

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

## MOBBİNG VE TÜKENMİŞLİK ALGILARI İLE YAŞAM TATİMİNİ DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: YARDIMCI YARGI PERSONELİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Yılmaz ESKİBİNA<sup>1</sup>

### Öz

Araştırmanın amacı, yardımcı yargı personelinin mobbing ve tükenmişlik algıları ile yaşam tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini Balıkesir Adliyesi'nde görev yapan 252 yardımcı yargı personeli oluşturmaktadır. Araştırmada demografik değişkenlerin tespitine yönelik kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Mobbing algısına yönelik; Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede tarafından 2008 yılında geliştirilen ve 2013 yılında Ö.Laleoğlu ve E.Özmen tarafından Türkçeye çevrilen "Mobbing Tutum Ölçeği"; tükenmişlik algısına yönelik ise Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen ve C.Ergin tarafından 1992 yılında Türkçeye uyarlanan "Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Son olarak Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 1985 yılında geliştirilen ve 2018 yılında M.Bekmezci ve İ.Mert tarafından Türkçeye çevrilen "Yaşam Tatmin Ölçeği" kullanılarak 176 katılımcıdan veri elde edilmiştir. Yardımcı yargı personelinin cinsiyet, yaş ve statü değişkenine göre mobbing algılarında anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir. Ayrıca mesleki kıdeme göre tükenmişlik algısında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında mobbing ve tükenmişlik algısının yardımcı yargı personelinin yaşam tatmini düzeyine etkisi test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizinde mobbing algısı ile tükenmişlik algısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, tükenmişlik algısı ile yaşam tatminin algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. Mobbing algısı ile yaşam tatmini arasında doğrudan anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizi sonucunda mobbing algısının yaşam tatmini düzeyine her ne kadar negatif yönde bir etkiye sahip olsa da istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür. Ancak tükenmişlik algısının yaşam tatmini düzeyini negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yardımcı Yargı Personeli, Mobbing, Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini

## THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF MOBBING AND BURNOUT AND LIFE SATISFACTION: AN APPLICATION ON ASSISTANT JUDICIARY STAFF

### Abstract

The aim of the study is to examine the relationship between the mobbing and burnout perceptions of the assistant judicial personnel and their life satisfaction levels. The universe of the research consists of 252 assistant judicial personnel working in Balıkesir Courthouse. In the study, a personal information form was prepared for the determination of demographic variables. Regarding the perception of mobbing; The "Mobbing Attitude Scale" developed by Aiello, Deitinge, Nardella and Bonafede in 2008 and translated into Turkish by Ö.Laleoğlu and E.Özmen in 2013 was used. For the perception of burnout; The "Burnout Scale" developed by Maslach and Jackson in 1981 and adapted to Turkish by C. Ergin in 1992 was used. Finally, data were obtained from 176 participants using the "Life Satisfaction Scale" developed by Diener, Emmons, Larsen and Griffin in 1985 and translated into Turkish by M. Bekmezci and İ. Mert in 2018. It has been determined that there is a significant difference in mobbing perceptions of assistant judicial personnel according to gender, age and status. In addition,

<sup>1</sup> Öğr. Gör., Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı, [yilmazeskibina@gmail.com](mailto:yilmazeskibina@gmail.com), Orcid: 0000-0002-3386-3203

**Bu Yayına Atıfta Bulunmak İçin/Cite as:** Eskibina, Y. (2023). Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeyi Arasındaki İlişki: Yardımcı Yargı Personeli Üzerine Bir Uygulama. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 55-74.

it has been determined that there is a difference in the perception of burnout according to professional seniority. Moreover, the effect of mobbing and burnout perception on the level of life satisfaction of the assistant judicial personnel was tested. In the correlation analysis, it was understood that there was a positive and significant relationship between mobbing perception and burnout perception, and a negative significant relationship between burnout perception and life satisfaction perceptions. It has been determined that there is no direct and significant relationship between mobbing perception and life satisfaction. As a result of multiple regression analysis, it was seen that although mobbing perception had a negative effect on life satisfaction, it was not statistically significant. However, it has been understood that the perception of burnout has a negative and significant effect on the level of life satisfaction.

**Key words:** Auxiliary Judicial Staff, Mobbing, Burnout and Life Satisfaction

## Giriş

Türk Medeni Kanunu'nun 24. Maddesinin "kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır" şeklindeki hükmü mobbingin hukuk dışı bir fiili olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Anayasamızın 5. Maddesi devlete "kişilerin mutluluğunu sağlamak" görevini yüklemektedir. Ayrıca Anayasamızın 17. Maddesi, yurttaşlara "maddi ve manevi varlığını geliştirme" hakkı tanımaktadır. Bu görevleri yüklenen devletin vatandaşların çalışma ortamlarında mobbingten korumak için önlem alması gerekmektedir. Birçok Yargıtay kararı da mobbingi suç olarak kabul etmiştir, yerel Mahkemelerin iş ve tazminat davalarını onaylamıştır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/9154; K. 2008/13307; Ankara 8. İş Mahkemesi, E. 2006/19; K. 2006/625). Yasal düzenlemelere rağmen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre bir yıl içerisinde kuruma mobbing mağduru olduğu gerekçesi ile binlerce başvuru yapılmıştır (ÇSGB:2014). Bu sadece resmi olarak başvuruların sayısıdır, çeşitli nedenlerle başvuruda bulunmadığı halde mobbinge maruz kaldığını düşünen kaç çalışan vardır, bilemiyoruz. Anayasamızın kanunsuz emir başlıklı 137. Maddesinde kamu görevlilerine, amirlerinden aldıkları emri mevzuata aykırı gördükleri takdirde yerine getirmeme, amir ısrar ederse emri yazılı isteme hakkı tanımaktadır. Amir burada mobbing davranışı ile anayasal hakkı baypas etmektedir. Emrine itiraz eden, ya da mevzuata aykırı gördüğü emri yazılı isteyen emrindeki memuruna mobbing uygulayarak onu bezdirerek ve yıldırarak, emirleri sorgulayamaz hale getirmeye çalışırlar. Sosyal Öğrenme Kuramı gereği kendisi mobbinge maruz kalmayan çalışanlar dahi çevrelerinde amirleri tarafından mobbing uygulanan iş arkadaşlarını görerek ve bunların hukuki çabalarının sonuçsuz kaldığını duyarak bu baskıyı üzerlerinde hissederler. Amirler bu sayede kendilerine en yakın olan denetleyicilerini etkisiz hale getirmiş olurlar.

Bu araştırmada öncelikle yardımcı yargı personelinin demografik değişkenlerinin mobbing ve tükenmişlik algıları ile yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı hususu tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu üç değişkenin birbirleri ile ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bunun yanında mobbing ve tükenmişlik algılarının yaşam tatmini düzeyine etkisi araştırılacaktır. Literatür incelendiğinde mobbing, tükenmişlik ya da yaşam tatmini konulu birçok çalışma (Keser,2005; Karcıoğlu ve Çelik,2012; Keser ve Güler,2016; Albar ve Ofluoğlu,2017; Yöney ve Kılıç,2020) özel sektör çalışanları üzerine uygulanmıştır. Kamu personeli üzerine ise (Çivilidağ, 2012; Çakıroğlu ve Tengilimoğlu,2014; Okçu ve Çetin,2017;) hazırlanan makale çalışmaları da sırasıyla öğretmen, sağlık çalışanı ve askeri personel üzerine uygulanmıştır. Ülkemizde yardımcı yargı personeli üzerine çok az sayıda (Tansel,2018; Tansel,2021, Eskibina,2021) akademik makale çalışması yapılmıştır.

