NEAR EAST UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

THE RELATIONSHIP OF PERSONALITY AND TEMPERAMENT WITH MOBBING IN LOCAL GOVERNMENTS: THE CASE OF THE PROVINCE OF BURSA

TARIK ERDEM

PhD THESIS

NICOSIA
2018

THE RELATIONSHIP OF PERSONALITY AND TEMPERAMENT WITH MOBBING IN LOCAL GOVERNMENTS: THE CASE OF THE PROVINCE OF BURSA

TARIK ERDEM

NEAR EAST UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

PHD THESIS

THESIS SUPERVISOR
ASSOC. PROF. DR. NERMİN GÜRHAN

NICOSIA
2018

APPROVAL PAGE

This thesis prepared by
Tarık Erdem
entitled
"The relationship of Personality and Temperament
with Mobbing in Local Governments:
The Case of the Province of Bursa "
has been approved as
PhD Thesis
by the following Committee
as a result of fulfilment of all the related requirements.
Date of Defence Examination: 22.10.2018

JURY MEMBERS

Assoc. Prof. Dr. Nermin GÜRHAN (Supervisor)
Gazi University Faculty of Health Sciences

Prof. Dr. Mustafa SAĞSAN
Near East University Department of Innovation and Knowledge Management

Prof. Dr. Şerife Eyüpoğlu
Near East University Department of Business Administration

Prof. Dr. Zehra ARIKAN
Gazi University Department of Psychiatry

Prof. Dr. Tülen Saner
Near East University School of Tourism and Hotel Management

Prof. Dr. Mustafa SAĞSAN
Director Graduate School of Social Sciences

DECLARATION

I hereby certify that the content of this thesis is my own work, and that the sources of all the quoted passages have been acknowledged, and that I approve that my thesis is preserved in the Higher Education Council of Turkey, the National Library of Turkey, Cyprus Near East University Social Sciences Institute and Gazi University Social Sciences Institute in paper and electronic copy under the conditions indicated below.

(X) The entire content of my thesis can be accessible everywhere.

( ) My thesis can only be accessible at Near East University in Cyprus.

( ) I want my thesis not to be accessible for a period of ..... years.

22 October 2018
Signature
Tarık ERDEM

ACKNOWLEDGEMENT

I would first like to express my gratitude and thanks to my thesis adviser, the honourable **Assoc. Prof. Dr. Nermin GÜRHAN** who has provided me limitless support with her valuable suggestions and knowledge of inestimable worth during the Doctoral Programme. It would have been impossible for me to complete this programme without her continuous encouragement.

I would also like to express my gratitude and thanks to my honourable teachers **Prof. Dr. Şerife EYÜPOĞLU**, Dean of the Department of Business Administration of Near East University, and **Prof. Dr. Mustafa SAĞSAN**, Manager of the Social Sciences Institute of Near East University, for their valuable help based on scientific advice and suggestions in the thesis supervision committees with focus on specific knowledge and also for their comprehensive comments during the defence of my thesis. They encouraged and guided me to give my best to work out a the best possible thesis.

Above all, my special and heartily thanks go to;

my good-hearted mother **Adalet ERDEM** who has always prayed for me, standing by my side and supporting me in all my life with all her warmth and affection;

my dear father **Süleyman ERDEM** who always worked day and night and gave his best so that we could complete our education;

my dear wife **Elif ERDEM** who has helped me and provided me unfailing support with understanding and patience during this most challenging and most enjoyable path in my life;

my children **Tevfik Buğra ERDEM** and **Kuzey Alp ERDEM**, my sources of motivation and joy who have given a meaning to my life.

I thank you all with all my heart.

ÖZ

Tarık Erdem "Yerel Yönetimlerde Kişilik ve Mizacın Yıldırma ile İlişkisi: Bursa İli Örneği" Doktora Tezi. Kıbrıs. 2018

Giriş; İnsanlar örgütler ile iç içe yaşamakta ve zamanının önemli bir kısmını da örgütlerde geçirmektedir. Örgütlerde yaşadıklarına göre de gün içersindeki psikolojiside etkilenmektedir. Her bireyin düşünceleri, duyguları ve çevredeki olaylara yaklaşım tarzları farklıdır. Yıldırmanın ortaya çıkmasında örgütten kaynaklanan nedenler olabildiği gibi kişiden kaynaklanan nedenler de olduğu bilinen ve kaçınılmaz bir gerçektir.

Amaç; Kişilik ve mizacın yıldırma ile ilişkisinin olup olmadığını belirlemektir.

Yöntem; Nitel veri toplama teknikleri ile ele alınan bu araştırmada, veri toplama formu ve yıldırma ölçeği ve mizaç ve kişilik envanteri kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem; Türkiye'nin Bursa ilinin iki ilçe belediye çalışanları üzerinde yapılmıştır.

Tartışma ve Sonuç; Katılımcıların Mizaç ve Karakter Ölçeği Alt Boyutlarından yenilik arayışı, zarardan kaçınma, kendini yönetme alt boyutları ile yıldırmaya maruz kalma ölçeği tüm alt boyutları ve toplam puan ortalaması arasında pozitif, kendini aşma alt boyutuyla ise negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$). Katılımcıların Mizaç ve Karakter Ölçeği Alt Boyutlarından "ödül bağımlılığı" ve "sebat etme" ile yıldırmaya maruz kalma ölçeği alt boyutlarından "iş izolasyonu" ve "mesleki statüye saldırı" ve toplam puan ortalamaları arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

Anahtar Kelimeler; Yönetim, Yerel Yönetim, Yıldırma, Kişilik, Mizaç, İşletme

ABSTRACT

Tarık Erdem PhD Thesis Titled "The Relation of Personality and Temperament with Mobbing in Local Governments: The Case of Bursa Province". Cyprus. 2018

Introductions; People live together with organizations and spent a considerable part of their time in organizations. Their psychology throughout a day is also affected by what they live in such organizations. Thoughts, feelings and style of approaching towards neighborhood events are different in each individual. It is a known and unavoidable reality that there may be reasons not only arising from organization but also from persons in emergence of mobbing.

Objective; To determine whether or not personality and temperament are correlated with intimidation.

Method; Data gathering form and mobbing scale and a temperament and personality inventory have been used in this research that is dealt with qualitative data collection techniques.

Universe and Sampling; It has been conducted on municipality workers of two districts of Bursa province of Turkey.

Discussion and Conclusion; A positive correlation has been found between novelty seeking, harm avoidance, self direction sub dimensions of the Temperament and Personality Scale, all sub dimensions of Mobbing exposure scale and total score average and a negative correlation with the challenging oneself sub dimension in the participants. ($p<0,05$). A negative correlation has been found between "reward dependence" and "persisting" sub dimensions of the Temperament and Personality Scale and "job isolation" and "attack to professional status" sub dimensions of the Mobbing exposure scale and total score averages of participants. ($p<0,05$).

Keywords; Administration, Local Administration, Mobbing, Personality, Temperament, Management

TABLE OF CONTENTS

APPROVAL iii
DECLARATION iv
ACKNOWLEDGEMENT v
ÖZ (Abstract in Turkish) vi
ABSTRACT vii
TABLE OF CONTENTS viii
LIST OF TABLES xii
LIST OF FIGURES xiii
INDEX OF SYMBOLS AND ABBREVIATIONS xiv

INTRODUCTION 1
Problem Definition 1
Scope of the Thesis 3
Aim 4
Significance of the Thesis 4
Hypotheses 5
Contribution of the Study to the Relevant Literature 6

CHAPTER 1. BASIC NOTIONS AND DEFINITIONS 7
1.1. Civil Servants 7
1.2. Contracted Employees 8
1.3. Personnel in Temporary Employment 8
1.4. Workers 9
1.5. Job Satisfaction / Motivation 10
1.6. Management / Manager 10
1.7. Personality 11
1.8. Temperament 12

1.9. Nature 12
1.10. Character..... 12
1.11. Mobbing / Psychological Violence 12

CHAPTER 2. HISTORICAL DIMENSION AND DEVELOPMENT 14
2.1. Examples of Studies Performed on Mobbing in Turkey and Other Countries..... 16

CHAPTER 3. THE PHENOMENON OF MOBBING WITH ITS THEORETICAL DIMENSIONS..... 20
3.1. Terminological Basis of Definitions and the Dimensions of the Problem 20
3.2. Diverse Definitions of Mobbing 21
3.3. Factors of Mobbing 23
3.4. Notions and Circumstances similar to mobbing, but are not mobbing in true sense 23
3.5. Conditions often Confused with Psychological Harassment 24
3.6. Types of Mobbing..... 25
3.7. Importance of Diagnosis of Mobbing at a Workplaces..... 26
3.8. Process, Parties and Impacts of Mobbing 26
3.9. Social Dominance Theory and Mobbing Behaviour 27

CHAPTER 4. ANALYSIS OF BASIC AND SUB-DIMENSIONS OF THE NOTIONS OF PERSONALITY – TEMPERAMENT AND MOBBING 28
4.1. Personality and Behavioural Features of People who Commit Mobbing 28
4.1.1. Personality Theories 30
4.1.1.1. Psychodynamic theories 30
4.1.1.2. Humane theories 30
4.1.1.3. Theories on distinctive features 30
4.1.1.4. Theories of cognitive social learning..... 30

4.1.2. Personality Characteristics 32
4.1.2.1. Extraversion 32
4.1.2.2. Agreeableness 32
4.1.2.3. Conscientiousness 32
4.1.2.4. Emotional Stability 32
4.1.2.5. Openness 32

4.1.3. Personality Traits according to Davenport et al 34

4.2. Personality and Behavioural Traits of Mobbing Victims 34

4.3. Personality Traits of Mobbing Victims according to Some Researchers 36
4.3.1. Persons in Solitary Position 36
4.3.2. Unusual Persons 36
4.3.3. Successful Persons 36
4.3.4. Newcomers 36

4.4. Mobbing Perpetrators and Bystanders 37
4.4.1. Bystanders 37

4.5. People who Witness Mobbing 37

CHAPTER 5. EFFECT OF RELATIONSHIP OF PERSONALITY AND TEMPERAMENT WITH MOBBING ON BUSINESS ADMINISTRATION 39
5.1. Figure 2. Effects of Mobbing on Individuals 39
5.2. Effects of Mobbing on Business Administration 41
5.3. Method Of The Study 43
5.3.1. Methodology 43
5.3.2. Population and Sample of the Study 46

5.3.3. Motive of the Study and Analysis Level 46
5.3.4. Limitations of the Study 47
5.3.5. Data Collection Tools 47
5.3.6. Length of the Study 53
5.3.7. Processing of Data and its Length 53

CHAPTER 6. TABLES AND FINDINGS 54

CHAPTER 7. CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS 72
7.1. Conclusion 72
7.2. Recommendations 75

REFERENCES 76
ANNEX
BIOGRAPHY
ETHICAL STATEMENT
PLAGIARISM STATEMENT

LIST OF TABLES

Table 1. Characteristics by Cloninger Temperament and Character Inventory Scores

Table 2. Terminological Basis of the Definition of Mobbing and its Dimensions

Table 3. Chronological Structure of Mobbing Definitions of Various Theoreticians

Table 4. Mobbing is a Phenomenon Encountered in Many Types and in Many Places: Review of Frequently Encountered Situations

Table 5. Mobbing in Workplaces has Three Manifestations

Table 6. Definition of Mobbing Behaviour

Table 7. Personal Information about Participants (N=465)

Table 8. Mobbing Behaviour Sub-Dimensions of Participants

Table 9. Temperament and Character Inventory Score Averages of Participants

Table 10. Relationship between the Participants' Temperament and Character Inventory and Mobbing Exposure Scale

Table 11. Temperament and Character Inventory Score Averages of Participants by Some of Their Characteristics

Table 12. Mobbing Exposure Scale Score Averages of Participants by Some of their Characteristics

Table 13. Effects of a Managing Position Temperament and Character Traits

Table 14. Effects of Managing Position on Exposure to Mobbing

LIST OF FIGURES

Figure 1. Dependent and Independent Variables of the Thesis
Figure 2. Effects of Psychological Violence on Individuals

INDEX OF SYMBOLS AND ABBREVIATIONS

- Law on Civil Servants (LoCs/DMK)
- Constitution of the Republic of Turkey (CONTR/TCAY)
- Regulation on the Assignment of Civil Servants through Relocation (RACSR/DMYDSAİY)
- Mobbing Exposure Scale (MES/MMKE)
- Labour and Social Security Training and Research Centre (LSSTRC/ÇASGEM)
- Ministry of Education (MoE/MEB)
- Personality and Temperament Inventory (PTI/KME)
- Standard Program for Social Sciences (SPSS)
- Psychological Violence (PV/PŞ)
- Social Security Agency (SSA/SSK)
- Mobbing Exposure Scale (MES/MMÖ)

Introduction

Definition of the Problem

Mobbing has become one of the most prominent problems besetting several sectors in recent time. It is a well-known fact that a number of individual, managerial and organisational factors play a role in the emergence of mobbing, which has many negative impacts on employees, organisations and societies.

Mobbing is a process where a perpetrator increasingly directs mobbing behaviour at the targeted person, and the victim uses her/his personal features to her/his advantage. In cases where the organisation closes an eye to the perpetrator and the prevailing mobbing behaviour on one hand, while, on the other hand, victims feel helpless against the perpetrator and the perpetrator's power over the victim, the perpetrator gradually increases the harassing behaviour and intimidation (Demirci et al., 2009 . Çalış. M. Tokat. B. 2013). Humans have always been involved in organisational structures. Employees spend the largest part of their time in organisations, with effects on their psychological condition in one way or other during the day (Tokat and Aşkun, 2003: 115). There are many reasons facilitating the emergence of mobbing in organisations, the most important of which are organisational function and organisational factors. Among these factors are the lack of organisational culture, dominance of autocratic leading understanding in management, insufficiency, and non-utilisation, of effective communication channels, lack of team spirit, dominance of personal traits, ignoring the conflicts between individuals and ineffective conflict management, hierarchical structure, unclear complaint procedures which produce no tangible outcomes (Köse and Uysal, 2010: Tutar, 2004).

Every individual shows different attitudes and behaviours in the face of what is happening around her/him. Even though all humans have a similar biological structure, every individual is unique and shows different reactions in the face of incidents, with different thoughts and emotions as well as a different approach to the facts and circumstances in her/his surroundings. These differences lead us to the notion of ''personality'' (Okutan, 2010: Okutan, E., Sütütemiz, N. 2015). Personality and temperament are notions that we frequently use in our daily life in describing people, giving information about their personal

traits and voicing our thoughts and feelings about other people. In other words we use these notions to describe the life style of any individual. Speaking about personality and temperament, everybody understands what it is all about, but when it comes to defining it, there is always some confusion. For this reason there are various definitions of personality and temperament in the literature. Cüceloğlu describes the personality as ‘’the consistent and structured relationship style established by an individual with her/his internal and external environment, which distinguishes that individual from other individuals’’. As quoted by Okutan and Sütütemiz, Arkonaç describes it as ‘’all the characteristics which form and define an individual as a being over a long time span, and which distinguish that individual from others and determine her/his specific thoughts, behaviours, emotions and reactions to the environment’’ (Cüceloğlu 2003: Okutan, E ., Sütütemiz , N. 2015).

One of the most comprehensive definitions in this respect is the one made by Allport in 1961. Allport describes the personality as the dynamic organisation of the psychological systems within an individual which determine the characteristic thoughts, behaviours and emotions of that individual. In this definition Allport points out some important aspects of personality:

Personality is not a mass composed of parts and particles, but it is an organisation in itself.

Personality is not something dormant in an individual; it is active, and it has a specific functioning order.

Personality is not something of physical nature bound to our body, but it is a psychological notion.

Personality is a causal power which helps the individual as to how she/he would establish relationships with the external environment.

Personality guarantees a stability and continuity with respect to behavioural patterns.

Personality manifests itself in a multi-faceted way in behaviours, thoughts and emotions; it is not a one-dimensional notion.

Various definitions of personality currently available do also have some joint aspects, such as the ones indicated below:

• Personal traits distinguish one person from others.

• Personal traits are not temporary, but permanent components that can be observed for long time spans in an individual.

• These can be external features of an individual. Any feature such as external appearance of the body, behavioural patterns, usage of own body language, efforts to adapt oneself to the environment, ways of self-expression and harmony between behaviours may fall under the category of external features.

• These can also be observable internal features of an individual, such as knowledge, skills, attitudes, the notion of self, interests, values, needs, drives and similar components.

All these features form a consistent integrity in interrelationship and interdependence one with the other. Briefly put, the function of personality ensures that one adapts oneself to the environment by solving the problems one faces (Başaran, 1991).

It is a well-known and unavoidable fact that there may be reasons arising both from the organisation and persons as far as the emergence of mobbing is concerned. While several studies exist in the relevant literature investigating the phenomenon of mobbing from different perspectives, little research is available that has investigated mobbing with respect to effects of mobbing on personality structures of perpetrators and victims as well as its effects on business administration. For this reason the study investigates whether the relationship of personality and temperament with mobbing has an effect on business administration. The main thesis set out in the study, on the other hand, is that personality and temperament is correlated with mobbing, which, in turn, has an effect on the business management. The study further suggests that individuals who have certain personal traits tend to commit mobbing and are more vulnerable to mobbing in a higher rate than people who have not those traits.

The Scope of the Thesis:

The thesis is composed of nine chapters. Chapter 1 deals with the Basic Notions and Definitions. Chapter 2 is about the Historical Dimension and Development of the phenomenon of mobbing. Chapter 3 includes Examples of Studies on Mobbing performed in Turkey and other Countries. The other chapters look at the following: Chapter 4: Mobbing with its Theoretical Dimensions; Chapter 5: Analysis of Basic and Sub-Dimensions of the Notions of Personality – Temperament and Mobbing; Chapter 6: The Effect of the Relationship of Personality and Temperament with Mobbing on the Business Administration; Chapter 7: Method of the Study; Chapter 8: Tables and Findings and Chapter 9: Conclusion and Suggestions.

Aim:

The primary aim of this study was to unravel whether the personality and temperament of employees are correlated with becoming either a perpetrator or a target of mobbing behaviours. While several researchers have investigated the phenomenon of mobbing, little research is available that has investigated mobbing with respect to its relationship with personality, and no researcher has yet addressed this phenomenon in respect of its relationship with personality and temperament. This very fact shows the importance of the present study. In this sense the study tries to determine whether one's personality and temperament have an effect at becoming either a perpetrator or a victim of mobbing.

Significance of the Thesis:

While several researchers have investigated the phenomenon of mobbing, little research is available that has investigated mobbing with respect to its relationship with personality, and no researcher has yet addressed this phenomenon in respect of its relationship with personality and temperament. This very fact shows the importance of the present study. In this sense the study attempts to determine whether personality and temperament predispose some people to becoming a perpetrator or a target of mobbing, and whether such predisposition has an effect on business administration.

Hypotheses:

There is a significant relationship between the emergence of mobbing and personality and temperament.

The relationship of personality and temperament with mobbing has an effect on business administration.

Levels of mobbing in employees working in municipalities vary according to their status.

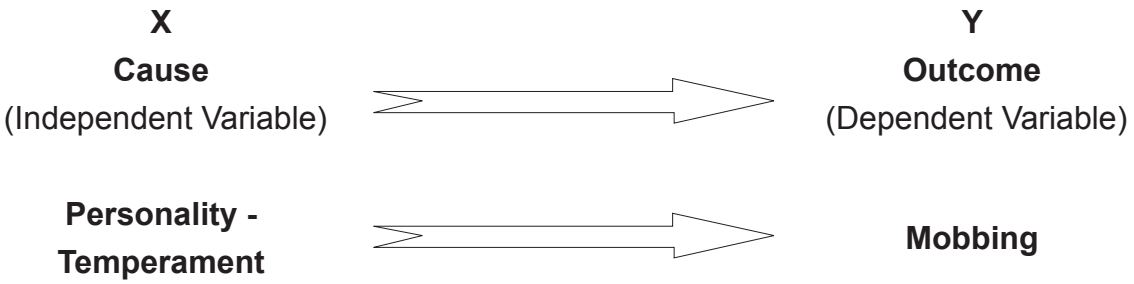
There is a significant relationship between the mobbing behaviours of employees working in municipalities and their personality and temperament structures.

There is a significant relationship between the socio-demographic characteristics (gender, civil status etc.) of employees and their becoming a target or a perpetrator of mobbing.

Study model:

The study was performed in survey technique. This type of research technique is generally used for studies conducted with comparatively larger samples to canvas the views of participants or find out about the features of participants such as interests, skills, abilities, attitudes etc. The aim of the survey model is to define the nature and features of societies, institutions and events. It is a generic technique.

Figure 1: Dependent and independent variables of the thesis



Contribution of the Study to the Literature

The study will provide a considerable contribution to the literature on mobbing, a phenomenon that has grown into a serious problem in our country as well as all over the world. Unlike previous research on mobbing perpetrators and victims, this is the first study that investigates this phenomenon with a large sample in terms of the effects of personality and temperament; in this sense, offering some important insights into this field, the findings of the study should make a significant contribution to the literature.

CHAPTER 1
BASIC NOTIONS AND DEFINITIONS

1.1. Civil Servant: The function of civil servant is defined as follows in Civil Servants Law (CSL):

> "Those who are employed in government agencies and other legal persons run by the state, irrespective of their establishment form, to execute the essential and regular public services in accordance with the general administrative principles are categorised as civil servants under the execution of this law. Employees and authorised persons employed in the institutions other than those indicated above to carry out operations related to policy development, research, planning, programming, management and auditing are also categorised as civil servants'' (LoCS internet version)

> The function of a civil servant is also defined in Art. 128 of the Constitution of the Turkish Republic (CONTR): ''The essential and regular public services which have to be executed in accordance with the general administrative principles adopted by the state, economic enterprises run by the state and other legal persons run by public authorities are executed by civil servants and other employees employed in the public sector.'' (CONTR internet version)

The working hours of civil servants and their rights as to leave are defined in the Law No. 657 on Civil Servants. The weekly working time of civil servants is 40 hours. While the civil servants with a serving time of up to ten years are entitled to a leave of 20 days on yearly basis, it is 30 days for those with a serving time of more than ten years. The leave from the previous year can be carried over to the subsequent year. Every civil servant is entitled to a sick leave up to eight months (with the possibility of extension by twice in case of a chronic illness) and also to a leave of absence up to three months in case where a family member is injured or chronically ill. A leave of seven days is awarded in case of marriage. Women civil servants are entitled to a maternity leave of 16 months, being eight months in pre-natal and eight months in post-natal periods. Male civil servants are entitled to a ten-day paternity leave. Female civil servants can stay off work three hours a day within the first six months and one-and-a-

half hours a day within the second six months' period after the delivery. Apart from these entitlements, every civil servant can also be granted a casual leave of ten days for other reasons (LoCS internet version).

The relocation right of civil servants is regulated in the Regulation on the Assignment of Civil Servants through Relocation (RACSR). Every civil servant falling under the provisions provided for in Articles 12, 13 and 14 of this Regulation is entitled to relocation (RACSR internet version).

1.2. Contracted Personnel: The function of contracted personnel is defined as follows in LoCS:

Contracted personnel are public employees not categorised as workers, but employed under a specific contract in functions approved by the Ministry of Finance in a time span limited to a financial year according to the principles and procedures set out by the Council of Ministers and upon the proposal of the related agency and in consultation with the State Personnel Agency. Such personnel is employed only where necessary and in exceptional cases in important projects requiring exceptionally special professional know-how in association with development plans, yearly programmes and labour schemes (LoCS internet version). Personnel can also be employed under specific contracts in some agencies to complete the operations that cannot be completed with the available staff, to be able to grant higher wages or reduce the number of permanent staff or completely eliminate the civil servant status.

1.3. Personnel in Temporary Employment: The definition of temporary personnel in the Law No. 657 on Civil Servants is as follows:

"Temporary personnel are those who are not categorised as workers and are employed under a specific contract upon consultation with State Personnel Agency and Ministry of Finance in projects with a term of less than one year or seasonal projects or in projects approved by the Council of Ministers in terms of wage and personnel limitation''.

1.4. Workers: The definition of a worker in the Law No. 657 on Civil Servants is as follows:

Employed persons other than those indicated under (A), (B) and (C) above, namely permanent workers who are employed under a contract with indefinite period in permanent staff status established under the related legislations and temporary workers employed for a period of not less than six months under a contract with definite period in seasonal projects or in projects associated with a campaign or in services to combat forest fires fall under the worker status.

Personnel working under worker status are subject to Labour Law No. 4857.

Article 2 of this law defines the notions of worker, employer, employment relationship and work place as follows: ''A worker is a natural person who works under an employment contract; an employer is a natural or legal person or institutions and organisations without legal personality that employ workers, and the relationship established between a worker and an employer is called employment relationship. Premises that are established by an employer with the aim to produce goods or services by using tangible and intangible assets and organised together with workers is called a workplace (Labour Law available on the internet).

Employment of personnel through service procurement from a sub-contractor: Article 2 of the Labour Law No. 4857 defines the relationship between a sub-contractor and a main contractor as well as their responsibilities.

The relationship between an employer who is commissioned by another employer to carry out ancillary works or a part of the main work associated with the production of goods and services needing expertise due to technological reasons or reasons arising from the company or the work and employ the personnel assigned to that work only in the premises of the ordering employer constitutes a relationship between a sub-contractor and a main contractor. In this relationship the main contractor is co-responsible together with the sub-contractor for all the responsibilities the sub-contractor has against the sub-

contractor's workers, specifically for that workplace, resulting from this law, employment contracts or the collective labour agreement to which the sub-contractor is subject. The rights of the workers employed by a sub-contractor in the premises of a main contractor cannot be restricted by the main contractor, or a sub-contracting relationship cannot be established with the workers that were previously employed in that workplace. Otherwise, and as a general rule, the relationship between the sub-contractor and the main contractor will be accepted as a collusive practise. In such a case, the workers of the sub-contractor are accepted to be workers employed by the main contractor from the beginning. The main work of a contractor cannot be commissioned to a sub-contractor in parts except for technological reasons and reasons arising from the corporate structure of the company and the requirements in a project'' (Labour Law version available in the Internet).

1.5. Job Satisfaction / Motivation: The notion of job satisfaction which has been a subject of interest and debate in many disciplines of science such as management, psychology, sociology is defined in general as one's emotional and behavioural reaction to one's work, working environment and working life and as an indicator of one's physical and mental health condition, which is symptomatic of one's individual, physiological and psychological emotions. Job satisfaction is part of the joy the life brings us, depending on one's conditions, co-workers, ability to adapt to co-workers and conditions required in the workplace as well as the harmony between the needs of employees and expectations of their employer. Contrary conditions would lead to job dissatisfaction (Oshagbemi, T. 2000; Sabuncuoğlu, Z and Tüz M. 2003).

1.6. Management / Manager: Management is motivation of people in working life to perform certain actions to reach set objectives. Ensuring the cooperation and coordination required to this end is also part of the management. An organisation aims to increase its effectiveness and performance through management. Where there are management and managers, there are also subordinates who acknowledge their authority and work under them, two indispensable components intertwined with one another. It is a process where an organisation with people who have joint objectives take decisions to utilise financial resources,

equipment, assets, raw and auxiliary materials, time and in particular human resources and put such decisions into practice in an harmonious and productive way in order to reach the organisation's objectives in the shortest and most effective way.

1.7. Personality: Personality encompasses all the characteristics which distinguish an individual from others. In other words, it embraces the parts of a whole that is persistent over time and enables one to be in harmony with one's environment, pointing out specific characteristics and duties one has within society. In the course of time, it exerts a marked effect on one's entire life from speech and behavioural patterns to the way of thinking and the environment one is involved in. One is born with a unique personality which continues to develop until one's death. The factors constituting personality are biological, social and cultural factors as well as family. Personality has three dimensions, namely character, temperament and ability. Some manifestations of one's personality such as attitudes, behaviours, appearance can be observed and assessed by others. This manifestation of personality visible to the outside constitutes its objective aspect. Personality also has inner manifestations such as emotion and thought, which constitutes its subjective aspect; it is the source of one's sense of self, through which one realises and evaluates one's true self. These objective and subjective dimensions of personality cannot be thought of separately one from the other. Perception, thought, interests, ability and attitudes are reflected to the outside through behaviours, appearance, facial expression, gestures and style of adaptation to the environment. In other words, personality is the whole that embraces all the subjective and objective aspects. The psycho-biological personality theory developed by Cloninger included four temperament dimensions (novelty seeking, harm avoidance, reward dependence and persistence) all independent from each other and three character dimensions (self-directedness, cooperativeness, self-transcendence) which develop as individuals grow (Başaran. 2007; 57., Şimşek et al., 99.,2008.,Eroğlu 2009; 215., Ödemiş 2011;58., Ötken and Cenkci 2013;42., Tezer and Arkar 2013).

1.8. Temperament: It is the emotional balance of an individual, which includes that individual's emotional condition and reactions to circumstances. For instance, adjectives such as emotional, unemotional, joyful, sympathetic, melancholic, passionate, short-tempered all have to do with one's temperament. Temperament takes form in an interaction between inheritable biological features and what one has acquired through learning and the cultural environment one lives in.

1.9. Nature: Nature represents the emotional features and social mobility of an individual. It is a combination of inborn characteristics and what an individual has acquired through nurture. It is a notion that refers to the emotional dimension of personality.

1.10. Character: Character is the end result of the defence mechanism used by one from the childhood as one grows up and one's adaptation to temperamental inclinations and environmental effects. While inborn characteristics have a weak influence on character, it is mildly influenced by socio-cultural learning. Character takes form developing in a step-by-step process from childhood to adulthood. This development is not in linear relationship with previous temperamental patterns and socio-cultural education. Character is the responses given in the framework of deliberate aims and attitudes.

1.11. Mobbing / Psychological violence: Mobbing occurs when one or several people in a workplace direct emotionally damaging verbal aggression and harassing behaviours (e.g. humiliation, rumours, innuendo, violence, harassment, emotional abuse etc.) at one or in rare cases at several co-workers as target in a regular, illegal and unethical way disguising their principal purpose to terrorize and discredit targets, make them feel alone, incapable, incompetent, unwelcome and socially unsuccessful in society, finally leading to the expulsion of the targeted person from workplace or even to the suicide of the victim (Gürhan 2013).

Table 1: Characteristics by Cloninger's Temperament and Character Inventory scores

	Sub-Dimension	Higher Scores	Lower Scores
TEMPERAMENT	Novelty Seeking	Action-packed, enthusiastic, dynamic, diligent, gets bored quickly	Disinterested, effortless, unenthusiastic, can tolerate monotony, systematic
	Harm Avoidance	Social frustration, gets exhausted quickly, avoidance of strangers, expecting that a problem would occur even in cases when others have no worriers, pessimistic thoughts, fear of uncertainty	Joyous, sympathetic, optimistic even in cases where many people are worried
	Reward Dependence	Ingenuous, sensitive, socially dependent, is easily influenced	Uncompromising, objecting, cold, socially ignores everybody, indecisive
	Persistence	Tendency of overexertion to expected reward responses, more successful than expected	Inactive, indecisive, disorganised
CHARACTER	Self-Directedness	Mature, energetic, self-sufficient, reliable, constructive, has high self-respect / self-confidence	Weak, not mature, fragile, irresponsible, ineffective, has low self-respect / self-confidence
	Cooperation	Socially tolerant	Critical, disinterested in other people, not helpful
	Self-Transcendence	Creative, forgets one's self, faithful, has spiritual values, idealist	Prideful, impatient, has no fantasy, tries to control everything, materialist

Köse ve ark, 2004

CHAPTER 2
HISTORICAL DIMENSION AND DEVELOPMENT

Mobbing was first observed in the animal world and then used to define the aggressive behaviours of children among themselves. In the 1950s and '60s it was observed that mobbing was not a pattern of behaviour that only existed among animals or children, but that it was a phenomenon that also beset workplaces. It was Peter Paul Heinemann, a Swedish scientist, who first used this notion also for adult human beings. The earliest source where mention of psychological harassment was made was the book titled ''The Harassed Worker'' written in 1976 by Carroll M. Brodsky, an American psychiatrist. The notion gained a scientific character with the report titled ''Safety and Health at Workplace'' written by Dr. Heinz Leymann in 1984, who had begun to examine the phenomenon of psychological harassment at workplace in 1982. Then in 1986 Dr. Leymann published a book titled ''Mobbing Psychological Violence at Work".

In 1988 Andrea Adams, an English journalist, introduced the notion of mobbing to the public in England through a series of programmes on the BBC. Harald Ege, a German occupational psychologist, who also dealt with mobbing at workplace, said that it was an English term used by biologists in the 19th century to define the aggressive behaviours of birds that defended their offspring against predators.

At the beginning of the 1980s, the international research community began to investigate, in an increasing manner, the phenomena of intimidation and mobbing at workplace. From the beginning of the 1990s the phenomenon began to be transposed into national legislations. Nowadays mobbing is a notion that is recognised in the legal systems in many countries, and many countries have adopted regulative measures and legislations to address this phenomenon. Mobbing behaviour, a frequent, but always ignored phenomenon in all the fields of the working life, continues to dominate the work settings in an increasing way (Çobanoğlu 2005; Tınaz 2008; Bayat and Baykal 2016; Lokmanoğlu 2017)

The arguments put forward by Leymann spread fast in Scandinavian countries, particularly in Finland and Norway, and from the 1990s onwards both the public

and the academic community in many countries in Europe gained awareness of the phenomenon. It grew into a subject of interest on the agenda of the business community especially in Germany where it incited heated debates.

Putting forward the argument ''The workplace in the highly industrialised countries in the West has become the sole battlefield that sets the stage where people kill one another without the need of referring them to a court'' in 1992, he managed to draw attention to this phenomenon that had already become a serious problem in working settings (Baykal 2005). In the last 10-15 years mobbing has increasingly attracted strong interest from the public and has been subjected to research in almost every country in the world, which is the case in the UK, Ireland, Switzerland, Austria, Hungary, Italy, France, Australia, New Zealand, Japan, South Africa, particularly Norway and Finland, where considerable research has been undertaken on mobbing at workplace. Legal measures have also been integrated into legislations, and centres and organisations have been established to address this problem in many countries, among others particularly in the Scandinavian countries, Germany, France, Italy, England and the USA (Yücetürk, 2003: 1., Shallcross, 2003: 3-4)

In 1988 International Labour Organisation (ILO) published a report titled ''Violence at Work'' written by Duncan Chappel and Vittorio Di Martino. In this report mobbing and aggression were categorised under many other types of violent acts including homicide. Besides, ILO defined mobbing behaviour as one of the fastest increasing and most damaging problems employees have to face in working settings. In spite of its wide prevalence, mobbing has been a problem that has hardly been mentioned and discussed compared with violence at workplace. However a study conducted by Illinois University in 1999 showed that mobbing is four times more prevalent than sexual abuse (Dunn, 2000: 1).

2.1. Examples of Studies Performed on Mobbing in Turkey and Other Countries

Mobbing has gained in significance and has been subjected to a large number of studies in our country as well as all over the world. The present study also makes reference to studies conducted in Turkey and other countries. Thus we will be able to see the increasing presence and persistence of mobbing in all corners of the globe.

Previous research shows that employees working in the education and healthcare sectors are exposed to mobbing more than professionals in other sectors. Due to the intense power imbalances in these fields, nurses, teachers and general practitioners are generally subjected to emotional, verbal and even physical violence more intensely than other professionals. Studies performed in the healthcare sector in Portugal in 2003 showed that 51% of the professionals serving in the sector have been subjected to mobbing. The results of studies conducted with samples consisting of teachers in Australia and Korea have indicated that 45% of the participants in Korea and 17.6% in Australia have been subjected to mobbing at least once in their life-time.

In a study conducted by Bilge et al. in Bursa in Turkey in 2006 with employees working in the educational sector and police department, 55% of the participants expressed having been exposed to mobbing. The results of the same study show that the healthcare sector is the most risky one with respect to exposure to mobbing, with 60% of the professionals working in this sector, who expressed having been subjected to mobbing by their superiors. Another study performed with nurses studying in a nursing college, on the other hand, showed that 17% of the nurses were subjected to mobbing, which was particularly the case during their studies during post-graduate and doctoral programmes. Of the participating nurses in this study, 9% expressed having sometimes tended to think about suicide. In a study they conducted in Bandırma with employees in education and healthcare sector, Palaz et al. found that employees were subjected to mobbing in various manifestations such as being continually criticised (33.62%), being continually interrupted (33%), and 31% felt restricted to distinguish themselves in the eyes of their superiors. Data about the perpetrators of mobbing, on the other hand, showed

that the majority (50.5%) were managers, followed by co-workers (20.1%) and subordinates (3.3%) (Gökçe 2006; Aktop 2006; Yavuz 2007; Palaz 2008).

Data about prevalence of mobbing show that it occurs very frequently. Research shows that age and gender have a variable effect and do not play a determinant role on one's exposure to mobbing. In a study conducted with 8000 employees in Norway, 54% of the participants expressed that they were subjected to mobbing by their managers. While some sources indicate a mobbing rate of 25% in Sweden, evidence shows that all the employees in England have been subjected to mobbing behaviour at least once in their life-time. A study performed by Çelebi and Taşçın with teachers in 2014 showed that subordinates are subjected to mobbing by their superiors 2 to 3 times a week.

According to Leymann, 3.5% of all the employees (namely of the entire workforce) have been victims of mobbing (Leymann, 1995). Another study conducted in England in 1996 showed that 53% of the workforce was subjected to psychological violence, and that 78% witnessed such behaviours. Leymann (1990) found that 25% of the employees in Sweden have experienced mobbing in one way or another. Another study also performed in Sweden showed that 10 to 15% of the suicides occurring in Sweden are associated with psychological harassment. In his study investigating the spiritual abuse in work settings in Sweden, Leymann concludes that 154.000 of 4.4 million employees, in other words 3.5% of the workforce, have been subjected to this type of abuse. Another study performed with civil servants in the USA demonstrated that 42% of women employees and 15% of men employees had been subjected to emotional abuse and aggression in the latest two years prior to the study. Research undertaken in the healthcare sector in Taiwan found a prevalence of mobbing of 50.9% in the previous year, a rate being higher than verbal and physical violence. Another study performed in Bosnia also in the healthcare sector showed that 76% of the professionals in this sector are subjected to mobbing, of whom 26% are exposed to repeated persistent mobbing behaviours. While, according to data provided in the Survey of Working Conditions in Europe undertaken in 2005, the rate of exposure to psychological and physical violence in the private sector was found to be 4%, it was 6% in the public sector. Studies performed with sample groups representing all

the sectors have provided evidence that about 3% of all the employees are subjected to behaviours that can be categorised under the notion of mobbing (Leyman 1996; Leyman 1996; Lavrance 2001)

The results of a study conducted by Dr Leyman in Sweden shows that 15% of suicides is associated with mobbing behaviours. This shows the importance of performing further comprehensive studies investigating the correlation of suicides with mobbing in our country and all over the world. Researchers have also investigated the effect of mobbing on individuals. A study undertaken in the USA, for example, found that 94% of mobbing victims suffer from anxiety disorder, 82% from incompetence of concentration, 76% from obsession and 41% from depression (Namia and Namia 2003). A study conducted in France found a depression rate of 69% in this respect (Hirigojen 2001). The results of another study performed in the USA shows that mobbing victims suffer from neurologic disorders (52%), disorders in the digestive system (47%), exhaustion (72%) and cardiologic disorders (37%) (Bread and Pastor 2002). Psychological problems resulting from mobbing are not considered as illness but as outcomes of damaging behaviours. Thus the perpetrators of mobbing can be directly burdened with the consequences of their behaviours.

Research also shows that individuals are not sufficiently informed about how they would defend themselves against mobbing, and also about where and how they would seek assistance.

The results of a study performed in Australia in two major public organisations indicate that job insecurity emerging in the process of restructuring in organisations lead to strain and role chaos in workplaces, which is associated with mobbing behaviours. Research reports that one out of six employees in the USA has become victim of mobbing at workplace. A study performed in the public sector in the USA shows that 42% of women civil servants were subjected to emotional abuse and aggression at workplace in the previous two years; the same rate was found to be 15% for the men civil servants. Mobbing is more frequently seen in some profession groups. A study conducted in the healthcare sector in Taiwan found a prevalence of mobbing of 50.9% in the previous year, which is a rate higher than the prevalence of verbal and physical violence. Another study performed in Bosnia also in the healthcare sector

showed that 76% of the professionals in this sector are subjected to mobbing, of whom 26% are exposed to repeated persistent mobbing behaviours. While, according to data provided in the Survey of Working Conditions in Europe undertaken in 2005, the rate of exposure to psychological and physical violence in the private sector was found to be 4%, it was 6% in the public sector. Studies performed with sample groups representing all the sectors have provided evidence that about 3% of all the employees are subjected to behaviours that can be categorised under the notion of mobbing (Mak and Mueller (2000); Chen et al., 2008; Paqnji et al., 2006) .

Even though there are insufficient number of epidemiological studies in Turkey, looking at all the lines of business and the whole workforce, we see that the studies in this field are mainly undertaken in the healthcare sector, followed by studies in fewer numbers in the fields of education, municipalities and academic community, particularly by assistants and researchers in this community. A study performed with researchers in a faculty of education found that 32.2% of study subjects had been subjected to persistent mobbing for a certain time-span by one or several people at workplace, whereby 63.8% of the mobbers were men, the majority of whom were professors, and 48% employees with administrative functions. Another study undertaken with a sample of 184 people, of whom 134 were employed in the public sector and the rest in the private sector, to investigate the personal characteristics of perpetrators found that 67.4% of the study subjects had been subjected to mobbing in the previous six months. In this study 102 out of 124 participants expressed that perpetrators were managers. Participants felt that mobbing behaviour resulted from demonstration of power (64.1%), envy (19%) and personality or mental disorder (16.8%) (Baykal 2005; Zencir 2012;Sürgevil et al., 2007; Dikmetaş et al., 2011; Tüzel 2009; Tigrel et al., 2009; Yiğitbaş et al., 2012)

CHAPTER 3
THE PHENOMENON OF MOBBING WITH ITS THEORETICAL DIMENSIONS

3.1. Terminological Basis of Definitions and the Dimensions of the Problem

The term mobbing is derived from the verb ''to mob'' which ''crowd around, surround and attack'', but its definition can vary from one country to another. However, whichever notion or definition is preferred, strictly speaking, psychological harassment is used to define the violent behaviours in working settings, which occur as systematic aggressive and oppressive acts. The table below presents the scientific processes and definitions of mobbing (While ''bullying'' is the term that is generally used in the USA, ''mobbing'' is often used in the EU. Nowadays bullying is used rather to define psychological violence among school children that occur as aggressive behaviours in schools).

Table 2: Terminological Basis of the Definition of Mobbing and its Dimensions

Brodsky (1976)	Harassment
Leymann (1990-1996)	Mobbing / Psychological Terror
Wilson (1991)	Workplace Trauma
Björkqvist,Österman&Hjelt (1994)	Work Harsssment
Einarsen&Skogstad (1996)	Bullying
Keashly, Ttrott &Maclean (1994) Keashly (1998)	Abusive Behaviour / Emotional Abuse
O'Moore,Seigne, mcGuire&Smith 1998)	Bullying
Hoel &Cooper (2000)	Bullying
Zapf (1999)	Mobbing
Salin (2001)	Bullying

Mobbing was an unknown term in Turkey until 1998-99. Now in line with the definitions given by Agency of Turkish Language, this phenomenon is defined as; psychological abuse, emotional abuse, intimidation, organised intimidation, workplace terror, psychological terror, mobbing etc.

3.2. Diverse Definitions of Mobbing

Table 3: Chronological Structure of Mobbing Definitions of Various Theoreticians

AUTHOR	TERM	DEFINITION
Brodsky(1976)	Harassment	Persistent and repeating behaviours directed by someone to another person ''to wear and tear'', to hamper or to torment the targeted person. This behaviour provokes and intimidates the other person and creates a pressure on him/her. In other words it is an annoying behaviour.
Leymann (1990-96)	Mobbing / Psychological Terror	Psychological terror or psychological abuse at workplace occurs when one or several people direct hostile and immoral behaviours towards one person in general. This puts the target into a defenceless and helpless situation and persisting abusing behaviours preventthe targeted person to get away from this situation. These are generally frequently repeated behaviours (statistics show that it occurs at least once a week; it can take six months).
Wilson (1991)	Workplace trauma	Damages inflicted by an employer or an employee in managing position on a co-worker through perceived or real, persistent, intentional and malevolent behaviours.
Björkqvist, Österman and Hjelt (1994)	Work harassment	It is defined as behaviours repeatedly directed to someone who is defenceless to inflict emotional suffering on that person for any reason what-so-ever.
Einarsen and Skogstad (1996)	Bullying	It is a problem that some employees face in some workplaces. The term psychological in this sense includes incidents/situations that occur frequently over a certain time-span and that the people exposed to it should form a group to defend themselves. Conflicts of two parties that have equal powers or isolated incidents cannot be defined as psychological abuse.

Keashly, trott and Maclean (19914) Keashly (1998)	Abusive Behaviour / Emotional Abuse	This notion encompasses verbal or non-verbal behaviours without sexual or ethnic nature directed to one person by one or several people to undermine that person in order to gain the approval of others.
O'Moore, Seigne, Mc Guire and Smith (1998).	Bulling	Bullying is a series of behaviours with devastating effects. It can be in form of verbal, non-verbal and physical assault that persists, which is directed by one person or a group towards others. Several assaulting behaviours that occur independently from each other should not be defined as bullying, no matter how intolerable they may be. Only improper behaviours committed systematically and intentionally are accepted as bullying.
Hoel and Cooper (2000)	Bullying	A series of malicious behaviours persistently directed to one or several persons by a person or a group often over a certain period of time, as a result of which the targeted person feels herself/himself helpless. Single incidents are not accepted as psychological harassment.
Zapt (1999)	Mobbing	Mobbing at workplace occurs when a person is ill-treated, humiliated, harassed, abused, subjected to social exclusion or discredited with respect to function at workplace.
Salin (2001)	Bullying	Bullying occurs when enduring damaging behaviours are directed to one person or several people leading to a hostile working environment. As it is a conflict between individuals with an unequal power relationship, the targeted person experience difficulties to develop a defensive stance against the perpetrator.

Vartia, 2002:9-10

Even though researchers have put forward several definitions of psychological harassment, there are some basic points on which agreement has been reached: (i) It should include aggressive and hostile behaviours which are perceived as negative by those subjected to psychological harassment; (ii) the behaviours should be repeated in regular frequencies and endure over a certain period of time and (iii) it should occur between parties who have an unequal power relationship (Salin 2003,10)

3.3. Facets of Mobbing

It should occur at workplace in a systematic way. It can be perpetrated by superiors, subordinates as well as employees with equal functions. It should endure over a certain time-span in a constant process. It should be intentional. The behaviours should aim to intimidate and pacify a person until the targeted person is forced to leave the workplace. It should inflict damage on the professional status, health and social circle of the targeted person. The attitudes and behaviours directed to the target can be in a disguised or direct form (Akgeyik , Delen and Uşen 2013:15-25., ÇASGEM 2013).

3.4. Notions and Circumstances Similar to Mobbing, but are not Mobbing in True Sense

The term mobbing is sometimes used to refer to a different circumstance, and sometimes it is confused with other notions with similar aspects. Given the fact that mobbing behaviours could emerge as a result of daily interactions, problems or conflicts, communication problems or negative relationships with similar character are often confused with each other. In some incidents due to personal characteristics of an individual and its dominant effects on their familial and social life, especially due sensitivity in some individuals, one can perceive any negative attitude directed towards one as mobbing. Mobbing can be used as a defence tool in incidents resulting from behaviours and attitudes of an individual. Sometimes employers use it to drive employees/workers away from workplace without having to pay seniority indemnity or a payment in lieu of notice. Some notions/terms such as conflict at workplace, violence at workplace, rude behaviours at workplace, sexual abuse at workplace, which are all confused with mobbing, need to be clarified (Akgeyik, Delen and Uşen 2013.15-25 ., ÇASGEM 2013).

3.5. Conditions Confused With Psychological Harassment

Table 4: Mobbing is a Phenomenon Encountered in Many Types and in Many Places: Review of Frequently Encountered Situations

Conflict at workplace	Conflict is a serious disagreement or dispute that emerges between two or several people or between groups for several reasons.	In mobbing, on the other hand, the targeted person suffers from immoral, unjust and malicious behaviours which underlie the conflict, endure over a certain period of time and have serious effects on the target.
Violence at workplace	This condition includes behaviours of criminal nature such as aggression, physical assault, threat, damaging belongings.	In many cases it is a condition not of a physical nature, but of a psychological nature.
Rude behaviours at workplace	We speak of this condition when people do not respect the rules of good manners in their relations and interactions between them.	They are behavioural patterns more general than psychological harassment.
Sexual harassment at workplace	It refers to a concrete incident ven when its limits and scope cannot be exactly determined. Even one single incident can lead to criminal prosecution and proceeding.	It is seen at the outset of psychological harassment or in serious cases that develop alongside with psychological harassment.

Akgeyik , Delen and Uşen 2013:15-25., ÇASGEM 2013

3.6. Types of Mobbing

Table 5: Mobbing in Workplaces has Three Manifestations.

From top to bottom (vertical)	Behaviours directed from superiors towards subordinates.
From bottom to top (vertical)	Behaviours directed by a subordinate or a group of subordinates who act together towards their superiors.
Horizontal	Behaviours directed by a subordinate or a group of subordinates who act together towards their superiors.

We can group mobbing behaviours in two categories as vertical and horizontal behaviours. Vertical mobbing can occur both from top to bottom and from bottom to top.

Akgeyik, Delen and Uşen 2013:15-25., ÇASGEM 2013.

3.7. The Importance of Diagnosis of Mobbing at a Workplace

Psychological harassment in an organisation has major effects on individuals, families, societies and organisations. For this reason, we can reduce the multi-dimensional damage which psychological harassment inflicts on individuals, organisations and societies by diagnosing its existence and taking the necessary measures.

