

T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ HAYATINDA PSİKOLOJİK ŞİDDETLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

RAGİBE KAYA

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. ALİ ŞAHİN ÖRNEK

Çanakkale - 2019

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İŞ HAYATINDA PSİKOLOJİK ŞİDDETLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Ragibe KAYA

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK

Çanakkale - 2019

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "İş Hayatında Psikolojik Şiddetle İş Tatmini Arasındaki İlişki: İzmir İli Örneği" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, özgünlüğünü ve bir başka mecraya sunulmadığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu ve yararlandığım kaynak ve verilerde hiçbir çarpıtma yapmadığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22/08/2019

R. Kaya

Ragibe KAYA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Ragibe KAYA'ya ait İş Hayatında Psikolojik Şiddetle İş Tatmini Arasındaki İlişki: İzmir İli Örneği adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

Üyeler	**İmza**
Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK (Danışman)	
Dr. Öğr. Üyesi Kemal ÇİFTYILDIZ	
Dr. Öğr. Üyesi Ebru KANYILMAZ POLAT	

Tez No : 10253854
Tez Savunma Tarihi : 22.08.2019

ONAY

Prof. Dr. Şerif KORKMAZ
Enstitü Müdürü

25/09/2019

ÖZET

İŞ HAYATINDA PSİKOLOJİK ŞİDDETLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Günümüzde çalışanlara sözlü saldırı ile başlayıp çalışanların ölümüyle sonlanabilen, üzerinde durulmayan, yeterince önem atfedilmeyen, tam anlaşılamayan, fiziksel ve psikolojik sağlığı olumsuz etkileyen davranış bozuklukları, psikolojik şiddet (mobbing) kapsamında incelenmektedir. Sapkın davranışlarla ortaya çıkan psikolojik şiddet kavramı; çalışanları, örgütleri, aileleri hedef almaktadır. İş yerinde uygunsuz davranış, yıldırma ve sindirme girişimleri, baskı, çalışanı görmezden gelme anlamlarına gelmektedir.

İş tatmini II. Dünya Savaşı'ndan sonra sanayileşmenin getirdiği olumsuz sonuçları incelemek için araştırma alanlarının konusu olmakla birlikte önemi artarak devam etmektedir. İş tatmini kavramı ise çalışanın kişisel olarak işine karşı verdiği duygusal tepki anlamına gelmektedir. Çalışanın işe karşı tutum ve davranışının olumlu olması ve iş tatmininin sağlanması için; çalışma ortamı koşullarının fiziksel ve psikolojik açıdan iyileştirilmesi gerekmektedir.

Çalışanın iş tatminindeki azalmanın, iş yerinde yaşanan çatışma ve verim düşüklüğünün nedenlerinden biri de psikolojik şiddettir. Tezin araştırma kısmında, özellikle son zamanlarda artan önemi dikkate alınarak iş yerinde psikolojik şiddet ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. İzmir ilinde faaliyette bulunan kurum ve kuruluşların çalışanlarına konuya ilişkin anket uygulanarak elde edilen veriler analiz edilmiştir. İş tatmini ile psikolojik şiddet arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri, Psikolojik Şiddet, İş Tatmini, Mağdur, İzmir.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING AND JOB SATISFACTION IN BUSINESS LIFE: İZMİR PROVINCE SAMPLE

Today, employees who start with verbal assault and end with the death of employees, not focused on, not important enough, not fully understood, behavioral disorders that negatively affect physical and psychological health are examined in the context of mobbing. The notion of mobbing arising from deviant behaviour; employees, organizations, families. Inappropriate behaviour in the workplace, intimidation and intimidation attempts, oppression, the means of ignoring the employee.

Job satisfaction it is the subject of research areas to examine the negative consequences of industrialization after World War II importance continues to grow. The concept of job satisfaction means the emotional response of the employee to the personal business. To ensure positive attitude and behavior towards the employee's work and to ensure job satisfaction; the conditions of the working environment need to be improved physically and psychologically.

Mobbing is one of the reasons for the decrease in employee job satisfaction, conflict in the workplace and low productivity. In the research section of the thesis, especially considering the increasing importance of the recent times, the relationship between mobbing and job satisfaction in the workplace is examined. The data obtained by applying a questionnaire to the employees of institutions and organizations operating in İzmir province were analyzed. Moderately negative direction statistically significant relationship between job satisfaction and mobbing has been observed.

Keywords: Workplace, Mobbing, Job Satisfaction, Victim, İzmir.

ÖNSÖZ

Araştırma sürecinde yoğun çalışma programı arasında bana zaman ayıran her zaman güvenen ve destek olan değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK'e çok teşekkür ederim. Çalışmada yapılan anketlerin istatistiki verilerinin değerlendirilmesi ve yorumlanması konusunda, sabır gösteren ve yardımlarını eksik etmeyen, değerli hocam Büşra Ecem GÜNAYDIN'a çok teşekkür ederim. Eğitim sürecimin her aşamasında ve hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini her zaman yanımda hissettiğim sevgili anneme, babama, kardeşime, teyzeme ve tüm arkadaşlarıma süreç boyunca sabır göstermeleri ve bana duydukları güven nedeniyle minnettarı bir borç bilirim. Araştırma sürecinde manevi desteğiyle yardımlarını eksik etmeyen ve bana güvenen değerli hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Tanju ÇOLAKOĞLU'na çok teşekkür ederim.

Ragibe KAYA

Çanakkale, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET ……..…….. i
ABSTRACT …….. ii
ÖNSÖZ ……. iii
İÇİNDEKİLER …… iv
KISALTMALAR ……. viii
TABLOLAR ……. ix
ŞEKİLLER …….. xii
GİRİŞ …… 1

BİRİNCİ BÖLÜM
PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG)

1.1. Kavramsal Gelişimi...…….. 3
1.1.1. Psikolojik Şiddet Kavramı ve Tanımı..……. 3
1.1.2. Psikolojik Şiddetin Belirleyici Özellikleri ……. 4
1.2. Psikolojik Şiddetin Aşamaları....…… 5
1.2.1. Eleştirel Olaylar ve Niyetlenmiş Çatışma....…….. 6
1.2.2. Psikolojik Şiddetin Başlangıcı....……. 6
1.2.3. Fizyolojik ve Psikolojik Rahatsızlıkların İlk Aşaması…….. 7
1.2.4. Şiddetin Görmezden Gelinmesi……..... 7
1.2.5. Fizyolojik ve Psikolojik Rahatsızlıkların Son Aşaması…… 7
1.2.6. İşin Sonlandırılma Aşaması……..... 7
1.3. Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Tipolojisi....……... 7
1.3.1. Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar.....……. 7
1.3.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Davranışlar....……. 8
1.3.3. Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar.....……... 8
1.3.4. Yaşam Kalitesine ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar.....……..... 8
1.3.5. Sağlığa Yönelik Davranışlar.....……... 8
1.4. Psikolojik Şiddet Tarafları ve Özellikleri.....…… 9
1.4.1. Psikolojik Şiddet Uygulayıcılarının Özellikleri……. 9
1.4.1.1. Narsist Uygulayıcı..... 9
1.4.1.2. Hiddetli- Bağırgan Uygulayıcı..... 10
1.4.1.3. İki Yüzlü Uygulayıcı..... 11

1.4.1.4. Megaloman Uygulayıcı..... 11
1.4.1.5. Hayal Kırıklığı Yaşayan Uygulayıcı..... 12
1.4.2. Psikolojik Şiddet Mağdurlarının Özellikleri……. 12
1.4.2.1. Yalnız Kişi..... 12
1.4.2.2. Başarılı Kişi..... 12
1.4.2.3. Yeni Gelen Kişi..... 12
1.4.2.4. Hipokondriyak Kişi..... 13
1.4.3. Psikolojik Şiddet İzleyicilerinin Özellikleri....……... 13
1.5. Psikolojik Şiddetin Türleri....…….. 13
1.5.1. Dikey Psikolojik Şiddet....…… 13
1.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Şiddet..... 13
1.5.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Şiddet..... 14
1.5.2. Yatay Psikolojik Şiddet....…… 14
1.6. Psikolojik Şiddet ile Benzer Kavramların İlişkisi....…… 16
1.6.1. Stres....……... 17
1.6.2. Cinsel Taciz....……..... 18
1.6.3. Gölge Taciz (Stalking)....…….. 19
1.6.4. Zorbalık (Bullying)....……... 19
1.7. Psikolojik Şiddet ile Mücadele Yöntemleri ve Maliyetleri....…….. 21
1.7.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri....…… 22
1.7.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri....……... 22
1.7.3. Toplumsal Mücadele Yöntemleri....…… 25
1.7.4. Psikolojik Şiddetin Maliyetleri....…… 25
1.8. Psikolojik Şiddetin Sonuçları....…….. 27
1.8.1. Bireysel Sonuçları....……. 27
1.8.2. Örgütsel Sonuçları....……... 29
1.8.3. Toplumsal Sonuçları....…… 30
1.8.4. Durumsal Sonuçları....…….. 30
1.9. Hukuk Sistemlerinde Psikolojik Şiddet....……. 31
1.9.1. Ulusal Hukuk Sisteminde Psikolojik Şiddet....…….. 31
1.9.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'ndaki İlgili Düzenlemeler..... 31
1.9.1.2. Türk Ceza Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler..... 32
1.9.1.3. Türk Borçlar Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler..... 32

1.9.1.4. İş Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler..... 33

1.9.1.5. Türk Medeni Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler..... 33

1.9.1.6. Devlet Memurları Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler..... 34

1.9.1.7. Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler..... 34

1.9.1.8. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler..... 34

1.9.1.9. Başbakanlık Genelgesi'ndeki İlgili Düzenlemeler..... 35

1.9.2. Uluslararası Hukuk Sisteminde Psikolojik Şiddet..... 35

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ TATMİNİ

2.1. Kavramsal Gelişimi..... 38

2.1.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı..... 38

2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler..... 39

2.3. İş Tatmini İle Motivasyon Teorileri İlişkisi..... 40

2.3.1. Herzberg Çift Faktör Teorisi..... 41

2.3.2. Homans İnsan Grubu Teorisi..... 42

2.3.3. Glasser Kontrol Teorisi..... 42

2.3.4. McGregor X ve Y Teorisi..... 43

2.4. İş Tatmininin Sonuçları..... 43

2.4.1. Bireysel Sonuçları..... 43

2.4.2. Örgütsel Sonuçları..... 44

2.4.3. Toplumsal Sonuçları..... 46

2.5. Psikolojik Şiddet ile İş Tatmini İlişkisi..... 49

2.6. Vaka İncelemeleri..... 50

2.6.1. Vaka - 1..... 50

2.6.2. Vaka - 2..... 51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
PSİKOLOJİK ŞİDDETLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi..... 55

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları..... 55

3.3. Araştırmanın Yöntemi..... 56

3.3.1. Evren ve Örneklem....…….. 56
3.3.2. Veri Toplama Araçları....…… 57
***3.3.2.1. Leymann Psikolojik Terör Envanteri*..... 57**
***3.3.2.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği*..... 57**
3.4. Araştırmanın Modeli....……..…… 60
3.5. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri....……..…….. 60
3.6. Araştırmanın İstatistiksel Analizi ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi…… 63
3.6.1. Araştırmanın Demografik Sorularına İlişkin Analiz Bulguları…….. 64
3.6.2. Araştırmanın Güvenirlilik Analiz Bulguları……... 69
3.6.3. Araştırmanın Kategorik Sorularına İlişkin Analiz Bulguları……. 70
3.6.4. Faktör Analizi Bulguları…….. 80
***3.6.4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları*……... 81**
***3.6.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları*…… 84**
3.6.5. Korelasyon Analizi Bulguları…….. 88
3.6.6. Regresyon Analizi Bulguları……... 90
3.6.7. Psikolojik Şiddet Algısı ile Demografik Değişkenler Arasında Farklılaşmaya İlişkin Bulgular……... 94
3.6.8. İş Tatmini ile Demografik Değişkenler Arasında Farklılaşmaya İlişkin Bulgular……. 101
3.6.9. Araştırmanın Hipotez Sonuçları……. 108
SONUÇ VE ÖNERİLER ……..... 112
KAYNAKÇA ...……. 117
EKLER …… 133
EK 1. İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ KONULU 2011/2 SAYILI BAŞBAKANLIK GENELGESİ ……..... 133
EK 2. ANKET FORMU…..……... 134
ÖZGEÇMİŞ ….……... 138

KISALTMALAR

Çev. : Çeviren(ler)

Dan. : Danışman

Ed. : Editör(ler)

Haz. : Hazırlayan(lar)

ILO : International Labour Organization

LIPT : Leymann Inventory of Psychological Terror

LISREL : Linear Structural Relations

Md. : Madde

MSQ : Minnesota Satisfaction Questionnaire

Nu. : Number

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

Vol : Volume

TABLOLAR

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 1.1.	Psikolojik Şiddetin Maliyetleri……	**26**
Tablo 3.1.	Katılımcıların Cinsiyet Frekans Dağılımı…….....	**64**
Tablo 3.2.	Katılımcıların Yaş Frekans Dağılımı…….....	**65**
Tablo 3.3.	Katılımcıların Medeni Durum Frekans Dağılımı…….....	**65**
Tablo 3.4.	Katılımcıların Eğitim Durumu Frekans Dağılımı……...	**66**
Tablo 3.5.	Katılımcıların İş Yerinde Mesleki Deneyim Frekans Dağılımı……..	**67**
Tablo 3.6.	Katılımcıların Sektörde Mesleki Deneyim Frekans Dağılımı….....	**68**
Tablo 3.7.	Katılımcıların İş Yerinde Statü/Konum Frekans Dağılımı…….....	**68**
Tablo 3.8.	Katılımcıların Aylık Gelir Frekans Dağılımı……..	**70**
Tablo 3.9.	Ölçeklere ve Faktörlere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları…….....	**69**
Tablo 3.10.	Psikolojik Şiddet Puan İstatistikleri …….....	**70**
Tablo 3.11.	İş tatmini Puan İstatistikleri…….....	**70**
Tablo 3.12.	Psikolojik Şiddet Sorularına Verilen Yanıtların İstatistik Bulguları...	**71**
Tablo 3.13.	İş Tatmini Sorularına Verilen Yanıtların İstatistik Bulguları.....	**75**
Tablo 3.14.	Psikolojik Şiddet Örneklem Yeterliliği Test Sonuçları……..	**81**
Tablo 3.15.	İş tatmini Örneklem Yeterliliği Test Sonuçları……..	**81**
Tablo 3.16.	Psikolojik Şiddet Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları……..	**81**
Tablo 3.17.	İş tatmini Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları……	**83**
Tablo 3.18.	Psikolojik Şiddet Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri…….	**86**
Tablo 3.19.	İş tatmini Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri……	**88**
Tablo 3.20.	Korelasyon Analizi Bulguları……..	**88**
Tablo 3.21.	Psikolojik Şiddet Toplam Puanının İş Tatmini Toplam Puanı Üzerine Etkisi……..	**90**
Tablo 3.22.	Psikolojik Şiddet Alt Boyutunun İçsel Tatmin Üzerine Etkisi……	**91**

Tablo 3.23.	Psikolojik Şiddet Alt Boyutlarının Dışsal Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi……	**92**
Tablo 3.24.	Psikolojik Şiddet Alt Boyutlarının Genel İş Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi……	**93**
Tablo 3.25.	Psikolojik Şiddet Toplam Puanı Kolmogorov-Smirnov Testi……	**94**
Tablo 3.26.	Psikolojik Şiddet Algısı ile Cinsiyet Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları……...	**95**
Tablo 3.27.	Psikolojik Şiddet Algısı ile Medeni Durum Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları……...	**95**
Tablo 3.28.	Psikolojik Şiddet Algısı ile İş Yerinde Statü/Konum Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları……	**96**
Tablo 3.29.	Psikolojik Şiddet Algısı ile Yaş Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları……	**97**
Tablo 3.30.	Psikolojik Şiddet Algısı ile Eğitim Durumu Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları……...	**98**
Tablo 3.31.	Psikolojik Şiddet Algısı ile İş Yerinde Mesleki Deneyim Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları…….	**99**
Tablo 3.32.	İş Tatmini ile Eğitim Durumu Arasındaki Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları……	**99**
Tablo 3.33.	Psikolojik Şiddet Algısı ile Aylık Gelir Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları……	**100**
Tablo 3.34.	İş Tatmini Toplam Puanı Kolmogorov-Smirnov Testi……...	**101**
Tablo 3.35.	İş Tatmini ile Cinsiyet Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları……..	**102**
Tablo 3.36.	İş Tatmini ile Medeni Durum Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları……..	**102**
Tablo 3.37.	İş Tatmini ile İş Yerinde Statü/Konum Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları……...	**103**
Tablo 3.38.	İş Tatmini ile Yaş Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları…….	**103**
Tablo 3.39.	İş Tatmini ile Eğitim Durumu Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları……	**104**
Tablo 3.40.	İş Tatmini ile İş Yerinde Mesleki Deneyim Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları……	**104**

Tablo 3.41.	İş Tatmini ile Sektörde Mesleki Deneyim Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları……	**105**
Tablo 3.42.	İş Tatmini ile Aylık Gelir Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları…….	**105**
Tablo 3.43.	Çalışanların Demografik Özellikleri ile Psikolojik Şiddet Algısı Arasında Farklılıklara Yönelik Hipotez Sonuçları……..	**108**
Tablo 3.44.	Çalışanların Demografik Özellikleri ile İş Tatmini Arasında Farklılıklara Yönelik Hipotez Sonuçları…….	**109**
Tablo 3.45.	Psikolojik Şiddet Boyutlarının İş Tatmini Boyutları Üzerinde Etkilerine Yönelik Hipotez Sonuçları…….	**109**

ŞEKİLLER

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa
Şekil 1.1.	Psikolojik Şiddetin Aşamaları…….....	**6**
Şekil 1.2.	Psikolojik Şiddetin Tarafları……	**9**
Şekil 1.3.	Psikolojik Şiddet İle Benzer Kavramların İlişkisi……	**16**
Şekil 1.4.	Kauris (Kaupan Riskit) Yöntemi……..	**24**
Şekil 1.5.	Psikolojik Şiddetin Sonuçları……...	**27**
Şekil 2.1.	Herzberg'in Motivasyon Sağlayan (İçsel) ve Hijyen Sağlayan (Dışsal) Etkenler……..	**41**
Şekil 2.2.	İş Tatminsizliğine Karşı Gösterilen Tepkiler……...	**48**
Şekil 2.3.	İş Yerinde Şiddet: Etkileşimli Bir Model…….	**53**
Şekil 3.1.	Araştırmanın Modeli……	**60**
Şekil 3.2.	Katılımcıların Cinsiyet Frekans Dağılım Grafiği…….	**64**
Şekil 3.3.	Katılımcıların Yaş Frekans Dağılım Grafiği…….....	**65**
Şekil 3.4.	Katılımcıların Medeni Durumu Frekans Dağılım Grafiği……	**66**
Şekil 3.5.	Katılımcıların Eğitim Durumu Frekans Dağılım Grafiği…….	**66**
Şekil 3.6.	Katılımcıların İş Yerinde Mesleki Deneyim Frekans Dağılım Grafiği…….	**67**
Şekil 3.7.	Katılımcıların Sektörde Mesleki Deneyim Frekans Dağılım Grafiği…….	**68**
Şekil 3.8.	Katılımcıların İş Yerinde Statü/Konum Frekans Dağılım Grafiği…….	**68**
Şekil 3.9.	Katılımcıların Aylık Gelir Frekans Dağılım Grafiği……	**69**
Şekil 3.10.	Psikolojik Şiddet Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları …….	**85**
Şekil 3.11.	İş Tatmini Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları…….	**87**
Şekil 3.12.	Araştırmanın Sonuç Modeli…….	**107**

GİRİŞ

Psikolojik şiddet kavram olarak ilk kez 1980 yıllarında İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır.

Kişinin kendine ve çevresindeki kişilere uyguladığı kontrol edilemeyen güç olarak ifade edilen şiddet kavramı; birçok toplumun yaşamında yer alan bütün meslekleri etkileyen, sosyal olgulardan biridir. Şiddet ve daha birçok benzeri olumsuz davranışlar toplum düzenini bozan sapkın davranış kapsamında incelenmektedir.

Ülkemizde de etkin bir şekilde yaşanan bu sürecin yeni anlamlandırmaya çalışıldığı yapılan araştırmalar sonucunda belirlenmektedir. Süreçle ilgili farkındalığın arttığı; mağdurların bu sorunun çözümü için, mevcut yasal haklarının arayışı içinde olduklarından anlaşılmaktadır. Türkiye'de sağlık alanında ilk ve tek merkez olması bakımından önemi olan ilk mobbing merkezi, Adli Tıp Kurumu'na bağlı olarak İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi bünyesinde açılmıştır. Mevcut yasal düzenlemeler ve hukukun temel ilkeleri çerçevesinde mobbing olgusunun çözümlenmesi anlamında hukuki korumadan yararlanılabilmektedir.

Mevzuatımıza ilk defa 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile girmiştir. 2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012 yılından bu güne kadar hizmet veren "ALO 170" hattı ile destek sağlamaktadır. Gazi Üniversitesi'nde mobbing birimi, Ankara Üniversitesi'nde Mobbinge (Psikolojik Tacize) Karşı Destek Birimi Yönergesi, Anadolu Üniversitesi'nde Psikolojik Taciz (Mobbing) Önleme Kurulu Yönergesi, Gebze Teknik Üniversitesi'nde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Birimi oluşturulmuştur. Boğaziçi Üniversitesi'nde ise Tacizden Koruma ve Korunma Kılavuzu bulunmaktadır.

İş tatmini kavramı ise ilk olarak 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından az stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak olarak ifade edilmiştir. Bilimsel çalışmaların esas olarak 1920 yılında başladığı kabul edilmektedir. 1930'lu tarihlere kadar bir önem atfedilmeyen iş tatmini kavramı, sanayileşmenin getirdiği olumsuz sonuçları incelemek için araştırma konusu olmuştur.

Bir iş yerinde çalışma koşullarının olumsuz yönde değiştiğini gösteren en önemli nedenlerden birinin iş tatminsizliği olması, konu hakkında daha kapsamlı araştırma yapılmasına yol açmıştır. Tatminsizlik oluşturan sorunların çözümleri için iş tatminini incelemeye yönelik oluşturulan birçok teori bulunmaktadır. Tatmini etkileyen bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler bulunmaktadır. Çalışanların iş yerinde daha etkin ve verimli olabilmelerinin ve onları en iyi şekilde güdülemenin yöntemleri aranmıştır. Bu yöntemler uygulamaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın ilk bölümünde; psikolojik şiddetin kavramsal çerçevesi, tarihsel gelişimi, unsurları, belirleyici özellikleri, aşamaları, tarafları, benzer kavramlarla ilişkisi, sonuçları, mücadele yöntemleri ve önerileri, maliyetleri, hukuk sistemlerindeki yasal düzenlemeleri yer almaktadır.

İkinci bölümünde; iş tatmini kavramsal çerçevesi, tarihsel gelişimi, iş tatminini etkileyen faktörleri, güdülenme teorileriyle ilişkisi, sonuçları, psikolojik şiddet ile iş tatmini ilişkisi, vaka incelemelerinden oluşan literatür incelemesi yer almaktadır.

Son bölümünde ise; psikolojik şiddetle iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG)

İş yerlerinde şiddet uygulamalarında son yıllarda artış gözlenmektedir. Bu tür şiddet davranışları; çalışanları, yöneticileri, örgütleri dolayısıyla bütün toplumu olumsuz etkilemektedir.

1.1. Kavramsal Gelişimi

Sağlıklı iletişimin engellenmesi, sosyal, mesleki itibarın ve yaşam kalitesinin bozulması gibi davranışların sürekliliği, psikolojik şiddet kavramı üzerinde düşünülmesi gereken konulardan bazılarıdır. Bu durumların sonuçlarına bireysel açıdan bakıldığında; psikolojik şiddete maruz kalan çalışanlar artan psikolojik şiddet riski nedeniyle kendilerini kurban olarak tanımlamaktadır. Örgütsel açıdan bakıldığında ise; örgüt politikalarında bozulmalar ve üretimde düşüş saptanmaktadır.

1.1.1. Psikolojik Şiddet Kavramı ve Tanımı

İngilizceden dilimize geçmiş olan mobbing; gücün kontrolsüz şekilde kötüye kullanılarak; baskı, taciz, küçümseme, tehdit, değersizleştirme gibi davranışlarla bir kişiye yapılan duygusal saldırı anlamını taşımaktadır (Bilge, 2018: 9). İlk olarak Alman endüstri psikoloğu H. Leymann, 1980 yıllarında benzer durumdaki uzun süreli saldırgan davranışların varlığına ilişkin çalışmaları yapmış ve mobbing kavramını ortaya çıkarmıştır (Tınaz, 2006: 13).

H. Leymann'a (1996: 168) göre; çalışanın bir ya da daha fazla iş arkadaşları ve yöneticisi tarafından uzun süreli saldırılarla karşı karşıya kalması; onu potansiyel olarak dışlanma riskiyle çaresiz bir konuma getirmektedir. Etimolojik olarak "mob" fiili incelendiğinde; saldırmak, rahatsız etmek, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık, Latince'de "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden gelmektedir. Avusturyalı Konrad Lorenz, mobbing terimini, hayvanların bir araya gelerek yabancıyı ya da düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. İsveçli Peter Paul Heinemann, çocuklara uygulanan zorbalık kabadayılık olarak bilinen davranışları Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti adlı kitabında yayımlanmıştır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde psikiyatrist ve antropolog olan Carroll Brodsky, Taciz Edilmiş Çalışan adlı kitabı yayımlanmıştır. Amerikalı Brodsky taciz terimini başkasını engellemek veya onun tepkisini çekmek amacıyla sistematik olarak yapılan girişimler anlamında kullanmıştır. Leymann, İsveç'te iş yerinde mobbingi tanımlarken; bir veya daha fazla kişinin diğer kişiye uyguladığı sistematik biçimde düşmanca ve bilinçli ahlak dışı bir iletişim sağlanması şeklinde psikolojik terör olduğunu, yapılan davranışların genetik bir bozukluk olmadığını ortaya çıkarmıştır. Leymann'ın, Mobbing: İşyerinde Psiko-terör ve Kendinizi Nasıl Koruyabilirsiniz: Yeni Mobbing Raporu: Deneyim ve Girişimler gibi altmışın üzerinde makale ve kitabı yayımlanmıştır. Gazeteci Andrea Adams, bir televizyon programında İngiltere'deki zorbalık olayına dikkat çekmiştir. 1992 yılında ise İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri adlı kitabı yayımlanmıştır. Zorbalığın (bullying) boyutlarını araştırmak için onun isminin verildiği bir vakıf kurulmuştur. İngiliz yazar Tim Field, Görünürdeki Zorba adlı kitabını yayımlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü, İşyerinde Şiddet konulu bir rapor hazırlamış ve bu raporda mobbing davranışını da ele almıştır. Kavramla ilgili yapılan araştırmalar 2000'li yıllardan itibaren artış göstermiştir (Davenport vd., 2003: 3-5).

1.1.2. Psikolojik Şiddetin Belirleyici Özellikleri

Gerçek yaşamda şiddet olaylarının genellikle birbirlerini tanıyan kişiler arasında gerçekleştiği unutulmamalıdır. Bir toplumda hangi davranışların şiddet olarak kabul edildiği ve yapılan davranışların gerekçeleri o toplumun değerleri ile ilgili olmaktadır. (Aytaç vd., 2011: 37-38). Üç başlık altında tanımlanmaktadır:

- **Haksız Şiddet:** Yabancılar tarafından gerçekleştirilen kasıtlı suçlar, terörist eylemler, akıl hastalıkları veya uyuşturucu gibi madde bağımlılığından kaynaklanan saldırganlık, muhalif şiddettir.
- **İlişkisel Şiddet:** Çalışanlar arasında ve iş yerinde aile içi uygulan şiddettir.
- **Müşteri (Örgüt Dışı) Bağlantılı Şiddet:** Örgütten çalışanına karşı yapılan, örgütün müşterisine ya da hastasına karşı uyguladığı şiddettir.

Yönetim pozisyonu ve yapısında beklenmedik değişimler olduğunda ise iç çatışmalar doğrudan ve dolaylı davranışlar olarak psikolojik şiddet ile sonuçlanmaktadır. Doğrudan davranışlar; mağduru rezil etmeye, küçük düşürmeye yönelik açık ve sözlü duygusal saldırılar olmaktadır. Saldırgan bu tür davranışları sergilemekten çekinmediği

gibi davranışlarında ahlaki yönden sakınca görmemekte ve doğru davranışta bulunduğunu düşünmektedir. Dolaylı davranışlar ise; kurnazca yapılmış, algılanması zor olan, mağduru dışlamaya yönelik olmaktadır. Mağdur yapılan davranışın farkına varsa bile bunu tanıklara ve başkalarına anlatırken ispat etmekte zorlanmaktadır. İspatlayamadığı her bir durum için, kendisi suçlu, saldırgan ise haklı konuma gelmektedir. Psikolojik şiddet davranışlarının gerekçelerini; mağdurun çalışma ortamına uymaya zorlanmasıdır. Saldırganın düşmanlık etmekten zevk alması, can sıkıntısının olması, ön yargıları pekiştirmek istemesi, ayrıcalıklı olduğuna inanması, narsist davranışta bulunması, iş ve özel hayatında sahip olamadıkları için acı duyması ve bu acı duyusunun, mağdura kötü davranarak yok olacağını düşünmesi oluşturmaktadır (Yalçın ve Dokuzer, 2018: 76-79). Bu durumun sonunda mağdurun tepkileri örgüt bakımından yıkıcı olmaktadır. Çalışanın işe ve iş yerine bağlılığının azalması, işten aldığı memnuniyetin ve verimliliğinin azalması, işini ihmal etmesi gibi tutum ve davranışlar görülmektedir (Çöl, 2009: 385-388).

1.2. Psikolojik Şiddetin Aşamaları

Psikolojik şiddet içeren davranışların artmasıyla, iş sağlığı ve güvenliği bakımından açıkça görünmeyen, sosyal tehlike olarak görülen bir risk faktörü oluşmaktadır. Davranışlar yanlış yorumlandığında taraflardan biri iş, aile, toplum bakımından zor durumda kalabilmektedir. Bazı çalışanlar işlerini sevdikleri halde, yaşadıkları olumsuzluklar nedeniyle işlerinden soğumakta, mutsuz olmakta, iş yerinden de destek alamayacağını anladıklarında yapacak bir şeyleri olmadığını düşünerek işten ayrılmak zorunda kalmaktadır. Bazı çalışanlar ise, iş yerinde artan kıdemlerine bağlı olarak tepkilerini ortaya koymaktadır. Şiddet uygulayıcılarına karşı nasıl ayakta durulması gerektiğini öğrendiklerini ve verdikleri mücadelelerin olumlu sonuçları olduğunu düşünmektedir. Hatta sürecin eskisi kadar rahatsız edici olmadığını, daha az etkilediklerini belirtmektedir. Ancak yaşanan olumsuzlukların işin sonlanması halinde bile devam ettiği, araştırmalarda belirtilmektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010: 147-148).

Şekil 1.1. Psikolojik Şiddetin Aşamaları



Kaynak: Bağdoğan, 2018: 45 ve Seçkin, 2011: 238-239.

Psikolojik şiddetin hazırlık, başlangıç, giriş, gelişme ve sonuç aşamaları olmak üzere altı başlık altında yukarıdaki Şekil 1.1.'de incelenmektedir (Bağdoğan, 2018: 45 ve Seçkin, 2011: 238-239).

1.2.1. Eleştirel Olaylar ve Niyetlenmiş Çatışma

Mağdurun kim olduğu yani hedef, bu aşamada belirlenmiş durumdadır. Saldırganın şiddet eylemlerini yapma niyetinin açıkça görüldüğü ve hedefine doğru emin adımlarla ilerlediği süreçtir.

1.2.2. Psikolojik Şiddetin Başlangıcı

Mağdurun kendisine yapılmaya başlanan saldırgan davranışları, eylemleri algılamaya ve anlamlandırmaya başladığı ve bu duruma neyin neden olduğunu sorgulamaya başladığı süreçtir.

1.2.3. Fizyolojik ve Psikolojik Rahatsızlıkların İlk Aşaması

Mağdurda iştahsızlık ya da aşırı yeme eğilimi, uykusuzluk, bıkkınlık, gerginlik gibi sorunların ortaya çıktığı süreçtir.

1.2.4. Şiddetin Görmezden Gelinmesi

Mağdurun yaptığı işe ilişkin temel nitelikleri yerine kişiliğine yönelik suçlama ve iftira mağduru zor durumda bırakmaktadır. Yönetimin, sürece taraf olarak iş ortamının psiko-sosyal yönden uygun duruma getirmekten kaçındığı süreçtir.

1.2.5. Fizyolojik ve Psikolojik Rahatsızlıkların Son Aşaması

Depresyon belirtilerinin ortaya çıktığı dönemdir. Mağdur, iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından akıl hastasıymış gibi sözlü saldırılara maruz kalmakta, iş ortamında yalnız bırakılmakta ve saldırganlar tarafından yapılan eylemlerin kaynağının kendisi olduğuna inandırılmaktadır. Mağdurun, terk edilmiş hissine kapıldığı bir süreçtir (Bağdoğan, 2018: 45).

1.2.6. İşin Sonlandırılma Aşaması

Saldırgan bakımından sürecin tamamlandığı, mağdur bakımından devam ettiği dönemdir. İşle ilgili süreç bitmesine rağmen mağdurun etkilenme boyutunun tam olarak açığa çıkması; işine son verilmesi aşamasından sonra anlaşılmaktadır (Seçkin, 2011: 238-239).

1.3. Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Tipolojisi

Leymann, iş yerinde mobbing kapsamına giren davranışları, Psikolojik Terör Envanteri olarak tanımlamıştır. Mobbing tespiti için 45 maddeden oluşturduğu tipolojisinin boyutlarını beş başlık altında toplamıştır (Pelit ve Pelit, 2014: 53-55).

1.3.1. Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar

(Aytaç, 2008: 13-14) beş başlığı aşağıdaki gibi özetlemiştir: Çalışanın, iş ortamında yöneticilere ve iş arkadaşlarına kendisini ifade ederken sürekli engellenmesidir. Sözünün kesilmesi, küçük düşürülmesi azarlanması, yapılan işin ve özel yaşamının sürekli eleştirilmesi, gurur kırıcı yazılı ve sözlü tehditlerin alınması olarak gerçekleşmektedir. Yöneticilerin ve aynı düzeydeki iş arkadaşlarının, çalışana sürekli bağırarak onu huzursuz etmeye yönelik davranışlarıdır.

1.3.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Davranışlar

Çalışanı sosyal ortamın dışına iterek pasif hale getirmek için yapılan davranışlardır. Kişinin iş arkadaşları ile konuşmalarının engellenmesi, başkalarıyla iletişim kurmasının engellenmesi, ona diğerlerinden ayrı bir iş ortamının sağlanması ve onu görmezlikten gelme gibi davranışlardır. Çalışana herhangi bir şey sormamak, danışmamak, çalışanı iş arkadaşlarından uzaklaştırmaktır. Onu sürekli yüksek sesli eleştirilere maruz bırakma ve anlamlı bakışlarla huzursuz etmeye yönelik davranışlardır.

1.3.3. Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar

Çalışanın arkasından kötü konuşmak, bitmek bilmeyen asılsız söylentiler, kişinin gülünç duruma düşürülmesi, ona psikolojik açıdan hastaymış gibi davranılması, onun basit bir açığıyla alay edilmesine yönelik sergilenen tutum ve davranışlardır. Onunla ilgili dedikodu yapmak, çevresine karşı aşağılayıcı ifadeler kullanmak, onu psikolojik tedavi olması için zorlamak ve cesaretlendirmektir. O yokmuş gibi davranmaya ve iş ortamının dışında da yalnız bırakmaya ve iş arkadaşlarından soyutlamaya yönelik davranışlardır.

1.3.4. Yaşam Kalitesine ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar

Çalışana görev verilmemesi, rencide edici, aşağılayıcı işlerin verilmesi ve yaptırılması, çalışanın mali açıdan zarara uğratacak işlerin kasıtlı olarak yerine getirilmesine zorlanmasıdır. Anlamsız, yetkinliklerinin dışında, zarara uğratmak için maliyet çıkartma davranışlarına yönelik davranışlardır.

1.3.5. Sağlığa Yönelik Davranışlar

Saldırganların duygusal ve fiziksel şiddet yaparak, çalışanı tehdit etmek gibi kötü davranışlar sergilemelerine yönelik davranışlardır.

Duygusal ve fiziksel tacize maruz bırakma; iş güvenliği ve sağlığının sağlanamaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Saldırgan tarafından çalışanların fiziksel ve ruhsal olarak zayıf düşürülmek istenmesi durumudur. Günlük iletişimde, gözlemlenen davranışların tümünde, çalışanı cezalandırma niyetinin bulunduğu düşüncesini savunan Leymann (1990: 121); saldırganla çalışan arasındaki ilişkiyi ele almıştır.

1.4. Psikolojik Şiddetin Tarafları ve Özellikleri

Şiddetin uygulayıcıları, şiddetin mağdurları, şiddetin izleyicileri olmak üzere üç taraf altında incelenmektedir.

Şekil 1.2. Psikolojik Şiddetin Tarafları



Kaynak: Çöğenli, 2018: 18.

Şiddetin uygulayıcıları, şiddetin mağdurları, şiddetin izleyicileri olmak üzere üç başlık altında yukarıdaki Şekil 1.2.'de incelenmektedir (Çöğenli, 2018: 18).

1.4.1. Psikolojik Şiddet Uygulayıcılarının Özellikleri

İş yerinde hedef aldığı çalışanlara karşı, onları sindirmek, onların saygınlığını yitirmeye çalışmak gibi ahlak dışı davranışlar sergileyen kişiler, şiddet uygulayıcılarıdır. Bu kişiler üst düzey yöneticiler tarafından sergilendiği gibi, aynı düzeydeki iş arkadaşları tarafından da sergilenen davranışlardır (Çöğenli, 2018: 18). Beş başlık altında incelenmektedir:

1.4.1.1. Narsist Uygulayıcı

Kendini mükemmel olarak gören kişi iç çatışmalarını başkalarına yükleyerek dengelemeye çalışmaktadır. E. Fromm'a (1990: 65-72) göre; yeni doğmuş bir bebek için tek gerçeklik kendisidir. Bu gerçeklik, üşüme, sıcaklık, susama, uyku gibi birtakım duyuları algılanmasından kaynaklanmaktadır. Bir akıl hastasıyla yeni doğmuş bebek

arasında farklılık bulunmaktadır. Bebekte dış dünya gerçekliği gelişmemişken, akıl hastasında dış dünya gerçekliğini kaybetmiştir.

Narsizm kavramına bakıldığında kişi, her türlü eleştiri karşısında duygusal olarak etkilenmektedir. Alçakgönüllü olmasını kendine hayranlık duymak için bir neden olarak kullanmaktadır. Bu durumda kendi başarısızlığını ve başkasından gelecek haklı eleştirileri kabullenmesi zor olmaktadır. Karşıdakinin aşağılayıcı tutum ve davranış içinde olduğuna inanıp öfkelenmekte ya da onun doğru yargılamada bulunamayacak kadar bilgisinin olmadığına inanmaktadır. Entelektüel narsizm kavramına bakıldığında ise; iş yerinde astlarına yönelik kendi üstünlüklerini korumak isteyen yeni fikir ve bilgiler üretebilen kişiler bulunmaktadır. Bu kişiler her konuda kendilerinin üstün olduğunu, diğer çalışanların yani astlarının daha alt seviyede olduğunu düşünmektedir. Onlarla sağlıklı iletişim kurmak, duygu ve düşüncelerini hissetmek, olaylara onların bakış açılarıyla bakmak istememektedir (Morelli ve Couderc, 2012: 98).

1.4.1.2. Hiddetli- Bağırgan Uygulayıcı

Öfkelerini engelleyemeyen ve sorunlarıyla baş edemeyen bu kişiler, başkalarının duygu ve düşüncelerini önemsememektedir. Kendileriyle barışık olmadığı için diğer çalışanlarında huzursuz olmasını istemektedir. Büyüklük gösterisi yaparak öne çıkmaya çalışmaktadır. Sürekli başkalarını kontrol altında tutarak ve korkutarak sindirmektedir.

Yapılan işler olumsuz yönde gittiğinde; başkalarını suçlamakta ve onların niyetlerini sorgulamaktadır. Stres anlarında inatçı olmakta ve aşırı tepkisel davranmaktadır. Gerginliği arttıkça daha öfkeli, hırçın, kötümser, tahammülsüz, sebepsiz yere başkalarını engelleme davranışları sergilemektedir (Batı, 2018: 303). Bir kurumda çalışanlarda öfke ve psikolojik şiddet görülmesi; sağlıksız çalışma ortamı, çalışanlar ve yöneticileri arasında çatışma ve uzlaşamama durumlarının varlığına işaret etmektedir (Kocaman ve Akçakanat, 2019: 89).

Öfkenin bilinçaltında yatan nedenlerini bulup ortaya çıkarmak, olumsuz duyguların nedenlerini fark etmede etkili olmaktadır. Öfkeyi azaltmanın etkili yöntemlerinden biri de, sağlıklı, sosyal ilişkiler kurmaktır. Bu şekilde duygular özgürce ifade edildiğinden daha az stres yaşanmaktadır (Ertem, 2012: 93-94).

