



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:50
sssjournal.com

pp.6475-6485
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 25/09/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 20/11/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 20.11.2019

**X VE Y KUŞAĞI BİREYLERİNİN MOBBING ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASI:
TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

COMPARISON OF MOBBING PERCEPTIONS OF X AND Y GENERATION
INDIVIDUALS: A FIELD RESEARCH IN TOURISM SECTOR

Öğr. Gör. Dr. Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU

Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, huseyinciceklioglu@gmail.com, Mersin, Türkiye
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3922-6755>



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1880>

Reference : Çiçeklioğlu, H. (2019). "X ve Y Kuşağı Bireylerinin Mobbing Algılarının Karşılaştırılması: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması", *International Social Sciences Studies Journal*, 5(50): 6475-6485.

ÖZ

Toplumların kültürel yapısı yıllar içerisinde birçok faktör nedeniyle dönüşüm geçirmektedir. Ekonomik, sosyal, siyasi nedenler gibi pek çok faktör tarafından belirlenen kuşaklar; yaşadığı dönemin insanların tutum ve davranışlarını, değerlerini, iletişim ve etkileşimlerini, yaşam stillerini, algı ve yargılarını değiştirmekte ve farklılaştırmaktadır. Farklılık gösteren bu değerler nedeniyle kuşaklar birbirleri ile etkileşim ve iletişim bozuklukları, çatışmalar ve anlaşmazlıklar yaşamakta, meydana gelen bu tür sorunların çözülebilmesi içinde kuşakların birbirlerini anlamaları gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, X ve Y Kuşağı bireylerinin mobbing algıları arasında farklılık olup olmadığını incelemektir. Bu amaçla, Akdeniz Bölgesinde yer alan bir ilde faaliyet gösteren beş yıldızlı iki otelde görev yapan 130 çalışan üzerinde bir anket uygulanmıştır. Anket sonucu elde edilen veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada veri elde etmek adına; Leymann (1990) tarafından geliştirilen, 5 alt boyuttan ve 42 ifadeden oluşan "psikolojik şiddet envanteri (LIPT)" kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: X Kuşağı, Y Kuşağı- Mobbing

ABSTRACT

The cultural structure of societies has undergone transformation over the years due to many factors. Generations identified by many factors such as economic, social, political reasons; it changes and differentiates the attitudes and behaviors, values, communication and interactions, life styles, perceptions and judgments of the people of the period of their lives. Because of these different values, generations interact with each other and have communication disorders, conflicts and disputes, and generations must understand each other in solving such problems.

The main purpose of this study is to examine whether there is a difference between mobbing perceptions of X and Y generation individuals. For this purpose, a questionnaire has been applied to 164 employees working in two five stars hotel operating in the Mediterranean region. The data obtained from the questionnaires have been analyzed by using the SPSS. In order to obtain data in the research, "Psychological violence inventory" composed of 5 sub-dimensions and 42 expressions developed by Leymann (1990) was used.

Key Words: Generation X, Generation Y, Mobbing

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadar süregelen süreçte birçok kavram ve olgu değişmiş ve yerini yeni kavram ve tanımlamalara bırakmıştır. Yaşanan bu gelişim ve değişimler yaşamın farklı alanlarını da derinden etkilemektedir. Özellikle gözlemlenen bu değişimler kültürel, eğitimsel, toplumsal, politik, teknolojik ve sosyal alanlarda etkilerini göstermiştir.

Günümüz endüstri şartlarında çalışan bireyler, sahip oldukları zamanın büyük bir dilimini iş yerlerinde geçirmektedirler ve iş yerindeki ilişkiler işgörenlerin hayatında da önemli bir yere sahiptir. Davranış bilimleri alanında çalışan Doubtfire (1997:89), örgütsel ve kişisel yaşamda sağlıklı olmanın, diğer bireylerle iyi ilişkiler sağlamakla mümkün olabileceğini ifade etmektedir.

İş yaşamında net olarak tehditleri ve sinyalleri kestirilemeyen tehlikelerin başında gelen mobbing olgusu, hem kamu sektörü hem de özel sektörde oldukça sık bir şekilde karşımıza çıkan bir olgu olarak dikkatleri çekmektedir. Mobbing, hedefteki kişilere yönelik sistemli bir şekilde uygulanan pasifleştirme, işten uzaklaştırma ve yıldırma dayanan davranış kalıplarıdır. Bu davranış kalıpları, mobbing mağduru bireylerin mesleklerine, sosyal ilişkilerine, kişiliklerine ve sağlık durumlarına zarar veren negatif davranış ve tutumların tamamıdır. Mobbingin etkileri zaman içerisinde sadece kişiler üzerinde değil, örgütler ve toplumlar üzerinde de görülmeye başlanmıştır. Mobbing ve farklı kuşak özelliklerinin öneminden dolayı bu araştırma işyerlerinde yaşanan mobbing davranışı algılamalarının kuşaklar açısından farklılaşarak farklılaşmadığını test etmeyi amaçlamıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Mobbing

Latince “kararsız çoğunluk” olarak tanımlanan “mobile vulgus” kelimelerinden türetilen “mob” kelimesi, İngiliz literatüründe yasa dışı şiddet gerçekleştiren düzensiz çoğunluk ya da “çete” anlamına karşılık gelmektedir. “Mobbing” ise “mob” kökünün fiili şekli olarak ele alınmakta ve kuşatma, rahatsız etme, taciz, sıkıntı verme ve psikolojik şiddeti ifade etmektedir (Tınaz vd., 2008:3).

Psikolojik şiddet (mobbing), bazı kaynaklarda zorbalık, kötü muamele, duygusal istismar, psikolojik terör ya da taciz (Yaman, 2009:21), duygusal çöküntü (Çobanoğlu, 2005:20), sindirme, işyeri travması (Güngör, 2008:6) şeklinde kısacası çatışmaların daha şiddetli bir hali olarak ele alınmakta (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006:149) ve bezdiri, şiddet ve yıldırma şeklinde nitelendirilmektedir.

