



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AKADEMİSYENLERDE MOBBİNG VE PSİKOSOMATİK BELİRTİLERİN
İLİŞKİSİNDE RUMİNATİF DÜŞÜNCE BİÇİMİNİN ARACI ROLÜNÜN
İNCELENMESİ**

BADE YAYA

LEFKOŞA

2018

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AKADEMİSYENLERDE MOBBİNG VE PSİKOSOMATİK BELİRTİLERİN
İLİŞKİSİNDE RUMİNATİF DÜŞÜNCE BİÇİMİNİN ARACI ROLÜNÜN
İNCELENMESİ**

HAZIRLAYAN

BADE YAYA

20164914

DANIŞMAN

YRD.DOÇ.DR. DENİZ ERGÜN

LEFKOŞA

2018

KABUL VE ONAY

Bade Yaya tarafından hazırlanan "Akademisyenlerde Mobbing Ve Psikosomatik Belirtilerin İlişkisinde Ruminatif Düşünce Biçiminin Aracı Rolünün İncelenmesi " başlıklı bu çalışma, 13/06/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Klinik Psikoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

JURİ ÜYELERİ

Yrd. Doç. Dr. Deniz Ergün (Danışman)
Yakın Doğu Üniversitesi
Psikoloji Bölümü

Prof. Dr. Ebru Çakıcı (Başkan)
Yakın Doğu Üniversitesi
Psikoloji Bölümü

Yrd. Doç.Dr. Ayhan Eş
Yakın Doğu Üniversitesi
PDR Bölümü

Prof .Dr. Mustafa Sağsan
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin, tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim. Tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

- ☐ Tezimin tamamı heryerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Yakın Doğu Üniversitesinde erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin iki (2) yıl süre ile erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde tezimin tamamı erişime açılabilir.

Tarih

İmza

Ad, Soyad

TEŞEKKÜR

Lisans diplomamı elinden aldığım gün, yolumuzun tekrar kesişeceğinden emin olduğum; lisans ve yüksek lisans eğitimim süresince bilgisini, desteğini esirgemeyen, tez çalışmam süresince titizliği, ilgisi ve katkıları için kıymetli hocam ve tez danışmanım Yrd. Doç.Dr. Deniz Ergün'e,

Psikoloji alanıyla tanıştığım günden itibaren, hep örnek aldığım, akademik ve kişisel gelişimim için bilgi birikimleri ve tecrübeleriyle yol göstererek bana ilerleme fırsatı veren çok değerli hocalarım Prof.Dr. Mehmet Çakıcı'ya ve Prof.Dr. Ebru Tansel Çakıcı'ya,

Birlikte çalışma fırsatı bulduğum ve deneyimlerinden yararlandığım çok değerli hocalarım Dr.Psk. Meryem Karaaziz'e, Uzm. Psk. Bingöl Subaşı'ya, Uzm. Psk. İpek Özsoy'a, Uzm. Psk. Gönül Taşcıoğlu'na,

Güleryüzleri ve sabırlarıyla bütün kaygılı süreçlerimi atlatmama yardımcı olan, çok sevdiğim çalışma arkadaşlarım Uzm.Psk. Ayşe Buran'a, Uzm. Psk. Asra Babayiğit'e ve Uzm. Psk. Fahriye Boran'a,

Hayalimin peşinden gitmem için beni her zaman cesaretlendiren, koşulsuz sevgileri ile kendimi her zaman güvende, huzurlu ve mutlu hissettiğim, maddi ve manevi her türlü desteğiyle yanımda olan, babam Vahit Yaya, annem Nagehan Yaya,

Hayatım boyunca omuz omuza yürüdüğüm, her zorluğu desteği ve bana olan inancı sayesinde aşarak yoluma devam etmemi sağlayan, sahip olduğum en büyük şansım; sevgili kardeşim Buse Yaya,

Hepinize sonsuz teşekkür ederim.

Psk.Bade Yaya

ÖZ

Akademisyenlerde Mobbing Ve Psikosomatik Belirtilerin İlişkisinde Ruminatif Düşünce Biçiminin Aracı Rolünün İncelenmesi

Bu çalışma akademisyenlerde mobbing ve psikosomatik belirtilerin ilişkisinde ruminatif düşünce biçiminin aracı rolünü saptamak amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın örneklemiseçkili örnekleme yöntemiyle alınmış 293 akademisyen oluşmaktadır. Çalışmaya katılan bireylerin 151'i kadın, 142'si erkektir. Veri toplama aracı olarak araştırmacının hazırladığı Kişisel Bilgi Formu, Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği, İş Yeri Zorbalığı (Mobbing) Ölçeği ve Somatizasyon Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada, kadınlarda mobbinge maruz kalma ve somatizasyon oranları erkeklerden daha yüksek bulunmuştur. 29 yaş ve altı, bekar, geliri az olan, araştırma görevlileri, alanda 3 yıl veya daha az çalışanlar, haftalık 36 saat ve üzeri çalışma mobbinge maruz kalma, somatizasyon ve ruminatif düşünce biçimi için risk faktörü oluşturduğu tespit edilmiştir. Mobbinge maruz kalma, somatizasyon ve ruminatif düşünce biçimi arasında pozitif yönde güçlü ilişki bulunmuştur. Akademisyenlerin, ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden aldıkları puanların, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları arasında aracı rolünün olmadığı görülmüştür. Ancak mobbinge maruz kalmanın ve ruminatif düşüncenin varlığının somatizasyonu yordadığı bulunmuştur. Her meslek grubunda olduğu gibi akademik çalışma alanında da mobbingin olduğu, psikolojik ve fiziksel yakınmalara yol açtığı görülmüştür. İşyerlerinde mobbingin önlenmesi çalışanların gününü büyük bölümünü geçirdikleri yerde daha sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasını sağlayacaktır.

Anahtar Sözcükler: Mobbing, somatizasyon, ruminatif düşünce, akademisyen

ABSTRACT

An Investigation of the Mediator Role of Ruminative Thought in the Relation of Mobbing and Psychosomatic Symptoms in Academicians

This study was carried out in order to determine the role of ruminative thought form in relation to mobbing and psychosomatic symptoms in academicians. The sample of the study consisted of 293 academicians who were selected by selective sampling method. 151 of the individuals participating in the study were female, 142 were male. The Personal Information Form prepared by the researcher, Ruminatif Thought Form Scale, Business Mobbing Scale and Somatization Scale were used as data collection tools. In the study, mobbing exposure and somatization rates in women were found to be higher than men. It has been found that 29 years old and younger, single, low income, research assistants, 3 years or less in the field, 36 hours a week and above work as a risk factor for mobbing exposure, somatization and ruminative thinking. There was a strong positive correlation between mobbing exposure, somatization, and ruminative thinking. It was seen that there was no intermediary role between academicians' ruminative thoughts scale scores, mobbing scale and somatization scores. However, the presence of mobbing and the presence of ruminative thought have been found to predict somatization. As it is in every profession group, it has been seen that it is also mobbing in psychological and physical complaints in academic field of study. Preventing mobbing in workplaces will provide a healthier working environment where employees spend most of their day.

Key words : Mobbing, somatization, ruminative thinking, academician

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
BİLDİRİM.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO DİZİNİ	vii
KISALTMALAR.....	viii

1. BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1.6. Tanımlar.....	5

2.BÖLÜM

KAVRAMSAL, KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	6
2.1.Mobbing.....	6
2.1.1. Tanımı.....	6
2.1.2.Tarihsel Gelişimi.....	7

2.1.3.Mobbing İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	7
2.1.3.1.Dünyada Mobbing.....	7
2.1.3.2. Türkiye’de Mobbing.....	8
2.1.3.3. KKTC’de Mobbing.....	9
2.1.4.Mobbing Türleri.....	9
2.1.4.1.Yatay Mobbing.....	9
2.1.4.2.Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing.....	9
2.1.4.3.Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing.....	10
2.1.5.Mobbing Nedenleri.....	10
2.1.5.1.Bireysel Nedenler.....	10
2.1.5.2.Örgütsel Nedenler.....	10
2.1.5.3.Sosyal Nedenler	11
2.1.6.Mobbing Sonuçları.....	11
2.2.Somatizasyon.....	12
2.2.1.Tanımı.....	12
2.2.2.Tarihsel Gelişimi.....	12
2.2.3.Epidemiyolojisi.....	13
2.2.4.Etiyolojisi.....	14
2.2.4.1.Psikanalitik Kuram.....	14
2.2.4.2.Kişilik Teorileri.....	14
2.3.Ruminasyon.....	15
2.3.1.Tanımı	15
2.3.2.Tarihsel Gelişimi.....	16

2.3.3.Ruminasyon İle İlgili Kuramsal Çerçeve.....	17
2.3.3.1.Tepki Biçimleri Kuramı.....	17
2.3.3.2.Amaca Dönük İlerleme Kuramı.....	18
2.3.3.3.Öz-Denetimli Yürütücü İşlev Kuramı	18
2.3.3.4.Üzüntü İlişkili Ruminasyon Kuramı	18
2.3.3.5.Stres Tepkisi Ruminasyon Kuramı	19
2.3.3.6.Olay Sonrası Ruminasyon Kuramı	19
2.3.3.7.Kavramsal-Yargılayıcı Kendine Odaklanma Kuramı	20
2.3.3.8.Çok Boyutlu Ruminasyon Kuramı	20
2.4.Mobbing ile Psikosomatik Belirtilerin İlişkisi.....	20
2.5.Mobbing ile Ruminatif Düşünce Biçimin İlişkisi.....	20

3.BÖLÜM

YÖNTEM.....	21
3.1. Araştırma Modeli.....	21
3.2. Evren ve Örneklem.....	21
3.3. Veri Toplama Araçları	21
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	21
3.3.2.Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği.....	22
3.3.3. İş Yeri Zorbalığı (Mobbing) Ölçeği.....	22
3.3.4.Somatizasyon Ölçeği	23
3.4. Verilerin Toplanması	23
3.5. Verilerin İstatistiksel Değerlendirilmesi.....	23

4.BÖLÜM

BULGULAR.....	25
----------------------	-----------

5.BÖLÜM

TARTIŞMA	50
-----------------------	-----------

6.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER	56
--------------------------------	-----------

KAYNAKÇA.....	57
----------------------	-----------

EKLER.....	70
-------------------	-----------

Ek 1. Özgeçmiş.....	71
---------------------	----

Ek 2.İntihal Raporu.....	72
--------------------------	----

Ek 3.Etik Kurulu Onayı.....	73
-----------------------------	----

Ek 4. Kişisel Bilgi Formu.....	74
--------------------------------	----

Ek 5. Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği.....	75
--	----

Ek 6. İş Yeri Zorbalığı (Mobbing) Ölçeği.....	77
---	----

Ek 7. Somatizasyon.....	78
-------------------------	----

Ek 8. Aydınlatılmış Onam.....	79
-------------------------------	----

Ek 9. Bilgilendirme Formu.....	80
--------------------------------	----

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Akademisyenlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	25
Tablo 2. Akademisyenlerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı	27
Tablo 3. Akademisyenlerin Sağlık Durumları Ve Sigara-Alkol Kullanma Durumlarına Göre Dağılımı	28
Tablo 4. Akademisyenlerin Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği, Mobbing Ölçeği Ve Somatizasyon Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	29
Tablo 5. Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması	30
Tablo 6. Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması	31
Tablo 7. Akademisyenlerin Uyruklarına Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması	33
Tablo 8. Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması.....	34
Tablo 9. Akademisyenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması	35
Tablo 10. Çocuk Sahibi Olan Akademisyenlerin Çocuk Sayılarına RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması.....	36
Tablo 11. Akademisyenlerin Gelir Durumlarına Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması.....	37
Tablo 12. Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması	38
Tablo 13. Akademisyenlerin Görevlerine Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması.....	40

Tablo 14. Akademisyenlerin Çalışma Sürelerine Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması	41
Tablo 15. Akademisyenlerin Haftalık Çalışma Saatlerine Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması	42
Tablo 16. Akademisyenlerin Sigara Kullanma Durumlarına Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması	43
Tablo 17. Akademisyenlerin Alkol Kullanma Durumlarına Göre RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanlarının Karşılaştırılması	44
Tablo 18. Akademisyenlerin RDBÖ, İZÖ Ve Somatizasyon Puanları Arasındaki Korelasyonlar.....	45
Tablo 19. Ruminatif Düşüncenin Mobbing ve Somatizasyon arasındaki aracı rolüne ilişkin regresyon analizi.....	46
Tablo 20. Akademisyenlerin Mobbing Ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımı.....	48

KISALTMALAR

DSM:The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı)

ICD: International Classification of Diseases (Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılması)

İZÖ : İş Yeri Zorbalığı (Mobbing) Ölçeği

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türkiye Cumhuriyeti

OKB:Obsesif-Kompulsif Bozukluk

RDBÖ: Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği

SCL 90-R : Symptom Check List (Psikolojik Belirti Taraması)

SÖ: Somatizasyon Ölçeği

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences(Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi)

TBMM:Türkiye Büyük Millet Meclisi

TSSB:Travma Sonrası Stres Bozukluğu

vb.: ve benzeri

WHO: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

1.BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Mobbing (iş yerinde psikolojik taciz) her geçen gün artmaktadır. Mobbing kavramının Türkçe çeviri olarak ‘iş yerinde yıldırma’, ‘bastırma’, ‘iş yerinde psikolojik taciz’, ‘psikoşiddet’ gibi birden fazla karşılığı olsa da temelde iş yerinde gerçekleşen bir olgu olduğu bilinmelidir (Yaman, 2010). Alan yazında, bir işyeri çalışanın kendisiyle eşit ya da astları/üstleri tarafından farklı sebeplerle psikolojik açıdan yıpratmak amacıyla yapılan davranış, taciz ve duygusal saldırıların tamamı olarak tanımlanmaktadır (Yaman, 2007).

Leymann’a göre mobbing, “bir veya birden fazla insanın başka birine yönelik, sebebifarklı türden, sistemli şekilde, saldırgan ve etik dışı davranışlara maruz kalması sonucu kişinin savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesi” olarak açıklanır. Mobbing sistematik olarak devam ederek kişiyi çaresiz ve savunmasız bırakır. Bu düşmanca saldırılar sonucunda kişide psikosomatik ve zihinsel sorunlar ortaya çıkar (Leymann, 1996). Mobbinge uğrayan çalışanlar, aynı zamanda travmatik bir ortamdan da şikayet etmektedirler. Çalışma arkadaşları, idareciler, insan kaynakları, doktorlar, kurumsal sağlık danışmanları konuyu doğru bir biçimde ele almadıklarında bu belirtilen çevre faktörleri ile olan etkileşimler çok daha büyük travmalara neden olmaktadır (Çakır, 2006). Kasıtlı ve düzenli periyotlarla gerçekleşen mobbing davranışlarının sonuçları, bu davranışlara maruz kalan kişilerde ağır ağır oluşan, eklenerek çoğalan zararlar şeklinde ortaya çıkar. Mobbingin, mobbinge maruz kalan kişiler üzerinde yarattığı sonuçları, ekonomik, sosyal, hem ruhsal, hem de fiziki sağlığa ilişkin sonuçlar olarak inceleyebiliriz (Tınaz, 2006).

Bireyin iş yerinde sarf ettiği duygusal ve fiziksel çabaya karşılık alamayacağına ilişkin inancı, diğerlerine oranla daha yüksek psikosomatik belirtiler ya da farklı bedensel belirtiler gösterdikleri saptanmıştır (Greenberg, 2006).

Somatizasyon, ruhsal sıkıntıların ve psikososyal stres yoğunluğunun bedenen somut hale gelişinin göstergesidir. Ayrıca tanımlanmış bir tanı kategorisi veya bozukluk dışında, geniş bir yelpazeyi kapsayan klinik belirtilerin ortaya çıkış halidir (Baştürk, 2003). Psikosomatik hastalıklara sahip bireylerhayli belirgin bir topluluktur. Somatizasyonun şiddeti, zamanı, duygudurum bileşenlerinin çoğunluğu ve derecesi, kişinin duygularını

tanımayabilme ve anlatabilme yeteneği gibi olgu durumları bireyden bireye büyük değişkenlik göstermektedir (Lipowski, 1990).

Psikiyatri sözlüğüne göre; eski ismiyle psikosomatik hastalıklar, yeni ismiyle psiko-fizyolojik bozukluklar olarak geçmektedir. Duygusal olayların etkisiyle beden tepki verir. Duygusal sebeplerden oluştuğu iddia edilen bu semptomlar bulundukları organın adı ile anılır (genito, üriner, dermatolojik v.b.) (Arkonaç, 1999).

İnsanlar duygu ve isteklerini sadece konuşarak anlatmaz aynı zamanda beden hareketleri ile belli ederler. Psikosomatik hastalıklarda beden; hastalık belirtisi vermeye en hazır organı seçer ve o organın çalışmasını bozar. Böylece kişi kendini anlatmanın bir yolunu bulmuş olur. Duygularını sözel iletişime sağlıklı dönüştüremeyen birey beden dili ile kendini ifade etmeye başlar ve psikosomatik hastalık tanısı almaya açık hale gelir (Joukamaa, 2005).

Bireylerin iş ortamlarında yaşadıkları mobbinge bağlı olarak yaşadıkları sorunlar somatizasyon ile sınırlı değildir. Alloy ve diğerleri (2000) ise ruminasyonu, bireyin stresli yaşam olayları karşısında verdiği bir tepki olarak ele almış ve "strese tepki olarak ruminasyon" kavramını öne sürmüşlerdir. Strese tepki olarak ruminasyon; "stresli bir yaşam olayının ardından, bireyin olumsuz bazı çıkarımlarda bulunması ve bu olumsuz bilişleri ya da düşünceleri sıklıkla düşünmesidir" .

Bir diğer yaklaşıma göre ruminasyon "bireyin şu andaki üzüntüsü ve bu üzüntüyü çevreleyen koşullarla ilgili tekrarlı düşünceleri" olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca yazarlara göre bu düşünceler:

- (a) bireyin olumsuz duygularının doğası ya da geçmişi ile ilgilidirler;
- (b) amaca yönelik değildirler ve çözüm getiren eylemler için plan yapmayı sağlamazlar
- (c) ruminasyon gerçekleşirken sosyal olarak paylaşılmazlar. Bu yaklaşımda ruminasyon olumsuz bir özellik olarak ele alınmakta ve bireyin problemini çözmesini kolaylaştırmayan, kişinin kendi başına yürüttüğü bir eylem olduğu belirtilmektedir. Ayrıca ruminatif düşüncelerin, izinsiz bir şekilde zihne girme özelliğine sahip oldukları vurgulanmaktadır (Conway, Csank, Holm ve Blake, 2000).