Table 6: Definition of mobbing behaviours

It is widespread.	It is three times more widespread than sexual abuse.
It causes a major loss for organisations.	Employees tending to mob others generally target the most successful employees in an organization; in this respect losing such employees can inflict a heavy loss on the organization involved.
Evidence is available.	The managers in an organization can become aware of mobbing through rumours buzzing around. Employees usually know the ones who tend to mob others.
It is witnessed by other co-workers.	Many employees at workplace witness mobbing; but a culture based on fear may discourage people to testify against perpetrators, which is especially the case in organizations that lack transparency in the organizational fabric.
It can have consequences for organisations.	Employers running a workplace with mobbing history can have difficulty to recruit qualified people because of the poor image of their company.

Namie 2002:3

3.8. Process, Parties and Impacts of Mobbing

Generally, we can speak of four stages of mobbing. The first one is the stage of critical incident. The second stage occurs when the targeted person is increasingly harassed, mobbed and stigmatised at the workplace. In the third stage the management also gets involved in the process; this stage has a deteriorating effect on the health of the target. The fourth stage is characterised with the probable suicide of the victim, her/his expulsion or dismissal from the workplace or even the homicide of perpetrators. Psychological harassment does not only

affect targeted individuals, but it also has major impacts on the victims' families, workplaces involved, other co-workers at that workplace, society in general and the economy of the country (ÇASGEM 2013; Gürhan 2013)

3.9. Social Dominance Theory and Mobbing Behaviour

Social dominance orientation is the powerful predictor of prejudices and discrimination towards others. Violence develops into a vicious circle. Social dominance orientation plays an important role in the process where this vicious circle is triggered off and continued, and violence becomes established in structural systems, with people who directly turn to violence.

Attitude is psychological tendency that determines one's positive or negative response to an object, incident or person. It influences one's emotions, thoughts and behaviours towards the object, incident or person involved. It is a fact that thoughts influence emotions, which, in turn, have an influence on behaviours. It is therefore claimed that social dominance orientation is liable to fluctuations. That people with higher social dominance orientation support discrimination is associated with a decline in empathy. It is emphasised that the need to legitimise disadvantaged groups also plays a role, though not as importantly as the decline in empathy.

According to the bio-psychosocial personality model, personality includes the components of temperament and character. Temperament is defined, according to the same model, as the processes that lie under the skills and habits based on emotions such as correlation, perception and motivation. In other words, temperament is correlated with the emotional core of personality. Character, on the other hand, is correlated with symbolising and abstraction based on conceptual learning. According to this model, character is correlated with the conceptual core of personality. It is claimed that while the temperament features which are hereditary can be observed from birth on, character, on the other hand, fully develops in adulthood (Okumuşoğlu 2017).

CHAPTER 4
ANALYSIS OF BASIC AND SUB-DIMENSIONS OF THE NOTIONS PERSONALITY, TEMPERAMENT AND MOBBING

4.1. Personality and Behavioural Features of People who Commit Mobbing

The personality structures of mobbing perpetrators who commit such a vicious act, and those of targets who allow perpetrators to direct such acts towards them have always been a subject of interest. But those who witness mobbing, but turn a blind eye and a deaf ear to this phenomenon are generally ignored. When a conversation turns to mobbing, the first thing almost everybody wants to know is the personality characteristics of the involved people, and whether they have certain specific features. Research performed in this field reports that both perpetrators and targets have certain specific personality characteristics. Therefore, the personality, personality structure and its development should be known. Examining the life of violence perpetrators, we see that some pathologies dating back to childhood and resulting from family upbringing underlie violent behaviours. This also applies to mobbing, because it is also a type of violence. There are also several definitions of personality. ‘’Personality is the totality of the most characteristic and specific components of one’s structure, emotional condition, behavioural patterns, interest, abilities and other psychological characteristics.’’ It is also defined as ‘’the pattern of emotions, thought and behaviour of an individual, which are specific to that person, and which endure in different circumstance and over time’’. The proverb ‘’The child is father to the man’’ matches up exactly with this definition. In another definition it is defined as ‘’one’s enduring characteristics as well as her/his perception, manner of communication and interrelations, perception of self and perception of environment’’. In other words, personality encompasses the mode of an individual to lead a harmonious life and the totality of that individual’s relationship with the self and with others. The totality of these relations, on the other hand, encompasses, in quality and quantity, individuals’ conscious and unconscious behaviour patterns, facial expressions and gestures, speech manner, attitudes towards the internal and external environment, their individual perspective to

the world, manner of expression of their impulsive needs and the way how they meet such needs, capacity of self-control and the defence mechanisms they use. Newer models defining personality, on the other hand, suggest that it is composed of basic and universal emotions and a combination of life experiences related to these emotions. As quoted by Patricia Cohen, Izard defined emotions as universal capacities that regulate and motivate cognitions relating to cyclic processes which characterise homeostatic and physiological drives. Research suggests that six emotions (interest, joy, sadness, anger, disliking and fear) are not learned emotional responses; they are universal and accepted as such, and they invalidate the consciousness. It is further suggested that over time the basic positive and negative emotions, the cognitive frames in one's emotional experiences and appreciation and attributions develop in one's emotional experiences, and these dominant and motivating emotions transform into basic emotions through influential effects and are gradually replaced by emotional schemas. It is argued that these dominant motivating emotions could be observed as ''temperament'' in early childhood period, where these emotions could have a dominant influence in, probably, a normative manner. As the individual grows, schemas combines these emotions, creating, in the light of genetic features as well as experiences, a form specific to that individual in a compact/interrelated manner. Thus differences in personalities develop out of the combination composed of genetic-based individual differences within the range of the subjective power springing out of these emotions and experiences which form the schemas relating to the self of an individual, to others and to the world. The development of personality in later stages, on the other hand, is observed in a series of adaptations to probable threats and satisfactions which arise over time. Such adaptation is formed by one's biological in-born features, experiences, and new or changing interpretations regarding the world. Coherent static groups of emotional schemas can be organised, step-by-step, as personality patterns. The risks associated with the childhood period which may trigger a personality disorder can be grouped under demographic risks, problems relating to physical health, attachment problems in early period, parenthood and relations between parents and children (Gürhan and Kabataş 2010; Gürhan 2012).

4.1.1. Personality Theories; Divergent theories aiming to define personality are available. While a group of theoreticians focus on the most important features of personality, others try to understand the differences between individuals. Some among these who rather focus on differences argue that family is the most important factor in the development of personality. Some others advocate, on the other hand, that environmental factors outside family are of importance in this respect. Another group argue that personality is a collection of behaviours which we have learned through thinking on our self and on our experiences. All these approaches have produced different theories of personality.

4.1.1.1. Psychodynamic theories: This is the theory put forward by Freud who argued that personality is based on the unconscious part of the mind, libido and disputes in the self.

4.1.1.2. Humane theories: This emphasizes the realisation of one's potentials and positive development patterns in the formation of personality (This theory is based on the argument put forward by Adler suggesting that any individual is engaged in a continual series of attempts to achieve the best possible results).

4.1.1.3. Theories on distinctive features: These theories define the distinctive features of individuals and categorise them (Gordon Allport and Raymond Cattell)

4.1.1.4. Theories of cognitive social learning: These theories base the notion of personality on the individuals' perception of environment, attitudes of mind and manners of reaction (Albert Bandura). These theoretical approaches also contribute to our understanding of personality.

Friedman and Roseman advocated that there are two different personality types, which they defined as A and B types. People with A type personality are generally defined as idealist, perfectionist, impatient and dynamic. They are competitive and continually struggle to achieve their aims and hardly come to terms with the idea of losing. They have a high sense of responsibility and struggle to complete tasks assigned to them in time. They value their work

above everything to have a successful career (Day and Bedeian 1991, 41). People with A type personality like to compete with others and always struggle to increase their performance. According to Baltaş and Baltaş (2000:148), (i) people with A type personality continually focus on a topic; (ii) they set high aims and have high expectations in line with their aims; (iii) they always have a feeling as if they were in race with others; (iv) they usually focus solely on their work, paying little attention to their social life.

People with B type personality are calm, sweet-natured, easy-going and flexible individuals who do not like competing with others. They generally have a low sense of responsibility and never strive for perfection. Furthermore, they are not time-conscious, but are patient and relaxed. They do not like to praise themselves; they do not play to win, but rather play to have fun. They do not like projects with deadlines, but always take their time. Ultimately, people with B type personality are described as tolerant individuals who always tend to seek a compromise with others, are not competitive and self-centred and never seek perfection. However there are people who have A and B type characteristics combined at the same time. It is not possible to exactly group people in one or other of these two groups. Nevertheless, some researchers have described A and B types as stress personalities, suggesting that there may be a correlation between these types and vulnerability to be a target of mobbing (Şahin et al., 2011). Research has demonstrated that people with A type personality features such as impatient time-consciousness, generally having a sense of being under pressure and being highly competitive are more prone to being targeted by mobbing perpetrators. Some studies that have directly or indirectly investigated the relationship between personality and exposure to mobbing have found that employees with characteristics such as ‘’organised, time-conscious, competitive, creative and innovative, perfectionist, always observes the rules set at workplace, has excellent skills and knowledge’’ give rise to a sense of uneasiness in an organisation or group, as a result of which they can be targeted by mobbing perpetrators. This especially applies to organisations with a traditional/conservative structure. It is suggested that such individuals may be considered as a threat for co-workers due to their innovative ideas and drive for successful results and therefore be subjected to mobbing (Durna 2004., Durna 2005).

Five-Factor Personality Model is another personality evaluation model that has enjoyed broad acceptance by scientists all over the world. These five basic dimensions define the individuals’ personality traits and personality types in their fundamental dimensions. The model defines personality traits in two opposite poles for each dimension.

4.1.2. Personality Traits;

4.1.2.1. Extraversion: This includes traits such as emotive, joyful, talkative, sociable, affectionate, dynamic and sympathetic. At the opposite pole of this dimension are traits such as shy, quiet, calm, introverted, loner, not talkative.

4.1.2.2. Agreeableness: People in this dimension are respectful, reliable, friendly, flexible, kind, compassionate, easy going, humble. The opposite pole includes traits such as aggressive, hostile, peevish, easily irritated, stubborn, obstinate and distrustful.

4.1.2.3. Conscientiousness: This dimension includes traits such as organised, cautious and determined. At the opposite pole are traits such as unsystematic, disorganised, easily losing focus and delayer.

4.1.2.4. Emotional Stability: Individuals in this dimension are easy-going, self-confident, patient, open to criticisms and stress-resistant. At the opposite pole of this dimension are traits such as anxious, stressful, shy, not confident, lacking peace of mind, uneasy, unsteady and aggressive.

4.1.2.5. Openness: People in this dimension are creative, innovative, analytical, sensitive, enthusiastic, independent, liberal-minded and highly expressive. The opposite pole includes traits such as traditional, conservative, indifferent and ordinary.

As seen, it is almost impossible to exactly define personality and group people under one single personality type. It is a fact that humans have specific traits with respect to manner of world perception and acting, but they also have the ability to adapt themselves to circumstances and conditions. However, some people develop an inflexible and maladaptive frame of mind and behaviour patterns from early age. Such a frame of mind and behaviour patterns can be so extravagant and strict that they generate inner problems in individuals as well as problems for others. We can meet individuals with such personality disorders in a

wide range of different types ranging from harmless interesting persons to cold-blooded murderers (Avcı et al., 2010).

It is not easy to analyse mobbing perpetrators in respect of personality to group them. Attempts have been made, however, to define them by their behaviour patterns. Besides, there are specific motives that trigger mobbing behaviours. In other words, what we can see is only the invisible part of the iceberg; the real motives lie deep in the invisible part of the iceberg.

Previous research has highlighted the most frequent traits of mobbing perpetrators as follows: In general they are individuals who; are incompetent in life, do not communicate openly and honestly, usually role-play in their relationships, tend to present themselves as a better person than they actually are, have a hostile stance towards others, usually seek pleasure, are in a state of being bored, reinforce prejudices, think that they have privileged rights, make others suffer for what they do not have, have an egoistic and narcissist personality, a higher sense of self and a misdirecting competition instinct, always feel a need to raise their reputation. Several studies describe mobbing perpetrators as people with a need of extreme control, not courageous, short-tempered and avid for hungry. Leymann also suggested that the behaviours of a mobbing perpetrator occur with gestures of jealousy and hostility which, in turn, spring out of their feelings of insecurity and anxiety. It is argued that a probable mobber can be recognised in all these negative traits that are reflected in their insincere, dishonest and dishonourable behaviours and their manners of action characterised with disrespect for diversities and other people's lives.

Another study concludes that people turn to mobbing at workplace to disguise their inabilities. It is suggested that their anxiety/fear and a sense of helplessness for their status and reputation urge them to discredit others. The personality/behavioural traits of such individuals may be roughly grouped as follows.

4.1.3. Personality Traits According to Davenport et al.

Antipathetic personality: They are extremely controlling, fearful and short-tempered. They always want to be powerful. They can resort to malicious and manipulative acts without reserve.

Narcissist personality: Individuals in this group are considered as socially disabled. They resort to force to control people they fear of, and see themselves as being superior than other people.

Egocentric under a threat: A mobbing perpetrator who has an exaggerated perception of the self can display an extreme reaction when faced with an unpleasant condition, because exaggerated self-perception can potentially increase the reaction co-efficient.

Attempting to impose own norms on the corporate policies: Psycho-terror perpetrators who adopt mobbing as a general approach tend to favour obedience, discipline and terror rather than initiative, independent actions and motivation to suppress other people. They always remind others of certain rules and tend to impose new rules.

Prejudiced and sentimental personality: The behaviours of mobbing perpetrators base on no rational fundament and explanation. People can be targeted by mobbing perpetrators for several reasons; sometimes it may be the religion or ethnical background of the targeted person, some other time victim's performance, promotion or award, which trigger mobbing behaviours (Davenport 2003).

4.2. Personality and Behavioural Traits of Mobbing Victims

Everybody in any workplace or culture has the risk to be subjected to mobbing. The mechanisms of mobbing can be different from one workplace to another, but in general it develops in a typical and similar process. Research has shown that mobbers generally target people with certain personality traits. Even though there is no exact personality type that might always be more prone to mobbing, mobbers usually target ''charming/kind'' individuals. Mobbers think that such people display the

least resistant. In other words, charming/kind people are an easy prey for mobbing perpetrators. Vulnerable individuals are also targeted by mobbers, because such people cannot resist to or retaliate against perpetrators. In contradiction to these considerations, however, mobbers target ‘’the best and brilliant’’ people rather than charming and kind individuals. Individuals who resort to mobbing due to a feeling of incompetency usually target the most successful and brilliant co-workers, damaging them in a slow and insidious process. But mobbers can, of course, also target other people who do not match the above defined three groups. However, research in this field has demonstrated that mobbers often target people in these three groups, namely ‘’charming/kind’’, ‘’vulnerable’’ and ‘’most successful and brilliant’’ individuals. Studies have also shown that there are no common characteristics in people prone to mobbing in respect of personal traits or background. Evidence even shows that the greatest majority of victims are intelligent, creative, success-oriented individuals, who have excellent abilities and are dedicated to their work. Individuals with a creative spirit especially become targets of co-workers, who want to maintain the status quo, due to their new ideas. The studies performed by Yücetürk and Çukur have also yielded similar results. Interviews conducted with mobbing victims show that they are usually people with excellent abilities. In other words, they are usually intelligent, talented, creative, success-oriented, honest, reliable, self-confident, sociable, qualified and dedicated individuals. They are critical, but never adopt an accusing approach. They feel no need to make themselves popular among other people, generally focusing on ideas rather than individuals and incidents. It is reported that flexible, sensitive self-critical, highly emphatic individuals with a higher emotional intelligence who can bring forward new ideas and view the world from different perspectives are more prone to being victimised by mobbers. Such people usually have a very positive career path. They are not political in nature, have a high sense of belonging and identify themselves with their work. Because they can bring forward new ideas, creative people are more likely to suffer from mobbing. Such individuals are chosen as target on the assumption that they could pose a threat to co-workers in superior positions. Besides, there are other personal traits not controllable such as colour, gender, physical features, accent or being better mannered than other co-workers (Gürhan 2012., Gürhan 2013).

4.3. Personality Traits of Mobbing Behaviours According to Some Researchers

4.3.1. Persons in solitary position: For example one woman working in a work setting with predominantly men co-workers, or vice versa, is more prone to mobbing. Similarly, an individual from a certain region working in a group of workers from another region is also more vulnerable to be victimised by mobbers.

4.3.2. Unusual persons: Individuals in this group are targeted because of their certain features, such as an unusual dressing style, disability or being a stranger in a group.

4.3.3. Successful persons: Individuals who have achieved successes at professional life or appreciated by their superiors are being envied by co-workers and can be targeted by mobbing perpetrators.

4.3.4. Newcomers: Newcomers can be a target of mobbing behaviours due to their features (for instance being younger, more handsome/ more beautiful or more successful) or just because of the fact that the predecessor in the position in question had been popular among co-workers.

It follows from the foregoing considerations that many causes and reasons are in play in triggering mobbing behaviours. Considerations such as ''Hardworking and successful employees are not targeted by mobbers'', ''It is generally superiors that commit mobbing behaviours'' or ''slackers are more prone to mobbing'' do not exactly apply to mobbing. The proverb ''Stones and sticks are thrown only at fruit-bearing trees'' also refer to the nature of mobbing behaviours (Batıgün 2006).

When asked, in a study performed on mobbing by N. Gray in the USA, why they thought they were targeted by mobbing perpetrators, 58% of the employees said because ''they resisted to control'' and ''objected to being treated like a servant''. While 56% of the participants said that there were targeted because they were envied at workplace for the reason that they were more talented than their superiors, 49% said it

was because of their social skills, popularity at workplace and positive attitudes. On the other hand, 46% felt that they were targeted because of their reaction to rude manners and behaviours toward them (such as whistling to call them or being addressed without mentioning their name). Some others (42%) felt that mobbing resulted from the tyrannical personality of the mobber (Namie 2003).

4.4. Mobbing Perpetrators and Bystanders

The characteristics of witnesses and managing employees involved in the process of mobbing in one way or another are also as much important as the characteristics of mobbers. For this reason, besides mobbing perpetrators the involvement of witnesses and managers in the process of mobbing should also be recognised well.

4.4.1. Bystanders

Even though the management does not directly take part in the second phase of mobbing process, it can display a prejudiced approach to the condition in the first phase, adopting, by misjudging the situation, a stance tending to accuse the already isolated victim and thus ignore the problem. At this point, the management becomes involved in the negative circle. The co-workers of the victim and management begin to criticise the victim for alleged defects in personal traits instead of victim's professional qualifications. Ignoring, in this phase, its responsibility ''to control the workplace in respect of psycho-social support'', the management becomes an actor in the mobbing process and the consequent vicious circle.

4.5. Mobbing Witnesses

The foregoing chapters discussed the features of mobbers and victims, but the witnesses of mobbing are also equally important in terms of impact on targets. Witnesses are individuals such as co-workers, superiors and managers, who do not take part in the process, but observe the process or feel its effects in one way or other; but sometimes they participate in the process in a direct way. It is a fact that silence means consent. For

this reason, witnesses are also involved in the mobbing process in a sense as bystanders. They also have a negative effect on the intensity and length of mobbing behaviours; on the other hand, they themselves can also be affected in the process. The personal traits of witnesses are as important as those of mobbing perpetrators and victims. The witnesses can be grouped in five groups as political witnesses, indifferent witnesses, self-seeking witnesses, over interested witnesses and accessory witnesses Gürhan.N., Kabataş. E.2010: Gürhan 2012)..

Lack of norms does play an important role in respect of the emergence of mobbers, witnesses, bystanders and victims in a workplace; norms are of great importance in determining standards of behaviours in any place. Antisocial and aggressive behaviours are out of norm in many communities. People avoid such behaviours for fear of being condemned and not being approved. A lack of fear in this sense reduces the desire to observe social norms. Sometimes, when in a group, individuals adopt the aggressive or antisocial behaviours of the group instead of acting based on their own values. Where no prohibition exists in respect thereof or when, on the contrary, the norms support such behaviours, individuals can also resort to aggressive and antisocial behaviours. Gangs, for instance, display aggressive and antisocial behaviours, because the group approves of such behaviours, and any aggressive behaviour is supported (Çobanoğlu 2005., Gürhan 2013., Gürhan.N., Kabataş. E. 2010).

CHAPTER 5
EFFECTS OF RELATIONSHIP OF PERSONALITY AND TEMPERAMENT WITH MOBBING ON BUSINESS ADMINISTRATION

It is well known and inevitable fact that mobbing / psychological violence have a multi-dimensional effect on individuals. The following figure shows the most prominent effects.

5.1 Figure 2

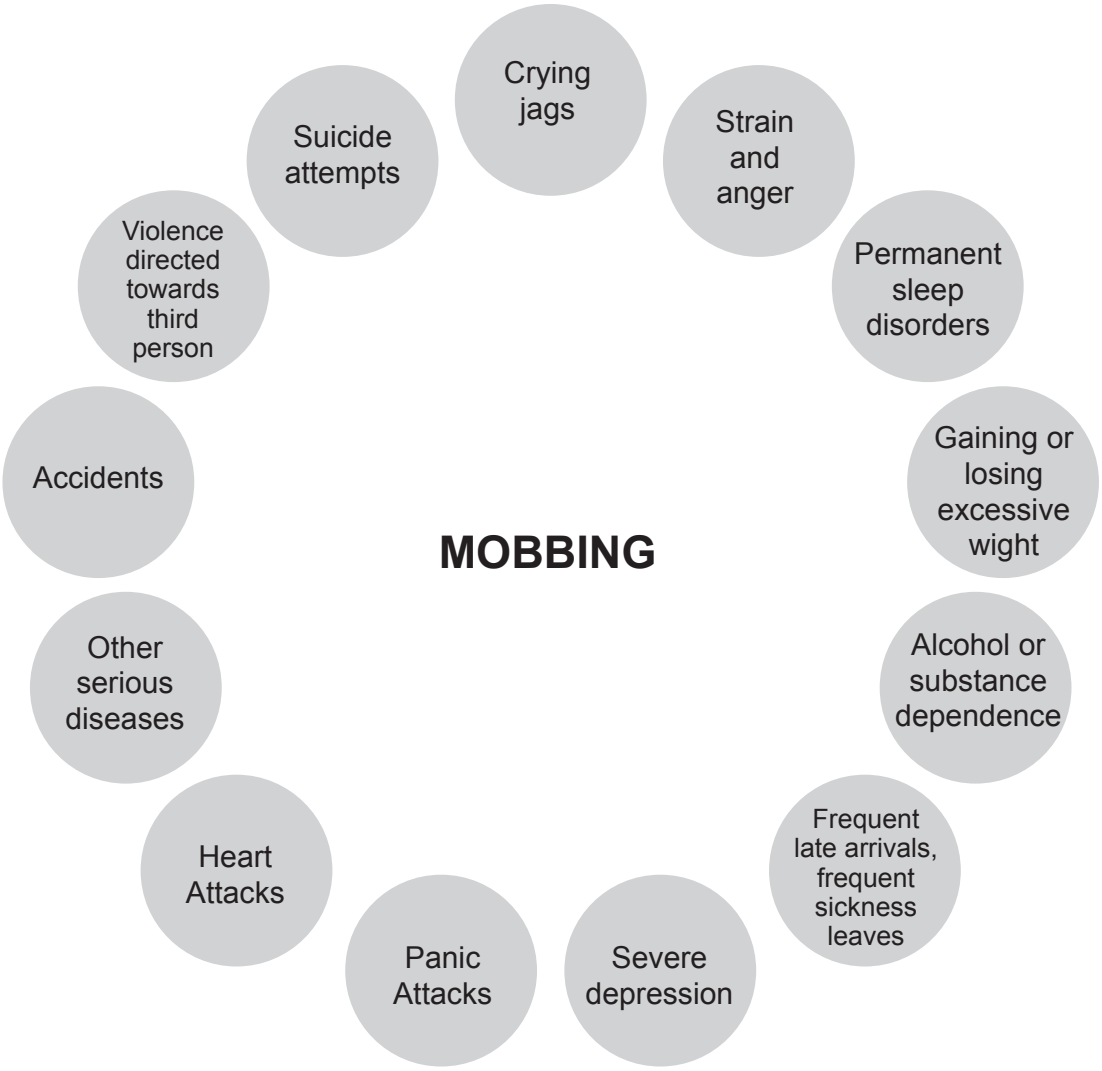


Figure 2. Effects of Mobbing on Individuals (Özdemir 2007)

Mobbing has a wide range of effects on individuals. The figure also demonstrates the effects of psychological violence on individuals. It is an inevitable fact that such comprehensive effects do not only affect individuals, but they also do have diverse negative effects on their families, work life and domestic economy of the country. Its adverse effects on the health of individuals and the consequent health expenses and days of absence at workplace inflict major impacts on organisations and national economies. Similarly, mobbers also indirectly inflict great losses on their organisation and economy of their country by inflicting violence on family members and other persons (Özdemir 2007).

People exposed to mobbing suffer from psychiatric problems such as major depression, psychosomatic complaints, emotional disturbance, post-traumatic stress disorder. Besides these problems, it also has negative effects on the relations of victims in the family and social circle. Creating a snowball effect, all these problems grow into a vicious circle (Gray 2017; Yücetürk 2017; Tınaz 2006)

Witnessing mobbing behaviours also impact individuals as much as being subjected to mobbing; witnesses experience extreme strain and pressure. Research has demonstrated that mobbing victims and witnesses have lower self-confidence (Gray 2017; Yücetürk 2017; Tınaz 2006)

It has also other effects such as reluctance to go to work, arriving late at the office, loss of motivation. Such a situation develops into a vicious circle and triggers other problems. If the problem is not dully addressed, people can leave the workplace or be dismissed; furthermore it can also lead to disintegration in families and even to suicides (Gray 2017; Yücetürk 2017; Tınaz 2006)

5.2. Effects of Mobbing on Business Administration

It is a known and inevitable fact that mobbing has substantial impacts on individuals, families, societies and organisations. Its effects on business administration and organisations are important in respect of working life. Mobbing is a major problem that besets organisational structures. The first consequence of mobbing in working setting is the creation of a stressful environment; in this sense, besides effects on organisations, it has manifold impacts on the performance and job satisfaction of employees. The stressful environment dominating in an organisation disturbs every employee, leading to a decrease in employees' performance and loyalty. Lower job satisfaction, in turn, leads to reluctance towards work and restricts creativeness. Mobbing at workplace distracts employees and removes them from organisation's targets and gives them the feeling that their job is unimportant. That is because in such a case employees completely direct their attention to the problem they are in, a situation that has negative effects on the teamwork always desired in an organisation. Thinking that they can one day also be subjected to mobbing, besides victims, witnesses also lose their trust in the organisation. As a natural consequence, a substantial decrease occurs in loyalty toward the organisation and toward the work, which disturbs the harmony at the workplace and creates an environment of distrust. In such a situation employees can no more cooperate towards achieving common goals. The consequent chaos and unrest also impacts the company, reflecting a negative organisational image. This is a process that impacts the organisation from top to bottom and creates an environment burdened with unrest, conflicts and chaos. The organisation begins to search a solution to overcome the environment loaded with unrest and conflicts. The loyalty of employees toward their work and company decreases, and they begin to watch an opportunity to find a new job in another employer that can offer a better working environment. With the resignation or dismissal of every experienced and qualified employee, the organisation loses gained experience, in other words, loses blood. Besides losing experienced and qualified specialist personnel, the hiring process of new recruits, and the time and cost required for their training and process of their

specialisation increase the expenses and can cause financial damages in the company. Eventually, mobbing does not only trigger psychological disorders in victims, but it also does cause substantial economic losses. It is suggested that the cost to society of individuals that fall ill as a result of mobbing is greater than their yearly income. On the other hand, many individuals subjected to mobbing do not consider the strain they experience as an illness and do not receive treatment. Another effect of mobbing on organisations is the claims for damages by employees. There are no legal regulations addressing this process in our country yet, but some countries have integrated into national legislations the claims of employees concerning damages arising from physical and mental illnesses. The legal processes and compensations paid are also another factor that increases the costs. Based on the foregoing, we can say, without hesitation, that employers and personnel in managing positions must be able to distinguish mobbing behaviours, recognise this phenomenon and take the necessary measures to prevent it (Köse 2006).

5.3. Method Of The Study

The aim, population and sample, limitations and the length of the study are discussed in the second section of this chapter, which also includes the data collection form and scales designed by the researchers and data processing and its duration.

5.3.1. Methodology:

This study employed the qualitative/quantitative data collection techniques, a structured interview technique based on ethnographic observations and models available in the literature as well as five-point Likert scale and inventory. Qualitative research provides insights into processes rather than products or outputs. In other words, it focuses on the meanings. The researchers used a data collection form including 17 questions about ethnographic characteristics, a structured and a semi-structured interview forms consisting of 11 and 10 questions respectively, the mobbing scale – personality and temperament inventory.

Mixed Methods Research (MMR): MMR is a type of research which involves collecting, analysing and evaluating of qualitative and quantitative data in a study or several studies. Its introduction represented a revolutionary step in the field of research. The Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioural Research discusses this method in detail. There have been an increasing number of studies and publications that have investigated the set of values of mixed methods research. Integrating the qualitative and quantitative methods in a research method, this type of research eliminates the deficiencies of a single method, a feature that increased the need for mixed research designs to perform studies with more quality. This method constitutes a bridge between qualitative and quantitative research methods (Tunalı et al., 2016., Sönmez and Alacapınar 2011).

Quantitative Research Method: The research process in social sciences begins with the selection of the research problem and research method. The quantitative research method is based on the positivist approach which advocates that social and physical worlds can be investigated through the same method, and that social phenomena

should therefore be investigated through methods used in natural sciences. Quantity is the number or amount of something; in other words it refers to amount or mass. Quantitative, on the other hand, means ‘’relating to quantity’’. Quantitative data are those that are obtained in experiments or observations performed in a laboratory environment or in observations, surveys or structured interviews performed in field studies.

General features of quantitative research method / Social reality understanding: Social reality does not change depending on culture or time; it is universal, something waiting to be discovered ‘’somewhere out there’’, outside the subjectivity of humans.

The aim of social research: Social research provides explanations for the causality relations between social phenomena by examining the hypotheses, generalises findings, and in this way it manifests the social laws that regulate the social life independently from culture and time and makes it possible to bring about estimates about phenomena and incidents.

Quantitative Research Techniques:

(Controlled) Observations: Structured observation is an observational approach that is performed through standardised data collection tools. In this technique the data collection channel is kept under control.

Surveys: Survey is the most frequently used study design in social sciences. It is a technique that includes various measurement tools.

Questionnaires: It is a technique used to canvass information through multiple choice questions that are sent to participants by post, cell phones or internet. It can also be administered in person in face-to-face interviews.

Experiments: In this technique the relationship between certain variables are tested in a controlled way in order to examine pre-defined hypotheses.

Quasi-experiments: The quasi-experimental technique is used to test hypotheses, evaluate validity and identify general trends from study results. It is performed in field settings where the external factors are not completely controlled.

Qualitative Research Method: This technique is used in scientific studies performed by using interviews, observations etc. in which subjective and numerical data cannot be collected (MEB,2006) It is generally utilised in disciplines such as psychology, sociology, science of politics etc. where data cannot be reduced to one single numeric value. It is based on verbal analysis, and it requires the analysis of the entire body of data available; that is the reason why it is called qualitative technique (Arslan, 2014).

In the qualitative technique the subject researched is reflected in all its reality without any limitation because this type of method is not based on a certain pattern. This type of research is more functional and easy to implement; it enables researchers to view the subject from different perspectives. As in quantitative research, there are certain techniques also in qualitative research, and all these techniques can be used as separate methods in themselves. Gurbetoğlu (2015) reports that qualitative methods can be separated into five groups: Ethnography, Case Study, Phenomenology, Grounded Theory and Narrative. Narrative is a technique that can be used in both quantitative and qualitative studies; it is used to canvass the ideas of the study sample. Ethnography technique is used to describe the traditions, believes and behaviours in a culture based on a correlation with each other. In the case study technique, on the other hand, a case is investigated in detail without depending on one single variable. In phenomenology an incident, a case, circumstances and behaviours are investigated and correlated with each other. In the technique of grounded theory, data obtained in a sample group can generate other data, as a result of which the researcher can encounter an unexpected theory.

5.3.2. Population and Sample of the Study

The population of the study consisted of 17 local governments in the province of Bursa. The study sample was chosen by means of simple random method from two local governments with the largest number of personnel to represent 17 local governments in line with the aim of the study. The local governments involved are the Municipality of Yıldırım with a total of 1002 employees, of which 57 are managers, 584 employees in permanent employment and 418 employees employed by sub-contractors, and the Municipality of Osmangazi with a total of 1555 employees consisting of 61 employees in managing positions, 584 permanent staff and 910 employees employed by sub-contractors. As planned, the Municipality of Gürsu, another local government in the area, was chosen for the reserve sample. This municipality has 385 employees in total, of which 29 are managers, 200 personnel in permanent employment and 156 employees employed by sub-contractors.

The study was performed after obtaining consent from the personnel in managing positions and employees in permanent employment employed by the municipalities of Yıldırım and Osmangazi. Of the study population, those who did not agree to participate in the study and other personnel who were at leave and those who were absent because of sick-leave were excluded from the study, and the remaining personnel constituted the sample of the study.

5.3.3. Reason of the Study and Its level of Analysis

The analysis level of this study is individuals. The data collection form and scales were administered to the employees of the municipalities of Yıldırım and Orhangazi in Bursa. The primary aim of the study was to investigate the effects of personality and temperament on mobbing. The reason why the study was performed in the municipalities of Yıldırım and Osmangazi was that local governments are more dominated by power-political interests and discussions, and also that people in a great variety of professions and jobs are employed in these administrative entities; the study aimed, therefore, to investigate the dimensions of

mobbing in municipalities. On the other hand, the reason why especially the municipality in the district of Yıldırım and that in Osmangazi were chosen for the study was that these two local governments have the greatest number of personnel among the local governments in Bursa.

5.3.4. Limitations of the Study

The study has certain limitations. Firstly, it is only limited to the districts of Yıldırım and Osmangazi in Bursa. Another limitation of the study lies in the fact that it only investigated employees employed by local governments, not including other civil servants.

5.3.5. Data Collection Tools

The data collection form used in the study was designed by the researcher based on ethnographic observations and models available in the literature. It includes 17 items. The study employed two interview forms also designed by the researcher basing on ethnographic observations and models available in previous research, namely one structured form with 11 questions and another semi-structured one consisting of 10 items.

The questions included in the semi-structured data collection form and the reasons to ask these questions are as follows:

• Have you ever had a negative experience with any of your superiors?
Yes ( ) If yes, please explain with whom and how ...

No ( )

This question is asked to find out whether the participant was subjected to vertical violence in the form from top to bottom, and if yes, whether the case experienced could be defined as psychological violence.

• Have you ever had a negative experience with any of your subordinates?
Yes ( ) If yes, please explain with whom and how...

No ( )

This question is asked to find out whether the participant was subjected to vertical violence in the form from bottom to top, and if yes, whether the case experienced could be defined as psychological violence.

• What do you think is your most positive characteristic? Please describe it in one sentence.

This question aims to find out whether the self-perceived positive characteristics in individuals would contribute to the emergence of psychological harassment.

• What do you think is your most negative characteristic? Please describe it in one sentence.

This question aims to find out whether the self-perceived negative characteristics in individuals would contribute to the emergence of psychological harassment.

• Could you describe briefly what mobbing is?

This question aims to evaluate the knowledge level of participants about psychological violence.

• Have you ever been mobbed in any form?

Besides investigating whether the participants know about mobbing, this question attempts also to discover whether their knowledge is correct.

• What do you think are the mobbing factors in your opinion?

This question is asked to evaluate whether mobbing factors are known or whether any incident and behaviour is perceived as psychological violence.

• Is it possible to prevent mobbing?
Yes, ( ) Please explain in a few sentences.

No, ( ) Please explain in a few sentences.

People would act in line with their perception of whether or not mobbing can be prevented. This question is asked to raise awareness in this respect.

• What do you think are the effects of mobbing on employees? (Please explain briefly)

This question aims to canvass the views of the participants with respect to the extent of psychological harassment and the scope of its effect.

• What have been the effects of mobbing for the company you are working in? (Please explain briefly)

This question is asked to evaluate whether the participants are aware of the mobbing behaviours and their effects on the organisation.

• • Has there been anybody who left the company because of mobbing? (Please explain briefly)

The aim of this question is to get information about employees who have left the workplace because of psychological harassment.

• Would you please introduce yourself to us?
(What are your characteristics?.....)

This question aims to assess the participant and her/his self-perception by a different question.

• What do you think is mobbing? (How would you describe it?)

This question aims to stimulate the participants to describe mobbing and its effects as they see it.

• Have you ever been subjected to mobbing? If yes, by whom?

This question aims to find out whether the participant has been subjected to vertical or horizontal mobbing.

• Do mobbing behaviours continue at the moment?

This question is asked to assess whether the participant is aware of the duration of mobbing that is described as psychological harassment systematically directed to a victim at intervals.

• Why do you think the mobbers perpetrated mobbing?

One's perception of mobbing has a great role in respect of the extent of its effects on one. This question aims therefore to assess the participants' perception of the cause of mobbing.

• Have you informed the senior management?

Informing the senior management in the first phase of mobbing is essential in the combat against this type of violence. Has the managers at workplace been informed? Have the legal channels been used in their respective order?

• Has the senior management supported you?

Psychological violence frequently occurs from top to bottom or between people in equal positions. Managers, on the other hand, can take up a position in favour of mobbing perpetrators.

• What effects do you think mobbing has had on you?

Psychological harassment has many impacts on individuals, many of which can be subjective effects not perceived by the targeted person. This question aims to assess the effects of mobbing in general, and also whether the individual is aware of the effects of mobbing on her/him.

• Have you received support? If yes, from whom?

Social support is of great importance in combating psychological hrassment. More social support means more success in combating this phenomenon.

• Have you suffered from mental disorders? If yes, what type of disorders? Have you received support?

We know, based on the evidence reported in the literature, that psychological harassment causes post-traumatic stress disorder and depression, even leading to attempts of suicide. This question aims to assess whether the effects of mobbing on the individual would necessitate support from a healthcare professional.

Mobbing Scale: The Workplace Mobbing Behaviours Scale used in the study is the one developed by Dilek and Aytolan (2008). The scale groups mobbing behaviours under four main headings: isolation from work (IFW), attack on professional status (APS), attack on personality (AP) and direct negative behaviours (DNB). A six-point Likert scale was used to determine the frequency of behaviours. If the number to be obtained by dividing the total scores obtained in the inventory to the number of items is 1 or more, it shows that the individual in question has been subjected to mobbing at workplace.

Temperament and Character Inventory (TCI): It is a self-evaluation inventory developed by Cloninger. It is a dimensional psycho-biological character model developed and defined by Cloninger in 1993 to provide insights into the normal and abnormal variations in temperament and character. The scale makes a distinction between temperament and character traits. While temperament traits are Novelty Seeking (NS), Harm Avoidance (HA), Reward Dependence (RD) and Persistence (P), character traits include Self-Directedness (SD), Cooperativeness (C) and Self-Transcendence (ST). TCI developed to evaluate the 7 dimensions of personality is a self-evaluation inventory consisting of 240 items with answer options of ''TRUE'' and ''FALSE''. All the dimensions except for P are divided into three and five sub-dimensions; namely that while the temperament traits NS, HA and RD are divided into 4 sub-dimensions each, the character traits of SD and C have 5 sub-dimensions each, and the character trait of ST has 3 sub-dimensions. The calculation in TCI is as follows: while the items that are scored as positive in all sub-dimensions are not underlined, those scored as negative are underlined (D= 0, Y= 1). Some items, on the other hand, are not scored as part of TCI. The Turkish version of TCI was tested by Köse et al. in terms of validity and reliability.

5.3.6. Duration of the Study:

The study was performed in four semesters scheduled by the Social Sciences Institute of Cyprus Near East University for writing doctoral theses. The study was begun in the autumn semester 2016-17 and completed in the autumn semester 2017-18. All the expenses relating to the study were covered by the researcher.

5.3.7. Data Processing and its Duration:

In the first phase, data collection forms and scales designed by the researchers were procured to be used in the study. In the second phase data were collected from the employees in the municipalities involved by means of data collection tools. Last, data were input and analysed by using SPSS (Standard Program for Social Sciences) for Windows 16.0 according to the plan designed in line with study purposes. Percentage, average, median, Pearson chi-square and Likelihood test were used in the evaluation of data.

CHAPTER 6
TABLES AND FINDINGS

The findings arising from the data collection and interview forms, mobbing scale and temperament and character inventory administered to 465 employees, being 196 women and 269 men, are presented in the tables below. The views of participants were integrated in codes without mentioning their names in compliance with the principle of confidentiality. The tables includes personal information about the participants from the Districts of Yıldırım and Osmangazi in Bursa and comparable information arising from the scores which the participants obtained in data collection forms, mobbing scale and temperament and character inventory.

Table 7: Personal information about participants (n=465)

Age	Number (n)	Percentage
≤30	46	9.9
31-34	40	8.6
≥35-39	80	17.2
≥40	299	64.3
Gender		
Women	196	42.2
Men	269	57.8
Marital Status		
Married	381	81.9
Single	84	18.1
Family Type		
Nuclear Family	334	71.8
Extended Family	105	22.6
Fragmented Family	26	5.6
Educational Background		
Graduates of High School	340	73.1
Graduates of University	125	26.9

Profession		
Servant	123	26.5
Tourism Professional	18	3.9
Counsellor	1	0.2
Teacher	10	2.2
Manager	9	1.9
Driver	42	9.0
Photographer	5	1.1
Accountant	10	2.2
Others	247	53.1
Sector		
Public	406	87.3
Private	59	12.7
Units		
Social Services Unit in Municipality	61	13.1
Instructor	10	2.2
Other Units in the Municipality	387	83.2
Finance	3	0.6
Office	2	0.4
Security	2	0.4
Working Time		
1-10	216	46.5
11-20	226	48.6
21-30	20	4.3
31-40	3	0.6
Position		
Taşeron işçi	190	40.9
Kadrolu personel	244	52.5
Yönetici	31	6.7

Training specific for the current position		
Received	69	14.8
Not received	396	85.2
Working Mode		
Full time	414	89.0
Part time	51	11.0
Socio-economic condition		
Low	82	17.6
Medium	334	71.8
High	49	10.5
Social Security Provider		
Retirement fund	60	12.9
Social Security Agency	402	86.5
Higher Scheme	3	0.6
Residence place during childhood		
Urban area	338	72.7
Rural area	127	27.3
The place resided for the longest period of time		
Urban area	390	83.9
Rural area	75	16.1
Negative experience with any superior		
Experienced	15	3.2
Not experienced	450	96.8
Negative experience with any subordinate		
Experienced	6	1.3
Not experienced	459	98.7

Do you think you have been exposed to mobbing?		
Yes	17	0.4
No	257	55.3
No idea	191	44.3
Can mobbing be prevented?		
Possible	47	10.1
Not possible	52	11.2
No idea	366	78.7
Effects of mobbing on employees		
It is positive	4	0.9
It is negative	30	6.5
No idea	431	92.7
Effects of mobbing on the organisation		
Material damage	18	3.9
Spiritual-psychological damage	4	0.9
No idea	443	95.3
Have there been people who left the workplace because of mobbing?		
Yes	6	1.3
No	254	54.6
No idea	205	44.1
Defining mobbing		
Could define	4	0.9
Could not define	461	99.1

Who do you think mobbed you?		
Co-worker	17	
Does mobbing continue at the moment?		
Yes	16	94.1
No	1	5.9

Of the participants, 64.3% are over 40 years of age. Men participants make up 57.85% of the sample, and 81.9% of the participants are married. The majority (71.8%) expressed living in a nuclear family. Asked about their educational background, 73.1% said they are high school graduates. As for the employer, 87.3% expressed working in a public agency, 83.2% in a local government and 52.5% in permanent employment in the municipality. Almost half (48.6%) expressed having been working between 11 and 20 years. Asked whether they have received training specific to their current position, 85.2% said no. Those who work in full time basis amount to 89% of the participants. In response to the question about their economic condition, 71.8% said they are in the middle income segment. An urban area is the place where 72.7% of the participants lived during their childhood, and 83.9% expressed that they resided in an urban area for the longest time in their life. Asked if they had any negative experience with their superiors and subordinates, 96.8% expressed having no negative experience with any superior and 98.7% with any subordinate. A small amount (5.3%) of the participants said they thought they experienced no mobbing. On the other hand, 78.7%, 92.7% and 95% of the participants expressed having no idea about how to prevent mobbing, about the effects of mobbing on employees and about the effects of mobbing on the organisation, respectively. Asked whether there are any employees who have left the company because of mobbing, 54.6% said no. The great majority (99.1%) of the participants cannot define what mobbing is, and 94.1% felt that they are currently exposed to mobbing. Even though almost all the employees could not say what mobbing is, almost all them think that they are currently subjected to mobbing in one way or other. This result shows that individuals have insufficient knowledge about what mobbing is and its types, and that they also consider themselves to be subjected to mobbing in all other incidents that may not be defined as mobbing. This indicates a need in respect of training all the employees about mobbing.

Table 8: Mobbing Behaviour Sub-Dimensions of Participants

Mobbing Exposure Scale Sub-Dimensions	%	Ave. ± SS
Isolation from work	48.7	2.13 1.03
Attack on professional status	49.6	2.19 1.14
Attack on personality	49.3	1.89 1.01
Direct negative behaviours	49.9	2.12 1.06
General Total	42.1	2.07 0.99

The table regarding the sub-dimensions of mobbing exposure scale shows that the participants obtained the highest score in the sub-dimensions of ''direct negative behaviours'' and ''attack on professional status'', and the lowest score (1.89 ± 1.01) in ''attack on personality''. The score averages participants obtained in the Temperament and Character Inventory show that the participants obtained the highest (34.18± 8.72) and lowest (4.31 ±1.20) scores in the sub-dimensions of self-transcendence and persistence, respectively. Persistence means ''continuing in one's opinion or course of action with patience and decisiveness''; in this sense, low persistence in employees may result from avoidance of mobbing. Higher scores in the sub-dimension of self-transcendence (self-development and self-renewal), on the other hand, leads us to the assumption that the contradiction between their temperament and their experiences might trigger mobbing behaviours and a tendency to escape such behaviours. The results of the present study are similar to those obtained by Altınay et al. (Altınay et al., 2014).

Table 9: Temperament and Character Inventory Score Averages of Participants

Sub-dimensions of TCI	Ave. ± SS	Median	Minimum	Maximum
Novelty Seeking	18.78 2.53	18.00	12	28
Harm Avoidance	15.62 2.21	15.00	9	23
Reward Dependence	16.57 2.04	17.00	9	24
Persistence	4.31 1.20	5.00	0	8
Self-Directedness	18.25 4.33	18.00	11	31
Cooperativeness	21.34 2.13	21.00	13	29
Self-Transcendence	34.18 8.72	34.00	16	45

While the study found a positive correlation between the sub-dimensions of novelty seeking, harm avoidance and self-directedness of TCI and all the sub-dimensions of Mobbing Exposure Scale (MES) and total score average, a negative correlation was found between the said sub-dimensions of TCI and the sub-dimension of self-transcendence of MES (p<0,05). Harm avoidance, keeping silent in reaction to bullies and powerful stance of people with strong self-knowledge and self-directedness stimulate bullies and trigger off mobbing behaviours. This result also matches those observed in previous studies. It may also be suggested that self-transcendence has a negative effect in preventing and combating mobbing, owing to the strong stance thereby created. Harm avoidance can be related with perpetration of mobbing behaviours and may, therefore, trigger mobbing behaviours in individuals in senior management positions. Reward dependence occurs and continues at a certain place and level; where there is no reward, novelty seeking can fade out or cease.

The study found a negative correlation between the sub-dimensions of ''reward dependence'' and persistence'' of TCI and the sub-dimensions of ''isolation from work'' and ''attack on professional status'' of Mobbing Exposure Scale and the total score averages (p<0,05). This negative correlation may result from the behaviour of individuals, who are dependent on rewards and persistent, characterised with openly confronting the problem to find a solution instead of drawing themselves back.

Table 10: Relationship between the Participants' Temperament and Character Inventory and Mobbing Exposure Scale (n=465)

	Mobbing Exposure Scale				
Dimensions of TCI	Isolation from work	Attack on professional status	Attack on personality	Direct negative behaviours	Total scores
Novelty Seeking	r:0.127* p:0.016	r:0.109* p:0.0137	r:0.138** p:0.008	r:0.153** p:0.003	r:0.135* p:0.011
Harm Avoidance	r:0.104* p:0.049	r:0.108* p:0.041	r:0.177** p:0.001	r:0.176** p:0.001	r:0.152** p:0.004
Reward Dependence	r:-0.147** p:0.05	r:-0.110* p:0.036	r:-0.095 p:0.070	r:-0.072 p:0.165	r:-0.129* p:0.016
Persistence	r:-0.139** p:0.08	r:-0.132* p:0.012	r:-0.008 p:0.886	r:-0.077 p:0.138	r:-0.115* p:0.032
Self-Directedness	r:0.284** p:0.000	r:0.310** p:0.000	r:0.222** p:0.000	r:0.265** p:0.000	r:0.304** p:0.000
Cooperativeness	r:-0.045 p:0.400	r:-0.042 p:0.427	r:-0.069 p:0.192	r:-0.036 p:0.485	r:-0.043 p:0.427
Self-Transcendence	r:-0.230** p:0.000	r:-0.276** p:0.000	r:-0.147** p:0.005	r:-0.214** p:0.000	r:-0.246** p:0.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

According to post hoc Bonferroni test, the score averages participants obtained in MES were found to be statistically significantly higher in the age group of ≥35-39, women, married participants and those living in an extended family, personnel in permanent employment as well as in all the sub-dimensions of MES and between total score averages (p<0,05).

Post hoc Bonferroni test found a statistically significant difference between the average scores of participants with high income level in the sub-dimensions of ''isolation from work'' and ''attack on professional status'' and the average scores of participants with medium income in the sub-dimensions of ''attack on personality'', ''direct negative behaviours'' and total score averages. Besides, according to post hoc Bonferroni test, the score averages of participants with a high school diploma in the sub-dimensions of ''attack on professional status'', ''attack on personality'' and ''direct negative behaviours'' and their total score averages were found to be statistically significantly higher than those of participants with a university degree (p<0,05). It is an expected result that people with university education have a higher professional status than others in direct proportion with their educational background. We can also say that attacks resulting from status, expectations and individual traits are directed to one's status rather than directly to the person or her/his personality due to her/his educational background and status. On the other hand, socio-economic level declines parallel to educational background. While lower socio-economic level triggers attacks on personality and status, attacks are directed to professional status rather than personality as socio-economic level gets higher.