Günümüzde özellikle örgütler düzeyinde oldukça önemli değişkenler olduğu varsayılan ve pek çok araştırmaya konu olan mobbing, tükenmişlik ve yaşam tatmini değişkenlerinin arasındaki ilişkinin incelenmesi ayrıca mobbing ve tükenmişlik algılarının yaşam tatmini düzeyine etkisinin tespiti amacıyla oluşturulan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı, kurumsal, toplumsal ve bilimsel yararları olacağı ve bu yönüyle de önemli olarak nitelendirilebileceği varsayılabilir. Bu bağlamda yardımcı yargı personelinin mobbing algısını gelecekte ele alacak olan araştırmacılar için genel bir durum değerlendirmesi yapılarak bilimsel bir çerçevenin ortaya koyulması ile birlikte bir rehber oluşturmak istenmiştir. Bu konuda çalışma yapacak olanlar “mobbing algısının iş tatminine etkisi” üzerine yoğunlaşabilir. Ayrıca mobbingin kaynakları (mevzuattan, üst yöneticiden, eşitlerden ya da merkezi denetimin zayıflığından) araştırılabilir.

## 1. MOBBİNG

Latince kökenli olan mobbing kelimesinin Türkçe sözlük karşılığı “bezdiri, yıldırma” iken 2011 yılı başbakanlık genelgesinde<sup>1</sup> “psikolojik taciz” olarak tanımlanmıştır. Akademik literatürde; “psikolojik şiddet, duygusal taciz, manevi baskı, psikolojik taciz, manevi şiddet” gibi değişik anlamlarda kullanılmaktadır (Demirci ve Büyük, 2012: 262; Kök, 2006: 6). Bir diğer araştırmada mobbing; “psikolojik sindirme” olarak açıklanmıştır. (Pikas, 2017: 92). Mobbing, işyerinde, “bir grup insanın aynı anda ve tekrar tekrar belirli bir hedefe karşı saldırgan, zararlı ve düşmanca davrandığı karmaşık bir zorbalık” şeklindedir (Braungardt vd., 2013: 2). İşyerinde zorbalık ve duygusal taciz ya da uluslararası kabul görmüş adıyla mobbing; “bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları, sistematik, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlardır” (Arpacıoğlu,2008:4).

Leyman, (1996) mobbingi; “işyerinde üstlerin astlarına, üstesinden gelemeyecek işler yüklemeye, yetki gaspı, iş ile ilgili bildirimleri göz ardı etme, sindirme ve yıldırma gibi davranışların bütünü” olarak tanımlamaktadır (Laçın,2020:7). Mobbing duygusal bir saldıradır. Ancak mobbingin yalnızca duygusal ve psikolojik şiddet ya da istismar kavramları ile açıklanması çoğu zaman yeterli olmamaktadır. Mobbing bireyin(çalışanın) saygısız ve zarar verici davranışların hedefi haline geldiği anda başlar (Davenport vd.1999’dan akt; Laleoğlu ve Özmete,2013:10-11). Mobbing günümüzde psikolojik baskı ve yıldırma politikalarının benimsendiği işyeri psikolojilerini tanımlamak için kullanılmaktadır (Davenport vd. 2003:157). Bütün tanımların ortak noktası dikkate alındığında mobbingin amacının işyerinde bireyi(çalışanı) itaat etmeye, boyun eğmeye zorlamak olduğu görülmektedir. Mobbing davranışlarının baş göstermesinde ve kurum içerisinde yayılmasında; “yönetim zaafı, zayıf iletişim ve belirsiz iş tanımları, iş stresi, etik ihlali, zayıf örgüt atmosferi” gibi etkenlerin önemli rol oynadığı ileri sürülmektedir. Personel tarafından bu tür unsurlara karşı mücadele verildiği zaman kendisi açısından büyük sorunlara yol açtığı bir gerçektir (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 43). Mobbing çalışma yaşamında genellikle üstün asta uyguladığı hukuk çerçevesinden çıkmadan ancak insan onur ve haysiyetini zedeleyici davranışlar olarak kabul edilmektedir (Nikolić ve Višnjić, 2020). Ancak psikolojide yaşlılar/akranlar arasında yaşandığı ileri sürülen akran zorbalığı, mobbing

<sup>1</sup> Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme Başkanlığı’nın 2011/2 sayılı 19/03/2011 tarihli genelgesi. Resmi Gazete’nin 27879 sayısında “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” adı ile yayımlanmıştır.

şeklinde iş yaşamında da görülebilmektedir. Özellikle kıdemli çalışanların göreve yeni başlayanlara karşı, işin inceliklerini, işin daha kolay ve pratik yapılarını öğretmemesi şeklinde başlayan bilgi saklama eğilimleri ile yeni geleni itaat altına alma çabası sergileyebilmektedirler

Mobbing ve işyerinde zorbalık kavramları, her ikisi de genellikle bir sosyal yıldırma ve kontrol aracı olarak kullanıldığı için “psikolojik savaş veya terörizme” benzetilmiştir. Terim öncelikle inşaat sektöründe ve okullarda kullanılmıştır, ancak artık üstlerden veya iş arkadaşlarından cinsiyete veya engelliliğe dayalı ayrımcılık gibi işle ilgili diğer tacizleri tanımlamak için de kullanılmaktadır (Petrescu ve Manghiuc, 2020). Bu yönleriyle psikoloji ve mobbingin birbiriyle ilişkili iki alan olduğu söylenebilir. Mobbing temelde birden fazla kişiyi içeren bir zorbalık tekniğidir (Ferris, 2009: 170-175). Mobbinge uğrayan bireyin genel olarak; “zeki, yetenekli, işinde yaratıcı, dürüst, güvenilir, yeni ve farklı fikirler geliştirebilen ve hızla yükselme potansiyeline sahip kişiler” olduğu söylenebilir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009).

## 2. TÜKENMİŞLİK

Tükenme; “çalışma ortamından kaynaklanan stres sonucu bireyde meydana gelen; fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik duygusu” olarak tanımlanabilir (Pines ve Giora, 2005). Tükenmişlik; “enerji, güç ve kaynaklardan aşırı isteklerde bulunulması sonucunda yaşanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik” duygularının toplamıdır (Freudenberg, 1974’ten akt; Tansel, 2018:554). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği; “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarı olmak” üzere üç boyutta ele almışlardır. Duygusal tükenme, çalışanın duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir. Duyarsızlaşma, çalışanın hizmet verdiği kişilere insancıl olmayan ve olumsuz bir tavır sergilemesi durumudur. Bireysel başarı ise, kişinin kendisini işinde yeterli ve başarılı hissetmesi durumunu ifade etmektedir (Dursun, 2012:107).

Tükenmişlik, “yorgunluk, sinizm ve işteki etkisizlik” duygularıyla karakterize psikolojik bir durumdur. Tükenmişlik, uzun vadeli, yüksek düzeyde enerji gerektiren her türlü stresli durumda olan bireyleri etkileyebilir. Bu bağlamda tükenmişliğin zihinsel sağlık üzerinde derin etkileri olduğu belirtilebilir. Tükenmişliğin en sık görülen psikiyatrik belirtileri, “düşük benlik saygısı, depresyon, anksiyete ve uyku bozuklukları” olarak açıklanmıştır. Ayrıca birey “değersizlik ve benliğinden uzaklaşma” gibi duygudurumlar yaşayabilir (Maslach ve Leiter, 2016: 105-106). Bir diğer araştırmada tükenmişlik, “zihinsel yorgunluk, algılanan başarı eksikliği ve etkinliğin azalması durumu” olarak açıklanmış ve “bireyde moral bozukluğuyla birlikte tam kapasiteli çalışma yeteneğinin azalması dâhil olmak üzere çeşitli sorunlar ortaya çıkarabilen durum” şeklinde açıklanmıştır (Schwarzer ve Hallum, 2008: 153). Tükenmişlik, kronik iş stresinin neden olduğu psikolojik bir durumdur. Refah, sağlık ve canlılık duygusunun azalmasına neden olabilir ve herhangi bir meslekte bireyler arasında meydana gelebilecek “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı sendromu” olarak açıklanabilir. Tükenme genellikle aşırı çalışıldığında ortaya çıkar. Bu, fiziksel ve duygusal bir tükenme durumuna yol açmaktadır (Kristensen vd., 2005: 193-194). Tükenmişlik (burnout) insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde sıklıkla rastlanan ve stresin ortaya çıkardıklarından daha farklı tepkilere neden olan bir olgudur. Araştırma sonuçları, “kişisel özelliklerin, kişilerin geçmiş yaşantılarına ilişkin özelliklerin ve örgütsel