Yaşanan olaylara değişik, daha farklı yönlerden bakabilmek, olayları ve kişilerle olan sorunları daha sonra değerlendirmek üzere belli bir süreye kadar ertelemek de öfkeyi azaltmanın etkili yöntemlerinden biridir (Goleman, 1999: 81). Yaşanan gerginliği, kendi

iyi özelliklerini gösterme fırsatı olarak gören kişiler ise; öfkelerini kontrol altında tutup, öfkelerinin esiri olmamaktadır. Böylece iş ilişkilerini daha sağlam, daha güçlü duruma taşıyabilmektedir (Carter, 2010: 285).

1.4.1.3. İki Yüzlü Uygulayıcı

Başkalarının başarılarını, üst pozisyonda yer almalarını, üstünlüklerini hazmedemeyen, kıskanan bu kişiler, sürekli kötülük yapma eğilimindedir. Yüksek düzeyde vasfa sahip olan çalışan, daha düşük düzeyde vasfa sahip olan uygulayıcı tarafından tehdit olarak algılanmakta ve mağdur durumuna düşmektedir (Keser ve Güler, 2016: 334).

Bazı durumlarda ise davranışlar olmadan duygu ve düşünceler, vücut diliyle yani söz kullanmadan sağlanmaktadır. Vücut hareketleri, ses tonu, karşıdakiyle mesafe, koku, giyilen kıyafet ve renkleri, iş yerinde kullanılan eşyalardaki renk seçimi ve dokunma duyusu ile sözsüz iletişim sağlanabilmektedir. Çoğu durumda vücut diliyle karşıdakiyle iletişim sağlamak, sözlü iletişimden daha etkili olmaktadır. Bununla birlikte söz ve vücut dili birbiriyle çelişmeyecek şekilde belirgin kullanıldığında; karşıdaki kişiye ne anlatılmak istendiği konusunda anlaşma sağlanmaktadır (Aytürk, 2010: 210-211). Uygulayıcı anlaşma sağlanmasını istemediği durumda ise hem sözlü hem sözsüz iletişimle açıkça, görülebilir düşmanlık yaparak mağduru iş yerinde rahatsız etmeye devam etmektedir.

1.4.1.4. Megaloman Uygulayıcı

Kendilerine olan güvensizliklerini, başkalarına karşı kıskançlık, saldırgan ve nefret şeklinde yansıtmaktadır. Güçlü görünmek için karşısındakini suçlama yolunu tercih eden bu kişiler; konulara eleştirel, mantıksal gerekçeler üretmektedir. Gerçek durumda ise; kişiliklerini, güçlerini, korumaya çabaladıkları konular hakkında güvensizlik içinde şüphelenmektedir. Böyle davranarak kendini, zayıflığını ve yetersizliğini göstermeme çabası ve anı kurtarma çabaları içine girip öz saygısını korumaya çalışmaktadır (Şahin, 2012: 238-239).

Bu uygulayıcılar, aynı zamanda aldıkları her kararı haklı gösterecek olguları da üretebilmekte ve bu olgular üzerinde hakimiyet sağlamaktadır. Mağdurların, kendi zekasını ve yetkinliklerini beğenmelerini sağlayıp, onları kullanma yoluna yönelerek sindirmeyi amaçlamaktadır (Pfeffer, 1999: 317).

Saldırgan, kişiyi bilinçli ve sistematik şekilde yıldırmayı, intihara sürükleyip ölümünü amaçlayan kişiler olduğu görülmektedir. Mağdurların ise; üstün özelliklere sahip;

zeki, yaratıcı, başarı ve sonuç odaklı, kültür seviyesi yüksek, kendisini işine adamış, iyi eğitimli, idealist kişiler olduğu görülmektedir (Ege Manşet, 2011: 5).

1.4.1.5. Hayal Kırıklığı Yaşayan Uygulayıcı

Özel hayatlarında yaşadıkları çatışma ve olumsuz deneyimleri, çalıştığı iş yerinde başkalarına yansıtmaya çalışan şiddet uygulayıcılarıdır (Tınaz, 2008: 164). Bununla birlikte bu çalışanlar, iş hayatlarında yaşadıkları olumsuz davranışları özel hayatlarına yansıtarak aileleriyle çatışma yaşamalarına neden olmaktadır (Sevim ve Akkoç, 2019: 27).

1.4.2. Psikolojik Şiddet Mağdurlarının Özellikleri

Mağdurların kişilik tipleri beş başlık altında incelenmektedir:

1.4.2.1. Yalnız Kişi

Bedensel engeli olan çalışanlara çalışma hayatları boyunca görev ve yetki verilmeyerek terfi hakları verilmemekte ve yönetici pozisyonuna getirilmemektedir. Bu durum yetkinliklerini geliştirememelerine ve çalışma hayatında iyi alanlarda yer almamalarına neden olmaktadır. Hukuksal düzenlemelerin yetersiz kalması, kendilerine ayrımcılık yapılmasına yol açmaktadır. Mağdurlar sözlü eleştiriye de maruz kalarak iş yerinde yalnız bırakılmaktadır (Agun, 2018: 37). Cinsiyet, dil, ırk, kültürel farklılık gibi nedenlerle iş yerinde yalnız bırakılan, ayrımcılık yapılan çalışanlardır.

1.4.2.2. Başarılı Kişi

İş yerindeki başarılı çalışmaları nedeniyle, çalışanın psikolojik şiddet davranışlarının hedefi haline gelerek bu olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır. Çalışma arkadaşları tarafından çalışanın başarısının görmezden gelinerek çekememe durumunun ortaya çıkmasıdır.

1.4.2.3. Yeni Gelen Kişi

Yeni işe alınan çalışanın ya da çalışanın ilerlemesi ve terfi alması nedeniyle çalışma arkadaşları tarafından hedef alınması durumudur (Yıldırım ve Ekinci, 2019: 21-22). Genel olarak mağdurlar içe dönük, özgüveni düşük kişiler olduklarından saldırganın olumsuz davranışlarının hedefi olmaktadır. Bu çalışanlar kendilerini örgütle bütünleştirmeleri ve örgüte bağlılıklarını koruna adına, maruz kaldıkları davranışlar karşısında sessizliklerini korumaya çalışmaktadır. İş yerinde hedef alınan, ahlak dışı davranışlar sergilenen bu kişiler şiddet mağdurlarıdır. Psikologlar kişilik tiplerini beş başlık altında incelenmektedir: Girişken ve sosyal olabilen kişi, duygusal istikrar ve uyum sağlayabilen kişi, sorumluluk

alabilen kişi, olaylara geniş açıdan bakabilen saygıdeğer konumu olan kişidir (Yılmazer ve Eroğlu, 2012: 80-81). Bu kişilik özelliklerine sahip çalışanlar, diğer çalışanlarla daha sağlıklı ve kolay iletişim kurduklarından saldırganın olumsuz davranışlarına daha az hedef olmaktadır.

1.4.2.4. Hipokondriyak Kişi

Hastalık hastası diye tabir edilen çalışan, iş yerindeki ve çalışma ortamındaki tüm konulardan şikayet etmekte ve bu durumu çalışma arkadaşlarına eziyet haline dönüştürmektedir. Bu sebeple çalışma ilişkilerinde sorun yaşamakta, çalışma arkadaşlarının hedefi olup mağdur konumuna gelmektedir (Öntürk, 2018: 41).

1.4.3. Psikolojik Şiddet İzleyicilerinin Özellikleri

İş yerinde şiddeti uygulayan ve şiddet uygulanan kişiler dışında kalan tüm çalışanlar şiddet izleyicileridir (Çöğenli, 2018: 19-20). Saldırganın grup içinde yaptığı davranışlara şahit olan diğer çalışanlar, bu psikolojinin etkisiyle gruptan dışlanmayı göze alamadığından ya sessizliklerini korumakta ya da saldırgana destek olmaktadır (Bağdoğan, 2018: 70-71). Grup psikolojisinin dışına çıkabilen çalışanlar ise; mağdurların maruz kaldıkları davranışları başkalarına haber vererek (whistleblowing), mağdurlara yardımcı olmaktadır.

1.5. Psikolojik Şiddetin Türleri

Dikey ve yatay psikolojik şiddet olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir:

1.5.1. Dikey Psikolojik Şiddet

İş yerinde farklı hiyerarşik basamaklardaki çalışanların birbirlerine uyguladıkları davranışlar, dikey psikolojik şiddet kapsamına girmektedir. İki başlık altında incelenmektedir:

1.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Şiddet

Üstlerin iş yerinde astlarına karşı uyguladıkları davranışlardır. Üstün, bulunduğu konum için başarılı astlarını tehdit olarak görmesi; onların yükselmelerini, terfi almalarını istememesi ve onları engelleme çabasından kaynaklanmaktadır. Bu şekilde örgütlenen ve emir verme itaat bekleme anlayışıyla yönetilen iş yerlerindeki çalışanlar, itaatin yerine üstünlüklerini kullanarak kurala uyma yerine kurala bağlanmayı, karara katılma yerine işin

süreçlerine de katılmayı beklemektedir. Fiziksel güçlerinin yanında zihin güçlerinin de iş ortamına katılımını istemektedir (Gürer, 2018: 443).

1.5.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Şiddet

Çalışanların kendi aralarında birlik olarak yöneticilerine psikolojik şiddet uygulamaları az rastlanan bir durumdur. Yeni bir yöneticinin yeni bir çalışana karşı bir üstünün şiddet oluşturan davranışını düzeltmek ya da herhangi bir başkaldırışı yok etmek için olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca bir üstün astına uyguladığı şiddetin ise, astın daha başarılı, genç veya yaşlı olması, astın tarafını tutan ve yanında olan birilerinin bulunması durumunda uygulandığı kabul edilmektedir. Bununla birlikte, yeni atanan üstün çalışma düzenini kabullenemedikleri veya iş yeri içinden benimsemedikleri birinin üstleri pozisyonuna gelmesi durumundan kaynaklanmaktadır (Gürer, 2018: 443).

1.5.2. Yatay Psikolojik Şiddet

Çalışanların iş yerinde kendileri ile aynı düzeyde olan iş arkadaşlarına uyguladıkları olumsuz davranışlardır. Aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu çalışanlar arasında çıkan rekabet, başarıyı çekememe, mevcut statü/konumu koruma çabası gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Mimaroğlu ve Özgen, 2008: 37).

Strandmark (2013: 35) tarafından yapılan araştırma sonucunda göre; zorbalık sürecinin amacı, hedef haline getirilen mağdurun iş arkadaşlarıyla arasında sorun çıkartarak dışlanmasına sebep olmak ve bu davranışlarla mağduru işinden istifaya zorlayarak işine son vermek olarak belirlenmiştir. Yapılan araştırma sonuçları; zorbalığın hedefi olan mağdurların bir ömür boyu sürebilecek fiziksel ve psikolojik sorunlara yol açacağını göstermektedir.

Örgüt yönetiminin taraf olması da şiddeti örgüt politikası haline getirmektir. Bu durum mağdurun örgütsel bağlılığını azaltmaktadır. Ayrıca çalışanın örgütsel kurallara karşı soğuma eğilimini arttırmakta ve örgütsel süreçlere karşı mesafeli duruşuna neden olmaktadır (İlker, 2010: 139-141).

Sürecin temelinde farklı bir yerden gelen kültürel ve fiziksel yönden farklılık gösteren çalışana karşı tahammülsüz davranış sergilenmektedir. Farklı giyim ya da abartılı makyajla işe gelen bakımlı çalışanların, örgütteki giyimine özen göstermeyen çalışana karşı uyguladığı davranışlar da yatay psikolojik şiddet kapsamı altında incelenmektedir (Tokat vd., 2011: 47-49).

Özetlemek gerekirse; yukarıdan aşağıya doğru olan dikey şiddette uygulayıcı mağdura göre daha üst konumdadır. Aşağıdan yukarıya doğru olan dikey şiddette uygulayıcı mağdura göre daha alt konumdadır. Yatay şiddette ise; uygulayıcı ve mağdur yani hedef alınan kişi benzer iş yapma yetkinliklerine sahip oldukları için aynı konumda bulunmaktadır (Aktekin, 2006: 240).

Başarılı olamayacak, iş yapma yetkinlikleri yetersiz üst yönetici; kendi başarısızlığını göstermemek için başarılı ve iş yapma potansiyelleri kendilerinden daha iyi olan günah keçilerini (scapegoats) seçip, onları rahatsız etmeye başlamaktadır. Psikolojik şiddeti, çalışanı işten çıkarmak için, masrafsız kurtulma aracı olarak görmektedir. Bu durumda psikolojik şiddet uygulayıcıları aranan kişiler haline gelmektedir. Bu rahatsız etme davranışlarının üzerinde durulmaması aslında bilinçli yapılan davranışlar bütünüdür.

Bir divan toplantısında tartışan veziriazam Hadım Süleyman Paşa ile vezir Hüsrev Paşa'nın görevlerinden alındığı, olayı Kanuni Sultan Süleyman'a ileten üçüncü vezir Rüstem Paşa'nın da veziriazam olduğu (1544), olaydan sonra Hüsrev Paşa'nın vezirlikten alınmasının verdiği üzüntü sebebiyle intihar ettiği söylenmektedir.

Anlatılan tarihi olayın; kişinin kendi isteği yönünde değiştirilebileceği düşüncesini savunan Baykal (2005: 17), sonradan da eklenmiş olabileceği yönünde düşüncesini belirtmiştir. Paşa'nın görevden alınması; Osmanlı İmparatorluğu'nun genişlemeye dayalı sarsıntı geçirdiği, Kanuni'nin yaşlanmasıyla doğal sınırların en ileri noktalara ulaştığı zamana denk gelmektedir. Bu durum örgüt yönetimdeki aksaklıkların çalışanlar arasında çıkan çatışmalarda ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Hüsrev Paşa'nın intiharına neden olan durum, yatay psikolojik şiddet davranışlarına örnek olarak gösterilebilmektedir.

Örgütlerdeki kurumsallaşma, iş bölümünü arttırarak verimliliği arttıran bir araç olmaktan çıkarıp amaç haline geldiğinde, bürokrasi oluşmaktadır. Adalet sisteminin zedelenmesi; takım çalışmasının sona ermesine ve her çalışan diğerinden çekinmesine yol açmaktadır. Çalışan yapılan işi hakkıyla sonuçlandırmak yerine bulunulan statü/konumunu koruma çabası içine girmektedir.

Psikolojik şiddet yöneticiden kaynaklanıyorsa; yönetici, kendisiyle aynı düşüncede olan saldırganlar ile birlikte kurbana karşı sistematik ve zorbaca davranışlar içine girmektedir. Bu durum onları çete konumuna getirmektedir (Baykal, 2005: 203). Yetkinliklerine güvenmeyen bazı lider ve yöneticiler ise; kurum politikalarında istemli taktik uygulamaktadır. Kendilerini ast çalışanlarına karşı üstün göstermekte, bu davranışı

da diğer çalışanları yaptıkları işle ilgili alaylı, küçük düşürücü ifadelere maruz bırakarak haklarında yıkıcı söylem ve kötü dedikodular yoluyla yapmaktadır. Kendisinden daha üst seviyede olan amirinin hatalarını kapatarak, onun başarılarını yüceltmekte; böylece kendisinin de yükseleceğini düşünmektedir (Hatiboğlu, 1995: 182-183). Çalışanın yabancılaşmasına, başarısızlığına yol açan ve aşırı kuralcılığı ifade eden bürokrasi, ayrıca çalışanın etkinlikten uzaklaşmasına neden olmaktadır (Bozkurt, 2004: 171).

Bürokratik yapıların çözemediği sorunlar, yeni yönetim yaklaşımlarını ve değişimleri zorunlu kılmaktadır. Çalışanın sabit pozisyonlarda çalışmak durumunda kaldığı hiyerarşik yapılar ile bütünleşmiş bürokrasilerin yerini; esnek ve yenilikçi yapılar olan önceden planlanmamış, karşılıklı uzlaşmaya dayalı, çok az sayıda örgüt kural ve politikaları içeren adhokrasi yaklaşımları almaktadır. Adhokrasi yaklaşımları; çalışana sorumluluk vermekte, onun örgüt kararlarına katılımını sağlamaktadır. Onun, düşüncesini özgürce ifade etmesinin yollarını açmaktadır. Yaratıcı, girişimci ruhunu uyandırıp eyleme geçmesini sağlamaktadır. Böylece çalışan, dikey iletişim kanalları kadar yatay iletişimi de önemsemek, farklı işleri yerine getirebilmek için farklı fonksiyonlarda çalışanlarla çatışma yaşamadan, karşılıklı dayanışmayı sağlamak durumunda kalmaktadır (Ataç, 2018: 81).

1.6. Psikolojik Şiddet ile Benzer Kavramların İlişkisi

İş stresi, yapılan işin kaçınılamayan bir parçasıdır ve hiçbir zaman sıfırlanmamaktadır. İş yerinde psikolojik şiddet, strese neden olmaktadır. Stresin yol açtığı sonuçlar ise; işe gelmeme veya geç gelme, işten ayrılma, madde bağımlılığı, saldırgan davranışlar ve sağlık sorunlarıdır. Bu nedenle yaşanan stres ve stresin yol açtığı olumsuz sonuçlar, psikolojik şiddeti ifade etmekte yetersiz kalmaktadır (Akgemci vd., 2001: 227).

Şekil 1.3. Psikolojik Şiddet ile Benzer Kavramların İlişkisi



Kaynak: Çelik, 2009: 33-36.

Psikolojik şiddetin benzer kavramlarla ilişkisi stres, cinsel taciz, gölge taciz (stalking) ve zorbalık olmak üzere dört başlık altında yukarıdaki Şekil 1.3.'de incelenmektedir.

1.6.1. Stres

Stres faktörleri ise üç başlık altında incelenmektedir: Gürültü, sıcaklık, soğuk, sıcaklık dalgalanmaları, basınç, açlık, enfeksiyonlar, yaralanmalar, fiziksel olarak ağır iş yüklenme ve aşırı uyarılma fiziksel stres faktörleridir. İş ortamındaki ergonomik düzenleme çalışanın sağlığı ve verimliliği bakımından önemlidir. Çalışan kendini bu şekilde rahat hissedeceğinden, verilen işi zamanında yerine getirebilmektedir. Başarısızlık korkusu, aşırı çalışma, çok fazla iş yüklenmesi, zaman yetersizliği ve belirsizliği, zihin ve dikkat dağınıklığı ve kontrol kaybı zihinsel stres faktörleridir. Çalışan herhangi bir engelle karşılaştığında, amacına ulaşamamakta ve strese girebilmektedir. Yaşadığı bu duruma mantıklı, akla uygun sebepler aramaya çalışmaktadır. Bulduğu sebeplerle yaşadığı olumsuz durumun iyi yönlerini görerek stresten uzaklaşmayı hedeflemektedir (İnceoğlu, 2004: 140).

Stresten uzaklaşamayan kişi ise, işinde herhangi bir engelle karşılaştığında bu duruma sebep olan çalışma arkadaşlarının daha başarılı ve üstün olması; onu kendisinden daha alt konumda çalışan kişilere karşı saldırgan davranışlar sergilemeye yöneltmektedir (Hökelekli, 2009: 88).

Her iş yerinde çalışanların sinirlendiği, stresin rahatsız edici noktalara ulaştığı ve öfkenin kötü sözlerle ifade edilmesi, tartışmaların yaşandığı, anlık olarak iş arkadaşlarını yerici sözlerin söylendiği zamanlar olmaktadır. Bu tür geçici davranışlar süreklilik oluşturmadığından psikolojik şiddet kapsamına alınmamaktadır. Kendine ve başkasına fiziksel ya da psikolojik olarak zarar verebilecek tutum ve davranışlar; aslında kendine yönelik davranış örnekleri arasında kabul edilmektedir (Bozbel ve Palaz, 2007: 69).

Şiddet gören mağdur; şiddetin bütün ailelerde olduğuna inanmaktadır. Duygusal açıdan zorlu bir aile ortamında pasif olmaya yöneltilmektedir. Sosyal açıdan yalnız bırakılmaktadır. Saldırganın davranışlarından kendini sorumlu tutmaktadır. Onun düzeleceğine dair inancını hiç kaybetmemekte ve bu nedenle itaatkar olmaktadır. Öz saygısı az ve bağımlı kişilik özelliği olan mağdur, oldukça ciddi fizyolojik ve psikolojik sorunları olmasına rağmen, bu inancından dolayı yaşadığı şiddeti kendine ve çevresindekilere itiraf etmekten çekindiği için inkar etme eğilimindedir.

Çalışma psikolojisi alanında yapılan çalışmalarda stresin; tükenmişlik, iş yerinde duygusal taciz, iş güvensizliği, işsizlik psikolojisi ve depresyon, öğrenilmiş çaresizlik, yabancılaşma, iş yeri devamsızlığı ve işten çıkarılma gibi olumsuz konular üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Güler, 2008: 204). Chen ve Fang (2019: 35) tarafından yapılan araştırma sonucunda; iş kalitesinin düşmesinde, stres ile iş performansı arasında pozitif ilişki olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır.

1.6.2. Cinsel Taciz

Sapkın davranış kapsamındaki cinsel taciz; fiziksel saldırı, sabote etme eğilimi gibi çok ciddi sonuçlar doğuran davranışlardır. Algılanan güç ya da güçsüzlüğe, bilgiye erişime, güçlü insanlar tarafından desteklenmeye, başkalarına bağımlı olmaya ve toplumsal cinsiyete dayalı davranışlardır. Çalışanların diğer çalışanlara yönelik sergilemiş olduğu adaletsiz, hoşgörüsüz, çoğunlukla da olumsuzluk içeren tutumlardan etkilenmektedir (Çelik, 2009: 33).

Saldırgan için yüksek derecede belirsizliğin olduğu ya da bir bütün olarak örgütte sorunların olduğu durumlarda birilerini hedef yapmak daha kolay olmaktadır. Böylece mağdur, iş ortamındaki gerilim için deneme konumuna gelmektedir. Bu nedenle örgüt kültürünün anlaşılmaması ya da eksik anlaşılması, iş yeri ilişkileri için davranışların önemsenmediği ya da tepkinin verildiği bir filtre olarak görülmektedir. Çalışanların birbirlerine yönelik yeterli bir bilgiye sahip olmadan önce basmakalıp düşünceler oluşturmaması için ilgili konu hakkında bir karar vermesi önem taşımaktadır (Çelik, 2009: 34-36). Cinsel taciz, çalışanların işten aldığı tatmini azalttığı için iş yerinden ayrılmalarına neden olmaktadır. Yaşanan bu olumsuz durumlar nedeniyle, kurumlar işten ayrılan çalışanların yerine yeni işe alım aşamasında güçlükle karşılaşmaktadır (Aydemir, 2007: 113).

Yaman vd. (2011: 148) tarafından "ahlaki duyarlılık ve ahlaki yargılama çalışanın sosyal algısı, ahlaki güdülenme ve ahlaki kişiliği ise ahlaki davranışın öğesi" olarak tanımlanmıştır. Bu durumda sosyal algı ve öğelere sahip kişiler; davranışı yapmadan önce, davranışın olası sonuçlarını değerlendirip en uygun şekilde nasıl davranmak gerektiğini belirleyen bilinçli karar verme yetisine sahip olmaktadır. Konuya kısaca değinilirse; Rest, Piaget ve Kohlberg'in ahlaki gelişim kuramlarına dayanarak geliştirdiği Dört Bileşen Modeli de zorbalık sürecini incelemektedir (Yaman, 2011: 149).

İşletmelerde yapılan anlaşmaya göre, şiddet ve taciz davranışlarına maruz kalmanın hoş görülmeyen, uygun davranış olmadığı açık olarak belirtilmesi gerekmektedir. Gelen şikayetler, zaman kaybetmeden değerlendirmeye alınmalıdır. Konuyla bağlantısı olmayan kişilere bilgi verilmemelidir. Bağlantısı olan kişilere ise tarafsız ve eşit şekilde davranarak sorunun en kısa zamanda çözüme kavuşturulması gerekmektedir (Vartia, 2013: 10).

1.6.3. Gölge Taciz (Stalking)

Kurbanın, tacizci hakkında net bilgiye sahip olmadığı, sapık ruhlu kişinin saldırısı olan gölge tacizle ilgili kapsamlı çalışmalar az olmakla birlikte, bu konuda Amerika Birleşik Devletleri'nde Kadınlara Karşı Ulusal Düzeyde Şiddet Araştırması adlı çalışma bulunmaktadır (Bridge, 2003: 43).

(Çobanoğlu, 2005: 172-178). Gölge taciz saldırısına karşı alınabilecek önlemler:

- "Tacizci ile az temas kurulmalı, izin alınmadan çalışılan kurumdan, postadan ve iş arkadaşlarından ulaşabileceği, kaynağı belirsiz iletiler kabul edilmemelidir.
- Gerektiğinde ev ve iş telefonları değiştirilmeli, tacizciyle karşılaşmamak için savcılığa başvurarak koruma istenmelidir.
- Tacizci kesinlikle tehdit edilmemeli, tacizde bulunan kişinin davranışlarına şahit olacak kişilerin desteği sağlanmalıdır".

Bununla birlikte saldırgan, kişilik bozukluğu olarak kabul edilen şiddet davranışlarıyla mağduru birtakım baskılar sonunda iş yerinden istifaya zorlamaktadır. Gölge taciz ise doğrudan sapıklığa işaret ettiği ve bir tutkunun sonucunda oluştuğu için psikolojik şiddet ile farklılık göstermektedir (Çobanoğlu, 2005: 179).

Bazı durumlarda kadınlar kendilerinin mağdur olduğunu, yaşadıkları şiddetin önemini algılayamamaktadır. Yapılan bu davranışları hafife alma, görmezden gelme, yeterince önem vermeme, saldırgana tepki vermeme şeklinde görülmektedir (Aktaş, 2006: 51). Bu davranışlara tepkisiz kalınmasının sebebi, korku temelli olabilmektedir. Bununla birlikte saldırı niteliği taşıyan şiddet davranışlarının mağduru olan kişiler, maruz kaldığı davranışları kavrayamaya çalıştığı dönemde geç kalabilmektedir. Bu geç kalmanın sonuçları olumsuz olabilmektedir (Elster, 2010: 311).

1.6.4. Zorbalık (Bullying)

Dedikodu çıkarmaya kadar her çeşit psikolojik baskı eğer sistematik yapılıyor ise zorbalık kavramı içine girmektedir. Kişinin görünüşün değiştirilmesi elinde olmadığı durumlarda kişiye isim takmak onun hem zedelenmesine hem de onda derin unutulmaz

yaralar açılmasına neden olmaktadır. Kişiyle alay etmek; kırıcı, incitici, haksız davranışlar arasında yer almaktadır. Bununla birlikte dışlama, aşağılama, korkutma ve söylenti çıkarmak; zorbalığı tanımlayan sapkın davranışlardır (Bridge, 2003: 44-50). Bu tür eylemlerin ardından kişilerde nefret, kin, korku, hırs, kaygı, gerginlik, öfke krizleri gibi olumsuz duygular hakim olmaktadır (Corry ve Tubridy, 2007: 47).

Araştırmacılar, iş yerinde zorbalığı iki grup altında incelemişlerdir. Bu gruplardan biri; kişinin yaptığı işine yönelik olan zorba davranışlardır. Diğeri ise; kişinin şahsına yönelik olan sistematik saldırılardır (Armas vd., 2019: 328). İş yerinde yapılan zorbalığa maruz kalan çalışanlar; tazminat, sağlık ve işsizlik sigortası gibi konularda, kamu yararı gözeten projelere daha fazla başvurabilmektedir (Yamada, 2008: 53).

(Chappell ve Martino, 2006: 21). Zorbalık yapan kişinin davranışları:

- Mağdurun terfi hakkını engelleyerek onu aynı pozisyonda bırakmak
- Mağdurlardan birisi, kendi otoritesine karşı geldiğinde ona fazla iş yükleyerek, yaptığı işlerin süresinin uzamasına neden olmak
- Mağdura mali açıdan zarar verebilecek davranışlar sergileyerek onun işten atılması için cesaretlendirip istifa etmesini sağlamak
- Mağdura gerekli görev ve sorumluluk vermeyerek onu olumsuz eleştiriye maruz bırakmak
- Mağduru, diğer çalışanların karşısında alaylı, küçük düşürücü ifadelere maruz bırakmak şeklinde sıralanmaktadır.

Adewumi ve Danesi (2017: 328) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre; cinsiyet ve iş yeri zorbalık arasındaki etkileşim belirlenmiştir. Cinsiyetin iş yerinde zorbalığın yapılma ihtimalini arttıran güvenlik açığı faktörlerinden biri olduğu araştırma sonucunda ulaşılan bilgiler arasında yer almaktadır.

Saunders (2007: 165) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre ise; mağdurların zorbalık sürecinin daha iyi anlaşılabilmesine katkıda bulunduğu belirlenmiştir. Mağdurların iş yerinde yaşadıkları zorbalık davranışlarını nasıl algıladıkları ve tanımladıkları, bu duruma yol açan çok sayıdaki değişkenden “korkusuz” olgusu, yapılan araştırma sonucunda daha net anlaşılmıştır.

İngiltere'de zorbalık ilgili yapılan araştırmaların birçoğunda, erkekler ve kadınlar arasında belirgin farklar bulunmamaktadır. Bununla birlikte araştırmalardaki son gelişmelerle; bazı azınlıkların, zorbalık davranışlarının hedefi olduğu ve gittikçe daha fazla bu davranışlara maruz kaldığı bulgularına ulaşılmıştır (Hoel, 2013: 62).

Nielsen vd. (2018: 5) tarafından zorbalık ve uyku arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre; güçlü önlemler almak amacıyla bu iki faktör değerlendirilmeye alındığında; sağlık sorunlarının ortaya çıkmasını önleyebileceği belirlenmiştir. Zorbalık ve gölge taciz, psikolojik şiddet kavramı kadar tehlikeli ve yıpratıcı şiddet kavramları olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.7. Psikolojik Şiddet ile Mücadele Yöntemleri ve Maliyetleri

Yapılması gereken ilk adım kontrolü ele almaktır. Yöneltilen şiddet sırasında neler olduğunun farkına varılması gerekmektedir. Eleştirinin asıl amacı kontroldür ve performans değerlendirmeleri ile hiçbir ilişkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle çatışmaları azaltmak, örgütsel çalışmaları anlaşılır bir biçimde tanımlamak, kariyer planlamasına, kişisel gelişime önem vermek çıkarcı kişilerden büyük ölçüde kurtaracaktır. Çünkü iş yerinde şiddet uygulayan kişi, kişilik bozukluğu olan bir kimse gibi hareket etmektedir. Böyle durumlarda yapılacak olan; konuyla ilgili danışma birimlerini etkinleştirmek ve çalışanları güdüleyerek işten alınan tatmini arttırmaktır (Gürbüz vd., 2001: 31).

İşe yeni başlayacak çalışanlar, iş yerindeki zorbalık ile ilgili yapılan çalışmalar ve eğitim konusunda bilgi sahibi olabilmektedir. İş arkadaşlarıyla yaşadığı çatışmalarla başa çıkabilmek için örgütün sağlamış olduğu bu eğitimlerden yararlanabilmektedir (Escartin, 2016: 167).

Sağlık alanında Türkiye'de ilk ve tek sağlık merkezi olması bakımından önemi olan ilk mobbing merkezi, Adli Tıp Kurumu'na bağlı olarak İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi bünyesinde açılmıştır. Kurum mobbing ile birlikte cinsel ve fiziksel saldırı, işkence, aile içi şiddet, çocuk istismarı gibi konularda da mağdurlara yardımcı olmaktadır (Arıcan, 2019: 64). Ülkemizde etkin bir şekilde yaşanan bu sürecin yakın zamanda farkındalık oluşturduğu görülmektedir. Mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde psikolojik şiddet olgusunun çözümlenmesi için hukuki korumadan yararlanılabilmektedir.

1.7.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

Öz saygı ve özgüven geliştirilmeli, nitelikler geliştirilmeli, ruh sağlığı iyileştirilerek psikolojik uyum sağlanmalı ve yapılan eziyeti algılama stratejileri oluşturulmalıdır. Duygularının farkında olan kişilerin duygusal zekaları da yüksek olmaktadır. Hayatla barışık olmak duygular tarafından yönetilmekle değil, duyguları yönetmekle denge daha az bozulduğu için duygu yoğunluğu da azalmaktadır. Duygularını yönetebilen kişiler; kendini denetleme, güvenilirlik, sorumluluk, uyum yeteneği, başarı güdüsü, girişkenlik gibi yetkinliklere daha yatkın olmaktadır (Baltaş, 2011: 43-44).

Girişken iletişim sağlamak için duygu ve düşüncelerimizi kimseyi küçümsemeden ifade etmeli, zamanlama, durum, duygu ve düşünceleri hesaba katarak karşımızdakiyle empati kurmalıyız. İletişimde iki taraf birbirine güvenmeli, koşulsuz kabul edildiğini hissetmelidir. Kişilerin, çatışmaları çözebilecek iletişim yeteneklerine sahip olduğuna inanması ve davranışlarını düzenlemesi gerekmektedir (Yurtseven, 2011: 41).

Öğrenilmiş çaresizlikten kurtulmada (cam tavan sendromu) ise yöneticiler kendilerine yol gösterecek bir rehbere sahip oldukları zaman; tavsiye edilme, öğüt gibi destekler aldıklarından, iletişim ağlarına dahil olup onlarla ilişki geliştirmek kolaylaşmaktadır. İletişim ağı üyeleri, görünürlük kazanmada yardımcı olmakta; sosyal destek ve iş birliği ile profesyonel destek sağlamakta; iş olanakları, iş performansı, gelir, terfi (ilerleme) ve iş tatmini artması gibi sonuçları olumlu etkileyebilmektedir. Bu nedenle gelecek için hedefler koyabilmek, hedefleri hayata geçirebilmek ve psikolojik şiddetle baş edebilmek için öğrenilmiş çaresizlikten kurtulma mücadelesi vermek gerekmektedir (Anafarta vd., 2008: 115-120).

1.7.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Günümüzde modern kültür biçimlerinin her evresi artan düzeyde farklılaşmayı içermektedir (Kumar, 2004: 143). Farklılık yönetimi kavramını ortaya çıkaran R. Thomas farklılıkların yönetimini; herkesin, örgütün hedefleri için, tüm performanslarını ve yetkinliklerini ortaya koyabileceği bir ortam yaratmak olarak tanımlamıştır. Kavram, 1960'lı yıllardan itibaren azınlıklar ve kadın çalışanlarla ilgili yasal bir konuyu kapsamaktadır. İnsan kaynakları alanı, psikolojik şiddetin belirlenmesinde ve önlenmesinde teknik destek vermekle, eğitim programları düzenlemekle görevlidir. Ancak zamanla farklılıkların yönetimi; insan kaynakları alanının uygulamalarında, kurumların örgütsel etkinliklerini arttırmaya yönelik hedef olmaktadır.

Kurumlar bakımından farklılıkları yok saymak, tüm insanları tek tip model olarak algılamak artık mümkün olmamaktadır. Farklılıkların yaratıcılığı geliştirdiği ve kurumlarında da bu durumdan faydalanacağı açık olarak görülmekle birlikte kurumları iyi şekilde yönetmek gerekmektedir. Çok kültürlülük, sürekliliğin sağlanması için dikkat edilmesi gereken bir özelliktir. Bu yönetim anlayışı, insanlar arasındaki farklılıkların olumlu etkileşim yaratacak şekilde yönlendirilmesi esasına dayanmaktadır (Budak, 2016: 398-400).

Profesyonelliğin arttırılması, gelişen durumlara yönelik taleplerin karşılanması, hizmet sektörünün büyümesine paralel olarak çalışanın psikolojik yönüne daha çok önem verilmesi, çalışanın ve kurumun amaçlarının uyum göstermesi, işlerin yeniden tasarlanması ile psikolojik şiddet önlenmeye çalışılmalıdır (Özkalp ve Kırel, 2011: 639-640).

Eşitliğin ve iş hayatında aktif olmanın önündeki gizli engellerin tek tek ortaya çıkartılması gerekmektedir. Yöneticiler mantıklı hareket etmeli ve sadece kadın çalışanlar için değil tüm çalışanlar için güçlü ve eşitlikçi uygulamaları yeniden düzenlemelidir (Fletcher ve Meyerson, 2006: 95). Bu düzenleyici etkin koruma uygulamaları bazı farklılıklar gösterse de genellikle aynı olan sorun çözme yöntemlerinden bazıları; risk yönetim iskeleti, şiddetin etkili yönetimi, kauris yöntemi gibi başlıklar altında aşağıda incelenmektedir.

- **Risk Yönetimi:** Bir iş yerindeki şiddet riskini tanımlamaya, kontrol etmeye, şiddetin nasıl engelleneceğine ilişkin program oluşturma işlemidir.
- **Şiddetin Etkili Yönetimi:** Sorunları tespit etme, yapılacak eyleme karar verme, karar verilen eylemi yapma, yapılan eylemi kontrol etme işlemidir.
- **Kauris (Kaupan Riskit) Yöntemi:** Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü tarafından şiddete yönelik riskleri değerlendirme ve yönetme işlemidir (Yıldız vd., 2011: 31-47).

Şekil 1.4. Kauris (Kaupan Riskit) Yöntemi



Kaynak: Yıldız vd., 2011: 48'den uyarlanmıştır.

Kauris (Kaupan Riskit) Yönteminin işleyiş döngüsü detaylı olarak yukarıdaki Şekil 1.4.'de incelenmektedir (Yıldız vd., 2011: 48). Politikaların belirlenmesiyle başlayan süreç, yönetsel düzenlemelerle, risklerin değerlendirilmesiyle, teknik düzenlemelerle (çevresel ve güvenlik önlemleri), olayın raporlanıp değerlendirilmesiyle devam etmektedir. Uygulamalar, rehberlik, eğitim ve olay sonrası destek verilmesi ve sistemin tekrar gözden geçirilip geliştirilmesiyle sonlanan işleyiş döngüsüdür.

Bununla birlikte psikolojik şiddet bir örgütsel sorun olarak görülmeli ve tanımlanmalıdır. Bu nedenle olgunun önemi vurgulanmalı, gerekli eğitimlerin ve seminerlerin düzenlenerek psikolojik şiddeti önleme programı yapılmalıdır. Eğitim yoluyla psikolojik şiddete izin vermeyecek bir örgütsel iklim ve örgüt kültürü oluşturmalı, mağdurlar için danışma ve sağlık kurumlarında iyileştirme hizmeti sunulmalıdır (Tutar, 2004: 105-106).

2010 yılında açılan Mobbing ile Mücadele Derneği, Türkiye genelinde 12 şehirde temsilcilik açarak tüzüğünde yer alan çalışma barışının korunması için hukuken, manevi ve gönüllü olarak mağdurlara yardımcı olmaktadır. Çalışmalarını rapor halinde kamuoyu ile

paylaşmaktadır. İl dernek temsilcilerinden Mahmut Özkoca; temsilcisi olduğu ilin ilçe belediye başkanı tarafından belediye bünyesinde bulunan tüm birimlerde mobbing uygulanıp uygulanmadığının araştırılması için anket, seminer ve birebir görüşme talep edildiğini belirtmektedir. Çalışmalardan çıkacak sonuçların belediye başkan, amir ve çalışanlar bakımından özeleştiri niteliği taşıyacağı düşünülmektedir. Yapılması planlanan araştırma hem dernek hem de Türkiye için bir ilk olma niteliği taşımaktadır (Özkoca, 2018: 135).

1.7.3. Toplumsal Mücadele Yöntemleri

Toplumu medya, kamu ve özel kurumları aracılığıyla bilinçlendirmekle, şiddeti önleme ve mücadele konusunda önemli bir görev düşmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından iletişim hattı kurulmuş ve uzmanlar yardımıyla gerekli bilgilendirme ve çözüm sağlanmaktadır.

Bir başka yöntem olan whistleblowing (haber verme) ile kurumlarda ahlaka uygun olmayan, yasa dışı, haksızlığın yapıldığı uygunsuz davranışların raporlanması ya da açığa çıkarılması amaçlanmaktadır. Mağdurların çevresindekilerin, şahit oldukları olumsuz davranışları haber vermesiyle birlikte zararların en aza indirgenmesine ve engellenmesine olumlu etkisinin olacağı ve açılacak davalarda da bu davranışların kanıt olacağı öngörülmektedir (Karslıoğlu, 2013: 68).

1.7.4. Psikolojik Şiddetin Maliyetleri

Uzun süren olumsuz etkiler ise; psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunlarına neden olup ölümle sonuçlanabilmektedir. Bu durum birey, aile, örgüt, toplum bakımından ekonomik yükümlülük ve maliyet oluşturmaktadır.