Table 11: Temperament and Character Inventory Score Averages of Participants by Some of Their Characteristics (n=465)

	Novelty Seeking	Harm Avoidance	Reward Depen-dence	Persistence	Self-Direct-edness	Coopera-tiveness	Self Tran-scendence
Age							
≤30	18.40 ±2.17	15.07 ±2.51	17.11 ±1.92	4.73 ±1.19	17.54 ±3.14	21.72 ±2.36	34.02 ±7.64
31-34	18.58 ±2.44	15.19 ±1.55	16.90 ±1.90	4.50 ±1.04	16.67 ±3.95	21.68 ±1.74	36.87 ±8.45
≥35-39	19.04± 2.63	15.56 ±2.62	16.51 ±1.85	4.17 ±1.21	18.40 ±4.23	21.17 ±2.29	33.03 ±8.76
≥40	18.80 ±2.57	15.87 ±2.25	16.40 ±2.25	4.15 ±1.26	19.15 ±4.47	21.32 ± 2.24	32.76 ±8.61
	KW:2.724 p:0.436 >0.05	KW:4.231 p:0.238 >0.05	KW:6.914 p:0.075 >0.05	KW:9.391 p:0.025 <0.05	KW:12.418 p:0.006 <0.05	KW:3.613 p:0.306 <0.05	KW:6.630 P:0.085 >0.05

Gender							
Women	18.44 ±2.16	15.39 ±2.17	16.53 ±1.92	4.24 ±1.17	18.49 ±4.07	21.34 ± 2.12	33.25 ±8.90
Men	19.03 ±2.74	15.89 ±2.38	16.54 ±2.27	4.25 ±1.29	18.75 ±4.50	21.39 ± 2.31	33.29 ±8.33
	Z:-2.169 p:0.030 <0.05	Z:-2.174 p:0.030 <0.05	Z:-0.731 P:0.465 >0.05	Z:-0.305 p:0.760 >0.05	Z:-0.602 p:0.547 >0.05	Z:-0.261 p:0.794 >0.05	Z:-0.118 p:0.906 >0.05
Marital Status							
Married	18.93 ±2.63	15.85 ±2.32	16.40 ±2.20	4.13 ±1.26	19.40 ±4.32	21.30 ±2.36	31.87 ±8.54
Single	18.22 ±2.03	14.98 ±2.12	17.03 ±1.75	4.65 ±1.08	15.81 ±2.94	21.62 ± 1.60	38.64 ±6.30
	Z:-1.872 P:0.061 >0.05	Z:-2.642 P:0.008 <0.05	Z:-2.891 p:0.004 <0.05	Z:-3.661 p:0.000 <0.05	Z:-6.657 p:0.000 <0.05	Z:-1.273 p:0.203 >0.05	Z:-5.998 p:0.000 <0.05
Family Type							
Nuclear Family	18.69 ±2.54	15.72 ±2.33	16.55 ±2.08	4.19 ±1.25	18.69 ±4.28	21.40 ± 2.14	33.25 ±8.52
Extended Family	19.21 2.70	15.74 2.33	16.16 2.37	4.20 1.18	19.24 4.54	21.26 ± 2.67	31.74 ±8.77
Fragment-ed Family	18.39 1.46	14.91 1.90	17.65 1.49	5.00 1.06	16.08 3.21	21.33 ± 1.52	38.82 6.18
	KW:3.583 P:0.167 >0.05	KW:2.403 P:0.301 >0.05	KW:11.921 p:0.003 <0.05	KW:9.615 p:0.008 <0.05	KW:8.450 p:0.015 <0.05	KW:0.120 p:0.942 <0.05	KW:11.548 p:0.003 <0.05
Educational Background							
High school graduate	18.65 2.53	15.56 2.38	16.62 2.05	4.20 1.23	18.83 4.27	21.43 2.28	32.68 8.50
University Graduate	19.07 2.51	15.93 2.10	16.34 2.30	4.33 1.26	18.20 4.42	21.23 2.09	34.64 8.62
	Z:-1.327 p:0.184 >0.05	Z:-1.572 p:0.116 >0.05	Z:-0.984 P:0.325 >0.05	Z:-1.328 P:0.184 >0.05	Z:-1.602 p:0.109 >0.05	Z:-0.834 p:0.404 >0.05	Z:-2.038 p:0.042 <0.05
Employer							
Public Agency	18.70 ±2.47	15.61 ±2.31	16.52 ±2.11	4.28 ±1.20	18.51 ±4.36	21.34 ±2.20	33.60 ±8.65
Private Sector	19.51 ±2.96	16.32 ±2.18	16.70 ±2.36	3.85 ±1.55	20.00 ±3.71	21.62 ± 2.50	30.08 ±7.03
	Z:-1.776 P:0.076 >0.06	Z:-1.853 P:0.064 >0.05	Z:-0.786 P:0.432 >0.05	Z:-1.603 P:0.109 >0.05	Z:-2.112 P:0.035 <0.05	Z:-0.421 p:0.674 >0.05	Z:-2.113 P:0.035 <0.05

Length of Service							
1-10	18.57 2.26	15.36 2.10	16.86 1.77	4.61 1.01	16.87 3.94	21.30 2.08	36.78 8.28
11-20	18.91 2.66	15.92 2.50	16.25 2.43	3.98 1.33	19.87 3.94	21.33 2.29	30.69 7.71
21-30	19.47 3.25	16.42 2.16	16.11 1.99	3.47 1.12	23.52 2.89	22.52 2.81	25.05 3.80
31-40	19.00 4.58	15.33 0.57	16.33 1.52	2.33 1.52	22.00 6.24	21.00 1.73	29.33 5.50
	KW:4.267 p:0.234	KW:6.153 p:0.104	KW:8.160 p:0.043 <0.05	KW:39.163 p:0.000 <0.05	KW:70.639 P:0.000 <0.05	KW:4.880 P:0.181 <0.05	33.27 8.57
Position							
Employed by subcon-tractor	18.71 ±2.64	15.62 ±2.50	16.55 ±2.02	4.23 ±1.18	19.53 ±3.96	21.71 ±2.50	31.33 ±7.61
In perma-nent employment	18.78 ±2.42	15.54 ±2.11	16.58 ±2.14	4.34 ±1.22	17.63 ±4.53	21.06 ±1.89	35.52 ±8.96
Manager	19.16 ±2.64	16.83 ±2.18	16.16 ±2.64	3.74 ±1.54	20.36 ±3.17	21.48 ±2.42	29.35 ±6.93
	KW:1.363 P:0.506	KW:9.521 p:0.009 >0.05	KW:2.105 p:0.349 >0.05	KW:7.595 p:0.022 <0.05	KW:28.613 p:0.000 <0.05	KW:8.409 p:0.015 <0.05	KW:26.455 p:0.000 <0.05
Working Mode							
Full-time	18.68 ±2.51	15.64 ±2.26	16.52 ±2.14	4.25 ±1.22	18.63 ±4.28	21.44 ±2.21	33.24 ±8.63
Part-time	19.60 ±2.52	15.97 ±2.71	16.67 ±2.04	4.17 ±1.37	18.80 ±4.68	20.74 ±2.32	33.52 ±8.14
	Z.-2.683 p:0.007 <0.05	Z:-0.458 p:0.647 >0.05	Z:0.136 p:0.892 >0.05	Z:-0.028 p:0.978 >0.05	Z:-0.120 p:0.905 >0.05	Z:-1.691 p:0.091 >0.05	Z:-0.083 p:0.934 >0.05
Socio-eco-nomic condition							
Low	18.48 ±2.36	15.68 ±2.74	17.04 ±2.05	4.50 1.32	18.44 ±4.00	21.33 ±2.33	32.65 ±8.01
Medium	18.83 ±2.46	15.64 ±2.16	16.52 ±2.15	4.26 1.18	18.42 ±4.40	21.31 ±2.19	33.96 ±8.63
High	18.89 ±3.12	15.89 ±2.54	15.88 ±2.00	3.76 1.35	20.26 ±4.00	21.73 ± 2.28	30.10 ±8.38
	Z:-0.358 p:0.720 >0.05	Z:-0.089 p:0.929 >0.05	Z:-1.491 p:0.136 >0.05	Z:-1.163 p:0.245 >0.05	Z:-0.429 p:0.668 >0.05	Z:-0.323 p:0.747 >0.05	Z:-1.234 p:0.217 >0.05

Lived the longest period in							
Urban Area	18.75 2.50	15.60 2.27	16.47 2.12	4.24 1.23	18.67 4.30	21.42 2.23	33.29 8.54
Rural Area	19.02 2.73	16.30 2.57	17.15 2.17	4.25 1.29	18.39 4.60	20.94 2.13	33.10 8.91
	Z:0.-886 p:0.375 >0.05	Z.-1.975 p:0.048 <0.05	Z:-1.770 p:0.077 >0.05	Z:-0.158 p:0.0874 >0.05	Z:-0.383 p:0.701 >0.05	Z:-1.460 p:0.144 >0.05	Z:-0.306 p:0.760 >0.05

The study has found a significant difference between the participants' scores by age in the sub-dimension of ''self-directedness'' of TCI; according to post hoc Bonferroni test the highest score average in this sub-dimension was found in the age group of over 40 (19.15 ±4.47) (p<0,05). A statistically significant difference has also been found between the average scores obtained by age in the sub-dimension of ''persistence'' of MES, and the highest score in this sub-dimension was found in the age group of ≤ 30 (4.73 ±1.19). (p<0,05). The average scores of men participants in the sub-dimensions of ''novelty seeking'' and ''harm avoidance'' (19.03 ±2.74 and 15.89 ±2.38 respectively) are higher, and a statistically significant difference has been found between groups broken down by gender (p<0,05). Harm avoidance and reward dependence are effective personal traits in establishing close relations with other people; on the other hand, people characterised with lower harm avoidance are more extroverted. In our study, higher scores in the sub-dimension of harm avoidance indicate an increased extroversion due to attacks experienced. Research exists that have found a high difference between one's depressive mood and the dimensions of harm avoidance and self-directedness (Tezer and Arkar 2013; Gökdağ and Arkar 2016) This can be interpreted as an indication for the limited extent of the social network, relations and activities in the organisation. Lower persistence in older people can be attributed to responsibilities that increase with age and consequent risk avoidance.

Another result by marital status indicate that married participants have statistically significant higher average scores than single ones in the sub-dimensions of ''harm avoidance'' and ''self-directedness''. While the married participants had statistically significant higher scores in

the sub-dimensions of ‘’harm avoidance’’, ‘’self-directedness’’, it as in the sub-dimensions of ‘’reward dependence’’, ‘’persistence’’ and ‘’self-transcendence’’ where the single ones had statistically significant higher scores (p<0,05).

The study found a statistically significant difference between the score averages of participants in the sub-dimensions of ‘’reward dependence’’, ‘’persistence’’, ‘’self-directedness’’ and ‘’self-transcendence’’ broken down by family type. Post hoc Bonferroni test showed that the difference arose from those who expressed living in a fragmented family, and that participants living in this type of family had higher average scores in the sub-dimensions of ‘’reward dependence’’, ‘’persistence’’ and ‘’self-transcendence’’ compared to those living in other family types. On the other hand, it was also shown that participants who expressed living in an extended family had statistically significant higher average scores in the sub-dimension of ‘’self-transcendence’’ (p<0,05).

The study also demonstrated that participants with a university degree had statistically significant higher scores (34.64 / 8.62) in the sub-dimension of ‘’self-transcendence’’ than those with high school diploma (32.68 / 8.50) (p<0.05).

It was also found that the participants working in the private sector and those employed in a public agency had statistically significant higher average scores in the sub-dimensions of ‘’self-directedness’’ and ‘’self-transcendence’’, respectively (p<0,05).

As for the length of service of participants, the study found a statistically significant difference between the average scores of sub-dimensions of reward dependence, persistence and self-directedness (p<0,05). Post hoc Bonferroni test indicated that participants with a length of service between 1-10 years and those between 21-30 years had statistically significant higher average scores in the sub-dimensions of ‘’persistence’’/‘’reward dependence’’ and ‘’self-directedness’’, respectively (p<0,05). Another result is that the participants in managing positions had statistically significant higher average scores in the sub-dimensions of harm avoidance, self-transcendence and self-

directedness. On the other hand, personnel in permanent employment and those working under a sub-contractor had higher significant scores in the sub-dimensions of persistence and cooperativeness, respectively (p<0.05). The participants who expressed having lived the longest period in their life in an urban area had statistically significant higher average scores in the sub-dimension of harm avoidance than those who lived in a rural area (p<0,05). No other study has been found that matches up with the present study. But the results of our study match the results of previous studies in respect of effects of age-gender etc. on the exposure to mobbing (Dikmetaş et all.2011; Çivilidağ 2015)

Table 12: Mobbing Exposure Scale Average Scores of Participants by Some of their Characteristics

	Isolation from work	**Attack on professional status**	**Attack on Personality**	**Direct negative behaviours**	**Total scores**
Age					
≤30	1.10± 1.28	1.04± 1.29	0.91± 1.10	1.19± 1.33	1.04 ±1.22
31-34	1.95 ±1.22	1.98± 1.32	1.76± 1.12	1.92± 1.22	1.90± 1.18
≥35-39	2.39± 0.93	2.49± 1.06	2.08± 0.98	2.33± 0.96	2.33 ±0.93
≥40	2.26 ±0.86	2.34± 0.98	2.02± 0.88	2.25± 0.91	2.22± 0.80
	KW:30.297 p:0.000 <0.05	KW:38.078 p:0.000 <0.05	KW:38.495 p:0.000 <0.05	KW:24.469 p:0.000 <0.05	KW:33.960 p:0.000 <0.05
Gender					
Women	2.25± 1.05	2.40± 1.20	2.00± 1.05	2.24± 1.07	2.22 ±1.03
Men	2.03 ±1.00	2.03± 1.05	1.80± 0.97	2.02± 1.04	1.96± 0.94
	Z:-2.264 p:0.008 <0.05	Z:-3.606 p:0.000 <0.05	Z:-2.424 p:0.015 <0.05	Z:-2.395 p:0.017 <0.05	Z:-3.293 p:0.001 <0.05
Marital Status					
Married	2.45± 0.80	2.54± 0.91	2.19 ±0.84	2.42± 0.87	2.40 ±0.73
Single	0.99± 0.93	0.92± 0.96	0.83± 0.85	1.06± 0.97	0.92 ±0.91
	Z:-10.193 p:0.000 <0.05	Z:-10.454 p:0.000 <0.05	Z:-10.279 p:0.000 <0.05	Z:-9.386 p:0.000 <0.05	Z:-10.422 p:0.000 <0.05

Family Type					
Nuclear Family	2.16 ±1.01	2.23± 1.12	1.89± 0.97	2.18± 1.03	2.11± 0.96
Extended Family	2.44± 0.75	2.52± 0.90	2.25± 0.90	2.32± 0.85	2.39 ±0.74
Fragment-ed family	0.81± 0.93	0.78 ±0.93	0.73± 0.89	0.84 ±1.84	0.78± 0.92
	KW:38.019 p:0.000 <0.05	KW:39.010 p:0.000 <0.05	KW:39.079 p:0.000 <0.05	KW:32.709 p:0.000 <0.05	KW:38.491 p:0.000 <0.05
Education-al Back-ground					
High school	2.17 1.05	2.30 1.17	1.93 1.03	2.16 1.10	2.13 1.01
University	2.02 0.98	1.93 1.01	1.78 0.95	2.02 0.94	1.94 0.92
	Z:-1.941 p:0.052 >0.05	Z:-3.699 p:0.000 <0.05	Z:-2.066 p:0.039 <0.05	Z:-2.014 p:0.044 <0.05	Z.-2.308 P:0.021 <0.05
Employer					
Public Agency	2.12 1.04	2.18 1.15	1.89 1.03	2.10 1.06	2.06 1.00
Private Sector	2.23 0.90	2.35 1.01	1.88 0.75	2.29 1.02	2.22 0.87
	Z:-0.021 p:0.983 >0.05	Z:-0.306 p:0.760 >0.05	Z:-0.037 p:0.971 >0.05	Z:-0.204 p:0.839 >0.05	Z:-0.143 p:0.886 >0.05
Length of Service					
1-10	1.93 1.12	1.95 1.19	1.77 1.14	1.93 1.09	1.86 1.11
11-20	2.32 0.91	2.37 1.05	2.00 0.88	2.28 0.99	2.25 0.83
21-30	2.29 0.85	2.78 0.94	2.03 0.86	2.46 1.07	2.37 0.83
31-40	1.96 0.73	2.14 0.33	1.51 0.16	1.91 0.52	1.88 0.30
	KW:8.877 p:0.031 <0.05	KW:13.547 p:0.004 <0.05	KW:3.272 p:0.352 >0.05	KW:5.295 p:0.151 >0.05	KW:7.321 p:0.062 >0.05
Position					
Em-ployed by Sub-con-tracter	2.03 1.22	2.19 1.36	1.73 1.12	2.05 1.27	1.99 1.18
In perma-nent em-ployment	2.28 0.88	2.28 0.98	2.10 0.93	2.24 0.89	2.21 0.84

Manager	1.67 0.45	1.66 0.40	1.43 0.33	1.76 0.51	1.63 0.34
	KW:12.997 p:0.002 <0.05	KW:10.685 p:0.005 <0.05	KW:16.433 p:0.000 <0.05	KW:9.324 p:0.009 <0.05	KW:12.546 p:0.002 <0.05
Working Mode					
Full-time	2.10 1.02	2.18 1.14	1.86 1.01	2.10 1.04	2.05 0.99
Part-time	2.35 1.06	2.29 1.11	2.11 0.95	2.31 1.19	2.27 1.01
	Z:-1.403 p:0.160 >0.05	Z:-0.587 p:0.557 >0.05	Z:-1.265 p:0.206 >0.05	Z:-0.951 p:0.342 >0.05	Z:-1.455 p:0.146 >0.05
Socio-economic condition					
Low	1.28 1.29	1.34 1.38	1.22 1.26	1.39 1.35	1.28 1.26
Medium	2.29 0.86	2.37 0.99	2.06 0.91	2.29 0.90	2.25 0.84
High	2.42 0.89	2.39 1.00	1.82 0.68	2.20 0.97	2.25 0.75
	KW:29.410 p:0.000 <0.05	KW:29.076 p:0.000 <0.05	KW:25.648 p:0.000 <0.05	KW:20.761 p:0.000 <0.05	KW:28.014 p:0.000 <0.05
Lived the longest period in					
Urban area	2.12 1.04	2.20 1.16	1.87 1.01	2.13 1.08	2.07 1.01
Rural area	2.17 0.91	2.09 0.87	2.07 0.96	2.03 0.79	2.09 0.83
	Z:-0.226 p:0.821 >0.05	Z:-0.805 p:0.421 >0.05	Z:-1.080 p:0.280 >0.05	Z:-0.801 p:0.423 >0.05	Z:-0.023 p:0.982 >0.05

The study found a statistically significant difference between average scores in all the sub-dimensions of MES broken down by age groups ($p<0.05$). The post hoc Bonferroni test revealed that the difference resulted from the age group of ≥35-39, and that this age group had statistically significant higher MES average scores than other age groups ($p<0,05$).

Data broken down by gender and marital status show that women and married participants had statistically significant higher average scores than men in all the sub-dimensions of MES ($p<0,05$).

By family type of participants, the study found a statistically significant difference between the average scores in all the sub-dimensions of MES ($p<0,05$). The post hoc Bonferroni test revealed that this difference resulted from those who reported living in an extended family, and that this group had statistically significant higher average scores than other family types ($p<0,05$).

The study found a statistically significant high difference between the average scores of the participants with high school diploma in the sub-dimensions of attack on professional status, attack on personality and direct negative behaviours. The post hoc Bonferroni test revealed that this difference resulted from the participants with high school educational background ($p<0,05$).

As far as the length of service is concerned, the study found a statistically significant difference between the scores obtained in the sub-dimensions of isolation from work and attack on professional status. Hence, personnel with a length of service of between 1-20 years and those between 21-30 years had higher scores, respectively, in the sub-dimensions of isolation from work and attack on professional status. According to post hoc Bonferroni test, this difference resulted from the personnel with 11-20 years of service time ($p<0,05$).

By work position, the study found a significant difference between the score averages in all the sub-dimensions of MES, and it was shown that personnel in permanent employment had statistically significant higher scores than the employees in other positions. The post hoc Bonferroni test showed that this difference resulted from the personnel in permanent employment ($p<0,05$). Guarantee and certainty arising from a permanent position may cause personnel employed under a permanent contract to tend to be more aggressive than the personnel in other positions.

The study found that the participants with a higher socio-economic level had statistically significant higher average scores in the sub-dimensions of isolation from work and attack on professional status

than those with low and medium socio-economic condition. On the other hand, personnel with medium socio-economic conditions had statistically significant higher average scores in the sub-dimensions of attack on personality and direct negative behaviours than those with low and high socio-economic conditions ($p<0,05$). According to post hoc Bonferroni test, the difference resulted from personnel with medium socio-economic conditions ($p<0,05$).

Linear regression analysis was used to assess the effects of a managing position on the temperament and character traits and exposure to mobbing.

Table 13: Effects of a managing position on temperament and character traits

	R^2	β	Beta	t	p	%95 GA
Novelty Seeking	0,002	0,413	0,045	0,870	0,385	-0,520-1,346
Harm Avoidance	0,021	1,253	0,146	2,878	0,004	0,397-2,110
Reward Dependence	0,003	-0,406	-0,051	-1.000	0,318	-1,204-0,392
Persistence	0,015	-0,551	-0,121	-2,381	0,018	-1,005- (-0,096)

The managers among participants are indicated with 1 and non-managing employees with 0. The R^2 value regarding the effects of being in a managing position on the sub-dimension of harm avoidance is 0.021; 2.1% of the change (harm avoidance) in the significant dependent variable is explained by the independent variable (being in a managing position) included in the model.

β values show us to what extent each predictor variable affects the dependent variable when the effects of all the other predictor variables have been fixed. In our study beta value is 1,253, and being in managing position has a positive effect on the independent variable of harm avoidance. In other words, the results indicate that employees in managing position avoid harmful situations more than others.

The R^2 value regarding the effects of being in a managing position on the sub-dimension of persistence is 0,015; 1.5% of the change in the significant dependent variable (persistence) is explained by the independent variable (being in a managing position) included in the model.

β values show us to what extent each predictor variable affects the dependent variable when the effects of all the other predictor variables have been fixed. In our study beta value is – 0,551, and being in managing position has a negative effect on the independent variable of harm avoidance. In other words, the results indicate that employees in managing position have lower persistence. Status affects personality pathologies, or it may be that individuals with these personality traits hold managing positions more than others.

Table 14: Effects of a managing position on exposure to mobbing

	R^2	β	Beta	t	p	%95 GA
Isolation from work	0,001	-0,162	-0,032	-0,687	0,493	-0,520-1,346
Attack on professional status	0,01	-0,133	-0,025	-0,529	0,597	-0,627-0,361
Attack on personality	0,000	-0,072	0,746	-0,325	0,746	-0,505-0,362
Direct negative behaviours	0,000	0,067	0,013	0,285	0,776	0,398-0,533
Total scores	0,001	-0,170	-0,034	-0,738	0,461	-0,623-0,283

The regression analysis showed that holding a managing position has no effect on exposure to mobbing. Mobbing can occur from top to bottom, from bottom to top or horizontally fom an employee to a co-worker in equal positions. Holding a managing position may not have a dissuasive effect in respect of being targeted by mobbers; in other words managers can also be victimised by mobbing perpetrators.

If an employee in a managing position has no chances to be appointed to a higher position, competition and consequently mobbing behaviours disappear.

CHAPTER 7
CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

7.1. CONCLUSION

Psychological harassment is a phenomenon to which everybody can be exposed at working settings in our country or all over the world. Research has clearly shown that psychological harassment has major impacts on every individual no matter whether they are perpetrators, victims or witnesses as well as on families, societies, employers and national economies. Little research has been performed in our country on the rate of mobbing and its outcomes, and we have an insufficient body of knowledge on its effects on the workplace, especially its effects that can lead to serious health disorders and even to suicides. Legal sanctions are important, but more important are individual sanctions, awareness raising, ethical codes and clear-cut job definitions and responsibilities for employees.

Given the damages psychological harassment causes, the best way to combat it is to introduce preventing measures. To this effect, training and information programmes should be designed with seminaries including the legal dimension of the phenomenon to raise awareness with employees and employers. It is of great importance that personnel specialised in mobbing be available at working settings. Clauses addressing mobbing should be integrated into collective labour agreements. On the other hand, publications specific to this phenomenon such as brochures should be published by employers, labour unions etc., and research should be undertaken at regular intervals to determine the extent of mobbing at a workplace. It is especially of essential importance that legislations and rules should be adopted in the legal system as well as institutions and organisations, in respect of which the victims can prove the abuse they are exposed to. Detailed daily records giving people room for discussion in use in developed countries should also be adopted in our country. Certain specific measures are suggested to combat psychological abuse at workplace. Human resources units in the public institutions and organisations should create systems allowing that objective decisions are taken based on equal opportunities, and employers should take measures to combat mobbing among their employees. Workplaces should regularly

be inspected by mobbing specialists, and workplaces with no mobbing or those with a lower mobbing rate should be rewarded. Besides, NGOs, academicians, judicial professionals, labour unions, politicians and law-making actors should be aware of their responsibilities.

It is a known fact that managers and subordinate employees can equally be targets of mobbing behaviours. Our study has also found that employees holding a managing position could also be targeted by mobbing perpetrators. It depends on the cause of mobbing. Mobbing can occur from top to bottom, from bottom to top or horizontally fom an employee to a co-worker in equal positions. Holding a managing position may not have a dissuasive effect in respect of being targeted by mobbers; in other words managers can also be victimised by mobbing perpetrators. Every employee in any workplace regardless of her/his position should therefore be provided with training on mobbing.

In spite of the training for the mobbing, the routine works in municipalities are performed in due course and order. Once the existence of mobbing has been detected at the workplace, the top management should establish a closer relationship with the employees, providing a listening ear to the problems and proposing solutions and increasing the personnel's motivation by preventing mobbing or at least reducing it. Higher motivation would then pave the way for better services. It is expected and desired that personnel in managing positions should take more risks. But personnel in managing positions may tend to avoid harmful situations because of the authority of the top managers to appoint and dismiss personnel at managing positions any time at their discretion, without knowing the leadership and personality traits of the personnel in managing positions. Appointing managers in a process where they are duly assessed and evaluated through observation and interview methods would decrease mobbing and harm avoidance, and employees would then tend to take more risks, which, in turn, would motivate the personnel in managing positions and lead to faster and better performance in institutions and organisations. Motivated managers, on the other hand, would in turn stimulate and encourage the municipal employees and lead to better municipal services. Individuals who tend to avoid harm more than others have lower persistence. Instead of avoiding harm, individuals tend to take more risks parallel to the authority granted,

which has an increasing effect on persistence. For this reason, individuals who will be recruited for or appointed to managing positions should also be evaluated in terms of the dimension of persistence. Motivation at a workplace increases parallel to the peace and quiet prevailing in the environment. Peaceful environments where motivation is high are those where mobbing has been prevented, reduced or eliminated.

Similar considerations, activities and trainings in all institutions and organisations, especially in those with a politically charged environment, would lead to a reduction in mobbing, a peaceful environment and more motivation at workplace. Position has no effect on mobbing behaviour; superiors, subordinates or employees at equal positions can perpetrate mobbing. Its root cause lies in one's personality traits. Personality traits should especially be evaluated in this respect in the criteria that apply to employees to be promoted to senior positions. Competition in an organisation leads to mobbing, and clear-cut criteria for working, promotions etc. lead to positive and success-centred competition. Studies can be performed as to how constructive competition should be handled and what should be done to this effect. After a while, harm avoidance and reward dependence do no more serve the purpose, or individuals with reward dependence who are mostly appointed to managing positions do not perpetrate mobbing any more. Taking this fact into account in appointing personnel to higher positions reduces mobbing behaviours in the organisation. Harm avoidance can be correlated with mobbing. Generally, employees in managing positions may avoid mobbing others not to take risks and maintain their positions. Increased loyalty to company leads to reduced mobbing, and consequently employees take more risks, which, in turn, leads to success in the organisation. When a reward is no more offered, reward dependence ceases, and novelty seeking declines or ceases when there is no higher positions to be offered. Managers do not tend to mob others in cases where there are no managers in higher positions, in which case there is no competition. When managers have no prospects of being appointed to higher positions, rivalry ends, as a result of which nobody tends to mob others.

7.2. Recommendations

Further research should be performed to investigate mobbing in different business lines to compare diverse organisational structures;

Similar studies should be performed especially in organisations with a politically charged environment and personnel working in different fields of activity such as municipalities;

It should be analysed whether there is a need to train the managers at the workplace in respect of mobbing, and the effectiveness of training programmes, if any, should be evaluated;

In the process of recruitment and selection of personnel, prospective employees should be evaluated in terms of predisposition to be a mobbing perpetrator or a victim of mobbing behaviours;

Training should be provided in regular intervals through pilot institutions that provide training in psychological abuse;

Further research should be conducted to investigate mobbing victims and their families;

Telephone help lines should be set up to provide counselling on mobbing;
Further studies to be conducted on mobbing in different institutions and organisations with samples consisting of people from different social segments, age groups and educational backgrounds will provide insights into the correlation of personality traits with being involved in mobbing behaviours either as a perpetrator or a victim.

REFERENCES

Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) ile bireysel ve kurumsal mücadele için öneriler. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(2), 33-38.

Akgeyik T.,Delen G M., Uşen Ş. (2013). Çalışma yaşamında psikolojik taciz. Ankara.1. baskı

Aktop, N.G.(2006), Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri, İletişim Bölümleri Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Altunay E., Oral G., Yalçınkaya M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. Sakarya University Journal of Education, 4/1. ss. 62-80.

Arslan. F.(2014). An İnvestigation into student teacher concerns: probable changes caused by methodology classes and teaching practise. Doktora Tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çukurova Üniversitesi. Ankara.

Avcı U., Kaya,U. (2010). Yıldırma (Mobbing) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi. C.XII. S.II,

Baş N.,Oral T. MOBBİNG DAVRANIŞI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİYLE İLİŞKİSİ timucinoral.com/PDF/Mobbing_ve_Kişilik. pdf erişim. Eylül 2018

Baltaş, A. (2003). Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma. http://www. baltas-baltas.com /makaleler.asp?makaleid=166. (Erişim Tarihi: Mayıs 2018))

Baltaş, Acar ve Baltaş, Z. (2000) Stres ve Başa Çıkma Yolları, 20. Baskı, İstanbul:Remzi Kitapevi

Başaran, İ. E. (1991), Örgütsel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara.
Başaran, İbrahim Ethem (2000), Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Feryal Matbaası, Ankara.

Batıgün, A. Durak ve Şahin, H. N , (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları için iki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu", Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt.17, No.1, 2006, ss.32-45

Baykal AN. (2005) Yutucu Rekabet. Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze. İstanbul: Sistem Yayıncılık

Breard, R. ve Pator, P. (2002). Harcelements: Les Reponses, Paris: Editions Liaisons.

Cüceloğlu, D. (2003), İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Çalış. M ., Tokat. B., (2013).Örgüt Yapısı Ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği . Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 68.4. ss. 103 – 120

Chen WC, Hwu HG, King SM, Chiu HJ, Wang JD.(2008) Prevalence and determinants of workplace violence of health care workers in a psychiatric hospital in Taiwan. J Occup Health . 50: 288-293.

ÇASGEM. İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi. 2013.

Çelebi N., Taşçı K .G (2014) Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma):Nitel Bir Araştırma. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama Journal of Education and Humanities: Theory and Practice Cilt (Vol): 5 Sayı (No): 9 Bahar (Spring) 2014, 43-66

Çobanoğlu, Ş (2005). Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri, İstanbul: Timaş Yayıncılık

Çivilidağ.A., (2015). Farklı Örgütsel Yapılarda İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbıng) Yaygınlığı, Önlenmesi Ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi / Dumlupınar University Journal Of Social Sciences. 46

Day, V. David ve Bedeıan, G. Arthur (2001). Work climate and Type A status as predictors of job satisfaction: A test of the interactional perspective. Journal of Vocational Behaviour.38.1: ss.39-52.

Davenport, Noe, Schwartz, D. Ruth ve Ellıot, P. Gail. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, (Çeviren: Osman Cem Önertoy), İstanbul: Sistem Yayıncılık

Demirci, M. Kemal, Derya Özler ve Birsen Girgin (2009), "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize(Mobbing) Etkileri; Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama", Journel of Azerbaijani Studies, 10 (1-2), 14-37.

Dikmetaş.E., Top.M.,Ergin. G. (2011).Asistan Hekimlerin Tükenmişlik Ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. Türk Psikiyatri Dergisi. 22.3.ss:137-149

Durna, U (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki ilişki Üzerine Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi. 11.1. ss.191-206.

Durna, U. (2005).A ve B Tipi KiÇilik Yapıları ve Bu KiÇilik Yapılarını Etkileyen Değişkenler Üzerine Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.19.1.ss.275-291.

Eroğlu, Feyzullah (2009), Davranış Bilimleri. Beta Basım A.Ş., İstanbul.

Gary. N. ve Naıme, R. (2003). The Bully at Work, Illinois: Sourcebooks

Gökdağ, C.,Arkar H. (2016).Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Bilişsel Kuram Arasındaki İlişkilerin Majör Depresyon Tanılı Hastalarda ve Sağlıklı Bireylerde İncelenmesi . Türk Psikiyatri Dergisi . 27(4). Ss. 257-65

GÖKÇE, A.T.(2006), İş Yerinde Yıldırma:Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayımlanmamış Doktora Tezi,Ankara.

Gray Namie, (2017). Research from The Workplace Bullying & Trauma Institute", U.S.

Hostile Workplace Survey 2000, (Çevrimiçi),http://www.workdoctor.com/home/twd//employers/res/surv20000qv.html,,23

Gurbetoğlu A.(2015). Bilimsel araştırma yöntemleri, İstanbul Ticaret Üniversitesi: İstanbul

Gürhan N.(2013) A dan Z ye Mobbing. Akademi Yayınevi. Ankara

Gürhan.N., Kabataş. E.(2010). Mobbing (Manevi Taciz-Psikolojik Şiddet) ve Hemşirelik. IV. Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Kongresi (Uluslar arası katılımlı) . 24-26 Haziran.Samsun.

Gürhan.N., (2012). Mobbingin Ruh Sağlığı Üzerine Etkileri. II. Uluslararası VI Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Kongresi. Erzurum.

Hirigojen, M.F.(2001) Le harcelement moral dans la vie professionnelle. Paris:Syros

Köse, S., Sayar, M.K, Ak, İ., Aydın, N., Kalelioğlu, Ü., Kırpınar, İ., Reeves, R.A., Przybeck, T.R., Cloninger, C.R.(2004) Mizaç Karakter Envanteri (Türkçe TCI): Geçerlik ve güvenirliği ve faktör yapısı Klinik Psikofarmakoloji Bülteni, ss:107-131

Kutanis, Rana, (2009), Örgütlerde Davranış Bilimleri, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Köse, S. ve Uysal Ş (2010), “Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği” Celal Bayar Ünv. Sosyal Bilimler Dergisi 8(1), 261-276. KÖSE, H .(2006). “Örgüt İçi İletişimde Negatif Bir Olgu: Psikolojik Yıldırma ve Sistemli Bir “Ötekileştirme” Süreci Olarak Mobbing. 2.Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu, 24-26 Nisan, Kocaeli. ss.281-292.

Lavrence, C. (2001). Social Psychology of bullying in the woekplace. Bulding a Culture of Respect-Managing Bullying at Work. N.Tehrani (Ed). London: Taylor and Francis, 61-76

Leyman, H. (1996). The Content and development of mobbing at work. European Journal Of Work And Organizational Psychology. 5(2), 165-184 Leyman, H. ve Gustafsson, A. (1996). mobbing at work and the development of post travmatik stress disorder. European Journal Of Work And Organizational Psychology. 5(2), 251-275

Namia, G. ve Namia, R. (2003). The bully at work; what you can do stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Naperville:Sourcebooks.

Mak AS, Mueller J. (2000). Effects of Occupational Stressors on Depressive Symptoms During Organisational Restructuring, Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems. Brisbane: Griffith University. s.256□260.

Okutan, E. (2010), Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya.

Okutan E.,Sütütemiz N. (2015). Mobbing (Yıldırma) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi. X.1

Okumuşoğlu S.(2017). Sosyal Baskınlık Yöneliminin Kişilik Özellikleriyle İlişkisi. 5.12. 881 www.ulakbilge.com (Ulaşım Eylül 2018).

Ödemiş, S (2011), Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Ötken, Ayşe Begüm ve Tuna Cenkci (2013), Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Öneri Dergisi, Cilt10, s, 41-51.

Özdemir, M. ve Açıkgöz, B .(2007). Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Bildiriler Kitabı., 25-27 Mayıs Sakarya, ss.911-918.

Palaz.S.(2008) İş yerinde psikolojik taciz (mobbıng)davranışları üzerine bir araştırma; bandırma örneği “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.Cilt:10 Sayı:4 ,

Praqnjic N, Males-Bilic L, Begavlic A, Mustajbegovic J. (2006). Mobbing, stres, and work abilitiy index among physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey study. Croat Med J . 47: 750-758.

Sabuncuoğlu, Z ve Tüz M. (2003). Rgütsel Psikoloji. Bursa: Furkan Ofset. ss: 340. Oshagbemi, T.(2000). Satisfaction with co-workwers behavior. Employee Relations, 22 81).ss: 88-106

Sürgevil O, Fettahlıoğlu ÖO, Gücenmez S, Budak G, Budak G.(2007). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi . 17: 36-28.

Sönmez, V., Alacapınar F. (2011). Örneklendirilmiş Bilimsel Raştırma Yöntemleri. Anı yayıncılık 1. Baskı. Ankara

Şahin H.N., Basım H.N., Akkoyun N (2011). A-Tipi Kişilik ve Stres İlişkisinde Üç Önemli Bileşen: Öfke, Etkisiz Başa Çıkma ve İş Saplantısı. Türk Psikoloji Dergisi. 26 .68.ss: 31-44

Şimşek, M.Şerif, T. Akgemci ve A.Çelik (2008), Davranış Bilimlerine Giriş veÖrgütlerde Davranış, Gazi Kitabevi, Ankara.

Tezer, N.,Arkar, H. (2016) Sosyal ilişkilerde kişilik özellikleri etkili mi? Sosyal ağ, yalnızlık ve algılanan sosyal desteğin aracı etki olarak incelenmesi . Anatolian Journal of Psychiatry 14.ss. 46-52

Tınaz, P.(2006). İşyerlerinde Psikolojik Taciz: Mobbing, İstanbul, Beta Basım Yayım

Tigrel EY, Kokalan O. (2009). Academic Mobbing in Turkey. International Journal of Social and Human Sciences .3: 1028-1036.

Tokat, B ve İ.C Aşkun (2003), İşletmelerde Yönetim ve Örgüt, (İstanbul: Eğitsel Yayın).Okutan, E ., Sütütemiz , N.(2015). Mobbing (Yıldırma) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi. X . I

Tutar, H (2004). “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı” Yönetim Bilimleri Dergisi, (2-2).
101-128.

Tunalı, S., Gözü,Ö., Özen,G. (2016). Nitel Ve Nicel Araştırma Yöntemlerinin Bir Arada Kullanılması “Karma Araştırma Yöntemi”. Ekurgu. Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslar arası Hakemli Dergisi. 24.2.

Tüzel E. (2009). Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Gazi Eğitim Fakültesi Örneği (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Ankara,

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara: TBMM Basımevi.

Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Adalet Dergisi, 45, 188-223

Tınaz, P. (2013). Çalışma Psikolojisi Boyutlarıyla Mobbing Tanım ve Tanı, (Editör: İ. Akgün) içinde, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı (s. 21- 35). Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Yiğitbaş Ç, Deveci SE. (2012). Sağlık çalışanlarına yönelik mobbing. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi . 42:23-28..

Zencir G.(2012). Literatürde mobbing nasıl yer alıyor? Ses’li Kadınlar Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Kadın Dergisi . 1: 26-33.

İnternet: Devlet Memurları Kanunu,URL: http://www.webcitiation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.mevzuat.gov.tr%2FMevzuat Metin%2F1.5.657.pdf&date=2018-05-16,Son Erişim Tarihi:10.04.2018

İnternet:Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, URL: http://www.webcitiation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.tbmm.gov.tr%2Fanayasa% 2Fanayasa82.pdf&date=2018-05-16,Son Erişim Tarihi:10.04.2018

İnternet: Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik.

URL: http://www.webcitiation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.mevzuat.gov.tr%2FMevzuat Metin%2F3.5,836525.pdf&date=2018-05-16,Son Erişim Tarihi:10.04.2018

İnternet: İş Kanunu URL:http://www.webcitiation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.mevzuat.gov.tr%2FMevzuat Metin%2F1.5.4857.pdf&date=2018-05-16,Son Erişim Tarihi:10.04.2018

Vartia M.workplace Bullying-AStudy on the Environment, Well-being andHealth;People and work Research eports 56;Finnish institude of OccupationalHealth;Helsinki; 2002

Yavuz ,H.(2007), Çalışanlarda Mobbing(Psikolojik Şiddet)Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Yıldırım, A., YILDIRIM, D., (2007), “Mobbing in the Workplace by peers and managers: Mobbing Experienced by nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and Its Effect on Nurses”, Journal of Clinical Nursing, 16(8), 1444-1453.

Yıldırım,D., YILDIRIM A.,TİMUÇİN, A.(2007), “Mobbing Behaviors Encountered by Nurse Teaching Staff”, Nursing Ethiccs,14(4).
Yücetürk. E Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing. (Çevrimiçi), http://

www.bilgiyönetimi.org, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2017, s. 1-9

Nitel Araştırma Yöntemi | Araştırma Yöntemleri. arastirmayontemleri.org/nitel-arastirma-yontemi. Erişim tarihi. 05.05.2018

Araştırma teknikleri, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi. Milli Eğitim Bakanlığı: Ankara (2006)

ANNEXES

Annex 1: Data Collection Form

Dear Participant,

Below are the questions regarding the study we plan to perform to investigate the Relationship of Personality and Temperament with Mobbing in Local Governments in terms of socio-demographic variables. Your answers to the questions in the questionnaire and scales will only be used for the study and will in no way shared by the researchers with third persons. The researchers will ensure that the data obtained will be handled in compliance with the principle of confidentiality. In respect of the reliability of the study, please answer all the questions in a sincere and honest way; this will help us to obtain representational results.

I thank you in advance for your interest in our study and your sincere answers.

Yours faithfully,

Doctoral Student
Tarık ERDEM
Near East University
Sosyal Bil. Ens. İşletme ABD

Thesis Advisor
Assoc. Prof. Dr. Nermin GÜRHAN
Near East University
Department of Business Administration

SOCIO-DEMOGRAPHIC INFORMATION

1. How old are you? ……..

2. Gender Woman ( ) Man ( )

3. Marital Status Married ( ) Single ( ) Widow/er ( ) Divorced ( )

4. Family Type Nuclear ( ) Extended ( ) Fragmented ( )

5. Last school completed:

6. Profession:

7. Your employer:
   Public Agency ( ) Private sector ( ) Other ( ) ……..

8. The unit you are working in:

9. Length of service in this job:

10. Your current position:

11. Have you received training specific to your position?
    No ( ) Yes ( ) If yes, how long and where?

12. Mode of work:

13. Your social security provider:
    Government fund ( ) Social Security Agency ( ) Green Card ( ) Other ( )

14. Self-perceived Socio-economic level Low ( ) Medium ( ) High ( )

15. Where did you live in your childhood? Urban area ( ) Rural area ( )

16. Where have you resided the longest in your life?
    Urban area ( ) Rural area ( )

17. Have you had a negative experience with any of your superiors?
    Yes ( ) No ( ) If yes, please explain with how and how?

18. Have you had a negative experience with any of your subordinates?
    Yes ( ) No ( ) If yes, please explain with how and how?

19. What, do you think, is your most positive characteristic?
    (Please describe in one sentence)

20. What, do you think, is your most negative characteristic?
    (Please describe in one sentence)

21. Could you describe what mobbing is?

22. Have you ever been mobbed in any way?

23. What are the mobbing factors in your opinion?

24. Is it possible to prevent mobbing?
Yes, ( ) Please explain in a few sentences.
No, ( ) Please explain in a few sentences.

25. What do you think are the effects of mobbing on employees? (Please explain briefly)

26. What do you think have been the effects of mobbing in the organisation you are working in? (Please explain briefly)

27. Has there been anybody who left the company because of mobbing? (Please explain briefly)

Annex 2: Interview Form

Please introduce yourself to us (What are your characteristics?)

What do you think is mobbing? (How would you describe it?)

By whom have you been mobbed?

Do mobbing behaviours continue at the moment?

Why do you think the mobbers perpetrated mobbing to you?

Have you informed the senior management?

Has the senior management supported you?

What effects do you think mobbing has had on you?

Have you received support? If yes, from whom?

Have you suffered from mental disorders? If yes, what type of disorders?
Have you received support?

Temperament and Personality Inventory

(Turkish TCI)

You will find statements that can be used by individuals while defining their attitudes, opinions, interests or their personal feelings in this survey form.

Each statement can be responded as TRUE or FALSE. Please read the statements and decide which option mostly describes you. Please try to define how do you USUALLY behave and feel in general but not only at this moment.

Please fill out this survey form alone. Please answer all questions.

HOW TO FILL OUT THE SURVEY FORM

It will be sufficient to circle only “T” or “F” option in each question in order to respond

An Example:

EXAMPLE

TRUE	FALSE	
I know how to fill out this survey form.	T	F

(If you know how to fill out this survey form, circle “T” in order to indicate that the statement is “TRUE”.)

****

Please read all of the statements but don’t lose too much time while responding.

Please try to respond each statement even though you are not sure about the answer.

Please remember that there are no correct or incorrect answers and please indicate your personal opinion and feelings.

Copyright © 1987 1992 C. R. Cloninger Turkish TCI © 2001 Samet Köse Kemal Sayar

Turkish TCI authorship rights belong to Samet Köse and Kemal Sayar. Any kind of usage without permission of the authors shall cause violation of the rights arisen out of authorship and is not an ethical conduct.

