olacağı değerlendirilmiştir. Ancak mobbing ölçeğinin tehdit ve taciz boyutu normal dağılım göstermediğinden bu değişkenin regresyon modeline eklenmesi mümkün olmamıştır. Bu çerçevede mobbing boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik olarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 4.22’de sunulmuştur.

Tablo 4.22: Mobbing Boyutlarının İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değişken: İş Tatmini		Model: R²=0,264; F=27,968; p=0,000		
Bağımsız Değişken	β	t	p	
İş arkadaşları ile ilişkiler	-,066	-,858	,391	
İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	-,424	-6,719	,000	
Özel yaşama müdahale	,009	,122	,903	
İşe bağlılık	,379	7,287	,000	

Tablo 4.22 incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=27,968; p<0,01) ve iş tatminindeki varyansın %26,4'ünü açıkladığı görölmektedir. Bunun yanında iş tatmini üzerinde iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunun olumsuz yönde ($\beta=-0,424$; p<0,01), işe bağlılık boyutunun ise olumlu yönde ($\beta=0,379$; p<0,01) ve anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan iş arkadaşları ile ilişkiler ve özel yaşama müdahale boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı (p>0,05) görölmektedir.



5. TARTIŞMA

Bu çalışmada mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkinin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde incelemek amaçlanmıştır. Bunun yanında mobbing ve iş tatmini seviyesinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi de hedeflenmiştir.

Mobbingin iş tatmini üzerindeki etkisini incelenmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda mobbingin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, mobbing seviyesindeki bir artış iş tatmini seviyesinde bir azalmaya yol açmaktadır. Bunun yanında, mobbing boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik olarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarında; iş tatmini üzerinde iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunun olumsuz yönde, işe bağlılık boyutunun ise olumlu yönde ve anlamlı etkilerinin olduğu; diğer taraftan, iş arkadaşları ile ilişkiler ve özel yaşama müdahale boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı belirlenmiştir.

Çalışmada mobbingin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde etkisi olduğu yönündeki bulgunun literatürdeki birçok çalışma tarafından desteklendiği görülmektedir. Dinçer (2010)'in çalışmasında hemşirelerin şiddete maruz kalma düzeylerinin oldukça yüksek olduğu, mobbing davranışlarının iş tatmin düzeylerini etkilediği ve bu nedenle işten ayrılmayı düşündükleri belirtilmiştir. Akar ve arkadaşları (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada mobbing davranışının algılanan nedenleri ve boyutları, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların %56,2'sinin son bir yıl içinde ve en az altı ay boyunca çoğunlukla akranlarından ve üstlerinden bir tür mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir. Katılımcılar, mobbing deneyimlerinin genellikle örgüt içindeki faktörlerden kaynaklandığını bildirmişlerdir. Mobbing mağdurlarının daha düşük iş tatminine sahip oldukları ve çoğunun işten ayrılma niyetinde olduğu tespit edilmiştir. Çivilidağ (2011)'in üniversite akademisyenleri örneklemiyle yaptığı çalışmada, akademisyenlerin iş yerinde mobbing deneyimleri ile iş tatminleri ve algılanan sosyal

destek düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Carroll ve Lauzier (2014) tarafından yapılan çalışmada mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişki ve sosyal desteğin bu ilişki üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir. Çalışmaya Kanada'daki çeşitli kuruluşlardan toplam 249 işçi katılmıştır. Araştırmanın sonuçları, sosyal desteğin mobbing ve iş tatmininde moderatör olduğunu ortaya koymuştur. Bulgular, sosyal desteğin çalışanları mobbingin sonuçlarından koruyabileceğini göstermektedir. İşyerinde mobbinge maruz kalan ve sosyal desteği yüksek olan işçilerin, meslektaşlarına göre daha fazla iş tatminine sahip olduğu belirlenmiştir. Doğan (2009)'ın mobbing davranışları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında bu iki değişken arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Jaradat ve arkadaşları (2016) tarafından yürütülen bir araştırma, Filistinli hemşireler arasında işyerinde mobbing davranışlarının yaygınlığı ile psikolojik sıkıntı ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Katılımcıların %27,1'i işyerinde her mobbing davranışına maruz kaldığını bildirmiştir. İş yerindeki mobbing davranışlarının birincil kaynağı olarak iş arkadaşları gösterilmiştir. Araştırmacılar ayrıca genç hemşirelerin fiziksel saldırganlığa, sözlü saldırganlığa ve zorbalığa maruz kalma prevalansının daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Araştırma neticesinde işyerinde mobbing davranışlarının daha düşük iş tatmini ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erdoğan ve Yıldırım (2017) tarafından, sağlık çalışanlarının mobbing davranışlarına maruz kalmalarını ve mobbingin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisini belirlemek amacıyla 479 sağlık profesyoneli ile yürütülen çalışmada, sağlık çalışanları arasında genel olarak mobbing davranışına maruz kalma oranının yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Mobbing boyutlarına son bir yıl içinde en az bir kere maruz kalma oranı izolasyon için %66,4, mesleki duruma yönelik saldırı için %71,8, kişiliğe yönelik saldırı için %78,1 ve doğrudan olumsuz davranışlar için %28,4 olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar hemşirelerin doktorlardan daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, on yıldan fazla mesleki deneyime sahip bireyler mobbinge daha fazla maruz kalmaktadır. Araştırmada son olarak, mobbing mağdurları arasında iş tatmininin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çivilidağ (2014) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada otel çalışanlarını etkilediği düşünülen mobbing, tükenmişlik, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, mobbing davranışlarının tükenmişlik ile pozitif ve anlamlı, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek ile negatif ve anlamlı bir

ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Vukelic ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, mobing davranışlarına maruz kalma ile iş tatmini arasında anlamlı bir negatif ilişki tespit edilmiştir. İşyerinde mobbingin iş tatminini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşan başka araştırmalar (Einarsen ve ark., 1998; Vartia-Väänänen, 2003; Josipović-Jelić ve ark., 2005) da olduğu göstermektedir..

Çalışma kapsamında katılımcıların algıladıkları mobbing seviyesinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla gerçekleştirilen fark analizleri sonucunda mobbing seviyesinin;

- Yaşa göre sadece iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği; 20-29 yaş arasındaki katılımcıların algıladıkları iş ve kariyer ile ilgili engelin, 40 ve üzeri yaştaki katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu,
- Cinsiyete göre ölçek geneli ile iş arkadaşları ile ilişkiler ve iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği; mobbing seviyesinin bekar katılımcılarda evli katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğu,
- Meslekteki hizmet yılına göre sadece iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunun anlamlı farklılık gösterdiği; 1-5 yıl arası mesleki hizmetleri olan katılımcıların algıladıkları iş ve kariyer ile ilgili engelin, 11-15 yıl ve 15 yıl üzeri mesleki hizmeti olan katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu,
- Kurumdaki hizmet yılına göre sadece iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunun anlamlı farklılık gösterdiği; kurumlarında 1-3 yıl ve 4-7 yıl hizmetleri olan katılımcıların algıladıkları iş ve kariyer ile ilgili engelin, 7 yıl ve üzeri hizmeti olan katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu,
- Cinsiyete, eğitim durumuna, gelir durumuna ve çalışma durumuna göre ise anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir.

Özetle mobbingin yaşa, cinsiyete, mesleki hizmet yılına ve kurumdaki hizmet yılına göre anlamlı seviyede farklılaştığı; buna karşın cinsiyete, eğitim durumuna, gelir durumuna ve çalışma durumuna göre ise anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde mobbing ile demografik özellikler arasındaki ilişkilere yönelik birbirinden farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Dündar ve Acar, 2008; Žukauskas ve Vveinhardt, 2013; Hacıcaferoğlu, 2013; Akpınar, 2015; Vveinhardt ve Štreimikienė, 2017; Vévodová vd., 2020; Yıldırım, 2021). Bunun yanında Çimen vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada farklı demografik özelliklere sahip katılımcıların mobbing olarak düşünülen eylem ve davranışlara karşı aynı düzeyde katılmadıkları, bu durumun mobbing kavramına yönelik homojen bir görüşün olmadığı anlamına geldiği ve bu görüş farklılıklarının mobbing kavramının belleklere yeterince yerleşmediği nedeniyle olabileceği belirtilmektedir (Çimen vd., 2017). Sonuç olarak mobbing ve demografik özellikler arasındaki ilişkilere yönelik bulgular arasındaki farklılıkların çalışmaların bağlamlarından ve mobbing kavramına yönelik ortak bir anlayış gelişmediğinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Çalışma kapsamında katılımcıların iş tatmini seviyelerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla gerçekleştirilen fark analizleri sonucunda iş tatminin;

- Yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği; 40 yaş ve üzeri katılımcıların iş tatmininin, 20-29 yaş arası ve 30-39 yaş arası katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu,
- Cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiği; kadın katılımcıların iş tatmininin erkek katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu,
- Medeni duruma göre anlamlı fark gösterdiği; evli katılımcıların iş tatmininin bekar katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu,
- Eğitim durumuna, gelir durumuna, çalışma durumuna, meslekteki hizmet yıllarına ve kurumdaki hizmet yıllarına göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir.

