



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	15.07.2019
Received / Makale Geliş	08.04.2019	Published / Yayınlanma	16.07.2019

MOBBİNG İLE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ: KÜTAHYA SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING AND JOB PERFORMANCE: THE CASE OF KUTAHYA HEALTH EMPLOYEES

Dr. Dursun BOZ

Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kütahya / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0003-3206-8950

Dr. Erkan GAYGISIZ

Kütahya İl Sağlık Müdürlüğü, Kütahya Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanı, Kütahya / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-5482-0643

Doç. Dr. Cengiz DURAN

Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kütahya / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-7910-0677

ÖZET

Mobbing; son yıllarda sosyal medyada ve akademik çalışmalarda sıklıkla duyulan bir kavram olma özelliğine sahiptir. Örgütlerde yıldırma, taciz, aşağılama, sindirme, psikolojik şiddet gibi isimlerle anılan mobbing bireyi hedef alan etik olmayan davranışlardır. Örgütlerde uygulanan mobbing sonucunda mobbing mağduru, onun ailesi, örgüt ve toplum üzerinde fiziksel, sosyal ve örgütsel açıdan yıkıcı bir süreç meydana getirmektedir. Mobbing, kişide psikolojik, fiziksel ve duygusal olarak rahatsızlık oluşturmakta neticede bireyin moralini, motivasyonunu ve yaratıcılığını yok ederek örgüt performansını düşürmektedir. Örgütler ise kendileri için en önemli faktör olan insan kaynağını kaybederek ekonomik ve sosyal sonuçlarla baş başa kalmakta, bu durum örgütü olduğu kadar ülke ekonomisini de etkilemektedir. Bu çalışmada mobbingin iş performansı üzerindeki etkileşiminin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma; Kütahya ili kamu sektöründeki sağlık çalışanları ile yapılmıştır. Araştırmaya beyaz/ mavi yakalı 156 çalışan, gönüllük esasına göre katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre çalışanların performans düzeyleri algıladıkları mobbing düzeyiyle istatistiksel olarak anlamlı negatif ilişkilidir. Bu bulgu önceki çalışmalarla örtüşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İş Performansı, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

In recent years, mobbing is a frequently heard concept in social media and academic studies. Mobbing, which is known as intimidation, harassment, humiliation, intimidation and psychological violence in organizations, is unethical behaviors targeting individuals. Mobbing, which is practiced in organizations, creates a physically, socially and organizationally destructive process on the mobbing victim, his family, organization and society. Mobbing creates psychological, physical and emotional discomfort in the person as a result of the individual's morale, motivation and creativity by destroying the performance of the organization is reduced. Organizations are losing their human resources, which is the most important factor for them, and are coping with economic and social consequences, which affect the economy of the country as well as the organization. The aim of this study is to determine the interaction of mobbing on job performance. The research was conducted with health workers in the public sector of Kütahya province. 156 employees, both white and blue collar, participated in the study on a voluntary basis. According to the findings obtained from the research, the performance levels of the employees are statistically significant negative correlation with perceived mobbing level. This finding is consistent with previous studies.

Keywords: Mobbing, Job Performance, Health Employees

1. GİRİŞ

Bireyi hedef alan, sistemli olarak tekrarlanan, yıldırma, aşağılama, sindirme ve duygusal şiddet uygulama gibi ahlaki tabanı olmayan davranışları tanımlamak için kullanılan psikolojik taciz, modern

toplum ve çalışma hayatımızda herkesin karşılaşılabileceği bir olgudur. Psikolojik taciz, dünyada her iş kolunda görülebilen, çalışmanı fiziksel ve ruhsal olarak etkileyen işe olan adaptasyon ve produktivitesinin düşüşü, iş bırakma gibi sebeplerle kurumlara zarar veren bir hastalıktır (Palaz, vd., 2008: 41). Bu hastalık 1980'lerden sonra yaşanan teknolojik değişimlerle birlikte iktisadi, toplumsal dönüşümler, psikolojik tacize neden olan sosyal ve örgütsel nedenlerle ortaya çıkmıştır. Global hale gelen rekabet ve üretim sürecinde iş yükü, çalışma şartları ve iş yönetim mekanizmalarının negatif etkilenmesi, çalışanlar arası rekabeti önemli derecede yoğunlaştırmıştır. Bu da hem çalışanları, hem örgüt olarak işletmeyi tehdit eden psikolojik şiddet eğilimlerinin artmasına neden olmuştur (Özen, 2007:2). Genellikle nitelikli kişiler hedef alınarak niteliksiz üstlerin uyguladığı kötü, istenmeyen bir davranış olarak tespit edilen zaman mekân farkı göstermeksizin özellikle hizmet kollarında faaliyet gösteren mesleklerde yaygın olduğu, bu nedenle sağlık sektörü ve akademik camiada yaygın olduğu kabul edilmektedir. Araştırmalarda duygusal zekâsı yüksek, yaratıcı, dürüst, zeki kişilerin daha çok hedef alınarak yalnızlaştırıldıkları görülmüştür. Mobbing uygulayan kişilerin aşırı kontrol meraklısı, korkak, kendini vazgeçilmez olarak tanımlayan kişiler olduğu düşünülmektedir.

Mobbing tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaygın bir şekilde yaşanmaktadır. Yerel kültürün bir uzantısı olarak; otorite sahiplerini sorgulayan, yanlışlıkları ihbar eden, başarısıyla ön plana çıkan, diğerlerinden farklı olan kişiler çalışma ortamından uzaklaştırılmak istenmektedir (Polat, 2013: 6).

