



Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar

Year: 6 - Number: 22, p. 135-146, Winter 2022

İş Tanımlama Endeksi Kapsamında “Meslektaşlara İlişkin Negatif Tutumlar”, Davranışsal Mobbinge Yönelik Algılarda Farklılığa Yol Açar Mı? **

Does “Negative Attitudes Towards Colleagues” in the Scope of the Job Description Index Lead to Differences in Perceptions of Behavioral Mobbing?

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.1216244>

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
09.11.2022

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
30.12.2022

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
31.12.2022

Asya Studies

Prof. Dr. İsmail Bakan
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme
Bölümü

ibakan63@hotmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0001-7533-4724>

Prof. Dr. Burcu Erşahan
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslar arası
Ticaret ve Lojistik Bölümü

bersahan@hotmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0003-2546-0567>

Dr. Öğr. Üyesi Zümrüt Hatice Şekkeli
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
Türkoğlu Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve
Organizasyon Bölümü

zhkiper@gmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0001-5090-4372>

Ebray Kiraz

Bilim Uzmanı / Kahramanmaraş Sütçü İmam
Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslar
arası Ticaret ve Lojistik Anabilim Dalı

ebaykiraz@gmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0001-5524-3294>

* “COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri” beyanları: Bu çalışma için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir.

** Bu çalışma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 07.12.2022 tarih ve E-72321963-300-179405 belge numarası onayı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Öz

İş tatmini kavramı, duygulanım temelli ve bilişsel bileşenler içeren bir tutumdur. Duygulanım temelli bileşenler bireyin yaptığı işe yönelik sevgi veya nefret gibi duygularını ifade eder. Bilişsel bileşenler ise bireyin işi ile ilgili düşünce inanışlarını belirtir. İş tatmini kavramını ölçmek için kullanılan araçlar da bu hususta farklılıklar gösterebilmektedir. İş tatmini ölçümünün tutum ölçekleri bölümü olan bu araştırmada İş Tanımlama Endeksinin kullanılması uygun bulunmuştur. Mobbing kavramı ise; bireyin çalıştığı yerde yöneticilerinden/astlarından ya da eşitleri tarafından maruz kalınan ve bireyim çalışma ortamından dışlamak için taciz, rahatsız etme gibi davranışları uzun bir zaman diliminde uygulanan devamlı, sistemler davranışların tamamıdır. Mobbing süreci, kendisini, belirli davranışlarla gösterir. Bu davranışlar, çalışanın mobbinge maruz kalıp kalmadığının anlaşılması konusunda kullanılacak göstergeler olarak da düşünülebilir. Oluşan mobbing iş tatminini negatif etkileyerek ciddi sorunlara neden olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, iş tanımlama endeksinin negatif algıları dikkate alınarak, bu algılara bağlı olarak bireylerin davranışsal mobbingin alt boyutları algılarında anlamlı fark olup olmadığının incelenmesidir. Araştırmada iki ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki, iş tanımlama endeksi ölçeği (Lake vd., 2010), diğeri ise davranışsal mobbing (Leymann, 1993,1996) ölçeğidir. Araştırma evrenini İstanbul’da faaliyette bulunan Teknokentlerdeki yazılım firmalarında çalışan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Anketler, basit tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilen 220 çalışana yüz yüze uygulanmış, 206’sı analize dâhil edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda iş tanımlama endeksinin negatif tutum algılarına bağlı olarak davranışsal mobbingin alt boyutlarında anlamlı fark olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tanımlama Endeksi, Meslektaşlara İlişkin Negatif Algı, Davranışsal Mobbing

Abstract

The concept of job satisfaction is an attitude based on affect and includes cognitive components. Affect-based components express the feelings of the individual, such as love or hatred towards the work he is doing. Cognitive components indicate the individual's thought beliefs about his job. The tools used to measure the concept of job satisfaction may also differ in this regard. In this study, which is the attitude scales part of job satisfaction measurement, it was found appropriate to use the Job Description Index. Also mobbing; It is the whole of the continuous, systems behaviors that are exposed by the managers/subordinates or equals of the individual in the workplace and that are applied over a long period of time, such as harassment and harassment to exclude the individual from the working environment. The mobbing process manifests itself with certain behaviors. These behaviors can also be considered as indicators that can be used to understand whether the employee is exposed to mobbing. The resulting mobbing causes serious problems by negatively affecting job satisfaction. The aim of this study is to examine whether there is a significant difference between these perceptions and the sub-dimensions of behavioral mobbing, taking into account the negative perceptions of the job description index. Two scales were used in the study. The first of these is the job description index scale (Lake et al., 2010), and the other is the behavioral mobbing scale (Leymann, 1993, 1996). The research population consists of female employees working in software companies in Technopolis operating in Istanbul. The data in the research were picked through a questionnaire. The questionnaires were applied face to face to 220 employees selected by simple random sampling method, 206 of them were included in the analysis. As a result of the analysis of the data, it was found that there was a significant difference in the sub-dimensions of behavioral mobbing depending on the negative attitude perceptions of the job description index. The research population consists of female employees working in software companies within Teknokent in Istanbul. Questionnaire technique was used as a data collection tool in the research. The questionnaires were applied face to face to 220 employees selected (206 of them are analysed) by simple random sampling method. As a result of the analysis of the data, it was found that there was a significant difference in the sub-dimensions of behavioral mobbing depending on the negative attitude perceptions of the job description index.

Keywords: The Job Descriptive Index, Negative Perception of Colleagues, Behavioral Mobbing

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Bakan, İ.; Erşahan, B.; Şekkeli, Z. H. ve Kiraz, E. (2022). İş Tanımlama Endeksi Kapsamında “Meslektaşlara İlişkin Negatif Tutumlar”, Davranışsal Mobbinge Yönelik Algılarda Farklılığa Yol Açar Mı?. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 6(22), 135-146.

GİRİŞ

Çalışma yaşamının temel konularından birisi, işe ilişkin olumlu tutumların tespit edilmesi ve iyileştirilmesidir. Bu tutumlar bireylerin kimliklerini şekillendirmesinin yanında örgütsel olarak da önemli sonuçlar yaratmaktadır. Bu nedenle de iş tatmini, işe yönelik tutumlar ve örgüt psikolojisi alanında çok çalışılmaktadır. Bahsi geçen durumun sebeplerinden birisi, iş tatmini ile alakalı ilgili çalışmaların gerek çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekse de kurumsal etkinliği oluşturmada birden fazla amacı içermesidir (Başol ve Çömlekçi, 2020).

Literatüre bakıldığında iş tatminini ölçmek amacıyla çeşitli ölçeklerin geliştirildiği tespit edilmiştir. Bunlara İş Tanımlama Endeksi (Smith, P. C., Kendall, L. M., ve Hulin, C. L. (1969) örnek gösterilebilir. İş tatmini kavramını ölçmek için yapılan birçok çalışmada, bazen ölçeklerden belirli biri kullanılırken bazen de farklı ölçeklerin değişik boyutlarıyla yeni ölçekler oluşturulmaktadır.