Özetle iş tatmininin yaşlılar, kadınlar ve evliler lehine anlamlı farklılık gösterdiği; eğitim, gelir, çalışma türü ve hizmet yılına göre ise anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatürde iş tatmini ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik olarak birbirinden farklı görüşlerin yer aldığı görülmektedir. Örneğin, Okpara (2006), erkeklerin kadınlara göre daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu ve bunun temel nedenlerinden birinin, erkeklerin yöneticilik gibi üst düzey görevlerde bulunmaları olduğunu savunmaktadır. Ancak, cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar çelişkili sonuçlar göstermektedir (Clark, 1997). Bazı araştırmalara göre kadınlar düşük maaş, kötü terfi seçenekleri vb. gibi daha kötü koşullarda çalışsalar bile daha yüksek iş tatmini seviyesine sahiptir (Chiu, 1998). Başka bir araştırma, kadınların kendilerini erkek çalışanlarla değil, aynı cinsiyetten kişilerle karşılaştırma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Buna göre, kadın çalışanlar işle ilgili sahip oldukları ekonomik ayrıcalık ve sosyal haklar nedeniyle, kendilerini çalışmayan kadınlarla karşılaştırdıklarında kendilerini daha üstün bulmaktadırlar ve bu da daha yüksek iş tatmini ile sonuçlanmaktadır (Hodson, 1989). Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik olarak ise yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar (Baş ve Ardiç, 2002; Solmuş, 2004) olduğu gibi, bu ilişkinin doğrusal olmadığını, ilk çalışma yıllarında tatminin azaldığını ve emekliliğe kadar sürekli arttığını gösteren çalışmalar (Clark ve ark., 1996) da bulunmaktadır. Benzer şekilde eğitimin de iş tatminine hem pozitif (Özer, 2014) hem de negatif (Ganzach, 2003) etkisinin olduğunu öne süren çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu bağlamda iş tatmininin demografik değişkenlerle ilişkisine yönelik literatürde bir fikir birliği bulunmadığı, bu çalışmanın bulgularının literatürdeki tartışmaya yaşlılar, kadınlar ve evliler lehine ampirik kanıtlar sunduğu belirtilebilecektir.

Çalışma sonucunda ulaşılan bulgular ve literatürde bu bulguyu destekleyen çok sayıdaki çalışma (Dinçer, 2010; Akar vd., 2011; Çivilidağ, 2011; Carroll ve Lauzier, 2014; Jaradat vd., 2016; Erdoğan ve Yıldırım, 2017; Vukelic vd., 2019) mobbingin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında literatürde mobbingin kişisel (Leymann, 1990; Einersan ve Skogstad, 1996; Davenport vd., 2003; Lewis, 2003), ailevi (Rayner & Hoel, 1997; Stebbing vd., 2004; Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2008), örgütsel (Lorho ve Hilp, 2001; Kelly, 2006; Tınaz, 2006; Aytaç,

2008; Escatin vd., 2009; Özkul ve Çarıkçı, 2010) ve toplumsal (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006; Budak, 2008) birçok olumsuz etkisinin olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda mobbingin önlenmesinin hem birey, hem örgüt, hem de toplum için önemli olduğu anlaşılmaktadır.



6. SONUÇ

Bu çalışmada özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde mobbingin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bunun yanında mobbing ve iş tatmini seviyesinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi de hedeflenmiştir.

Çalışma sonucunda mobbingin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, mobbing seviyesindeki bir artış iş tatmini seviyesinde bir azalmaya yol açmaktadır. Bunun yanında, mobbingin yaşa, cinsiyete ve çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği; iş tatmininin ise yaşa, cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı seviyede farklılaştığı görülmüştür.

