

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEKLİSANS PROGRAMI

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK YILDIRMAYI(MOBBİNG) YORDAYICI
DEĞİŞKENLER: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ETKİSİ (ANKARA İLİNDE
HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
NECMİ GÖNLÜAÇIK

TEZ DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. MEHMET ÇAKAR

ANKARA-2017

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEKLİSANS PROGRAMI

**İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK YILDIRMAYI(MOBBİNG) YORDAYICI
DEĞİŞKENLER: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ETKİSİ (ANKARA İLİNDE
HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
NECMİ GÖNLÜAÇIK

TEZ DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. MEHMET ÇAKAR

ANKARA-2017



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 6 / 2 / 2017

Öğrencinin Adı, Soyadı : Necmi Gönliüçak

Öğrencinin Numarası: 21320115

Anabilim Dalı: İşletme

Programı: İşletme Yönetimi

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı : Yrd. Doç. Dr. Mehmet Çakar

Tez Başlığı: İş yerinde psikolojik yıldırma(mobbing) yordayıcı değişkenler:Psikolojik dayanıklılığın etkisi

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 73 sayfalık kısmına ilişkin, 13 / 01 / 2017 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Tuncel adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç


3. Beş (5) kelimededen daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası: 

Onay
6. / 2 / 2017

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad,


Yrd. Doç. Dr. Mehmet Çakar

Necmi Gönlu a ık tarafından hazırlanan  ış Yerinde Psikolojik Yıldırmayı(Mobbing) Yordayıcı Değişkenler: Psikolojik Dayanıklılığın Etkisi adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul (sınav) Tarihi: 25/01/2017

(Jüri  yesinin Unvanı, Adı-Soyadı ve Kurumu):

Jüri  yesi : Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÇAKAR, Başkent Üniversitesi

Jüri  yesi : Prof. Dr. Hulusi Cenk S ZEN, Başkent Üniversitesi

Jüri  yesi : Doç. Dr. Rabia Arzu KALEMCİ,  ankaya Üniversitesi

İmzası



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen  ğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

...../...../20....

Prof. Dr. Doğan TUNCER

Enstitü Müdürü

ÖZET

Amaç: Bu çalışmada Psikolojik Dayanıklılığın, Psikolojik Yıldırma Algısı üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

Yöntem: Psikolojik Yıldırma Algısı ve Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla bir araştırma sorusu ortaya konmuştur. Daha sonra, yapılan istatistiksel analizlerle Psikolojik Dayanıklılığın, Psikolojik Yıldırma algısına etkisi sınanmıştır. Araştırmada iki kavrama ait ölçeklerin bulunduğu anket Ankara ilinde görev yapan 156 hemşireye uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Spss 20 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Psikolojik dayanıklılık ve Psikolojik yıldırma algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucunda Psikolojik dayanıklılığın, Psikolojik Yıldırmanın bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç: Bireylerin Psikolojik Dayanıklılıklarındaki artışın, Psikolojik Yıldırma algısında düşmeye sebep olduğu ortaya konulmuştur. Psikolojik Dayanıklılığın, Psikolojik Yıldırma ile baş edebilmede önemli bir çözüm olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Psikolojik Yıldırma, Psikolojik Dayanıklılık, Hemşireler.

ABSTRACT

Objective: In this study, the effect of Psychological Resilience on the Perception of Mobbing was tried to be examined.

Method: A research question was created in order to examine the relationship between Mobbing Perception and Psychological Resilience. Then, the effect of Psychological Resilience on Mobbing Perception was tested by statistical analysis. The questionnaires with scales of two concepts were applied to 156 nurses working in Ankara. The results obtained were analyzed using the Spss 20 packet program

Results: A statistically significant and negative relationship was found between Psychological Resilience and Mobbing. Furthermore, as a result of the regression analysis made, it is concluded that Psychological Resilience is a predictor of Mobbing.

Conclusion: The increase in the Psychological Resilience of individuals has been shown to cause a decline in the perception of Mobbing. Psychological Resilience is thought to be an important solution to cope with Mobbing.

Key Words: Mobbing, Psychological Resilience, Nurses.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
Tablolar Listesi.....	vi
Şekiller Listesi.....	viii
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1. PSİKOLOJİK YILDIRMA(MOBBİNG)	2
1.1 Mobbing Kavramı.....	2
1.2 Yıldırmanın tarihi ve tanımı.....	4
1.3 İlgili Çalışmalar	5
1.4 Yıldırma Aşamaları.....	6
1.5 Yıldırma Tipolojisi.....	7
1.6 Yıldırma Türleri	8
1.6.1 Hiyerarşik(Dikey) Yıldırma.....	8
1.6.2 Fonksiyonel(Yatay) Yıldırma.....	8
1.7 Yıldırmanın Aktörleri.....	8
1.7.1 Yıldırma Uygulayıcıları.....	9
1.7.2 Yıldırma Mağdurları.....	9
1.7.3 Yıldırma İzleyicileri	10
1.8 Yıldırmanın Dereceleri	10
1.9 Yıldırmanın Nedenleri	11
1.9.1 Bireysel Faktörler.....	12
1.9.2 Örgütsel Faktörler	12
1.10 Yıldırmanın Sonuçları	13
1.10.1 Bireye İlişkin Sonuçlar.....	13
1.10.2 Aileye İlişkin Sonuçlar.....	13
1.10.3 Örgüte İlişkin Sonuçlar.....	13
1.10.4 Topluma İlişkin Sonuçlar	13
1.11 Yıldırma ile Mücadele	14

1.11.1 Öğrenilmiş Çaresizlikten Kurtulma.....	14
1.11.2 İşyeri Yönetiminin Mücadelesi.....	15
1.11.3 Örgütlerde Whistleblowing Uygulaması	15
1.11.4 Sendikal Mücadele	15
1.12 Türkiye’de Yıldırma	15
BÖLÜM 2. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK.....	17
2.1 Psikolojik Dayanıklılık Kavramı.....	17
2.1.2 Risk Faktörleri.....	18
2.1.3 Koruyucu Faktörler	19
2.1.4 Olumlu Sonuçlar.....	20
2.2 Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Yapılan Çalışmalar.....	20
2.2.1 Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	20
2.2.2 Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar	21
BÖLÜM 3. PSİKOLOJİK YILDIRMAYI YORDAYICI DEĞİŞKENLER ÜZERİNE, HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA.....	23
3.1 Araştırmanın Konusu ve Amacı.....	23
3.2 Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	24
BÖLÜM 4. METODOLOJİ.....	25
4.1 Araştırmanın Türü.....	25
4.2 Araştırma Sorusu, Modeli ve Yöntemi.....	25
4.3 Örneklem.....	27
4.4 Veri Toplama Araçları	28
4.4.1 Psikolojik Yıldırma Ölçeği.....	28
4.4.2 Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği.....	28
BÖLÜM 5. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME.....	29
5.1 Güvenilirlik Analizi.....	29
5.2 Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	30
5.3 Demografik Değişkenlere Yönelik Hipotez Testleri.....	36
5.3.1 Cinsiyete Göre Hipotez Testleri.....	36

5.3.2 Yaşa Göre Hipotez Testleri.....	37
5.3.3 Medeni Duruma Göre Hipotez Testleri.....	38
5.3.4 Çocuk Sayısına Göre Hipotez Testleri.....	39
5.3.5 Gelir Durumuna Göre Hipotez Testleri.....	40
5.3.6 Büyürken Vakit Geçirilen Yerleşime Göre Hipotez Testleri.....	41
5.3.7 Ailenin Maddi Durumuna Göre Hipotez Testleri.....	42
5.3.8 Mezun Olunan Lise Tipine Göre Hipotez Testleri.....	43
5.3.9 Mezun Olunan Üniversite Tipine Göre Hipotez Testleri.....	44
5.3.10 Mesleği Gönüllü Yapma Durumuna Göre Hipotez Testleri.....	45
5.3.11 Çalışılan Birime Göre Hipotez Testleri.....	46
5.4 Korelasyon ve Regresyon Analizleri.....	47
BÖLÜM 6. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	52
KAYNAKÇA.....	54
EKLER.....	60
EK-1 Anket Formu.....	61
EK-1 Demografik Değişkenlere Ait Pasta Grafikleri.....	65
EK-2 Regresyon Varsayım Grafikleri.....	71

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmacılar tarafından “ Mobbing” terimi yerine kullanılan terimler ve tanımlar.....	2
Tablo 2. Psikolojik Yıldırma için Güvenirlik Analizi Sonucu.....	29
Tablo 3. Psikolojik Dayanıklılık için Güvenirlik Analizi Sonucu.....	29
Tablo 4. Cinsiyete Göre Sıklık Dağılımı.....	30
Tablo 5. Yaş Gruplarına Göre Sıklık Dağılımı.....	30
Tablo 6.Medeni Hâle Göre Sıklık Dağılımı.....	31
Tablo 7.Çocuk Sayısına Göre Sıklık Dağılımı.....	31
Tablo 8. Gelir Durumuna Göre Sıklık Dağılımı.....	32
Tablo 9.Büyürken Vakit Geçirilen Yerleşim Birimine Göre Sıklık Dağılımı.....	32
Tablo 10. Yetişilen Ailenin Maddi Durumuna Göre Sıklık Dağılımı.....	33
Tablo 11. Mezun Olunan Lise Tipine Göre Sıklık Dağılımı.....	33
Tablo 12.Mezun Olunan Üniversite Tipine Göre Sıklık Dağılımı.....	34
Tablo 13. Mesleğin Gönüllü Yapılma Durumuna Göre Sıklık Dağılımı.....	34
Tablo 14.Katılımcıların Çalıştıkları Birimlere Göre Sıklık Dağılımı.....	35
Tablo 15. Cinsiyet değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması.....	36
Tablo 16. Yaş değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması...	37
Tablo 17.Medeni Hal değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması.....	38
Tablo18. Çocuk Sayısı Değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması.....	39
Tablo 19. Gelir durumu değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması.....	40
Tablo 20.Büyürken en çok vakit geçirilen yerleşim birimi ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması.....	41
Tablo 21. Büyüdüğünüz ailenin maddi durumu ile Psikolojik dayanıklılık ölçeği faktörleri karşılaştırılması.....	42
Tablo 22.Mezun olunan lise tipi ile Psikolojik yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması.....	43
Tablo 23. Mezun olunan Üniversite tipi değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması	44

Tablo 24. Mesleği Gönüllü olarak yapıyor olma durumu ile Psikolojik Dayanıklılık ölçeği faktörleri karşılaştırılması.....	45
Tablo 25. Çalışılan birim ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması.....	46
Tablo 26 Psikolojik Yıldırma ile Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyutları arasındaki Korelasyon Tablosu	48
Tablo 27. Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik Yıldırma Korelasyon Tablosu.....	49
Tablo 28. Psikolojik Dayanıklılık-Psikolojik Yıldırma Regresyon Verileri.....	50

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yıldırımın Nedenleri ve Sonuçları.....	11
Şekil 2. Araştırma Modeli.....	26

GİRİŞ

Psikolojik Yıldırma; işyerlerinde çalışanların birbirlerine uyguladıkları olumsuz davranışlar sonucunda, olumsuz duruma maruz kalan birey veya bireylerin iş verimliliklerinin düşmesine, huzursuz bir ortamda çalışmasına sebep olan eylemlerdir (Leymann,1996). Bu eylemler neticesinde bireyler yalnızca huzursuz olmakla veya verimliliklerinin düşmesiyle kalmaz, işten ayrılma gibi daha ciddi bir problemle de karşılaşabilirler (Özen,2007).

Rekabetin her şey demek olduğu günümüz iş hayatında, çalışanların birbirlerine üstünlük kurma, birbirlerini sindirme gibi düşüncelere sahip olmasından dolayı Psikolojik Yıldırma yaygın olarak karşılaşılan ciddi bir problemdir (Davenport, Schwartz ve Elliott; 2003).

Psikolojik Dayanıklılık ise, insanların zor ve olumsuz durumlarla baş edebilme, değişime karşı çabuk adapte olabilme gibi özelliklerini ifade eder, bireylerin elastikiyet durumu olarak da bilinir (Earvolino, Ramirez, 2007).

Psikolojik Yıldırma gibi olumsuz bir durumla baş edebilmek için Psikolojik Dayanıklılık geliştirilmesi etkili olur mu? Psikolojik Dayanıklılığın artırılması ile, Psikolojik Yıldırma algısı düşürülebilir mi? Bu araştırmanın temel amacı bu sorulara cevap arayarak, hem Psikolojik Yıldırma ile mücadele için veriler elde etmek hem de literatüre bu alanda bir katkı sağlamaktır. Bağımsız değişken olarak belirlenen Psikolojik Dayanıklılık kavramının, bağımlı değişken Psikolojik Yıldırma'yı ne kadar etkilediği, anket yöntemiyle toplanan verilerin analiz edilmesiyle ortaya konmuştur. Sonuçların, iş hayatında Yıldırma ile mücadelede kullanılabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde Psikolojik Yıldırma kavramı detaylı biçimde anlatılmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde Psikolojik Dayanıklılık kavramı ele alınmış ve bu kavramla ilgili bilgiler verilmiştir. Araştırmanın amacı, kapsamı gibi bilgiler üçüncü bölümde yer almaktadır. İki kavramın ilişkilendirilerek, test edilmek istenen durumun ortaya koyulduğu araştırma sorusunun, araştırma modelinin yer aldığı metodoloji başlığı dördüncü bölümü oluşturmaktadır. Beşinci bölümde istatistiksel çalışmalardan elde edilen bulgular yer almaktadır. Altıncı bölüm ise yapılan araştırmanın sonuçlarının ele alındığı sonuç ve tartışma bölümüdür.

BÖLÜM 1. PSİKOLOJİK YILDIRMA(MOBBİNG)

1.1 MOBBİNG KAVRAMI

“Mob” sözcüğü, kanun dışı şiddet uygulayan kalabalık anlamına gelmektedir. Latince ’de “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden gelmektedir. Mob fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamındadır (Davenport, Schwartz, Elliot, 2003:3).

Mobbing terimi, İskandinavya’da (İsveç, Norveç, Finlandiya) bir iş görene ya da yöneticiye iş arkadaşlarınca, üstlerince veya altlarınca sistemli ve tekrarlı olarak belirli bir süre boyunca kötü, düşmanca ve küçük düşürücü davranıldığı, hedef alınan kişinin verimliliğini ve çalışma arzusunu düşürmeye yönelik davranışlarda bulunduğu durumları tanımlamak için kullanılmaktadır (Leymann 1996; Leymann ve Gustafsson 1996).

“Mobbing” ve “Bullying” terimleri literatürde eş anlamlı olarak kullanılmaktadır ve her ikisi de Türkçe ’ye “psikolojik taciz” olarak çevrilmiştir. “Bullying” tek bir kişi tarafından gerçekleştirilen her türlü taciz davranışı (fiziksel taciz dahil) ifade ederken, “mobbing” duygusal veya psikolojik niteliği ağır basan ve bir grup tarafından gerçekleştirilen tutum ve davranışları tanımlamaktadır. Birçok araştırmacı psikolojik tacizin bir kişi veya grup tarafından yapılmasının sonucu değiştirmedığı ve benzer sonuçlara yol açtığı görüşünde birleşmektedirler (Einarsen ve Skogstad, 1996:2).

Dünyanın belli başlı dillerinde “mobbing” çeviri yapılmaksızın kullanılmaktadır. Bunun nedeni terimin birebir karşılığının bulunmasının zor olmasındandır (Çobanoğlu, 2005: 19). Aşağıdaki tabloda mobbing terimi yerine kullanılmış olan diğer kavramlar bulunmaktadır.

Tablo 1. Araştırmacılar tarafından “Mobbing” terimi yerine kullanılan terimler ve tanımlar

Referans	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	İşkence etmek, yıpratmak, hayal kırıklığına sebep olmak veya karşıdaki kişiden tepki almak için, bir kişinin uyguladığı tekrarlı ve sürekli girişimlerdir. Kişiyi kışkırtan, baskı yapan, korkutan, ürküten veya bir diğer deyişle kişiye rahatsızlık veren türdeki davranışlardır.
Thylefors (1987)	Günah keçisi ilan etme ya da şamar oğlanı yapma (Scapegoating)	Bir ya da daha fazla bireyin belli bir süre için bir ya da daha fazla birey tarafından tekrarlanan olumsuz eylemlere maruz kalmalarıdır.
Matthiesen, Raknes ve Røkkum (1989)	Yıldırma (Mobbing)	Bir ya da daha fazla insanın çalışma gruplarında bulunan diğer bir ya da daha fazla insanı hedef alan, tekrarlayan ve süreklilik gösteren olumsuz tepkileri ve tutumlarıdır.

Leymann (1990)	Yıldırma/Psikolojik terör (Mobbing/Psychological terror)	Bir veya daha fazla bireyin, hedef olan diğer bir bireye yönelik sistematik bir biçimde, düşmanca ve etik olmayan iletişimde bulunmasıdır.
Wilson (1991)	İş yeri travması (Workplace trauma)	Bir işveren ya da üstten kaynaklanan, temel olarak bir iş görenin kişiliğine yönelik olarak hissedilen ya da gerçek olan devamlı ve kasıtlı kötü muamelelerdir.
Adams (1992)	Zorbalık (Bullying)	Aleni ya da özel, bireyi küçük düşüren ve alçaltan sürekli eleştiriler ve kişiyi sömürmedir.
Vartia (1993)	Taciz (Harassment)	Bir bireyin, diğer bir ya da daha fazla insanın tekrarlı ve sürekli bir biçimde yaptığı negatif eylemlere maruz kalmasıdır.
Ashforth (1994)	Zalim yönetim (Petty tyranny)	Bir liderin diğerleri üzerindeki gücünü keyfiyetle; kendini büyük gösterme, astlarını küçümseme, saygısızlık gösterme, çatışmanın çözümünde yetkisini kullanma, girişimciliği desteklememe, beklenmeyen cezalar verme yoluyla kullanmasıdır.
Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck (1994)	Taciz (Harassment)	Kendini çeşitli nedenlerden dolayı savunamayacak durumda olan bireylere yöneltilen ruhsal (fakat bazen de fiziki) acı vermeyi amaçlayan, tekrarlayan eylemlerdir.
Doyle (2001)	İş yeri zorbalığı (Workplace bullying)	Doğrudan ya da dolaylı, fiziksel, sözlü ya da başka biçimde; bir veya daha fazla kişi tarafından iş sırasında bir başka kişi ya da kişilere karşı yürütülen, mantıklı olarak birey ya da bireylerin iş yerindeki itibarını sarsan hareketler olarak sayılabilecek, tekrarlı uygunsuz davranışlardır.
Hirigoyen (2001)	Moral taciz (Harcèlement moral)	Tekrarı ve sistematikliğiyle bireyin itibarını veya psikolojik ve fiziksel sağlığını bozan, dolayısıyla bireyin iş veriminden taviz verdiren ya da bireyin iş ilişkilerine zarar veren taciz sayılan tüm davranışlardır (jestlerle, kelimelerle, davranışlarla, tutumlarla).

Kaynak: Einarsen 2000:382 ve Soares 2002:5'ten derlenmiştir.

Görüldüğü üzere yabancı yazında “Mobbing” yerine birçok kavram ve tanımlama kullanılmıştır.

Mobbingin Türkçe olarak da tam bir karşılığının olmama durumu söz konusudur. Ancak literatürde mobbing yerine çeşitli kavramlar kullanılmış ve açıklanmaya çalışılmıştır. Tutar

(2003) mobbing yerine “Psikolojik şiddet, işyeri terörü, örgütsel psikolojik şiddet” kavramlarını kullanmıştır. Yüçetürk (2003) “yıldırma” kavramını, Baykal(2005) “yutucu rekabet, yalnızlaştırma, dışlama, işyerinde yıldırma” kavramlarını, Çobanoğlu(2005) “işyerinde duygusal saldırı” kavramını, Laçiner(2006) “İşyerinde psikolojik taciz” kavramını, Bilgel, Aytaç, Bayram(2006) “zorbalık” kavramını, Bahçe(2007) “psikolojik taciz” kavramını, Yaman(2008) “psikolojik şiddet, baskı” kavramlarını, Tınaz(2011) “işyerinde psikolojik taciz, psikolojik terör, yıldır kaçır” kavramlarını kullanmışlardır.

TBMM’de yapılan Mobbing Alt Komisyonu’nun kavramın Türkçe karşılığını bulmak için Türk Dil Kurumu’na (TDK) yaptığı başvuru sonucu, TDK kavramın Türkçe karşılığını “bezdiri” olarak bildirmiştir. TDK, mobbingin Türkçe anlamını, “İşyerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürme” olarak tanımlamıştır (Mobbing Alt Komisyon Toplantısı, 2011, <http://tdk.org.tr/TR/>). Ancak “bezdiri” kelimesi bu konuyla ilgili araştırma yapan kişilerce yetersiz olarak eleştirilmiştir.

Bu çalışmada “mobbing” ifadesinin yerine “yıldırma” kelimesinin kullanılmasının uygun olacağı düşünülmüştür.

1.2 Yıldırmanın Tarihi ve Tanımı

İlk olarak 19. Yüzyılda kuşların davranışlarını inceleyen İngiliz bilim adamları tarafından kullanılan yıldırma kavramı daha sonra 1960’lı yıllarda hayvanların grup davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Bu kavramı, hayvanların bir yabancı hayvanı ya da avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır (Davenport, Schwartz, Elliott, 2003: 3).

Daha sonra 1970’li yıllarda İsveçli psikolog Heinemann tarafından Lorenz terminolojisinden ödünç alınarak “küçük bir grubun tek bir çocuğa çok yıkıcı olan davranışını” ifade etmek amacıyla kullanılmıştır (Tınaz, 2006a: 11).

Yıldırma üzerine yapılan öncü çalışmalardan biride 1976 yılında Brodsky’nin işyerinde kötü muamele (harassment) ile ilgili yaptığı çalışmadır. Bu çalışmada fiziksel taciz, iş baskısı, günah keçisi yapma ve lakap takmanın en az cinsel taciz kadar önemli sayılabilecek taciz şekilleri olduğu ifade edilmektedir. Bir yıldırma mağduru sayılmak için, kişinin kendisini savunmasının zor olması gerektiği ileri sürülmektedir. Bir taciz ve yıldırma mağduruna hakaret edilmekte, rahatsızlık verilmekte, sataşılmakta ve mağdur karşılık verebilmek için yardım alamamaktadır (Brodsky 1976).

Kendisi de bir yıldırma mağduru olan Tim Field tecrübelerinden yola çıkarak 1996 yılında “Birleşik Krallık Ulusal İşyeri Zorbalığı Danışma Hattı”nı kurdu. “Piyasadaki Zorbalık (Bully in sight)” isimli kitabında yıldırma kavramını, mağdurlarının kendilerine olan özgüvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamıştır (Yaman, 2009: 23).

Heinz Leymann 1996 yılında yaptığı çalışmada, çalışanların birbirine uyguladıkları psikolojik şiddeti ifade etmek üzere bu terimi kullanmıştır (Leymann, 1996: 165-184).

1998 yılında, Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino’nun Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından desteklenen araştırmaları sonucunda Violence at Work (İşyerinde Şiddet)

başlıklı bir rapor yayınlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), yıldırma kavramını “intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye ya da bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlar” olarak tanımlamıştır. Bu raporda, mobbing ve zorbalık, adam öldürme ve bilinen diğer şiddet hareketleriyle birlikte incelenmiştir (Chappell, Di Martino, 1998:2-3, Yılmaz, Özler, Mercan, 2008: 337).

Yıldırma terimi iş yerlerindeki baskı ve yıldırma benzeri davranışları anlatmak için ilk defa 1983 ve 1984 yılında İsveç, Stockholm’de Ulusal Meslek Güvenliği ve Sağlığı Kurumu’na basılan bir raporda kullanılmıştır. Bu konudaki ilk kitap ise Heinz Leymann tarafından 1986 yılında basılmıştır.

