



Received / Makale Geliş Tarihi 18.12.2023
Published / Yayınlanma Tarihi 29.02.2024
Volume (Issue) Cilt (Sayı) 8 (39)
pp / ss 374-397

Research Article / Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.10775662
Mail: editor@pejoss.com

Prof. Dr. Salih Güney

<https://orcid.org/0000-0002-7565-5541>

İstanbul Aydın Üniversitesi, İİBF İşletme Bölüm Başkanı, İstanbul / TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/00qsyw664>

Burcu Erdoğan

<https://orcid.org/0009-0001-6325-0061>

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İstanbul / TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/00qsyw664>

İşletmelerde Mobbingin Çalışanların İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerine Etkisi: Buna Yönelik Bir Araştırma¹

The Effect Of Mobbing In Businesses On Employees' Work Motivation And Creative Personality Characteristics: A Research On This

ÖZET

Amaç: İşletme içinde meydana gelen mobbing diğer adıyla psikolojik taciz gibi, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını ciddi düzeyde etkileyebilecek olumsuz davranışların meydana gelmesi işletmenin hedeflerini de olumsuz etkileyebilmektedir. Bu tür davranışların işletme içerisinde ortaya çıkmasının işletmedeki çalışanların iş motivasyonlarını ve yaratıcı kişilik özelliklerini etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın amacı işletmelerde mobbingin çalışanların iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerindeki etkisini incelemektir.

Yöntem: Avrupa Yakası'nda kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerdeki 311 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Demografik bilgi formu, işyerinde psikolojik taciz ölçeği, iş motivasyonu ölçeği ve yaratıcı kişilik ölçeği kullanılmış ve Google Forms aracılığıyla veriler toplanmıştır. Tüm Veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiştir. Sürekli verilerin gösterimi (ortalama, standart sapma) ile verilmiştir. Verilerin normal dağılıma uyumu çarpıklık basıklık katsayısı ile sınanmıştır. Ortalamaları karşılaştırmak için T test ve ANOVA, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkinin incelenmesinde Regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Regresyon katsayıları t istatistiği ile sınanmış olup psikolojik taciz ($p < 0.001$) iş motivasyonunu açıklayan regresyon denkleminde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Psikolojik taciz puanındaki bir birimlik artış iş motivasyonunda 0,749 kat düşüşe neden olmaktadır. Psikolojik taciz iş motivasyonu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir. Regresyon katsayıları t istatistiği ile sınanmış olup psikolojik taciz ($p < 0.001$) yaratıcı kişiliği açıklayan regresyon denkleminde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Psikolojik taciz puanındaki bir birimlik artış yaratıcı kişilik üzerinde 0,131 kat artışa neden olmaktadır. Psikolojik taciz yaratıcı kişilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir. Bunlarla beraber, psikolojik taciz, iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik ve alt boyutlarının demografik özelliklere göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Sonuç: İşletmelerde mobbingin çalışanların iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmasının iş motivasyonunu yüksek düzeyde azalttığı fakat yaratıcı kişilik özelliklerini düşük düzeyde artırdığı analizlerle tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik taciz, iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İş Motivasyonu, Yaratıcı Kişilik Özellikleri.

ABSTRACT

Aim: The occurrence of negative behaviors that can seriously affect the physical and psychological health of employees, such as mobbing, also known as psychological harassment, occurring within the business can also negatively affect the goals of the business. It is thought that the emergence of such behaviors within the business affects the work motivation and creative personality traits of the employees in the business. Therefore, the aim of the study is to examine the effect of mobbing in businesses on employees' work motivation and creative personality traits.

Method: 311 employees in businesses operating in the public and private sectors on the European Side constitute the sample of the research. Demographic information form, workplace psychological harassment scale, work motivation scale and creative personality scale were used and data were collected through Google Forms. All data were analyzed in the SPSS 22.0 package program. The representation of continuous data (mean, standard deviation) is given by. The compliance of the data with normal distribution was tested with the skewness and kurtosis

¹ Bu çalışma Salih GÜNEY ve danışmanlığında Burcu Erdoğan tarafından "İşletmelerde Mobbingin Çalışanların İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerine Etkisi: Buna Yönelik Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

coefficient. T-test and ANOVA were used to compare the means, and the Pearson Correlation test was used to examine the relationship between variables. Regression analysis was used to examine the effect between dependent and independent variables.

Findings: Regression coefficients were tested with t statistics and it was seen that psychological harassment ($p<0.001$) was statistically significant in the regression equation explaining work motivation. A one-unit increase in the psychological harassment score causes a 0.749-fold decrease in work motivation. Psychological harassment has a statistically significant effect on work motivation. Regression coefficients were tested with t statistics and it was seen that psychological harassment ($p<0.001$) was statistically significant in the regression equation explaining creative personality. A one-unit increase in the psychological harassment score causes a 0.131-fold increase in creative personality. Psychological harassment has a statistically significant effect on creative personality. In addition, it was determined that psychological harassment, work motivation and creative personality and their sub-dimensions differ according to demographic characteristics.

Conclusion: It has been observed that mobbing in businesses has an impact on employees' work motivation and creative personality traits. It has been determined through analysis that employees' exposure to mobbing behavior reduces work motivation at a high level, but increases their creative personality traits at a low level. At the same time, psychological harassment, work motivation and creative personality and its sub-dimensions differ according to demographic characteristics.

Keywords: Mobbing, Work Motivation, Creative Personality Traits.

1. GİRİŞ

Günümüz dünyası özellikle teknolojinin hızlı gelişimi ile beraber sürekli bir değişim ve dönüşüm halindedir. Değişim ve dönüşümün bu denli hızlı olması insanlarda değişen durumlara uyum sağlamaya yönelik bir çaba meydana getirmektedir. Fakat durum sadece bununla sınırlı kalmamaktadır. İşletmeler de tıpkı insanlar gibi değişime yönelik planlamalar yapmak mecburiyetindedir. Rekabet ortamının özellikle son yıllardaki değişimlerle beraber gün geçtikçe arttığı gerçeği, işletmelerin geleceğe yönelik planlamalarında üzerinde önemle durması gereken bir konudur. Aksi takdirde işletmeler, uzun vadede varlıklarını sürdürme konusunda sıkıntıya düşecektir. İşletmelerin rekabet yoğunluğu içinde varlıklarını sürdürebilmesi ve rekabet avantajı sağlayabilmesi ise hiç şüphesiz bünyesinde bulunan insan kaynağını en etkin ve verimli şekilde yönetilebilmesi ile mümkündür.

Rekabetin gün geçtikçe sertleşmesi sadece işletmeler arasındaki ilişkileri etkilemekle kalmayıp bir işletmenin iş ortamındaki ilişkilerini de büyük oranda etkilemektedir. İşletmedeki yöneticiler diğerlerine üstünlük kurarak mevcut konumlarını koruyabilmek için ya da aynı pozisyondaki çalışanlardan biri arzuladığı hedeflere ulaşabilmek için çalışma arkadaşlarına mobbing adı verilen davranışlar gösterebilmektedir. Bu davranışlar bazen grup halinde bir kişiye de yöneltilebilmektedir. Belirli bir süre bir kişiye yöneltilen olumsuz davranışlar yani mobbing, mağdur kişinin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını ciddi düzeyde kötüleştirir. Bununla beraber çalışanın düzenli olarak bu davranışlara maruz kalmasının iş motivasyonunu düşürmekte ve bu durumda işletmeyi rekabet ortamı içerisinde dezavantajlı duruma getirmektedir.

İşletmelerin, teknolojik gelişmelerle beraber değişen dünya düzeninde diğer işletmelere göre avantajlı konuma geçebilmesi için aynı zamanda yeniliklere açık olması gerekmektedir. Bunu sağlayabilmesinin en iyi yollarından biri ise, bünyesindeki insan kaynağının yaratıcılığını değerlendirebilmesidir. Yaratıcı kişilik özelliklerine sahip bireyler, geçmişten günümüze kadar diğerlerinden farklı bakış açılarına sahip olmalarından dolayı birçok yenilikleri meydana getirmiş kişilerdir. Bugün ki geldiğimiz gelişmişlik seviyesi yaratıcı kişilikler sayesinde. Bu nedenle, işletmeler yaratıcı kişilik özelliklerine sahip çalışanları iyi değerlendirdiği takdirde üstünlük elde edecektir. Fakat mobbing gibi işletme içi olumsuz davranışların yaratıcı kişilik özelliklerini baskılayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mobbing

Mobbing kavramı, İngilizce de "mob" kökünden gelmekte olup kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamlarını taşımaktadır. Mobbing kelime olarak ise topluca saldırma, sıkıntı verme ve çevresini kuşatma anlamlarına gelmektedir (Tetik, 2010: 82). Kavramın ilk kullanımına bakıldığında 1960'lara dayandığı görülür. Hayvan hareketlerini inceleyen Konrad Lorenz, mobbing kavramını ilk kez hayvanların kendinden büyük diğer hayvanların gözdağına karşılık gösterdikleri saldırıyı anlatmak için kullanmıştır. 1972 yılına gelindiğinde ise eğitim alanında çocukların birbiri ile olan ilişkilerini inceleyen İsveçli Doktor Peter Paul Heinemann bu kavramı, bir çocuğa karşı bir grup çocuğun gösterdiği olumsuz davranışları ifade etmek için kullanmıştır. Mobbing kavramının iş hayatında kullanılmaya başlanması ise 1980'li yıllarda psikolog Heinz Leymann aracılığıyla olmuştur. Leymann mobbing kavramını duygusal taciz olarak nitelendirmiş ve mobbingin ortaya çıkış tarzı ile ortaya çıkarabileceği sonuçları da ifade etmiştir (Afacan, 2015: 7-8).

Batı alanyazınına yeni katılan bir kavram olması sebebi ile Türkçe karşılığında belirsizlik yaşanmakta ve Türkiye'de mobbing kavramı duygusal terör, psikolojik şiddet, işyerinde zorbalık, duygusal taciz, yıldırma gibi kavramlarla açıklanmaktadır (Tetik, 2010: 82). Bu nedenle literatür incelendiğinde farklı tanımlar karşımıza çıkmaktadır.

Mobbing kavramı ile ilgili yapılan tanımlardan bazıları şöyledir:

-Mobbing, işletmelerde bir ya da birkaç kişinin diğer kişi ya da kişilere karşı sindirme, işten ayrılmasına neden olma gibi amaçlarla yapılan ve belirli bir süre sistemli şekilde gerçekleştirilen olumsuz davranışlardır (Yılmaz ve Kaymaz 2014: 64).

-Mobbing, haftada en az bir kez uygulanan ve en az 6 ay süreyle devam eden bir ya da birkaç çalışanın diğer bir çalışana gösterdiği kötü niyetli davranışlardır (Beşoğlu, 2014: 4).

-Mobbing, çalışma hayatında ast ve üst ya da aynı kademedeki kişilerden baskın olanın bir diğerine uyguladığı psikolojik tacizdir (Kızıltan, 2019: 31).

-Mobbing, hedef gösterilen bir çalışana karşı gruplaşmak ve saldırıya geçmektir (Tamirazova, 2021: 3).

-Mobbing, bir kişinin hedef gösterilmesi sonucunda kişinin duygusal olarak örselenmesi ile başlayan ve işten ayrılma, psikolojik problemler yaşama ve intihar gibi davranışlarla devam edebilen bir süreçtir (Tanrıverdi, 2016: 5).

Yukarıdaki tanımları dikkate alarak mobbingi şöyle tanımlayabiliriz; mobbing, işletmelerde çalışanların kendi kademesinde olan kişilere ya da üst düzey çalışanların daha alt düzeyde çalışanlara belli bir süre zarfında düzenli şekilde gösterdiği kötü davranışlardır. Bu davranışlar sonucunda mobbinge maruz kalan kişi de psikolojik problemler ortaya çıkabilmekte ve kişi çalışma hayatından uzaklaşabilmektedir.

Yapılan araştırmalar işletmelerdeki mobbingin kişilerde diğer stres kaynaklarından daha şiddetli ve tahrip edici olduğunu göstermiştir. Araştırmalara göre, mobbinge maruz kalan kişilerde depresyon, uykusuzluk, kaygı, işten uzaklaşma ve istifa etme, asosyallik, güvensizlik hissi, motivasyonun ve üretimin azalması gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Bir diğer araştırmaya göre ise her 7 intihar vakasından birinin işletmelerdeki mobbing sebebi ile olduğu görülmüştür. Mobbinge maruz kalan kişiler tekrarlanan bu olumsuz durumun zamanla kendilerinden dolayı olduğunu düşünmeye başlamaktadır (Kaymaz, 2007: 22). Aynı zamanda özel ve kamu kuruluşlarının birçok alanında karşımıza çıkan mobbing konusunda, kişiler yeterli bilgiye sahip olmadıklarından yaşanan olumsuz süreci normal olarak algılamaktadır. Oysaki mobbing, çalışanların motivasyonu, işletmenin verimliliği gibi birçok durumu olumsuz yönde etkileyen bir suç unsurudur (Yıldız, 2017: 15). Kısaca mobbing, kültürel özelliklerden dolayı her ne kadar bazı toplumlar tarafından normal olarak algılansa da kişilerin sağlığı ve işletmelere ciddi oranda zarar vermektedir.

2.1.1. Mobbing Türleri

Mobbing konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde birçok mobbing türünün karşımıza çıktığı görülmektedir. Bu türler; örgütsel bazda mobbing ve eylemsel bazda mobbingtir.