Çalışma sonucunda ulaşılan bulgular ve literatürde bu bulguları destekleyen çok sayıdaki çalışma mobbingin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında literatürde mobbingin kişisel, ailevi, örgütsel ve toplumsal birçok olumsuz etkisinin olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda mobbingin önlenmesinin hem birey, hem örgüt, hem de toplum için önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Bu açıdan öncelikle kamuoyunun mobbing kavramına yönelik farkındalığının artırılması ve duyarlılığının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması gerektiği değerlendirilmektedir. Örgütlerde hangi tür davranışların mobbing olarak niteleneceği belirlenmeli, psikolojik taciz çalışma yaşamının bir parçası olarak görülmemeli, görmezden gelinmemeli ve asla hoşgörü (sıfır tolerans) gösterilmemelidir. Örgütlerde mobbing davranışlarını önlemenin önemli yollarından birisi eğitim programlarıdır. Bu nedenle mobbing kavramına yönelik eğitimler planlanmalıdır. Yöneticiler uygun liderlik davranışları göstermeli, profesyonel bir yönetim planı ve prosedürler hazırlamalı, gerekirse işletmenin yeniden yapılandırılması değerlendirilmelidir. Görev tanımları iyi yapılmalı ve işin hem örgütün hem de bireyin beklentilerini karşılayacak düzeyde olup olmadığına dikkat edilmelidir. Örgüt içindeki iletişim

sürecinin etkinliği sağlanmalıdır. Şikayet ve performans değerlendirme mekanizmalarının olabildiğince sağlıklı çalışmasına zen gösterilmelidir. Mobbing belirtilerinin ortaya çıkarılabilmesi için 360 derece değerlendirme yönteminin kullanılabileceği düşünülmektedir. İşe alım süreçlerinde adayların nitelikleri incelenirken kişilik özelliklerine dikkat edilmeli, çalışma ortamında sorun yaratabilecek kişilik özelliklerinin olup olmadığı üzerinde önemle durulmalıdır.

Verimli alışma hayatı, sağlıklı bireyler, aileler ve toplum için kamu ve özel sektör olmak üzere çalışma hayatının tüm unsurları, mobbinge sıfır tolerans yaklaşımı ile mücadele edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.



KAYNAKÇA

- Aiello, A., Dientinger, P., Nardella, C., Bonafede, M. (2008). A tool for assessing the risk of mobbing in organizational environments: The "Val.Mob." Scale. *Prevention Today*, 3, 9–24.
- Akar, N. Y., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2011). Causes, dimensions, and organizational consequences of mobbing: An empirical study. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), 179-191.
- Akıncı, Z. (2002). İş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Akpınar, E. (2015). Üniversitede araştırma görevlilerinin duygusal tacize (mobbing) yönelik algılarının demografik özelliklere göre analizi. *Current Research in Education*, 1(2), 89-100.
- Akyıldız, H. ve Turunç, Ö., (2013). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Alter Yayıncılık.
- Arnold, H.J., Feldman, D.C. (1996). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill.
- Arvey, R. D., Carter, G.W., Buerkley, D. K. (1991). Job satisfaction: Dispositional and Situational Influences. *International Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 359-383.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Avtgis, T. A. (2000). Unwillingness to communicate and satisfaction in organizational relationships. *Psychological Reports*, 87(1), 82-84.
- Aytaç, S. (2008). İşyerinde psikolojik taciz davranışının iş stres tepkileri üzerine etkisi: Bir araştırma. *Mercek Dergisi*, 13(51), 10-24.
- Baş, T., & Ardiç, K. (2002). The impact of age on the job satisfaction of Turkish academicians. *GÜİİ BF Dergisi*, 2, 89-102.
- Başaran, İ. E. (1991). *Yönetimde İnsan İlişkileri-Yönetimsel Davranış*(1. Baskı). Ankara: Gül Yayınevi.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31

- Beasley, J., & Rayner, C. (1997). Bullying at work. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 177-180.
- Berber, A. (2000). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik kavramı, gelişimi ve dönüşümsel liderliğin yönetim ve organizasyon içerisindeki rolü. *Yönetim Dergisi*, 11(36), 33-50.
- Beşiktaş, İ. (2009). *İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brayfield, A., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Carroll, T. L., & Lauzier, M. (2014). Workplace bullying and job satisfaction: The buffering effect of social support. *Universal Journal of Psychology*, 2(2), 81-89.
- Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men? Lawyers as a case study. *Sex roles*, 38(7), 521-537.
- Cicerali, L. K., & Cicerali, E. E. (2015). *Tüm bilinmeyen yönleriyle mobbing*. Ankara: Gece Kitaplığı Yayınları.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of occupational and organizational psychology*, 69(1), 57-81.
- Cortese, C. G. (2007). Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 303-312.
- Crawford, N. (1997). Bullying at work: A psychoanalytic perspective. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 219-225.
- Crawford, N. (1999). Conundrums and confusion in organisation: The etymology of the world bully. *International Journal of Manpower*, 20(1), 86-94.
- Çarıkcı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler: Süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(2), 155-168.