Türkiye’de yıldırmanın sıklığı ve sürekliliği ile ilgili farklı görüşler vardır. Bazı araştırmacılar tek bir yıldırma davranışının, mağdurda yıkıcı etkilere yol açtığı takdirde psikolojik yıldırma sayılabileceğini savunurken, belirli bir sürekliliği ve sıklığı olması gerektiğini savunanlar da vardır (Mobbinge Mücadele Sempozyumu, 2011).

1.3 İlgili Çalışmalar

Yıldırma eylemine maruz kalan mağdurların, bu mağduriyetlerinin en aza indirilmesi hatta ortadan kaldırılması amacıyla bu konu araştırmacılar tarafından incelenerek gerekli önlemlerin alınması amaçlanmıştır.

Finlandiya’da 338 üniversite çalışanı (%46 erkek, %54 kadın) üzerinde yapılan bir araştırmaya göre bayanların %24’ü ve erkeklerin %17’si iş yerinde yıldırma mağduru sayılmışlardır. Mağdurlarda yüksek seviyede depresyon, kaygı (anksiyete) ve saldırganlık hisleri tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra; uykusuzluk (insomnia), çeşitli asabilik semptomları, üzüntü (melankoli), ilgisizlik (apati), konsantrasyon kaybı ve sosyal fobi hemen hemen tüm çalışanlarda görülmüştür (Björkqvist vd. 1994: 177-181).

İsveç’te 2400 çalışan ile yapılan bir araştırmada çalışan nüfusun %3,5’inin iş yerinde yıldırma mağduru oldukları gözlemlenmiştir. Bu çalışmaya göre 4,4 milyon çalışan nüfusunun 154 bini yıldırma maruz kalmaktadır. Bir diğer sonuç ise, her yıl 120 bin çalışan yıldırma mağdurları arasına katılmaktadır. Yıldırma maruz kalma süresinin ise ortalama 15 ay gibi uzun ve zor bir süre olduğu tespit edilmiştir (Leymann 1996: 15).

Norveç’te 480 erkek tersane işçisi ile gerçekleştirilen bir araştırmada, işçilerin %7 sinin kendileriyle ilgili dedikodu ve söylentiler yayılması, bir konuşmaya girdiklerinde hakaret, sataşma ve saldırganlık içeren yorumlar yapılması, küçük düşürülme ya da konuşmaları esnasında sessiz kalınması davranışlarına maruz kaldıkları görülmüştür. Ayrıca bu işçilerin çalışmaları ve çabaları sürekli olarak göz ardı edilmiş, gerekli değer verilmemiştir. İşlerini yapabilmek için gerekli bilgilerden mahrum edilmişlerdir (Einarsen ve Raknes 1997).

Soares’in LIPT(Leymann Inventory of Psychological Terror) envanterini kullanarak yaptığı çalışmada, katılımcıların % 13’ünün yıldırma mağduru olduğunu gözlemlenmiştir. Bu çalışma sonucunda yıldırma maruz kalmadığını ifade eden en az 10 katılımcının aslında 2 aylık bir süre zarfında haftada en az 1 veya daha çok yıldırma eylemine maruz kaldığı tespit edilmiştir. Yıldırma eylemlerine tahammül göstermeyi işin normal bir parçası olarak algıladıkları anlaşılmıştır. Soares bu durumu, iş yerinde yıldırmanın önemsizleştirilmesinin bir sonucu olarak yorumlamıştır Soares (2002:11).

2003 yılında İspanya’da yıldırma üzerine başta hizmet sektörü olmak üzere çeşitli sektörlerden 5.236 çalışanla yapılan bir araştırmada, çalışanların %5’ inin yıldırılmadan etkilendiği ve yıldırmanın bu kişilerin sağlık durumları üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir (Carnero ve Martinez 2005: 1).

Türkiye’de ise turistik bölgelerdeki (Muğla, Kapadokya, Antalya) 5, 4 ve 3 yıldızlı otellerde 328 çalışana, Leymann’ın tipolojisine maddeler eklenerek yapılan çalışmada, çalışanların %30’unun yıldırma eylemlerine maruz kaldığı sonucu çıkmıştır. Ayrıca çalışanların %43’ünün aynı imkânları sunan bir başka işletmede çalışmayı kabul ettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Çalışkan 2005: 73).

1.4 Yıldırma Aşamaları

Leymann’a göre yıldırma 4 aşamadan oluşmaktadır. Bu model İsveç ve Alman modeli olarak da bilinmektedir ve aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Leymann; 1996: 172-173):

Kritik olaylar: Tetikleyici olay çoğu kez bir çatışmadır. Yıldırma artan bir çatışma durumu olarak görünebilir. Bir çatışmanın nasıl yıldırma durumuna dönüştüğüne ilişkin pek fazla şey bilinmez. Bu aşamada çatışma henüz yıldırma değildir ama yıldırma davranışına dönüşebilir.

Psikolojik Yıldırma ve Damgalama: Bu aşamada günlük hayatta yıldırma olarak algılanmayacak davranışlar sürekli ve sistematik bir hal alır. Bu davranışlar bir süre sonra hedef seçilen kişiye yönelik saldırgan ve cezalandırıcı bir şekilde yapılır. Hedef seçilen mağdur hakkında yönetime şikâyetler gitmeye başlar.

İşletme Yönetimi: Bu aşamada ise yönetim daha önceden hedef seçilen kişi hakkında söylenenlerle birlikte bir önyargıya sahiptir. Yönetimdekiler, mağdur hakkında ortaya atılan haksız suçlama ve yargıları kabul eder. Mağdur zor insan ya da akıl hastası olarak damgalanır. Bu da iş yasalarının uygulanmasında, mağdurun haklarının ciddi biçimde ihlal edilmesi sonucunu doğurur. Bu yorum hataları nedeniyle, mağdurun meslektaşları ve yöneticiler psikolojik yıldırma sürecini açıklamada çevresel faktörler yerine kişisel faktörleri esas alır. Yöneticiler yıldırma durumu ile ilgili sorumluluk almak istemezler.

İşten Ayrılma: Kişinin işine son verilir ya da kişi kendi isteğiyle işten ayrılır. Emeklilik zamanı gelmeden çok önce çalışma hayatından ayrılmaların olduğu da bilinen bir durumdur. Bunun nedeni de mağdurun tıbbi ya da psikolojik yardıma ihtiyaç duymasıdır.

Björkvist ise, yıldırma davranışlarının derecesine göre üç aşamalı bir model önermiştir (Zapf, Gross, 2001: 501):

Birinci aşamada, mağduru alçaltmak için hakkında dedikodu yaymak gibi yıldırmanın dolaylı şekilleri kullanılır.

İkinci aşamada, doğrudan saldırgan davranışlar ortaya çıkar. Kurban izole edilir, herkesin içinde küçük düşürülür ve onunla dalga geçilir. Zorba, kurbanı alçaltan davranışlarının haklı olduğunu düşünür ve bu davranışından dolayı suçluluk hissetmez.

Üçüncü aşama ise artık doğrudan saldırgan davranışlarının son şeklidir ve burada güç kullanılır. Kurban psikolojik olarak rahatsız olduğu gerekçesiyle suçlanır, karalanır ve özel yaşamıyla ilgili bazı bilgilerin ortaya çıkarılacağı ile ilgili tehdit edilir. Leymann ve Björkvist modelleri, yıldırma davranışlarının zamanla daha kötü hale geleceği ve son aşamada kurbanın kendisini bu durumla başa çıkma konusunda güçsüz ve çaresiz hissetmeye başladığı konularında ortak noktada buluşur.

1.5 Yıldırma Tipolojisi

Leymann, 45 ayrı yıldırma davranışı tanımlamış ve bunları davranış özelliklerine göre 5 grupta toplamıştır. Yıldırma durumunda bu davranışların hepsinin bulunması şart değildir (Davenport, Schwartz, Eliot, 2003: 17-19).

I. Grup Davranışlar

Kendini göstermeye ve iletişime yönelik saldırılar birinci grubu oluşturmaktadır. Bu tarz saldırılar; işyerinde sözün kesilmesi, iş arkadaşlarının hedef kişiyle iletişiminin kesilmesi, yüksek sesle bağırma, azarlama , sözlü ve yazılı tehditlerde bulunma şeklinde olmaktadır

II. Grup Davranışlar

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ikinci grubu oluşturmaktadır. Diğer çalışanlarla iletişimin engellenmesi, iş arkadaşlarından ayrılmış bir işyeri verilmesi(tecrit edilme), sanki orada değilmiş gibi davranılması şeklinde bireylerin sosyal ilişkilerine zarar veren tarzdaki davranışları içermektedir.

III. Grup Davranışlar

İtibara yönelik saldırılar olarak adlandırılırlar. İnsanların hedef bireyin arkasından kötü konuşması, dedikodu yapması, sürekli hedef kişiyle alay edilmesi, bireylerin dini siyasi görüşlerinin alay konusu edilmesi, yapılan işlerin sürekli küçümsenmesi şeklinde gerçekleşmektedir.

IV. Grup Davranışlar

Mesleki duruma yönelik saldırılar dördüncü grubu oluşturmaktadır. Verilen işlerin geri alınması, anlamsız işlerin verilmesi, yeteneklerin altında işler verilmesi, verilen işlerin sürekli değiştirilmesi veya kasıtlı olarak niteliklerin dışında işler verilmesi şeklinde gerçekleşmektedir.

V. Grup Davranışlar

Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar bu gruba girmektedir. Fiziksel olarak ağır işler verilmesi, şiddet tehdidinde bulunulması, cinsel tacize maruz kalınması , psikoloğa gidilmesi için baskı yapılması şeklindeki davranışları içermektedir.

1.6 Yıldırma Türleri

Yıldırma, aralarında ast ve üst ilişkisi bulunan kişilerin birbirine uyguladığı “dikey yıldırma” ve aynı unvan ve pozisyondaki kişilerin birbirine uyguladığı “yatay yıldırma” olarak iki türdür.

1.6.1 Hiyerarşik(Dikey) Yıldırma

Örgütlerde alt kademelerden üst kademelere ya da tam tersi alt kademelerden üst kademelere uygulanan yıldırma hiyerarşik ya da dikey yıldırma denir.

Yukarıdan Aşağıya Yıldırma

En yaygın karşılaşılan yıldırma biçimidir. Üstlerin sahip oldukları güç ve imkânları astlarını ezmek veya sindirmek amacıyla kullanmaları çalışma ahlâkı açısından ciddi bir olumsuzluk olarak değerlendirilmektedir (Namie, 2000, Akt. Güngör, 2008: 56). Yöneticilerin yıldırma uygulama nedenleri ise, kişisel çatışmalar, bazı önyargılar, başarılı astlarla ileride rakip olunacağı düşüncesi ve başarısız çalışanların uzaklaştırılmak istenmesi olabilmektedir (Güngör, 2008: 57).

Aşağıdan Yukarıya Yıldırma

Güngör’e göre bu tarz yıldırma az olarak karşılaşılan bir durumdur ve otoriteyi tanımama şeklinde gerçekleşir. Yöneticiyi sabote etmek ve dışlamak amacıyla; verdiği görevleri uygulamama ya da uzun süreye yayma, aldığı kararları sorgulama veya hatasını arama şeklinde gerçekleşir ve genelde tek bir kişi değil bir grup çalışan bu tip tacizi uygulamaktadır (Güngör, 2008: 57).

1.6.2 Fonksiyonel(Yatay) Yıldırma

Aynı statüde olanlar arasında gerçekleşen yıldırma biçimidir. Arasında fonksiyonel ilişki bulunan çalışanlar arasında söz konusu olan bir yıldırma türüdür.

Nedenleri genellikle kıskançlık, rekabet, ırk ve politik nedenler olarak gösterilebilir (Tınaz, 2007: 169).

Tutar’a göre eşit statüde olanlar uyguladıkları yıldırma genelde kabul etmezler, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler. Yaptıklarının mağdurun iyiliği için olduğunu iddia ederler ve bunu motive etmek ve örgütsel verimliliği artırmak gibi nedenlere dayandırarak kendilerini haklı gösterme çabasına girerler (Tutar, 2004: 94).

1.7 Yıldırmanın Aktörleri

Tınaz’a göre Yıldırma sürecinin içinde 3 farklı aktör bulunmaktadır, bu aktörler; Yıldırma uygulayıcıları (saldırgan veya tacizciler), yıldırma mağdurları (kurbanlar veya mağdurlar) ve yıldırma izleyicileridir. Bu aktörlerinin her birinin kendine has özelliği ve etkinliği olmasının yanında, bu özelliklerin birbirinden etkilenme durumları da söz konusudur (Tınaz, 2011:67).

1.7.1 Yıldırma Uygulayıcıları

Savaş'a göre yıldırma bir kişi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi, bu kişinin istediği gibi hareket etmek amacıyla ortaklar bulmasıyla beraber birden fazla kişi tarafından da gerçekleştirilebilmektedir. Yıldırma eylemi bir kişi tarafından başlatılmış olsa da diğer kişilerde sonradan bu kişiye eşlik etmektedirler (Savaş,2006:13).

Freud'a göre doğuştan gelen iki özellik olan "cinsellik" ve "saldırganlık" dürtülerinden, "saldırganlık" dürtüsünün etkisi yıldırma uygulayan kişilerde daha fazladır. Bu kişiler düşman bulma eğilimindedirler. Güçlü düşmanlarını zayıflatmak ve yok etmek için ellerinden geleni yaparlar (Tutar, 2004: 38-39)

Baykal, yıldırma uygulayıcılarının güçten hoşlandığını, sahip oldukları gücü işlerine değil de çevrelerine hâkim olmak amacıyla kullandıklarını, çevrelerini kontrol altında tutmayı sevdiğini ifade etmektedir. Uygulayıcılar, iş yerindeki astları ve üstleri en iyi tanıyan, onların davranışlarına önem veren ve işlerinden çok başkalarına konsantre olan insanlardır (Baykal, 2005:9).

Ellis' e göre yıldırma uygulayıcılar çeşitli isimlerle gruplandırılmışlardır, bunlardan bir tanesi de "Dr. Jekyll ve Mr. Hide kişilik özelliğidir". Bu insanlar iş yerinde normal davranış sergiler, düzgün giyinir ve iyi görünürler, ne zaman kötü davranış sergileyecekleri hiç belli olmaz (Ellis, 1999: 4). Bu gibi bir saldırganla mücadele etmek çok zordur çünkü herkese karşı iyiyken sadece seçtikleri mağdura gizli olarak yıldırma uygularlar.

1.7.2 Yıldırma Mağdurları

Araştırmalar, yıldırmaya uğrayan çalışanların genellikle yetenekli, işine bağlı, yaratıcı, farklılıkları ortaya çıkaran, değişime açık kişiler olduğunu göstermektedir (Davenport, Scwartz, Elliott, 2003: 51).

Leymann'a (1996) göre mağdur, "kendisinin mağdur olduğunu hissedilen kişidir".

Sheehan'a göre mağdurlar genellikle zeki, yeterli, yaratıcı, dürüst, başarılı ve kendilerini işe adanmış gibi birçok olumlu özellikleri taşıyan insanlardır. Duygusal zekâsı yüksek, kendi davranışlarını gözden geçirebilen ve varsa hatalarını düzeltebilen insanlardır (Sheehan, 1999: 65).

Ayrıca mağdurlar; idealist, kendini geliştiren, hassas, duyarlı, haksızlığa dayanamayan, fedakâr ve yüksek stres altında çalışmayı sürdürebilen kişilerdir ve çevresiyle empati kurabilirler ve sorumluluk sahibidirler (Tutar, 2004:54:55).

Nadiren bu mağdurlar özgüveni düşük, çekingen ve kolay hedef olarak görülen kişiler olabilmektedirler (Einersan, 1999: 23).

Huber'e göre yıldırmaya maruz kalanları genel olarak dört grupta toplamaktadır. Birinci grup, sadece erkeklerin çalıştığı bir işyerinde çalışan tek kadın gibi "yalnız olanlar", ikinci grup özürülüler, farklı etnik köken ya da dine sahip olanlar gibi "farklı olanlar", üçüncü grup "başarılı olanlar" ve son olarak dördüncü grup da "işe yeni başlayanlardır (Huber, 1994: 16, Akt. Güngör, 2008: 53).

1.7.3 Yıldırma İzleyicileri

Yıldırmanın baş aktörleri saldırganlar ve mağdurlar olsa da birde bu sürece tanıklık eden ve doğrudan karışmayan “izleyiciler”, “seyirciler” vardır.

Çalışma ortamında meydana gelen psikolojik taciz olgusunun farkına vardıkları andan itibaren izleyici olarak nitelendirilirler (Güngör, 2008: 54).

İzleyicileri üç grupta değerlendirebiliriz. Bunlar (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 50):

Yıldırma Ortakları: Yıldırma uygulayan kişiye iş birliği ve destek yoluyla yardım ederler.

İlgisizler: Yıldırmanın farkında oldukları halde sessiz kalırlar, belki de kendi içlerinde bu durumdan hoşlanırlar.

Karşıtlar: İş yerindeki gerginlikten hoşlanmayan çalışanlardır. Mağdura yardımcı olmaya ve yıldırma eylemine bir çözüm üretmeye çalışırlar.

1.8 Yıldırmanın Dereceleri

Davenport ve arkadaşlarına göre yıldırma, mağdurun verdiği tepkiler baz alınarak incelendiğinde 3 etki derecesine sahiptir (Davenport, Schwartz ve Elliott; 2003: 67-70):

Birinci Derece Yıldırma: İş arkadaşlarından küçük düşürücü davranışlar görmek şaşırır ve sıkıntı verir. İnsan kızgınlık ya da üzüntü duyabilir. Bazıları karşı koymaya çalışırken bazıları olan biteni hoş görebilir. İş ortamına antipati duymaya ve başka bir iş aramaya başlarlar. Ağlama, uyku bozuklukları, alınganlık, konsantrasyon bozukluğu gibi semptomlar görülebilir.

Kişinin ailesi ve arkadaşlarıyla olan ilişkileri etkilenmez, çeşitli sosyal faaliyetlerle durumdan uzaklaşmaya çalışmak genelde geçici rahatlamalar sağlar. Bu durum devam ederse ikinci derece yıldırma dönüşür.

İkinci Derece Yıldırma: Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işe geri dönmekte zorlanır. Uzun süre boyunca yıldırma maruz kalanlarda yüksek tansiyon, uyku bozuklukları, aşırı kilo verme veya alma, depresyon, alkol ya da ilaç alışkanlığı, işyerinden kaçma gibi semptomlar görülebilir:

Aile ve arkadaşlar bir şeylerin ters gittiğini anlar ama işteki zorlukları azımsayabilirler. Sağlık problemleri ve psikolojik durum, çalışma istekliliğini ve iş performansını etkilemeye başlar. Profesyonel yardım gerektiği sinyalleri başlar.

Üçüncü Derece Yıldırma: Etkilenen kişi işine geri dönemez. Fiziksel veya ruhsal zarar görme, ciddi boyutlardadır. Yalnızca çok özel bir tedavi uygulanmasının yararı olabilir. Üçüncü derece yıldırma insanları iş yapamaz hale getirir. İş korku, dehşet veya nefret duyguları ile giderler. Kendini koruma mekanizmaları ve özgüvenleri zedelenmiştir. Şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri gibi ciddi hastalıklar görülebilir.

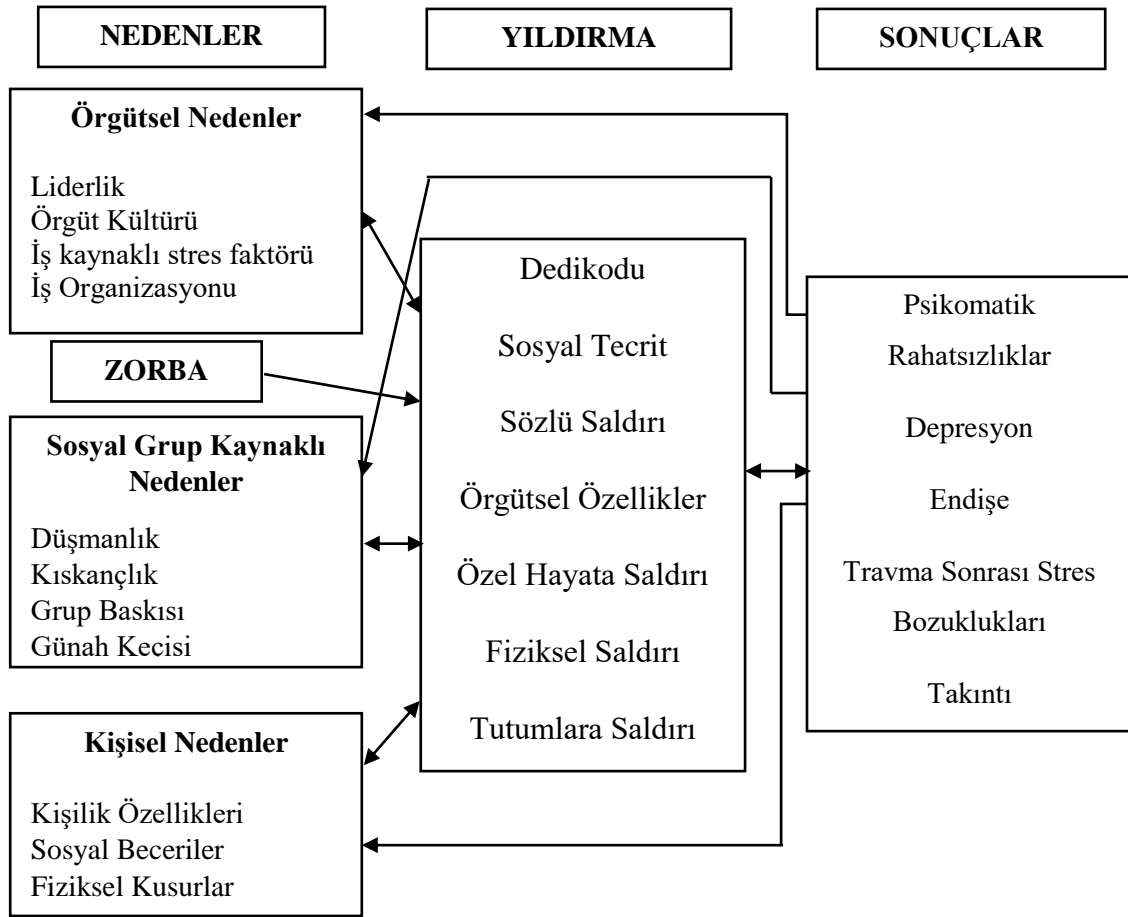
Bunlar aile ve arkadaşlar için önemli uyarı işaretleri olmalıdır. Artık tıbbi ve psikolojik yardım önerilmektedir.

1.9 Yıldırmanın Nedenleri

Leymann, yıldırma mağdurları ile yaptığı görüşmeleri esas alarak, örgütlerde yıldırma neden olan dört temel özellik olarak; iş tasarımının belirsiz olmasından, liderin yetersizliğinden, mağdurun sosyal açıdan yetersiz olmasından ve örgütteki etik değerlerin düşük olmasından söz etmektedir (Einersan, 1999: 17).

Zapf'a göre yıldırmanın nedenleri; örgütsel nedenler, sosyal grup kaynaklı nedenler, kişisel nedenler ve zorbadan kaynaklanan nedenler olarak 4 gruptur. Zapf'ın yıldırmanın nedenlerini ve sonuçlarını açıkladığı tablo aşağıdadır (Zapf, 1999: 71).

Şekil 1: Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları



Kaynak: Zapf, 1999:71

Şekilde sonuç olarak görülen durumlar bazen yıldırmanın nedeni de olabilmektedir. Endişe, depresyon gibi durumlar gerileme sebebiyet vererek yıldırma oluşumuna sebebiyet verebilir.

Yıldırmanın nedenlerini bireysel ve örgütsel faktörler olarak incelemek mümkündür.