Örgütlerde sıklıkla görülen ve psikolojik yıldırma terimiyle ifade edilen davranış kalıplarının geçmişi çok yakın bir zamana dayanmamaktadır. Yalnızca yavaş yavaş tanımlanmaya çalışılan bu davranış kalıpları mobbing sözcüğüyle ifade edilmiştir (Yüçetürk, 2005:99). İlk defa 1960’lı yıllarda Lorenz tarafından ortaya atılan mobbing kavramı, bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı uzaklaştırabilmek adına hayvanlar tarafından sergilenen davranışların açıklanması için kullanılmıştır. Bu kavram ile Lorenz, mağduru uzaklaştıran ve ümitsizliğe düşmesi sebebiyle intihara kadar yönelen bu davranış kalıplarının önemini ortaya koymak istemektedir (Davenport vd., 2003:3).

Mobbing olgusu iş yaşamında ise ilk defa 1980’lerin başında Leymann tarafından kullanılmıştır (Arpacioğlu, 2003:44). Leymann (1996:160) mobbing kavramını; “*bir veya birden fazla bireyin, bir başka bireyi hedef almak suretiyle, sistemli bir şekilde ahlak dışı ve düşmanvari eylemler sergilemesi ve süreklilik arz eden bu eylemler sonucunda da bireyin çaresiz ve savunmasız bir durumda kalması*” şeklinde ifade etmiştir.

Mobbing eylemi, durağan ve tek seferi kapsayan bir eylem değildir aksine sistematik olarak yenilenme davranışı göstermektedir. Sürekli olarak sinirlendirme, kabadayılık, rahatsız etme, zayıflatma, sindirme, üzerine yürüme ve korkutma gibi şiddet içeren davranışları ile mobbing mağduruna yönelik problem yaratılmaktadır (Lorho, Hilp, 2001:6).

Günlük hayatta ve iş yaşamında mobbing olgusu farklı şekillerde kendisine yer bulabilmektedir. Bu sebepten dolayı mobbingin ortaya çıkışını tek bir nedene bağlamamak gerekmektedir. Farklı zaman dilimlerinde, farklı örgütlerde meydana gelen davranışlar her zaman aynı sonucu ortaya koymayacaktır. Mobbing mağdurlarına göre mobbinge sebebiyet veren nedenlerin bazıları ve ifade edilme oranları şu şekilde sıralanmaktadır:

- Mağdurun performansının düşüklüğü (%2)
- Mağdurun farklı özelliklere sahip olması (%27)

- Mağdurun kurallara uyma konusunda problem yaşaması (%29)
- Mağdurun içerisinde bulunduğu grup tarafından kabul görmemesi (%32)
- Örgütte meydana gelen problemler (%32)
- Örgütsel iklim (%49)
- Mobbing uygulayıcısı birey (%62)

2.2. Kuşaklar

Belirli bir zaman dilimi içerisinde doğan, benzer hayat dönemlerini ve yaşı paylaşan ve belirli dönemsel olaylar tarafından şekillenen insan grubunu ifade etmek adına kuşak kavramı kullanılmaktadır (Albayrak, 2013:17). Bireylerin tutum ve davranışları mensup oldukları kuşak tarafından etkilenir ve ortak olaylara verdikleri tepkiler benzerlik gösterir. Bunun yanı sıra aynı doğum tarihlerini paylaşan kişiler birbirlerini aynı grubun üyesi olarak tanımlamakta ve diğerlerini farklı bir kuşak olarak ifade etmektedirler. Yalnızca paylaşılan ortak yıllar değil aynı zamanda tarihsel ve sosyal yaşanmışlıklar/deneyimler de, bireylerin özelliklerinde sarsıcı/kalıcı bir şekilde etkilemiştir (Akdemir vd., 2013:13).

Karl Mannheim tarafından gerçekleştirilen “The Problem Of Generations” adlı çalışma kuşak olgusunun biyolojik bir yaş ya da kronolojik bir yaklaşımdan ileri götürülerek ele alındığı ilk çalışmadır. 1952 yılında gerçekleştirilen bu çalışmada, entelektüel ve toplumsal hareketlerin yapılarını anlayabilmek adına kuşakların önemi üzerinde durulmuştur (Parry ve Urwin, 2011:82). Mannheim kuşağı, aynı sosyo-kültürel ve tarihsel bağlamda dünyaya gelen, benzer deneyimleri yaşayan ve sonuç olarak birleştirici ortaklıklar kuran bir grup olarak tanımlanmaktadır (Kicheva, 2017:104). Mannheim kuşak olgusunun iki önemli unsuru olduğuna vurgu yapmaktadır. Bunlardan ilkinin; tarihsel süreç içerisindeki ortak konumları olarak, ikincisini ise; söz konusu tarihsel süreç içerisinde meydana gelen olaylar ve tecrübelerle şekillendirilen ortak bilinç olarak ifade etmektedir (Gilleard, 2004:108).

Gelişim ve değişim günümüz endüstrisinde yer alan işletmelerdeki yerleşik olguların başında gelmektedir. Küresel rekabetin ortaya çıkışı ve teknolojisi sürekli olarak gelişmekte ve oldukça hızlı bir şekilde değişim göstermektedir. En zor değişimlerden birisi ise yeni bir kuşağın iş yaşamına girişiyle olmaktadır. Özellikle son dönemlerde yöneticiler kuşaklar arası farklılığı fark etmişlerdir.

Kuşakları yalnızca tarihsel açıdan (doğum yılı) sınıflandırarak değerlendirmek doğru değildir. Bununla birlikte kuşakları meydana getiren bireylerin deneyim, düşünce ve duygularının da net bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Her kuşak bireyinin kendi dönemine özgü hayatı algılama ve anlamlandırma şekilleri ve çeşitli iletişim yöntemleriyle oluşturdukları karakteristik özellikleri, eğilimleri, değer yargıları, zayıf ve güçlü yönleri mevcuttur.