- Çimen, H., Elgezdi, C., & Saç, F. (2017). Mobbing algısının demografik özellikler bakımından değerlendirilmesi: insan kaynakları programı öğrencileri üzerinde bir çalışma. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 7-20.
- Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çivilidağ, A. (2014). Hotel employees' mobbing, burnout, job satisfaction and perceived organizational support: a research on hospitality in turkey. *European Scientific Journal*, 10(35), 1-22.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çukur, C. (2009). Türk hukuku ve karşılaştırmalı hukukta işyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Uzmanlık Tezi*, TBMM.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz* (Çev. Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Davis, K. (1998). *İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış* (Çeviren: Kemal T.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Dawn, J., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experince of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior*, 29, 489-496.
- De Jonge, J., Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blanc, P. M., & Houtman, I. L. (2000). The demand-control model: Specific demands, specific control, and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 269-287.
- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Dinçer, Ü. N. (2010). Hemşirelerin işyeri şiddetine maruz kalma durumları ile iş doyumları ve işten ayrılma eğilimleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, M. A. (2009). İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisi: Ankara ili Sincan ilçesi örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dündar, G., & Acar, A. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırıma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Eade, V. H. (1993). *Human Resource Management in The Hospitality Industry*. Arizona: Gorsuch Scarisbrick Publishers.

- Efiltili, E., & Eid, B. N. K. (2020). Opinions of special education teachers on mobbing. *African Educational Research Journal*, 8, 170-179.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1), 16-27.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. UK: Taylor&Francis.
- Einarsen, S., Matthiesen, S., & Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 6(14), 563-568.
- Erdoğan, V., & Yıldırım, A. (2017). Healthcare professionals' exposure to mobbing behaviors and relation of mobbing with job satisfaction and organizational commitment. *Procedia Computer Science*, 120, 931-938.
- Eren, E. (2004). *Organizational Behavior and Psychology of Management*. İstanbul: Beta Publications.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri* (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Escartın, J., Rodriguez-Carballeira, A., Zapf, D., Porrua, C., & Martin Pena, J. (2009). Perceived severity of various bullying behaviours at work and the relevance of exposure to bullying. *Work & Stress*, 23(3), 191-205.
- Figen, S., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), 55-64.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work and Occupations*, 30(1), 97-122.
- Greenberg, J., & Baron A. R. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work*. NJ: Prentice Hall.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(4), 111-127.

- Hajrullahu, V. (2016). *Kültürel farklılıkların mobbing algısı üzerine etkisi: Prishtine ve Sakarya Üniversiteleri karşılaştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.
- Humphreys, J. H. (2005). Contextual implications for transformational and servant leadership. *Management Decision*, 43(10), 1410-1431.
- Jaradat, Y., Nielsen, M. B., Kristensen, P., Kijem, K., Bjertness, E., Stigum, H., & Bast-Pettersen, R. (2016). Workplace aggression, psychological distress, and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 32, 190-198.
- Josipović-Jelić, Ž., Stoini, E., & Celić-Bunikić, S. (2005). The effect of mobbing on medical staff performance. *Acta Clinica Croatica*, 44(4), 347-352.
- Judge, T. A., & Church, A. H. (2000). Job Satisfaction: Research and Practice. In Cooper, C. L. and Locke, EA (Eds.) *Industrial and Organizational Psychology*. Oxford: Blackwell.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Karaca, N. G. (2009). Avrupa birliği ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin boyutları, psikolojik tacizle mücadele ve sendikaların rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 5(23), 26-45.
- Karcioğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kelly, D. J. (2006). Workplace Bullying – A Complex Issue Neeing IR/ HRM Research?. *High Road or Low Road*, 1, 274-284.
- Laleoğlu, A. ve Özmete, E. (2013). Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 31, 9-31.
- Lewis, D. (2003). Voices in the social construction of bullying at work: Exploring multiple realities in further and higher education. *International Journal Management and Decision Making*, 4(1), 65-81.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