Örgütsel Bazda Mobbing: Örgütsel bazda incelendiğinde mobbingin iki türünden bahsetmek mümkündür. Bunlar hiyerarşik (dikey) mobbing ve fonksiyonel (yatay) mobbing olarak adlandırılmaktadır. Mobbingi uygulayan kişi, mağdur kişinin üst pozisyonunda, alt pozisyonunda veya eşit konumunda olabilir. Üstlerin astlara uyguladığı mobbingin sebebinin rekabet kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Üst pozisyondaki kişi, alt pozisyondaki kişileri rekabet ortamı içinde varlığına karşı potansiyel bir tehdit olarak görebilmektedir. Alt pozisyondaki kişiler ise üstlerinin verdiği kararlara karşı tepkilerini mobbing yolu ile gösterebilmekte veya bulunduğu pozisyona özenebilmektedir (Can, 2007: 35). Bütün bunlardan yola çıkarak, mobbingin örgütsel bazda karşımıza çıkan türlerinin hiyerarşik yapıdan kaynaklandığını ve her örgütte örgüt yapısına göre farklı bir türünün baskın geldiğini söylemek mümkündür.

Eylemsel Bazda Mobbing: Birçok amacı bulunan mobbing davranışları, genel olarak mağdur kişiyi baskılamak, yalnızlaştırmak, göz ardı etmek amacı ile uygulanmaktadır (Can, 2007: 58). Mobbing üzerine yaptığı çalışmalarla bilinen Heinz Leymann ise bu davranışları 5 başlık altında toplamıştır. Leymann'a göre her başlık altında farklı davranışlar olması ile beraber toplamda 45 mobbing davranışı mevcuttur (Kulaksız, 2019: 16). Bu davranışlar kişileri farklı yönlerden hedef almaktadır. Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu engellemek, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki konuma saldırılar, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar olmak üzere 5 başlık altında eylemsel bazda mobbing türlerini sıralamak mümkündür.

2.1.2. Mobbing Sürecinde Taraflar

Mobbing kavramı, ülke ve kültür gibi faktörler fark etmeksizin çoğu işletme de karşımıza çıkmaktadır. Bir süreç içerisinde meydana gelmesinden dolayı aynı zamanda bu süreçte rol alan birçok taraf bulunmaktadır. Kişiler kendilerini mobbing uygulayan kişi ya da mobbinge maruz kalan kişi durumunda bulabilir. Aynı zamanda bunların dışında sadece mobbingi gözlemleyerek seyirci olarak da bu süreçte yer alabilir. Bu nedenle mobbing sürecinde rol alan tarafları 3 sınıfa ayırmak mümkündür. Bunlar; mobbing uygulayanlar, mobbing mağdurları ve mobbing seyircileridir.

Mobbing Uygulayanlar: Genel olarak bakıldığında, mobbing sürecinin asıl oyuncularını mobbingi uygulayan kişi veya grubun mobbing davranışları göstermesinin kişilik özelliklerinden, işletmenin yapısından ve sosyal

faktörlerden kaynaklandığı görülmektedir (Sevinç, 2019: 30). Literatür de mobbing üzerine yaptığı araştırmalar ile bilinen Psikolog Leymann ise mobbing uygulayanların kişilik sorunları üzerinde durmaktadır. Leymann'a göre, mobbing uygulayanlar astlarına ve üstlerine karşı farklı tavırlar göstererek tutarsız davranmaktadırlar. Kendilerini daha üst seviye de göstermek için astlarına karşı küçümseyici, üstlerinin ise buldukları mevkiyi ve çıkarı elde etmek için üstlerine karşı yakın davrandıkları görülmektedir. Bu davranışları gerçekleştirirken bilinçli bir şekilde asıl amaçlarını saklayarak yapmaktadırlar. Temel de bu davranışlara iten durumun ise kendilerinde gördükleri eksikleri mobbing davranışları ile kapatmaya çalışmalarından geldiği düşünülmektedir (Ekinci, 2022: 37). Özet olarak, mobbing uygulayanlar kişilik problemlerinin etkisi ile kendilerini yetersiz hissetmekte ve özellikle güç dengesizliğinin olduğu çalışma arkadaşlarına karşı birtakım mobbing davranışları ile bu eksikliği gidermeye çalışmaktadır.

Mobbing Mağdurları: Her ne kadar bir işletmedeki çalışanlardan herkesin mobbing mağduru olma ihtimali olsa da, bu kişilerin ortak bir takım özelliklere sahip oldukları düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar özellikle mobbing mağduru kişiler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bu konudaki bazı araştırmalara bakıldığında, mobbinge uğrayan kişilerin genellikle zeki, başarı odaklı, yaratıcı, işine odaklanan ve işini seven, dürüst, örgütsel bağlılığı yüksek, hoşgörülü, bilgi ve beceri düzeyi yüksek kişiler olduğu görülmektedir. Mobbinge maruz kalan kişilerden özellikle yaratıcı kişilere, değişime karşı olan sabit ve gelenekçi kişiler tarafından mevcut düzenin korunması için mobbing uygulanmaktadır (Özcan, 2011: 21). Bütün bunlardan yola çıkarak, bir işletmede mobbinge maruz kalan kişilerin genellikle diğer kişilerden farklı, kişiyi başarıya götürebilecek bazı özelliklere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle işletmenin temel düzenini değiştirmeye ve dönüştürmeye yönelik çabaları ile bilinen yaratıcı kişilerin, düzenin bozulmasını istemeyen kişiler tarafından mobbing mağduru haline dönüştüğü görülmektedir.

Mobbing Seyircileri: İş ortamında görülen mobbing sürecinin farkında olan mobbing seyircileri, bu süreci bazı sebeplerden dolayı görmezden gelmektedirler. Bu yüzden dolaylı mobbingci olarak da adlandırılmaktadırlar (Fettahlıoğlu, 2008: 29). Sürece doğrudan katılmasalar da aslında bu sürecin parçasıdırlar. Bazı durumlar da ise bilinçli veya bilinçli olmayarak sürecin daha kötü olmasına yol açabilmektedirler. Bununla beraber mobbing seyircilerinin, yaşanan duruma tepki vermemesi bir anlamda bu durumu kabullendiğine dair bir gösterge olabilmektedir. Seyircinin bulunduğu konumun mobbing sürecindeki kişilerden daha üst seviye de olması müdahale etmesini kolaylaştırırken, daha alt seviye de olması ise zorlaştırmaktadır (Aydın, 2008: 41). Bu durumun nedeni ise üst pozisyondaki kişilerin yetki alanlarının daha alt pozisyondaki kişilere göre geniş olması olabilir.

2.2. Motivasyon

İnsan doğası gereği faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için içsel bir güce ihtiyaç duymaktadır. Özellikle son dönemlerde günlük yaşantının daha hızlı bir hal alması bu güce duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Örneğin kişilerin çalışma hayatında bulunduğu pozisyonun getirdiği sorumluluklar ile özel yaşamında ebeveyn, eş, evlat gibi birçok rolün getirdiği sorumluluklar mevcuttur ve kişinin her şeye yetişme çabası bazen yıpratıcı olabilmektedir. Kişi yaşantısındaki tüm bu amaçlara ise sahip olduğu içsel gücü yani motivasyonu sayesinde tatmin edici bir şekilde ulaşabilmesi mümkündür.

Motivasyon, bireylerin hedefleri doğrultusunda ilerlemeleri için harekete geçmelerini sağlayan itici bir güçtür. Kişiyi belirli bir hedefe yönelten motivasyonun işletme hedefleri doğrultusunda yönlendirilmesinde yöneticilere büyük bir görev düşmektedir. İşletmedeki yönetici kişinin aldığı eğitimler ve tecrübeleri kadar astlarını işletme hedeflerine yönelik motive edebilmeleri de önemlidir. Çalışanların motivasyonu yükseldiğinde işletmede gösterdikleri performans da yükselmektedir (Günay, 2016: 44). Bu nedenle işletme içerisindeki yöneticilerin kişileri örgütsel hedefler için motive edebilmelerine yönelik faaliyetler gerçekleştirmesi, çalışanların performansını artırarak işletmenin verimli sonuçlar elde etmesine katkı sağlayacaktır.

Kısa süre içerisinde değişim gösterebilen bir unsur olan motivasyonun işletmeler açısından sistemli bir şekilde denetime tabi tutulması gerekmektedir. Motivasyonu arttırmaya yönelik faaliyetlerin hem işletmeye hem de çalışana birçok faydası bulunmaktadır. Motivasyonun işletmeye ve çalışana yönelik faydalarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Tetik, 2010: 38):

- İşletmedeki çalışanların temel gereksinimlerini gidermek için olanak yaratmaktadır.
- Çalışanları kişisel olarak tatmin etmektedir.
- Çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmaktadır.
- İşletmenin etkin ve verimli olmasını sağlamaktadır.
- Çalışanların motivasyonunun yüksek olması, işgücü devir hızının düşük olması ile doğrudan ilişkilidir.
- İşletmedeki çalışanların yaratıcı, yenilikçi ve lider konumda olmalarına olanak sağlamaktadır.
- Motivasyona yönelik yapılan çalışmalar işletmelerde sağlıklı bir rekabet ortamının oluşmasına katkı sunmaktadır.

- Çalışanların işe devamlılığı artmaktadır.
- İşletme maliyetlerinin azalmasını sağlamaktadır.
- Ürün ortaya çıkaran veya hizmet veren işletmelerin çıktılarının kalitesi artmaktadır.
- Çalışanlar iş ortamında yaptıkları işlerden tatmin olmakta ve çalışanların özdeğeri yükselmektedir.

Görüldüğü üzere, işletme içerisindeki çalışanların motivasyonlarının yüksek olması hem işletme hem de çalışan açısından olumlu birçok sonuç ortaya çıkarmaktadır. İş ortamında motivasyonu yüksek çalışanların işletme hedefleri doğrultusunda gerçekleştirdikleri etkinlikler işletmenin karlılığını ve verimliliğini arttırmaktadır. Özellikle yöneticilerin motivasyona yönelik düzenli bir şekilde çalışmalar ortaya koyması ve bu çalışmaların takip edilmesi hem işletme hem de çalışan açısından kritik bir öneme sahiptir.

Motivasyonu yüksek kişilerden oluşan bir işletmede çalışanlar iş odaklı olmakta ve işletmenin yararına yönelik çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bu nedenle, işletme yöneticileri çalışanların motivasyonunu arttırmaya yönelik birtakım tekniklerden faydalanabilir.

2.2.1. Çalışma Yaşamında Yararlanılan Motivasyon Teknikleri ve Kuramları

Motivasyon tekniklerinin hangisinin kişi için daha etkili olacağı, kişilik özellikleri ile ilişkilidir. İşletmedeki motivasyon tekniklerini planlayan yöneticilerin öncelikle çalışanların kişilik özelliklerini iyi tanınması gerekmektedir. Bununla beraber tekniklerin her kurum için faydalı olacağını söylemek mümkün değildir. Çünkü her örgütün kendine özgü bir yapısı mevcuttur (Güney, 2020: 262). Örgüt yapısına ve çalışanların kişilik özelliklerine en uygun olan motivasyon tekniğinin kullanılması işletme ve çalışanlar açısından daha faydalı çıktılar el edilmesini sağlayacaktır.

İş hayatında çalışanların motivasyonunu arttıran tekniklerden bazılarını şöyle sıralayabiliriz (Yazkan, 2019: 45-48, Yapıcıoğlu, 2019: 47):

Gözdağı: Çalışanın kendisinden belli bir biçimde yapması beklenen işleri yapmadığı durumlarda yönetimin korku, yıldırma ve baskı ile motivasyon yaratmaya çalıştığı yöntem gözdağı olarak ifade edilmektedir.

Yarışma ve Rekabet: Rekabet, aynı işi sürekli yapmanın çalışanlarda yarattığı sıradanlık ve yoğunluk hissini ortadan kaldırılmasını, çalışma arzusunun ve verimliliğin artmasını sağlayan bir motivasyon tekniğidir.

Ayrıcalıklar Tanıma: Yöneticilerin bazı çalışanlara performanslarından dolayı ayrıcalıklar tanıması, çalışanın özel hissetmesini ve işletmenin kendisine değer verdiğini, güvendiğini, başarılarının takdir edildiğini düşünmesini sağlamaktadır.

Ceza ve Ödül: Ceza, işletmedeki çalışanların istenmeyen davranışlarının ortadan kaldırılmasına yönelik yöneticilerin uyguladığı motivasyon tekniğidir. Ödül ise, cezanın aksine istenmeyen davranışların ortadan kaldırılması yerine arzu edilen davranışların tekrarlanmasını sağlamaya yöneliktir.

Meslek ve Kurumu İle Özdeşleşme: Kurum ile özdeşleşme, içinde bulunulan kuruma karşı kişide gelişen aidiyetlik algısıdır. Diğer bir deyişle çalışanın işletmenin özelliklerini benimseyip işletme ile bütünleşmesidir. Çalışan özdeşleşme gerçekleştiğinde artık kendisini işletmeden ayrı tutamayacak duruma gelmektedir.