Ruminatif kişilik yapılanmasında kaygı daha fazla görülmektedir. Kişinin işi ile ilgili konuları çözüme ulaştıramaması, geçmiş yaşam deneyimleriyle ilgili ısrarcı düşünceler ve zihinsel tekrarlar (ruminasyon) kişiyi psikolojik olarak işinden uzaklaştırır. Yapılan çalışmalar, iş yerinde yoğun kaygı yaşayanların ruminatif kişilik eğilimli oldukları ve daha fazla sağlık sorunuyla karşı karşıya kaldığını tespit etmiştir (Biçer, Bez & Yöney, 2009).

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing sonucunda yaşanabilecek psikosomatik belirtilerin incelenmesi ve ruminatif düşüncenin bu ilişkideki rolünün belirlenmesidir. Bu düşünceden yola çıkarak alt amaçları belirlemek üzere aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1.Araştırmaya katılan akademisyenlerin sosyodemografik değişkenlere göre mobbinge maruz kalma düzeyleri bir farklılık göstermekte midir?
- 2.Araştırmaya katılan akademisyenlerin sosyodemografik değişkenlere göre somatizasyon düzeyleribir farklılık göstermekte midir?
- 3.Araştırmaya katılan akademisyenlerin sosyodemografik değişkenlere göre ruminatif düşünce oranları düzeyleri bir farklılık göstermekte midir?
- 4.Araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbinge maruz kalmaları ile somatik belirtileri arasında bir ilişki var mıdır?
- 5.Araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbinge maruz kalmaları ile ruminatif düşünce oranları arasında bir ilişki var mıdır?
- 6.Araştırmaya katılan akademisyenlerin somatik belirtileri ile ruminatif düşünce oranları arasında bir ilişki var mıdır?
7. Araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbinge maruz kalma ile somatik belirtileri arasındaki ilişkide ruminatif düşüncenin rolü var mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Son yıllarda iş yerlerinde hızla artan yıldırma problemlerinin bireyleri psikolojik ve fiziksel olarak etkilediği bilinmektedir. Alan yazına bakıldığında, Türkiye’ de ve KKTC’de mobbing ile ilgili sağlık ve kamu sektöründe yapılmış çalışmalar mevcuttur. Ancak üniversite çalışanlarıyla yapılan çalışma sayısı kısıtlıdır. Bu çalışma KKTC’nin en büyük üniversitelerinden birinde yapılması nedeniyle daha sonraki araştırmalar için kaynak olması ve mobbing ile mücadelede alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca her çalışma alanında olduğu gibi akademik çalışma sahasında da yıldırma problemlerinin olması akademik kadroda olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar bilimsel çalışma yapan ve eğitim veren bireylerin işlerini verimli yapmalarına engel olmaktadır. Dolayısıyla yıldırma gibi davranışların günün büyük bölümünün geçirildiği iş yerlerinde önlenmesi çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını olumlu yönde etkileyecektir. Bu çalışma akademik çalışma alanındaki mobbingin varlığını ve mobbingin olumsuz etkilerini ortaya koymak için yapılmıştır.

1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

- 1.Bu araştırma, 2017-2018 eğitim yılı ile sınırlıdır.
- 2.Araştırmanın verileri kullanılan ölçme araçlarıyla sınırlıdır.
3. Araştırmanın örneklemi tek bir üniversitenin akademisyenleri ile sınırlıdır.

1.5.Varsayımlar

Bu araştırma aşağıdaki varsayımlar baz alınarak yapılmıştır.

- 1.Bu çalışmada kullanılan Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeğinin, bireylerin ruminatif düşünce düzeylerini ölçmede yeterli olduğu,
- 2.İş Yeri Zorbalığı (Mobbing) Ölçeği bireylerin iş yerinde yaşadıkları psikolojik yıldırma sorunlarıyla ilgili bilgi vermede yeterli olduğu,
3. Araştırmada kullanılan SCL 90-R ölçeğinde yer alan Somatizasyon boyutunu saptayan Somatizasyon Ölçeğinin bedensel işlevište algılanan bozukluklara bağlı sıkıntıları belirlemede yeterli olduğu varsayılmaktadır.

1.6. Tanımlar

Akademisyen: Üniversite ve benzer yüksek öğrenim kurumlarda eğitim veren ve araştırma yapanlara verilmiş genel mesleki unvandır.

Mobbing: İş yerinde sistematik ve sürekli olarak gerçekleşen, bir kişiye veya gruba yönelik korkutucu, aşağılayıcı, dışlayıcı, hakaret içeren davranışların toplamıdır (Tigrel ve Kokalan, 2009).

Ruminatif düşünce: Bireyin yaşadığı üzücü deneyimler hakkında düşünmesi, negatif olayların anlamını araması olayları sürekli ve değiştirmek için neler yapılabileceğini düşünmesidir (Fritz, 1999).

Somatizasyon: Bir dizi yaygın klinik durumu kapsayan, sosyal veya duygusal sorunlara verilen fiziksel hastalık semptomlarıdır. Kişi, hastalık kanıtı olmamasına rağmen fiziksel olarak hasta olduklarına dair endişe duyar (Kirmayer ve Robbins, 1991).

2.BÖLÜM

KAVRAMSAL, KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Mobbing

2.1.1.Tanımı

Mobbing kelime olarak Latince kökenli olup “düzensiz kalabalık” anlamı içeren “mobile vulgus” kelimelerinden türemiştir. İngilizcede ise “mob” sözcüğünden türemiştir ve rahatsızlık vermek, şiddet ve tehdit anlamlarına gelmektedir (Davenport, Eliot & Schwartz, 2003).Mobbing kavramının Türkçe çeviri olarak ‘işyerinde yıldırma’, ‘bastırma’, ‘işyerinde psikolojik taciz’, ‘psikoşiddet’ gibi birden fazla karşılığı olsa da temelde işyerinde gerçekleşen bir olgu olduğu bilinmelidir (Yaman, 2010).

Literatürde, bir işyeri çalışanın kendisiyle eşit ya da astları/üstleri tarafından farklı sebeplerle psikolojik açıdan yıpratmak amacıyla yapılan davranış, taciz ve duygusal saldırıların tamamı olarak tanımlanmaktadır (Yaman, 2007).

Leymann’a göre mobbing,“bir veya daha fazla çalışanın bir başkasını hedef alan, çeşitli nedenlerde yapılabilen, sistemli, saldırgan ve etikdışı davranışlarla bireyin savunmasız ve çaresiz bırakılması ” olarak açıklanır.Mobbing sistematik olarak devam ederek kişiyi çaresiz ve savunmasız bırakır. Bu düşmanca saldırılar sonucunda kişide psikosomatik ve zihinsel sorunlar ortaya çıkar (Leymann, 1996).

Mobbinge uğrayan çalışanlar, aynı zamanda travmatik bir ortamdan da şikayet etmektedirler. Çalışma arkadaşları, idareciler, insan kaynakları, doktorlar, kurumsal sağlık danışmanları konuyu doğru bir biçimde ele almadıklarında bu belirtilen çevre faktörleri ile olan etkileşimler çok daha büyük travmalara sebebiyet vermektedir (Çakır, 2006). Kasıtlı ve düzenli periyotlarla gerçekleşen mobbing davranışlarının sonuçları, bu davranışlara maruz kalan kişilerde ağır ağır oluşan, eklenerek çoğalan zararlar şeklinde ortaya çıkar. Mobbingin, mobbingemaruz kalan kişiler üzerinde yarattığı sonuçları, ekonomik, sosyal, hem ruhsal, hem de fiziki sağlığa ilişkin sonuçlar olarak inceleyebiliriz (Tınaz, 2006).

2.1.2.Tarihsel Gelişimi

Mobbing konusunda çalışma yapmış bütün araştırmacıların ortak fikri bu kavramın Leymann ile birlikte ortaya çıkarak literatüre kaynak oluşturduğu yönündedir. Leymann'dan sonra mobbing ile ilgili araştırmalar artarak devam etmiştir (Davenport, Swartz & Elliott, 2003).

1987 yılında Thylefors'a göre mobbing; bir veya daha fazla kişinin belirli bir zaman dilimi boyunca tekrar edilen saldırgan davranışları olarak tanımlamıştır (Baykal, 2005).1989 yılında Matthiesen,Rakness ve Rrökkum; bir veya daha fazla kişinin grup içerisindeki kişi veya kişilere sürekli olarak saldırması tanımını yapmıştır (Baykal, 2005).1990 yılında Kihle mobbing kavramını, bir üst çalışanın astlarına örtük olarak aşağılayıcı veya taciz edici davranışlar bütünü olarak tanımlamıştır (Einarsen, 2000).1993 yılında Vartia'nın tanımı, kişinin başka bir kişiye yaptığı tekrar eden ve sürece yayılan olumsuz davranışlar şeklinde olmuştur (Vartia, 1993).1996 yılında ise Zapf tarafından yapılan mobbing tanımına göre; eylem tek kişi olarak değil grup halinde yapılan ancak hedefte bir kişinin olduğu,süresi uzun, sistemli ve yoğun psikolojik saldırıdır (Zapf, Knorz & Kulla, 1996). 2001 yılında Randall mobbing için, başka insanlara bilinçli olarak yapılan ve psikolojik, fiziksel sorun yaratma amacı taşıyan saldırgan tavırlar tanımını yapar (Minibaş ve İdiğ, 2009).

Türkiye'de yapılan çalışmalarda ise Tutar mobbing için; işyerinde ast, üst yada aynı konumda olan bireylerce uygulanan sistemli şiddet, gözdağı, hor görme ve kötü davranışların tamamı tanımını yapmıştır (Tutar, 2004a). Bir başka çalışmada Baykal; işyerinde yaşanan, tek bir bireyi hedefleyen, sürekli ve sistemli negatif davranışlar olarak belirtmiştir (Baykal, 2005).

2.1.3.Mobbing İle İlgili Yapılan Çalışmalar

2.1.3.1.Dünyada Mobbing

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yapılan araştırmalar sonucunda yaşanan mobbing oranı %1 ile %50 değiştiği belirlenmiştir. Hazırlanan rapora göre mobbing oranları; Portekiz'de %34, İspanya'da %16, İngiltere'de %11- %53, Avusturya'da %8- %26, İrlanda'da %7-%17, Norveç'te %6-%10, İsveç'te %4-%8, Finlandiya'da %3-%17, Almanya'da %3-%6 ve Danimarka'da % 2-%18 olarak açıklanmıştır (Di Martino, Hoel ve Cooper, 2003).

İsveç'te Leymann tarafından 18-65 yas arası 2500 kisiye yapılan mobbing araştırmasına mobbing görülme sıklığı %3,5 olarak açıklanmıştır. Yine aynı çalışmada mobbingin en çok yaşandığı sektörler eğitim ve özel işletmelerdir. Ayrıca kadınların erkeklerden daha çok mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. 2000 yılında

Fransa'da 471 kişiyle yapılan mobbing araştırmasında ise bireylerin %30'unun mobbinge uğradığı saptanmıştır. 2006 yılında İsviçre'de yapılmış bir başka araştırmada mobbing oranı %7,6 olarak açıklanmıştır ve mağdurların %50'den fazlasının üstleri tarafından, %16'sının eş konumdaki çalışma arkadaşları tarafından mobbinge uğradığı saptanmıştır (Minibaş ve İdig, 2009).

Mobbing ile ilgili Amerika Birleşik Devletleri'nde de çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Örneğin 469 kişinin katıldığı bir çalışmada, katılımcıların %25 oranında mobbing mağduru olduğu görülmüştür. Ayrıca sağlık sektöründe 198 hemşirenin katılımı ile yapılmış bir çalışmada, hemşirelerin %28 oranında fiziksel, %58 oranında sözel şiddete maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır (Spector, Coulter, Stockwell ve Matz, 2007).

2.1.3.2.Türkiye'de Mobbing

Türkiye'de 2007 yılında, bankacılık alanında 164 kişinin katılımıyla yapılmış olan bir çalışmada mobbing %30 oranında bulunmuştur. Cinsiyete göre bakıldığında ise kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge uğradığı belirlenmiştir (Minibaş ve İdig, 2009).

Eğitim, sağlık ve güvenlik alanında 877 katılımcı ile yapılan araştırmalarda %55 oranında mobbinge uğrama sıklığı belirlenmiştir. Yine aynı çalışmada %44 üstleri tarafından, %26 eş konumdaki iş arkadaşları tarafından yıldırıma maruz kaldıkları bulunmuştur (Bilgel, Aytac ve Bayram, 2006).

Türkiye'de sağlık ve eğitim alanında yapılan başka bir çalışmada ise katılımcıların %47'sinin mobbing mağduru olduğu ortaya çıkmış olup, düşük eğitim düzeyindeki çalışanların daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Sağlık sektöründe hemşireler ile yapılan başka bir araştırmada 505 katılımcıda %85 oranında mobbing belirlenmiştir (Yıldırım ve Yıldırım, 2007).

Ülkemizde eğitim alanında da birçok çalışma yapılmıştır.Cemaloğlu'nun çalışmasında cinsiyete bağlı bir fark bulunmazken, öğretmenlerin %50'sinin mobbing mağduru olduğu belirlenmiştir (Cemaloğlu, 2007).

2.1.3.3.KKTC’de Mobbing

KKTC’de mobbing alanında yapılmış sınırlı sayıda çalışma mevcuttur.KKTC’de sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada;1974 sonrası Kıbrıs’a yerleşen Türkiye kökenli bireyler ile daha önce yerleşmiş Kıbrıslı Türkler arasında bir mobbing olup olmadığı incelenmiştir ve kimliğe dayalı farklılık nedeniyle mobbing yaşandığı bulunmuştur (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006).

KKTC’de bulunan özel ve devlet liselerinde çalışan 195 katılımcıyla yapılan çalışmada; %6,7 oranında mobbinge maruz kalma bulunmuştur (Özsoy, 2012).

Bir kamu kuruluşunda %61’inin bayan, %38’inin erkekolduğu çalışmada bireylerin mobbinge maruz kaldıkları ancak bunu isimlendiremedikleri ve açıklayamadıkları bulunmuştur (Tabur, 2015).

2.1.4.Mobbing Türleri

Mobbing türleri açısından incelendiğinde hiyerarşik olarak yatay ve dikey olarak ele alınır. Yatay mobbing;birbirine benzer konumlarda ve görevlerdeki bireyler arasında oluşanmobbingi kapsar. Dikey mobbing ise aşağıdan yukarıya doğru mobbing ve yukarıdan aşağıya doğru mobbing olarak incelenir (Tınaz, 2008).

2.1.4.1.Yatay Mobbing

Yatay mobbing kurbanın kendisiyle eşit konumda olan çalışma arkadaşları arasından seçilir. Bu nedenle diğer mobbing türlerine göre daha örtüktür.Aynı konumdaki bireyler uyguladıkları psikolojik saldırıyı kabul etmezler ve bu durumu rekabet olarak adlandırırlar. Yatay mobbinge sebep olarak;işe yeni başlamak, terfi almak, başka bir yerden transfer olmak, şahsi hoşnut olmama, çekememezlik, ırk ve siyasi farklılıklar gösterilebilir (Tutar, 2007).

2.1.4.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Aşağıdan yukarıya yapılan mobbing sık görülen mobbing türlerinden değildir. İşyerinde idareci konumundaki kişiye, bir kişi veya ekip olarak uygulanan yıldırma türüdür.İdareciye karşı çıkarılan dedikodular, iş yavaşlatma, idarecinin kararlarının sorgulanması, bir üst kademeye karşı yetersiz ve hatalı gösterilmesi gibi negatif davranışları içerir (Güngör, 2008).

2.1.4.3.Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Yukarıdan aşağıya yapılan mobbing; yöneticinin direkt olarak astına uyguladığı aşırı agresif ve cezalandırıcı davranışların bütünüdür. En sık görülen mobbing türüdür. İdarecinin astını kendi konumuna tehdit görmesi, kendisinden daha akıllı veya dinamik olduğunu düşünmesi, astının yaş avantajı olabileceği fikri, kıskançlık, siyasi sebepler yıldırmaya neden olabilir ve hiyerarjik güç aşırı kullanılarak toplantı ortamlarında azarlama, diğer çalışanların yanında rencide etmek, yetkilerini azaltarak pasifleştirmek gibi olumsuz pek çok davranışa maruz bırakılır (Tınaz, 2008).

2.1.5.Mobbingin Nedenleri

İşyerinde mobbing kurumsal nedenlerden, mobbing mağduru yada mobbingi uygulayanın sahip olduğu bireysel özelliklerinden ve çalışma ortamındaki sosyal etkileşim süreçlerinin özelliklerinden oluşabilir (Gökçe, 2008).

2.1.5.1.Bireysel Nedenler

Mobbing sürecinde, yıldırmaya maruz kalan kişi ve yıldırmayı uygulayan birey/bireyler olarak iki temel taraf mevcuttur.Mobbing mağdurunun ve uygulayanın sahip olduğu kişilik özelliklerinin mobbinge zemin hazırlığı yapılan araştırmalar sonucunda kabul edilen bir görüştür (Arpacığlu, 2007).

Mobbing konusunda yapılan çalışmalar sonucunda mağdurların genellikle işyerinde aktif,gayretli,yaratıcı, dürüst, özgüven sahibi ve üst makamlarca mevkilerine tehdit görülen bireyler oldukları belirtilmiştir (Çukur, 2009).

Mobbingi uygulayan bireyler ise sosyal beceri yoksunu olup, yoğun ilgi ve methiye beklentisi içindedirler (Kök, 2006). Ayrıca bu bireyler kendi hatalarını kabul etmeyen, sürekli suçlamaya hazır, eleştirel ve bencil karaktere sahiptirler (Tutar, 2004b).

2.1.5.2.Örgütsel Nedenler

İşyerlerinde mobbing yaşanmasının temelini kurumların yapısını oluşturan hiyerarşi ve gücün kullanımından doğan sorunlar oluşturmaktadır. Örgütsel nedenlerin başında sahip olunan hiyerarjik gücün verimli ve doğru kullanılmaması gelmektedir (Yaman, 2009).

Yanlış idare şekli, adil olmayan davranışlar, rekabet problemleri, iş tanımlarında yaşanan belirsizlik, agresif tutumlar, iletişim ve bilgilendirme eksikleri, ekip çalışmasının verimli gerçekleştirilememesi örgüt içi yıldırmaya temel oluşturur (Kırel, 2008).