- Lorho, F ., & Hılp, U. (2001). *European Parliament Directorate-General For Research Working Paper Bullying At Work, Social Affairs Series*. European Parliament, Luxembourg.
- Nahavendi, A., Malekzadeh, A. R. (1999). *Organizational Behavior*. Prentice Hall: New Jersey.
- Okan, H. (2010). Ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile işdoymu arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: A study of Nigerian managers in the oil industry. *The Journal of American Academy of Business*, 10(1), 49-58.
- Özen, S. (2007). İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 1-24.
- Özer, B. C. (2014). *Hastanelerde halkla ilişkiler uygulamalarının sağlık personelinin iş doyumuna etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolü Üniversitesi Yayınları.
- Özkul, B ., & Çarıkçı, İ. H. (2010). Mobbing ve türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- Pai, HC., Lee, S. (2011) Risk factors for workplace violonce in clinical registered nurses in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*, 20, 1405-1412.
- Parvin, M. M., & Kabir, M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-123.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Rayner, C ., & Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community&Applied Social Psychology*, 7, 181-191.
- Rayner, C., Hoel, H ., & Cooper, C. L. (2002). *Workplace Bullying What We Know, Who is to Blame, and What can We Do?*. London: Taylor&Francis.
- Resch, M ., & Schubinski, M. (1996). Mobbing-prevention and management in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 295-302.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human relations*, 57(9), 1205-1230.

- Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi - Teori ve Uygulama*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Schat, A. C ., & Kelloway, K. E. (2006). Training as a Workplace Aggression Intervention Strategy. E. Kevin Kelloway, Julian Barling, Joseph J. Hurrell, Jr. (Eds), In *Handbook of Workplace Violence*. London: Sage Publications.
- Sertçe, S. (2010). *Kamu kuruluşlarında yöneticilerin iş doyumu üzerine bir araştırma izmir emniyet teşkilatı örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Shallcross, L., Sheehan, M ., & Ramsay, S. (2007). Workplace mobbing: Experiences in the public sector. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 56-70.
- Sheehan, M. (1999). Workplace bullying: Responding with someone emotional intelligence. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 57-69.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve istanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Stebbing, J., Mandalia, S., Portsmouth, S., Leonard, P., Crane, J., Bower, M., Earl, H ., & Quine, L. (2004). A questionnaire survey of stres and bullying in doctors undertaking research, *Postgraduate Medicine*, 80, 93-96.
- Şen, S. (2009). Psikolojik taciz ve iş kanunu boyutu. *Çimento İşveren Dergisi*, 5(23), 46-68.
- Şengül, M. C. (2008). *Örgüt çalışanlarının kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Şimşek, M. (2001). *Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Taylor, H. (2000). The difference between exercisers and non-exercisers on work-related variables. *International Journal of Stress Management*. 7 (4), 307-309.
- TBMM, (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No. 6.
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 10 (3), 11-22.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 10 (3), 11-22.

- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta yayınları.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta yayınları.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Topolosky, P. S. (2000). *Garland Studies on Industrial Productivity*. New York: Garland Publishing.
- Tosi, H ., & Hamner, J. C. (2002). *Organizational Behavior and Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621-638.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin yayınları.
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve motivasyon*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Vartia-Väänänen, M. (2003). Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health. Doctoral Dissertation. Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Vévodová, Š., Vévoda, J., & Grygová, B. (2020). Mobbing, subjective perception, demographic factors, and prevalence of burnout syndrome in nurses. *Central European journal of public health*, 28, 57-64.
- Vveinhardt, J., & Štreimikienė, D. (2017). Demographic, social and organizational characteristics on the levels of mobbing and single cases of harassment: the multicomplex approach. *Ekonomika a Management*, 20(3), 52-69.
- Wagner, J. A ., & Hollenbeck, J. R. (2005). *Organizational Behavior*. Ohio: Thomson South-Western.
- Walker, J. W. (1992). *Human Resource Planing*. New York: Mcgraw Hill Publishing Company.
- Whetten, D.A ., & Cameron, K. S. (2005). *Developing Management Skills*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Witt, L. A., & Nye, L. G. (1992). Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, 77(6), 910-917.

- Wyatt, J., & Hare, C. (1997). *Work Abuse How To Recognize and Survive It*. Canada: Schenkman books inc.
- Yazıcıoğlu, İ., & Sökmen, A. (2007). Otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında görev yapan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi: Adana'da bir uygulama. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 73-95.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.
- Yıldırım, T. (2021). Mobbing Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi; Iğdır Sanayi Sitesi Örneği. *MEYAD Akademi*, 2(1), 1-19.
- Yousef, D. A. (1998). Organizational commitment: A mediator of relationships of leadership behaviour with job satisfaction and performance in a non- western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-28.
- Yüçetürk, E. (2003). Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: Mobbing. *II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 801-810). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Yüçetürk, E. (2012). İşyerlerinde yıldırma eylemlerini önlemede sendikaların rolü: Nitel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 41-72.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personnel causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70– 85.
- Žukauskas, P., & Vveinhardt, J. (2013). Mobbing and bullying within the organization: Socio-demographic portrait of the victim. *Krytyka Prawa*, 5(1), 693-716.