1.9.1 Bireysel Faktörler

Leymann, insanların yıldırma başvurmasında dört temel neden görmektedir (Davenport, Schwartz, Elliot, 2003: 38-39, Tınaz, 2006a: 79-83):

Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak: “Eğer kabul etmiyorlarsa gitsinler” dürtüsüyle hareket edenlerin düşünce şeklidir. Bir grubun güçlü olması için herkesin aynı şeyi savunması gerektiği görüşünü savunanlar, onlara karşı çıkanları gruptan soyutlamak suretiyle yıldırma uygularlar.

Düşmanlıktan hoşlanmak: İnsanlar sebepsiz yere hoşlanmadıkları kimselere karşı düşman olup onlardan kurtulmak için yıldırma başvururlar. Hiyerarşik düzende üst, ast veya aynı pozisyonda olmalarının bu eylemi uygulamakta bir önemi yoktur.

Can sıkıntısı içinde zevk arayışı: Sadist kişilikli yıldırıcılar eziyet uygulamaktan haz duyarlar. Amaçları illaki birisinden kurtulmak olmayabilir. Monoton iş ortamlarında heyecan arayan bu tip bireyler yıldırma ortamı yaratabilmektedir.

Önyargıları pekiştirmek: Belirli bir ırka veya etnik gruba ait olmayı yıldırma için sebep gören insanlar vardır. Bu durumda aleni bir ayrımcılık durumu söz konusudur.

1.9.2 Örgütsel Faktörler

Örgütlerin bazı özelliklerinden dolayı yıldırma durumları oluşabilmektedir. Bunlar liderlik tarzı, örgütsel değişim, kötü yönetim, rol çatışması ve belirsizliği, stres örgüt kültürü ve iklimi gibi özellikler olabilmektedir (Özen, 2007: 17).

Kurum kültürü yıldırmanın oluşmasında uygun bir zemin hazırlama adına önemli bir etkidir. Hatta bazı durumlarda yıldırma destek olacak şekilde yaklaşımlar sergilenebilmektedir (Şimşek, 2013:40).

Leymann’ a göre örgütlerde yıldırma oluşmasının nedenleri iyi organize edilmemiş çalışma metodu ve yeteneksiz ve ilgisiz bir yönetimdir (Leymann, 1996: 177).

Tutar’a göre örgütlerde yıldırma neden olan en önemli faktörler iş tasarımındaki yetersizlik, örgütsel liderliğin yetersizliği, mağdurun mesleki yetersizliği ve statüsünün düşüklüğü ve örgütte düşük moral standartlarının düşük olmasıdır (Tutar, 2004: 95,96).

Örgütleri yıldırma uygulamaya iten sebeplerden bazıları da; örgüt içinde istenmeyen bir kişiden kurtulmak istenmesi, küçülme politikası nedeniyle istihdamın daraltılması istenmesi, işgücünün genç çalışanlardan oluşturulması istenmesi, örgüt yönetiminin çatışma durumlarında yanlı davranması, daha pahalı olan eski çalışanlarla ucuz olan yeni çalışanların değiştirilmek istenmesi gibi durumlardır (Davenport, Schwartz, Elliot, 2003: 46).

Özer’e göre Yıldırma Türkiye’de daha çok işverenin, çalışanın kendiliğinden işten ayrılmasını sağlamak için başvurduğu bir yöntem olarak görülmektedir. Bu yargı kamuoyunda neredeyse işverenleri haklı çıkartacak bir anlayış olarak yerleşmiştir (Özer, 2009: 19).

Toker ve Gökçe, yıldırmanın sık yaşandığı meslekleri; bankacılık, sigortacılık, sivil servisler, savunma sektörü, üniversiteler, özel kamu hizmeti veren şirketler (elektrik, su, doğalgaz vb.), sağlık ve eğitim sektörü ve acil servisler olarak belirtmişlerdir. Bu mesleklerde güç sahiplerinin ellerindeki gücü kötüye kullanması yıldırma sebebidir (Toker, Gökçe, 2008: 47).

1.10 Yıldırmanın Sonuçları

Yıldırmanın verdiği zararlar; bireye, aileye, örgüte ve topluma olarak 4 bölümde incelenecektir.

1.10.1 Bireye İlişkin Sonuçlar

Yıldırma uğrayan mağdur psikolojik olarak; stres, tecrit edilme, arkadaş kaybı, intihar etme gibi olumsuz durumlar yaşarken , ekonomik açıdan da işsizlik, hastane masrafları, ilaç masrafları gibi maddi kayıplar yaşamaktadır (Davenport, Schwartz, Elliott, 2003: 146-148).

1.10.2 Aileye İlişkin Sonuçlar

İşyerinde yaşanan yıldırma olgusunun kişinin özel yaşamına uzantısı sonucunda karı-koca ilişkilerinin; ebeveyn-çocuk ilişkilerinin; ayrıca çocukların psikolojik gelişimlerinin de olumsuz etkilenmeleri beklenen bir sonuçtur (Tınaz, 2006 a: 173).

Yıldırmanın aile bakımından çaresiz kalma acısı, ayrılık ve boşanma acısı, çocukların kötü etkilenmesi gibi psikolojik sonuçları varken, ekonomik olarak da ayrılma ve boşanma masrafları, işsizlikten dolayı maddi kayıp yaşama gibi sonuçları vardır (Davenport, Schwartz, Elliott, 2003: 146-148).

1.10.3 Örgüte İlişkin Sonuçlar

Çobanoğlu, yıldırmanın örgütler bünyesinde bulaşıcı bir hastalık olduğunu belirtmektedir. Tedbir alınmazsa, örgütün tüm organlarına yayılabilir. İşletmelerde güven, sevgi ve saygı azalır; motivasyon yok olur. Çalışanlar ve yöneticiler arasında uyumsuzluk baş gösterir ve iş verimliliği düşer (Çobanoğlu, 2005: 23).

Örgütler, yıldırma nedeniyle örgüt içinde önemli ve gerekli kişileri yitirerek, işgücü devir artışı da yaşayabilirler (Aytaç, 2008: 18).

Yıldırmanın örgütsel açıdan hastalıklı örgüt kültürü oluşması, anlaşmazlıklar yaşanması, yaratıcılığın kısıtlanması, saygınlığın azalması gibi psikolojik sonuçları varken, ekonomik olarak da verimin düşmesi, iş kalitesinin düşmesi, tazminat giderlerinin artması, işgücü devrinin artması gibi sonuçları vardır (Davenport, Schwartz, Elliott, 2003: 146-148).

1.10.4 Toplumla İlişkin Sonuçlar

Tınaz'a göre yıldırma maruz kalan birinin sağlık problemleri işverene olduğu gibi devlete de yük getirmektedir. Uygulanan yıldırma sonucu mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşa gezdiği bir toplum örneği ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2006a: 20).

Yıldırmanın toplumsal açıdan mutsuz birey sayısının artması ve politik kayıtsızlığın artması gibi psikolojik sonuçları varken, ekonomik olarak da kamu yardım programlarına talebin artması, sigorta ve sağlık masraflarının artması gibi sonuçları vardır(Davenport, Schwartz, Elliott, 2003: 146-148).

1.11 Yıldırma ile Mücadele

Minibaş ve arkadaşlarına göre, yıldırma ile mücadele yöntemleri mağdurun kişilik özelliklerine, yıldırma ile uygulayan kişiye, örgüt kültürüne, hukuk sistemine ve yıldırmanın hangi aşamada olduğuna göre değişmektedir. Bu konuda tek bir çözüm yolu bulunmamaktadır (Minibaş-Poussard, İdiğ-Çamuroğlu, 2009: 75).

Arpacıoğlu'na göre öncelikle mağdurun sorunun sürekli kendinden kaynaklandığını sanmaktan, kendi yetersizliğinden kuşulanmaktan, daha çok çalışarak takdir ummaktan ve sorunu içine atmaktan vazgeçmesi çok önemlidir. Sorun çözülmediğinde daha fazla zarar görmeden, yeterli kanıt toplayarak bu konu ile ilgilenmesi olası üst düzey yönetici varsa ona başvurarak yardım istemesi gerekmekte, bunun mümkün olmadığı durumda ise, sağlıkları elden gitmeden çıkış planı yapması, yeni iş araması en doğru yol olarak görülmektedir (Arpacıoğlu, 2010).

Yıldırma ile mücadele edebilmek adına üzüntünün bilinçli şekilde yaşanması, değişimin değerinin anlaşılması, arkadaş ve aileden destek alınması, "mağdur" zihniyetinin bırakılması, kendine güvenin artırılması çok önemlidir (Davenport, Schwartz, Elliott, 2003: 116-118).

Yıldırma ile mücadelede literatürde geçen bazı mücadele yöntemlerinden aşağıda bahsedilmiştir.

1.11.1 Öğrenilmiş Çaresizlikten Kurtulma

Tutar'a göre öğrenilmiş çaresizlik, insanların daha önce yaşadıkları olumsuz duruma ait düşüncelerini diğer ortamlara taşıyarak, başarılı olabilecekleri durumlarda bile pasifleşmeye, özsaygı azalmasına, depresyona ve kronik kaygıya neden olur. Bazı çalışanlar işyerinde kendini sürekli yıldırmanın baskısı altında hissettiği halde, zaman ayırıp bu baskının nedenini araştırmak için çaba göstermediği gibi, zamanla bu baskıyı sindirir ve sıradan bir örgütsel tutum ve davranış olarak görür. Bu tür bir uyum "öğrenilmiş çaresizliktir". Ne yazık ki öğrenilmiş çaresizlik, yıldırma ile arttırmaktan ve ömrünü uzatmaktan başka bir işe yaramaz (Tutar, 2004: 141-142).

Örgütte ortaya çıkan öğrenilmiş çaresizliği yenebilmek, çalışanların inisiyatif kullanmasını engelleyen ve pasifliği ödüllendiren çevresel faktörlerin ortadan kaldırılması ile mümkün olacaktır (Kümbül Güler, 2006: 160).

Çaresizliğin öğrenilebildiği gibi unutulabileceği düşüncesine dayanarak, çaresizliği yenmek için çalışanın kendini küçük görmeyi bırakması, kendinin yeniden farkına varması, geçmiş başarılarını hatırlaması gerekmektedir (Kümbül Güler, 2006: 161- 162).

1.11.2 İşyeri Yönetiminin Mücadelesi

İşyerlerinde varsa İnsan Kaynakları Yönetimi yoksa yönetimin görevlendireceği ilgili birim tarafından yıldırma karşı; moral, motivasyon, doyum analizleri yaparak sonuçların ilgili birim yöneticileriyle paylaşılması, sistematik olarak oryantasyon eğitimleri yapılması, adil bir yönetim sisteminin kurulması, personel seçiminin dikkatli yapılması, terfi ve ödüllerin hakkaniyetli olmasının sağlanması eylemleri yapılmalıdır (Budak, 2008: 402).

1.11.3 Örgütlerde Whistleblowing Uygulaması

Aktan, Whistleblowing terimini; örgütlerde muhtemel kötü ve yanlış davranışların raporlanması ya da açığa çıkarılması şeklinde tanımlar. Daha açık bir ifadeyle örgüt içerisinde yasadışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin örgüt içi ve\veya örgüt dışı başka kişi ya da kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar) tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesidir (Aktan, 2006: 44). Bu sayede yıldırmanın önlenmesi veya etkilerinin azaltılması mümkün olabilecektir.

1.11.4 Sendikal Mücadele

Yüçetürk'e göre sendikaların, yıldırma konusunda üyelerine yeterli destek verebilmesi ve yardımcı olabilmesi için öncelikle bu olguya karşı bilinçlenmiş olmaları gerekir. Çoğu zaman sinsice gerçekleştirilen yıldırma eylemleriyle mücadele ancak yüksek düzeydeki hassasiyet ve fark edişle mümkündür (Yüçetürk, 2012: 52).

Türkiye'de açılan ilk yıldırma davasını kazanan Jeoloji Mühendisi Tülin Yıldırım, yıldırmanın örgütlü bir saldırı olduğunu ve bunun karşısında örgütlü olmanın önemini vurgulamış ve yaşadığı yıldırma sürecinde kendisine yapılan haksız uyarı ve ihtarlara sendikasının yardımı ile yasal itirazlarda bulunduğunu belirtmiştir (Yıldırım, 2010).

1.12 Türkiye'de Yıldırma

Ülkemizde son yıllarda yıldırma ile ilgili önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Alt Komisyonu'nun 14.10.2010 tarihli 16. toplantısında "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Alt Komisyonu" kurulması kararlaştırılmıştır. Yapılan toplantılar ve komisyon çalışmaları sonucunda "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu" hazırlanmıştır. Rapordaki maddeler; "Yıldırma ile mücadelede farkındalık yaratılmalı, kurumlarda konu hakkında bir el kitapçığı dağıtılmalıdır", "İşyerlerinde denetlemekle yükümlü olan teftiş personelinin, denetim konuları arasında yıldırma olgusu da yer almalıdır", "Yıldırma mağdurlarına tıbbi yardım ücretsiz verilmeli, tedavi süresince ilaç ve tedavi katılım payı alınmamalı, aylık ve ücretlerinden kesinti yapılmamalıdır" şeklinde işyerlerinde yıldırma ile mücadeleye yönelik yaptırımlar içeren maddelerdir.

Türkiye'de yaşanan önemli gelişmelerden bir tanesi de "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi" konusunda bir başbakanlık genelgesi çıkarılması olmuştur. Bu genelge 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Yıldırma) Önlenmesi konulu Genelgenin maddeleri; “İşyerinde yıldırma ile mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların yıldırma ile maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır”, “Yıldırma ile mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, Alo 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır” şeklinde yıldırma ile mücadelede etkili olacağı öngörülen maddelerdir (www.resmigazete.gov.tr).

İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi, Adli Tıp Polikliniği’nde hem mahkemeden yönlendirilen hem de bireysel olarak başvuran kişilerin yaşadığı sağlık sorunlarının, uğradıkları yıldırma ile mi yoksa başka nedenlerden mi kaynaklandığının tespiti yapılabilmektedir (Alkan, 2010-2011). Bu ayrımın yapılabilmesi dava sürecinde işyerinde psikolojik tacizin değerlendirilmesi açısından oldukça önemli bir uygulamadır.

Yapılan araştırmada Psikolojik Dayanıklılık kavramının Psikolojik yıldırma kavramının üzerindeki etkisi incelenecektir. Bu nedenle çalışmanın birinci bölümünde Psikolojik Yıldırma ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelenerek, detaylı bir bilgi verilmeye çalışılmıştır. Özellikle Leymann (1996)’ın tipolojisindeki alt boyutlar olan; Kendini göstermeye ve iletişime yönelik saldırılar, Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, İtibara yönelik saldırılar, Mesleki durumlara yönelik saldırılar ve Psikolojik sağlığa yönelik saldırılar kavramları çalışmanın ilerleyen bölümlerinde önemli bir yere sahip olacak ve araştırmanın temellerini oluşturacaklardır.

BÖLÜM 2. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada Psikolojik Yıldırma dan sonra ikinci önemli kavram olan Psikolojik Dayanıklılık kavramı anlatılmıştır.

2.1 Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

Psikolojik dayanıklılık, olumsuz durumlar karşısında bireyin direnç gösterebilme, engellerin üstesinden gelebilme, psikolojik problemleri çabuk atlatabilme, iyi ve sağlıklı vaziyete kolayca dönebilme, elastik olma durumunu ifade eder (Earvolino, Ramirez, 2007:73-82). Psikolojik olarak dayanıklı bir birey sağlıklı bir gelişim geçirmiştir, sorumluluklar alıp bunları yerine getirebilen ve çevresiyle sağlıklı ilişkiler kurabilen, başarılı kişilerdir (Öz, Yılmaz, 2009).

Hunter'da (2001) psikolojik dayanıklılığın bir adapte olma yeteneği ve süreci olduğunu ifade eder. Masten ve arkadaşları (1990), psikolojik dayanıklılık kavramını tanımlarken 3 temel özelliğe değinmişlerdir;

Birinci temel psikolojik dayanıklılık özelliği; olumsuz şartlarda yaşayan, yüksek risk yetişen insanların içinde buldukları zor şartlarda ayakta kalmalarını sağlayan, zorlukların üstesinden gelmelerini sağlayan kişisel bir yeteneğe sahip oldukları inancını ifade eder. Zor şartlar altında yetişip ünlü olan veya başarılı olan kişilerin yaşam öyküleri bu temele dayanmaktadır.

İkinci temel psikolojik dayanıklılık özelliği; zor ve stresli hayatı olan kişilerin bu olumsuz şartlarda elde ettiği yaşam deneyimleriyle, çabuk adapte olabilme yeteneklerini ifade eder. Aile içi çatışma veya boşanma durumları bu özelliğin odak noktalarıdır.

Üçüncü psikolojik dayanıklılık özelliği; Çok yakın bir sevileni kaybetme, kaza ve doğal afet durumları gibi zamanlarda yaşanan psikolojik sarsıntıyı ifade eder. Bu gibi atlatılması güç durumlarla baş edebilme, travmanın etkilerinden kurtulabilme durumları üçüncü grup kapsamında ele alınmaktadır.

Rutter (1987) 'e göre ise 3 çeşit psikolojik dayanıklılık durumu vardır. Bunlar; beklenenden daha iyi sonuç veren riskli ortamlarda bulunan çocuklar, stres veren yaşantıların varlığına karşı olumlu uyum sürdürenler, yaşanan travma sonrası iyi bir düzelmeye gösterenler.

Psikolojik dayanıklılık tanımı yapılırken iki önemli noktaya dikkat çekmek gerekir (Masten ve Coatsworth 1998:206); bunlardan birincisi tanım yapılırken ortada ciddi bir tehdit ya da risk durumu bulunması, ikincisi risk karşısında etkili bir uyum sağlama gösterilmesidir.

Literatürde dayanıklılıkla bir takım görüş ayrılıkları mevcuttur. Bunun sebebi bazı araştırmacıların dayanıklılığı kişisel özellik olarak kabul etmesi ve doğuştan geldiğine inanması, bazılarının ise gelişimsel bir süreç olarak kabul etmesi ve öğrenilebilir olduğuna inanmasıdır (Jacelon, 1997). Bu yüzden kavramın tanımları da farklılık göstermektedir. Stewart, Reid ve Mangham (1997), psikolojik dayanıklılıkla ilgili görüş farklılıkları ve çeşitliliklerini göz önüne alarak, bu alanda yapılan araştırmalardan ortak birtakım sonuçlar

ortaya çıkarmışlardır; buna göre psikolojik dayanıklılığın bireylerin bazı özellikleriyle çevreleri arasında karmaşık bir oyun olduğu ,dayanıklılığın üstesinden gelme kabiliyeti ve stres arasındaki dengeden oluştuğu, psikolojik dayanıklılığın dinamik olduğu ,bireylerin yaşam geçişlerinde önemli bir faktör olduğu ,başarılı olmanın bireyin Psikolojik dayanıklılık özelliklerini geliştirdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Strese karşı dayanıklı kişilerin “yenilik ve değişimlere uyum açık olma ve kolay uyum sağlama, her şartta kendilerini odaklanmış oldukları işe verebilme, kontrolcü olma ve denetimi ellerinde tutma” gibi karakteristik davranışları vardır (Kobasa, 1979). Kobasa'nın psikolojik dayanıklılık tanımındaki kişilik özellikleri varoluşçu görüşle bağdaşmaktadır. Kobasa psikolojik dayanıklılık kavramını 3 boyutta ele almıştır (Holt, Fine ve Tollefson, 1987; Skau, 1994; Florian, Mikulincer ve Taubman, 1995). Bu boyutlar, bağlanma, denetim ve meydan okumadır.

Bağlanma; kişinin hayatın farklı alanlarıyla ilgilenme eğilimidir. İnsanlar bir sosyal çevreye, işe, aileye, inanç ve değerlere bağlıysa bu onun stres durumlarının üstesinden gelmesini kolaylaştırıcı bir etken olarak görülür.

Denetim; insanın çevresini etkileme, yaşantısını değiştirebilme gücü ve inancı ne kadar fazlaysa, güç durumlarda başarılı bir yönetim sergileme, çözümler bulma becerisi de o kadar yüksektir.

Meydan okuma(güçlük); değişen yaşam koşullarını pozitif olarak değerlendirme bunu fırsata çevirme, hayatın farklı yönlerini görmeyi ve denemeyi, daha aktif bir yaşamın içinde olmayı ifade eder.

Literatürde, psikolojik dayanıklılık açıklanırken sonuçlar ve bu sonuçlara neden olan faktörlerle birlikte ele alınmıştır, dayanıklılık faktörünü etkilediği düşünülen faktörler 3 başlık altında incelenmiştir. Bunlar; risk faktörleri, koruyucu faktörler ve olumlu sonuçlar başlıklarıdır.

2.1.2 Risk Faktörleri

Olumsuz bir durumun ortaya çıkmasını tetikleyecek veya bir problemin devam etmesini sağlayacak etkiler, risk faktörleri olarak tanımlanmıştır (Kirby ve Fraser, 1997). Bu kavramı biraz daha somutlaştırmak gerekirse; yoksulluk, doğal afetler, psikolojik problemleri olan ebeveynler, cinsel taciz, genetik bozukluklar, cinsel taciz ve terör bu kapsamda yer almaktadır (Garmezy, 1991:422). Benzer şekilde bireyin içinde bulunduğu grupta kendisini azınlık olarak hissetmesi de bir risk faktörü örneğidir (Rodgers-Spencer ve Collins, 2006:730).

Risk faktörleri kişi, aile ve sosyal risk faktörleri olarak 3 farklı başlıkta incelenmiştir (Rutter, 1987; Luthar ve Zigler, 1992; Baldwin ve diğer., 1993):

a) Kişisel Risk Faktörleri

Bireyin özgüven eksikliği, problemlerin üstesinden gelme becerisinin eksikliği, saldırgan kişilik özelliklerine sahip olması ve sosyal çevreyle uyum problemleri yaşamasını içerir.

b) Ailesel Risk Faktörleri

Aile içi çatışma, ebeveynlerin boşanması, tek ebeveyne sahip olma, aile içi önemli hastalıklar, çocuklar arasında iletişim ve ilişki problemleri, aile içi cinsel istismar bu kapsam altındadır.

c) Sosyal Risk Faktörleri

Toplumun sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması, işsizlik, kaynak kıtlığı gibi toplumun gerginlik seviyesinin yüksek olduğu ve şiddetin yaşandığı bir ortamda bulunmayı içerir.

2.1.3 Koruyucu Faktörler

Risk faktörlerinin zıttı olarak düşünebileceğimiz koruyucu faktörler, psikolojik dayanıklılık özelliğini geliştirir, stres durumlarını azaltır, risk durumunun etkisini ortadan kaldırır veya azaltır, bireyin uyum becerisini geliştirir (Greenberg, 2006).

Koruyucu faktörler risk ve tehdit durumu ortaya çıkmadan önlemeyi, oluşan problemlerin etkisini azaltmayı sağlar. Böylelikle birey kendini daha iyi ve güçlü hissederek zorluklara karşı dayanıklı hâle gelir (Romano ve Hage,2000).

Koruyucu faktörler içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılır (Mandleco ve Peery, 2000):

a) İçsel Faktörler

Kalıtım, içgüdü gibi bireysel faktörlerdir. Biyolojik ve psikolojik olarak iki faktördür.

Biyolojik faktörler: Fiziksel olarak sağlam bireyler daha dayanıklıdır, psikolojik olarak dayanıklı bireylerin kalımları sağlamdır, ailelerinde daha az kalımsal hastalık yaşayan insan bulunur, erkekler genelde zorluk ve stresle daha kolay başa çıkabilmekte ve daha kolay uyum sağlayabilmektedir.

Psikolojik faktörler: Psikolojik olarak dayanıklı bireyler başarılı bir eğitim hayatı geçirirler, dayanıklı bireyler zorluk ve stres durumlarında ani tepki vermek yerine düşünerek doğru kararlar almaya yatkındırlar, dayanıklı bireylerin özgüvenleri ve özsaygıları yüksektir, kendilerinin farkındadırlar ve zor durumları bile olumlu ve yapıcı algılama eğilimleri vardır.

b) Dışsal Faktörler

Aile içi ve aile dışı ilişkilerle bağlantılıdır. Bu yüzden iki başlıkta incelenmiştir (Mandleco ve Peery, 2000).