Ayrıca örgüt içerisinde sık değişen kurallar ve yönetim biçimleri sonucunda çalışanların birbirlerine kötü muamele gösterdiği belirlenmiştir. Bu gergin davranış biçimleri örgüt içi mobbingi tetiklemektedir (Çobanoğlu, 2005).

2.1.5.3.Sosyal Nedenler

Örgütler bulundukları toplumun değer yargıları ve kalıp davranışlarından etkilenir. Dolayısıyla görülen mobbingdavranışları toplumun ahlak yargıları, kültürü, ekonomisi, göç alıp almaması gibi nedenlerle şekillenmektedir (Kılış ve Yıldız, 2010).

İşyeri içerisindeki rekabetçi ortam yıldırmayı tetiklemektedir. Ayrıca daha yetkili olan üstün astı sindirmek ve koşulsuz itaat ettirmek istemesi, çalışanlara üstesinden gelebileceklerinden fazla iş yükü verilmesi, astın performansını olumlu etkileyecek bilginin kendisinden saklanması, bireyin istifa etmeye zorlanması veya istifa etmesine zemin hazırlanması gibi davranışlar görülmektedir (TBMM Komisyon Raporu, 2011).

2.1.6.Mobbing Sonuçları

İşyerinde sistematik biçimde yıldırma davranışlarına maruz kalan birey; fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmekte birlikte bireyin ailesi, işyeri, iş arkadaşları ve içinde yaşadığı toplum da etkilenmektedir (Özgener, 2004).

Mobbing mağduru bireyde ortaya çıkan özgüven kaybı beraberinde yetersiz olma duygusunu getirir.Bütün bunların sonucunda agresiflik, şiddet eğilimi, alkol kullanımı, işe geç gitmek, hiç gitmemek, sıklıkla hastalık izni almak gibi davranışlar görülür (Tanoğlu, 2006).

Mağdur birey bu süreçte psikolojik olarakta zarar görür. Kişide ağlama krizleri, umutsuzluk, uyku ve iştah problemleri, hafıza ve dikkat sorunları, güvensizlik, intihar düşüncesi gibi etkiler görülür. Daha ileri aşamalarda ise birey; depresyon, panikatakt, kaygı bozukluğu, çeşitli obsesyonlar, TSSB belirtileri göstermektedir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002).

Mobbing mağduru psikolojik sorunların yanı sıra fiziksel olarak şiddetli baş ağrısı, baş dönmesi, kas ağrıları, kaslarda güçsüzlük, çeşitli deri hastalıkları, çarpıntı, terleme ve titreme,

mide- bağırsak problemleri, nefes almada güçlük, bağışıklık sisteminde zayıflama gibi psikosomatik belirtiler görülebilir (Tınaz, 2006).

Mağdurun yaşadığı ruhsal ve fiziksel sorunlar nedeniyle sosyal yaşamı ve insan ilişkileri de zara görür. Alınan, güvensiz ve umutsuz ruh hali içindeki bireyde sosyal uyumsuzluk ve sosyal ortamlarda kaçınma davranışları görülür (Özler ve Mercan, 2010). Ayrıca mağdurun aile ilişkilerinde de problemler yaşanır. Eş, çocuklar, ebeveynler ile ilişkiler olumsuz etkilenir. Evde yaşanan öfke patlamaları, zarar gören sosyal statü, yaşanan sağlık sorunlarının giderilmesi için ortaya çıkan tedavi masrafları aile içi çatışmalara yol açar. Eşlerde boşanma, çocukların ev içinde şahit olduğu huzursuz ortam, mağdur kişinin aile bütünlüğünü riske atan davranışları ailenin dağılması ile sonuçlanabilir (Tınaz, 2008).

Mağdurun yaşadığı sorunları çalışma arkadaşlarıyla içinde paylaşması, yıldırmanın örgüt içinde konuşulmasını ve yayılmasını sağlar. Bu durum örgüt içinde stres yaratarak iş performansının düşmesine neden olur, örgüte olan güven zedelenir (Güngör, 2008).

2.2 Somatizasyon

2.2.1. Tanımı

Somatizasyon, ruhsal sıkıntıların ve psikososyal stres yoğunluğunun bedenen somut hale gelişinin göstergesidir. Ayrıca tanımlanmış bir tanı kriteri veya bozukluk dışında, büyük bir alanı kapsayan klinik semptomların ortaya çıkış halidir (Kesebir, 2004). Somatizasyonun şiddeti, süresi, duygudurum bileşenlerinin çoğunluğu ve derecesi, kişinin duygularını tanımayabilme ve anlatabilme yeteneği gibi olgu durumları bireyden bireye büyük değişkenlik göstermektedir (Lipowski, 1990).

Psikosomatik hastalıkların oluşumu; semptomun en zayıf organı seçip, o organın çalışmasını bozması sonucu gerçekleşir. Kişinin yaşadığı stres, kaygı ve çatışmalar beden tarafından dışa vurulur (Çetin ve Bağcı, 2016).

2.2.2. Tarihsel Gelişimi

Somatizasyon her ne kadar ilk kez ICD-10 ve DSM-III'de yer bulmuş olsa da, milattan önce 1900lerde Antik Mısır'da histeriden bahsedilmiş, Hipokrat'ın da doğal nedenlerle ortaya

çıkmayan sağlık sorunlarından bahsederken histeriye benzeyen sorular anlattığı bilinmektedir (Fink, 1994).

Alan yazında somatizasyon ile ilgili yapılmış pek çok çalışma mevcuttur. Ford (1983) ; ortaya çıkan bedensel semptomların sadece psikolojik değil, aynı zamanda bireye ikincil kazanç sağlayan bilinç dışı durum olarak belirtmektedir.

Katon ve arkadaşları (1985) somatizasyonu bedenin stresli durumlara verdiği tepki olarak açıklamıştır.

Günümüzde somatizasyon için yaygın olarak kullanılan tanım da Lipowski (1988) tarafındanyapılan “patolojik bulgular olmamasına rağmen kişinin bir sağlık sorunu yaşıyıp medikal yardım araması” durumudur.

Kirmayer ve Robbins (1991) Somatizasyonu birden fazla patolojik durumun sonucu olarak, çeşitli tanı grupları ile birlikte çalışılması gerektiğini savunmaktadır.

2.2.3.Epidemiyolojisi

Somatizasyon ile ilgili yapılan çalışmalarda kadınlarda erkeklere oranla somatik belirtiler %0,2- %2 arasında daha sık görülmektedir (Kaplan ve Sadock, 1989).

Amerika’da yapılan çalışmalarda eğitim seviyesi, sosyo-ekonomik düzey, medeni durum somatizasyonda etkili bulunmuştur. Düşük eğitim seviyesi, düşük gelir düzeyi, bekar veya boşanmış olmak somatizasyonu arttırmaktadır (Sağduyu, 1994).

Alanyazında yapılan araştırmalara göre %60 ile %84 arasında her sağlıklı birey en az bir somatik semptom göstermektedir (Kaplan ve Sadock, 1989; Işık, 1996).

Swartz ve arkadaşları (1990) çalışmalarında somatik yakınmaların yaygınlığını %20-%84 arasında olduğunu bildirmiştir.

Krimayer ve arkadaşları (1991) ise %16,6 oranında somatik yakınma saptamıştır.

Özenli ve arkadaşlarının (2009) yaptığı çalışmada ise %7,7 oranında somatik semptom bulunmuştur.

2.2.4.Etiyolojisi

Bireylerin yaşadıkları sosyal ve duygusal olaylar karşısında bedensel semptom ile tepki verdikleri bilinmesine rağmen, somatizasyonun etiyolojisi hakkında net bir bilgi yoktur. Ancak günümüzde genetik ve çevresel faktörlerin etkili olduğunu gösteren çalışmalar yapılmaktadır (Sağduyu, 1994).

Somatizasyon literatürde Psikanalitik Kuram ve Kişilik Teorilei olarak iki ana başlık altında sınıflandırılmaktadır (Çetin ve Bağcı, 2016).

2.2.4.1.Psikanalitik Kuram

Psikanalitik bakış açısına göre somatizasyon bedenin herhangi bir psikopatolojiyi dışarı yansıtırma biçimidir. Birey yaşadığı sorunlar karşısında sözelleşeremediği tepkileri bedenselleştirir. Ayrıca somatizasyon kabul görmeyen istek ve dürtülerin bilinç düzeyine çıkmasını engelleyen bir savunma mekanizmadır.

Alan yazında bu görüşü ilk savunan kişi olan Freud olmuştur. 1897 yılında somatizasyon ile ilgili makalesini yazan Freud, daha sonraki yıllarda psikosomatik belirtileri histeri başlığı altında irdelemiştir. Freud'a göre kabul edilemeyen cinsel dürtü ve istekler bilinç düzeyinde baskılanma sonucu, bilinç dışına suçluluk duygusu olarak yansır. Bu duyguda herhangi bir kaygı durumunda bedensel bir semptom olarak ortaya çıkar.(Cüceloglu, 2000)

Psikanalitik kuramın gelişmesine en büyük katkı Paris'te Psikosomatik Okulu 'nun (IPSO) kurulmasıyla gerçekleşmiştir(İkiz, 2005).

Psikanalitik kurama göre; psikosomatik semptomlar gösterenlerin erken çocuklukta gelişmesi gereken beden ve duygu arasındaki geçişinde problem vardır. Bu kişiler sorunla mücadele edemediğinde duygularını sözlü anlatmakta yetersiz kalır ve beden yoluyla anlatır (Koptagel-İlal, 2000).

2.2.4.2.Kişilik Teorileri

Somatizasyonu açıklamak için kullanılan bir diğer teori kişilik özelliklerinin bedensel tepkilerde etkili olduğu görüşüdür (Tuğcu, 1987).

Leahy ‘a göre; ruminasyona yatkın bireyler duygularını kolay ifade edemeyen, negatif duygularını yönetmekte zorluk çeken hatta kabul etmeyen ve bu nedenle de negatif duygulara daha fazla maruz kalan bireylerdir (Leahy, 2002).

Öte yandan, ruminasyonun sürekli pasif, tekrarlayıcı olumsuz düşünceler ve stresli durumlara odaklanarak çalışan bir baş etme stratejisi olduğu söylenebilir (Skinner, Edge, Altman ve Sherwood, 2003).Bütün bu tanımlara karşın; belirli bir tanım üzerinde tam olarak birleşemeyen araştırmacılar, ruminasyonun kişinin psikososyal düzenlemelerini ve kişisel işlevlerini olumsuz yönde etkileyen zararlı bir durum olduğunu kabul ederler (Smith ve Alloy, 2009). Sonuç olarak ruminasyon, bireyin duygularını anlamak adına literatürde önemli bir yere sahiptir (Wang, Liao, Zhan ve Shi, 2011).

2.3.2.Tarihsel Gelişimi

Ruminasyon, kelime anlamı Latince “Rumen” yani geviş getirme yöntemiyle beslenen hayvanların midesinin ilk kısmı anlamına gelen bir kavram olup, bu kavram 1530’lu yıllarda“yineleyici biçimdezhinde dönüp duran düşünceler” şeklinde ifade edilmiş, 1540’lı yıllarda ise “geviş getirmek” anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Online Etymology Dictionary, 2018).

Ruminasyon kavramı 1970’li yıllara gelindiğinde yapılmış olan travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) çalışmalarında karşımıza çıkmaktadır. Ancak tanımı; “kişinin kontrolü dışında olan, engellemekte güçlük çektiği ve işlevselliğini bozan, yineleyici düşünceler” şeklinde yapılmış olup “müdaheleci ruminasyon”olarak terimleştirilmiştir (Clark ve Rhyno, 2005). 1971 yılında Rachman tarafından yapılan obsesif-kompulsif bozukluk (OKB) çalışmasında, sabit bir konu veya düşünceyle devamlı meşgul olma olarak tanımı yapılmıştır (Rachman, 1971). 1977 yılında ise Rippere ruminasyon için “ negatif durumlar sonucu ortaya çıkan yineleyici, karamsar düşünce” tanımını kullanmıştır (Rippere, 1977).

Nolen-Hoeksema,1991’de“*Depresyonun Tepki Biçimleri Teorisi*” çalışmasında “ depresyonun belirtileri, nedenleri ve sonuçları hakkında yineleyici düşünme şekli” olarak ruminasyon tanımı yapmıştır (Nolen-Hoeksema, 1991). Bu tanım ile birlikte “depresif ruminasyon” terimi kavramsallaşmıştır (Nolen-Hoeksema, Wisco ve Lyubomirsky, 2008). 1999 yılında Campbell ve Trapnellruminasyon için , “ mutsuz eden bir konu hakkında çok derin düşünmek (Brooding)” ve “bir karar vermeden veya bir sonuca varmadan önce

dikkatlice düşünmek, kafa yormak (Pondering)” şeklinde iki kavram oluşturmuşlardır (Treyner, Gonzalezve Nolen-Hoeksema, 2003).

2000’li yıllarda ruminasyon ile ilgili çalışmalar depresyon,kaygı bozuklukları, OKB ve TSSB gibi diğer psikopatolojik alanlarda çalışılmaya devam etmiştir (Brinker ve Dozois, 2009).

2.3.3. Ruminasyon İle İlgili Kuramsal Çerçeve

2.3.3.1.Tepki Biçimleri Kuramı

Tepki BiçimleriKuramı Nolen-Hoeksema ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre ruminasyon,kişinin depresyon belirtilerine, belirtilerinin olası nedenlerine ve sonuçlarına odaklanan yineleyici ve pasif düşünme tarzıolarak tanımlanmıştır(Butler, Nolen-Hoeksema, 1994).Ruminatif reaksiyonlar depresyon olasılığını artırır ve ruminatif düşünceler sadece depresyon belirtilerini daha belirgin hale getirmekle kalmaz, aynı zamanda depresyon süresini de uzatır (Nolen-Hoeksema, 1991).Tepki Biçimleri Kuramında depresif duygudurumun devam etmesine sebep olan 4 mekanizma vardır;

a) Olumsuz Düşünce

Ruminatif düşüncelere sahip bireyler, olumsuz düşünceler ve anılarla kötümser bir kötümser yapıya sahip olurlar.

b) Sorunla baş etme yeteneğinde azalma

Ruminatif düşünceye sahip kişiler, olayların devamlılığı konusunda sık sık karamsar bir havaya sahip oldukları için sorunların çözümü konusunda da karamsardırlar. Bu, sorunla başa çıkma kapasitesinin azalmasına sebep olur.

c) Davranışsal tutumlarda azalma

Kendileri ve problemleriyle meşgul olan bireyler olaylar karşısında harekete geçme konusunda isteksizdirler.

d) Sosyal destekte azalma

Ruminatif düşünceye sahip bireyler kişilerarası ilişkilerinde gözle görülür problemlere sahiptir (Nolen-Hoeksema, 2004).

2.3.3.2.Amaca Dönük İlerleme Kuramı

Martin ve Tesser tarafından geliştirilen Amaca Dönük İlerleme Kuramında bahsedilen, ruminasyonu gündeme getiren durumun, bir sonuca doğru tatmin edici bir ilerleme olmadığıdır (Martin ve Tesser,1996). Bu teori Nolen-Hoeksema'nın Tepki Biçimleri Kuramının aksini söylemektedir ve yeni bir bakış açısı getirmektedir. Yani ruminasyon, bitmemiş, başarısız ve ulaşılamaz hedefler hakkında sürekli olarak ortaya çıkan bir düşünce şeklidir. Ancak bu düşünceler başarısızlığın yanı sıra başarının anahtarı da olabilir. Amacın yüksek önemi, ruminasyonun olasılığını ve yoğunluğunu da artırır (Martin, Shrira ve Startup, 2004).

2.3.3.3.Öz-Denetimli Yürütücü İşlev Kuramı

Wells ve Matthews tarafından geliştirilen Öz-Denetimli Yürütücü İşlev Kuramı, Beck'in Şema teorisine dayandırılarak oluşturulmuş ve duygusal bozuklukların bilişsel modelini incelemeyi hedefler (Wells ve Matthews, 1996).Tepki biçimleri kuramında ruminasyon , depresyon ve bazı duygudurum bozuklukları ile ilişkilidir.Amaca dönük ilerleme kuramında ise bitmemiş, tamamlanmamış, yüksek düzeyli hedeflerle ilişkilidir.Ancak,öz-denetimli yürütücü işlev kuramına göre, ruminasyon 3 basamaklı bir süreçtir (Papageorgiou ve Wells, 2004).

Birinci basamak düşük seviye ağlarıdır ve gelen uyaran karşısında kendiliğinden oluşan otomatik ve refleksli düşünmeyi içerir. İkinci basamak denetleyici yönetimdir. Bu basamakta uyarana verilen tepkiler, düşük seviyeli ağlarda olduğu kadar reaktif değil, daha bilişsel olarak kaynaklıdır. Uyarılar değerlendirildikten sonra ortaya çıkan tutarsızlıklar ve tutarsızlıklar için duygusal odaklı başa çıkma ve sorun odaklı başa çıkma stratejilerini kontrol etmek için girişimlerde bulunulmuştur. Üçüncü basamak kendilik bilgisidir. Kendilik bilgisinde, denetim yönetimi bunu tek başına yapamaz. Bunun için rehberlik etmesi gereken bir bilgi birikimine ihtiyacı var. Kendilik bilgisi bu anlamda düşünce ve davranışların şekillenmesidir(Papageorgiou ve Wells, 2004; Papageorgiou, 2001).

2.3.3.4. Üzüntü İlişkili Ruminasyon Kuramı

Convay ve arkadaşları tarafından oluşturulan kuramda; depresyon ve depresyona bilişsel eğilim alanındaki çalışmalar sonucunda uygulamaya koydukları ruminasyon teorisi sıkıntı ve üzüntü ile ilişkili olabilecek faktörler üzerinde tekrarlayan düşünceler olarak tanımlanır. Bu kurama göre düşünceler; içeriği veya olumsuz etkilerin öncülleri ile ilişkilidir, amaca

dönük, tedavi edici bir davranışa değişmeyen özelliktedir ve sürdüğü sırada sosyal bir paylaşım gerçekleşmez. Conway ve meslektaşları, düşüncenin içsel bir süreç olarak tekrar edilmesinin ve düşüncenin tekrarının, duygusal ifadenin sonuçları açısından farklı olarak ele alınması gerektiğini iddia etmişlerdir. Bu sebeple kuram ruminasyonun sadece içsel süreç olarak incelenmesi gerektiği tezini savunur (Conway, Csank, Holm ve Blake, 2000).