EKLER

EK-1 : Katılımcı Bilgilendirme Formu

EK-2 : Sosyo-demografik Bilgi Formu

EK-3 : Mobbing Ölçeği

EK-4 : İş Tatmini Ölçeği

EK-5 : Etik Kurul Onay Belgesi



EK-1 : Katılımcı Bilgilendirme Formu

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma, İstanbul Topkapı Üniversitesi Psikoloji bölümü Yüksek Lisans öğrencisi Tuba Çevik Aydın tarafından Dr. Melike Ceylan danışmanlığında yürüttüğü tez çalışmasıdır. Araştırmaya katılmayı kabul etmeden önce araştırmanın hangi amaçla yapıldığını anlamanız ve kararınızı bu çerçevede özgürce vermeniz gerekmektedir. Aşağıdaki bilgileri lütfen dikkatlice okuyunuz, sorularınız olursa sorunuz ve açık yanıtlar isteyiniz.

Bu araştırmanın amacı; mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkinin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde araştırmaktır. Bu amaç çerçevesinde demografik değişkenlerin mobbing ve iş tatmini ile ilişkisi de irdelenecektir.

Araştırmaya katılma koşulları şu şekildedir;

- 1- Kendi rızası ile ankete katılım sağlamış olmak.
- 2- Sorulara samimi ve dürüst bir biçimde cevap vermek
- 3- Bir rehabilitasyon merkezinde çalışmak
- 4- Ankete katılım sağlamaya herhangi bir kusuru bulunmamak

Araştırmada anket uygulaması yapılacaktır. Hazırlanan ankette sosyo-demografik bilgi formu, "Mobbing Ölçeği" ve "İş Tatmini Ölçeği" yer almaktadır. Anketi doldururken ortalama 20 dakika ayırmanız gerekecektir. İstedığınız takdirde sonuçlar sizinle de paylaşılabilir.

Araştırmaya katılmanız halinde karşılaşılabileceğiniz riskler şu şekildedir;

- 1- Anketlere cevap verirken subjektif deneyimler gerçekçi bakış açısını engelleyebilir
- 2- Mobbing ölçeğindeki maddeler negatif anlamalı bulunabilir
- 3- Kişisel deneyimler aktarılırken bazı sosyal kaygılar duyulabilir

Araştırma içerisinde sizden isim soy isim gibi şahsi bilgileriniz istenmemektedir. Elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Bu nedenle araştırmaya katılmanız durumunda herhangi bir güvenlik zafiyeti oluşmayacaktır. Araştırmaya katılmamanız durumunuzda da herhangi bir olumsuz sonuç ile karşılaşmayacaksınız.

Bu araştırmada yer almak tümüyle sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra yarıda bırakabilirsiniz. Bu araştırmanın sonuçları bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından araştırmadan çıkarılmanız halinde, sizle ilgili veriler kullanılmayacaktır. Ancak veriler bir kez anonimleştikten sonra araştırmadan çekilmeniz mümkün olmayacaktır. Sizden elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacak, araştırma yayımlandığında da varsa kimlik bilgilerinizin gizliliği korunacaktır.

Çalışmayı dilediğiniz anda yarım bırakma hakkına sahipsiniz fakat çalışmayı eksiksiz olarak tamamlamanız araştırmamız için büyük bir önem taşımaktadır. Yanıtlarınızı doğru bir şekilde doldurmanız bu çalışmanın sonuçlarının toplum için yararlı bir bilgi olarak kullanılmasını sağlayacaktır. Konu ile ilgili şahsıma aşağıdaki iletişim adresinden mail yoluyla ulaşabilirsiniz.

Desteyiniz için teşekkür ederim.

Tuba ÇEVİK AYDIN

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum (ya da sözlü olarak dinledim). Eksik kaldığımı düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım.

Yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı.

Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim.

Bilgilendirilmiş onam formunu okudum, anladım. Araştırmaya gönüllü olarak katılıyorum.

- Onaylıyorum.

EK-2 : Sosyo-demografik Bilgi Formu

Aşağıda sosyo-demografik özellikleriniz hakkında sorular bulunmaktadır. Lütfen kendiniz için en uygun seçeneği işaretleyip, soruları yanıtlayınız.

Yaşınız?