Aile İçi Faktörler: Sayıca fazla olmayan ailelerde bireyler psikolojik açıdan daha dayanıklıdır, ebeveyn davranışlarının tutarlı, saygılı ve yapıcı olması dayanıklılığı artırıcı sebeplerdir ve aile içinde kendine yakın hissedilen en az bir birey olması durumunda dayanıklılık seviyesine olumlu katkı yapar.

Aile Dışı Faktörler: Aile haricinde bireye destek olan, yönlendirme yapabilen, fikir alışverişi sağlayan kişilerin (arkadaş, öğretmen) olması dayanıklılığı artırır, sosyal ortamlar (okul, sosyal topluluklar) çok kişiyle temas sebebi olduğundan psikolojik dayanıklılığın gelişmesinde rol oynar.

2.1.4 Olumlu Sonuçlar

Görüldüğü gibi oluşan farklı risk durumlarına karşı bireylerin farklı koruyucu mekanizmaları vardır. Risk ve tehdit durumlarının sonunda, olumlu sonuçlar almak önemlidir. Bu olumlu sonuçlar akademik ve sosyal başarılar olabileceği gibi, uyumsuzlukla psikolojik problemlerle başa çıkabilme şeklinde de olabilir (Masten ve Reed, 2002).

Psikolojik Dayanıklılık incelemelerinde ortaya çıkan olumlu sonuçlar şu şekildedir (Gürgeç, 2006): dayanıklı bireyler akademik anlamda başarılıdır, suç davranışlarından uzak dururlar, mutlu bireylerdir, yaşam doyumları yüksektir, sosyal projelere katılımında bulunurlar, kendilerinin farkında olan bireylerdir, kurallara uyma eğilimindedirler, çevresindekilerle iyi ilişkilere sahiptirler ve duygusal problemleri azdır.

2.2 Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Yapılan Çalışmalar

Psikolojik dayanıklılık kavramının anlaşılması amacıyla yurt dışında ve ülkemizde bu konuyla alakalı çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Aşağıda, yapılan bazı çalışmalar ve sonuçları yer almaktadır.

2.2.1 Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Luthar (1991:600) psikolojik dayanıklılıkla ilgili yaptığı çalışmasında, olumsuz durumlar yaşamış olan 14-17 yaş aralığındaki 140 civarındaki çocuğun, psikolojik dayanıklılık seviyelerini çeşitli şekillerde (ölçekler, okul notları vs.) ölçerek; zekâ, olumlu deneyimler, ego gelişimi ve sosyal yetenekler gibi faktörlerin dayanıklılıkla ilişkili olduğunu saptamıştır.

Sheppard ve Kashani (1991:747) yaptıkları çalışmada psikolojik dayanıklılığın boyutlarından bağlanma ve meydan okuma ile kaygının fizyolojik ve psikolojik boyutları arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Araştırma örneklemelerinin kadın erkek dağılımı yarıya yarıyadır. Sonuçta düşük stresli erkeklerin bağlanma ve denetim düzeyleriyle ilişkili olarak daha az fizyolojik ve psikolojik belirti gösterdiği, yüksek stresli erkeklerinse fizyolojik ve psikolojik bakımdan daha fazla sıkıntı yaşadıkları görülmüştür.

Werner ve Smith (1992) tarafından yapılan psikolojik dayanıklılık çalışması bu alandaki en kapsamlı çalışmalardan bir tanesidir. Bu çalışma kapsamında 698 çocuk yaklaşık 40 yıl boyunca izlenerek, risk ve tehdit durumlarının etkileri incelenmiştir. Çocuklarının yaklaşık olarak yarısının yoksul ailelerinin olduğu, üçte birinin ise problemlili (boşanma, sağlık problemi vs.) aile yapısına sahip olduğu tespit edilmiş bu yüzden risk grubunda oldukları kabul edilmiştir. Bu şartlar altındaki çocuklar, normal birer genç yetişkin olmuşlar ve sonucunda akranlarına göre daha bağımsız, kabiliyetli, özgüveni yüksek, sorunlarla baş edebilme yeteneği yüksek bireyler olarak gözlemlenmişlerdir.

Yapılan bir başka araştırmada bireylerin çevresiyle iyi iletişim kurması, iyi arkadaş ortamına sahip olması, iyi aile ilişkilerine sahip olması gibi özelliklerin problemleri davranışlar gösterme eğilimini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır (Jessor, Van Den Bos, Vanderryn, Costa ve Turbin 1995:923).

2.2.2 Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Türkiye’de Yapılan alışmalar

Gizir (2004) yaptığı çalışmada maddi olumsuzluklar yaşayan öğrencilerin, akademik sağlamlıklarını geliştiren koruyucu bireysel özelliklerini incelemiştir. Düşük sosyoekonomik düzeydeki bölgelerde okuyan öğrencileri örneklem olarak seçmiştir. Çalışma sonucunda, okul ve arkadaş ilişkilerindeki ilgiyi ve yüksek aile beklentisini akademik sağlamlığı etkileyen en önemli dişsal koruyucu faktörler olarak belirlemiştir.

2005 yılında yapılan bir çalışmada psikolojik dayanıklılık özellikleri ve koruyucu faktörlerin, ailelerin birliktelik ve boşanmişlık durumuna göre nasıl değiştiği incelenmiştir. Örneklem 76’ sı kız 76’ sı erkek 152 öğrenciden oluşmaktadır. Çalışmanın sonucunda ailesi birlikte olan öğrencilerin psikolojik dayanıklılık özelliklerinin, ailesi boşanmiş olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Anne babası birlikte olanlarda, ailedeki koruyucu ilişkiler, beklentiler, amaçlar, özlemler, problem çözme düzeyleri, anne-babası boşanmişlara göre daha yüksek çıkmıştır. Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Özcan, 2005).

2006 yılında Türkiye’de sokak çocuklarının dayanıklılığı ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada İzmir ilinde sokakta yaşayan 27 sokak çocuğu ile sokak yaşantısı hiç olmamış 27 çalışan ocuk incelenmiştir. Araştırma sonucunda sokak çocuklarının, duygusal yakınlık kurma eğiliminin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında sokak çocuklarının depresif duygulara daha yatkın oldukları görülmüştür (Eminağaoğlu 2006:244).

2007 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesinde yapılan bir çalışmada psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, baş etme yolları ve cinsiyet ile üniversitede ilk yılında bulunan öğrencilerin uyumu incelenmiştir. Çalışma sonucunda, psikolojik dayanıklılığı, iyimserliği, kaderciliği ve suçu kendinde bulma düzeyi yüksek olan kişilerin uyum düzeylerinin de yüksek olduğu bulunmuştur (Yalım,2007).

Ülkemizde 2008 yılında yapılan bir çalışmada tek ebeveyn ile yaşama, yoksulluk, cinsiyet ve okul türü gibi değişkenlere göre dayanıklılığın farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Tek ebeveyn ile yaşayanların, aile içi ilişkileri düzgün, ilgi seviyesi yüksek bireylere göre koruyucu faktör özellikleri daha düşüktür. Erkeklerin problem çözme yeteneklerinin kızlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Okul türüne göre ise Fen Lisesi öğrencilerinde, eğitimsel beklentilerin, okul içi ilginin, problem çözme algılarının Anadolu Lisesi öğrencilerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Sipahioğlu, 2008:i).

Bu bölümde Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında kullanılan; Risk Faktörleri, koruyucu faktörler ve olumlu sonuçlar kavramları çalışmanın devamında önem arz edecektir. Özellikle Risk Faktörleri kavramı, birinci bölümün konusu olan Psikolojik Yıldırma ile ilişkilendirilerek araştırmanın amacını ve modelini ortaya koymada son derece önemli bir noktada olacaktır.

BÖLÜM 3. PSİKOLOJİK YILDIRMAYI YORDAYICI DEĞİŞKENLER ÜZERİNE, HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1 Araştırmanın Konusu ve Amacı

Günümüzde çalışma hayatının en büyük problemlerinden bir tanesi olan Psikolojik Yıldırma(Mobbing), birtakım değişkenlerin etkisiyle çalışanlar tarafından çeşitli seviyelerde algılanabilmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırmada temel olarak Psikolojik Yıldırma kavramının, Psikolojik Dayanıklılık kavramından ne yönde etkileneceği ve Psikolojik Yıldırma Algısının demografik birtakım değişkenlere (yaş, cinsiyet, gelir durumu vs.) göre farklılaşıp farklılaşmayacağı incelenecektir.

Araştırmanın temel amacı, Psikolojik Dayanıklılık kavramının Psikolojik Yıldırma Algısına olan etkisini ölçmektir. Psikolojik Yıldırmanın bir bireysel faktör olan Psikolojik Dayanıklılık kavramıyla ilişkili olduğu düşünülmüş ve bu ilişkinin varlığını, yönünü ve miktarını belirleyebilmek amacıyla bir araştırma çalışması yapılmıştır. Psikolojik Dayanıklılık bağımsız(yordayıcı) değişkeninin, Psikolojik Yıldırma yordanan(bağımlı) değişkeniyle arasındaki ilişki ve etki yapılan analizlerle sınanacaktır.

Araştırmada bir alt amaç olarak, Psikolojik Yıldırma Algısının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de yapılacak istatistiksel çalışmalarla test edilecektir.

Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde, farklı illerde farklı meslek gruplarına Psikolojik yıldırma üzerine araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda genellikle demografik bazı değişkenlere göre Psikolojik yıldırma düzeyinin ne şekilde değiştiği, hangi değişkenlerle anlamlı ilişkisinin bulunduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın literatürde bulunan diğer çalışmalardan farklı ve özgün olan yanı Psikolojik Dayanıklılık kavramının Psikolojik Yıldırma kavramı üzerine etkisinin incelenecek olmasıdır. Elde edilecek bulgular sayesinde günümüz iş hayatının en büyük problemlerinden biri olan Psikolojik Yıldırma problemini azaltabilecek çözümler getirilmeye çalışılacaktır.

Psikolojik yıldırma kavramı ile Psikolojik dayanıklılık kavramı arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sonuçlarının ortaya koyulması ile literatüre bu alanda bir katkı yapılması da çalışmanın bir amacıdır.

3.2 Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma, Ankara ilindeki farklı hastanelerde görev yapan 156 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik yıldırma kavramının, bir işletmede olup olmadığının anlaşılması veya varsa ne seviyede olduğunun anlaşılması için Psikolojik Yıldırma ölçeği kullanılmıştır. Ancak elde sonuçlar tamamen bireylerin bu konudaki algılarına dayandığından bu bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısaca bir işletmedeki yıldırma, kişinin veya kişilerin onu algıladığı kadardır.

Psikolojik yıldırma anketi sorularının tamamının, “işyerinde sözlü tehditler alırım” gibi olumsuz sorular olması ve çalışanların bağlı oldukları kurumdan çekinerek veya korkarak, yıldırma durumlarını tam olarak dile getirmemeleri de bir başka kısıt olarak söylenebilir.

Bireylerin iş kaybetme korkusu veya yöneticilerin verdikleri cevapları görme olasılığına karşı gerçekte olan durumları yansıtamaması söz konusu olduğu gibi, birçok birey de anketi uygulamaktan kaçınmış bu nedenle daha geniş örneklem sayısına ulaşılması mümkün olmamıştır. Örneklem sayısı da araştırmanın bir başka kısıtı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bazı demografik özelliklerde, değişkeni sınınamaya ait yeterli katılımcı olmaması sebebiyle özellikle demografik değişkenlere ait analiz kısmında bu durum bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır.

BÖLÜM 4. METODOLOJİ

4.1 Araştırmanın Türü

Araştırmalar amaçları itibari ile, keşfedici, betimleyici ve açıklayıcı olmak üzere 3 çeşittir. Bu araştırma tür olarak bir açıklayıcı araştırmadır. Açıklayıcı araştırmalarda istatistiksel yöntemler kullanılarak, hipotezde ileri sürülen ilişkinin gerçekten var olup olmadığı ortaya koyulmaya çalışılır. Araştırma, değişkenlerin arasında kurulan hipotezlerle başlar, evreni temsil eden örneklemden anket vb. veri toplama araçlarıyla verilerin toplanmasıyla devam eder ve istatistiksel yollarla bu veriler sınanarak araştırma evrenine genellenir (<http://www.bingol.edu.tr/media/205521/sayt-bolum9-Arastirma-Yontem-veTekniklerinin-Secimi.pdf>, Ekim 2016).

Analiz tekniği olarak tümevarım yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntemde, özelden genele doğru bir akış söz konusudur. Özel durumlar için incelenen olaylar ve sonuçlarından yola çıkarak, genel sonuçlara ve kanıtlara varılmaya çalışılmaktadır.

4.2 Araştırma Sorusu, Modeli ve Yöntemi

Literatürde Psikolojik Dayanıklılık açıklanırken, dayanıklılığı etkilediği düşünülen şu 3 başlık altında incelenmiştir: Risk Faktörleri, koruyucu faktörler ve olumlu sonuçlar. Bireyin Psikolojik Dayanıklılık geliştirmesine sebep olan faktörlerden biri Risk Faktörleridir. Risk faktörleri kişilerin yaşadığı olumsuz durumları (yoksulluk, problemlili ebeveynler, cinsel taciz, terör) ifade eder ve bu olumsuz durumlarla başa çıkabilmek amacıyla bireyler Psikolojik Dayanıklılıklarını geliştirirler.

Psikolojik Yıldırma da bireyler için tıpkı cinsel taciz gibi terör gibi olumsuz bir durum olduğundan bir Risk Faktörü olarak gözükmektedir. Psikolojik Yıldırma ile karşılaşan bireyin bu durumla başa çıkabilmek adına Psikolojik Dayanıklılık geliştirmesi beklenir. Bu mantık ilişkisinden yola çıkarak Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Dayanıklılık kavramlarının bir ilişki içinde olduğu ve bu ilişkininde biri artarken diğeri azalan şekilde negatif yönlü olması beklenir.

Yapılan literatür taramaları sonucunda elde verilere göre, daha önce ilişkilendirilmemiş iki kavram olan Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik Yıldırma Kavramları ilişkilendirilerek, bu araştırmada:

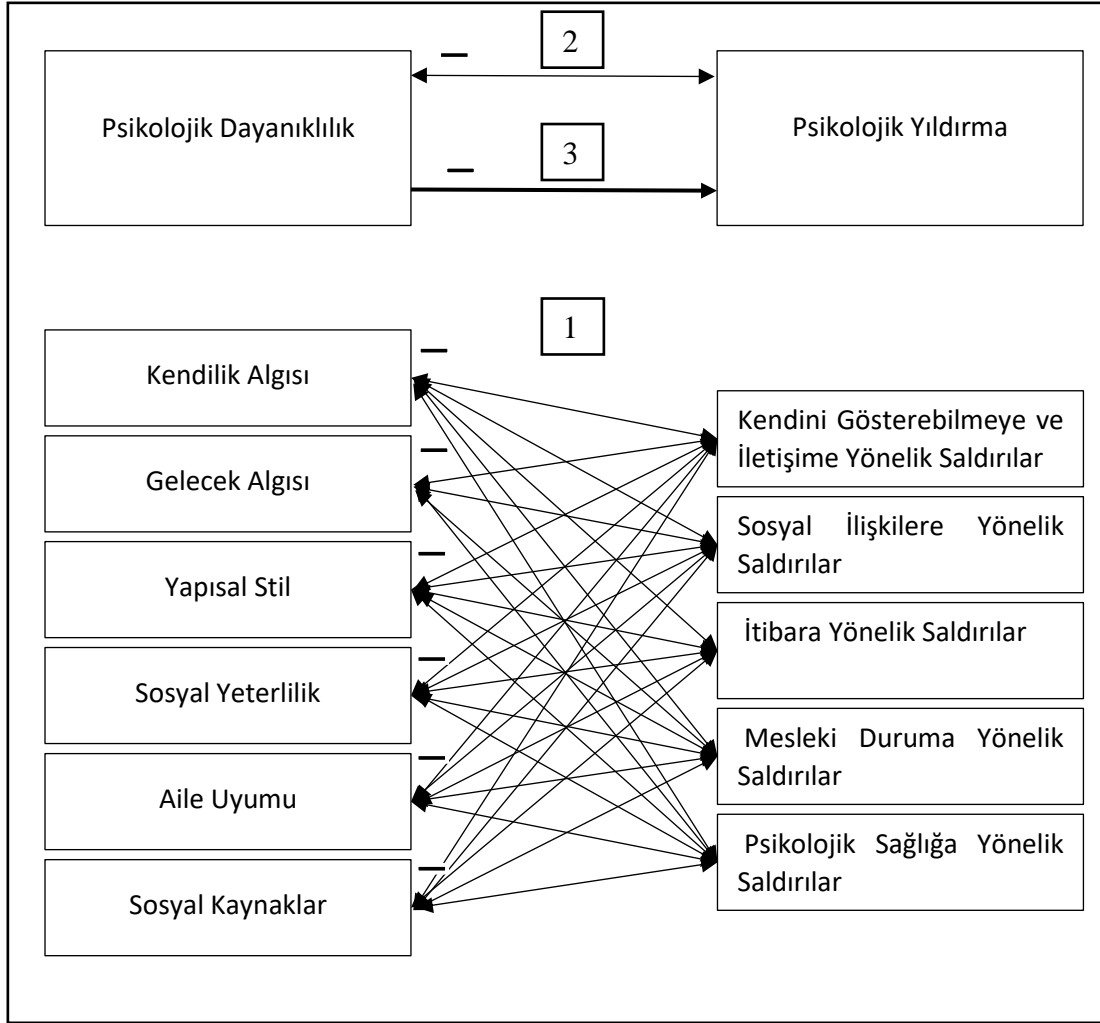
“Psikolojik Dayanıklılığın artması, Psikolojik Yıldırma'yı düşürür mü?”

sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır.

Bu sorunun cevaplanması Psikolojik Dayanıklılık bağımsız değişkeninin, Psikolojik Yıldırma bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin ölçülmesiyle mümkün olabileceğinden, bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisi gösteren regresyon analizi yapılmıştır. Ancak; regresyon analizine geçilmeden önce, iki kavram arasında korelasyon varlığının da gösterilmesi gerektiğinden korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik Yıldırma kavramları arasında yapıldığı gibi, daha detaylı bir sonuç elde etmek ve elde edilecek sonucu güçlendirmek amacıyla alt boyutlar kapsamında da yapılmıştır.

Psikolojik dayanıklılığın, Psikolojik yıldırma üzerindeki etkisini sınamak amacıyla geliştirilen model Şekil 2’de gösterilmiştir. Psikolojik Yıldırmanın 5 adet alt boyutu Leymann(1996) tipolojisindeki; Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları ve Psikolojik Sağlığa Yönelik Saldırılarıdır. Psikolojik Dayanıklılığın 6 adet alt boyutu Fiborg ve arkadaşlarına (2005) ait; Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Sosyal Yeterlilik, Aile Uyumu ve Sosyal Kaynaklarıdır.

Şekil 2: Araştırma Modeli



4.3 Örneklem

Psikolojik yıldırmanın uygulandığı sektörler incelendiğinde tamamının hizmet sektöründe olduğu görülmektedir (Çobanoğlu, 2005). Hizmet sektöründe çalışmada kişilerarası iletişim ve ilişki ön plana çıktığından bu sektörde psikolojik yıldırmaya daha fazla rastlandığı görülmektedir (Altinkurt, 2012).

Araştırma, Ankara ilindeki hastanelerde görev yapan hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Hastaneler ve görev yapan hemşireler rassal olarak seçilmiştir. Örneklem olarak hemşirelerin seçilmesinin nedeni hizmet sektöründe olmalarıdır.

Araştırmanın ana kitlesini Ankara ilinde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Ankara ilinde görev yapan hemşire sayısı 2015 Sağlık İstatistikleri Yıllığından elde edilmiştir (http://www.sagem.gov.tr/dosyalar/SIY_2015_Haber_Bulteni.pdf sf:206, Kasım 2016).

Örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında ve %8 hata payı ile aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır (Kılıç ,2012).

$$n_0 = \frac{Nt^2 pq}{d^2(N-1) + t^2 pq} = \frac{13746(1.965)^2 0.5 * 0.5}{0.08^2 (13746-1) + (1.965)^2 0.5 * 0.5} = 149$$

%95 olasılıkla 13746 Serbestlik Dereceli %5 Çift Taraflı t Tablo Değeri=1,965

p=0,5 q=0,5

N=Anakitle Sayısı

p=Olumlu Olasılık

q=Olumsuzluk olasılığı

t=0,95 güven aralığında t tablo değeri

d=Hata Payı

Hesaplanan örneklem büyüklüğü 149 olarak bulunmuştur. Araştırmamızda örnek büyüklüğü 156 dır. Hazırlanan anket formu 156 hemşireye uygulanmıştır.

4.4 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yöntemi tercih edilerek özgün verilere ulaşabilmek amaçlanmıştır.

Anket üç bölüm olarak düşünülmüştür. Birinci bölümü yaş, cinsiyet, gelir durumu gibi demografik verilerin elde edildiği sorular oluşturmaktadır. İkinci bölümü Leymann (1996) tipolojisi esas alınarak oluşturulan Psikolojik Yıldırma Ölçeği oluşturmaktadır. Üçüncü bölümde ise Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği yer almaktadır. Anket formu Ek-1’de yer almaktadır.

4.4.1 Psikolojik Yıldırma Ölçeği

Araştırmada kullanılan Psikolojik yıldırma ölçeği, Leymann Psikolojik Terör Envanterinin (LIPT) (1996), ülkemizde yapılan çalışmalarda kullanılabilmesi için geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılarak geliştirilen (Çögenli ve Asunakutlu, 2014:98) 23 maddeli formatıdır.

Ölçek 5 alt boyutlu toplam 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar (1,2,3,4,5,6), Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (7,8,9,10), İtibara yönelik saldırılar (11,12,13), Mesleki duruma yönelik saldırılar (14,15,16,17,18,19,20) ve Psikolojik sağlığa yönelik (21,22,23) sorular bulunmaktadır.

Maddeler (1) “Hiçbir Zaman”, (2) “Nadiren”, (3) “Bazen”, (4) “Genellikle”, (5) “Her Zaman” biçiminde 5’li likert tipine göre derecelendirilmiştir.

4.4.2 Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Araştırmada Fiborg ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe ‘ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Basım ve Çetin (2011) tarafından yapılmış olan formatı kullanılmıştır.

Ölçekte; Kendilik algısı (1,7,13,19,28,31), Gelecek algısı (2,8,14,20), Yapısal stil (3,9,15,21), Sosyal yeterlilik (4,10,16,22,25,29), Aile uyumu (5,11,17,23,26,32), Sosyal Kaynaklar (6,12,18,24,27,30,33) olmak üzere 6 alt boyuta ait sorular bulunmaktadır.

Ölçekte, maddelerin tercih edilmesinde önyargılı değerlendirmelerden kaçınmak için, olumlu ve olumsuz özelliklerin farklı taraflarda olduğu, yanıtlar için ise beş ayrı kutucuğun yer aldığı bir format kullanılmaktadır. Çalışmamızda puanlar arttıkça Psikolojik Dayanıklılığın artması istenmiştir. Bu yüzden kutucuklar soldan sağa 1,2,3,4,5 olarak değerlendirilmiştir. Bu görüş dikkate alındığında 1-3-4-8-11-12-13-14-15-16-23-24-25-27-31-33 numaralı sorular ters olduğundan, analiz sırasında bu sorulara çevirme işlemi uygulanmıştır.

