



**KADINLARIN PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ
BENLİK SAYGISI VE ÇELİŞİK DUYGULU
CİNSİYETÇİLİK ÜZERİNE ETKİSİ:
ÖRGÜT İKLİMİNİN ROLÜ**

Doktora Tezi

Günay HASANOVA

Eskişehir 2025

**KADINLARIN PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ BENLİK SAYGISI VE
ÇELİŞİK DUYGULU CİNSİYETÇİLİK ÜZERİNE ETKİSİ: ÖRGÜT
İKLİMİNİN ROLÜ**

Günay HASANOVA

DOKTORA TEZİ

İşletme Anabilim Dalı/Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Özlem OKTAL

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Haziran 2025

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Günay HASANOVA'nın **“KADINLARIN PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ BENLİK SAYGISI VE ÇELİŞİK DUYGULU CİNSİYETÇİLİK ÜZERİNE ETKİSİ: ÖRGÜT İKLİMİNİN ROLÜ”** başlıklı tezi 25/06/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek “Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca, İşletme Anabilim Dalında Yönetim ve Organizasyon Programında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı Adı Soyadı

İmza

Üye (Danışman):

Üye :

Üye :

Üye :

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ÖZET

KADINLARIN PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ BENLİK SAYGISI VE ÇELİŞİK DUYGULU CİNSİYETÇİLİK ÜZERİNE ETKİSİ: ÖRGÜT İKLİMİNİN ROLÜ

Günay HASANOVA

İşletme Ana Bilim Dalı

Doktora Programı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Haziran 2025

Danışman: Prof. Dr. Özlem OKTAL

Bu araştırmada, psikolojik şiddet algısı ile benlik saygısı ve çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki ilişki incelenmiş; örgüt ikliminin bu ilişkiler üzerindeki aracı rolü yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Çalışma, nicel araştırma yöntemleri çerçevesinde tasarlanmış; araştırma verileri, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen katılımcılardan çevrimiçi platformlar aracılığıyla toplanmıştır. Toplamda 420 kişiden veri elde edilmiştir.

Bu kapsamda beş bölümden oluşan çevrimiçi bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formunda; katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular ile birlikte “Psikolojik Şiddet”, “Benlik Saygısı”, “Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik” ve “Örgüt İklimi” ölçeklerine yer verilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, psikolojik şiddet ile çelişik duygulu cinsiyetçiliğin korumacı cinsiyetçilik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca, örgüt ikliminin; psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasındaki ve psikolojik şiddet ile çelişik duygulu cinsiyetçiliğin düşmanca cinsiyetçilik alt boyutu arasındaki ilişkide aracı etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ancak, değişkenlerin alt boyutları düzeyinde yapılan analizlerde, örgüt ikliminin “destek ve bağlılık”, “örgütsel yapı” ve “fark edilme” boyutlarının anlamlı aracılık etkilerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Psikolojik şiddet, Benlik saygısı, Çelişik duygulu cinsiyetçilik, Örgüt iklimi.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WOMEN'S PERCEPTION OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE ON SELF-ESTEEM AND AMBIVALENT SEXISM: THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE

Gunay HASANOVA

Department of Business Administration

Programme in PhD

Graduate School of Anadolu University, June 2025

Supervisor: Prof. Dr. Özlem OKTAL

This study investigates the relationship between perceived psychological violence, self-esteem, and ambivalent sexism, and examines the mediating role of organizational climate in these relationships using a structural equation modeling approach. The research was designed within the framework of quantitative methods, and data were collected through online platforms from participants selected via convenience sampling. In total, data were obtained from 420 individuals. An online questionnaire consisting of five sections was developed for this purpose. The questionnaire included demographic questions as well as scales measuring “Psychological Violence”, “Self-Esteem”, “Ambivalent Sexism, and Organizational Climate”. The analysis revealed no significant relationship between psychological violence and the benevolent sexism subdimension of ambivalent sexism. Furthermore, organizational climate was found not to mediate the relationship between psychological violence and self-esteem, nor the relationship between psychological violence and the hostile sexism subdimension. However, further analysis at the subdimension level of the variables indicated that certain dimensions of organizational climate — namely *support and commitment*, *organizational structure*, and *recognition* — had significant mediating effects.

Keywords: Psychological violence, Self-esteem, Ambivalent sexism, Organizational climate.