Tablo 1.1. Psikolojik Şiddetin Maliyetleri

ETKİ	**PSİKOLOJİK MALİYETLER**	**FİNANSAL MALİYETLER**
BİREYLER	• Stres • Duygusal ve Fiziksel Rahatsızlık • Kaza • Sakatlık • Tecrit Edilme • Ayrılık Acısı • Mesleki Kimlik ve Arkadaş Kaybı • İntihar • Cinayet • Mutsuz Birey • Politik Kayıtsızlık	• İlaçla Ayakta Tedavi • Terapi • Doktor ve Hastane Faturaları • Kaza Masrafı • Sigorta Primleri • Avukat Ücretleri • İşsizlik • Kapasite Altında Çalıştırma • İş Arama • Taşınma
AİLELER	• Çaresiz Kalma Acısı • Karmaşa ve Çatışmalar • Ayrılık veya Boşanma Acısı ve Masrafları • Çocuklara Etkileri	• Ailenin Gelir Kaybı • Ayrılık veya Boşanma Acısı ve Masrafları • Terapi
ÖRGÜTLER	• Anlaşmazlıklar • Hastalıklı Örgüt Kültürü • Düşük Moral • Kısıtlanmış Yaratıcılık	• Hastalık İzinlerinin Artması • Yüksek İşgücü Devri • Düşük Verim ve İş Kalitesi • Uzmanlık Kaybı • Çalışanlara Tazminat Ödenmesi • İşsizlik Maliyetleri • Yasal İşlem • Erken Emeklilik • Personel Yönetim Maliyeti

Kaynak: Kırel, 2008: 55-56'dan uyarlanmıştır.

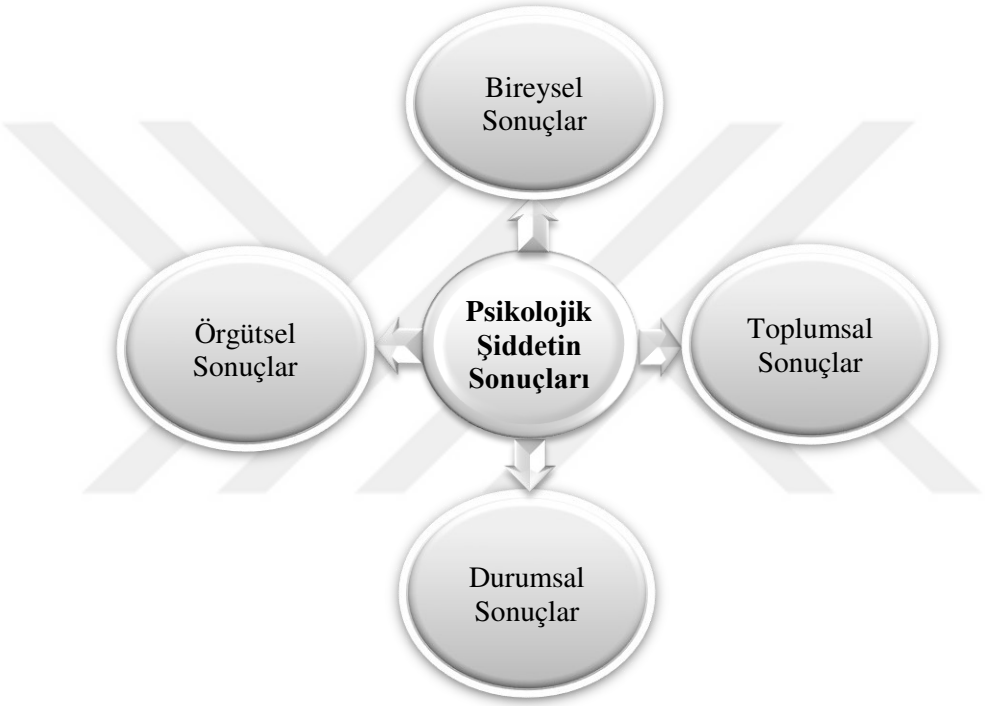
Şiddetin psikolojik ve parasal maliyetlerinin etki alanları birey, aile ve örgüt bakımından yukarıdaki Tablo 1.1.'de incelenmektedir.

Çalışanların rahatsızlığının ve işe devamsızlığının artması, üretkenliğin azalması ve emeklilikleri şiddetin örgütlere yönelik maliyetlerini oluşturmaktadır. Ayrıca şikayet sonucu görülen dava ile ilgili maliyetler ise; örgüte yönelik saygınlığın kaybedilmesine yol açmaktadır (Hoel vd., 2001: 4).

1.8. Psikolojik Şiddetin Sonuçları

Şiddetin ruhsal; psikolojisi bozuk olan kişinin öldürme eğiliminin olması, ahlaki; çalışma arkadaşının özgürlüğüne ve milliyetine yönelik saldırı eğiliminin olması, politik; mevcut iktidarı ele geçirmek için yasal olmayan yöntemler kullanma eğiliminin olması açısından sonuçları olmaktadır (Balcıoğlu: 2001: 24).

Şekil 1.5. Psikolojik Şiddetin Sonuçları



Kaynak: Demirel, 2009: 122-124.

Psikolojik şiddetin sonuçları; bireysel, örgütsel, toplumsal, durumsal sonuçlar olmak üzere dört başlık altında yukarıdaki Şekil 1.5.'de incelenmektedir.

1.8.1. Bireysel Sonuçları

Psikolojik şiddette, kurbanın kendisi ve çevreyle kurduğu iletişime bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu duruma; çalışanın şiddete maruz kalması, yetkinliklerinin eksik, performansının düşük olması, zor adam ve saldırgan olması, her konudan şikayet edip sızlanması gibi özellikleri neden olmaktadır.

Çalışan duygu, düşünce ve algılamaları konusunda dış güçlerden etkilenme hissine kapılmaktadır. İş yerinde çalışanın sağlığına ve mesleki yeterliliğine saldırılmaktadır. Böyle durumlarda çalışan hissettiği baskı ve yaşadığı sarsıntıyı dengelemeye çalışmakta; işe geç gelme, hastalık izinleri kullanma gibi yolları tercih ederek işten uzaklaşmaya başlamaktadır. Süreç işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık ile başlayıp işten istifa etmeye kadar gidebilmektedir. Saldırganlığın psikolojisi incelendiğinde, Avusturyalı nörolog Sigmund Freud'un altmış dört yaşındayken yayımladığı insanın kendisine ve etrafına karşı acımasızlığını, katılığını doğrudan ele aldığı, psikofelsefi teorisi Ölüm İçgüdüsü kabul edilemez bulunsa da temel düzeyde teorisine önem atfedilmektedir (May, 2013: 172-173).

Bu görüşü; kişinin kendisine karşı olduğu, eninde sonunda ölüm gelecek düşüncesi ve bu düşüncenin yol açacağı travmadan korunmak için etrafındaki insanlara ve eşyalara karşı çevrilmelidir şeklindedir. Aynı zamanda saldırgan eğilimlerin dolaylı olarak depresyona neden olduğunu düşünmektedir. Avusturyalı psikiyatrist A. Adler, güç istenci adını verdiği saldırganlığı; güçsüz insanların güç mücadelesi olarak tanımlamakta ve medeniyetin, insanın doğa karşısında güçlenmek için oluşturulduğuna inanmaktadır.

Avusturyalı zooloji ve etoloji bilgini K. Lorenz'in saldırganlık çalışması, insanların ve hayvanların farklı olduğunu göstermektedir. İnsanlar semboller yaratmakta ve kültürlerini de bu semboller üzerinden şekillendirmektedir (May, 2013: 174).

İngiltere'de yapılan bir araştırma sonucuna göre; depresyon sorunu yaşayan kadınlar bu duruma kendilerini kötü olan bir davranışı yapmak için harekete geçiren, kışkırtan bir olayın sebep olduğunu belirtmiştir (Bemporad, 2016: 126).

Saldırgan bir davranışın amaca ulaşmada başarılı olmasında süreklilik ihtimalinin arttığı gözlenmektedir. Davranışın toplumlarda ve gruplarda önemsenmesi durumunda saldırganın, davranışının iş bitirici, sonuç alıcı özellikleri tekrarlaması ve bu özelliklere yoğunlaşması ihtimalini yükseltmektedir. Bazı saldırganların da yalnızlıklarını gidermek amacıyla başkalarına saldırganca davrandıkları hesaplanmalı, böyle durumlarda birileriyle ya da bazı örgütlerle iş birliği yaptığı ihtimali unutulmamalıdır (Usal ve Kuşluvan, 2006: 232).

Uzun süreli ve sürekli şiddete maruz kalan kişilerin benlik saygılarının azaldığı, kişilerde depresyon, panik atak krizleri, yüksek tansiyon, yoğunlaşma bozukluğu, ellerde titreme, iştahsızlık, baş ağrıları, mide, kalp ve bağırsak rahatsızlıkları gözlenmektedir.

Ayrıca endişe, uykusuzluk, ağlama nöbetleri, anlamsız hırçınlık, huzursuzluk, az konuşma ya da hiç konuşmama, durgunluk, hareketsizlik isteğinin artması, daha önceki yaptığı aktiviteleri beğenmemesi gibi birtakım bozukluklar gözlenmektedir (Genç vd., 2008: 41).

Verkuil vd. (2015: 9) yaptığı araştırma sonucuna göre; iş yerinde yapılan zorbalığın neden olduğu olumsuz etkilerin, depresyon ve stresin yol açtığı psikolojik rahatsızlıkların yaşanması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkisinin olduğu bulunmuştur.

Özetlemek gerekirse; en fazla gözlenen ve araştırılan bozukluk depresyon sorunudur. Bu sorunu yaşayan kişilerin, ümitsiz ve kaderci duygular geliştirmeleri; kendi hayatlarını kontrol edebilme güçlerine olan inançlarını kaybettikleri anlamına gelmektedir (Yalom, 2018: 355).

1.8.2. Örgütsel Sonuçları

İletişim, dışardan etkileme, stres, kişisel özellikler, yönetim biçimi anlamlarını taşıyan örgüt kültürü, çalışanlarının düşünce ve davranışlarını şekillendiren değer ve inançlar olduğu için, psikolojik şiddet daha çok örgüt kültürünün zayıf olduğu kurumlarda görülmektedir (Soyşekerci, 2008: 57).

Örgütte çalışan kişi, göreviyle ilgili bir eylemi yapmak için güdülendiğinde daha görevin başında istekleri reddedilerek engellenmektedir. Zorlamayla karşılaşan çalışan işi yapma konusunda engellendiğinde, kararsız kalmakta, bunalıma sürüklenmektedir. Bunalımın uzun sürmesi durumunda ise çalışanın ruh sağlığı tehlikeye girmektedir. Gerilimin kaynağı olan zorlama, çatışma, korku, yılgı, kaygı gibi olumsuz duygular artmaktadır. Çalışanın işe uyumu bozulmakta ve bu durum işten aldığı tatmini de azaltmaktadır (Başaran, 1992: 237-238). Ayrıca örgütün, çalışanları kurum politikaları ve kariyer fırsatlarından haberdar etmemesi ya da konu hakkında eksik bilgi vermesi, hedeflerin belirsizliği, rollerin çatışması, yöneticilerin terfi ve ödüllendirmede hakkaniyete uygun davranmaması, çalışanların yaptığı işin sonuçları hakkında geribildirim almaması gerilimin oluşmasına yol açan diğer şartlar altında bulunmaktadır (Erbaşlar, 2015: 109).

Örgüt, çalışanlarına yönelik gerekli güvenlik önlemleri almalı, onlara iyi bir iş ortamı hazırlamalıdır (Barutçugil, 2002: 93). Örgütler zorbalık riskini azaltmak istiyorsa, çalışanlara ödenen tazminatlarda adaleti sağlamaya çalışmalıdır (Notelaers vd., 2019: 4).

Giorgi vd. (2016: 7) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre; iş yerinde maruz kalınan zorbalık davranışlarının yayılmasını önlemenin; örgüt çalışanlarının duygusal

zekasında ve başarılı olmasında, aynı zamanda örgütün de başarılı olmasında önemli rolü olduğunu düşünülmektedir.

Örgüt politikalarında, iş yerinde yapılması uygun olmayan davranışlar için zararı önleyecek ve çalışanın mağduriyetini giderecek ve şikayetlerin değerlendirilmesini kolaylaştıracak yöntemler yer almalıdır. Haklarını alan mağdurların; saldırgandan intikam alma ve saldırganın davranışına karşılık verme gibi hisleri de en aza indirilmiş olacaktır. (Ballard ve Easteal, 2018: 14).

1.8.3. Toplumsal Sonuçları

Uzlaşma aracı olarak kullanılması uygun olan dil ve üslup, amacının dışında saldırı aracı olarak kullanılabilmektedir. Bir insanı toplum karşısında haksız şekilde rencide etmek, suçlamak, olumsuz eleştiride bulunmak ve ona bağırmak kötü niyetli, kasıtlı yapılan saldırı davranışlarıdır (Ataş, 2019: 316).

İş stresinin çalışanı çok yönlü etkilemesinin yanında, kurumu da etkileyerek kurumda deneyimli çalışan kaybına ve buna bağlı kurumsal sorunlara neden olabilmektedir. Örgütte çalışan saldırgan, öz saygı ve sosyal statü elde etmek ya da yönetimdeki bir değişim karşısında mevcut konumunu korumak için, kendi yetkinliklerini kullanmak yerine, başkalarını hedef alarak kendi kişiliğinin diğer yönlerini öne çıkarmaya çalışmaktadır. Kendilerini ayrıcalıklı olarak gören saldırgan, özellikle kendi alt düzeyindeki çalışanlara karşı psikolojik şiddet faaliyeti içinde olduğunda, hesap vermesi gereken bir yer olmadığını düşünmektedir. Kendisinden daha alt düzeyde çalışanların bu durumu bildirecekleri bir yer olmadığını düşünerek çok rahat hareket edebilmektedir (Demirel, 2009: 122-123).

1.8.4. Durumsal Sonuçları

Örgütlerde korku ve güvensizlik yaygınlaştığı zaman sonraki tehlikeler, bunların genişleyerek başka alanlara yayılması şeklinde olmaktadır (Demirel, 2009: 124). Zorbalık gibi olumsuz davranışlar karşısında hedef olunan kurban; mağduriyet yaşamaması ve yapılan davranışların yol açacağı, olası rahatsızlıkları daha hızlı atlatabilmesi adına kendini geliştirmelidir. Maruz kaldığı davranış kalıplarını tanımalı, umutsuz olmamalı ve duygusal yoğunluğunun önüne geçmiş olmalıdır (Lebreton vd., 2019: 113).

Kurumlardaki mobbing algısını ölçmek için Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (Peryön) Bilgi Yönetimi Platformu ve danışmanlık şirketi Towers Watson tarafından İş

Dünyasında Mobbing adlı bir anket çalışması yapılmıştır. Ankete farklı sektörlerden dernek üyesi 143 farklı kurumun temsilcileri katılmıştır. Anket sonuçlarına göre, çalışanların mobbing hakkında farkındalıklarının az olduğu belirlenmiştir. Kurumların çalışanlarını mobbing konusunda bilinçlendirmede ve olası sonuçlarına karşı onları korumada yetersiz kaldığı bilgilerine ulaşılmıştır. "Sınırlı sayıdaki mobbing vakasının başlıca nedenleri: % 25'i iş ile ilgili sert tepkilere maruz kalınması, % 18'i aşırı yoğunlukta iş talep edilmesi, % 18'i çalışanların yeteneklerini gösterme olanaklarının engellenmesi olarak belirlenmiştir" (Hürriyet, 2013: 2).

Erkek çalışanlar, mesleki açıdan ilerlemeyi, iş yerindeki rollerini ve iş hayatını daha fazla önemsediği için kadın çalışanlara nispeten işiyle bağlantılı kaynaklara daha fazla yatırım yapma eğilimindedir. İş ortamında yapılan cinsiyet ayrımcılığı, kadın çalışanların iş hayatına daha az önem vermesine ve daha çok değer gördüğüne inandığı aile hayatına eğilim göstermektedir (Benjamin, 2015: 227).

1.9. Hukuk Sistemlerinde Psikolojik Şiddet

Ulusal hukuk sistemlerinde ve uluslararası hukuk sistemlerinde psikolojik şiddet davranışları risk faktörü olarak görülmektedir. Bu risk faktörlerine yönelik önlemlerin alınması kanunlarla düzenlenmektedir.

1.9.1. Ulusal Hukuk Sisteminde Psikolojik Şiddet

Mevcut yasal düzenlemeler ve hukukun temel ilkeleri çerçevesinde psikolojik şiddet olgusunun çözümlenmesi anlamında hukuki korumadan yararlanılabilmektedir.

1.9.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'ndaki İlgili Düzenlemeler

1982 Anayasası'nın 12. md. göre;

> "Herkes; kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder".

Ancak yapılan araştırmalar; iş yerinde uygulanan psikolojik şiddet davranışlarının Anayasa'da düzenlenen birçok temel hak ve hürriyetlerin ihlali niteliğinde olduğunu göstermektedir.

Belirtilen Kanun hükümlerinde; 25. md. "Düşünce ve Kanaat Hürriyeti", 48. md. "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti", 49. md. "Çalışma Hakkı ve Ödevi", 50. md. "Çalışma

Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlıkları altında kişilerin temel, sosyal, ekonomik haklar ve ödevleri esas alınmaktadır (T.C. Anayasası, 2011: 26-54).

1.9.1.2. Türk Ceza Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun; 1., 2., 81., 86., 94., 96., 102., 105., 216., ve 283. md. göre suçluyu kayırma; suç ve iş yerinde psikolojik şiddet aracı olarak kullanılan fiil sayılmaktadır.

Belirtilen Kanunun 86. md. göre;

> "Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbi müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikayeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur. Kasten yaralama suçunun;
>
> - "Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı",
> - "Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı",
> - "Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle",
> - "Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle",
> - "Silahla, işlenmesi halinde şikayet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında artırılır",
>
> RG, Resmi Gazete,
>
> http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm (Erişim Tarihi: 21.06.2019).

Bülent Atuk isimli çalışan, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 84., 94., 96., md. kapsamında, çalıştığı iş yeri aleyhine işkence uygulamalarına maruz kalmasından dolayı dört dava açmış bulunmaktadır (Atuk, 2012: 21).

1.9.1.3. Türk Borçlar Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler

Kavram mevzuatımızda ilk defa 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417. md. altında düzenlenmiştir. Belirtilen Kanundaki bu düzenleme ile iş yerinde uygulanan psikolojik şiddet davranışına karşı işçi hukuki güvence altına alınmaktadır.

1.9.1.4. İş Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler

İş yerinin tanımı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. md. tanımlanmaktadır. Belirtilen Kanun hükümlerine göre;

- "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. md.
- "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" başlıklı 22. md.
- "İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" başlıklı 24. md.
- "İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" başlıklı 25. md. kapsamında iddia ve uyuşmazlıkların değerlendirilmesi mümkündür".

Dürüstlük kurallarına giren halleri de kapsayan gözetme borcunda işveren, işçinin veya aile üyelerinden birinin haysiyetine dokunacak sözler söylediğinde; işçi altı işgünü içerisinde iş sözleşmesini derhal feshedebilmektedir. Bu durumda işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

İş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde eşit davranma yükümlülüğüne işveren uymadığı durumda işçinin, dört aya kadar ücreti tutarında tazminat ve yoksun kaldığı haklarına ilişkin talep hakkı bulunmaktadır. Eşit davranma borcuna aykırı davranılması halinde işçinin altı işgünü içerisinde, iş sözleşmesini derhal fesih hakkı bulunmakta ve işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. İş yerinde psikolojik şiddete uğrayan işçi, iş sözleşmesi devam ederken veya iş sözleşmesini feshettikten sonra işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açabilmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. ve 77. md. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü şikayetleri değerlendirmektedir. Müdürlük, İş Kanunu'nun 99. ve 105. md. uygulamaktadır. Belirtilen Kanun'un 24/2 md. işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesine, 5. md. ayrımcılık tazminatını ve yoksun kaldığı haklarını isteyebilmesine ilişkin hükümler içermektedir (Güzel ve Ertan, 2008: 165).

1.9.1.5. Türk Medeni Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler

4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 24. md. hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırıldığını ispatlayan kişinin, saldırgana karşı dava açma hakkının bulunduğuna ve saldırgana karşı korunma isteyebilmesine ilişkin hükümler içermektedir (Özdemir, 2007: 20).

Bununla birlikte savunma davaları olarak adlandırılan korunma davalarının yasal temelini belirtilen Kanun'un 25. md. oluşturmaktadır. İşverene karşı dava açılması durumunda iş ilişkisinden hareketle İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. md. gereğince davanın iş mahkemelerinde açılması gerekmektedir. Bir saldırının ihtimal dahilinde olması halinde tespit davası değil önleme davası açılmaktadır (Bilgili, 2012: 34).

1.9.1.6. Devlet Memurları Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Davranış ve İşbirliği" başlıklı 8. md. devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları ve "Amir Durumunda Olan Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları" başlıklı 10. md. amirlerin memurlara hakkaniyetle eşit davranmaları esas alınmaktadır,

ÇSGB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

http://haliliye.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_01/04033714_yerlerndepskolojktaczmobbng.pdf (Erişim Tarihi: 20.06.2019).

Sayıştay Başkanlığı Yönetmeliği'nin 15. md. göre;

> "Yönetici konumunda bulunanlar, denetçilere yönelik özlük haklarını kısıtlayıcı, kariyerlerine zarar verici mesleki tacizde ve çalışma yaşamı kalitesini düşüren psikolojik tacizde bulunmaz ve bunun oluşmasını önleyici gerekli tedbirleri alır",

RG, Resmi Gazete,

http://resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/12/20111217-22.htm (Erişim Tarihi: 22.06.2019).

1.9.1.7. Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. md. eşit davranma ilkesine ilişkin hükümler içermektedir. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 38. md. ayrımcılık yapılmamasına ilişkin hükümler içermektedir,

TBMM, Türkiye Büyük Millet Meclisi,

http://tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon rapor_no_6.pdf (Erişim Tarihi: 20.06.2019).

1.9.1.8. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki İlgili Düzenlemeler

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. md. meslek hastalığını kapsamaktadır. "Meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlıklı Kanun hükümlerine göre;

> "Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler,

> gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir".

RG, Resmi Gazete,

http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm (Erişim Tarihi: 18.06.2019).

1.9.1.9. Başbakanlık Genelgesi'ndeki İlgili Düzenlemeler

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu 8 maddeden oluşan 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi bulunmaktadır. Genelgeyle birlikte, çalışanların psikolojik tacizden korunması için tedbirler alınmıştır. Genelgenin madde içerikleri, çalışmanın ekler bölümünde yer almaktadır.

RG, Resmi Gazete,

http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm (Erişim Tarihi: 22.06.2019).

Yukarıdaki Kanun maddelerinden anlaşılacağı üzere; 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun; 1., 2., 81., 86., 94., 96., 102., 105., 216., ve 283. md. göre suçluyu kayırma; iş yerinde psikolojik şiddet aracı olarak kullanılan fiil sayılmaktadır. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 24. md. göre kişilik hakkına saldırıldığını ispatlayan kişinin, saldırgana karşı dava açma hakkı bulunmaktadır.

1.9.2. Uluslararası Hukuk Sisteminde Psikolojik Şiddet

Psikolojik şiddet ile mücadele kapsamında, özel ve genel hükümlerle düzenlemelere yer veren ülkelerden bazılarının mevzuatlarını kısaca tanımlamak gerekirse; en büyük ilerlemenin kaydedildiği, şiddet kavramını özel hükümlerle düzenleyen ilk ülkenin İsveç olduğu anlaşılmaktadır. İsveç'te iş yerinde şiddet, 1994 yılında yayınlanan İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname ile bir suç olarak tanımlanmakta, mağdurlara destek verilmekte ve saldırgana para cezası ya da en fazla 1 yıla kadar hapis cezaları verilmektedir. Danimarka'da 2004 yılında hazırlanan yasa tasarısına, psikolojik şiddet sonucunda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklara ilişkin önlemler de eklenmiştir. İtalya'da bölgesel olarak şiddet karşıtı yasalar yürürlüğe girmiş ve bu olumsuz davranışlar sonucu ortaya çıkan rahatsızlıklar iş kazası kapsamına alınmıştır. Almanya şiddet olgusuna karşı

en ciddi yaptırımların yapıldığı genel hükümlerle düzenlenen ülkelerden biridir. Şiddet kurbanları, erken emekliliğini isteyebilmektedir. Yardım ve destek isteyebilecekleri kamusal merkezler bulunmaktadır. Önleyici çalışmaların yürürlüğe girmesiyle birlikte, meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir (Mizrahi, 2013: 449).

Kavram hakkında en kapsamlı yasal düzenlemeleri yapan, özel hükümlerle düzenlenen ikinci ülke Belçika'dır. Belçika İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası maddelerine göre; her işveren iş yerinde şiddet mağduru olan çalışanların taleplerini incelemek üzere uzmanlaşmış bir danışman çalıştırmak zorundadır. Ayrıca saldırganlara 8 gün ile 1 yıl arasında hapis cezaları ve para cezaları verilmektedir. Özel düzenlemelere sahip son ülke olan Fransa'da 2002 yılında yürürlüğe giren Sosyal Modernizasyon Kanunu ile İş Kanunu ve Ceza Kanunu maddelerine göre; mağdur, mahkemeden maddi ve manevi tazminat ile iş sözleşmesini mahkeme kararıyla haklı olarak sona erdirilmesini talep edebilmektedir. Saldırgana ise disiplin cezaları ve 2 yıla kadar hapis cezaları verilmektedir (Palabıyık, 2018: 83-89).

Genel hükümlerle düzenlenen ülkelerden İsviçre Borçlar Kanunu'nun Kişiliğin Korunması başlıklı maddeleri, işçi ve işveren çalışma ilişkilerini düzenlemektedir. İşveren, işçinin kişilik haklarını ve vücut bütünlüğünü korumakla yükümlü olup ihlal etmesi durumunda işçinin tazminat hakkı bulunmaktadır. Genel hükümlerle düzenlenen ülkelerden olan İngiltere 1996 tarihli Çalışanların Hakları Yasası ve 1997 tarihli Tacizden Korunma Yasası ile şiddeti düzenlemektedir. Mağdurlar için aynı yıl Andrea Adams Vakfı kurulmuştur. İşverenin, işçiyi astlarının karşısında hedef göstererek küçük düşürmesi, iş sözleşmesini işçinin onayını almadan değiştirmesi; psikolojik şiddet davranışları arasında gösterilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri genel hükümlerle düzenlenen Amerikan Medeni Kanunu'nda her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Şiddete maruz kalan çalışanlar, haklarını mesleki güvenlik ve sağlık yasalarıyla aramaktadır. Fiziksel yaralanma temel alınması nedeniyle mağdurların haklarını savunan çok az yasa bulunmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 271-281). Kadınlara yapılan şiddetin ise yasal dayanağı 1800'lü yıllara kadar uzanmaktadır. Şiddetin suç sayıldığı yasa metni Maryland'da 1883 yılında yapılmıştır (Tekin, 2011: 24).

Avrupa Sosyal Şartı'nda cinsel taciz konusu aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. md. "Onurlu Çalışma Hakkı" başlığı:

- "Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı",

- "Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler",

ÇSGB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf (Erişim Tarihi: 20.06.2019).

Uluslararası çalışma örgütü sözleşmeleri içinde yer alan iş yerinde şiddet olgusu ile doğrudan ilgili olan üç temel sözleşme bulunmaktadır:

- "111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958), Türkiye 1966 yılında onaylamıştır.

- 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (1981), Türkiye 2004 yılında onaylamıştır.

- 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme (1985), Türkiye 2004 yılında onaylamıştır",

ILO, International Labour Organization,

http://ilo.org/ankara/conventions-ratified-byturkey/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 22.06.2019).

Avrupa Konseyi tarafından çıkarılmış olan İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesine ilişkin 2006 tarihli Avrupa Birliği Yönergesi'nde başlangıç metni 6. ve 7. bentlerinde taciz ve cinsel taciz konularında esaslara yer verilmiştir.

Avrupa Birliği sosyal taraflarınca imzalanan 2007 tarihli İşyerinde Taciz ve Şiddetle Mücadele Çerçeve Anlaşması kapsamında iş yerinde taciz ve şiddet konularına ilişkin sorunların çözümlenmesi amaçlanmaktadır (TİSK, 2012: 20-59).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

İş tatmininin, yöneticilerin ve çalışanların işlerine karşı tutum ve davranışlarının, performanslarının ve verimliliklerinin iyi olmasında önemli rolü bulunmaktadır. İş tatmininin önemi daha net anlaşıldığında ve iş tatminsizliğine neden olan sorunların çözüm yolları bulunduğunda, çalışanların işten aldıkları tatmin düzeylerinde de artış öngörülmektedir.

2.1. Kavramsal Gelişimi

Çalışanlara değer veren, örgüt içi iletişimin açık olduğu, görev ve sorumlulukların, örgütün vizyonu ve misyonunun çalışanlar ile açıkça paylaşıldığı bir örgüt yapısı oluşturulduğunda çalışanların işten aldıkları tatmin de artmaktadır. İşten alınan tatminin az olmasında; işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, çalışanın günlük gereksinimlerini karşılayamamasına neden olan duygu, düşünce, algılamada meydana gelen sorunlar, ruhsal ve fiziksel bozukluklara yol açmasında etkili olmaktadır (Ackerman, 2018: 151).

2.1.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı

İş tatmini kavramı ilk olarak 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından az stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak olarak ifade edilmiştir. Bilimsel çalışmaların esas olarak 1920 yılında Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007: 74).

1930'lu yıllara kadar bir önem atfedilmeyen iş tatmini kavramı, II. Dünya Savaşı'ndan sonra sanayileşmenin getirdiği olumsuz sonuçları incelemek için araştırma konusu olmuştur. Çalışanların üretim süreçlerindeki motivasyonu; karar alma süreçlerine dahil edilmesi, çalışanlar arasındaki iletişimin artırılması ve kariyer yollarının tıkanmamasıyla mümkün olmaktadır. İşten alınan tatminin sağlanabilmesi için, iş ortamının çalışanın işe karşı olumlu duygular geliştireceği şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışana aşırı kaygı yaratacak düzeyde iş verilmemeli, yapacağı kadar iş verilmelidir. Ayrıca çalışan iş yerinde rol belirsizliği yaşamamalıdır (Okumuş, 2011: 40-42). Tatmin düzeyinin yüksek olması, örgütün temelde etkin bir yönetim uygulaması sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu durumda iş tatmini çalışanın kendisine nasıl davranıldığını algılama biçimine bağlı olmaktadır. Yöneticileri tarafından çalışan, diğer iş arkadaşları ile kıyaslandığında performansı için nasıl ödüllendirilmesi gerektiğine kendisinin karar vermesini istemekte, ödüllendirmede eşitlik ve hakkaniyete uygunluk aramaktadır. Bu eşitliğin sağlanamaması durumunda ise; işe katkısını azaltarak, çatışma yaratmakta ve işi bırakmaktadır (Barutçugil, 2015: 189). Yöneticiler bakımından ise; çalışana ödüllendirme yapılmadığında, küskünlüğüne yol açma ihtimali oluşmaktadır. Çalışanın ulaştığı hedefleri ve başarıları ile orantılı, değeri yüksek, istediği ödüllerle güdüleyerek kuruma bağlılıklarının arttırılması amaçlanmalıdır. (Eren, 2013a: 497). 1930'li yıllardan sonra iş yerinde çalışanlar, iş tatmini ve iş tatmininin performansa etkileri gibi konularda çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda incelenmektedir:

R. Hoppock, yayınlanan İş Tatmini adlı makalesinde iş tatminini "çalışanın bireysel olarak işine karşı verdiği duygusal tepki" olarak tanımlamıştır (Taşdan ve Tiryaki, 2008: 56). E. Locke, İş Tatmininin Nitelikleri ve Nedenleri adlı kitabında iş tatminini "kişinin işini değerlendirmesi sonucunda hissettiği pozitif duygular" olarak tanımlamıştır. P. Spector, İş Memnuniyeti: Uygulama, Değerlendirme, Sebepler ve Sonuçlar adlı kitabında iş tatminini "kişinin yapmış olduğu işe karşı hissettiği olumlu duygular" olarak tanımlamıştır. R. Balay, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık adlı kitabında iş tatminini "çalışanın sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelime tepki ya da çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal tepki" olarak tanımlamıştır. J. George ve G. Jones, Örgütsel Davranışları Anlama ve Yönetme adlı kitabında iş tatminini "kişilerin yapmış oldukları işle ilgili duygu ve inançlarının toplamı" olarak tanımlamıştır (Özcan, 2011: 107-109).

2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini alt boyutları; içsel ve dışsal iş tatmini olarak tanımlanmakta ve bu alt boyutlar kendi içinde çalışanın aldığı tatmini etkileyen bazı boyutlardan oluşmaktadır (Özpehlivan, 2018: 22). Bu boyutlar; bireysel, örgütsel, toplumsal faktörler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir:

- **Bireysel Faktörler:** Kişilik özellikleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi**,** yetkinliklerin ortaya çıkartılmasıdır.

- **Örgütsel Faktörler:** İşin kendisi, terfi imkanları, iş ortamı ve koşulları, verimlilik, sorumluluk, iş güvenliği, gelir düzeyidir.

- **Toplumsal Faktörler:** Sosyal statü/konum, takdir edilme ve beğenilme, gurur kaynağı olma, daha iyi iş yapılması için teşvik edilmedir (Zirek, 2014: 31-33).

İş tatmini; bireysel, toplumsal ve örgütsel faktörlerin etkisinde içsel ve dışsal iş tatmini boyutları ile güdülenmektedir. Çalışanlarda örgütsel davranışların oluşmasında işten alınan tatminin etkin rolü bulunmaktadır (Tanış, 2018: 111). İş hayatında çok önemli yeri olan statü/konum ile sosyal hayattaki saygınlık kazanma gereksinimi birbiriyle ilişkili iki kavramdır. Saygınlık ve statü açısından tatmin olan çalışanın, işinden memnun olmasından dolayı iş yerine olan bağlılığı da artmaktadır. Bununla birlikte tanınmış bir iş yerinde çalışan kişi, bu durum iş ve sosyal hayatında daha çok saygınlık kazandırdığından kendisiyle gurur duymakta ve çalışma performansı artmaktadır (Sabuncuoğlu, 1987: 93).

Çalışanların yaşları arttıkça işten aldıkları tatmin de tecrübelerine bağlı olarak artış göstermektedir. Kadın ve erkek çalışanların toplumdaki sosyo-kültürel rollerinin birbirinden farklı özellikte olması nedeniyle iş hayatındaki beklentileri de farklılık göstermektedir. Aynı iş yerindeki eğitim düzeyi yüksek olan düşük ücretli çalışan üniversite mezunlarının eğitim düzeyi düşük olan ilkokul mezunlarına kıyasla işten aldıkları tatmin daha az olmaktadır. Zeka düzeyi yüksek olan çalışanların yetkinliklerin daha çok ortaya çıkarıldığı işlerde yer almaları sağlandığında tatmin düzeylerinde artış sağlanmaktadır. Rutin işlerde ise tam tersi durum oluşmaktadır. Aynı zamanda zeka düzeyi yüksek olan çalışanların düşük olan çalışanlara kıyasla işten aldıkları tatmin daha fazla olmaktadır (Silah, 2005: 120-124).

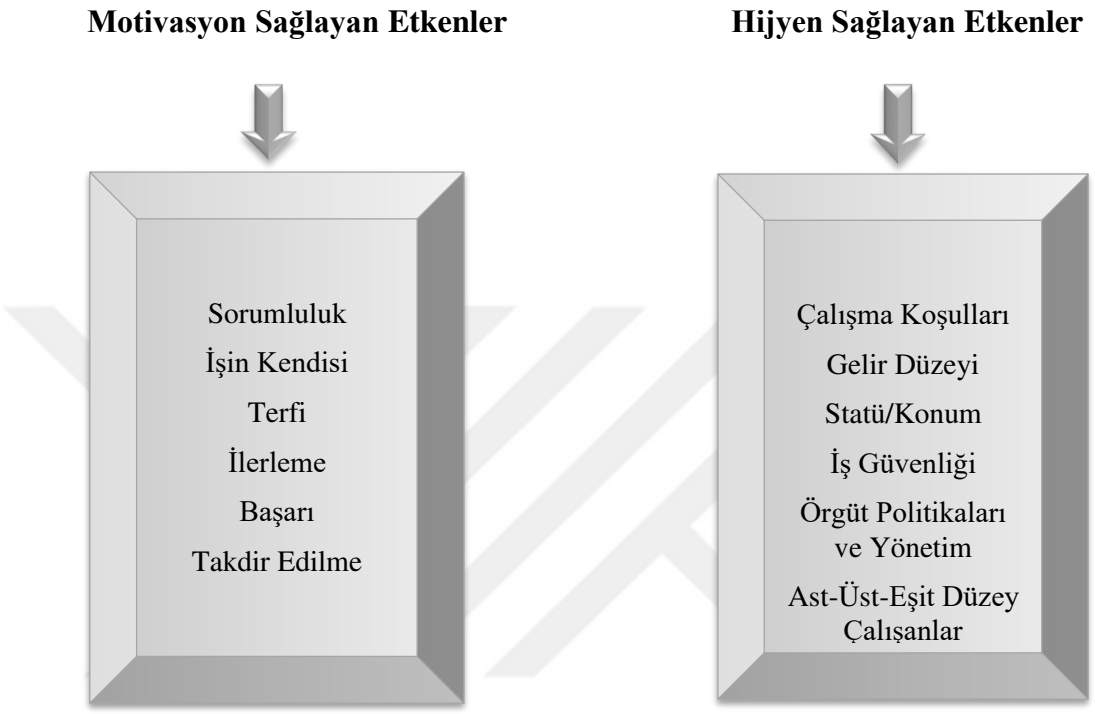
2.3. İş Tatmini İle Motivasyon Teorileri İlişkisi

İnsanların toplu olarak yaşamaya başlamalarından itibaren daha etkin ve verimli örgütler oluşturabilmenin yolları aranmıştır. Konuyla ilgili olarak yönetim teorileri geliştirilmiş ve geliştirilen bu teorilerle insanları en iyi şekilde güdülemenin yolları ortaya konmaya çalışılmıştır. Ancak her teori bir öncekini hem yönetim hem de güdülenme bakımından yeterli görmemiş ve örgüt içerisinde insanları güdüleyen faktörlere farklı açılardan yaklaşmıştır. Bu teorilerden bazıları Herzberg Çift Faktör Teorisi, Homans İnsan Grubu Teorisi, Glasser Kontrol Teorisi ve McGregor X ve Y Teorisi aşağıda incelenmektedir:

2.3.1. Herzberg Çift Faktör Teorisi

Frederick Herzberg, teorisini Motivasyon Sağlayan (İçsel) ve Hijyen Sağlayan (Dışsal) Etkenler adı altında iki boyutta incelemiştir.

Şekil 2.1. Herzberg Motivasyon Sağlayan (İçsel) ve Hijyen Sağlayan (Dışsal) Etkenler



Kaynak: Mammadova, 2013: 54-55.

Frederick Herzberg, teorisinde iş tatmini kavramını iki boyutta toplamıştır. Bu etkenler yukarıdaki Şekil 2.1.'de incelenmektedir (Mammadova, 2013: 54-55).

Herzberg, yapılacak işin çalışanları güdüleyecek duruma getirmesi için iş zenginleştirme adını verdiği bir güdüleme tekniği ortaya koymuştur (Ergeneli, 2017: 201). İş yerinde çalışan kişinin işten çekilmesine ve tatminsizliğine neden olan hijyenik (koruyucu) etkenler ile yaptığı işten aldığı tatminini ve iş yerine bağlılığını sağlayan motivasyon etkenleri birbirinden bağımsız olmak durumundadır. Çünkü iş yerindeki bazı etkenlerin olması iş tatminini sağlamaktadır. Bu etkenlerin olmaması; çalışanın tatminini etkilemeyerek tatminsizliğine neden olmamaktadır. Bununla birlikte bazı etkenlerin olmaması ise; iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Bazı araştırmacılar Herzberg'in teorisini eleştirmektedir. Onun teorisine uygun yapılan araştırmalar bu teoriyi doğrulamaktadır. Teoriye uygun yapılmayan araştırmalar ise sonuçlar incelendiğinde teoriyi doğrular

nitelikte olmamaktadır. Motivasyonu bir bütün olarak incelemede eksiklikler bulunmaktadır. Karmaşık ve soyutlanamaz olması nedeniyle analiz sonuçlarının değerlendirme aşamasında zorluklarla karşılaşılmaktadır (Eren, 2013b: 546-548).

2.3.4. McGregor X ve Y Teorisi

Douglas McGregor, tarihli X teorisinde vasat, düşük zekalı çalışanın yaptığı işin sorumluluğunu alamayan, kendi amaçlarını örgüt amaçlarından üstün tutan, yaptığı işi beğenmeyen, kendini geliştirmek istemeyen, yeniliklere kapalı, kendi kurallarına sıkı sıkıya bağlı biri olduğunu vurgulamaktadır. Y teorisinde ise normal çalışanın işini sevdiğini, yetki verildiğinde sorumluluk alabilen, başarıları, bilgi ve görüşleri takdir edildiğinde, işten aldığı tatminden olumlu etkilenen biri olduğunu vurgulamaktadır. Çalışan yaptığı işin gerektirdiği bilgi ve beceri çeşitliliğine sahip olduğunda, yaratıcılığını ve yeteneklerini kullanabileceği farklı işler verildiğinde (iş rotasyonu) ve çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kurduğunda; örgüt amaçlarını daha üstün tutarak örgüte faydalı hizmetler vermek istemektedir. Aynı zamanda örgüte bağlı olarak faydalı hizmetler verdiği ve başarılı olduğu takdirde örgüt, çalışanı ödüllendirmek durumundadır. En önemli ödüllendirme yöntemleri ise; çalışanın takdir edilmesi, yaratıcılığını ve yetkinliklerini kullanabilmesine olanak verilmesidir (Eren, 2013b: 40-42).