Tarih boyunca araştırmalara konu olan motivasyon ile ilgili çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır. Bu kuramlardan bazıları bireyde motivasyonu ortaya çıkaran unsurlar üzerinde dururken, bazıları motivasyon sürecinin nasıl gerçekleştiğine dair çıkarımlarda bulunmuştur. Süreç motivasyon kuramlarını kısaca şöyle açıklayabiliriz:

Vroom'un Bekleyiş Kuramı: Vroom'un beklenti kuramına göre bireyin bir iş için çaba harcaması, işin sonunda elde edeceği ödülü isteme derecesine, ödüle sahip olma ihtimaline ve kendi amaçları ile ne derece ilişkili olduğuna bağlıdır. Kişiye işin sonunda sahip olacakları cazip geliyorsa ve ulaşabilme ihtimali yüksekse motivasyonu da o oranda yüksek olmaktadır (Güney, 2012:267-268, Aytaç, 2021: 16). Özetle, Vroom'a göre kişinin eylemde bulunmasını sağlayacak güç, hedefe ulaşabilme ihtimali yani beklentisi ile ortaya çıkacak sonuçların tatmin etme derecesinin ilişkisinden meydana gelmektedir.

Edwin Locke'un Amaç Kuramı: Bu kurama göre, kişileri davranışa yöneltten asıl unsur belirlenen amaçlardır. Kişi, arzuladığı bir amacı gerçekleştirmek için davranışa yönelmekte ve gerçekleştirene kadar çaba sarf etmektedir (Karacaoğlu, 2019: 42). Sonuç olarak amaç kuramına göre, bireylerin motivasyon düzeyini etkileyen dışsal faktör ulaşmayı arzuladığı hedeflerdir. Bu hedeflerin zorluk derecesi kişinin hedefe yönelik göstereceği çabayı etkilediğinden performansını ve motivasyonunu da etkilemektedir.

Lawler- Porter'in Beklenti Kuramı: Bu kurama göre, kişi arzu edilen hedefe ulaşabilmek için yüksek bir çaba gösteriyorsa fakat yeterli donanımına sahip değilse istenilen düzeyde performans göstermesi mümkün değildir. Bu nedenle öncelikle iş için gerekli olan bilgi ve beceriyi kazanmalıdır (Özel, 2018: 11). Özellikle uzmanlık gerektiren bir iş için gerekli olan bilgi ve beceriye sahip olmayan çalışanlar her ne kadar hedefi gerçekleştirmek için emek harcasalar da yüksek bir performans meydana gelmez.

Harold Kelley'in Atıf Kuramı: Atıf kuramına göre, kişiler kendi eylemleri ve diğer kişilerin eylemlerini gözlemleyerek bu eylemlerin nedenleri hakkında çıkarımda bulunmaktadır (Aytaç, 2021: 21). Kelley, davranışın nedenleri üzerine odaklanmaktadır.

Davranış Düzeltme ve Güçlendirme Kuramı: Skinner'a göre, kişi bir davranışta bulunduğu meydana gelen sonucun kişi de bıraktığı etki davranışın tekrarlanıp tekrarlanmayacağını belirlemektedir (Varshalomidze, 2019: 14, Güney, 2022: 374-375). Kişiler, davranışın sonucunda ödüllendirildiğinde davranışı tekrarlama olasılığı artmaktadır.

Kapsam motivasyon kuramlarını kısaca şöyle açıklayabiliriz:

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı: Bu kurama göre, insan davranışı belirli birtakım ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Hiyerarşik olarak sıralanan bu ihtiyaçlar bütün insanlarda ortaktır ve kişi en alttaki ihtiyacı giderebildiğinde üstteki ihtiyaçlara yönelmektedir (Olğun, 2017: 23). Doyuma ulaştırılmayan ihtiyaç kişiyi daha fazla harekete yönlendireceğinden motive etme gücü fazladır.

Herzberg'in Çift Etmenler Kuramı: Bu kurama göre, iş yaşamında bazı faktörler tatminle bazıları ise tatminsizlikle ilişkilidir. Herzberg, iş tatmini ile ilgili olanları motivasyonel faktörler, işe yönelik tatminsizliği içerenleri ise hijyen faktörler olarak ifade etmiştir (Kayım, 2018: 36). Genellikle işletmeler durum koruyucu faktörler üzerinde durmaktadır. Oysa ki işletmeleri asıl başarıya götürecek faktörler, varlığı olmadan çalışanlarda motivasyon yaratılmasının mümkün olmadığı motive edici faktörlerdir.

McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı: McClelland başarma ihtiyacı kuramında, kişilerin seçtikleri işin zorluk derecesinin neden farklılaştığına ve davranışa yönelmedeki arzularının yüksek veya düşük olmasının nedenlerine cevap aramıştır. Araştırmaları sonucunda ise kişileri davranışa yönelten üç temel ihtiyacın olduğunu öne sürmüştür. Bunlar; birlikte olma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarılı olma ihtiyacıdır (Küçükçivil, 2019: 87). Çalışan ihtiyaçlarına uygun olmayan görevlerde değerlendirildiğinde performansı düşeceğinden başarılı olma ihtiyacı da doyuma ulaşamayacaktır. Bu durumda çalışanın motivasyonunun düşmesi ile sonuçlanabilir.

Alderfer'in V.I.G. Kuramı: Bu kurama göre, insanları davranışa yönlendiren üç temel ihtiyaç vardır. Bunlar; varoluş ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve gelişme ihtiyacıdır (Tekin ve Görgülü, 2018: 1560-1561). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının sadeleştirilmiş halidir.

2.2.2. Çalışanları Motive Edici Faktörler

İşletmenin amacı, çalışanların işletmeye fayda sağlayacak bir şekilde motive edilmesidir. İşletme tarafından çalışanlarda motivasyonun yaratılması ise birtakım motivasyon araçları ile mümkündür. Fakat burada dikkat edilmesi gereken husus motivasyon araçlarının her çalışanda aynı etkiyi meydana getiremeyeceği gerçeğidir. Çalışanların değerleri, sosyal çevresi, statüsü, eğitimi, işletmenin kültürü, yönetim tarzları gibi birçok faktör değişkenlik gösterdiğinden motivasyon araçları da her işletmede farklı sonuçlar meydana getirebilmektedir. Bu nedenle her işletme için aynı etkiye neden olacak tek bir motive edici faktör olmaması ile beraber genel olarak bazı motive edici faktörlerden bahsetmek mümkündür. Bunları şöyle sıralamak mümkündür:

- Ücret ve ücret artışı,
- Teşvik primi,
- Ödüller,
- İzin,
- Terfi,
- İnsani yaklaşım,
- Çalışanların birbiri ile ilişkileri

2.2.3. Çalışanları Motive Edici Yönetici Davranışları

Bütün işletmelerde geçerli olan yöneticilerin uyguladığı motive edici tek bir yöntemin olması pek mümkün gözükmemektedir. Bu nedenle, yöneticiler motive edici faktörleri belirleyebilmek için işletmenin yönetim şekli, çevresel etmenler, değer yargıları ve çalışanın kişiliği gibi durumları göz önünde bulundurmalıdır (Yazkan, 2019: 66). Çalışanları motive edici etkisi olan yönetici davranışlarından bazıını şöyle sıralayabiliriz (Güney, 2020:332, Uyar, 2017: 73):

- İşletmelerde yöneticiler tıpkı astları gibi birer çalışan olduklarının bilincinde olmalı, astlarına yol göstermeli ve lider olmalıdırlar.
- İşletmelerde yöneticiler çalışanların eksik yönleri ile ilgilenmekten ziyade olumlu yönlerini geliştirmelidirler.
- Yöneticiler, astlarına birlikte başarı elde edebileceklerine dair telkinlerde bulunmalıdırlar.
- Yöneticiler, astlarını iyi gözlemlemeli ve insani bir yaklaşım içinde olmalıdırlar.
- Yöneticiler, astlarının kendisi ile çekinmeden problemleri paylaşabileceği bir ortam meydana getirmelidirler.

2.3. Yaratıcı Kişilik

İnsan tarihinde büyük değişimlere neden olan kişilerin birtakım özelliklere sahip olduğunu ve bu nedenle diğerlerinden farklı olarak yenilikler meydana getirdiklerini söylemek mümkündür. Yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olan bu kişiler, sınırların dışına çıkmayı başarabilmiş ve esnek düşünebilme becerileri sayesinde bulunduğu alanda farklılık yaratabilmiş kişilerdir.

İşletmeler, faaliyet gösterdikleri ortamlarda rekabet avantajı sağlamak için mutlaka yaratıcılığa gereksinim duymaktadırlar. İşletmeye fayda sağlayacak yaratıcılık ise bireysel yaratıcılık olarak düşünülmemelidir. Bir çalışana bağlı olan bireysel yaratıcılık, örgütsel yaratıcılık boyutuna gelmediği sürece işletmeye katkı sağlaması mümkün değildir. Bireysel yaratıcılığın yerini örgütsel yaratıcılığa bırakması için yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler bu noktada farklı bakış açıları sunabilmek ve yaratıcı bir işletme ortamı meydana getirmek için çalışanların aynı hedef uğruna beraber çalışmasına yönelik bir bilinç yaratmalıdır. Bu durumda örgütsel yaratıcılığı ortaya çıkaracaktır (Günaydın, 2017: 43). Örgütsel yaratıcılığın olduğu işletmelerde ise yeni fikirler, ürünler, çıktılar elde edileceğinden rekabetin yoğun olduğu böyle bir dönemde işletme açısından diğer işletmelere göre üstünlük sağlanacağı düşünülmektedir.

İnsan hayatı birbiriyle ilişkili birçok yapının etkisiyle devam eden bir süreç olduğundan, insanın en önemli yeteneklerinden biri olan yaratıcılık çok sayıda faktörden etkilenmektedir. Bu faktörlerin olumlu ya da olumsuz etkileri aynı zamanda içinde bulunduğu kültüre göre değişiklik gösterebilecektir. Yapılan araştırmalar sonucunda yaratıcılığı etkileyen faktörlerden bazılarını şöyle sıralamak mümkündür:

- | | | | |
|------------|---------|-----------|------------------|
| ➤ Yaş | ➤ Aile | ➤ Zeka | ➤ Motivasyon |
| ➤ Cinsiyet | ➤ Çevre | ➤ Kişilik | ➤ Örgütsel Stres |

2.3.1. Yaratıcı Kişiliğin Özellikleri

Gelişmişliğin yegane unsuru olduğu düşünülen yaratıcılık, hem işletmeler hem de toplum açısından büyük bir öneme sahiptir. Yaratıcı kişilerin, problemleri esnek düşünme becerileri sayesinde kısa sürede çözebilmeleri ve yeni bir fikir, ürün, yenilik meydana getirebilmeleri buldukları işletmeleri ve toplumu ileri bir seviyeye taşımaktadır. Yaratıcı kişilere bakıldığında ise diğerlerinden farklı birtakım özelliklere sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Yapılan araştırmalara göre yaratıcı kişiliğin özelliklerinden bazılarını şöyle sıralayabiliriz (Erbay, 2022: 1152-1153):

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ➤ Meraklı olma, | ➤ Geniş bir bakış açısına sahip olma, |
| ➤ Özgün olma, | ➤ Hızlı beğenmeme, |
| ➤ Risk alma, | ➤ Özgür düşünebilme, |
| ➤ Hızlı anlama ve düşünce üretme, | ➤ Israrcı olma, |
| ➤ Bir konuyu araştırmaktan keyif alma, | ➤ Cesur olma, |
| ➤ Sorunlara karşı duyarlı olma, | ➤ Yenilikçi olma, |
| ➤ Sorgulamadan erken verilen kararlardan uzak durma, | ➤ Mizah anlayışına sahip olma, |
| ➤ Vaktini sorunları çözebilmek için harcama, | ➤ Vazgeçmeme. |
| ➤ Yorumlama ve gözleme yeteneğine sahip olma, | |

Yaratıcı kişiliğin özelliklerini sıralayan birçok araştırma vardır. Bu araştırmalar yaratıcı kişiliğin farklı özelliklerine odaklansa da hemen hemen hepsinde kabul görmüş iki özellikten bahsedildiğini söylemek mümkündür. Bunlar; yenilikçi olma ve risk almadır. Yaratıcı kişiler, maceracı bir ruha sahip olduklarından risk alma eğilimleri yüksektir ve çoğunlukla yeni bir şeyler denemeye yönelmektedirler. İlimli yaklaşımları ile her ne kadar sevecen bir yapıda olsalar da insan ilişkilerinde her zaman iyi bir iletişim yakalayamayabilirler. Çoğunluğun düşünce yapısından farklılık gösterdikleri için bazı durumlarda topluluk tarafından dışlanabilmektedirler (Bender, 2006: 68). Görüldüğü üzere, yaratıcılık genellikle iyi sonuçlara yol açsa da bazen mobbing davranışlarını ortaya çıkarabilmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşletmeler, globalleşen dünyada mevcut varlıklarını koruyabilmek ve piyasalarda diğerlerine göre rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için bünyesinde bulunan insan kaynağını etkili bir biçimde yönetmek mecburiyetindedir. İşletmelerdeki çalışanların ne tür özelliklere sahip olduğu, motivasyonları, psikolojik durumları, potansiyelini gösterebilme gücü gibi birçok unsur işletmenin mevcut durumunu ve geleceğe yönelik planlamalarını gerçekleştirilmesini etkilemektedir. Bu nedenle, işletme tüm unsurları göz önünde bulunduracak bir yaklaşım içerisinde olmalıdır.

İşletme içinde meydana gelen mobbing diğer adıyla psikolojik taciz gibi, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını ciddi düzeyde etkileyebilecek olumsuz davranışların meydana gelmesi işletmenin hedeflerini de olumsuz etkileyebilmektedir. Bu tür davranışların işletme içerisinde ortaya çıkmasının işletmedeki çalışanların iş motivasyonlarını ve yaratıcı kişilik özelliklerini etkilediği düşünülmektedir. Motive olamayan çalışanın verimli bir çıktı elde etmesinin mümkün olmayacağı aşikardır. Aynı şekilde piyasaların teknolojik gelişmelerle birlikte hızlı bir değişim sürecine girmesi işletmelerinde yenilik meydana getirecek insan kaynağına duyulan ihtiyacı arttırmaktadır. Bunu sağlayacak çalışanlar ise yaratıcı kişilik özelliklerine sahip bireylerdir. İşletmelerde mobbinge maruz kalan kişilerin yaratıcı kişilik özelliklerinin de baskılanacağı ön görülmektedir.