2.3.3.5. Stres Tepkisi Ruminasyon Kuramı

Alloy ve arkadaşlarının geliştirdiği Stres Tepkisi Ruminasyon Kuramı; depresyona bilişsel yatkınlık bakımından ruminasyon kavramıyla ilgilenir. Tepki biçimleri kuramıyla benzerlik gösteren bu kuram, ruminasyonun depresif duygudurumun tepkisiyle tetiklenmediğini, ancak olayın olumsuz yorumlanmasının sıkıntılı bir olayın devamında bir süreç içinde yer aldığını savunmaktadır (Smith ve Alloy, 2009). Nolen-Hoeksema teorisinde ruminasyonun depresif bir olaya veya duruma tepkisel yanıt olduğunu savunmaktadır. Ancak Alloy ve arkadaşları ruminasyonun depresif bir olayın sadece başlangıçta etkisi olabilen bilişsel bir süreç olduğunu iddia etmektedir (Alloy ve Riskind, 2006).

2.3.3.6. Olay Sonrası Ruminasyon Kuramı

Olay Sonrası Ruminasyon Kuramında, ruminasyona yeni bir tanım getirilmemekle birlikte sosyal değerlendirilme kaygısındaki önemi üzerine vurgu yapmıştır. Olay Sonrası Ruminasyon Kuramına göre, ruminasyonun kaynağındaki olayın ayrıntılarıyla yinelenmesi, olay esnasında dışarıdan nasıl görüldüğüne dair negatif algıların ve ilgili kişilerin tepkilerinin yargılayıcı belirtilerinin hatırlanması gerekmektedir (Kashdan ve Roberts, 2007).

Sosyal kaygısı olmayan bireylerde ruminasyona neden olan olayın değerlendirilmesi, benzer durumlara karşı farklı çeşitlilikte davranışların gelişmesine ve sosyal ilişkilerde ilerlemeye neden olurken; sosyal anksiyetesi olanlarda ruminasyon, olayın daha zarar verici bir şekilde değerlendirilmesine, o anda yapılacak işin ertelenmesine, kendini beğenmeyecek bir tutum geliştirmesine ve sosyal çevreden kaçınma davranışına sebep olur. Teori kapsamında yapılan klinik bir çalışmada, yüksek sosyal kaygıya sahip kişilerde, negatif düşüncelerin ve gerçekçi olmayan düşüncelerin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır (Karatepe, 2010).

2.3.3.7.Kavramsal-yargılayıcı Kendine Odaklanma Kuramı

Ruminasyon, kendine-odaklanma kuramının bir alt kümesinde kavramsallaştırma ve biçimlendirici kendine odaklanmayla ortaya çıkan tekrarlayan bir düşünce şekli olarak tanımlanmaktadır. Bu kuram Watkins ve Teasdale tarafından oluşturulmuştur ve odak düşüncenin her zaman patolojik sonuçlar ortaya çıkarmayacağını savunur. Bireyin öz-bilgisi, kendisi hakkında daha gerçek sonuçlara ulaşarak olayları yorumlaması açısından önemlidir. Bireyin negatif düşünce ve duygulara karşı farklı yorumlama yeteneği kazanabilmesi için içe dönük bakış açısı ve kendine-odaklanma önemli bilişsel bir aşamadır. Bu süreç aynı zamanda bilişsel terapinin de temel amaçlarındandır. Watkins ve Teasdale bu kuramdan yola çıkarak ruminasyonu bilişsel süreçlerin değerlendirilmesi için başlığı yerine kendine-odaklı yineleyici düşünme aşamasının bir alt başlığı olarak çalışmışlardır(Smith ve Alloy, 2009).

2.3.3.8.Çok Boyutlu Ruminasyon Kuramı

Çok Boyutlu Ruminasyon Kuramı, ruminasyonun bir baş etme yöntemi olduğunu savunur ve 3 alt boyuta sahiptir. Bunlardan ilki araçsal ruminasyondur. Bu ruminasyon tipi çoğunlukla sorunu çözmeye odaklı psikopatolojik olmayan bir düşünme şeklidir. İkinci olarak duygu odaklı ruminasyon gelir ve psikopatolojik olarak depresif ruminasyona benzeyen, olumsuz duygularla baş etmeyi zorlaştıran bir ifade şeklidir. Üçüncü alt boyut ise anlam araştıran ruminasyondur. Bu alt boyut,psikopatolojik olan ve duygudurumla beraber ruhsal hastalıkların da iyileşmesini güçleştiren düşünme şeklidir (Siegle, Moore ve Thase, 2004).

2.4.Mobbing ile Psikosomatik Belirtilerin İlişkisi

Psikosomatik hastalıkların negatif duygu ve olaylar sonucu ortaya çıktığı bilinmektedir. Mobbinge maruz kalmak birey için stresli ve negatif bir durum olduğundan kişi bedensel tepkiler gösterir. Alan yazında mobbing ile psikosomatik belirtiler arasında ilişki olduğunu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Leymann, 1996; Cassitto,2003; Elvira, Pavo, Muzinic, Matek ve Vandrcek, 2003).

2.5.Mobbing ile Ruminatif Düşünce Biçimin İlişkisi

İş yerinde yaşanan problemler karşısında bireyin yoğun stres, kaygı, huzursuzluk ve öfke gibi duygular yaşaması mobbingin sonuçlarındandır. Ancak ruminatif kişiliğe sahip bireyler bu duyguları daha fazla yaşar. Bu nedenle diğer çalışanlara göre daha fazla sağlık sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır (Biçer, Bez ve Yöney, 2009).

3.BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın yöntemi, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama tekniği ve verileri analiz hakkında açıklamalar yer almaktadır.

3.1.Araştırma Modeli

Bu araştırma akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing sonucunda vermiş oldukları psikosomatik belirtilerin incelenmesi ve ruminasyon ile ilişkisinin saptanması amacıyla yapılan nicel ve tanımlayıcı bir araştırmadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Lefkoşa ilçesinde yer alan Yakın Doğu Üniversitesinde 2017-2018 öğrenim yılında görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Yakın Doğu Üniversitesinden alınan bilgi doğrultusunda araştırma evreninde 1160 akademisyen bulunmaktadır.

Araştırma evreninde yer alan akademisyenlerin tamamına ulaşılması mümkün olmadığından dolayı evreni bilinen örneklem sayısı formülü kullanılarak %95 güven düzeyinde ve %5 örnekleme hatası ile 293 akademisyen ile görüşülmüştür.

3.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği, İş Yeri Zorbalığı (Mobbing) Ölçeği ve Somatizasyon Ölçeği olmak üzere 4 bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerinin, mesleki özelliklerinin ve sağlık durumlarının belirlenmesi için araştırmacının hazırladığı 14 sorudan oluşan form kullanılmıştır.

3.3.2. Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği (RDBÖ)

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimlerini değerlendirmek amacıyla orijinalini Jay K. Brinker ve David J.A. Dozois'in geliştirdiği ve Türkcan (2010)'ın Türkçe uyarlama çalışmasını yaptığı Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği kullanılmıştır.

Ruminatif düşünce biçimi ölçeği yedili derecelendirme kullanılarak likert tipte geliştirilmiş olup, 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınacak olan yüksek puan ruminatif düşünce biçiminin yüksek olduğunu belirtmektedir.

Türkcan (2010) tarafından yapılan geçerlilik-güvenirlik çalışması sonuçlarına göre ölçek tek boyutlu olup, ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,907 saptanmıştır.

Bu araştırmada Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği için yapılan iç tutarlık testinin sonucu olarak Cronbach alfa katsayısının 0,95 olduğu bulunmuştur.

3.3.3. İş Yeri Zorbalığı (Mobbing) Ölçeği (İZÖ)

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin işyerinde maruz kaldığı zorbalığın belirlenmesi amacıyla Einarsen ve Raknes (1997)'in geliştirdiği ve sonrasında Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilmiş, Türkçe uyarlama çalışması Aydın ve Öcel (2009)'ın yaptığı İş yeri zorbalığı ölçeği kullanılmıştır.

Ölçekte altılı derelendirme kullanılarak hazırlanmış 22 madde yer almakta olup, bu maddelere verilen yanıtlar “1 = hiçbir zaman”, “2 = nadiren”, “3 = her ay”, “4 = her hafta” ve “5 = her gün” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınacak olan yüksek puan kişinin iş yeri zorbalığına maruz kaldığını ifade etmektedir.

Aydın ve Öcel (2009) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin yapı geçerliği açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak belirlenmiş ve ölçek maddelerinin varyansın % 39'unu açıklayan tek bir faktörde toplandığını ve tek faktörlü modelin verilerle daha uyumlu olduğu saptanmıştır. Yapılan güvenirlik çalışması kapsamında ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .88, test-tekrar test güvenirlik katsayısı .80 ve iki farklı şekilde hesaplanan iki yarım güvenirlik katsayıları .83 ve .82 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada İş Yeri Zorbalığı (Mobbing) Ölçeği için yapılan iç tutarlık testi sonucunda Cronbach alfa katsayısının 0,93 olduğu saptanmıştır.

3.3.4. Somatizasyon Ölçeği (SÖ)

Araştırmaya katılanların bedensel işleyişte algılanan bozukluklara bağlı sıkıntılarının (Somatizasyon) saptanması amacıyla SCL 90-R ölçeğinde yer alan Somatizasyon boyutuna ilişkin 12 soru ile saptanacaktır. Ölçeğe verilen yanıtlar hiç=0, çok az=1, orta derece=2, oldukça fazla=3, ileri decede=4 olacak şekilde puanlanmaktadır.

SCL 90-R ölçeği bireylerin ruhsal semptomlarının hangi düzeyde olduğunu ve hangi alanlara yayıldığını belirleyebilmek için John H Opkins Üniversitesi psikometri araştırma ünitesi tarafından geliştirilmiştir. SCL-90-R, Derogatis ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş, geçerliliği ve güvenirliği kanıtlanmış bir ölçektir. Kılıç (1991) yaptığı araştırma ile SCL-90-R 'nin geçerliliği ve güvenirliği sınanmış ve Somatizasyon alt boyutuna ilişkin Cronbach alfa katsayısı 0,82 bulunmuştur. (Kılıç,1991).

Bu çalışmada Somatizasyon Ölçeği için yapılan iç tutarlık testi sonucunda Cronbach alfa katsayısının 0,88 olduğu saptanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler Şubat-Nisan ayları arasında KKTC Lefkoşa ilçesinde yer alan Yakın Doğu Üniversitesinde 2017-2018 öğrenim yılında görev yapan akademik personel arasında toplanmıştır. Veriler toplanmadan önce Yakın Doğu Üniversitesi'ne bağlı Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulun'dan gerekli etik izin alınmıştır. Veri toplamadan önce katılımcılara araştırmayla ilgili bilgiler verilmiş olup aydınlatılmış onamları alınmıştır. Çalışmanın tamamı gönüllü katılımcılardan oluşmaktadır.

3.5. Verilerin İstatistiksel Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesinde Statistical Package for Social Sciences (SPSS) programı kullanılmıştır.

Akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerinin, mesleki özelliklerinin ve sağlık durumlarının saptanmasında frekans analizi kullanılmıştır. Ortaya çıkan bulgular frekans dağılım tabloları ile gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon ölçeğinden almış oldukları puanlara ait ortalama, standart sapma, medyan, en küçük ve en büyük gözlem değeri gibi tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine, mesleki özelliklerine ve sağlık durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında kullanılacak olan testlerinin belirlenmesi için Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonucunda bağımsız değişkenlere göre ölçek puanlarının normal dağılıma uyum göstermediği saptanmış ve araştırmada nonparametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Buna göre bağımsız değişkenin 2 kategoriden (Örn; cinsiyet) oluştuğu karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi, 2’den fazla kategoriden (Örn; yaş grubu) oluştuğu karşılaştırmalarda ise Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon ölçeğinden almış oldukları puanlar arasındaki korelasyonlar Spearman korelasyon analizi ile incelenmiştir

4.BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın temel ve alt amaçlarına bağlı olarak toplanan verilerin istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 1.

Akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	151	51,54
Erkek	142	48,46
Yaş grubu		
29 yaş ve altı	125	42,66
30-39 yaş arası	113	38,57
40 yaş ve üzeri	55	18,77
Uyruk		
KKTC	145	49,49
TC	93	31,74
KKTC/TC	55	18,77
Medeni durum		
Evli	121	41,30
Bekar	152	51,88
Boşanmış	20	6,83
Çocuk sahibi olma durumu		
Olmayan	188	64,16
Olan	105	35,84
Çocuk sayısı (n=105)		
Bir	64	60,95
İki	33	31,43
Üç	8	7,62
Gelir durumu		
Gelir giderden az	95	32,42
Gelir gider denk	177	60,41
Gelir giderden fazla	21	7,17

Tablo 1.'de araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 1. incelendiğinde, araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin %51,54'ünün kadın ve %48,46'sını erkek olduğu, %42,66'sının 29 yaş ve altı, %38,57'sinini 30-39 yaş arası, %18,77'sinini 40 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı, % 49,49'unun KKTC,

%31,74'ünün TC ve %18,77'sinini KKTC/TC uyruklu olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin %41,30'unun evli, %51,88'inin bekar ve %6,83'ünün boşanmış olduğu, %64,16'sının çocuğunun olmadığı ve %35,84'ünün çocuğunun olduğu, çocuğu olan akademisyenlerin %60,95'inin bir çocuğu, %31,43'ünün iki ve %7,62'sinin üç çocuğu olduğu saptanmıştır. Akademisyenlerin %32,42'sinin gelirinin giderinden az, %60,41'inin gelir ve giderinin denk, %7,17'sinin ise gelirinin giderinden fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.*Akademisyenlerin mesleki özelliklerine göre dağılımı*

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Akademik unvan		
Prof. Dr.	24	8,19
Doç. Dr.	25	8,53
Yrd. Doç. Dr.	19	6,48
Dr.	30	10,24
Uzman	195	66,55
Görev		
Araştırma görevlisi	119	40,61
Öğretim görevlisi	82	27,99
Öğretim üyesi	92	31,40
Çalışma süresi		
3 yıl ve altı	135	46,08
4-9 yıl arası	114	38,91
10 yıl ve üzeri	44	15,02
Haftalık çalışma saati		
20 saat ve altı	61	20,82
21-35 saat arası	123	41,98
36 saat ve üstü	109	37,20

Tablo 2.'de araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin mesleki özelliklerine göre dağılımı verilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %8,19'unun Profesör Doktor, %8,53'ünün Doçent Doktor, %6,48'inin Yardımcı Doçent Doktor, %10,24'ünün Doktor ve %66,55'inin Uzman unvanına sahip olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin %40,61'i araştırma görevlisi, %27,99'u öğretim görevlisi ve %31,40'ı öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %46,08'i 3 yıl ve altı süredir, %38,91'i 4-9 yıl arası ve %15,02'si 10 yıl ve üzeri süredir akademisyen olarak görev yapmaktadır.

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin %20,82'si haftada 20 saat ve altı süreyle, %41,98'i 21-35 saat arası ve %37,20'si haftada 36 saat ve üzeri süreyle çalışmaktadır.

Tablo 3.

Akademisyenlerin sağlık durumları ve sigara-alkol kullanma durumlarına göre dağılımı

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Psikiyatrik tanı alma durumu		
Almayan	290	98,98
Alan	3	1,02
Psikiyatrik ilaç kullanımı		
Kullanmayan	291	99,32
Kullanan	2	0,68
Fiziksel hastalık durumu		
Yok	243	82,94
Var	50	17,06
Sigara kullanma durumu		
Kullanmayan	147	50,17
Kullanan	146	49,83
Alkol kullanma durumu		
Kullanmayan	155	52,90
Kullanan	138	47,10

Tablo 3.'te akademisyenlerin sağlık durumları ve sigara-alkol kullanma durumlarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin %98,98'inin psikiyatrik tanı almadığı, %99,32'sinin psikiyatrik ilaç kullanmadığı ve %82,94'ünün fiziksel herhangi bir rahatsızlığının bulunmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin %49,83'ünün sigara içtiği ve %47,10'unun alkol kullandığı görülmüştür.

Tablo 4.

Akademisyenlerin RDBÖ, İZO ve somatizasyon puanlarına ait tanımlayıcı istatistikler

	n	$\bar{x}$	s	Medyan	Min	Max
RDBÖ	293	54,14	23,20	50	21	131
İZO	293	31,56	9,78	29	22	92
Somatizasyon	293	7,63	7,13	6	0	36

Tablo 4.'te araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarına ait tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Tablo 4. incelendiğinde araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden ortalama $54,14 \pm 23,20$ puan aldıkları tespit edilmiştir. Akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden aldıkları puanlara ait medyan değeri 50, en düşük puan 21 ve en yüksek puan 131'dir.

Akademisyenlerin mobbing ölçeğinden aldıkları puan ortalaması $31,56 \pm 9,78$ 'dir. Akademisyenlerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanlara ait medyan değeri 29, en düşük puan 22, en yüksek puan ise 92 bulunmuştur.

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin SCL-R 90 ölçeğinde yer alan somatizasyon ölçeğinden aldıkları puanlar incelendiğinde, ölçekten alınan ortalama puanın $7,63 \pm 7,13$ olduğu, medyan değerinin 6, alınan en düşük puanın 0, alınan en yüksek puanın ise 36 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.

Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre RDBÖ, İZO ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	Z	p
RDBÖ	Kadın	151	56,66	25,11	53,00	154,53	-1,569	0,117
	Erkek	142	51,46	20,75	47,50	138,99		
İZÖ	Kadın	151	33,74	11,93	30,00	161,34	-2,993	0,003*
	Erkek	142	29,25	6,02	29,00	131,75		
Somatizasyon	Kadın	151	8,91	8,00	7,00	160,51	-2,825	0,005*
	Erkek	142	6,27	5,78	5,00	132,63		

Tablo 5.'te araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. incelendiğinde akademisyenlerin cinsiyetlerine göre ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Kadın ve erkek akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeği puanları benzerdir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Kadın akademisyenlerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar, erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Kadın ve erkek akademisyenlerin somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. ($p<0,05$). Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin somatizasyon puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 6.