2.3.2. Homans İnsan Grubu Teorisi

George Homans, teorisinde yönetimin, biçimsel olmayan ancak güçlü bağlılıkları olan iş gruplarından korku duyduklarını, bu grupların davranışlarını kontrol etmekte zorlandıklarını ifade etmiştir. Yönetimin bu durumdan olumsuz etkilendiği için verimliliklerinin düştüğünü vurgulamıştır. İş grupları arasındaki biçimsel olmayan güçlü bağlılıkların nedenlerini daha çok psikolojik analiz yaparak araştırmış ve sosyal bir model geliştirmiştir (Öğütoğulları ve Akpınar, 2016: 41).

Teoriye göre; işler, karşılıklı ilişkiler, duygular başlıklı üç öğe bulunmaktadır. İnsanın duygusal bir varlık olması sebebiyle ve işini sürekli olarak yapabilmesi için belirtilen bu üç öğe tatmin edici olmalıdır. Ayrıca bu durumun aralarındaki etkileşme süreci bir dengeye varıncaya kadar devam etmesi gerekmektedir. Denge sağlanamadığı durumlarda, iş yerinde üretim düşmekte ve çalışan ruhsal bunalıma sürüklenmektedir. Eren'e (2007: 250) göre; önlemler alınmadığında da işinde tatminsizlik ve şikayetler gözlenmektedir. Psikolojik tatminsizlik ise saldırganlık, geriye yöneliş, tekrar denenmek istenen sabit davranışlar, tevekkül etmek gibi davranış bozukluklarına neden olmaktadır.

2.3.3. Glasser Kontrol Teorisi

W. Glasser, teorisinde çalışana istemediği işi yaptırmanın imkansızlığını vurgulamıştır. Üst düzey yöneticiler çalışanların iyi bir iş yapmalarını sağlamak için, o işi yaptırmanın iyi bir yolunu bulmak ve o yolu onlara göstermek durumundadır. Yöneticilerin, etkin yöntemleri çalışanlara öğreterek, onları yeni süreçlere dahil ederek, onların kendilerini ifade edebilmelerini desteklemeli ve cesaretlerini arttırmaları gerekmektedir. Çalışanların ancak bu şekilde uyum sağladıkları görülmektedir. Glasser, çalışanların aşağıda verilen beş ihtiyacı üzerinde durmaktadır:

- "Saygı Görmek
- Sevgi ve Aitlik Duygusu
- Hayata Tutunma
- İfade Özgürlüğü
- Keyifli İş Ortamı" (Gülnar, 2007: 179).

2.4. İş Tatmininin Sonuçları

İş hayatında istediği işi yapabilen, gereksinimlerini karşılayabilen, istediği koşulları sağlayabildiği bir ortamda çalışan kişi, maddi ve manevi tatmini yakaladığı için iş ve özel hayatında da huzurlu olacağı için olumlu yönde etkilenmektedir. İstediği bir işi yapamayan, gereksinimlerini karşılayamayan, isteklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan kişi, olumsuz tutum ve davranış içerisine girdiği için iş ve özel hayatı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir.

2.4.1. Bireysel Sonuçları

Yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında; mağdurun psikolojik şiddete maruz kalma riskinin iş tatminini azalttığı ve mağdurun kendisini kurban olarak gördüğü belirlenmiştir (Karcıoğlu ve Akbaş 2010: 147). İşletmelerin terfi olanaklarının olması, çalışanlarına ilerleme olanağı vermekte ve bu durum kurumların devamlılığını sağlaması adına olumlu sonuçlar vermektedir. Bununla birlikte çalışanların iş ortamında güdülenme durumları farklılık göstermektedir. Bazı çalışanlar, saygınlık ve iktidarla güdülenirken olurken, bazıları bilgi, becerileri ve yetkinliklerini geliştirerek güdülenmektedir (Moldokmatova, 2010: 12).

Cheung vd. (2018: 1) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre;

> "720 (% 14,9 hekim) katılımcı arasında yapılan araştırmada; katılımcıların % 57,2'si bir önceki yıl iş yerinde fiziksel ve psikolojik şiddet gördüğünü bildirmiştir. En yaygın iş yeri şiddetinin; sözlü istismar (% 53,4), fiziksel saldırı (% 16,1), zorbalık/taciz (% 14,2), cinsel taciz (% 4,6) ve ırk tacizi (% 2,6) olduğu tespit edilmiştir".

Hemşirelerin fiziksel saldırı ve sözlü istismara uğrama riski, doktorlara göre daha yüksek çıkmıştır. Mağdurlar bu davranışları yapan kişilerin hasta ve yakınları ve çalışma arkadaşları olduğunu belirtmiştir. Tespit edilen bu davranışlar ile doktorların ve hemşirelerin iş tatmini alt boyutları arasında (içsel ve dışsal iş tatmin) anlamlı ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Uyguç vd. (1998: 199) tarafından yapılan araştırmada "örneklemin % 75.5'inin iş doyumunun artması ile yaşam doyumunun artacağı, % 6.8'inin iş doyumunun azalması ile işteki boşluğu, yaşam doyumlarını arttırarak giderecekleri söylenebilir" bulgusuna ulaşılmıştır.

2.4.2. Örgütsel Sonuçları

Teşvik edici olmadığı gibi dehşet verici de olmayan bir işin güvenliğine takılıp kalmak, uzun vadede kişinin ruhunu öldürmektedir. Bu yavaş bir ölüm olmakla birlikte kişinin işine umut bağlaması sonucu hayal kırıklığıyla son bulacak emekliliğine doğru uyurgezerlik süreci başlamaktadır (Reeves, 2003: 177). Sağlık gereksinimleri için; sigortalı olmak ve iş yatırımı yapmak, geleceğini güvence altına almak için olumlu olmaktadır. Bununla birlikte çalışanların tüm sorunlarına duyarlı davranarak örgüt kültürü içinde, sosyal sorumluluk ve iş ahlakı gibi kritik faktörlerin gelişimine olanak sağlamaktadır. Bireysel amaçlar ile örgütsel amaçları bütünleştirerek, rekabetçi piyasalarda örgüte stratejik bir üstünlük getirmekte ve hedeflerine etkin biçimde ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Yönetimin otoriter olduğu ve iletişime açık olmadığı durumlarda ise; çalışan kendi düşüncelerinin önemli olmadığını fark etmektedir. Kendi kararlarının önemsenmediğini, yöneticisi ile arasındaki ilişkiden memnun olmadığını hisseden çalışanın iş tatmini azalmaktadır. İş yerinde yaşanan bu çatışmaların nedenlerine ek olarak; birimler arası karşılıklı bağlılık hissi, ortak kaynakların rekabetle paylaşılması, amaç, statü/konum gösterilmektedir. Ayrıca algı, kişilik ve çıkar farklılıkları, yönetim yapılarındaki belirsizlik, ast-üst konumlarındaki kutuplaşmalar da diğer nedenler arasında gösterilmektedir (Koçel, 2011: 650-653).

İş hayatındaki rolleri ve ast-üst ilişkileri algılama şekilleri, çalışanlar arasında çatışmalara sebebiyet verebilmektedir (Dökmen, 1994: 38). Bu durumların yaşanmaması için; yönetici ile çalışan arasında iletişimin iyi olması, yöneticinin çalışanın sorunlarını çözmeye çalışması gerekmektedir. Yöneticinin çalışanlar arasındaki iletişimi sağlaması, onlara işleri hakkında geri bildirimlerde bulunması son derece önemli olmaktadır. Bununla birlikte çalışanlarını karar aşamasında sürece dahil etmesi, iş tatmininin arttırılmasını sağlamaktadır (Taşkaya, 2009: 40-42).

Daha etkin ve güvenilir yöntemler kullanıp, çalışanın yetkinliklerini geliştirebileceği şekilde makinelerle donatmak onun iş performansını arttırabilmektedir. Bu şekilde daha az zamanda daha çok iş yapılması, çalışanın da kendini geliştirmek için zamanının kalması mümkün olmaktadır. Bir yandan çalışma saatleri verimli olmakta diğer yandan örgüt açısından maliyet gerektiren yeni çalışanın işe alımı, mevcut çalışanın işten çıkartılması önlenerek tasarruf sağlanmaktadır (Aksöz, 1987: 208).

Jadoo vd. (2018: 20) tarafından doktorlar üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre; iş yükü ve yapılan ödemelerin iş tatminsizliği oluşturduğu, ancak daha önemli tatminsizlik faktörünün, fiziksel ve psikolojik şiddet olduğu gösterilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında; yöneticiler, çalışanların iş tatminlerini arttırmaları için daha güçlü önlemler alıp bu önlemleri geliştirmelidir. Ayrıca iş ortamını şiddet unsurlarından arındırma çalışmaları yapmaları gerektiği düşünülmektedir.

Belirli bir dönemde işe giren ve işten çıkan çalışanların yoğunluğu işgücü devir hızı ile belirlenmekte olup; işe giriş ve çıkışlar çok yüksek düzeyde olduğunda, bu kurumda çalışanların işten aldıkları tatmin düzeyleri düşük olmaktadır. Bu durumda oluşan iş tatminsizliğinin sonucuna bakıldığında; çalışanlarda yaptığı işte hata yapma, işe devamsızlık ve işten çekilme eğiliminde olduğu, çalışanın iş yerinde tatmin olmadığı, ters yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Keser ve Güler, 2016: 243-244). Örneğin, işgücü devir hızının yüksek olduğu sağlık sektöründeki çalışanlar, iş tatminsizliği sebebiyle işi bırakmaya yönelmektedir (Çimen, 2018: 80).

Aynı zamanda, iş yerinde tatmin olmayan çalışanlar, daha çok örgüt kültürünün tam olarak anlaşılamadığı, ücretlendirmede eşitsizliğin görüldüğü ve çalışma ilişkilerinde sorun yaşayan kurumlarda görev yapmaktadır (Su, 2001: 239). Çalışanların örgütlerine güven duyması ve çalıştığı örgüte bağlı olması; örgütün de çalışanlarına yardımcı olması sonucu,

çalışanların üretkenliği artmakta ve tüm çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerinde önemli artış görülmektedir (Yaman, 2009: 78).

Farklı kültürlerin bir arada bulunduğu iş ortamında, çalışanları örgüt kültürü çatısı altında tutabilecek ortak değerlere sahip olmak gerekmektedir. İşten alınan tatmin ve bu tatmini takip eden mutluluk duygusunun; iş ahlakı değerlerini kazanmakta önemli rolü bulunmaktadır (Arslan, 2005: 134).

İş tatmini; örgüte bağlılığın belirleyici faktörlerinden olan duygusal davranışlarla verilen tepkilerden biridir. Çalışanların iş hayatlarındaki güdülenmelerinin ve gereksinimlerinin sağlanması oranında örgüte bağlanmaları daha kolay olmaktadır. Yapılan araştırmalarda iş tatmini ve örgüt bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Yavuz, 2009: 62).

Bazı ülkelerdeki çalışanlar, en iyi kurum bilgilerini ve o kurumlarda çalışanların işten aldıkları tatminleri takip etmektedir. Bu durum iş tatmininin önemli bir değer olduğunun kanıtı olmaktadır (McShane ve Glinov, 2016: 77). Bu durumda uzun vadede çalışanlarını kaybetmek istemeyen örgüt, çalışanlarının duygu ve düşüncelerine önem vermek durumunda kalmaktadır.

Khushk (2019: 54) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre;

> "Çalışanların % 30,9'u eşit ücret ödendiğinde, % 29,8'i ödenen komisyon ve ikramiyelerde, % 24,2'si fazla çalışma için ücret ödendiğinde tatmin olduğu ve aynı zamanda karı paylaştığı belirlenmiştir. Çalışanların % 28,2'sinin iş yerinde diğer çalışanların tatminini sağladığı konusunda hem fikir oldukları bulgusuna ulaşılmıştır".

Di Martino vd.'ye (2003: 62-63) göre yapılan birkaç araştırma, fiziksel şiddet ile örgütsel sonuçları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Yapılan araştırma bulguları: Fiziksel ve psikolojik sağlığın giderek bozulmasıyla birlikte iş yeri devamsızlığında artış görülmesi, işten alınan tatminin azalmaya başlamasıyla verimlilikte düşüş yaşanması şeklinde sıralanmaktadır.

2.4.3. Toplumsal Sonuçları

Çalışanların yetkinlikleri doğrultusunda sergiledikleri davranışların bazıları toplum tarafından kabul edilmemektedir. Yapılan bazı olumsuz davranışlar nedeniyle çalışanlar çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalmaktadır. Benimsenen ya da benimsenmeyen davranışları sosyal gruplar belirlemektedir.

Buna bağlı olarak davranış düzlemi kavramı, Güney (2017: 173) tarafından "toplumsal yapı içindeki sosyal bir anlaşmanın sonucu sınırları olan davranış topluluğu" olarak tanımlanmıştır. Eğer çalışanların yaptığı davranışlar ile sosyal grupların kabul ettiği doğrultu arasında uyum yoksa sonuç olumsuz olmaktadır (2017: 174).

Tüm çalışanlara uygun kurallar konulduğunda; bu kuralları uygulayacak iyi karaktere sahip çalışanların varlığı daha da önemli olmaktadır. Çünkü bu kurallar davranışların karakter gelişimini de etkilemektedir. İş ahlakını standartlara veya belirli kurallara uygulayıp, çalışanları her şeyden önce "insan" olarak kabul edip onlara saygı göstermek gerekmektedir. Aynı zamanda onların istek, beklenti ve güdülenmelerini göz önünde tutarak gelişimlerine olanak tanınmalıdır.

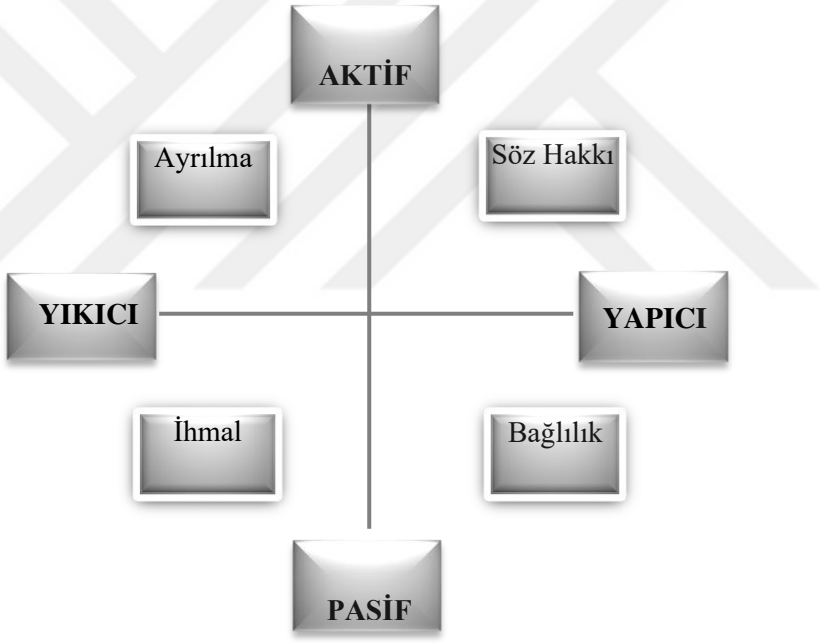
Bu durum, çalışma yaşamının kalitesini geliştirmesi ve huzurlu bir iş ortamı sağlamasından dolayı, çalışanların değişime açık ve başarıya odaklanmış olmalarını mümkün kılmaktadır.

> "Genel anlamda pozitif çalışma psikolojisi adı altında değerlendirilen iki teori; davranışsal liderlik teorilerinden Michigan Üniversitesi liderlik çalışması Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu ve Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü çalışması Pozitif Örgütsel Davranış adlı başlıklar altında toplanmıştır" (Güler, 2008: 205).

Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu'nun çalışma alanı; örgütsel vatandaşlık davranışı, sosyal sorumluluk, yaratıcılık, sosyal davranış ve sorgulama yöntemi gibi konuları kapsamaktadır. Pozitif Örgütsel Davranışı'nın çalışma alanı; davranış alanının zayıf yönlerini gidermek için, olumsuz yöntemleri kısır döngüden çıkarabilmek ve güçlü yönlerini açığa çıkarabilmek gibi konuları kapsamaktadır (Güler, 2008: 206-207). Örgütsel vatandaşlık davranışının sebepleri, çalışanların karakter özellikleri, işe karşı geliştirdikleri tutum ve davranışları üzerinde yapılan çeşitli araştırmalarda; çalışanların kişisel özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Ay, 2018: 27). Davranışsal liderlik teorilerinin temelinin oluşturulmasında etkili olan bir diğer araştırma ise Ohio State Üniversitesi liderlik çalışmasıdır. Bu çalışma, iki temel faktör olan yapıyı harekete geçirmenin ve çalışanlara ilgi göstermenin, davranış üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Güney'e (2017: 365-366) göre; liderin yapıyı harekete geçirerek amaç doğrultusunda daha fazla önemi işe vermesi ile çalışanların performansları arasında doğru orantı bulunmaktadır. Liderin daha fazla önemi çalışanlarına vermesi ile çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında doğru orantı, iş devamsızlığı ve iş devir hızı

arasında ise ters orantı bulunmaktadır. Aynı zamanda liderin sorumluluğu alt seviyede çalışanlara vererek onların yetkinliklerinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olmalıdır. Kendi alanında uzman olup vizyonunu genişletmeli ve gergin durumlarda soğukkanlılığını korumalı, çalışanlarına iş konusunda risk almaktan kaçınmamaları gerektiğini benimsetmelidir. Çalışanların kendisiyle çelişen karşıt düşüncelerini özgürce paylaşabilmelerine destek vermeli, karmaşık görüş ve düşünceleri tüm çalışanların anlayabileceği şekilde basit seviyeye indirgemelidir. Bu durum kurumların uzun vadede devamlılığı, çalışanların liderlerine saygı duymaları, iş yerinde sağlıklı iletişim kurulması bakımından oldukça önemli olmaktadır (Labich, 1995: 97-98).

Şekil 2.2. İş Tatminsizliğine Karşı Gösterilen Tepkiler



Kaynak: Türetgen ve Başbuğ, 2012: 84'den uyarlanmıştır.

İş tatminsizliğine karşı gösterilen, çalışanların dört tepkisi; aktif, pasif, yıkıcı, yapıcı olmak üzere dört başlık altında yukarıdaki Şekil 2.2.'de incelenmiştir (Türetgen ve Başbuğ, 2012: 84).

Ayrılma; aktif ve yıkıcı şekilde, çalışanın iş yerinden istifa ederek yeni bir iş aramaya yönelik tatminsizlik tepkisidir. Söz hakkı; aktif ve yapıcı yöntemlerle, mevcut sorunların yöneticiler ile birlikte çözümleri konusunda öneri ve düzeltmeye yönelik tatminsizlik tepkisidir. Bağlılık; çalışanın pasif ve yapıcı şekilde dışarıdan gelen olumsuz

tepkilere karşı çalıştığı kuruma güven duyarak bu olumsuz durumların iyileşmesini beklemeye yönelik tepkisidir. İhmal; çalışanın pasif ve yıkıcı şekilde iş devamsızlığı, işe geç gelmesi, üretkenlik azalması, performans düşüklüğüne yönelik tatminsizlik tepkisidir (Türetgen ve Başbuğ, 2012: 83-84).

2.5. Psikolojik Şiddet ile İş Tatmini İlişkisi

Yapılan araştırmalarda iletişim bozukluğu, kıskançlık, örgüt içi rekabet ve psikolojik şiddet arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve çalışanlar arasında iş tatminsizliğine yol açtığı belirlenmiştir. İş tatminsizliği sonucuna göre; özellikle zorlayıcı ve rekabetçi ortamda çalışanların psikosomatik şikayetlerinde ve fiziksel hastalıklarında artma eğilimi görülmüştür (Özler ve Mercan, 2005: 98).

Çok sayıda birbirini tamamlayan normlar, değerler, inançlar gibi faktörler bulunmaktadır. İlişki içinde bulunulan tüm çalışanlarla, maddi unsur ve hedeflerden çok, manevi amaç ve moral gibi soyut alanlara değinilmelidir. Yeni işe başlayan çalışanların, kültürü algılama, düşünme, hissetme gibi duyguları öğrenebilmesi; iş tatmini düzeylerinin arttırılması, iş yerine uyumu ve bağlılığı bakımından önem taşımaktadır (Atasever, 2016: 229).

Kiesler ve Sakumuro, örgüte bağlılığı dört madde altında açıklamaktadır:

- "Tutum ve davranış arasında tutarsızlık olduğunda, çalışan ya tutumunu ya da davranışını değiştirmektedir.
- Örgüt kültürü ile çalışanın kendi inancı uyuşuyorsa; bağlılık bir sonraki ataklara karşı direnç kazanmaktadır. Tersi durumunda ise çalışanı, tutarlılığı sağlayacak şekilde davranış değiştirmeye zorlamaktadır.
- Çalışan, inançlarıyla tutarsız bir davranışa bağımlı olduğu oranda tutum değiştirmeye yatkın olmaktadır.
- Çalışanın davranışının öneminin arttırılması, desteklenmesi, bu davranışını yapma özgürlüğüne kavuşturulmasıyla bağlılık düzeyi de arttırılmaktadır" (Bilgin, 2017: 403-404).

Güçlü zemin oluşması durumunda ise örgüt kültürü çatısı altında toplanan çalışanların, iş arkadaşlarına psikolojik şiddet uygulamayacakları öngörülmektedir (Keser ve Güler, 2016: 337). İşinden memnun olmayan çalışanlar düşük performansla çalışarak görevlerini yerine getirmeye çalışmakta, işten ayrılmanın yollarını aramaktadır. Özellikle bazı sektörlerde çalışanlardan üst düzeyde verim almak yalnızca örgütlerin değil, toplumun gelişmesi adına da önemli olmaktadır. Eğitim sektörü bu kurumların başında gelmektedir.

Yapılan işte yetki kullanılabilmişse veya işin sonucunda bir ürün çıkarılabiliyorsa, bunlar insanın işini sevmesine en büyük neden olarak sayılabilmektir.

Ciddi emekler sonucunda ortaya çıkarılan bir ürün; iyi bir proje gibi somut olarak olumlu katkısı az da olsa, takdir edilmiş ve beğenilmişse, bu gurur kaynağı olmaktadır. Çalışanı bir sonraki iş için, daha iyisini yapmaya teşvik etmek ve böylece çalışanın mesleğinden tatmin olmasını sağlamak gerekmektedir. Bu durumda geleceğin genç nesillerinin yetiştirildiği eğitim kurumlarında keyifle çalışan eğitimcilerin, nesillerin donanımlı yetişmesindeki olumlu katkısı tartışılamaz bir konu haline gelmektedir (Öztürk ve Şahbudak, 2017: 211).

Desrumaux vd. (2018: 12) tarafından yönetici desteği ile zorbalık ve tükenmişlik seviyesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; zorbalığa maruz kalan çalışan, yöneticisi ile olan ilişkisinde memnun olduğunu hissettiğinde tükenmişlik seviyesi azalmakta ve daha verimli iyileşme süreci geçirmektedir. Bununla birlikte zorbalığın azaltılması ve hatta önlenmesi için de manevi desteğin gerekli olduğu belirlenmiştir. Pecino vd. (2019: 6) yaptığı araştırma sonucunda; "iklim değişkeninin; tükenmişlik ve stres üzerinde negatif, iş tatmini üzerinde pozitif ilişkinin olduğu ve değişkenin iş tatmini üzerinde tükenmişlik ve stresten daha güçlü bir etkisinin olduğu" belirlenmiştir. Bir diğer araştırmaya göre; akademisyenlerin çalışma ortamlarında stresli olması, tükenmişlik seviyelerini artırmakta ve işten alınan tatmini azaltmaktadır. Bu durum; işe devamsızlık yapmasına ve verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Konuyla ilgili daha detaylı çalışma yapılması tavsiye edilmektedir (Coetzee, 2019: 83). Derbis ve Jasinski (2018: 3) tarafından "işe katılım, tükenmişliğin tam tersi değil, tükenmişlik açısından tamamlayıcı kişisel bir boyuttur. Belirtileri; canlılık, iş sırasında yüksek düzeyde enerji ve dayanıklılık, özveri" olarak belirtilmiştir.

2.6. Vaka İncelemeleri

2.6.1. Vaka - 1

Hakan bir şirketin pazarlama bölümünde çalışmaktadır. Oldukça başarılı ve dinamiktir ve kısa zamanda yöneticilerin dikkatini çekmiştir. Kendisini geliştirmek istemekte, bu nedenle yüksek lisans yapmayı düşünmektedir. Yöneticileri bu düşünceyi olumlu karşılamış ve destek vereceklerini söylemişlerdir. Bağlı olduğu yöneticisi, kendisinin yüksek lisans yaptığı üniversiteyi seçmesini istemiş, hatta oradaki öğretim

üyelerini arayarak bir görüşme bile ayarlamıştır. Hakan ise, yabancı dille eğitim yapan özel bir üniversiteyi tercih etmektedir. Sonuçta, pek çok üniversitenin sınavına girmiş ve hepsinde başarılı olmuştur. Sonunda Hakan'ın istediği üniversiteye kaydını yaptırması üzerine, yöneticisi onunla konuşmamaya, selam vermemeye başlamıştır. Hakan'a iş vermesi gerektiğinde bunu başkaları aracılığıyla bildirmekte, genelde, küçük ve önemsiz fakat bürokrasisi fazla olan işleri vermiştir. Bu durum yaklaşık üç ay kadar sürmüştür. Bu süre içinde Hakan işten ayrılmayı düşünmeye başlamıştır. Kendisinden daha üst konumda olan birkaç arkadaşı, yöneticisinin bir üstü ile konuşmasını önermişlerdir. Bu öneri üzerine Hakan, bir üst yöneticiye durumu aktarmıştır. Yönetici ona ayrılma düşüncesini bir kenara bırakmasını, çalışmasını takdir ettiğini, işini eksiksiz tamamladığı sürece bir sorun olmayacağını belirtmiştir. Çevreden gelen takdirler, yöneticisinin birkaç ay sonra fikrini değiştirmesine neden olmuş ve yönetici Hakan'ın yüksek lisansı bitince terfi etmesi için elinden geleni yapmıştır. Vakadan çıkarım yapıldığında; genelde takıntılı kişilik özellikleri gösteren kişilerin en tehlikeli grup olduğu görülmektedir. Kendi düşüncelerini zorla kabul ettirmeye çalışan, karşısındakinin kendine ait düşüncelere sahip olduğunu kabul etmek istememekle birlikte ikna edilmeleri, diğer kişilik bozukluğu gösteren psikolojik şiddet uygulayanlara karşı daha ılımlı olmaktadır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 160-162).

2.6.2. Vaka - 2

Konya'da bir ilaç firmasında çalışırken haksız yere işten çıkarıldığını öne süren ilaç mümessili Metin Erkul Psikolojik Taciz (Mobbing) davası açmıştır. Yaşadıklarını ise şöyle anlatmıştır:

> "Firmaya kariyer beklentileriyle girmiştim ve bu vaatlerle işe alınmıştım. Firmada işe girdiğim andan itibaren sürekli, farklı alanlarda farklı şekillerde insanların psikolojik ve fiziksel olarak başarısızlıklarını yüzlerine vurmak suretiyle kendilerine olan güvenlerini ve mesleğe olan ilgilerini kaybettirmeye yönelik davranışlar vardı. Psikolojik bunaltma dönemi (2006) işten çıkarılmamdan önceki 3 yıllık döneme dayanıyor. Haksız ve işimin gereği olmayan nedenden dolayı eleştirilmem neticesinde (2006) görevime son verildi" (Vatan, 2009: 5).

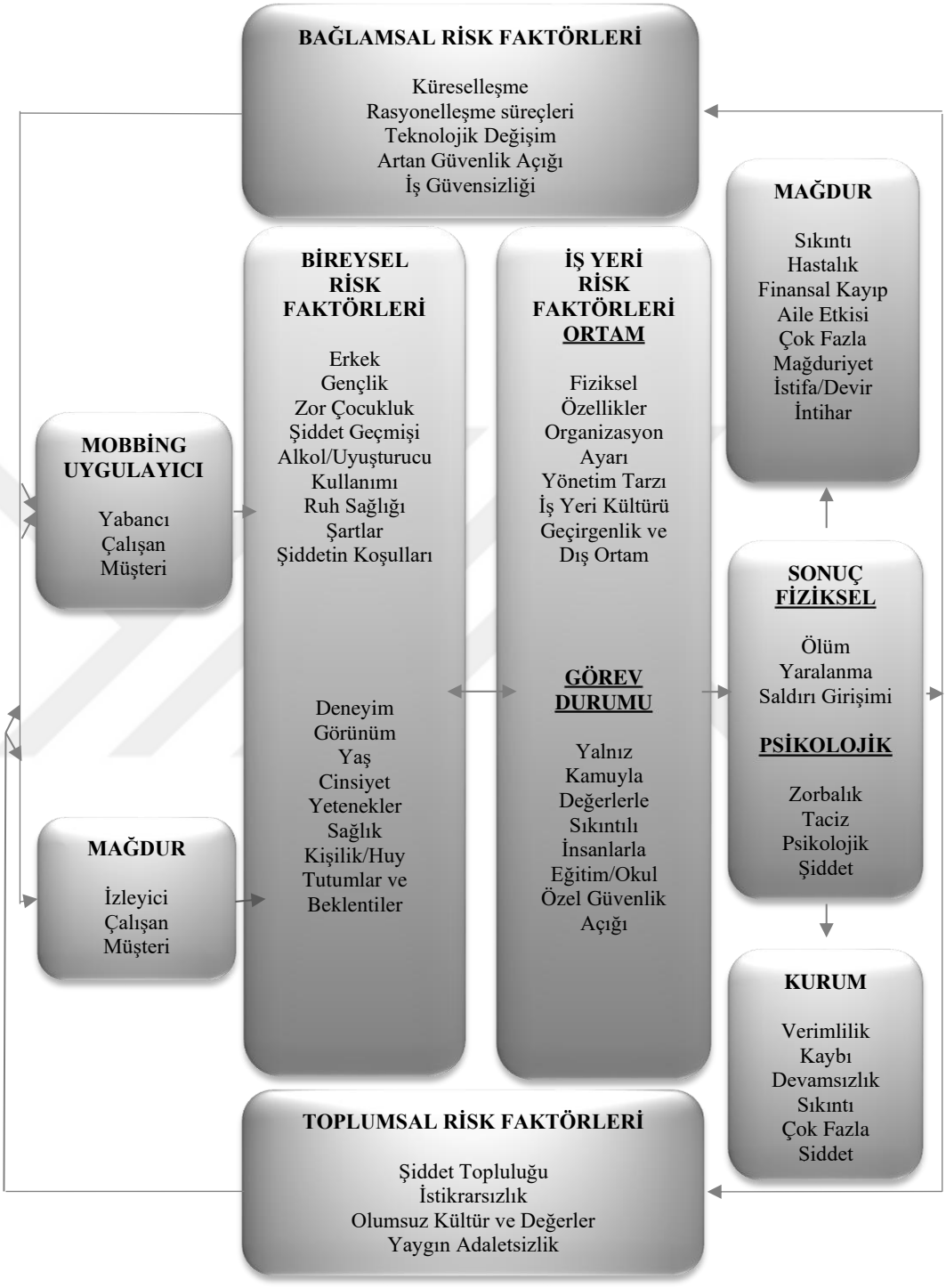
Metin Erkul'un kurum aleyhine açtığı, mobbing davasının 2008 yılında TBMM Adalet Komisyonu'nun Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'ndaki düzenlemesinden sonra açılan ilk dava olduğu belirtilmiştir. Kanunda düzenleme yapılmadan önce Toprak Mahsulleri Ofisi'nde çalışan Şaban Tokat, Jeoloji Mühendisleri Odası'nda çalışan Tülin Yıldırım ve Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Biyokimya Anabilim Dalı'nda öğretim üyesi olan Dehen Altıner, Türkiye'de mobbing davalarını açan ilk kişiler arasında yer almıştır,

VG, Vatan Gazetesi,

http://www.gazetevatan.com/isten-cikartilan-isci--mobbing--davasi-acti-222169-yasam/ (Erişim Tarihi: 21.06.2019).

İlk örneğe bakıldığında; kişilik bozukluk sergileyen yönetici, narsist uygulayıcının özelliklerini yansıtmıştır. İlk olarak, kişisel ve mesleki gelişimine katkı sağlaması için eğitim almak isteyen çalışanın başarıları takdir edilmiştir. Daha sonra narsist uygulayıcının kendi isteğinin olmaması sebebiyle çalışanın bu isteği engellenmiştir. İletişim sorunu baş göstermiş, çalışanın niteliklerinin ve bulunduğu statü/konumun altında, anlamsız işler verilmiştir. Çalışanla sözsüz olarak iletişim kurulmuştur. Bu durum çalışanın duygu ve düşüncelerini hissetmek, onunla sağlıklı iletişim kurmak, olaya onun bakış açısıyla bakmak istenmediğini göstermektedir. Ancak yapılan davranışların şiddet uygulayıcısı tarafından yanlış olduğu kanısına varılmıştır. Çalışanın duygu ve düşünceleri yeniden takdir edilmiş ve ona terfi hakkı verilmiştir. Bu örnekten anlaşılacağı üzere; psikolojik şiddet tarafları (uygulayıcı ve mağdur) kendi aralarında sorunu çözerek anlaşma yoluna gidebilmiştir. Bir diğer örneğe bakıldığında ise; çalışanın başarısızlığının yüze vurulması çalışanı rahatsız etmiştir. Bu durum işten aldığı tatmini etkilemekle kalmamış ayrıca yaptığı işin gereği olmayan nedenden dolayı mesleği sonlandırılmıştır. Bunun sonucunda mağdur, yapılan yasal düzenlemeler sonucunda iş yerine açtığı davayla diğer mağdurlara da örnek teşkil edecek hak arayışı sürecini başlatmıştır. Bu durum psikolojik şiddet taraflarına (uygulayıcı, mağdur, izleyici) farkındalık kazandırmıştır. Psikolojik şiddet olgusu daha detaylı ele alınarak ulusal ve uluslararası hukuk sistemlerinde yerini almıştır. Örneklerden anlaşılacağı üzere olguya farkındalık kazandırmak, olgu hakkında yasal düzenlemeleri arttırmak olası sorunlara çözüm bulmak (kişisel, toplumsal ve örgütsel) açısından faydalı olmaktadır.

Şekil 2.3. İş Yerinde Şiddet: Etkileşimli Bir Model



Kaynak: Chappell ve Martino, 2006: 123.

D. Chappell ve V. Di Martino'nun mobbing eylemleri kapsamında İşyerinde Şiddet (Violence at Work) başlıklı çalışmaları, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından

yayımlanmıştır (Yıldırım ve Ekinci, 2019: 12). Mobbing uygulayıcılarının ve mağdurların bireysel risk faktörlerinin (zor bir çocukluk dönemi geçirmeleri, şiddet geçmişlerinin olması, alkol/uyuşturucu gibi madde bağımlılığı, kişilik yapıları), iş yeri risk faktörlerinin (yönetim tarzı, kurum kültürü), mağdur ve kurumlar açısından psikolojik (psikolojik şiddet eğilimi) ve fiziksel (ölüm, yaralanma) bazı sonuçları olmaktadır. Ayrıca bağlamsal bireysel risk faktörlerinin (teknolojik değişim, küreselleşme) ve toplumsal bireysel risk faktörlerinin de (adaletsizlik, olumsuz kurum kültürü ve değerleri) mağdur ve kurumlar açısından psikolojik (psikolojik şiddet) ve fiziksel (ölüm, yaralanma) bazı sonuçları olmaktadır. Mobbing uygulayıcı, mağdur ve kurumlar açısından bağlamsal, bireysel, toplumsal ve iş yeri risk faktörleri ve sonuçları yukarıdaki Şekil 2.3.'te incelenmiştir (*Chappell ve Martino, 2006: 123).*

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK ŞİDDETLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalma ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki analiz bulgularıyla belirlenmiştir. İş yerinde çalışanların demografik özellikleri ile psikolojik şiddet davranışlarını ve iş tatminini algılamaları arasında ilişkinin olup olmadığı analiz bulgularıyla belirlenmiştir. Psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmanın işten alınan tatmin düzeyini ne düzeyde etkilediği analiz bulgularıyla belirlenmiştir. Psikolojik şiddet alt boyutlarının iş tatmini alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığı analiz bulgularıyla belirlenmiştir. Analiz bulgularına araştırmanın son bölümünde yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, iş yerinde çalışanlara uygulanan psikolojik şiddet davranışlarının nedenlerini ve bu davranışların iş tatmini ile ilişkisini belirlemektir. Belirlenen bu ilişkiyi ortaya koyarak olası sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmaktır. Çalışanlar iş yerinde psikolojik şiddete maruz kaldıklarında stres, depresyon, kaygı düzeylerinde artma eğilimi göstermektedir. Ayrıca, çalışanlarda özgüven düşüklüğü, işlerine dikkatlerini verememe gibi psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Her çalışan için söz konusu olabilecek bir durum olan psikolojik şiddete maruz kalma, tüm kültürlerde görülebilmektedir. Günümüze kadar var olan ancak açığa çıkarılmayan, psikolojik şiddet uygulayıcıları, mağdurları ve izleyicileri tarafından görmezlikten gelinen ve doğrudan gözlenemeyen karmaşık konular arasında yer almaktadır. Çalışanların iş yerinde işten aldıkları tatminlerin düşük düzeyde olması; bir örgüt için iş devamsızlığının artması, işgücü devir hızının artması, verimliliğin ve örgüte bağlılığın azalması gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Bu çalışma genel anlamda örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanlarını kapsamaktadır. Psikolojik şiddet ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu alan benzer araştırmalar incelenmiştir. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; psikolojik şiddet, ikinci bölümde; iş tatmini, üçüncü bölümde ise; psikolojik şiddetle iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma yer almaktadır.

Çalışmanın kısıtları psikolojik şiddet olgusunun olumsuzluğu sebebiyle iki aşamada incelenmektedir. İlk aşama; farkındalığı olan çalışanların anket sonuçlarıyla ilgili, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle sorun yaşayacağını düşünmeleridir. Araştırma sonuçlarının mevcut sorunların çözüm bulacağına olan inançların olmaması sebebiyle konuyla ilgili görüşlerini belirtmekten kaçınmalarıdır. İkinci aşama; farkındalığı az olan, konuya hakim olmayan çalışanların çalışmaya katılmak istememeleridir. Yapılan araştırmaya önem vermemeleri, zaman kaybı olarak görmeleri ve iş yoğunluğu sebebiyle konuyla ilgili görüşlerini belirtmekten kaçınmalarıdır. Bu nedenle anket çalışması 446 katılımcı ile sınırlı kalmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın yöntemi Survey (alan araştırması) dir. Araştırma öncelikle yazılı literatür incelemesine dayanmaktadır. Araştırmada veri edinme tekniklerinden anket tekniği uygulanmıştır. Bu araştırma olasılığa dayalı örnekleme tekniklerinden; basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre hazırlanmıştır.

Psikolojik şiddet ile ilgili anket sorularından oluşan 1-15 arasındaki maddeler ve iş tatmini ile ilgili anket sorularından oluşan 1-20 arasındaki maddelerin ölçümü için, çoklu ölçek modellerinden Rennis Likert tarafından geliştirilen 5'li Likert ölçeği tercih edilmiştir. Ölçek, katılımcıların ilgili soruya ilişkin katılma derecelerini belirtmelerine olanak tanımaktadır.

Olumlu ya da olumsuz ifadelere yer verilen cümlelere katılma dereceleri; Kesinlikle katılmıyorum- 1 puan, Katılmıyorum- 2 puan, Kararsızım- 3 puan, Katılıyorum- 4 puan, Kesinlikle katılıyorum- 5 puan şeklinde ifade edildiği 1-5 puan aralığından oluşan beşli kategori halinde sunulmaktadır. Cevap seçeneklerinin çokluğu katılımcılara daha fazla sayıda tepki seçeneği sunduğundan iç tutarlılığa katkı sağlamaktadır.

3.3.1. Evren ve Örneklem

İş Hayatında Psikolojik Şiddetle İş Tatmini Arasındaki İlişki: İzmir İli Örneği konulu araştırma, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile güvenilir kabul edilen anket çalışması, kurumlardan katılım izni alınarak Şubat 2019 - Nisan 2019 tarihleri arasında

araştırmacı tarafından katılımcılarla yüz yüze görüşme sağlanarak uygulanmıştır. Anket formunda yer alan soruların doğru algılanması için uygulanma aşamasında destek sağlanmıştır.