BÖLÜM 5. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 20 istatistik programı kullanılmıştır. Elde edilen anket verileri programa girilerek, gerekli frekans bilgileri, t-testi sonuçları, anova testi sonuçları, korelasyon ve regresyon sonuçları analiz edilmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

5.1 Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan 23 maddeli Psikolojik yıldırma ölçeğine ait Cronbach's Alpha değeri:

Tablo 2. Psikolojik Yıldırma için Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,904	23

Cronbach's alpha değeri 0,904 çıkmıştır.

Cronbach's değerlerine göre sonuçlar aşağıdaki şekilde kabul edilir.

0-0,20 →Güvenilmez

0,20-0,40 →Az Güvenilir

0,40-0,60 →Orta Güvenilir

0,60-0,80 →Oldukça Güvenilir

0,80-1.00 →Mükemmel

Bu durumda Psikolojik Yıldırma soruları için güvenilirlik seviyesi gayet yüksektir.

Araştırmada kullanılan 33 maddelik Psikolojik Dayanıklılık ölçeğine ait Cronbach's alpha değeri:

Tablo 3. Psikolojik Dayanıklılık için Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,929	33

Cronbach's alpha değeri 0,929 çıkmıştır. Yine Psikolojik Dayanıklılık sorularının güvenilirlik seviyesi gayet yüksek olarak ortaya çıkmıştır.

5.2 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Ankete katılan hemşirelerin %15,4'ünü erkekler, %84,6'sını kadınlar oluşturmaktadır. Tablo 4'de ankete katılan erkek ve kadın değerleri verilmiştir. Araştırma hemşireler üzerine yapıldığından ve bu meslek grubunda daha çok kadınların görev alması sebebiyle katılımcıların çoğu kadındır.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2'de verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Kadın	132	84.6	84.6	84.6
Erkek	24	15.4	15.4	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

Ankete katılanlardan 5 farklı yaş grubuna göre yaşlarını belirtmeleri istenmiştir. Yaş gruplarına göre sıklık dağılımı Tablo 5'de verilmiştir. Buna göre 20-29 yaş grubundaki 66 katılımcı, toplam katılımcıların %42,3 ünü, 30-39 yaş grubu %38,5 ini, 40-49 yaş grubu %15,4 ünü, 50-59 yaş grubu %3,2 sini, 60 yaş ve üzeri %0,6 'sını oluşturmaktadır.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2'de verilmiştir.

Tablo 5. Yaş Gruplarına Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
20-29 yaş	66	42.3	42.3	42.3
30-39 yaş	60	38.5	38.5	80.8
40-49 yaş	24	15.4	15.4	96.2
50-59 yaş	5	3.2	3.2	99.4
60 yaş ve üzeri	1	.6	.6	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

Medeni hâle göre sıklık dağılımı Tablo 6’da verilmiştir. Buna göre ankete katılanların %64,7 si evli, %35,3 ü bekadır.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2’de verilmiştir.

Tablo 6.Medeni Hâle Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evli	101	64.7	64.7	64.7
Bekar	55	35.3	35.3	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

Çocuk sayısına göre sıklık dağılımı Tablo 7 ‘de verilmiştir. Buna göre ankete katılanların %42,9 ‘unun çocuğu yoktur, %26,9’u 1 çocuğa sahiptir, %25,6’sının 2 çocuğu vardır, %4,5’inin ise 3 çocuğu bulunmaktadır.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2’de verilmiştir.

Tablo 7.Çocuk Sayısına Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
0	67	42.9	42.9	42.9
1	42	26.9	26.9	69.9
2	40	25.6	25.6	95.5
3	7	4.5	4.5	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

Gelir durumuna göre sıklık dağılımı Tablo 8’de verilmiştir. Katılımcıların 4 grupta verilen maaş aralıklarından birini seçmesi istenmiştir. Buna göre katılımcıların %41,7’yle büyük bir çoğunluğu 2001-3000 TL aralığında, %23,1’i 1000-2000 TL aralığında, %17,9’u 3001-4000 TL aralığında, %17,3’ü 4000 TL üzerinde maaş almaktadır.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2’de verilmiştir.

Tablo 8. Gelir Durumuna Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
1000-2000	36	23.1	23.1	23.1
2001-3000	65	41.7	41.7	64.7
3001-4000	28	17.9	17.9	82.7
4000+	27	17.3	17.3	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

Katılımcılardan büyürken en çok vakit geçirdikleri yerleşim birimi bilgisi Köy, Kasaba, İlçe, İl ve Büyük Şehir seçeneklerinden birini seçmeleri şeklinde istenmiştir. Büyürken en çok vakit geçirilen yerleşim birimine ait sıklık dağılımı Tablo 9’da verilmiştir. Katılımcıların %35,3’ü İlçede, %26,9’u Büyük Şehirde, %26,3’ü İlde, %7,1’i Köyde, %4,5’i Kasabada büyümüştür.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2’de verilmiştir.

Tablo 9. Büyürken Vakit Geçirilen Yerleşim Birimine Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Köy	11	7.1	7.1	7.1
Kasaba	7	4.5	4.5	11.5
İlçe	55	35.3	35.3	46.8
İl	41	26.3	26.3	73.1
Büyük Şehir	42	26.9	26.9	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

Katılımcıların büyüme şartlarıyla ilgili veri elde etmek amacıyla, yetiştikleri aileleri maddi yönden değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların ailelerinin maddi durumlarına göre sıklık dağılımı Tablo 10’da verilmiştir. Katılımcıların %80,1’i orta gelirli, %16,7’si düşük gelirli ailelerde yetişmişken yalnızca %3,2’si yüksek gelirli ailelerde yetişmiştir.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2’de verilmiştir.

Tablo 10. Yetişilen Ailenin Maddi Durumuna Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Düşük Gelirli	26	16.7	16.7	16.7
Orta Gelirli	125	80.1	80.1	96.8
Yüksek Gelirli	5	3.2	3.2	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

Katılımcıların mezun oldukları lise tipine göre sıklık dağılımı Tablo 11’de verilmiştir. Örneklem hemşirelerden oluştuğundan dolayı en çok mezun olunan lise tipi %51,9 ile Anadolu Sağlık Meslek Lisesidir. Katılımcıların %10,3’ü Anadolu Lisesi, %1,3’ü Fen Lisesi mezunu, %0,6 ‘sı Özel Fen Lisesi ve yine aynı oranda Fen lisesi mezundur. %35,3’ ü ise Süper Lise, Düz Lise vb. grubu içine alan diğer tip liselerden mezundur.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2’de verilmiştir.

Tablo 11. Mezun Olunan Lise Tipine Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Fen Lisesi	2	1.3	1.3	1.3
Anadolu Lisesi	16	10.3	10.3	11.5
Özel Fen Lisesi	1	.6	.6	12.2
Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	81	51.9	51.9	64.1
Özel Kolej	1	.6	.6	64.7
Diğer	55	35.3	35.3	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

Katılımcıların mezun oldukları Üniversite tipine sıklık dağılımı Tablo 12’de verilmiştir. %89,7’lik bir orandaki önemli bir çoğunluğun Devlet Üniversitelerinden mezun olduğu görülürken, %10,3’lük kesimin Vakıf Üniversitelerinden mezun olduğu görülmektedir.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2’de verilmiştir.

Tablo 12. Mezun Olunan Üniversite Tipine Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Devlet	140	89.7	89.7	89.7
Vakıf	16	10.3	10.3	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

Hemşirelik mesleğini özellikle Vakıf Üniversitelerinde burslu okuyarak, bu bursun karşılığında zorunlu hizmet olarak yapan bireylerin saptanması amacı ile katılımcılardan mesleklerini zorunlu hizmet olarak yapıp yapmama bilgisi istenmiştir. Mesleğin gönüllü yapıp yapılmama durumuna göre oluşan sıklık dağılımı Tablo 13’de verilmiştir. Katılımcıların %96,8’lik bölümü yani tamamına yakını mesleğini kendi istekleriyle yaparken, %3,2’lik bir grubun kendi isteği dışında yaptığı belirlenmiştir.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2’de verilmiştir.

Tablo 13. Mesleğin Gönüllü Yapılma Durumuna Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Kendi isteğimle yapıyorum	151	96.8	96.8	96.8
Kendi isteğim dışında (Burs vs. Karşılığında zorunlu Hizmet)	5	3.2	3.2	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

Katılımcıların çalıştıkları birimlere göre oluşan sıklık dağılımı Tablo 14’de verilmiştir. %19,2’si Yoğun Bakım biriminde, %17,3’ü Cerrahi biriminde, %9,6’sı Kadın Sağlığı biriminde, %9’u Acil Servis biriminde, %6,4’ü Çocuk Sağlığı biriminde, %3,8’i Üroloji biriminde, %2,6’sı Kalp-Damar biriminde, %1,3’ü Diyabet biriminde, %0,6’sı Onkoloji biriminde görev yapmaktadır. %30,1’ lik kısmı ise hastanelerin diğer birimlerinde görev yapmaktadır.

Dağılıma ait pasta grafiği Ek-2’de verilmiştir.

Tablo 14.Katılımcıların Çalıştıkları Birimlere Göre Sıklık Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Çocuk Sağlığı	10	6.4	6.4	6.4
Cerrahi	27	17.3	17.3	23.7
Üroloji	6	3.8	3.8	27.6
Kalp-Damar	4	2.6	2.6	30.1
Acil Servis	14	9.0	9.0	39.1
Kadın Sağlığı	15	9.6	9.6	48.7
Yoğun Bakım	30	19.2	19.2	67.9
Diyabet	2	1.3	1.3	69.2
Onkoloji	1	.6	.6	69.9
Diğer	47	30.1	30.1	100.0
Toplam	156	100.0	100.0	

5.3 Demografik Değişkenlere Yönelik Hipotez Testleri

Psikolojik Yıldırma kavramı ile Demografik değişkenler arasında anlamlı farklar olup olmadığı bu bölümde incelenmiştir. Katılımcılardan elde edilen her bir demografik veri türü için, Psikolojik Yıldırma bazlı analizler yapılmıştır.

Analizlerin sonucuna anlamlılık düzeyi olan “p” nin 0,05’ten büyük olup olmadığına bakılarak karar verilmiştir. Buna göre:

$p < 0,05$ ise H_0 reddedilir ;

$p > 0,05$ ise H_0 kabul edilir.

5.3.1 Cinsiyete Göre Hipotez Testleri

Yıldırma algısının, cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmama durumu t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir.

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 15. Cinsiyet değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Kadın	132	10,280	3,373	0,294	0,594
	Erkek	24	10,667	2,531	0,517	
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Kadın	132	5,864	2,498	0,217	0,629
	Erkek	24	6,125	2,050	0,418	
İtibara Yönelik Saldırıları	Kadın	132	6,689	2,309	0,201	0,66
	Erkek	24	6,917	2,430	0,496	
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Kadın	132	12,508	4,302	0,374	0,971
	Erkek	24	12,542	3,856	0,787	
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Kadın	132	4,053	1,636	0,142	0,702
	Erkek	24	3,917	1,381	0,282	

Görüldüğü üzere bütün alt boyutlarda anlamlılık değeri $p > 0,005$ olarak çıkmıştır. Bu yüzden H_0 bütün alt boyutlar için kabul edilir. Yani yıldırma algısıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Yıldırma algısında cinsiyetin önemli bir etkisi bulunmamaktadır.

5.3.2 Yaşa Göre Hipotez Testleri

Yıldırma davranışının, yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmama durumu anova testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 16. Yaş değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması

Yaş		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	20-29 yaş	66	10,742	3,430	0,422	0,115
	30-39 yaş	60	10,117	3,299	0,426	
	40-49 yaş	24	10,500	2,638	0,538	
	50-59 yaş	6	7,500	1,517	0,619	
	Total	156	10,340	3,254	0,261	
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	20-29 yaş	66	5,985	2,297	0,283	0,553
	30-39 yaş	60	5,917	2,272	0,293	
	40-49 yaş	24	6,000	3,323	0,678	
	50-59 yaş	6	4,500	0,548	0,224	
	Total	156	5,904	2,430	0,195	
İtibara Yönelik Saldırıları	20-29 yaş	66	6,606	2,183	0,269	0,368
	30-39 yaş	60	6,833	2,380	0,307	
	40-49 yaş	24	7,125	2,626	0,536	
	50-59 yaş	6	5,333	1,751	0,715	
	Total	156	6,724	2,321	0,186	
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	20-29 yaş	66	12,909	3,929	0,484	0,029*
	30-39 yaş	60	12,983	4,530	0,585	
	40-49 yaş	24	11,250	4,099	0,837	
	50-59 yaş	6	8,500	1,225	0,500	
	Total	156	12,513	4,225	0,338	
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	20-29 yaş	66	4,076	1,572	0,193	0,477
	30-39 yaş	60	4,150	1,676	0,216	
	40-49 yaş	24	3,833	1,633	0,333	
	50-59 yaş	6	3,167	0,408	0,167	
	Total	156	4,032	1,596	0,128	

* $p < 0,05$

Birinci, ikinci, üçüncü ve beşinci boyutlarda anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Bu boyutlar bakımından, yaşa göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Ancak Mesleki İtibara Yönelik Saldırıları Algısında $p = 0,029 < 0,05$ olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Dolayısıyla bu boyutta H_0 hipotezi reddedilir, H_1 hipotezi kabul edilir. Yani Mesleki Duruma Yönelik saldırıları algısı yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

5.3.3 Medeni Duruma Göre Hipotez Testleri

Yıldırma algısının, Medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmama durumu t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Medeni hâl değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Medeni hâl değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 17. Medeni Hal değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması

Medeni Haliniz?		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Evli	101	10,020	3,219	0,320	0,096
	Bekar	55	10,927	3,265	0,440	
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Evli	101	5,871	2,548	0,254	0,821
	Bekar	55	5,964	2,219	0,299	
İtibara Yönelik Saldırıları	Evli	101	6,554	2,309	0,230	0,216
	Bekar	55	7,036	2,333	0,315	
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Evli	101	11,782	3,954	0,393	0,003**
	Bekar	55	13,855	4,411	0,595	
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Evli	101	4,010	1,676	0,167	0,815
	Bekar	55	4,073	1,451	0,196	

**p<0,01

Birinci, ikinci, üçüncü ve beşinci boyutlarda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Bu boyutlar bakımından, medeni hâle göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Ancak Mesleki Duruma Yönelik Saldırı algısında $p=0,003<0,01$ olarak yüksek anlamlı bir fark bulunmuştur. Dolayısıyla bu boyutta H_0 hipotezi reddedilir, H_1 hipotezi kabul edilir. Yani Mesleki Duruma Yönelik saldırı algısı medeni hâl değişkenine göre farklılaşmaktadır.

5.3.4 Çocuk Sayısına Göre Hipotez Testleri

Yıldırma davranışının, Çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmama durumu anova testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 18’te gösterilmiştir.

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Çocuk sayısı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Çocuk sayısı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo18. Çocuk Sayısı Değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması

Çocuk Sayınız?	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p	
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	0	67	10,866	3,490	0,426	0,031
	1	42	10,167	3,200	0,494	
	2	40	9,650	2,704	0,428	
	3	7	10,286	3,946	1,491	
	Total	156	10,340	3,254	0,261	
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	0	67	5,851	2,211	0,270	0,828
	1	42	5,952	2,659	0,410	
	2	40	5,800	2,278	0,360	
	3	7	6,714	3,988	1,507	
	Total	156	5,904	2,430	0,195	
İtibara Yönelik Saldırıları	0	67	7,045	2,383	0,291	0,396
	1	42	6,286	2,178	0,336	
	2	40	6,600	2,085	0,330	
	3	7	7,000	3,651	1,380	
	Total	156	6,724	2,321	0,186	
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	0	67	13,299	4,489	0,548	0,211
	1	42	11,857	3,961	0,611	
	2	40	12,150	3,718	0,588	
	3	7	11,000	5,385	2,035	
	Total	156	12,513	4,225	0,338	
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	0	67	3,970	1,392	0,170	0,522
	1	42	4,333	2,020	0,312	
	2	40	3,825	1,279	0,202	
	3	7	4,000	2,236	0,845	
	Total	156	4,032	1,596	0,128	

İkinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci boyutlarda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Bu boyutlar bakımından, medeni hâle göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak Kendini Gösterebilmeye ve İletişime yönelik saldırılarda $p=0,031<0,05$ olduğundan H_0 reddedilir, H_1 kabul edilir. Kendini Gösterebilmeye ve İletişime yönelik saldırıları algısı Çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

5.3.5 Gelir Durumuna Göre Hipotez Testleri

Yıldırma algısının, Gelir durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmama durumu anova testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Gelir durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Gelir durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 19. Gelir durumu değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması

Gelir Durumu		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	1000-2000	36	9,583	3,255	0,542	0,147
	2001-3000	65	10,954	3,064	0,380	
	3001-4000	28	10,500	3,191	0,603	
	4000+	27	9,704	3,604	0,694	
	Total	156	10,340	3,254	0,261	
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	1000-2000	36	5,333	2,151	0,359	0,246
	2001-3000	65	6,246	2,610	0,324	
	3001-4000	28	5,571	2,348	0,444	
	4000+	27	6,185	2,354	0,453	
	Total	156	5,904	2,430	0,195	
İtibara Yönelik Saldırıları	1000-2000	36	6,361	2,072	0,345	0,175
	2001-3000	65	6,938	2,277	0,282	
	3001-4000	28	7,286	2,522	0,477	
	4000+	27	6,111	2,439	0,469	
	Total	156	6,724	2,321	0,186	
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	1000-2000	36	11,889	4,041	0,674	0,126
	2001-3000	65	13,462	4,423	0,549	
	3001-4000	28	11,964	3,372	0,637	
	4000+	27	11,630	4,533	0,872	
	Total	156	12,513	4,225	0,338	
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	1000-2000	36	3,944	1,788	0,298	0,581
	2001-3000	65	4,123	1,644	0,204	
	3001-4000	28	3,714	1,117	0,211	
	4000+	27	4,259	1,655	0,318	
	Total	156	4,032	1,596	0,128	

Bütün alt boyutlarda anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Bu boyutlar bakımından, maddi gelire göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Yani yıldırma algısı maddi gelire göre farklılaşmamaktadır.

5.3.6 Büyürken Vakit Geçirilen Yerleşime Göre Hipotez Testleri

Yıldırma davranışının, Büyürken vakit geçirilen yerleşim değişkenine göre farklılaşp farklılaşmama durumu anova testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 20’de gösterilmiştir.

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Büyürken vakit geçirilen yerleşim değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Büyürken vakit geçirilen yerleşim değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 20. Büyürken en çok vakit geçirilen yerleşim birimi ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması

Yerleşim Birimi		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Köy	11	9,727	2,970	0,895	0,177
	Kasaba	7	11,429	3,409	1,288	
	İlçe	55	9,600	3,359	0,453	
	İl	41	11,073	3,401	0,531	
	Büyük Şehir	42	10,571	2,898	0,447	
	Total	156	10,340	3,254	0,261	
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Köy	11	4,818	1,834	0,553	0,006**
	Kasaba	7	6,143	4,059	1,534	
	İlçe	55	5,309	1,961	0,264	
	İl	41	7,000	2,646	0,413	
	Büyük Şehir	42	5,857	2,280	0,352	
	Total	156	5,904	2,430	0,195	
İtibara Yönelik Saldırıları	Köy	11	7,182	2,040	0,615	0,312
	Kasaba	7	6,857	3,388	1,280	
	İlçe	55	6,182	2,220	0,299	
	İl	41	6,951	2,509	0,392	
	Büyük Şehir	42	7,071	2,100	0,324	
	Total	156	6,724	2,321	0,186	
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Köy	11	10,909	3,506	1,057	0,011*
	Kasaba	7	13,143	4,413	1,668	
	İlçe	55	11,255	3,869	0,522	
	İl	41	14,073	4,579	0,715	
	Büyük Şehir	42	12,952	3,994	0,616	
	Total	156	12,513	4,225	0,338	
Kişinin Sağlıkına Yönelik Psikolojik Saldırıları	Köy	11	3,364	0,924	0,279	0,039*
	Kasaba	7	5,000	2,769	1,047	
	İlçe	55	3,909	1,756	0,237	
	İl	41	4,512	1,468	0,229	
	Büyük Şehir	42	3,738	1,231	0,190	
	Total	156	4,032	1,596	0,128	

*p<0,05

**p<0,01

Birinci ve üçüncü boyutlarda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Bu boyutlar bakımından, büyürken vakit geçirilen yerleşim göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Ancak Sosyal ilişkilere yönelik saldırı algısında $p=0,006<0,05$, Mesleki İtibara Yönelik Saldırıları algısı $p=0,011<0,5$ ve Psikolojik sağlığa yönelik saldırı algısı $p=0,039<0,05$ olduğundan bu boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ve H_0 hipotezi reddedilir, H_1 hipotezi kabul edilir. Yani Sosyal ilişkilere yönelik saldırı algısı, Mesleki Duruma Yönelik saldırı algısı ve Psikolojik sağlığa yönelik saldırı algısı büyürken vakit geçirilen yerleşime göre farklılaşmaktadır.

5.3.7 Ailenin Maddi Durumuna Göre Hipotez Testleri

Yıldırma algısının, Ailenin maddi durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmama durumu anova testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 21’de gösterilmiştir.

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Ailenin maddi durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Ailenin maddi durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 21. Büyüdüğünüz ailenin maddi durumu ile Psikolojik dayanıklılık ölçeği faktörleri karşılaştırılması

Aile Maddi Durum		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Düşük Gelirli	26	11,346	3,959	0,776	0,182
	Orta Gelirli	125	10,176	3,067	0,274	
	Yüksek Gelirli	5	9,200	3,421	1,530	
	Total	156	10,340	3,254	0,261	
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Düşük Gelirli	26	6,115	2,688	0,527	0,888
	Orta Gelirli	125	5,864	2,401	0,215	
	Yüksek Gelirli	5	5,800	2,168	0,970	
	Total	156	5,904	2,430	0,195	
İtibara Yönelik Saldırıları	Düşük Gelirli	26	7,846	3,081	0,604	0,025*
	Orta Gelirli	125	6,504	2,050	0,183	
	Yüksek Gelirli	5	6,400	3,050	1,364	
	Total	156	6,724	2,321	0,186	
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Düşük Gelirli	26	13,462	5,308	1,041	0,451
	Orta Gelirli	125	12,336	3,972	0,355	
	Yüksek Gelirli	5	12,000	4,416	1,975	
	Total	156	12,513	4,225	0,338	
Kişinin Sağlıkına Yönelik Saldırıları	Düşük Gelirli	26	3,962	1,708	0,335	0,712
	Orta Gelirli	125	4,024	1,537	0,137	
	Yüksek Gelirli	5	4,600	2,608	1,166	
	Total	156	4,032	1,596	0,128	

Birinci, ikinci, dördüncü ve beşinci boyutlarda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Bu boyutlar bakımından, Ailenin maddi durumuna göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Ancak İtibara Yönelik Saldırı algısında $p=0,025<0,05$ olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Dolayısıyla bu boyutta H_0 hipotezi reddedilir, H_1 hipotezi kabul edilir. Yani İtibara Yönelik saldırı algısı, Ailenin maddi durumuna göre farklılaşmaktadır.

5.3.8 Mezun Olunan Lise Tipine Göre Hipotez Testleri

Yıldırma algısının, Mezun olunan lise tipi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmama durumu anova testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 22’de gösterilmiştir.