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre RDBÖ. İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Yaş grubu	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	X ²	p	Fark
RDBÖ	29 yaş ve altı	125	63,98	22,75	63,00	186,25	65,003	0,000*	1-2
	30-39 yaş arası	113	51,46	22,21	48,00	137,25			1-3
	40 yaş ve üzeri	55	37,25	13,03	34,00	77,83			2-3
İZÖ	29 yaş ve altı	125	34,60	10,48	32,00	186,79	65,499	0,000*	1-2
	30-39 yaş arası	113	30,91	9,63	28,00	136,30			1-3
	40 yaş ve üzeri	55	26,00	4,36	25,00	78,56			2-3
Somatizasyon	29 yaş ve altı	125	10,63	8,10	9,00	185,16	56,197	0,000*	1-2
	30-39 yaş arası	113	6,44	5,96	5,00	134,15			1-3
	40 yaş ve üzeri	55	3,25	2,63	3,00	86,69			2-3

***p<0,05**

Tablo 6.'da akademisyenlerin yaş gruplarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına dair Kruskal-Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu saptanmıştır ($p<0,05$). 40 yaş ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ruminatif düşünce biçimi ölçeği puanları diğer yaş gruplarındakilerden daha yüksek bulunmuştur. 30-39 yaş grubu akademisyenlerin ölçek puanları 29 yaş ve altı yaş grubundaki akademisyenlere göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş gruplarına göre mobbing ölçeğinden aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). 40 yaş ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların mobbing puanları diğer yaş gruplarındakilerden daha düşük, 30-39 yaş grubu akademisyenlerin ölçek puanları 29 yaş ve altı yaş grubundaki akademisyenlere göre daha düşük bulunmuştur.

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin yaş gruplarına göre somatizasyon puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). 40 yaş ve üzeri yaş grubunda yer alan akademisyenlerin somatizasyon puanları diğer yaş gruplarında yer alan

akademisyenlerden daha düşük bulunmuştur. Ayrıca 30-39 yaş grubu akademisyenlerin somatizasyon puanları 29 yaş ve altı yaş grubundaki akademisyenlere göre daha düşük bulunmuştur.

Tablo 7.

Akademisyenlerin uyruklarına göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Uyruk	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	X ²	p
RDBÖ	KKTC	145	54,36	23,02	50,00	148,00	0,049	0,976
	TC	93	53,84	22,88	50,00	146,54		
	KKTC/TC	55	54,05	24,63	44,00	145,15		
İZÖ	KKTC	145	30,69	7,03	29,00	146,50	0,667	0,716
	TC	93	31,01	9,07	29,00	143,16		
	KKTC/TC	55	34,80	15,24	29,00	154,82		
Somatizasyon	KKTC	145	7,49	6,29	6,00	150,16	0,455	0,797
	TC	93	7,41	7,23	6,00	142,68		
	KKTC/TC	55	8,38	8,90	5,00	145,98		

Araştırmaya dahil edilen Akademisyenlerin uyruklarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 7.'de sunulmuştur.

Tablo 7. incelendiğinde araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin uyruklarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p < 0,05$). Uyruklarına bakılmaksızın akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları benzerdir.

Tablo 8.

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Medeni durum	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	X²	p	Fark
RDBÖ	Evli	121	48,29	22,95	39,00	121,15	31,316	0,000*	1-2
	Bekar	152	60,43	22,72	59,00	173,34			1-3
	Boşanmış	20	41,70	12,17	41,50	103,18			2-3
İZÖ	Evli	121	30,01	8,99	26,00	122,96	43,399	0,000*	1-2
	Bekar	152	33,59	10,38	30,50	176,01			1-3
	Boşanmış	20	25,55	4,27	24,00	71,98			2-3
Somatizasyon	Evli	121	6,03	6,32	4,00	123,99	36,095	0,000*	1-2
	Bekar	152	9,52	7,56	8,00	173,84			1-3
	Boşanmış	20	2,95	2,50	3,00	82,25			2-3

***p<0,05**

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına dair Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 8.'de verilmiştir.

Tablo 8. incelendiğinde, akademisyenlerin medeni durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Bekar akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeği puanları evli ve boşanmış akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca evli akademisyenler ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden boşanmış olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre mobbing ölçeğinden aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (p<0,05). Bekar akademisyenlerin mobbing puanları evli ve boşanmış olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Evli olan akademisyenlerin ölçekten aldıkları puanlar boşanmış olanlara göre daha yüksektir.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin medeni durumlarına göre somatizasyon puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p<0,05). Boşanmış akademisyenlerin somatizasyon puanları evli ve bekar akademisyenlerden daha düşüktür. Evli bireylerin somatizasyon puanları ise bekar olanlardan daha düşük bulunmuştur.

Tablo 9.

Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Çocuk sahibi olma durumu	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	Z	p
RDBÖ	Olmayan	188	59,71	22,44	58,00	170,78	-6,431	0,000*
	Olan	105	44,16	21,22	37,00	104,41		
İZÖ	Olmayan	188	33,66	10,37	31,00	174,24	-7,379	0,000*
	Olan	105	27,80	7,29	25,00	98,22		
Somatizasyon	Olmayan	188	9,43	7,75	8,00	170,45	-6,361	0,000*
	Olan	105	4,41	4,26	3,00	105,01		

***p<0,05**

Tablo 9. Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına dair yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 9. incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Çocuk sahibi olan akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları çocuk sahibi olmayanlara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Tablo 10.

Çocuk sahibi olan akademisyenlerin çocuk sayılarına göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Çocuk sayısı	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	X ²	p	Fark
RDBÖ	Bir	64	49,56	23,18	41,00	63,10	18,489	0,000*	1-2
	İki	33	36,55	15,46	31,00	38,77			1-3
	Üç	8	32,38	7,80	29,00	30,88			2-3
İZÖ	Bir	64	28,80	7,60	26,00	57,22	3,206	0,201	
	İki	33	26,48	7,23	25,00	46,74			
	Üç	8	25,25	2,31	24,50	45,06			
Somatizasyon	Bir	64	4,86	4,19	3,00	56,63	5,456	0,065	
	İki	33	4,12	4,69	3,00	51,39			
	Üç	8	2,00	1,31	2,00	30,63			

*p<0,05

Tablo 10. Çocuk sahibi olan akademisyenlerin çocuk sayılarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin Kruskal-Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Çocuk sahibi olan akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayısına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Üç çocuk sahibi olan akademisyenlerin ölçek puanları, iki ve tek çocuk sahibi olanlara göre, iki çocuk sahibi olan akademisyenlerin puanları ise tek çocuk sahibi olanlara göre daha düşüktür.

Araştırmaya katılan çocuk sahibi olan akademisyenlerin çocuk sayılarına göre mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Tablo 11.

Akademisyenlerin gelir durumlarına göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Gelir durumu	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	X ²	p	Fark
RDBÖ	Gelir giderden az	95	65,91	27,02	63,00	184,75	29,086	0,000*	1-2
	Gelir gider denk	177	47,93	18,51	43,00	126,64			1-3
	Gelir giderden fazla	21	53,19	20,41	51,00	147,81			2-3
İZÖ	Gelir giderden az	95	37,96	13,05	33,00	200,45	56,963	0,000*	1-2
	Gelir gider denk	177	28,42	5,72	27,00	119,50			1-3
	Gelir giderden fazla	21	29,14	4,65	27,00	136,95			
Somatizasyon	Gelir giderden az	95	11,60	9,12	10,00	187,72	37,565	0,000*	1-2
	Gelir gider denk	177	5,49	4,90	4,00	122,90			1-3
	Gelir giderden fazla	21	7,71	4,92	6,00	165,95			

*p<0,05

Tablo 11.'de araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin gelir durumlarına göre Ruminatif Düşünce Biçimi ölçeği, Mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin Kruskal-Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 11. incelendiğinde akademisyenlerin gelir durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeğinde aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p<0,05). Geliri giderinde az olan akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden geliri giderine denk olan ve geliri giderinden fazla olan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında geliri giderinden fazla olan akademisyenlerin ölçekten aldıkları puanlar geliri giderine denk olanlara göre daha yüksektir.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin gelir durumlarına göre mobbing ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Bu fark geliri giderinden az olan akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. Geliri giderinde az olan akademisyenlerin mobbing ölçeği puanları diğerlerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Akademisyenlerin gelir durumlarına göre somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmış olup, geliri giderinden az olan akademisyenlerin somatizasyon puanları diğerlerine göre daha yüksek bulunmuştur (p<0,05).

Tablo 12.

Akademisyenlerin akademik unvanlarına göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Akademik unvan	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	X ²	p	Fark
RDBÖ	Prof. Dr.	24	31,04	4,75	29,00	46,54	90,841	0,000*	1-5,2-5
	Doç. Dr.	25	36,36	8,65	35,00	77,46			3-5,4-5
	Yrd. Doç. Dr.	19	38,68	12,27	36,00	87,39			1-4,2-4
	Dr.	30	44,67	14,02	41,50	117,47			3-4
	Uzman	195	62,22	23,36	60,00	178,63			
İZÖ	Prof. Dr.	24	25,13	2,07	25,00	68,13	105,531	0,000*	1-5
	Doç. Dr.	25	25,80	8,90	24,00	57,14			2-5
	Yrd. Doç. Dr.	19	25,68	3,82	25,00	75,58			3-5
	Dr.	30	26,83	3,33	27,00	100,87			4-5
	Uzman	195	34,39	10,32	32,00	182,28			
Somatizasyon	Prof. Dr.	24	2,96	2,03	2,00	81,67	67,984	0,000*	1-5
	Doç. Dr.	25	3,12	4,14	2,00	76,40			2-5
	Yrd. Doç. Dr.	19	2,95	2,25	2,00	80,63			3-5
	Dr.	30	4,77	3,30	4,00	119,28			4-5
	Uzman	195	9,68	7,67	8,00	174,82			

*p<0,05

Akademisyenlerin akademik unvanlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına yönelik yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 12.'de verilmiştir.

Tablo 12. incelendiğinde akademisyenlerin akademik unvanlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Uzman ve doktor unvanına sahip akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeği puanları Profesör Doktor, Doçent Doktor ve Yardımcı Doçent Doktor unvanına sahip olan akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca Uzman unvanına sahip akademisyenler, Doktor ünvanlı olan akademisyenlere göre daha yüksek puan almıştır.

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin akademik unvanlarına göre mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Bu fark Uzman ünvanlı akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. Uzman

ünvanlı akademisyenlerin mobbing ölçeği puanları diğer akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Akademisyenlerin akademik unvanlarına göre somatizasyon ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu fark Uzman unvanına sahip olan akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. Uzman ünvanlı akademisyenlerin somatizasyon puanlarının diğer akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13.*Akademisyenlerin görevlerine göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması*

	Görev	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	X ²	p	Fark
RDBÖ	Araştırma görevlisi	119	63,29	23,30	61,00	182,70	89,153	0,000*	1-3
	Öğretim görevlisi	82	60,26	22,90	59,50	172,37			2-3
	Öğretim üyesi	92	36,84	10,55	34,00	78,21			
İZÖ	Araştırma görevlisi	119	35,18	11,33	32,00	187,76	112,045	0,000*	1-3
	Öğretim görevlisi	82	33,01	8,11	30,00	174,08			2-3
	Öğretim üyesi	92	25,60	5,21	25,00	70,14			
Somatizasyon	Araştırma görevlisi	119	10,39	8,40	8,00	180,54	67,651	0,000*	1-3
	Öğretim görevlisi	82	8,43	6,13	7,50	164,76			2-3
	Öğretim üyesi	92	3,36	3,01	2,50	87,78			

***p<0,05**

Tablo 13. incelendiğinde akademisyenlerin görevlerine göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu fark öğretim üyesi olarak görev yapan akademisyenlerden kaynaklanmakta olup, öğretim üyesi olan akademisyenlerin göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olarak çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Tablo 14.

Akademisyenlerin çalışma sürelerine göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Çalışma süresi	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	X ²	p	Fark
RDBÖ	3 yıl ve altı	135	59,87	20,88	61,00	173,78	45,303	0,000*	1-3
	4-9 yıl arası	114	53,83	25,08	47,00	142,98			2-3
	10 yıl ve üzeri	44	37,34	15,90	33,50	75,26			
İZÖ	3 yıl ve altı	135	32,90	9,52	30,00	173,37	44,999	0,000*	1-3
	4-9 yıl arası	114	32,23	10,89	29,00	143,46			2-3
	10 yıl ve üzeri	44	25,73	3,78	25,00	75,25			
Somatizasyon	3 yıl ve altı	135	9,08	7,10	8,00	170,84	36,556	0,000*	1-3
	4-9 yıl arası	114	7,66	7,60	5,00	143,63			2-3
	10 yıl ve üzeri	44	3,11	2,87	2,50	82,58			

*p<0,05

Tablo 14.'te araştırmaya katılan akademisyenlerin çalışma sürelerine göre Ruminatif Düşünce Biçimi ölçeği, Mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Akademisyenlerin çalışma sürelerine göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (p<0,05). Bu fark 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları diğer akademisyenlere göre daha düşük bulunmuştur.

Tablo 15.

Akademisyenlerin haftalık çalışma saatlerine göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Haftalık çalışma saati	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	X²	p	Fark
RDBÖ	20 saat ve altı	61	45,18	16,74	42,00	115,75	29,266	0,000*	1-3
	21-35 saat arası	123	50,64	22,56	44,00	132,52			2-3
	36 saat ve üstü	109	63,09	24,19	61,00	180,82			
İZÖ	20 saat ve altı	61	27,46	7,19	25,00	97,80	47,001	0,000*	1-3
	21-35 saat arası	123	29,97	7,04	28,00	136,02			2-3
	36 saat ve üstü	109	35,66	12,03	32,00	186,92			
Somatizasyon	20 saat ve altı	61	4,18	3,20	3,00	106,25	31,796	0,000*	1-3
	21-35 saat arası	123	6,83	6,23	5,00	138,29			2-3
	36 saat ve üstü	109	10,47	8,50	8,00	179,63			

***p<0,05**

Tablo 15.'te araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin haftalık çalışma saatlerine göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 15. incelendiğinde araştırmaya alınan akademisyenlerin haftalık çalışma saatlerine göre ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden almış oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu fark hafta 36 saat ve üzeri çalışan akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. Haftada 36 saat ve üzeri çalışan akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden almış oldukları puanlar diğer akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin akademisyenlerin haftalık çalışma saatlerine göre mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Haftalık çalışma saati 36 saat ve üzeri olan akademisyenlerin mobbing ölçeği puanları diğerlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Akademisyenlerin haftalık çalışma saatlerine göre somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Bu fark hafta 36 saat ve üzeri çalışan akademisyenlerden kaynaklanmak olup, haftada 36 saat ve üzeri çalışan akademisyenlerin somatizasyon puanları diğer akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo 16.

Akademisyenlerin sigara kullanma durumlarına göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Sigara kullanma durumu	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	Z	p
RDBÖ	Kullanmayan	147	56,77	26,11	50,00	152,35	-1,085	0,278
	Kullanan	146	51,49	19,59	48,00	141,61		
İZÖ	Kullanmayan	147	32,70	11,02	29,00	150,62	-0,734	0,463
	Kullanan	146	30,42	8,24	29,00	143,36		
Somatizasyon	Kullanmayan	147	8,40	7,82	6,00	154,24	-1,472	0,141
	Kullanan	146	6,86	6,28	5,00	139,71		

Tablo 16.'da araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin sigara kullanma durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 16. incelendiğinde akademisyenlerin sigara kullanma durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Sigara kullanan ve kullanmayan akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının benzer olduğu görülmüştür.

Tablo 17.

Akademisyenlerin alkol kullanma durumlarına göre RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılması

	Alkol kullanma durumu	n	$\bar{x}$	s	M	Sıra Ort.	Z	p
RDBÖ	Kullanmayan	155	52,90	25,36	44,00	138,22	-1,881	0,060
	Kullanan	138	55,52	20,51	54,00	156,87		
İZÖ	Kullanmayan	155	32,17	12,18	28,00	137,55	-2,028	0,043*
	Kullanan	138	30,88	6,04	30,00	157,62		
Somatizasyon	Kullanmayan	155	7,97	8,08	5,00	145,63	-0,295	0,768
	Kullanan	138	7,25	5,87	6,00	148,54		

***p<0,05**

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin alkol kullanma durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 18.'de verilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin alkol kullanma durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği ve somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Akademisyenlerin alkol kullanma durumlarına göre ruminatif düşünce biçimi ölçeği ve somatizasyon puanları benzer bulunmuştur.

Akademisyenlerin alkol kullanma durumlarına göre mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Alkol kullanan akademisyenlerin mobbing ölçeği puanları kullanmayanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Tablo 18.*Akademisyenlerin RDBÖ, İZÖ ve somatizasyon puanları arasındaki korelasyonlar*

		Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği	Mobbing Ölçeği	Somatizasyon
RDBÖ	r	1,000		
	p	.		
İZÖ	r	0,626	1,000	
	p	0,000**	.	
Somatizasyon	r	0,700	0,664	1,000
	p	0,000**	0,000**	.

***p<0,05**

Tablo 18. araştırmaya katılan akademisyenlerin Ruminatif Düşünce Biçimi ölçeği, Mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan Spearman korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar ile ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu korelasyon pozitif yönlü ve güçlü bir korelasyondur. Akademisyenlerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar arttıkça, ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden aldıkları puanlar da artmaktadır.

Akademisyenlerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar ile somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu korelasyon pozitif yönlü ve güçlü bir korelasyondur. Akademisyenlerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar arttıkça, somatizasyon puanları da artmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden aldıkları puanlar ile somatizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve kuvvetli korelasyon olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden aldıkları puanlar arttıkça somatizasyon puanları da artmaktadır.

Tablo 19.

Ruminatif Düşüncenin Mobbing ve Somatizasyon arasındaki aracı rolüne ilişkin regresyon analizi

Model	Tahminciler	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	R ²
		B	S.H.	Beta			
Model 1	(Sabit)	7,63	0,26		29,032	0,000*	0,60
	Mobbing Ölçeği	5,53	0,26	0,78	21,008	0,000*	
Model 2	(Sabit)	7,63	0,23		33,164	0,000*	0,69
	Mobbing Ölçeği	3,73	0,30	0,52	12,487	0,000*	
	Ruminatif Düş. Biç. Ölç.	2,83	0,30	0,40	9,472	0,000*	
Model 3	(Sabit)	7,60	0,26		29,377	0,000*	0,69
	Mobbing Ölçeği	3,68	0,37	0,52	10,022	0,000*	
	Ruminatif Düş. Biç. Ölç.	2,83	0,30	0,40	9,439	0,000*	
	Mobbing x Ruminatif	0,05	0,19	0,01	0,250	0,803	

***p<0,05**

Tablo 19. 'da araştırmaya katılan akademisyenlerin Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeğinden aldıkları puanların Mobbing ve Somatizasyon puanları arasındaki aracı rolüne ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 19.'da yer alan Model 1.'de araştırmaya katılan akademisyenlerin Mobbing ölçeğinden aldıkları puanların Somatizasyon ölçeğinden aldıkları puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır ($p<0,05$). Model 1.'e göre akademisyenlerin Mobbing Ölçeğinden aldıkları puanların 1 birim artması, Somatizasyon puanlarını 0,78 birim artırmaktadır.