Araştırmanın evreni; İzmir ili, merkez ilçe kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise; İzmir ili, merkez ilçelerden 6 kamu sektörü ve 12 özel sektör çalışanları arasından rastgele seçilen 446 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçların evreni temsil ettiği varsayılmıştır. Psikolojik şiddetin hangi iş alanlarında yoğun olarak uygulandığı ile ilgili daha önce yapılan araştırmalar incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik şiddetin yoğun olarak özel sektör çalışanına uygulandığı belirlenmiştir. Bu yönlendirme ile anket çalışması daha çok bankacılık, lojistik, gümrük, turizm, bilişim, yazılım, sigorta, tarım sektörü çalışanlarına uygulanmıştır. Sektör dağılımlarına bakıldığında; kamu sektörü farklı birimlerdeki 195 yönetici ve çalışana uygulanmıştır. Özel sektörde ise farklı birimlerdeki 251 yönetici ve çalışana uygulanmıştır. (Bankacılık- 59, lojistik- 35, gümrük- 22, inşaat- 12, turizm- 18, bilişim- 25, yazılım- 17, sigorta- 20, tarım sektörü- 43). Çalışmaya katılan 446 katılımcının 229'u (% 51,3) erkek, 217'si (% 48,7) kadın çalışandır. Kadın ve erkek katılımcıların sayılarının birbirine yakın olması çalışmaya çeşitlilik kazandırması bakımından önem taşımaktadır. Kurum yöneticileri yapılan çalışmada, kurum ve çalışan isimlerinin gizliliğinin korunması talebinde bulunmuştur. Kurumlarda psikolojik şiddetin uygulanıp uygulanmadığı, çalışanların psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalıp kalmadığı ve bunun sonucunda işten aldıkları tatmini ölçmeye yönelik olarak yapılan anket çalışmasında tüm görüşlere ihtiyaç duyulduğundan cinsiyet ayrımı yapılmamıştır.

3.3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel araştırma veri edinme tekniklerinden anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, elde edilen bilgilere dayanarak üç bölümden oluşan bir anket formu, bu çalışmaya uyarlanarak hazırlanmıştır.

Anket formunun birinci bölümü; psikolojik şiddeti, ikinci bölümü; iş tatminini, üçüncü bölümü ise; demografik özellikleri ölçen sorulardan oluşmaktadır. Anket formu Ekler bölümü ikinci kısımda yer almaktadır.

3.3.2.1. Leymann Psikolojik Terör Envanteri

H. Leymann'ın mobbingi tespit etmek için, LIPT olarak tanımladığı, 45 maddeden oluşan ve beş boyutta incelediği envantere ilişkin maddeler; Davenport, Schwartz ve

Elliot'un Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz adlı kitabından yararlanılarak oluşturulmuştur. Ölçeğin iç tutarlılık (güvenilirlik) ortalaması 0.94 olarak hesaplanmıştır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 211). Ölçeğin hatalarının büyük oranda giderilmiş olma derecesi; güvenirliğini arttırmaktadır (Seçer, 2015: 21).

Envanterin bu araştırmanın amacına ve önemine uygun olduğu düşünülen 15 maddesi değerlendirmeye alınmıştır.

1-3 arasındaki maddeler kendini ifade etme ve iletişime yönelik davranışları ölçen,

4-6 arasındaki maddeler sosyal ilişkilere yönelik davranışları ölçen,

7-9 arasındaki maddeler sosyal itibara yönelik davranışları ölçen,

10-12 arasındaki maddeler yaşam kalitesi ve mesleki itibara yönelik davranışları ölçen,

13-15 arasındaki maddeler ise sağlığa yönelik davranışları ölçen sorulardır.

3.3.2.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Ölçek, Weiss ve arkadaşları tarafından iş tatmininin iç ve dış boyutlarını içeren Herzberg'in motive edici ve hijyen kuramı üzerine tasarlanmıştır.

Minnesota iş tatmini ölçeğinin (MSQ), iç tutarlılık (güvenilirlik) ortalaması 0.86 olarak hesaplanmıştır. İçsel tatmin güvenilirlik ortalaması 0.80, dışsal tatmin güvenilirlik ortalaması 0.90 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik, psikolojik ölçeklerden elde edilecek sonuçların kararlılık göstermesi için olması gereken önemli bir niteliktir. Aynı durumda ölçek; içsel tatmin, dışsal tatmin ve bu ikisinin toplamından oluşan genel iş tatmin düzeylerini ölçebilmektedir (Gülnar, 2007: 223).

Güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Gillet ve Schwab tarafından saptanmıştır. Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır (Keskin, 2009: 109-110).

Çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçen, uzun ve kısa olmak üzere iki versiyonu bulunan Minnesota iş tatmin ölçeğinin 20 iş boyutunu inceleyen kısa versiyonundan yararlanılarak oluşturulmuştur. İş tatmini ile ilgili üç alt boyuta ilişkin maddeleri içeren sorular 20 iş öğelerinden oluşmaktadır.

1-12 arasındaki maddeler; yetenek kullanabilme, başarı, etkinlik, ilerleme, tazminat, iş arkadaşları, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmet, statü/konum, çalışma şartları adlı öğeler altında içsel tatmini ölçen ifadelerdir.

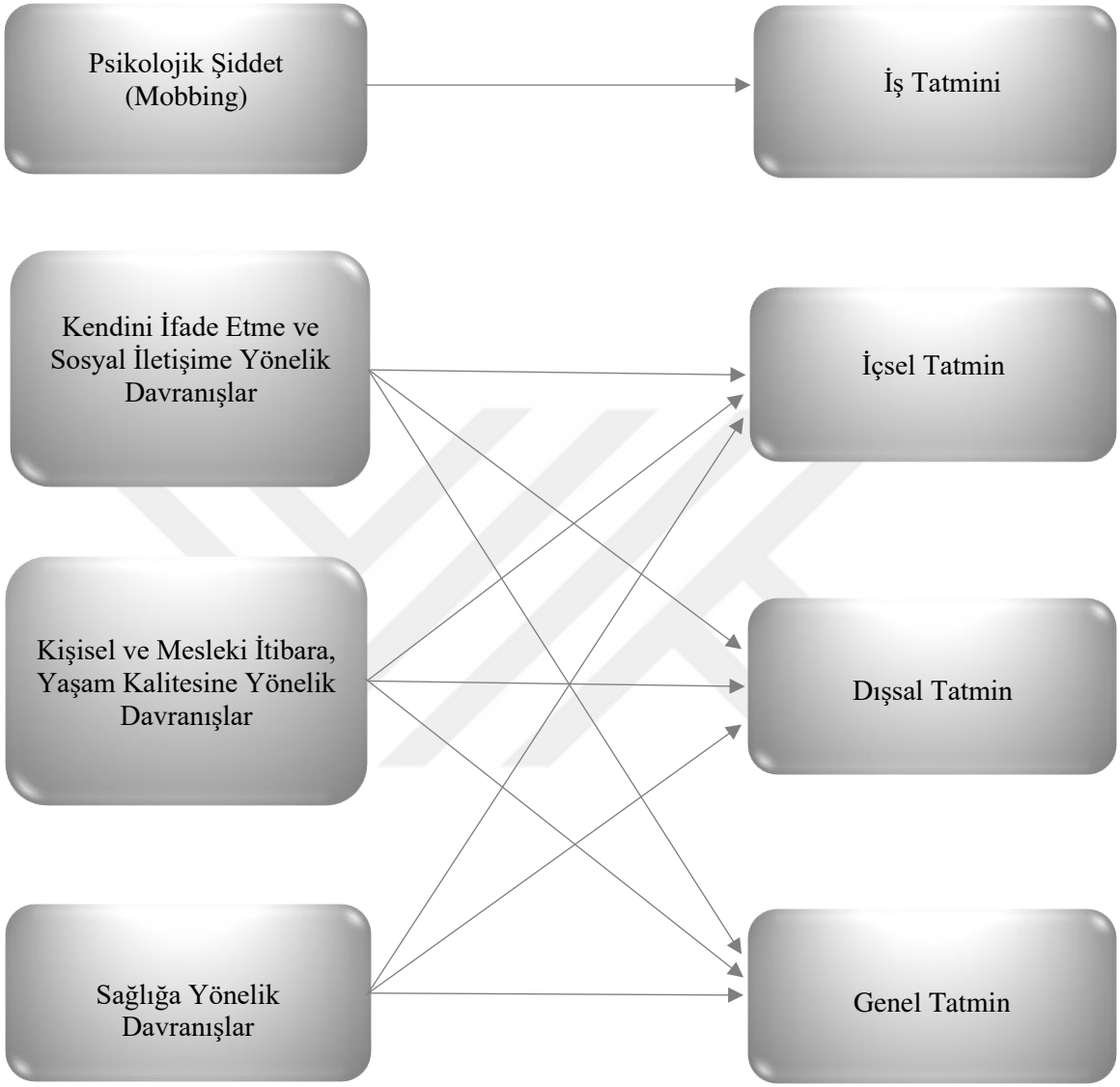
13-18 arasındaki maddeler; otorite, örgüt politikaları ve uygulama, saygınlık, sorumluluk, iş güvenliği, beceri-çeşitlilik adlı öğeler altında dışsal tatmini ölçen ifadelerdir.

19-20 arasındaki maddeler ise; amirler (insan ilişkileri), amirler (teknik bilgisi) adlı öğeler altında genel tatmini ölçen ifadelerdir.

Ölçek; 20-100 arasındaki yüzdelik puanı ifade etmektedir ve bu yüzdelik puan ile iş memnuniyeti arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Yüzdelik puan 25 ve altı; düşük iş tatmini, 26-74; ortalama iş tatmini ve 75 ve üzeri; yüksek iş tatmini düzeyini ifade etmektedir. Bu maddelerden elde edilen puanlarının toplamının 12'ye bölünmesi ile içsel tatmin, 8'e bölünmesi ile dışsal tatmin puanı, tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile de genel tatmin puanı bulunmaktadır (Weiss vd., 1967: 3-5). Çalışan, işin bir boyutuna karşı olumlu tutum sergilerken diğer boyutuna karşı olumsuz bir tutum sergileyebilmektedir. Bu yüzden iş tatmininin farklı boyutları incelenmeli ve genel iş tatmini de bulunmalıdır (Ülker ve Özdemir, 2016: 333).

3.4. Araştırmanın Modeli

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli



Psikolojik Şiddet alt boyutları ile iş tatmini alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanan araştırma doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli yukarıdaki Şekil 3.1.'de incelenmiştir.

3.5. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan sorular:

- Çalışanların psikolojik şiddeti algılama düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

- Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalma ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Çalışanların demografik değişkeni ile psikolojik şiddeti algılama arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Çalışanların demografik değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler:

H_1: Çalışanların demografik özellikleri ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1a}: Çalışanların cinsiyeti ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1b}: Çalışanların yaş aralığı ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1c}: Çalışanların medeni durumu ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1d}: Çalışanların eğitim durumu ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1e}: Çalışanların iş yerinde mesleki deneyim ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1f}: Çalışanların sektörde mesleki deneyim ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1g}: Çalışanların iş yerinde statü/konum ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{1h}: Çalışanların aylık gelir ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H_2: Çalışanların demografik özellikleri ile iş tatmin arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{2a}: Çalışanların cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{2b}: Çalışanların yaş aralığı ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{2c}: Çalışanların medeni durumu ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{2d}: Çalışanların eğitim durumu ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{2e}: Çalışanların iş yerinde mesleki deneyim ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{2f}: Çalışanların sektörde mesleki deneyim ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{2g}: Çalışanların iş yerinde statü/konum ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{2h}: Çalışanların aylık gelir ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.

H_3: Psikolojik şiddet alt boyutlarının iş tatmini alt boyutları üzerinde etkisi vardır.

H_{3a}: Kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışların çalışanın içsel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H_{3b}: Kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışların çalışanın dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H_{3c}: Kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışların çalışanın genel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H_{3d}: Kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışların çalışanın içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H_{3e}: Kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışların çalışanın dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H_{3f}: Kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışların çalışanın genel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H_{3g}: Sağlığa yönelik davranışların çalışanın içsel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H_{3h}: Sağlığa yönelik davranışların çalışanın dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H_{3i}: Sağlığa yönelik davranışların çalışanın genel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

3.6. Araştırmanın İstatistiksel Analizi ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın analizi için iki farklı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerden birincisi; iş yerinde psikolojik şiddet ile ilgili alt boyutlara ilişkin maddeleri içeren, ikincisi ise; iş yerinde iş tatmini ile ilgili alt boyutlara ilişkin maddeleri içeren sorulardan oluşmaktadır.

Anket tekniğiyle elde edilen veriler kodlanarak IBM SPSS 25 paket programında oluşturulan veri tabanına aktarılmıştır. Elde edilen verilerin frekans analizleri yapılarak, psikolojik şiddet düzeyleri ile iş tatmini düzeylerine ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Parametrik olan analiz tekniklerinden açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen kuramsal boyut yapısının doğrulanıp doğrulanmadığı, doğrulayıcı faktör analizi yapılarak belirlenmiştir. Parametrik olan analiz tekniklerinden doğrulayıcı faktör analizi ise; yapısal eşitlik modelinde kullanılan LISREL 8.72 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik şiddet ve iş tatmini için; cinsiyet, medeni durum ve iş yerinde statü/konum değişkenleri normal dağılım gösterdiğinden ($p<0,05$) t testi uygulanmıştır. Yaş aralığı, eğitim durumu, iş yerinde mesleki deneyim, sektördeki mesleki deneyim ve aylık gelir değişkenleri normal dağılım göstermediğinden Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Psikolojik şiddet alt boyutları ile iş tatmini alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır.

Parametrik olan analiz tekniklerinden Korelasyon analizinde kullanılan katsayı (r) iki değişken arasındaki ilişkinin şiddetini göstermektedir. $r=+1$; iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi, $r=-1$; iki değişken arasındaki ters yönlü ilişkiyi $r=0$; iki değişken arasında ilişki olmadığını göstermektedir (Coşkun vd., 2017: 236). Psikolojik şiddet toplam puanının iş tatmini toplam puanı üzerindeki anlamlı etkisini ve alt boyutların etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Parametrik olan analiz tekniklerinden çoklu regresyon analizi birbiriyle ilişkili bir bağımlı ve birden fazla bağımsız değişkeni olan teknik adını almaktadır (Coşkun vd., 2017: 247). Demografik değişken verilerinin ortalamaları ile psikolojik şiddet ve iş tatmini ortalamalarının karşılaştırılması için parametrik olan analiz tekniklerinden t testi ve parametrik olmayan analiz tekniklerinden Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Parametrik olan analiz tekniklerinden t testi; bağımsız örneklemler için en fazla iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olup olmadığını göstermekte kullanılan test tekniğidir (Coşkun vd., 2017: 191).

Parametrik olmayan analiz tekniklerinden Kruskal Wallis testi; birbiriyle ilişkisiz üç ya da daha fazla örneklem grubunun, sürekli değişken tarafından farklılaşıp farklılaşmadığını göstermekte kullanılan test tekniğidir (Seçer 2017: 205). Kruskal Wallis testi sonrasında ikili grup karşılaştırmaları için çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni (Dunn) testi kullanılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre araştırmanın sonuç modeli oluşturulmuştur.

3.6.1. Araştırmanın Demografik Sorularına İlişkin Analiz Bulguları

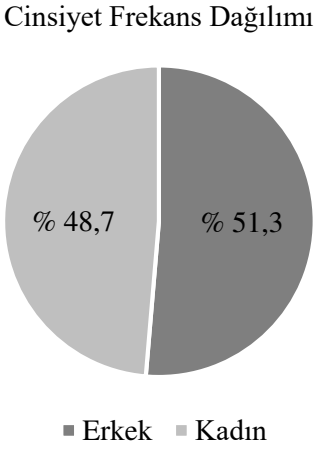
Araştırmanın bu bölümünde; 446 katılımcının (demografik özellikleri) cinsiyetine, yaş aralığına, medeni durumuna, eğitim durumuna, iş yerinde mesleki deneyimine, sektördeki mesleki deneyimine, iş yerinde statü/konumuna ve aylık gelirine ilişkin frekans dağılımlarının analiz bulguları yer almaktadır.

Tablo 3.1. Katılımcıların Cinsiyet Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Erkek	229	51,3
Kadın	217	48,7

Tablo 3.1.'de belirtildiği gibi; çalışmaya katılan 446 katılımcının 229'u (% 51,3) erkek, 217'si (% 48,7) kadın çalışanlardır.

Şekil 3.2. Katılımcıların Cinsiyet Frekans Dağılım Grafiği



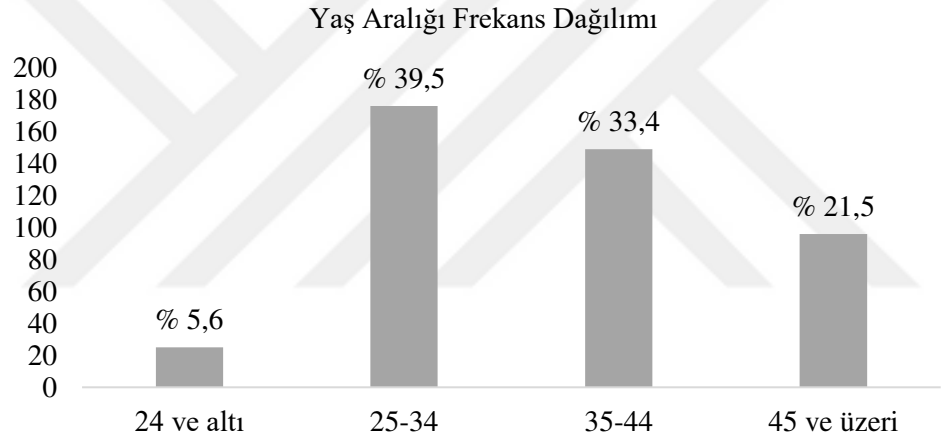
Şekil 3.2.'de belirtildiği gibi; erkek çalışanların çoğunluğu oluşturduğu ve kadın çalışanlardan fazla olduğu belirlenmiştir. Kadın ve erkek çalışanların oranlarının birbirine yakın dağılım göstermesi karşılaştırma sonuçları bakımından olumlu kabul edilmektedir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Yaş Frekans Dağılımı

Yaş Aralığı	Frekans (n)	Yüzde (%)
24 ve altı	25	5,6
25-34	176	39,5
35-44	149	33,4
45 ve üzeri	96	21,5

Tablo 3.2.'de belirtildiği gibi; çalışmaya katılan 446 katılımcının 25'i (% 5,6) 24 ve altı, 176'sı (% 39,5) 25-34, 149'u (% 33,4) 35-44 ve 96'sı (% 21,5) 45 ve üzeri yaş aralığındaki çalışanlardır.

Şekil 3.3. Katılımcıların Yaş Frekans Dağılım Grafiği



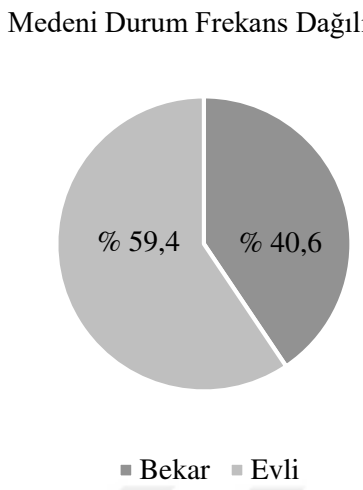
Şekil 3.3.'te belirtildiği gibi; katılımcıların yaş aralığına göre dağılımına bakıldığında; 25-34 yaş aralığındaki çalışanların çoğunluğu oluşturduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.3. Katılımcıların Medeni Durum Frekans Dağılımı

Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Bekar	181	40,6
Evli	265	59,4

Tablo 3.3.'te belirtildiği gibi; çalışmaya katılan 446 katılımcının 181'i (% 40,6) bekar, 265'i (% 59,4) evli çalışanlardır.

Şekil 3.4. Katılımcıların Medeni Durumu Frekans Dağılım Grafiği



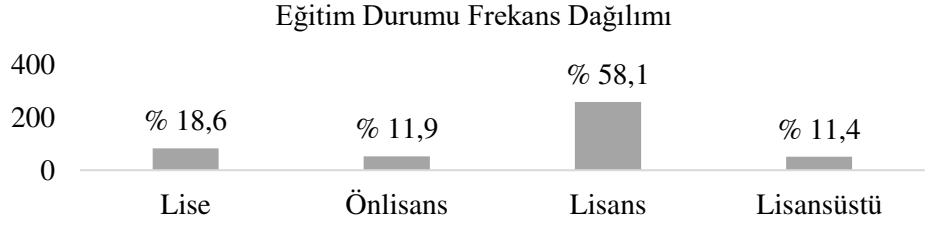
Şekil 3.4.'de belirtildiği gibi; katılımcıların medeni durumuna göre dağılımına bakıldığında; evli çalışanların çoğunluğu oluşturduğu ve bekar çalışanlardan fazla olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.4. Katılımcıların Eğitim Durumu Frekans Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans (n)	Yüzde (%)
Lise	83	18,6
Önlisans	53	11,9
Lisans	259	58,1
Lisansüstü	51	11,4

Tablo 3.4.'te belirtildiği gibi; çalışmaya katılan 446 katılımcının 83'ü (% 18,6) lise, 53'ü (% 11,9) önlisans, 259'u (% 58,1) lisans, 51'i (% 11,4) lisansüstü eğitimi alan çalışanlardır.

Şekil 3.5. Katılımcıların Eğitim Durumu Frekans Dağılım Grafiği



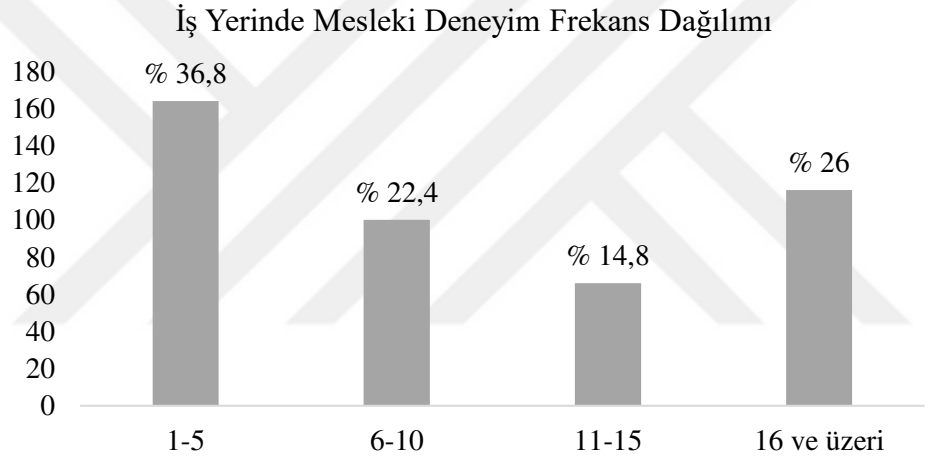
Şekil 3.5.'te belirtildiği gibi; Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımına bakıldığında; lisans mezunu olan çalışanların çoğunluğu oluşturduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.5. Katılımcıların İş Yerinde Mesleki Deneyim Frekans Dağılımı

İş Yerinde Mesleki Deneyim (yıl)	Frekans (n)	Yüzde (%)
1-5	164	36,8
6-10	100	22,4
11-15	66	14,8
16 ve üzeri	116	26,0

Tablo 3.5.'te belirtildiği gibi; çalışmaya katılan 446 katılımcının 164'ü (% 36,8) 1-5 yıl, 100'ü (% 22,4) 6-10 yıl, 66'sı (% 14,8) 11-15 yıl ve 116'sı (% 26) 16 yıl ve üzerinde iş yerinde mesleki deneyime sahip çalışanlardır.

Şekil 3.6. Katılımcıların İş Yerinde Mesleki Deneyim Frekans Dağılım Grafiği



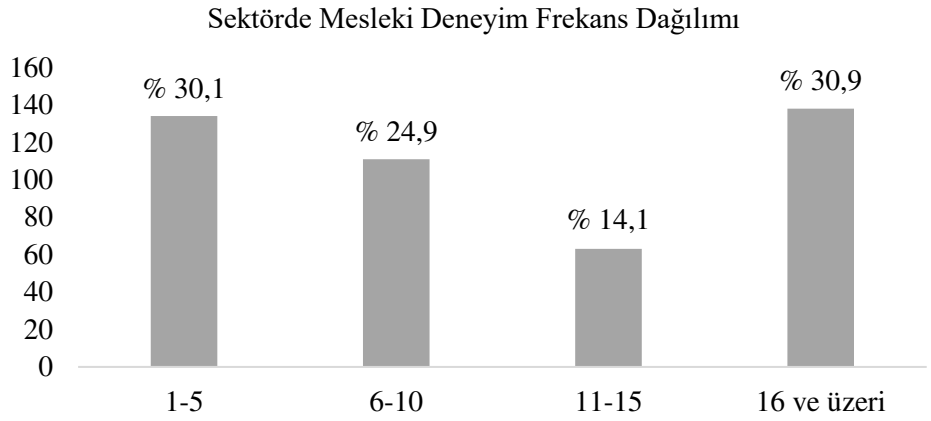
Şekil 3.6.'da belirtildiği gibi; katılımcıların iş yerinde mesleki deneyime göre dağılımına bakıldığında; 1-5 yıl arasında çalışanların çoğunluğu oluşturduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.6. Katılımcıların Sektörde Mesleki Deneyim Frekans Dağılımı

Sektörde Mesleki Deneyim (yıl)	Frekans (n)	Yüzde (%)
1-5	134	30,1
6-10	111	24,9
11-15	63	14,1
16 ve üzeri	138	30,9

Tablo 3.6.'da belirtildiği gibi; çalışmaya katılan 446 katılımcının 134'ü (% 30,1) 1-5 yıl, 111'i (% 24,9) 6-10 yıl, 63'ü (% 14,1) 11-15 yıl ve 138'i (% 30,9) 16 yıl ve üzerinde sektörde mesleki deneyime sahip çalışanlardır.

Şekil 3.7. Katılımcıların Sektörde Mesleki Deneyim Frekans Dağılım Grafiği



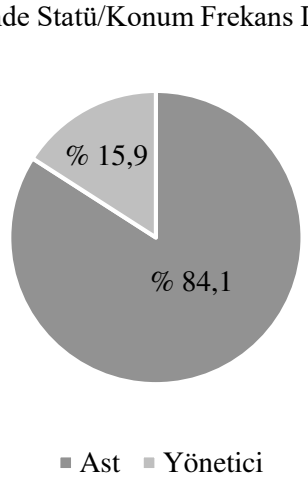
Şekil 3.7.'de belirtildiği gibi; katılımcıların sektörde mesleki deneyime göre dağılımına bakıldığında; 16 yıl ve üzeri arasında çalışanların çoğunluğu oluşturduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.7. Katılımcıların İş Yerinde Statü/Konum Frekans Dağılımı

İş Yerinde Statü/Konum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Ast	375	84,1
Yönetici	71	15,9

Tablo 3.7.'de belirtildiği gibi; çalışmaya katılan 446 katılımcının iş yerinde statü/konumu 375'i (% 84,1) ast, 71'i (% 15,9) yönetici olan çalışanlardır.

Şekil 3.8. Katılımcıların İş Yerinde Statü/Konum Frekans Dağılım Grafiği



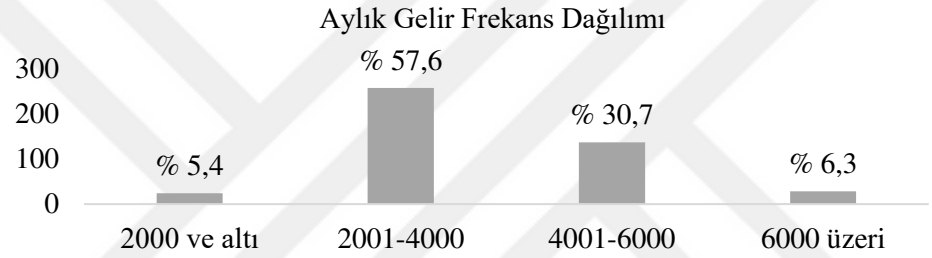
Şekil 3.8.'de belirtildiği gibi; katılımcıların iş yerinde statü/konuma göre dağılımına bakıldığında; ast olarak çalışanların çoğunluğu oluşturduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.8. Katılımcıların Aylık Gelir Frekans Dağılımı

Aylık Gelir (TL)	Frekans (n)	Yüzde (%)
2000 ve altı	24	5,4
2001-4000	257	57,6
4001-6000	137	30,7
6000 ve üzeri	28	6,3

Tablo 3.8.'de belirtildiği gibi; çalışmaya katılan 446 katılımcının 24'ü (% 5,4) aylık 2000 TL ve altında aralığında, 257'si (% 57,6) 2001-4000 TL aralığında, 137'si (% 30,7) 4001-6000 TL aralığında ve 28'i (% 6,3) 6000 TL ve üzeri aralığında aylık geliri olan çalışanlardır.

Şekil 3.9. Katılımcıların Aylık Gelir Frekans Dağılım Grafiği



Şekil 3.9.'da belirtildiği gibi; katılımcıların aylık gelire göre dağılımına bakıldığında; 2001-4000 TL aralığında aylık geliri olan çalışanların çoğunluğu oluşturduğu belirlenmiştir.

3.6.2. Araştırmanın Güvenirlilik Analiz Bulguları

Araştırmada ölçme araçlarından iç tutarlılığa dayalı güvenirlik belirleme yöntemlerinden Cronbach Alpha kullanılmıştır. Cronbach Alfa değeri 0-1 arasında değer almaktadır (Seçer, 2015: 13-28).

Tablo 3.9. Ölçeklere ve Faktörlere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Cronbach Alfa Katsayısı	p değeri	Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
Psikolojik Şiddet	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	0,880	<0,001	**0,912**
	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	0,785	<0,001	
	Sağlığa Yönelik Davranışlar	0,749	<0,001	
İş Tatmini	İçsel Tatmin	0,900	<0,001	**0,922**
	Genel İş Tatmini	0,793	<0,001	
	Dışsal Tatmin	0,710	<0,001	

Tablo 3.9.'da belirtildiği gibi; araştırmada yer alan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analizin psikolojik şiddet ölçeğini oluşturan ifadelere uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alfa katsayısı 0,912 olarak hesaplanmıştır. İş tatmini ölçeğini oluşturan ifadelere uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach Alfa katsayısı 0,922 olarak hesaplanmıştır. Değerlerin 1'e yakın olması; araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliğinin yüksek olduğunu ve bilimsel olarak geçerli olduğunu göstermektedir.

3.6.3. Araştırmanın Kategorik Sorularına İlişkin Analiz Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde; katılımcıların psikolojik şiddeti algısına ve iş tatminine ilişkin bulgular ile aralarındaki ilişkiye yönelik analiz bulgularının dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3.10. Psikolojik Şiddet Puan İstatistikleri

	N	Ort.	S.S	Min.	Maks.
Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	446	1,949	0,806	1,00	5,00
Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	446	2,457	1,015	1,00	5,00
Sağlığa Yönelik Davranışlar	446	1,637	0,796	1,00	5,00
Psikolojik Şiddet Toplam Puan	446	2,014	0,748	1,00	4,58

Tablo 3.10.'da belirtildiği gibi; katılımcıların "kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar" düzeyi düşük (1,949±0,806), "kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar" düzeyi düşük (2,457±1,015), "sağlığa yönelik davranışlar" düzeyi çok düşük (1,637±0,796), "psikolojik şiddet toplam" düzeyi düşük (2,014±0,748) olarak saptanmıştır.

Tablo 3.11. İş Tatmini Puan İstatistikleri

	N	Ort.	S.S	Min.	Maks.
İçsel Tatmin	446	3,275	0,926	1,00	5,00
Dışsal Tatmin	446	3,847	0,696	1,00	5,00
Genel İş Tatmini	446	3,096	0,981	1,00	5,00
İş Tatmini Toplam Puan	446	3,406	0,766	1,00	5,00

Tablo 3.11.'de belirtildiği gibi; katılımcıların "içsel tatmin" düzeyi orta (3,275±0,926), "dışsal tatmin" düzeyi yüksek (3,847±0,696), "genel iş tatmini" düzeyi orta (3,096±0,981) ve "iş tatmini toplam puan" düzeyi yüksek (3,406±0,766) olarak saptanmıştır.

Tablo 3.12. Psikolojik Şiddet Sorularına Verilen Yanıtların İstatistik Bulguları

Psikolojik Şiddet Soruları	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	S.S
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Gerekli görev ve yetki verilmeyerek terfi hakkım verilmiyor.	130	29,1	141	31,6	66	14,8	61	13,7	48	10,8	2,453	1,323
Niteliklerimin ve bulunduğum statünün altında, sürekli yeni anlamsız işler verilerek kendi isteğimle istifaya cesaretlendiriliyorum.	167	37,4	144	32,3	54	12,1	41	9,2	40	9,0	2,200	1,277
İş ortamında yaptığım işte yok sayıldığım davranışlara maruz kalıyorum.	163	36,5	140	31,4	54	12,1	56	12,6	33	7,4	2,229	1,266
Sessiz davranış sergilenerek diğer çalışanlardan ayrı tutuluyorum.	187	41,9	153	34,3	49	11,0	45	10,1	12	2,7	1,973	1,084
Sözlü iletişim kurmadan sert bakışlarla açıktan düşmanlık yapılıyor.	201	45,1	159	35,7	30	6,7	33	7,4	23	5,1	1,919	1,128
Üst yönetim tarafından diğer çalışanlarla iletişimim yasaklanıyor.	254	57,0	134	30,0	19	4,3	21	4,7	18	4,0	1,688	1,033
Aslında hata yapmadığım halde suçlanıyorum.	212	47,5	128	28,7	52	11,7	33	7,4	21	4,7	1,930	1,143
Hakkımda yıkıcı söylem ve kötü dedikodular yapılıyor.	202	45,3	142	31,8	54	12,1	28	6,3	20	4,5	1,928	1,106
Cinsiyet, ırk, dil ve engelliliğe dayalı sözlü eleştiri yapılıyor.	260	58,3	138	30,9	21	4,7	15	3,4	12	2,7	1,612	0,925
Yöneticim tarafından sorumluluk veriliyor. Duygu ve düşüncelerim takdir ediliyor.	48	10,8	49	11,0	98	22,0	187	41,9	64	14,3	3,381	1,178

Kurum politikalarında aniden kurallar oluşturulup, bu kurallara uymam bekleniyor.	78	17,5	109	24,4	82	18,4	112	25,1	65	14,6	2,948	1,332
Yerine getirdiğim tatmin edici çalışma göz ardı edilip, diğer çalışanlar karşısında küçük düşürücü sözlerle yargılanıyorum.	208	46,6	143	32,1	42	9,4	34	7,6	19	4,3	1,908	1,114
Fiziksel şiddet uygulanması yönünde tehdit alıyorum.	326	73,1	95	21,3	10	2,2	6	1,4	9	2,0	1,379	0,777
Mali açıdan zarar verebilecek davranışlar sergileniyor.	251	56,3	128	28,7	35	7,8	17	3,8	15	3,4	1,693	1,001
Fiziksel olarak yorucu ve ağır işler yapmak zorunda bırakılıyorum.	225	50,4	140	31,4	28	6,3	33	7,4	20	4,5	1,841	1,114

Tablo 3.12.'de belirtildiği gibi katılımcıların psikolojik şiddet algısı için yanıtladığı soruların frekans dağılımları yer almaktadır. Bu tablo incelendiğinde:

Çalışanlar "*Gerekli görev ve yetki verilmeyerek terfi hakkım verilmiyor*" İfadesine % 29,1'i (n=130) hiç katılmıyorum, % 31,6'sı (n=141) katılmıyorum, % 14,8'i (n=66) kararsızım, % 13,7'si (n=61) katılıyorum, % 10,8'i (n=48) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Gerekli görev ve yetki verilmeyerek terfi hakkım verilmiyor*" İfadesine düşük düzeyde (2,453±1,323) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Niteliklerimin ve bulunduğum statünün altında, sürekli yeni anlamsız işler verilerek kendi isteğimle istifaya cesaretlendiriliyorum*" İfadesine % 37,4'ü (n=167) hiç katılmıyorum, % 32,3'ü (n=144) katılmıyorum, % 12,1'i (n=54) kararsızım, % 9,2'si (n=41) katılıyorum, % 9'u (n=40) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Niteliklerimin ve bulunduğum statünün altında, sürekli yeni anlamsız işler verilerek kendi isteğimle istifaya cesaretlendiriliyorum*" İfadesine düşük düzeyde (2,200±1,277) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*İş ortamında yaptığım işte yok sayıldığım davranışlara maruz kalıyorum*" İfadesine % 36,5'i (n=163) hiç katılmıyorum, % 31,4'ü (n=140) katılmıyorum, % 12,1'i (n=54) kararsızım, % 12,6'sı (n=56) katılıyorum, % 7,4'ü (n=33) kesinlikle

katılıyorum yanıtını vermiştir. "*İş ortamında yaptığım işte yok sayıldığım davranışlara maruz kalıyorum*" İfadesine düşük düzeyde (2,229±1,266) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Sessiz davranış sergilenerek diğer çalışanlardan ayrı tutuluyorum*" İfadesine % 41,9'u (n=187) hiç katılmıyorum, % 34,3'ü (n=153) katılmıyorum, % 11'i (n=49) kararsızım, % 10,1'i (n=45) katılıyorum, % 2,7'si (n=12) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Sessiz davranış sergilenerek diğer çalışanlardan ayrı tutuluyorum*" İfadesine düşük düzeyde (1,973±1,084) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Sözlü iletişim kurmadan sert bakışlarla açıktan düşmanlık yapılıyor*" İfadesine % 45,1'i (n=201) hiç katılmıyorum, % 35,7'si (n=159) katılmıyorum, % 6,7'si (n=30) kararsızım, % 7,4'ü (n=33) katılıyorum, % 5,2'si (n=23) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Sözlü iletişim kurmadan sert bakışlarla açıktan düşmanlık yapılıyor*" İfadesine düşük düzeyde (1,919±1,128) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Üst yönetim tarafından diğer çalışanlarla iletişimim yasaklanıyor*" İfadesine % 57'si (n=254) hiç katılmıyorum, % 30'u (n=134) katılmıyorum, % 4,3'ü (n=19) kararsızım, % 4,7'si (n=21) katılıyorum, % 4'ü (n=18) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Üst yönetim tarafından diğer çalışanlarla iletişimim yasaklanıyor*" İfadesine çok düşük düzeyde (1,688±1,033) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Aslında hata yapmadığım halde suçlanıyorum*" İfadesine % 47,5'i (n=212) hiç katılmıyorum, % 28,7'si (n=128) katılmıyorum, % 11,7'si (n=52) kararsızım, % 7,4'ü (n=33) katılıyorum, % 4,7'si (n=21) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Aslında hata yapmadığım halde suçlanıyorum*" İfadesine düşük düzeyde (1,930±1,143) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Hakkımda yıkıcı söylem ve kötü dedikodular yapılıyor*" İfadesine % 45,3'ü (n=202) hiç katılmıyorum, % 31,8'i (n=142) katılmıyorum, % 12,1'i (n=54) kararsızım, % 6,3'ü (n=28) katılıyorum, % 4,5'i (n=20) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Hakkımda yıkıcı söylem ve kötü dedikodular yapılıyor*" İfadesine düşük düzeyde (1,928±1,106) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Cinsiyet, ırk, dil ve engelliliğe dayalı sözlü eleştiri yapılıyor*" İfadesine % 58,3'ü (n=260) hiç katılmıyorum, % 30,9'u (n=138) katılmıyorum, % 4,7'si (n=21) kararsızım, % 3,4'ü (n=15) katılıyorum, % 2,7'si (n=12) kesinlikle katılıyorum yanıtını

vermiştir. "*Cinsiyet, ırk, dil ve engelliliğe dayalı sözlü eleştiri yapılıyor*" İfadesine çok düşük düzeyde (1,612±0,925) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Yöneticim tarafından sorumluluk veriliyor, duygu ve düşüncelerim takdir ediliyor*" İfadesine % 10,8'i (n=48) hiç katılmıyorum, % 11'i (n=49) katılmıyorum, % 22'si (n=98) kararsızım, % 41,9'u (n=187) katılıyorum, % 14,3'ü (n=64) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Yöneticim tarafından sorumluluk veriliyor, duygu ve düşüncelerim takdir ediliyor*" İfadesine yüksek düzeyde (3,381±1,178) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Kurum politikalarında aniden kurallar oluşturulup, bu kurallara uymam bekleniyor*" İfadesine % 17,5'i (n=78) hiç katılmıyorum, % 24,4'ü (n=109) katılmıyorum, % 18,4'ü (n=82) kararsızım, % 25,1'i (n=112) katılıyorum, % 14,6'sı (n=65) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Kurum politikalarında aniden kurallar oluşturulup, bu kurallara uymam bekleniyor*" İfadesine orta düzeyde (2,948±1,332) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Yerine getirdiğim tatmin edici çalışma göz ardı edilip, diğer çalışanlar karşısında küçük düşürücü sözlerle yargılanıyorum*" İfadesine % 46,6'sı (n=208) hiç katılmıyorum, % 32,1'i (n=143) katılmıyorum, % 9,4'ü (n=42) kararsızım, % 7,6'sı (n=34) katılıyorum, % 4,3'ü (n=19) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Yerine getirdiğim tatmin edici çalışma göz ardı edilip, diğer çalışanlar karşısında küçük düşürücü sözlerle yargılanıyorum*" İfadesine düşük düzeyde (1,908±1,114) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Fiziksel şiddet uygulanması yönünde tehdit alıyorum*" İfadesine % 73,1'i (n=326) hiç katılmıyorum, % 21,3'ü (n=95) katılmıyorum, % 2,2'si (n=10) kararsızım, % 1,3'ü (n=6) katılıyorum, % 2'si (n=9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Fiziksel şiddet uygulanması yönünde tehdit alıyorum*" İfadesine çok düşük düzeyde (1,379±0,777) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Mali açıdan zarar verebilecek davranışlar sergileniyor*" İfadesine % 56,3'ü (n=251) hiç katılmıyorum, % 28,7'si (n=128) katılmıyorum, % 7,8'i (n=35) kararsızım, % 3,8'i (n=17) katılıyorum, % 3,4'ü (n=15) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Mali açıdan zarar verebilecek davranışlar sergileniyor*" İfadesine çok düşük düzeyde (1,693±1,001) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Fiziksel olarak yorucu ve ağır işler yapmak zorunda bırakılıyorum*" İfadesine % 50,4'ü (n=225) hiç katılmıyorum, % 31,4'ü (n=140) katılmıyorum, % 6,3'ü

(n=28) kararsızım, % 7,4'ü (n=33) katılıyorum, % 4,5'i (n=20) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Fiziksel olarak yorucu ve ağır işler yapmak zorunda bırakılıyorum*" İfadesine düşük düzeyde (1,841±1,114) katılmamışlardır.