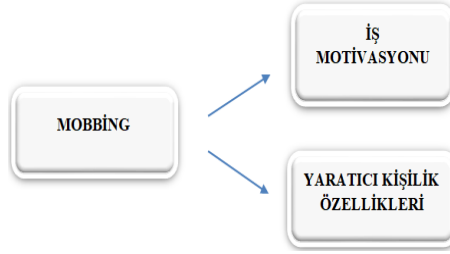
Bu çalışmanın amacı, işletmelerde mobbingin çalışanların iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerindeki etkisini incelemektir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul, örneklemini ise Avrupa Yakası'nda özel ve kamu sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Rastgele seçilmek suretiyle özel ve kamu sektöründe çalışan 311 kişiye anket uygulanmıştır.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma, katılımcıların mobbing, iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere ilişki modeline göre tasarlanmıştır. Bu kapsamda hazırlanan teorik model aşağıda gösterilmiştir:



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Mobbing ve alt boyutları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H₂: Mobbing ve alt boyutları yaşa göre farklılaşmaktadır.

H₃: Mobbing ve alt boyutları eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H₄: Mobbing ve alt boyutları mevcut işyerindeki toplam çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H₅: Mobbing ve alt boyutları çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.

H₆: Mobbing ve alt boyutları aylık gelir düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H₇: Mobbing ve alt boyutları işyerindeki pozisyona göre farklılaşmaktadır.

H₈: İş motivasyonu ve alt boyutları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H₉: İş motivasyonu ve alt boyutları yaşa göre farklılaşmaktadır.

H₁₀: İş motivasyonu ve alt boyutları eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H₁₁: İş motivasyonu ve alt boyutları mevcut işyerindeki toplam çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H₁₂: İş motivasyonu ve alt boyutları çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.

H₁₃: İş motivasyonu ve alt boyutları aylık gelir düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H₁₄: İş motivasyonu ve alt boyutları işyerindeki pozisyona göre farklılaşmaktadır.

H₁₅: Yaratıcı kişilik ve alt boyutları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

ve alt boyutları yaşa göre farklılaşmaktadır.

H₁₆: Yaratıcı kişilik ve alt boyutları eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H₁₇: Yaratıcı kişilik ve alt boyutları mevcut işyerindeki toplam çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H₁₈: Yaratıcı kişilik ve alt boyutları çalışılan sektöre göre farklılaşmaktadır.

H₁₉: Yaratıcı kişilik ve alt boyutları aylık gelir düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H₂₀: Yaratıcı kişilik ve alt boyutları işyerindeki pozisyona göre farklılaşmaktadır.

H₂₁: Mobbingin iş motivasyonu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₂: Mobbingin yaratıcı kişilik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

3.5. Veri Toplama Aracı

İstanbul Avrupa Yakası'nda özel ve kamu sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanlara Google Forms üzerinde anket gönderilmiş ve 311 kişi yanıtlamıştır.

Anketin ilk bölümünde demografik bilgiler kısmı yer almış ve çalışanlara kişilerin ayırıştırıcı özelliklerini ifade eden sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde; çalışanlara mobbing davranışlarını ölçmeye yönelik işyerinde psikolojik taciz ölçeği uygulanmıştır. İşyerinde psikolojik taciz ölçeği 28 sorudan ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde; çalışanların iş motivasyonunu ölçmeye yönelik iş motivasyonu ölçeği uygulanmıştır. İş motivasyonu ölçeği, 4 alt boyuttan ve 14 sorudan meydana gelmektedir. Anketin son bölümünde ise çalışanların yaratıcı kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik yaratıcı kişilik ölçeği uygulanmıştır. Yaratıcı kişilik ölçeği, 4 alt boyuttan ve 17 sorudan oluşmaktadır.

3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Tüm Veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiştir. Sürekli verilerin gösterimi (ortalama, standart sapma) ile verilmiştir. Verilerin normal dağılıma uyumu çarpıklık basıklık katsayısı ile sınımlanmıştır. Ortalamaları karşılaştırmak için T-testi ve ANOVA, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde the Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkinin incelenmesinde Regresyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 1. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

| Psikolojik Taciz Ölçeği | Cronbach's Alpha | Soru Sayısı |
|-------------------------------|------------------|-------------|
| İşe Yönelik Davranışlar | 0,944 | 11 |
| İtibarı Zedeleyen Davranışlar | 0,962 | 5 |
| Dışlayan Davranışlar | 0,919 | 6 |
| Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı | 0,913 | 6 |
| Toplam | 0,977 | 28 |

311 katılımcıdan elde edilen verilerin psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha kat sayısı 0,70 değerinden yüksek bulunmuş olup ölçeğin güvenirliliğinin yeterli olduğu görülmüştür.

Tablo 2. İş Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

| İş Motivasyonu Ölçeği | Cronbach's Alpha | Soru Sayısı |
|-----------------------|------------------|-------------|
| Ekip Uyumu | 0,899 | 4 |
| İşle Bütünleşme | 0,808 | 4 |
| Kuruma Bağlılık | 0,831 | 3 |
| Kişisel Gelişim | 0,828 | 3 |
| Toplam | 0,959 | 14 |

311 katılımcıdan elde edilen verilerin iş motivasyonu ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha kat sayısı 0,70 değerinden yüksek bulunmuş olup ölçeğin güvenirliliğinin yeterli olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Yaratıcı Kişilik Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

| Yaratıcı Kişilik Ölçeği | Cronbach's | Soru Sayısı |
|-------------------------|--------------|-------------|
| Amaç yönelimlilik | 0,787 | 5 |
| İçsel motivasyon | 0,837 | 5 |
| Kendine güven | 0,805 | 3 |
| Risk alma | 0,702 | 4 |
| Toplam | 0,709 | 17 |

311 katılımcıdan elde edilen verilerin yaratıcı kişilik ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha kat sayısı 0,70 değerinden yüksek bulunmuş olup ölçeğin güvenirliliğinin yeterli olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Demografik Bilgilere İlişkin Analizler

| Değişken | n | % | Değişken | n | % |
|-----------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|
| Cinsiyet | | | Sektör | | |
| Kadın | 160 | 51,4 | Kamu | 80 | 25,7 |
| Erkek | 151 | 48,6 | Özel | 231 | 74,3 |
| Yaş | | | Kıdem | | |
| 18-24 yaş | 20 | 6,4 | 1 yıldan az | 42 | 13,5 |
| 25-29 yaş | 113 | 36,3 | 1-5 yıl | 104 | 33,4 |
| 30-34 yaş | 66 | 21,2 | 6-10 yıl | 114 | 36,7 |
| 35-39 yaş | 51 | 16,4 | 11-15 yıl | 25 | 8,0 |
| 40-44 yaş | 30 | 9,6 | 16 yıl ve üzeri | 26 | 8,4 |
| 45 ve üzeri | 31 | 10,0 | | | |
| Eğitim | | | Gelir | | |
| İlkokul | 5 | 1,6 | 17002-20000 TL | 57 | 18,3 |
| Ortaokul | 5 | 1,6 | 20001-25000 TL | 57 | 18,3 |
| Lise | 42 | 13,5 | 25001-30000 TL | 111 | 35,7 |
| Ön Lisans | 117 | 37,6 | 30001-35000 TL | 34 | 10,9 |
| Lisans | 102 | 32,8 | 35001 TL ve | 52 | 16,7 |
| Yüksek Lisans | 36 | 11,6 | Toplam | 311 | 100 |
| Doktora | 4 | 1,3 | | | |
| Pozisyon | | | | | |
| İşçi | 165 | 53,1 | | | |
| Memur | 65 | 20,9 | | | |
| Yönetici | 75 | 24,1 | | | |
| Üst Düzey | 6 | 1,9 | | | |
| Toplam | 311 | 100 | | | |

Katılımcılara ait betimsel istatistikleri içeren tablo incelendiğinde,

- I. Katılımcıların 160'ı (%51,4) kadın ve 151'i (%48,6) erkektir.
- II. Katılımcıların 20'si (%6,4) 18-24 yaş, 113'ü (%36,3) 25-29 yaş, 66'sı (%21,2) 30-34 yaş, 51'i (%16,4) 35-39 yaş, 30'u (%9,6) 40-44 yaş ve 31'inin de (%10,0) 45 yaş ve üstü olduğu görülmüştür.
- III. Katılımcıların 5'i (%1,6) ilkokul, 5'i (%1,6) ortaokul, 42'si (%13,5) lise, 117'si (%37,6) ön lisans, 102'si (%32,8) lisans, 36'sı (%11,6) yüksek lisans ve 4'ünün de (%1,3) doktora eğitim durumunda olduğu görülmüştür.
- IV. Katılımcıların 42'si (%13,5) 1 yıldan az, 104'ü (%33,4) 1-5 yıl, 114'ü (%36,7) 6-10 yıl, 25'i (%8,0) 11-15 yıl ve 26'sının da (%8,4) 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmüştür.
- V. Katılımcıların 80'i (%25,7) kamu ve 231'i (%74,3) özel sektörde çalıştığı görülmüştür.
- VI. Katılımcıların 57'si (%18,3) 17002-20000 TL, 57'si (%18,3) 20001-25000 TL, 111'i (%35,7) 25001-30000 TL, 34'ü (%10,9) 30001-35000 TL ve 52'sinin de (%16,7) 35001 TL ve üzeri aylık gelire sahip olduğu görülmüştür.
- VII. Katılımcıların 165'i (%53,1) işçi, 65'i (%20,9) memur, 75'i (%24,1) yönetici ve 6'sının da (%1,9) üst düzey yönetici pozisyonunda çalıştığı görülmüştür.

Tablo 5. Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Betimsel Değerler

| Değişkenler | n | Min | Max | Mean | Std. Dev. | Skewness | Std. Error of Skewness | Kurtosis | Std. Error of Kurtosis |
|-------------------------------|-----|-----|-----|------|-----------|----------|------------------------|----------|------------------------|
| İşe Yönelik Davranışlar | 433 | 1 | 5 | 2,60 | 1,13 | 0,19 | 0,14 | -1,50 | 0,28 |
| İtibarı Zedeleyen Davranışlar | 433 | 1 | 5 | 2,14 | 1,27 | 0,66 | 0,14 | -1,20 | 0,28 |
| Dışlayan Davranışlar | 433 | 1 | 5 | 1,90 | 0,98 | 0,92 | 0,14 | -0,08 | 0,28 |
| Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı | 433 | 1 | 5 | 1,69 | 0,88 | 1,46 | 0,14 | 1,88 | 0,28 |
| Psikolojik Taciz | 433 | 1 | 5 | 2,17 | 1,01 | 0,56 | 0,14 | -1,04 | 0,28 |
| Ekip Uyumunu | 433 | 1 | 5 | 2,83 | 1,17 | 0,36 | 0,14 | -1,06 | 0,28 |
| İşle Bütünleşme | 433 | 1 | 5 | 3,04 | 1,00 | 0,36 | 0,14 | -0,83 | 0,28 |
| Kuruma Bağlılık | 433 | 1 | 5 | 3,04 | 1,11 | 0,10 | 0,14 | -1,22 | 0,28 |
| Kişisel Gelişim | 433 | 1 | 5 | 2,91 | 1,11 | 0,34 | 0,14 | -1,09 | 0,28 |
| İş Motivasyonu | 433 | 1 | 5 | 2,95 | 1,04 | 0,40 | 0,14 | -1,04 | 0,28 |
| Amaç yönelimlilik | 433 | 1 | 5 | 2,49 | 0,83 | -0,01 | 0,14 | -0,85 | 0,28 |
| İşsel motivasyon | 433 | 1 | 5 | 3,90 | 0,77 | -1,35 | 0,14 | 1,57 | 0,28 |
| Kendine güven | 433 | 1 | 5 | 2,11 | 0,93 | 1,07 | 0,14 | 0,59 | 0,28 |
| Risk alma | 433 | 1 | 5 | 3,55 | 0,71 | -0,90 | 0,14 | 1,65 | 0,28 |
| Yaratıcı Kişilik | 433 | 1 | 4 | 3,09 | 0,45 | -0,93 | 0,14 | 1,66 | 0,28 |