1. I usually try new things just for fun or excitement although many people may think that it is loss of time. T F

2. I generally trust that everything will be fine even in any situation that may make others worry. T F

3. Mostly I am affected deeply by a nice speech or poem. T F

4. Mostly I think I am a victim of circumstances. T F

5. I generally accept others as they are even though they are sometimes highly different than me. T F

6. I believe in miracles exist. T F

7. I like paying back the ones who heart my feelings. T F

8. When I am concentrated on something I mostly cannot realize how the time flew. T F

9. I mostly think that my life scarcely has a goal or a meaning. T F

10. I want to assist people about the problems that can be encountered by everyone. T F

11. Perhaps I can achieve much more than I do but I don't believe any benefit of unduly forcing myself in order to reach something. T F

12. Although others think that there is nothing to worry about, mostly I feel uptight and worried in an unknown environment. T F

13. I mostly care about what I feel at that moment when I am doing something without regarding how it was made earlier. T F

14. I generally work in my style despite leaving it to the desires of others. T F

15. Mostly I feel so connected to the people around me as if there were no distance between us. T F

16. I generally do not like people who have different opinions than me. T F

17. My natural reactions usually based on the good habits I've developed. T F

18. I would do anything legal to be a rich and famous one even though I would lose trusts of most of my former friends. T F

19. I am more prudent and controlled in comparison many others. T F

20. I mostly have to leave what I am doing since I am worried about that many things may go wrong. T F

21. I like discussing my life and my feelings explicitly with my friends despite keeping them to myself. T F

22. I have less energy than many others and get tired sooner. T F

23. I am called "preoccupied" since I forget everything when I am too much focused on the thing I am doing. T F

24. I rarely feel my safe free in selecting what I want to do. T F

25. I mostly consider the feelings of others as much as mine. T F

26. I generally prefer to do something a bit risky (driving around steep hills and hairpin turns) rather than staying silent and immobile for several hours. T F

27. I generally avoid meeting strangers since I don't trust people I don't know. T F

28. I like to satisfy others as much as I can. T F

29. I prefer former "experienced and correct" methods more than "new and developed" methods while I am working. T F

30. I generally cannot perform any works in accordance with their order of importance due to lack of time. T F

31. I mostly perform works to contribute in protection of animals and plants. T F

32. Mostly I wish to be more intelligent than others. T F

33. I feel satisfied when my opponents suffer. T F

34. Any time, I like to be orderly and to stipulate rules for people. T F

35. It is hard for me to concentrate on the same interest for a long time, since I am mostly distracted. T F

36. Applying something repeatedly made me to gain mighty habits rather than instant impulses or suggestions. T F

37. Generally I am so determined that I continue on working even though others give up. T F

38. I admire many things that cannot be explained scientifically in life. T F

39. I have many bad habits I wish to quit. T F

40. I mostly accept someone to find a solution for my problems. T F

41. I mostly spent money until my cash finishes or I extremely debited by using loans. T F

42. I think I will be very lucky in future. T F

43. When I have ailment or distress I recover highly later than the others. T F

44. I don’t always bather being alone. T F

45. I mostly experience unexpected insight or understanding gleams when I feel I am relaxed. T F

46. I don’t care whether others like me or my way of conduct or not. T F

47. I generally try to obtain whatever I want for myself since it is not possible to satisfy everyone. T F

48. I am not patient against the people who do not agree with my opinions. T F

49. I can hardly say that I understand many others well. T F

50. You are not obliged to be an imposter in order to be successful in trading. T F

51. Sometimes I feel myself so connected to nature that everything looks like a part of a single living organism. T F

52. I am mostly a good listener than a speaker in conversations. T F

53. I get angry more sooner than the others. T F

54. When I have to meet a group of strangers, I am highly embarrassed than the others. T F

55. I am more sentimental than many of others. T F

56. Sometimes I feel that I have a “sixth sense” that makes me foresee what will happen. T F

57. When somehow someone hurts me generally I try to avenge. T F

58. Mostly the effects out of my control determine my attitudes. T F

59. I try to step forward to my goals every day. T F

60. Mostly I wish to be more powerful than the others. T F

61. I prefer to think about for a long time before I decide what to do. T F

62. I work harder than many of the others. T F

63. Since I get easily tired mostly I need some naps or additional resting time. T F

64. I like to serve others. T F

65. I always think that everything will be fine without considering temporary problems that I should cope with. T F

66. Even though I have saved a lot of money I hardly enjoy to spent money for myself. T F

67. Mostly I am calm and safe in any situation when others feel themselves physically in danger. T F

68. I like to hide my problems to myself. T F

69. I see no harm to discuss my personal problems with anyone I know a few or for a short time. T F

70. I enjoy staying at home despite traveling or exploring new places. T F

71. I think it is incisive to help weak people who cannot even help themselves. T F

72. Although they were unfair to me, I wouldn't reach cognitive peace if I become unfair them. T F

73. People mostly tell me how they feel. T F

74. Mostly I wish to be young forever. T F

75. Generally I feel more sadness than many others when I lose a close friend. T F

76. I sometimes feel that I am a part of an object which has no end and limit in time and space. T F

77. I sometimes feel a connection to others which cannot be put into words to tell others. T F

78. Even though they were unfair to me in the past, I try to consider the feelings of the others. T F

79. I like people to make whatever they like without rigid rules and regulations. T F

80. When I meet a group of strangers, I continue to be easy and frank although they are told not to be friendly to me. T F

81. I am generally more worried than others about everything will go bad in future. T F

82. I generally think each aspect in detail before I take a decision. T F

83. I think it is more important to be cordial and thoughtful against others rather than being practical and hard. T F

84. I mostly have a strong integrity feeling with the things around me. T F

85. Mostly I wish to have powers like “Superman”. T F

86. Others control me too much. T F

87. I like to share what I have learned with others. T F

88. Religious experiences made me to understand the real objective of my life. T F

89. Mostly I have learned many thing from others. T F

90. Repeatedly practices provided me the opportunity to be good and successful in many issues. T F

91. Although I know that what I am telling is exaggerated and not true, I can make others to believe me. T F

92. I need more rest, support or assurance than the others to recover when I have ailment or distress. T F

93. I know that there are rules in life and no one can breach these rules without paying price for it. T F

94. I don't want to be rich more than the others. T F

95. I will gladly risk my life in order to make the earth a better place. T F

96. I have learned to trust in my feelings more than my reasonable causes after thinking long about something. T F

97. Sometimes I think my life is managed by a moral power more than others. T F

98. I generally like to behave dastardly to anyone who have behaved dastardly to me. T F

99. I am known as highly practical person who acts according to his/her feelings. T F

100. It is easy to coordinate my opinions while talking to someone. T F

101. I sometimes make or say something I regret afterwards since I mostly react very strong against unexpected news. T F

102. I am very much affected from emotional appeals (like appeal of paralyzed children for help). T F

103. I force myself more than many people since I want to do my best. T F

104. I have so much defects therefore I don't like myself a lot. T F

105. I have less time to search long term solutions for my problems. T F

106. Since only I don't know what to do, mostly I cannot cope with them. T F

107. I mostly wish to stop the sands of time. T F

108. I hate to decide only depending on my initial impressions. T F

109. I prefer spending money rather than saving. T F

110. I generally manage to twist the facts in order to make a story funny or to make a joke to someone. T F

111. I try to sustain a friendship always although there are problems. T F

112. I easily overcome when I am made embarrassed or I am belittled. T F

113. It is hard for me to comply with any changes in my style to conduct things since I will be very distressed, tired or worried. T F

114. I generally ask for highly reasonable causes to leave the way of my previous conduct. T F

115. I require too much assistance of my trainers so that I can form a good habit. T F

116. I believe that perception out of emotions (telepathy or foreseeing) is really possible. T F

117. I wish my sincere and close friends to me with me mostly. T F

118. Although I couldn’t be successful for a longtime, ı continue to try the same things repeatedly. T F

119. Although many others get afraid I feel always calm and easygoing. T F

120. I rather find sad songs and films very boring. T F

121. Conditions mostly force me to do something out of my control. T F

122. It is hard for me to bear people different than me. T F

123. I think anything called a miracle is only a haphazard. T F

124. If someone hurts me, I prefer to act kind despite taking avenge. T F

125. Mostly I am so much affected by the thing I am doing, I feel I am lost in time and space. T F

126. I don’t think life has a real objective and importance. T F

127. I try to collaborate with others as much as I can. T F

128. I feel comfortable about my achievements and I am not very willing to make the better one. T F

129. Although others think that there is almost no danger, mostly I feel uptight and worried in an unknown environment. T F

130. I mostly follow my instincts, foresights and insights without thinking about in whole and in detail. T F

131. When I don’t make what people expect from me, they mostly think that I am extremely independent. T F

132. I mostly feel that I have strong spiritual and emotional connection with the people around me. T F

133. It is easy for me to like people who have different value of judgment than I. T F

134. Although people expect me to do more, I try to do less as much as I can. T F

135. Good habits became a “secondary temper” and these are almost always automatic and autochthonous behaviors. T F

136. I generally do not feel discomfort about the reality when others know more than I do. T F

137. I generally try to imagine myself in the place of others and in this way I can understand them. T F

138. Principles like impartiality and honesty have a minor role in some aspects of my life. T F

139. I am better than many others in saving money. T F

140. I rarely feel myself angry or blocked and if it is not going well, I immediately enter into other activities. T F

141. Although many people think it is not important, I mostly insist in a steady and orderly conduct of works. T F

142. I feel myself rather safe and confident in almost every social condition. T F

143. Since I rarely talk about my private opinions, my friends have difficulty to understand my feelings. T F

144. Although many people tell me that there is a better and new way to do it, I hate to change my way of conduct. T F

145. I think it is not very wisely to believe in anything which cannot be scientifically explained. T F

146. I like to dream of my opponents suffering. T F

147. I have more energy than many others and get tired more later. T F

148. I like to care about details in anything I do. T F

149. Although my friends say everything will be alright when I am worried, I quit the thing I am doing. T F

150. Mostly I wish to be more powerful than others. T F

151.Generally I am free to select what to do. T F

152. Mostly I concentrate in the thing I am doing so much that I can forget where I am for a moment. T F

153. The members of a team rarely obtain the share they have deserved equally. T F

154. I generally prefer to do something risky (flying with a sailplane or parachute) rather than staying silent and immobile for several hours. T F

155. I mostly spent money so impulsively that it becomes very hard for me to save money for special plans like traveling. T F

156. I don’t compromise what I know in order to satisfy others. T F

157. I am not diffident at all when I am with strangers. T F

158.I mostly acquiesce to the desires of my friends. T F

159. I spent most of my time for anything thought to be necessary but that are actually not important for me. T F

160. I don’t think religious or ethic principles should be effective in deciding what is right or wrong in decisions about trade. T F

161. I mostly try to put my judgments a side in order to better understand the lives of others. T F

162. Most of my habits cause trouble for me while trying to reach valuable objectives. T F

163. I had really sacrificed personally in order to prevent war, poverty or injustice in order to make the world a better place. T F

164. I don't get worried about anything that may happen bad in future. T F

165. I almost do not get excited so much that I lose my control. T F

166. If it takes longer than I expect, I mostly quit doing that thing. T F

167. Despite waiting others to talk to me, I prefer starting the conversation myself. T F

168. I easily forgive someone who misconducted me. T F

169. Mostly the effects out of my control determine my behaviors. T F

170. I am mostly obliged to change my decisions due to a wrong foresight or a faulty first impression. T F

171. I prefer someone to take the initiative in order to perform the works. T F

172. I generally respect others opinions. T F

173. I had experiences that clarified my role in life and when I felt myself more cheerful and happy. T F

174. It is enjoyable for me to buy something for myself. T F

175. I believe I have experienced perceptions out of emotions. T F

176. I believe my brain does not work properly. T F

177. Particular objectives I have determined for my life strongly guide me. T F

178. Generally it is foolish to initiate others success. T F

179. Mostly I wish to live forever. T F

180. I am generally nonchalant and like to be apart from others. T F

181. My possibility of crying is higher than many others while watching a sad film. T F

182. When I have ailment or distress I recover highly earlier than the others. T F

183. I mostly breach the rules and regulations when I think I will not be punished. T F

184. I need to practice a lot in order to develop good habits to trust in myself under many seductive circumstances. T F

185. I wish others did not talk so much. T F

186. Although they look like unimportant or bad, everyone should be treated with respect and dignity. T F

187. I like to take quick decisions for the progress of the works that should be done. T F

188. I am generally lucky for anything I try to do. T F

189. I trust myself that I can easily do it about which many people think that it is dangerous (high speed drive on a wet or icy road). T F

190. I don’t see any benefits to keep working on anything where possibility of success does not exist. T F

191. I like to search new ways while performing a work. T F

192. I enjoy saving money rather than spending money for joy or excitement. T F

193. Individual rights are more important than the requirements of any group. T F

194. I had experiences when I felt I was in contact with a divine and extraordinary spiritual power. T F

195. I had many excited moments when I felt a clear and deep similarity with anything appeared suddenly. T F

196. Good habits facilitate my work performance as I want. T F

197. Many people look like more skillful than I. T F

198. I generally regard others and conditions responsible about my problems. T F

199. I enjoy helping others although they have misconducted me. T F

200. Mostly I feel I am a part of a spiritual power to which the life has connection with. T F

201. I prefer not to “disclose myself” too much even amongst my friends. T F

202. I can get “involved” in anything all day long generally without forcing myself. T F

203. Even though others ask me to give a quick decision, I still and always think about all aspects in detail before I take a decision. T F

204. When I am caught while making something wrong, I cannot cope to get rid of it. T F

205. I am more perfectionist than many of others. T F

206. Whether something is right or wrong is only a point of view. T F

207. I believe my natural reactions of today are generally consistent with my principles and long term objectives. T F

208. I believe that all life is connected to a spiritual order or power that cannot be fully explained. T F

209. I think I will be safe and comfortable when meeting strangers even though they are told to be angry at me. T F

210. People say that it is easy to come up with me in order to get assistance, sympathy and sincere understanding. T F

211. I rather fall behind many others in getting excited of new ideas and activities. T F

212. It is hard for me to lie even though it should be told in order not to lacerate another one. T F

213. I have some people I don't like. T F

214. I don't want to be more adorable than the others. T F

215. While looking at a regular thing suddenly something extraordinary happens and I feel as if I saw it first time. T F

216. Many people I know only think about themselves without caring about that they can lacerate others. T F

217. When I have to do something new and unusual, I generally feel distressed and worried. T F

218. I mostly force myself to the limits of exhausting or I try to do much more than what I can actually do. T F

219. Some people think that I am ungenerous and extremely stingy about money. T F

220. Rumor about mystic experiences are probably only a wishful thinking. T F

221. Although I know that I will suffer at the end, my self-control is weak to cope with very strong temptations. T F

222. I hate to see someone suffers. T F

223. I know what to do in my life. T F

224. I regularly spend time to think about whether what I am doing is right or wrong. T F

225. If I am not very careful, mostly things go wrong for me. T F

226. When I feel bad, I rather feel better generally when I with my friends instead of staying alone. T F

227. I think it is not possible to share my feelings with someone who has not experienced the same. T F

228. Since I am not aware of everything around me, others mostly feel that I am from another planet. T F

229. I wish I could have a better appearance than others. T F

230. I lied a lot in this survey form. T F

231. I generally stand clear from social environment where I will have to meet strangers even though they are told to be very friendly. T F

232. I like blossoms in spring like meeting an old friend again. T F

233. I assess troublesome situations as a challenge or opportunity. T F

234. People related with me should learn how to do things in my style. T F

235. Being an imposter only causes trouble when you are caught. T F

236. Even after I have ailment or distress I generally feel more safe and energetic than the others. T F

237. I like to read all when I am asked to sign any document. T F

238. I generally start to seek anything that will make me excited or cheerful if there is nothing new. T F

239. Sometimes I feel unhappy. T F

240. Sometimes I gossip about people. T F

TCI Score Rating Key

For all scales the items scored as positive are not underlined (T=1 F=0) and the items scored as negative are underlined (T=0 F=1) . Below given items have been scored as a part of TCI. 69, 75, 101, 111, 118, 134, 140, 170, 176, 190, 213, 230, 239, 240.

Novelty Seeking

NS1 Getting excited from exploring-Reckless sterness (11 items) 1, 29,

1, 29, 52, 70, 99, 114, 144, 167, 191, 211, 238

NS2 Impulsivity-Deep thinking (10 items)

13, 35, 61, 82, 108, 130, 148, 187, 203, 237

NS3 Splurge-Forehandedness(9 items)

19, 41, 66, 109, 139, 155, 174, 192, 219

NS4 Untidiness-Tidiness (10 items)

34, 53, 79, 91, 110, 141, 165, 183, 204, 212 NS Total Novelty Seeking Score (40 items): NS1 + NS2 + NS3 + NS4

Harm Avoidance

HA1 Expectation anxiety and pessimism-Unlimited optimism (11 items)

2, 20, 42, 65, 81, 112, 119, 149, 164, 188, 225

HA2 Fear of indeterminacy (7 items)

12, 26, 67, 129, 154, 189, 217

HA3 Abstention from strangers (8 items)

27, 54, 80, 100, 142, 157, 209, 231

HA4 Quick tiredness and decrepitude (9 items)

22, 43, 63, 92, 113, 147, 182, 202, 236

HA Total Harm Avoidance Score (35 items): HA1 + HA2 + HA3 + HA4 Reward

Dependence RD1 Sensuality (10 items)

3, 28, 55, 83, 102, 120, 158, 181, 210, 224

RD3 Attachment (8 items)

21, 44, 68, 117, 143, 180, 201, 226

RD4 Codependence (6 items)

14, 46, 71, 131, 156, 193

RD Total Reward Dependence Score (24 items): RD1 + RD3 + RD4

Persistence

P Persistence (8 items)

11, 37, 62, 103, 128, 166, 205, 218

Self-Directedness S1 Taking Responsibility

Condemnation (8 items)

4, 24, 58, 86, 121, 151, 169, 198 S2 Intentionality-Aimlessness (8 items)

9, 30, 59, 105, 126, 159, 177, 223

S3 Skillfulness (5 items)

40, 106, 171, 197, 233

S4 Self-acceptance- Self conflict (11 items)

32, 60, 74, 85, 94, 107, 136, 150, 179, 214, 229

S5 Enlightened secondary temperament (12 items)

17, 36, 39, 90, 104, 115, 135, 162, 184, 196, 207, 221

S Total Self-Directedness Score (44 items): S1 + S2 + S3 + S4 + S5

Cooperativeness

C1 Social acceptance-Social sternness (8 items)

5, 16, 48, 89, 122, 133, 172, 234

C2 Showing empathy-Social apathy (7 items)

25, 49, 73, 137, 161, 185, 227

C3 Helpfulness -None-helpfulness (8 items)

10, 47, 64, 87, 127, 153, 178, 216

C4 Mercy-revanchism (10 items)

7, 33, 57, 78, 98, 124, 146, 168, 199, 222

C5 Goodwill, scrupulosity - Gaining self favor (9 items)

18, 50, 72, 93, 138, 160, 186, 206, 235

C Total Cooperativeness Score (42 items): C1 + C2 + C3 + C4 + C5

Self-Transcendence

ST1 Overwhelmed- Self-consciously living (11 items)

8, 23, 45, 76, 96, 125, 152, 173, 195, 215, 228

ST2 Interpersonal identification- Self differentiation (9 items)

15, 31, 51, 84, 95, 132, 163, 200, 232

ST2 Spiritual acceptance-Rationalist materialism (13 items)

6, 38, 56, 77, 88, 97, 116, 123, 145, 175, 194, 208, 220

ST Total Self-Transcendence Score (33 items): ST1 + ST2 + ST3

Part 1

Please find below the list of behaviors intending mobbing, to make your performance poor you encounter at your working environment. Please indicate whether you have encountered these behaviors in your working environment within last one year, by whom and how frequently these behaviors were applied. by putting an (X).

By whom this was applied? (more than one option can be marked)

Manager Customers

My Colleague/Colleagues

My Subordinate/Subordinates

How frequently you have encountered this behavior? (please select only the appropriate option)

0---------- 1----------2----------3----------4----------5

Never encountered	First time I encounter	I've encountered many times	I encounter sometimes	I frequently encounter	I always encounter

	How Frequently					
1. Derogatory and dishonorable speaking with you amongst others *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0	1	2	3	4	5
2. Groundless rumoring about you *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0	1	2	3	4	5
3. Humiliatingly behavior against you amongst others (using body language) *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0	1	2	3	4	5
4. Intimating others that your mental health is not perfect *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0	1	2	3	4	5
5. Forcing you to do something that will damage your self-confidence *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0	1	2	3	4	5
6. Pondering about your honesty and reliability *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0	1	2	3	4	5

7. Disseminating groundless rumor about your private life *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
8. Being verbally *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
9. Encountering behaviors like slamming one's fist on the table *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
10. Continuously making negative assessments about your performance *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
11. Accusing you about issues you are not responsible (using body language) *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
12. Only holding you responsible for any negative consequences of common works *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
13. Continuously finding mistakes/errors in the job you perform and consequences thereof *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
14. Pondering about your professional qualification for any work you perform *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
15. Making correspondences/preparing reports with unfair reasons about *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
16. Creepy (indirectly controlling) control of you and your works *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
17. Not providing opportunity to show yourself *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
18. Criticizing your decisions and suggestions and rejecting them *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
19. Taking the works under your responsibility from you and giving them to people who are at your subordinate position *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
20. Being audited by your subordinates *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
21. Seeing the works you perform invaluable and unimportant *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
22. Not being informed about social activities being organized *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
23. No responses to your negotiation and conversation requests *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5

24. Acting as if you were not there in the environment you attend *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
25. Frequently interrupting your speech *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
26. No response to your e-mails and phones *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
27. Preventing or prohibiting your colleagues to talk to you *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
28. Leaving the environment intentionally when you enter to that environment *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
29. Holding you responsible for any works over your capacity (using body language) *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
30. Forcing you to quit the job or to change your position *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
31. Hiding any information, document and materials that you require in order to perform your work *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
32. Damaging your personal goods *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5
33. Applying physical violence *By Whom* ( ) My Manager ( ) My Colleagues ( ) My Subordinates ( ) Others.....	0 1 2 3 4 5

Definition of the family types who used data collection form;

The smallest society constituted of spouses and children that is based on Family, Marriage and Blood Relation. (Family types are mentioned according to the place of residence, type of marriage and numbers). Unless specific studies related to family are not conducted mostly family types based on numbers are used in generality of the studies. We have used number based family type in our study.

Elementary family is constituted of wife-husband and unmarried children.

Wide Family type mentions about a family that is constituted of Mother, father, married sons and the family of the son, single children and children in law.

Half-Wide Family is a type which is constituted of Mother and Father of the Goodman (or one of them), single siblings, such relatives of his wife or other relatives of both.

Broken Family; The family where one or both of the spouses are absent due to death. divorce or living apart.

BIOGRAPHY

Tarık ERDEM was born in 1979 in Çamardı district of Niğde Province. He completed his primary school education at 23 Nisan Hacılar Primary School, his Secondary School education at Niğde Atatürk Secondary School and he completed High School at Nigde Atatürk Super High School.

He was graduated from Niğde University Engineering - Architectural Faculty, Electric Electronics Engineering; Department and he also completed his M. Sc. in USA in the same faculty's computer department. Furthermore, he has been granted with Master's Degree from the common program of Uludağ University and Işık University on Labor Health and Safety. After then he started his doctorate education at Near East University. He has introduced his publication titled "Nightmare of Public Servants: Mobbing and its Legal Dimensions in Turkey" as his doctorate thesis.

In 2001-2002 he was assigned as Research Associate at Afyon Kocatepe University and he was in charge of executive manager position in Turkish Air Forces between the years of 2002-2012. At the present he is in charge of Deputy Major at Yıldırım Municipality.

Tarık ERDEM who lives in Bursa since 2013, is married and has 2 children.

ETHICAL REPORT

20.12.2017

Dear Assoc. Pd. D. Nermin Gürhan,

Our board has assessed your project suggestions with the title of “The Relation of Personality and Temperament with Mobbing in Local Governments: The Case of Bursa Province” application of which is made by project number of YDÜ/SB/2017/5 to the Scientific Researches Ethical Board and ethically found appropriate. Following this letter, you can start your research providing that you will not get off the points you’ve submitted in your application form.

Assistant Professor Direnç Kanol Reporter of

Scientific Researches Ethical Board

Note: If you wish to submit an official acceptance letter, you will apply to Near East University Scientific Researches Ethical Board with a letter and you can obtain an official letter with the signature of the chairman of the board.

PLAGIARISM REPORT

The Relation of Personality and Temperament with Mobbing

ORIGINALITY REPORT

17%	17%	0%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	mobbingdernegi.org.tr Internet Source	4%
2	dosyasb.saglik.gov.tr Internet Source	3%
3	www.beykon.org Internet Source	2%
4	www.sbe.deu.edu.tr Internet Source	2%
5	www.csgb.gov.tr Internet Source	2%
6	www.iibfdergi.aku.edu.tr Internet Source	2%
7	www.forumlordum.net Internet Source	2%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	Off		

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

YEREL YÖNETİMLERDE KİŞİLİK VE MİZACIN YILDIRMA İLE İLİŞKİSİ; BURSA İLİ ÖRNEĞİ

TARIK ERDEM

LEFKOŞA
2018

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

YEREL YÖNETİMLERDE KİŞİLİK VE MİZACIN YILDIRMA İLE İLİŞKİSİ; BURSA İLİ ÖRNEĞİ

TARIK ERDEM

DOKTORA TEZİ

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. NERMİN GÜRHAN

LEFKOŞA
2018

ONAY SAYFASI

Tarık Erdem tarafından hazırlanan "Yerel Yönetimlerde Kişilik ve Mizacın Yıldırma ile İlişkisi: Bursa İli Örneği" başlıklı bu çalışma 22.10.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu başarılı bulunarak jürimiz tarafından doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

Doç. Dr. Nermin GÜRHAN (Danışman)
Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bölümü

Prof. Dr. Mustafa SAĞSAN
Yakın Doğu Üniversitesi İnovasyon ve Bilgi Yönetimi Bölümü

Prof. Dr. Şerife Eyüpoğlu
Yakın Doğu Üniversitesi İşletme Bölümü

Prof Dr Zehra ARIKAN
Gazi Üniversitesi Psikiyatri Ana Bilim Dalı

Prof Dr Tülen Saner
Yakın Doğu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü

Prof. Dr. Mustafa SAĞSAN
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırlamış olduğum tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının T.C Yüksek Öğrenim Kurumu, T.C Milli Kütüphanesi, Kıbrıs Yakındoğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ve T.C Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

(X) Tezimin tamamı her yerde erişime açılabilir.

( ) Tezimin sadece Kıbrıs Yakındoğu Üniversitesinde erişime açılabilir.

( ) Tezimin …… yıl süre ile erişime açılmasını istemiyorum.

Tarık ERDEM

22.10.2018

TEŞEKKÜR

Doktora Programı sürecinde paha biçilmez tavsiyeler veren, değerli bilgilerini benimle paylaşan, sınırsız desteklerini sunan, sürekli teşvik ile bu eğitimi bitirmem için her türlü yardımını esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam **Doç. Dr. Nermin GÜRHAN**'a,

Değerli bilimsel yardımlarından ötürü, tezimin daha iyi yapılması için tez izleme komitelerinde her zaman gerekli önerileri sunmaları, yol göstermeleri ve beni bu tez süresi boyunca en üst noktaya çıkarmaya teşvik etmeleri, tezi savunurken yardımcı olan anlayışlı yorumlarından dolayı Yakın Doğu Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı Sayın **Prof. Dr. Şerife EYÜPOĞLU**'na ve Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü **Prof. Dr. Mustafa SAĞSAN** hocalarıma gerçekten minnettarım ve teşekkür ediyorum.

Her şeyden önemlisi, hiç bir zaman dualarında beni eksik etmeyen, samimiyeti ve şefkatiyle her an yanımda olan, hayatım boyunca bana destek veren kalbi güzel, yüzü güzel annem **Adalet ERDEM**' e,

Gerçekten bizleri okutmak için ceketimi dahi satarım diye gecesini gündüzüne katıp çalışan, çaba harcayan babam **Süleyman ERDEM**' e,

Hayatımın bu en yorucu ve en keyifli yolculuğu süresince, bana destek, anlayış ve sabırlarını esirgemeyen sevgili eşim **Elif ERDEM**' e,

Hayatımın anlamını oluşturan, her zaman motivasyon ve neşe kaynağım olan çocuklarım **Tevfik Buğra ERDEM, Kuzey Alp ERDEM**' e, yürekten teşekkür ediyorum.

Hepiniz **İYİ Kİ VARSINIZ, HER DAİM VAR OLMANIZ ÜMİDİYLE..** Sizleri Seviyorum....

ÖZ

Tarık Erdem "Yerel Yönetimlerde Kişilik ve Mizacın Yıldırma ile İlişkisi; Bursa İli Örneği" Doktora Tezi. Kıbrıs. 2018

Giriş; İnsanlar örgütler ile iç içe yaşamakta ve zamanının önemli bir kısmını da örgütlerde geçirmektedir. Örgütlerde yaşadıklarına göre de gün içersindeki psikolojiside etkilenmektedir. Her bireyin düşünceleri, duyguları ve çevredeki olaylara yaklaşım tarzları farklıdır. Yıldırmanın ortaya çıkmasında örgütten kaynaklanan nedenler olabildiği gibi kişiden kaynaklanan nedenler de olduğu bilinen ve kaçınılmaz bir gerçektir.

Amaç; Kişilik ve mizacın yıldırma ile ilişkisinin olup olmadığını belirlemektir.

Yöntem; Nitel veri toplama teknikleri ile ele alınan bu araştırmada, veri toplama formu ve yıldırma ölçeği ve mizaç ve kişilik envanteri kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem; Türkiye'nin Bursa ilinin iki ilçe belediye çalışanları üzerinde yapılmıştır.

Tartışma ve Sonuç; Katılımcıların Mizaç ve Karakter Ölçeği Alt Boyutlarından yenilik arayışı, zarardan kaçınma, kendini yönetme alt boyutları ile yıldırmaya maruz kalma ölçeği tüm alt boyutları ve toplam puan ortalaması arasında pozitif, kendini aşma alt boyutuyla ise negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$). Katılımcıların Mizaç ve Karakter Ölçeği Alt Boyutlarından "ödül bağımlılığı" ve "sebat etme" ile yıldırmaya maruz kalma ölçeği alt boyutlarından "iş izolasyonu" ve "mesleki statüye saldırı" ve toplam puan ortalamaları arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

Anahtar Kelimeler; Yönetim, Yerel Yönetim, Yıldırma, Kişilik, Mizaç, İşletme

ABSTRACT

Tarık Erdem PhD Thesis Titled "The Relation of Personality and Temperament with Mobbing in Local Governments: The Case of Bursa Province". Cyprus. 2018

Introductions; People live together with organizations and spent a considerable part of their time in organizations. Their psychology throughout a day is also affected by what they live in such organizations. Thoughts, feelings and style of approaching towards neighborhood events are different in each individual. It is a known and unavoidable reality that there may be reasons not only arising from organization but also from persons in emergence of mobbing.

Objective; To determine whether or not personality and temperament are correlated with intimidation.

Method; Data gathering form and mobbing scale and a temperament and personality inventory have been used in this research that is dealt with qualitative data collection techniques.

Universe and Sampling; It has been conducted on municipality workers of two districts of Bursa province of Turkey.

Discussion and Conclusion; A positive correlation has been found between novelty seeking, harm avoidance, self direction sub dimensions of the Temperament and Personality Scale, all sub dimensions of Mobbing exposure scale and total score average and a negative correlation with the challenging oneself sub dimension in the participants. ($p<0,05$). A negative correlation has been found between "reward dependence" and "persisting" sub dimensions of the Temperament and Personality Scale and "job isolation" and "attack to professional status" sub dimensions of the Mobbing exposure scale and total score averages of participants. ($p<0,05$).

Keywords; Administration, Local Administration, Mobbing, Personality, Temperament, Management

İÇİNDEKİLER

KABUL ve ONAY iii
BİLDİRİM iv
TEŞEKKÜR v
ÖZ vi
ABSTRACT vii
İÇİNDEKİLER viii
TABLOLAR LİSTESİ xii
ŞEKİLLER LİSTESİ xiii
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ xiv

GİRİŞ .. 1
Problem Tanımı 1
Tezin Kapsamı 3
Amaç 4
Tezin Önemi 4
Hipotezler 4
Araştırmanın Alana Katkısı 5

BÖLÜM I: TEMEL KAVRAM VE TANIMLAR 6
1.1. Memur 6
1.2. Sözleşmeli Personel 7
1.3. Geçici Personel 7
1.4. İşçi 7
1.5. İş Doyumu / Motivasyon 8
1.6. Yönetim / Yönetici 9
1.7. Kişilik 9
1.8. Mizaç 10

1.9. Huy 10
1.10. Karakter. 10
1.11. Yıldırma / Psikolojik Şiddet 10

BÖLÜM II. TARİHSEL BOYUT VE GELİŞİM 12

BÖLÜM III. TÜRKİYEDE VE DÜNYADA YILDIRMA İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALARDAN ÖRNEKLER 14

BÖLÜM IV. KURAMSAL BOYUTLARIYLA YILDIRMA OLGUSU 18
4.1. Tanımsal Zemin ve Sorunun Boyutları 18
4.2. Yıldırmanın Tanımları 19
4.3. Yıldırmanın Unsurları 21
4.4. Yıldırma Davranışı Olmayan, Benzerlik Gösteren Kavram ve Durumlar 21
4.5. Psikolojik Şiddet ile Sıklıkla Karıştırılan Durumlar 22
4.6. Yıldırmanın Türleri 23
4.7. İş yerinde Yıldırma Davranışının Tanımlanmasının Önemi 24
4.8. Yıldırmanın Süreci, Tarafları ve Etkileri 24
4.9. Sosyal Baskınlık Teorisi ve Yıldırma Davranışı 25

BÖLÜM V: KİŞİLİK - MİZAÇ VE YILDIRMA KAVRAMLARININ TEMEL VE ALT BOYUTLARININ ANALİZİ 26
5.1. Yıldırma Davranışı Uygulayanların Kişilik ve Davranışsal Özellikleri 26
5.1.1. Kişilik Kuramları 28
5.1.1.1. Psikodinamik kuramlar 28
5.1.1.2. İnsancıl kuramlar 28
5.1.1.3. Ayırıcı Özellik kuramları 28
5.1.1.4. Bilişsel sosyal öğrenme kuramları 28

5.1.2. Kişilik Özellikleri; 30
5.1.2.1. Dışadönüklük (Extraversion) 30
5.1.2.2. Yumuşak Başlılık (Agreeableness) 30
5.1.2.3. Öz Denetim / Sorumluluk (Conscientiousness) 30
5.1.2.4. Duygusal Denge / Duygusal Tutarlılık (Emotional Stability) 30
5.1.2.5. Gelişime Açıklık (Openness) 30

5.1.3. Davenport ve Arkadaşlarına Göre Kişilik Özellikleri 31

5.2. Yıldırıma Davranışına Maruz Kkalan Mağdurların Kişilik ve Davranışsal Özellikleri 32

5.3. Bazı Araştırmacılara Göre Yıldırma Davranışına Maruz Kalanların Kişilik Yapısı 34
5.3.1. Yalnız Bir Kişi 34
5.3.2. Acayip Bir Kişi 34
5.3.3. Başarılı Bir Kişi 34
5.3.4. Yeni Gelen Kişi 34

5.4. Yıldırma Davranışı Uygulayan ve İştirak Edenler 35
5.4.1. Yıldırma Davranışına Edenler 35

5.5. Yıldırma Tanıkları 35

BÖLÜM VI: KİŞİLİK VE MİZACIN YILDIRMA İLE İLİŞKİSİNİN İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİSİ 37
6.1. Şekil 2. Yıldırma Davranışının Birey Üzerindeki Etkileri 37
6.2. İşletme Yönetimine Etkisi 39

BÖLÜM VII: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 41
7.1. Metodoloji 41
7.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 43

7.3. Araştırma Gerekçesi ve Analiz Düzeyi 44
7.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 44
7.5.Veri Toplama Araçları 44
7.6. Çalışmanın Süresi 49
7.7. Verilerin İşlenmesi ve Süresi 49

BÖLÜM VIII: TABLOLAR VE BULGULAR 50

BÖLÜM IX: SONUÇ VE ÖNERİLER 68
9.1. Sonuç 68
9.2. Öneriler 71

KAYNAKLAR 72
EK
ÖZGEÇMİŞ
ETİK RAPOR
İNTİHAL RAPORU

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Cloninger Mizaç ve Karakter Envanteri Puanlarına Göre Özellikler

Tablo 2. Yıldırmanın Tanımsal Zemin ve Boyutları

Tablo 3. Farklı Kuramcılar Tarafından Yapılan Yıldırma Tanımlarının Kronolojik Yapısı;

Tablo 4. Yıldırma ile Birçok Şekilde ve Yerde Karşılaşılabilinmektedir. En Sık Karşılaşılan Durumları Bir Tablo Halinde Özetleyecek Olur İsek;

Tablo 5. İş Yerlerinde Karşılaşılan Yıldırma Üç Şekilde Oluşmaktadır.

Tablo 6. Yıldırma Davranışının Tanımlanması

Tablo 7. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri(N=465)

Tablo 8. Katılımcıların Yıldırma Davranışları Alt Boyutları

Tablo 9. Katılımcıların Mizaç ve Karakter Envanteri Puan Ortalamaları

Tablo 10. Katılımcıların Mizaç ve Karakter ile Yıldırma Davranışına Maruz Kalma Ölçeği Arasındaki İlişki

Tablo 11. Katılımcıların Bazı Tanıtıcı Özelliklerine Göre Mizaç ve Karakter Ölçeği Puan Ortalamaları

Tablo 12. Katılımcıların Bazı Tanıtıcı Özelliklerine Göre Yıldırma Davranışına Maruz Kalma Ölçeği Puan Ortalamaları

Tablo 13. Katılımcıların Yönetici Olma Durumunun Mizaç ve Karakter Özelliklere Etkisi

Tablo 14. Katılımcıların Yönetici Olma Durumunun Yıldırmaya Maruz Kalma Durumuna Etkisi

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Tezin Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri
Şekil 2. Psikolojik Şiddetin Birey Üzerine Etkisi

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- Devlet Memurları Kanunu (DMK)
- Türkiye Cumhuriyeti Ana Yasası (TCAY)
- Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik (DMYDSAİY)
- Yıldırma Davranışına Maruz Kalma Ölçeği (MMKE)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)
- Kişilik Ve Mizaç Envanteri (KME)
- Standart Program for Social Sciences (SPSS)
- Psikolojik Şiddet (PŞ)
- Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)
- Yıldırma Davranışına Maruz Kalma Ölçeği (MMÖ)

Giriş

Problemin Tanımı

Son zamanlarda sektörel alanlarda karşımıza sıkça çıkan sorunların başında Yıldırma (mobbing) kavramı yer almaya başlamıştır. Çalışan - Kurum ve Toplum üzerinde birçok olumsuz etkileri olan yıldırmanın ortaya çıkmasında bireysel, yönetsel ve örgütsel bir takım faktörlerin söz konusu olduğu bilinen bir gerçektir.

Yıldırma, duygusal saldırıların giderek arttığı ve tacize hedef olanın kişilik özelliklerini kendi avantajına kullandığı bir süreçtir. Örgüt saldırganı ve davranışlarını görmezden geldiği zaman, kurbanlar açık bir şekilde saldırgana ve gücüne karşı çaresiz kalırken saldırganda davranışlarını ve saldırganlığını artırarak devam ettirmektedir (Demirci vd., 2009 . Çalış. M. Tokat. B. 2013). İnsanlar her daim örgütlerle iç içe yaşamış ve yaşamaktadır. Çalışanın zamanının önemli bir kısmı örgütlerde geçmekte iş yerinde yaşadıklarına göre gün içerisinde ki psikolojiside etkilenmektedir (Tokat ve Aşkun, 2003: 115). Yıldırmanın örgütlerde ortaya çıkmasının birçok nedenleri vardır. En önemlileri ise örgütsel işleyiş ve örgütsel faktörlerden oluşmaktadır. Yıldırma faktörlerini kurumsal kültürün olmaması, otokratik lider anlayışı ile yönetilmesi, etkin iletişim kanallarının yetersiz ve kullanılmaması, ekip anlayışına yer verilmemesi, kişisel özelliklerin baskınlığı, bireyler arasındaki çatışmaların göz ardı edilmesi ve çatışma yönetiminin etkisi olması, hiyerarşik yapı, şikâyet prosedürlerinin belirsizliği ve bir sonuca varılmaması şeklinde sıralayabiliriz (Köse ve Uysal, 2010: Tutar, 2004).

Her bireyin olaylar karşısındaki tutum ve davranışları birbirinden farklıdır. Herkesin ortak benzer biyolojik yapıları olmasına karşın, birbirlerine benzemediği gibi, olaylar karşısındaki davranışları da farklılıklar taşımaktadır. Her bireyin düşünceler, duygular, çevredeki olaylara yaklaşım tarzları farklıdır. Bu farklılığın sonuçları saptanmaya çalışıldığında ise “kişilik” kavramın ortaya çıktığı görülmektedir (Okutan, 2010: Okutan, E ., Sütütemiz , N. 2015). Kişilik ve mizaç kavramı günlük hayatımızda kişileri tanımlarken haklarında bilgi verirken, özelliklerini anlatırken, onlar hakkında düşünce ve duygularımızı dile getirirken çok sık kullandığımız bir sözcüktür. Diğer bir deyiş ile kişilik ve mizaç bireyin yaşama biçimini tanımlamaktadır. Kişilik ve mizaç dediğimizde

neredeyse her kes ne demek istendiğini anlar fakat bir tanımını yapmaya çalışıldığında iş zorlaşır. Bu nedenledir ki literatürlerde birçok kişilik ve mizaç tanımına rastlanmaktadır. Cüceloğlu “bireyin iç ve dış çevresi ile kurduğu, kendisini diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış ilişki biçimi” olarak tanımlarken, Okutan ve Sütütemiz’in aktardığına göre Arkonaç “uzun bir zaman süresince kişiyi bir varlık olarak oluşturan, tanımlayan, diğerlerinden ayırt eden, kişinin kendine özel bir şekilde düşünüşünü, davranmasını, duygulanmasını ve çevresine tüm tepkisini belirten özellikler” şeklinde tanımlamaktadır (Cüceloğlu 2003: Okutan, E ., Sütütemiz , N. 2015).

Konuyla ilgili en kapsamlı tanımlamalardan birini ise 1961 yılında Allport yapmıştır. Allport kişiliği, kişinin kendine özgü düşünce, davranış ve his kalıbını üreten psikolojik sistemin insan içindeki dinamik bir organizasyonu olarak tanımlamıştır. Allport bu tanımında, kişiliğin özelliklerinin birkaç önemli noktasına işaret edilmektedir.

Kişilik sadece bir parça ve kırıntılar yığını değil, bir organizasyondur.

Kişilik insanın içinde öylece durmaz, aktiftir ve bir işleyiş düzenine sahiptir.

Kişilik, fiziksel bir bağ ile vücudumuza bağlı olan bir şey değil, psikolojik bir kavramdır.

Kişilik, bireyin dünya ile nasıl ilişki kuracağına yardım eden nedensel bir güçtür.

Kişilik, davranış modelinde tutarlılığı ve devamlılığı sağlar.

Kişilik, davranış, düşünce ve hissiyatta tek bir şekilde değil, birçok şekilde sergilenir.

Kişilik ile ilgili birçok tanım olsa da ortak noktalar da birleşildiği görülmektedir Bunları;

• Bir insanı başka bir insandan ayıran kişilik özellikleri vardır.

• Kişilik özellikleri gelip geçici özellikler değildir, insanda uzunca bir süre gözlenebilirler.

• Bunlar insanın dışsal özellikleri olabilirler. Dışsal özelliklerin kapsamına insanın bedensel dış görünümü, davranış biçimleri, kendi bedenini kullanma biçimi, çevresine uyum çabaları, kendini anlatma yöntemleri, davranışlar arasındaki uyumluluk gibi her türlü özellik girebilir.

• Bunlar insanın gözlenebilen içsel özellikleri olabilir. İçsel özelliklere, bilgi, beceri, tutum, benlik kavramı, ilgiler, değerler, gereksinimler, güdüler ve benzerleri girebilir.

Bütün bu özelikler birbiri ile etkileşimli, bağımlı ve tutarlı olarak bir bütünlük oluştururlar.

Kişiliğin işlevi, insanın yaşamak için karşılaştığı sorunları çözerek çevresine uyumunu sağlamaktır şeklinde toplayabiliriz (Başaran, 1991).

Yıldırmanın ortaya çıkmasında örgütten kaynaklanan nedenler olabildiği gibi kişiden

kaynaklanan nedenler de olduğu bilinen ve kaçınılmaz bir gerçektir. Literatür incelendiğinde yıldırma konusu değişik açılardan ele alınmış olmakla birlikte, yıldırmayı uygulayan ve maruz kalan kişilerin kişilik yapıları ve işletme yönetimleri üzerine etkisine yönelik konunun fazla incelenmediği görülmüştür. Bu nedenle çalışmanın araştırma kısmında, kişilik ve mizacın yıldırma ile ilişkisinin işletme yönetimine etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmanın temel önermesi ise kişilik ve mizacın yıldırma ile ilişkili olduğu ve bu ilişkinin işletme yönetimine etkisi olduğudur. Bazı kişilik özelliklerine sahip bireylerin, bu özelliklere sahip olmayanlara oranla daha fazla yıldırma davranışını uyguladığı ve yıldırma davranışına maruz kaldıkları yönündedir.

Tezin Kapsamı:

Tez dokuz bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Temel Kavram ve Tanımlar, ikinci bölümde Tarihsel Boyut ve Gelişim, üçüncü bölümde Türkiye'de ve Dünyada Yıldırma ile İlgili Yapılan Araştırmalardan Örnekler, dördüncü bölümde Kuramsal Boyutlarıyla Yıldırma, beşinci bölümünde Kişilik - Mizaç ve Yıldırma Kavramlarının Temel ve Alt Boyutlarının Analizi, altıncı bölümde Kişilik ve Mizacın Yıldırma ile İlişkisinin İşletme Yönetimine Etkisi, yedinci bölümde

Araştırmanın Yöntemi, sekizinci bölümde Tablolar ve Bulgular, dokuzuncu bölümde Sonuç ve Öneriler ile çalışma tamamlanmıştır.

Amaç:

Bu çalışmanın temel amacı, yıldırma davranışlarına maruz kalma ve uygulamada, çalışanın kişilik ve mizacına göre bir farlılık olup olmadığını belirlemektir. Yıldırma konusunda oldukça fazla çalışmaya rastlamakla birlikte yıldırma ile kişilik arasında ilişkiye dair az sayıda çalışmanın yapılmış olması fakat kişilik ve mizaç arasında ilişkiye dair bir çalışmaya rastlanmamış olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Çalışmada yıldırma davranışını uygulama ya da maruz kalma davranışlarında kişilik ve mizacın bir etkisinin olup olmadığı incelenmeye çalışılacaktır.

Tezin Önemi:

Yıldırma konusunda oldukça fazla çalışmaya rastlamakla birlikte yıldırma ile kişilik arasında ilişkiye dair az sayıda çalışmanın yapılmış olması fakat kişilik ve mizaç arasında ilişki ve bunun işletme yönetimine etkisine dair bir çalışmaya rastlanmamış olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Çalışmada yıldırma davranışını uygulama ya da maruz kalma davranışlarında kişilik ve mizacın bir etkisinin olup olmadığı ve bu ilişkinin işletme yönetimine etkisi incelenmeye çalışılacaktır.

Hipotezler;

Yıldırmanın oluşumu ile kişilik ve mizaç arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kişilik ve mizacın yıldırma ile ilişkisinin işletme yönetimine etkisi vardır.

Belediye çalışanlarında yıldırma düzeyleri çalışanların statülerine göre farklılık göstermektedir.

Belediye çalışanların yıldırma ve kişilik mizaç yapıları arasında anlamlı ilişkileri vardır.

Çalışanların yıldırmaya maruz kalma ve uygulamaları ile sosyo-demografik özellikleri arasında (cinsiyet-medeni durum- vb.) anlamlı farklılık vardır.

Araştırmanın Modeli;

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Bir konuya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklemler üzerinde yapılan araştırmalardır. Tarama modelinin amacı nesnelerin, toplumların, kurumların, olayların dogasını ve özelliklerini tanımlamaktır. Tarama araştırma modelinin bir özelliği genelleyici olmasıdır.

Şekil 1 tezin bağımlı ve bağımsız değişkenleri

X		**Y**
Neden	⇒	**Sonuç**
(Bağımsız Değişken)		(Bağımlı Değişken)
Kişilik - Mizaç	⇒	**Yıldırma**

Araştırmanın Alana Katkısı

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli bir sorun haline gelen yıldırma literatürüne önemli ölçüde katkı sunacaktır. Çalışmada yıldırma uygulayan ve maruz kalanlar ile ilgili yapılan çalışmalardan farklı olarak ilk kez karakter ve mizaç açısından da önemli bir örneklem ile alana önemli bir veri oluşturarak da katkı vermesi sağlanmıştır.

BÖLÜM I: TEMEL KAVRAM VE TANIMLAR

1.1. Memur; Devlet Memurları Kanunun da (DMK) ki tanıma göre,

> " Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlarda memur sayılır (DMK İnternet).
>
> Memur statüsü ayrıca Anayasa'nın 128.maddesinde Devletin, kamuiktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütülmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiğiasli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür" şeklinde ifade edilmektedir.(TCAY İnternet).

Devlet memurlarının çalışma süresi ve izin hakları da 657 sayılı DMK'da açıklanmıştır. Memurların haftalık çalışma süresi kırk saattir. On yıla kadar hizmeti olan memur yirmi gün, on yıldan hizmeti olan ise otuz gün yıllık izin kullanabilmektedir. Önceki yılın izni bir sonraki yıla aktarılabilmektedir. Memura on sekiz aya kadar hastalık izni (hastalığın devamı halinde bu süre iki katına çıkarılabilir),üç aya kadar refakat izni verilebilmektedir. Evlilik durumunda memur yedi gün izin kullanabilmektedir. Kadın memurun doğum öncesi ve sonrası sekizer hafta olmak üzere toplam on altı hafta doğum izni bulunmaktadır. Eşi doğum yapmış memura ise on gün babalık izni verilmektedir. Doğum yapan kadın memur ilk altı ay günde üç saat ikinci altı ay için ise günde bir buçuk saat süt iznine sahiptir. Ayrıca memura bu mazeretler dışında kullanılmak üzere on gün mazeret izni daha verilebilmektedir (DMK İnternet).

Memurun tayin hakkı Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'te belirtilmiştir. Yönetmeliğin 12,13 ve 14 maddelerinde belirtilen mazeretlerden biri kendisine uyan memurun tayin hakkı bulunmaktadır (DMYDSAİY İnternet).

1.2. Sözleşmeli Personel; DMK'da şu şekilde tanımlanmaktadır.

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işbirliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve istisnasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kumrun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığınının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir (DMK İnternet). bazı kurumlarda mevcut kadro ile yürütülemeyen işleri tamamlamak için, bazı kurumlarda yüksek ücret verebilmek ya da kadrolu memurların sayısını azaltmak ya da tamamen ortadan kaldırmak için sözleşmeli personel istihdamına gidilebilmektedir.

1.3. Geçici Personel; 657 sayılı DMK'da geçici personel;

"Bir yıldan az süreli ya da mevsimlik hizmet olduğunda Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücrette ve kişi sınırlamaları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kişilerdir" şeklinde tanımlanmıştır.

1.4. İşçi; 657 sayılı DMK'da işçinin tanımı ise şu şekildedir.

(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuat gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmamak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir.

İşçi statüsünde çalışan personel 4857 sayılı İş Kanununa tabidir.

Bu Kanununun ikinci maddesinde işçi, işveren, iş ilişkisi ve iş yerinin tanımı şöyle yapılmaktadır. Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel

kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir (İşkanunu İnternet).

Hizmet alımı yöntemiyle taşeron personel istihdamı; 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesinde asıl işveren ilişkisi ve taşeron firma ve asıl işverenin sorumlulukları açıklanmaktadır.

Bir işverenden, iş yerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş i,çin görevlendirdiğiişçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kuruşlan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Asıl iş veren işçilerin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muavazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işleri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İşkanunu İnternet).

1.5. İş Doyumu/Motivasyon; Yönetim, psikoloji, sosyoloji gibi birçok bilim dalının ilgi ala-nına giren iş doyumu kavramı genel olarak; bireyin işine, çalışma ortamına ve çalışma yaşamına olan duygusal ve davranışsal tepkisi olarak, çalışanın fizikse, zihinsel sağlığı-nın yanı sıra bireysel, fizyolojik ve psikolojik duyguların da bir belirtisi olarak tanımlan-maktadır. İş doyumu yaşamdan alınan hazzın bir parçasıdır. Kişinin koşullarına, çalışma arkadaşlarına, mesleğin gerektirdiği durumlara adapte olma yeteneğine ve çalışanların gereksinimleri ile kurumun beklentileri arasındaki uyuma bağlıdır. Bunun aksi ise iş do-yumsuzluğuna neden olmaktadır (Oshagbemi, T. 2000; Sabuncuoğlu, Z ve Tüz M. 2003).

1.6. Yönetim /Yönetici; Yönetim, belirli amaçlara ulaşabilmek için insanlara iş yap-tırabilme, onların yaptıkları işlerde işbirliğini gerçekleştirebilme ve koordinasyonu sağlama faaliyetleridir. Yönetimin amacı organizasyonda etkinlik ve verimliliği art-tırmaktır. Yönetim ve yöneticiden söz edilebilmesi için mutlaka emrinde çalışan otorite-sini kabullenen bir insanın bulunması gerekmektedir. Ortak amaçlı kişilerin yer aldıkları 7 bir organizasyonun kısa ve etkili yoldan amaçlarına ulaşmak için başta insanlar ol arak para kaynakları, donanım, demirbaş, hammadde, yardımcı malzeme ve zam anı birbiriyle uyumlu ve verimli kullanacak kararlar alma ve uygulama sürecidir.