X kuşağı, bebek patlaması (baby boomer) kuşağından sonra doğan kişileri kapsayan kuşaktır. 1960 yılından 1980 yılına değin doğan ve benzer özellikler gösteren insanların meydana getirdiği kuşak olarak tanımlanmaktadır. Coupland’a göre; X kuşağı bireyleri kendisini topluma zıt bir birey olarak gören, farklı giyim tarzlarına sahip olan, sert çıkışlar yapabilen ve sert/farklı müzik tarzlarına sahip olan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Yine Coupland’a göre; bu kişiler para, yüksek sosyalleşme ve saygın bir statüye sahip olma ile kendi varlıklarını açıklamaya çalışmaktadırlar (Coupland, 1989: 83).

Bu kuşağa mensup bireyler özgürlüklerine oldukça düşkündür ve bir önceki kuşak gibi vefa duyguları çok yüksek değildir. X kuşağı bireyleri iş yaşamında yönetilmekten ziyade kendi yaratıcılıklarını kullanarak hedeflere ulaşma arzusunda dırlar. Geleneksel iş odaklı çalışma sistemlerinden ziyade sınırların ortadan kaldırıldığı ortamlarda çalışmak istemektedirler. Ve yine aynı şekilde bu bireyler bireysel çalışmayı severler, sabırsızdırlar, iş odaklıdırlar, iş/yaşam dengesini kurmaya çalışırlar ve diğer bireylerden de saygı görmeyi istemektedirler (Toruntay, 2011:74)

X kuşağı bireyleri dijital öncesi ve dijital kültürleri, neo-muhafazakar ve liberal siyasi dalgalanmaları, ekonomik sıkıntıları ve maddi bolluğu aynı anda yaşamıştır (Katz, 2017:16). Bu kuşağa mensup çocuklar pikap, kasetçalar ve merdaneli çamaşır makinelerinin var olduğu dönemlerde büyürken kişisel bilgisayarların ve internetin ilk olarak kullanımını gerçekleştirmişlerdir. Meydana gelen bu teknolojik gelişmeler bu kuşağa mensup olan bireyleri o dönemin şartlarına göre daha girişimci, tüketim odaklı ve özgürlükçü kişiler haline getirmiştir (Yelkikalan ve Altın, 2010: 16; Olsen, Thach ve Nowak, 2007: 11; Glass, 2007: 101).

1980-2000 yıllar arasında dünyaya gelen bireyler Y kuşağı bireyi olarak sınıflandırılmaktadır. Şuan en yaşlısı 39, en genci 19 yaşındadır. Y kuşağı olarak isimlendirilen bu kuşan, günümüzün ve geleceğin çalışan ve yöneticilerini oluşturacak yeni toplum yapısını da içerdiği için oldukça önemlidir.

Y kuşağı bireyleri, internet kulağı, nexters, millennial ve echo-boomers şeklinde de isimlendirilmektedir. Y kuşağı ismi İngilizce kökenli WHY (Ne için) sözcüğünden türetilerek edinilmiştir. Bu kuşağa mensup bireyler genel olarak kendilerine güveni sonsuz, bencil ve bağımsız bireyler olarak ifade edilmektedir. Y kuşağı bireyleri teknolojinin içine doğan, telefon, internet ve bilgisayar üçgeninde büyüyen bir nesildir. Bireyler kendilerinin yüksek beklenti sahibi ve risk alabilen bireyler olarak tanımlanmaktadır. Tıpkı yeni teknolojilerin uygun fiyatlarla piyasayı ele geçirmesi gibi, Y kuşağında yer alan bireylerin de yeni fikir ve kavramları hızla benimsediğini söylemek mümkündür (Yüksekbilgili, 2013:343-344).

Y kuşağının başlıca özelliklerine göz atacak olursak Y kuşağı bireyleri; internete hızlı uyum sağlayan, TV’de çok kanallı dönemde büyüyen, çalıştıkları işlerden yüksek beklentileri olan, kolay memnun olmayan, hayat boyu eğitim ve geliştirmeye inanan, hızlı bir şekilde kendisini ispat etme ihtiyacı duyan, fikir ve düşüncelerini serbestçe ifade etmek isteyen, çok çabuk yükselmek isteyen, hırs duyguları yüksek, ast olmaktan hoşlanmayan ve direkt emir almayı sevmeyen, sadakat düzeyleri yüksek olmayan ve rahatlarına oldukça düşkün bireyler olarak tanımlanmaktadır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma amacı, önemi, sınırlılıkları, kapsamı, veri toplama aracı, ölçekleri, hipotezleri ve modelinden bahsedilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Mevcut iş dünyasında dört kuşak fiilen çalışmaktadır. Beşinci ve son kuşak olan Z kuşağının ise yakın zamanda iş dünyasına aktif katılımı beklenmektedir. Aynı kuşağa mensup bireyler, benzer yıllarda doğdukları için, kuşak üyelerin davranış ve eğilimleri benzer olaylar karşısında verdikleri benzer tepkiler ile oluşmaktadır. Her kuşak kendisinden önceki kuşağa mensup bireyler hakkında katı, muhafazakâr, tutucu ve çağdışı gibi benzetmeler yaparken, kendisinden sonra gelen kuşak için ise vurdumduymaz, saygısız, sorumluluk sahibi olmayan, bireysel çıkarları ön planda olan bireyler olarak tanımlanmaktadır.