Mobbing ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, mobbingin örgütün sağlığı üzerinde olduğu kadar, çalışanın iş performansı, fiziki ve duygusal sağlığı üzerinde de yıkıcı etkileri bulunduğunu göstermektedir (Çınar ve Akpunar, 2017: 54). Bu etkilerin anlaşılmasında, mobbing kavramının tanımı yapılarak tarihi süreci anlatılmış, mobbingin nedenleri ayrıntılı olarak incelenmiş, mobbing davranışı ve mobbing türlerine yer verilmiş, sonuçları mağdur ve örgüt açısından incelenmiştir. Ayrıca, performans kavramına değinilmiş, performans yönetimi ve performans yönetim sistemi ile ilgili açıklamalar yer almıştır. Çalışan performansının tanımı yapılarak önemi üzerinde durularak, çalışan performansını etkileyen faktörler ele alınmıştır.

2. MOBBİNG KAVRAMI

Mobbing kavramı 1980'lerde ilk kez Leymann tarafından işyerinde bir ya da daha çok çalışan tarafından hedef alınan bir çalışmanı yıldırma ya da onu çaresiz ve savunmasız duruma sokma amacı taşıyan, sistematik olarak yapılan düşmanca ve etik dışı hareketleri içeren psikolojik saldırıyı tanımlamak için kullanılmıştır (Leymann, 1996; Seçkin Halaç ve Güloğlu, 2019:158). Latince "mobile vulgus"dan türeyen Mobbing kavramı "kararsız kalabalık" anlamına gelmektedir. "Mob" sözcüğünün İngilizce karşılığı "kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete" şeklindedir. "Mob" kökünün İngilizce eylem biçimi olan mobbing ise; kuşatma, taciz, psikoloji şiddet, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Şimşek, 2013: 37). Mobbing kavramı literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe ifade de bir terminoloji problemi yaşanmaktadır. Türkçe karşılığı olarak "işyerinde psikolojik taciz", "duygusal şiddet", "işyerinde psikolojik şiddet", "işyerinde manevi taciz", "yıldırma" gibi kavramlar kullanılmaktadır. TBMM'de yapılan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun "Mobbing" kavramı için ortak bir tanım konusunda fikir birliğine varılması adına Türk Dil Kurumu'na yaptığı başvuru sonucu, Türk Dil Kurumu "Mobbing" kavramının Türkçe karşılığını "bezdiri" olarak tanımlamıştır (TBMM, 2011). Çalışmanın devamında anlam karışıklığını önlemek adına "Mobbing" kavramı kullanılmıştır.

Günümüzde bireyler zamanlarının çoğunu işyerlerinde geçirmektedir. Çalışma yaşamı içerisinde olumlu durumların yanında; gerilim, stres, çatışma, mobbing gibi bir takım olumsuz durumlarda bulunmaktadır (Ertaş ve Çiftçi Kırac, 2017). İş yerinde mobbing, çalışma yaşamında eskiye dayanan ancak çalışanların açığa çıkarmaktan kaçındığı, bilinmezlikten gelen çok boyutlu ve karmaşık bir konudur (Tınaz, 2006: 13). Tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen mobbing, herkesin maruz kalabileceği, sonuçları ağır olan, çalışma yaşamında büyük zararlara yol açan bir durumdur. Mobbing, çalışanların bir başka çalışmanı veya çalışanları rahatsız edici, ahlak dışı sistematik davranış ve sözlerle taciz etmesi olarak tanımlanmaktadır (TBMM, 2011). Mobbing çalışanların ruhsal, duygusal ve fiziksel sağlıklarını etkileyen (Gözüm, 2017:1) yaşandığında fark edilmeyen veya fark edilmek istenmeyen (Yılmaz, vd., 2016), çalışanların iş

verimliliğini düşüren, çalışanları işten ayrılmaya ve hatta intiharlara kadar götüren sınırı olmayan eylemler bütünüdür (Gözüm ve Karaçor, 2017:498).

Mobbingin nedenleri ile ilgili fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Bu nedenleri ortaya çıkaracak tek bir yöntem bulunmadığından ötürü mobbingi tek bir nedene bağlamanın doğru olmayacağı düşünülmektedir. İşyerlerinde mobbingin nedenleri üzerine yapılan çeşitli çalışmalarda mobbingin saldırganın psikolojik yapısından, mobbinge uğrayan mağdurun psikolojik yapısından ve örgütten kaynaklanan nedenler olarak üçe ayrılmıştır (Seçkin Halaç ve Güloğlu, 2019:160). Örgütlerde en sık narsist, hiddetli/bağır, eleştirici, megaloman, ikiyüzlü ve hayal kırıklığına uğramış olan saldırgan tipleri görülmektedir (Tınaz, 2006: 20).

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için ilk olarak işyerindeki mobbingin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir (Tınaz, 2006: 16). Literatürde mobbing farklı anlamlarla ifade edilebilmektedir. Bunlar; ahlaki taciz, psikolojik şiddet, işyerinde söylentiler, tehdit, aşağılamalar gibi düşmanca davranışları ifade eden anlamlardır (Tüfekci, 2018: 500). Bazen normal etkileşim davranışları olarak da değerlendirilen davranışlar mobbingin içerisinde yer alabilmektedir. Özellikle sistematik olarak uzun bir süre tekrar eden davranışların anlamları değişmekte ve çalışanlar açısından tehlikeli iletişim araçlarına dönüşebilmektedir. Mobbing işyerinde çalışanlara üstleri, iş arkadaşları veya astları tarafından sistematik olarak uygulanan her tür negatif tutum içeren, tehdit, şiddet, aşağılanma gibi rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren ve zaman geçtikçe acı veren bir süreçtir (Tınaz, 2006: 16).