1.7. Kişilik; İnsanları birbirinden ayıran tüm özelliklerdir. Diğer bir deyiş ile bireyin devamlılık gösteren ve etrafı ile uyum içinde bulunduğu bir bütünün parçalarıdır. Toplum içindeki belirli özelliklere ve görevlere sahip olmaktır. Kişilik zamanla bireyin bütün hayatına, konuşmalarına-davranış biçimine-duruşuna-oturuşuna-girdiği ortama kadar her şeyini etkiler. Kişilik bireyin doğumu ile başlar ve ölümüne kadar gelişmeye devam eder. Kişiliği oluşturan faktörler ise biyolojik, aile, kültürel ve sosyal faktörler olarak sıralanabilir. Kişiliğin karakter, mizaç ve yetenek olmak üzere üç önemli yönü bulunmaktadır. İnsanın kişiliğinin parçası olan bazı etkinlikleri, tutum, davranış, görünüş vb başkalarınca gözlenip değerlendirilebilir. Kişiliğin dışa yansıyan bu yanı, objektif (nesnel) yanını oluşturur. Kişiliğin duyuş, düşünüş gibi İçsel etkinlikleri de vardır. Bunlar kişinin kendini tanıdığı, değerlerdirdiği, benlik bilincinin oluştuğu sübjektif (özel) yanını oluşturur. Kişiliğin objektif ve sübjektif görünüşleri birbirinden ayrı düşünülemez. Duyuş, düşünüş, ilgi, yetenek ve tutumlar davranış, görünüş, mimik, jest ve çevreye uyum biçimiyle dışa yansır. Yani kişilik sübjektif ve objektif görünüşlerinin bütünlüğüdür.Cloninger genetik olarak birbirinden bağımsız dört mizaç (yenilik arayışı-zarardan kaçınma-ödül bağımlılığı- sebat etme) ve yetişkinlikte olgunlaşan üç karakter boyutunu (kendini yönetme-iş birliği yapma-kendini aşma) içeren psikobiyolojik kişilik kuramını geliştirmiştir. (Başaran.2007; 57., Şimşek ve diğ. ;99.,2008.,Eroğlu 2009; 215., Ödemiş 2011;58., Ötken ve Cenkci 2013;42., Tezer ve Arkar 2013).

1.8. Mizaç; kişinin duygusal dengesidir. Bireyin duygusallık durumu, olaylara karşı verdiği tepkilerdir. Örneğin; duygusal, donuk, neşeli, sempatik, hüzünlü, heyecanlı, kızgın olması kişinin mizacı ile ilgilidir. Mizaç kişinin kalıtsal özellikleri, öğrenme yoluyla ve içinde bulunulan kültürdenetkilenilerek kazanılır,ve kişinin içinde bulunduğu kültürden etkilenerek kazanılır(Kutanis,2009;70., Şimşek ve Diğ.2008;100-1).

1.9. Huy; Bireyin duygusallık ve hareketlilik özelliklerini temsil eden mizaç, halk arasında huy olarak adlandırılan ve bir kısmı kalıtımla, bir kısmı da öğrenmeyle edinilen kişilik özelliğini ifade eder. Huy veya mizaç kişiliğin duygusal yönünü açıklayan bir kavramdır.

1.10. Karakter; Karakter, çocuğun büyürken kullandığı savunma mekanizmalarının, mizaç eğilimlerine ve çevresel etkilere uyumunun bir sonucudur. Karakterin kalıtımı daha zayıftır ve sosyo - kültürel öğrenmeden ılımlı düzeyde etkilenir. Karakter çocukluktan erişkinliğe adım adım olgunlaşır. Bu olgunlaşma önceki mizaç örüntüleri ve sosyokültürel eğitimle doğrusal bir ilişki içerisinde değildir. Karakter istemli amaçlar ve tutumlar çerçevesinde verilen yanıtlardır.

1.11. Yıldırma / Psikolojik Şiddet; Her hangi bir iş yerinde, bir veya daha fazla kişinin, hedef seçtikleri bir veya nadir olarak bir kaç kişiye asıl maksat gizlenerek, düzenli olarak hukuk ve etik dışı yollarla duygusal yönden zarar verici söz, davranış ile yaratılan, yıldırıcı etkilerle kişinin kendisini yalnız, yetersiz, beceriksiz, toplumda sevilmeyen, istenmeyen ve yer edinemeyen bir kişi gibi hissetmeye yönlendirilen ve böylece bulunduğu toplum içinde itibarsızlaştırılmaya çalışılan sonuçta kişiyi istifa veya öz kıyıma iten (küçük düşürme, dedikodu, kinaye, ima, şiddet, taciz, duygusal istismar vb kötü davranışlar) uygulamaların bütünüdür (Gürhan 2013).

Tablo 1. Cloninger mizaç ve karakter envanteri puanlarına göre özellikler

	Alt Grup	Yüksek Puan	Düşük Puan
MİZAÇ	Yenilik Arayışı	Heyecanlı, Meraklı, Hareketli, Gayretli, Kolay Sıkılan	İlgisiz, Gayretsiz, Heyecansız, Monotonluğu tolere eden Sistematik
	Zarardan Kaçınma	Sosyal Engellenme, Çabuk Yorulma, Yabancılardan Kaçınma, Başkalarının Endişelenmediği durumlarda bile sorun olacağı beklentisi, karamsar düşünceler Belirsizlik korkusu	Keyifli, Sempatik, Çoğu kişinin endişeli olduğu durumlarda bile iyimser
	Ödül Bağımlılığı	Temiz kalpli, Duyarlı, Sosyal olarak bağımlı Kolay etki altında kalabilen	Katı, itiraz eden, soğuk, Sosyal olarak kimseyi önemsemeyen, Kararsız
	Sebat Etme	Beklenen ödül yanıtlarına aşırı çaba gösterme eğiliminde Beklenenden daha başarılı	Hareketsiz, Kararsız, Düzensiz
KARAKTER	Kendini Yönetme	Olgun, Güçlü, Kendi kendine yeten, Güvenilir, Yapıcı Kendine saygı/güveni yüksek	Zayıf, Olgunlaşmamış, Kırılgan, Sorumsuz, Etkisiz, Güvensiz, Kendine saygısı az
	İşbirliği Yapma	Sosyal hoşgörüye sahip	Eleştirici, Diğer kişilere karşı ilgisiz, Yardımsever olmayan
	Kendini Aşma	Yaratıcı, Kendini unutan, İnançlı, Manevi duyguları olan, İdealist	Gururlu, Sabırsız, Hayal gücü olmayan, Her şeyi kontrol etmeye çalışan, Maddeci

Köse ve ark, 2004

BÖLÜM II. TARİHSEL BOYUT VE GELİŞİM

Yıldırma (Mobbing) kavramı ilk olarak hayvanların kendi aralarındaki savaş ve mücadelede belirlenmiş daha sonra çocukların birbirleriyle olan zorbalıklarını tanımlamak amacı ile kullanılmıştır. 1950 ve 60 larda ise işyerlerinde de yıldırma hareketlerinin var olduğu sadece hayvanların savaşmasında ya da çocukların birbirlerine karşı olan zorbalık içerikli iletişimlerinde olmadığı fark edilmiştir. Bu kavramı daha sonra yetişkin insanlar arasında da kullanan İsveçli bilim adamı Peter Paul Heinemanndır. 1976 da ise Amerikalı Psikiyatrist Carroll M. Brodsky iş yerinde psikolojik tacizden " İş yerinde Psikolojik Taciz" kitabında bahsetmiştir. 1982 yılında işyerinde psikolojik taciz konusunda çalışmalarına başlayan Dr Heinz Leymann 1984 yılında "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu raporu ile bilimsellik kazanmıştır. 1986 yılında Dr Heinz Leymann "Mobbing Psychological Violence at Work" adlı ilk kitabını yayınlamıştır.

1988 yılında İngiltere gazetecisi Andrea Adams BBC deki programlarda yıldırma olgusunu İngiliz kamuoyuna tanıttı. Yine işyerlerinde uygulanan yıldırma davranışını Alman çalışma psikologu Harld Ege 19 yy. biyologların kullandığı bir İngilizce terim olduğunu ve ilk kez yavrularını korumak için saldırgan davranışlar gösteren kauşların davranışlarını betimlemek amacı ile kullanıldığını ifade etmiştir.

1980'li yılların başında uluslar arası akademik çalışmalarda yer alan işyerinde yıldırma davranış ve olguları artarak inceleme alanında yer almıştır. 1990 yıllarının başından itibaren ise yasal düzenlemelerde de yer almaya başlamıştır. Bugün birçok ülke hukukunda yıldırma davranışı ve olgusu kendini göstermektedir. Bazı ülkeler tarafından ise yıldırma hakkında kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma hayatında her alanında var olan fakat her daim görmezden gelinen yıldırma davranışı günümüzde artarak devam etmektedir. (Çobanoğlu 2005; Tınaz 2008; Bayat ve Baykal 2016; Lokmanoğlu 2017)

Leymann'ın görüşleri özellikle Finlandiya ve Norveç başta olmak üzere İskandinav ülkelerine hızla yayılmıştır. Konu ile ilgili hem kamuoyu hem de akademik farkındalık ise birçok Avrupa ülkesinde de 1990 lı yıllardan itibaren başlamıştır. Özellikle Almanya da çalışma hayatının gündeminde önemli bir yer almış ve ciddi araştırmalar konu olmuştur.

1992'de "Batı dünyasının ileri seviyede endüstrileşmiş toplumlarında işyeri, kişilerin mahkemeye sevk edilmeden birbirlerini öldürmelerine zemin hazırlayan tek harp meydanı konumuna gelmiştir" diyen Heinz Leymann yıldırmanın çalışma ortamlarının ne denli öenmli bir sorunu olduğuna dikkat çekmeyi başarmıştır (Baykal 2005). Son 10-15 yıldır ise yıldırma artarak kamuoyunun ilgisini çekmiş ve dünyanın neredeyse her yerinde araştırma konusu olmuştur. Özellikle Norveç-ve Finlandiya başta olmak üzere Birleşik Kırallık- İrlanda- İsviçre- Avusturya- Macaristan- İtalya- Fransa-Avustralya- Yeni Zelanda - Japonya ve Günay Afrikada ülke genelinde konu ile ilgili ciddi araştırmalar yapılmış ve yapılmaktadır. Yine özellikle İskandinav ülkeleri- Almanya-Fransa- İtalya-İngiltere-Amerika gibi bazı ülkeler başta olmak üzere günümüzde birçok dünya ülkesinde yıldırma ile ilgili çeşitli yasal düzenlemeler ile birlikte merkezler ve kuruluşlarda kurulmuştur. (Yücetürk, 2003: 1., Shallcross, 2003: 3-4)

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino'nun yazdığı Violance at Work (İş Yerinde Şiddet) başlıklı raporu yayımladı. Yayınlanan bu raporda yıldırma ve zorbalık, adam öldürme ve bilinen diğer birçok şiddet davranışları arasında yer aldı. ILO ayrıca yıldırma davranışını işyerlerinde en çok artan ve çalışana zarar veren problemlerden biri olarak tespit etti. Yaygınlığına rağmen yıldırma, işyeri şiddetinden daha az dile getirilmiş, bu nedenle de daha az dillendirilmiştir. Ancak 1999'da İllinois Üniversitesi'nin bir çalışmasına göre yıldırmanın cinsel tacizden dört kat daha fazla sıklıkta olduğu tespit edilmiştir. (Dunn, 2000: 1)

BÖLÜM III. TÜRKİYEDE VE DÜNYADA YILDIRMA İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALARDAN ÖRNEKLER

Yıldırma tüm dünya da ve ülkemizde her geçen gün önem kazanmakta ve konuya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Çalışmamızda da dünya da ve ülkemizde yapılmış olan çalışmalardan bazı örnekler vermeye çalışacağız. Böylece yıldırmanın dünya üzerinde var olduğu ve her geçen günde artarak devam ettiğini daha iyi görebileceğiz düşüncesindeyiz.

Yapılan araştırmalar eğitim ve sağlık alanında çalışanların işyerlerinde yıldırma davranışına daha fazla maruz kaldığı şeklindedir. Genellikle güç dengesizliklerinin yoğun olduğu bu çalışma alanlarının yapısı ve şartları nedeni ile hemşireler, öğretmenler ve pratisyen hekimler her zaman için duygusal, sözel hatta fiziksel şiddetlere daha yoğun maruz kalmaktadırlar. Portekiz de 2003 yılında sağlık sektöründe yapılan araştırmalarda % 51 oranında yıldırma davranışına maruz kaldığı belirtilmiştir. Avustralya ve Kore de öğretmenler arasında yapılan bir çalışma sonucuna göre ise Avustralya da çalışanların %45, Kore de ise % 17.6'sının en az bir kez yıldırma davranışına maruz kaldığı şeklindedir.

Türkiye de 2006 yılında Bilge vd. Bursa da eğitim ve emniyet teşkilatında çalışanlar ile yapmış olduğu çalışma sonuçlarına göre çalışanların %55'i yıldırma davranışına maruz kaldığını belirtirken, sağlık sektörünün ise en çok risk altında olduğu ve üstleri tarafından %60 oranında yıldırma davranışına maruz kalındığı sonucuna varılmıştır. Hemşirelik yüksek okullarında çalışanlar üzerinde yapılan bir başka çalışma sonuçlarına göre ise çalışanların %17 sinin yıldırma davranışına maruz kaldığı ve bu durumun ise yüksek lisans ve doktora eğitimleri sırasında yaşandığı belirtilmiştir. Aynı çalışma sonuçlarına göre ise % 9 gibi bir oranının ise bazen öz kıyımı bile düşündüklerini belirtmişlerdir. Palaz vd bandırmada yaptığı eğitim ve sağlık çalışanlarında % 33.62 sürekli eleştirilme, %33 sürekli sözünün kesilmesi ve % 31 inde üstlerine kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması şeklinde yıldırma davranışına maruz kaldıkları sonuçlarına ulaşmıştır. Yıldırma davranışlarını uygulayanlara yönelik veriler ise; % 50.5 yöneticiler, %20.1 çalışma arkadaşları, %3.3 ile astlar olarak saptanmıştır (Gökçe 2006; Aktop 2006; Yavuz 2007; Palaz 2008).

Yıldırma davranışının yaygınlığına baktığımızda ise karşılaşma oranının oldukça sık olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalardı yaşın ve cinsiyetin değişken olduğu ve yıldırma davranışına maruz kalmada belirleyici bir rol oynamadığı görülmektedir. Norveç'te 8000 çalışan üzerinde yürütülen bir çalışma sonucuna göre mağdurların % 54 ünün yöneticileri tarafından mağdur edildikleri şeklindedir. İsveç'te yıldırma oranı % 25 olarak bazı kaynaklarda belirtilirken İngiltere'de tüm çalışanların iş yaşamı boyunca en az bir kez yıldırma davranışına maruz kaldığı şeklindedir. Çelebi ve Taşçını 2014 de öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışma sonuçlarına göre de yıldırma davranışı çoğunlukla üstten alta şeklinde ve haftada 2 ile 3 şeklindedir.

Leymann İsveç'teki çalışanların (toplam işgücünün) % 3,5'inin yıldırma mağduru olduğunu belirlemiştir (Leymann, 1995).İngiltere'de (1996) yapılan bir araştırmaya göre; iş görenlerin % 53'ü psikolojik tacize maruz kalmış, %78'i ise bu olaylara tanıklık etmiştir. Yıldırmanın yaşanma düzeylerini saptamak amacıyla yapılan diğer araştırmalarda da;.Leymann (1990)İsveç'te çalışanların % 25'i, İsveç'te yapılan başka bir araştırmanın sonucuna göre, İsveç'te gerçekleşen intiharların % 10–15'inin nedeninin psikolojik taciz olduğu belirtilmektedir. Leymann'ın İsveç'te iş yerlerinde manevi taciz üzerine yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre 4,4 milyon İsveç çalışanın 154 000'i, başka bir deyişle %3,5'i iş yerinde manevi tacize uğradığı şeklindedir. ABD'de kamu çalışanlarını kapsayan bir araştırmada, kadın çalışanların % 42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda işyerinde duygusal tacize ve zorbalığa maruz kaldığı belirtilmektedir. Tayvan'da sağlık çalışanlarında yapılan bir çalışmada yıldırma yaygınlığı son bir yıl için %50,9 bulunmuş, sözel ve fiziksel şiddetten daha yüksek oranda görüldüğü belirtilmiştir. Bosna'da yine sağlık çalışanlarında yapılan bir çalışmada bireylerin %76 oranında yıldırmaya maruz kaldıkları bildirilirken, %26'sında bunun ısrarlı ve yineleyici olduğu saptanmıştır. 2005 yılında yapılan Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nde işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddet ile karşılaşma oranı özel sektörde %4 iken kamuda %6 bulunmuştur. Tüm sektörleri temsil eden gruplar üzerinde yapılan araştırmalarda çalışanların yaklaşık %3'ünün yıldırma kapsamında değerlendirilebilecek davranışlara maruz kaldığı gösterilmiştir. (Leyman 1996; Leyman 1996; Lavrance 2001)

İsveç'te Dr Leyman tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre özkıyım olaylarının %15'i yıldırma davranışından kaynaklandığı şeklindedir. Bu sonuç bize göstermektedir ki, öz kıyım ile yıldırma arasındaki ilişkiye yönelik öncelikle ülkemiz olmak üzere dünya genelinde çok geniş çaplı araştırmalar yapılmasın da yarar vardır. Birey üzerindeki etkilerine yönelik bazı araştırma sonuçlarına bakacak olursak; ABD yapılan bir çalışma sonuçlarına göre mağdurların%94 ünde kaygı bozukluğu, % 82'sinde yoğunlaşma (konsantrasyon) bozukluğu, % 76'sında obsesyon ve % 41'inde depresyon … (Namia ve Namia 2003). Fransa da ki bir çalışmada tespit edilen depresyon oranı % 69 dur (Hirigojen 2001). AB de yapılan bir çalışma sonuçlarına göre nörolojik bozukluklar %52,sindirim sistemi sorunları %47, aşırı yorgunluk %72, kardiyolojik bozukluk % 37 olarak görülmektedir (Bread ve Pastor 2002). Yıldırma davranışından kaynaklanan psikolojik sorunlardan bir hastalık olarak değil de zarar görme olarak bahsedilir. Bu şekilde yaşanan sıkıntıların nedeni, bilinçli olarak yıldırma davranışı uygulayan kişiye yüklenebilir.

Yapılan çalışmalar aynı zamanda yıldırma davranışına-kendilerini nasıl koruyacakları ve nerelere nasıl müracaat edeceklerine yönelik bireylerin yeterli bilgi sahibi olmadığı şeklindedir.

Avustralya'da iki büyük kamu örgütünde yapılan bir araştırma sonuçlarına göre örgütlerin yeniden yapılandırılması sürecinde iş güvensizliğinin ortaya çıkışının, işyeri stresine ve rol karmaşasına yol açtığı, bunun da yıldırma davranışı ile ilişkili olduğu şeklindedir. ABD'de yaklaşık altı çalışandan birinin işyerinde yıldırma mağduru olduğu bildirilmiştir. ABD'de kamu çalışanlarını kapsayan bir araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise %15'inin son iki yılda işyerinde duygusal tacize ve zorbalığa maruz kaldığı, belirtilmektedir. Bazı meslek gruplarında yıldırma daha sık görülmektedir. Tayvan'da sağlık çalışanlarında yapılan bir çalışmada yıldırma yaygınlığı son bir yıl için %50,9 bulunmuş, sözel ve fiziksel şiddetten daha yüksek oranda görüldüğü belirtilmiştir. Bosna'da yine sağlık çalışanlarında yapılan bir çalışmada bireylerin %76 oranında yıldırmaya maruz kaldıkları bildirilirken, %26'sında bunun ısrarlı ve yineleyici olduğu saptanmıştır. 2005 yılında yapılan Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nde işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddet ile karşılaşma oranı özel sektörde %4 iken kamuda %6 bulunmuştur. Tüm sektörleri temsil eden gruplar üzerinde yapılan araştırmalarda çalışanların yaklaşık %3'ünün yıldırma kapsamında değerlendirilebilecek davranışlara maruz kaldığı gösterilmiştir (Mak ve Mueller (2000);Chen vd. 2008; Paqnji vd. 2006) .

Türkiye'de yapılan epidemiyolojik çalışmalar yeterli sayıda olmasa da Tüm iş kolları ve çalışanlar dikkate alındığında araştırmaların ağırlıklı olarak sağlık iş kolunda yapıldığı görülmektedir. Sağlık alanı dışında eğitim, belediye, akademi çalışanları, özellikle asistan ve araştırma görevlileri ile ilgili çalışmalara da rastlanmaktadır. Eğitim fakültesi araştırma görevlilerinde yapılan bir araştırmada olguların %32,2'sinde çalışma ortamında bir ya da birden çok kişiden belli bir süreden bu yana sürekli bir yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmış, yıldırıcıların %63.8'ini erkek ve büyük kısmını profesörlerin oluşturduğu belirtilmiş, %48'inin ise idari görevleri olduğu saptanmıştır. Yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerini araştıran, 134'ünün kamuda, diğerlerinin özel sektörde çalıştığı, 184 kişinin değerlendirildiği bir araştırmada son altı aydır yıldırmaya maruz kaldığını bildirenlerin oranının %67.4 olduğu, 124 olgudan 102'sinde bu davranışların yöneticiler tarafından uygulandığı ifade edilirken, nedenleri olarak ise %64.1 güç gösterisi, %19 kıskançlık %16.8 de kişilik bozukluğu ya da bir ruhsal bozukluktan kaynaklandığı yönünde görüş bildirmiştir (Baykal 2005;Zencir 2012;Sürgevil vd. 2007;Dikmetaş vd. 2011; Tüzel 2009; Tigrel vd 2009; Yiğitbaş vd. 2012)

BÖLÜM IV. KURAMSAL BOYUTLARIYLA YILDIRMA OLGUSU

4.1. Tanımsal Zemin ve Sorunun Boyutları

Terminolojik olarak yıldırma kavramının “saldırganlık, hucumetmek, kuşatmak gibi anlamlara gelen “to mob” yükleminden türetilmiş olmakla birlikte her ülkenin kendine göre bir tanımı bulunmaktadır. Hangi kavram ya da tanım tercih edilirse edilsin temelde psikolojik şiddet çalışma ortamında çalışanların sistematik bir şekilde devam eden saldırgan ve baskıcı tutumunlar şeklinde ortaya çıkan ve iş yerlerindeki şiddet olgusunu tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Yıldırma ile ilgili bilimsel süreç ve tanımlarını bir tablo halinde ele alırsak (Genellikle ABD de “bulling” kullanılırken AB’dede sıklıkla “mobbing” kullanılmaktadır. Fakat günümüzde bulling daha ziyade akran zorbalığı olarak okullarda yapılan psikolojik şiddeti karşılamaktadır).

Tablo 2. Yıldırma tanımsal zemin ve boyutları

Brodsky (1976)	Taciz (Harsssment)
Leymann (1990-1996)	Psikolojik Taciz / Psikolojik Terör (Yıldırma/Mobbing Psychologi Terror)
Wilson (1991)	İşyeri Travması (Workplace Trauma)
Björkqvist,Österman&Hjelt (1994)	İş Tacizi (Work Harsssment)
Einarsen&Skogstad (1996)	Psikolojik Taciz (Bullying)
Keashly, Ttrott &Maclean (1994) Keashly (1998)	Kötü Muamele/ Duygusal Taciz (Abusive Behaviour / Emotional Abuse)
O’Moore,Seigne, mcGuire&Smith 1998)	Psikolojik Taciz (Bullying)
Hoel &Cooper (2000)	Psikolojik Taciz (Bullying)
Zapf (1999)	Psikolojik Taciz (Yıldırma/Mobbing)
Salin (2001)	Psikolojik Taciz (Bullying)

Türkiye'de yıldırma kavramının tanınmaya başlaması 1998-99 diye ele alınmaya başlamış ve Türk Dil Kurumu tarafınca verilen anlamlarla birlikte ülkemizde yıldırma karşılığı olarak;

Psikolojik Taciz, Duygusal Taciz, Yıldırma, Örgütlü Yıldırma, İşyeri Terörü, Psikolojik Terör, Bezdiri, vb. şeklinde tercüme edilmekte ve kullanılmaktadır.

4.2. Yıldırmanın Tanımları

Tablo 3. Farklı kuramcılar tarafından yapılan yıldırma tanımlarının kronolojik yapısı;

YAZAR	TERİM	TANIM
Brodsky(1976)	Taciz (Harassment)	Bir kişinin, bir başka kişiyi yıpratmak, engel olmak veya eziyet etmek için sürekli ve tekrar eden davranışlarda bulunması. Bu muamele karşıyı provoke eder, üzerinde baskı yaratır, korkutur ve sindirir. Bir bir deyiş ile rahatsız eder.
Leymann (1990-96)	Psikolojik taciz / Psikolojik terör / (Yıldırma / Mobbing) Psychological terror	İş hayatında psikolojik terör ya da psikolojik taciz, bir veya birkaç kişinin genellikle bir kişiye karşı sistematik bir şekilde uyguladıkları düşmanca ve ahlak dışı davranışları içerir. Bu durum kişiyi savunmasız, çaresiz bir duruma iter ve devam eden taciz davranışlarıyla da bu durumdan kurtulması engellenir. Söz konusu davranışlar oldukça sık tekrarlanır (istatistiksel tanım en az haftada bir, altı ay sürmektedir) .
Wilson (1991)	İş yeri travması (Workplace trauma)	Bir işveren veya yöneticinin, algılanan veya gerçek olan, sürekli, kasti kötü muamelesi sonucu çalışanın benliğinde zararlar oluşturması
Björkqvist, Österman and Hjelt (1994)	İş tacizi (Work harassment)	Ruhsal acı vermek amacıyla, herhangi bir nedenden ötürü kendisini savunamayacak olan bir yada birden fazla kişiyi hedef alarak tekrarlanan hareketler.
Einarsen and Skogstad (1996)	Psikolojik taciz (Bullying)	Psikolojik taciz, bazı iş yerlerinde ve bazı çalışanlar bir problemdir. Bir olayı / durumu psikolojik niteleye bilmemiz için; belirli bir süre ve sıklıkta meydana geliyor olması ve bu duruma maruz kalan kendilerini savunma konusunda bir takım olması gerekmektedir. Her iki tarafında eşit güce sahip olduğu çatışmalar ya da bir sefere münferit olaylar psikolojik taciz olarak nitelendirilemez.

Keashly, trott and Maclean (19914) Keashly (1998)	Kötü muamele/ Duygusal taciz (Abusivebehaviour/ Emotional abuse)	Bir veya birden fazla kişi tarafından, bir kişiye karşı diğerlerinin rızasını temin etmek için, onu gizliden baltalamak amacıyla yöneltilen, cinsel ya da etnik bir içeriğe sahip olmayan, sözlü ya da sözsüz davranışlardır.
O'Moore, Seigne, Mc Guire and Smith (1998).	Psikolojik taciz (Bulling)	Psikolojik taciz yıkıcı bir davranıştır. Bir kişi ya da grup tarafından diğerlerine karşı geliştirilen, süreklilik arz eden sözlü, sözsüz ve fiziksel saldırıdır. Birbirinden bağımsız olarak meydana gelen saldırılar, katlanabilir olmasa da psikolojik taciz olarak tanımlanmamalıdır. Sadece sistematik bir şekilde kasıtlı olarak gerçekleştirilen uygunsuz davranışlar psikolojik tacizler olarak kabul edilmektedir.
Hoel and Cooper (2000)	Psikolojik taciz (Bullying)	Bir ya da birden fazla kişinin, belirli bir süreden beri sürekli olarak, bir veya birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılması ve tacize maruz kalan kişinin kendisini savunamaz hale gelmesi durumudur. Bir defaya mahsus meyadana gelen olaylar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.
Zapt (1999)	Psikolojik taciz (Yıldırma/ Mobbing)	İşyerinde psikolojik taciz, bir kişiye, sonunda aşağılayıcı bri konuma düşmesi ile sonuçlanacak şekilde, kötü muamelede bulunma, taciz etme, incitme, dışlama veya işine zarar vermek anlamına gelmektedir.
Salin (2001)	Psikolojik taciz (Bullying)	Bir veya birden fazla kişiye yönelik düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, sürekli ve tekrarlayan olumsuz davranışlardır. Psikolojik tacizin eşit güce sahip taraflar arasında gelişen bri çatışma olmaması dolayısıyla hedef alınan kişinin kendisini korumakta zorluk çektiği bir durumdur.

Vartia, 2002:9-10

Psikolojik şiddet konusunda birçok tanım ile karşılaşılmasına karşın araştırmacıların hem fikir oldukları temel unsurlar;

psikolojik şiddetin magdur/kurban tarafından olumsuz olarak algılanan agresif ve düşmanca hareketler içermesi,
Bu düşmanca davranışların bir kereye mahsus ve birbirinden bagımsız olarak meydana gelmesinden ziyade, belirli bir sıklıkta gelişen ve belirli bir süre devam eden davranışlar, Taraflar arasında belirgin bir güç dengesizliğinin bulunmasıdır (Salin 2003,10)

4.3. Yıldırmanın Unsurları

İş yerinde gerçekleşmelidir,
Üstler tarafından astlara uygulanabileceği gibi astlar tarafından üstlere uygulanabilmekte ya da eşitler arasında da gerçekleşebilmektedir.
Sistemli bir şekilde uygulanmalıdır,
Süreklilik kazanmış bir sıklıkta tekrarlanmalıdır, Kasıtlı olarak yapılmalıdır,
Yıldırma pasivize etme ve işten uzaklaştırma amacında olmalıdır,
Magdurun/kurbanın kişiliğinde, mesleki durumunda, sağlığında ve arkadaş-aile ilişkilerinde zararlar orataya çıkmalıdır,
Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli ya da açık olabilmektedir (Akgeyik ,Delen ve Uşen 2013:15-25., ÇASGEM 2013).

4.4. Yıldırma Davranışı Olmayan, Benzerlik Gösteren Kavram ve Durumlar

Yıldırma bazen farklı amaçlar için kullanılabilirken bazende farklı kavramlar ile karış-tırılmakta ve benzerlikler gösterebilmektedir.

Yıldırma davranışı bulunan her bir eylemin, aslında günlük ilişki, sorun ya da çatışmaların sonucu olarakortaya çıkabildiği dikkate alındığı zaman yıldırma ile günlük iletişim sorunlarının ya da benzer olumsuz ilişkiler birbiri ile sıklıkla karıştırılmaktadır. Bazı olaylarda bireyin bireysel özellikleri, aile ve sosyal yaşamına etkileri baskın hale gelebilmekte, özellikle çok hassas olan bireyler iş yerinde yaşadıkları her türlü olumsuzluğu kendisine yöneltilmiş yıldırma olduğunu düşünebilmektedir. Bireyin hal ve hareketlerinden dolayı gündeme gelen durumlarda yıldırma bir çeşit savunma aracı olarak kullanılabilmektedir. Bazan-da işverenlerin kıdem/ihbar ödemeden işçileri/çalışanalrı işten çıkartmak için kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkabilmektedir. İşyerinde yıldırma ile sıklıkla karıştırılan iş yerinde çatışma, iş yerinde şiddet, işyerinde kabalık, işyerinde cinsel taciz gibi bazı kavram/ terminolojilerin açıklanması gerekmektedir (Akgeyik, Delen ve Uşen 2013.15-25 ., ÇASGEM 2013).

4.5. Psikolojik Şiddet ile Sıklıkla Karıştırılan Durumlar

Tablo 4. Yıldırma ile birçok şekilde ve yerde karşılaşılabilinmektedir. En sık karşılaşılan durumları bir tablo halinde özetleyecek olur isek;

İş yerinde çatışma	Çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da gruplar arasında ortaya çeşitli sebeplerle ortaya çıkan anlaşmazlıklardır.	Yıldırmada ise anlaşmazlığın temelinde ahlak dışı, kişiliğe yönelik haksız ve olumsuz davranışlar olup süreklilik göstermekte ve mağdur tarafından ağır olmaktadır.
İş yerinde şiddet	Saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme gibi suç oluşturan davranışlar sonucu oluşan bir durumdur.	Fiziksel olmayan çoğunlukla psikolojik olarak gerçekleşen durumlardır.
İşyerinde kabalık	Bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerinde iletişimlerinde azami saygı kurallarına dikkat etmemeleri sonucu ortaya çıkan bir durumdur.	Psikolojik tacizden daha genel davranış biçimleridir.
İşyerinde cinsel taciz	Sınır ve kapsamı tam olarak belirlenemese de sonuç daha somut bir durumdur. Tek bir seferde dahi cezai soruşturma ve yargılamalara konu olabilmektedir.	Psikolojik tacizin başlamasına ya da psikolojik taciz ile gelişen ağır durumlarda görülebilmektedir.

Akgeyik, Delen ve Uşen 2013:15-25., ÇASGEM 2013.

4.6. Yıldırmanın Türleri,

Tablo 5. İş yerlerinde karşılaşılan yıldırma üç şekilde oluşmaktadır.

Yukarıdan Aşağı (Dikey)	Üstlerden astlara yönelik uygulanan davranışlar bütünüdür.
Aşağıdan Yukarı (Dikey)	Astların bireysel ya da birlikte haraket amirlerine / üstlerine uyguladıkları davranışlar bütünüdür.
Yatay	Astların bireysel ya da birlikte haraket amirlerine / üstlerine uyguladıkları davranışlar bütünüdür.

Dikey ve yatay olarak iki grub altında toplayabiliriz. Dikey şiddet türü kendi içinden üstten alta alttan üste olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Akgeyik, Delen ve Uşen 2013:15-25., ÇASGEM 2013.

4.7. İş Yerinde Yıldırma Davranışının Tanımlanmasının Önemi

Kurum içinde tanımlanmış olan psikolojik şiddet birey, aile, toplum, örgüt açısından olumsuz birçok duruma neden olabilmektedir. Bu nedenle tanımlanan ve önlem alınan psikolojik şiddetin çok boyutlu olan zararları önlenerek birey, örgüt, toplum açısından zararları azaltılabilmektedir.

Tablo 6. Yıldırma davranışının tanımlanması

Yaygındır	Cinsel tacize göre yaygınlığı üç kat daha fazladır
Maliyetlidir	Piskolojik şiddete meyilli olarak çalışanlar genellikle örgütün en başarılı elemanlarını hedef aldıklarından dolayı bunları kaybetmek örgüt için ciddi maliyet anlamına gelebilir.
Kanıtı vardır	Özellikle örgüt içindeki dedikodu mekanizmaları işverenlere bu konuda yeterince bilgi edebilmektedir. çalışanlar genellikle psikolojik şiddete kimin eğilimli olduğunu bilmektedir.
Tanığı vardır	Psikolojik şiddete tanıklık eden çok sayıda kişi vardır. Özellikle açıklık politikasının yeteri kadar yerleşmemiş olan örgütlerde korku kültürü tanık olanları tanıklık etmekten vazgeçirmektedir.
Sonuçları olabilir	Vahim İşverenlerin, örgütlerin imajları lekelendiğinden çalıştıracak yetenekli eleman bulmakta zorluk çelebilmektedir.

Namie 2002:3

4.8. Yıldırmanın Süreci, Tarafları ve Etkileri

Psikolojik şiddetin oluşumu genellikle kritik olaylar, iş yerinde psikolojik şiddet ve damgalanma, yönetimin devreye girmesi ve mağdurun sağlığın bozulması-özkıyımların -işten ayrılmalar- şiddet uygulayıcıların öldürülmesi gibi durumlar ile sonuçlanmak üzere dört aşama olarak ele alınmaktadır. Psikolojik şiddet sadece mağdurları değil mağdurun ailesine, iş yerine, iş yerinde diğer çalışanlara, topluma ve ülke ekonomisine olumsuz etkileri bulunmaktadır. (ÇASGEM 2013. , Gürhan 2013)

4.9. Sosyal Baskınlık Teorisi ve Yıldırma Davranışı,

Sosyal baskınlık yönelimi ötekine yönelik ön yargının , ayrımcılığın güçlü yordayıcısıdır. Şiddet kısır bir döngü halinde devam etmektedir. Bu kısır döngünün başlaması, devam etmesi yapısal şiddetin yapısal sistemlere tamamen yerleşmesinde ve doğrudan şiddete yönelinmesinde sosyal baskınlık yönelimleri önemli bir tutmaktadır.

Tutumlar kişilerin belli bir objeye , olaya, kişiye olumlu ya da olumsuz yaklaşma biçimindeki psikolojik bir eğilim olarak, söz konusu olay, obje vb. duygu – düşünce ve davranışlarını ortaya çıkaran psikolojik bir eğilimdir diye tanımlanabilmektedir. Bilinen bir gerçektir ki düşünce duyguları duygular ise davranışları etkilemektedir. Bu nedenle sosyal baskınlık da dalgalanmaların olabileceği ileri sürülmektedir. Sosyal baskınlık yönelimi yüksek olan bireylerin ayrımcılığı desteklemesi ise duygudaşlığın (empatinin) azalması ile ilişkilendirilebilmektedir. Aynı zamanda duygudaşlıkta olan azalma kadar daha önemsiz grupların dezavantajlı grupları meşrulaştırmaya olan ihtiyacında rol oynadığına dikkat çekilmektedir.

Biyopsikososyal kişilik modeline göre kişilik, mizaç ve karakter bileşkelerini içerir. Yine biyopsikososyal modele göre mizaç bağlantı kurma, duyumsama ve motivasyon gibi duygulara dayalı beceri alışkanlıkların altında yatan süreçlerle ifade edilmektedir. Diğer bir deyiş ile mizaç kişiliğin duygusal özü ile ilişkilendirilmektedir. Karakter ise kavramsal öğrenmeye dayanan sembolize etme ve soyutlaştırma süreçleri olarak tanımlanmaktadır. Bu modele göre karakter kişiliğin kavramsal özü ile ilişkilidir. Kalıtsallık olarak yüklenen mizaç boyutları erken çocukluk döneminden itibaren gözlenebildiği, karakter boyutlarının ise yetişkinlikte olgunlaştığı ileri sürülmektedir.(Okumuşoğlu 2017)

BÖLÜM V: KİŞİLİK - MİZAÇ VE YILDIRMA KAVRAMLARININ TEMEL VE ALT BOYUTLARININ ANALİZİ

5.1. Yıldırma Davranışı Uygulayanların Kişilik ve Davranışsal Özellikleri

Bu kadar acımasızca bir eylemde bulunan ve bu eylemin kendisine yapılmasına izin veren bireylerin kişilik yapıları ilk merak edilen unsur olmuş ve olmaya da devam etmektedir. Fakat birçok zaman göz ardı edilen yıldırma davranışına tanık olup da ses çıkarmayanlardır. Bir yerde yıldırma ile ilgili konuşmaya başlanıldığında hemen hemen her kesimden gelen ilk soru nasıl bir kişilik yapıları olduğu ya da her hangi bir özelliği olan birey olup olmadığı yolundadır. Nitekim bu sorular doğrultusunda yapılan çalışmalar yıldırma uygulayan ve yıldırma davranışına maruz kalanların bazı özelliklere sahip olduğu şeklindedir.

O zaman kişilik, kişilik yapısı ve nasıl geliştiğinin bilinmesinde yarar vardır. Tüm şiddet uygulayıcılarına bakıldığında çocukluk ve yetiştirilmeden gelen bazı patolojiden bahsedilmektedir ki yıldırmada bir şiddet türüdür. Kişilik ile ilgilide bir çok tanım yapılmıştır. “İnsan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür. Diğer bir tanıma göre ise “bireyin kendine özgü, değişik durumlarda ve zaman için de kalıcı olan duygu, düşünce ve davranış örüntüsü” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma baktığımızda “yedisinde ne ise yetmişinde o dur” atasözümüz ile çok örtüştüğünü görebilmekteyiz. Başka bir tanımda ise “kişilik bireyin algılama, iletişim ve ilişki kurma, çevresi ve kendisi hakkındaki algılayışı ve düşüncelerinin süreklilik gösteren özellikleri” olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle kişilik bireyin yaşamla uyum biçimini kendisi ve dış dünyası ile ilişkilerinin bütününü kapsar. Bu ilişkiler bütünü de; bireyin bilinçli ve bilinç dışı her türlü davranış kalıplarını, mimikleri ve jestlerini konuşma tarzı ve tavrını, içsel ve dışsal olaylara yönelik tavırlarını, dünyaya bakış açısını, dürtüsel gereksinimlerini ifade ediş biçimini ve bu gereksinimleri karşılayış özelliklerini, kendini denetleyebilme kapasitesini ve kullandığı savunma düzeneklerinin nicelik ve niteliklerini kapsar. Kişiliği sunan daha yeni modellere göre ise kişilik, temel ve evrensel duygular ve bu duygularla ilişkili yaşantıların bir bileşiminden oluşmaktadır. Patricia

Cohen in aktardığına göre Izard duyguları; homeostazis ve fizyolojik dürtüleri karakterize eden döngüsel süreçlere ait bilişleri motive eden ve düzenleyen evrensel kapasiteler olarak tanımlamıştır. Altı duygunun(ilgi, mutluluk/keyif, üzüntü, öfke, iğrenme ve korku) öğrenilmiş olmadığı ve evrensel olduğu için kabul edildiği ve bilinçliliği geçersiz kıldığı şeklindedir. Zamanla, temel olumlu ve olumsuz duygular bireyin duygusal yaşantılarındaki bilişsel çerçeveler, takdir etme ve atıfların bireyin duygusal deneyimi içinde geliştiği ve baskın motive edici bir duygu iken etkilenme ile temel duygulara dönüştüğü duygu şemaları ile kademeli olarak yer değiştirdiğidir. Bu baskın olan motive edici duygular biyolojik farklılıkların baskın bir etkilenme yaratabileceği ve normatif olabileceği erken çocukluk döneminde "mizaç" olarak gözlenebilir denmektedir. Yaş arttıkça şemalar bu duygusal durumları, genetik ve deneyimler ışığında sık/ilişkili örüntüler ile aşağı yukarı bireye özgül bir biçimde birleştirir. Böylelikle de kişilik farklılıkları, bireyin kendiliğine, başkalarına ve yaşadığı dünyaya ilişkin şemalarının doğasını şekillendiren bu duygular ve yaşam deneyimlerindeki göreceli güç dâhilinde genetik temelli bireysel farklılıkların birleşiminden gelişir. Kişiliğin daha sonraki gelişimi ise yıllar içindeki olası tehditler ve memnuniyete ilişkin bir dizi uyum şeklinde gözlenir. Bu uyum bireyin biyolojik mirası, yaşanan maruz kalımlar ve bireyin dünyaya ilişkin yeni ortaya çıkan ya da değişen anlamlandırmaları tarafından şekillenmektedir. Aşama aşama, "duygusal şemaların tutarlı durağan grupları, kişilik örüntüleri olarak örgütlenebilmektedir. Kişilik bozukluğunun oluşması için çocukluk dönemi risklerini; demografik riskler, fiziksel sağlıkla ilişkili sorunlar, erken dönemde bağlanma sorunları, ebeveynlik ve anne-baba- çocuk ilişkisi diye gruplaya biliriz. (Gürhan ve Kabataş 2010 ., Gürhan 2012)

5.1.1. Kişilik Kuramları; Kişilik konusuna farklı şekillerde yaklaşan gruplar vardır. Bir grup kişiliğin en önemli özelliğini belirlemeye çalışırken, başka bir grup kişiler arasında ki farklılıkları anlamaya çalışmaktadır. Kişiler arasındaki farklılıklara odaklananların bir kısmı ailenin kişilik gelişiminde en önemli faktör olduğunu savunurken diğer tarafta kalanlar ise aile dışındaki çevresel faktörlerin önemli olduğunu savunmaktadır. Diğer bir grup ise kişiliği kendimizi ve deneyimlerimizi düşünmeyi öğrenmenin bir sonucu olarak görebilmektedir. Bütün bu yaklaşımlarda farklı kişilik kuramlarını ortaya çıkarmıştır.

5.1.1.1. Psikodinamik kuramlar, kişiliğin temelini, bilinç dışı ve genelde cinsel olan güdü ve çatışmaları koyarlar. (Kuramın yaratıcısı Freud'dur)

5.1.1.2. İnsancıl kuramlar, kişiliğin şekillenmesinde potansiyelin gerçekleştirilmesi ve olumlu büyüme örüntülerini vurgulamaktadırlar (kuramın temelini Adler'in kişinin en iyiye ulaşmak için sürekli çabaladığı yönündeki görüşü oluşturmuştur).

5.1.1.3.Ayırıcı özellik kuramları, kişilerin birbirinden farklı yönlerini tanımlar ve kategorilere ayırırlar. (Gordon Allport ve Raymond Cattell)

5.1.1.4. Bilişsel sosyal öğrenme kuramları ise kişiliğin temelini insanların çevrelerini algılamaları, düşünmeleri ve tepki gösterme biçimleri üzerine kurarlar (Albert Bandura).Bu kuramsal yaklaşımlarda bizim kişiliği anlamamıza değişik derecelerde katkıda bulunur.

Friedman ve Roseman ise İki farklı kişilik tipi olduğunu savunmuşlardır. Bu farklı kişilik tipini de A ve B tipi kişilik olarak tanımlanmıştır. A tipi kişilik özelliğine sahip kişileri; genellikle idealist, mükemmeliyetçi, dinamik, amaçlara ulaşmak için mücadele eden, başkalarının önüne geçmek için sürekli rekabet etmekten hoşlanan, kaybetmeyi kabullenemeyen, aceleci, verilen işleri zamanında bitirme gayreti içinde olan, sorumluluk duygusu yüksek, başarıya ulaşmak için işlerini birçok şeyden daha çok önemseyen bireyler olarak tanımlanmaktadır. (Day ve Bedeian 1991,41). A tipi kişilik özelliğine sahip kişilerin temel özelliklerinden birisinin, rekabeti sevmesi ve performansını sürekli yükseltmek

için çaba sarf etmesidir derken. Baltaş ve Baltaş'a (2000:148) göre de A tipi kişilik özelliğine sahip kişiler sürekli belli konuya odaklanan; kendileri için yüksek düzeyde hedef belirleyen ve bu tür beklentiler içinde olan; kendisini başkaları ile sürekli bir yarış içinde hisseden; çoğunlukla kendilerini sadece işlerine odaklandırarak çevresini ihmal eden kişiler olarak tanımlanmaktadır.

B tipi kişilik özelliğine sahip kişiler ise, rekabetten ve başkaları ile mücadeleden hoşlanmayan, daha rahat ve esnek kişilik tipi olarak bilinmektedir. Bu tip kişilik özelliğine sahip bireyler, mükemmeliyet beklentisinden uzak, heyecan ve telaşa kapılmayan, sakin davranan, genellikle sorumluluk duygusu düşük olan kişilerdir. Zamanı dikkate almaz, sabırlıdır, kendini övmez, kazanmak için değil eğlenmek için oynar, kendini sıkmaz, rahattır, sınırlı zamanlı işleri yapmayı ve acele etmeyi sevmez, yumuşak huyludur. Sonuç olarak, B tipi kişilik başkaları ile uzlaşmacı olmaya yatkın, aşırı hırslı ve bencil olmayan, mükemmellik peşinde koşmayan, toleranslı davranan kişileri tanımlamada kullanılmaktadır. Fakat her iki grup özelliğini gösteren kişilerle de karşılaşılabilinmektedir. Kesin ve katı bir şekilde insanları bu iki grup altında toplamamız mümkün olmamaktadır. Bununla birlikte bazı araştırmacılar A ve B tipini stres kişilikleri olarak ele almış ve yıldırmaya maruz kalma arasında ilişki kurmuşlardır (Şahin vd 2011). Bu kişilerin zaman kullanımında aceleci olma, kendini genellikle meşgul olarak görme ve aşırı rekabetçi davranma gibi A tipi kişilik özelliği gösterenlerin daha yüksek oranda yıldırma mağduru olduklarını bulgulamışlardır. Kişilik ve yıldırma mağduru olma arasındaki ilişkiyi doğrudan veya dolaylı ele alan diğer çalışmalarda da "düzenli, dakik, işyeri kurallarına bağlı, mükemmeliyetçi", "göreceli üstün bilgi ve becerilere sahip, rekabetçi, yaratıcı ve yenilikçi" özellikler taşıyan çalışanların, örgüt veya grup içerisinde rahatsızlık hissi doğurdukları ve yıldırmaya daha fazla maruz kalabilecekleri savunulmaktadır. Bu durumun özellikle, geleneksel/tutucu yapıdaki örgütlerde kendini daha fazla hissettireceği de düşünülmektedir. Bu kişilik özelliklerine sahip çalışanların örgüte getirmeye çalıştıkları yeni fikirler ve üstün başarı elde etme güdüsüne sahip olma istekleri nedeniyle, taşları yerinden oynatan ve dolayısıyla, diğer çalışanlar için tehdit unsuru olan kişiler olarak değerlendirilecekleri bu yüzdende yıldırma mağduru olabilecekleri savunulmaktadır(Durna 2004., Durna 2005).

Ayrıca karşımıza evrensel bir kişilik değerlendirme modeli olarak kabul edilen ve dünya bilim otoriteleri tarafından da kabul edildiği söylenen Beş faktör kişilik modeli de çıkmaktadır. Bu beş temel boyut bireylerin kişiliklerini ve kişilik tiplerini temel boyutları itibariyle tanımlamaktadır. Modelde kişilik özellikleri her bir boyut için iki uç nokta arasında ifade edilmektedir.

5.1.2. Kişilik Özellikleri;

5.1.2.1. Dışadönüklük (Extraversion): Heyecanlı, neşeli, konuşkan, girişken, sevecen, dinamik, sempatik olma gibi özellikleri içermektedir. Bu faktörün diğer ucunda ise; utangaç, sessiz, sakin, içe dönük, yalnızlığı tercih eden, konuşmaktan hoşlanmayan gibi özellikler bulunmaktadır.