Bu araştırmanın genel amacı; X ve Y kuşağı bireylerinin mobbing algıları arasında bir farklılık olup olmadığı ve araştırmanın değişkenlerine yönelik algıların sosyo-demografik özelliklere göre anlamsal bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

Akdeniz bölgesinde yer alan illerde görev yapan beş yıldızlı otel çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmaya dahil edilen evrenin geniş bir alanı içerisine alması, evrenin tamamına ulaşma konusunda enerji, maliyet ve zaman problemlerini beraberinde getireceği için, belirlenen evren çerçevesinde örneklem seçilme yoluna gidilmiştir (Karasar, 2005:110-127). Araştırma kapsamında örneklem sayısı tespit edilirken, şu formül kullanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2013:38).

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot \sigma^2}{(N - 1) \cdot H^2 + z^2 \cdot \sigma^2}$$

Bu formüle; H (örneklem hatası) değeri 0,5; z (α=0,05 anlamlılık düzeyinin karşılığı olan teorik değer) değeri 1,96; σ (standart sapma) değeri 0,5 olarak ele alınmıştır. Doğu Akdeniz Bölgesinde yer alan bir büyükşehirde faaliyet gösteren iki otelde sürekli işçi pozisyonunda çalışan toplam 164 işgören mevcuttur. Bu doğrultuda, ulaşılması gerekli örneklem sayısının 115 olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamındaki otelerde 142 çalışana anket uygulanmış ve bu anketlerin 130 tanesi değerlendirilmeye dâhil edilmiştir.

Bu araştırma, araştırmanın gerçekleştirildiği dönemdeki (Ekim 2018- Ocak 2019) Doğu Akdeniz Bölgesinde yer alan bir büyükşehirde yer alan beş yıldızlı iki otelde görev yapan çalışanların görüşleriyle, anket formunda faydalanılan ölçekten elde edilen verilerle sınırlıdır. Araştırma evrenini meydana getiren kişi sayısının fazla olması nedeniyle mülakat, gözlem, deney ve anket gibi veri toplama yöntemlerinden sadece anket yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı ve Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada 130 kişiye anket uygulanmış olup, bu anketler birebir görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma anketleri söz konusu iki otelde çalışan beyaz yakalı ve mavi yakalı işgörelere uygulanmıştır. Uygulanan ankette çalışanlarla ilgili demografik sorulara (12 adet) ve mobbing algılarını (42 ifade) ölçen ifadelerle yer verilmiştir. Mobbing algılarını ölçmek adına, Leymann (1990) tarafından geliştirilen “psikolojik şiddet envanteri (LIPT)” kullanılmıştır. İlgili ölçek; sonraki yıllarda yapılan birçok çalışmada; Turan ve Öncü 2018; Çiçeklioğlu 2016; Çarıkcı ve Yavuz 2009; Özen Çöl 2008; Palaz vd., 2008 geçerliliği ve güvenilirliği onaylanarak kullanılmıştır. Bu ölçekte mobbing beş alt boyut olarak ele alınmıştır. Bu

boyutlar; “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması (10 ifade)”, “sosyal ilişkilere saldırı (5 ifade)”, “sosyal itibara saldırı (14 ifade)”, “yaşam kalitesi ve meslek durumuna saldırı (9 ifade)” ve “sağlığa doğrudan saldırı (4 ifade)” şeklindedir. Ölçek toplam 42 ifade içermektedir. Ölçekte beşli Likert derecelemesi (1-Kesinlikle katılmıyorum 5-Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Toplanan verileri analiz edebilmek için SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Bu programla katılımcı bireylerin sosyo demografik özelliklerini tespit edebilmek için frekans analizinden, mobbing davranışlarının alt boyutlarına yönelik ilişkilerin tespiti için korelasyon analizinden ve değişkenlerin sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmasını belirleyebilmek için de T-Testi ve ANOVA testi analizlerinden yararlanılmıştır.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

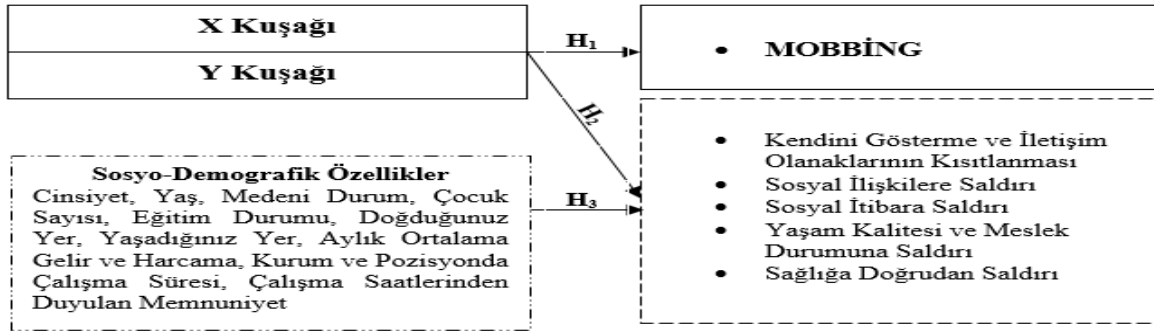
Örgütlerde çalışan farklı kuşaklardaki bireylerin mobbing algılarının farklı olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmanın genel amacı, X ve Y Kuşağı bireylerinin mobbing algıları arasında bir farklılık olup olmadığını ve değişkenlere yönelik algıların bazı sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

H₁: X ve Y Kuşağı bireylerinin mobbing algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: X ve Y Kuşağı bireyleri arasında mobbing alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Mobbing alt boyutları üzerinde sosyo-demografik özellikler anlamsal bir farklılığa sebep olmaktadır.

Bu hipotezler doğrultusunda, Şekil 1’de yer alan araştırma modeli çizilmiş olup, yapılan analizlerle hipotezler test edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde, anketler sonucu elde edilen veriler analiz edilerek değerlendirilmektedir.