Tablo 3.13. İş Tatmini Sorularına Verilen Yanıtların İstatistik Bulguları

İş Tatmini Soruları	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	S.S
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
İşim, kendimi ifade edebilme imkanı sağlıyor.	48	10,8	69	15,5	99	22,2	167	37,4	63	14,1	3,287	1,201
Başarılarım takdir ediliyor, bu durum işten aldığım tatmini etkiliyor.	55	12,3	76	17,0	96	21,5	158	35,4	61	13,7	3,211	1,233
İşim hakkında geribildirim alabiliyorum.	47	10,5	72	16,1	94	21,1	178	39,9	55	12,3	3,274	1,183
Kişisel ve mesleki gelişimime katkısı olan bir işim var.	63	14,1	62	13,9	75	16,8	171	38,3	75	16,8	3,298	1,293
Bana düzenli bir iş sağlaması bakımından memnunum.	13	2,9	22	4,9	57	12,8	225	50,4	129	28,9	3,975	0,936
İş arkadaşlarımla kaliteli iletişim kurduğumuza inanıyorum.	11	2,5	40	9,0	77	17,3	204	45,7	114	25,6	3,830	0,990
İşim, yeteneklerimi kullanabilme imkanı sağlıyor.	44	9,9	75	16,8	99	22,2	165	37,0	63	14,1	3,287	1,190
İşimde bağımsız çalışabilme imkanına sahibim.	74	16,6	109	24,4	94	21,1	116	26,0	53	11,9	2,922	1,280
Yaptığım işle ilgili alaylı, küçük düşürücü ifadelere maruz kalıyorum.	219	49,1	129	28,9	41	9,2	40	9,0	17	3,8	1,895	1,129

Başkalarına yardımcı olabildiğim bir işimin olması beni mutlu ediyor.	15	3,4	28	6,3	63	14,1	205	46,0	135	30,3	3,935	0,997
Mevcut statü/konumum beni tatmin ediyor.	66	14,8	80	17,9	108	24,2	136	30,5	56	12,6	3,081	1,254
Aylık gelir düzeyimin adil olup olmadığını sorgularım.	23	5,2	44	9,9	86	19,3	166	37,2	127	28,5	3,740	1,126
Kariyer fırsatlarından haberdar ediliyorum.	67	15,0	85	19,1	96	21,5	144	32,3	54	12,1	3,074	1,262
Kurum politikalarında bilgi ve görüşlerim alınıp uygulamaya konuluyor.	105	23,5	120	26,9	83	18,6	101	22,6	37	8,3	2,652	1,284
İşimin saygınlık kazandırmasından memnunum.	43	9,6	58	13,0	95	21,3	188	42,2	62	13,9	3,377	1,162
Yöneticim ekip çalışmasına katılmamı istediğinde iş yükümü arttıran bir durum olarak algılıyorum.	93	20,9	144	32,3	97	21,7	68	15,2	44	9,9	2,610	1,246
İş güvencesinin olması geleceğe güvenle bakmamı sağlıyor.	35	7,8	22	4,9	71	15,9	182	40,8	136	30,5	3,812	1,154
İşimin gerektirdiği bilgi ve beceri çeşitliliğine sahibim.	6	1,3	15	3,4	43	9,6	229	51,3	153	34,3	4,139	0,822
Yöneticim terfi ve ödüllendirmede hakkaniyete uygun davranıyor.	83	18,6	73	16,4	114	25,6	117	26,2	59	13,2	2,991	1,304
Bir sorunla karşılaştığımda parlak fikir gelirse, yöneticimle bu fikrimi paylaşabiliyorum.	31	7,0	42	9,4	75	16,8	194	43,5	104	23,3	3,668	1,137

Tablo 3.13.'de belirtildiği gibi; katılımcıların iş tatmini düzeyi için yanıtladığı soruların frekans dağılımları yer almaktadır. Bu tablo incelendiğinde:

Çalışanlar "*İşim, kendimi ifade edebilme imkanı sağlıyor*" İfadesine % 10,8'i (n=48) hiç katılmıyorum, % 15,5'i (n=69) katılmıyorum, % 22,2'si (n=99) kararsızım, % 37,4'ü (n=167) katılıyorum, % 14,1'i (n=63) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*İşim, kendimi ifade edebilme imkanı sağlıyor*" İfadesine orta düzeyde (3,287±1,201) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Başarılarım takdir ediliyor, bu durum işten aldığım tatmini etkiliyor*" İfadesine % 12,3'ü (n=55) hiç katılmıyorum, % 17'si (n=76) katılmıyorum, % 21,5'i (n=96) kararsızım, % 35,4'ü (n=158) katılıyorum, % 13,7'si (n=61) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Başarılarım takdir ediliyor, bu durum işten aldığım tatmini etkiliyor*" İfadesine orta düzeyde (3,211±1,233) katılmışlardır.

Çalışanlar "*İşim hakkında geribildirim alabiliyorum*" İfadesine % 10,5'i (n=47) hiç katılmıyorum, % 16,1'i (n=72) katılmıyorum, % 21,1'i (n=94) kararsızım, % 39,9'u (n=178) katılıyorum, % 12,3'ü (n=55) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*İşim hakkında geribildirim alabiliyorum*" İfadesine orta düzeyde (3,274±1,183) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Kişisel ve mesleki gelişimime katkısı olan bir işim var*" İfadesine % 14,1'i (n=63) hiç katılmıyorum, % 13,9'u (n=62) katılmıyorum, % 16,8'i (n=75) kararsızım, % 38,3'ü (n=171) katılıyorum, % 16,8'i (n=75) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Kişisel ve mesleki gelişimime katkısı olan bir işim var*" İfadesine orta düzeyde (3,298±1,293) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Bana düzenli bir iş sağlaması bakımından memnunum*" İfadesine % 2,9'u (n=13) hiç katılmıyorum, % 4,9'u (n=22) katılmıyorum, % 12,8'i (n=57) kararsızım, % 50,4'ü (n=225) katılıyorum, % 28,9'u (n=129) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Bana düzenli bir iş sağlaması bakımından memnunum*" İfadesine yüksek düzeyde (3,975±0,936) katılmışlardır.

Çalışanlar "*İş arkadaşlarımla kaliteli iletişim kurduğumuza inanıyorum*" İfadesine % 2,5'i (n=11) hiç katılmıyorum, % 9'u (n=40) katılmıyorum, % 17,3ü' (n=77) kararsızım, % 45,7'si (n=204) katılıyorum, % 25,6'sı (n=114) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*İş arkadaşlarımla kaliteli iletişim kurduğumuza inanıyorum*" İfadesine yüksek düzeyde (3,830±0,990) katılmışlardır.

Çalışanlar "*İşim, yeteneklerimi kullanabilme imkanı sağlıyor*" İfadesine % 9,9'u (n=44) hiç katılmıyorum, % 16,8'i (n=75) katılmıyorum, % 22,2'si (n=99) kararsızım, % 37'si (n=165) katılıyorum, % 14,1'i (n=63) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*İşim, yeteneklerimi kullanabilme imkanı sağlıyor*" İfadesine orta düzeyde (3,287±1,190) katılmışlardır.

Çalışanlar "*İşimde bağımsız çalışabilme imkanına sahibim*" İfadesine % 16,6'sı (n=74) hiç katılmıyorum, % 24,4'ü (n=109) katılmıyorum, % 21,1'i (n=94) kararsızım, % 26'sı (n=116) katılıyorum, % 11,9'u (n=53) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların "*İşimde bağımsız çalışabilme imkanına sahibim*" İfadesine orta düzeyde (2,922±1,280) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Yaptığım işle ilgili alaylı, küçük düşürücü ifadelere maruz kalıyorum*" İfadesine % 49,1'i (n=219) hiç katılmıyorum, % 28,9'u (n=129) katılmıyorum, % 9,2'si (n=41) kararsızım, % 9'u (n=40) katılıyorum, % 3,8'i (n=17) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Yaptığım işle ilgili alaylı, küçük düşürücü ifadelere maruz kalıyorum*" İfadesine düşük düzeyde (1,895±1,129) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*Başkalarına yardımcı olabildiğim bir işimin olması beni mutlu ediyor*" İfadesine % 3,4'ü (n=15) hiç katılmıyorum, % 6,3'ü (n=28) katılmıyorum, % 14,1'i (n=63) kararsızım, % 46'sı (n=205) katılıyorum, % 30,3'ü (n=135) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Başkalarına yardımcı olabildiğim bir işimin olması beni mutlu ediyor*" İfadesine yüksek düzeyde (3,935±0,997) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Mevcut statü/konumum beni tatmin ediyor*" İfadesine % 14,8'i (n=66) hiç katılmıyorum, % 17,9'u (n=80) katılmıyorum, % 24,2'si (n=108) kararsızım, % 30,5'i (n=136) katılıyorum, % 12,6'sı (n=56) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Mevcut statü/konumum beni tatmin ediyor*" İfadesine orta düzeyde (3,081±1,254) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Aylık gelir düzeyimin adil olup olmadığını sorgularım*" İfadesine % 5,2'si (n=23) hiç katılmıyorum, % 9,9'u (n=44) katılmıyorum, % 19,3'si (n=86) kararsızım, % 37,2'si (n=166) katılıyorum, % 28,5'i (n=127) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Aylık gelir düzeyimin adil olup olmadığını sorgularım*" İfadesine yüksek düzeyde (3,740±1,126) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Kariyer fırsatlarından haberdar ediliyorum*" İfadesine % 15'i (n=67) hiç katılmıyorum, % 19,1'i (n=85) katılmıyorum, % 21,5'i (n=96) kararsızım, % 32,3'ü

(n=144) katılıyorum, % 12,1'i (n=54) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Kariyer fırsatlarından haberdar ediliyorum*" İfadesine yüksek düzeyde (3,074±1,262) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Kurum politikalarında bilgi ve görüşlerim alınıp uygulamaya konuluyor*" İfadesine % 23,5'i (n=105) hiç katılmıyorum, % 26,9'u (n=120) katılmıyorum, % 18,6'sı (n=83) kararsızım, % 22,6'sı (n=101) katılıyorum, % 8,3'ü (n=37) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların "*Kurum politikalarında bilgi ve görüşlerim alınıp uygulamaya konuluyor*" İfadesine orta düzeyde (2,652±1,284) katılmışlardır.

Çalışanlar "*İşimin saygınlık kazandırmasından memnunum*" İfadesine % 9,6'sı (n=43) hiç katılmıyorum, % 13'ü (n=58) katılmıyorum, % 21,3'ü (n=95) kararsızım, % 42,2'si (n=188) katılıyorum, % 13,9'u (n=62) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*İşimin saygınlık kazandırmasından memnunum*" İfadesine yüksek düzeyde (3,377±1,162) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Yöneticim ekip çalışmasına katılmamı istediğinde iş yükümü arttıran bir durum olarak algılıyorum*" İfadesine % 20,9'u (n=93) hiç katılmıyorum, % 32,3'ü (n=144) katılmıyorum, % 21,7'si (n=97) kararsızım, % 15,2'si (n=68) katılıyorum, % 9,9'u (n=44) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Yöneticim ekip çalışmasına katılmamı istediğinde iş yükümü arttıran bir durum olarak algılıyorum*" İfadesine orta düzeyde (2,610±1,246) katılmamışlardır.

Çalışanlar "*İş güvencesinin olması geleceğe güvenle bakmamı sağlıyor*" İfadesine % 7,8'i (n=35) hiç katılmıyorum, % 4,9'u (n=22) katılmıyorum, % 15,9'u (n=71) kararsızım, % 40,8'si (n=182) katılıyorum, % 30,5'i (n=136) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*İş güvencesinin olması geleceğe güvenle bakmamı sağlıyor*" İfadesine yüksek düzeyde (3,812±1,154) katılmışlardır.

Çalışanlar "*İşimin gerektirdiği bilgi ve beceri çeşitliliğine sahibim*" İfadesine % 1,3'ü (n=6) hiç katılmıyorum, % 3,4'ü (n=15) katılmıyorum, % 9,6'sı (n=43) kararsızım, % 51,3'ü (n=229) katılıyorum, % 34,3'ü (n=153) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*İşimin gerektirdiği bilgi ve beceri çeşitliliğine sahibim*" İfadesine çok yüksek düzeyde (4,139±0,822) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Yöneticim terfi ve ödüllendirmede hakkaniyete uygun davranıyor*" İfadesine % 18,6'sı (n=83) hiç katılmıyorum, % 16,4'ü (n=73) katılmıyorum, % 25,6'sı

(n=114) kararsızım, % 26,2'si (n=117) katılıyorum, % 13,2'si (n=59) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Yöneticim terfi ve ödüllendirmede hakkaniyete uygun davranıyor*" İfadesine orta düzeyde (2,991±1,304) katılmışlardır.

Çalışanlar "*Bir sorunla karşılaştığımda parlak fikir gelirse, yöneticimle bu fikrimi paylaşabiliyorum*" İfadesine % 7'si (n=31) hiç katılmıyorum, % 9,4'ü (n=42) katılmıyorum, % 16,8'i (n=75) kararsızım, % 43,5'i (n=194) katılıyorum, % 23,3'ü (n=104) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. "*Bir sorunla karşılaştığımda parlak fikir gelirse, yöneticimle bu fikrimi paylaşabiliyorum*" İfadesine yüksek düzeyde (3,668±1,137) katılmışlardır.

3.6.4. Faktör Analizi Bulguları

İstatistiksel olarak yapı geçerliğini incelemenin en iyi yolu faktör analizi yapmaktır. Faktör analizinin ilk aşaması; örneklemden toplanan verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesidir. Bu değerlendirme, Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ve Bartlett-küresellik testi ile ölçülebilmektedir. (Coşkun vd., 2017: 278).

Bu araştırmada bir ölçme aracında yer alan maddelerin kaç alt boyut altında toplanabileceği ve aralarındaki ilişkinin belirlemesi için örneklem yeterliliği ölçüm tekniği olan Kaiser-Meyer-Olkin kullanılmıştır. (KMO) değeri 0.50-1.0 arasında bir değer almaktadır. Değerler 0.50 oranından fazla ise iyi düzeyde örneklem büyüklüğüne ve verilerin faktör analizi için uygun ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Seçer 2017: 155).

Yapılan analiz sonucunda psikolojik şiddet (KMO) değeri; 0,921 olarak bulunmuştur. İş tatmini (KMO) değeri; 0,939 olarak bulunmuştur. (KMO) ve Bartlett testinin anlamlı çıkması (0.50 oranından fazla olması); iyi düzeyde örneklem büyüklüğüne ve verilerin faktör analizi için uygun ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada; öncelikle iş tatmini ölçeğinde ve psikolojik şiddet ölçeğinde iki ayrı (açıklayıcı ve doğrulayıcı) faktör analizi kullanılmıştır. Buradaki temel amaç; mümkünse ve gerekliyse değişken sayısını azaltmak ve değişkenleri sınıflandırmaktır. Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin örneklem yeterliliği testi sonuçları Tablo 3.14 ve Tablo 3.15'te yer almaktadır.

Tablo 3.14. Psikolojik Şiddet Örneklem Yeterliliği Test Sonuçları

KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi		**0,921**
Barlett Küresellik Testi	Ki-Kare	3360,2
	Serbestlik derecesi	105
	p değeri	<0,001

Tablo 3.15. İş tatmini Örneklem Yeterliliği Test Sonuçları

KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi		**0,939**
Barlett Küresellik Testi	Ki-Kare	3715,893
	Serbestlik derecesi	136
	p değeri	<0,001

3.6.4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Açıklayıcı faktör analizi IBM SPSS 25 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3.16. Psikolojik Şiddet Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

		Faktörler		
Faktörler	**İfadeler**	**1**	**2**	**3**
Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	Sözlü iletişim kurmadan sert bakışlarla açıktan düşmanlık yapılıyor.	**0,686**		
	Hakkımda yıkıcı söylem ve kötü dedikodular yapılıyor.	**0,610**		
	Cinsiyet, ırk, dil ve engelliliğe dayalı sözlü eleştiri yapılıyor.	**0,599**		
	Aslında hata yapmadığım halde suçlanıyorum.	**0,566**		
	Yerine getirdiğim tatmin edici çalışma göz ardı edilip, diğer çalışanlar karşısında küçük düşürücü sözlerle yargılanıyorum.	**0,551**		
	Üst yönetim tarafından diğer çalışanlarla iletişimim yasaklanıyor.	**0,504**		
	Sessiz davranış sergilenerek diğer çalışanlardan ayrı tutuluyorum.	**0,498**		
	Yöneticim tarafından sorumluluk veriliyor, duygu ve düşüncelerim takdir ediliyor.	**0,334**		
Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	Niteliklerimin ve bulunduğum statünün altında, sürekli yeni anlamsız işler verilerek kendi isteğimle istifaya cesaretlendiriliyorum.		**0,781**	
	İş ortamında yaptığım işte yok sayıldığım davranışlara maruz kalıyorum.		**0,667**	
	Gerekli görev ve yetki verilmeyerek terfi hakkım verilmiyor.		**0,610**	
	Kurum politikalarında aniden kurallar oluşturulup, bu kurallara uymam bekleniyor.		**0,437**	

Sağlığa Yönelik Davranışlar	Fiziksel şiddet uygulanması yönünde tehdit alıyorum.			**0,704**
	Mali açıdan zarar verebilecek davranışlar sergileniyor.			**0,660**
	Fiziksel olarak yorucu ve ağır işler yapmak zorunda bırakılıyorum.			**0,561**
Toplam Varyans %		**46,55**	**8,96**	**6,73**
Açıklanan Toplam Varyans %		**62,24**		

Tablo 3.16.'da belirtildiği gibi; 3 faktörlü, 15 ifadenin psikolojik şiddet döndürülmüş açıklayıcı faktör analizi değerleri ve faktörlere verilen yeni isimleri yer almaktadır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Araştırmada açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre anket katılımcıları tarafından; "kendini ifade etme ve iletişime yönelik davranışlar" ve "yaşam kalitesine ve mesleki itibara yönelik davranışlar" alt boyutları aynı grup altında değerlendirilmiştir. Benzer biçimde "sosyal itibara yönelik davranışlar" ve "sosyal ilişkilere yönelik davranışlar" alt boyutları aynı grup altında değerlendirilmiştir. "sağlığa yönelik davranışlar" alt boyutu ise Leymann ölçeğindeki haliyle değerlendirilmiştir. Leymann'ın geliştirdiği ölçekte 5 faktör ile açıklanan davranışlar anket katılımcıları tarafından açısından 3 faktörle algılanmıştır. Günel (2010: 52) tarafından yapılan araştırmada "faktör analizi sonucunda yıldırma davranışları ile ilgili 3 faktör bulunmuştur. Leymann'ın geliştirdiği ölçekte 5 faktör ile açıklanan davranışlar anketin uygulandığı kişiler açısından 3 faktörle açıklanmıştır." bulgusuna ulaşılmıştır.

Ölçek ilk kez Kuzey Avrupa ülkelerinde uygulanmıştır. Kişilerin yaşadığı bölgenin kültürel özelliklerinden etkilendiği bilinmektedir. Dolayısıyla katılımcıların anket sorularını üç faktör altında değerlendirmesinde; bölgeler arası kültürel farklılıkların etkili olduğu yorumu yapılabilmektedir. Bu sonuca göre; açıklayıcı faktör analizine, üç alt boyut altında ve bu alt boyutların isimleri değiştirilerek 15 ifade ile devam edilmiştir.

Maddelerin üç faktörlü dağılımları;

4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 12. maddeler, 1. faktör olan; "kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışları" ölçen,

1., 2., 3., 11. maddeler, 2. faktör olan; "kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışları" ölçen,

13., 14., 15. maddeler ise, 3. faktör olan; "sağlığa yönelik davranışları" ölçen ifadelerdir.

Tablo 3.16.'da belirtildiği gibi; maddelerin faktör yükleri; .33 ile .68 arasında değişen 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 12. maddeler olmak üzere toplam değişimin (% 62.24),

% 46.55'ini açıklayan; "kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar" alt boyutudur.

Maddelerin faktör yükleri; .43 ile .78 arasında değişen 1., 2., 3., 11. maddeler olmak üzere toplam değişimin (% 62.24), % 8.96'sını açıklayan; "kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar" alt boyutudur.

Maddelerin faktör yükleri; .56 ile .70 arasında değişen 13., 14., 15. maddeler olmak üzere toplam değişimin (% 62.24), % 6.73'ünü açıklayan; "sağlığa yönelik davranışlar" alt boyutudur.

Bu veriler üç faktörlü bir yapıda madde faktör yüklerinin yeterli seviyede olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.17. İş tatmini Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

		Faktörler		
Faktörler	**İfadeler**	**1**	**3**	**2**
İçsel Tatmin	Kişisel ve mesleki gelişimime katkısı olan bir işim var.	**0,741**		
	İşim, kendimi ifade edebilme imkanı sağlıyor.	**0,709**		
	İşim, yeteneklerimi kullanabilme imkanı sağlıyor.	**0,667**		
	İşim hakkında geribildirim alabiliyorum.	**0,653**		
	Başarılarım takdir ediliyor, bu durum işten aldığım tatmini etkiliyor.	**0,595**		
	İşimde bağımsız çalışabilme imkanına sahibim.	**0,552**		
	Mevcut statü/konumum beni tatmin ediyor.	**0,450**		
	İş arkadaşlarımla kaliteli iletişim kurduğumuza inanıyorum.	**0,377**		
Genel İş Tatmini	Yöneticim terfi ve ödüllendirmede hakkaniyete uygun davranıyor.		**0,725**	
	Kurum politikalarında bilgi ve görüşlerim alınıp uygulamaya konuluyor.		**0,629**	
	Bir sorunla karşılaştığımda parlak fikir gelirse, yöneticimle bu fikrimi paylaşabiliyorum.		**0,534**	
	Kariyer fırsatlarından haberdar ediliyorum.		**0,479**	
Dışsal Tatmin	İş güvencesinin olması geleceğe güvenle bakmamı sağlıyor.			**0,590**
	Bana düzenli bir iş sağlaması bakımından memnunum.			**0,527**
	İşimin saygınlık kazandırmasından memnunum.			**0,501**
	Başkalarına yardımcı olabildiğim bir işimin olması beni mutlu ediyor.			**0,382**

	İşimin gerektirdiği bilgi ve beceri çeşitliliğine sahibim.			**0,366**
Toplam Varyans %		**45,28**	**7,14**	**5,94**
Açıklanan Toplam Varyans %		**58,51**		

Tablo 3.17.'de belirtildiği gibi; 3 faktörlü, 17 ifadenin iş tatmini döndürülmüş açıklayıcı faktör analizi değerleri yer almaktadır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmış olup, güçlü bir ölçek oluşturmak istendiği için madde faktör yükleri yeterli seviyede olmayan "*Yaptığım işle ilgili alaylı, küçük düşürücü ifadelere maruz kalıyorum*" (9. md.), "*Aylık gelir düzeyimin adil olup olmadığını sorgularım*" (12. md.), "*Yöneticim ekip çalışmasına katılmamı istediğinde iş yükümü arttıran bir durum olarak algılıyorum*" (16. md.) analiz dışı bırakılarak tekrar analiz yapılmıştır. Yapılan döndürülmüş faktör analizinde daha iyi sonuçlar alınmıştır. Maddelerin üç faktörlü dağılımları;

1., 2., 3., 4., 6., 7., 8., 11. maddeler, 1. faktör olan "içsel tatmini" ölçen,

5., 10., 15., 17., 18. maddeler, 2. faktör olan "dışsal tatmini" ölçen,

13., 14., 19., 20. maddeler ise, 3. faktör olan "genel tatmini" ölçen ifadelerdir.

Tablo 3.17.'de belirtildiği gibi; maddelerin faktör yükleri; .37 ile .74 arasında değişen 1., 2., 3., 4., 6., 7., 8., 11. maddeler olmak üzere toplam değişimin (% 58.51),

% 45.28'ini açıklayan; "içsel tatmin" alt boyutudur. Maddelerin faktör yükleri; .36 ile .59 arasında değişen 5., 10., 15., 17., 18. maddeler olmak üzere toplam değişimin

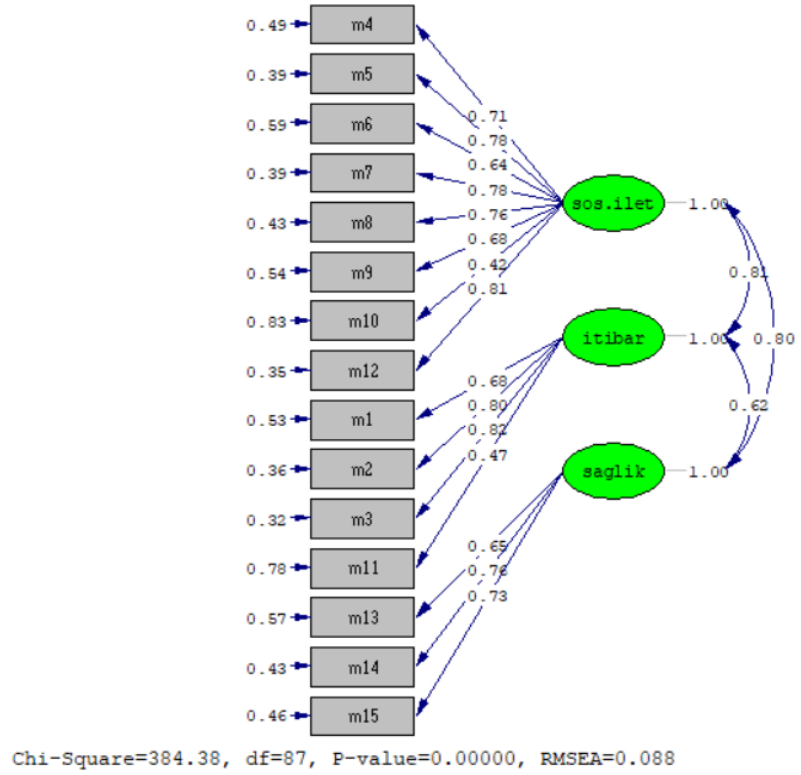
(% 58,51), % 5.94'ünü açıklayan; "dışsal tatmin" alt boyutudur. Maddelerin faktör yükleri; .47 ile .72 arasında değişen 13., 14., 19., 20. maddeler olmak üzere toplam değişimin (% 58,51), % 7.14'ünü açıklayan; "genel tatmin" alt boyutudur.

Bu veriler üç faktörlü bir yapıda madde faktör yüklerinin yeterli seviyede olduğunu göstermektedir.

3.6.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Doğrulayıcı faktör analizi LISREL 8.72 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen kuramsal boyut yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi için açıklayıcı faktör analizi sonrasında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Şekil 3.10. Psikolojik Şiddet Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Psikolojik şiddet doğrulayıcı faktör analizi sonuçları yukarıdaki Şekil 3.10.'da incelenmiştir. Sonuca göre faktör yükleri; "kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar" alt boyut için .71 ile .81 arasında değişmektedir. "Kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar" alt boyut için .47 ile .68 arasında değişmektedir. "Sağlığa yönelik davranışlar" alt boyut için .65 ile .73 arasında değişmektedir.

Psikolojik şiddet ölçeği için alt boyutların ve faktörlerin birbirleri arasındaki ilişkiler; doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen path diyagramı ile gösterilmiştir. Kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar ve sağlığa yönelik davranışlar birbirleriyle ilişkilidir ve ilişkinin yönü oklarla belirtilmektedir. Kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar için "*Yerine getirdiğim tatmin edici çalışma göz ardı edilip, diğer çalışanlar karşısında küçük düşürücü sözlerle yargılanıyorum*" (12. md.) ifadesinin yüksek korelasyon gösterdiği, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar için "*İş ortamında yaptığım işte yok sayıldığım davranışlara maruz kalıyorum*" (3. md.) ifadesinin yüksek korelasyon gösterdiği, sağlığa yönelik davranışlar için "*Mali açıdan*

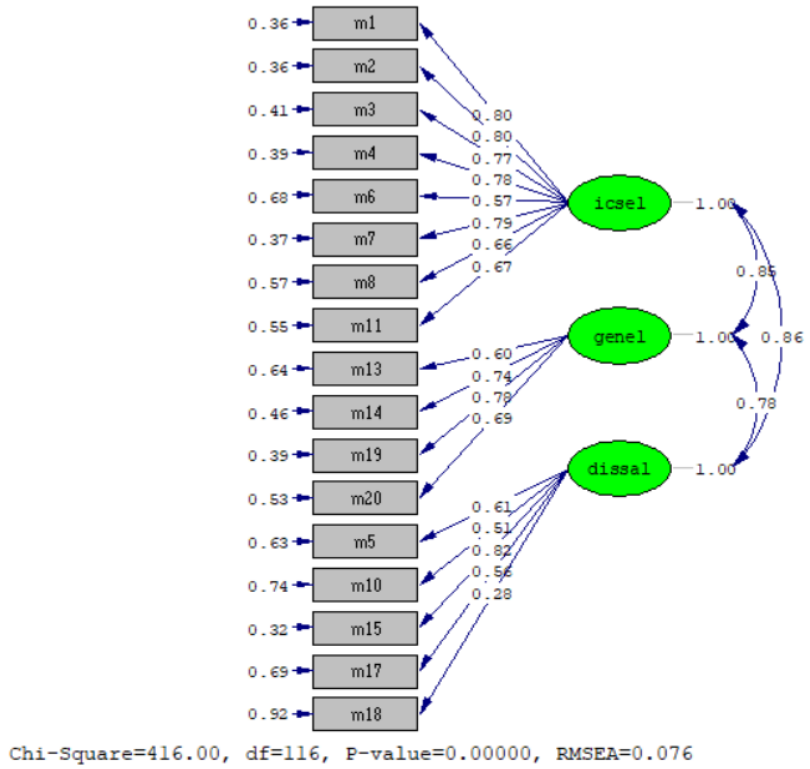
zarar verebilecek davranışlar sergileniyor" (14. md.) ifadesinin yüksek korelasyon gösterdiği belirtilmektedir. Oluşturulan modelin uyum iyiliği kriterlerini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen kuramsal boyut yapısı doğrulanmıştır.

Tablo 3.18. Psikolojik Şiddet Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum Kriterleri	Uyum İndeksleri Sonuçları	
Kikare/sd	2<Ki-kare/sd<5	384,38/87=4,42	Kabul edilir uyum
RMSEA	0,05<RMSEA<0,09	0,088	Kabul edilir uyum
GFI	0,90<GFI<0,99	0,90	Kabul edilir uyum
SRMR	SRMR<0,08	0,05	Kabul edilir uyum
CFI	0,90<CFI<0,99	0,97	Kabul edilir uyum

Tablo 3.18.'de belirtildiği gibi; psikolojik şiddet ölçeği için modelin sınanmasında uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeksi değerleri yer almaktadır. Yapılan analiz sonucuna göre; modelin anlamlı olduğu kabul edilir uyum gösterdiği saptanmıştır.

Şekil 3.11. İş Tatmini Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



İş Tatmini doğrulayıcı faktör analizi sonuçları yukarıdaki Şekil 3.11.'de incelenmiştir. Sonuca göre faktör yükleri; "içsel tatmin" alt boyut için .67 ile .80 arasında değişmektedir. "Dışsal tatmin" alt boyut için .28 ile .61 arasında değişmektedir. "Genel tatmin" alt boyut için .60 ile .69 arasında değişmektedir.

İş tatmini ölçeği için alt boyutların ve faktörlerin birbirleri arasındaki ilişkiler; doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen path diyagramı ile gösterilmiştir. İçsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini birbirleriyle ilişkili olmakla birlikte ilişkinin yönü oklarla belirtilmektedir. İçsel tatmin için "*İşim, kendimi ifade edebilme imkanı sağlıyor*" (1. md.) ve "*Başarılarım takdir ediliyor, bu durum işten aldığım tatmini etkiliyor*" (2. md.) ifadelerinin yüksek korelasyon gösterdiği, dışsal tatmin için "*İşimin saygınlık kazandırmasından memnunum*" (15. md.) ifadesinin yüksek korelasyon gösterdiği, genel iş tatmini için "*Yöneticim terfi ve ödüllendirmede hakkaniyete uygun davranıyor*" (19. md.) ifadesinin yüksek korelasyon gösterdiği belirtilmektedir. Oluşturulan modelin uyum iyiliği kriterlerini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen kuramsal boyut yapısı doğrulanmıştır.

Tablo 3.19. İş Tatmini Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum Kriterleri	Uyum İndeksleri Sonuçları	
Kikare/sd	2<Ki-kare/sd<5	416/116=3,59	Kabul edilir uyum
RMSEA	0,05<RMSEA<0,09	0,076	Kabul edilir uyum
GFI	0,90<GFI<0,99	0,90	Kabul edilir uyum
SRMR	SRMR<0,08	0,045	Kabul edilir uyum
CFI	0,90<CFI<0,99	0,97	Kabul edilir uyum

Tablo 3.19.'da belirtildiği gibi; iş tatmini ölçeği için modelin sınanmasında uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeksi değerleri yer almaktadır. Yapılan analiz sonucuna göre; modelin anlamlı olduğu ve kabul edilir uyum gösterdiği saptanmıştır.

3.6.5. Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 3.20. Korelasyon Analizi Sonuçları

		Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar	**Psikolojik Şiddet Toplam**
İçsel Tatmin	**r**	-0,534	-0,574	-0,337	-0,575
	p*	**<0,001**	**<0,001**	**<0,001**	**<0,001**
Dışsal Tatmin	**r**	-0,411	-0,408	-0,327	-0,438
	p*	**<0,001**	**<0,001**	**<0,001**	**<0,001**
Genel İş Tatmini	**r**	-0,477	-0,541	-0,296	-0,531
	p*	**<0,001**	**<0,001**	**<0,001**	**<0,001**
İş Tatmini Toplam Puan	**r**	-0,549	-0,593	-0,366	-0,597
	p*	**<0,001**	**<0,001**	**<0,001**	**<0,001**

*:Spearman Korelasyon Analizi

Tablo 3.20.'de belirtildiği gibi; Spearman korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Bu tablo incelendiğinde:

Çalışanların içsel tatmini ile kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,534; p<0,001). İçsel tatmin ile kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,574; p<0,001). İçsel tatmin ile sağlığa yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,337; p<0,001). İçsel tatmin ile psikolojik şiddet toplam

arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,575, p<0,001). Çalışanların içsel tatmini arttıkça; kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik olumsuz davranışlara, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik olumsuz davranışlara ve sağlığa yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyinde azalma olacağı söylenebilmektedir.

Çalışanların dışsal tatmini ile kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,411; p<0,001). Dışsal tatmin ile kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,408; p<0,001). Dışsal tatmin ile sağlığa yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,327; p<0,001). Dışsal tatmin ile psikolojik şiddet toplam arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,438, p<0,001). Çalışanların dışsal tatmini arttıkça; kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik olumsuz davranışlara, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik olumsuz davranışlara ve sağlığa yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyinde azalma olacağı söylenebilmektedir.

Çalışanların genel iş tatmini ile kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,477; p<0,001). Genel iş tatmini ile kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,541; p<0,001). Genel iş tatmini ile sağlığa yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,296; p<0,001). Çalışanların genel tatmini arttıkça; kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik olumsuz davranışlara, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik olumsuz davranışlara ve sağlığa yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyinde azalma olacağı söylenebilmektedir. Genel iş tatmini ile psikolojik şiddet toplam arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,531; p<0,001). Çalışanların iş tatmini toplam puanı ile kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,549; p<0,001). Çalışanların iş tatmini toplam puanı ile kişisel ve mesleki itibara, yaşam

kalitesine yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,593; p<0,001). Çalışanların iş tatmini toplam puanı ile sağlığa yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,366; p<0,001). İş tatmini toplam puan ile psikolojik şiddet toplam arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=-0,597; p<0,001).

3.6.6. Regresyon Analizi Bulguları

Araştırma hipotezlerini değerlendirmek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 3.21. Psikolojik Şiddet Toplam Puanının İş Tatmini Toplam Puanı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	ß	t	p	F	Model (p)	R^2
İş Tatmini Toplam Puan	Sabit	76,839	50,758	<0,001	180,047	<0,001	0,289
	Psikolojik Şiddet Toplam Puan	-0,628	-13,418	<0,001			

Tablo 3.21.'de belirtildiği gibi; psikolojik şiddet genel toplam puanı ile iş tatmini genel toplam puanı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=180,047; p<0,001). Çalışanın iş tatmini genel düzeyinin belirleyicisi olarak psikolojik şiddet genel düzeyi ile oluşturulan modelin ilişkisinin zayıf olduğu görülmüştür (R^2=0,289). Çalışanların psikolojik şiddet genel toplam puanı, çalışanların iş tatmini genel toplam puanını azaltmaktadır (ß=-0,628).

ß katsayısının negatif olması; olumsuz yönde etkilediğini yani azalttığını, pozitif olması; olumlu yönde etkilediğini yani arttırdığını göstermektedir.

Tablo 3.22. Psikolojik Şiddet Alt Boyutlarının İçsel Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	ß	t	p	F	Model (p)	R^2
İçsel Tatmin	Sabit	37,071	45,222	<0,001	78,585	<0,001	0,348
	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	-0,242	-3,496	0,001			
	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	-0,874	-9,135	<0,001			
	Sağlığa Yönelik Davranışlar	0,303	1,922	0,055			

Regresyon analizinde bağımlı değişken; içsel tatmin, bağımsız değişken; psikolojik şiddet alt boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.22.'de belirtildiği gibi; içsel tatmin genel düzeyi ile psikolojik şiddet alt boyutları arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=78,585; p<0,001). Çalışanın içsel tatmini genel düzeyinin belirleyicisi olarak psikolojik şiddet alt boyutları ile oluşturulan modelin ilişkisinin zayıf olduğu görülmüştür (R^2=0,348). Psikolojik şiddet alt boyutları faktörü içsel tatmindeki değişimi % 0,348 oranında açıklamaktadır. Çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar düzeyi içsel tatmin genel düzeyini azaltmaktadır (ß=-0,242). Çalışanların kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar düzeyi içsel tatmin genel düzeyini azaltmaktadır (ß=-0,874). Sağlığa yönelik davranışlar düzeyi içsel tatmin düzeyini etkilememektedir (p=0,055).

Psikolojik şiddet alt boyutlarından kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışların çalışanın içsel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır. Hipotezleri değerlendirmek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 3.22.'de belirtildiği gibi; t=-3,496 ve p>0,001 olduğundan (**H_{3a}=Kabul**). Psikolojik şiddet alt boyutlarından kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışların çalışanın içsel tatmini üzerinde negatif yönde etkisi vardır. t=-9,135 ve p<0,001 olduğundan (**H_{3d}=Kabul**). Psikolojik şiddet alt boyutlarından sağlığa yönelik davranışların çalışanın içsel tatmini üzerinde etkisi yoktur. t=1,922 olduğundan (**H_{3g}=Red**).

Tablo 3.23. Psikolojik Şiddet Alt Boyutlarının Dışsal Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	ß	t	p	F	Model (p)	R^2
Dışsal Tatmin	Sabit	22,907	52,548	<0,001	28,918	<0,001	0,164
	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	-0,038	-1,043	0,297			
	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	-0,283	-5,570	<0,001			
	Sağlığa Yönelik Davranışlar	-0,058	-0,689	0,491			

Regresyon analizinde bağımlı değişken; dışsal tatmin, bağımsız değişken; psikolojik şiddet alt boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.23.'te belirtildiği gibi; dışsal tatmin genel düzeyi ile psikolojik şiddet alt boyutları arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=28,918; p<0,001). Çalışanın dışsal tatmini genel düzeyinin belirleyicisi olarak psikolojik şiddet alt boyutları ile oluşturulan modelin ilişkisinin zayıf olduğu görülmüştür (R^2=0,164). Psikolojik şiddet alt boyutları faktörü dışsal tatmindeki değişimi % 0,164 oranında açıklamaktadır. Çalışanların kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar düzeyi dışsal tatmin genel düzeyini azaltmaktadır (ß=-0,283). Çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar ve sağlığa yönelik davranışlar düzeyi dışsal tatmin düzeyini etkilememektedir (p=0,297, p=0,491).