Model 2.'de, akademisyenlerin Mobbing ölçeğinden aldıkları puanların Somatizasyon ölçeğinden aldıkları puanları yordama durumunun incelemesine ilişkin kurulan Model 1.'e akademisyenlerin Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeğinden aldıkları puanlar da eklenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan akademisyenlerin Mobbing Ölçeğinden ve Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeğinden almış oldukları puanlar Somatizasyon ölçeğinden aldıkları puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamaktadır ($p<0,05$). Akademisyenlerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanların 1 birim artması Somatizasyon puanlarını 0,52 birim, Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeğinden aldıkları puanların 1 birim artması ise 0,40 birim artırmaktadır.

Model 3.'te akademisyenlerin, Ruminatif Düşünce Biçimi ölçeğinden aldıkları puanların Mobbing Ölçeği ve Somatizasyon puanları arasındaki aracı rolünün saptanması amacıyla modele mobbing ölçeğinden ve Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeğinden aldıkları

puanlarının etkileşimi modele dahil edilmiştir. Model 3.'te görüleceği üzere her iki etkileşim değişkeninin de anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Buna göre akademisyenlerin, Ruminatif Düşünce Biçimi ölçeğinden aldıkları puanların, Mobbing Ölçeği ve Somatizasyon puanları arasında aracı rolünün olmadığı görülmüştür.

Tablo 20.**Akademisyenlerin Mobbing Ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımı**

	Hiçbir Zaman		Nadiren		Her Ay		Her Hafta		Her Gün		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	$\bar{x}$
1.Performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklanması	172	58,70	90	30,72	22	7,51	4	1,37	5	1,71	1,57
2.Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi	53	18,09	134	45,73	71	24,23	12	4,10	23	7,85	2,38
3.Yeteneğinizin çok altında kalan işler verilmesi	97	33,11	156	53,24	20	6,83	8	2,73	12	4,10	1,91
4.Mantıksız, anlamsız, imkansız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle sizden istenmesi	50	17,06	141	48,12	71	24,23	19	6,48	12	4,10	2,32
5. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	111	37,88	132	45,05	29	9,90	11	3,75	10	3,41	1,90
6.Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi	119	40,61	125	42,66	31	10,58	10	3,41	8	2,73	1,85
7.Yaptığınız hataların tekrar tekrar hatırlatılması	156	53,24	109	37,20	18	6,14	5	1,71	5	1,71	1,61
8.İşinizle ilgili olarak aşağılanmanız ya da sizinle alay edilmesi	243	82,94	43	14,68	5	1,71	0	0,00	2	0,68	1,21
9.Hakkınızda dedikodu yapılması	183	62,46	79	26,96	24	8,19	0	0,00	7	2,39	1,53
10.Hakkınızda aşağılayıcı ve çirkin sözler söylenmesi	261	89,08	28	9,56	1	0,34	0	0,00	3	1,02	1,14
11.Diğer insanların sizi yok saymaları veya dışlamaları	247	84,30	24	8,19	11	3,75	9	3,07	2	0,68	1,28
12.Diğer insanların işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunmaları	277	94,54	10	3,41	6	2,05	0	0,00	0	0,00	1,08
13.Tehdit edici davranışlar yoluyla korkutulmanız	263	89,76	24	8,19	4	1,37	0	0,00	2	0,68	1,14
14.Yaptığınız işlerin ve çabanızın ısrarla eleştirilmesi	235	80,20	41	13,99	10	3,41	5	1,71	2	0,68	1,29
15.Yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinmeniz ya da düşmanca tavırlarla karşılaşmanız	249	84,98	30	10,24	11	3,75	0	0,00	3	1,02	1,22
16.Yaptığınız önemli işlerin elinizden alınarak size önemsiz sıkıcı işlerin verilmesi	240	81,91	41	13,99	6	2,05	2	0,68	4	1,37	1,26
17.Hakkınızda doğru olmayan iddiaların ortaya atılması	237	80,89	47	16,04	5	1,71	2	0,68	2	0,68	1,24
18.Aşırı düzeyde alaya maruz kalmanız	284	96,93	7	2,39	2	0,68	0	0,00	0	0,00	1,04
19.Bağırılma ya da sizin kabahatiniz olmayan konularda öfkenin hedefi olmanız	216	73,72	64	21,84	7	2,39	5	1,71	1	0,34	1,33
20.Hakettiğiniz bir şeyi istememeniz veya talep etmemeniz için size baskı yapılması	253	86,35	29	9,90	4	1,37	5	1,71	2	0,68	1,20
21.Eşek şakalarına maruz kalmanız	279	95,22	14	4,78	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1,05
22.Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama	288	98,29	3	1,02	2	0,68	0	0,00	0	0,00	1,02

Tablo 20.'de araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin Mobbing Ölçeğinde yer alan önermelere verdikleri yanıtların dağılımı verilmiştir.

Tablo 20. incelendiğinde, araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin Mobbing Ölçeğinde yer alan “2.Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi”, “3.Yeteneğinizin çok altında kalan işler verilmesi”, “4.Mantıksız, anlamsız, imkansız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle sizden istenmesi”, “5. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” ve “6.Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi” önermelerine genel olarak “nadiren” şeklinde yanıt verdikleri saptanmıştır. Akademisyenlerin ölçekte yer alan diğer önermelere genel olarak “hiçbir zaman” yanıtını verdikleri tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin Mobbing Ölçeğinde yer alan en yüksek puan aldıkları ($\bar{x}=2,38$) önerme “2.Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi” önermesi iken, en az puan aldıkları önerme ise “22.Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama” önermesidir.

5.BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu çalışmada akademisyenler arasında mobbing ve psikosomatik ilişkisinde ruminatif düşünce biçiminin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbing puanlarına bakıldığında cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın akademisyenler,erkeklere göre daha yüksek mobbing puanları almışlardır. Yapılan birçok çalışmanın (Leymann, 1996;Salin, 2001; Salin, 2003; Kelly, 2006;Aktop, 2006)sonuçları bu çalışmayı destekler niteliktedir. Erkeklerin iş hayatında ağırlıklı olarak yönetici konumunda olmaları göz önüne alınırsa üst konumdaki çalışanların alt konumdakilere mobbing uygulayabileceği, bu sebeple kadınların daha fazla mobbinge maruz kaldıkları düşünülebilir.Ayrıca kadınların erkeklere oranla olaylara daha duygusal tepkiler vermeleri, sorunlar karşısında daha kırılgan olmaları risk faktörleri arasında gösterilmektedir (Cavyarlı, 2013).Kadınların sadece iş yaşamında değil sosyal yaşamda da cinsiyetçi yaklaşımlara maruz kalma riski taşımaları mobbing için açık hedef haline gelmelerine sebep olabilmektedir.

Bu çalışmadaakademisyenlerin mobbinge maruz kalmaları ile yaşları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin yaşları arttıkça mobbing yaşantıları azalmaktadır. Bu çalışma (Leymann, 1996; Özyer ve Orhan, 2012; Acar ve Dünder, 2008) yapılan başka çalışmalarla desteklenmektedir.Daha genç yaşlarda, artan mobbing puanları yaşın getirdiği tecrübesizlik, iş yapma ve başarılı olma heyecanı, üstler tarafından takdir edilme arzusu ile eleştirileri daha zor kabullenebilme yeteneğinin azlığı ile açıklanabilir. Ayrıca genç akademisyenlerin yaşı büyük olanlara göre daha enerjik olmaları, unvan olarak yükselmek adına daha fazla bilimsel çalışmaya hevesli olmaları sebebiyle mobbinge daha açık hale gelirler (Softa, Bükeçik, Çolak ve Göçer, 2016).

Bu çalışmada akademisyenlerin uyruk farklılıkları ile mobbinge maruz kalmaları arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bu konu ile ilgili alan yazıda (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006) mobbing ile uyruk arasında fark bulunmaz iken kültürel kimlik ile mobbing arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İş yerinde mobbingin varlığı durumunda uyruk ayırt edilmeksizin yaşanabileceği düşünülebilir.

Medeni durumlarına göre mobbing oranlarına bakıldığında, bekar akademisyenlerin evli ve boşanmış olanlara oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları bulunmuştur.Bekar

akademisyenlerin problemlerini paylaşabileceği eş veya çocuk sahibi olmamaları problem çözme becerilerinin gelişmemesine ve bu nedenle iş hayatında karşılarına çıkan zorluklarla mücadele etmekte yetersiz kalmalarına neden olabilir (Çay, 2008) Alan yazına ek olarak bu çalışmada boşanmış bireylerin evli ve bekar bireylere göre daha az mobbinge maruz kaldıkları bulunmuştur.

Çocuk sahibi olmak veya çocuk sayısı ile mobbinge maruz kalma arasında fark bulunmamıştır. Literatürde çocuk sahibi olma ile mobbing arasında yapılan bir araştırma bulunmamaktadır. Evli olan bireylerin mobbinge daha maruz kalma oranları daha az olması nedeniyle bu durumda açıklanabilir.

Gelir durumlarına göre mobbing oranlarına bakıldığında bu çalışmada geliri giderden düşük olan akademisyenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ortaya çıkan bu sonuç alan yazında mobbingin nedenleri arasında gösterilen yetersiz gelir düzeyi, aynı zamanda iş performansını ve motivasyonu olumsuz etkilediği bilgisini destekler niteliktedir (Shallcross, 2003).

Yapılan bu çalışmada uzman ünvanlı akademisyenlerin mobbinge uğrama oranları Profesör Doktor, Doçent Doktor, Yardımcı Doçent Doktor ve Doktor unvanına sahip olan akademisyenlere oranla yüksek bulunmuştur. Bulunan bu sonuçlar alan yazındaki (Çögenli, 2010; Cavyarlı, 2013; Çobanoğlu, 2005) yapılmış çalışmaları desteklemektedir. Buna bağlı olarak uzman ünvanına sahip olan akademisyenlerin daha genç olmaları bu çalışmadaki yaş ile mobbing arasında çıkan anlamlı ilişkiyi de desteklemektedir. Uzman ünvanlı akademisyenler işe yeni başlamaları, tecrübesiz olmaları ve kariyerlerinde yükselmeye çalışmaları nedeniyle daha fazla iş yükü ve baskıya maruz kalabilmektedirler (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008).

Araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olarak çalışan akademisyenlerin mobbing puanları öğretim üyesi olarak çalışanlara göre yüksek bulunmuştur. Bulunan bu sonuç söz konusu çalışmada uzman ünvanlı akademisyenlerin mobbing düzeylerinin yüksek bulunmasıyla ilişkilidir.

Araştırmada akademisyenlerin çalışma sürelerine göre mobbinge maruz kalma oranları incelendiğinde 10 yıl ve üzeri çalışanların mobbing oranlarının diğer akademisyenlere göre düşük olduğu saptanmıştır. Literatürde Yılmaz ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada (2008) 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip bireylerde mobbinge uğrama yüksek bulunmuştur. Bu

çalışmada da 3 yıl ve altı süredir çalışanların mobbingedaha fazla maruz kaldığı bulunmuştur. Aynı iş yerinde uzun süre çalışanların bulundukları görevlere entegre olmaları, deneyim kazanmaları ve yaş olarak olgunluk artışıyla mobbingten daha az etkilenmelerine sebep olabilmektedir (Bahçe, 2007).

Akademisyenlerin haftalık çalışma saatlerine göre mobbinge maruz kalma düzeylerine bakıldığında, haftalık 36 saat ve üzeri çalışanlarda mobbing yüksek çıkmıştır. Uzun çalışma saatleri akademisyenler için yorucu bir süreç olmakla birlikte, beraber çalışılan kişilere ve çevresel olaylara olan duyarlılık artmaktadır (Leymann, 1996). Bu çalışmada akademisyenlerin daha çok kendilerine üstesinden gelebileceklerinden fazla iş yüklenmesi ve mantıksız işlerin çok yakın bitirme tarihleriyle kendilerinden istenmesi konularında mobbinge uğradıklarını ifade etmektedirler. Katılımcıların mobbinge yönelik bir diğer algıları ise yaptıkları işin gereğinden fazla kontrol edildiği yönündedir.

Mobbinge maruz kalmanın psikosomatik sorunlarla anlamlı bir ilişki bulunduğunu gösteren bu çalışma, mobbing mağdurlarının psikosomatik semptomlarının diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu çalışma alan yazındaki diğer çalışmalarla benzer sonuçlar göstermiştir (Tınaz, 2006; Pedro, Sanchez, Navarro ve Izquierdo, 2008). Kadınların cinsiyete göre somatizasyon sonuçları incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. Literatürdeki çalışmalara (Babacan, 2003; Özenli, Yoldaşcan, Topal ve Özçürümez, 2009) bakıldığında kadınların risk grubunda olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak geleneksel toplumlarda kadının daha hassas, kırılgan ve olaylardan kolay etkilenebilir olmaları, sorunlarla baş etme becerilerinin erkeklere oranla daha pasif olması gibi cinsiyet kalıp yargıları gösterilmiştir (Yüksel, 2013).

Yapılan bu çalışmada genç olmanın somatizasyon için bir risk faktörü olduğu bulunmuştur. 29 yaş ve altı akademisyenlerin somatizasyon oranları diğer yaş gruplarına göre yüksek çıkmıştır. Alan yazında (Henderson, 1999) yaş ile ilgili yapılan araştırmalarda busonucu destekler niteliktedir.

Bekar olmanın somatizasyon için bir risk faktörü olabileceğinin bulunduğu bu çalışmada, en az somatik belirti veren grubun ise boşanmış bireyler olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar literatürdeki diğer çalışmalarla uyumluluk göstermemektedir (Çetin ve Kurt, 2016). Bekar bireylerin sosyal destek bakımından kendilerini yalnız hissetmeleri, problemlerini paylaşabilecekleri biri olmaması psikolojik ve bedensel hastalıklara neden olabilir (Yıldırım, 1997). Ayrıca bu çalışmada boşanmış bireylerin somatizasyon oranlarının düşük çıkması,

evlilik hayatının kendileri için daha yıpratıcı bir deneyim olduğunu düşünmeleribu nedenle boşanma sonrası kendilerini daha rahat ve mutlu hissetmeleri ile açıklanabilir (Bırol, Temel ve Aydın, 2017).

Çocuğu olan akademisyenlerin somatizasyon oranlarına bakıldığında çocuğu olmayanlara göre daha düşük oranlar bulunmuştur. Buna neden olarak çocuk sahibi olmanın bireyin kendi bedensel sağlığını geri planda tutarak çocuk odaklı yaşaması ve kendine odaklanmaması gösterilebilir (Korkut, 2002).

Geliri giderinden düşük olan akademisyenlerin somatizasyon oranları diğerlerine göre daha fazla bulunmuştur. Ekonomik problemler, çalışanların ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir (Kirmayer, 1984;Öztürk, 2004). Ayrıca bireylerin mesleklerinde ekonomik olarak tatmin olmaması iş performanslarını da etkileyebileceği düşünülürse iş performansından memnun olmayan bireylerin bedensel belirti olarak psikolojik sorun göstermesi normal kabul edilebilir.

Uzman unvanlı akademisyenlerde somatizasyon daha üst ünvana sahip bireylere göre daha fazla bulunmuştur. Alan yazında bu konu ile ilgili yapılan çalışmada, rekabetin yarattığı stresli iş ortamının psikosomatik belirtilerin ortaya çıkarabileceğini göstermektedir (Ali, Saleem, Khan ve Munawar, 2016).

Bu çalışmada ruminatif düşünceye cinsiyete göre bakıldığında kadın ve erkekler arasında anlamlı düzeyde fark bulunmamış olup, kadınlar ortalamanın üstünde puan almıştır. Bu sonuçlar alan yazında (Wichstrom, 1999; Holsen, Kraft ve Vitterso, 2000) konuyla ilgili çalışmaları desteklemektedir. Toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle yaşanan psikolojik sorunlara verilen tepkilere bakıldığında, kadınlar erkeklere göre daha depresif ve ruminatif düşünceye yatkındır. Ergenlikten itibaren incelendiğinde ise kadınların ileri yaşlarda depresyona daha yatkın olmaları nedeniyle ruminatif düşünceye eğilim riskleri daha fazladır (Jose ve Brown, 2008).

Akademisyenlerin yaşları ile ruminatif düşüncelerinin ilişkisine bakıldığında 40 yaş ve üzeri akademisyenlerin ruminasyonları daha yüksek bulunmuştur. 40 yaş ve sonrasında bireyler hayat koşturmacası ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmiş oldukları daha dingin bir sürece girer. Bu dönemde hayatın anlamı-anlamsızlığı, neler başardığı gibi kendiyle yüzleşme, hayatı sorgulama süreci başlar (Yalom, 2001). Bu sebeple ilerleyen yaşların ruminatif düşüncenin artışında etkili olabildiği düşünülmektedir.

Bu araştırmada çocuk sahibi olan bireylerin ruminatif düşünce düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Alan yazında yapılan çalışmada, bireylerin ebeveyn olduktan sonra önceliklerini çocuğun bakımı, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamaya odaklı yaşadıkları belirtilmiştir (Corywyn ve Bradley, 1999). Çocuk sahibi olmanın getirdiğı sorumluluk ve kaygı ile bireyler kendine odaklı düşünmekten uzaklaşabilmektedir.

Literatüre ek olarak yapılan bu çalışmada tek çocuk sahibi olan bireylerin ruminatif düşünce düzeyleri iki veya üç çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ebeveyn olma kaygısı ilk doğan çocukta daha fazla yaşanırken, daha sonra doğan çocukla birlikte bireyin yeterliliğı de artmakta olduğından, birey kendini çocuğa bakım veren kişi olarak yeterli görmeye başlamakta ve bu durum ebeveyn rolünden tatmin olmaya başlayan bireyin kaygısını azaltmaktadır(Montigny ve Lacharité, 2005). Böylece var olan diğeri sosyal rolleri ile ebeveyn rolü bir bütün halini almaktadır.