Mağdurların uzun bir süre sistematik olarak düşmanca davranışlara maruz bırakılmaları, kişilerde psikosomatik, psikolojik ve sosyal olarak güçlük yaşamalarına neden olmaktadır (Leymann, 1996; Seçkin Halaç ve Güloğlu, 2019:161). Mağdurlarının genelinde mobbing sonucunda iş performansı düştükçe başarı duygusunun da azaldığı ve kendilerinden, yeteneklerinden şüphe etmeye başlamışlardır (İdiğ Çamuroğlu ve Minibas Poussard, 2017:58). Dolayısıyla mağdurun sosyal kimliği de zarar görmektedir. Bu bağlamda mağdur tepkileri üç grupta incelenebilir (Einarsen vd., 2003). Birinci gruptaki mağdurlarda hafif fiziksel belirtiler; kronik yorgunluk, fiziksel güç kaybı, çeşitli ağrılar vb. görülmektedir. İkinci gruptaki mağdurlarda depresif belirtiler; benlik değeri kaybı, karamsarlık, uykusuzluk, isteksizlik vb. görülmektedir. Üçüncü gruptaki mağdurlarda ise psikolojik belirtiler; düşmanca duygular, sinirlilik, aşırı hassaslık, kurban olma duyguları, sosyal içe çekilme vb. görülmektedir. Mobbing nicelik ve nitelik olarak arttıkça mağdur üzerindeki sonuçları da gittikçe ağırlaşmaktadır (İdiğ Çamuroğlu ve Minibas Poussard, 2017: 58).

3. İŞ PERFORMANSI

İş performansı, farklı alanlara göre farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Örgütler için belirli bir zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarı olarak tanımlanmakta iken, birey açısından amaca ulaşma konusunda gösterilen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyi olarak nitelendirilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010:201). Bu niteleme sadece işe yönelik davranışları değil işe yönelik olmayan davranışları da kapsamaktadır. Çalışanın iş performansı üzerinde örgüte karşı takınmış olduğu olumsuz tutum ve belirsizlik onun çalışma performansında azalmalara yol açmaktadır. Bireysel öğeler çalışanın kendi karakter özelliklerinden kaynaklanan unsurlardır (Aşık, 2016: 26). Bu unsurlar ile çalışanların performanslarının artması örgüte yapacakları katkıların artması anlamına gelmektedir. Çalışanın sergilediği performans derecesi örgütün hedeflerine ulaşmasında önemli bir ölçüttür. Yüksek performanslı çalışanlar örgütünde performansını arttırmaktadır (Turunç, 2010:254). Bir işe alınan çalışanın örgütün verimliliğini arttırması için o çalışanın kendisine uygun işte çalıştırılması önemlidir. Çalışana göre iş değil, işe göre çalışan yetiştirmek örgüt açısından daha verimli olacaktır (Ertürk, 2009:88).

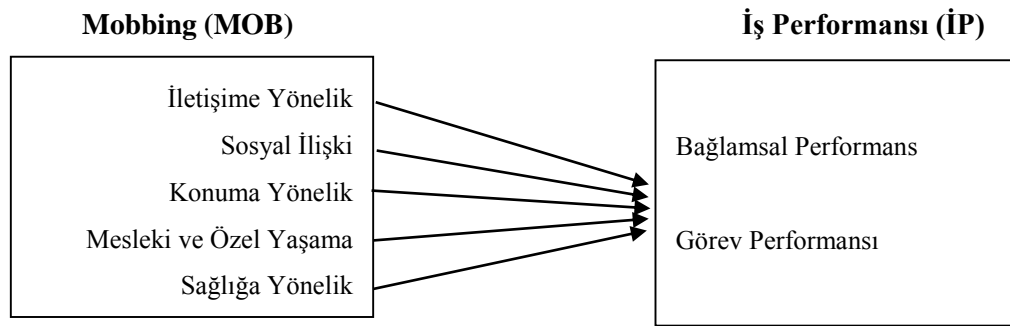
Smithikrai (2007:134-135); iş performansının, bireysel çalışma etkinliğinin değerlendirilebilmesi için önemli bir unsur olan insan davranışının sonucu olduğunu söylemektedir. Bu açıdan bakıldığında işletmelerin başarısı veya başarısızlığı, o işletmede çalışan kişilerin iş performansına bağlı olduğu görülmektedir. Çünkü çalışanların işteki performansları, işletmenin kusursuz bir yolda ilerleyebilmesi için önemli bir faktördür. Bu faktörlerle ilgili açıklanması gereken bir diğer nokta ise, performansın sadece işletmenin hedefleriyle ilgili olan davranışları kapsamamasıdır. Çünkü çalışanların sergilemiş olduğu olumlu ya da olumsuz davranışlar işletmeye farklı derecede katkıda bulunmaktadır. Ayrıca bu davranışların olumlu ya da olumsuz olarak kabul edilip olması, davranışın sonuçlarına bağlı olarak

değişebilmektedir. Bu nedenle belirli bir zamanda, belirli bir çalışan tarafından sergilenen her bir davranışın etkinliğinin belirlenebilmesi için değerlendirilebilir bir nitelik taşıması gerekmektedir (Impelman 2007: 5).

İş performansı farklı süreçlere göre, farklı anlamlar taşıyabilmektedir (Shahhosseini vd., 2012: 244). Bunun nedeni ise, iş performansına etki eden birçok faktörün bulunmasıdır (Rotundo ve Sackett, 2002). Örneğin, çalışanın performansı, hayata ve işletmeye karşı tutumu, mesleğine ilgisi ve işin zorluk derecesi gibi birçok çeşitliliğe bağlı olarak değişebilmektedir. Buna ilave olarak kişisel farklılık, şirketin yapısı, kişinin görevi ve işteki rolü gibi faktörler çalışanların performans seviyesi üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Srivastava 2013: 21). Dolayısıyla işin çeşidi, işin içeriği ve işin seviyesi iş performansı üzerinde farklı etkilerin oluşmasına neden olmaktadır (Kahya, 2007: 516).