5.1.2.2. Yumuşak Başlılık (Agreeableness): Saygılı, güvenilir, cana yakın, esnek, kibar, merhametli, uyumlu, alçak gönüllü olma gibi özellikleri içermektedir. Bu faktörün diğer ucunda ise; saldırgan, düşmanca davranma, hırçınlık, huysuzluk, inatçı, dik başlı ve şüpheci olma gibi özellikler yer almaktadır.

5.1.2.3. Öz Denetim / Sorumluluk (Conscientiousness): Düzenli, tedbirli, azimli gibi özellikleri içermektedir. Bu faktörün diğer ucunda ise; plansız, düzensiz, dikkati kolay dağılan ve erteleyen gibi özellikler bulunmaktadır.

5.1.2.4. Duygusal Denge / Duygusal Tutarlılık (Emotional Stability): Rahat, özgüven sahibi, sabırlı, eleştiriye açık, strese dayanıklı olma gibi özellikler bu faktörde açıklanmaktadır. Bu faktörün diğer ucunda; endişeli, gergin, çekingen, güvensiz, kendiyle barışık olmayan, kaygılı, değişken ve saldırgan gibi özellikler bulunmaktadır.

5.1.2.5. Gelişime Açıklık (Openness): Yaratıcı, analitik düşünen, duyarlı, meraklı, bağımsız, yenilikçi, açık fikirli, ifade yeteneği güçlü gibi özellikler yer almaktadır. Bu faktörün diğer ucunda ise; geleneksel, tutucu, ilgisiz ve sıradan gibi özelliklere yer verilmektedir.

Anlaşılacağı gibi kişiliğin kesin olarak bir tanımını yapmak ve tüm insanları da bir kişilik özelliği altında toplamak neredeyse imkânsızdır. İnsanların dünyayı algılama ve bir takım şeyleri yapma açısından belli özelliklere sahip olmalarına rağmen davranışlarını farklı durumlara uydurmak için ayarlaya da bilmektedir. Ancak bazı kişiler yaşamlarının erken bir noktasından başlayarak, esnek olmayan ve uyumsuz

düşünme ve davranma biçimleri geliştirirler. Bu düşünme ve davranış biçimleri kişilerin kendileri için ciddi iç zorlanmalara veya başkaları için sorunlara neden olacak kadar aşırı abartılı ve katı olabilmektedir. Bu tür kişilik bozuklukları olan bireyler zararsız ilginç kişiliklerden soğukkanlı katillere kadar geniş bir yelpaze de yer alabilirler (Avcı vd 2010).

Yıldırma uygulayan kişileri bir kişilik analiziyaparak gruplandırmak oldukça zordur. Ancak sergilemiş oldukları davranışlarla tanımlanabilmeleri mümkün kılınmaya çalışılmaktadır. Yine yıldırma davranışına başvuranların, yıldırma davranışlarını başlatmasının altında yatan gerçekler vardır. Yani bizler aslında buz dağının üstünü görmekteyiz ve ona göre hareket etmekteyiz fakat yıldırma başlatılmasının asıl sebebi buz dağının altında yatan nedenlerdir.

Araştırmalar sonucu en sık karşılaşılan yıldırma uygulayanların sergiledikleri davranışları şu şekilde belirtebiliriz. Genellikle yıldırma davranışı uygulayan kişilerin yaşam ile ilgili yeteneksiz olma, kişilerarası ilişkilerde rol yapma, açık bir iletişim kuramama dürüst olmama, kendilerini olduğundan üstün göstermek isteyen, düşmanlıktan hoşlanan, zevk arayışı, can sıkıntısı, önyargıları pekiştiren, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanan, sahip olamadıklarının acısını çıkarmaya çalışan, bencil, narsistik bir kişiliğe ve yanlış yönlendirilen bir rekabet içgüdüsüne sahip yüksek benlik duygusu ve itibarını yükseltme ihtiyacı gibi özelliklere sahip kişiler olduğu şeklindedir. Yine araştırmacılar yıldırma uygulayanların kişiliğini aşırı kontrol ihtiyacı olan, cesur olmayan, sinirli ve güce aç kavramları ile tanımlamaktalar. Leymann' a göre de yıldırma davranışı uygulayan bir bireyin davranışları güvensizlik ve endişe duyguları ile ortaya çıkan kıskançlık ve düşmanlık ile kendini gösterdiğidir. Tüm bu olumsuz özelliklerini de İkiyüzlü, onursuz ve sahtekâr tavırlarla, farklılıklara ve başkalarının yaşamlarına önem vermeyen eylem biçimlerinden anlaşılabilecekleri ileri sürülmektedir. Bir araştırma sonuçlarına göre ise insanların kendi yetersizliklerini örtmek için işyerinde yıldırmaya sığındıkları şeklindedir. Sahip oldukları statü ve itibarlarına ilişkin endişe/korku ve çaresizlik genellikle onları diğer kişileri kötülemeye zorladığıdır. Bu kişilerin bu kişilik-davranış özelliklerini yinede gruplamaya ve bir kaç grupta toplamaya çalışacak olursak;

5.1.3. Davenport ve Arkadaşlarına Göre Kişilik Özellikleri

Antipatik kişilik: Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli bir yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği içindedirler. Kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler.

Narsist kişilik: Klinik olarak sosyal özürlü olarak değerlendirilen ve korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için güç kullanan, kendini diğer insanlardan sürekli üstün gören bir tutum ve davranış bozukluğudur.

Tehdit altında benmerkezci: Yıldırma aktörü, şişirilmiş bir benlik olgusuna sahip ise, hoşa gitmeyen bir durum karşısında aşırı bir tepki gösterebilir. Çünkü şişirilmiş benlik algısı, tepki katsayısını artırma potansiyeli taşmaktadır.

Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışmak: Yıldırmayı bir politika olarak benimseyen psiko-terör yanlıları, başkalarını baskı altına almak için inisiyatiften değil, itaatten, özerk davranışlardan değil, disiplinden, motivasyondan değil, korkudan yanadırlar. Sürekli kural hatırlatır, yeni yeni kurallar koyarlar.

Önyargılı ve duygusal olmak: Yıldırma aktörlerinin davranışlarının rasyonel temeli ve izahı yoktur. Mağdurun şiddete maruz kalması, dinsel, sosyal, etnik bir nedene bağlı olabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, terfi veya ödül de "yıldırma" aktörlerini harekete geçirmeye yeter. (Davenport 2003)

5.2. Yıldırıma Davranışına Maruz Kkalan Mağdurların Kişilik ve Davranışsal Özellikleri

Yıldırma davranışına hedef-kurban olma riski, tüm işyerlerinde ve tüm kültürlerde herkes için geçerlidir. Yıldırma sürecinin mekanizması, farklı işyerlerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol izlenir. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, genellikle yıldırma uygulayan kişilerin belirli yapıda ki kişilere daha çok yıldırma uyguladığıdır. Yıldırma olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplemesi mevcut olmamakla birlikte, yıldırma uygulayanların hedefini "hoş/kibar insanlar" oluşturmaktadır. Çünkü yıldırma uygulayan kişi bu insanların en az direnci göstereceğine inanır. Diğer bir deyişle yıldırma uygulayanlar için hoş/

kibar insanlar kolay bir avdır. Yine benzer şekilde “savunmasız insanlarda” hedefler arasındadır. Çünkü bu insanlar yıldırma uygulayanlara daha az misilleme yaparlar ya da daha az karşı dururlar. Fakat hoş ve savunmasız insanların aksine yıldırma uygulayanlar en fazla “en iyi ve parlak” bireyleri hedef seçmektedirler. Çoğunlukla yetersizlik hissi ile yıldırma uygulayanlar işyerinde daha başarılı olan en iyi ve parlak şekilde amaçlarına ulaşan bireylere yavaş ve sinsice zarar verirler. Tabii ki, işyerinde yıldırma uygulayanlar yukarıda tanımlanan üç görüntünün dışındaki bireyleri de hedef seçebilirler. Ancak, mevcut araştırmacılar bu üç görüntünün- “hoş/ kibar insanlar”, “savunmasız insanlar” ve “en iyi ve parlak insanlar” yıldırma uygulayanların en sık hedefi olduğunu göstermektedir. Yine konu hakkında yapılan araştırmalarda, yıldırma davranışına hedef olan kişilerin karakter özelliklerinde ya da geçmişlerinde bu eylemlere sebep olabilecek ortak bir nokta bulunmamış. Hatta kurbanların azımsanamayacak bir çoğunluğunun üstün özelliklere sahip; zeki, yaratıcı, başarı odaklı, kendilerini işine adamış kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle yaratıcılık tarafı gelişmiş olan kişiler, getirdikleri yeni fikirler yüzünden, taşların fazla oynamamasını isteyen gelenekçi eski çalışanlar tarafından yıldırma politikasına maruz bırakılabilmektedir. Yücetürk ve Çukur’un incelediği araştırmalar da benzer durumları göstermektedir. Yıldırma davranışına hedef olan kişilerle yapılan görüşmeler, bu kişilerin üstün özelliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Zeki, yetenekli, yaratıcı, başarı yönelimli, dürüst, güvenilir, kendilerini işine adamış, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken, nitelikli, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, kişilerle ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı seven insanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Duygusal zekâları yüksek, dolayısıyla, esnek, hassas ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen, başkalarının davranış ve duygularını yüksek seviyede hissedebilen, yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açıları ile dünyayı yorumlayabilen kişilerin yıldırma davranışına daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Bu kişilerin mesleki kariyerleri pek çok olumlu özellik taşıyor. Politik davranamayan bu kişilerin, örgütlerine aidiyet duyguları ileri derecede gelişiyor ve işleriyle özdeşleşiyorlar. Özellikle yaratıcı bireyler, yeni fikirler geliştirdiği için yıldırma davranışına daha fazla hedef oluyor. Bu tür kişiler, daha yüksek pozisyonu olan personele tehdit oluşturacağı endişesi ile hedef seçiliyor. Ayrıca kişinin değiştiremeyeceği özellikleri vardır. Örneğin derisinin rengi, cinsiyeti, fiziksel özellikleri, aksanı, iş arkadaşlarından daha az ya da daha çok görgü ve terbiyeye sahip olması gibi (Gürhan 2012., Gürhan 2013).

5.3. Bazı Araştırmacılara Göre Yıldırma Davranışına Maruz Kalanların Kişilik Yapısı

Bunlar;

5.3.1. Yalnız Bir Kişi: Örneğin; erkeklerin yoğun olarak çalıştığı bir işletmede çalışan tek bir kadın ya da tam tersi durumda olan bir erkeğin kurban olma olasılığı yüksektir. Ya da aynı bölgeden olanların içinde başka bir bölgeden olmak bu örnekleri artırabiliriz.

5.3.2. Acayip Bir Kişi: Bu grupta yer alan kurbanlar belli özellikleri ile diğerlerinden ayrılmaktadır. Örneğin; farklı tarzda giyinen bir kişi, engelli bir kişi ya da yabancı bir kişi bu grupta yer alabilmektedir.

5.3.3. Başarılı Bir Kişi: İş yaşamında önemli bir başarı elde etmiş ya da yönetimin takdirini kazanmış bir kişi çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilmekte ve kurban olarak seçilebilmektedir.

5.3.4. Yeni Gelen Kişi: İş ortamına yeni gelen bir kişinin orada çalışanlardan belli özellikleri açısından (örneğin; daha genç olması, daha güzel olması, daha başarılı olması gibi) farklı olması ya da o görevde yeni gelenden önce çalışan kişinin diğerleri tarafından çok seviliyor olması gibi nedenler yeni gelen kişinin kurban seçilmesinin nedenleri arasındadır.

Bütün bunlar göstermektedir ki yıldırma davranışına maruz kalmak için birçok gerekçe ve neden vardır. Çalışan ve başarılı olanlar uğramaz amirler uygular genelliklede çalışmayan kaytarana uygular gibi bir düşünce tarzı bu durum için geçerli değildir. Aslında atasözlerimize baktığımızda da bunları doğrulayan bazı atasözlerimizin var olduğunu görürüz. “Meyvesiz ağaç taşlanmaz” (Batıgün 2006).

N. Gray tarafından Amerika’da yapılan yıldırma davranışı araştırmasına göre mağdurlara, ‘kendilerine neden yıldırma uygulandığı?’ sorusuna iş görenlerin %58’i ‘aşırı kontrole direndikleri’ ve kendilerine ‘bir uşak gibi davranılmasına itiraz ettikleri için cevabını vermişlerdir. Anket katılanların %56’sı kendilerinin üstlerinden daha yetenekli oldukları

için ve kıskanıldıklarını, %49'u sosyal becerileri, işyerinde sevilmeleri ve pozitif tutumları nedeniyle,%46'sı ise, kendilerine kaba davranıldığı (ıslıkla çağırmak, adını vermemek gibi) ve buna karşılık verdikleri için, %42'si ise, yıldırma aktörünün zalim kişiliği nedeniyle işyerinde yıldırma davranışının olduğunu belirtmişlerdir (Namie 2003).

5.4. Yıldırma Davranışı Uygulayan ve İştirak Edenler

Yıldırma uygulayanların bu davranışsal özellikleri kadar bu duruma bir şekilde iştirak eden tanıkların ve yönetimlerinde özellikleri çok önemlidir. Bu yüzden yıldırma uygulayıcılarının yanı sıra tanıklar ve yönetimin devreye girişinin de çok iyi bilinmesi gerekmektedir.

5.4.1. Yıldırma Davranışına İştirak Edenler

Yönetim sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilir. Olayları yanlış yargılayıp suçu, yalnız bırakılan yıldırma mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Bu noktada yönetim, negatif döngü içindeki yerini almış olur. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açılımlar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı "çalışma ortamının psiko-sosyal durumunun kontrolü" sorumluluğunu reddederek yıldırma süreci içerisindeki yerini alır ve döngüye katılır.

5.5. Yıldırma Tanıkları

Şimdiye kadar yıldırma davranışında bulunan ve yıldırma davranışına maruz kalan mağdurlardan bahsettik, fakat birde yıldırma davranışına tanık olanlar vardır ki onlarda yıldırma uygulayanlar kadar mağdur üzerinde önemlidir. Tanıklar; iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir olay karşısında susuluyor ise o olayın kabullenildiği unutulmamalıdır. Bu yüzden tanıklarda yıldırma davranışında bulunanlarla birlik olarak bir yıldırma uygulayıcısı olabilmektedir. Onlarında yıldırma davranışı

dozunun artması ve süresinin uzamasında olumsuz etkileri olduğu kadar tabii ki yıldırmadan etkilenmeleri de söz konusudur. Yıldırma davranışında bulunan ve yıldırma mağdurunun kişilik ve davranışsal özellikleri kadar tanıkların özellikleri de önemlidir. Tanıkları da özelliklerine göre politik izleyici, bir şeye karışmayan izleyici, menfeatçi izleyici, fazla ilgili izleyici ve yardakçı izleyici olmak üzere beş grup altında toplayabiliriz (Gürhan.N., Kabataş. E.2010: Gürhan 2012)..

Tabii ki yıldırma uygulayıcıları-tanıklar ve mağdurların ortaya çıkmasında normların olmaması oldukça önemli etkenlerden biridir. Çünkü her hangi bir çevrede davranış standartlarını belirlemede normlar önemlidir. Birçok toplulukta antisosyal ve saldırgan davranışlar norm dışıdır. Bireyler onaylanmama ve kınanma korkusu ile bu tip davranışlara yönelmezler. Eğer bu korku ortadan kalkarsa, toplumsal normları koruma arzusu da azalır. Bazen bireyler bir grubun üyesi olarak hareket ettiklerinde, kendi kişisel değerleri üzerine düşünmek yerine, grubun saldırgan veya antisosyal davranışları içinde koyduğu kurallara bakarlar. Eğer bu konuda bir yasaklanma yoksa ya da tam tersine normlar bu tip davranışları destekliyorsa, bireylerde saldırgan ve antisosyal tarzda hareket ederler. Örn / Çeteler saldırgan ve antisosyal davranışlar sergilerler çünkü bu tür davranışlar grup içinde istenmekte ve yapılan her türlü saldırgan davranışlar da desteklenmektedir(Çobanoğlu 2005., Gürhan 2013., Gürhan.N., Kabataş. E.2010).

BÖLÜM VI: KİŞİLİK VE MİZACIN YILDIRMA İLE İLİŞKİSİNİN İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİSİ

Yıldırma / Psikolojik şiddetin birey üzerine oldukça farklı boyutlarda etkisi olduğu bilinen ve kaçınılmaz bir gerçektir. Var olan bu belirtilerden çok görülen önemli bazı etkilerini bir şema halinde gösterecek olursak;

6.1. Şekil 2. Yıldırma Davranışının Birey Üzerindeki Etkileri

Yıldırmanın birey üzerine etkileri çok geniş bir yelpazede ele alınabilmektedir. Şekilde de psikolojik şiddetin birey üzerine olan etkisi görülmektedir. Birey üzerinde oluşacak olan bu geniş etkiler bireyin kendisini etkilediği kadar aile, iş yaşamı, ülke ekonomisine olumsuz birçok etkisinin olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Sağlığı bozulan bireylerin sağlık ödemeleri, işe gitmediği günler işletmeler ve ülke ekonomisine olan nemli etkilerdir. Aynı şekilde aile bireylerine ve diğer kişilere karşı şiddet uygulayarak da dolaylı yoldan kurum ve ülke ekonomisine zararlar verebilmektedir. (Özdemir 2007)

Yıldırma davranışına maruz kalan bireyler üzerinde görülen sorunlardan psikiyatrik sorunları Major depresyon, psikosomatik yakınmalar, duygulanım bozuklukları, post travmatik stres bozukluğu şeklinde gruplayabiliriz. Psikiyatrik sorunlar yanında aile ve çevre ilişkileri üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır ve tüm sorunlar bir kısır döngü halini almaktadır çünkü her bir durum diğer bir durumu etkilemektedir. (Gray 2017; Yücetürk 2017;Tınaz 2006)

Yıldırma davranışına maruz kalmak kadar tanıklık olmakta birey üzerinde etkilidir. Aşırı stres yaşamakta olan tanıklar yoğun bir zihinsel baskı altında da bulunmaktadırlar. Yıldırma davranışına maruz kalanlar ve tanık olanlarda öz güven değerlerinin daha düşük olduğu da çalışmalar ile belgelenmektedir.
(Gray 2017; Yücetürk 2017;Tınaz 2006)

Aynı zamanda bireyler üzerinde işe gitmek istememe, geç gitmeler, motivasyonda düşmeler görülmektedir. Bu durumda kısır bir döngü olarak diğer psikiyatrik sorunları tetiklemekte ya da alevlendirmektedir. Şayet durum ele alınıp çözümlenemez ise işten ayrılmalar, ailelerde parçalanma vb ile durum sonuçlanacağı gibi özkıyım girişimleri ile de sonuçlanabilmektedir.
(Gray 2017; Yücetürk 2017;Tınaz 2006)

6.2. İşletme Yönetimine Etkisi

Yıldırma davranışının birey aile toplum örgüt üzerindeki etkilerinin varlığı bilinen ve kaçınılmaz bir gerçektir. İşletme yönetimi örgüt üzerine etkisi çalışma yaşamı açısından çok önemli bir yer tutmaktadır. Yıldırma örgütlerin karşılaştığı çok önemli bir sorundur. Yıldırma örgütlere, verimlilik ve çalışanların iş doyumları açısından çok olumsuz etkileri olabilmektedir. Çünkü yıldırma davranışının örgütlerde ortaya çıkardığı ilk sonuç örgütte stresli bir havanın oluşmasıdır. Örgütte egemen olan stres, örgütteki her çalışanı rahatsız etmekte, çalışanın verimliliğini düşürmekte ve çalışanların örgüte bağlılığının kaybolmasına neden olabilmektedir. İş doyumunun düşüklüğü sebebiyle bireylerde oluşan işe karşı isteksizlik yaratıcılığı kısıtlar. İşyerinde yaşanan yıldırma sonucunda çalışanların dikkati, örgütün amaçlarından ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden uzaklaşır. Çünkü bireyler tüm dikkatlerini yaşadıkları probleme yönelttiklerinden dolayı örgüt içinde hep istenen ekip çalışmaları da zorlaşmaktadır. Yalnız yıldırma davranışına maruz kalan çalışanlar değil, süreç içerisindeki olaylara tanık olan çalışanlar da, bir gün kendilerinin de yıldırma davranışına maruz kalacaklarını düşünerek örgüte olan güvenlerini yitirirler. Gelişen olayların doğal sonucu olarak örgüte bağlılık ve işe bağlılık tutumlarında önemli ölçüde bir düşüş yaşanır. Çalışanlar arasındaki uyum bozulurken, tam bir güvensizlik ortamı oluşur. Bu durum da işin iyi bir şekilde başarılması için bir araya gelinemez. Oluşan karmaşa ve huzursuzluklar örgüt imajına yansımakta ve örgütün olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olmaktadır. Bu süreç, en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkiler ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar. Örgütte giderek artan bir huzursuzluğun hâkim olduğu ortamdan ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Bireylerin, işlerine ve örgütlerine aidiyet duyguları azalır, daha iyi bir çalışma atmosferi olan işyerlerine geçmek için fırsat kollarlar. Yetişmiş bireylerin ayrılması ile örgütte kazanılmış olan tecrübe de yitirilir ve tabiri yerinde ise örgüt kan kaybetmeye başlar. Eğitimli ve deneyimli alanında uzman kişilerin kaybedilmesine paralel olarak yeni kişilerin alınması ve onların eğitimi ve uzmanlaşması için geçen zaman ve masraflar kurumun maliyetini de artırırken, bazen maddi zararlar da görülebilir. Neticede yıldırma eylemleri mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıklara değil, aynı

zamanda büyük ekonomik kayıplara da yol açmaktadır. Yıldırma süreci sonrası hastalanan kişilerin topluma maliyetinin yıllık gelirinden fazla olduğu uzmanlarca ileri sürülmektedir. Öte yandan yıldırma eylemleriyle karşılaşan pek çok kişi ise yaşadığı gerilimi bir hastalık olarak görmediği için tedavi yoluna da gitmemektedir. Yıldırma sürecinin örgüte bir başka etkisi de çalışanların tazminat talepleri olacaktır. Ülkemizde henüz bu süreç yasalarda tanımlanmamış olmasına karşın, bazı devletler, işle ilgili stresin neden olduğu fiziksel ve ruhsal hastalıklar için işçilerin tazminat talebini kabul etmiştir. Bu duruma yönelik hukuki süreçler ve yapılacak ödemeler de maliyetleri, arttıracaktır. O zaman çok rahatlıkla diyebiliriz ki daha karlı ve huzurlu bir ortamda çalışabilmek için işverenlerin ve idari konumda olanların bu durumu çok iyi bilmesi, fark etmesi ve önlemler almasıdır (Köse 2006).

BÖLÜM VII: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı, evren ve örneklemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmacılar tarafından oluşturulmuş veri toplama formu ve ölçekler çalışmanın süresi, verilerin işlenmesi ve süresi ise ikinci bölümde yer almaktadır.

7.1. Metodoloji:

Nitel/nicel veri toplama teknikleri ile ele alınan bu araştırmada, etnografik gözlem ve literatür eşliğinde oluşturulmuş yapılandırılmış görüşme tekniği ve beşli likert tipi ölçek ve envanter kullanılanılmıştır. Nitel araştırmalar, ürünlerden ya da çıktılardan daha çok süreç ile ilgilenmektedir. Dolayısıyla nitel araştırmalarda anlamlar önem taşımaktadır Çalışmada demografik özellikleri içeren 17 sorudan oluşan veri toplama formu, 11 sorudan oluşan yapılandırılmış ve 10 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu ve yıldırma ölçeği – kişilik ve mizaç envanteri kullanılmıştır.

Karma Araştırma Yöntemi; tek bir çalışmanın ya da çalışmalar içerisindeki nitel ve nicel araştırma verilerinin toplamasını, analiz edilmesini ve yorumlanmasını içermektedir. Araştırmalarda bir devrim niteliği taşıyan 'karma araştırma yöntemi' "Sosyal ve Davranışsal Araştırmada Karma Yöntemleri El Kitabında detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu ve bunun gibi karma yöntem araştırma değerler dizisini temel edinen araştırmaların sayısı ve bu konu hakkında yapılan araştırmalar, yazılan kitapların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin beraberinde kullanılması ile tek bir yöntemin barındırdığı eksikliklerin giderilmesi ve daha nitelikli araştırmalar yapılabilmesi için karma araştırma yöntemi tasarımlarına duyulan ihtiyaç da artmıştır. Nicel ve nitel araştırma yöntemlerinden sonra, üçüncü bir değerler dizisi olan 'karma araştırma yöntemi' ile iki araştırma yöntemi arasında bir köprü kurulması sağlanmıştır (Tunalı ve ark. 2016., Sönmez ve Alacapınar 2011).

Nicel Araştırma Yöntemi; Sosyal bilimlerde araştırma süreci, araştırma probleminin oluşturulması ve araştırma yönteminin seçilmesiyle başlar Nicel araştırma, sosyal ve fiziksel dünyanın aynı yöntemle incelenebileceğini, bu nedenle sosyal olguların doğa

bilimlerinde kullanılan yöntemle incelenmesi gerektiğini savunan pozitivist yaklaşıma dayanır. Nicelik, bir şeyin sayılabilen, ölçülebilen veya azalıp çoğalabilen durumu, çokluk, miktar anlamına; nicel ise nicelikle ilgili olan anlamına gelir. Nicel veriler, laboratuar ortamında yapılan deney ya da gözlemlerden ya da alan araştırmalarında yapılan gözlem, anket ya da yapılandırılmış görüşmelerden elde edilebilirler. Nicel araştırma yönteminin genel özellikleri, Sosyal gerçeklik anlayışı Sosyal gerçeklik kültüre ve zamana bağlı olarak değişmez, evrenseldir ve insanların öznelliğinin dışında,'dışarıda bir yerde' keşfedilmeyi beklemektedir. Sosyal araştırmanın amacı: hipotezleri sınayarak sosyal olgular arasındaki nedensellik ilişkilerini açıklamak, bulgularını genellemek,böylece sosyal yaşamı düzenleyen kültürden ve zamandan bağımsız sosyal kanunları ortaya koymak ve sosyal olgu ve olaylar hakkında tahminlerde bulunmayı mümkün kılmaktır.

Nicel Araştırma Teknikleri;

(Denetimli) Gözlem; Yapılandırılmış gözlem, standartlaştırılmış veri toplama araçları aracılığıyla yapılan, bilgi toplama yolunun denetim altında tutulduğu gözlem türüdür.

Survey; Sosyal bilim araştırmalarında en sık kullanılan araştırma desenlerinden biri olan surveyler, çeşitli ölçüm süreçlerini içinde barındıran çalışmalardır.

Anket; önceden hazırlanmış olan soruların cevaplayıcılara posta ile gönderilmesi, telefonla, internet üzerinden ya da yüz yüze sorulmasını kapsayan bir veri toplama tekniğidir.

Deney; Deney, önceden belirlenen hipotezlerin sınanması amacıyla,değişkenler arasındaki ilişkilerin kontrollü bir ortamda incelenmesidir.

Yarı-Deney; Deneylerin laboratuvar ortamında yapılmadığı, dış faktörlerin tamamen kontrol edilmediği, ama hipotez sınamayı amaçlayan, geçerliği değerlendirilen ve genelleme amacı taşıyan çalışmalar j/an deney (quasi-experimentation) ya da yarı deneysel çalışmalar olarak adlandırılmaktadır.

Nitel Araştırma Yöntemi; Nitel araştırma yöntemi, görüşme, gözlem vb. gibi daha sübjektif ve sayısal olarak veri toplanamayan bilimsel araştırmalarda kullanılır. (MEB,2006) Özellikle psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi gibi verilerin tek bir sayıya indirgenemediği bilimlerim tercih ettiği bir yöntemdir. Sözel olması, verinin bütününüm analizini gerektirdiği için bu yöntem qualitative yöntem olarak adlandırılır (Arslan,2014).

Nitel yöntemde araştırılan konu tüm gerçekliği ile yansıtılır ve bir sınırlama yoktur. Çünkü araştırma yöntemini belirli bir kalıbı yoktur. Bu tip araştırmalar daha işlevseldir ve uygulaması daha kolaydır araştırmacıya farklı pencerelerden bakma fırsatı sunar. Nicel araştırmada olduğu gibi nitel araştırmada da belirli teknikler vardır bu teknikler bile tek başlarına bir yöntem oluşturabilir niteliktedir. Gurbetoğlu'na (2015) göre nitel araştırma yönteminin de beş tekniği vardır: Etnografi, Örnek olay, Fenomenoloji, Gömülü teori, Saha taraması. Saha taraması tekniği nicel ve nitel araştırmalarda kullanılabilen bir tekniktir. Araştırmanın konusu olan örneklemin fikirlerini yoklamak amacıyla kullanılır. Etnografı tekniğinde bir kültürün gelenekleri, inanç sistemi ve davranışları ilişkilendirilerek betimlenir. Örnek olay tekniğinden bir durum tek başına bir değişkene bağlı olmadan detaylıca incelenir. Fenomenolojide olay durum ve davranışlar incelenebilir bunlar birbirleri ile ilişkilendirilebilir. Gömülü teoride ise örneklem grubundan alınan veriler başka bir veriyi doğurabilir ve araştırmacı beklenmedik bir teori ile karşılaşabilir.

7.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bursa il sınırları içinde yer alan toplam 17 yerel yönetim çalışmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırmanın Yerel yönetimlerde kişilik ve mizacın yıldırma ile ilişkisi olduğundan dolayı 17 yerel yönetimi temsil edecek sayıda ki yerel yönetimlerden çalışan sayısı en yüksek olan yerel yönetimler içinden basit tesadüfî yöntem ile seçilen Toplam 57 Yönetim, 584 Kadrolu çalışan, 418 Taşeron olmak üzere Toplam 1002 çalışanı ile Yıldırım Belediyesi ve Toplam 61 Yönetim, 584 Kadrolu çalışan, 910 Taşeron, Toplam 1555 çalışanı ile Osmangazi Belediyesi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada yer alacak olan yerel yönetimler örneklemde yedekli olarak ele alınması planlanmış

olup Toplam 29 yönetim, 200 kadrolu çalışan 156 taşeron olmak üzere toplam 385 çalışan ile Gürsu belediyesi ise yedek olarak seçilmiştir.

Araştırmada yer alan Yıldırım ve Osman gazi belediyesinde kadrolu ve yönetimde çalışanlardan izin alındıktan sonra çalışma uygulanmıştır ve yerel yönetimlerde çalışanlardan izinli- raporlu olanlar ile çalışmaya katılmayı kabul etmeyenler örneklem dışında tutulmuştur. Kalan tüm çalışanlar çalışmanın örneklemini oluşturmuştur.

7.3. Araştırma Gerekçesi ve Analiz Düzeyi

Bu çalışmanın analiz düzeyi kişilerdir. Veri toplama formu ve ölçekler Bursa İli Yıldırım ve Orhangazi belediyelerinde çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Kişilik ve Mizacın yıldırma davranışı üzerine etkisi çalışmanın temelini oluşturmuştur. araştırmanın Belediyelerde ve Yıldırım Osmangazi belediyelerinde yapılma gerekçesi belediyelerin siyasetin daha yoğun yaşanan yerler olması ve aynı zamanda farklı kadrolarda kişilerin çalıştırılması nedeni ile yıldırmanın uygulanma boyutu öğrenilmeye çalışılmıştır. Yıldırım ve osmangazinin alınmasının nedeni ise en çok ersoneli olan ilçeler olmasıdır.

7.4. Araştırmanın Sınırlılıkları;

Çalışma Bursa Yıldırım ve Osman gazi İlçesi örneği ile sınırlı kalmıştır.

Çalışma sadece belediye çalışanları ile sınırlı kalmış diğer kamu çalışanlar ele alınamamıştır.

7.5.Veri Toplama Araçları

Veri toplama formu etnografik gözlem ve literatür eşliğinde araştırmacı tarafından geliştirilmiş 17 maddeden oluşmaktadır. Görüşme formları; Araştırmacı tarafından etnografik gözlem ve literatür eşliğinde oluşturulmuş 11 soruluk yapılandırılmış, 10 maddelik yarı yapılandırılmış formlardır.

Yarı yapılandırılmış veri toplama formunda ki soruların sorulma gerekçelerini şu şekilde açıklayabiliriz.

• Her hangi bir üstünüz ile ilgili her hangi bir olumsuz yaşantınız oldu mu?
Evet ( ) Cevabınız evet ise kiminle, nasıl bir yaşantınız oldu…..

Hayır ( )

Psikolojik şiddet çeşitlerinden dikey şiddetin varlığı ve yukardan aşağı çeşidinin yaşanmış olup olmadığını ve yaşandı ise yaşanmış olan sorunun ise psikolojik şiddet olup olmadığını sorgulamak amacı ile sorulmuştur.

• Her hangi bir astınız ile ilgili her hangi bir olumsuz yaşantınız oldu mu?
Evet ( ) Cevabınız evet ise kiminle, nasıl bir yaşantınız oldu…..

Hayır ( )

Psikolojik şiddet çeşitlerinden dikey şiddetin varlığı ve aşağıdan yukarı çeşidinin yaşanmış olup olmadığını ve yaşandı ise yaşanmış olan sorunun ise psikolojik şiddet olup olmadığını sorgulamak amacı ile sorulmuştur.

• En olumlu yönünüzü tanımlayın dense nasıl tanımlarsınız.
(Bir cümle ile)

Bireylerin kendilerinde gördükleri olumlu yönlerin psikolojik şiddete neden olacak özelliklerde olup olmadığını sorgulamak amaçlanmıştır.

• En olumsuz yönünüzü tanımlayın dense nasıl tanımlarsınız (Bir cümle ile)

Bireylerin kendilerinde gördükleri olumsuz yönlerin psikolojik şiddet uygulamaya neden olacak özelliklerde olup olmadığını sorgulamak amaçlanmıştır.

• Yıldırma/Mobbing nedir kısaca tanımlar mısınız?

Psikolojik Şiddete yönelik bilgi düzeylerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

• Yıldırma/Mobbing ile her hangi bir şekilde karşılaştınız mı?

Psikolojik şiddete yönelik bilgilerinin sorgulanmasının yanı sıra bu bilgilerin doğruluğu sorgulanmaya çalışılmaktadır.

• Sizce yıldırma/mobbing etkenleri nelerdir?

Psikolojik şiddetin etkenlerinin bilinip bilinmediği, ya da her türlü olay ve davranışın psikolojik şiddet olarak mı algılandığının değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

• Yıldırma/Mobbing oluşmasını engellemek mümkün müdür?
Evet, ( ) Birkaç cümle ile açıklayın

Hayır, ( ) Birkaç cümle ile açıklayın

Psikolojik şiddetin engellenmesinin mümkün olup olmadığını düşünme şekline göre hareket edeceklerdir. Bu durumun farkındalığı amacı ile bu soru sorulmuştur.

• Yıldırma/Mobbing sizce çalışanlar üzerinde nasıl bir etki oluşturmaktadır. (kısaca açıklayın) Psikolojik şiddetin etkilerinin çok geniş bir alanda yer alıp almadığı ve etkisinin olup olmadığınına yönelik düşüncelerinin öğrenilmesi amaçlanmıştır.

• Yıldırma/Mobbing sizce kurumunuzda nelere mal oldu (kısaca açıklayın)

Şayet kurumda psikolojik şiddet var ise ve bunun kuruma etkilerinin farkında olup olmadığının değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

• Yıldırma/Mobbing nedeni ile kurumdan ayrılan oldu mu? (kısaca açıklayın)

Psikolojik şiddet ile işden ayrılmaların olup olmadığına yönelik bilgi sahibi olmak için sorulmuş olan bir sorudur.

• Kendinizi bize nasıl tanıtırsınız. (özellikleriniz nelerdir …)

Bir önceki sorulara verdiği cevaba göre farklı bir soru şekli ile değerlendirmek ve kendisini algılama biçimini değerlendirmek amaçlanmıştır.

• Sizce yıldırma/mobbing nedir? (nasıl tanımlarsınız)

Var olan psikolojik şiddet tanımlarının dışında bireyin tanımlaması,şiddetin üzerindeki etkisini daha iyi değerlendirebilmek amacı ile sorulmuş bir sorudur.

• Kimler tarafından yıldırma/mobbing davranışına maruz kaldınız?

Psikolojik şiddetin dikey dışında ki yatay şeklininde sorgulanması amaçlanmıştır.

• Yıldırma/Mobbing eylemi halen devam etmekte mi?

Psikolojik şiddet eylemi sistematik bir şekilde belirli aralıklarla uygulanmakta olduğu belirtilmektedir. Bu bilgiler ışığında şiddetin süresinin farkındalığı için sorulmuş bir sorudur.

• Sizce neden size yıldırma/mobbing uyguladılar?

Bireyin kendisine psikolojik şiddet uygulanmasının nedenini nasıl algıladığı şiddetin kendi üzerinde ki etkilerinde de önemli bir yer tutduğu için bu soru sorulmuştur.

• Üst yönetimi bilgilendirdiniz mi?

Psikolojik şiddet ile mücadelenin ilk aşaması öncelikle üst mercilerin bilgilendirilmesidir. Yine yasal işlemler açısından yasal yollar sırası ile kullanılmış mı ve bu durum bilinmekte mi?

• Üst yönetim size destek oldu mu?

Birçok zaman psikolojik şiddet üstten alta ve eşitler arasında uygulanmaktadır.

Yönetim ise psikolojik şiddet uygulayandan yana tavır koyabilmektedir.

• Yıldırma davranışı/mobbing sizde nelere mal oldu?

Psikolojik şiddetin birey üzerinde oldukça olumsuz etkleri bulunmaktadır. Bu belirtilerin birçoğu subjektif olup birey fark etmemiş olabilmektedir. Kendisinde olan etkilerin farkında mı ve psikolojik şiddet bireylerde ne gibi etkiler oluşturmaktadırı değerlendirmek amacı iel sorulmuştur.

• Destek alabildiniz mi ve kimlerden destek aldınız?

Psikolojik şiddet ile mücadelede sosyal destek çok önemlidir. Sosyal destekler arttıkça şiddet ile mücadelede başarı elde edilmektedir.

• Her hangi bir ruhsal sorun yaşadınız mı neler yaşadınız ve destek alabildiniz mi?

Psikolojik şiddet post taravmatik stres bozukluğu ve depresyona neden olduğu bireylerde özkıyım girişimlerine neden olduğu literatürlerde belirtilmektedir. Bireyde ruh sağlığı profesyonelinden destek alamaması gerekecek kadar önemli bir etken olup olmadığı değerlendirmek amaçlanmıştır.

Yıldırma davranışı ölçeği; Dilek ve Aytolan (2008) tarafından geliştirilen "İş yerinde psikolojik şiddet davranışları Ölçeği"nde ise şiddet davranışları 4 ana başlıktan (bireylerin işten izolasyonu (isolation from work (IFW)) , mesleki statüye saldırı (attact on professional status (APS)), kişiliğe saldırı (attact on personality (AP)) ve doğrudan yapılan olumsuz davranışlar (diract negative behaviours (DNB)) oluşmaktadır. Davranışların sıklığını belirlemede 6'lı likert yöntemi kullanılmıştır. Ölçekten alınan toplam puanın madde sayısına bölünmesiyle elde edilen sayı 1 ve üzerinde ise, kişinin işyerinde kasten yıldırma davranışlarına maruz bırakıldığını göstermektedir.

Kişilik ve Mizaç Envanteri; (TCI)-(MKE) Cloninger tarafından geliştirilmiş, bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Cloninger 1993'de kişiliğin iki temel bileşeni olan mizaç ve karakterdeki normal ve anormal varyasyonları açıklayan boyutsal, psikobiyolojik bir kişilik modeli geliştirmiş ve tanımlamıştır. 26 Mizaç bileşenleri: Yenilik Arayışı (Novelty Seeking) Zarardan Kaçınma (Harm Avoidance) Ödül Bağlılığı (Reward Dependence) Sebat etme (Persistence) Karakter bileşenleri: Kendi Kendini Yönetme (Self-Directedness) İşbirliği Yapma (Cooperativeness) Kendi Kendini Aşma (Self – Transcendence) ' dan oluşur. Kişiliğin 7 boyutunu değerlendirmek için geliştirilen Mizaç ve Karakter Envanteri 240 maddeden oluşan, "DOĞRU" ve "YANLIŞ" şeklinde yanıtlanan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. SE dışında tüm boyutlar, üç ve beş arasında alt ölçeklere ayrılmıştır. Mizaç boyutlarından YA 4 alt ölçeğe, ZK 4 alt ölçeğe, ÖB 4 alt ölçeğe, Karakter bileşenlerinden KY 5 alt ölçeğe, İY 5 alt ölçeğe, KA 3 alt ölçeğe ayrılmıştır. Mizaç ve Karakter Envanteri'nin hesaplanması şu şekilde olmaktadır: tüm alt ölçekler için pozitif olarak puanlandırılan maddelerin altı çizilmemiş, negatif olarak puanlandırılan maddelerin altı çizilmiştir (D= 0, Y= 1). Bazı maddeler ise MKE'nin bir bölümü olarak puanlanmamıştır. MKE'nin Türkçe formunun geçerliliği ve güvenilirliği Köse ve arkadaşları tarafından yapılmıştır.

7.6. Çalışmanın Süresi;

Araştırma Kıbrıs Yakındoğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün Doktora Tezinin hazırlanmasında öngördüğü dört yarıyıllık dönem içinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 2016-17 eğitim öğretim yılı güz döneminde başlanmış ve 2017-18 güz dönemi sonunda tamamlanmıştır. Araştırmanın tüm giderleri araştırmacı tarafından karşılanmıştır.

7.7. Verilerin İşlenmesi ve Süresi;

İlk aşamada araştırmada kullanılmak üzere araştırmacılar tarafından geliştirilen veri toplama formları ve ölçekler sağlanmıştır. İkinci aşamada veri toplama araçları aracılığı ile belediye çalışanlarından veriler elde edilmiştir. Son olarak elde edilen verilerin veri girişleri ve analizleri yapılmıştır. SPSS (Standart Program for Social Sciences) for Windows 16.0 paket programı aracılığıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Yüklenen veriler, araştırmanın amaçlarına uygun olarak hazırlanmış plan doğrultusunda SPSS for Windows 16,0 paket programında veri analizi yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde yüzde, ortalama, ortanca, Pearson kikare ve Likelihood testi kullanılmıştı.

BÖLÜM VIII: TABLOLAR VE BULGULAR

Araştırmayı kabul eden 196 kadın, 269 erkek olmak üzere 465 çalışanın veri toplama ve görüşme formları, yıldırma ölçeği ve mizaç karakter envanteri soruları doğrultusunda aşağıdaki tablolar oluşturulmuştur. Katılımcıların görüşleri, gizlilik esasına dayanılarak, isimleri verilmeden kodlanarak aktarılmıştır. Elde edilen tablolar ile Bursa Yıldırım ve Osmangazi İlçelerindeki katılımcıların tanıtıcı özellikleri, katılımcıların veri toplama formları, yıldırma ölçeği ve mizaç karakter envanteri üzerinden elde edilen puanlarının bazı değişkenlere göre karşılaştırılması vb ni açıklayıcı tarzdadır.

Tablo 7. Katılımcıların tanıtıcı özellikleri (n=465)

Yaş	**Sayı (n)**	**%**
≤30	46	9.9
31-34	40	8.6
≥35-39	80	17.2
≥40	299	64.3
Cinsiyet		
Kadın	196	42.2
Erkek	269	57.8
Medeni Durum		
Evli	381	81.9
Bekâr	84	18.1
Aile Tipi		
Çekirdek aile	334	71.8
Geniş aile	105	22.6
Parçalanmış aile	26	5.6
Eğitim Düzeyi		
Lise mezunu	340	73.1
Üniversite mezunu	125	26.9
Meslek		
Hizmetli	123	26.5
Turizmci	18	3.9
Danışman	1	0.2

Öğretmen	10	2.2
İşletmeci	9	1.9
Şöför	42	9.0
Fotografçı	5	1.1
Muhasebeci	10	2.2
Diğer	247	53.1
Çalışılan kurum		
Kamu	406	87.3
Özel	59	12.7
Çalışılan birim		
Belediye Sosyal Hzm. Brm.	61	13.1
Eğitmen	10	2.2
Evli	381	81.9
Belediye İçi (diğer)	387	83.2
Maliye	3	0.6
Büro	2	0.4
Güvenlik	2	0.4
Çalışma süresi		
1-10	216	46.5
11-20	226	48.6
21-30	20	4.3
31-40	3	0.6
Pozisyon		
Taşeron işçi	190	40.9
Kadrolu personel	244	52.5
Yönetici	31	6.7
Kuruma yönelik eğitim		
Alan	69	14.8
Almayan	396	85.2
Çalışma şekli		
Tam Zamanlı	414	89.0
Yarı Zamanlı	51	11.0
Sosyo ekonomik durum		

Düşük	82	17.6
Orta	334	71.8
Yüksek	49	10.5
Sosyal Güvence		
Emekli sandığı	60	12.9
SSK	402	86.5
Yüksek	3	0.6
Çocukluğun Geçtiği Yer		
Kentsel	338	72.7
Kırsal	127	27.3
En uzun yaşadığı yer		
Kentsel	390	83.9
Kırsal	75	16.1
Herhangi bir üstüyle olumsuz yaşantı durumu		
Yaşayan	15	3.2
Yaşamayan	450	96.8
Her hangi bir astıyla her hangi bir olumsuz yaşantı durumu		
Yaşayan	6	1.3
Yaşamayan	459	98.7
P.Ş ile karşılaştığını düşünme		
Düşünen	17	0.4
Düşünmeyen	257	55.3
Herhangi bir fikri yok	191	44.3
P.Ş oluşmasını engelleme		
Mümkün olduğunu düşünüyor	47	10.1
Mümkün olmaya-cağını düşünüyor	52	11.2
Hiç bir fikri yok	366	78.7
P.Ş çalışanlar üzerinde etkisi		

Olumlu olduğunu düşünen	4	0.9
Olumsuz olduğunu düşünen	30	6.5
Hiç bir fikri yok	431	92.7
P.Ş kuruma etkisi		
Maddi hasar	18	3.9
Manevi–Psikolojik hasar	4	0.9
Herhangi bir fikri yok	443	95.3
P.Ş nedenli çalıştığı kurumdan ayrılan kişi/kişilerin olması		
Ayrılan oldu diyen	6	1.3
Ayrılmadı diyen	254	54.6
Herhangi bir fikri yok	205	44.1
P.Ş. tanımlayabilme		
Tanımlayabilen	4	0.9
Tanımlamayan	461	99.1
Kendisine P.Ş yaptığını düşündüğü kişi		
İş arkadaşı	17	
P.Ş Halen Devam Etmekte Olduğunu Düşünme		
Düşünen	16	94.1
Düşünmeyen	1	5.9

Katılımcıların %64,3'ü 40 yaş ve üzerinde, %57,8'i erkek, %81,9'u evlidir. Bireylerin %71,8'i çekirdek aile yapısına sahip,%73,1'i lise mezunu, %87,3'ü kamu kurumunda ve %83,2'si belediyede ve %52,5 'i kadrolu personel olarak çalışmaktadır ve %48,6'sının çalışma süresi 11-20 yıldır.%85,2'sinin kuruma yönelik eğitim alamadığı, %89'unun tam zamanlı çalıştığı, %71,8'sinin ekonomik durumunun orta olduğu saptanmıştır. Katılımcıların %72,7'sinin çocukluğunu geçirdiği yer ,% 83,9'unun en uzun yaşadığı yer kentsel bölgedir. Katılımcıların % 96,8'inin üstüyle ve %98,7'sinin de astıyla her

hangi bir olumsuz yaşantı durumu olmadığı belirlenmiştir. %5,3'ü yıldırma davranışına karşılaştığını düşünmediğini belirtmiştir. Katılımcıların %78,7'si Psikolojik Şiddetin oluşmasını engellemeye ilişkin, %92,7'si Psikolojik Şiddetin çalışanlar üzerine etkisine ilişkin , %95,ininde yıldırma davranışının kuruma etkisi konusunda bir fikri olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %54,6'sının yıldırma nedenli çalıştığı kurumdan ayrılan kişi/kişilerin olmadığını düşündüğü %99,1'inin Psikolojik Şiddetin tanımlayamadığı, %94,1'inin kendisine yönelik Psikolojik Şiddetin halen devam etmekte olduğunu düşündüğü belirlenmiştir. Çalışanların neredeyse tamamına yakını psikolojik şiddeti tanımlayamadığını belirtirken yine tamamına yakın bir oranı kendisine karşı yapılan psikolojik şiddetin devam ettiğini belirtmektedir. Bu sonuç bireylerin yıldırma dışında yaşadıkları farklı durumları da yıldırma olarak değerlendirdiği, yıldırma ve yıldırma eyleminin uygulanma yolları ve şekli konusunda bilgi eksiklikleri olduğu şeklinde yorumlanabilir ve bu nedenler ile tüm çalışanların yıldırma konusunda bir eğitime ihtiyacı olduğunun bir göstergesidir diye değerlendirebiliriz.

Tablo 8. Katılımcıların yıldırma davranışları alt boyutları

PŞ Boyutları	%	Ort. ± SS
Bireyin İşten İzolasyonu	48.7	2.13 1.03
Mesleki statüye saldırı	49.6	2.19 1.14
Kişiliğe saldırı	49.3	1.89 1.01
Direkt negatif davranışlar	49.9	2.12 1.06
Genel Toplam	42.1	2.07 0.99

Katılımcıların Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Ölçeği alt boyutları incelendiğinde en yüksek "direkt negatif davranış ve mesleki statüye saldırı" olduğu ve en düşük 1.89± 1.01 alt boyutunda puan ortalamasının olduğu belirlenmiştir. Katılımcılarım Mizaç ve Karakter Envanteri Puan Ortalamaları incelendiğinde ise en yüksek kendini aşma (34.18± 8.72), en düşük ise sebat etme (4.31 ±1.20) alt boyutunda puan ortalamaları olduğu saptanmıştır. Sebat etmek; kararından ve sözünden dönmeme sonuna kadar gitme ısrarcı olmak olarak değerlendirdiğimizde çalışanlarda sebat etmenin düşük olmasının yıldırma eyleminden kaçınma nedeni olduğunu düşündürebilir. Mizaç ve karakter olarak kendini aşma (geliştirme ve yenileme) boyutunun yüksek çıkması ise mizaçları ile yaşantıladıkları arasındaki çelişki yıldırma uygulama ve yıldırma eyleminden kaçma davranışlarını tetikliyor olabilir. Elde edilen sonuçlar Altunay ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. (Altunay ve ark. 2014).