4.1. Doğrulayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi İle İlgili Bulgular

Mobbing ölçeğindeki maddelerin yapısal açıdan geçerliliği ve doğrulayıcı faktör analizinin yapılabilmesi adına, ilk olarak veri setinin faktör analizine uygunluğunun tespiti için KMO katsayısı (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett Testi değerleri incelenmiştir. KMO katsayısının %72,4 (,724), Barlett’s Küresellik Testi Ki-Kare değerinin de 1463,732; olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Faktör analizi neticesinde, 42 ifadeden meydana gelen mobbing ölçeğinin 5 faktörlü bir yapıda olduğu ve faktörlerin toplam varyansın %65,922’sini açıkladığı belirlenmiştir.

Aynı zamanda araştırmada mobbing ile alt boyutlarını ölçebilmek adına kullanılan ölçeklere yönelik gerçekleştirilen güvenilirlik analizi bulguları Tablo 1’de yer almaktadır. Güvenilirlik analizinde, Cronbach’s Alfa Katsayısı (α) güvenilirlik göstergesi olarak kullanılmıştır (Güriş ve Astar, 2014:245).

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi

Kullanılan Ölçekler ve Boyutlar	İfade Sayısı (N of Items)	Cronbach’s Alpha Katsayıları (α)
Mobbing	42	,990
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	10	,957
Sosyal İlişkilere Saldırı	5	,962
Sosyal İtibara Saldırı	14	,950
Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumuna Saldırı	9	,954
Sağlığa Doğrudan Saldırı	4	,963

Tablo 1 incelendiğinde; Mobbing ve alt boyutlarının Cronbach's Alfa Katsayılarının (α) 0,70 üzerinde değerlere sahip oldukları görülmektedir. Alan yazını incelendiğinde sosyal bilimler alanında alfa değeri 0,70 veya üzerinde bir değere sahipse araştırma ölçeği güvenilir olarak ifade edilmektedir (Nunally, 1978; Akt: Gürbüz ve Şahin, 2014:305). Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamı kabul edilen alfa (α) sınırı olan 0,70 değerinin üzerinde bir değere sahiptir. Bu ise araştırma kapsamına dâhil edilen değişkenlerin güvenilir bir şekilde ölçümlendiğini ifade etmektedir.

4.2. Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcı bireylerin sosyo-demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla yapılan frekans analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Bulguları

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni durum		
Kadın	53	40,8	Bekâr	67	51,5
Erkek	77	59,2	Evli	63	48,5
Toplam	130	100	Toplam	130	100
Yaş			Eğitim Durumu		
1960 ve öncesi	2	1,5	Lise ve altı	76	58,6
1960 - 1980 yılları arası	55	42,3	Ön Lisans	27	20,8
1980 – 2000 yılları arası	72	55,4	Lisans	20	15,2
2000 yılı ve sonrası	1	0,8	Lisansüstü	7	5,4
Toplam	130	100	Toplam	130	100
Doğum Yeri			Yaşanılan Yer		
Köy- Kasaba	22	17,0	Köy- Kasaba	4	3,1
İlçe	31	23,8	İlçe	26	20,0
İl	65	50,0	İl	49	37,7
Büyükşehir	12	9,2	Büyükşehir	51	39,2
Toplam	130	100	Toplam	130	100
Aylık Ortalama Gelir			Aylık Ort. Harcama		
0-1600 TL	7	5,3	0-1600 TL	25	19,2
1601-2000 TL	50	38,5	1601-2000 TL	44	33,8
2001-3000 TL	39	30,0	2001-3000 TL	24	18,5
3001-4000 TL	24	18,5	3001-4000 TL	21	16,2
4000 TL ve üzeri	10	7,7	4000 TL ve üzeri	16	12,3
Toplam	130	100	Toplam	130	100
Kurumdaki çalışma süresi			Pozisyonda çalışma süresi		
0-1 yıl	20	15,4	0-1 yıl	25	19,2
2-3 yıl	101	77,7	2-3 yıl	95	73,1
4 yıl ve üzeri	9	6,9	4 yıl ve üzeri	10	7,7
Toplam	130	100	Toplam	130	100
Çocuk Sayımız?			Çalışma saatlerinden memnun musunuz?		
Çocuk yok	67	51,5	Evet	116	89,2
1	21	16,2	Hayır	14	10,8
2	22	16,9			
3 ve üzeri	20	15,4			
Toplam	130	100	Toplam	130	100

Tablo 2'de araştırma kapsamındaki otellerde çalışan işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine yönelik yüzde ve frekans dağılımları mevcuttur. Bu dağılımlara göre, araştırmaya katılan işgörenlerin; %59,2'si erkek, %40,8'i kadın olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin, %48,5'i evli, %51,5'i bekar ve yine bireylerin %42,3'ü 1960-1980 yılları arasında, %55,4'ü ise 1980-2000 yılları arasında doğmuştur. Katılımcı bireylerin eğitim durumu incelendiğinde; %52,4'ü lise, %20,8'i ön lisans ve %15,2'si lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcı bireylerin aylık ortalama gelir ve harcama düzeyleri incelendiğinde; gelir ve harcama düzeylerinin genel olarak 1601-3000 TL bandında toplandığı görülmektedir.

4.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezleri test edilmeden önce, elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirleyebilmek adına Kolmogorov-Smirnov testi analizi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre; her bir boyutun

anlamlılık düzeyinin 0,05'ten büyük olduğu tespit edilmiş ve sosyo-demografik özellikleri test edebilmek adına veri setine parametrik testlerden T-Testi ve ANOVA testi analizleri uygulanmıştır. Bununla birlikte araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin düzeyinin ve yönünün belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi bulgularına yer verilmektedir.