Araştırma kapsamında, hipotezleri test etmek için gerçekleştirilmesi gereken analizlerden önce bazı varsayımlar kontrol edilmiştir. İlk olarak, psikolojik taciz, iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik ölçeklerinden elde edilen puanların dağılımı incelenmiştir. Bu doğrultuda, ölçme araçlarından elde edilen puan ortalamalarına ait çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. ± 2 aralığında yer alan çarpıklık ve basıklık katsayıları puan ortalamalarının normal dağılıma sahip olduğunu işaret etmektedir (George ve Mallery, 2010). Tablo da yer alan ve ölçme araçlarından elde edilen puanlar için hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlar verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermiştir. Psikolojik taciz ölçeğinde en yüksek puan ortalaması olan altboyut işe yönelik davranışlar, iş motivasyonu ölçeğinde işle bütünleşme ve kuruma bağlılık ve yaratıcı kişilik ölçeğinde içsel motivasyon boyutunda olduğu görülmüştür.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T Testi Sonuçları

| Değişkenler | Cinsiyet | n | Mean | Std. Dev. | t | sig |
|-------------------------------|----------|-----|------|-----------|--------|-------|
| İşe Yönelik Davranışlar | Kadın | 160 | 2,46 | 1,13 | -2,228 | 0,027 |
| | Erkek | 151 | 2,75 | 1,12 | | |
| İtibarı Zedeleyen Davranışlar | Kadın | 160 | 2,05 | 1,26 | -1,374 | 0,171 |
| | Erkek | 151 | 2,25 | 1,28 | | |
| Dışlayan Davranışlar | Kadın | 160 | 1,82 | 0,99 | -1,553 | 0,121 |
| | Erkek | 151 | 1,99 | 0,97 | | |
| Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı | Kadın | 160 | 1,63 | 0,90 | -1,238 | 0,217 |
| | Erkek | 151 | 1,75 | 0,86 | | |
| Psikolojik Taciz | Kadın | 160 | 2,07 | 1,01 | -1,844 | 0,066 |
| | Erkek | 151 | 2,28 | 1,00 | | |
| Ekip Uyumu | Kadın | 160 | 3,00 | 1,14 | 2,622 | 0,009 |
| | Erkek | 151 | 2,65 | 1,17 | | |
| İşle Bütünleşme | Kadın | 160 | 3,15 | 0,98 | 1,856 | 0,064 |
| | Erkek | 151 | 2,94 | 1,01 | | |
| Kuruma Bağlılık | Kadın | 160 | 3,20 | 1,06 | 2,652 | 0,008 |
| | Erkek | 151 | 2,87 | 1,14 | | |
| Kişisel Gelişim | Kadın | 160 | 3,03 | 1,10 | 1,952 | 0,052 |
| | Erkek | 151 | 2,78 | 1,12 | | |
| İş Motivasyonu | Kadın | 160 | 3,09 | 1,02 | 2,401 | 0,017 |
| | Erkek | 151 | 2,81 | 1,05 | | |
| Amaç yönelimlilik | Kadın | 160 | 2,39 | 0,82 | -2,345 | 0,020 |
| | Erkek | 151 | 2,60 | 0,83 | | |
| İçsel motivasyon | Kadın | 160 | 4,05 | 0,68 | 3,494 | 0,001 |
| | Erkek | 151 | 3,75 | 0,84 | | |
| Kendine güven | Kadın | 160 | 2,15 | 0,94 | 0,755 | 0,451 |
| | Erkek | 151 | 2,07 | 0,91 | | |
| Risk alma | Kadın | 160 | 3,58 | 0,71 | 0,702 | 0,483 |
| | Erkek | 151 | 3,52 | 0,71 | | |
| Yaratıcı Kişilik | Kadın | 160 | 3,11 | 0,43 | 1,015 | 0,311 |
| | Erkek | 151 | 3,06 | 0,47 | | |

Tablo 6 incelendiğinde işe yönelik davranışlar, ekip uyumu, kuruma bağlılık, iş motivasyonu, amaç yönelimlilik ve içsel motivasyon puan ortalamasının cinsiyete göre farklılaştığı görülmüştür. ($p < 0,05$) Erkeklerin işe yönelik davranışlar ve amaç yönelimlilik puan ortalamasının kadınlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülürken, kadınların ekip uyumu, kuruma bağlılık, iş motivasyonu ve içsel motivasyon puan ortalamasının erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Yaşa Göre Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Anova Sonuçları

| Değişkenler | Yaş | n | Mean | Std. Dev. | F | sig | Fark |
|-------------------------------|-----------|------|------|-----------|--------|-------|-------------|
| İşe Yönelik Davranışlar | 18-24 yaş | 20 | 2,25 | 1,12 | 16,657 | 0,000 | 2>1,3,4,5,6 |
| | 25-29 yaş | 113 | 3,28 | 1,09 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 2,34 | 1,02 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 2,08 | 0,93 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 2,14 | 0,80 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 2,22 | 0,91 | | | | |
| İtibarı Zedeleyen Davranışlar | 18-24 yaş | 20 | 1,83 | 1,29 | 17,710 | 0,000 | 2>1,3,4,5,6 |
| | 25-29 yaş | 113 | 2,93 | 1,24 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 1,85 | 1,10 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 1,59 | 1,05 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 1,49 | 0,66 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 1,66 | 1,12 | | | | |
| Dışlayan Davranışlar | 18-24 yaş | 20 | 1,76 | 1,08 | 8,957 | 0,000 | 2>1,3,4,5,6 |
| | 25-29 yaş | 113 | 2,36 | 0,93 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 1,69 | 0,97 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 1,62 | 0,95 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 1,51 | 0,65 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 1,62 | 0,86 | | | | |
| Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı | 18-24 yaş | 20 | 1,73 | 1,11 | 8,376 | 0,000 | 2>1,3,4,5,6 |
| | 25-29 yaş | 113 | 2,08 | 0,85 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 1,50 | 0,85 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 1,40 | 0,83 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 1,45 | 0,73 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 1,34 | 0,58 | | | | |
| Psikolojik Taciz | 18-24 yaş | 20 | 1,96 | 1,08 | 15,313 | 0,000 | 2>1,3,4,5,6 |
| | 25-29 yaş | 113 | 2,76 | 0,97 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 1,93 | 0,92 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 1,75 | 0,87 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 1,74 | 0,64 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 1,80 | 0,81 | | | | |
| Ekip Uyum | 18-24 yaş | 20 | 3,56 | 1,21 | 10,741 | 0,000 | 2>1,3,4,6 |
| | 25-29 yaş | 113 | 2,27 | 1,02 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 3,15 | 1,16 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 3,29 | 1,05 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 2,83 | 1,15 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 2,94 | 1,11 | | | | |
| İşle Bütünleşme | 18-24 yaş | 20 | 3,51 | 1,18 | 6,181 | 0,000 | 2>1,3,4 |
| | 25-29 yaş | 113 | 2,67 | 0,84 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 3,26 | 1,06 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 3,36 | 0,91 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 3,07 | 1,10 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 3,11 | 0,95 | | | | |
| Kuruma Bağlılık | 18-24 yaş | 20 | 3,47 | 1,13 | 14,913 | 0,000 | 2>1,3,4,5,6 |
| | 25-29 yaş | 113 | 2,40 | 1,06 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 3,35 | 1,03 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 3,56 | 0,86 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 3,23 | 0,88 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 3,39 | 0,92 | | | | |
| Kişisel Gelişim | 18-24 yaş | 20 | 3,45 | 1,19 | 8,478 | 0,000 | 2>1,3,4 |
| | 25-29 yaş | 113 | 2,44 | 0,93 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 3,20 | 1,13 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 3,36 | 1,00 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 2,87 | 1,17 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 2,96 | 1,17 | | | | |
| İş Motivasyonu | 18-24 yaş | 20 | 3,50 | 1,10 | 10,621 | 0,000 | 2>1,3,4,5,6 |
| | 25-29 yaş | 113 | 2,45 | 0,92 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 3,23 | 1,04 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 3,38 | 0,90 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 2,99 | 1,01 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 3,09 | 0,99 | | | | |
| Amaç yönelimlilik | 18-24 yaş | 20 | 2,27 | 0,75 | 10,002 | 0,000 | 2>1,3,4,5,6 |
| | 25-29 yaş | 113 | 2,89 | 0,79 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 2,38 | 0,84 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 2,17 | 0,75 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 2,35 | 0,76 | | | |
| 45 ve üzeri | 31 | 2,10 | 0,62 | | | | |

Tablo 7. Yaşa Göre Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Anova Sonuçları-Devamı

| Değişkenler | Yaş | n | Mean | Std. Dev. | F | sig | Fark |
|------------------|-------------|-----|------|-----------|-------|-------|------|
| İçsel motivasyon | 18-24 yaş | 20 | 3,78 | 0,83 | 0,738 | 0,596 | |
| | 25-29 yaş | 113 | 3,87 | 0,73 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 4,06 | 0,74 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 3,88 | 0,89 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 3,85 | 0,69 | | | |
| | 45 ve üzeri | 31 | 3,86 | 0,85 | | | |
| Kendine güven | 18-24 yaş | 20 | 2,37 | 1,26 | 2,797 | 0,002 | 6>2 |
| | 25-29 yaş | 113 | 1,87 | 0,64 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 2,22 | 1,04 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 2,14 | 1,06 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 2,23 | 0,85 | | | |
| | 45 ve üzeri | 31 | 2,41 | 1,04 | | | |
| Risk alma | 18-24 yaş | 20 | 3,39 | 1,04 | 1,403 | 0,223 | |
| | 25-29 yaş | 113 | 3,63 | 0,47 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 3,51 | 0,74 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 3,58 | 0,87 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 3,32 | 0,75 | | | |
| | 45 ve üzeri | 31 | 3,68 | 0,74 | | | |
| Yaratıcı Kişilik | 18-24 yaş | 20 | 2,99 | 0,54 | 1,684 | 0,138 | |
| | 25-29 yaş | 113 | 3,17 | 0,41 | | | |
| | 30-34 yaş | 66 | 3,11 | 0,39 | | | |
| | 35-39 yaş | 51 | 3,00 | 0,52 | | | |
| | 40-44 yaş | 30 | 3,00 | 0,41 | | | |
| | 45 ve üzeri | 31 | 3,05 | 0,50 | | | |

Yaş gruplarına göre psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu ve alt boyutları ile amaca yönelimlilik ve kendine güven puan ortalamalarının farklılaştığı görülmüştür. ($p<0,05$)

25-29 yaş grubundakilerin işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar, psikolojik taciz, kuruma bağlılık, iş motivasyonu ve amaç yönelimlilik puan ortalamasının 18-24 yaş, 30-34 yaş, 35-39 yaş, 40-44 yaş ve 46 ve üzeri yaş grubundakilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

25-29 yaş grubundakilerin dışlayan davranışlar, sözlü-yazılı-görsel saldırı puan ortalamasının 30-34 yaş, 35-39 yaş, 40-44 yaş ve 46 ve üzeri yaş grubundakilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

25-29 yaş grubundakilerin ekip uyumu puan ortalamasının 18-24 yaş, 30-34 yaş, 35-39 yaş ve 46 ve üzeri yaş grubundakilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

25-29 yaş grubundakilerin işle bütünleşme ve kişisel gelişim puan ortalamasının 18-24 yaş, 30-34 yaş ve 35-39 yaş grubundakilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

45 yaş ve üzeri yaş grubundakilerin kendine güven puan ortalamasının 25-29 yaş grubundakilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 8. Eğitim Durumuna Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Anova Sonuçları

| Değişkenler | Eğitim | n | Mean | Std. Deviation | F | sig | Fark |
|-------------------------------|---------------|-----|------|----------------|--------|-------|----------------------|
| İşe Yönelik Davranışlar | İlkokul | 5 | 2,98 | 1,52 | 12,909 | 0,000 | 4>3,5,6,7 |
| | Ortaokul | 5 | 3,11 | 1,41 | | | |
| | Lise | 42 | 2,32 | 1,08 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 3,21 | 1,09 | | | |
| | Lisans | 102 | 2,23 | 0,91 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 2,00 | 0,88 | | | |
| | Doktora | 4 | 1,55 | 0,41 | | | |
| İtibarı Zedeleyen Davranışlar | İlkokul | 5 | 2,76 | 1,71 | 16,078 | 0,000 | 4>3,5,6 ve 2>6 |
| | Ortaokul | 5 | 3,16 | 1,51 | | | |
| | Lise | 42 | 1,82 | 1,18 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 2,87 | 1,27 | | | |
| | Lisans | 102 | 1,67 | 0,95 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 1,38 | 0,83 | | | |
| | Doktora | 4 | 1,30 | 0,48 | | | |
| Dışlayan Davranışlar | İlkokul | 5 | 2,30 | 1,66 | 11,320 | 0,000 | 2,4>3,5,6 |
| | Ortaokul | 5 | 3,23 | 1,46 | | | |
| | Lise | 42 | 1,77 | 1,04 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 2,34 | 0,92 | | | |
| | Lisans | 102 | 1,56 | 0,78 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 1,44 | 0,76 | | | |
| | Doktora | 4 | 1,13 | 0,16 | | | |
| Sözlü-Yazılı Görsel Saldırı | İlkokul | 5 | 2,53 | 1,43 | 12,060 | 0,000 | 2>3,5,6,7 ve 4>3,5,6 |
| | Ortaokul | 5 | 3,03 | 1,49 | | | |
| | Lise | 42 | 1,48 | 0,84 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 2,06 | 0,86 | | | |
| | Lisans | 102 | 1,37 | 0,67 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 1,37 | 0,71 | | | |
| | Doktora | 4 | 1,13 | 0,25 | | | |
| Psikolojik Taciz | İlkokul | 5 | 2,70 | 1,50 | 14,571 | 0,000 | 2,4>3,5,6 ve 4>7 |
| | Ortaokul | 5 | 3,13 | 1,44 | | | |
| | Lise | 42 | 1,93 | 0,96 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 2,72 | 0,98 | | | |
| | Lisans | 102 | 1,80 | 0,76 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 1,64 | 0,74 | | | |
| | Doktora | 4 | 1,32 | 0,30 | | | |
| Ekip Uyumu | İlkokul | 5 | 3,00 | 1,02 | 5,233 | 0,000 | 3,5>4 |
| | Ortaokul | 5 | 2,40 | 0,86 | | | |
| | Lise | 42 | 3,20 | 1,20 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 2,41 | 1,13 | | | |
| | Lisans | 102 | 3,04 | 1,13 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 3,04 | 1,06 | | | |
| | Doktora | 4 | 4,06 | 0,63 | | | |
| İşle Bütünleşme | İlkokul | 5 | 2,75 | 1,13 | 3,612 | 0,002 | 3,5>4 |
| | Ortaokul | 5 | 2,65 | 1,17 | | | |
| | Lise | 42 | 3,29 | 0,95 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 2,76 | 0,92 | | | |
| | Lisans | 102 | 3,19 | 1,03 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 3,24 | 1,01 | | | |
| | Doktora | 4 | 4,06 | 0,63 | | | |
| Kuruma Bağlılık | İlkokul | 5 | 3,00 | 1,03 | 11,596 | 0,000 | 3,5,6,7>4 |
| | Ortaokul | 5 | 2,40 | 1,04 | | | |
| | Lise | 42 | 3,41 | 0,96 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 2,47 | 1,14 | | | |
| | Lisans | 102 | 3,38 | 0,96 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 3,46 | 0,78 | | | |
| | Doktora | 4 | 4,33 | 0,47 | | | |
| Kişisel Gelişim | İlkokul | 5 | 2,80 | 1,57 | 4,765 | 0,000 | 3,5,7>4 |
| | Ortaokul | 5 | 2,20 | 0,87 | | | |
| | Lise | 42 | 3,30 | 1,05 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 2,57 | 1,06 | | | |
| | Lisans | 102 | 3,05 | 1,11 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 3,11 | 1,03 | | | |
| | Doktora | 4 | 4,25 | 0,50 | | | |