-

Cinsiyetiniz

- Kadın
- Erkek

Medeni Durumunuz

- Evli
- Bekar

Eğitim Düzeyiniz

- Önlisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora
- Diğer

Kurumdaki Çalışma Şekliniz

- Tam zamanlı
- Yarı zamanlı
- Ders saati ücretli
- Diğer

Çalıştığınız Kurumdaki göreviniz

- Özel Eğitim Öğretmeni
- Sertifikalı Uzman Öğretici
- Okul Öncesi Öğretmeni
- Çocuk Gelişimi ve Eğitimcisi
- Psikolog
- Rehberlik ve Psikolojik Danışman
- Fizyoterapist
- Ergoterapist
- Odyolog
- Dil ve Konuşma Terapisti
- Kurum Müdürü
- Diğer

Mezun olduğunuz lisans bölümünüz

-

Mesleğinizde hizmet yılınız?

-

Çalışmakta olduğunuz kurumdaki hizmet yılınız?

-

Aylık geliriniz

-

Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

-

Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?

-

Haftada kaç gün tatil yapıyorsunuz?

-

Çalıştığınız kuruma nasıl ulaşım sağlıyorsunuz?

- Kurum servisi ile
- Şahsi araç ile
- Toplu Taşıma ile
- Diğer

Çalıştığınız kurumda yemek ihtiyacınızı nasıl karşılıyorsunuz?

- Kurumda yemek veriliyor
- Kurum yemek ücretimi ödüyör
- Kendi imkanlarım ile
- Diğer

Size mobbing nedir? Kısaca tanımlayınız.

EK-3 : Mobbing Ölçeği

Aşağıda Mobbing Ölçeğinin soruları bulunmaktadır. Soruları dikkatlice okuyarak "Kesinlikle Katılmıyorum-1", "Tamamen Katılıyorum-7" seçenekleri arasında size uyan şıkkı işaretleyiniz.

1. İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

2. İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşur. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

3. İş arkadaşlarım arkamdan konuşur. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

4. İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim vardır. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

5. İş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane ararlar. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

6. İş arkadaşlarımın beni boykot ettiklerini düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

7. İş arkadaşlarımın beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

8. İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

9. İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

10. Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

11. Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

12. İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

13. İş arkadaşlarımla benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

14. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

15. İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

16. İş arkadaşlarımla sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

17. Molalarda yalnız kalıyorum *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

18. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

19. Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

20. Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum *

Kesinlikle Katılmıyorum 01 02 03 04 05 06 07 Tamamen Katılıyorum

21.Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

22. Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

23.Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

24.İş arkadaşlarım kişisel eşyalarım zarar veriyor *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

25.İş arkadaşlarımla özelime girdiğini düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

26.İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

27.İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadırlar. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

28.İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

29.Hiçbir şey işten daha önemli değildir. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

30.İşim benim için her şeyden önce gelir. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

31.Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

32.İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

33.Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

34.Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

35.Gereksiz işlerle ilgili olarak çalışmam istenmektedir. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

36.Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

37.Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

38.Kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum. *

Kesinlikle Katılmıyorum **01** **02** **03** **04** **05** **06** **07** Tamamen Katılıyorum

EK-4: İş Tatmini Ölçeği

Aşağıda İş Tatmini Ölçeğinin soruları bulunmaktadır. Soruları dikkatlice okuyarak "Kesinlikle Katılmıyorum-1", "Katılmıyorum-2", "Ne katılıyorum, ne katılmıyorum-3", "Katılıyorum-4", "Tamamen Katılıyorum-5" seçenekleri arasında size uyan şıkkı işaretleyiniz.

No		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2.	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3.	Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4.	İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
5.	İşyerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5

EK-5: Etik Kurul Onay Belgesi



T.C.
İSTANBUL TOPKAPI ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜK

Sayı : E-31675095-100-2200003894
Konu : Etik Kurul Raporu (Tuba ÇEVİK)

11.04.2022

Sayın Araştırmacı Tuba ÇEVİK

“Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Mobbing ve İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi” konulu çalışmanız 04.04.2022 tarih 2022/03 sayılı Akademik Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda görüşülmüş olup; Akademik Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu üyelerinin değerlendirmesi sonucunda söz konusu çalışmanın etik ilkelere uygun olduğuna karar verilmiştir.

Prof. Dr. Barış BULUNMAZ
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: DDFADD0

Ayvansaray Caddesi, No:45, 34087, Balat - İstanbul
Tel: 4447696 Faks: +90 212 6214503
E-Posta: info@ayvansaray.edu.tr Elektronik Ağ: www.ayvansaray.edu.tr
Kep Adresi: istanbulayvansarayuniversitesi@hs01.kep.tr

Doğrulama Adresi: <https://cbys.ayvansaray.edu.tr/BelgeDogrulama>

Bilgi: İpek FURTUN
Yazı İşleri Uzmanı
Tel: 4447696 Dahili: 508