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Mezun olunan lise tipi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Mezun olunan lise tipi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 22.Mezun olunan lise tipi ile Psikolojik yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması

Lise Tipi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p	
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Fen Lisesi	3	9,667	2,082	1,202	0,170
	Anadolu Lisesi	16	11,625	3,631	0,908	
	Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	81	9,864	2,978	0,331	
	Diğer	56	10,696	3,495	0,467	
	Total	156	10,340	3,254	0,261	
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Fen Lisesi	3	4,667	1,155	0,667	0,186
	Anadolu Lisesi	16	6,313	3,281	0,820	
	Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	81	6,210	2,322	0,258	
	Diğer	56	5,411	2,302	0,308	
	Total	156	5,904	2,430	0,195	
İtibara Yönelik Saldırıları	Fen Lisesi	3	8,667	3,215	1,856	0,070
	Anadolu Lisesi	16	7,875	3,074	0,769	
	Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	81	6,617	2,283	0,254	
	Diğer	56	6,446	1,990	0,266	
	Total	156	6,724	2,321	0,186	
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Fen Lisesi	3	12,333	7,572	4,372	0,024*
	Anadolu Lisesi	16	15,563	5,304	1,326	
	Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	81	12,173	3,971	0,441	
	Diğer	56	12,143	3,821	0,511	
	Total	156	12,513	4,225	0,338	
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Fen Lisesi	3	3,333	0,577	0,333	0,644
	Anadolu Lisesi	16	3,938	1,340	0,335	
	Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	81	4,173	1,731	0,192	
	Diğer	56	3,893	1,498	0,200	
	Total	156	4,032	1,596	0,128	

Birinci, ikinci, üçüncü ve beşinci boyutlarda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Bu boyutlar bakımından, Mezun olunan lise tipine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Ancak Mesleki Duruma Yönelik Saldırı algısında $p=0,024<0,05$ olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Dolayısıyla bu boyutta H_0 hipotezi reddedilir, H_1 hipotezi kabul edilir. Yani Mesleki Duruma Yönelik saldırı algısı, Mezun olunan lise tipine göre farklılaşmaktadır.

5.3.9 Mezun Olunan Üniversite Tipine Göre Hipotez Testleri

Yıldırma algısının, Mezun olunan üniversite tipi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmama durumu anova testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 23'te gösterilmiştir.

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Mezun olunan üniversite tipi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Mezun olunan üniversite tipi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 23. Mezun olunan Üniversite tipi değişkeni ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması

Üniversite Tipi		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Devlet	140	10,186	3,229	0,273	0,08
	Vakıf	16	11,688	3,260	0,815	
	Total	156	10,340	3,254	0,261	
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Devlet	140	5,893	2,472	0,209	0,868
	Vakıf	16	6,000	2,098	0,524	
	Total	156	5,904	2,430	0,195	
İtibara Yönelik Saldırıları	Devlet	140	6,707	2,334	0,197	0,785
	Vakıf	16	6,875	2,277	0,569	
	Total	156	6,724	2,321	0,186	
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Devlet	140	12,407	4,224	0,357	0,357
	Vakıf	16	13,438	4,258	1,064	
	Total	156	12,513	4,225	0,338	
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Devlet	140	4,107	1,656	0,140	0,082
	Vakıf	16	3,375	0,619	0,155	
	Total	156	4,032	1,596	0,128	

Bütün alt boyutlarda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Bu boyutlar bakımından, Mezun olunan üniversiteye göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Yani yıldırma algısı Mezun olunan üniversiteye göre farklılaşmamaktadır.

5.3.10 Mesleği Gönüllü Yapma Durumuna Göre Hipotez Testleri

Yıldırma algısının, Mesleği gönüllü yapma durumuna göre farklılaşp farklılaşmama durumu t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 24'te gösterilmiştir.

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Mesleği gönüllü yapma değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Mesleği gönüllü yapma değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 24. Mesleği Gönüllü olarak yapıyor olma durumu ile Psikolojik Dayanıklılık ölçeği faktörleri karşılaştırılması

Mesleğinizi kendi isteğinizle yapıyor olma durumunuz?	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p	
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Kendi isteğimle yapıyorum	151	10,391	3,243	0,264	0,284
	Kendi isteğim dışında(Burs Karşılığında Hizmet) vs. zorunlu	5	8,800	3,564	1,594	
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Kendi isteğimle yapıyorum	151	5,954	2,453	0,200	0,001**
	Kendi isteğim dışında(Burs Karşılığında Hizmet) vs. zorunlu	5	4,400	0,548	0,245	
İtibara Yönelik Saldırıları	Kendi isteğimle yapıyorum	151	6,709	2,311	0,188	0,643
	Kendi isteğim dışında(Burs Karşılığında Hizmet) vs. zorunlu	5	7,200	2,864	1,281	
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Kendi isteğimle yapıyorum	151	12,417	4,156	0,338	0,121
	Kendi isteğim dışında(Burs Karşılığında Hizmet) vs. zorunlu	5	15,400	5,771	2,581	
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Kendi isteğimle yapıyorum	151	4,053	1,612	0,131	0,37
	Kendi isteğim dışında(Burs Karşılığında Hizmet) vs. zorunlu	5	3,400	0,894	0,400	

Birinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci boyutlarda anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Bu boyutlar bakımından, Mesleği gönüllü yapma durumuna göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Ancak Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı algısında $p=0,001<0,05$ olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Dolayısıyla bu boyutta H_0 hipotezi reddedilir, H_1 hipotezi kabul edilir. Yani Sosyal İlişkilere Yönelik saldırı algısı, Mesleği gönüllü yapma durumuna göre farklılaşmaktadır.

5.3.11 Çalışılan Birime Göre Hipotez Testleri

Yıldırma algısının, Çalışılan birime göre farklılaşp farklılaşmama durumu anova testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 25’te gösterilmiştir.

Tablo 25. Çalışılan birim ile Psikolojik Yıldırma ölçeği faktörleri karşılaştırılması

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Çocuk Sağlığı	10	11,200	2,530	0,800	0,078
	Cerrahi	27	10,037	2,955	0,569	
	Üroloji	6	9,833	0,753	0,307	
	Kalp-Damar	4	7,500	1,915	0,957	
	Acil Servis	14	11,143	3,997	1,068	
	Kadın Sağlığı	15	10,733	3,882	1,002	
	Yoğun Bakım	30	12,067	3,331	0,608	
	Diyabet	2	9,500	3,536	2,500	
	Onkoloji	1	8,000			
	Diğer	47	9,255	2,885	0,421	
Total	156	10,340	3,254	0,261		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Çocuk Sağlığı	10	6,100	2,132	0,674	0,312
	Cerrahi	27	5,111	1,739	0,335	
	Üroloji	6	7,167	2,787	1,138	
	Kalp-Damar	4	4,000	0,000	0,000	
	Acil Servis	14	6,286	3,124	0,835	
	Kadın Sağlığı	15	5,867	1,995	0,515	
	Yoğun Bakım	30	6,900	2,808	0,513	
	Diyabet	2	7,500	4,950	3,500	
	Onkoloji	1	10,000			
	Diğer	47	5,426	2,164	0,316	
Total	156	5,904	2,430	0,195		
İtibara Yönelik Saldırıları	Çocuk Sağlığı	10	7,500	1,958	0,619	0,87
	Cerrahi	27	5,778	1,761	0,339	
	Üroloji	6	6,333	2,066	0,843	
	Kalp-Damar	4	7,750	3,304	1,652	
	Acil Servis	14	6,571	2,652	0,709	
	Kadın Sağlığı	15	7,133	1,356	0,350	
	Yoğun Bakım	30	7,600	3,013	0,550	
	Diyabet	2	4,500	0,707	0,500	
	Onkoloji	1	4,000			
	Diğer	47	6,574	2,114	0,308	
Total	156	6,724	2,321	0,186		
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Çocuk Sağlığı	10	14,600	3,748	1,185	0,369
	Cerrahi	27	10,630	2,677	0,515	
	Üroloji	6	14,667	4,179	1,706	
	Kalp-Damar	4	10,250	2,363	1,181	
	Acil Servis	14	14,000	4,788	1,280	
	Kadın Sağlığı	15	13,600	4,469	1,154	
	Yoğun Bakım	30	14,233	4,840	0,884	
	Diyabet	2	10,500	4,950	3,500	
	Onkoloji	1	17,000			
	Diğer	47	11,170	3,703	0,540	
Total	156	12,513	4,225	0,338		
Kişinin Sağlığına Yönelik Psikolojik Saldırıları	Çocuk Sağlığı	10	4,600	1,647	0,521	0,785
	Cerrahi	27	3,704	1,636	0,315	
	Üroloji	6	4,500	2,345	0,957	
	Kalp-Damar	4	3,500	0,577	0,289	
	Acil Servis	14	4,357	2,023	0,541	
	Kadın Sağlığı	15	3,733	1,033	0,267	
	Yoğun Bakım	30	4,233	1,431	0,261	
	Diyabet	2	4,500	2,121	1,500	
	Onkoloji	1	11,000			
	Diğer	47	3,787	1,284	0,187	
Total	156	4,032	1,596	0,128		

H_0 = Psikolojik Yıldırma algısı ile Çalışılan birim değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

H_1 : Psikolojik Yıldırma algısı ile Çalışılan birim değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Bütün alt boyutlarda anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Bu boyutlar bakımından, Çalışılan Birime göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Yani yıldırma algısı Çalışılan Birime göre farklılaşmamaktadır.

5.4 Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Dayanıklılık kavramlarının aralarındaki ilişkinin sınanması amacıyla bölüm 4'te yöntem kısmında anlatıldığı üzere, ilk olarak iki kavram ve alt boyutları arasında korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 26. Psikolojik Yıldırma ile Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyutları arasındaki Korelasyon Tablosu

		Kend.Göst. ve İlet. Yön. Sald.	Sosyal İlişk. Yön. Sald.	İtibara Yön. Sald.	Mesleki Dur. Yön. Sald.	Kişi. Sağ. Sald.	Psik. Yön.	Kendilik Algısı	Gelecek Algısı	Yapısal Stil	Sosyal Yeterlilik	Aile Uyumu	Sosyal Kaynaklar
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	r	1											
	p												
	n	156											
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	r	0,479**	1										
	p	0,000											
	n	156	156										
İtibara Yönelik Saldırıları	r	0,465**	.271**	1									
	p	0,000	,001										
	n	156	156	156									
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	r	0,634**	.549**	.542**	1								
	p	0,000	,000	,000									
	n	156	156	156	156								
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	r	0,299	.560**	.170*	.481**	1							
	p	0,000	,000	,034	,000								
	n	156	156	156	156	156							
Kendilik Algısı	r	-0,158*	-.404**	-.123	-.263**	-.310**	1						
	p	0,049	,000	,125	,001	,000							
	n	156	156	156	156	156	156						
Gelecek Algısı	r	-0,39	-.321**	-.089	-.131	-.336**	.677**	1					
	p	0,631	,000	,271	,103	,000	,000						
	n	156	156	156	156	156	156	156	156				
Yapısal Stil	r	-0,158*	-.337**	-.137	-.257**	-.360**	.517**	.481**	1				
	p	0,048	,000	,088	,001	,000	,000	,000					
	n	156	156	156	156	156	156	156	156	156			
Sosyal Yeterlilik	r	-0,206**	-.475**	-.177*	-.341**	-.385**	.627**	.541**	.443**	1			
	p	0,010	,000	,027	,000	,000	,000	,000	,000				
	n	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156		
Aile Uyumu	r	-0,221**	-.467**	-.163*	-.348**	-.458**	.548**	.543**	.607**	.503**	1		
	p	0,006	,000	,042	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
	n	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	
Sosyal Kaynaklar	r	-0,244**	-.568**	-.187*	-.388**	-.467**	.611**	.585**	.523**	.636**	.722**	1	
	p	0,002	,000	,019	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	n	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

** P<0,01 , *P<0,05

Tablodaki p değeri yine istatistiksel anlamlılığı ifade ederken, r değeri Spearman Korelasyon Katsayısı değeridir. Korelasyon katsayısının yorumlanabilmesi için, $p < 0,05$, yani istatistiksel olarak bir anlamlılık olmalıdır.

Korelasyon katsayısının (r) yorumu; $r < 0.2$ ise çok zayıf ilişki ya da korelasyon yok, 0.2-0,4 arasında ise zayıf korelasyon, 0.4-0,6 arasında ise orta şiddette korelasyon, 0.6-0,8 arasında ise yüksek korelasyon, $0.8 >$ ise çok yüksek korelasyon olduğu şeklinde yapılır (<http://www.p005.net/analiz/korelasyon-analizi>, Aralık 2016).

Sonuçları detaylandıracağı ve güçlendirileceği düşünülerek yapılan iki kavramın alt boyutlar bazındaki korelasyon analizine göre, sonuçların neredeyse tamamında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi saptanmıştır.

Bir sonraki aşamada iki kavramın toplamları arasındaki korelasyon ilişkisi analiz edilmiştir. Tablo 27’de Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik Yıldırma kavramları arasındaki ilişkinin korelasyon verileri bulunmaktadır.

Tablo 27. Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik Yıldırma Korelasyon Tablosu

		YILDIRMA_TOPLAM	DAYANIKLILIK_TOPLAM
YILDIRMA_TOPLAM	r	1	
	p		
	n	156	
DAYANIKLILIK_TOPLAM	r	-,440**	1
	p	,000	
	n	156	156

Psikolojik dayanıklılık ve Psikolojik Yıldırma kavramları arasında $p=0,000 < 0,05$ olduğundan istatistiksel anlamlılık vardır. Bu iki kavram arasında negatif yönlü yani biri artarken diğeri azalan orta düzeyde (%44’ lük) bir korelasyon vardır.

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında korelasyon varlığına ulaşıldığından bir sonraki aşamada, etkinin derecesinin ortaya koyulabilmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon Analizi

Bir veya daha fazla bağımsız değişkenin, bir bağımlı değişkeni ne kadar açıklayabildiğini (etki derecesini) göstermek için regresyon analizi yapılır. Bağımsız değişken olarak kabul edilen Psikolojik Dayanıklılığın, bağımlı değişken olan Psikolojik Yıldırma kavramına etkisi kurulacak regresyon modeliyle açıklanacaktır.

İki kavram arasında yapılan regresyon analizine ait veriler Tablo 28’de yer almaktadır

Tablo 28. Psikolojik Dayanıklılık-Psikolojik Yıldırma Regresyon Verileri

Model	R	R Kare	Ayarlanmış R Kare	Std. Tahmin Hatası
1	,453 ^a	,205	,200	,41611

a. Bağımlı Değişkenler: (Sabit), Psikolojik Dayanıklılık

b. Bağımlı Değişken: Psikolojik Yıldırma

ANOVA^a

Model	Kareler Topalmı	df	Karelerin ortalaması	F	p
1 Regresyon	6,876	1	6,876	39,715	,000 ^b
1 Kalıntı	26,664	154	,173		
1 Toplam	33,541	155			

a. Bağımlı Değişken: Psikolojik Yıldırma

b. Bağımlı Değişkenler: (Sabit), Psikolojik Dayanıklılık

Katsayılar

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	2,901	,191		15,216	,000
1 Psikolojik Dayanıklılık	-,305	,048	-,453	-6,302	,000

a. Bağımlı Değişken: Psikolojik Yıldırma

$p=0,000<0,05$ olduğundan sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bağımsız değişkenin (Psikolojik Dayanıklılık), bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2=\%20,5$ 'tir. Yani Psikolojik Yıldırmanın %20'si Psikolojik Dayanıklılık değişkeniyle açıklanırken, %80' i başka değişkenlerle açıklanmaktadır.

Regresyon varsayımlarından hataların homojen dağıldığını ve Verilerin normal dağılım gösterdiğini belirten grafikler Ek 3'de verilmiştir. Varsayımların karşılandığını ifade ederek Regresyon modelini oluşturabiliriz.

Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi açıklayan tek değişkenli regresyon modeli aşağıdaki gibidir:

$$Y = a + bx$$

Burada;

Y: Bağımlı değişkenin değeri

a: Regresyonun sabit değeri.

b: Regresyon doğrusunun eğimi

x: Bağımsız değişkenin değerini ifade eder.

Bu Araştırma için Regresyon Modeli:

Katsayılar Tablo 28’de bulunmaktadır.

$$\text{Psikolojik Yıldırma} = 2,901 - 0,305 * \text{Psikolojik Dayanıklılık}$$

Buradan Psikolojik Dayanıklılık değerindeki 1 birimlik değişimin, Psikolojik Yıldırma’yı 0,305 birim azaltacağı (katsayı negatif yönlü bulunduğu) görülmektedir

İlk aşamada Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Dayanıklılık kavramları arasında negatif yönlü biri artarken diğeri azalan şekilde bir ilişki olduğu tespit edilmiş daha sonra Psikolojik Dayanıklılık yordayıcı değişkeninin Psikolojik Yıldırma yordanan değişkenini %20 oranında açıkladığı ve üzerinde negatif yönlü etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Dayanıklılık literatürleri incelenerek, ortaya konulan “Psikolojik Dayanıklılığın artması, Psikolojik Yıldırma Algısını düşürür mü?” sorusuna olumlu bir cevap bulunmuştur. Buna göre Psikolojik Dayanıklılığın artırılmasıyla, bireylerin Psikolojik Yıldırma algısı belli bir oranda düşürülebilir. Diğer taraftan Psikolojik Dayanıklılığı yüksek olan bireylerin, Psikolojik Yıldırma’yı daha düşük algılayacağı değerlendirilebilir.

BÖLÜM 6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında; merkezinde Psikolojik Yıldırma kavramı olan detaylı bir inceleme yapılmıştır. Bu araştırmada temel olarak Psikolojik Dayanıklılık kavramının Psikolojik Yıldırma kavramı üzerindeki etkisi sınanmıştır. Araştırma sorusu olan “Psikolojik Dayanıklılığın artması, Psikolojik Yıldırma’yı düşürür mü?” sorusunun cevabına ulaşılmıştır.

Altinkurt (2012) ’a göre hizmet sektöründe çalışanlarda, insanlar arası iletişim ve ilişki yüksek düzeyde olduğundan ve emek yoğun olduğundan yıldırma sıklıkla rastlanmaktadır. Psikolojik yıldırma probleminin en çok yaşandığı sektörler eğitim ve sağlık sektörleri olarak ön plana çıkmışlardır (Çobanoğlu, 2005). Hizmet sektöründe yaşanan bu problemin hiç şüphesiz temel sebebi insan odaklı sektörler olmasıdır. Bu sebeple araştırmanın örneklemini sağlık sektörünün önemli bir parçası olan hemşireler oluşturmuştur. Araştırmada verilerin elde edilmesi, hazırlanan anketin hemşirelere uygulanması şeklinde gerçekleşmiştir.

Araştırma da ilk olarak çalışmanın bir alt amacı olan; psikolojik yıldırmanın demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ele alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda; Cinsiyete göre yıldırma algısında herhangi bir fark bulunamamıştır, yani yıldırma algılamada kadın ve erkek olma durumuna göre bir farklılık yoktur, Soares (2002)’ in ve Leymann (1996)’ ın çalışmalarında da benzer sonuca ulaşılmıştır. Yaşa göre yalnızca Mesleki Duruma Yönelik saldırı algısı farklılaşmaktadır. Genç yaştaki bireyler mesleklerini yapmalarını engelleyici yönde yıldırma maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Benzer şekilde Yeşiltaş ve Demirçivi (2010)’ nin çalışmasında genç bireylerde yıldırma algısının yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Medeni duruma göre de aynı şekilde Mesleki Duruma Yönelik saldırı algısı farklılaşmaktadır. Bekâr bireyler mesleklerini yapmalarını engelleyici yıldırma maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir, benzer şekilde Çalışkan (2005) tarafından yapılan çalışmada da bekar bireylerin yıldırma algısının yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Çocuk sayısına göre Kendini Gösterebilme ve İletişime Yönelik saldırı algısı farklılaşmaktadır. Hiç çocuğu olmayanların en yüksek düzeyde yıldırma algıladıkları görülmüştür. Çocuk sayısı fazla olan bireylerin, aile içinde daha çok iletişime geçerek bu yönlerini kuvvetlendirdiklerinden dolayı, işyerinde bu algılarının düşük çıktığı söylenebilir. Büyürken vakit geçirilen yerleşim birimi; Sosyal ilişkilere yönelik, Mesleki duruma yönelik ve Psikolojik sağlığa yönelik saldırı algısını farklılaştırmaktadır. Her üç alt boyutta da köyde yetişen bireylerin yıldırma algısı en düşüktür. Kırsal kesimde zor veya kısıtlı şartlarda yetişmenin, bireyleri mücadele ortamına hazırladığından, yıldırma’yı düşük algıladıkları düşünülmektedir. Yetişilen ailenin maddi durumuna göre İtibara yönelik saldırı algısı farklılaşmaktadır. Düşük gelirli ailede yetişenlerin itibara yönelik saldırı algısı en yüksektir. Bu durumun özellikle Türkiye şartlarında, ekonomik düzeyi düşük bireylerin itibar, onur, gurur gibi kavramlar konusunda hassas olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Mezun olunan lise tipine göre Mesleki duruma yönelik saldırı algısı farklılaşmaktadır. Anadolu lisesi mezunları, yıldırma yolu ile mesleki olarak engellendiklerini düşünmektedirler. Bunun sebebi başarılı olarak nitelendirilebilecek Anadolu lisesi mezunu bireylerin, olduğundan daha iyi işler başarabileceklerini düşünmeleri olabilir. Çalışılan birime göre yıldırma algısında bir fark bulunamamıştır. Hastane ortamının birimlere göre fazla bir fark göstermediği düşünülerek bu sonucun beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir, benzer şekilde Demirçivi ve Yeşiltaş (2010) ’ın çalışmasında, aynı işyerinde birimlere göre algıda bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın özgün olan kısmı, Psikolojik dayanıklılığın, Psikolojik yıldırma üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Psikolojik dayanıklılığın artması ile Yıldırma algısının düşürülebileceği istatistiksel olarak ortaya konmuştur. Bu sonuç ortaya koyulurken izlenen yöntem, ilk olarak bağımsız değişken olarak seçilen Psikolojik dayanıklılık ile bağımlı değişken Psikolojik yıldırma arasında bir korelasyon varlığının ortaya konulması idi. Sonucun daha detaylı ve güçlü olması amacıyla, korelasyon analizi alt boyutlar bazında da incelenerek tablo halinde gösterilmiştir. Psikolojik dayanıklılık alt boyutları Fiborg ve arkadaşları (2005) tarafından ortaya koyulan 6 adet alt boyut iken, Psikolojik Yıldırma alt boyutları Leymann (1996) 'ın çalışmasında belirttiği 5 adet alt boyuttur. İki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koyan korelasyon analizine göre, kavramlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü korelasyon tespit edilmiştir. Bu ilişkinin varlığı tespit edildikten sonra neden-sonuç ilişkisi kurabilmek amacıyla, Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik Yıldırma kavramları arasında regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda Psikolojik Dayanıklılığın, Yıldırmanın %20'sini açıkladığı görülmüş ve oluşturulan regresyon modeline göre de Dayanıklılıktaki artışın Psikolojik Yıldırmada azalmaya sebep olacağı tespit edilmiştir.

Literatürde Yıldırma ile ilgili çeşitli araştırmalar bulunmasına rağmen, Psikolojik Dayanıklılığın, Yıldırma üzerindeki etkisini inceleyen herhangi bir araştırma bulunmamaktadır. Araştırma bu yönüyle özgün bir çalışma olduğundan, literatüre bu alanda bir katkı sağlayacaktır. Bu alanda yapılacak çalışmalarda, Psikolojik dayanıklılığın yanına başka değişkenler eklenerek, Yıldırma kavramına olan etkileri ölçülebilir ve daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilir. Aynı şekilde bu çalışma daha çeşitli meslek birimlerine, daha çeşitli illere ve daha fazla sayıda kişiye uygulanarak genellenebilirliği artırılabilir.