etmenlerin” tükenmişliği etkilediğini göstermiştir (Ergin,2001:169). Tükenmişlik, iş ile yaşamın diğer unsurları arasındaki dengesizlikten kaynaklanan “duygusal, davranışsal veya fiziksel” tükenme olarak tanımlanmış ve kişinin yaşamındaki uzun süreli stres tepkileriyle ilgili kişisel ve mesleki sorunlarını ifade ettiği açıklanmıştır. Çoğu durumda tükenmişlik, birlikte etkileşime giren faktörlerin bir kombinasyonunun sonucudur ancak genellikle çok stresli bir işe sahip olmayı içermektedir (Salmela-Aro vd., 2011: 636). Başarılı olma stresi ve baskısı, dünyadaki çalışanların sağlığı üzerinde zararlı bir etkiye sahip olabilir, ancak tükenmişliğin psikolojik etkileri bazı ülkelerde diğerlerinden daha yaygındır. Örgüt psikolojisi ve tükenmişlik araştırmaları 1960'larda ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu kapsamda tükenmişlik ve örgüt psikolojisi arasındaki ilişkinin karmaşık olduğu gözlemlenmektedir. Duygusal olarak tükenme; “müşterilere veya müşterilere karşı duyarsızlaşma duygularını ve işte anlamlı faaliyetlerle etkileşim eksikliğini” içerir (Schaufeli, 2017: 109).

Örgütsel psikolojide, iş tükenmişliği genellikle bireylerin işlerini yaparken azaltılmış kişisel başarı (ikinci bileşen) ile birlikte duygusal tükenme (birinci bileşen) deneyimleriyle karakterize edilmektedir (Wright & Bonett, 1997: 491-492). Verilen ifadelerden hareketle tükenmişlik, “aşırı çalışmanın neden olduğu fiziksel ve zihinsel tükenme hali” olarak açıklanabilir. Tükenmişlik herhangi bir işyerinde herkesi etkileyebilse de, risk altındaki kişiler; “uzun saatler çalışması beklenen, ihtiyaç duyduklarında ara veremeyeceklerini hisseden veya becerilerinin yetersiz kullanıldığını hissedenlerdir” şeklinde belirtilebilir. Bazı durumlarda, bu koşullar, işin bireyin yetenekleri için çok zor olması nedeniyle ortaya çıkabilir. Bununla birlikte, çoğu zaman, yönetimin kötü yönetiminden veya ihmalden kaynaklanan tükenmişliğin, işyerinde uzun saatler geçirmenin veya bir organizasyon içindeki zayıf iletişimin sonucu olarak da belirtildiği gözlemlenmektedir (Ergin,1995:171).

### 3. YAŞAM TATMİNİ

Personelin hissetmiş olduğu yaşam tatmini aslında işlerini yaparken kendilerini nasıl hissettikleriyle örtüşen bir durumdur. İçinde buldukları; “ekonomik zorluklar, bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri, çalıştıkları yer, çevre, çalışma koşulları, mesleki anlamda beklentileri, kariyer hedefleri” gibi değişkenler bütün anlamda personelin yaşam tatminlerini etkileyen unsurlardır (Tansel,2018:556). Toplumda iki yapı vardır; bunlarda biri ekonomik ve sosyal yapıdır ki alt yapı olarak kabul edilir. Bir diğeri ise üst yapı olarak adlandırılan siyasal ve kültürel yapıdır. Ekonomik ve sosyal yapı insan psikolojisini derinden etkiler ve onun dünyaya bakış açısını ve kültürünü belirler. Çalışma hayatı ve meslek seçimi bireyin alt yapı unsurlarından en anlamlı olan ekonomik yapıyı belirleyecektir. Bununla birlikte işyerinde yaşanan huzur iklimi ya da çatışma durumu da onun sosyal yapısını ve böylece psikolojisini belirler. Geliri düşük bir işte çalışan, işinden tatmin olamayan ve amiri ya da patronu tarafından hakarete uğrayan bir bireyin yaşama bakışı ile yüksek gelirli ve huzurlu bir işte çalışan bireyin yaşama bakışları farklı olacaktır.

Yaşam doyumu genel anlamıyla; “kişinin hayatı süresince sahip olduğu beklentilerin, ihtiyaçların, taleplerin giderilme seviyesi ile sağlanan tatmin sürecine” verilen isimdir. Yaşam doyumu kavramını; “kişinin genel memnuniyet düzeyi ve yaşamla ilgili pozitif değerlendirmeleri ve bilişsel değerlendirmelerinin toplamı” şeklinde incelemektedir. Yaşam doyumu; “mutluluk, moral gibi konularda iyi olma ve hayat içerisinde pozitif duygunun negatif duyguya hâkim olmasını” ifade etmektedir. Bireyin yaşamını “doyumlu” olarak

değerlendirebilmesi için “keyif aldığı etkinlikler yapması ve bu etkinlikler sayesinde yaşadığı stresli durumlarla baş edilme edimini kazanması” gerekmektedir (Sheldon ve Bettencourt, 2002: 27-29). Yaşam doyumu genel anlamıyla; “kişinin hayatı süresince sahip olduğu beklentilerin, ihtiyaçların, taleplerin giderilme seviyesi ile sağlanan tatmin sürecine” verilen isimdir. Yaşam tatmini, belli bir durumla ilgili değil bütün hayat süresince sağlanan tatmin şeklinde ifade edilmektedir (Chisholm vd., 1980: 32).

Yaşam doyumu kavramı ilk olarak Neugarten, Havinghurst & Tobin (1961) tarafından; “bireyin sahip olduğu beklentilerle yani ne istediğiyle, mevcutta sahip olduklarının kıyaslanması neticesinde elde edilen durum veya netice” olarak tanımlanmıştır (Fisher, 1992: 191). Moral seviyesi, mutluluk düzeyi, gelir, iş, aile, boş vakit, psikolojik ve biyolojik sağlık, çevreyle iyi ilişkiler kurma gibi unsurların tümüne dair değerlendirme bireylerin yaşam tatminini ortaya koymaktadır. Bireyin bu unsurlardan bir ya da birden fazlası yaşam çizgisindeki beklentilerine karşılık gelişmemesi, yaşam tatminini düşürecektir (Yavuzer ve Çivilidağ, 2014). Yaşam tatmini kavramını iş yaşamından bağımsız ele almak mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam tatmininde etkili olan faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir (Keser, 2005).

#### 4. MOBBİNG, TÜKENMİŞLİK VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mobbing bireylerin sosyal ve duygusal olarak olumsuz etkilenmesine neden olan, çalışanın performansını azaltan ve stres durumu ortaya çıkaran bir durumdur. Mobbing bireylere üstleri ve meslektaşları tarafından uygulanabilmektedir. Mobbing durumu bireylerde psikolojik olumsuz etkiler meydana getirir. Bu olumsuzluklar karşısında bireyin yaşamından memnun olmama ve tükenmişlik durumu ortaya çıkabilir. Tükenmişlik durumu ise bireyin yapmakta olduğu işi sevmemesine ve iş performansının azalmasına neden olabilir. Dolayısıyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları mobbingin yaşam tatmini ve tükenmişlik ile yakından ilişkili olduğu belirtilmiştir (Çam, 1992; ÇSGB, 2014; Aras, 2012).