Tablo 8. Eğitim Durumuna Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Anova Sonuçları-Devamı

| | | | | | | | |
|-------------------|---------------|-----|------|------|-------|-------|-----------|
| İş Motivasyonu | İlkokul | 5 | 2,89 | 1,11 | 6,225 | 0,000 | 3,5,6,7>4 |
| | Ortaokul | 5 | 2,43 | 0,93 | | | |
| | Lise | 42 | 3,29 | 1,00 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 2,56 | 1,02 | | | |
| | Lisans | 102 | 3,16 | 0,99 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 3,20 | 0,91 | | | |
| Amaç yönelimlilik | Doktora | 4 | 4,16 | 0,52 | 9,189 | 0,000 | 4>3,5,6,7 |
| | İlkokul | 5 | 2,64 | 0,68 | | | |
| | Ortaokul | 5 | 2,92 | 0,58 | | | |
| | Lise | 42 | 2,24 | 0,79 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 2,87 | 0,79 | | | |
| | Lisans | 102 | 2,31 | 0,77 | | | |
| İçsel motivasyon | Yüksek Lisans | 36 | 2,08 | 0,73 | 4,400 | 0,000 | 5,6>4 |
| | Doktora | 4 | 1,70 | 0,62 | | | |
| | İlkokul | 5 | 3,28 | 0,52 | | | |
| | Ortaokul | 5 | 3,48 | 0,58 | | | |
| | Lise | 42 | 3,75 | 1,09 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 3,74 | 0,71 | | | |
| Kendine güven | Lisans | 102 | 4,06 | 0,72 | 3,794 | 0,001 | 2>3,4,5,6 |
| | Yüksek Lisans | 36 | 4,27 | 0,51 | | | |
| | Doktora | 4 | 4,25 | 0,57 | | | |
| | İlkokul | 5 | 3,07 | 0,86 | | | |
| | Ortaokul | 5 | 3,53 | 1,12 | | | |
| | Lise | 42 | 2,13 | 1,00 | | | |
| Risk alma | Ön Lisans | 117 | 1,98 | 0,77 | 1,140 | 0,339 | |
| | Lisans | 102 | 2,20 | 0,97 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 1,94 | 0,86 | | | |
| | Doktora | 4 | 2,08 | 1,75 | | | |
| | İlkokul | 5 | 3,85 | 0,45 | | | |
| | Ortaokul | 5 | 3,85 | 0,58 | | | |
| Yaratıcı Kişilik | Lise | 42 | 3,38 | 0,89 | 1,514 | 0,173 | |
| | Ön Lisans | 117 | 3,53 | 0,63 | | | |
| | Lisans | 102 | 3,57 | 0,72 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 3,65 | 0,74 | | | |
| | Doktora | 4 | 4,00 | 0,35 | | | |
| | İlkokul | 5 | 3,19 | 0,45 | | | |
| Yaratıcı Kişilik | Ortaokul | 5 | 3,41 | 0,45 | 1,514 | 0,173 | |
| | Lise | 42 | 2,93 | 0,62 | | | |
| | Ön Lisans | 117 | 3,13 | 0,42 | | | |
| | Lisans | 102 | 3,10 | 0,41 | | | |
| | Yüksek Lisans | 36 | 3,07 | 0,40 | | | |
| | Doktora | 4 | 3,06 | 0,08 | | | |

Eğitim durumuna göre psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu ve alt boyutları ile amaç yönelimlilik, içsel motivasyon ve kendine güven puan ortalamalarının farklılaştığı görülmüştür. ($p<0,05$)

Ön lisans mezunlarının işe yönelik davranışlar ve amaca yönelimlilik puan ortalamasının lise, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Ön lisans mezunlarının itibarı zedeleyen davranışlar puan ortalamasının lise, lisans, yüksek lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. Ortaokul mezunlarının da itibarı zedeleyen davranışlar puan ortalamasının yüksek lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Ortaokul ve ön lisans mezunlarının dışlayan davranışlar puan ortalamasının lise, lisans, yüksek lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Ortaokul mezunlarının sözlü-yazılı-görsel saldırı puan ortalamasının lise, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. Ön lisans mezunlarının sözlü-yazılı-görsel saldırı puan ortalamasının lise, lisans, yüksek lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Ortaokul ve ön lisans mezunlarının psikolojik taciz puan ortalamasının lise, lisans, yüksek lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. Ön lisans mezunlarının da psikolojik taciz puan ortalamasının doktora mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Lise ve lisans mezunlarının ekip uyumu ve işle bütünleşme puan ortalamasının ön lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Lise, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarının kuruma bağlılık ve iş motivasyonu puan ortalamasının ön lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Lise, lisans ve doktora mezunlarının kişisel gelişim puan ortalamasının ön lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Lisans ve yüksek lisans mezunlarının içsel motivasyon puan ortalamasının ön lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Ortaokul mezunlarının kendine güven puan ortalamasının lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 9. Kıdeme Göre Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Anova Sonuçları

| Değişkenler | Kıdem | n | Mean | Std. Deviation | F | sig | Fark |
|-------------------------------|-----------------|-----|------|----------------|--------|-------|-----------|
| İşe Yönelik Davranışlar | 1 yıldan az | 42 | 2,11 | 1,10 | 27,510 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 1-5 yıl | 104 | 2,18 | 0,95 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 3,36 | 1,02 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 2,36 | 0,80 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 1,98 | 0,77 | | | |
| İtibarı Zedeleyen Davranışlar | 1 yıldan az | 42 | 1,50 | 1,03 | 30,534 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 1-5 yıl | 104 | 1,72 | 0,99 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 3,03 | 1,24 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 1,70 | 0,93 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 1,45 | 0,82 | | | |
| Dışlayan Davranışlar | 1 yıldan az | 42 | 1,57 | 1,05 | 13,894 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 1-5 yıl | 104 | 1,58 | 0,83 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 2,39 | 0,89 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 1,91 | 1,08 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 1,57 | 0,87 | | | |
| Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı | 1 yıldan az | 42 | 1,46 | 1,07 | 11,675 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 1-5 yıl | 104 | 1,43 | 0,78 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 2,11 | 0,75 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 1,56 | 0,88 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 1,37 | 0,82 | | | |
| Psikolojik Taciz | 1 yıldan az | 42 | 1,75 | 1,01 | 24,753 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 1-5 yıl | 104 | 1,81 | 0,82 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 2,82 | 0,92 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 1,98 | 0,84 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 1,67 | 0,77 | | | |
| Ekip Uyumu | 1 yıldan az | 42 | 3,34 | 1,13 | 13,476 | 0,000 | 1,2,5>3 |
| | 1-5 yıl | 104 | 3,16 | 1,17 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 2,25 | 0,92 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 2,87 | 1,26 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 3,18 | 1,16 | | | |
| İşle Bütünleşme | 1 yıldan az | 42 | 3,40 | 1,12 | 11,145 | 0,000 | 1,2,5>3 |
| | 1-5 yıl | 104 | 3,33 | 0,96 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 2,59 | 0,75 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 2,98 | 1,19 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 3,34 | 1,05 | | | |
| Kuruma Bağlılık | 1 yıldan az | 42 | 3,59 | 1,02 | 22,988 | 0,000 | 1,2,4,5>3 |
| | 1-5 yıl | 104 | 3,42 | 0,94 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 2,36 | 0,98 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 3,11 | 1,09 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 3,55 | 0,94 | | | |
| Kişisel Gelişim | 1 yıldan az | 42 | 3,37 | 1,13 | 11,598 | 0,000 | 1,2,5>3 |
| | 1-5 yıl | 104 | 3,18 | 1,10 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 2,40 | 0,90 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 2,91 | 1,27 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 3,35 | 1,06 | | | |
| İş Motivasyonu | 1 yıldan az | 42 | 3,42 | 1,06 | 15,793 | 0,000 | 1,2,5>3 |
| | 1-5 yıl | 104 | 3,27 | 0,97 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 2,40 | 0,83 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 2,96 | 1,16 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 3,34 | 1,01 | | | |
| Amaç yönelimlilik | 1 yıldan az | 42 | 2,25 | 0,89 | 19,647 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 1-5 yıl | 104 | 2,15 | 0,66 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 2,98 | 0,75 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 2,31 | 0,75 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 2,26 | 0,76 | | | |

Tablo 9. Kıdeme Göre Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Anova Sonuçları-Devamı

| Değişkenler | Kıdem | n | Mean | Std. Deviation | F | sig | Fark |
|------------------|-----------------|-----|------|----------------|-------|-------|------|
| İşsel motivasyon | 1 yıldan az | 42 | 4,04 | 0,73 | 0,912 | 0,457 | |
| | 1-5 yıl | 104 | 3,95 | 0,84 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 3,81 | 0,75 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 3,95 | 0,76 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 3,88 | 0,68 | | | |
| Kendine güven | 1 yıldan az | 42 | 2,06 | 0,99 | 1,804 | 0,128 | |
| | 1-5 yıl | 104 | 2,14 | 0,95 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 1,99 | 0,80 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 2,21 | 1,00 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 2,50 | 1,10 | | | |
| Risk alma | 1 yıldan az | 42 | 3,57 | 0,73 | 0,273 | 0,895 | |
| | 1-5 yıl | 104 | 3,59 | 0,74 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 3,52 | 0,59 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 3,61 | 0,92 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 3,46 | 0,82 | | | |
| Yaratıcı Kişilik | 1 yıldan az | 42 | 3,05 | 0,51 | 1,828 | 0,123 | |
| | 1-5 yıl | 104 | 3,02 | 0,41 | | | |
| | 6-10 yıl | 114 | 3,18 | 0,46 | | | |
| | 11-15 yıl | 25 | 3,08 | 0,41 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 26 | 3,06 | 0,44 | | | |

Kıdeme göre psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu ve alt boyutları ile amaç yönelimlilik puan ortalamalarının farklılaştığı görülmüştür. ($p < 0,05$)

6-10 yıl kıdemi olan çalışanların işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar, dışlayan davranışlar, sözlü-yazılı-görsel saldırı, psikolojik taciz, amaç yönelimlilik puan ortalamasının 1 yıldan az, 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

1 yıldan az, 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri kıdemi olan çalışanların ekip uyumu, işle bütünleşme, kişisel gelişim, iş motivasyonu puan ortalamasının, 6-10 yıl kıdeme sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

1 yıldan az, 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri kıdemi olan çalışanların kuruma bağlılık puan ortalamasının, 6-10 yıl kıdeme sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 10. Sektöre Göre Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T Testi Sonuçları

| Değişkenler | Sektör | n | Mean | Std. Deviation | t | sig |
|-------------------------------|--------|-----|------|----------------|--------|-------|
| İşe Yönelik Davranışlar | Kamu | 80 | 2,19 | 0,93 | -4,327 | 0,000 |
| | Özel | 231 | 2,74 | 1,16 | | |
| İtibarı Zedeleyen Davranışlar | Kamu | 80 | 1,65 | 1,05 | -4,633 | 0,000 |
| | Özel | 231 | 2,32 | 1,29 | | |
| Dışlayan Davranışlar | Kamu | 80 | 1,62 | 0,96 | -3,034 | 0,003 |
| | Özel | 231 | 2,00 | 0,97 | | |
| Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı | Kamu | 80 | 1,49 | 0,94 | -2,332 | 0,020 |
| | Özel | 231 | 1,76 | 0,85 | | |
| Psikolojik Taciz | Kamu | 80 | 1,82 | 0,91 | -3,927 | 0,000 |
| | Özel | 231 | 2,30 | 1,01 | | |
| Ekip Uyumu | Kamu | 80 | 2,99 | 1,18 | 1,460 | 0,145 |
| | Özel | 231 | 2,77 | 1,16 | | |
| İşle Bütünleşme | Kamu | 80 | 3,14 | 1,00 | 1,041 | 0,299 |
| | Özel | 231 | 3,01 | 1,00 | | |
| Kuruma Bağlılık | Kamu | 80 | 3,40 | 0,94 | 3,800 | 0,000 |
| | Özel | 231 | 2,91 | 1,13 | | |
| Kişisel Gelişim | Kamu | 80 | 3,00 | 1,09 | 0,839 | 0,402 |
| | Özel | 231 | 2,88 | 1,12 | | |
| İş Motivasyonu | Kamu | 80 | 3,13 | 1,00 | 1,728 | 0,085 |
| | Özel | 231 | 2,89 | 1,05 | | |
| Amaç yönelimlilik | Kamu | 80 | 2,23 | 0,80 | -3,345 | 0,001 |
| | Özel | 231 | 2,58 | 0,82 | | |
| İşsel motivasyon | Kamu | 80 | 4,02 | 0,65 | 1,598 | 0,111 |
| | Özel | 231 | 3,86 | 0,81 | | |
| Kendine güven | Kamu | 80 | 2,29 | 0,93 | 2,005 | 0,046 |
| | Özel | 231 | 2,05 | 0,92 | | |
| Risk alma | Kamu | 80 | 3,61 | 0,74 | 0,768 | 0,443 |
| | Özel | 231 | 3,54 | 0,70 | | |
| Yaratıcı Kişilik | Kamu | 80 | 3,09 | 0,44 | 0,061 | 0,951 |
| | Özel | 231 | 3,09 | 0,45 | | |

Tablo 10 incelendiğinde işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar, dışlayan davranışlar, sözlü-yazılı-görsel saldırı, psikolojik taciz, kuruma bağlılık, amaç yönelimlilik ve kendine güven puan

ortalamasının sektöre göre farklılaştığı görülmüştür. ($p<0,05$) Özel sektörde çalışanların işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar, dışlayan davranışlar, sözlü-yazılı-görsel saldırı, psikolojik taciz ve amaç yönelimlilik puan ortalamasının kamuda çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülürken, kamuda çalışanların kuruma bağlılık ve kendine güven puan ortalamasının özel sektörde çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 11. Gelire Göre Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Anova Sonuçları

| Değişkenler | Gelir | n | Mean | Std. Deviation | F | sig | Fark |
|-------------------------------|------------------|-----|------|----------------|--------|-------|-----------|
| İşe Yönelik Davranışlar | 17002-20000 TL | 57 | 2,31 | 0,98 | 24,887 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 2,33 | 1,03 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 3,30 | 1,08 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 2,51 | 1,08 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 1,79 | 0,59 | | | |
| İtibarı Zedeleyen Davranışlar | 17002-20000 TL | 57 | 1,75 | 1,15 | 27,674 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 1,77 | 1,02 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 2,97 | 1,24 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 2,09 | 1,32 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 1,26 | 0,43 | | | |
| Dışlayan Davranışlar | 17002-20000 TL | 57 | 1,68 | 0,94 | 16,831 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 1,75 | 1,02 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 2,39 | 0,89 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 1,96 | 1,16 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 1,23 | 0,31 | | | |
| Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı | 17002-20000 TL | 57 | 1,44 | 0,89 | 14,605 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 1,60 | 0,96 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 2,08 | 0,77 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 1,85 | 1,09 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 1,12 | 0,22 | | | |
| Psikolojik Taciz | 17002-20000 TL | 57 | 1,89 | 0,90 | 24,784 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 1,95 | 0,94 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 2,78 | 0,94 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 2,18 | 1,08 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 1,43 | 0,37 | | | |
| Ekip Uyum | 17002-20000 TL | 57 | 3,18 | 1,15 | 11,410 | 0,000 | 1,2,5>3 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 3,16 | 1,28 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 2,30 | 0,99 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 2,76 | 0,92 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 3,26 | 1,15 | | | |
| İşle Bütünleşme | 17002-20000 TL | 57 | 3,11 | 1,04 | 7,428 | 0,000 | 1,2,5>3 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 3,43 | 1,15 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 2,70 | 0,77 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 2,90 | 0,84 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 3,37 | 1,09 | | | |
| Kuruma Bağlılık | 17002-20000 TL | 57 | 3,26 | 0,96 | 20,215 | 0,000 | 1,2,4,5>3 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 3,49 | 1,04 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 2,41 | 1,04 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 3,02 | 0,89 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 3,67 | 0,92 | | | |
| Kişisel Gelişim | 17002-20000 TL | 57 | 3,14 | 1,10 | 8,005 | 0,000 | 1,2,5>3 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 3,22 | 1,21 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 2,48 | 0,91 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 2,85 | 1,05 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 3,28 | 1,19 | | | |
| İş Motivasyonu | 17002-20000 TL | 57 | 3,17 | 1,00 | 11,958 | 0,000 | 1,2,5>3 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 3,32 | 1,12 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 2,47 | 0,89 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 2,88 | 0,84 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 3,38 | 1,04 | | | |
| Amaç yönelimlilik | 17002-20000 TL | 57 | 2,28 | 0,77 | 10,760 | 0,000 | 3>1,2,4,5 |
| | 20001-25000 TL | 57 | 2,41 | 0,84 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 2,86 | 0,77 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 2,40 | 0,84 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 2,09 | 0,71 | | | |
| İşsel motivasyon | 17002-20000 TL | 57 | 4,02 | 0,86 | 1,436 | 0,222 | |
| | 20001-25000 TL | 57 | 3,75 | 0,95 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 3,86 | 0,68 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 3,91 | 0,77 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 4,04 | 0,63 | | | |
| Kendine güven | 17002-20000 TL | 57 | 2,29 | 1,09 | 2,088 | 0,082 | |
| | 20001-25000 TL | 57 | 2,17 | 0,93 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 1,92 | 0,78 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 2,28 | 0,99 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 2,13 | 0,95 | | | |
| Risk alma | 17002-20000 TL | 57 | 3,56 | 0,85 | 1,242 | 0,293 | |
| | 20001-25000 TL | 57 | 3,42 | 0,80 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 3,64 | 0,57 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 3,43 | 0,55 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 3,59 | 0,76 | | | |
| Yaratıcı Kişilik | 17002-20000 TL | 57 | 3,10 | 0,58 | 1,809 | 0,127 | |
| | 20001-25000 TL | 57 | 3,00 | 0,41 | | | |
| | 25001-30000 TL | 111 | 3,17 | 0,41 | | | |
| | 30001-35000 TL | 34 | 3,07 | 0,45 | | | |
| | 35001 TL ve üstü | 52 | 3,02 | 0,38 | | | |

Gelire göre psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu ve alt boyutları ile amaç yönelimlilik puan ortalamalarının farklılaştığı görülmüştür. ($p<0,05$)

25001-30000 TL geliri olan çalışanların işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar, dışlayan davranışlar, sözlü-yazılı-görsel saldırı, psikolojik taciz, amaç yönelimlilik puan ortalamasının 17002-20000 TL, 20001-25000 TL, 30001-35000 TL ve 35001 TL ve üstü gelire sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

17002-20000 TL, 20001-25000 TL ve 35001 TL ve üstü geliri olan çalışanların ekip uyumu, işle bütünleşme, kişisel gelişim, iş motivasyonu puan ortalamasının, 25001-30000 TL ve gelire sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

17002-20000 TL, 20001-25000 TL, 30001-35000 TL ve 35001 TL ve üstü geliri olan çalışanların kuruma bağlılık puan ortalamasının, 25001-30000 TL ve gelire sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 12. Çalışılan Pozisyona Göre Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Anova Sonuçları

| Değişkenler | Pozisyon | n | Mean | Std. Deviation | F | sig | Fark |
|-------------------------------|--------------------|-----|------|----------------|--------|-------|-------|
| İşe Yönelik Davranışlar | İşçi | 165 | 2,92 | 1,15 | 13,286 | 0,000 | 1>2,3 |
| | Memur | 65 | 2,52 | 1,06 | | | |
| | Yönetici | 75 | 2,01 | 0,87 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 2,09 | 0,99 | | | |
| İtibarı Zedeleyen Davranışlar | İşçi | 165 | 2,51 | 1,29 | 12,925 | 0,000 | 1>2,3 |
| | Memur | 65 | 2,02 | 1,29 | | | |
| | Yönetici | 75 | 1,50 | 0,89 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 1,57 | 1,20 | | | |
| Dışlayan Davranışlar | İşçi | 165 | 2,08 | 0,93 | 6,690 | 0,000 | 1,2>3 |
| | Memur | 65 | 1,94 | 1,20 | | | |
| | Yönetici | 75 | 1,49 | 0,72 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 1,78 | 1,18 | | | |
| Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı | İşçi | 165 | 1,81 | 0,81 | 7,479 | 0,000 | 1,2>3 |
| | Memur | 65 | 1,84 | 1,13 | | | |
| | Yönetici | 75 | 1,28 | 0,59 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 1,72 | 1,24 | | | |
| Psikolojik Taciz | İşçi | 165 | 2,43 | 1,00 | 11,575 | 0,000 | 1,2>3 |
| | Memur | 65 | 2,16 | 1,08 | | | |
| | Yönetici | 75 | 1,65 | 0,72 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 1,85 | 1,09 | | | |
| Ekip Uyumu | İşçi | 165 | 2,59 | 1,13 | 6,187 | 0,000 | 3>1 |
| | Memur | 65 | 2,93 | 1,24 | | | |
| | Yönetici | 75 | 3,25 | 1,04 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 3,08 | 1,41 | | | |
| İşle Bütünleşme | İşçi | 165 | 2,85 | 0,91 | 6,983 | 0,000 | 3>1,2 |
| | Memur | 65 | 3,01 | 1,05 | | | |
| | Yönetici | 75 | 3,46 | 0,97 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 3,42 | 1,62 | | | |
| Kuruma Bağlılık | İşçi | 165 | 2,74 | 1,10 | 10,353 | 0,000 | 2,3>1 |
| | Memur | 65 | 3,23 | 1,06 | | | |
| | Yönetici | 75 | 3,51 | 0,94 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 3,44 | 1,22 | | | |
| Kişisel Gelişim | İşçi | 165 | 2,70 | 1,05 | 6,558 | 0,000 | 3>1 |
| | Memur | 65 | 2,91 | 1,19 | | | |
| | Yönetici | 75 | 3,33 | 1,02 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 3,56 | 1,67 | | | |
| İş Motivasyonu | İşçi | 165 | 2,72 | 1,00 | 7,892 | 0,000 | 3>1 |
| | Memur | 65 | 3,01 | 1,07 | | | |
| | Yönetici | 75 | 3,38 | 0,94 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 3,36 | 1,41 | | | |
| Amaç yönelimlilik | İşçi | 165 | 2,66 | 0,83 | 6,130 | 0,000 | 1>3 |
| | Memur | 65 | 2,42 | 0,86 | | | |
| | Yönetici | 75 | 2,25 | 0,73 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 1,83 | 0,63 | | | |
| İşsel motivasyon | İşçi | 165 | 3,88 | 0,77 | 0,871 | 0,457 | |
| | Memur | 65 | 3,83 | 0,78 | | | |
| | Yönetici | 75 | 4,01 | 0,79 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 4,13 | 0,45 | | | |
| Kendine güven | İşçi | 165 | 1,97 | 0,79 | 4,909 | 0,002 | 2>1 |
| | Memur | 65 | 2,48 | 1,02 | | | |
| | Yönetici | 75 | 2,09 | 1,00 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 2,22 | 1,47 | | | |
| Risk alma | İşçi | 165 | 3,52 | 0,67 | 0,332 | 0,802 | |
| | Memur | 65 | 3,61 | 0,78 | | | |
| | Yönetici | 75 | 3,59 | 0,75 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 3,58 | 0,41 | | | |
| Yaratıcı Kişilik | İşçi | 165 | 3,10 | 0,46 | 0,403 | 0,751 | |
| | Memur | 65 | 3,12 | 0,53 | | | |
| | Yönetici | 75 | 3,05 | 0,35 | | | |
| | Üst Düzey Yönetici | 6 | 2,99 | 0,19 | | | |

Çalışılan pozisyona göre psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu ve alt boyutları ile amaç yönelimlilik ve kendine güven puan ortalamalarının farklılaştığı görülmüştür. ($p<0,05$)

İşçilerin işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar puan ortalamasının, memur ve yönetici pozisyonunda çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

İşçi ve memurların dışlayan davranışlar, sözlü-yazılı-görsel saldırı ve psikolojik taciz puan ortalamasının, yönetici pozisyonunda çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin ekip uyumu, kişisel gelişim ve iş motivasyonu puan ortalamasının, işçi pozisyonunda çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin işle bütünleşme puan ortalamasının, işçi ve memur pozisyonunda çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Yönetici ve memurların kuruma bağlılık puan ortalamasının, işçi pozisyonunda çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

İşçilerin amaca yönelimlilik puan ortalamasının, yönetici pozisyonunda çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Memurların kendine güven puan ortalamasının, işçi pozisyonunda çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 13. Psikolojik Taciz, İş Motivasyonu ve Yaratıcı Kişilik Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|---------|--------|--------|----|
| İşe Yönelik Davranışlar İtibarı | — | | | | | | | | | | | | | | |
| Zedeleyen Davranışlar | ,887** | — | | | | | | | | | | | | | |
| Dışlayan Davranışlar | ,825** | ,885** | — | | | | | | | | | | | | |
| Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı | ,762** | ,850** | ,904** | — | | | | | | | | | | | |
| Psikolojik Taciz | ,954** | ,959** | ,940** | ,902** | — | | | | | | | | | | |
| Ekip Uyumu | ,728** | ,600** | ,573** | ,507** | ,670** | — | | | | | | | | | |
| İşle Bütünleşme | ,710** | ,592** | ,581** | ,514** | ,663** | ,893** | — | | | | | | | | |
| Kuruma Bağlılık | ,812** | ,728** | ,686** | ,634** | ,783** | ,866** | ,860** | — | | | | | | | |
| Kişisel Gelişim | ,711** | ,584** | ,548** | ,507** | ,654** | ,898** | ,867** | ,828** | — | | | | | | |
| İş Motivasyonu | ,776** | ,654** | ,625** | ,564** | ,724** | ,968** | ,955** | ,931** | ,943** | — | | | | | |
| Amaç yönelimlilik | ,578** | ,616** | ,524** | ,533** | ,602** | ,484** | ,490** | ,604** | -,500** | -,542** | — | | | | |
| İçsel motivasyon | ,190** | -,144* | -,126* | ,193** | ,178** | ,158** | 0,10 | ,148** | ,149** | ,147** | -,124* | — | | | |
| Kendine güven | 0,03 | 0,10 | ,168** | ,218** | 0,11 | 0,02 | -0,05 | -0,02 | -0,03 | -0,02 | ,190** | -,195** | — | | |
| Risk alma | 0,07 | 0,05 | 0,03 | 0,02 | 0,05 | -,116* | -,164** | -,139* | -,130* | -,144* | 0,11 | ,501** | 0,02 | — | |
| Yaratıcı Kişilik | ,252** | ,318** | ,292** | ,277** | ,295** | -,220** | ,293** | ,313** | -,257** | -,281** | ,591** | ,556** | ,378** | ,695** | — |

Tablo 13’de yer alan ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan ilişkiler incelendiğinde, psikolojik taciz ve alt boyut puanları ile iş motivasyonu ve alt boyut puanları ile arasında orta ve yüksek düzeyde negatif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Psikolojik taciz ile en yüksek ilişkinin kuruma bağlılık olduğu görülmüştür. Psikolojik taciz arttıkça çalışanın işyerine olan bağlılığı yüksek düzeyde düşmektedir. Ayrıca psikolojik taciz çalışanın iş motivasyonunu da oldukça düşürmektedir.