Tablo 9 . Katılımcıların mizaç ve karakter envanteri puan ortalamaları

Mizaç ve Karakter Envanteri alt boyutları	Ort. ± SS	Ortanca	Minumum	Maksimum
Yenilik Arayışı	18.78 2.53	18.00	12	28
Zarardan Kaçınma	15.62 2.21	15.00	9	23
Ödül Bağımlılığı	16.57 2.04	17.00	9	24
Sebat	4.31 1.20	5.00	0	8
Kendini Yönetme	18.25 4.33	18.00	11	31
İşbirliği Yapma	21.34 2.13	21.00	13	29
Kendini Aşma	34.18 8.72	34.00	16	45

Katılımcıların Mizaç ve Karakter Ölçeği Alt Boyutlarından yenilik arayışı, zarardan kaçınma, kendini yönetme alt boyutları ile Psikolojik Şiddete maruz kalma ölçeği tüm alt boyutları ve toplam puan ortalaması arasında pozitif, kendini aşma alt boyutuyla ise negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$). Zarardan kaçınma davranışı zorbaların karşısındaki kişinin sessiz kalması, kendini tanıyan ve yönetebilme gücüne sahip olan kişilerin güçlülüğü zorbaları harekete geçiren ve yıldırma uygulama nedenlerini ortay çıkartmaktadır. Bu sonuç literatür ile de doğru orantılıdır. Kendini aşan ve aşmak için çaba sarf etmenin ise yıldırma durdurmada ya da yıldırma ile mücadelede bireysel güçlülükten dolayı negatif yönde bir etkisi olduğunu söyleyebiliriz.). Zarardan kaçınma yıldırma eylemi yapma ile ilişkili olabilir bu nedenle de yöneticilerde yıldırma daha üst düzeylerde yer alıyor olabilir. Ödül bağımlılığı belirli bir yerde ve düzeyde olmakta ve devam etmektedir diyebiliriz. Ödülün bittiği anda yenilik arayışı da azalabilir ya da bitebilir.

Katılımcıların Mizaç ve Karakter Ölçeği Alt Boyutlarından “ödül bağımlılığı” ve “sebat etme” ile Psikolojik Şiddete maruz kalma ölçeği alt boyutlarından “iş izolasyonu” ve “mesleki statüye saldırı” ve toplam puan ortalamaları arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$) Ödül bağımlısı ve sebat eden bireylerde kendini geri çekme izole olma davranışı yerine üstüne gitme sorunu çözme davranışlarının ortaya çıkması nedeni ile negatif yönde bir ilişki bulunmuş olabilir.

Tablo 10. Katılımcıların mizaç ve karakter ile yıldırma davranışına maruz kalma ölçeği arasındaki ilişki (n=465)

	Yıldırma Davranışına Maruz Kalma Ölçeği				
Mizaç Karakter Ölçeği Boyutları	İş izolasyonu	Meslekistatüye saldırı	Kişiliğe saldırı	Direktnegatif davranışlar	Toplam puan
Yenilik Arayışı	r:0.127* p:0.016	r:0.109* p:0.0137	r:0.138** p:0.008	r:0.153** p:0.003	r:0.135* p:0.011
Zarardan Kaçınma	r:0.104* p:0.049	r:0.108* p:0.041	r:0.177** p:0.001	r:0.176** p:0.001	r:0.152** p:0.004
Ödül Bağımlılığı	r:-0.147** p:0.05	r:-0.110* p:0.036	r:-0.095 p:0.070	r:-0.072 p:0.165	r:-0.129* p:0.016
Sebat Etme	r:-0.139** p:0.08	r:-0.132* p:0.012	r:-0.008 p:0.886	r:-0.077 p:0.138	r:-0.115* p:0.032
Kendini Yönetme	r:0.284** p:0.000	r:0.310** p:0.000	r:0.222** p:0.000	r:0.265** p:0.000	r:0.304** p:0.000
İşbirliği Yapma	r:-0.045 p:0.400	r:-0.042 p:0.427	r:-0.069 p:0.192	r:-0.036 p:0.485	r:-0.043 p:0.427
Kendini Aşma	r:-0.230** p:0.000	r:-0.276** p:0.000	r:-0.147** p:0.005	r:-0.214** p:0.000	r:-0.246** p:0.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Katılımcıların yıldırma davranışına maruz kalma ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde; yapılan post hoc Bonferroni kontrol testine göre ≥35-39 yaş grubunda, kadınlarda, evli olanlarda ve geniş aile yapısına sahip olanlarda, kadrolu personel olanlarda MMÖ tüm alt boyutlarında ve toplam puan ortalamaları arasında istatiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır (p<0,05).

Yapılan post hoc Bonferroni testine göre katılımcılardan ekonomik durumu yüksek olanların " işten izolasyon" ve " mesleki statüye saldırı" alt boyut puan ortalamaları, ekonomik durumu orta olanlarda ise "kişiliğe saldırı", "direkt negatif davranışlar" ve toplam puan ortalamaları arasında istatiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Ayrıca yapılan post hoc Bonferroni testine göre katılımcılardan lise mezunu olanların "mesleki statüye saldırı", kişiliğe saldırı", "direkt negatif davranışlar" alt boyut puan ortalamaları ve toplam puan ortalamaları üniversite mezunu olanlardan istatiksel olarak anlamlı yüksek bulunmuştur(p<0,05). Eğitim süresinin yükselmesine doğru orantılı olarak mesleki statüsü nünde yükselmesi beklendik bir durumdur. Aynı zamanda eğitim ve statü ile

kendilerinden beklenti, bireysellikleri ve bulundukları konumu korumaya yönelik olarak saldırılar kişilikten ziyade statüye yönelmektedir diyebiliriz. Eğitim düzeyinin düşük olması ise paralelinde sosyo ekonomik düzey düşmektedir. Sosyo-ekonomik düzeyin düşmesi kişilik ve statüye saldırı artırırken sosyo-ekonomik düzey arttıkça saldırı kişilikten çok mesleki statüye yönelmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların bazı tanıtıcı özelliklerine göre mizaç ve karakter ölçeği puan ortalamaları (n=465)

	Yenilik Arayışı	**Zarardan Kaçınma**	**Ödül Bağımlılığı**	**Sebat Etme**	**Kendini Yönetme**	**İşbirliği Yapma**	**Kendini Aşma**
Yaş							
≤30	18.40 ±2.17	15.07 ±2.51	17.11 ±1.92	4.73 ±1.19	17.54 ±3.14	21.72 ±2.36	34.02 ±7.64
31-34	18.58 ±2.44	15.19 ±1.55	16.90 ±1.90	4.50 ±1.04	16.67 ±3.95	21.68 ±1.74	36.87 ±8.45
≥35-39	19.04± 2.63	15.56 ±2.62	16.51 ±1.85	4.17 ±1.21	18.40 ±4.23	21.17 ±2.29	33.03 ±8.76
≥40	18.80 ±2.57	15.87 ±2.25	16.40 ±2.25	4.15 ±1.26	19.15 ±4.47	21.32 ± 2.24	32.76 ±8.61
	KW:2.724 p:0.436 >0.05	KW:4.231 p:0.238 >0.05	KW:6.914 p:0.075 >0.05	KW:9.391 p:0.025 <0.05	KW:12.418 p:0.006 <0.05	KW:3.613 p:0.306 <0.05	KW:6.630 P:0.085 >0.05
Cinsiyet							
Kadın	18.44 ±2.16	15.39 ±2.17	16.53 ±1.92	4.24 ±1.17	18.49 ±4.07	21.34 ± 2.12	33.25 ±8.90
Erkek	19.03 ±2.74	15.89 ±2.38	16.54 ±2.27	4.25 ±1.29	18.75 ±4.50	21.39 ± 2.31	33.29 ±8.33
	Z:-2.169 p:0.030 <0.05	Z:-2.174 p:0.030 <0.05	Z:-0.731 P:0.465 >0.05	Z:-0.305 p:0.760 >0.05	Z:-0.602 p:0.547 >0.05	Z:-0.261 p:0.794 >0.05	Z:-0.118 p:0.906 >0.05
Medeni Durum							
Evli	18.93 ±2.63	15.85 ±2.32	16.40 ±2.20	4.13 ±1.26	19.40 ±4.32	21.30 ±2.36	31.87 ±8.54
Bekar	18.22 ±2.03	14.98 ±2.12	17.03 ±1.75	4.65 ±1.08	15.81 ±2.94	21.62 ± 1.60	38.64 ±6.30
	Z:-1.872 P:0.061 >0.05	Z:-2.642 P:0.008 <0.05	Z:-2.891 p:0.004 <0.05	Z:-3.661 p:0.000 <0.05	Z:-6.657 p:0.000 <0.05	Z:-1.273 p:0.203 >0.05	Z:-5.998 p:0.000 <0.05
Aile Tipi							
Çekirdek Aile	18.69 ±2.54	15.72 ±2.33	16.55 ±2.08	4.19 ±1.25	18.69 ±4.28	21.40 ± 2.14	33.25 ±8.52
Geniş Aile	19.21 2.70	15.74 2.33	16.16 2.37	4.20 1.18	19.24 4.54	21.26 ± 2.67	31.74 ±8.77

Parçalan-mış Aile	18.39 1.46	14.91 1.90	17.65 1.49	5.00 1.06	16.08 3.21	21.33 ± 1.52	38.82 6.18
	KW:3.583 P:0.167 >0.05	KW:2.403 P:0.301 >0.05	KW:11.921 p:0.003 <0.05	KW:9.615 p:0.008 <0.05	KW:8.450 p:0.015 <0.05	KW:0.120 p:0.942 <0.05	KW:11.548 p:0.003 <0.05
Eğitim düzeyi							
Lise mezunu	18.65 2.53	15.56 2.38	16.62 2.05	4.20 1.23	18.83 4.27	21.43 2.28	32.68 8.50
Üniversite mezunu	19.07 2.51	15.93 2.10	16.34 2.30	4.33 1.26	18.20 4.42	21.23 2.09	34.64 8.62
	Z:-1.327 p:0.184 >0.05	Z:-1.572 p:0.116 >0.05	Z:-0.984 P:0.325 >0.05	Z:-1.328 P:0.184 >0.05	Z:-1.602 p:0.109 >0.05	Z:-0.834 p:0.404 >0.05	Z:-2.038 p:0.042 <0.05
Çalışılan kurum							
Kamu	18.70 ±2.47	15.61 ±2.31	16.52 ±2.11	4.28 ±1.20	18.51 ±4.36	21.34 ±2.20	33.60 ±8.65
Özel	19.51 ±2.96	16.32 ±2.18	16.70 ±2.36	3.85 ±1.55	20.00 ±3.71	21.62 ± 2.50	30.08 ±7.03
	Z:-1.776 P:0.076 >0.06	Z:-1.853 P:0.064 >0.05	Z:-0.786 P:0.432 >0.05	Z:-1.603 P:0.109 >0.05	Z:-2.112 P:0.035 <0.05	Z:-0.421 p:0.674 >0.05	Z:-2.113 P:0.035 <0.05
Çalışma Süresi							
1-10	18.57 2.26	15.36 2.10	16.86 1.77	4.61 1.01	16.87 3.94	21.30 2.08	36.78 8.28
11-20	18.91 2.66	15.92 2.50	16.25 2.43	3.98 1.33	19.87 3.94	21.33 2.29	30.69 7.71
21-30	19.47 3.25	16.42 2.16	16.11 1.99	3.47 1.12	23.52 2.89	22.52 2.81	25.05 3.80
31-40	19.00 4.58	15.33 0.57	16.33 1.52	2.33 1.52	22.00 6.24	21.00 1.73	29.33 5.50
	KW:4.267 p:0.234	KW:6.153 p:0.104	KW:8.160 p:0.043 <0.05	KW:39.163 p:0.000 <0.05	KW:70.639 P:0.000 <0.05	KW:4.880 P:0.181 <0.05	33.27 8.57
Pozisyon							
Taşeron işçi	18.71 ±2.64	15.62 ±2.50	16.55 ±2.02	4.23 ±1.18	19.53 ±3.96	21.71 ±2.50	31.33 ±7.61
Kadrolu personel	18.78 ±2.42	15.54 ±2.11	16.58 ±2.14	4.34 ±1.22	17.63 ±4.53	21.06 ±1.89	35.52 ±8.96
Yönetici	19.16 ±2.64	16.83 ±2.18	16.16 ±2.64	3.74 ±1.54	20.36 ±3.17	21.48 ±2.42	29.35 ±6.93
	KW:1.363 P:0.506	KW:9.521 p:0.009 >0.05	KW:2.105 p:0.349 >0.05	KW:7.595 p:0.022 <0.05	KW:28.613 p:0.000 <0.05	KW:8.409 p:0.015 <0.05	KW:26.455 p:0.000 <0.05

Çalışma şekli							
Tam zamanlı	18.68 ±2.51	15.64 ±2.26	16.52 ±2.14	4.25 ±1.22	18.63 ±4.28	21.44 ±2.21	33.24 ±8.63
Yarı zamanlı	19.60 ±2.52	15.97 ±2.71	16.67 ±2.04	4.17 ±1.37	18.80 ±4.68	20.74 ±2.32	33.52 ±8.14
	Z.-2.683 p:0.007 <0.05	Z:-0.458 p:0.647 >0.05	Z:0.136 p:0.892 >0.05	Z:-0.028 p:0.978 >0.05	Z:-0.120 p:0.905 >0.05	Z:-1.691 p:0.091 >0.05	Z:-0.083 p:0.934 >0.05
Sosyo ekonomik durum							
Düşük	18.48 ±2.36	15.68 ±2.74	17.04 ±2.05	4.50 1.32	18.44 ±4.00	21.33 ±2.33	32.65 ±8.01
Orta	18.83 ±2.46	15.64 ±2.16	16.52 ±2.15	4.26 1.18	18.42 ±4.40	21.31 ±2.19	33.96 ±8.63
Yüksek	18.89 ±3.12	15.89 ±2.54	15.88 ±2.00	3.76 1.35	20.26 ±4.00	21.73 ± 2.28	30.10 ±8.38
	Z:-0.358 p:0.720 >0.05	Z:-0.089 p:0.929 >0.05	Z:-1.491 p:0.136 >0.05	Z:-1.163 p:0.245 >0.05	Z:-0.429 p:0.668 >0.05	Z:-0.323 p:0.747 >0.05	Z:-1.234 p:0.217 >0.05
En uzun yaşadığı yer							
Kentsel	18.75 2.50	15.60 2.27	16.47 2.12	4.24 1.23	18.67 4.30	21.42 2.23	33.29 8.54
Kırsal	19.02 2.73	16.30 2.57	17.15 2.17	4.25 1.29	18.39 4.60	20.94 2.13	33.10 8.91
	Z:0.-886 p:0.375 >0.05	Z.-1.975 p:0.048 <0.05	Z:-1.770 p:0.077 >0.05	Z:-0.158 p:0.0874 >0.05	Z:-0.383 p:0.701 >0.05	Z:-1.460 p:0.144 >0.05	Z:-0.306 p:0.760 >0.05

Katılımcıların yaşa göre Mizaç ve Karakter Envanteri “kendini yönetme” alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup en yüksek puan ortalaması yapılan post hoc bonferroni testine göre istatiksel anlamlılık 40 yaş ve üzeri gruptadır (19.15 ±4.47) (p<0,05). Yaşa göre MKE alt boyutlarından sebat etme alt boyut puan ortalamaları arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ve bu alt boyutta en yüksek puan ortalaması ≤ 30 yaş gruptadır. (4.73 ±1.19). (p<0,05). Katılımcıların ”yenilik arayışı” ve “ zarardan kaçınma” alt boyutları puan ortalamaları erkeklerde daha yüksek olup (sırasıyla 19.03 ±2.74, 15.89 ±2.38) cinsiyete göre gruplar arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır(p<0,05). Zarardan kaçınma ve ödül bağımlılığı bireylerin yakın ilişkiler kurmasında etkili kişilik özelliği olup zarardan kaçınması düşük olan kişilerin daha dışa dönüklük özelliği

taşımaktadır. Çalışmamızda ise zarardan kaçınma alt boyutunun yüksek olması yaşanılan saldırılar nedeni ile içe dönüklüğün artmış olacağını göstermektedir. Depresif duygu durumu ile zarardan kaçınma ve kendini yönetme boyutlarının yüksek ilişkide olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur(Tezer ve Arkar 2013; Gökdağ ve Arkar 2016) Bu durum kurumdaki sosyal ağın ,ilişkinin ve etkinliklerin dar olduğunun da bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Yaş ilerledikçe sebat etmenin düşmesinin bireysel sorumlulukların artmasına paralel olarak risk almaktan kaçınma olarak değerlendirilebilir.

Medeni duruma göre evlilerde “zarardan kaçınma”, “kendini yönetme”, bekârlarda ise “ödül bağımlılığı”, “sebat etme”, “kendini aşma” alt boyut puan ortalamaları bekârlarınkinden istatistiksel olarak anlamlı oranda yüksektir ($p<0,05$).

Katılımcıların aile tipine göre “ödül bağımlılığı”, “sebat etme”, “kendini yönetme” ve “kendini aşma” puan ortalamaları arasında istatiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Yapılan post hoc Bonferroni testine göre; farklılığın parçalanmış aile tipine sahip olanlardan kaynaklandığı ve parçalanmış aile tipine sahip olanların “ödül bağımlılığı”, “sebat etme” ve “kendini aşma” alt boyut puan ortalamaları diğer aile tiplerine sahip olanlardan istatiksel olarak anlamlı yüksek bulunmuştur. Katılımcılardan geniş aile yapısına sahip olanların ise “kendini aşma” alt boyutu puan ortalaması diğer gruplardan istatiksel olarak anlamlı yüksek olduğu saptanmıştı($p<0,05$).

Katılımcılardan üniversite mezunu olanların kendini aşma alt boyutu puan ortalaması (34.64 8.62) lise mezunu olanlardan (32.68 8.50) istatiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır. ($p<0,05$).

Katılımcılardan özel kurumda çalışanların “kendini yönetme”, kamuda çalışanların ise “kendini aşma” alt boyut puan ortalamaları istatiksel olarak anlamlı yüksek olduğu saptanmıştır($p<0,05$).

Çalışmamızda katılımcıların çalışma süresine göre ödül bağımlılığı sebat etme ve kendini yönetme alt boyutları puan ortalamaları arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur($p<0,05$)..Yapılan

post hoc Bonferroni testi ne göre, katılımcılardan 1-10 yıl arasında çalışanların sebat etme ve ödül bağımlılığı puan ortalamaları, 21-30 yıl arasında çalışanların ise kendini yönetme puan ortalamaları diğer çalışma süresinde çalışanlardan istatiksel olarak anlamlı olarak yüksektir(p<0,05).Katılımcılardan yönetici pozisyonunda olanların zarardan kaçma, kendini aşma ve kendini yönetme alt boyut puan ortalamaları istatiksel olarak anlamlı yüksek, kadrolu personel olanların sebat etme alt boyutu, taşeron işçi olarak ise işbirliği yapma alt boyutunun anlamlı olarak yüksek olduğu saptanmıştır (p<0,05). Katılımcılardan en uzun süre yaşadığı yer kentsel bölge olanların zarardan kaçınma alt boyut puan ortalaması kentsel bölgede yaşayanlara göre istatiksel olarak anlamlı yüksek bulunmuştur p<0,05) Çalışma ile örtüşen başka çalışmalara rastlanmamıştır. Fakat farklı açılardan yapılan psikolojik şiddete maruz kalmada yaş-cinsiyet vb açıdan etkiler ile çalışmalarımız verileri örtüşmektedir. (Dikmetaş ve ark. 2011; Çivilidağ 2015)

Tablo 12 Katılımcıların bazı tanıtıcı özelliklerine göre yıldırma maruz kalma ölçeği puan ortalamaları

	İşten İzolasyon	**Mesleki Statüye Saldırı**	**Kişiliğe Saldırı**	**Direkt Negatif davranışlar**	**Toplam Puan**
Yaş					
≤30	1.10± 1.28	1.04± 1.29	0.91± 1.10	1.19± 1.33	1.04 ±1.22
31-34	1.95 ±1.22	1.98± 1.32	1.76± 1.12	1.92± 1.22	1.90± 1.18
≥35-39	2.39± 0.93	2.49± 1.06	2.08± 0.98	2.33± 0.96	2.33 ±0.93
≥40	2.26 ±0.86	2.34± 0.98	2.02± 0.88	2.25± 0.91	2.22± 0.80
	KW:30.297 p:0.000 <0.05	KW:38.078 p:0.000 <0.05	KW:38.495 p:0.000 <0.05	KW:24.469 p:0.000 <0.05	KW:33.960 p:0.000 <0.05
Cinsiyet					
Kadın	2.25± 1.05	2.40± 1.20	2.00± 1.05	2.24± 1.07	2.22 ±1.03
Erkek	2.03 ±1.00	2.03± 1.05	1.80± 0.97	2.02± 1.04	1.96± 0.94
	Z:-2.264 p:0.008 <0.05	Z:-3.606 p:0.000 <0.05	Z:-2.424 p:0.015 <0.05	Z:-2.395 p:0.017 <0.05	Z:-3.293 p:0.001 <0.05

Medeni Durum					
Evli	2.45± 0.80	2.54± 0.91	2.19 ±0.84	2.42± 0.87	2.40 ±0.73
Bekar	0.99± 0.93	0.92± 0.96	0.83± 0.85	1.06± 0.97	0.92 ±0.91
	Z:-10.193 p:0.000 <0.05	Z:-10.454 p:0.000 <0.05	Z:-10.279 p:0.000 <0.05	Z:-9.386 p:0.000 <0.05	Z:-10.422 p:0.000 <0.05
Aile Tipi					
Çekirdek Aile	2.16 ±1.01	2.23± 1.12	1.89± 0.97	2.18± 1.03	2.11± 0.96
Geniş Aile	2.44± 0.75	2.52± 0.90	2.25± 0.90	2.32± 0.85	2.39 ±0.74
Parçalan-mış Aile	0.81± 0.93	0.78 ±0.93	0.73± 0.89	0.84 ±1.84	0.78± 0.92
	KW:38.019 p:0.000 <0.05	KW:39.010 p:0.000 <0.05	KW:39.079 p:0.000 <0.05	KW:32.709 p:0.000 <0.05	KW:38.491 p:0.000 <0.05
Eğitim düzeyi					
Lise mezunu	2.17 1.05	2.30 1.17	1.93 1.03	2.16 1.10	2.13 1.01
Üniversite mezunu	2.02 0.98	1.93 1.01	1.78 0.95	2.02 0.94	1.94 0.92
	Z:-1.941 p:0.052 >0.05	Z:-3.699 p:0.000 <0.05	Z:-2.066 p:0.039 <0.05	Z:-2.014 p:0.044 <0.05	Z.-2.308 P:0.021 <0.05
Çalışılan kurum					
Kamu	2.12 1.04	2.18 1.15	1.89 1.03	2.10 1.06	2.06 1.00
Özel	2.23 0.90	2.35 1.01	1.88 0.75	2.29 1.02	2.22 0.87
	Z:-0.021 p:0.983 >0.05	Z:-0.306 p:0.760 >0.05	Z:-0.037 p:0.971 >0.05	Z:-0.204 p:0.839 >0.05	Z:-0.143 p:0.886 >0.05
Çalışma süresi					
1-10	1.93 1.12	1.95 1.19	1.77 1.14	1.93 1.09	1.86 1.11
11-20	2.32 0.91	2.37 1.05	2.00 0.88	2.28 0.99	2.25 0.83
21-30	2.29 0.85	2.78 0.94	2.03 0.86	2.46 1.07	2.37 0.83
31-40	1.96 0.73	2.14 0.33	1.51 0.16	1.91 0.52	1.88 0.30
	KW:8.877 p:0.031 <0.05	KW:13.547 p:0.004 <0.05	KW:3.272 p:0.352 >0.05	KW:5.295 p:0.151 >0.05	KW:7.321 p:0.062 >0.05

Pozisyon					
Taşeron işçi	2.03 1.22	2.19 1.36	1.73 1.12	2.05 1.27	1.99 1.18
Kadrolu Personel	2.28 0.88	2.28 0.98	2.10 0.93	2.24 0.89	2.21 0.84
Yönetici	1.67 0.45	1.66 0.40	1.43 0.33	1.76 0.51	1.63 0.34
	KW:12.997 p:0.002 <0.05	KW:10.685 p:0.005 <0.05	KW:16.433 p:0.000 <0.05	KW:9.324 p:0.009 <0.05	KW:12.546 p:0.002 <0.05
Çalışma şekli					
Tam zamanlı	2.10 1.02	2.18 1.14	1.86 1.01	2.10 1.04	2.05 0.99
Yarı zamanlı	2.35 1.06	2.29 1.11	2.11 0.95	2.31 1.19	2.27 1.01
	Z:-1.403 p:0.160 >0.05	Z:-0.587 p:0.557 >0.05	Z:-1.265 p:0.206 >0.05	Z:-0.951 p:0.342 >0.05	Z:-1.455 p:0.146 >0.05
Sosyo ekonomik durum					
Düşük	1.28 1.29	1.34 1.38	1.22 1.26	1.39 1.35	1.28 1.26
Orta	2.29 0.86	2.37 0.99	2.06 0.91	2.29 0.90	2.25 0.84
Yüksek	2.42 0.89	2.39 1.00	1.82 0.68	2.20 0.97	2.25 0.75
	KW:29.410 p:0.000 <0.05	KW:29.076 p:0.000 <0.05	KW:25.648 p:0.000 <0.05	KW:20.761 p:0.000 <0.05	KW:28.014 p:0.000 <0.05
En Uzun Yaşadığı Yer					
Kentsel	2.12 1.04	2.20 1.16	1.87 1.01	2.13 1.08	2.07 1.01
Kırsal	2.17 0.91	2.09 0.87	2.07 0.96	2.03 0.79	2.09 0.83
	Z:-0.226 p:0.821 >0.05	Z:-0.805 p:0.421 >0.05	Z:-1.080 p:0.280 >0.05	Z:-0.801 p:0.423 >0.05	Z:-0.023 p:0.982 >0.05

Çalışmamızda yaş grupları arasında Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Ölçeği(MMKE) tüm alt boyutları puan ortalamaları arasında istatiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur p<0,05). Yapılan post hoc Bonferroni testine göre farklılığın ≥35-39 yaş grubundan kaynaklandığı ve bu yaş grubunda MMKE puan ortalamalarının diğer yaş gruplarından istatiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Cinsiyete göre kadınların, medeni duruma göre de evlilerin MMKE tüm alt boyutlarında puan ortalamaları istatiksel olarak anlamlı olarak erkeklerden yüksek bulunmuştur(p<0,05)..

Katılımcıların aile tipine göre MMKE tüm alt boyutları puan ortalamaları arasında istatiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Yapılan post hoc Bonferroni testine göre farklılığın geniş aile tipine sahip olanlardan kaynaklandığı ve bu gurubun puan ortalamalarının diğer aile tiplerinden istatiksel olarak anlamlı daha yüksek olduğu belirlenmiştir(p<0,05)..

Eğitim düzeyi olarak lise mezunu olanların mesleki statüye saldırı, kişiliğe saldırı, direkt negatif davranışlar alt boyut puan ortalamaları arasında istatiksel olarak anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Yapılan post hoc Bonferroni analizine göre farklılığın lise mezunlarından kaynaklandığı saptanmıştır(p<0,05)..

Çalışma süresine göre, isten izolasyon ve mesleki statüye saldırı alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre işten izolasyon alt boyutunda çalışma süresi 11-20 olanların, mesleki statüye saldırı alt boyutunda ise çalışma süresi 21-30 olanların daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan post hoc Bonferroni testine göre farklılığın çalışma süresi 11-20 olanlardan kaynaklandığı saptanmıştır (p<0,05).

Çalışma pozisyonuna göre MMKE tüm alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı fark olup kadrolu personel olarak çalışanların tüm alt boyutlarda istatiksel olarak anlamlı olarak puan ortalamalarının diğer pozisyonlarda çalışanlardan yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan post hoc Bonferroni testine göre farklılığın kadrolu personel olarak çalışanlardan kaynaklandığı belirlenmiştir (p<0,05). kadrolu çalışanların

kadroda olma güvencesi ile kadrolu olmayanlara göre daha saldırgan davranmış olabilir.

Katılımcılardan sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olanların işten izolasyon, mesleki statüye saldırı alt boyut puan ortalamaları sosyo-ekonomik düzeyi düşük ve orta olanlardan istatiksel olarak anlamlı yüksek olduğu belirlenmiştir. Kişiliğe saldırı ve direk negatif davranışlar alt boyutunda ise sosyo-ekonomik düzeyi orta olanların puan ortalamalarının, düşük ve orta düzeyde olanlardan istatiksel olarak anlamlı yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Yapılan post hoc Bonferroni testine göre farklılığın sosoyo-ekonomik düzeyi orta düzeyde olanlardan kaynaklandığı belirlenmiştir($p<0,05$).

Katılımcıların yönetici olma durumunun mizaç ve karakter özelliklerini ve mobinge maruz kalma durumuna etkisini değerlendirmek için Basit (linear) regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 13. Katılımcıların yönetici olma durumunun mizaç ve karakter özelliklerine etkisi

	R^2	β	Beta	t	p	%95 GA
Yenilik arayışı	0,002	0,413	0,045	0,870	0,385	-0,520-1,346
Zarardan kaçınma	0,021	1,253	0,146	2,878	0,004	0,397-2,110
Ödül bağımlılığı	0,003	-0,406	-0,051	-1.000	0,318	-1,204-0,392
Sebat etme	0,015	-0,551	-0,121	-2,381	0,018	-1,005- (-0,096)

Katılımcılardan yönetici olmayanlara 0, yönetici olanlara 1 değeri verilmiştir. Yönetici olma durumunun zarardan kaçınma alt boyutuna etkisi ile ilgili R2 değeri 0,021 olup bunu anlamlı bağımlı değişkendeki (zarardan kaçınma) değişimin %2,1'ini modele giren bağımsız değişken (yönetici olma durumu) tarafından açıklanmaktadır.

β değerleri bize tüm diğer tahmin değerlerinin etkisi sabit tutulduğunda her tahmin değişkeninin bağımlı değişkeni ne derece etkilediğini göstermektedir. Çalışmamızda beta değeri 1,253 olup yönetici olma durumu zarardan kaçınma bağımlı değişkenini pozitif yönde

etkilemektedir. Bir başka deyişle yönetici olanların zarardan kaçınmalarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Yönetici olma durumunun sebat etme alt boyutuna etkisi ile ilgili R^2 değeri 0,015 olup bunu anlamlı bağımlı değişkendeki (sebat etme) değişimin %1,5 'ini modele giren bağımsız değişken (yönetici olma durumu) tarafından açıklanmaktadır.

β değerleri bize tüm diğer tahmin değerlerinin etkisi sabit tutulduğunda her tahmin değişkeninin bağımlı değişkeni ne derece etkilediğini göstermektedir. Çalışmamızda beta değeri -0,551 olup yönetici olma durumu zardan kaçınma bağımlı değişkenini negatif yönde etkilemektedir. Bir başka deyişle yönetici olanların sebat etmelerinin daha az olduğu belirlenmiştir. Kişilik patolojileri statüden etkilenmektedir. Ya da bu kişilik özelliklerine sahip olan kişiler yönetime daha çok giriyor olabilir.

Tablo 14. Katılımcıların yönetici olma durumunun yıldırmaya maruz kalma durumuna etkisi

	R^2	β	Beta	t	p	%95 GA
İşten İzolasyon	0,001	-0,162	-0,032	-0,687	0,493	-0,520-1,346
Mesleki Statüye Saldırı	0,01	-0,133	-0,025	-0,529	0,597	-0,627-0,361
Kişiliğe Saldırı	0,000	-0,072	0,746	-0,325	0,746	-0,505-0,362
Direkt Negatif davranışlar	0,000	0,067	0,013	0,285	0,776	0,398-0,533
Toplam Puan	0,001	-0,170	-0,034	-0,738	0,461	-0,623-0,283

Yapılan regresyon analizine göre katılımcıların yönetici olma durumunun yıldırma davranışına maruz kalma durumunu etkilemeği bulunmuştur. Yıldırma davranışı alttan üste, üsten alta ve eşitler arasında görülmesini ele aldığımızda yönetim kadrosunda olanlar eşler arasında yıldırma diğer yöneticiler tarafından, yönetim kadrosunda olanların kendi üstlerinde ya da çok az sayıda görülmekte de olsa alttan üste yıldırma nedeni ile yönetim kadrosunda olup olmamanın yıldırma eylemine maruz kalmayı etkilemediğini söyleyebiliriz.

Yönetimde bulunan kişilerin daha üst bir statüye geçme durumu yok ise rekabet ortadan kalkmakta ve buna paralel olarak da yıldırma davranışı ortadan kalkmaktadır.

BÖLÜM IX: SONUÇ VE ÖNERİLER

9.1. SONUÇ

Psikolojik Şiddet son zamanlarda dünya ülkeleri ve ülkemizin çalışma hayatında her bireyin karşılaşabileceği bir durumdur. Psikolojik Şiddet, Uygulayan, tanık ve mağdur olan her bireye, ailelere, topluma, işverene ve ülke ekonomisine verdiği zararların oldukça büyük olduğu çalışmalarla da ortaya konmuştur.Ülkemizde psikolojik şiddetin uygulanma oranı ve sonuçları hakkında yeterli çalışmaların yapıldığını, çalışma hayatına olan etkilerini ve kavramın çok önemli hastalıklar ve yaşama son vermeye kadar giden önemli etkileri olduğuna yönelik bilgi donanımının olduğunu söylemek mümkün değildir. Önemli olanın yasal yaptırımların değil bireysel yaptırımların, bilinçlenmelerin, etik ve ahlaki kodların önemli olması gerektiğinin, çalışanların görev rol ve sorumluluklarının belirli olması gerektiği kaçınılmaz bir gerçektir.

Psikolojik Şiddettin oluşturmuş olduğu zararlar göz önüne alındığında psikolojik şiddet ile en iyi mücadelenin önleyici tedbirler olduğunu söyleyebiliriz. Bu doğrultuda çalışanların, işverenlerin psikolojik şiddet konusunda bilinçlendirilmesine yönelik eğitim ve bilgilendirilme programlarının oluşturulması, seminerler ile hukuksal boyutunu da içeren bilgilendirmelerin yapılması yerinde olacaktır. İş yerlerinde psikolojik şiddet alanında uzmanlaşmış profesyonellerin görevlendirilmesi önemlidir. Toplu İş Sözleşmelerine özellikle Psikolojik şiddete yönelik maddeler konulması yaralı olacaktır. Aynı zamanda işverenler, sendikalar vb tarafından konuya özel kısa anlaşılır bilgilendirme broşürlerinin yapılması, belirli aralıklar ile kurumda psikolojik şiddete yönelik araştırmaların yapılmalıdır. Özellikle psikolojik şiddete maruz kalan kişilerin şiddeti ispatlamaları açısından yaşadıkları sorunlara yönelik yargıda, kurum ve kuruluşlarda hukuki düzenlemelerin oluşturulması önemli bir yer teşkil etmektedir. Gelişmiş ülkelerde detaylı ve üzerinde sözel tartışmaların yapılabileceği ayrıntılı günlükler ülkemizde de kabul edilebilmelidir.

Psikolojik Şiddet ile mücadele edebilmek için alınması gereken bazı tedbirler önerilmektedir. Bunlara, iş yerlerinin alması gereken tedbirlere kamu kurum ve kuruluşlarında insan kaynakları bölümlerinde fırsat eşitliklerine

dayanan, sübjektif kararların ortaya çıkmasını önleyen objektif kararların yer aldığı bir sistem kurulması ve iş yerleri psikolojik şiddete yönelik önlemler alması gereklidir. Önlemler alan iş yerleri belirli aralıklarla Psikolojik şiddet uzmanlarınca denetlenmeli ve Psikolojik şiddet görülmeyen ve oranı çok düşük olan kurum ve kuruluşlar ödüllendirilmelidir. Sivil toplum örgütleri akademisyenler, yargı mensupları, sendikalar, siyasiler ve yasa yapıcılar büyük sorumluluklarının farkında olmalıdır.

Yıldırma davranışına maruz kalmada yönetici ya da çalışan konumunda olmanın fark etmediği bilinen bir gerçektir. Nitekim çalışmamızda da yönetim kadrosunda olmanın yıldırma davranışına maruz kalmayı etkilemediği görülmektedir. Neden olarak yıldırmanın görülme / uygulanma şeklidir diyebiliriz. Yıldırmanın alttan üste, üsten alta ve eşitler arasında görülmesini ele aldığımızda yönetim kadrosunda olanlar eşler arasında yıldırma diğer yöneticiler tarafından, yönetim kadrosunda olanların kendi üstlerinde ya da çok az sayıda görülmekte de olsa alttan üste yıldırma nedeni ile yönetim kadrosunda olup olmamanın yıldırma davranışına maruz kalmayı etkilemediğini söyleyebiliriz. Bu nedenle kurum ve kuruluşlarda her düzeydeki çalışana yıldırma/mobbing eğitimi verilmelidir.

Belediyede var olarak görülen yıldırma/mobbing eğitimine karşın belediyede çalışmalar, rutinler boyutu ile aksamamaktadır. Yıldırma davranışının varlığının saptanması ile yıldırmanın önlenmesi için üst düzey yönetimin çalışanlar ile daha fazla birlikte olması ve onların sorunlarını dinlemesi çözümlerde bulunması belediyenin çalışanlarında ki yıldırmayı önleyerek ya da azaltarak motivasyonun artırılması sağlayacaktır. Motivasyonun artırılması ile hizmet kalitesi de artırılacaktır. Beklenilen ve istenilen yönetim kadrosunda olanların daha fazla risk almasıdır. Fakat yönetim kadrosunda bulunanların liderlik ve kişilik mizaç özellikleri bilinmeksizin üst düzey yönetimin kendisinin istek ve arzusuna yönelik kişileri yönetim kadrosuna getiriyor olması ve istediği an yönetim kadrosundaki kişileri değiştirebilme yetkisine sahip olması nedeni ile yönetim kadrosunda bulunan kişiler zarardan kaçınma eğilimde olabilirler. Yönetim kadrosuna getirilecek olan kişilerin önceden değerlendirilerek, iyi bir gözlem ve görüşme yöntemleri ile atanmaları yıldırma azaltacağı, risk almayı artıracağı gibi zarardan kaçınma davranışını da azaltarak kurum ve kuruluşlarda işlerin hızlı bir şekilde tamamlanması ve yönetim kadrosunda çalışanların isteklenmelerinde

artışları sağlayacaktır. Yönetim kadrolarındaki isteklenmeler ise belediye çalışanlarında motivasyon ve isteklenmeyi artırarak daha kaliteli belediye hizmeti verilmesini sağlayacaktır. Zarardan kaçınma davranışı yüksek olan kişilerde sebat etmede düşmektedir. Bireyler aldıkları yetki oranında zarardan kaçınma davranışı yerine risk alma davranışını oluşturacaktır ki buda kuruma sebat etmeyi artıracaktır. Bu nedenle yönetim kadrosuna alınacak ya da atanacak olan bireylerin sebat etme boyutları da değerlendirilmelidir. Çalışma ortamında huzur sağlandığı oranda bireylerde motivasyon artacaktır. Motivasyonun yüksek olduğu huzurlu ortamlar ise yıldırma davranışının engellendiği, azaltıldığı ya da ortadan kaldırıldığı oranda sağlanacaktır.

Tüm kurum ve kuruluşların özellikle siyasetin yoğun yaşandığı kurum ve kuruluşlarda benzer çalışmaların yapılması ve aynı zamanda eğitimlerin planlanarak verilmesi yıldırma eylemini azaltacak ve çalışma ortamında huzuru sağlayarak, çalışma motivasyonunu artıracaktır. Yıldırma uygulamanın ast, üst ya da eşit statüde olma ile bir ilişkisi bulunmamaktadır. Kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Özellikle üst statüde yer alacak olan kişilerin yükseltilme kriterlerinde değerlendirilmesi gereken bir durum olşarak ele alınmalıdır. Kurumda rekabet yıldırma yaratmaktadır. Kurumda çalışma yükselme vb kriterler saptanarak rekabet pozitif ve başarı kaynaklı hale getirilebilir. Yapıcı rekabet nasıl ele alınır neler yapılmalıdıra yönelik olarak araştırmalar yapılabilir. Zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı bir müddet sonra işe yaramıyor ya da ödül bağımlılığı olan bireyler yönetici kadrolarında daha çok yer almaktadırlar ve bu kişiler yıldırma uygulamamaktadır. Bu durumun yönetim kadrolarına atamalarda göz önünde bulundurulması kurumda yıldırma uygulanmasını azaltacaktır. Zarardan kaçınma yıldırma ile ilişkili olabilir. Özellikle yöneticilerde risk almamak ve konumlarını korumak için yıldırma az görülüyor olabilir. Kurumda liyakat artırıldığı oranda yıldırma azalacağı gibi risk almada artacaktır. Buda kurumda başarıyı sağlayacaktır. Ödül bağımlılığı ödülün bitmesi ve daha üst bir statü bulunmaması durumlarda yenilik arayışı da azalmakta ya da bitmektedir diyebiliriz. Yönetim de daha üst bir yönetim yok ise rekabet yok ve yıldırma davranışıda yok.

9.2. Öneriler

Farklı iş alanlarında aynı çalışmaların yapılarak örgütler arası karşılaştırmaların yapılması,

Özellikle belediyeler gibi siyasetin yoğun yaşandığı ve farklı konumda çalışanların bulunduğu belediyelerde benzer çalışmaların yapılması,

Özellikle iş yeri yönetim kadrolarının psikolojik şiddete yönelik eğitim alıp almadıklarının değerlendirilmesi ve eğitimin etkinliğine bakılması,

İş alımlarında bireylerin psikolojik şiddet uygulama ya da mağdur olma düzeylerine yönelik değerlendirilmelerin yapıldığı alımların değerlendirilmesine yönelik çalışmaların yapılması

Düzenli aralıklarla psikolojik şiddet eğitimi verilen pilot kurumlar oluşturularak çalışmaların yapılması,

Psikolojik şiddete maruz kalan birey ve ailelerinin ele alındığı çalışmaların yapılması

Psikolojik şiddet (Yıldırma/Mobbing) şikâyet hatlarına yönelik çalışmaların yapılması

Farklı yaş ve eğitim düzeylerinde, farklı sosyal çevrelerde, farklı kurum ve kuruluşlarda yapılacak gelecek çalışmaların yıldırma/mobbing uygulama ve maruz kalma ve kişilik yapıları ile ilişkisinin aydınlatılmasına büyük katkıları olacaktır.

Kaynaklar;

Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) ile bireysel ve kurumsal mücadele için öneriler. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(2), 33-38.

Akgeyik T.,Delen G M., Uşen Ş. (2013). Çalışma yaşamında psikolojik taciz. Ankara.1. baskı

AKTOP, N.G.(2006), Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri, İletişim Bölümleri Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Altunay E., Oral G., Yalçınkaya M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. Sakarya University Journal of Education, 4/1. ss. 62-80.

Arslan. F.(2014). An İnvestigation into student teacher concerns: probable changes caused by methodology classes and teaching practise. Doktora Tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çukurova Üniversitesi. Ankara.

Avcı U., Kaya,U. (2010). Yıldırma (Mobbing) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi. C.XII. S.II,

Baş N.,Oral T. MOBBİNG DAVRANIŞI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİYLE İLİŞKİSİ timucinoral.com/PDF/Mobbing_ve_Kişilik. pdf erişim. Eylül 2018

Baltaş, A. (2003). Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma. http://www. baltas-baltas.com /makaleler.asp?makaleid=166. (Erişim Tarihi: Mayıs 2018))

Baltaş, Acar ve Baltaş, Z. (2000) Stres ve Başa Çıkma Yolları, 20. Baskı, İstanbul:Remzi Kitapevi

Başaran, İ. E. (1991), Örgütsel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara.
Başaran, İbrahim Ethem (2000), Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Feryal Matbaası, Ankara.

Batıgün, A. Durak ve Şahin, H. N , (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları için iki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu", Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt.17, No.1, 2006, ss.32-45

Baykal AN. (2005) Yutucu Rekabet. Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze. İstanbul: Sistem Yayıncılık

Breard, R. ve Pator, P. (2002). Harcelements: Les Reponses, Paris: Editions Liaisons.

Cüceloğlu, D. (2003), İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Çalış. M ., Tokat. B., (2013).Örgüt Yapısı Ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği . Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 68.4. ss. 103 – 120

Chen WC, Hwu HG, King SM, Chiu HJ, Wang JD.(2008) Prevalence and determinants of workplace violence of health care workers in a psychiatric hospital in Taiwan. J Occup Health . 50: 288-293.

ÇASGEM. İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi. 2013.

Çelebi N., Taşçı K .G (2014) Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma):Nitel Bir Araştırma. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama Journal of Education and Humanities: Theory and Practice Cilt (Vol): 5 Sayı (No): 9 Bahar (Spring) 2014, 43-66

Çobanoğlu, Ş (2005). Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri, İstanbul: Timaş Yayıncılık

Çivilidağ.A., (2015). Farklı Örgütsel Yapılarda İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbıng) Yaygınlığı, Önlenmesi Ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi / Dumlupınar University Journal Of Social Sciences. 46

Day, V. David ve Bedeıan, G. Arthur (2001). Work climate and Type A status as predictors of job satisfaction: A test of the interactional perspective. Journal of Vocational Behaviour.38.1: ss.39-52.

Davenport, Noe, Schwartz, D. Ruth ve Ellıot, P. Gail. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, (Çeviren: Osman Cem Önertoy), İstanbul: Sistem Yayıncılık

Demirci, M. Kemal, Derya Özler ve Birsen Girgin (2009), "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize(Mobbing) Etkileri; Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama", Journel of Azerbaijani Studies, 10 (1-2), 14-37.

Dikmetaş.E., Top.M.,Ergin. G. (2011).Asistan Hekimlerin Tükenmişlik Ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. Türk Psikiyatri Dergisi. 22.3.ss:137-149

Durna, U (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki ilişki Üzerine Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi. 11.1. ss.191-206.

Durna, U. (2005).A ve B Tipi KiÇilik Yapıları ve Bu KiÇilik Yapılarını Etkileyen Değişkenler Üzerine Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.19.1.ss.275-291.

Eroğlu, Feyzullah (2009), Davranış Bilimleri. Beta Basım A.Ş., İstanbul.

Gary. N. ve Naıme, R. (2003). The Bully at Work, Illinois: Sourcebooks

Gökdağ, C.,Arkar H. (2016).Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Bilişsel Kuram Arasındaki İlişkilerin Majör Depresyon Tanılı Hastalarda ve Sağlıklı Bireylerde İncelenmesi . Türk Psikiyatri Dergisi . 27(4). Ss. 257-65

GÖKÇE, A.T.(2006), İş Yerinde Yıldırma:Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayımlanmamış Doktora Tezi,Ankara.

Gray Namie, (2017). Research from The Workplace Bullying & Trauma Institute", U.S.

Hostile Workplace Survey 2000, (Çevrimiçi),http://www.workdoctor.com/home/twd//employers/res/surv20000qv.html,,23

Gurbetoğlu A.(2015). Bilimsel araştırma yöntemleri, İstanbul Ticaret Üniversitesi: İstanbul

Gürhan N.(2013) A dan Z ye Mobbing. Akademi Yayınevi. Ankara

Gürhan.N., Kabataş. E.(2010). Mobbing (Manevi Taciz-Psikolojik Şiddet) ve Hemşirelik. IV. Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Kongresi (Uluslar arası katılımlı) . 24-26 Haziran.Samsun.

Gürhan.N., (2012). Mobbingin Ruh Sağlığı Üzerine Etkileri. II. Uluslararası VI Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Kongresi. Erzurum.

Hirigojen, M.F.(2001) Le harcelement moral dans la vie professionnelle. Paris:Syros

Köse, S., Sayar, M.K, Ak, İ., Aydın, N., Kalelioğlu, Ü., Kırpınar, İ., Reeves, R.A., Przybeck, T.R., Cloninger, C.R.(2004) Mizaç Karakter Envanteri (Türkçe TCI): Geçerlik ve güvenirliği ve faktör yapısı Klinik Psikofarmakoloji Bülteni, ss:107-131

Kutanis, Rana, (2009), Örgütlerde Davranış Bilimleri, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Köse, S. ve Uysal Ş (2010), “Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği” Celal Bayar Ünv. Sosyal Bilimler Dergisi 8(1), 261-276. KÖSE, H .(2006). “Örgüt İçi İletişimde Negatif Bir Olgu: Psikolojik Yıldırma ve Sistemli Bir “Ötekileştirme” Süreci Olarak Mobbing. 2.Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu, 24-26 Nisan, Kocaeli. ss.281-292.

Lavrence, C. (2001). Social Psychology of bullying in the woekplace. Bulding a Culture of Respect-Managing Bullying at Work. N.Tehrani (Ed). London: Taylor and Francis, 61-76

Leyman, H. (1996). The Content and development of mobbing at work. European Journal Of Work And Organizational Psychology. 5(2), 165-184 Leyman, H. ve Gustafsson, A. (1996). mobbing at work and the development of post travmatik stress disorder. European Journal Of Work And Organizational Psychology. 5(2), 251-275

Namia, G. ve Namia, R. (2003). The bully at work; what you can do stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Naperville:Sourcebooks.

Mak AS, Mueller J. (2000). Effects of Occupational Stressors on Depressive Symptoms During Organisational Restructuring, Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems. Brisbane: Griffith University. s.256□260.

Okutan, E. (2010), Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya.

Okutan E.,Sütütemiz N. (2015). Mobbing (Yıldırma) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi. X.1

Okumuşoğlu S.(2017). Sosyal Baskınlık Yöneliminin Kişilik Özellikleriyle İlişkisi. 5.12. 881 www.ulakbilge.com (Ulaşım Eylül 2018).

Ödemiş, S (2011), Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Ötken, Ayşe Begüm ve Tuna Cenkci (2013), Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Öneri Dergisi, Cilt10, s, 41-51.