Bireylerin birer makine gibi çalışmayacağı, bireyin fiziksel ve ruhsal açıdan bir bütün olarak çalıştığı iş yerinde olduğu ve işini etkilediği anlayışı günümüzde hâkim olmaya başlamıştır. Günümüz modern yönetim anlayışı, çalışanlarının daha fazla motive edilmesi ve onların kuruma olan katkılarının daha fazla arttırılmasını ön plana çıkarmaktadır. İşinden tatmin olamayan çalışanın ruhsal sağlığı etkilenmekte ve fiziksel sorunları beraberinde gelmektedir (Karcioğlu ve Akbaş, 2010).

Mobbingin iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık gibi olumsuz sonuçlara yol açan önemli bir yapı olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Lutgen-Sandvik vd., 2007). Mobbingin meta-analitik incelemesi de mağdurların yaşadığı çeşitli olumsuz sonuçları göstermektedir (Bowling ve Beehr, 2006; Ilies vd., 2003). Yaşanan olumsuz davranışlar, bireylerin işlerini diğerlerinden daha az yetkin bir şekilde yapmalarına neden olabilir (Giorgi, 2012). Bunlar, iş tatmininde azalma ve bireysel olarak bildirilen sağlık sorunlarında artış şeklindedir.

Mobbing, azalan iş tatmininin güçlü bir göstergesidir ve olumsuz bir faktör olarak kabul edilir. İş tatmininin ölçümünde kullanılan araçlardan iş tanımlama endeksi negatif algıları ile davranışsal mobbing arasında anlamlı farklılığa ilişkin yapılan çalışmaya da bu zamana kadar rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, iş tanımlama endeksinin negatif algıları dikkate alınarak bu algılar ile davranışsal mobbingin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemesidir. Bu yazının ilk bölümünde iş tanımlama endeksi kapsamında meslektaşlara ilişkin negatif algı, ikinci bölümünde davranışsal mobbing, üçüncü bölümde ise iş tanımlama endeksi kapsamında meslektaşlara ilişkin negatif tutumlar ile davranışsal mobbingin boyutlarına yönelik algılar anlatılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş Tanımlama Endeksi Kapsamında Meslektaşlara İlişkin Negatif Algı

Çalışanların iş tatminlerini arttırmak, yöneticiler için önemli hedeflerden birisidir. İş tatmini, kurumun kendine özgü nitelikleriyle meydana getirilen, ağırlıklı olarak kurumun kendi içinden gelen boyutlara ve çalışanların farklı karakteristik yapılarına bağlıdır. Roberts ve Savage (1973) yapmış oldukları çalışmalarında, iş tatmini kavramının ölçülmesinin üç temel sebepten dolayı önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Bunların ilki; fiziksel yarar kadar insani değerlerin de gün geçtikçe önem kazanmasıdır. İkinci sebep; bazı çalışmalarda işe gelmeme, işte devamsızlık yapma, iş devri, işi bırakma eğilimi ve iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunduğu bulgusu yer almaktadır. İş tatmini yükseldikçe, işe devamsızlık ve iş devri değişkenleri azalmaktadır. Sonucu sebep ise, yöneticilerin, insan kaynaklarına doğru biçimde yön verebilmeleri adına çalışanlarının davranışlarını daha iyi anlayabilmelerinin önemli olduğudur. Sonuç olarak çalışanların işlerinden memnuniyet durumlarını ya da işleri hakkındaki hislerini bilmek yöneticiler açısından önemli sayılmaktadır (Kaya, 2007).

İş tatminine etki eden boyutlarla ilgili çok sayıda çalışma yapılmış (Ewen, 1967; Mikes ve Huhn, 1968; Blood, 1971; Quinn ve Mangione, 1973; Rice vd., 1991; Mastekaasa, 1994; Akt. Staples ve Higgins, 1998) ve iş tatminini ölçmek için geliştirilen araçlardan en çok bilinenlerden birisi Cornell Üniversitesinin endüstriyel psikoloji programından bir grup araştırmacı tarafından, İş Tanımlayıcı İndeksinin geliştirilmesiyle durum sonuçlandırılmıştır (Lake vd., 2010; Ülker, 2006). İş Tanımlama Endeksi (The Job Descriptive Index) Smith, Kendall ve Hulin tarafından 1969 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin son hali ise 1987 yılında Johnson, Smith, Tucker, Schneider ve Dachler tarafından geçerlik ve güvenilirlik yönünden incelenmiş ve ilk bulgulara uygun veriler elde edilmiştir. Johnson, Smith ve Tucker çalışmaları sonucu beşli likert ölçeğinin daha sağlıklı sonuçlar verdiği ortaya çıkmıştır (Demir, 2018). Endeksin çevirisi Ergin (1997) tarafından gerçekleştirilmiş ve geçerlilik ile güvenilirlik çalışmaları yapılarak olumlu sonuçlar elde edilmiştir (Alpsoy, 2018).

Araştırmada kullanılan İş Tanımlama Ölçeği beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar, çalışılan işin özellikleri, ücret ile ilgili özellikler, yükselme olanakları, yönetim ve iş arkadaşlarıyla ilgili özelliklerdir. İş tanımlama ölçeğinin alt boyutlarından işle ilgili özellikleri (cazip, devamlı olarak dikkatli olmayı gerektiren,

tatmin edici, faydalı, sıkıcı, stresli, başarı duygusu meydana getiren), ücretle ilgili özellikleri (normal giderler için yeterli, yetersiz, lüks bir hayat sağlar, hak ettiğinden az), yükselme ile alakalı özellikleri (ilerleme olanakları, başarıya göre yükselme, adaletli olmayan terfi politikaları), yönetim ile ilgili özellikleri (fikrimi alır, memnun edilmesi güç, iyi işi takdir eder, konuya hâkimdir), iş arkadaşlarıyla ilgili özellikler (teşvik edici, sıkıcı, sorumluluk sahibi) gibi kavramları içerir. İş tanımlama endeksi, bu beş unsura karşı gösterilen duygusal tepkilere bağlı olarak iş tatminini inceler (Özdemir, 2006).

Ölçekte yer alan boyutlar arasında örneğin “iş arkadaşları” için belirlenmiş sıfatlar şunlardır: sıkıcı, sorumlu, akıllı ve çok konuşkandır. Bu sıfatlar çalışanları birlikte tanımlıyorsa “Evet”, tanımlamıyorsa “Hayır” ve karar verilemiyorsa “Kararsız” olarak işaretlenmek istenmektedir (Sönmez vd., 2016; Mitchell ve Larson, 1987; Akt. Özpehlivan, 2018). Yüksek güvenilirlik ve geçerliliğe sahip olduğu için en çok kullanılan iş tatmin ölçeğidir (Keser, 2006). Ölçeğin geçerliliğine ilişkin yapılan meta analizinde (Kinicki vd., 2002) iş tanımlama endeksinin geçerli bir ölçek olduğu desteklenmiştir.