Geliri giderinden az akademisyenlerin ruminatif düşünce oranları daha yüksek bulunmuştur. Çalışılan iş karşılığı elde edilen gelir her birey içinönemli sosyal ve ekonomik bir unsurdur. Bu nedenle düşük gelir düzeyi veya finansal problemler bireylerde kaygıyı ve olumsuz düşüncelerin artışında etkilidir (Şenturan ve Mankan, 2009).

Yapılan bu araştırmada uzman ünvanlı akademisyenlerin ruminatif düşünce oranları Profesör Doktor, Doçent Doktor,Yardımcı Doçent Doktor ve Doktor unvanlı akademisyenlere oranla daha yüksek bulunmuştur. Uzman ünvanlı akademisyenler ilerleme ve yükselme arzuları nedeniyle iş ile ilgili görevleri, problemleri işten sonra düşünmeye devam edebilmektedirler(Flett, Nepon, Hewitt, 2016) .

Araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olarak çalışan akademisyenlerin ruminatif düşünce puanları öğretim üyesi olarak çalışanlara göre yüksek bulunmuştur. Bulunan bu sonuç söz konusu çalışmada uzman ünvanlı akademisyenlerin ruminatif düşünce düzeylerinin yüksek bulunmasıyla ilişkilidir.Psikolojik olarak işten ayrılmadıkları ve işten sonra da üzerine düşünmeye devam etmeleri negatif düşünceleri tetikler ve herhangi bir zihinsel rahatlama gerçekleşemez (Vallerand ve Houlfort, 2003).

Bu çalışmada 10 yıl ve üzeri zamandır çalışan akademisyenlerin ruminatif düşünce sonuçları daha düşük bulunmuştur.Bu sonuç aynı iş yerinde uzun süre çalışanlarda mobbinge maruz kalma düzeylerinin düşük çıkması ile ilişkili olabilir. Aynı iş yerinde uzun süre çalışan birey, çalışma arkadaşlarına, işin içeriğıne ve çalışma ortamına alışmış olmaktan dolayı daha

az kaygı duyabilir. Bu nedenle yaşadığı negatif duruma karşı olumsuz düşünceleri yoğun olarak yaşamayabilir.

Akademisyenlerin haftalık çalışma saatleri ile ruminatif düşünce oranlarına bakıldığında ise haftada 36 saat ve üzeri çalışanlarda yüksek olduğu saptanmıştır. Ruminasyon psikolojik bir düşünme sürecidir. Uzun çalışma saatleri olan bireylerin duygusal tükenme yaşama riski daha fazladır (Ratelle, Vallerand, Mageau, Rousseau ve Provencher, 2004).

Bu çalışmada mobbinge maruz kalmanın ve ruminatif düşünce biçiminin olması somatizasyonu yordadığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre mobbinge maruz kalma ile somatizasyon ve ruminatif düşünce biçimi arasında pozitif yönde güçlü ilişki bulunmuştur. Akademisyenlerin, ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden aldıkları puanların, mobbing ölçeği ve somatizasyon puanları arasında aracı rolünün olmadığı görülmüştür. Ancak mobbinge maruz kalmanın ve ruminatif düşüncenin varlığının somatizasyonu yordadığı bulunmuştur. Alan yazında mobbinge maruz kalma, ruminatif düşünce ve somatizasyon belirtilerini bir arada inceleyen çalışma olmamasına karşın; mobbing ile somatik belirtiler arasında pozitif ilişki olduğunu belirten çalışmalar mevcuttur (Leymann, 1996; Tınaz, 2006).

6.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobbing günümüzde her sektörde ve her iş yerinde görülmektedir. Ancak çalışanların çoğu mobbing kavramı ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığından yaşadığı süreci anlamlandıramayabilir. Mobbingin yaşanma sıklığı ve süresi, bireylerde mental, bedensel ve sosyal olarak tükenmişliğe neden olabilir. Mobbing sadece bireyin kendisine değil, ailesine, arkadaşlarına, eş ve çocuklarına da olumsuz etki eder.

Mobbingin yarattığı stres sonucu birey, fiziksel ve psikolojik hastalık semptomları gösterebilir. Sistematik şekilde mobbinge maruz kalan birey durumu sürekli yaşadığı için, konu ile ilgili tekrar eden olumsuz düşünceler geliştirebilir.

Örgütlerde mobbinge yönelik bilgilendirme seminerlerinin hayata geçirilmesi gerekmektedir. İş yerlerinde mobbingin tanımının, mücadele yollarının, yasal haklarla ilgili eğitimler düzenlenmelidir. Ruhsal ve bedensel olarak sağlıklı olmayan birey işinde verimli olamadığından psikolojik yıldırmaya karşı önceden alınacak önlemler hem bireyin psikolojik ve ruhsal sağlığını korur, hem de örgüt içinde sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayabilir. Mobbing mağduru bireylerin problemlerini paylaşıp danışmanlık alabileceği kişi ve kurumların varlığı hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir.

Bu nedenle mobbingin yarattığı negatif sonuçlarla mücadelede klinik psikologlar ve alanlarında konu ile ilgili uzman endüstri-iş psikologları, insan kaynakları uzmanlarına önemli görev düşmektedir. Eklektik çalışmalarla bu alanda daha fazla bilgi edinip, mobbinge dikkat çekilmesi konu ile ilgili farkındalık yaratmakta etkili olacaktır.

Psikosomatik hastalıklar bireyde sosyal ve kişisel arası problemlere, performans kaybına bağlı olarak ekonomik zararlara neden olmaktadır. Bireylere sağlıklarını nasıl korumaları gerektiği ile ilgili eğitici programlar oluşturulmalıdır. Ayrıca sağlıklı yaşam becerilerini geliştirici destekleyici programlara yönlendirilmelidir.

Ruminatif düşünceye yatkın bireylerin daima kendi sorunlarına odaklanları çözüm yolu bulmalarına engel olmaktadır. Bu nedenle önleyici ve koruyucu ruh sağlığı hizmetlerinden destek almaları, özellikle problem çözme yeteneklerini geliştirecek eğitim programları, bireysel veya grup psikoterapiler ruminatif düşünceyle mücadele etmede önemli rol oynamaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar, A.B. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 37(2).
- Aktop, N.G. (2006). Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, *Anadolu Üniversitesi*, Eskişehir.
- Ali,S.A.Z, Saleem,T., Khan,R. M.&Munawar,H. (2016).Job Stress And Poor Mental Health as a predictor of somatization among workers.*International Journal of Scientific & Engineering Research*, Volume 7, Issue 8.1709-1712.
- Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Hogan, E., Whitehouse, W. G., Rose, D. T., Robinson, M. S., Kim, R. S. & Lapkin, J. B. (2000). The Temple- Wisconsin Cognitive Vulnerability to Depression Project: Lifetime History of Axis I Psychopathology in Individuals at High and Low Cognitive Risk for Depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 109 (3), 403-418.
- Alloy, L. & Riskind, J. (2006). *Cognitive Vulnerability to Emotional Disorders*, New York : Routledge.
- Arkonaç, O.(1999). *Açıklamalı Psikiyatri Sözlüğü*, İstanbul: Nobel Tıp Kitapevleri.
- Arpacıoğlu, G. (2007). “Mobbing (İş yerinde Psikolojik Taciz)” HRDergi Konferansı Notları, 24 Ocak, Ceylan Intercontinental Hotel, İstanbul.
- Babacan,S.S. (2003). Hastalıkta Ruh ve Beden Etkileşimi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 11(2), Ekim, 519-524.

- Bahçe, Ç. (2007). Mobbing Olusumunda Örgüt İkliminin Rolü: Bir Örnek Uygulama, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi*, Ankara.
- Baştürk, M. (2003). Psikopatoloji ve Ego Savunma Mekanizmaları, Erciyes Üniversitesi, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı Ders Notları.
- Baykal, A.N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Biçer, D. Bez ve Y., Yöney, T.H. (2009). Stres, iş stresi ve sağlık ile etkileşimi. *Türkiye'de Psikiyatri*; 11: 126-132.
- Bilgel, N., Aytac, S. ve Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish White-Collar Workers. *Occupational Medicine*, 56,226-231.
- Birol, S.Ş., Temel, V. ve Aydın, E. (2017). Kadınların Boşanma Sonrası Yaşamlarının Psiko-Sosyal Açıdan İncelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (32): 47-54.
- Brinker, J.K. & Dozois, J.A. (2009). Ruminative Thought Style and Depressed Mood. *Journal of Clinical Psychology*.: 65(1);1-19.
- Butler, L. D. & Nolen-Hoeksema, S. (1994). Gender differences in responses to depressed mood in a college sample. *Sex Roles*, 30(5-6), 331-346.
- Cann, A. Calhoun, L.G., Tedeschi, R.G., Triplett, K.N., Vishnevsky, T. & Lindstrom, C.M. (2011). Assessing posttraumatic cognitive processes: the Event Related Rumination Inventory. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 24(2), 137–156.
- Cayvarlı, P. E. (2013). Akademisyenlerin üniversitelerdeki psikolojik yıldırmaya ilişkin algılarının incelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, İzmir.
- Cemaloglu, N. (2007). The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis of various variables. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 789-802.

- Clark, D. A. & Rhyno, S. (2005). Unwanted Intrusive Thoughts in Nonclinical Individuals: Implications for Clinical Disorders. In D. A. Clark (Ed.), *Intrusive thoughts in clinical disorders: Theory, research, and treatment* (pp. 1-29). New York, NY, US: Guilford Press.
- Conway, M., Csank, P.A., Holm, S.L., & Blake, C.K. (2000). On assessing individual differences in ruminationon Sadness, *Journal of Personality Assessment*, 75 (3); 404-425.
- Corwyn, R. F., & Bradley, R. H. (1999). Determinants of paternal and maternal investment in children. *Infant Mental Health Journal*, 20 (3), 238-256
- Cüceloglu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*, İstanbul: Remzi Kitapevi. (9.basım).
- Çakır, B. (2006). İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Cassitto, M. G. (2003). Raising awareness of Psychological Harassment at Work. Albany, NY, USA: *World Health Organization*.
- Çay, H. (2008). İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi*, İstanbul.
- Çetin, C. ve Bağcı, K.N. (2016). Mobbing ve Sonuçlarından Biri: Psikosomatik Belirtiler. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (2), 29-49.
- Çevik, A. ve Ünal, S. (1989). Sindirim Sistemi Psikosomatik Hastalıkları, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Anabilim Dalı, *Türkiye Klinikleri*, Cilt:9, Sayı:1.
- Çukur, C. (2009). Türk hukuku ve karşılaştırmalı hukukta iş yerinde psikolojik taciz (mobbing).Uzmanlık Tezi, TBMM.

- Çuhadaroğlu, F. & World Health Organization. (1993). ICD-10 Ruhsal ve davranışsal bozukluklar sınıflandırılması: Klinik tanımlamalar ve tanı kılavuzları. Ankara: Türkiye Sinir ve Ruh Sağlığı Derneği.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çögenli, Z. (2010). Üniversitelerde psikolojik şiddet (mobbing) maruziyeti ve akademik personel üzerine bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Atatürk Üniversitesi*, Erzurum.
- Davenport, N., Swartz, R.D. & Eliot, G.P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Di Martino, V. & Hoel, H., Cooper, C.L. (2003). Preventing Violence and Harrassment in the Workplace (Report). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Ireland. ISBN 92-897-0211-7
- Einarsen, S. (2000). Harrasment and Bullying At Work: A Review Of The Scandanivian Approach, *Agression and Violent Behavior*, 5(4):379-401.
- Elvira, K., Pavo, F., Muzinic, L., Matek, M. & Vandracek, S. (2003). “Mobbing”, *Rid Sigur*, 7:1-20.
- Flett, G., Nepon, T. & Hewitt P. (2016). Perfectionism, Worry, and Rumination in Health and Mental Health: A Review and a Conceptual Framework for a Cognitive Theory of Perfectionism. In: Sirois F., Molnar D. (eds) *Perfectionism, Health, and Well-Being*. Springer, Cham
- Ford, C.V. (1986). The somatizing disorders, *Psychosomatics*, 25(5):327-337
- Fritz, H.L. (1999). Rumination and adjustment to a first coronary event. *Psychosomatic Medicine* 61: 105.

- Greenberg, J. (2006). Losing Sleep Over Organizational Injustice: Attenuating Insomniac Reactions to Underpayment Inequity With Supervisory Training in Interactional Justice, *Journal of Applied Psychology*, 91 (1): 58-69.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İş yerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Henderson, S. (1999). Somatization in the Elderly. In: Ono Y., Janca A., Asai M., Sartorius N. (eds) *Somatoform Disorders. Keio University Symposia for Life Science and Medicine*, vol 3. Tokyo: Springer.
- Holsen, I., Kraft, P. & Vitterso, J. (2000). Stability in depressed mood in adolescence results from a six-year longitudinal panel study, *Journal of Youth and Adolescence*, 29(1), 61-78
- Işık, E. (1996). *Nevrozlar*. Ankara: Başkent Matbaası, ss:285-297
- İkiz, T.T. (2005). Önsöz, Yansıtma: Psikopatoloji ve Projektif Testler Dergisi, *Psikosomatik*, 2 (3-4):7-8
- Jose, P. & Brown, I. (2008). When does the gender difference in rumination begin? Gender and age differences in the use of rumination by adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 37(2), 180-192.
- Joukamaa, M. (2005). Alexithymia Across the Life Span, Personality and Behavioural Disorders, *European Psychiatry*, 186-206.
- Kaplan, I.H. & Sadock, B.J. (1989). *Comprehensive Textbook of Psychiatry*, 5 (1), pp: 1009-1012.
- Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2006). Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma: KKTC'deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4): 145-176.

- Karatepe, H. T. (2010). Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Uzmanlık tezi. Sağlık Bakanlığı İstanbul Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul.
- Karlı, E. (2008). Kisilerarası Tarz, Kendilik Algısı, Öfke ve Psikosomatik Bozukluklar, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Ankara Üniversitesi*, Ankara.
- Kashdan, T. B. & Roberts, J. E. (2007). Social Anxiety, Depressive Symptoms, and Post-Event Rumination: Affective Consequences and Social Contextual Influences. *Journal of Anxiety Disorders*, 21, 284-301.
- Katon, W. Egan & K., Miller, D.(1985). Chronic Pain: Lifetime Psychiatric Diagnoses and Family History.*Am J Psychiatry*, 142:1156 – 1160.
- Kelly, D. (2006). Workplace bullying, women and work choices. Proceedings of Our Work Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations, Brisbane.<http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1024&context=artspapers>. Erişim Tarihi: 17 Nisan 2018
- Kesebir, S.(2004). Depresyon ve Somatizasyon. *Klinik psikiyatri*, 1. 14-19.
- Kılış, İ. ve Yıldız, S. (2010). Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:1 Sayı:1, s.77-78.
- Kırel, Ç. (2008). Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi.*T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları*, No. 1806, Eskişehir.
- Kirmayer, L.J.(1984). Culture, affect and somatisation. *Trans Psychiatr Res*, 21:159-188.
- Kirmayer, L.J. & Robbins, J.M. (1991). *Introduction: Concepts of Somatization. Current Concepts of Somatization*, P. 1-19. Washington: American Psychiatric Press.
- Koptagel-İlal, G. (2000). *Psikosomatik: Psikonevroz Psikosomatik Psikoterapi*, Ankara: AB Ofset.
- Korkut, F. (2002). “Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri”.*Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 23:177-184

- Kök, S. B. (2006). “İş yaşamında psiko- şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri”. Atatürk Üniversitesi 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 433- 448.
- Leahy, R. L. (2002). A model of emotional schemas. *Cognitive and Behavioral Practice*, 9, 177-190.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):165-184.
- Lipowski, Z.T. (1988). Somatization: the concept and its clinical application. *Am J Psychiatry*; 145:1358-68.
- Lipowski, Z.J. (1990). Somatization and Depression. *Psychosomatics*, 31:13-21.
- Martin, L.L. ve Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. In: R. S. Wyer (ed.), *Advances in Social Cognition*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, Vol. 9, p. 1–47.
- Martin, L. L., Shrira, I. & Startup, H. M. (2004). Rumination as a Function of Goal Progress, Stop Rules, and Cerebral Lateralization. In C. Papageorgio and A. Wells (Eds). *Depressive Rumination Nature, Theory and Treatment*. (pp.153-175). West Sussex: John Wiley and sons Ltd.
- Mikkelsen, E.G. ve Einarsen, S.(2002). Basic Assumptions and Symptoms of Post-Traumatic Stress Among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11:1, 87-111.
- Minibaş, J. ve Idig, M. (2009). *Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kâbus*. Ankara: Nobel Yayın.
- Montigny, F., & Lacharité, C. (2005). Perceived parental efficacy: Concept analysis, nursing theory and concept development or analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 49 (4), 387-396.
- Nolen-Hoeksema, S. (1991). Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 100; 569–582.

Nolen-Hoeksema, S. (2004). The Response Styles Theory: In C, Papageorgio ve A. Wells. *Depressive Rumination Nature, Theory and Treatment*. West Sussex: John Wiley and sons Ltd.<https://doi.org/10.1002/9780470713853.ch6>

Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B.E. & Lyubomirsky, S.(2008). Rethinking rumination. *Perspectives on Psychological Sciences*, 3: 400–424.

Online Etymology Dictionary. <https://www.etymonline.com/word/ruminate> .Erişim: 21 Mayıs 2018.

Özenli, Y., Yoldaşcan, E., Topal, K. Ve Özçürümez, G. (2009). Türkiye’de bir eğitim fakültesinde somatizasyon bozukluğu yaygınlığı ve ilişkili risk etkenlerinin araştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (Suppl 2): 131-136.

Özgener, ř. (2004). *İş Ahlakının Temelleri Yönetmel Bir Yaklaşım*. İstanbul: Nobel Yayınları.

Özler, E.D. ve Mercan, N. (2010). *Yönetmel ve Örgütsel Açıdan Psikolojik Terör*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Özsoy, İ. (2012). The Mobbing And Its Relationship With Demographic Characteristics, Personality Characteristics And Psychological Disorders Among Employees Who Work At High Schools In Northern Cyprus. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi, KKTC.

Öztürk, O.(2004). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. . Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 10. Baskı, 91-216,

Özyer, K. ve Orhan, U. (2012).Akademisyenlerde Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*; 12(4):511-518.

Papageorgiou, C. (2001). Positive Beliefs about Depressive Rumination: Development and Preliminary Validation of a Self-Report Scale. *Behavior Therapy*, 32, 13-26.

- Papageiorgio, C. & Wells, A. (2004). Nature, Functions and Beliefs about Depressive Rumination. In C, Papageiorgio ve A. Wells. *Depressive Rumination Nature, Theory and Treatment*. West Sussex: John Wiley and sons Ltd.
- Peker, D.S. (2008). Bedensel Belirtilerin Klinik Degerlendiriminde Önemli Bir Ayrıntı: Psikobiyolojik ve Psikososyal Faktörler, *Türk Aile Hekimligi Dergisi*, 12(1): 31-38.
- Per, F. (1994). From hysteria to somatization: A historical perspective, *Nordic Journal of Psychiatry*, 50:5, 353-363.
- Sağduyu, A. (1994). “Somatizasyon Nedir?”. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 5: (4), 257-264.
- Salin, D. (2001). "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strestegies For Measuring Bullying", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Cilt; 10, Sayı; 4, ss. 425–441.
- Salin, D. (2003). Workplace Bullying Among Business Professionals, Prevelance, Organizational Antecedents and Gender Differences. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Finlandiya: Helsingfors.
- Samurçay, N. (1965). Psikosomatik Hekimlik ve Psikanaliz. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Cografya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 3: 271-280.
- Shallcross, L. (2003). “The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in the Public Sector”, *Workplace Mobbing Conference*, Brisbane. Erişim tarihi: 19 Nisan 2018
- Siegle, G.J., Moore, P.M. & Thase, M.E. (2004). Rumination: One Construct, Many Features in Healthy Individuals, Depressed Individuals, and Individuals with Lupus. *Cognitive Therapy and Research*, 28(5), 645-668.
- Spector, P., Coulter, M.L., Stockwell, H.G. & Matz, M.W. (2007). Percieved Violence Climate. *Work and Stress*, 21:2, 117-130.

- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J. & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129, 216-269.
- Smith, J. M. and Alloy, L. B. (2009). A roadmap to rumination: a review of the definition, assessment, and conceptualization of this multifaceted construct. *Clin. Psychol. Rev.* 29, 116–128.
- Softa, K.H, Bukecik, E., Çolak, A. ve Göçer, D. (2016). Akademisyenlerin Mobbing Durumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(1):34-27.
- Şenturan, Ş. ve Mankan, E. (2009). Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerindeki Etkisi. *Bilişim Sosyal Bilimler Dergisi*. 50, 153- 168.
- Tabur, Ö. (2015). Hiyerarşik Örgüt Kültürüne Dayalı Mobbing Ve Türlerinin İncelenmesi: KKTC Kamu Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Yakın Doğu Üniversitesi*, KKTC.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Selçuk Üniversitesi*, Konya.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*. 4:13-28.
- Tınaz, P. (2008). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tigrel, E. Y. ve Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1 (2), 91-9.
- Treynor, W., Gonzalez, R., & Nolen-Hoeksema, S. (2003). Rumination reconsidered: A psychometric analysis. *Cognitive Therapy & Research*, 27(3), 247–259.
- Tuğcu, H. (1987). Psikosomatik Hastalarda Psikolojik İhtiyaç Örüntüsünün İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Hacettepe Üniversitesi*, Ankara.

- Tutar, H. (2004a). *İşyerinde Psikolojik Sıddet*. Ankara: Platin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2004b). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2 s.112.
- Tutar, H. (2007). *İşyerinde Psikolojik Sıddet (Mobbing) Türleri*. <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/turler.htm>, (06 Nisan 2018).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2011). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi.
- Rachman, S.J.(1971). Obsessional ruminations. *Behaviour Research and Therapy*. 9: 225-238.
- Randall, P. (2001). *Bullying in adulthood: assessing the bullies and their victims*. Hove, England & New York: BrunnerRoutledge & Taylor & Francis.
- Ratelle, C.F., Vallerand, R.J., Mageau, G.A., Rousseau, F.L.& Provencher, P. (2004). When passion leads to problematic outcomes: A look at gambling. *Journal of Gambling Studies*, 20, 105–119.
- Rippere, V. (1977). “What’s the thing to do when you’re feeling depressed?”: A pilot study. *BehaviorResearch and Therapy*; 15: 185–191.
- Vartia, M. (1993). The consequences of psychological harassment (mobbing) at work. Paper presented at the III European Congress of Psychology, July 4–9, p 139, Book of abstracts, Tampere.
- Vallerand, R.J. and Houlfort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. *Social issues in management: Vol. 3. Emerging perspectives of values in organizations* (pp. 175–204).
- Wang, M., Liao, H., Zhan, Y., & Shi, J. 2011. Daily customer mistreatment and employee sabotage against customers: Examining emotion and resource perspectives. *Academy of Management Journal*, 54: 312–334.

- Wells, A. and Matthews, G. (1996). Modelling cognition in emotional disorders: The SREF model. *Behaviour Research and Therapy*, 34; 881–888.
- Wichstrom, L. (1999). The emergence of gender differences in depressed mood during adolescence: The role of intensified gender socialization. *Developmental Psychology*, 35(1), 232-245.
- Yalom, I. (2001). *Varoluşçu Psikoterapi*. İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Yaman, E. (2007). Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanının maruz kaldığı informal cezalar: Nitel bir araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, *Marmara Üniversitesi*, İstanbul.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet –Mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yaman, E.(2010). *Psikoşiddete (Mobbinge) Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: TheoryPractice*10 (1).S: 547-578.
- Yıldırım, A. and Yıldırım, 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, İ. (1997). Algılanan sosyal destek ölçeğinin geliştirilmesi güvenilirliği ve geçerliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13: 81-87.
- Yılmaz, A., Özler, D.E. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Arastırma, *Dumlupınar Üniversitesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26):334-357.
- Yüksel, Ö. (2013). Kadınlarda Evlilik Uyumu ve Psikolojik Belirtiler Arasındaki İlişki: Stresle Baş Etme Biçimleri ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Tutumlarının Aracı Rollerini.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Hacettepe Üniversitesi, Ankara*.

Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):261-276.

EKLER

Ek 1. Özgeçmiş

Ek 2. İntihal Raporu

Ek 3. Etik Kurulu Onayı

Ek 4. Kişisel Bilgi Formu

Ek 5. Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği

Ek 6. İş Yeri Zorbalığı (Mobbing) Ölçeği

Ek 7. Somatizasyon

Ek 8. Aydınlatılmış Onam

Ek 9. Bilgilendirme Formu

Ek 1.Özgeçmiş

Bade Yaya 30.09.1987 tarihinde İstanbul'da doğdu. İlkokulu Özel Marmara İlkokulunda 1993-1998 yıllarında okudu. Ortaokulu 1998-2001 yılları arasında Özel Marmara Ortaokulunda bitirdikten sonra, liseyi 2001-2004 yılları arasında Özel Marmara Koleji'nde okudu. 2004 yılında Maltepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümüne başladı ve 2008 yılında mezun oldu. 2008-2010 yılları arasında Hacıoğlu Şirketler Grubunda İşletme Müdürü olarak görev yaptı. 2011 yılında Yakın Doğu Üniversitesi Fen Ebebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü'ne başladı ve bölümden 2016 yılında mezun oldu. Mezun olduğu yıl, Eylül döneminde Yakın Doğu Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans programına başladı.

Ek 2. İntihal Raporu

Akademisyenlerde Mobbing Ve Psikosomatik Belirtilerin İlişkisinde Ruminatif Düşünce Biçiminin Aracı Rolünün İncelenmesi- Bade Yaya

ORIJINALLIK RAPORU

% 12	% 11	% 7	%
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 7
2	www.turkpsikolojidergisi.com İnternet Kaynağı	% 2
3	library.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
4	openaccess.inonu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
5	www.phdernegi.org İnternet Kaynağı	<% 1
6	fedu.metu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
7	dspace.adiyaman.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
8	www.scribd.com İnternet Kaynağı	<% 1

Ek 3. Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu İzni



BİLİMSEL ARAşTIRMALAR ETİK KURULU

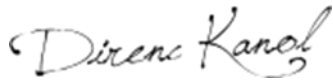
17.04.2018

Sayın Bade Yaya

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/SB/2018/111 proje numaralı ve **“Akademisyenlerde Mobbing ve Psikosomatik Belirtilerin İlişkisinde Ruminatif Düşünce Biçiminin Aracı Rolü”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

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.

Ek 4. Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz: ()1. Kadın ()2. Erkek

2.Yaşınız :

3. Uyruk ()1.KKTC ()2.TC ()3.KKTC/TC ()4. Diğer:

4.Medeni Durum : ()1.Evli ()2.Bekar ()3.Boşanmış()4.Ayrı yaşıyor

5.Çocuk Sayısı : ()1.Yok ()2.Var, varsa kaç tane (.....)

6.Akademik ünvan :.....

7.Gelir durumu:()1. Gelir giderden az ()2. Gelir gidere denk ()3.Gelir giderden fazla

8.Bu iş yerindeki göreviniz:.....

9.Bu görevde toplam çalışma süreniz: (yıl)

10.Haftalık çalışma saatiniz :.....(saat)

11.Psikiyatrik tanısı : ()1.Yok()2.Var, varsa nedir (.....)3.Tedavi nedir.....

12.Psikiyatrik ilaç kullanımı : ()1.Yok ()2.Var,varsa nedir(.....)

13.Herhangi bir fiziksel hastalık : ()1.Yok()2.Var,varsa nedir (.....) 3.Tedavi nedir.....

13.Sigara kullanımı : ()1.Yok ()2.Var

14.Alkol kullanımı : ()1.Yok ()2.Var

Ek 5.Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği

Aşağıdaki her bir madde için, ifadelerin sizi ne kadar tarif ettiğini cümlelerin başındaki boşluğa yazınız.

1 2 3 4 5 6 7

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

	1	2	3	4	5	6	7
1.Zihnimin sürekli bazı şeyleri tekrar tekrar gözden geçirdiğini fark ederim.	0	0	0	0	0	0	0
2.Bir sorunum olduğunda bu durum uzun süre zihnimi kemirir.	0	0	0	0	0	0	0
3.Gün boyu bazı düşüncelerin tekrar tekrar zihnime üşüştüğünü fark ederim.	0	0	0	0	0	0	0
4.Bazı şeyleri sürekli düşünmekten kendimi alamam.	0	0	0	0	0	0	0
5.Birileriyle karşılaşma öncesinde olabilecek bütün senaryoları ve konuşmaları zihnimde canlandırırım.	0	0	0	0	0	0	0
6.Önceden yaşadığım hoşuma giden olayları hayalimde tekrar canlandırmaya yatkınım.	0	0	0	0	0	0	0
7.Kendimi, gün içerisinde “Keşke yapsaydım” dediğim şeyleri hayal ederken bulurum.	0	0	0	0	0	0	0
8.Kötü geçtiğini düşündüğüm bir görüşme sonrasında, “keşke şöyle davransaydım” dediğim farklı senaryolar hayal ederim.	0	0	0	0	0	0	0
9.Karmaşık bir problemi çözmeye çalışırken çözüme ulaşmak yerine problemin başına döndüğümü fark ederim.	0	0	0	0	0	0	0
10.Yaklaşan önemli bir olay varsa, bu durumu o kadar çok düşünürüm ki sonunda sinirli ve mutsuz bir hale gelirim.	0	0	0	0	0	0	0
11.İstenmeyen düşünceleri zihnimden bir türlü atamam.	0	0	0	0	0	0	0

12.Bir problem hakkında saatlerce düşünsem de sorunu açıkça anlamak için biraz daha zamana ihtiyaç duyarım.	0	0	0	0	0	0	0
13.Hakkında ne kadar düşünürsem düşüneyim, bazı sorunlarla ilgili net bir çözüme ulaşmam benim için çok zordur.	0	0	0	0	0	0	0
14.Bazen bir şeyler hakkında saatlerce oturup düşündüğüm olur.	0	0	0	0	0	0	0
15.Bir meseleyi çözmeye çalışırken, zihnimde farklı noktalara dağılan uzun bir tartışma yaşar gibi olurum.	0	0	0	0	0	0	0
16.Oturup geçmişteki güzel olayları hatırlamak hoşuma gider.	0	0	0	0	0	0	0
17.Heyecan verici bir olayı beklerken, bu olay ile alakalı düşünceler, o anda yaptığım işi engeller.	0	0	0	0	0	0	0
18.Bazen, bir konuşma sırasında bile, alâkasız düşüncelerin zihnime hücum ettiği olur.	0	0	0	0	0	0	0
19.Yakın zamanda önemli bir görüşme yapacaksam, zihnimde sürekli olarak bunu tekrar etme eğilimim vardır.	0	0	0	0	0	0	0
20.Önemli bir olay yaklaşıyorsa bununla ilgili düşünmekten kendimi alamam.	0	0	0	0	0	0	0

Ek 6. İş Yeri Zorbalığı (Mobbing) Ölçeği

Lütfen her maddede tanımlanan davranışa son 6 (altı) ay içinde ne sıklıkta hedef olduğunuzu belirtiniz.

	Hiçbir Zaman	Ara Sıra	Her ay	Her hafta	Her gün
1.Performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklanması	0	0	0	0	0
2.Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi	0	0	0	0	0
3.Yeteneğinizin çok altında kalan işler verilmesi	0	0	0	0	0
4.Mantıksız, anlamsız, imkansız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle sizden istenmesi	0	0	0	0	0
5. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	0	0	0	0	0
6.Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi	0	0	0	0	0
7.Yaptığınız hataların tekrar tekrar hatırlatılması	0	0	0	0	0
8.İşinizle ilgili olarak aşağılanmanız ya da sizinle alay edilmesi	0	0	0	0	0
9.Hakkınızda dedikodu yapılması	0	0	0	0	0
10.Hakkınızda aşağılayıcı ve çirkin sözler söylenmesi	0	0	0	0	0
11.Diğer insanların sizi yok saymaları veya dışlamaları	0	0	0	0	0
12.Diğer insanların işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunmaları	0	0	0	0	0
13.Tehdit edici davranışlar yoluyla korkutulmanız	0	0	0	0	0
14.Yaptığınız işlerin ve çabanızın ısrarla eleştirilmesi	0	0	0	0	0
15.Yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinmeniz ya da düşmanca tavırlarla karşılaşmanız	0	0	0	0	0
16.Yaptığınız önemli işlerin elinizden alınarak size önemsiz sıkıcı işlerin verilmesi	0	0	0	0	0
17.Hakkınızda doğru olmayan iddiaların ortaya atılması	0	0	0	0	0
18.Aşırı düzeyde alaya maruz kalmanız	0	0	0	0	0
19.Bağırılma ya da sizin kabahatiniz olmayan konularda öfkenin hedefi olmanız	0	0	0	0	0
20.Hakkettiğiniz bir şeyi istememeniz veya talep etmemeniz için size baskı yapılması	0	0	0	0	0
21.Eşek şakalarına maruz kalmanız	0	0	0	0	0
22.Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama	0	0	0	0	0

Ek 7. Somatizasyon

Soruları cevaplarken önce her bir maddeyi (ifadeyi) dikkatlice okuyunuz. Daha sonra o maddede belirtilen durumu bugün de dahil SON BİR AY içinde yaşıyıp yaşamadığınıza karar veriniz . Eğer yaşadıysanız hangi sıklıkta yaşadığınızı ifadenin karşısındaki karelerden size uyanının içine çarpı(X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç	Çok Az	Orta	Derecede Oldukça	Fazla	İleri Derecede
1.Baş ağrısı	0	0	0	0	0	0
2.Baygınlık ya da baş dönmesi	0	0	0	0	0	0
3.Göğüs ya da kalp çevresinde ağrılar	0	0	0	0	0	0
4.Belinizin alt kısmında ağrılar	0	0	0	0	0	0
5.Bulantı ya da mide de rahatsızlık	0	0	0	0	0	0
6.Adale (kas) ağrıları	0	0	0	0	0	0
7.Nefes almada güçlük	0	0	0	0	0	0
8.Sıcak ve soğuk basmalar	0	0	0	0	0	0
9.Bedeninizin bazı kısımlarında uyuşma, karıncalanma	0	0	0	0	0	0
10.Boğazınıza bir yumru tıkanması	0	0	0	0	0	0
11.Bedeninizin çeşitli kısımlarında zayıflık hissi	0	0	0	0	0	0
12.Kol ve bacaklarda ağırlık hissi	0	0	0	0	0	0

Ek 8.Aydınlatılmış Onam

Bu çalışma, Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programı tarafından gerçekleştirilen bir çalışmadır.

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing sonucunda vermiş oldukları psikosomatik belirtilerin incelenmesi ve ruminasyon ile ilişkisini saptamaktır.

Anket tamamen bilimsel amaçlarla düzenlenmiştir. Anket formunda kimlik bilgileriniz yer almayacaktır. Size ait bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmadan elde edilen veriler yalnızca istatistik veri olarak kullanılacaktır. Yanıtlarınızı içten ve doğru olarak vermeniz bu anket sonuçlarının toplum için yararlı bir bilgi olarak kullanılmasını sağlayacaktır.

Yardıminız için çok teşekkür ederim.

Psikolog,

Bade Yaya.

Yukardaki bilgileri ayrıntılı biçimde tümünü okudum ve anketin uygulanmasını onayladım.

İsim:

İmza:

Ek 9.Bilgilendirme Formu

Akademisyenlerde Mobbing ve Psikosomatik Belirtilerin İlişkisinde Ruminatif Düşünce Biçiminin Aracı Rolünün İncelenmesi

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing sonucunda vermiş oldukları psikosomatik belirtilerin incelenmesi ve ruminasyon ile ilişkisini saptamaktır.

Bu çalışmada size bir demografik bilgi formu ve bir dizi ölçek sunduk. Demografik bilgi formu sizin yaş cinsiyet gibi demografik özellikleriniz hakkındaki soruları içermektedir. Ölçekler ise mobbing sorununun, somatizasyon ve ruminasyon ile ilişkilerini ölçmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, ölçeklerde ve görüşmelerde verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli kalacaktır. Eğer çalışmayla ilgili herhangi bir şikayet, görüş veya sorunuz varsa bu çalışmanın araştırmacısı olan Psk. Bade Yaya ile iletişime geçmekten lütfen çekinmeyiniz (badeyaya@hotmail.com).

Eğer bu çalışmaya katılmak sizde belirli düzeyde stres yaratmışsa ve bir danışmanla konuşmak istiyorsanız, ülkemizde ücretsiz hizmet veren devlet hastaneleri ve poliklinikler bulunmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarıyla ilgileniyorsanız, Haziran 2018 tarihinden itibaren araştırmacıyla iletişime geçebilirsiniz.

Katıldığınız için tekrar teşekkür ederim.

Psikolog, Bade Yaya

Psikoloji Bölümü, Yakın Doğu Üniversitesi,

Lefkoşa.