Özdemir, M. ve Açıkgöz, B .(2007). Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Bildiriler Kitabı., 25-27 Mayıs Sakarya, ss.911-918.

Palaz.S.(2008) İş yerinde psikolojik taciz (mobbıng)davranışları üzerine bir araştırma; bandırma örneği “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.Cilt:10 Sayı:4 ,

Praqnjic N, Males-Bilic L, Begavlic A, Mustajbegovic J. (2006). Mobbing, stres, and work abilitiy index among physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey study. Croat Med J . 47: 750-758.

Sabuncuoğlu, Z ve Tüz M. (2003). Rgütsel Psikoloji. Bursa: Furkan Ofset. ss: 340. Oshagbemi, T.(2000). Satisfaction with co-workwers behavior. Employee Relations, 22 81).ss: 88-106

Sürgevil O, Fettahlıoğlu ÖO, Gücenmez S, Budak G, Budak G.(2007). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi . 17: 36-28.

Sönmez, V., Alacapınar F. (2011). Örneklendirilmiş Bilimsel Raştırma Yöntemleri. Anı yayıncılık 1. Baskı. Ankara

Şahin H.N., Basım H.N., Akkoyun N (2011). A-Tipi Kişilik ve Stres İlişkisinde Üç Önemli Bileşen: Öfke, Etkisiz Başa Çıkma ve İş Saplantısı. Türk Psikoloji Dergisi. 26 .68.ss: 31-44

Şimşek, M.Şerif, T. Akgemci ve A.Çelik (2008), Davranış Bilimlerine Giriş veÖrgütlerde Davranış, Gazi Kitabevi, Ankara.

Tezer, N.,Arkar, H. (2016) Sosyal ilişkilerde kişilik özellikleri etkili mi? Sosyal ağ, yalnızlık ve algılanan sosyal desteğin aracı etki olarak incelenmesi . Anatolian Journal of Psychiatry 14.ss. 46-52

Tınaz, P.(2006). İşyerlerinde Psikolojik Taciz: Mobbing, İstanbul, Beta Basım Yayım

Tigrel EY, Kokalan O. (2009). Academic Mobbing in Turkey. International Journal of Social and Human Sciences .3: 1028-1036.

Tokat, B ve İ.C Aşkun (2003), İşletmelerde Yönetim ve Örgüt, (İstanbul: Eğitsel Yayın).Okutan, E ., Sütütemiz , N.(2015). Mobbing (Yıldırma) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi. X . I

Tutar, H (2004). “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı” Yönetim Bilimleri Dergisi, (2-2).
101-128.

Tunalı, S., Gözü,Ö., Özen,G. (2016). Nitel Ve Nicel Araştırma Yöntemlerinin Bir Arada Kullanılması “Karma Araştırma Yöntemi”. Ekurgu. Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslar arası Hakemli Dergisi. 24.2.

Tüzel E. (2009). Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Gazi Eğitim Fakültesi Örneği (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Ankara,

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara: TBMM Basımevi.

Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Adalet Dergisi, 45, 188-223

Tınaz, P. (2013). Çalışma Psikolojisi Boyutlarıyla Mobbing Tanım ve Tanı, (Editör: İ. Akgün) içinde, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı (s. 21- 35). Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Yiğitbaş Ç, Deveci SE. (2012). Sağlık çalışanlarına yönelik mobbing. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi . 42:23-28..

Zencir G.(2012). Literatürde mobbing nasıl yer alıyor? Ses’li Kadınlar Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Kadın Dergisi . 1: 26-33.

İnternet: Devlet Memurları Kanunu,URL: http://www.webcitiation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.mevzuat.gov.tr%2FMevzuat Metin%2F1.5.657.pdf&date=2018-05-16,Son Erişim Tarihi:10.04.2018

İnternet:Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, URL: http://www.webcitiation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.tbmm.gov.tr%2Fanayasa% 2Fanayasa82.pdf&date=2018-05-16,Son Erişim Tarihi:10.04.2018

İnternet: Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik.

URL: http://www.webcitiation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.mevzuat.gov.tr%2FMevzuat Metin%2F3.5,836525.pdf&date=2018-05-16,Son Erişim Tarihi:10.04.2018

İnternet: İş Kanunu URL:http://www.webcitiation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.mevzuat.gov.tr%2FMevzuat Metin%2F1.5.4857.pdf&date=2018-05-16,Son Erişim Tarihi:10.04.2018

Vartia M.workplace Bullying-AStudy on the Environment, Well-being andHealth;People and work Research eports 56;Finnish institude of OccupationalHealth;Helsinki; 2002

YAVUZ ,H.(2007), Çalışanlarda Mobbing(Psikolojik Şiddet)Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

YILDIRIM, A., YILDIRIM, D., (2007), “Mobbing in the Workplace by peers and managers: Mobbing Experienced by nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and Its Effect on Nurses”, Journal of Clinical Nursing, 16(8), 1444-1453.

YILDIRIM,D., YILDIRIM A.,TİMUÇİN, A.(2007), “Mobbing Behaviors Encountered by Nurse Teaching Staff”, Nursing Ethiccs,14(4).
Yücetürk. E Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing. (Çevrimiçi), http://

www.bilgiyönetimi.org, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2017, s. 1-9

Nitel Araştırma Yöntemi | Araştırma Yöntemleri. arastirmayontemleri.org/nitel-arastirma-yontemi. Erişim tarihi. 05.05.2018

……..(2006). Araştırma teknikleri, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi. Milli Eğitim Bakanlığı: Ankara

EKLER

Ek 1. Veri toplama formu

Değerli Katılımcı;

Aşağıda Yerel Yönetimlerde Kişilik ve Mizacın Yıldırma ile İlişkisinin sosyo -demografik değişkenler açısından karşılaştırılması amacıyla planladığımız araştırma ile ilgili sorular yer almaktadır. Anket ve ölçeklere vermiş olduğunuz cevapların tamamı araştırma dışında kullanılmayacak ve araştırmacılar tarafından hiç kimse ile paylaşılmayacaktır. Elde edilen verilerin gizliliği araştırmacılar tarafından sağlanacaktır. Çalışmanın güvenirliği açısından sizlere yöneltilen hiç bir soruyu boş bırakmadan gerçekçi ve içten yanıtlamanız bizleri doğru sonuca ulaştırmada yardımcı olacaktır.

Şimdiden gösterdiğiniz ilgi ve sorulara vereceğiniz içten yanıtlar için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Doktora Öğrencisi
Tarık ERDEM
Yakın Doğu Üniversitesi
ABD
Sosyal Bil. Ens. İşletme ABD

Danışman
Doç.Dr. Nermin GÜRHAN
Yakın Doğu Üni. İşletme

SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaşınız: .....

2. Cinsiyetiniz: Kadın ( ) Erkek ( )

3. Medeni Durum: Medeni durum; ( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Dul ( ) Boşanmış

4. Aile Tipi; ( ) Çekirdek ( ) Geniş-Yarı geniş ( ) Parçalanmış

5. En son mezun olduğunuz okul:

6. Meslek;

7. Çalıştığınız Kurum: Kamu ( ) Özel ( ) diğer ( ) açıklayın

8. Çalıştığınız birim:

9. Bu görevde çalışma süreniz: …….

10. Şu anki pozisyonunuz :

11. Bulunduğunuz konuma yönelik eğitiminiz var mı?
    ( ) Yok, ( ) Var (ne kadar süre ve nereden aldınız)

12. Çalışma şekliniz

13. Sosyal Güvence Şekli; ( ) Emekli sağlığı ( ) SSK ( ) Yeşil Kart
    ( ) Diğer

Lütfen açıklayın

14. Algılanan Sosyoekonomik Durum; ( ) Düşük ( ) Orta ( ) Yüksek

15. Çocukluğun geçtiği yer; ( ) Kentsel ( ) Kırsal

16. En uzun yaşanan yer; ( ) Kentsel ( ) Kırsal

17. Her hangi bir üstünüz ile ilgili her hangi bir olumsuz yaşantınız oldu mu?
    Evet ( ) Cevabınız evet ise kiminle, nasıl bir yaşantınız oldu…..

    Hayır ( )
18. Her hangi bir astınız ile ilgili her hangi bir olumsuz yaşantınız oldu mu?
    Evet ( ) Cevabınız evet ise kiminle, nasıl bir yaşantınız oldu…..

    Hayır ( )

19. En olumlu yönünüzü tanımlayın dense nasıl tanımlarsınız (Bir cümle ile)

20. En olumsuz yönünüzü tanımlayın dense nasıl tanımlarsınız (Bir cümle ile)

21. Yıldırma nedir kısaca tanımlar mısınız?

22. Yıldırma ile her hangi bir şekilde karşılaştınız mı?

23. Sizce yıldırma etkenleri nelerdir?

24. Yıldırma oluşmasını engellemek mümkün müdür.

    Evet, ( ) Birkaç cümle ile açıklayın

    Hayır, ( ) Birkaç cümle ile açıklayın

25. Yıldırma sizce çalışanlar üzerinde nasıl bir etki oluşturmaktadır. (kısaca açıklayın)

26. Yıldırma sizce kurumunuzda nelere mal oldu (kısaca açıklayın)

27. Yıldırma nedeni ile kurumdan ayrılan oldu mu? (kısaca açıklayın)

Ek 2 Görüşme Formu

Kendinizi bize nasıl tanıtırsınız (özellikleriniz nelerdir …)

Sizce yıldırma nedir? (nasıl tanımlarsınız)

Kimler tarafından yıldırmaya maruz kaldınız?

Yıldırma eylemi halen devam etmekte mi?

Sizce neden size yıldırma uyguladılar?

Üst yönetimi bilgilendirdiniz mi?

Üst yönetim size destek oldu mu?

Yıldırma sizde nelere mal oldu

Destek alabildiniz mi? ve kimlerden destek aldınız?

Her hangi bir ruhsal sorun yaşadınız mı neler yaşadınız ve destek alabildiniz mi?

Mizaç ve Karakter Envanteri

(Türkçe TCI)

Bu anket formunda kişilerin kendi tutumlarını görüşlerini ilgilerini ya da kişisel duygularını tanımlarken kullanabilecekleri ifadeleri bulacaksınız.

Her ifade DOĞRU ya da YANLIŞ olarak yanıtlanabilir. İfadeleri okuyunuz ve hangi seçeneğin sizi en iyi tanımladığına karar veriniz. Sadece su anda nasıl hissettiğiniz değil ÇOĞU ZAMAN ya da genellikle nasıl davrandığınız ve hissettiğinizi tanımlamaya çalışınız.

Bu anket formunu kendi basınıza doldurunuz. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız.

ANKET FORMU NASIL DOLDURULUR

Yanıtlamak için her sorudan sonra yalnızca “D” ya da “Y” seçeneğini daire içine almanız

yeterlidir. Bir örnek:

ÖRNEK

DOĞRU YANLIŞ

Bu anket formunu nasıl dolduracağımı biliyorum. D Y

(Bu anket formunu nasıl dolduracağınızı biliyorsanız ifadenin DOĞRU olduğunu göstermek için “D”yi daire içine alınız.)

****

Tüm ifadeleri dikkatlice okuyunuz ancak yanıtlarken çok zaman harcamayınız.

Yanıttan emin olmasanız bile her ifadeyi yanıtlamaya çalışınız.

Doğru ya da yanlış yanıtlar olmadığını unutmayınız ve sadece kendi kişisel görüş ve duygularınızı belirtiniz.

Copyright © 1987 1992 C. R. Cloninger Türkçe TCI © 2001 Samet Köse Kemal Sayar

Türkçe TCI’nin eser sahipliği hakları Samet Köse ve Kemal Sayar’a aittir. Yazarların izni olmaksızın her türlü kullanımı eser sahipliğinden doğan hakların ihlalini oluşturur ve etik değildir.

1. Çoğu kimseye zaman kaybı gibi gelse de sırf eğlence ya da heyecan olsun diye çoğu
zaman yeni şeyler denerim. D Y

2. Çoğu kimseyi kaygılandıran durumlarda bile genellikle her şeyin iyiye gideceğine
güvenirim. D Y

3. Çoğu zaman güzel bir konuşma ya da şiirden derinden etkilenirim. D Y

4. Çoğu zaman koşulların kurbanı olduğumu düşünürüm. D Y

5. Benden çok farklı olsalar bile genellikle başkalarını olduğu gibi kabul ederim. D Y

6. Mucizelerin olabileceğine inanırım. D Y

7. Beni inciten kimselerden intikam almak hoşuma gider. D Y

8. Bir şeye yoğunlaştığımda çoğu zaman vaktin nasıl geçtiğinin farkına varmam. D Y

9. Çoğu zaman yaşamımın pek az bir amacı ya da anlamı olduğunu düşünürüm. D Y

10. Herkesin karsısına çıkabilecek sorunlara çözüm bulmakta yardımcı olmak isterim. D Y

11. Belki de yaptığımdan daha fazlasını başarabilirim ancak bir şeye ulaşmak için kendimi gereğinden fazla zorlamada bir yarar görmüyorum. D Y

12. Başkaları endişelenecek bir şey olmadığını düşünseler bile tanıdık olmayan ortamlarda çoğu zaman gergin ve endişeli hissederim. D Y

13. İşleri yaparken geçmişte nasıl yapıldığını düşünmeksizin çoğu zaman o anda nasıl hissettiğime bakarak yaparım. D Y

14. İşleri başkalarının arzularına bırakmaktansa genellikle kendi tarzıma göre yaparım. D Y

15. Çoğu zaman çevremdeki kimselerle öylesine bağlantılı olduğumu düşünürüm ki sanki aramızda bir ayrılık yokmuş gibi gelir. D Y

16. Benden farklı düşünceleri olan kimselerden genellikle hoşlanmam. D Y

17. Çoğu durumda doğal tepkilerim geliştirmiş olduğum iyi alışkanlıklara dayanır. D Y

18. Birçok eski arkadaşımın güvenini kaybedecek olsam bile zengin ve ünlü olmak için yasal olan hemen her şeyi yapardım. D Y

19. Çoğu kimseden daha çok tedbirli ve denetimliyimdir. D Y

20. Bir şeylerin yanlış gidebileceğinden endişelendiğim için çoğu zaman yapmakta olduğum isi bırakmak zorunda kalırım. D Y

21. Yaşantı ve duygularımı kendime saklamak yerine arkadaşlarımla açıkça tartışmaktan hoşlanırım. D Y

22. Çoğu kimseden daha az enerjiye sahibim ve daha çabuk yorulurum. D Y

23. Yapmakta olduğum ise kendimi fazla kaptırıp başka her şeyi unuttuğumdan çoğu zaman “dalgın” olarak adlandırılırım. D Y

24. Ne yapmak istediğimi seçmede kendimi nadiren serbest hissederim. D Y

25. Bir başkasının duygularını çoğu zaman kendiminkiler kadar dikkate alırım. D Y

26. Bir kaç saat sessiz ve hareketsiz kalmaktansa çoğu zaman biraz riskli şeyler (sarp tepeler ve keskin virajlar üzerinde araba kullanmak gibi) yapmayı tercih ederim. D Y

27. Tanımadığım kimselere güven duymadığım için çoğu zaman yabancılarla tanışmaktan kaçınırım. D Y

28. Başkalarını edebileceğim kadar çok memnun etmekten hoşlanırım. D Y

29. Bir is yaparken “yeni ve geliştirilmiş” yollardan çok eski “denenmiş ve doğru” yolları tercih ederim. D Y

30. Zaman yokluğu nedeniyle genellikle isleri önemlilik sırasına göre yapamam. D Y

31. Çoğu zaman hayvanları ve bitkileri yok olmaktan korumaya yarayacak işler yaparım. D Y

32. Çoğu zaman başka herkesten daha zeki olmayı dilerim. D Y

33. Düşmanlarımın acı çektiğini görmek bana hoşnutluk verir. D Y

34. Her ne zaman olursa olsun çok düzenli olmak ve kişiler için kurallar koymaktan hoşlanırım. D Y

35. Dikkatim çoğu kez başka bir şeye kaydığı için uzunca bir süre aynı ilgilerimi sürdürmem güçtür. D Y

36. Bir şeyi tekrar tekrar uygulamak çoğu zaman bana anlık dürtüler ya da telkinlerden daha güçlü alışkanlıklar kazandırdı. D Y

37. Genellikle o kadar kararlıyımdır ki başkaları vazgeçtikten sonra bile çalışmaya devam ederim. D Y

38. Yaşamda bilimsel olarak açıklanamayan birçok şeye hayran olurum. D Y

39. Bırakabilmeyi dilediğim birçok kötü alışkanlığım var. D Y

40. Sorunlarıma çoğu zaman bir başkasının çözüm D Y sağlamasını beklerim.

41. Çoğu zaman nakit param bitinceye ya da aşırı kredi kullanıp borçlanıncaya değin para harcarım. D Y

42. Gelecekte bir hayli şanslı olacağımı düşünürüm. D Y

43. Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten çoğu kimseye göre daha geç kurtulurum. D Y

44. Yalnız olmak beni her zaman rahatsız etmez. D Y

45. Kendimi rahatlamış hissederken çoğu zaman beklenmedik iç görü ya da anlayış parıltıları yasarım. D Y

46. Başkalarının benden ya da isleri yapma tarzımdan hoşlanıp hoşlanmadıklarına pek aldırmam. D Y

47. Herkesi memnun etmek mümkün olmadığı için genellikle kendim için ne istiyorsam sadece onu edinmeye çalışırım. D Y

48. Görüşlerimi kabul etmeyen kimselere karsı sabırlı değilimdir. D Y

49. Çoğu kimseyi pek de iyi anladığım söylenemez. D Y

50. Ticarette başarılı olmak için sahtekâr olmak zorunda değilsiniz. D Y

51. Bazen kendimi doğayla öylesine bağlantılı hissederim ki her şey tek bir canlı organizmanın parçasıymış gibi görünür. D Y

52. Konuşmalarda konuşmacı olmaktan çok iyi bir dinleyiciyimdir. D Y

53. Çoğu kimseden daha çabuk öfkelenirim. D Y

54. Bir grup yabancıyla tanışmak zorunda olduğumda çoğu kimseden daha sıkılganımdır. D Y

55. Çoğu kimseden daha duygusalımdır. D Y

56. Bazen neler olacağını sezmeme olanak veren bir “altıncı his”e sahipmişim gibi gelir. D Y

57. Birisi beni bir şekilde incitti mi genellikle acısını çıkartmaya çalışırım. D Y

58. Tutumlarımı büyük ölçüde denetimim dışındaki etkiler belirler. D Y

59. Her gün amaçlarıma doğru bir adım daha atmaya çalışırım. D Y

60. Çoğu zaman başka herkesten daha güçlü olmayı dilerim. D Y

61. Karar vermeden önce isler konuşunda uzunca süre düşünmeyi tercih ederim. D Y

62. Çoğu kimseden daha çok çalışırım. D Y

63. Çok kolay yorulduğumdan çoğu zaman kısa uykulara ya da ek dinlenme dönemlerine gereksinim duyarım. D Y

64. Başkalarının hizmetinde olmaktan hoşlanırım. D Y

65. Üstesinden gelmem gereken geçici sorunlara aldırmaksızın daima her şeyin yolunda gideceğini düşünürüm. D Y

66. Çok miktarda para biriktirmiş olsam bile kendim için para harcamaktan hoşlanmakta güçlük çekerim. D Y

67. Çoğu kimsenin bedensel olarak tehlike hissettiği durumlarda genellikle sakin ve güvenli kalırım. D Y

68. Sorunlarımı kendime saklamaktan hoşlanırım. D Y

69. Kişisel sorunlarımı çok az ya da kısa bir süre tanıdığım kişilerle tartışmakta sakınca görmem. D Y

70. Seyahat etmek ya da yeni yerler araştırmaktansa evde oturmaktan hoşlanırım. D Y

71. Kendilerine yardımı dokunamayan zayıf kimselere yardım etmenin zekice olduğunu düşünmüyorum. D Y

72. Bana haksız davranmış olsalar bile başkalarına haksızca davranırsam zihinsel huzurum kalmaz. D Y

73. İnsanlar genellikle bana nasıl hissettiklerini anlatırlar. D Y

74. Çoğu zaman sonsuza değin genç kalabilmeyi dilerim. D Y

75. Yakın bir arkadaşı kaybedince genellikle çoğu kimseden daha çok üzüntü duyarım. D Y

76. Bazen sanki zaman ve mekânda sonu ve sınırı olmayan bir nesnenin parçasıymışım hissine kapılırım. D Y

77. Bazen başkalarına karsı sözcüklerle açıklayamadığım bir bağlantı hissederim. D Y

78. Bana geçmişte haksızlık yapmış olsalar bile başka kimselerin duygularını dikkate almaya çalışırım. D Y

79. Katı kurallar ve düzenlemeler olmaksızın insanların her istediklerini yapabilmeleri hoşuma gider. D Y

80. Bir grup yabancıyla bulusunca bana dostça davranmadıkları söylenmiş olsa bile rahat ve açık sözlü olmayı sürdürürdüm. D Y

81. Gelecekte bir şeylerin kötüye gideceği konuşunda genellikle çoğu kimseden daha endişeliyimdir. D Y

82. Bir karara varmadan önce genellikle her olguyu etraşıca düşünürüm. D Y

83. Başkalarına karsı sempatik ve anlayışlı olmanın pratik ve katı düşünceli olmaktan daha önemli olduğunu düşünürüm. D Y

84. Çoğu zaman etrafımdaki tüm nesnelere karsı güçlü bir bütünlük duyusu hissederim. D Y

85. Çoğu zaman “Süperman” gibi özel güçlerimin olmasını dilerim. D Y

86. Başkaları beni çok fazla denetliyor. D Y

87. Öğrendiklerimi başkalarıyla paylaşmaktan hoşlanırım. D Y

88. Dinsel yaşantılar yaşamımın gerçek amacını anlamama yardımcı

olmuştur. D Y

89. Çoğu zaman başkalarından çok şey öğrenirim. D Y

90. Bir şeyi tekrar tekrar uygulamak pek çok şeyde iyi ve başarılı olmama olanak vermiştir. D Y

91. Söylediğimin abartılı ve gerçek olmadığını bilmeme rağmen genellikle başkalarının bana inanmalarını sağlayabilirim. D Y

92. Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten kurtulmak için daha fazla dinlenme destek ya da güvenceye gereksinim duyarım. D Y

93. Yaşamın kurallarının olduğunu ve hiç kimsenin sonunda bedelini ödemeksizin bu kuralları çiğneyemeyeceğini bilirim. D Y

94. Başka herkesten daha çok zengin olmak istemem. D Y

95. Dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek için kendi yaşamımı severek riske ederdim. D Y

96. Bir şey hakkında uzunca süre düşündükten sonra bile mantıksal nedenlerimden çok duygularıma güvenmeyi öğrendim. D Y

97. Bazen yaşamımın herhangi bir insandan daha büyük bir manevi güç tarafından yönetildiğini düşünürüm. D Y

98. Bana adice davranan birisine genellikle adice davranmaktan hoşlanırım. D Y

99. Son derece pratik ve duygularına göre hareket etmeyen birisi olarak tanınırım. D Y

100. Birisiyle konuşurken düşüncelerimi düzenlemek benim için kolaydır. D Y

101. Beklenmedik haberlere çoğu zaman öylesine güçlü tepki veririm ki pişmanlık duyduğum şeyler söyler ya da yaparım. D Y

102. Duygusal yakarışlardan (kötürüm kalmış çocuklara yardım istendiği gibi)

oldukça çok etkilenirim. D Y

103. Yapabileceğimin en iyisini yapmak istediğim için genellikle kendimi çoğu kimseden daha çok zorlarım. D Y

104.Öyle çok kusurluyum ki bu yüzden kendimi pek de sevmem. D Y

105. Sorunlarıma uzun vadeli çözümler aramak için çok az zamanım var. D Y

106. Sırf ne yapılacağını bilmediğim için çoğu zaman sorunların gereğine bakamam. D Y

107. Çoğu zaman zamanın akısını durdurabilmeyi dilerim. D Y

108. Yalnızca ilk izlenimlerime dayanarak karar vermekten nefret ederim. D Y

109. Biriktirmektense para harcamayı yeğlerim. D Y
110. Bir öyküyü daha gülünç hale getirmek ya da birisine saka yapmak için doğruları eğip bükmeyi genellikle iyi beceririm. D Y

111. Sorunlar olsa bile bir arkadaşlığın hemen her zaman sürüp gitmesi için çalışırım. D Y

112. Utandırılır ya da aşağılanırsam çok çabuk atlatırım. D Y

113. Çok gergin yorgun ya da endişeli olacağım için işleri genelde yürütme tarzımdaki değişmelere uyum sağlamam son derece güçtür. D Y

114. İşleri eskiden olduğu gibi yapmayı bırakmadan önce genellikle çok gerçekçi gerekçeler talep ederim. D Y

115. İyi alışkanlıklar edinebilmem için beni eğiten kişilerden çok fazla yardıma gereksinim duyarım. D Y

116. Duygu-dışı algılamanın (telepati ya da önceden bilme gibi) gerçekten de mümkün olduğuna inanırım. D Y

117. Candan ve yakın arkadaşlarımın çoğu zaman benimle birlikte olmasını isterim. D Y

118. Uzun zaman pek başarılı olmasam bile çoğu zaman aynı şeyi defalarca yeniden denemeyi sürdürürüm. D Y

119. Hemen herkes korksa bile ben hemen her zaman rahat ve tasasız kalırım. D Y

120. Hüzünlü şarkıları ve filmleri epeyce sıkıcı bulurum. D Y

121. Koşullar çoğu zaman beni irademin dışında bir şeyler yapmaya zorlar. D Y

122. Benim için benden farklı olan insanlara katlanmak güçtür. D Y

123. Mucize denilen çoğu şeyin sadece şans eseri olduğunu düşünürüm. D Y
124. Birisi beni incitirse intikam almaktansa kibar davranmayı yeğlerim. D Y

125. Çoğu zaman yaptığım isin o kadar etkisinde kalırım ki zaman ve mekandan kopmuş gibi o an içinde kaybolurum. D Y

126. Yaşamımın gerçek bir amacı ve önemi olduğunu sanmıyorum. D Y

127. Başkalarıyla olabildiğince is birliği yapmaya çalışırım. D Y

128. Başarılarımdan dolayı içim rahattır ve daha iyisini yapmak için pek istekli değilimdir.D Y

129. Başkaları pek tehlike olmadığını düşünse de tanıdık olmayan ortamlarda çoğu zaman gergin ve endişeli hissederim. D Y

130. Tüm ayrıntıları bütünüyle düşünmeksizin çoğu zaman içgüdülerimi önsezi ve sezgilerimi izlerim. D Y

131. İnsanlar benden beklediklerini yapmadığımda çoğu zaman benim aşırı bağımsız olduğumu düşünürler. D Y

132. Çoğu zaman etrafımdaki tüm kişilerle güçlü manevi ve duygusal bağlantım olduğunu hissederim. D Y

133. Benden farklı değer yargıları olan insanları sevmek benim için genellikle kolaydır. D Y

134. Başkaları benden daha çok is beklese bile olabildiğince az iş yapmaya çalışırım. D Y

135. İyi alışkanlıklar benim için "ikincil huy" olmuştur ve hemen her zaman otomatik ve kendiliğinden davranışlardır. D Y

136. Başkalarının bir şey hakkında benden daha çok bilmesi gerçeğinden çoğu zaman rahatsızlık duymam. D Y

137.Genellikle kendimi başkalarının yerinde hayal etmeye çalışır böylece onları gerçekten anlayabilirim. D Y

138.Tarafsızlık ve dürüstlük gibi ilkeler yaşamımın bazı yönlerinde pek az rol oynarlar.D Y

139. Para biriktirmede çoğu kimseden daha iyiyimdir. D Y

140. Kendimi nadiren öfkelenmiş ve engellenmiş hisseder isler yolunda gitmediğinde hemen başka etkinliklere dalarım. D Y

141. Çoğu kimse önemli olmadığını düşünse bile çoğu zaman islerin değişmez ve düzenli biçimde yapılmasında ısrar ederim. D Y

142. Hemen her sosyal durumda kendimi oldukça güvenli ve emin hissederim. D Y

143. Özel düşüncelerimden nadiren söz ettiğimden arkadaşlarım duygularımı anlamakta güçlük çekerler. D Y

144. Çoğu kimse bana yeni ve daha iyi bir yol var olduğunu söylese bile isleri yapış tarzımı değiştirmekten nefret ederim. D Y

145. Bilimsel olarak açıklanamayan şeylere inanmanın akıllıca olmadığını düşünürüm. D Y

146. Düşmanlarımın acı çektiğini hayal etmekten hoşlanırım. D Y

147. Çoğu kimseden daha fazla enerjim var ve daha geç yorulurum. D Y

148. Yaptığım her iste ayrıntılara dikkat etmekten hoşlanırım. D Y

149. Endişeye kapıldığımda arkadaşlarım her şeyin yolunda gideceğini söyleseler bile yapmakta olduğum isi bırakırım. D Y

150.Çoğu zaman başka herkesten daha güçlü olmayı dilerim. D Y

151.Genellikle ne yapacağımı seçmede serbestimdir. D Y

152.Çoğu zaman kendimi yapmakta olduğum ise o kadar kaptırırım ki bir an nerede olduğumu unuturum. D Y

153.Bir ekibin üyeleri kendilerine düsen payı nadiren eşit biçimde alırlar. D Y

154.Bir kaç saat sessiz ve hareketsiz kalmaktansa çoğu zaman riskli şeyler (planörle uçmak ya da paraşütle atlamak gibi) yapmayı tercih ederim. D Y

155. Çoğu zaman dürtüsel olarak o kadar çok para harcarım ki tatil yapmak gibi özel planlar için bile para biriktirmek bana güç gelir. D Y

156.Başkalarını memnun etmek için kendi bildiğimden şaşmam. D Y

157.Yabancılarla birlikteyken hiç sıkılgan değilimdir. D Y

158.Çoğu zaman arkadaşlarımın arzularına boyun eğerim. D Y

159.Zamanımın çoğunu gerekli gibi görünen ancak benim için gerçekte önemsiz olan şeylere harcarım. D Y

160.Ticari kararlarda neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin dini ya da ahlaki ilkelerin etkin olması gerektiğini düşünmem. D Y

161.Başkalarının yaşantılarını daha iyi anlamak için çoğu zaman kendi yargılarımı bir kenara koymaya çalışırım. D Y

162. Alışkanlıklarımın çoğu bana değerli amaçlara ulaşmada zorluk çıkarır. D Y

163. Dünyayı daha iyi bir yer yapmak için savaş yoksulluk ya da haksızlıkları önlemeye çalışmak gibi gerçekten de kişisel fedakârlıklar yaptım. D Y

164. Gelecekte olabilecek kötü şeyler hakkında hiç endişelenmem. D Y

165. Kendi denetimimi yitirecek kadar hemen hiç heyecanlanmam. D Y

166. Düşündüğümden daha uzun sürerse çoğu zaman o isi bırakırım. D Y

167. Başkalarının benimle konuşmalarını beklemektense konuşmaları kendim başlatmayı tercih ederim. D Y

168. Bana yanlış davranan birisini çoğu zaman çabucak bağışlarım. D Y

169. Davranışlarımı büyük ölçüde denetimim dışındaki etkiler belirler. D Y

170. Yanlış bir önsezi ya da hatalı bir ilk izlenim nedeniyle çoğu zaman kararlarımı değiştirmek zorunda kalırım. D Y

171. İşlerin yapılması için bir başkasının ön ayak olmasını beklemeyi tercih ederim. D Y

172. Genellikle başkalarının görüşlerine saygı duyarım. D Y

173. Yaşamdaki rolümün berraklaşmasına yol açan kendimi daha coşkulu ve mutlu hissettiğim yaşantılarım olmuştur. D Y

174. Kendim için bir şeyler satın almak eğlendiricidir. D Y

175. Duygu dışı algılar yaşantıladığıma inanırım. D Y

176. Beynimin düzgün çalışmadığına inanırım. D Y

177. Davranışlarıma yaşamım için koyduğum belli amaçlar güçlü şekilde yol gösterir. D Y

178. Genellikle başkalarının başarısına ön ayak olmak aptalcadır. D Y

179. Çoğu zaman sonsuza değin yaşamak isterim. D Y

180. Genellikle soğukkanlı ve başkalarından ayrı kalmaktan hoşlanırım. D Y

181. Hüzünlü bir film seyrederken ağlama ihtimalim çoğu kimseden daha fazladır. D Y

182. Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten çoğu kimseye göre daha çabuk kurtulurum. D Y

183. Cezalandırılmayacağımı sandığımda çoğu zaman kuralları ve düzenlemeleri ihlal ederim. D Y

184. Çoğu ayartıcı durumda kendime güven duyabilmem için iyi alışkanlıklar geliştirmemi sağlayacak çok sayıda uygulama yapmam gerekir. D Y

185. Keşke başkaları bu kadar çok konuşmasalar. D Y

186. Önemsiz ya da kötüymüş gibi görünseler bile herkes itibar ve saygı ile muamele görmelidir. D Y

187. Yapılması gerekli olan isleri sürdürebilmek için çabuk kararlar vermekten hoşlanırım. D Y

188. Yapmaya çalıştığım her şeyde genellikle sansım yaver gider. D Y

189. Çoğu kimsenin tehlikeli nitelendirebileceği şeyleri (ıslak ya da buzlu bir yolda hızlı araba kullanmak gibi) genellikle kolayca yapabileceğime dair kendime güvenirim. D Y

190. Başarılı olma sansı olmadıkça bir şey üzerinde çalışmayı sürdürmede bir yarar görmüyorum. D Y

191. İşleri yaparken yeni yollar araştırmaktan hoşlanırım. D Y

192. Eğlence ya da heyecan için para harcamaktansa biriktirmekten zevk alırım. D Y

193. Bireysel haklar herhangi bir grubun gereksinimlerinden daha önemlidir. D Y

194. Kendimi ilahi ve olağanüstü bir manevi güçle temas içinde hissettiğim yaşantılarım oldu. D Y

195. Ansızın var olan her şeyle berrak ve derinden bir aynılık duygusu yasadığım epeyce coşkulu anlarım oldu. D Y

196. İyi alışkanlıklar isleri istediğim şekilde yapmamı kolaylaştırır. D Y

197. Çoğu kimse benden daha çok becerikli görünür. D Y
198. Sorunlarım için çoğu zaman başkalarını ve koşulları sorumlu tutarım. D Y

199. Bana kötü davranmış olsalar bile başkalarına yardım etmekten hoşnutluk duyarım. D Y

200. Çoğu zaman tüm yaşamın kendisine bağlı olduğu manevi bir gücün parçasıymışım hissine kapılırım. D Y

201. Arkadaşlarla birlikteyken bile çok fazla “açılmamayı” tercih ederim. D Y

202. Kendimi zorlamaksızın genellikle tüm gün boyunca bir şeylerle “meşgul” kalabilirim. D Y

203. Başkaları çabuk bir karar vermemi isteseler bile karar vermeden önce hemen her zaman tüm olgular hakkında ayrıntılı düşünürüm. D Y

204. Bir şeyi yanlış yaparken yakalandığımda, sorundan kurtulmayı beceremem. D Y

205. Çoğu kimseden daha mükemmeliyetçiyimdir. D Y

206. Bir şeyin doğru mu yanlış mı olduğu sadece bir görüş meselesidir. D Y

207. Şimdiki doğal tepkilerimin genellikle ilkelerim ve uzun vadeli amaçlarımla tutarlı olduğunu düşünürüm. D Y

208. Tüm yaşamın bütünüyle açıklanamayacak bir manevi düzen ya da güce bağlı olduğuna inanırım. D Y

209. Bana kızgın oldukları söylenmiş olsa bile yabancılarla tanıştığımda güvenli ve rahat olacağımı düşünürüm. D Y

210. İnsanlar yardım sempati ve sıcak bir anlayış bulmak için bana yaklaşmanın kolay olduğunu söylerler. D Y

211. Yeni düşünceler ve etkinliklerden heyecan duymada çoğu kimseye göre daha geriyimdir. D Y

212. Bir başkasının duygularını incitmemek için söylenecek olsa bile yalan söylemekte sıkıntı yasarım. D Y

213. Hoşlanmadığım bazı insanlar vardır. D Y

214. Başka herkesten daha fazla hayran olunmak istemem. D Y

215. Sıradan bir şeye bakarken çoğu zaman olağan üstü bir şey olur ve sanki onu ilk kez görüyormuşum duygusuna kapılırım. D Y

216. Tanıdığım çoğu kimse başkalarının incinebileceğine aldırmaksızın yalnızca kendisini düşünür. D Y

217. Yeni ve alışılmadık bir şey yapmak zorunda olduğumda genellikle gergin ve endişeli hissederim. D Y

218. Çoğu zaman kendimi tükenmişlik sınırına dek zorlar ya da gerçekte yapabileceğimden daha fazlasını yapmaya çalışırım. D Y

219. Kimileri para konuşunda aşırı cimri ya da eli sıkı olduğumu düşünür. D Y

220. Mistik yaşantı söylentileri muhtemelen sadece birer hüsnü kuruntudan ibarettir. D Y

221. Sonucunda acı çekeceğimi bilsem bile irade gücüm çok güçlü ayartmaların üstesinden gelmeyecek kadar zayıftır. D Y

222. Herhangi bir kişinin acı çektiğini görmekten nefret ederim. D Y

223. Yaşamımda ne yapmak istediğimi biliyorum. D Y

224. Yaptığım isin doğru mu yanlış mı olduğunu düşünüp taşınmak için düzenli olarak zaman ayırırım. D Y

225. Çok dikkatli olmazsam benim için isler çoğu zaman ters gider. D Y

226. Kendimi keyifsiz hissettiğimde yalnız kalmak yerine arkadaşlarla birlikte olduğumda genellikle daha iyi hissederim. D Y

227. Aynı şeyi yaşantılamayan birisiyle duyguları paylaşmanın mümkün olmadığını düşünürüm. D Y

228. Çevremde olup bitenlerden bütünüyle haberdar olmadığım için başkalarına çoğu zaman sanki başka bir dünyadaymışım gibi gelir. D Y

229. Keşke başka herkesten daha iyi görünüşlü olsam. D Y

230. Bu anket formunda çok yalan söyledim. D Y

231. Arkadaş canlısı oldukları söylenmiş olsa bile genellikle yabancılarla tanışmak zorunda kalacağım sosyal ortamlardan uzak dururum. D Y

232. Baharda çiçeklerin açmasını eski bir arkadaşı yeniden görmek kadar severim. D Y

233. Zor durumları genellikle bir meydan okuma ya da fırsat olarak değerlendiririm. D Y

234. Benimle ilgili kimseler isleri benim tarzıma göre yapmayı öğrenmek zorundadırlar. D Y

235. Sahtekar olmak yalnızca yakalandığınızda sorun yaratır. D Y

236. Hafif rahatsızlık ve gerginlikten sonra bile genellikle çoğu kimseden daha fazla güvenli ve enerjik hissederim. D Y

237. Herhangi bir kağıdı imzalamam istendiğinde her şeyi okumaktan hoşlanırım. D Y

238. Yeni bir şey olmadığında genellikle heyecan ya da coşku verici bir şeyler aramaya başlarım. D Y

239. Bazen keyifsiz olurum. D Y

240. Ara sıra insanların arkasından konuşurum. D Y

TCI Derecelendirme Anahtarı

Tüm ölçekler için pozitif olarak puanlandırılan (D= 1, Y= 0) maddelerin altı çizilmemiş, negatif olarak puanlandırılan maddelerin altı çizilmiştir (D= 0, Y= 1). Aşağıdaki maddeler ise TCI'ın bir bölümü olarak puanlanmamıştır: 69, 75, 101, 111, 118, 134, 140, 170, 176, 190, 213, 230, 239, 240.

Yenilik Arayışı (Novelty Seeking)

NS1 Keşfetmekten heyecan duyma-Kayıtsız bir katılık (11 madde)

1, 29, 52, 70, 99, 114, 144, 167, 191, 211, 238

NS2 Dürtüsellik-İyice düşünme (10 madde)

13, 35, 61, 82, 108, 130, 148, 187, 203, 237

NS3Savurganlık-Tutumluluk (9 madde)

19, 41, 66, 109, 139, 155, 174, 192, 219
NS4 Düzensizlik-Düzenlilik (10 madde)

34, 53, 79, 91, 110, 141, 165, 183, 204, 212 NS Toplam Yenilik Arayışı Puanı (40 madde): NS1 + NS2 + NS3 + NS4

Zarardan Kaçınma (Harm Avoidance)

HA1 Beklenti endişesi ve karamsarlık-Sınırsız iyimserlik (11 madde)

2, 20, 42, 65, 81, 112, 119, 149, 164, 188, 225

HA2 Belirsizlik korkusu (7 madde)

12, 26, 67, 129, 154, 189, 217

HA3Yabancılardan çekinme (8 madde)
27, 54, 80, 100, 142, 157, 209, 231

HA4 Çabuk yorulma ve dermansızlık (9 madde)

22, 43, 63, 92, 113, 147, 182, 202, 236

HA Toplam Zarardan Kaçınma Puanı (35 madde): HA1 + HA2 + HA3 + HA4

Ödül Bağımlılığı (Reward Dependence) RD1 Duygusallık (10 madde)

3, 28, 55, 83, 102, 120, 158, 181, 210, 224

RD3Bağlanma (8 madde)

21, 44, 68, 117, 143, 180, 201, 226

RD4 Bağımlılık (6 madde)

14, 46, 71, 131, 156, 193

RD Toplam Ödül Bağımlılığı Puanı (24 madde): RD1 + RD3 + RD4

Sebat Etme (Persistence)

P Sebat etme (8 madde)

11, 37, 62, 103, 128, 166, 205, 218

Kendi Kendini Yönetme (Self-Directedness)

S1 Sorumluluk alma-Kınama (8 madde)

4, 24, 58, 86, 121, 151, 169, 198 S2 Amaçlılık-Amaçsızlık (8 madde)

9, 30, 59, 105, 126, 159, 177, 223

S3 Beceriklilik (5 madde)

40, 106, 171, 197, 233

S4 Kendini kabullenme- Kendisiyle Çekişme (11 madde)

32, 60, 74, 85, 94, 107, 136, 150, 179, 214, 229

S5 Aydınlanmış ikinci mizaç (12 madde)

17, 36, 39, 90, 104, 115, 135, 162, 184, 196, 207, 221

S Toplam Kendi Kendini İdare Etme Puanı (44 madde): S1 + S2 + S3 + S4 + S5

İş Birliği Yapma (Cooperativeness)

C1 Sosyal kabullenme-Sosyal hoşgörüsüzlük (8 madde)

5, 16, 48, 89, 122, 133, 172, 234

C2 Empati duyma-Sosyal ilgisizlik (7 madde)

25, 49, 73, 137, 161, 185, 227

C3Yardımseverlik-yardım sevmemezlik (8 madde)

10, 47, 64, 87, 127, 153, 178, 216

C4 Acıma-intikamcılık (10 madde)

7, 33, 57, 78, 98, 124, 146, 168, 199, 222

C5 Temiz kalplilik vicdanlılık-Kendi kendine yarar sağlama (9 madde)

18, 50, 72, 93, 138, 160, 186, 206, 235

C Toplam İş Birliği Puanı (42 madde): C1 + C2 + C3 + C4 + C5

Kendi Kendini Aşma (Self-Transcendence)
ST1 Kendini kaybetme-Kendilik bilincinde yaşantı (11 madde)

8, 23, 45, 76, 96, 125, 152, 173, 195, 215, 228

ST2 Kişiler arası Özdeşim-Kendi kendine ayrışma (9 madde)

15, 31, 51, 84, 95, 132, 163, 200, 232

ST2 Manevi kabullenme-Akılcı maddecilik (13 madde) 6, 38, 56, 77, 88, 97, 116, 123, 145, 175, 194, 208, 220

ST Toplam Kendi Kendini Aşma Puanı (33 madde): ST1 + ST2 + ST3

Bölüm 1

Aşağıda, çalışma ortamında karşılaştığınız sizi yıldırmaya, çalışma performansınızı düşürmeye yönelik davranışların listesi bulunmaktadır. Son bir yıl boyunca, iş ortamınızda bu davranışlarla karşılaşıp karşılaşmadığınızı, bu davranışların kim tarafından ve ne sıklıkla yapıldığını lütfen (X) işareti ile belirtiniz.

Kim Tarafından Yapıldı? (birden fazla seçenek işaretlenebilir)

Yöneticim Müşteriler

Çalışma arkadaşım/arkadaşlarım

Astım/Astlarım

Bu davranışla ne sıklıkla karşılaştınız? (yalnızca en uygun seçeneği işaretleyiniz)

0---------- 1----------2----------3----------4----------5

hiç karşılaşmadım	bir kez karşılaşıyorum	bir kaç kez karşılaşıyorum	bazen karşılaşıyorum	sık sık karşılaşıyorum	her zaman karşılaşıyorum

	Ne Sıklıkla
1. Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
2. Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
3. Başkalarının yanında sizi küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması) *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
4. Ruh sağlığınızın yerinde olmadığının ima edilmesi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
5. Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanılması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
6. Dürüstlüğünüzün ve güvenilirliğinizin sorgulanması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5

7. Özel yaşantınızla ilgili asılsız söylentiler çıkarılması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
8. Sözlü tehdit edilme *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
9. Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşma *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
10. Performansınızla ilgili sürekli olumsuz değerlendirmeler yapılması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
11. Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız (beden dili kullanılması) *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
12. Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
13. Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
14. Yaptığınız her işte mesleki yeterliliğinizin sorgulanması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
15. Sizinle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması / rapor tutulması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
16. Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
17. Kendinizi göstermenize fırsat verilmemesi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
18. Verdiğiniz karar ve önerilerinizin eleştirilerek, reddedilmesi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
19. Sorumluluğunuzda olan işlerin sizden alınarak, sizden daha düşük pozisyonda kişilere verilmesi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
20. Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
21. Yaptığınız işin değersiz ve önemsiz görülmesi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
22. Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmeme *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
23. Görüşme ve konuşma isteğinize yanıt alamama *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5

24. Bulunduğunuz ortamda görmezden gelinerek, yokmuşsunuz gibi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
25. Konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
26. Gönderdiğiniz elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
27. İş arkadaşlarınızın sizinle konuşmasının engellenmesi ya da yasaklanması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
28. Bir ortama girdiğinizde, bulunduğunuz ortamın bilerek terk edilmesi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
29. Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulması (beden dili kullanılması) *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
30. İşten ayrılmanız ya da yer değiştirmeniz için baskı yapılması tutulmanız *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
31. İşiniz için gerekli olan bilgi,doküman ve materyallerin sizden saklanması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
32. Şahsi eşyalarınıza zarar verilmesi *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5
33. Fiziksel şiddet uygulanması *Kim Tarafından* ( ) Yöneticim ( ) Çalışma arkadaşım ( ) Astlarım ( ) Diğer.....	0 1 2 3 4 5

Veri toplama formun kullanılan aile tiplerinin tanımı;

Aile; Evlilik ve kan bağına dayanan eşler ve çocuklardan oluşan en küçük topluluktur. (yaşadığı yere- evlilik şekline göre -ve sayıya göre aile çeşitlerinden bahsedilmektedir) Aileye özgü özel çalışmalar olmadı sürece genel tüm çalışmalarda genellikle sayıya yönelik aile çeşitleri kullanılmaktadır. Bizde çalışmamızda sayıya yönelik aile çeşidini kullandık.

Çekirdek aile; Karı-koca ve evlenmemiş çocuklardan oluşur.

Geniş Aile; Anne –baba evli oğulları ve oğlunun ailesi, bekâr çocukları ve torunları ile birlikte yaşayan aile tipinden bahsedilmektedir.

Yarı Geniş Aile reisinin ana ve babası (veya bunlardan biri), bekâr kardeşleri, karısının bu tür yakınları ya da her ikisinin diğer akrabalarının bulunması ile oluşan aile biçimidir.

Parçalanmış Aile; Ölüm, boşanma, ayrı yaşama gibi nedenlerle eşlerden birinin ve her ikisinin bulunmadığı ailedir.

ÖZGEÇMİŞ

Tarık ERDEM 1979 yılında Niğde ilinde Çamardı ilçesinde doğmuştur. İlkokulu 23 Nisan Hacılar İlkokulunda, Ortaokulu Niğde Atatürk Ortaokulu ve Liseyi Niğde Atatürk Süper Lisesinde tamamlamıştır.

Niğde Üniversitesi Mühendislik – Mimarlık Fakültesi Elektrik Elektronik Mühendisliğini bitirmiş ayrıca aynı fakültenin bilgisayar A.B.D de Yüksek lisansını tamamlamıştır. Ayrıca Uludağ Üniversitesi ve Işık Üniversitesi ortak programında İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek lisansını tamamlamıştır. Akabinde doktora eğitimine Yakın Doğu Üniversitesinde başlamıştır. “Bu konuda Kamu Çalışanlarının Korkulu Rüyası Mobbing ve Türkiye deki Yasal Boyut” başlıklı doktora tezi ile ilgili yayını yapmıştır.

2001-2002 yılları arasında Afyon Kocatepe Üniversitesinde Araştırma görevlisi 2002-2012 yılları arasında Hava Kuvvetleri bünyesinde üst düzey yöneticilik yapmıştır. Şu an Yıldırım Belediyesinde Belediye Başkan yardımcısı olarak göreve devam etmektedir.

2013 yılında bu yana Bursa’ da yaşayan Tarık ERDEM, evli ve 2 Çocuk babasıdır.

ETİK RAPOR

20.12.2017

Sayın Doç. Dr. Nermin Gürhan,

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/SB/2017/5 proje numaralı ve **"Yerel Yönetimlerde Kişilik Ve Mizacın Yıldırma İle İlişkisi; Bursa İli Örneği "** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Yardımcı Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.

İNTİHAL RAPORU

Kişilik ve Mizacın Mobbingle İlişkisi

ORIGINALITY REPORT

17%	17%	0%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	mobbingdernegi.org.tr Internet Source	4%
2	dosyasb.saglik.gov.tr Internet Source	3%
3	www.beykon.org Internet Source	2%
4	www.sbe.deu.edu.tr Internet Source	2%
5	www.csgb.gov.tr Internet Source	2%
6	www.iibfdergi.aku.edu.tr Internet Source	2%
7	www.forumlordum.net Internet Source	2%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	Off		