Psikolojik şiddet alt boyutlarından kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışların çalışanın dışsal tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır. Hipotezleri değerlendirmek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 3.23.'te belirtildiği gibi; t=-1,043 ve p>0,001 olduğundan (**H_{3b}=Kabul**). Psikolojik şiddet alt boyutlarından kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışların ve sağlığa yönelik davranışların çalışanın dışsal tatmini üzerinde etkisi yoktur. t=-5,570 ve t=-0,689 olduğundan (**H_{3e}=Red)** ve (**H_{3h}=Red**).

Tablo 3.24. Psikolojik Şiddet Alt Boyutlarının Genel İş Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	ß	t	p	F	Model (p)	R^2
Genel İş Tatmini	Sabit	17,582	39,148	**<0,001**	63,702	**<0,001**	0,302
	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	-0,107	-2,817	**0,005**			
	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	-0,462	-8,810	**<0,001**			
	Sağlığa Yönelik Davranışlar	0,206	2,385	0,017			

Regresyon analizinde bağımlı değişken; genel tatmin, bağımsız değişken; psikolojik şiddet alt boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.24.'de belirtildiği gibi; genel iş tatmini ile psikolojik şiddet alt boyutları arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=63,702; p<0,001). Çalışanın genel iş tatmini düzeyinin belirleyicisi olarak psikolojik şiddet alt boyutları ile oluşturulan modelin ilişkisinin zayıf olduğu görülmüştür (R^2=0,302). Psikolojik şiddet alt boyutları faktörü genel tatmindeki değişimi % 0,302 oranında açıklamaktadır. Çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar düzeyi genel iş tatmini düzeyini azaltmaktadır (ß=-0,107). Çalışanların kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar düzeyi genel iş tatmini düzeyini azaltmaktadır (ß=-0,462). Çalışanların sağlığa yönelik davranışlar düzeyi genel iş tatmini düzeyini arttırmaktadır (ß=0,206).

Psikolojik şiddet alt boyutlarından kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışların çalışanın genel tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır. Hipotezleri değerlendirmek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 3.24.'de belirtildiği gibi; t=-2,817 ve p>0,001 olduğundan (**H_{3c}=Kabul**). Psikolojik şiddet alt boyutlarından kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışların çalışanın genel tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır. t=-8,810 ve p<0,001 olduğundan (**H_{3f}=Kabul**). Psikolojik şiddet alt boyutlarından sağlığa yönelik davranışların çalışanın genel tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır. t=2,385 ve p>0,001 olduğundan (**H_{3i}=Red**).

3.6.7. Psikolojik Şiddet Algısı ile Demografik Değişkenler Arasında Farklılaşmaya İlişkin Bulgular

Tablo 3.25. Psikolojik Şiddet Toplam Puanı Kolmogorov-Smirnov Testi

		Kolmogorov-Smirnov Testi		
Değişken		**İstatistik**	**Serbestlik Derecesi**	**p değeri**
Cinsiyet	Erkek	0,096	229	<0,001
	Kadın	0,099	217	<0,001
Yaş Aralığı	<=24	0,255	25	<0,001
	25-34	0,086	176	0,003
	35-44	0,102	149	0,001
	>=45	0,077	96	0,197
Medeni Durum	Bekar	0,089	181	0,001
	Evli	0,091	265	0,000
Eğitim Durumu	Lise	0,100	83	0,040
	Önlisans	0,139	53	0,013
	Lisans	0,098	259	0,000
	Lisansüstü	0,101	51	0,200
İş Yerinde Mesleki Deneyim	1-5	0,111	164	<0,001
	6-10	0,085	100	0,072
	11-15	0,105	66	0,067
	>=16	0,083	116	0,048
Sektörde Mesleki Deneyim	1-5	0,100	134	0,002
	6-10	0,090	111	0,027
	11-15	0,103	63	0,096
	>=16	0,092	138	0,006
İş Yerinde Statü/Konum	Ast	0,084	375	0,000
	Yönetici	0,128	71	0,006
Aylık Gelir	<=2000	0,115	24	0,200
	2001-4000	0,100	257	<0,001
	4001-6000	0,104	137	0,001
	>=6001	0,125	28	0,200

Farklılıkları incelemeye yönelik Kolmogorov-Smirnov testi, ölçek ve alt boyutlara ilişkin dağılımın normallik gösterip göstermediğinin incelemesi için kullanılmaktadır (Coşkun vd., 2017: 215).

Demografik değişken verilerinin ortalamaları ile psikolojik şiddet ve iş tatmini ortalamalarının karşılaştırılması için parametrik olan analiz tekniklerinden t testi ve parametrik olmayan analiz tekniklerinden Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Parametrik olan analiz tekniklerinden t testi; bağımsız örneklemler için en fazla iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olup olmadığını göstermekte kullanılan test tekniğidir (Coşkun vd., 2017: 191).

Parametrik olmayan analiz tekniklerinden Kruskal Wallis testi; birbiriyle ilişkisiz üç ya da daha fazla örneklem grubunun, sürekli değişken tarafından farklılaşıp farklılaşmadığını göstermekte kullanılan test tekniğidir (Seçer 2017: 205).

Tablo 3.26. Psikolojik Şiddet Algısı ile Cinsiyet Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları

Cinsiyet	**N**	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar	**Psikolojik Şiddet Algısı Toplam**
		Ort±SS	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Erkek	229	1,959±0,800	2,484±1,029	1,664±0,778	2,035±0,737
Kadın	217	1,940±0,814	2,430±1,001	1,610±0,815	1,993±0,761
t=		0,258	0,560	0,716	0,601
p=		0,796	0,576	0,475	0,548

Tablo 3.26.'da belirtildiği gibi; çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar, sağlığa yönelik davranışlar ve psikolojik şiddet toplam puan ortalamaları, kadın ve erkek çalışan ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,796, p=0,576, p=0,475, p=0,548). (**H_{1a}=Red**). Çalışanların cinsiyetinin psikolojik şiddet algısını etkilemediği belirtilmektedir. t testi analizinde bağımsız değişken; cinsiyet, bağımlı değişken; psikolojik şiddet alt boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.27. Psikolojik Şiddet Algısı ile Medeni Durum Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları

Medeni Durum	**n**	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar	**Psikolojik Şiddet Algısı Toplam**
		Ort±SS	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Bekar	181	1,901±0,769	2,450±1,012	1,606±0,774	1,985±0,732
Evli	265	1,983±0,830	2,462±1,019	1,659±0,812	2,034±0,760
t=		-1,058	-0,122	-0,695	-0,680
p=		0,291	0,903	0,488	0,497

Tablo 3.27.'de belirtildiği gibi; çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar, sağlığa yönelik davranışlar ve psikolojik şiddet toplam puan ortalamaları, bekar ve evli ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir

(p=0,291, p=0,903, p=0,488, p=0,497). (**H_{1c}=Red**). Çalışanların medeni durumunun psikolojik şiddet algısını etkilemediği belirtilmektedir. t testi analizinde bağımsız değişken; medeni durum, bağımlı değişken psikolojik şiddet alt boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.28. Psikolojik Şiddet Algısı ile İş Yerinde Statü/Konum Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları

İş Yerinde Statü/Konum	**n**	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar	**Psikolojik Şiddet Algısı Toplam**
		Ort±SS	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Ast	375	1,995±0,826	2,512±1,025	1,654±0,802	2,053±0,760
Yönetici	71	1,712±0,646	2,169±0,912	1,549±0,761	1,810±0,650
t=		2,736	2,628	1,015	2,529
p=		**0,006**	**0,009**	0,310	**0,012**

Tablo 3.28.'de belirtildiği gibi; çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar ve psikolojik şiddet toplam puanlarının ortalamaları, ast ve yönetici arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir (p=0,006, p=0,009, p=0,012).

Çalışanların iş yerindeki statü/konumunun psikolojik şiddet düzeylerini kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışları etkilediği belirtilmektedir. Çalışanların sağlığa yönelik davranışlar puanlarının ortalamaları, ast ve yönetici ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,310). (**H_{1g}=Red**). Çalışanların iş yerindeki statü/konumunun psikolojik şiddet algısını etkilemediği belirtilmektedir. t testi analizinde bağımsız değişken; iş yerinde statü/konum, bağımlı değişken; psikolojik şiddet alt boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.29. Psikolojik Şiddet Algısı ile Yaş Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Yaş Aralığı	**n**	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar	**Psikolojik Şiddet Algısı Toplam**
		Medyan (min-maks)	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**
<=24	25	1,13 (1-2,75)	1,75 (1-4,25)	1 (1-2)	1,32 (1-2,58)
25-34	176	1,94 (1-5)	2,25 (1-5)	1,33 (1-5)	1,99 (1-4,58)
35-44	149	1,75 (1-4,5)	2,25 (1-5)	1,33 (1-4,67)	1,9 (1-4,39)
>=45	96	2 (1-4,75)	2,25 (1-5)	1,67 (1-5)	2,08 (1-4,22)
$\chi^2 =$		17,569	11,038	6,674	14,447
p=		**0,001**	**0,012**	0,083	**0,002**
PostHoc=		2>1,3>1,4>1	2>1,3>1,4>1	2>1,3>1,4>1	

Tablo 3.29.'da belirtildiği gibi; çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar ve psikolojik şiddet toplam puanlarının ortalamaları, yaş aralığı ortalamaları ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir (p=0,001, p=0,012, p=0,002). (**H_{1b}=Kabul**). Çalışanların psikolojik şiddet algısının hangi yaş aralığına göre etkilendikleri aşağıda belirtilmektedir.

Kruskal Wallis testi sonrasında, bu farklılığın hangi grup arasında oluştuğunu belirlemek için ikili grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni (Dunn) testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre; kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışları için 24 ve altı yaş aralığı ile 25-34 yaş aralığı arasında, 24 ve altı yaş aralığı ile 35-44 yaş aralığı arasında, 24 ve altı yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş aralığı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (p=0,001, p=0,018, p=0,001).

Kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar için 24 ve altı yaş aralığı ile 25-34 yaş aralığı arasında, 24 ve altı yaş aralığı ile 35-44 yaş aralığı arasında, 24 ve altı yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş aralığı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (p=0,007, p=0,026, p=0,012). Psikolojik şiddet toplam için 24 ve altı yaş aralığı ile 25-34 yaş aralığı arasında, 24 ve altı yaş aralığı ile 35-44 yaş aralığı arasında, 24 ve altı yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş aralığı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (p=0,002, p=0,019, p=0,001).

Tablo 3.30. Psikolojik Şiddet Algısı ile Eğitim Durumu Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	**N**	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar	**Psikolojik Şiddet Algısı Toplam**
		Medyan (min-maks)	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**
Lise	83	2 (1-4,75)	2,25 (1-5)	2 (1-5)	2,08 (1-4,22)
Önlisans	53	1,75 (1-5)	2 (1-5)	1,33 (1-5)	1,74 (1-4,11)
Lisans	259	1,88 (1-4,75)	2,25 (1-5)	1,33 (1-5)	1,9 (1-4,58)
Lisansüstü	51	2 (1-4,5)	2,5 (1-5)	1,67 (1-4)	1,97 (1-4,39)
$\chi^2 =$		2,380	1,840	10,155	3,003
p=		0,497	0,606	**0,017**	0,391
PostHoc=				3>1	

Tablo 3.30.'da belirtildiği gibi; çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar ve psikolojik şiddet toplam puanlarının ortalamaları, eğitim durumu ortalamaları ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,497, p=0,606, p=0,391). Çalışanların sağlığa yönelik davranışları ve eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (p=0,017). (**H_{1d}=Kabul**). Çalışanların eğitim durumunun psikolojik şiddet algısını etkilemediği belirtilmektedir.

Kruskal Wallis testi sonrasında, bu farklılığın hangi grup arasında oluştuğunu belirlemek için ikili grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni (Dunn) testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre; sağlığa yönelik davranışlar için lisans ve lise eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (p=0,023).

Tablo 3.31. Psikolojik Şiddet Algısı ile İş Yerinde Mesleki Deneyim Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

İş Yerinde Mesleki Deneyim (yıl)	**n**	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar	**Psikolojik Şiddet Algısı Toplam**
		Medyan (min-maks)	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**
1-5	164	1,75 (1-4,75)	2 (1-5)	1,33 (1-5)	1,805 (1-4,58)
6-10	100	1,88 (1-5)	2,25 (1-5)	1,5 (1-4)	1,965 (1-4,11)
11-15	66	1,815 (1-4,5)	2,5 (1-5)	1,33 (1-4,67)	1,98 (1-4,39)
>=16	116	2 (1-4,25)	2,25 (1-5)	1,33 (1-5)	2,04 (1-3,67)
$\chi^2 =$		1,261	6,454	4,085	4,070
p=		0,738	0,091	0,252	0,254

Tablo 3.31.'de belirtildiği gibi; çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar, sağlığa yönelik davranışlar ve psikolojik şiddet toplam puan ortalamaları, iş yerinde mesleki deneyim ortalamaları ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,738, p=0,091, p=0,252, p=0,254). (**H_{1e}=Red**). Çalışanların iş yerindeki mesleki deneyiminin psikolojik şiddet algısını etkilemediği belirtilmektedir.

Tablo 3.32. Psikolojik Şiddet Algısı ile Sektörde Mesleki Deneyim Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Sektörde Mesleki Deneyim (yıl)	**n**	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar	**Psikolojik Şiddet Algısı Toplam**
		Medyan (min-maks)	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**
1-5	164	1,75 (1-4,75)	2 (1-5)	1,33 (1-5)	1,83 (1-4,58)
6-10	100	1,75 (1-4,13)	2,25 (1-5)	1,33 (1-4)	1,92 (1-3,79)
11-15	66	2 (1-5)	2,75 (1-5)	1,33 (1-4,67)	2,11 (1-4,39)
>=16	116	1,94 (1-4,75)	2,25 (1-5)	1,33 (1-5)	2,015 (1-4,22)
$\chi^2 =$		1,713	9,601	3,346	5,283
p=		0,634	**0,022**	0,341	0,152
PostHoc=			1>3,2>3		

Tablo 3.32.'de belirtildiği gibi; çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar, sağlığa yönelik davranışlar ve psikolojik şiddet toplam puan ortalamaları, sektörde mesleki deneyim ortalamaları ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,634, p=0,341, p=0,152). Çalışanların kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlara göre sektörde mesleki deneyim ortalamaları ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (p=0,022).

Kruskal Wallis testi sonrasında, bu farklılığın hangi grup arasında oluştuğunu belirlemek için ikili grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni (Dunn) testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre; testi sonucuna göre, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar için (1-5) ve (11-15) deneyim yılları, (6-10) ve (11-15) deneyim yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (p=0,029, p=0,031). (**H_{1f}=Kabul**). Çalışanların sektördeki mesleki deneyimin psikolojik şiddet algısını etkilediği belirtilmektedir.

Tablo 3.33. Psikolojik Şiddet Algısı ile Aylık Gelir Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Aylık Gelir (TL)	**n**	Kendini İfade Etme ve Sosyal İletişime Yönelik Davranışlar	Kişisel ve Mesleki İtibara, Yaşam Kalitesine Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar	**Psikolojik Şiddet Algısı Toplam**
		Medyan (min-maks)	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**
<=2000	24	2,19 (1,13-4,13)	2,5 (1-5)	2 (1-3,33)	2,31 (1,08-3,39)
2001-4000	257	1,75 (1-5)	2,25 (1-5)	1,33 (1-5)	1,92 (1-4,58)
4001-6000	137	1,88 (1-4,25)	2,25 (1-4,75)	1,33 (1-4,67)	1,97 (1-4,22)
>=6001	28	1,63 (1-3)	2 (1-4,75)	1,33 (1-4,67)	1,745 (1,08-3,81)
$\chi^2 =$		9,832	1,381	3,494	4,742
p=		**0,020**	0,710	0,322	0,192
PostHoc=		1>4,1>2			

Tablo 3.33.'te belirtildiği gibi; çalışanların kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar, sağlığa yönelik davranışlar, psikolojik şiddet toplam puanı ortalamaları, aylık gelir ortalamaları ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,710, p=0,322, p=0,192). Çalışanların aylık gelirinin kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar, sağlığa yönelik davranışlar

psikolojik şiddet algısını etkilemediği belirtilmektedir. Kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar ortalamaları, aylık gelir ortalamaları ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir (p=0,020). (**H_{1h}=Kabul**). Çalışanların aylık gelirinin psikolojik şiddet algısını etkilediği belirtilmektedir.

Kruskal Wallis testi sonrasında, bu farklılığın hangi grup arasında oluştuğunu belirlemek için ikili grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni (Dunn) testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre; kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar için (2000 TL ve altı) ile (6001 TL ve üzeri) yılları, (2000 TL ve altı) ile (2001-4000 TL) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (p=0,018, p=0,042).

3.6.8. İş Tatmini ile Demografik Değişkenler Arasında Farklılaşmaya İlişkin Bulgular

Tablo 3.34. İş Tatmini Toplam Puanı Kolmogorov-Smirnov Testi

		Kolmogorov-Smirnov Testi		
Değişken	**Değişken**	**İstatistik**	**Serbestlik Derecesi**	**p değeri**
Cinsiyet	Erkek	0,064	229	0,025
	Kadın	0,068	217	0,017
Yaş Aralığı	<=24	0,180	25	0,035
	25-34	0,089	176	0,002
	35-44	0,053	149	0,200
	>=45	0,068	96	0,200
Medeni Durum	Bekar	0,064	181	0,067
	Evli	0,063	265	0,012
Eğitim Durumu	Lise	0,072	83	0,200
	Önlisans	0,100	53	0,200
	Lisans	0,069	259	0,004
	Lisansüstü	0,094	51	0,200
İş Yerinde Deneyim	1-5	0,105	164	<0,001
	6-10	0,057	100	0,200
	11-15	0,122	66	0,016
	>=16	0,062	116	0,200
Mesleki Deneyim	1-5	0,093	134	0,006
	6-10	0,058	111	0,200
	11-15	0,104	63	0,085
	>=16	0,069	138	0,200
İş Yerinde Statü	Ast	0,059	375	0,003
	Yönetici	0,084	71	0,200
Aylık Gelir	<=2000	0,129	24	0,200
	2001-4000	0,056	257	0,046
	4001-6000	0,054	137	0,200
	>=6001	0,127	28	0,200

Tablo 3.35. İş Tatmini ile Cinsiyet Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel İş Tatmini	İş Tatmini Toplam Puan
		Ort±SS	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Erkek	229	3,252±0,939	3,831±0,722	3,045±1,026	3,375±0,791
Kadın	217	3,301±0,915	3,865±0,671	3,151±0,932	3,439±0,740
t=		-0,562	-0,528	-1,142	-0,873
p=		0,574	0,598	0,254	0,383

Tablo 3.35.'te belirtildiği gibi; çalışanların içsel tatmin, dışsal tatmin, genel iş tatmini ve iş tatmini toplam puan ortalamaları, kadın ve erkek ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,574, p=0,598, p=254, p=0,383). (**H_{2a}=Red**).

t testi analizinde bağımsız değişken; cinsiyet, bağımlı değişken; iş tatmini alt boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.36. İş Tatmini ile Medeni Durum Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel İş Tatmini	İş Tatmini Toplam Puan
		Ort±SS	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Bekar	181	3,245±0,995	3,755±0,722	3,126±0,993	3,375±0,813
Evli	265	3,297±0,879	3,911±0,673	3,076±0,975	3,428±0,734
t=		-0,576	-2,338	0,52	-0,712
p=		0,565	**0,020**	0,603	0,477

Tablo 3.36.'da belirtildiği gibi; çalışanların içsel tatmin, genel iş tatmini ve iş tatmini toplam puan ortalamaları, bekar ve evli ile iş tatmini algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,565, p=0,603, p=0,477). Dışsal tatmin toplam puan ortalamaları, bekar ve evli ile iş tatmini algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir (p=0,020). (**H_{2c}=Kabul**). Çalışanların medeni durumunun iş tatmini düzeylerinden dışsal tatmini etkilediği belirtilmektedir. t testi analizinde bağımsız değişken; medeni durum, bağımlı değişken; iş tatmini alt boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.37. İş Tatmini ile İş Yerinde Statü/Konum Arasında Farklılaşmaya İlişkin t Testi Sonuçları

İş Yerinde Statü/Konum	n	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel İş Tatmini	İş Tatmini Toplam Puan
		Ort±SS	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Ast	375	3,184±0,910	3,800±0,699	3,013±0,975	3,332±0,754
Yönetici	71	3,759±0,867	4,099±0,631	3,539±0,899	3,798±0,716
t=		-4,915	-3,350	-4,218	-4,815
p=		**<0,001**	**0,001**	**<0,001**	**<0,001**

Tablo 3.37.'de belirtildiği gibi; çalışanların içsel tatmin, dışsal tatmin, genel iş tatmini ve iş tatmini toplam puan genel ortalamaları, ast ve yöneticiler ile iş tatmini algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir (p<0,001, p=0,001, p<0,001, p<0,001). (**H_{2g}=Kabul**). Çalışanların iş yerinde statü/konumunun iş tatmini düzeylerini etkilediği belirtilmektedir. t testi analizinde bağımsız değişken; iş yerinde statü/konum, bağımlı değişken; iş tatmini alt boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.38. İş Tatmini ile Yaş Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Yaş Aralığı	n	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel İş Tatmini	İş Tatmini Toplam Puan
		Medyan (min-maks)	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**
<=24	25	4,13 (1,88-5)	4,2 (2,6-5)	4 (1,75-5)	4,03 (2,12-5)
25-34	176	3,315 (1-5)	3,8 (1,6-5)	3 (1-5)	3,37 (1,49-5)
35-44	149	3,38 (1-5)	4 (1,8-5)	3,25 (1-5)	3,44 (1,68-5)
>=45	96	3,25 (1-5)	4 (1-5)	3 (1-5)	3,38 (1-5)
χ^2 =		20,807	14,005	18,451	21,538
p=		**<0,001**	**0.003**	**<0,001**	**<0,001**
PostHoc=		1>2,1>3,1>4	1>2	1>2,1>3,1>4	1>2,1>3,1>4

Tablo 3.38.'de belirtildiği gibi; çalışanların içsel tatmin, dışsal tatmin, iş tatmini genel puanları ortalamaları, yaş aralığı ortalamaları ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir (p<0,001). (**H_{2b}=Kabul**). Çalışanların hangi yaş aralığının iş tatmini düzeylerini etkilediği aşağıda belirtilmektedir. Kruskal Wallis testi sonrasında, bu farklılığın hangi grup arasında oluştuğunu belirlemek için ikili grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni (Dunn) testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre bu farkın nedeni; içsel tatmin, dışsal tatmin ve

genel iş tatmini için 24 ve altı yaş aralığı ortalamasının, 35-44 yaş aralığı, 25-34 yaş aralığı, 45 ve üzeri yaş aralığı ortalamalarından yüksek olmasıdır (p<0,05). Benzer biçimde içsel tatmin için bu fark 24 ve altı yaş aralığı ortalamasının 25-34 yaş aralığından yüksek olmasıdır (p<0,05).

Tablo 3.39. İş Tatmini ile Eğitim Durumu Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Durumu		İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel İş Tatmini	**İş Tatmini Toplam Puan**
	n	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**
Lise	83	3,38 (1,5-5)	4 (1,6-5)	3 (1-5)	3,45 (1,49-5)
Önlisans	53	3,63 (1,63-5)	4 (2,6-5)	3,75 (1-5)	3,83 (2,12-5)
Lisans	259	3,25 (1-5)	3,8 (1-5)	3 (1-5)	3,38 (1-5)
Lisansüstü	51	3,38 (1,25-5)	4 (2,4-5)	3 (1-5)	3,38 (1,78-5)
$\chi^2 =$		2,892	4,853	12,097	7,760
p=		0,409	0,183	**0,007**	0,051
PostHoc=			1>2,3>2		

Tablo 3.39.'da belirtildiği gibi; çalışanların içsel tatmin, dışsal tatmin, iş tatmini toplam puan ortalamaları eğitim durumu ortalamaları ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,409, p=0,183, p=0,051). (**H_{2d}=Red**). Çalışanların eğitim durumunun iş tatmini düzeylerini etkilemediği belirtilmektedir. Kruskal Wallis testi sonrasında, farklılık göstermemesinin hangi grup arasında oluştuğunu belirlemek için ikili grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni (Dunn) testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre bu farkın nedeni; genel iş tatmini için lise ortalamasının önlisans ortalamasından yüksek olması ve lisans ortalamasının önlisans ortalamasından yüksek olmasıdır (p<0,05).

Tablo 3.40. İş Tatmini ile İş Yerinde Mesleki Deneyim Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

İş Yerinde Mesleki Deneyim (yıl)	**n**	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel İş Tatmini	**İş Tatmini Toplam Puan**
		Medyan (min-maks)	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**
1-5	164	3,5 (1-5)	4 (2,2-5)	3,25 (1-5)	3,58 (1,57-5)
6-10	100	3,25 (1-5)	3,8 (1,6-5)	3 (1-5)	3,41 (1,49-5)
11-15	66	3,19 (1,5-5)	3,9 (2-5)	3,125 (1-5)	3,315 (1,87-5)
>=16	116	3,25 (1-5)	4 (1-5)	3 (1-5)	3,38 (1-5)
$\chi^2 =$		3,924	3,145	5,238	2,675
p=		0,270	0,370	0,155	0,444

Tablo 3.40.'da belirtildiği gibi; çalışanların içsel tatmin, dışsal tatmin, genel iş tatmini, iş tatmini toplam puan ortalamaları, iş yerinde mesleki deneyim ortalamaları ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,270, p=0,370, p=0,155, p=0,444). (**H_{2e}=Red**). Çalışanların iş yerindeki mesleki deneyimin iş tatmini düzeylerini etkilemediği belirtilmektedir.

Tablo 3.41. İş Tatmini ile Sektörde Mesleki Deneyim Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Sektörde Mesleki Deneyim (yıl)	**n**	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel İş Tatmini	**İş Tatmini Toplam Puan**
		Medyan (min-maks)	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**
1-5	134	3,5 (1-5)	4 (2,2-5)	3,25 (1-5)	3,575 (1,57-5)
6-10	111	3,38 (1-5)	4 (1,6-5)	3,25 (1-5)	3,48 (1,49-5)
11-15	63	3,13 (1,13-5)	3,8 (1,8-5)	3 (1-5)	3,31 (1,68-5)
>=16	138	3,38 (1-5)	4 (1-5)	3 (1-5)	3,405 (1-5)
$\chi^2 =$		2.071	1,706	2,353	1,184
p=		0.558	0,636	0,502	0,757

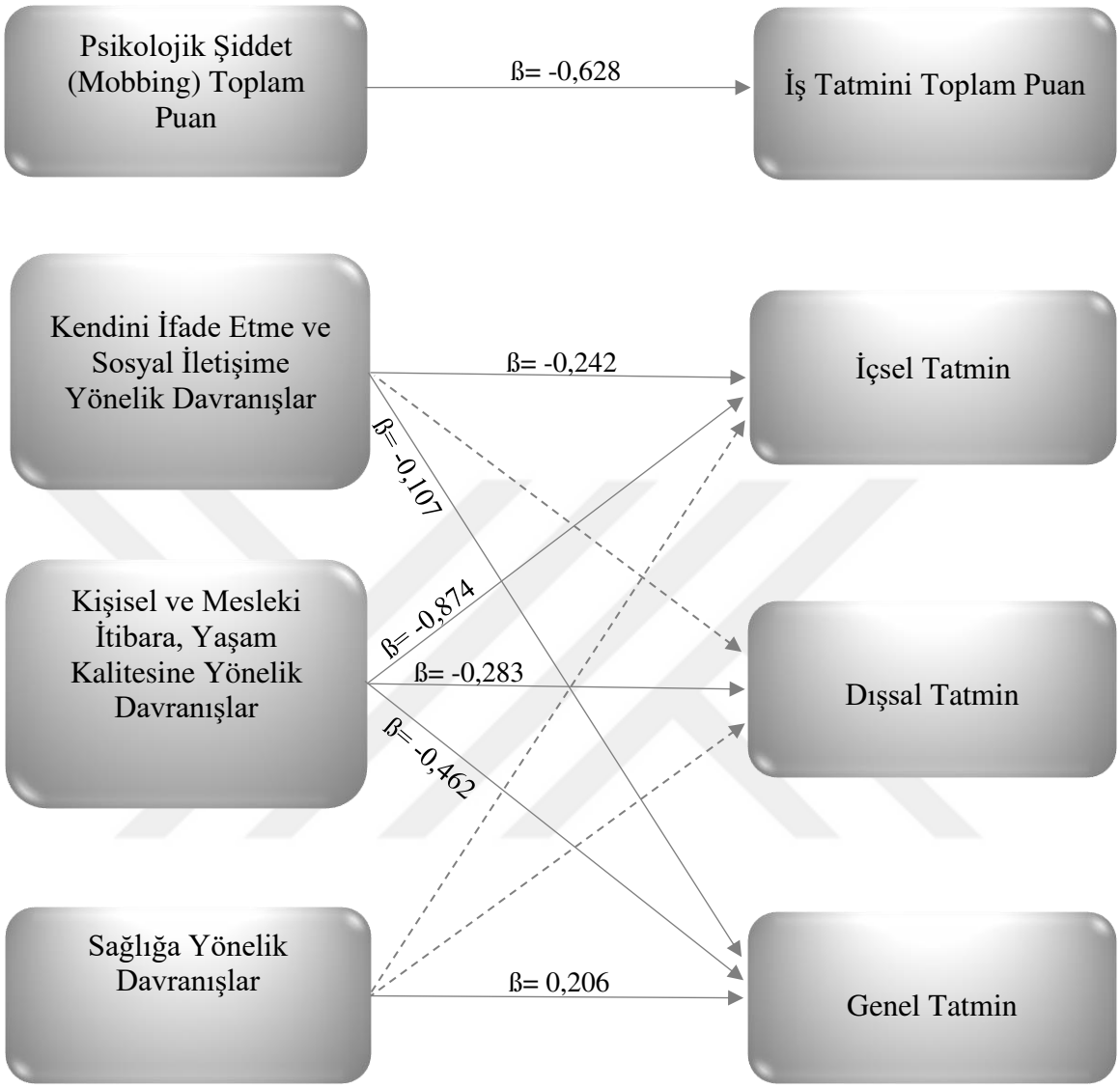
Tablo 3.41.'de belirtildiği gibi; çalışanların içsel tatmin, dışsal tatmin, genel iş tatmini ve iş tatmini toplam puan ortalamaları, sektörde mesleki deneyim ortalamaları ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,558, p=0,636, p=0,502, p=0,757). (**H_{2f}=Red**). Çalışanların sektördeki mesleki deneyimin iş tatmini düzeylerini etkilemediği belirtilmektedir.

Tablo 3.42. İş Tatmini ile Aylık Gelir Arasında Farklılaşmaya İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Aylık Gelir (TL)	**n**	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel İş Tatmini	**İş Tatmini Toplam Puan**
		Medyan (min-maks)	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**	**Medyan (min-maks)**
<=2000	24	3,13 (1,5-4,88)	3,6 (2,6-4,8)	3 (1-4,25)	3,28 (1,85-4,09)
2001-4000	257	3,38 (1-5)	4 (1,6-5)	3 (1-5)	3,48 (1,49-5)
4001-6000	137	3,25 (1-5)	4 (1-5)	3 (1-5)	3,38 (1-5)
>=6001	28	3,75 (2,13-5)	4 (2,6-5)	3,5 (2-5)	3,83 (2,69-4,77)
$\chi^2 =$		9,733	7,467	8,958	7,740
p=		**0,021**	0,058	**0,030**	0,052
PostHoc=		1>4,3>4		3>4	

Tablo 3.42.'de belirtildiği gibi; çalışanların dışsal tatmin ve iş tatmini toplam puan ortalamaları aylık gelir ortalamaları ile iş tatmini algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0,058 ,p=0,052). Çalışanların aylık gelirinin iş tatmini düzeylerini (dışsal) etkilemediği belirtilmektedir. İçsel tatmin, genel iş tatmini ortalamaları, aylık gelir ortalamaları ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir (p=0,021, p=0,030). (**H_{2h}=Kabul**). Çalışanların aylık gelirinin iş tatmini düzeylerini (içsel tatmin ve genel iş tatmini) etkilediği belirtilmektedir. Kruskal Wallis testi sonrasında, bu farklılığın hangi grup arasında oluştuğunu belirlemek için ikili grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni (Dunn) testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre bu farkın nedeni; içsel tatmin için 2000 TL ve altı ortalamasının 6001 TL ve üzeri ortalamasından (p=0,033), 4001-6000 TL ortalamasının 6001 TL ve üzeri ortalamasından yüksek olmasıdır (p=0,027). Benzer biçimde genel iş tatmini için 4001-6000 TL ortalamasının 6001 TL ve üzeri ortalamasından yüksek olmasıdır (p=0,032).

Şekil 3.12. Araştırmanın Sonuç Modeli



Psikolojik şiddet alt boyutları ile iş tatmini alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanan araştırma doğrultusunda oluşturulan araştırmanın sonuç modeli yukarıdaki Şekil 3.12.'de incelenmiştir.

3.6.9. Araştırmanın Hipotez Sonuçları

Araştırmanın analiz sonuçlarına göre test edilen hipotezlerin kabul, red, desteklenme durumları Tablo 3.43.'te, Tablo 3.44.'de, Tablo 3.45.'te belirtilmiştir.

Tablo 3.43. Çalışanların Demografik Özellikleri ile Psikolojik Şiddet Algısı Arasında Farklılıklara Yönelik Hipotez Sonuçları

H_1: Çalışanların demografik özellikleri ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.	**Hipotez Sonuçları**
H_{1a}: Çalışanların cinsiyeti ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.	**Red**
H_{1b}: Çalışanların yaş aralığı ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.	**Kabul**
H_{1c}: Çalışanların medeni durumu ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.	**Red**
H_{1d}: Çalışanların eğitim durumu ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.	**Kabul**
H_{1e}: Çalışanların iş yerinde mesleki deneyim ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.	**Red**
H_{1f}: Çalışanların sektörde mesleki deneyim ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.	**Kabul**
H_{1g}: Çalışanların iş yerinde statü/konum ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.	**Red**
H_{1h}: Çalışanların aylık gelir ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı farklılık vardır.	**Kabul**

Tablo 3.44. Çalışanların Demografik Özellikleri ile İş Tatmini Arasında Farklılıklara Yönelik Hipotez Sonuçları

H_2: Çalışanların demografik özellikleri ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.	**Hipotez Sonuçları**
H_{2a}: Çalışanların cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.	**Red**
H_{2b}: Çalışanların yaş aralığı ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.	**Kabul**
H_{2c}: Çalışanların medeni durumu ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.	**Kabul**
H_{2d}: Çalışanların eğitim durumu ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.	**Red**
H_{2e}: Çalışanların iş yerinde mesleki deneyim ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.	**Red**
H_{2f}: Çalışanların sektörde mesleki deneyim ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.	**Red**
H_{2g}: Çalışanların iş yerinde statü/konum ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.	**Kabul**
H_{2h}: Çalışanların aylık gelir ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık vardır.	**Kabul**

Tablo 3.45. Psikolojik Şiddet Boyutlarının İş Tatmini Boyutları Üzerinde Etkilerine Yönelik Hipotez Sonuçları

H_3: Psikolojik şiddet alt boyutlarının iş tatmini alt boyutları üzerinde etkisi vardır.	**Hipotez Sonuçları**
H_{3a}: Kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışların çalışanın içsel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	**Kabul**
H_{3b}: Kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışların çalışanın dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	**Kabul**

H_{3c}: Kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışların çalışanın genel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	**Kabul**
H_{3d}: Kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışların çalışanın içsel iş tatmin düzeyi üzerinde negatif yönde etkisi vardır.	**Kabul**
H_{3e}: Kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışların çalışanın dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	**Red**
H_{3f}: Kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışların çalışanın genel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	**Kabul**
H_{3g}: Sağlığa yönelik davranışların çalışanın içsel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	**Red**
H_{3h}: Sağlığa yönelik davranışların çalışanın dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	**Red**
H_{3i}: Sağlığa yönelik davranışların çalışanın genel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	**Red**

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, iş yerinde psikolojik şiddet davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenerek olası sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmaktır. Bu çalışma genel anlamda örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanlarını kapsamaktadır. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; psikolojik şiddet, ikinci bölümde; iş tatmini, üçüncü bölümde ise; psikolojik şiddetle iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma yer almaktadır.

Çalışanlar iş yerinde psikolojik şiddete maruz kaldıklarında stres, depresyon, kaygı düzeylerinde artma eğilimi göstermektedir. Ayrıca, çalışanlarda özgüven düşüklüğü, işlerine dikkatlerini verememe gibi psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Her çalışan için söz konusu olabilecek bir durum olan psikolojik şiddete maruz kalma, tüm kültürlerde görülebilmektedir. Günümüze kadar var olan ancak açığa çıkarılmayan, psikolojik şiddet tarafları (uygulayıcıları, mağdurları ve izleyicileri) açısından görmezlikten gelinen ve doğrudan gözlenemeyen karmaşık konular arasında yer almaktadır. Bununla birlikte psikolojik şiddet tarafları (uygulayıcı ve mağdur) kendi aralarında sorunu çözerek anlaşma yoluna da gidebilmektedir. Psikolojik şiddet olgusu daha detaylı ele alınarak ulusal ve uluslararası hukuk sistemlerinde yerini almıştır. Mağdurlar, yapılan yasal düzenlemeler sonucunda iş yerlerine açtığı davalarla diğer mağdurlara da örnek teşkil edecek hak arayışı sürecini başlatabilmektedir. Bu durum psikolojik şiddet taraflarına da (uygulayıcı, mağdur, izleyici) farkındalık kazandırmıştır.

İstediği bir işi yapamayan, gereksinimlerini karşılayamayan, isteklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan kişi, olumsuz tutum ve davranış içerisine girdiği için iş ve özel hayatı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Çalışanların yaşları arttıkça işten aldıkları tatmin de tecrübelerine bağlı olarak artış göstermektedir. Kadın ve erkek çalışanların toplumdaki sosyo-kültürel rollerinin birbirinden farklı özellikte olması nedeniyle iş hayatındaki beklentileri de farklılık göstermektedir. Aynı iş yerindeki eğitim düzeyi yüksek olan düşük ücretli çalışan üniversite mezunlarının eğitim düzeyi düşük olan ilkokul mezunlarına kıyasla işten aldıkları tatmin daha az olmaktadır. Zeka düzeyi yüksek olan çalışanların yetkinliklerin daha çok ortaya çıkarıldığı işlerde yer almaları sağlandığında tatmin düzeylerinde artış sağlanmaktadır. Aynı zamanda zeka düzeyi yüksek olan çalışanların zeka düzeyi düşük olan çalışanlara kıyasla işten aldıkları tatmin daha

fazla olmaktadır. Çalışanlarda örgütsel davranışların oluşmasında işten alınan tatminin etkin rolü bulunmaktadır. İş tatmini düşük olan bireyler örgütsel bağlılık geliştirememekte, işlerinde beklenen performansı sergileyememektedir. Gelinen son noktada, insanın bir makine gibi çalışmadığı, onun fiziksel ve psikolojik yapısıyla bir bütün olarak örgütte yer aldığı ve örgütünü etkilediği anlayışının baskın olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle erkek çalışanlar, mesleki açıdan ilerlemeyi, iş yerindeki rollerini ve iş hayatını daha fazla önemsediği için kadın çalışanlara nispeten işiyle bağlantılı kaynaklara daha fazla yatırım yapma eğilimindedir. İş ortamında yapılan cinsiyet ayrımcılığı, kadın çalışanların iş hayatına daha az önem vermesine ve daha çok değer gördüğüne inandığı aile hayatına eğilim göstermesine neden olmaktadır.

Oluwakemi ve Danesi (2017: 328) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre; cinsiyet ve iş yeri zorbalık arasındaki etkileşim belirlenmiştir. Cinsiyetin iş yerinde zorbalığın yapılma ihtimalini arttıran güvenlik açığı faktörlerinden biri olduğu araştırma sonucunda ulaşılan bilgiler arasında yer almaktadır. Bu çalışmaya göre ise; kadın ve erkek çalışan ile psikolojik şiddet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir. Çalışanların cinsiyetinin psikolojik şiddet algısını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Cheung vd. (2018: 1) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre; 720 (% 14,9 hekim) katılımcı arasında yapılan araştırmada; katılımcıların % 57,2'si bir önceki yıl iş yerinde fiziksel ve psikolojik şiddet gördüğünü bildirmiştir. En yaygın iş yeri şiddetinin; sözlü istismar (% 53,4), fiziksel saldırı (% 16,1), zorbalık/taciz (% 14,2), cinsel taciz (% 4,6) ve ırk tacizi (% 2,6) olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre ise; "*Fiziksel şiddet uygulanması yönünde tehdit alıyorum*" İfadesine katılımcıların % 73,1'inin fiziksel şiddet görmediği, % 3'ü fiziksel şiddet gördüğü bulgusuna ulaşılmıştır.