Psikolojik taciz ve alt boyut puanları ile yaratıcı kişilik ve alt boyut puanları ile puanları arasında düşük ve orta düzeyde negatif ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Psikolojik taciz ile en yüksek ilişkinin amaca yönelimlilik olduğu görülmüştür. Psikolojik taciz arttıkça amaca yönelimlilikte artmaktadır. Bunun yanı sıra

psikolojik tacizin içsel motivasyonu düşürdüğü görülmüştür. Psikolojik taciz arttıkça ayrıca yaratıcı kişiliğinde arttığı görülmüştür.

Tablo 14. Psikolojik Tacizin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

| Bağımsız Değişken | İş Motivasyonu | | |
|----------------------|----------------|---------|-------|
| | β | t | p |
| Sabit | 4,581 | 47,139 | 0,000 |
| Psikolojik Taciz | -0,749 | -18,463 | 0,000 |
| F | 340,865 | | |
| Model (p) | 0,000 | | |
| R² | 0,525 | | |

Regresyon katsayıları t istatistiği ile sınanmış olup psikolojik taciz ($p < 0.001$) iş motivasyonunu açıklayan regresyon denkleminde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Psikolojik taciz puanındaki bir birimlik artış iş motivasyonunda 0,749 kat düşüşe neden olmaktadır. Psikolojik taciz iş motivasyonu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenin modeli açıklama yüzdesi olan açıklayıcılık katsayısı (R^2) 0,525 bulunmuştur.

Tablo 15. Psikolojik Tacizin Yaratıcı Kişilik Üzerindeki Etkisi

| Bağımsız Değişken | Yaratıcı Kişilik | | |
|----------------------|------------------|--------|-------|
| | β | t | p |
| Sabit | 2,804 | 48,404 | 0,000 |
| Psikolojik Taciz | 0,131 | 5,437 | 0,000 |
| F | 29,558 | | |
| Model (p) | 0,000 | | |
| R² | 0,087 | | |

Regresyon katsayıları t istatistiği ile sınanmış olup psikolojik taciz ($p < 0.001$) yaratıcı kişiliği açıklayan regresyon denkleminde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Psikolojik taciz puanındaki bir birimlik artış yaratıcı kişilik üzerinde 0,131 kat artışa neden olmaktadır. Psikolojik taciz yaratıcı kişilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmeler, gün geçtikçe zorlaşan rekabet ortamı içerisinde hedeflerine yönelik planlamalarını gerçekleştirebilmek ve varlıklarını devam ettirebilmek için sahip olduğu insan kaynağını etkili ve verimli bir şekilde yönetmek mecburiyetindedir. İşletme içerisindeki mevcut insan kaynağının iş motivasyonu yüksek ve yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olan bireylerden oluşması, işletmeye rekabet avantajı sağlayacaktır. Bu nedenle iş motivasyonunun ve yaratıcı kişilik özelliklerinin önündeki engellerin doğru bir şekilde tespit edilmesi ve ortadan kaldırılması önemlidir. Dolayısıyla, işletmelerde mobbing yani olumsuz davranışların görülmesinin iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma da, tüm bunlar göz önünde bulundurularak işletmelerde mobbingin çalışanların iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik özelliklerine olan etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. İstanbul Avrupa Yakası'nda faaliyet gösteren özel ve kamu sektöründe çalışan ve rastgele seçilen 311 kişiden anket yöntemi ile veri elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, işyerinde psikolojik taciz ölçeği, iş motivasyonu ölçeği ve yaratıcı kişilik ölçeği kullanılmıştır.

Değişkenlerin demografik özellikler ile ilişkisini tespit etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre şu sonuçlara ulaşılmıştır:

-Cinsiyete göre işyerinde psikolojik tacizin alt boyutu olan işe yönelik davranışlar, iş motivasyonu ile alt boyutları olan ekip uyumu, kuruma bağlılık ve yaratıcı kişiliğin alt boyutları olan amaç yönelimlilik ve içsel motivasyon puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

-Yaşa göre, işyerinde psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu ve alt boyutları ile yaratıcı kişiliğin alt boyutlarından amaç yönelimlilik ve kendine güven puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

-Eğitim durumuna göre, işyerinde psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu ve alt boyutları ile yaratıcı kişiliğin alt boyutlarından amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

-Mevcut işyerinde çalışılan süreye göre, işyerinde psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu ve alt boyutları ile yaratıcı kişiliğin alt boyutu olan amaç yönelimlilik puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

-Sektöre göre, işyerinde psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu alt boyutu olan kuruma bağlılık, yaratıcı kişilik alt boyutu olan amaç yönelimlilik ve kendine güven puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

-Gelire göre, işyerinde psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu ve alt boyutları ile yaratıcı kişilik alt boyutu olan amaç yönelimlilik puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

-Çalışılan pozisyona göre, psikolojik taciz ve alt boyutları, iş motivasyonu ve alt boyutları ile yaratıcı kişilik alt boyutu olan amaç yönelimlilik ve kendine güven puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre, psikolojik taciz ve alt boyutları ile iş motivasyonu ve alt boyutları puanları arasında orta ve yüksek düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani işletmelerde psikolojik taciz davranışları arttıkça çalışanların iş motivasyonları düşmektedir. Aynı zamanda psikolojik taciz davranışlarının en çok iş motivasyonu alt boyutu olan kuruma bağlılık ile ilişkisi olduğu görülmüştür. Kısaca, işletmelerde çalışanların psikolojik taciz davranışlarına maruz kalması iş motivasyonlarını ve işletmeye olan bağlılıklarını yüksek düzeyde azaltmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz ve alt boyutları ile yaratıcı kişilik ve alt boyutları arasında düşük ve orta düzeyde negatif ve pozitif yönlü bazı ilişkiler bulunmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz arttıkça içsel motivasyon düşmektedir. Fakat işyerinde psikolojik tacizin artmasının yaratıcı kişiliği ve amaç yönelimliliği arttırdığı görülmüştür. Bu durumun, mobbingin yarattığı stres ve baskının çalışanlarda amaca yönelik fark yaratmak için yaratıcılık eğilimini ortaya çıkardığı söylenebilir. Aynı zamanda bazı kişiler, stres altında yaratıcılıklarını daha iyi ortaya koyabilir.

Son olarak, regresyon analizi ile işyerinde psikolojik tacizin iş motivasyonu ve yaratıcı kişiliğe olan etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, işyerinde psikolojik taciz iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına bağlı olarak bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Bu önerileri şöyle sıralayabilir:

-İşletmelerde mobbingin çalışanların iş motivasyonunu yüksek düzeyde düşürdüğü görüldüğünden, işletme içerisinde mobbing ile ilgili farkındalık sağlanabilmesi için yöneticilere ve astlara eğitim verilebilir.

-İş motivasyonu ve kuruma bağlılık çalışanın etkin ve verimli bir şekilde işletme hedefleri doğrultusunda faaliyet göstermesini sağladığından bu unsurları arttırmaya yönelik işletme tarafından etkinlikler düzenlenebilir.

-Bu araştırma kapsamında olan çalışanların iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik özelliklerine etki edebilecek mobbing dışında diğer değişkenler incelenebilir.

-Evren ve örneklem kapsamı genişletilerek farklı şehirlerde, sektörlerde ve farklı demografik özelliklere sahip çalışanlara yönelik bir araştırma gerçekleştirilebilir.

Yazar Katkıları:

Fikir Kavram: Burcu ERDOĞAN, Salih GÜNEY,

Araştırma Tasarım: Burcu ERDOĞAN

Makale Yazımı: Burcu ERDOĞAN

Veri Toplama: Burcu ERDOĞAN

Analiz: Burcu ERDOĞAN

Eleştirel Okuma: Salih GÜNEY

Çıkar Çatışma Bildirimi: Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

KAYNAKÇA

- Afacan, Y. (2015). *Havacılık Sektöründe Çalışanların Mobbing'e Maruz Kalma ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Aydın, İ. S. (2008). *İşyerinde Yıldırma(Mobbing) Algısına İlişkin Bir Alan Çalışması*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi.
- Aytaç, B. (2021). *İş Görenlerin Performansını Etkileyen Faktörlerin Motivasyon Teorileri Kapsamında Araştırılması ve Bir Uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, KTO Karatay Üniversitesi.
- Bender, M. T. (2006). *Resim-İş Eğitimi Öğrencilerinde Duygusal Zeka ve Yaratıcılık İlişkileri*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Beşoğlu, Ç. (2014). *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi.
- Can, Y. (2007). *A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi.
- Erbay, M., Aktan, O. (2022). Özel Yetenekli Öğrencilerin Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(3), 1151-1168.
- Fettahlıoğlu, O. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- George, D., Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step, A Simple Guide and Reference*, 17.0 update, 10th edition, Boston, Pearson.
- Günay, İ. (2016). *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık, Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Antalya - Kundu Oteller Bölgesinde Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi.
- Günaydın, U. (2017). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Bireysel Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi.
- Güney, S. (2020), *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayınevi.
- Güney, S. (2022). *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayınevi.
- Güney, S. (2012). *Liderlik*, Nobel Yayınevi.
- Karacaoğlu, H. (2019). *Örgütsel Motivasyon ve Halk Kütüphanesi Çalışanlarının Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi: Ankara İli Örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankırı Karatekin Üniversitesi.
- Kayım, N. (2018). Herzberg'in Çift-Faktör Teorisi Bağlamında Motivasyon: Şeytan Marka Giyer Filmi, *Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (1), 31-45.
- Kaymaz, G. D. (2007). *İşyerinde Yıldırma(Mobbing) Eğilimleri: "Bir Örnek Olay"*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.
- Kızıltan, E. (2019). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Mobbing Eylemlerine Yönelik Nitel Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük Üniversitesi.
- Kulaksız, B. (2019). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing):Bankacılık Sektöründe Niteliksel Bir Alan Araştırması*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Küçükçivil, B. (2019). Tüketici Davranışlarının Etkilenmesinde McClelland'ın Motivasyon Kuramına Yönelik Bir İnceleme, *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 79-102.
- Olğun, S. (2017). *Motivasyon, Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.

- Özcan, N. (2011). *Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman Özel İl İdaresinde Bir Uygulama*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Özel, E. G. (2018). *İş Performansının Arttırılmasında Motivasyonel Faktörlerin Rolü; Yenilikçi Davranışın Aracılık Rolü: Mersin Bölgesi Özel Bankalarında Bir Uygulama*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Toros Üniversitesi.
- Sevinç, S.B. (2019). *Paternalist Liderlik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Yıldırımın Aracılık Etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi.
- Tamirazova, N. (2021). *Mobbing Mağdurlarının ve Mobbing Uygulayanların Kişilik Özelliklerinin Sosyo Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.
- Tanrıverdi, D. (2016). *Üniversitelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mobbing Deneyimleri ve Mobbingin Bireylere Üzerindeki Psiko-Sosyal Etkileri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi.
- Tekin, G., Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini, *Social Sciences Studies Journal*, 4 (17), 1559-1566.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 81-89.
- Uyar, G. (2017). *Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi.
- Varshalomidze, M. (2019). *Motivasyon Faktörlerine Kültürel Bir Bakış: Türkiye, İtalya, Gürcistan Örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi.
- Yapıcıoğlu, G. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimliliği Düzeyinin Ölçülmesi ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli Üniversitesi.
- Yazkan, S. (2019). *İşletmelerde Yönetici Tarzlarının Çalışanların Motivasyonuna ve Örgütsel Bağlılığına Etkileri: Barter Firmasında Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Yıldız, M. (2017). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet(Mobbing)'e Maruz Kalma ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın Üniversitesi.
- Yılmaz, H., Kaymaz, A. (2014). Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz), *Denetim Dergisi*, (14), 73-81.