İş tatmini kavramı ölçülebilmek için birden fazla yöntemden yararlanılmaktadır. Yöntemlerden hangisinin daha uygun olacağı ile ilgili kesin bir bilgi yer almamaktadır. İş tatmini düzeyleri ölçülerek gruplar göz önünde tutularak en uygun modelin kullanılması gerekmektedir (Toker, 2007). En fazla kullanılmakta olan iş tatmin değerlendirme modellerinden biri de iş tanımlama endeksidir. Otel işletmeleri çalışanları, bilgisayar işletmeleri çalışanları, öğretim elemanlarının iş tatmininin ölçülmesi için en yaygın kullanılan ölçekler iş tanımlama endeksidir (Kaya, 2007).

Davranışsal Mobbing

Günümüzde bireyler yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmektedir. Çalışma ortamında çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayan ve onları destekleyen koşulların varlığı önemli sayılmaktadır. İş yerinde karşılaşılan sorunlardan biri olan mobbing son yıllarda önem kazanan konular arasındadır (Erdoğan ve Yıldırım, 2017).

1980’lerin başlarında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann ilk kez çalışma yaşamında mobbing kavramını kullanmıştır. Leymann’ın çalışanlar arasında benzer özellikte uzun dönem içerisinde düşmanca ve saldırgan davranışların oluştuğuna dair tespitleri neticesinde mobbing kavramını kullandığı görülmektedir. İş hayatında bu tip davranışlar Leymann’dan önce birileri tarafından fark edilip tanımlanmamıştır. Bu sebeple Leymann’ın bu alanda yapmış olduğu çalışmalar bütün dünyada çalışma yaşamındaki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmaların temelini oluşturmaktadır. Leymann, çalışma yaşamında mobbing davranışının varlığını tespit etmekle kalmamış, mobbingin özel niteliklerini, meydana geliş tarzını, uygulanan şiddetten en fazla zarar gören bireyler ve meydana gelebilecek psikolojik sonuçları da göstermiştir (Tınaz, 2006).

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (European Agency for Safety & Health at Work -EU-OSHA,2002) işyerinde mobbingi “bir çalışana veya bir grup çalışana karşı sağlık ve güvenlik açısından risk oluşturan, tekrarlanan, mantıksız davranışlar” olarak belirtmektedir (Tonga vd., 2017).

Mobbing kavramı ulusal ve uluslararası literatürde birden çok kavramla çalışılmıştır. Mobbing kavramı yerine kullanılması tercih edilen başka karşılıkları vardır. Bunlardan birkaçı; çalışma alanında linç, çalışma alanında psikolojik terör, çalışma alanı travması, çalışma alanında psikolojik taciz, yıldırma ve benzeridir (Çobanoğlu, 2005). Uluslararası literatürde kimi zaman “mobbing” kimi zamanda “bullying” olarak ifade edilmektedir (Yüçetürk, 2002; Aydın ve Öcel, 2009).

Mobbing duygusal bir saldırdır. İlk önce saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmakla başlamaktadır. Bir bireyin bir bireye karşı rızaları olsun ya da olmasın başkalarını kışkırtarak saldırgan bir atmosfer oluşturarak bir başkasını bırakmaya zorlaması ve sürekli kötü niyetli davranışlarda bulunması, üstü örtülü suçlamalar yapması, birinin itibarını zedelemesi ve alay etmesi olarak ifade edilebilir (Arısoy, 2011).

Mobbingin iki temel öznesi bulunmaktadır. Bunlar aktörler ve kurbanlardır. Her ikisi de kendi aralarında dinamik bir yapı taşımakta; aktörlerin iletişim davranışları kurbanları etkisi altında bırakır ve kurbanların tepki vermesine neden olur. Böylelikle oluşan reaktif iletişim aşamasında kurbanlar da geliştirdikleri tepkilerle birer aktöre evrilmektedir. Bu durumun sonucunda mobbing işletmede hâkim olmakta ve çözümü giderek zorlaşmaktadır (Eğinli ve Bitirim, 2010).

Davenport vd. (2003) tarafından, aktörlerin mobbinge sebep olan birbirlerinden farklı davranış tarzları için beş çeşit sınıflandırılma yapılmıştır. Bunlar:

- Kendini göstermesi ve iletişimin biçiminin etkilenmesi,
- Sosyal ilişkilerin etkilenmesi,
- Bireyin itibarının etkilenmesi,
- Bireyin hayat kalitesinin ve mesleki durumunun etkilenmesi,
- Bireyin sağlığının etkilenmesidir.

Mobbing sürecinde aktörlerin iletişim davranışları bu faktörler esas alınarak aşağıdaki gibi açıklanabilir.

- **Kendini göstermesi ve iletişimin biçiminin etkilenmesi:** Bu aşamada mobbingin öznesi olan kurban veya kurbanlar, süreci oluşturan aktör veya aktörlerin bireysel değerlendirmeleriyle kendilerine negatif özellikler yüklenerek ifade edilebilir. Aktörlerin böyle bir davranış göstermelerindeki hedefleri, kurbanların üzerindeki kontrol düzeyini arttırmak ve kendilerine tehdit olarak gördükleri için onların başarılarını veya öne çıkan pozitif özelliklerini gölgelemektedir.

Aktörlerin ana hedefi, kurbanların psikolojik bakımdan çökertilip savunmasız kalmasını ve özgüvenlerini kaybetmesini sağlamaktır. Zira özgüveni az bireyler özgüveni yüksek olanlara göre daha kolay kontrol altında tutulabilmektedirler. İletişim tarzını etkilemede aktörler tarafından kurbanları pasif hale getirecek iletişim tarzları oluşturulur. Kurbanların birbirinden farklı olaylarla suçlanması ama kendilerini açıklamalarına izin verilmemesi, olanların görmezden gelinmesi, devamlı olarak eleştiriye maruz kalması ve kendilerine karalama kampanyalarının yapılma ve özellikle de çalışma arkadaşlarının yanında küçük düşürülmesi gibi olaylar bu süreç içerisinde ele alınabilmektedir.

- **Sosyal ilişkilerin etkilenmesi:** Aktörlerin amaçlarından bir başkası ise sosyal ilişkileri etkilemek amacıyla kurbanları yalnız bırakmaya çalışmak, iş arkadaşlarının onu istenmediğini ve sevmediğini hissetmesini sağlamaktır. Kurbanların ait hissetme ve sevilme ihtiyaçları yerine gelmediğinde mobbinge direnç göstermesi çok daha güçleşmektedir. Bu sebeple aktörlerin diğer çalışanları da kurbanları dikkate almamaları için zorlaması, her zamankinden daha fazla sosyal hayatını ve özel ilişkilerini ön plana çıkarması, çalışma alanında yapılan grup faaliyetlerinden dışlaması, yemek veya eğlence gibi sosyal aktivitelere davet etmemesi vs. kurbanların sosyal ilişkilerinin düşmesine neden olmaktadır.

- **Bireyin itibarının etkilenmesi:** Bu grupta aktörler, kurbanların itibarına etkide bulunacak farklı yöntemler geliştirmektedir. Aktörler kurbanları özelliklerine uygun olmayan pozisyonlarda çalıştırmaları, hak ettiği veya haklılığı tüm çalışanlar tarafından bilinmesine rağmen terfi etmelerine engel olması, yaptıkları hataları yönetime karşıymış gibi anlatarak ya da eksik veya yanlış bilgilendirerek yaptıkları işte oluşan eksiklikleri devamlı olarak gündemde tutması, alınan kararları bir neden göstermeden veya subjektif değerlendirmelerle uygulamaması gibi davranışlarla kurbanların itibarını etkilemeyi amaçlamaktadırlar.

- **Bireyin hayat kalitesinin ve mesleki durumunun etkilenmesi:** Aktörlerin bu aşamadaki amaçlarından birisi kurbanların maruz kaldıkları mobbing neticesinde yaşam standartlarının düşmesi ve böylece istenilen düzeyde performans gösterememeleri olarak tanımlanabilir. Kurbanların söylenti aracılığıyla kritik görevlerden alınmaları, yetkilerini tam anlamıyla kullanamamaları, özsaygılarını zedeleyecek işleri yapmak zorunda bırakılmaları, kurbanlara görev tanımında yer almayan işlerin verilmesi, kötü çalışma şartlarında çalışmaya zorlanmaları gibi eylemler bu aşamada kurbanların karşılaştıkları davranış olarak sayılabilir.

- **Bireyin sağlığının etkilenmesi:** Bu gruptaki aktörler iletişim davranışlarıyla kurbanlarını yorulma aşamasına getirerek kendilerini çaresiz hissetmelerini sağlamaktadırlar. Haksızlıklara devamlı maruz kalan kurbanlar en sonunda yaşadıkları stres kaynaklı bazı sağlık sorunları yaşamaktadırlar. Baş ve mide ağrılarında artış, tansiyon sorunu, çarpıntı baş dönmesi gibi çeşitli fiziki; anksiyete, depresyon, panik atak gibi psikolojik hastalıklar da bu sağlık sorunlarına örnek olarak gösterilebilir. Bu aşamada kurban, aktörlerin uyguladığı mobbing sürecinde istifa etmeyi düşünmektedir. (Eğinli ve Bitirim, 2010).

Bu tarz davranışlar devamlı ve değişik biçimlerde yapıldığında mobbinge sebep olmaktadır. Leymann'a göre bireye yapılan olumsuz davranışların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için "haftada en az bir kez yapılıyor olması" "en az 6 ay boyunca devam ediyor olması", "belirli bir amaca yönelik olması" ve "mobbing uygulanan bireyin mobbing ile başa çıkmada zorlanıyor olması" gerekmektedir (Solmuş, 2005: 6; Yılmaz vd., 2008).

İş Tanımlama Endeksi Kapsamında Meslektaşlara İlişkin Negatif Tutumlar ile Davranışsal Mobbingin Boyutlarına Yönelik Algılar

İş tatmininin fazla olduğu bir çalışma ortamında devamsızlığın düşmesi, iş gücü devir oranının azalması örgüt tarafından istenilen sonuçlardır. İş tatminsizliği ise çalışanın yapmış olduğu işten tatmin olmaması, işine yönelik bir isteksizlik ve işe gitmeme isteğini göstermektedir.

Mobbing ise örgütte çatışmalı ve gerilimli bir iklimin oluşmasına sebep yaratan bütün psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda meydana gelen, örgütsel sağlığı bozan, çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyen önemli bir örgütsel sorundur (Quine, 2001; Tutar, 2004).

Mobbingin iş tatmini ile yakından ilişkili olduğu çok sayıda çalışmada rastlanmaktadır. Okçu ve Çetin (2017), öğretmenlerin mesleklerine ya da sosyal ilişkilerine yönelik maruz mobbinge maruz kalma düzeyleri ile iş doyumu arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu; Aras (2019), müzik öğretmenlerinin maruz kaldığı mobbing düzeyi ile iş doyumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu; Yılmaz ve Kılınç (2020), bankacılık sektöründeki personelin maruz kaldığı mobbing ile iş ve yaşam tatmini arasında negatif ve

zayıf yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bütün bu bilgilerden mobbing ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu kuramsal olarak belirlenmiştir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Literatürde İş tatmini ile mobbing arasındaki etkinin incelendiği çalışmalar da mevcuttur. Na’ibi ve Saleem (2022) çalışmasında, iş tatmininin mobbing üzerinde negatif etkisi olduğu ve iki değişken arasında negatif korelasyon olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumda iş tatmini artarsa mobbing ortadan kalkar ve çalışanın iş tatmininde bir iyileşme yaşanır (Na’ibi ve Saleem, 2022; 30). Bir başka şekilde ifade edilmesi gerekirse; işyerindeki mobbing ortadan kalkarsa çalışanların iş tatmini artırılabilir (Doğan ve Doğan, 2009: 265).

Anti-sosyal bir davranış biçimi olan Mobbingi, işyerlerinde gerek yöneticiler gerekse de iş arkadaşları tarafından çalışanlara yapılan zorbalık, şiddet ve taciz olarak özetlemek mümkündür. Mobbing fiziksel, sözlü, sosyal, cinsel, duygusal, toplumsal cinsiyet olarak kendini gösterebilmektedir. Mobbingin çalışanlar üzerinde psikolojik ve fizyolojik etkiler yaratması ve de işten ayrılma ve tükenme davranışlarına neden olması bu kavramın önemini artırmaktadır. En yaygın mobbing mağdurları; çeşitli usulsüzlüklere tanık olan ve bunları bildiren dürüst çalışanlar; daha iyi çalışma koşulları talep eden çalışanlar; dezavantajlı çalışanlar, genç çalışanlar, emekli olmak üzere olan yaşlı çalışanlar; dini veya etnik azınlıklar ve kadınlar olarak sayılabilir.

Kadınların sıkça mobbinge maruz kalan çalışanlardan olması (Yıldırım ve Daşbaşı, 2022; Beycan, 2014; Yiğitbaşı ve Devenci, 2011) çalışmanın örnekleme kadınların alınmasının gerekçesini oluşturmaktadır. Kadın çalışanlarda, meslektaşların negatif tutumlarının mobbing algısında anlamlı farklılık yaratıp yaratmayacağına belirlemek ise çalışmanın temel amacıdır. Bu amaçla İş Tanımlama Endeksinin negatif algıları dikkate alınarak, bu algılara bağlı olarak davranışsal mobbingin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Konuyla ilgili yapılan literatür taramasının ardından kadın çalışanlar açısından, meslektaşların negatif tutumlarının davranışsal mobbing algısı üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmayacağına araştırıldığı bu çalışma nicel yöntemde ele alınmış ve ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir. Model kurgulanırken iş tanımlama endeksinin altı negatif tutumu ve davranışsal mobbing algısının da beş boyutu kullanılmıştır. Ankette davranışsal mobbing ölçeği için 5’li likert tipi sorular, iş tanımlama endeksinde ise iki seçenekli sorular (evet ve hayır) kullanılmıştır.

Şekil 1: Çalışmanın Modeli



Hipotezler:

H1. Meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı (a) sıkıcı bulma, (b) düşman gibi görme, (c) kaba bulma, (d) hoş olmayan olarak görme, (e) sinir bozucu bulma ve (f) inatçı görme algılarına bağlı olarak çalışanların davranışsal mobbingin “iletişim” boyutuna yönelik algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H2. Meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı (a) sıkıcı bulma, (b) düşman gibi görme, (c) kaba bulma, (d) hoş olmayan olarak görme, (e) sinir bozucu bulma ve (f) inatçı görme algılarına bağlı olarak çalışanların davranışsal mobbingin “sosyal ilişkiler” boyutuna yönelik algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H3. Meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı (a) sıkıcı bulma, (b) düşman gibi görme, (c) kaba bulma, (d) hoş olmayan olarak görme, (e) sinir bozucu bulma ve (f) inatçı görme algılarına bağlı olarak çalışanların davranışsal mobbingin “İtibar” boyutuna yönelik algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H4. Meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı (a) sıkıcı bulma, (b) düşman gibi görme, (c) kaba bulma, (d) hoş olmayan olarak görme, (e) sinir bozucu bulma ve (f) inatçı görme algılarına bağlı olarak,

çalışanların davranışsal mobbingin “meslek ve yaşam kalitesi” boyutuna yönelik algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

H5. Meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı (a) sıkıcı bulma, (b) düşman gibi görme, (c) kaba bulma, (d) hoş olmayan olarak görme, (e) sinir bozucu bulma ve (f) inatçı görme algılarına bağlı olarak, çalışanların davranışsal mobbingin “sağlık ve iyilik” boyutuna yönelik algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini İstanbul’da Teknokent bünyelerinde yazılım firmalarında çalışan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Bu çalışanların tercih edilme nedeni daha nitelikli olmaları ve yaşadıkları negatif durumları analiz etme becerilerinin yüksek olmasıdır. Toplam kadın çalışan sayısı 341 kişidir. Evren sayısı bilindiği için örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve %95 güvenilirlik düzeyi temel alınarak örneklem sayısı 181 olarak hesaplanmıştır. Geri dönme oranının düşük olması ihtimaline karşı 220 anket formunun doldurulması talep edilmiş ve hatalı veya eksik doldurulan anket formlarının elenmesiyle uygun olan 206’sı (%93,64) analize tabi tutulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Davranışsal mobbing değişkeninin ölçüğü Heinz Leymann tarafından 1993’de geliştirilen ve 1996’da son halini alan “The Content and Development of Mobbing at Work” makalesinden; İş Tanımlama Endeksi ise Lake vd. (2010) “The Job Descriptive Index: Newly Updated and Available for Download” makalesinden yazarlar tarafından Türkçeye çevrilerek uyarlanmıştır.

Çalışmada davranışsal mobbingin 5 boyutu (mağdurun kendini ifade etmesi ve iletişim yolu, mağdurun sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar, mağdurun itibarına yönelik saldırılar, mağdurun meslek ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar, mağdurun sağlığına ve iyiliğine yönelik saldırılar); iş tanımlama endeksinin ise iş arkadaşları boyutunun 18 tutumundan negatif düşünce algılarını ifade eden 6 tutumu (sıkıcı olma, düşman olma, kaba olma, hoş olmama, sinir bozucu olma ve inatçı olma) kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada veriler bu alanda sıklıkla kullanılan anket yöntemi toplanmıştır. Çalışma için gerek kurumumuzdan gerek de verilerin toplandığı teknokentlerden izin alınmıştır. Katılımcılara matbu formlar bireysel uygulanmış ve veriler gönüllülük esasıyla toplanmıştır. Anketlerin doldurulma süresi ortalama 10 dakika sürmüştür. Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 24.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada frekans analizi, yüzde analizi, geçerlik ve güvenilirlik analizi, t testi uygulanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmada yer alan tüm değişkenlerin ölçek güvenilirliği, literatürde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa değerleri ve değişkenlerin önerme sayıları Tablo 1’de yer almaktadır. Değişkenlerin değeri 0,874 ile 0,918 arasındadır ve güvenilirlik düzeyleri oldukça yüksektir (Kılıç, 2016: 47).

Tablo 1: Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirlikleri

Ölçekler	Önerme Sayısı	Cronbach’s alfa değerleri
Mağdurun Kendini İfade Etmesi ve İletişim Yolu	8	0,909
Mağdurun Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırılar	4	0,892
Mağdurun İtibarına Yönelik Saldırılar	8	0,901
Mağdurun Meslek ve Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırılar	5	0,874
Mağdurun Sağlığına ve İyiliğine Yönelik Saldırılar	5	0,918
İş Tanımlama Endeksi Negatif Tutumlar	6	0,799

Etik Kurul Beyanı

Kurul Adı: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Karar Tarihi: 07.12.2022

Belge Numarası: E-72321963-300-179405

BULGULAR

Demografik Değişkenler Bazında Bulgular

Çalışmadaki kadın katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde 43'ünün (%20,9) 21-25, 70'inin(%34) 26-30, 62'si (%30,1) 31-35 ve 31'inin de (%15) 36-40 yaş aralığında oldukları; medeni durumlarına bakıldığında ise 97'sinin (%47,1) bekâr ve 109'unun (%52,9) evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların %16'sı (N=33) alt kademe, %28,6'sı (N=59) orta kademe ve %1,5'i (N=3) üst kademe yöneticisi olmak üzere %46,1'i (N=95) yönetim kadrosunda görev yapmaktadır.

Değişkenler Arası İlişki Bazında Bulgular

İlk olarak değişkenlerin geçerliliği ve güvenilirliği Cronbach Alfa değerleri ile ölçümlenmiştir. Daha sonra ise değişkenlerin birbirleriyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla t testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular ve hipotezlerin kabul ve ret durumları tablolarda yer almaktadır.

T Testi

“H1. Meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı (a) sıkıcı bulma, (b) düşman gibi görme, (c) kaba bulma, (d) hoş olmayan olarak görme, (e) sinir bozucu bulma ve (f) inatçı görme algılarına bağlı olarak, çalışanların davranışsal mobbingin “iletişim” boyutuna yönelik algılarında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezine dair bulgular Tablo 2’de yer almaktadır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı sıkıcı bulma, düşmanca bulma, hoş bulmama, sinir bozucu bulma ve inatçı bulma durumlarına bağlı olarak çalışanların davranışsal mobbingin “iletişim” boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sadece meslektaşı kaba bulma durumuna bağlı olarak çalışanların davranışsal mobbingin iletişim boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre sadece H1c hipotezi kabul edilmiş H1a, H1b, H1d, H1e ve H1f hipotezleri ise ret edilmiştir.

Tablo 2: Meslektaşların Negatif Tutumları ve Davranışsal Mobbingin İletişim Boyutuna Yönelik Algıları

Davranışsal Mobbingin İletişim Boyutu		Ortalama	Std. sapma	t	p	H1
İ2. Sıkıcı bulma	Evet	3,50	0,88	2,113	0,36	H1a = RET
	Hayır	3,24	0,82			
İ9. Düşmanca bulma	Evet	3,54	0,75	2,226	0,27	H1b= RET
	Hayır	3,26	0,88			
İ10. Kaba bulma	Evet	3,69	0,78	3,400	0,01	H1c= KABUL
	Hayır	3,23	0,84			
İ13. Hoş bulmama	Evet	3,52	0,73	1,908	0,58	H1d= RET
	Hayır	3,27	0,88			
İ17. Sinir bozucu bulma	Evet	3,47	0,83	1,410	0,16	H1e= RET
	Hayır	3,29	0,85			
İ18. İnatçı bulma	Evet	3,55	0,72	2,602	0,10	H1f= RET
	Hayır	3,23	0,90			

Çalışmanın ikinci hipotezi olan “H2. Meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı (a) sıkıcı bulma, (b) düşman gibi görme, (c) kaba bulma, (d) hoş olmayan olarak görme, (e) sinir bozucu bulma ve (f) inatçı görme algılarına bağlı olarak, çalışanların davranışsal mobbingin “sosyal ilişkiler” boyutuna yönelik algılarında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi ile ilgili sonuçlar Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3’e göre meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı kaba bulma ve hoş bulmama durumlarına bağlı olarak çalışanların davranışsal mobbingin sosyal ilişkiler boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakta ancak meslektaşı sıkıcı bulma, düşmanca bulma, sinir bozucu bulma ve inatçı bulma durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre H2c ve H2d ret edilmiş H2a, H2b, H2e ve H1f hipotezleri de kabul edilmiştir.

Tablo 3: Meslektaşların Negatif Tutumları ve Davranışsal Mobbingin Sosyal İlişkiler Boyutuna Yönelik Algıları

Davranışsal Mobbingin Sosyal İlişkiler Boyutu		Ortalama	Std. sapma	t	p	H2
İ2. Sıkıcı bulma	Evet	3,76	,99	2,113	0,04	H2a =KABUL
	Hayır	3,42	1,01			
İ9. Düşmanca bulma	Evet	3,94	,77	3,874	0,00	H2b= KABUL
	Hayır	3,37	1,07			
İ10. Kaba bulma	Evet	3,84	,82	2,401	0,17	H2c= RET
	Hayır	3,45	1,06			
İ13. Hoş bulmama	Evet	3,88	,81	1,908	0,58	H2d= RET
	Hayır	3,41	1,06			
İ17. Sinir bozucu bulma	Evet	3,86	,86	3,029	0,03	H2e=KABUL
	Hayır	3,40	1,05			
İ18. İnatçı bulma	Evet	3,99	,76	4,955	0,00	H2f=KABUL
	Hayır	3,30	1,06			

“H3. Meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı (a) sıkıcı bulma, (b) düşman gibi görme, (c) kaba bulma, (d) hoş olmayan olarak görme, (e) sinir bozucu bulma ve (f) inatçı görme algılarına bağlı olarak, çalışanların davranışsal mobbingin “itibar” boyutuna yönelik algılarında anlamlı bir farklılık vardır” çalışmanın üçüncü hipotezidir. Analiz sonuçları Tablo 4’de yer almaktadır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı düşmanca bulma, kaba bulma, hoş bulmama ve inatçı bulma durumlarına bağlı olarak bireylerin davranışsal mobbingin alt boyutu olan “itibar” algıları arasında anlamlı farklılık bulunduğunu göstermektedir. Buna göre H3b, H3c, H3d ve H3f hipotezleri kabul edilmiştir. Meslektaşı sıkıcı bulma ve sinir bozucu bulma durumuna bağlı olarak çalışanların davranışsal mobbingin itibar boyutuna yönelik algıların arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuçlara göre H3a ve H3e ret edilmiştir.

Tablo 4: Meslektaşların Negatif Tutumları ve Davranışsal Mobbingin İtibar Boyutuna Yönelik Algıları

Davranışsal Mobbingin İtibar Boyutu		Ortalama	Std. sapma	t	p	H3
İ2. Sıkıcı bulma	Evet	3,57	0,85	1,958	0,52	H3a = RET
	Hayır	3,33	0,83			
İ9. Düşmanca bulma	Evet	3,67	0,68	2,864	0,05	H3b= KABUL
	Hayır	3,31	0,89			
İ10. Kaba bulma	Evet	3,80	0,75	3,616	0,00	H3c= KABUL
	Hayır	3,31	0,84			
İ13. Hoş bulmama	Evet	3,68	0,67	2,811	0,05	H3d= KABUL
	Hayır	3,32	0,88			
İ17. Sinir bozucu bulma	Evet	3,60	0,75	2,161	0,32	H3e= RET
	Hayır	3,34	0,87			
İ18. İnatçı bulma	Evet	3,64	0,63	2,877	0,04	H3f=KABUL
	Hayır	3,30	0,92			

Çalışmanın dördüncü hipotezi “H4. Meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı (a) sıkıcı bulma, (b) düşman gibi görme, (c) kaba bulma, (d) hoş olmayan olarak görme, (e) sinir bozucu bulma ve (f) inatçı görme algılarına bağlı olarak, çalışanların davranışsal mobbingin “meslek ve yaşam kalitesi” boyutuna yönelik algılarında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezidir. Bu hipotezin analizi sonucunda meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı sıkıcı bulma ve kaba bulma durumlarına bağlı olarak davranışsal mobbingin meslek ve yaşam kalitesi boyutu algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamakta; düşmanca bulma,

hoş bulmama, sinir bozucu bulma ve inatçı bulma durumları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre H4a ve H4c alt hipotezleri reddedilirken; H4b, H4d, H4e ve H4f alt hipotezleri kabul edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5: Meslektaşların Negatif Tutumları ve Davranışsal Mobbingin Meslek ve Yaşam Kalitesi Boyutuna Yönelik Algıları

Davranışsal Mobbingin Meslek ve Yaşam Kalitesi Boyutu		Ortalama	Std. sapma	t	p	H4
İ2. Sıkıcı bulma	Evet	3,72	0,97	1,256	0,21	H4a = RET
	Hayır	3,54	0,94			
İ9. Düşmanca bulma	Evet	3,27	0,88	4,037	0,00	H4b= KABUL
	Hayır	3,43	0,98			
İ10. Kaba bulma	Evet	3,75	0,88	1,139	0,26	H4c= RET
	Hayır	3,57	0,97			
İ13. Hoş bulmama	Evet	3,95	0,85	3,197	0,02	H4d= KABUL
	Hayır	3,48	0,96			
İ17. Sinir bozucu bulma	Evet	3,96	0,84	3,618	0,00	H4e=KABUL
	Hayır	3,45	0,96			
İ18. İnatçı bulma	Evet	4,04	0,72	5,053	0,00	H4f=KABUL
	Hayır	3,37	0,99			

Çalışmanın beşinci ve son hipotezi “H5. Meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı (a) sıkıcı bulma, (b) düşman gibi görme, (c) kaba bulma, (d) hoş olmayan olarak görme, (e) sinir bozucu bulma ve (f) inatçı görme algılarına bağlı olarak, çalışanların davranışsal mobbingin “sağlık ve iyilik” boyutuna yönelik algılarında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezidir. Bu hipoteze dair bulgular Tablo 5’de yer almaktadır. Analiz sonucunda meslektaşlara ilişkin negatif tutumlardan meslektaşı düşmanca bulma, hoş bulmama, sinir bozucu bulma ve inatçı bulma durumlarına bağlı olarak çalışanların davranışsal mobbingin sağlık ve iyilik boyutu boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Meslektaşı sıkıcı bulma ve kaba bulma durumuna bağlı olarak ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre sadece H5b, H5d, H5e ve H5f hipotezleri kabul edilirken H5a ve H5c hipotezleri ret edilmiştir.

Tablo 6: Meslektaşların Negatif Tutumları ve Davranışsal Mobbingin Sağlık ve İyilik Boyutuna Yönelik Algıları

Davranışsal Mobbingin Sağlık ve İyilik Boyutu		Ortalama	Std. sapma	t	p	H5
İ2. Sıkıcı bulma		3,12	1,03	2,428	0,20	H5a =RET
		2,74	1,13			
İ9. Düşmanca bulma		3,27	0,88	3,450	0,01	H5b= KABUL
		2,71	1,16			
İ10. Kaba bulma		3,19	1,05	2,263	0,25	H5c= RET
		2,79	1,11			
İ13. Hoş bulmama		3,29	0,99	3,358	0,01	H5d= KABUL
		2,73	1,11			
İ17. Sinir bozucu bulma		3,29	0,95	3,628	0,00	H5e=KABUL
		2,70	1,13			
İ18. İnatçı bulma		3,28	0,84	4,008	0,00	H5f=KABUL
		2,66	1,18			

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Mobbing konusuna hem kamuoyunun hem de akademik yazının çok yoğun ilgisi bulunmaktadır. Her mesleki anlaşmazlığın eşanlamlısı olarak düşünülen mobbing aslında belirli bir sıklıkta ve süreklilikte olan,

belirli bir kişiye yönelik sistematik düşmanlık içeren ve o kişinin iş hayatında mesleki itibarsızlaştırma, hor görme, izolasyon gibi zararlar görmesi sonucunu doğuran bir kavramdır. Mobbing en sık hizmet, sağlık, sosyal hizmetler ve eğitim sektörlerinde görülmektedir. Çalışma yaşamındaki mobbing açısından dezavantajlı gruplar ise; kadınlar, yaşlılar, farklı din veya kökene sahip göçmenler, hükümlükler ve engellilerdir.

Kadınların erkeklerden daha fazla etkilenmesi gerekçesinden hareketle bu çalışmanın evreni kadın çalışanlar olarak tanımlanmıştır. İstanbul'da faaliyette olan Teknokentlerdeki yazılım firmalarında görev yapan kadın çalışanlardan anket yoluyla veri toplanmış ve çalışma yaşamı için son derece önemli olan iş tanımlama endeksinin negatif tutumlarına bağlı olarak davranışsal mobbingin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

Verilerin analizi sonucunda iş tanımlama endeksinin sıkıcı bulma, düşmanca bulma, kaba bulma, hoş bulmama, sinir bozucu bulma, inatçı bulma gibi negatif tutumlara bağlı olarak çalışanların mobbing algılarında anlamlı farklılık olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Aslında bu beklenen bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır çünkü insanların yaşı, cinsiyeti, psikolojik ve karakteristik özellikleri, kültürel yapısı, farkındalık düzeyi, yetiştiriliş tarzı, eğitim seviyesi gibi nitelikleri aynı konularda farklı bakış açıları geliştirmelerine ve durumları değişik algılamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle hassas bir konudur ve yönetim tarafından daha özenle yönetilmelidir.

Bu amaçla yönetim tarafından, çalışanların korunması ve işyeri kültürünün iyileştirilmesi için mobbing kavramı net bir biçimde açıklanmalı ve sınırlar açık bir şekilde belirlenmelidir. Mobbing davranışı daha gerçekleşmeden önce sağlıklı ve saygılı bir örgütsel iklimin teşvik edilmesi, paydaşlara bu konuda bilinçlendirme amaçlı eğitimler verilmesi, çalışanların iş ve yaşam kalitelerini artıran faaliyetler yapılması ve doğru bir iletişim zemininin oluşturulması gerekmektedir. Mobbing davranışının gerçekleşmesi durumunda ise çatışmayı çözmek için arabulucu politikaların oluşturulması, ceza ve teşviklerin belirlenmesi, maruz kalanlara destek sağlanması büyük önem arz etmektedir.

Örgütsel etkinlik bakımından büyük öneme sahip olan ve gün geçtikçe artan meslektaşlara yönelik negatif tutum ile davranışsal mobbing kavramlarının başka çalışmalarda farklı konu/alt boyutlar ile çalışılması ve araştırma konularının farklı örgütsel davranış konularıyla olan ilişkisinin de araştırılması önem arz etmektedir. Bu konuda çalışacak olan araştırmacılara öneri olarak daha büyük veya farklı popülasyonda bir örneklem seçilmesi ve daha genel sonuçlara ulaşılması verilebilir. Ayrıca davranışsal mobbingin çalışma alanlarında çok fazla olduğunun ve defalarca uygulandığının üst yöneticilerce farkında olunması ve önlemlerin alınması hususunda bir farkındalık meydana getirilmesi araştırmacıların düşüncelerinden birisidir

Yazarlık Katkısı

Her bir yazarın katkı oranı (%25) eşittir.

Etik Kurul Beyanı

Kurul Adı: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Karar Tarihi: 07.12.2022

Belge Numarası: E-72321963-300-179405

KAYNAKÇA

- Alpsoy, A. (2018). Akademisyenlerin İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ile Öz Yeterliliğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Özlem Atan Tarlacı), İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aras, A. (2019). The Effect of Mobbing Levels Experienced by Music Teachers on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(84), 28-56.
- Arısoy, A. (2011). Mobbingi Ortaya Çıkaran Faktörler: Isparta- Antalya-Burdur'da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Çalışma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Adem Korkmaz), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, O. ve Öcel, H. (2009). İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 7-31.
- Beycan, B. (2014). İşyerindeki Psikolojik Tacizin (Mobbing) Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Belgin Aydınant), Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Blood, M.R. (1971). The Validity of Importance. *Journal of Applied Psychology*, 55(5), 487-488.

- Bowling, N. ve Beehr, T. (2006). Workplace Harassment From The Victim’s Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 0(91), 998-1012.
- Çobanoğlu Ş. (2005). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları Psikoloji Dizisi.
- Davenport, N.; Schwartz, R. ve Elliott, G. (2003). *Mobbing: İşyerlerinde Duygusal Taciz*, (Çev: Osman Cem Önortay), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demir, S. (2018). Akaryakıt Sektöründeki Çalışanların İş Tatmini ile Yöneticilerin Algılanan Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Evren Ayrancı), İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, H. ve Doğan, İ. (2009 June). The Relationship Between Mobbing and Job Satisfaction: an Exploratory Study. *International Symposium on Sustainable Development*, 0(0), 9-10.
- Eğimli, A.T. ve Bitirim, S. (2010). Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldıрма (Aktörlerin ve Kurbanların İletişim Davranışları). *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 45-66.
- Erdoğan, V. ve Yıldırım, A. (2017). Healthcare Professionals’ Exposure to Mobbing Behaviors and Relation of Mobbing with Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Procedia Computer Science*, 0(120), 931-938.
- Ergin, C. (1997). Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak “İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 12 (39), 25–36.
- Ewen, R.B. (1967). Weighting Components of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychol Ogy*, 0(51), 68-73.
- Giorgi, G. (2012). Workplace Bullying in Academia Creates a Negative Work Environment. An Italian Study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 0(24), 261–275.
- Ilies, R.; Hauserman, N.; Schowochau, S. ve Stibal, J. (2003). Reported Incidence Rates of Work-Related Sexual Harrasment in the United States: Using Meta-Analysis to Explain Reported Rate Disparities. *Personnel Psychology*, 0(56), 607-631.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İş görenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkinin Araştırılması, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 0(11), 100–119.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayısı. *Psikiyatri ve Davranış Bilimleri*, 6(1), 47-48.
- Kinicki, A. J.; Mckee-Ryan, F. M.; Schriesheim, C. A. ve Carson, K. P. (2002). Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 0(87), 14–32.
- Lake, C. J.; Gopalkrishnan, P.; Sliter, M. T. ve Withrow, S. (2010). The Job Descriptive Index: Newly Updated and Available for Download. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 48(1), 47-49.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing*. Hamburg: Rowohlt.
- Leymann, H. (1996). The Contend and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2). 165-184.
- Lutgen-Sandvik, P.; Tracy, S. J. ve Alberts, J.K. (2007). Burned By Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837-862.
- Mastekaasa, A. (1994). Psychological Well-Being and Marital Dissolution. *Journal of Family Issues*, 15(2), 208-228.
- Mikes, P.S. ve Huhn, C.L. (1968). Use of Importance as a Weighting Component of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 0(52), 394-398.
- Mitchell, T.R. ve Larson J. R. (1987). *People in Organizations: an Introduction to Organizational Behavior*, (Third Edition), Singapore, Mcgraw- Hill, (139-140).
- Na’ibi, A. A. ve Saleem, N. (2022). The Effects of Job Satisfaction on Organization Citizenship and Mobbing in Hospitality Industry.
- Okçu, V. ve Çetin, H. (2017). Investigating the Relationship Among the Level of Mobbing Experience, Job Satisfaction and Burnout Levels of Primary and Secondary School Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 148-161.
- Özdemir, F. (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Ünal Ay), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2),43-70.

- Quine L. (2001). Workplace Bullying in Nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73–84.
- Quinn, R.P. ve Mangione, T.W. (1973). Evaluating Weighted Models of Measuring Job Satisfaction: a Cinderella Story. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 0(10), 1-23.
- Rice, R.W., Gentile, D.B. ve Mcfarlin, D.A. (1991). Facet Importance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 10(1), 19-31.
- Roberts, K. H. ve Savage, F. (1973). Twenty Questions: Utilising Job Satisfaction Measures. *California Management Review*, 0(15), 82-90.
- Smith, P. C.; Kendall, L. M. ve Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Rand McNally.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Sönmez, B.; Sönmez, Ö.; Orhan, D. ve Öksüz, E. (2016). Ankara’da Radyoloji Teknisyenlerinin İş Doyumu ve Tükenme Durumları: Kesitsel Bir Çalışma. *Eurasian Journal of Family Medicine*, 5(1), 25-32.
- Staples, S. ve Higgins, C.A. (1998). A Study of the Impact of Factor Importance Weightings on Job Satisfaction Measures. *Journal of Business and Psychology*, 13(2), 211-232.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 0(4), 13-28.
- 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.
- Tonga, M. Schwendimann, R. ve Zúñiga, F. (2017). Mobbing Among Care Workers in Nursing Homes: a Cross-Sectional Secondary Analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project. *International Journal of Nursing Studies*, 0(66), 72-81.
- Tutar H. (2004) *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Barış Kitap Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Ülker, G. (2006). Örgütlerde İş ve Yaşam Tatmini: Kamu Kurumu Analizi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(13), 168-190.
- Yıldırım, Z. ve Daşbaşı, S. (2022). Kamuda Çalışan Kadın Sosyal Çalışmacıların Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 0(33), 179-204.
- Yılmaz, A.; Özler, D. E. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Electronic Journal of Social Sciences* 7(26), 334-357.
- Yılmaz, E. ve Kılınç, E. (2020). Bankacılık Sektöründe Psikolojik Yıldırmanın Çalışanların İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 5(11), 34-52.
- Yiğitbaş, Ç. ve Deveci, S. E. (2011). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 0(11), 23-28.
- Yüçetürk, E. (2002). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları Düş Mü? Gerçek Mi? <http://www.bilgiyönetimiorq/cm/Paper/yaz.ark.php> adresinden 08.10.2022 tarihinde erişildi.