Bireyin iş yaşamında edindiği bilgi, beceri ve tecrübeleri iş yaşamı dışına aktararak kullandığı, bu sayede yaşamını daha dolu ve anlamlı kıldığı bilinmektedir. Bu tür olumlu bir aktarmanın bireyin yaşam tatminini de artıracakı söylenebilir (Aras, 2012). Mobbinge maruz kalan çalışan, iş ortamında gördüğü psikolojik tacizin etkisiyle içine kapanabilir, aile bireylerine ve arkadaşlarına karşı daha sabırsız, sinirli hale gelebilir. Mobbing mağduru, depresyona girebilir ve kendisinde sinirlilik durumları ortaya çıkabilir (Gedikaya: 2019). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014 yılında yayımlanmış olduğu “İşyerinde Mobbing Bilgilendirme Rehberi'nde” Mobbingin olası sonuçları; uyku bozuklukları, ilaç bağımlılığı, depresyon ve panik atak olarak sıralanmıştır (ÇSGB,2014). Birey, iş hayatındaki yaşadığı olumlu ve olumsuz durumları ailesine yansıtırsa, aile ortamındaki yaşanan olumlu ve olumsuz durumları da iş hayatına yansıtılabilmektedir (Çivilidağ, 2012). Mobbinge maruz kalan çalışanın ruhsal sağlığının bozulması söz konusudur. Birey zamanla yaşamdan lezzet alamaz, yaşam tatmini ve mutluluğu önemli ölçüde azalır (Namie, 2003). Bu durum uzun süre devam ettiğinde intihara da sebep olduğu ileri sürülmektedir (Groeblinghoff ve Becker, 1996). Bu bağlamda bireylerde yaşam tatmininin mobbing sonucunda azalacağını ortaya koyan Yılmaz ve Kılınç (2020) araştırmalarında örgütlerdeki mobbingin azaltılmasının çalışanların yaşam ve iş tatminini artıracakı ifade etmişlerdir. Hur vd. (2019) tarafından hazırlanan çalışmada ise tükenmişlik ve mobbing arasında anlamlı bir ilişkinin olduğundan

bahsedilmiştir. Belirtilen her üç değişkenin de birbirleriyle ilişkili olduğu ve özellikle örgütler düzeyinde önemli oldukları varsayımı ortaya atılabilir. Bu nedenle bu üç değişkenin birbiri ile ilişkili olduğu kabul edilebilir. Ayrıca mobbing ve tükenmişlik algılarının her ikisinin birlikte ya da ayrı ayrı yaşam tatmin düzeyinde bir azalmaya etkisi olacağı varsayılmaktadır. Kendisine mobbing uygulandığını düşünen personel zamanla kendini tükenmiş hissedebilecektir. Mobbinge uğradığı algısı ve tükenmişlik hissi bireyin yaşam tatmini düzeyinde bir azalmaya etki etmesi beklenmektedir.

## 5. YÖNTEM

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır ve araştırmanın amacı kapsamında “tarama tipi betimsel araştırma yöntemi” kullanılmıştır.

1. Yardımcı yargı personelinin demografik değişkenlerinde mobbing ve tükenmişlik algıları ile yaşam tatmini düzeyleri üzerinde bir farklılık var mıdır?
2. Yardımcı yargı personelinin mobbing ve tükenmişlik algıları ile yaşam tatmini düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
3. Yardımcı yargı personelinin mobbing ve tükenmişlik algılarının yaşam tatmini düzeylerine bir etkisi var mı?

### 5.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Balıkesir merkez adliyesinde çalışan 252 yardımcı yargı personeli oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise evrende nitelendirilen ve gönüllü olarak çalışmaya katılmak isteyen ve araştırma dâhilinde hazırlanan anket formunu cevaplandıran 176 yardımcı yargı personeli oluşturmaktadır. Bu bağlamda ilgili örnekleme kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Balıkesir ili Büyük Şehir statüsündedir, genel evrenin ülkemizde fiili olarak görev başında olan tüm yardımcı yargı personeli oluşturduğu düşünüldüğünde Balıkesir araştırma evreni için genel evreni temsil etme şansı açısından birçok şehre göre avantajlı durumdadır.

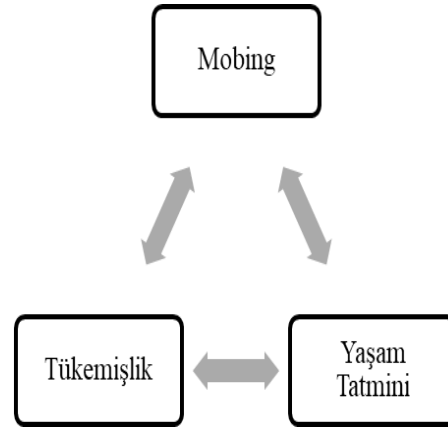
### 5.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmacının ideal gördüğü ve normal olarak yapmak isteyip de çeşitli nedenlerle vazgeçmek zorunda kaldığı şeyler zorunlu sınırlılıklardır. Tercih sınırlılıklar ise problem alanında, başvuru alanı, veri kaynaklarında ve izlenen süreçte araştırmacının kendi uygun gördüğü sınırlamalarıdır (Karasar, 2022:104). Araştırmamızda ülkemizde görev yapan tüm yardımcı yargı personeline ulaşmanın neredeyse imkânsız oluşu bizim için zorunlu bir sınırlılıktır. Ancak Balıkesir adliyesine bağlı ilçe adliyelerini araştırmaya katmamamız tercihi bir sınırlılıktır. Hem zaman hem de maddi imkanlar açısından değerlendirilerek Balıkesir Adalet Komisyonu yargı çevresinde bulunan ilçe adliyelerinde görev yapan yardımcı yargı personeli araştırmaya dâhil edilmemiştir.

### 5.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan yardımcı yargı personelinin mobbing algılarını ölçmek için; Aiello, Deitinger, Nardella ve Bonafede tarafından 2008 yılında geliştirilen (Laleoğlu ve Özmete, 2013:13/18) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Mobbing Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmaya katılan yardımcı yargı personelinin tükenmişlik algılarını ölçmek için; Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin (Ergin, 1992:150) tarafından Türkçe’ye uyarlanan formu kullanılmıştır. Araştırmaya katılan yardımcı yargı personelinin yaşam tatmini düzeylerini ölçmek için; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 1985 yılında geliştirilen, (Bekmezci ve Mert, 2018:170-175) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Yaşam Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır.

### 5.4. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırma Modeli

Yukarıda verilen ve araştırma amaçlarıyla araştırmanın yanıt aradığı sorular çerçevesinde oluşturulan araştırma modelinde mobbing algısı, yaşam tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin (bağımlılar) birbirleri arasındaki ilişkisinin şematize edildiği gözlemlenmektedir.

## 6. BULGULAR

Öncelikle demografik değişkenlere ait bulgular, ardından demografik değişkenlerin; mobbing ve tükenmişlik algıları ile yaşam tatmini düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı test edilecektir. Daha sonra yardımcı yargı personelinin mobbing ve tükenmişlik algıları ile yaşam tatmini düzeylerinin birbiriyle olan ilişkisi SPSS 22.0 aracılığı ile korelasyon analizlerine tabi tutulacaktır. Ayrıca mobbing ve tükenmişlik algısının yaşam tatmini düzeyine bir etkisi olup olmadığı çoklu regresyon analizi ile incelenecektir.



### 6.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Tablo 1. Demografik Bulgular

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER		Sayı	Yüzde
Yaş	20 yaş ve altı	0	%0,00
	21-29 yaş arası	14	%8,0
	30-39 yaş arası	79	%44,9
	40-49 yaş arası	64	%36,4
	50 yaş ve üzeri	19	%10,8
Cinsiyet	Kadın	60	%34,1
	Erkek	116	%65,9
Medeni Durum	Evli	125	%71,0
	Bekâr	51	%29,0
Eğitim Durumu	Lise Mezunu	29	%16,5
	Ön Lisans Mezunu	34	%19,3
	Fakülte Mezunu	109	%61,9
	Yüksek Lisans Mezunu	4	%2,3
Statü	Hizmetli	9	%5,1
	Mübaşir	23	%13,1
	Zabıt/İcra Kâtibi	98	%55,7
	Yazı İşleri Müdürü	33	%18,8
	İcra Müd./Müd.Yard.	13	%7,4
Bağlı Olunan Birim	Cumhuriyet Savcılığı	51	%29,0
	Ceza Mahkemeleri	55	%31,3
	Hukuk Mahkemeleri	44	%25,0
	İcra Mahkemeleri	26	%14,8
Kıdem	1-3 yıl arası	31	%17,6
	4-9 yıl arası	17	%9,7
	10-16 yıl arası	63	%35,8
	17-24 yıl arası	43	%24,4
	25 yıl ve üzeri	22	%12,5

Tablo 1 incelendiğinde; yaş aralığının 30-49 arasında kümelendiğini, personelin çoğunluğunun erkeklerden oluştuğunu, evlilerin oranının bekarların yaklaşık dört katı olduğunu, yardımcı yargı personelinin büyük çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu, en fazla kâtip kadrosunda personel istihdam edildiği ve son olarak da kıdem 10-24 yıl arasında toplandığı dikkat çeken hususlardandır.

### 6.2. Demografik Değişkenlerin Mobbing, Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini Algıları

Elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını anlamak için uygulanan Kormogorov – Smirnov ve Shapiro – Wilk analizinde tüm değişkenlerin normal dağılıma sahip olmadıkları görülmüştür. Bu nedenle bundan sonraki analizlere demografik değişkenlerden ikili değişkenlerin (cinsiyet ve medeni durum) için Mann-Whitney U testi uygulanırken, ikiden fazla değişkenler için (yaş aralığı, eğitim durumu, işyerindeki statü, bağlı olunan birim ve kıdem aralığı) Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Aşağıda yer alan tablolarda yardımcı yargı personelinin demografik özelliklerinin mobbing, tükenmişlik ve yaşam tatmini algıları üzerindeki farklılıkları test edilecektir. Yapılan testler sonucunda elde edilen “anlamlılık değerleri” yani significance (“p” değeri) tablolarda yer alacaktır.

**Tablo 2.** Cinsiyet Değişkeninin; Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeylerine Yönelik Analiz

	Mobbing Algısı	Tükenmişlik Algısı	Yaşam Tatmini Düzeyi
Mann-Whitney U	2729,500	3314,500	3087,500
Wilcoxon W	4559,500	5144,500	9873,500
Z	-2,345	-,517	-1,229
P	,019	,605	,219

Bağımlı Değişken: Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeyi

Bağımsız Değişken: Cinsiyet

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyetin mobbing algısı üzerinde (sig. Değeri: 0,05’ten küçük olması nedeniyle) istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır. Yani, yardımcı yargı personeli kadınların ve erkeklerin mobbing algısı birbirinden farklıdır. Bunun yanında diğer değişkenler olan tükenmişlik ve yaşam tatmini algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.** Medeni Durum Değişkeninin; Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeylerine Yönelik Analiz

	Mobbing Algısı	Tükenmişlik Algısı	Yaşam Tatmini Düzeyi
Mann-Whitney U	3040,000	2792,500	3060,500
Wilcoxon W	10915,000	10667,500	10935,500
Z	-,481	-1,289	-,416
p	,630	,197	,678

Bağımlı Değişken: Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeyi

Bağımsız Değişken: Medeni Durum

Tablo 3 incelendiğinde medeni durumun bağımsız değişkenler olan mobbing, tükenmişlik ve yaşam tatmini algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 4.** Yaş Aralığı Değişkeninin; Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeylerine Yönelik Analiz

	Mobbing Algısı	Tükenmişlik Algısı	Yaşam Tatmini Düzeyi
Ki-Kare	2,492	18,368	4,931
Sd	3	3	3
p	,477	,000	,177

Bağımlı Değişken: Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeyi

Bağımsız Değişken: Yaş Aralığı

Yapılan analiz sonucunda Tükenmişlik Algısı hariç diğer algılara demografik değişkenlerden yaş aralığında bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır. Farklılığın hangi yaş aralığındaki yardımcı yargı personelinden kaynaklandığının tespiti için yapılan One-Way

Anova – Tukey analizi sonucunda sig değerleri: 0,05’in altında çıkan; 21-29 yaş arasındaki ve 40-49 yaş arasındaki personelin tükenmişlik algılarının diğer yaş gruplarından farklı olduğu anlaşılmıştır.

**Tablo 5.** Eğitim Durumu Değişkeninin; Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeylerine Yönelik Analiz

	Mobbing Algısı	Tükenmişlik Algısı	Yaşam Tatmini Düzeyi
Ki-Kare	1,586	6,962	5,964
Sd	3	3	3
p	,663	,073	,113

Bağımlı Değişken: Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeyi

Bağımsız Değişken: Eğitim Durumu

Yapılan analiz sonucunda yardımcı yargı personelinin eğitim durumlarının mobbing, tükenmişlik ve yaşam tatmini algılarında bir farklılığa neden olmadığı anlaşılmıştır.

**Tablo 6.** Statü Değişkeninin; Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeylerine Yönelik Analiz

	Mobbing Algısı	Tükenmişlik Algısı	Yaşam Tatmini Düzeyi
Ki-Kare	18,827	22,876	4,320
Sd	4	4	4
p	,001	,000	,364

Bağımlı Değişken: Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeyi

Bağımsız Değişken: Statü

Farklı statülerdeki yardımcı yargı personelinin, Mobbing ve Tükenmişlik algılarında farklılık olduğu anlaşılmıştır. Bunun yanında farklı statülerde çalışan tüm personelin yaşam tatmini algılarında anlamlı bir farklılık yoktur. Mobbing ve Tükenmişlik algılarına hangi statü sahiplerinin farklı baktığını tespit etmek için veriler yeniden One-Way Anova – Tukey analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda sig değeri: 0,05’in altında çıkması nedeniyle zabıt/icra kâtipleri ile yazı işleri müdürlerinin mobbing ve tükenmişlik algılarının diğer unvanlarda çalışan yardımcı yargı personelinden farklı olduğu anlaşılmıştır.

**Tablo 7.** Bağlı Oluna Birim Değişkeninin; Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeylerine Yönelik Analiz

	Mobbing Algısı	Tükenmişlik Algısı	Yaşam Tatmini Düzeyi
Ki-Kare	12,801	9,114	4,375
Sd	3	3	3
p	,005	,028	,224

Bağımlı Değişken: Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeyi

Bağımsız Değişken: Bağlı Olunan Birim

Yapılan analiz sonucunda yardımcı yargı personelinin bağlı oldukları birimin mobbing ve tükenmişlik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu, yaşam tatmini algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır. Yani bağlı olunan birim mobbing ve tükenmişlik algısı

üzerinde bir etkiye sahipken yaşam tatmin algısı üzerinde bir etkisi yoktur. Mobbing ve tükenmişlik algılarına hangi birime bağlı olarak çalışanların farklı baktığını tespit etmek için veriler yeniden One-Way Anova – Tukey analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda sig Değeri: 0,05’in altında çıkması nedeniyle; Cumhuriyet savcılığına, ceza mahkemelerine ve icra mahkemelerine bağlı çalışanların hukuk mahkemelerinde çalışan yardımcı yargı personeline oranla mobbing ve tükenmişlik algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 8.** Kıdem Değişkeninin; Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeylerine Yönelik Analiz

	Mobbing Algısı	Tükenmişlik Algısı	Yaşam Tatmini Düzeyi
Ki-Kare	5,786	12,289	7,380
Sd	4	4	4
P	,216	,015	,117

Bağımlı Değişken: Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeyi

Bağımsız Değişken: Kıdem

Yapılan analiz sonucunda farklı kıdemlerdeki yardımcı yargı personelinin tükenmişlik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Diğer bağımlı değişkenler olan mobbing ve yaşam tatmini algılarında ise anlamlı bir farklılık yoktur. Farklılığın hangi kıdem aralığındaki personelden kaynaklandığı One-Way Anova – Tukey analiziyle tespit edilmiş, farklılığın 17-24 yıl ve 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan yardımcı yargı personelinin kaynaklandığı anlaşılmıştır. Anlaşılan on yedi yılın ardından personeldeki tükenmişlik algısında farklılık meydana gelmektedir.

### 6.3. Mobbing, Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Analiz

Aralarındaki ilişkinin sorgulanacağı değişken dizileri, normallik koşullarını sağlamıyorsa, bu değişken değeri “sıralama ölçeğinde” işlenecek değişkenlere dönüştürülerek parametrik olmayan bir istatistiksel işlemle korelasyon katsayısı hesaplanabilir. Bu işlem “Spearman Sıra Farkları Korelasyon Hesabı” olarak adlandırılır (Can, 2022:380). Yardımcı yargı personelinin Mobbing, Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini algılarındaki ilişki istatistiksel açıdan analize tabi tutulmuştur.

**Tablo 9.** Yardımcı Yargı Personelinin; Mobbing ve Tükenmişlik Algıları ile Yaşam Tatmini Düzeylerine Yönelik Analiz

			Mobbing Algısı	Tükenmişlik Algısı	Yaşam Tatmini Algısı
Spearman's rho	Mobbing Algısı	Korelasyon Katsayı	1,000	,349**	,005
		p	.	,000	,943
		Sayı	176	176	176
	Tükenmişlik Algısı	Korelasyon Katsayı	,349**	1,000	-,122
		p	,000	.	,107
		Sayı	176	176	176

Yaşam Tatmini Düzeyi	Korelasyon Katsayı	,005	-,122	1,000
	p	,943	,107	.
	Sayı	176	176	176

\*\* Korelasyon  $p < .01$  düzeyinde anlamlı

Yapılan analiz sonucunda ( $p = ,349$  ve  $r = 0,00$ ) yardımcı yargı personelinin mobbing algısı ile tükenmişlik algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bunun anlamı mobbinge maruz kaldığı algısına sahip olan çalışanların aynı zamanda tükenmişlik algıları da yüksektir. Aynı şekilde tükenmişlik algıları yüksek olan personelin mobbing algıları da yüksek çıkmaktadır. Her iki değişken arasında doğru orantı söz konusudur, birine karşı duyulan algı arttıkça diğere duyulan algı da artmaktadır. Daha net bir dille, “mobbinge maruz kalındıkça tükenmişlik seviyesi artmakta; benzer şekilde birey kendini tükenmiş hissettikçe daha çok mobbinge maruz kaldığını düşünmektedir” denilebilir.

Korelasyon tablosu bize ( $p = - ,122$  ve  $r = 0,107$ ) tükenmişlik algısı ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğunu söylemektedir. Yani bireyde tükenmişlik algısı yükseldikçe yaşam tatmini algısı azalmakta; benzer şekilde yaşam tatmini algısında bir artış tükenmişlik algısında bir düşüşe neden olmaktadır. Değişkenler arasında ters orantı mevcuttur. İlişkinin yönünün negatif olmasının anlamı şudur: Tükenmişlik seviyesi arttıkça yaşam tatmini hissi azalmakta ve yaşam tatmini algısı yükselen personelin tükenmişlik seviyesi düşmektedir. Son olarak mobbing ile yaşam tatmini arasındaki ilişki ( $p = ,943$  ve  $r = 0,005$ ) çıkmıştır. Bu durum iki değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığını gösterir. Yardımcı yargı personelinin mobbing algısı ve yaşam tatmini algısı arasında anlamlı ve istatistiksel açıdan önemli bir ilişkinin olmadığını görüyoruz. Bunun nedeni yaşam tatminini etkileyen; aile hayatı, akrabalarla ve komşularla ilişkiler gibi çok sayıda değişkenin varlığı olabilir.

#### 6.4. Mobbing ve Tükenmişlik Algılarının Yaşam Tatmini Düzeyine Etkisi

Mobbing ve tükenmişlik algılarının yardımcı yargı personelinin yaşam düzeyine etkisi incelenmiştir. Bunun için önce ANOVA analizi uygulanarak mobbing ve tükenmişlik algılarının yaşam tatmini düzeyini açıklama yeteneği kontrol edilmiştir. Daha sonra “çoklu regresyon analizi” yapılarak mobbing ve tükenmişlik algılarının yaşam tatmini düzeyine etkisi test edilmiş, bulgular yorumlanmıştır. Mobbing ve tükenmişlik algısının yaşam tatmini düzeyine olan etkisine göre kurulan çoklu regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F_{(2, 173)} = 3.060$ ;  $p = 0,049$ ,  $p < .05$ )

**Tablo 10. Yardımcı Yargı Personelinin; Mobbing ve Tükenmişlik Algılarının Yaşam Tatmini Düzeyine Etkisine Yönelik Analiz**

	Standartlaştırılmamış Katsayı		Standartlaştırılmış Katsayı	t	p
	B	Standart Hata	$\beta$		
Sabit	3,37	0,308		10,928	0,00
Mobbing Algısı	-0,043	0,115	-0,03	-0,375	,708
Tükenmişlik Algısı	-0,247	0,114	-0,172	-2,162	0,032

a. Bağımlı Değişken: YAŞAM TATMİNİ DÜZEYİ

Yardımcı yargı personelinin mobbing ve tükenmişlik algılarının yaşam tatmini düzeyine etkisi yordamaya yönelik yapılan “çoklu regresyon analizi” sonucunda; tükenmişlik algısının yaşam tatmini üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde elde edilmiştir ( $B=-0.247$ ,  $t=-2.162$ ,  $p<.05$ ). Tükenmişlik algısı için regresyon katsayısı  $-0.247$  olarak elde edilmiştir. Katılımcıların tükenmişlik algısı puanları arttıkça yaşam tatmin düzeyleri düşmektedir. Başka bir ifade ile katılımcıların tükenmişlik algısı puanlarında 1 birimlik artış olduğunda yaşam tatmin düzeylerinde  $0.247$  birimlik düşüş olur. Ancak bu regresyon modelinde katılımcıların mobbing algısının yaşam tatmin düzeyine olan etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $B=-0.043$ ,  $t=-0.375$ ,  $p>.05$ ).

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bazı çalışmalar mobbing algısını tek başına (Arpacıoğlu, 2008; Çukur, 2012; Ergin, 2001; Gediklikaya, 2019) incelemiştir. Bazı çalışmalar ise mobbing algısı ile yaşam tatmini algısı arasındaki ilişkiyi (Akdemir ve diğ.2019; Çivilidağ, 2012; Tansel, 2021) incelenmiş ya da mobbing ile tükenmişlik ilişkisi (Albar ve Ofluoğlu, 2017; Çakıroğlu ve Tengilimoğlu, 2014; Dursun, 2012) araştırma konusu olmuştur. Ayrıca mobbing ile yaşam düzeyi, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu gibi diğer değişkenler (Aras,2012, Karcıoğlu ve Çelik, 2012; Yılmaz ve Kılınc,2020) arasını inceleyen çalışmalar da vardır. Çalışmamızda bu üç değişken bir arada incelenmiştir. Diğer araştırmaların sonuçları ile bizim çalışmamızın sonuçları karşılaştırılmış, benzer ve farklı yanları ortaya konulmuştur. Hizmet sektöründe mobbingin daha yaygın olduğu anlaşılmaktadır (Keser ve Güler, 2016:337). Yöney ve Kılıç, 2020 yılında bir hizmet sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmanın sonucunda; “psikolojik yıldırmanın bireylerin yaşam doyumunun %11,4’ünü kapsadığı” sonucunu bulmuşlardır. Devlet memurluğu da bir hizmet sektörü olarak düşünüldüğünde, yaptığımız araştırma sonucunda; yardımcı yargı personelinin mobbing algıları ve yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Tansel, (2018); “yardımcı yargı personelinin yaşam doyum seviyelerine bağlı oldukları birimin etkili olduğunu” dile getirmiştir. Benzer bir çalışmada yazar; “Personelin yaşam tatmini düzeylerini artırmada, stresin giderilmesi, mesleki doyumlarının sağlanmasına yönelik politikalarını geliştirilmesi gerektiği” önerisinde bulunmuştur (Tansel, 2021). Çalışmamızda; yardımcı yargı personelinin iş tatmini düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeylerinde bir azalma olduğu tespit etmiştir. Aynı adliyede farklı birimlerde çalışan memurların yaşam tatminlerinin farklı çıkmasında çalıştıkları ortamın etkisi olduğu söylenebilir. Mobbing davranışları ile örgütsel bağlılık ve üç bileşeni (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Karcıoğlu ve Çelik, 2012:59). Mobbingin çalışanların hayal kırıklığına uğramasına ve yaşam tatminine erişememesine sebep olduğu tespit edilmiştir (Tong ve vd., 2017: 78). Mobbing, tükenmişlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye yönelik yaptığımız korelasyon analizinde mobbing ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Tükenmişlik algısı ile yaşam tatmini arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Albar ve Ofluoğlu (2017) araştırmasında mobbing algısı ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin ortaya konulduğu gözlemlenmektedir. Benzer sonuçlar Dikmetaş ve arkadaşları (2011) tarafından hazırlanan araştırmada da belirtilmiş katılımcıların mobbing düzeyinin tükenmişliğin üç boyutunu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı)