4. ARAŞTIRMANIN AMACI, VERİ VE YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı Mobbing ile İş Performansı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın modeli, hipotezleri ve yöntemi aşağıda sunulmuştur.



Araştırmaya ait hipotezler şunlardır;

H₁: Mobbing ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H_{1a}: Mobbingin alt faktörü İletişime Yönelik ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H_{1b}: Mobbingin alt faktörü Sosyal İlişkilere Yönelik ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H_{1c}: Mobbingin alt faktörü Sosyal Konuma Yönelik ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H_{1d}: Mobbingin alt faktörü Mesleki ve Özel Yaşama Yönelik ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H_{1e}: Mobbingin alt faktörü Sağlığa Yönelik ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

Araştırma Kütahya ili kamu sektöründeki sağlık çalışanları ile yapılmıştır. Bu sektörde beyaz ve mavi yakalı olarak 156 çalışan gönüllülük esasına göre araştırmaya katılmıştır. Anket sorularının uzun olması, iş yoğunluğu ve bazı katılımcıların soruları uzun ve sıkıcı bulmaları en önemli kısıtlardandır. Araştırmada 2 ölçek ile demografik değişkenlerden oluşan veri seti kullanılmıştır. Mobbing Ölçeği 42 ifadeden, İş Performansı Ölçeği 23 ifadeden oluşmaktadır. Toplamda 65 ifade Likert tipinde (1.Hiç Katılmıyorum, - 5.Tamamen Katılıyorum) ve 8 adet demografik özellik içeren ifadelerden oluşan anket 156 beyaz ve mavi yakalı sağlık çalışanına uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ilk ölçek olan Mobbing Ölçeği; Leyman'ın (1996) geliştirdiği ve Türkçe'ye Polat ve Doğan (2013) tarafından uyarlanan Dokuzer'in (2018) çalışmasında kullandığı ölçektir. İkinci ölçek; İş Performansı Ölçeği, Goodman and Svyantek (1999) tarafından geliştirilen, Doğan (2005) tarafından sadeleştirilen ve Özer'in (2018) çalışmasında kullandığı ölçektir. Araştırmanın veri analizinde SPSS (18.0) paket programı kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Bu kısımda araştırma kapsamındaki kamu sektöründeki 156 mavi ve beyaz yakalı sağlık çalışanından oluşturulan veri setiyle demografik özellikleri, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, frekans dağılımları, fark testleri, korelasyon analizleri vb. ile yorumlanması yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Statü	Frekans	Yüzdesi	Kümülatif%
Mavi yakalı	75	48,1	48,1
Beyaz yakalı	81	51,9	100,0
Toplam	200	100,0	
Cinsiyet	Frekans	Yüzdesi	Kümülatif%
Erkek	125	80,1	80,1
Kadın	31	19,9	100,0
Toplam	156	100,0	
Medeni Durum	Frekans	Yüzdesi	Kümülatif%
Evli	125	80,1	80,1
Bekar	31	19,9	100,0
Toplam	156	100,0	
Yaş	Frekans	Yüzdesi	Kümülatif%
18-28	28	17,9	17,9
29-38	58	37,2	55,1
39-46	49	31,4	86,5
47-53	16	10,3	96,8
54 ve üzeri	5	3,2	100,0
Toplam	156	100,0	
Eğitim	Frekans	Yüzdesi	Kümülatif%
İlköğretim	4	2,6	2,6
Lise	29	18,6	21,2
Önlisans	37	23,7	44,9
Lisans	78	50,0	94,9
Lisansüstü/Doktora	8	5,1	100,0
Total	156	100,0	
Gelir TL.	Frekans	Yüzdesi	Kümülatif%
0-2020	1	0,6	0,6
2021-3000	21	13,5	14,1
3001-5000	122	78,2	92,3
5001-7000	9	5,8	98,1
7001 ve üzeri	3	1,9	100,0
Toplam	156	100,0	
Çalışma süre	Frekans	Yüzdesi	Kümülatif%
1 yıldan az	22	14,1	14,1
1-5 yıl	53	34,0	48,1
6-10 yıl	30	19,2	67,3
11-20 yıl	28	17,9	85,3
21 yıl ve üstü	23	14,7	100,0
Toplam	156	100,0	

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların; %48,1'inin mavi yakalı, %51,9'unun beyaz yakalı olduğu, cinsiyet açısından %53,8'inin kadın, %46,2'sinin erkek olduğu, medeni durum açısından %80,1'inin evli, %19,9'unun bekar olduğu, yaş açısından %17,9'unun 18-28 yaş aralığında, %37,2'sinin 28-38 yaş aralığında, %31,4'ünün 39-46 yaş aralığında, %10,3'ünün 47-53 yaş aralığında, %3,2'sinin ise 54 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca; öğrenim durumları açısından %2,6'sının ilköğretim, %18,6'sının lise, %23,7'sinin ön lisans, %50,0'ünün lisans, %5,1'inin lisansüstü/doktora mezunu olduğu aylık gelir açısından %0,6'sının 0-2020 TL. arasında, %13,5'inin 2021-3000 TL. arasında, %78,2'sinin 3001-5000 TL. arasında, %5,8'inin 5001-7000 TL. arasında, %1,9'unun ise 7001 TL. ve üzerinde geliri olduğu kurumda çalışma süreleri açısından da %14,1'inin 1 yıldan az, %34,0'ünün 1-5 yıl arası, %19,2'sinin 6-10 yıl arası, %17,9'unun 11-20 yıl arası, %14,7'sinin de 21 yıl ve üstünde çalıştığı görülmektedir.

5.1. Ölçeklerin Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada veri setinin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. KMO örneklem yeterliliği testinde uygun olan alt sınır değeri 0,50'dir. Bu değer 0,80 - 0,90 arasında olması çok iyi olarak değerlendirilmektedir (Kalaycı, 2010:322). Faktörlerin korelasyona bağlı iç tutarlılıkları için Cronbach's Alpha katsayısının 0,80'den yüksek olması çok iyi olarak değerlendirilebilir (Büyüköztürk, 2007). Araştırmada ilk ölçek Mobbing (MOB) Ölçeği; Leyman (1996) geliştirdiği ve Türkçe'ye Polat ve Doğan (2013) tarafından uyarlanan, Dokuzer'in (2018) çalışmasında kullandığı 42 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ikinci ölçek İş Performansı (İP) Ölçeği ise Goodman and Svyantek (1999) tarafından geliştirilen ve Doğan (2005) tarafından sadeleştirilen ve Özer'in (2018) çalışmasında kullandığı 23 ifadeden oluşmaktadır.

Tablo 2: KMO ve Bartlett's Testi

	MOB	İP
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,911	,929
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	4553,742	1952,025
df	496	120
Sig.	,000	,000

Tablo 2'ye göre MOB ve İP ölçeğinin KMO değeri ,911 ve ,929 ile çok iyi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Güvenilirlik Analizi

MOB		İP	
Cronbach's Alpha	İfade sayısı	Cronbach's Alpha	İfade sayısı
,961	42	,937	23

Tablo 2'e göre güvenilirlik katsayısı MOB ve İP ölçeğinin Cronbach's Alpha Değeri ,961 ve ,937 sonucu ile çok iyidir.

5.2. Demografik Özellikler ile Değişkenlere Ait T-Testleri ve Anova Testleri

Bu kısımda bazı demografik özellikler ile Mobbing (MOB) ve İş Performansı (İP) arasındaki ilişkiler t-testi ve Anova ile analiz edilmiştir. T-Testinin yapılma amacı iki örneklem arasındaki ortalamaların önemli seviyede farklılık olup/olmadığının ayırımında kullanılması içindir (Kalaycı, 2010:74). Tek yönlü varyans (ANOVA) yapılmasının amacı ise ikiden fazla örneklem grubu arasındaki ortalamalar arasında farklılık olup/olmadığının ayırımının belirlenmesidir (Kalaycı, 2010:131).

Tablo 4: Cinsiyet T-Testi

		N	Ort.	S.H.	t	P
MOB	Kadın	84	1,5252	,48025	-1,389	,167
	Erkek	72	1,6398	,55016	-1,375	,171
İP	Kadın	84	4,0968	,54483	1,290	,199
	Erkek	72	3,9782	,60369	1,279	,203

Tablo 4'e göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde Mobbing ve İş Performansı konusunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Ayrıca medeni durum ve statüye göre de Mobbing ve İş Performansı konusunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

Tablo 5: Demografik Değişkenler ile Mobbing ve İş Performansı İfadelerine Ait T Testi

İfadeler	Cinsiyet ile MOB-İP	N	Ort.	S.H.	t	P
04	Kadın	84	1,7024	,78816	-2,525	,013
	Erkek	72	2,0694	1,02540	-2,475	,015
07	Kadın	84	1,3214	,58414	-2,807	,006
	Erkek	72	1,6667	,93447	-2,713	,008
11	Kadın	84	1,5357	,71888	-3,009	,003
	Erkek	72	1,9583	1,02693	-2,930	,004
15	Kadın	84	1,4405	,75012	-2,117	,036
	Erkek	72	1,7083	,82969	-2,101	,037
İfadeler	Statü ve MOB-İP	N	Ort.	S.H.	t	P
02	Mavi yakalı	75	2,1867	1,07419	2,721	,007
	Beyaz Yakalı	81	1,7778	,79057	2,690	,008
03	Mavi yakalı	75	1,8800	,86930	2,314	,022
	Beyaz Yakalı	81	1,5556	,88034	2,315	,022
11	Mavi yakalı	75	1,8933	,96665	2,205	,029
	Beyaz Yakalı	81	1,5802	,80412	2,190	,030
27	Mavi yakalı	75	2,0400	,97869	2,062	,041
	Beyaz Yakalı	81	1,7284	,90846	2,056	,041
35	Mavi yakalı	75	1,8267	,86013	2,208	,029
	Beyaz Yakalı	81	1,5432	,74245	2,195	,030
39	Mavi yakalı	75	1,6133	,85255	2,021	,045
	Beyaz Yakalı	81	1,3704	,64118	1,999	,048
57	Mavi yakalı	75	3,7333	1,13105	-2,494	,014
	Beyaz Yakalı	81	4,1358	,87683	-2,470	,015

Tablo 5'e göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre mobbinge ait; "4.Yöneticilerim ve/veya iş arkadaşlarım beni işle ilgili olarak sürekli eleştirirler", "7. Yöneticilerim ve/veya iş arkadaşlarımca sözlü olarak tehdit ederim", "11. Yöneticilerim ve/veya iş arkadaşlarım benimle konuşmaya istekli değildir", "15. Yöneticilerim ve/veya iş arkadaşlarım bana işyerinde yokmuşum gibi davranırlar" ifadelerine katılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Bu anlamlı farklılığın; söz konusu mobbing ifadelerinin bilinenin aksine erkek katılımcılar tarafından daha yoğun algılandığını göstermektedir.