Farkındalığı olan çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileriyle sorun yaşayacağını düşünmelerinden dolayı kendilerine ve başkalarına yapılan olumsuz davranışları görmezden gelmeleri ve mevcut sorunların çözüm bulacağına olan inançların olmaması, farkındalığı az olan çalışanların ise olguya yeterince önem atfetmemeleri araştırma sonucunda belirlenmiştir. Psikolojik şiddet davranışı için farkındalığının arttırılması, daha fazla önem atfedilmesi gerekmektedir. Olgu hakkında yasal düzenlemeleri arttırmak olası sorunlara çözüm bulmak (kişisel, toplumsal ve örgütsel) açısından faydalı olmaktadır. Bunula birlikte olgunun örgüt içinde anlaşılabilmesi için gerekli eğitimlerin ve seminerlerin düzenlenerek çalışanların yapılan sapkın davranışları algılama düzeyleri

arttırılmalıdır. Günümüzde yönetim anlayışında çalışanları güdülemek ve onların örgüte olan bağlılığını artırmak daha ön planda olmak durumundadır.

Araştırmanın Spearman korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında; çalışanların içsel tatmini ile kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlara maruz kalma arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. İçsel tatmin ile kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlara maruz kalma arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. İçsel tatmin ile sağlığa yönelik davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. İçsel tatmin ile psikolojik şiddet toplam arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çalışanların içsel tatmini arttıkça; kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlara, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlara ve sağlığa yönelik davranışlara maruz kalma düzeyinde azalma olacağı söylenebilmektedir.

Çalışanların dışsal tatmini ile kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Dışsal tatmin ile kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Dışsal tatmin ile sağlığa yönelik davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Dışsal tatmin ile psikolojik şiddet toplam arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çalışanların dışsal tatmini arttıkça; kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlara, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlara ve sağlığa yönelik davranışlara maruz kalma düzeyinde azalma olacağı söylenebilmektedir.

Çalışanların genel iş tatmini ile kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Genel iş tatmini ile kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlara maruz kalma arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Genel iş tatmini ile sağlığa yönelik davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çalışanların genel tatmini arttıkça; kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlara, kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlara ve sağlığa yönelik davranışlara maruz kalma düzeyinde azalma olacağı söylenebilmektedir. Genel iş tatmini ile psikolojik

şiddet toplam arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş tatmini toplam puanı ile kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlara maruz kalma arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş tatmini toplam puanı ile kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlara maruz kalma arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş tatmini toplam puanı ile sağlığa yönelik davranışlara maruz kalma arasında zayıf, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. İş tatmini toplam puan ile psikolojik şiddet toplam arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Araştırmanın regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında; psikolojik şiddet genel toplam puanı ile iş tatmini genel toplam puanı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çalışanın iş tatmini genel düzeyinin belirleyicisi olarak psikolojik şiddet genel düzeyi ile oluşturulan modelin ilişkisinin zayıf olduğu görülmüştür. Çalışanların psikolojik şiddet genel toplam puanı, çalışanların iş tatmini genel toplam puanını azaltmaktadır. İçsel tatmin genel düzeyi ile psikolojik şiddet alt boyutları arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çalışanın içsel tatmini genel düzeyinin belirleyicisi olarak psikolojik şiddet alt boyutları ile oluşturulan modelin ilişkisinin zayıf olduğu görülmüştür. Çalışanların kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışlar düzeyi içsel tatmin genel düzeyini azaltmaktadır. Çalışanların kişisel ve mesleki itibara, yaşam kalitesine yönelik davranışlar düzeyi içsel tatmin genel düzeyini azaltmaktadır. Sağlığa yönelik davranışlar düzeyi içsel tatmin düzeyini etkilememektedir. Psikolojik şiddet alt boyutlarından kendini ifade etme ve sosyal iletişime yönelik davranışların çalışanın içsel iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi bulunmaktadır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Araştırmada açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre anket katılımcıları tarafından; "kendini ifade etme ve iletişime yönelik davranışlar" ve "yaşam kalitesine ve mesleki itibara yönelik davranışlar" alt boyutları aynı grup altında değerlendirilmiştir. Benzer biçimde "sosyal itibara yönelik davranışlar" ve "sosyal ilişkilere yönelik davranışlar" alt boyutları aynı grup altında değerlendirilmiştir. "sağlığa yönelik davranışlar" alt boyutu ise Leymann ölçeğindeki haliyle değerlendirilmiştir. Leymann'ın

geliştirdiği ölçekte 5 faktör ile açıklanan davranışlar anket katılımcıları tarafından açısından 3 faktörle algılanmıştır. Ölçek ilk kez Kuzey Avrupa ülkelerinde uygulanmıştır. Kişilerin yaşadığı bölgenin kültürel özelliklerinden etkilendiği bilinmektedir. Dolayısıyla katılımcıların anket sorularını üç faktör altında değerlendirmesinde; bölgeler arası kültürel farklılıkların etkili olduğu yorumu yapılabilmektedir. Bu sonuca göre; açıklayıcı faktör analizine, üç alt boyut altında ve bu alt boyutların isimleri değiştirilerek 15 ifade ile devam edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iş tatmini ölçeğinin üç faktörlü yapısı doğrulanmış olup, güçlü bir ölçek oluşturmak istendiği için madde faktör yükleri yeterli seviyede olmayan 9., 12., 16. maddeler analiz dışı bırakılarak tekrar analiz yapılmıştır. Yapılan döndürülmüş faktör analizinde daha iyi sonuçlar alınmıştır.

Araştırma sonucunda psikolojik şiddet ile iş tatmini arasında orta derecede, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmüştür. Psikolojik şiddet davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik yapılmış benzer araştırmalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

Psikolojik şiddetle mücadele yöntemlerine bakıldığında; öz saygı ve özgüven geliştirilmeli, nitelikler geliştirilmeli, ruh sağlığı iyileştirilerek psikolojik uyum sağlanmalı ve yapılan eziyeti algılama stratejileri oluşturulmalıdır. Kurumlar bakımından farklılıkları yok saymak, tüm insanları tek tip model olarak algılamak artık mümkün olmamaktadır. Farklılıkların yaratıcılığı geliştirdiği ve kurumlarında da bu durumdan faydalanacağı açık olarak görülmekle birlikte kurumları iyi şekilde yönetmek gerekmektedir. Çok kültürlülük, sürekliliğin sağlanması için dikkat edilmesi gereken bir özelliktir. Toplumunda medya, kamu ve özel kurumları aracılığıyla bilinçlendirilmesi, şiddeti önleme ve mücadelede son derece önemlidir. Farkındalığı olan çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileriyle sorun yaşayacağını düşünmelerinden dolayı kendilerine ve başkalarına yapılan olumsuz davranışları görmezden gelmeleri ve mevcut sorunların çözüm bulacağına olan inançların olmaması, farkındalığı az olan çalışanların ise olguya yeterince önem atfetmemeleri araştırma sonucunda belirlenmiştir. Psikolojik şiddet davranışı için farkındalığının arttırılması, daha fazla önem atfedilmesi gerekmektedir. Olgu hakkında yasal düzenlemeleri arttırmak olası sorunlara çözüm bulmak (kişisel, toplumsal ve örgütsel) açısından faydalı olmaktadır. Bunula birlikte olgunun örgüt içinde anlaşılabilmesi için gerekli eğitimlerin ve seminerlerin düzenlenerek çalışanların yapılan sapkın davranışları

algılama düzeyleri arttırılmalıdır. Günümüzde yönetim anlayışında çalışanları güdülemek ve onların örgüte olan bağlılığını artırmak daha ön planda olmak durumundadır.

KAYNAKÇA

Ackerman, Marc (2018). *Adli Psikolojik Değerlendirmenin Temelleri*. (Çev. Merve Vatansever), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Adewumi, Oluwakemi; Danesi, Rosemary (2017). Gender: A Vulnerability Factor or Not? Exploring and Investigating Workplace Bullying in Nigeria. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(10), 328.

http://www.joebm.com/index.php?m=content&c=index&a=show&catid=78&id=890, (Erişim Tarihi: 03.06.2019).

Agun, Hazel (2018). *Örgütsel Davranış Gündemdeki Kavramlar*. (Ed.: Tülay Turgut), İstanbul: Çağlayan Kitabevi.

Akgemci, Tahir; Çelik, Adnan; Şimşek, Şerif (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Aksöz, İbrahim (1987). *Fabrika Organizasyonu ve Yönetimi*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Aktaş, Mavili, Aliye (2006). *Aile İçi Şiddet*. Ankara: Elma Yayınevi.

Aktekin, Şeyda (2006). Alman Mahkeme Kararları Işığında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (4), 240.

Anafarta, Nilgün; Sarvan, Fulya; Yapıcı, Nuray (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 115-120.

Arıcan, Nadir (2019). Mobbing ve Adli Tıbbi Değerlendirme. *Sağlıkta Mobbing, Mobbignde Sağlık,* İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları,

http://www.ttb.org.tr/kutuphane/mobbing.pdf, (Erişim Tarihi: 19.06.2019).

Armas, Kenneth; De Leon, Clarizza; Santos, Angelo; Vitug, Edgelly (2019). Workplace Bullying in Private Companies in the Philippines: Major Cause of Employee Burnout. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, College of Management and Business Technology, (5), 328.

https://ijaems.com/cite-this-article/workplace-bullying-in-private-companies-in-the-philippines-major-cause-of-employee-burnout/All/, (Erişim Tarihi: 03.06.2019).

Arslan, Mahmut (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Ataç, Oral, Lale (2018). Adhokratik Örgüt Yapıları. (Ed.: Enver Aydoğan), *Örgütsel Davranış Odaklı Yönetsel Yaklaşımlar*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Atasever, Mesut (2016). *Sanal İşletme Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Gece Kitaplığı.

Ataş, Naciye (2019). *Mobbing*. Ankara: Dorlion Yayınları.

Atuk, Bülent (2012). *Türk Telekom'da Psikolojik İşkence (Mobbing)*. İstanbul: Togan Yayıncılık.

Ay, Alper, Ferda (2018). *Örgütsel Davranışta ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. İstanbul: Beta Yayın.

Aydemir, Muzaffer (2007). *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı.* Bursa: Ekin Basım Yayın.

Aytaç, Serpil (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi: Bir Araştırma. *Mercek Dergisi*, (51), 13-14.

Aytaç, Serpil; Bilgel, Nazan; Yıldız, Selver (2011). *İşyerinde Şiddet.* (Ed.: Serpil Aytaç, Nuran Bayram), İstanbul: Beta Yayın.

Aytürk, Nihat (2010). *Örgütsel ve Yönetsel Davranış.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Bağdoğan, Yıldız, Selver (2018). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Sıfır Tolerans*. Bursa: Dora Yayın.

Balcıoğlu, İbrahim (2001). *Şiddet ve Toplum*. İstanbul: Bilge Yayıncılık.

Ballard, Allison; Easteal, Patricia (2018). The Secret Silent Spaces of Workplace Violence: Focus on Bullying (and Harassment). *Journal of Laws*, (7).

https://www.mdpi.com/2075-471X/7/4/35, (Erişim Tarihi: 15.06.2019).

Baltaş, Zuhal (2011). *Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres.* İstanbul: Remzi Kitabevi.

Barutçugil, İsmet (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Barutçugil, İsmet (2015). *Yöneticinin Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, Ethem, İbrahim (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetsel Davranış*. Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

Batı, Uğur (2018). *Enneagram İle Kişilik Analizi*. İstanbul: Alfa Basım.

Baykal, Adnan (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Bemporad, Jules (2016). *Depresyon Terapisi*. (Çev. Yasemin Engin, Ed.: Irvin David Yalom), İstanbul: Prestij Yayınları.

Benjamin, Owolabi, Ademola (2015). Work Locus of Control and Workplace Bullying: The Moderating Effect of Work Centrality. *Journal of Economics and Development Studies*, 3(1).

http://jedsnet.com/vol-3-no-1-march-2015-abstract-11-jeds, (Erişim Tarihi: 05.06.2019).

Bilge, Yasmin (2018). *Kulis Mobbing*. İstanbul: Ayzıt Yayınları.

Bilgili, Abbas (2012). *İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz).* Adana: Karahan Kitabevi.

Bilgin, Nuri (2017). *Sosyal Psikoloji*. No: 145, İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.

Bozbel, Savaş; Palaz, Serap (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları. *Tisk Akademi*, 2(3), 69.

Bozkurt, Veysel (2004). *Değişen Dünyada Sosyoloji*. Bursa: Alfa Kitabevi.

Bridge, Berna (2003). *Zorbalık Bilinmeyen Çeşitleri ve Çözümleri.* İstanbul: Beyaz Yayınları.

Budak, Gülay; Budak, Gönül (2016). *İşletme Yönetimi.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Carter, Les (2010). *Öfke Tuzağı*. (Çev. Halil Ummak), İstanbul: Koridor Yayıncılık.

Chappell, Duncan; Martino, Vittorio Di (2006). Violence at Work. 3th Edition, Geneva: *International Labour Organization,*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf, (Erişim Tarihi: 07.04.2019).

Chen, Hsiao-Ling; Fang, Shih-Chieh (2019). Job Stressors and Job Performance: Modeling of Moderating Mediation Effects of Stress Mindset. *Research Journal of Business*,

http://www.pressacademia.org/publications/rjbm-v6-1/, (Erişim Tarihi: 04.06.2019).

Cheung, Teris; Lee, Paul; Yip, Paul, Siu, Fai (2018). The Association Between Workplace Violence and Physicians and Nurses Job Satisfaction in Macau. *Journals of Plos*,

https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0207577, (Erişim Tarihi: 11.06.2019).

Coetzee, Nicoleen; Maree, David, Jacobus; Smit, Byron, Nel (2019). The Relationship Between Chronic Fatigue Syndrome, Burnout, Job Satisfaction, Social Support and Age Among Academics at a Tertiary Institution. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*,

http://ijomeh.eu/The-relationship-between-chronic-fatigue-syndrome-burnout-job-satisfaction-social,91021,0,2.html, (Erişim Tarihi: 03.06.2019).

Corry, Michael; Tubridy, Aine (2007). *Hastalık Değil Bir Duygu Depresyon.* (Çev. Hasan Kaya), İstanbul: Profil Yayıncılık.

Coşkun, Recai; Altunışık, Remzi; Yıldırım, Engin (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). *Avrupa Sosyal Şartı.* (Ed.: Fazıl Aydın), No: 06, Ankara: Kayıhan Ajans,

https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf, (Erişim Tarihi: 20.06.2019).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Bilgilendirme Rehberi.* (Ed.: Ebru Öztüm Tümer), 2. Baskı, Ankara: Özel Matbaa,

http://haliliye.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_01/04033714_yerlerndepskolojktaczmobbng.pdf, (Erişim Tarihi: 20.06.2019).

Çelik, Cemile (2009). *İşyerinde Fiziksel Saldırı (Bullying)*. Ankara: Nobel Kitabevi.

Çimen, Mesut (2018). *Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları.* (Ed.: Mesut Çimen, Serkan Deniz), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Çobanoğlu, Şaban (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.* İstanbul: Timaş Yayınları.

Çöğenli, Mehmed, Zahid (2018). *Bir Meslek Hastalığı: Akademi ve Mobbing*. Konya: Eğitim Yayınevi.

Çöl, Özen, Serap (2009). *Çalışma Hayatında Davranış: Güncel Yaklaşımlar.* (Ed.: Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür), Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Davenport, Noa; Schwartz, Distler, Ruth; Elliott, Pursell, Gail (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev. Osman Cem Önertoy), İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Demirel, Yavuz (2009). Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma. *Tisk Akademi*, 4(7), 122-124.

Derbis, Romuald; Jasinski, Arkadiusz (2018). Work Satisfaction, Psychological Resiliency and Sense of Coherence as Correlates of Work Engagement. (Ed.: Traci Craig), *Cogent Psychology*, (5), 3.

https://www.cogentoa.com/article/10.1080/23311908.2018.1451610, (Erişim Tarihi: 08.06.2019).

Desrumaux, Pascale; Gillet, Nicolas; Nicolas, Caroline (2018). Direct and Indirect Effects of Belief in a Just World and Supervisor Support on Burnout Via Bullying. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, (15), 12.

https://www.mdpi.com/1660-4601/15/11/2330, (Erişim Tarihi: 11.06.2019).

Dökmen, Üstün (1994). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Elster, Jon (2010). *Sosyal Davranışı Açıklamak Sosyal Bilimler İçin Daha Fazla Pratik Ayrıntı.* (Çev. Olcay Sevimli, Macide Ö. Karaduman), Ankara: Phoenix Yayınevi.

Erbaşlar, Gazanfer (2015). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Eren, Erol (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayın.

Eren, Erol (2013a). *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikaları*. İstanbul: Beta Yayın.

Eren, Erol (2013b). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Yayın.

Ergeneli, Azize (2017). *Örgütsel Davranış.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Ertem, Mehmet (2012). *Yaşamın Psikososyal Yönetimi*. İstanbul: Umut Matbaacılık.

Escartin, Jordi (2016). Insights into Workplace Bullying: Psychosocial Drivers and Effective İnterventions. *Journal of Dove Press: Psychology Research and Behavior Management,*

https://www.dovepress.com/insights-into-workplace-bullying-psychosocial-drivers-and-effective-in-peer-reviewed-article-PRBM, (Erişim Tarihi: 05.06.2019).

Fletcher, Joyce; Meyerson, Debra (2006). Cam Tavanı Parçalamak İçin Ilımlı Bir Manifesto, İş Yaşamında Kadınlar. (Çev. Leyla Aslan), *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler*, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.

Fromm, Erich (1990). *Sevginin ve Şiddetin Kaynağı.* (Çev. Yurdanur Salman, Nalan İçten), İstanbul: Payel Yayınları.

Genç, Nurullah; Esen, Murat; Karcıoğlu, Fatih; Üzümcü, Tülay (2008). Turizm İşletmelerinde İşyerinde Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Müşteri Memnuniyetine Olan Etkisi. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul: G. M. Matbaa.

Giorgi, Gabriele; Perminien, Milda; Montani, Francesco; Fiz-Perez, Javier; Mucci, Nicola; Arcangeli, Giulio (2016). Detrimental Effects of Workplace Bullying: Impediment of Self-Management Competence via Psychological Distress. (Ed.: Jesus De La Fuente), *Frontiers in Psychology*, (7), 7.

https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00060/full, (Erişim Tarihi: 10.06.2019).

Goleman, Daniel (1999). *Duygusal Zeka*. (Çev. Banu Seçkin Yüksel), İstanbul: Varlık Yayınları.

Güler, Kümbül, Burcu (2008). *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar.* (Ed.: Tarık Solmuş), İstanbul: Epsilon Yayınları.

Gülnar, Birol (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*. İstanbul: Literatürk Yayın.

Günel, Devrim (2010). *İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma.* Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (3), 52.

Güney, Salih (2017). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Gürbüz, Zeki; Başpınar, Öztürk, Nuran; Güler, Hüseyin (2001). *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama*. No: 1322, Eskişehir: Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yayınları.

Gürer, Alper (2018). Mobbing. *Örgütsel Davranış Odaklı Yönetsel Yaklaşımlar*, (Ed.: Enver Aydoğan), Ankara: Gazi Kitabevi.

Güzel, Ali; Ertan, Emre (2008). İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötü Niyeti Tazminatı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (16), 165.

Hatiboğlu, Zeyyat (1995). *İşletmelerde Stratejik Yönetim.* İstanbul: Sedok Yayınları.

Hoel, Helge; Sparks, Kate; Cooper, Cary, Lynn (2001). The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment. *Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Geneva*, University of Manchester Institute of Science and Technology,

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_108532/lang--en/index.htm, (Erişim Tarihi: 03.06.2019).

Hoel, Helge (2013). Workplace Bullying in United Kingdom. JILPT Report No: 12, *Seminar on Workplace Bullying and Harassment*, The Japan Institute for Labour Policy and Training,

https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf, (Erişim Tarihi: 01.06.2019).

Hökelekli, Hayati (2009). *Psikolojiye Giriş*. Bursa: Düşünce Kitabevi Yayınları.

İnceoğlu, Metin (2004). *Tutum Algı İletişim.* Ankara: Elips Kitap.

Jadoo, Saad, Ahmed, Ali; Torun, Perihan; Dastan, İlker; Al-Samarrai; Mustafa, Ali, Mustafa (2018). Impact of Conflict Related and Workplace Related Violence on Job Satisfaction Among Physicians from Iraq-a Descriptive Cross-Sectional Multi Centre Study. *Journal of Ideas in Health*, (1), 20.

https://www.jidhealth.com/index.php/jidhealth/article/view/4, (Erişim Tarihi: 11.06.2019).

Karatuna, Işıl; Tınaz, Pınar (2010*). İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma.* Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

Karcıoğlu, Fatih; Akbaş, Sevil (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 147.

http://e-dergi.atauni.edu.tr/atauniiibd/article/view/1025006524/1025006101, (Erişim Tarihi: 18.06.2019).

Karslıoğlu, Güldane (2013). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Türk Metal Yayınları.

Keser, Aşkın; Güler, Kümbül, Burcu (2016). *Çalışma Psikolojisi.* No: 169, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Keskin, Gülümser (2009). *Otel İşletmeciliği ve İş Tatmini*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Khushk, Amir, Ali (2019). Impact of HR Policies and Practices an Employee Job Satisfaction. *Seisense Journal of Management*, Evidence from Pakistan Telecommunication Ltd (PTCL) Hyderabad, Pakistan, (2), 54.

https://journal.seisense.com/index.php/jom/article/view/117, (Erişim Tarihi: 10.06.2019).

Kırel, Çiğdem (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. No: 206, Eskişehir: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.

Kocaman, Fatma; Akçakanat, Tahsin (2019). *Hekimlerde Mobbing ve Öfke*. İstanbul: Hiper Yayın.

Koçel, Tamer (2011). *İşletme Yöneticiliği.* İstanbul: Beta Yayın.

Kumar, Krishan (2004). *Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları.* (Çev. Mehmet Küçük), Ankara: Dost Kitabevi.

Labich, Kenneth (1995). *Stratejik Yönetim ve Liderlik.* (Haz. Mustafa Özel), İstanbul: İz Yayıncılık.

Lebreton, Christian; Richard, Damien; Cristini, Helene (2019). Mimetic Desire and Mirror Neurons: The Consciousness of Workplace Bullying. Journal of *Problems and Perspectives in Management*, (17), 113.

https://businessperspectives.org/problems-and-perspectives-in-management/issue-306/mimetic-desire-and-mirror-neurons-the-consciousness-of-workplace-bullying, (Erişim Tarihi: 11.06.2019).

Leymann, Heinz (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 121.

Leymann, Heinz (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 168.

Mammadova, İlaha (2013). *İş Tatmini*. İstanbul: Sokak Kitapları Yayıncılık.

Martino, Vittorio Di; Hoel, Helge; Cooper, Cary. Lynn (2003). Preventing Violence and Harassment in the Workplace. *European Foundation for the İmprovement of Living and Working Conditions*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities,

https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2003/preventing-violence-and-harassment-in-the-workplace-report, (Erişim Tarihi: 04.05.2019).

May, Rollo (2013). *Güç ve Masumiyet.* (Çev. Mihriban Doğan), İstanbul: Say Yayınları.

McShane, Steven L; Glinov, Von, Ann, Mary (2016). *Örgütsel Davranış*. (Çev. Özge Mehtap), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Meral, İlker (2010). *Her Yönü ile İşyerinde Psikolojik Mücadele ve Taciz Mobbing.* Ankara: Barış Kitabevi.

Mimaroğlu, Hande; Özgen, Hüseyin (2008). Çalışanların Psikolojik Sözleşmelerini Sarsan Güç Oyunları: Psikolojik ve Cinsel Taciz. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,* İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul: G. M. Matbaa.

Mizrahi, Rozi (2013). Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi,* Muğla,

https://dergipark.org.tr/sobiadsbd/issue/22122, (Erişim Tarihi: 18.06.2019).

Moldokmatova, Kyial (2010). *Job Satisfaction Among Public and Private Organizations: The Case of Public and Private University Instructors in Kyrgyzstan.* (Dan. Yasemin Arbak), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Anabilim Dalı, İngilizce İşletme Yönetimi Programı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Morelli- Chapaux, Pascal; Couderc, Pascal (2012). *İkili İlişkilerde Duygusal Manipülasyon*. (Çev. Işık Ergüden), İstanbul: İletişim Yayınları.

Nielsen, Morten, Birkeland; Pallesen, Stale; Haris, Anette; Einarsen, Stale, Valvatne (2018). Protocol for a Systematic Review and Metaanalysis of Research on the Associations Between Workplace Bullying and Sleep. *Journal of Systematic Reviews*,

https://systematicreviewsjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13643-018-0898-z, (Erişim Tarihi: 14.06.2019).

Notelaers, Guy; Törnroos, Maria; Salin, Denise (2019). Effort-Reward İmbalance: A Risk Factor for Exposure to Workplace Bullying. (Ed.: Gabriele Giorgi), *Frontiers in Psychology*, (10), 4.

https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00386/full, (Erişim Tarihi: 02.06.2019).

Okumuş, Mikail (2011). *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi.* İstanbul: Özgü Yayınları.

Öğütoğulları, Eren; Akpınar, Teoman (2016). İnsan Kaynakları Yönetiminin Kuramsal Gelişimi: Klasik, Neoklasik ve Modern Örgüt Kuramları. (Ed.: Turhan İpek), *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (6), 41.

http://www.dergikaratahta.com/files/6/karatahta-is-yazilari-6.pdf, (Erişim Tarihi: 18.06.2019).

Öntürk, Yavuz (2018). *Spor Ortamında Mobbing (Farklı Bakış Açıları İle).* (Ed.: Atakan Çağlayan), Ankara: Gece Akademi.

Özcan, Dinç, Esra (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini.* İstanbul: Beta Yayın.

Özdemir, Serap (2007). Mobbing ya da: Çalışma Yaşamında Psikolojik Şiddet. *Petrol-İş Kadın Dergisi*, (24), 20.

Özkalp, Enver; Kırel, Çiğdem (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayın.

Özkoca, Mahmut (2018). *Mobbingin Cazibeleri.* İstanbul: Sokak Kitapları Yayınları.

Özler, Ergun; Mercan, Nuray (2009). *Yönetsel ve Örgütsel Açıdan Mobbing Psikolojik Terör.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Özpehlivan, Murat (2018). *İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları.* Ankara: Gece Akademi.

Öztürk, Meral; Şahbudak, Ercan (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 211.

http://www.sosyolojidernegi.org.tr/2017---ekim, (Erişim Tarihi: 15.06.2019).

Palabıyık, Buğra (2018). *Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Pecino, Vicente; Manas, Miguel; Diaz-Funez, Pedro; Aguilar-Parra, Jose; Padilla-Gongora, David; Lopez-Liria, Remedios (2019). Organisational Climate, Role Stress, And Public Employees Job Satisfaction. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, (16), 6.

https://www.mdpi.com/1660-4601/16/10/1792, (Erişim Tarihi: 11.06.2019).

Pelit, Nil; Pelit, Elbeyi (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori-Süreç ve Örgütlere Yansımaları).* Ankara: Detay Yayıncılık.

Pfeffer, Jeffrey (1999). *Managing with Power- Politics and Influence in Organizations.*. (Çev. Elif Özsayar), Boston: Harvard Business School Press.

Poussard, Minibaş, Jale; Çamuroğlu, İdiğ, Meltem (2009). *Psikolojik Taciz: İş Yerindeki Kabus*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Robbins, Stephen; Judge, Timothy (2012). *Örgütsel Davranış.* (Çev. İlknur Özalp Türetgen, Gökçe Başbuğ, Ed.: İnci Erdem), Ankara: Nobel Yayın.

Reeves, Richard (2003). *Mutlu Pazartesiler*. (Çev. Ahmet Kardam), No: 413, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1987). *Çalışma Psikolojisi.* Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.

Saunders, Paula (2007). *The İnfluence of Behavioural, İndividual and Contextual Variables on the Perception and Labelling of Workplace Bullying Behaviours*. Doctoral Dissertation, School of Psychology, University of New South Wales,

www://1 - Title Page Phd - Final December 2007.Doc, (Erişim Tarihi: 05.06.2019).

Seçer, İsmail (2015). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Seçer, İsmail (2017). *Spss ve Lisrel ile Pratik Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Seçkin, Zeliha (2011). *Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar.* (Ed.: Özcan Yeniçeri, Yavuz Demirel), Bursa: Ekin Yayın.

Sevim, Ülkan; Akkoç, İrfan (2019). *Örgütlerde Mobbing (Bir Vaka Çalışması)*. Ankara: Gece Akademi.

Silah, Mehmet (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Soyşekerci, Serhat (2008). Cinsiyet Ayrımcılığı Olarak Üstün Erillik Olgusunun Aile İşletmelerindeki Etkisi Kuramsal Bir Bakış. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 57.

Strandmark, Margaretha (2013). Workplace Bullying and Harassment in Sweden: Mobilizing Against Bullying. JILPT Report No: 12, *Seminar on Workplace Bullying and Harassment*, The Japan Institute for Labour Policy and Training,

https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf, (Erişim Tarihi: 01.06.2019).

Su, Ali, Bayram (2001). *Ergonomi*. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları- 5.

Şahin, Hüseyin (2012). *Güncel Problemlere Psikolojik Analizler.* İstanbul: Akademik Kitaplar.

Tanış, Ali (2018). *Çok Kültürlü Örgütlerde İşgören Davranışları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Taşkaya, Serap (2009). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalete İlişkin Algılamaları ile Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri.* (Dan. Bayram Şahin), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Taşdan, Murat; Tiryaki, Eda (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Eğitim ve Bilim, 33(147), 56.

http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/687/137, (Erişim Tarihi: 21.06.2019).

Tekin, Üzeyir (2011). *Şiddet*. Ankara: Orient Yayınları.

Tınaz, Pınar (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 11, İstanbul: Gün Matbaacılık.

Tınaz, Pınar (2008). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma İlişkileri Kongresi,* Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Kocaeli Üniversitesi.

Tokat, Bülent; Cindiloğlu, Mihriban; Kara, Hakan (2011). *Değerlerin Psikolojik Kuşatması. Mobbing,* Kütahya: Ekin Yayın.

Tutar, Hasan (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 105-106 .

Tutar, Hasan; Uslu, Ferhat (2018). *Mobbing Hukuku*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Türkiye Büyük Millet Meclisi (2010). *İşyerinde Psikoloji Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu.* (Haz. Aygül Fazlıoğlu, Gökalp İzmir), No: 6, Ankara: TBMM Basımevi,

http://tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon rapor_no_6.pdf, (Erişim Tarihi: 20.06.2019).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (2011). (Haz. Remzi Özmen), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2012). *Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadelede İşletme Rehberi*. Yayın No: 321, Ankara: Matsa Basımevi.

Usal, Alparslan; Kuşluvan, Zeynep (2006). *Davranış Bilimleri Sosyal Psikoloji.* İzmir: Fakülteler Kitabevi.

Uyguç, Nermin; Arbak, Yasemin; Duygulu, Ethem; Çıraklar, Nurcan, H (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 99. https://İibfdergi.Deu.Edu.Tr/İndex.Php/Cilt1-Sayi1/Article/View/26/Pdf_31, (Erişim Tarihi: 18.06.2019).

Ülker, Er, Funda; Özdemir, Gülen (2016). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Kooperatif İşletmeler Örneği. (Ed.: Suat Uğur), *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 333.

Vartia, Maarit (2013). Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland. Workplace Bullying and Harassment. JILPT Report No: 12, *Seminar on Workplace Bullying and Harassment*, The Japan Institute for Labour Policy and Training, https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf, (Erişim Tarihi: 01.06.2019).

Verkuil, Bart; Atasayi, Serpil; Molendijk, Marc (2015). Workplace Bullying and Mental Health: a Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data. *Journals of Plos*, https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0135225, (Erişim Tarihi: 11.06.2019).

Weiss, David; Dawis, Rene; England, George; Lofquist, Lloyd (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Quesitionnaire.* Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, (22), 3-5.

Yalçın, İbrahim; Dokuzer, Bülent (2018). *Performans Düşmanı Mobbing.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Yalom, Irvin, David (2018). *Varoluşçu Psikoterapi*. İstanbul: Pegasus Yayınları.

Yamada, David (2008). Workplace Bullying and Ethical Leadership. *Journal of Values-Based Leadership*, (Ed.: Gingerich Elizabeth), Valparaiso University, http://www.valuesbasedleadershipjournal.com/assets/docs/Vol1Issue2.pdf, (Erişim Tarihi: 05.06.2019).

Yaman, Erkan (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet Mobbing*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Yaman, Erkan; Eroğlu, Yüksel; Peker, Adem (2011). *Başa Çıkma Stratejileri ile Okul Zorbalığı ve Siber Zorbalık.* İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Yavuz, Şenol (2009). *Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi Çalışanlarının Liderlik Algılarının ve Örgütsel Bağlılıklarının İş Tatmini Üzerine Etkisi.* (Dan. İsmet Şahin), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Programı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Yazıcıoğlu, İrfan; Sökmen, Alptekin (2007). Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Departmanlarında Görev Yapan İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana'da Bir Uygulama. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 74.

Yıldırım, Fatih; Ekinci, Oğuzhan (2019). *Mobbing: Nedenleri, Aktörleri ve Etkileri.* Ankara: Gazi Kitabevi.

Yıldız, Ali, Naci; Kaya, Mehmet; Bilir, Nazmi (2011). *İşyerinde Şiddet.* Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ankara: Ziraat Gurup.

Yılmazer, Aydın; Eroğlu, Cemal (2012). *Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Yurtseven, Filiz (2011). *Yaşadıkça Psikolojik Sorunlar ve Başa Çıkma Yöntemleri.* (Ed.: Ayten Zara), Ankara: İmge Kitabevi.

Zirek, Denizci, Zübeyde (2014). *Ebelerin Yıldırma Davranışı (Mobbinge) Maruz Kalma Durumları İş Doyumuna Etkisi.* (Dan. Neriman Soğukpınar), Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

İnternet Kaynakları

RG. Resmi Gazete, Kanun No: 5510, 31.05.2006 Tarihli,

http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm, (Erişim Tarihi: 18.06.2019).

VG. Vatan Gazetesi, 07.02.2009 Tarihli,

http://www.gazetevatan.com/isten-cikartilan-isci--mobbing--davasi-acti-222169-yasam/, (Erişim Tarihi: 21.06.2019).

ILO. International Labour Organization, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri,

http://ilo.org/ankara/conventions-ratified-byturkey/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 22.06.2019).

RG. Resmi Gazete, 28145 Sayılı Yönetmelik, 17.12.2011 Tarihli,

http://resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/12/20111217-22.htm, (Erişim Tarihi: 22.06.2019).

RG. Resmi Gazete, 27879 Sayılı Genelge, 19.03.2011 Tarihli,

http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm, (Erişim Tarihi: 22.06.2019).

RG. Resmi Gazete, Kanun No: 5237, 26.09.2004 Tarihli,

http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm, (Erişim Tarihi: 23.06.2019).

Arşiv Kaynakları

Ege Manşet Gazetesi, Haziran, 2011.

Hürriyet Gazetesi, Temmuz, 2013.

EKLER

Ek 1.

İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ KONULU 2011/2 SAYILI BAŞBAKANLIK GENELGESİ

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi bakımından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

- İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
- Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
- Denetim elemanları, psikolojik taciz şikayetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
- Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Ek 2.

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda yapılmakta olan "İş Hayatında Psikolojik Şiddetle İş Tatmini Arasındaki İlişki: İzmir İli Örneği" konulu yüksek lisans tezi kapsamında hazırlanmıştır. İş hayatında çalışanlara uygulanan psikolojik şiddet davranışlarının nedenlerini belirlemek ve bu davranışların iş tatmini üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanan çalışmada değerli görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur.

Çalışma bilimsel amaca yönelik olup istatistiksel analiz yöntemi ile veri elde edilecektir. Veriler yalnızca bu çalışma için kullanılacaktır. Anket formunda kimlik bilgilerinizi açığa çıkaracak nitelikte soru yer almamaktadır. Katılım sizin izninize bağlı olup hiçbir zorunluluk bulunmamaktadır.

Anket formunun birinci bölümü; psikolojik şiddeti, ikinci bölümü; iş tatminini, üçüncü bölümü ise; demografik özellikleri ölçen sorulardan oluşmaktadır.

Saygılarımla...

Tez Danışmanı	Yüksek Lisans Öğrencisi
Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK	Ragibe KAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

1. BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut düşüncelerinizi ifade eden etki derecelerine ne ölçüde katıldığınızı aşağıdaki ölçeğe uygun olarak içtenlikle ve doğru olarak işaretleyerek değerlendiriniz.

Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	Aşağıda "psikolojik şiddetin (mobbing)" derecesini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Size uygun olan dereceyi gösteren rakamı (x) şeklinde işaretleyiniz. Formlara isim yazmanıza gerek yoktur.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Gerekli görev ve yetki verilmeyerek terfi hakkım verilmiyor					
2.	Niteliklerimin ve bulunduğum statünün altında, sürekli yeni anlamsız işler verilerek kendi isteğimle istifaya cesaretlendiriliyorum					
3.	İş ortamında yaptığım işte yok sayıldığım davranışlara maruz kalıyorum					
4.	Sessiz davranış sergilenerek diğer çalışanlardan ayrı tutuluyorum					
5.	Sözlü iletişim kurmadan sert bakışlarla açıktan düşmanlık yapılıyor					
6.	Üst yönetim tarafından diğer çalışanlarla iletişimim yasaklanıyor					
7.	Aslında hata yapmadığım halde suçlanıyorum					
8.	Hakkımda yıkıcı söylem ve kötü dedikodular yapılıyor					
9.	Cinsiyet, ırk, dil ve engelliliğe dayalı sözlü eleştiri yapılıyor					
10.	Yöneticim tarafından sorumluluk veriliyor, duygu ve düşüncelerim takdir ediliyor					
11.	Kurum politikalarında aniden kurallar oluşturulup, bu kurallara uymam bekleniyor					
12.	Yerine getirdiğim tatmin edici çalışma göz ardı edilip, diğer çalışanlar karşısında küçük düşürücü sözlerle yargılanıyorum					
13.	Fiziksel şiddet uygulanması yönünde tehdit alıyorum					
14.	Mali açıdan zarar verebilecek davranışlar sergileniyor					
15.	Fiziksel olarak yorucu ve ağır işler yapmak zorunda bırakılıyorum					

2. BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut düşüncelerinizi ifade eden etki derecelerine ne ölçüde katıldığınızı aşağıdaki ölçeğe uygun olarak içtenlikle ve doğru olarak işaretleyerek değerlendiriniz.

Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	Aşağıda "işten aldığınız tatmin" derecesini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Size uygun olan dereceyi gösteren rakamı (x) şeklinde işaretleyiniz.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	İşim, kendimi ifade edebilme imkanı sağlıyor					
2.	Başarılarım takdir ediliyor, bu durum işten aldığım tatmini etkiliyor					
3.	İşim hakkında geribildirim alabiliyorum					
4.	Kişisel ve mesleki gelişimime katkısı olan bir işim var					
5.	Bana düzenli bir iş sağlaması bakımından memnunum					
6.	İş arkadaşlarımla kaliteli iletişim kurduğumuza inanıyorum					
7.	İşim, yeteneklerimi kullanabilme imkanı sağlıyor					
8.	İşimde bağımsız çalışabilme imkanına sahibim					
9.	Yaptığım işle ilgili alaylı, küçük düşürücü ifadelere maruz kalıyorum					
10.	Başkalarına yardımcı olabildiğim bir işimin olması beni mutlu ediyor					
11.	Mevcut statü/konumum beni tatmin ediyor					
12.	Aylık gelir düzeyimin adil olup olmadığını sorgularım					
13.	Kariyer fırsatlarından haberdar ediliyorum					
14.	Kurum politikalarında bilgi ve görüşlerim alınıp uygulamaya konuluyor					
15.	İşimin saygınlık kazandırmasından memnunum					
16.	Yöneticim ekip çalışmasına katılmamı istediğinde iş yükümü arttıran bir durum olarak algılıyorum					
17.	İş güvencesinin olması geleceğe güvenle bakmamı sağlıyor					
18.	İşimin gerektirdiği bilgi ve beceri çeşitliliğine sahibim					
19.	Yöneticim terfi ve ödüllendirmede hakkaniyete uygun davranıyor					
20.	Bir sorunla karşılaştığımda parlak fikir gelirse, yöneticimle bu fikrimi paylaşabiliyorum					

3. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi (x) şeklinde işaretleyiniz.				
1. Cinsiyet	Kadın ( )	Erkek ( )		
2. Yaş Aralığı	24 ve altı ( )	25-34 ( )	35-44 ( )	45 ve üzeri ( )
3. Medeni Durum	Bekar ( )	Evli ( )		
4. Eğitim Durumu	Lise ( )	Önlisans ( )	Lisans ( )	Lisansüstü ( )
5. İş Yerinde Mesleki Deneyim	1-5 yıl ( )	6-10 yıl ( )	11-15 yıl ( )	16 yıl ve üzeri ( )
6. Sektörde Mesleki Deneyim	1-5 yıl ( )	6-10 yıl ( )	11-15 yıl ( )	16 yıl ve üzeri ( )
7. İş Yerinde Statü/Konum	Ast ( )	Yönetici ( )		
8. Aylık Gelir Düzeyi	2000 TL ve altı ( )	2001-4000 TL ( )	4001-6000 TL ( )	6001 TL ve üzeri ( )

Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : KAYA, Ragibe

Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti

Doğum Tarihi ve Yeri : 1983 - Ankara

E-mail : batin04@hotmail.com

Eğitim

Yüksek Lisans : Çanakkale Önsekiz Mart Üniversitesi- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Lisans : Çanakkale Önsekiz Mart Üniversitesi- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri