

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı, işletmelerde mobbingin iş tatmini ve çalışan performansına etkisini incelemektir. Bu amaca uygun olarak ele alınan değişkenlerin birbirleri ile birlikte değişim ilişkisi, sosyo-demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma, nicel bir araştırma olup ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma İstanbul ilindeki işletmelerinde 280 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; katılımcıların olumsuz davranış görmeleri düşük seviyede çıkmıştır. İş doyum ortalamasının üstünde olduğu ve performanslarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyete göre incelemede; olumsuz davranış, iş doyum ve bireysel iş performansı düzeylerinin kadın ve erkeğe göre farklılaşmamaktadır. Dış doyum alt boyutu ve Minnesota İş Doyum Genel Ölçeğinde ise erkeklerin dış doyum ve Minnesota İş Doyum Genel algıları kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Olumsuz davranış, iş doyum ve bireysel iş performansı düzeylerinde; görev alt boyut ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Olumsuz davranış, iş doyum ve bireysel iş performansı ile aylık geliri durumlarına göre farklılık çıkmamıştır. Olumsuz davranış, iş doyum ve bireysel iş performansı kurumda çalışma süresi grupları arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Buna göre 1-5 yıl arası çalışanların olumsuz davranış ölçeğindeki görev algısı 6-10 yıl arası ile 11-15 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Olumsuz davranış, iş doyum ve bireysel iş performansı ile eğitim durumları grupları arasında iç doyum, dış doyum ve Minnesota İş Doyum Genel Ölçeği hariç istatistiki olarak farklılık çıkmamıştır. Olumsuz davranış genel ölçeği ile Minnesota iş doyum genel ölçeği arasında orta düzeyli, negatif ve anlamlı bir ilişki çıkarken Minnesota iş doyum genel ölçeği ile performans genel ölçeği arasında düşük düzeyli, pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ancak olumsuz davranış genel ölçeği ile performans genel ölçeği arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenler olarak ele alınan olumsuz davranış düzeyinin bağımlı değişken olan Minnesota iş doyum üzerine olumlu ve anlamlı etki ettiği bulunmuştur. Katılımcıların olumsuz davranış ölçeğinin sosyal ilişkiler alt boyutu Minnesota iş doyum algılarını negatif yordamaktadır.

Anahtar kelimeler: Bireysel performans, iş doyum, mobbing.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effect of mobbing on job satisfaction and employee performance in businesses. In accordance with this purpose, the relationship between the variables considered and the changes in each other and the relationships between them and socio-demographic variables were examined. The research is a quantitative research and has a relational screening model. The research was conducted on 280 employees in businesses in Istanbul. According to the research results; the participants' negative behaviors were found to be at a low level. It was revealed that their job satisfaction was above average and their performance was high. In the examination according to gender; the levels of negative behavior, job satisfaction and individual job performance did not differ according to women and men. In the external satisfaction sub-dimension and the Minnesota Job Satisfaction General Scale, it was revealed that men's external satisfaction and Minnesota Job Satisfaction General perceptions were higher than women participants. In the levels of negative behavior, job satisfaction and individual job performance; a significant difference was found between the task sub-dimension and the age variable. There was no difference according to negative behavior, job satisfaction and individual job performance and monthly income. There was a significant difference between the groups of negative behavior, job satisfaction and individual job performance and the duration of service in the institution. Accordingly, the task perception of the employees working for 1-5 years in the negative behavior scale was higher than the employees working for 6-10 years and 11-15 years. There was no statistical difference between the groups of negative behavior, job satisfaction and individual job performance and education status except for internal satisfaction, external satisfaction and Minnesota Job Satisfaction General Scale. While there was a medium-level, negative and significant relationship between the negative behavior general scale and the Minnesota job satisfaction general scale, there was a low-level, positive and significant relationship between the Minnesota job satisfaction general scale and the performance general scale. However, there was no statistically significant relationship between the negative behavior general scale and the performance general scale. As a result of the regression analysis, it was found that the negative behavior level, which was considered as an independent variable, had a positive and significant effect on the dependent variable, Minnesota job satisfaction. The social relations sub-dimension of

the negative behavior scale of the participants negatively predicted the Minnesota job satisfaction perceptions.

Keywords: Individual performance, job satisfaction, mobbing.