Tablo 3: Ankette Kullanılan Ölçeklere Yönelik Korelasyon Analizi (N=130)

	1	2	3	4	5	6
Mobbing (1)	1					
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması (2)	,946**	1				
Sosyal İlişkilere Saldırı (3)	,912**	,875**	1			
Sosyal İtibara Saldırı (4)	,979**	,902**	,881**	1		
Yaşam Kalitesine Saldırı (5)	,951**	,853**	,803**	,911**	1	
Sağlığa Doğrudan Saldırı (6)	,898**	,793**	,766**	,851**	,895**	1

*r= korelasyon katsayısı; p<0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 3'de ankette kullanılan mobbing ölçeğinin alt boyutlarının aralarındaki ilişkilerin yönünü ve düzeyini ölçmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; mobbing ve alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde anlamlı ($,766 < r < ,911$; $p < 0,05$) ilişki tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylerin mobbing algılarının X ve Y Kuşakları ve bazı sosyo-demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için T-Testi ve ANOVA testi analizleri uygulanmıştır.

Tablo 4: Mobbing Boyutlarının Kuşaklar Arası Farklılıklarına Yönelik T-Testi Analizi Sonuçları

	Kuşak	N	Ort.	S.S.	Df	T	p
Mobbing Ölçeği	X	58	2,357	1,055	128	,242	,868
	Y	72	2,388	1,056			
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	X	58	2,455	1,081	128	,242	,809
	Y	72	2,411	,992			
Sosyal İlişkilere Saldırı	X	58	2,424	1,160	128	-,163	,871
	Y	72	2,458	1,211			
Sosyal İtibara Saldırı	X	58	2,304	1,068	128	-,230	,818
	Y	72	2,349	1,138			
Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumuna Saldırı	X	58	2,381	1,154	128	-,098	,922
	Y	72	2,401	1,148			
Sağlığa Doğrudan Saldırı	X	58	2,159	1,112	128	-,911	,364
	Y	72	2,350	1,248			

Tablo 4'e göre; "mobbing ölçeği" ($t_{(128)} = -,242$, $p > 0,05$), "kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" ($t_{(128)} = -,242$, $p > 0,05$), "sosyal ilişkilere saldırı" ($t_{(128)} = -,163$, $p > 0,05$), "sosyal itibara saldırı" ($t_{(128)} = -,230$, $p > 0,05$), "yaşam kalitesi ve meslek durumuna saldırı" ($t_{(128)} = -,098$, $p > 0,05$) ve "sağlığa doğrudan saldırı" ($t_{(128)} = -,911$, $p > 0,05$) bileşenleri açısından X ve Y kuşaklarının mobbing algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar H_1 ve H_2 hipotezlerini yeterli kanıtla desteklememektedir.

Tablo 5: Sosyo-Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

Değişkenler	Mobbing Alt Boyutları				
	Kendini Göst. ve İletişim Olanak. Kısıtlanması	Sosyal İlişkilere Saldırı	Sosyal İtibara Saldırı	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Sağlığa Doğrudan Saldırı
Cinsiyet	t= -,338	t= -,941	t= -,871	t= -,586	t= -,812
Medeni Durum	t= 3,705 (p<0,05) Bekar>Evli	t= 3,701 (p<0,05) Bekar>Evli	t= 4,643 (p<0,05) Bekar>Evli	t= 3,827 (p<0,05) Bekar>Evli	t= 3,021 (p<0,05) Bekar>Evli
Çalışma Saatinden Memnuniyet	t= -,078	t= ,932	t= ,434	t= -,478	t= ,520
Yaş	F= ,927	F= 1,412	F= ,924	F= 1,323	F= 1,360
Eğitim Durumu	F= 1,726	F= 3,698 (p<0,05) Lisans>Lise	F= 3,902 (p<0,05) Lisans>Lise	F= 2,937	F= 1,601

Aylık Gelir	F= 2,348	F= 2,563 (p<0,05) 4000+ >1601-2000 ve 2001-3000	F= 3,541 (p<0,05) 4000+ >1601-2000 ve 2001-3000	F= 4,041 (p<0,05) 4000+ >1601-2000 ve 2001-3000	F= 4,246 (p<0,05) 4000+ >1601-2000 ve 2001-3000
Aylık Harcama	F= 2,883	F= 2,974 (p<0,05) 4000+ >1601-2000 ve 2001-3000	F= 4,121 (p<0,05) 4000+ >1601-2000 ve 2001-3000	F= 4,137 (p<0,05) 4000+ >1601-2000 ve 2001-3000	F= 4,020 (p<0,05) 4000+ >1601-2000 ve 2001-3000
Kurumda Çalışma Süresi	F= 3,407 (p<0,05) 0-1 yıl<2-3 yıl	F= 8,944 (p<0,05) 0-1 yıl<2-3 yıl	F= 6,209 (p<0,05) 0-1 yıl<2-3 yıl ve 4 yıl üzeri	F= 6,884 (p<0,05) 0-1 yıl<2-3 yıl ve 4 yıl üzeri	F= 5,841 (p<0,05) 0-1 yıl<2-3 yıl ve 4 yıl üzeri
Bulunduğu Pozisyonda Çalışma Süresi	F= 3,111	F= 7,817	F= 6,225	F= 5,197	F= 4,641
Çalışma Sistemi	F= ,395	F= ,461	F= 1,086	F= ,623	F= ,763

Yapılan T-Testi analizi testleri neticesinde; sosyo-demografik özelliklerden olan *medeni durumun* mobbingin alt boyutları olan “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, sosyal itibara saldırı” “sosyal ilişkilere saldırı”, “yaşam kalitesi ve meslek durumlarına saldırı” ve “sağlığa doğrudan saldırı” üzerinde anlamsal bir farklılığa sebep olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bu sonuçlara göre; bekâr olan bireylerin evli olan bireylere oranla ilgili alt boyutlara yönelik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan ANOVA testi neticesinde; sosyo-demografik özelliklerden olan *eğitim durumunun* mobbingin alt boyutları olan “sosyal ilişkilere saldırı” ve sosyal itibara saldırı” üzerinde anlamsal bir farklılığa sebep olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bu sonuçlara göre; lisans düzeyinde eğitime sahip olan bireylerin lise düzeyinde eğitime sahip olan bireylere oranla ilgili alt boyutlara yönelik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bireylerin *aylık gelir düzeylerinin* ve *aylık harcama düzeylerinin* mobbingin alt boyutları olan “sosyal ilişkilere saldırı”, “sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve meslek durumlarına saldırı” ve “sağlığa doğrudan saldırı” üzerinde anlamsal bir farklılığa sebep olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bu sonuçlara göre; 4000 TL ve üzeri aylık gelir ve harcama düzeyine sahip bireylerin 1601-2000 ve 2001-3000 TL bareminde aylık gelir ve harcama düzeyine sahip olan bireylere oranla ilgili alt boyutlara yönelik algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin *kurumda çalışma sürelerinin* mobbingin bütün alt boyutları üzerinde anlamsal bir farklılığa sebep olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bu sonuçlara göre; 0-1 yıl zaman aralığında kurumda çalışan bireylerin daha uzun sürelerdir kurumda çalışan bireylere oranla ilgili alt boyutlara yönelik algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar H_3 hipotezini yeterli kanıtla desteklemektedir. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde elde edilen sonuçların alan yazını ile paralellik gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu çalışmalardan bazıları; Acar ve Dünder (2008); Şener (2013); Zorlu (2017); Mayda (2017); Serin (2018); Saraç (2018) ve Çorbacıoğlu (2018) şeklindedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz endüstrisinde X ve Y kuşağı bireyleri örgütlerde birlikte çalışmaktadırlar. İş hayatına girme tarihleri göz önüne alındığında X kuşağının yönetici pozisyonunda çalıştıkları, Y kuşağı bireylerinin ise genellikle yönetici düzeyine aday pozisyonlarda görev aldıkları görülmektedir. Çalışmanın ana problemini, kuşakların benzer ekonomik ve sosyal çevre faktörlerinden etkilenmesi ve zaman içerisinde farklılık gösteren çevresel faktörlerin bir sonraki kuşağın özelliklerini de değiştirebileceği düşüncesi oluşturmaktadır. Bu açıdan ele alındığında, X ve Y kuşağı bireylerinin mensubu oldukları dönemlere yönelik farklı özelliklerin bireylerin sergileyeceği davranışlarda da farklılıklar oluşturabileceği düşünülmektedir.

Alan yazını incelendiğinde X ve Y kuşağı bireylerinin iş hayatında gösterdiği davranış ve tutum farklılıklarına gerektiği kadar yer verilmediği gözlemlenmektedir. Bu yüzden en temel güdülenme faktörlerinden başlayarak, öğrenme, karara katılım, aidiyet gibi daha farklı değişken ve boyutlara kadar çalışmaların yapılması gerekmektedir. Aynı zamanda gelecekte iş yaşamına etkin katılımları söz konusu olan Z kuşağı bireylerinin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Bu araştırmada X ve Y kuşağı bireylerinin mobbing algıları arasında farklılık olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır olup, bu doğrultuda Doğu Akdeniz Bölgesindeki bir büyükşehirde yer alan iki beş yıldızlı

otelde görev yapan 130 işgörene anket uygulanmıştır. Mobbing algısını ölçmek adına geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış toplam 42 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ayrıca anket formunda katılımcı bireylerin sosyo-demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik 12 adet soru yöneltilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği tespit edilmiş olup, elde edilen tüm veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Yapılan frekans analizi sonuçlarına göre; Katılımcıların %42,3'ünün X, %55,4'ünün Y kuşağı yaş bareminde toplandığı, %48,5'inin evli, %51,5'inin bekâr; %59,2'sinin erkek ve %40,8'inin kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, lise (%52,4) ve ön lisans ve lisans (%36,0) düzeyinde eğitim görenlerin ve katılımcı bireylerin aylık ortalama gelirlerine bakıldığında, 1601-2000 TL (%38,5) ve 2001-3000 TL (%30,0) düzeyinde gelirin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Katılımcı bireylerin pozisyonlarında çalışma süreleri dikkate alındığında yaklaşık 73,1'inin 2-3 yıl, %7,7'sinin 4 ve üzeri yıldır çalıştıkları gözlemlenmektedir.
- Yapılan T-Testi analizi sonuçlarına göre; “mobbing ölçeği” ve mobbingin alt boyutları olan “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal itibara saldırı”, “sosyal ilişkilere saldırı”, yaşam kalitesi ve meslek durumuna saldırı” ve “sağlığa doğrudan saldırı” açısından X ve Y kulağına mensup bireyler üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen veriler neticesinde; “X ve Y kuşağı bireylerinin mobbing algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır” ifadesiyle test edilmeye çalışılan H_1 hipotezi ve “X ve kuşağı bireyleri arasında mobbing alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık vardır” ifadesiyle test edilmeye çalışılan H_2 hipotezi red edilmiştir.
- Yapılan ANOVA analizi testi sonuçlarına göre; eğitim durumunun mobbingin alt boyutları olan sosyal ilişkilere saldırı” ve sosyal itibara saldırı” ; aylık ortalama gelir ve aylık ortalama harcamanın mobbingin alt boyutları olan “sosyal ilişkilere saldırı”, “sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve meslek durumlarına saldırı” ve “sağlığa doğrudan saldırı” ve kurumda çalışma süresinin mobbingin bütün alt boyutları üzerinde anlamsal bir farklılığa sebep olduğu belirlenmiştir. Elde edilen veriler neticesinde; “mobbing alt boyutları üzerinde sosyo-demografik özellikler anlamsal bir farklılığa sebep olmaktadır” ifadesiyle test edilmeye çalışılan H_3 hipotezi kabul edilmiştir.
- *Araştırmacı ve uygulayıcılara aşağıdaki önerileri sunulabilir:*
- Örgütler kendi içerisinde mobbinge ilgili araştırmalar gerçekleştirmelidirler. Her örgütün birbirinden farklı özelliklere sahip olmasından dolayı, her örgüt adına net bir mobbing davranışı ve buna yönelik önlem bulunmamaktadır. Bu sebeple örgütler sürekli ve sistemli bir şekilde bu araştırmalara yönelmelidir.
- Gerçekleştirilen bu araştırmanın bulguları otel çalışanlarının sadece belirli bir zaman dilimindeki durumlarını ortaya koyan kesitsel bir çalışmanın sonucudur. Dolayısıyla toplumsal gelişmeler ve otel yönetimlerinin tutumları farklı zaman dilimlerinde farklı bulguların ortaya çıkmasına sebebiyet verebileceğinden bu araştırmanın kapsamı genişletilerek gerçekleştirilebilir. Bölgesel farklılıklar muhakkak dikkate alınmalı, araştırma örneklemini değiştirilip kapsam arttırıldığı zaman daha farklı ya da bu çalışmayı destekleyici sonuçlar ortaya çıkabilecektir.
- Örgüt içerisinde etkin ve sistemli bir iletişim ağı kurulmalıdır.
- Örgüt içerisinde çalışanlara yönelik olarak her alanda yönetici desteğini artırıcı düzenlemeler yapılmalıdır.
- Mobbing algısının azaltılması, örgütsel bağlılık düzeyinin, verimlilik, etkinlik ve performansın arttırılmasına yönelik olarak çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal şartları iyileştirilmelidir.
- Otel çalışanlarının algıladığı mobbingin müşteriler üzerindeki etkileri araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