Sonuç olarak; iş hayatının oldukça ciddi ve güncel bir problemi olan Psikolojik Yıldırma ile baş edebilmek amacıyla bireylerin Psikolojik Dayanıklılık seviyelerinin artırılmasının etkili bir çözüm olacağı düşünülmektedir. Bireylerin çevresi ve ailesiyle ilişkilerini güçlendirmek, geleceğe pozitif bakmalarını sağlamak, kendi yeteneklerinin farkına varmalarını sağlamak gibi Psikolojik Dayanıklılıklarını artırıcı eğitimler, terapi seansları, seminerler gibi psikolojik desteklerle Psikolojik Yıldırma gibi ciddi bir problemle önemli ölçüde mücadele edilmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Alkan, N.(2010) ; “*İşyerinde Psikolojik Şiddetin Adli Tıp Yönünden Değerlendirilmesi*”, Mobbing Türkiye Zirvesi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 13 Mart.
- Alkan, N.(2011), “*Mobbingle Mücadelede Adli Tıp Raporları ve Hukuk*”, Mobbing Mücadele Sempozyumu, TOBB ETÜ Hukuk Fakültesi – Adli Bilimciler Derneği, TOBB ETÜ Sosyal Tesisler, Ankara, 8 Ocak.
- Altinkurt, Y. K. (2012). Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Aktan, C. C.(2006); “*Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Ret Davranışı: Whistleblowing*”, Mercek Dergisi, Ekim,44.
- Araştırma Yöntem ve Tekniklerinin Seçimi, Ekim 2016 , <http://www.bingol.edu.tr/media/205521/sayt-bolum9-Arastirma-Yontem-ve-Tekniklerinin-Secimi.pdf>.
- Arpacıoğlu, G. (2010); “*Mobbing Her İşyerinde, Çözüm Nerede? Bireysel ve Kurumsal Çözümler*”, Mobbing Türkiye Zirvesi, 13 Mart.
- Aytaç, S. (2008); “*İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi: Bir Araştırma*”, Mercek Dergisi, Yıl:13, Sayı:51,18.
- Bahçe, Ç. (2007), *Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baldwin, A.L., Baldwin, C.P., Kasser, T., Zax, M., Sameroff, A., & Seifer, R. (1993). *Contextual risk and resiliency during late adolescence*. Development & Psychopathology, 5(4), 741-761.
- Basım, H., Çetin, F. (2011), *Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması*, 11-12.
- Baykal, A.N.(2005); *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbingten Günümüze*, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Bilgel, N. , Aytaç, S. , Bayram, N. (2006), *Bullying in Turkish white-collar workers*, Occupational Medicine, Haziran, 56(4), 226-231.
- Björkqvist, K., Österman, K. ve Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among University Employees, *Aggressive Behavior*, 20 (3): 173-184.
- Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*. Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Heath'den aktaran Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach, *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4): 379-401.
- Budak, G.(2008); *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, 1. Baskı, 402.

- Carnero, M. A. ve Martinez, B. (2005). *Economic and Health Consequences of the Initial Stage of Mobbing: The Spanish Case. Very Preliminary.*
- Chappell, D. , Di Martino, V. (1998); *Violence at Work*, Geneva, International Labor Office.
- Çalışkan, O. (2005). *Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İçel: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.* İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çögenli, M., Asunakutlu, T. (2014), *Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması* ,Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , sf:98)
- Davenport, N.a, Schwartz, R.D. Elliott, G.P. (2003):*Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, Çev. Osman Cem Önertoy, İstanbul, Ray Yayıncılık, 3-148
- Demirçivi, B.M., Yeşiltaş, M. (2010): *İş görenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları üzerine bir araştırma: Antalya örneği*, Anatolia: Turizm araştırmaları dergisi, 199-217.
- Earvolino-Ramirez M. Resilience (2007): *A concept analysis.* Nurs Forum;42:73–82.
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). *Bullying at work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2): 185-201.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). *Harassment at Work and the Victimization of Men*, Violence and Victims, 12, 247-263.
- Einarsen,S.(1999) ; “*The Nature and Causes of Bullying at Work*”, International Journal of Manpower, Vol. 20(1\2),16-27.
- Einarsen, S. (2000); “*Harrasment and Bullying at Work: A Review of the Iskandinavian Approach*”, Aggression and Violent Behaviour, 5, 379-401.
- Ellis,A. (1999) ; “*Workplace Bullying*”.
- Eminağaoğlu, N. (2006). *Güç koşullarda yaşayan sokak çocuklarında dayanıklılık (sağlamlık).* Yayımlanmamış doktora tezi. Ege Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Friborg O, Barlaug D, Martinussen M ve ark. (2005) *Resilience in Relation to Personality and Intelligence.* Int J Methods Psychiatr Res, 14(1):29-42.
- Florian, V., Mikulincer, M. ve Taubman, O. (1995). *Does hardiness contribute to mental health during a stressful real life situtaion? The roles of appraisal and coping.* Journal of Personality and Social Psychology, 68 (4), 687-695.
- Garmez, N. (1991). *Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty.* American Behavioral Scientist, 34(4), 416-430.

Gizir, C. A. (2004). *Academic resilience: an investigation of protective factors contributing to the academic achievement of eight grade students in poverty*. Yayımlanmamış doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Greenberg, M.T. (2006). *Promoting resilience in children and youth: Preventive interventions and their interface with neuroscience*. New York Academy Of Sciences. 1094, 139-150.

Güngör, M. (2008) ; *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, İstanbul, Derin Yayınları.

Gürkan, U. (2006). *Grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin yılmazlık düzeyine etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Holt, P., Fine, M. ve Tollefson, N. (1987). *Mediating stress: Survival of the hardy*. Psychology In The Schools, 24 (1), 51-58.

Huber, B. (1994): *Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz, Niedrenhausen, Falken*, 24-25.

Hunter AJ (2001) ; *A Cross-cultural Comparison of Resilience in Adolescents*. J Pediatr Nurs, 16:172-179.

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu (2011). Eylül 2016. https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf.

İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi (2011). Eylül 2016. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm>

Jacelon, S. C. (1997). *The trait and process of resilience*. Journal of Advanced Nursing, 12,123-129.

Jessor, R., Van Den Bos, Vanderryn, Costa ve Turbin (1995). *Protective Factors in Adolescent Problem Behavior: Moderator Effects and Developmental Change*. Developmental Psychology, vol.31/6, 923-933.

Kılıç, S. (2012), *Örnek Büyüklüğü, Güç Kavramları ve Örnek Büyüklüğü Hesaplaması*, Journal of Mood Disorders 2012;2(3):140-2.

Kirby, L. D. & Fraser, M. W. (1997). *Risk and resiliency in childhood*. In Fraser, M. W. (Ed.), Risk and Resiliency (pp. 10-33). Washington, DC: NASW Press.

Kobasa, S. (1979). *Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness*. Journal of Personality and Social Psychology, 37, 1-11.

Korelasyon Analizi (2016) Doç. Dr. Seval Kul, Aralık 2016< <http://www.p005.net/analiz/korelasyon-analizi>>.

Kümbül Güler, B.(2006); *Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik*, Ankara, Liberte Yayınları,160-162.

Laçiner, V. (2006), *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)*, USAK Stratejik Gündem(USG,24 Nisan 2006.

Leymann, H. (1996); “*The Content and Development of Mobbing at Work*”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.5, 165-184.

Luthar, S.S. (1991). Vulnerability and resilience: *A study of high-risk adolescents*. *Child Development*, 62, 600-616.

Luthar, S.S., & Zigler, E. (1992). *Intelligence and social competence among high-risk adolescents*. *Development and Psychopathology*, 4, 287-299.

Mandleco, B. L., & Perry, J. C. (2000). *An organizational framework for conceptualizing resilience in children*. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 13(3), 99–111.

Masten, A. S., Morison, P., Pellegrini, D., & Teliegen, A. (1990). *Competence under stress: risk and protective factors*. In J. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein, & S. Weintraub (Eds.). *Risk and protective factors in the development of psychopathology* (236-256). New York: Cambridge University Press.

Masten, A.S. ve Coastworth, J. D. (1998). *The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children*. *American Psychologist*, 53, 2, 205-220.

Masten, A.S., & Reed, M.J. (2002) *Resilience in Development*. In Synder & Lopez (Ed) *Handbook of positive psychology* (pp 74-86). New York: Oxford University Press.

Minibaş-Poussard, J., İdiğ-Çamuroğlu, M.(2009); *Psikolojik Taciz İşyerindeki Kabus*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Mobbing Alt Komisyon Toplantısı, 2011, <http://tdk.org.tr/TR>

Mobbingle Mücadele Sempozyumu (2011), TOBB ETÜ Hukuk Fakültesi – Adli bilimciler Derneği, TOBB ETÜ Sosyal Tesisler, Ankara, 8 Ocak.

Namie, G. , Namie , R. (2000), *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*, Naperville IL:Sourcebooks.

Öz F, Yılmaz BE. (2009), *Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: psikolojik sağlamlık*. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi;82–9.

Özcan, B. (2005). *Anne-Babaları Boşanmış ve Anne-Babaları Birlikte Olan Lise Öğrencilerinin Yılmazlık Özellikleri ve Koruyucu Faktörler Açısından Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özen, S. (2007) ; “*İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri*”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 9, Sayı 3, 1-24.

Özer, D.(2009); *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu*, Bilge Kadın Araştırma Merkezi.

- Rodgers-Spencer, J. Ve Collins, N. L. (2006). *Risk and resilience: Dual effects of perceptions of group disadvantage among latines*. Journal Of Experimental Social Psychology. 42, 729-737.
- Romano, John L., Hage, Sally. M. (2000). *Prevention and counseling psychology; Revitalizing commitments for the 21st century*. Counseling Psychologist, 28 (6), 733-763.
- Rutter, M. (1987). *Psychosocial resilience and protective mechanisms*. American Journal of Orthopsychiatry, 57, 316-331.
- Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015, Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, Kasım 2016. <http://www.sagem.gov.tr/dosyalar/SIY_2015_Haber_Bulteni.pdf>
- Savaş, F.B. (2006), *İşyerinde Manevi Taciz*, İstanbul :Beta Basım, 13.
- Sheehan, M. (1999) ; “*Workplace Bullying: Responding with Some Emotional Intelligence*”, Emerald Group Publishing Limited, International Journal of Manpower, Vol.20, No.1\2, 57-69.
- Sheppard, James A., Kashani, Javad. H. (1991). *The Relationship of Hardiness, Gender, and Stress to Health Outcomes in Adolescents*. Journal of Personality, Dec, v.59 (n4) 747-768.
- Sipahioğlu, Ö. (2008). *Farklı Risk Gruplarındaki Ergenlerin Psikolojik Sağlamlıklarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Skau, M. (1994). *Intern Hardiness, Coping and Satisfaction*. New York: University at Albany.
- Soares, A. (2002). *Bullying: When Work Becomes Indecent*, 5-11.
- Stewart, M., Reid, G., & Mangham, C. (1997). *Fostering children's resilience*. Journal of Pediatric Nursing, 12, 21-31.
- Şimşek, A.S. (2013), *Mobbing Kaderimiz midir?*, Barış araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi, Sayı:2, Cilt:1, 36-45.
- Tınaz, P. (2006a); *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul, Beta Yayınları, 11-173.
- Tınaz, P. (2007); “*Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*”, Çalışma İlişkileri Kongresi, TÜRK-İŞ ve Kocaeli Üniversitesi, İzmit, 159-171.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008); *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2011), *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 7-145.
- Toker Gökçe, A.(2008); *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Ankara, Pegem Yayınevi.
- Tutar, H. (2003),; *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara, Platin Yayınları, 112.
- Tutar , H.(2004) ; *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara, Platin Yayınları.

Werner, E.E., & Smith, R.S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Ithaca, NY: Cornell University Pres.

Yalım, D. (2007). *First Year College Adjustment: The Role of Coping, Ego Resiliency, Optimism and Gender*. Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Yaman, E. (2008), *Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet*, İş Ahlakı Dergisi, Sayı:1, Cilt:1, 84.

Yaman, E. (2009); *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing-*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Yıldırım, T.(2010); “*Nasıl Kazandım*”, Mobbing Türkiye Zirvesi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 13 Mart.

Yılmaz, A., Özler, D.E., Mercan, N.(2008); “*Mobbing ve Örgüt İklimi İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7, Sayı:26, 334-357,

Yüçetürk, E. (2003), *Örgütlerde Durdurulamayan Mobbing Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?*, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı, AfyonKocatepe Üniversitesi, Yayın no: 57, 973-984.

Yüçetürk, E.(2012) ; “*İşyerlerinde Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, .41-72.

Zapf, D. (1999); “*Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing\ Bullying at Work*”, International Journal of Manpower, Vol 20,1/2, 70-85.

Zapf, D., Gross, C. (2001); “*Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension*”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.10(4), 497-522.

EKLER

EK-1 Anket Formu

Mobbing Algısı Ve Psikolojik Dayanıklılık

Bu çalışma Başkent Üniversitesi İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında yapılmaktadır. Psikolojik Dayanıklılığın Mobbing Algısı üzerindeki etkisi çalışma kapsamında analiz edilecektir. Anket formundan elde edilen bilgiler şahsi bir amaçla değil yalnızca istatistiksel çalışma amacıyla kullanılacak olup, bu nedenle siz katılımcılardan ad soyad bilgisi istenmemektedir. Soruları özenle cevaplamanızı rica ederiz.

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Çakar

Necmi Gönülaçık

Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> E
Yaşınız(bitirdiğiniz)?	<input type="text"/>
Medeni Haliniz?	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr
Çocuk Sayınız?	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ve üzeri
Gelir Durumunuz?	<input type="checkbox"/> 1000-2000 <input type="checkbox"/> 2001-3000 <input type="checkbox"/> 3001-4000 <input type="checkbox"/> 4000 TL üzeri
Büyürken en çok vakit geçirdiğiniz yerleşim birimi?	<input type="checkbox"/> Köy <input type="checkbox"/> Kasaba <input type="checkbox"/> İlçe <input type="checkbox"/> İl <input type="checkbox"/> Büyük Şehir
Büyüdüğünüz aileyi maddi yönden nasıl nitelendirirsiniz?	<input type="checkbox"/> Düşük gelirlili <input type="checkbox"/> Orta gelirlili <input type="checkbox"/> Yüksek gelirlili
Mezun olduğunuz lise tipi?	<input type="checkbox"/> Fen Lisesi <input type="checkbox"/> Özel Fen Lisesi <input type="checkbox"/> Özel Kolej <input type="checkbox"/> Anadolu Lisesi <input type="checkbox"/> Anadolu Sağlık Meslek Lisesi <input type="checkbox"/> Diğer
Hangi tip bir üniversitede eğitim gördünüz?	<input type="checkbox"/> Devlet <input type="checkbox"/> Vakıf
Mesleğinizi kendi isteğinizle yapıyor olma durumunuz?	<input type="checkbox"/> Kendi İstegimle Yapıyorum <input type="checkbox"/> Kendi İstegim Dışında (Burs vb. Karşılığında Zorunlu Hizmet Yapıyorum)
Çalışıyor olduğunuz birim?	<input type="checkbox"/> Çocuk Sağlığı <input type="checkbox"/> Acil Servis <input type="checkbox"/> Yoğun Bakım <input type="checkbox"/> Cerrahi <input type="checkbox"/> Ruh Sağlığı <input type="checkbox"/> Diyabet <input type="checkbox"/> Üroloji <input type="checkbox"/> Kadın Sağlığı <input type="checkbox"/> Onkoloji <input type="checkbox"/> Kalp-Damar <input type="checkbox"/> Diyaliz <input type="checkbox"/> Diğer

Aşağıdaki soruları cevaplayınız.

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
İşyerinde yüksek sesle azarlanırım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşyerinde sözüm sürekli kesilir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellenir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haberleşme araçları ile rahatsız edilirim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mimikler, jestler ve bakışlar ile rahatsız edilirim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sözlü tehditler alırım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başka insanlarla iletişim kurmam engellenir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olunur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meslektaşlarımın benimle diyaloga girmesine engel olunur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verilir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakkımda dedikodu yapılır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İnsanlar arkamdan kötü konuşur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verdiğim kararlar sorgulanır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yapmam için verilen işler geri alınır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anlam veremediğim işlerin yapılması istenir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirilir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışma performansım engellenir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlanırım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratılırım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psikoloğa başvurmam için baskı yapılır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siyasi görüşlerim ile alay edilir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gülünç durumlara düşürülürüm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

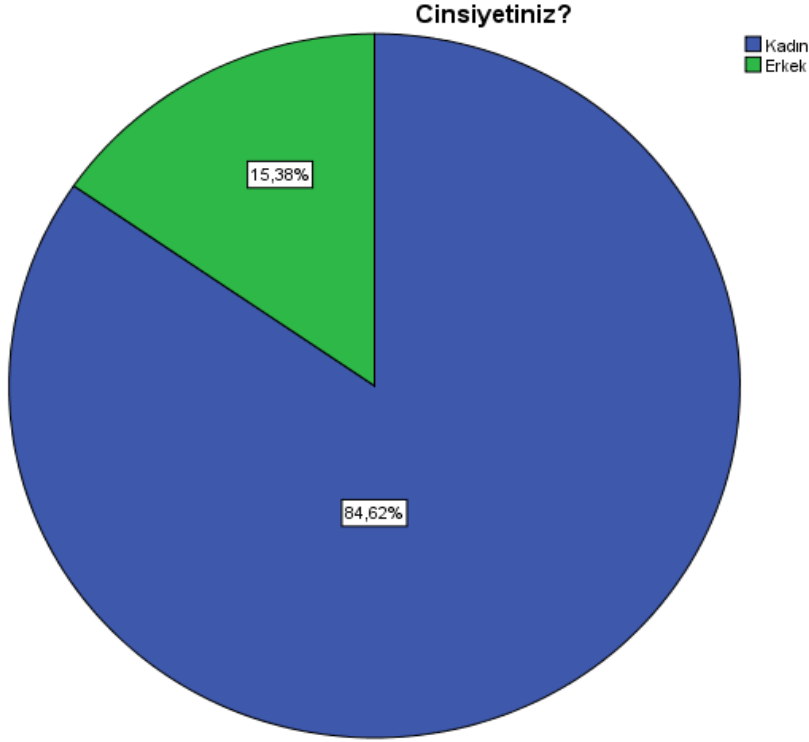
Aşağıdaki soruları cevaplayınız. (Cevapların kendinize yakınlığına göre 5 kutudan birini işaretleyiniz.)

Beklenmedik bir olay olduğunda...						
Her zaman bir çözüm bulurum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem
Gelecek için yaptığım planların...						
Başarılması zordur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Başarılması mümkündür
En iyi olduğum durumlar şu durumlardır...						
Ulaşmak istediğim açık bir hedefim olduğunda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tam bir günlük boş bir vaktim olduğunda
...olmaktan hoşlanıyorum						
Diğer kişilerle birlikte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kendi başıma
Ailemin, hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışı...						
Benimkinden farklıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Benimkiyle aynıdır
Kişisel konuları...						
Hiç kimseyle tartışmam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arkadaşlarımla/Aile-üyeleriyle tartışabilirim
Kişisel problemlerimi...						
Çözemem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nasıl çözebileceğimi bilirim
Gelecekteki hedeflerimi...						
Nasıl başaracağımı bilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nasıl başaracağımdan emin değilim
Yeni bir iş/projeye başladığımda...						
İleriye dönük planlama yapmam, derhal işe başlarım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim
Benim için sosyal ortamlarda rahat/esnek olmak						
Önemli değildir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Çok önemlidir
Ailemle birlikteyken kendimi... hissedirim						
Çok mutlu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Çok mutsuz
Beni...						
Bazı yakın arkadaşlarımla/aile üyelerim cesaretlendirebilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hiç kimse cesaretlendiremez

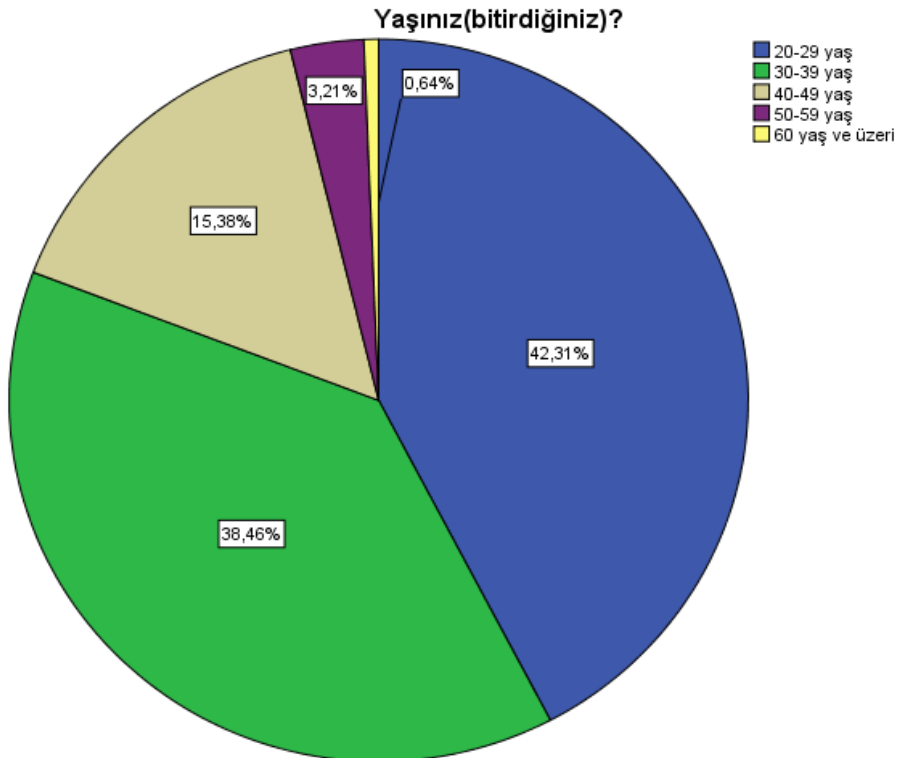
Yeteneklerim...					
Olduğuna çok inanırım			Konusunda emin değilim		
Geleceğimin... olduğunu hissediyorum					
Ümit verici			Belirsiz		
Şu konuda iyiyimdir...					
Zamanımı planlama			Zamanımı harcama		
Yeni arkadaşlık konusu... bir şeydir					
Kolayca yapabildiğim			Yapmakta zorlandığım		
Ailem şöyle tanımlanabilir					
Birbirinden bağımsız			Birbirine sıkı biçimde kenetlenmiş		
Arkadaşlarımın arasındaki ilişkiler...					
Zayıftır			Güçlüdür		
Yargılarıma ve kararlarıma...					
Çok fazla güvenmem			Tamamen güvenirim		
Geleceğe dönük amaçlarım...					
Belirsizdir			İyi düşünülmüştür		
Kurallar ve düzenli alışkanlıklar...					
Günlük yaşamımda yoktur			Günlük yaşamımı kolaylaştırır		
Yeni insanlarla tanışmak...					
Benim için zordur			Benim iyi olduğum bir konudur		
Zor zamanlarda, ailem...					
Geleceğe pozitif bakar			Geleceği umutsuz görür		
Ailemden birisi acil bir durumla karşılaştığında...					
Bana hemen haber verilir			Bana söylenmesi bir hayli zaman alır		
Diğerleriyle beraberken					
Kolayca gülerim			Nadiren gülerim		
Başka kişiler söz konusu olduğunda, ailem şöyle davranır:					
Birbirlerini desteklemez biçimde			Birbirlerine bağlı biçimde		
Destek alırım					
Arkadaşlarımdan/aile üyelerinden			Hiç kimseden		
Zor zamanlarda... eğilimim vardır					
Her şeyi umutsuzca gören bir			Beni başarıya götürebilecek iyi bir şey bulma		
Karşılıklı konuşma için güzel konuların düşünülmesi, benim için...					
Zordur			Kolaydır		
İhtiyacım olduğunda...					
Bana yardım edebilecek kimse yoktur			Her zaman bana yardım edebilen birisi vardır		
Hayatımdaki kontrol edemediğim olaylar (ile) ...					
Başa çıkmaya çalışırım			Sürekli bir endişe/kaygı kaynağıdır		
Ailemde şunu severiz...					
İşleri bağımsız olarak yapmayı			İşleri hep beraber yapmayı		
Yakın arkadaşlarım/aile üyeleri...					
Yeteneklerimi beğenirler			Yeteneklerimi beğenmezler		

EK-2 DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE AİT PASTA GRAFİKLERİ