Tablo 5'e göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde mavi yakalı katılımcıların beyaz yakalı katılımcılara göre Mobbinge ait; "2. Yöneticilerim ve\veya iş arkadaşlarım sürekli sözümü keserler", "3. Yöneticilerim ve\veya iş arkadaşlarım yüzüme bağırır ve yüksek sesle azarlarlar", "11. Yöneticilerim ve\veya iş arkadaşlarım benimle konuşmaya istekli değildir", "27. İş yerimde kararlarım sürekli sorgulanır", "35. İş yerimde özgüvenimi olumsuz etkileyen görevler verilir", "39. İş yerimde fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırım" ifadelerine katılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu anlamlı farklılık; söz konusu mobbing ifadelerinin mavi yakalı katılımcılar tarafından daha yoğun algılandığını göstermektedir. Bu durum ülkemizdeki yüksek güç mesafesinin ve klasik yönetim anlayışının kamu sektöründeki algılanışıyla açıklanabilir.

Yine Tablo 5'e göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde mavi yakalı katılımcıların beyaz yakalı katılımcılara göre İş Performansına ait; "57. Bölümümün toplam kalitesini yükseltecek yenilikçi fikirlerimi bölüm sorumlu şefine/yöneticisine sunarım" ifadesine katılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu anlamlı farklılığın söz konusu iş performansı ifadesinin mavi yakalı katılımcılar tarafından daha düşük algılandığını göstermektedir. Bu durum ülkemizdeki özellikle kamu kesiminde yaygın olan bürokrasi temelli hiyerarşik örgütlenme biçimiyle açıklanabilir.

Tablo 6: Yaş ile Mobbing ve İş Performansı Arasında ANOVA

Yaş		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort.	f	P
MOB	Gruplar arası	1,699	4	,425	1,626	,171
	Grup içi	39,443	151	,261		
	Toplam	41,142	155			
İP	Gruplar arası	,499	4	,125	,372	,828
	Grup içi	50,560	151	,335		
	Toplam	51,059	155			

Tablo 6'ya göre yaş bilgisinin $p < 0,05$ anlamlılık değeri üzerinden Mobbing ve İş performansı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ayrıca öğrenim bilgisi, gelir ve çalışma süresinin de $p < 0,05$ anlamlılık değeri üzerinden Mobbing ve İş performansı ile arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

5.3. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri

İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin büyüklüğünü, düzeyini ve yönünün tespit edilmesinde kullanılan istatistiksel metoda korelasyon denir. Nedensellik ile korelasyon birbirlerine yakın kavramlar olarak bilirse de farklı kavramlar olup araştırma yapana nedenselliğin sebebini bulmada önbilgi vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Korelasyon analizinde ilişkinin varlığı korelasyon katsayısıyla bulunabilir. "r" ile gösterilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Negatif değerler değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkiyi ifade ederken pozitif değerler doğru orantılı bir ilişkiyi ifade etmektedirler (Nakip, 2006:342-343). Açımlayıcı ve Keşfedici Faktör analizi ile belirlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin bulunmasında "Pearson Korelasyon Analizi" kullanılmaktadır. Bu analizde $r =$ "0,00-0,20 Çok Zayıf", "0,20-0,40 Zayıf", "0,40-0,60 Orta", "0,60-0,80 Yüksek", "0,80-1,00 Çok Yüksek" ilişki olduğu değerlendirilmektedir (Akgül ve Çevik, 2005:359). Mobbing ve İş Performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 7. Mobbing ve İş Performansı Arasında Korelasyon Analizi

Değişkenler		MOB	İP
MOB	Pearson C.	1,000	-,250**
	Sig. (2-)	.	,002
	N	156	156
İP	Pearson C.	-,250**	1,000
	Sig. (2-)	,002	.
	N	156	156

Tablo 7'de görüldüğü üzere Mobbing ve İş Performansı arasında ($r = -0,250$) kuvvetinde $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki vardır.

Tablo 8. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotez	P	Sonuç
H ₁ : Mobbing ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır	0,002	Kabul
H _{1a} : Mobbingin alt faktörü İletişime Yönelik ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır	0,007	Kabul
H _{1b} : Mobbingin alt faktörü Sosyal İlişkilere Yönelik ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır	0,006	Kabul
H _{1c} : Mobbingin alt faktörü Sosyal Konuma Yönelik ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır	0,015	Kabul
H _{1d} : Mobbingin alt faktörü Mesleki ve Özel Yaşama Yönelik ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır	0,001	Kabul
H _{1e} : Mobbingin alt faktörü Sağlığa Yönelik ile İş Performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır	0,001	Kabul

Elde ettiğimiz bu bulgularla literatürdeki bazı çalışmalarla örtüşmektedir. Tınaz (2006) çalışmasında mobbingin işten ayrılma, hastalık izinlerinde artış, performans ve iş kalitesinde düşüklük gibi unsurlarla işletmelere zararı dokunduğunu ifade etmiştir. Işık (2007) çalışmasında mobbinge maruz kalanların ilişkilerinin sağlıklı olmaması, duygusal çöküş, bireyde stres, düşük iş tatmini, fiziksel rahatsızlıklar, psikolojik ve fizyolojik bozukluklara neden olduğunu ileri sürmüştür. Mimaroglu ve Özgen (2007) çalışmalarında mobbing hareketlerine engel olunmadığında duygusal saldırı, dışlama, ayrımcılık gibi iş olumsuz örgütsel ortamın oluşacağını ileri sürmüştür. Demir ve Çavuş (2009) çalışmalarında katılımcı çalışanların iş stresi ve iş performansları ile mobbing arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu iddia etmişlerdir. İbicioğlu vd. (2009) çalışmasında mobbingin işyerinde stres oluşturduğunu, çalışan verimini düşürdüğünü ve duygusal tükenmişliğe sebep olduğunu ileri sürmüştür. Tetik (2010) çalışmasında mobbingin çalışanlara sosyal ve ekonomik önemli zararları olduğunu ileri sürmüştür. Karakaş ve Okanlı (2013) çalışmalarında katılımcı hemşirelerin mobbinge maruz kaldıklarında stres, suçluluk, kişiler arası ilişkilerde bozukluk, iş tatmini ve verimliliğin azalması gibi olumsuz sonuçlar ürettiğini ifade etmiştir. Cevher ve Öztürk (2015) mobbingin içerik çalışmasında kadınların kadınlara yaptığı mobbingin nedenleri çekememezlik, dış görünüş, güzellik iken sonuçları ise hoşgörüsüzlük, psikolojik hastalıklar ve işten vazgeçirme olduğunu ileri sürmüştür. Duman ve Akdemir (2016) çalışmalarında verimsizlik ve performans düşüklüğünün en önemli unsurlarından olan mobbingin, çalışan performansında önemli bir etken olduğu ve mobbing ile çalışan performansı arasında önemli ve ters yönde bir ilişkinin olduğu iddia etmiştir. Akpınar (2017) çalışmasında mobbingin çalışanların fiziki ve ruhsal sağlığını bozduğunu, iş performansını düşürüp kurumun da etkililiği ile verimliliğini olumsuz etkilediğini ileri sürmüştür. Ertaş ve Kırac (2018) çalışmalarında sağlık sektöründeki çalışanların mobbing ifadelerinden en çok sözlerinin kesilmesi, sürekli eleştirilmeleri, insanların arkalarından kötü konuşmaları ve anlamsız işler verilmesi olduğunu iddia etmiştir. Kesebir (2018) banka çalışanlarının mobbing düzeyleri çalışmasında mobbingin algılanan performansı ve stresi etkilediğinin saptandığını ileri sürmüştür. Dokuzer (2018) çalışmasında mobbingin çalışan performansını negatif yönde etkilediğini iddia etmiştir. Bedük ve Ata (2019) çalışmasında mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Çöğenli ve Karadaş (2019) çalışmasında Akşehir Belediyesinde erkek çalışanların sosyal ilişkilerine yönelik mobbinge maruz kaldıklarını ileri sürmüştür.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu çalışmanın amacı Mobbing ile İş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaçla Kütahya ilinde kamu sektöründeki beyaz ve mavi yakalı olarak 156 sağlık çalışanına gönüllülük esasına göre ulaşılmıştır. Mobbing; son zamanlarda hem akademide hem de sosyal medyada sıklıkla duyulan bir kavram olma özelliğini korumaktadır. Çalışma hayatındaki olumsuz psikolojik bir sendrom olarak da bilinen ve tartışılan bir kavram olmaya devam etmektedir. Maruz kalındığında hem kişisel hem de

örgütsel anlamda olumsuz sonuçları olması nedeniyle önemli bir kavramdır. Bireysel manada hastalık, duygusal tükenmişlik, stres, kişiler arası ilişkilerin bozulması olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel manada ise iş performansı düşüklüğü, verimlilik kaybı, iş kalitesinin düşmesi, işgören devir hızının yükselmesi, işten ayrılma niyetinde artış olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzun dönemde örgütsel hedeflere ulaşmada mobbingin önlenmesi; verimlilik, etkinlik ve sürdürülebilir örgütsel yaşamda önemlidir.

Elde ettiğimiz bulgularla mobbingin iş performansı ile negatif yönlü anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir. Ayrıca mobbingin iletişime yönelik, sosyal ilişkilere yönelik, sosyal konuma yönelik, mesleki ve özel yaşama yönelik ve sağlığa yönelik alt faktörleri ile iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bunlara ilaveten katılımcı sağlık çalışanlarının mobbing algısı ve iş performansı ile cinsiyet ve medeni durum arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Elde edilen bulgular neticesinde hem yöneticilerine hem de çalışanlarına şu önerilerde bulunulabilir;

- Çalışanların kendi bilgi ve becerilerinin ortaya çıkartılmasına destek sağlayacak görevlendirmelerin yapılması,
- Yöneticilerin çalışma hayatının sürekliliğinin sağlanmasında çalışanlarının sözünü kesmeden dinlemesi,
- Çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasında olumsuz eleştirel düşünce temelli iletişim yerine yapıcı ve olumlu eleştirel düşünce temelli iletişim sağlanması,
- Çalışanların çabaları ve çalışmalarının adil şekilde değerlendirileceği performans yönetim sistemlerinin çalışan tabanlı gözden geçirilmesi,
- İşyerlerinde çalışanların inisiyatif kullanarak aldıkları kararların eleştirilmesinin şeffaflık ilkesi temelinde yapılması,
- Çalışanların iş gerekleri ve analizlerinin dışında kurumun ihtiyaçlarını gözeterek rol üstü davranışlarını geliştirmesi,
- Terfi ve atamalarda liyakat sisteminin öncelenmesi ve işin yapılmasında işin ehline verilmesi,
- Çalışanların sürekli eğitime tabii tutulması ve gelişen teknoloji ve olanaklar hakkında bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerinin kurumsallaştırılması,
- Çalışanların verilecek görevleri üstesinden gelebilecekleri endişesini ortadan kaldıracak örgütsel normlar oluşturulması,
- Çalışanların çalışma yaşamındaki yenilikçi ve yaratıcı fikirlerinin toplanarak geliştirileceği öneri sistemlerinin teşvik edilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- AKGÜL, A. ve ÇEVİK O. (2005), *İstatistiksel Analiz Teknikleri-SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Ankara: Emek Ofset.
- AKPINAR, E. N. (2017), The Potential of Producing Mobbing of Hospital Public Relation Department: *A Qualitative Analysis. The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences*, 3(1), 44-54.
- AŞIK, N. A. (2016), Özyeterlilik ve İşle Bütünleşmenin Çalışanların İş Performansına Etkisi, *Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(32), 24-34.
- BEDÜK, A., ve ATA, N. (2019). Mobbing İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Belediye Otobüs Şoförleri Örneği. *Journal of International Social Research*, 12(62).
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2007), *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, 7. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- CEVHER, E. ve ÖZTÜRK, U. C. (2015), İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 4(4).