anlamli olarak etkilediği belirlenmiştir. akıroğlu ve Tengilimoğlu (2014) araştırmasında ise katılımcıların tükenmişlik düzeyi ve gelir düzeyi değişkeni, çalışma statüsü değişkeni, eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamli bir farklılığın olup olmadığı incelenmiş ve aralarında anlamli bir ilişki saptandığı gözlemlenmektedir. Bu çalışmada mobbing ile yaşam tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamli bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada ilgili literatür incelendiğinde; bu araştırma sonuçlarıyla benzer araştırmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan bu sonucun yaşam tatminini etkileyen; aile hayatı, akrabalarla ve komşularla ilişkiler gibi çok sayıda değişkenin varlığından etkilendiği düşünülebilir. Akdemir, Taş ve iek (2019), mobbinge maruz kalan çalışanların yaşam doyumlarının önemli düzeyde düştüğünü tespit etmişlerdir. Bu çalışmada tükenmişlik algısı ile yaşam tatminin algıları arasında negatif yönlü anlamli bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. Benzer sonuçlar İskender ve Yaylı (2017) araştırmasında da ortaya konulmuştur. Bu bağlamda araştırmada bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam tatminleri arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmış ve işgörenlerin unvanları ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamli bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Macit (2021) araştırmasında tükenmişlik düzeyleri yüksek olan katılımcıların yaşam tatminlerinin düşük seviyede olduğu analiz edilmiştir.

Polat (2014) yaşam doyumunu, iş tatmini ve tükenmişlik algısı arasındaki ilişkileri incelediği araştırmada çalışma süresine göre katılımcıların tükenmişlik, yaşam doyumunu ve iş tatmini puanlarının farklılık göstermediği belirtilmiştir. Yardımcı yargı personelinin cinsiyet değişkeninin mobbing algılarında, yaş değişkeninin tükenmişlik algısında, statünün mobbing ve tükenmişlik algısında, bağlı olunan birimini mobbing ve tükenmişlik algısında, kıdem de tükenmişlik algısında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon analizinde mobbing algısı ile tükenmişlik algısı üzerinde pozitif yönlü anlamli bir ilişki olduğu, tükenmişlik algısı ile yaşam tatminin algıları arasında negatif yönlü anlamli bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca mobbing algısı ile yaşam tatmini arasında anlamli bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. şentürk (2014) tarafından yapılan araştırmada mesleki doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelediği araştırmada cinsiyet, mesleki kıdem ve yaş bakımından farklılık meydana gelmediği görülmüştür. Çalışmamızda yardımcı yargı personelinin; medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri açısından mobbing ve tükenmişlik algıları ile yaşam tatmini düzeylerinde anlamli bir farklılığın olmadığı anlaşılmıştır. Akdemir ve diğerleri (2019) iş yerinde yaşam doyumunu incelediği araştırmada bireylerin cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyinin yaşam doyumunu üzerine etkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bireyin çalışma koşullarının da yaşam doyumunu doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızda yardımcı yargı personelinin; cinsiyet, yaş, statü ve bağlı olunan birim değişkenleri açısından mobbing ve tükenmişlik algıları ile yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bireyin mutluluğu ailenin mutluluğunun kaynağıdır, aile ise Türk toplumunun temelini oluşturur. Çalışma ağındaki bireylerin işyerlerindeki kişisel mutlulukları ailelerine, dolayısı ile topluma yansıyacaktır. İşgörenler mobbinge maruz kaldıklarında tükenmişlik hissi yaşayacakları ve dolayısı ile yaşam tatminlerinin düşeceği açıktır. Bu nedenle yasal olmayan mobbing uygulamalarının özel ve kamu sektöründe tüm çalışma alanlarında her düzeyde kaldırılması için öncelikle çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na görev düşmektedir. Ayrıca diğer tüm bakanlıklar, genel müdürlükler ve üst kuruluşlar üzerlerine düşen görevi yapmalıdır. Adalet Bakanlığı özelinde ise adalet komisyonlarının yapısı değiştirilerek "İnsan

Kaynakları Müdürlüğü” kurulmalıdır. Mevcut komisyon personelinin yaptıkları işlerin yanında şikâyetleri kabul eden, bunları doğrudan merkeze ileten ya da merkezin mobbingi önleme çalışmalarına destek veren bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir.

Adalet Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü bünyesinde “Mobbing ile Mücadele Şube Müdürlüğü” oluşturulmalıdır. Hatta bu birim ileride Daire Başkanlığı şeklinde örgütlenerek yardımcı yargı personelinin sorunlarına çözümler getirmek amacıyla çalışabilir. Merkez teşkilatındaki bu birim, taşradaki İnsan Kaynakları Müdürlükleri ile sürekli irtibat halinde olup, mobbinge yönelik farkındalık oluşturmak için eğitim çalışmalarından tutun, personelin her türlü şikâyetini dinleyerek çözüm önerileri getirmeyi kendisine bir görev bilmelidir. Hukuk fakültelerine; insan kaynakları yönetimi, örgüt psikolojisi, yönetim ve organizasyon gibi dersler konulmalıdır. Yargıçlar ve Cumhuriyet savcıları birer hukuk insanı olmanın yanında ileride adalet örgütünün yöneticisi ve personeli ortak hedefe yönlendiren liderler olacaklardır (Eskibina, 2021:129). Diğer alternatif ise; bu tür eğitimleri almayan, İcra İflas Hukuku, Ticaret Hukuku gibi dersler alan dolayısı ile insan kaynakları ya da personel yönetimi ile ilgili özel bir eğitim almamış olan Hâkim ve Cumhuriyet savcılarının personel üzerindeki yönetim yetkileri azaltılmalıdır. Böylece Hâkimlerimiz dosyalarını incelemek için daha çok zaman ayırabilirler. Benzer şekilde Cumhuriyet savcılarımız suçla mücadele konusunda sorumluluk sahibi çok önemli görevleri icra etmektedirler. Bunca iş yoğunluğu arasında personel alımından, personelin yer değişikliği taleplerinin incelenmesine kadar birçok zaman alıcı iş ve işlemlerle ilgilenmek durumunda kalmaktadırlar. Profesyonel yöneticiler atanarak adliyelerin fiziki ve insan sermayesini onların yönetmesi çok daha verimli olacaktır. İnsan Kaynakları Yönetimi alanında Doktor unvanına sahip akademik kişiliği olan yöneticiler personel işlerine yönelik kararlar almalıdır, onlar bu alanın eğitimini almış uzman kişiler olacaktır. Hukukun ve hukuk insanının üstünlüğünü korumak için Başsavcılara ve Adalet Komisyonu Başkanlarına profesyonel insan kaynakları yöneticilerini denetleme yetkisi verilebilir. Bunun yanında adalet komisyonlarının yetki alanlarında bulunan adliyelerde, personel ile ilgili mevzuatta yer alan konularda farklı uygulamalar olduğu gözlenmektedir. Uygulama birliğinin sağlanması için Adalet Bakanlığı merkez teşkilatında yer alan Personel Genel Müdürlüğü’ne kurulacak olan İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı eşgüdümü sağlama görevi yapmalıdır. Taşra teşkilatında kurulan İnsan Kaynakları Müdürlükleri doğrudan İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı’na bağlanarak işleyişteki aksamaların giderilmesi sağlanabilir.

### Kaynakça

- Aiello, A., Dientinger, P., Nardella, C. & Bonafede, M. (2008). A tool for assessing the risk of mobbing in organizational environments: the scale. *Prevention Today*, (3), 9–24
- Akdemir, H., Taş, M.A. & Çiçek, H. (2019). İş yerinde duygusal taciz (mobbing) ve yaşam doyumu ilişkisi: Burdur ilinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(54), 138-159
- Albar, B. Ö. & Ofluoğlu, G. (2017). Çalışma hayatında mobbing ve tükenmişlik ilişkisi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 538-550
- Aras, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşam düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.



- Arpacıoğlu, G. (2008). İşyerinde stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz. <https://Mobbing.Org.Tr/Gulcan-Arpacioğlu-Ve-Mobbing/> (E.T.: 25.05.2022).
- Bekmezci, M. & Mert, İ.S., (2018). Yaşam tatmini ölçeğinin türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 166-177
- Braungardt, T., Vogel, M., Schmiedeberg, J. & Schneider, W. (2013). Mobbing: Inflation Eines Begriffs vs. Traurige Realität, *Psychotherapeut*, 1-14
- Can, A. (2022). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*, (10. Baskı), Ankara: Pagem Yayınları
- Chisholm, R.F., Gauntner, D.E. & Munzenrider, R.F. (1980). Pre-Enlistment expectations/perceptions of army life, satisfaction, and re-enlistment of volunteers. *Journal of Political & Military Sociology*, 31-42
- Chowdhury, S.R., Kabir, H., Akter, N., Iktidar, M. A., Roy, A.K., Chowdhury, M.R., & Hossain, A. (2023). Impact of workplace bullying, and burnout on job satisfaction among bangladeshi nurses: a cross-sectional study. *Heliyon*.
- Çakar, N.D. & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90
- Çakıroğlu, E. & Tengilimoğlu, D. (2014). Mobbing (yıldırma) davranışlarının tıbbi sekreterlerin tükenmişliği üzerine etkisi. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(3), 167-188
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*, 2. Baskı, (Ed. Ebru Öztüm Tümer), Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayınları
- Çam, M.O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırması. 7. ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, 155-160
- Çivilidağ, A. (2012). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik taciz ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 129-144
- ÇSGB; (2014). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları
- Çukur, C. (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çimento İşveren Dergisi*, 2(26), 34-48
- Davenport, N., Distler, R.S. & Pursel G.E. (2003). *Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz*, (Çev: Osman Cem Önertoy), İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Demirci, M. K. & Büyük, K. (2012). *Mobbing: Duygusal Taciz*, Derya Ergun Özler (Ed). Örgütsel Davranışta Güncel Konular, (ss.247-266), Bursa: Ekin Yayınevi.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale, *Journal Of Personality Assessment*, (49), 71-75
- Dikmetaş, E., Top, M. & Ergin, G. (2011). Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 137-149
- Dursun, S. (2012). İşyeri şiddetinin çalışanların tükenmişlik düzeyi üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, (3), 105-115
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uyarlaması*, 7. Psikoloji Kongre Kitabı, Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları. 143-154
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 161-174
- Ergin, C. (2001). Türk Silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Akademisi Dergisi*, 43(2), 169-176
- Eskibina, Y. (2021). *Personel Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisi: Yardımcı Yargı Personeli Üzerine Bir Araştırma*, Ankara: Gece Kitaplığı
- Ferris, P.A. (2009). The Role Of The Consulting Psychologist In The Prevention, Detection, And Correction of Bullying And Mobbing In The Workplace. *Consulting Psychology Journal: Practice And Research*, 61(3), 169-189
- Fisher, B.J. (1992). Successful Aging And Life Satisfaction: A Pilot Study For Conceptual Clarification. *Journal of Aging Studies*, 6(2), 191-202
- Gedikkaya, M.T. (2019). Kamuda psikolojik taciz (mobbing) ile mücadele politikasının değerlendirilmesi: psikolojik taciz genelgesi örneği. *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 53-70
- Groeblinghoff, D. & Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2), 277-294
- Hur, Y. J., Kim, H. Y. & Lee, S. M. (2019). The relationship between workplace violence, depression, burnout, subjective health status, job and life satisfaction of physical therapists in south korea, *Physical Therapy Rehabilitation Science*, 8(4), 234-241
- Iskender, A. & Yaylı, A. (2017). İşgörenlerin iş ve serbest zaman çatışma düzeyleri ile mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmini ilişkisi: ankara'daki 4-5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 95-112
- Karasar, N. (2022), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, (37. Baskı), Ankara: Nobel Yayınları

- Karcıoğlu, F. & Çelik, Ü.H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(1), 77-95
- Keser, A. & Güler, B.K. (2016). Çalışma Psikolojisi, Kocaeli: Umuttepe Yayınları
- Kök, S.B. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 433-448
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005). The copenhagen burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207
- Laçın, S. (2020). Psikolojik şiddet (mobbing) ve örgütsel sinizm ilişkisi: belediye çalışanları üzerinde bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Laleoğlu, Ö. & Özmen, E. (2013). Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik, *Sosyal Politikalar Çalışmaları Dergisi*, 13(31), 9-28
- Macit, M. (2021). Üniversite öğrencilerinde tükenmişlik ve yaşam tatmini: ksü öğrencileri üzerine bir çalışma. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 263-290.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111
- Namie, G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility, *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6
- Nikolić, D. & Višnjić, A. (2020). Mobbing and violence at work as hidden stressors and work ability among emergency medical doctors in Serbia, *Medicina*, 56(1), 31
- Okçu, V. & 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
- Petrescu, C. & Manghiuc, I. (2020). Mobbing at Work and the impact of employee performance, *Lumen Proceedings*, (11), 273-282
- Pikas, A. (2017). The common concern method for the treatment of mobbing, *In Bullying*, 91-104
- Poussard J.M & Çamuroğlu M.Ş (2009). *Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus*, Ankara: Nobel Yayınları
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K. & Feldt, T. (2011). Bergen burnout inventory: reliability and validity among finnish and estonian managers. *International Archives of Occupational And Environmental Health*, (84), 635-645

- Schaufeli, W.B. (2017). Burnout: a short socio-cultural history. *Burnout, fatigue, exhaustion: An Interdisciplinary Perspective On a Modern Affliction*, 105-127
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: mediation analyses. *Applied Psychology*, (57), 152-171
- Sheldon, K. M., & Bettencourt, B. A. (2002). Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups, *British Journal of Social Psychology*, 41(1), 25-38
- Tansel, B. (2018). Adalet bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan personelin yaşadığı tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11(1), 551-560
- Tansel, B. (2021). Adalet bakanlığı personelinin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 51-66
- Tong, M., Schwendimann, R. & 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*, (66), 72-81
- Vandekerckhove, W. & Commers, M.S.R. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times?. *Journal Of Business Ethics*, 45(1/2), 41- 50
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 18(5), 491-499
- Yavuzer, Y. & Çivilidağ, A. (2014). Sağlık çalışanlarında iş yerinde mobbing ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide depresyonun aracı rolü, *Düşünen Adam Dergisi*, 2(27), 115-125
- Yılmaz, E. & Kılınç, E. (2020). Bankacılık sektöründe psikolojik yıldırmanın çalışanların iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 5 (11), 34-52