ACAR, A.B. ve DÜNDAR, G., (2008), “İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2), 111-120.

AKDEMİR, A., vd., 2013, Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2 ,sayı 2

ALBAYRAK, A. ve ÖZKUL, E., (2013). "Y Kuşağı Turistlerin Destinasyon İmaj Algıları Üzerine Bir Araştırma", Electronic Turkish Studies, 8(6): 15-31.

ARPACIOĞLU, G., (2003), “İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz-I,” Human Resources, 8 (1), ss.44–46.

COUPLAND, D. (1989), “The Young and Restless Work Force Following the Baby Boom: Generation X”, (<http://joeclark.org/dossiers/GenerationX.pdf>) Erişim Tarihi: 05.07.2018.

ÇOBANOĞLU, Ş., (2005), Mobbing, İstanbul: TİMAŞ Yayınları.

ÇORBACIOĞLU, F., (2018), “İşyerinde Mobbingin Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

DAVENPORT, N.; R. D. SCHWARTZ, ve G. P. ELLIOTT; (2003), Mobbing, Çev.: Osman Cem ÖNERTOY, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

DOUBTFİRE, D. (1997). *İnsanlarla İyİ Geçinmenin Yolları*. (Çev.:Evren Kayra). İstanbul: Rota Yayınları.

GİLLEARD, C. (2004), Cohorts and Generations in the Study of Social Change. *Social Theory & Health*, 2 (1), 106-119.

GLASS, A., (2007), Understanding Generational Differences for Competitive Success. Industrial and Commercial Training, *Industrial and Commercial Training*, 39 (2), 98-103.

GÜNGÖR, M., (2008), Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, İstanbul: Derin Yayınları.

GÜRİŞ S. ve ASTAR, M., 2014. Bilimsel Araştırmalarda SPSS İle İstatistik, DER Yayınları, İstanbul.

KARACAOĞLU, K. ve REYHANOĞLU, M., (2006), “Kıbrıs Türkü ve “Türkiyeli” Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldıрма,” Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 147, ss.145–176.

KARASAR, N., 2005. Bilimsel Araştırma Yöntemi (Kavramlar–İlkeler–Teknikler), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

KATZ, S., (2017), Generation X: A Critical Sociological Perspective. *Generations: Journal of The American Society on Aging*, 41 (3), 12-19.

KİCHEVA, T. (2017), Management of Employees from Different Generations - Challenge for Bulgarian Managers and HR Professionals, *Economic Alternatives*, (1), 103-121.

LEYMANN, H. (1996). “The Contendand Development of Mobbing at Work”. *European Journal of WorkandOrganizationalPsychology*, 5(2):174.

LORHO, F. ve HILP, U., (2001). “Bullying at Work”, European Parliament Directorate-General for Research.

MAYDA, A.S., (2017), “Düzce Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Hemşirelerinde Mobbing ve Anksiyete”, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Düzce.

OLSEN, J., THACH, E. ve NOWAK, L., (2007), Wine for My Generation: Exploring How US Wine Consumers Are Socialized to Wine. *Journal of Wine Research*, 18 (1), 1–18.

PARRY, E. ve URWİN, P. (2011), Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13 (1), 79-96.

SAKİNE, S., (2018), “İlkokul Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.

SARAÇ, E., (2018), “Hemşirelerde Mobbingin Anksiyete Düzeyi İle İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

ŞENER, O., (2013), “Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi, 1(1): 47-64.

URAL, A., KILIÇ, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara.

TINAZ, P., BAYRAM, F. ve ERGİN, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

TORUNTAY, H. (2011), *Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

YAMAN, E., (2009), *İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*, Ankara: Nobel Yayınları.

YELKİKALAN, N. ve ALTIN, E., (2010), Farklı Kuşakların Yönetimi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 13-17.

YÜCETÜRK, E. E., (2005), “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing),” *İktisat, İşletme ve Finans*, 20 (231), ss.97–108.

YÜKSEKBİLGİLİ, Z., (2013). "Türk Tipi Y Kuşağı", *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(45): 342-353.

ZORLU, Z.C., (2017), “Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanlarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.