- ÇINAR, O. ve AKPUNAR, E. N. (2017), Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (37), 41-58.
- ÇÖGENLİ, M.Z., KARADAŞ, Y. (2019), Belediye Çalışanlarının Karşılaştıkları Mobbing Davranışları: Akşehir Belediyesinde Ampirik Bir Çalışma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, UIİİD-IJEAS, 2019 (BOR):33-48.
- DEMİR, Y., ÇAVUŞ, M. F. (2009), Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 13.
- DOĞAN, Y. (2005), *Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kayseri'de Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- DOKUZER, B. (2018), *Mobbing Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri: Niğde İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, SBE. Niğde.
- DUMAN, M. Ç., ve AKDEMİR, B. (2016), Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(2), 29-52.
- EINARSEN, S., HOEL, H. and NIELSEN, M. B. (2005). Mobbing i Arbeidslivet. Gyldendal Akademisk.
- ERTAŞ, H. ve KIRAC, F. Ç. (2018), Sağlık Sektöründe Mobbing, *International Anatolia Academic Online Journal/Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 36-46.
- ERTÜRK, M. (2009), *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon* (4 baskı..), Beta Basım Yayım, İstanbul.
- GOODMAN, S. A. and SVYANTEK, D. J. (1999), Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- GÖZÜM, P. (2017), Mobbing Algısı ile Motivasyon İlişkisi: Erzurum ve Ankara İllerinde Bazı Kamu ve Özel Kurum Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya.
- GÖZÜM, P., ve KARAÇOR, S. (2017), Mobbing Algısı ile Motivasyon İlişkisi: Kamu ve Özel Kurum Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 497-515.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2014), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- IMPELMAN, K. (2007), How does Personality Relate to Contextual Performance, Turnover and Customer Service?. University of North Texas.
- İŞİK, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- İBİCİOĞLU, H., ÇİFTÇİ, M. ve DERYA, S. (2009), Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 25-38.
- İDİĞ ÇAMUROĞLU, M. ve MİNİBAS POUSSARD, J. (2017), Psikolojik Taciz: Türkiye Genelinde Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54(624), 53-68.
- KAHYA, E. (2007), The Effects of Job Characteristics and Working Conditions on Job Performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), 515-523.
- KALAYCI, Ş. (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (5.baskı), Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- KARAKAŞ, S. A. ve OKANLI, A. (2013), Hemşirelik ve Mobbing. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 562-576.

- KESEBİR, M. (2018), Mobbing'in Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: İstanbul'da Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 154-169.
- LEYMANN, H. (1996), The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- MİMAROĞLU, H. ve HÜSEYİN, Ö. (2007), Örgütlerde Güncel Bir Sorun; Mobbing. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 201-226.
- NAKİP, M. (2006), *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- ÖZEN, S. (2007), İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3).
- ÖZER, E. (2018), *Otel Yiyecek İçecek Bölümlerinde Güçlendirmenin İşgören Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü, Aydın.
- PALAZ, S., ÖZKAN, S., SARIN, GÖZE, F., ŞAHİN, N. ve AKKURT Ö. (2008), İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine bir Araştırma: Bandırma Örneği. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 10(4).
- POLAT, S. (2013), *Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri ile İşyerlerindeki Mobbingi Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- ROTUNDO, M. ve SACKETT, P. R. (2002), The Relative Importance of Task, Citizenship and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66.
- SEÇKİN, H. D. ve GÜLOĞLU, C. (2019), İşyerinde Psikolojik Yıldıma Olgusunun Çalışan Verimliliği Üzerine Etkisi: MOSB'de Bir Saha Araştırması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi*, 26(1), 157-180.
- SHAHHOSSEINI, M., SILONG, A. D., ISMAILL, I. A., ve ULI, J. N. (2012), The Role of Emotional Intelligence on Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21).
- SMITHIKRAI, C. (2007). Personality Traits and Job Success: An Investigation in a Thai Sample 1. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 134-138.
- SRIVASTAVA, S. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. *Vision*, 17(2), 159-167.
- ŞİMŞEK, A. S. (2013), Mobbing Kaderimiz midir?. *Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, 1(2), 36-45.
- TETİK, S. (2010), Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18): 81-89.
- TINAZ, P. (2006), İş Yerinde Psikolojik Taciz, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006(4), ss. 13-28.
- TURUNÇ, Ö. ve ÇELİK, M. (2010), Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının Çalışanları İşten Ayrılma Niyeti ve Performansına Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 163-181.
- TUTAR, H. ve ALTINÖZ, M. (2010), Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(2), 196-218.
- TÜFEKÇİ, N. (2018), Psikolojik Yıldımanın Örgütsel Strese ve Çalışan Davranışına Etkisi: Antalya Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 499-508.

YILMAZ, D., ÇİNAR, H. G. ve KORKMAZ, A. Ç. (2016), *Hemşirelerde Mobbing*. (Sözel Bildiri).
Uludağ Üniversitesi/Sağlık Yüksekokulu, Bursa.

https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf (Erişim:23.03.2019)