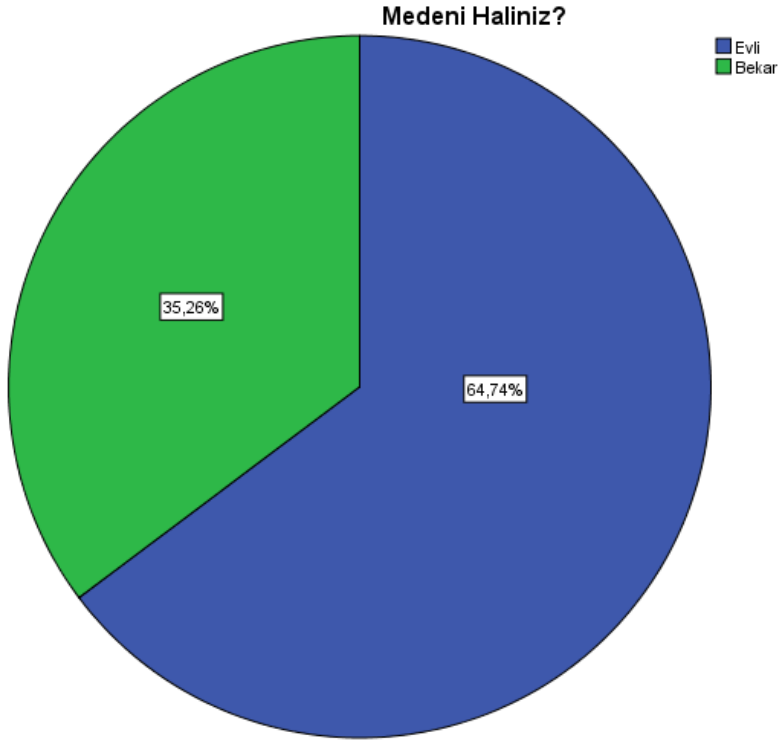
Cinsiyet Dağılımı:



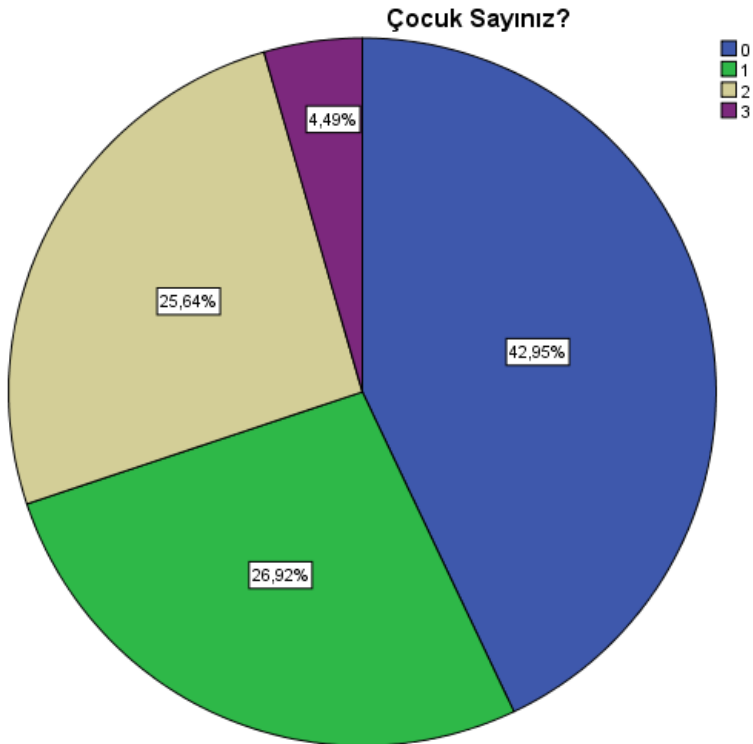
Yaş Dağılımı:



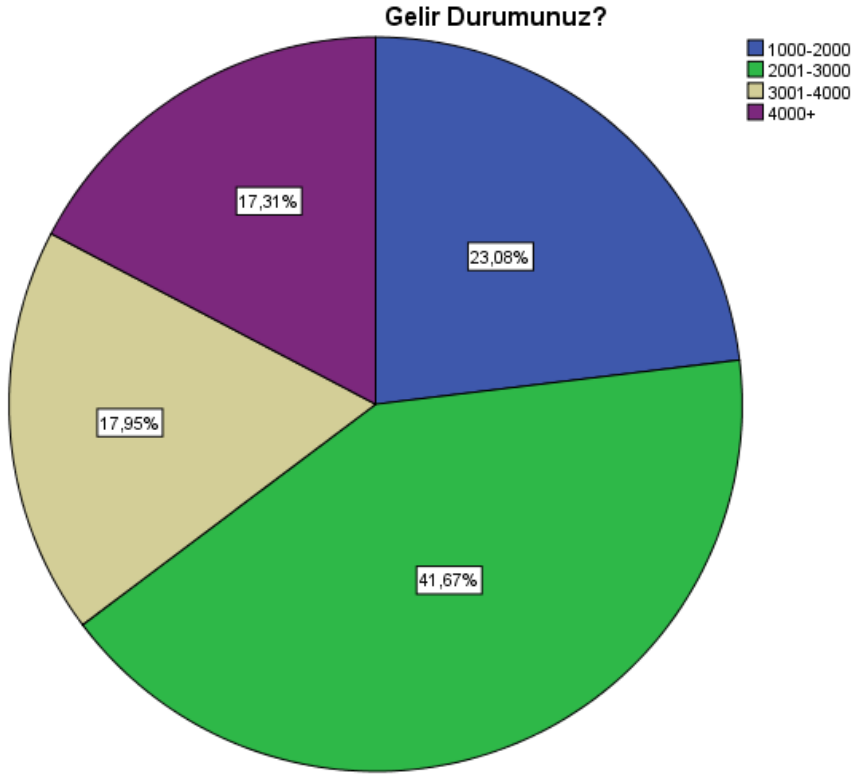
Medeni Hâl Dağılımı:



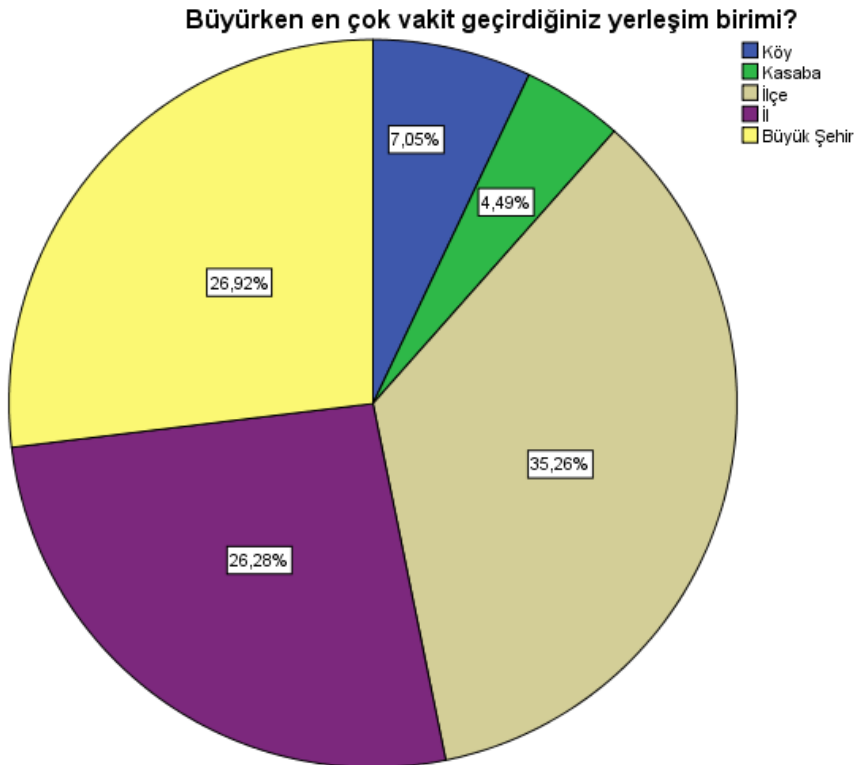
Çocuk Sayısına Göre Dağılımı:



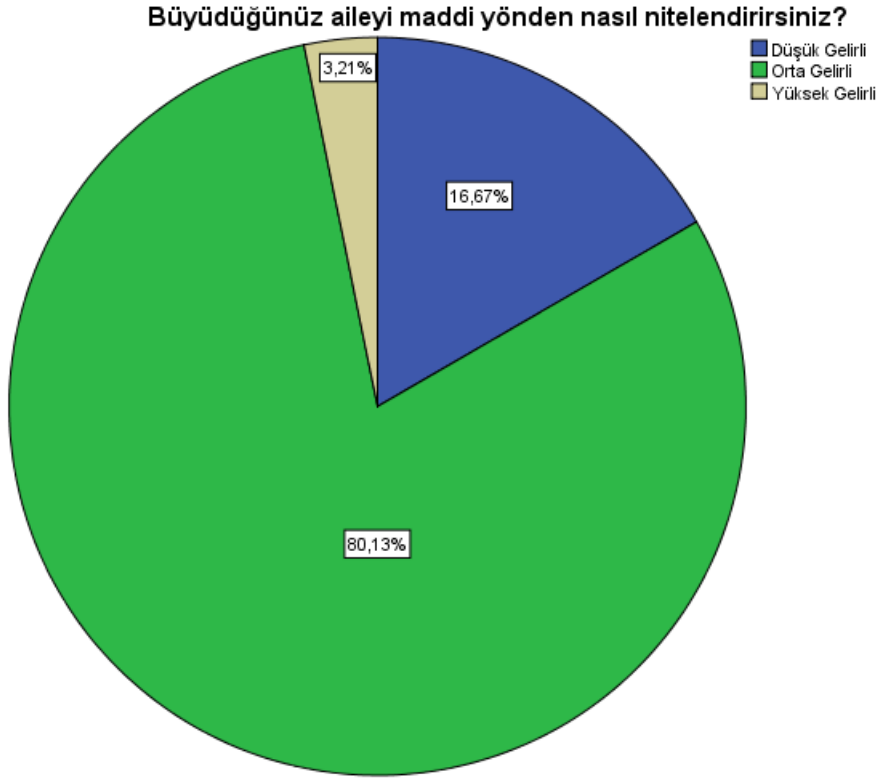
Gelir Durumuna Göre Dağılım:



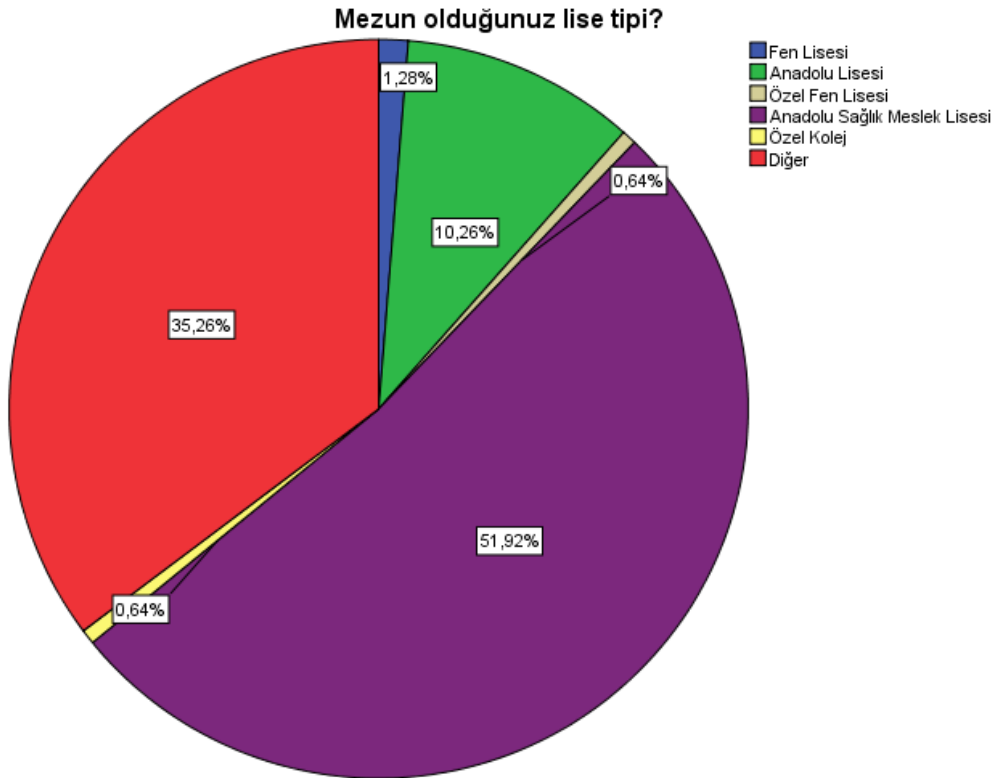
Büyünülen Yerleşim Birimine Göre Dağılım:



Aile Maddi Durumuna Göre Dağılım:



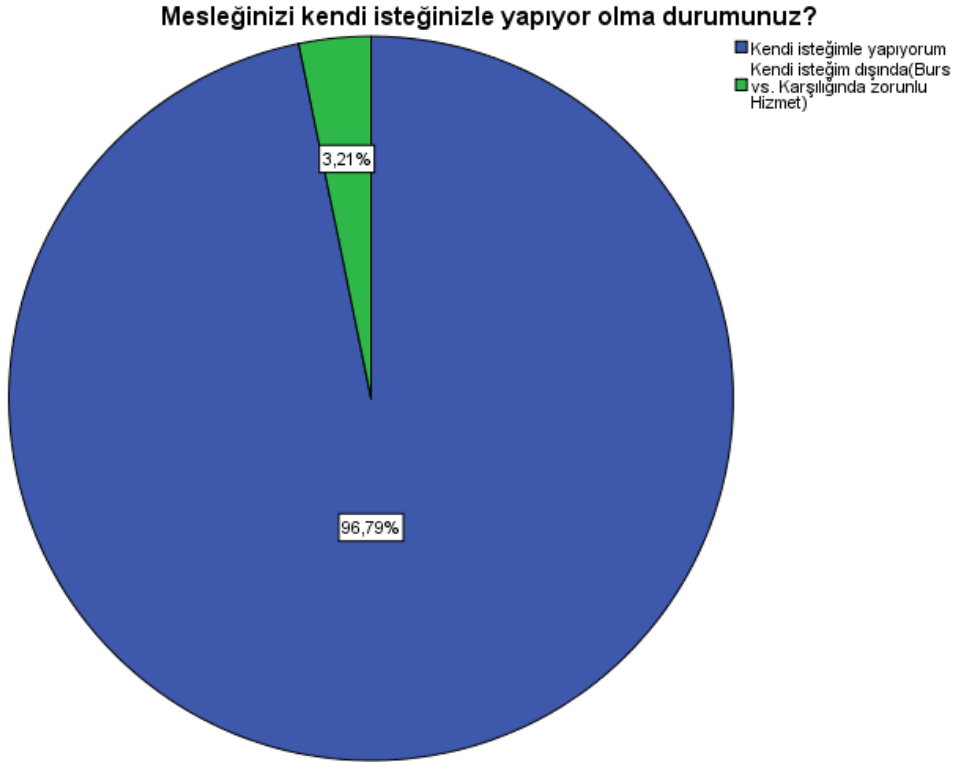
Mezun Olunan Lise Tipine Göre Dağılım:



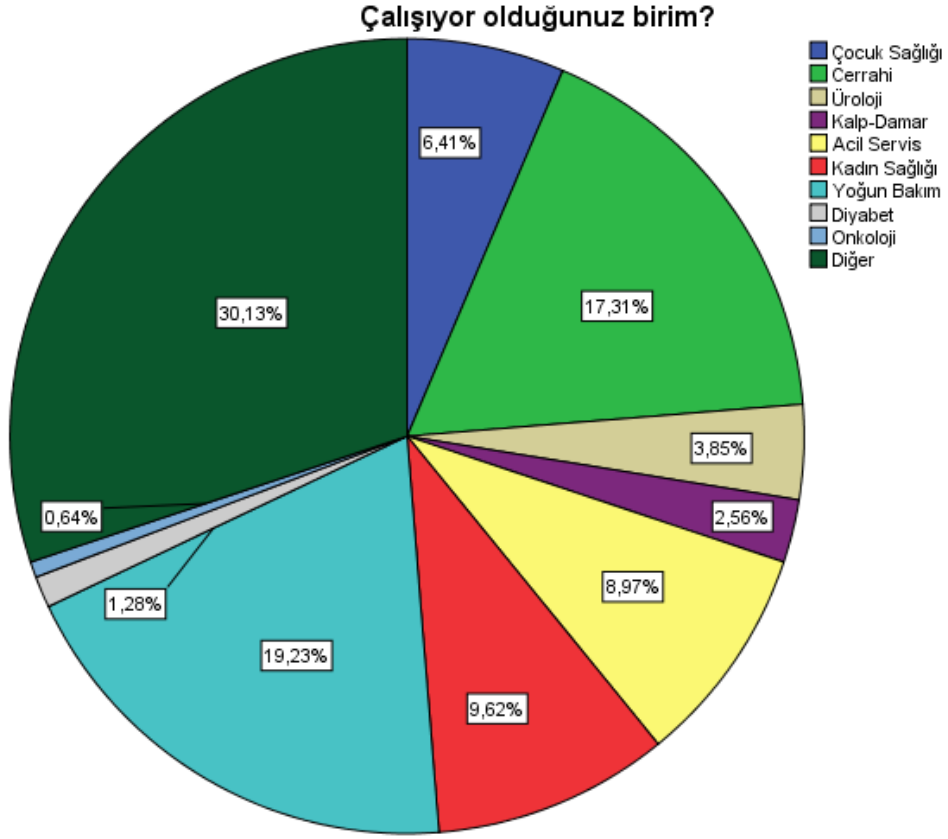
Mezun Olunan Üniversite Tipine Göre Dağılım:



Mesleği Gönüllü Yapma Durumuna Göre Dağılım:

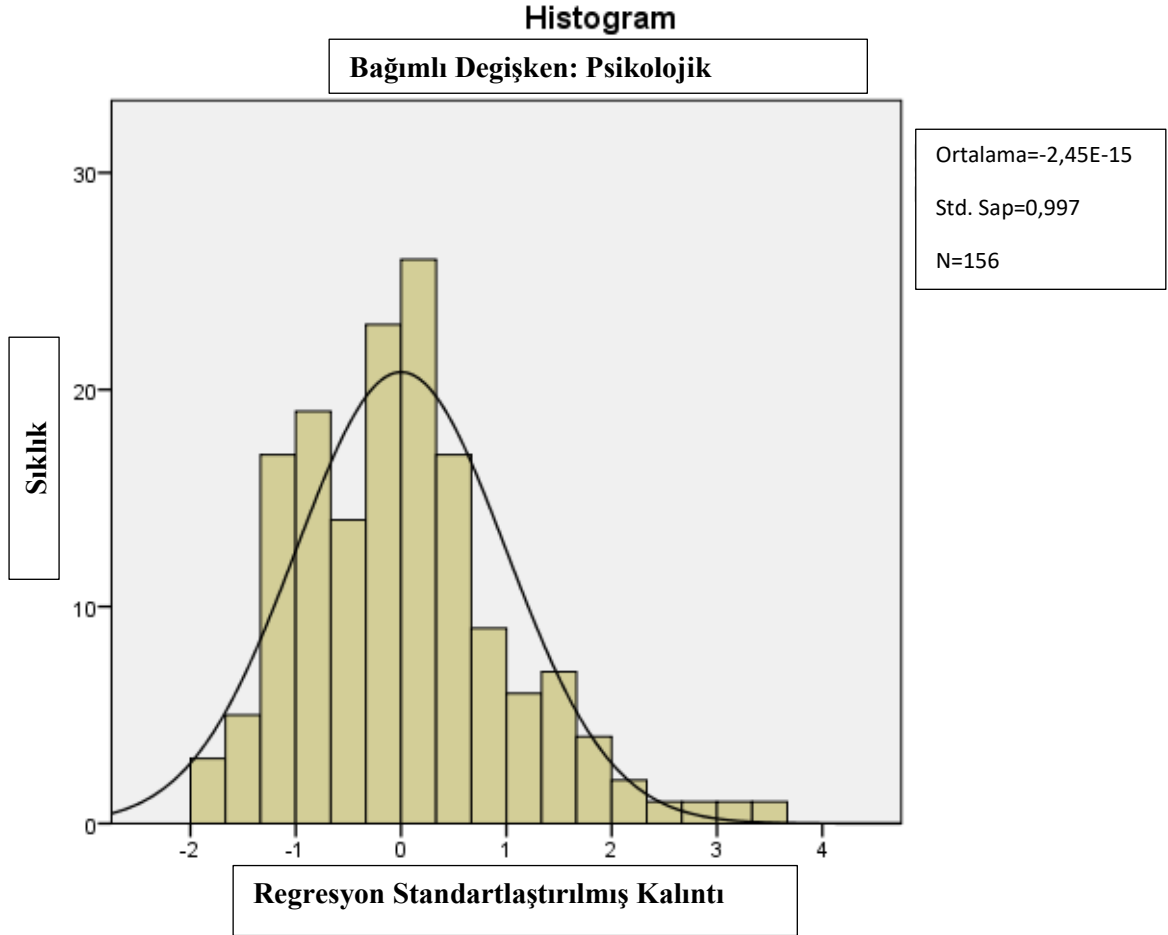


Çalışılan Birime Göre Dağılım:

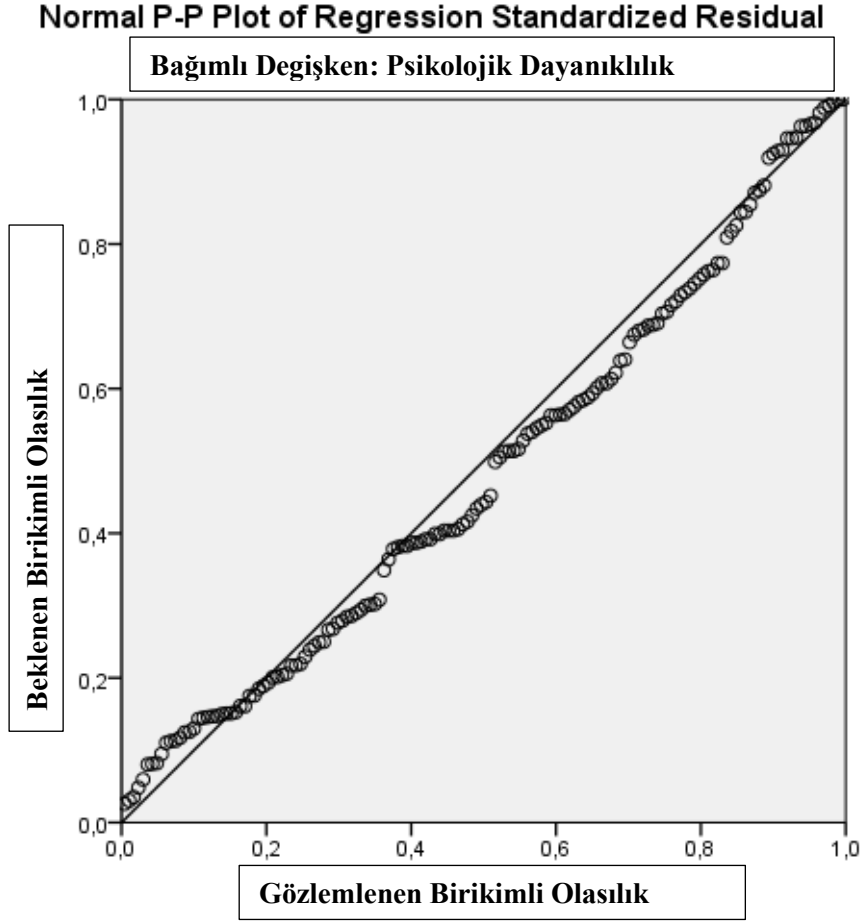


EK-3 REGRESYON VARSAYIM GRAFİKLERİ

Normallik Grafiği-1



Normallik Grafiği-2



Hata Kestirim Grafiği (Homojen Dağılım)