TEŞEKKÜR

“Kadınların Psikolojik Şiddet Algısının Benlik Saygısı ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Üzerine Etkisi: Örgüt İkliminin Rolü” başlıklı tez çalışmamı uzun, yoğun ve zahmetli bir sürecin ardından tamamlamış bulunuyorum.

Tez konumun en başından itibaren desteğini hissettiğim, bilgisinden ve tecrübelerinden faydalandığım çok değerli tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Özlem OKTAL hocama en içten minnet ve şükranlarımı sunarım. Doktora eğitimim boyunca engin bilgi ve deneyimlerini esirgemeyen, desteğiyle yolumu aydınlatan değerli hocam Sayın Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL’e, tez izleme komitesinde yer alarak değerli görüş ve önerileriyle tezimin gelişimine katkı sağlayan Sayın Doç. Dr. Ozan AĞLARGÖZ’e sonsuz teşekkür ederim. Tez savunma sınavımda değerli fikir ve önerileriyle çalışmama katkıda bulunan Sayın Prof. Dr. Ceren GİDERLER KARAVELİOĞLU’na ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Tuba YİYİT’e şükranlarımı sunarım.

Bu süreçte yaşadığım zorlukların üstesinden gelmemde her zaman yanımda olan, değerli yönlendirmeleri, destekleri, moral ve motivasyonlarıyla bana güç veren Dr. Surac BAYRAM’a, Dr. Beyrak TARLANSOY’a ve çalışmamın şekillenmesinde yol gösteren Dr. Şahin EKBER hocama derin minnettarlığımı ifade ederim. Ölçeklerin Azerbaycancaya çevrilmesinde kıymetli desteğini esirgemeyen Sayın Leyla ALİYEVA’ya teşekkürlerimi sunuyor, veri toplama sürecinde zaman ayırarak çalışmama destek olan tüm kadın banka çalışanlarına minnettarlığımı ifade ediyorum. Bu zorlu süreçte varlıklarıyla yanımda olduklarını her daim hissettiren çok değerli arkadaşlarım Dr. Aysel HAMZAYEVA’ya, Dr. Elnaz BEKİROVA’ya ve Kemine SADIKOVA’ya teşekkür ederim.

Son olarak, maddi ve manevi desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, yanımda olduklarını her daim bildiğim sevgili aileme; annem Şehla ALEKBEROVA’ya, babam Hikmet HASANOV’a, kardeşim Nergiz HASANOVA ÇAPUGİ’ye ve varlığıyla hayatıma renk katan, yüzümü hep güldüren minik yeğenim ALPARSLAN’a sonsuz teşekkür ederim.

Günay HASANOVA

Eskişehir, 2025

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....

(İmza)

.....

(Günay HASANOVA)

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI

Bu tezi hazırlarken ChatGPT üretken yapay zekâ programlarından destek aldığımı beyan ederim. Tezin hazırlığı aşamasında üretken yapay zekâ programlarından çeviri ve literatür taraması desteği aldım. Üretken yapay zekâ programlarından aldığım bilgilerin doğruluğunu kontrol ettiğimi bildiririm. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....

(İmza)

.....

(Günay HASANOVA)

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xix
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Sorun	2
1.2 Amaç.....	5
1.3 Önem	15
1.4 Varsayımlar	19
1.5 Sınırlılıklar.....	19
2 ALAN YAZINI.....	20
2.1 Şiddet Kavramı.....	20
2.1.1. Şiddet türleri	23
2.2. Psikolojik Şiddet ve Benzer Kavramlar	25
2.3 Örgütlerde Psikolojik Şiddet.....	29
2.3.1 Düşey şiddet	31
2.3.2 Yatay şiddet.....	31
2.3.3 Dikey şiddet.....	32
2.4 Örgütlerde Psikolojik Şiddet Süreci.....	32
2.5 Örgütlerde Psikolojik Şiddetin Nedenleri.....	35

2.6 Psikolojik Şiddet Mağdurlarının Kişilik Tipleri ve Özellikleri	38
2.7 Psikolojik Şiddetin Örgütsel Sonuçları	41
2.8 Benlik ve Benlik Kavramı	43
2.9 Benlik Saygısı.....	47
2.9.1 Yüksek ve düşük benlik saygısı	49
2.9.2 Benlik saygısını etkileyen faktörler	52
2.10 Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları.....	55
2.11 Örgütsel Cinsiyet (Cinsiyet Temeline Dayalı Organizasyonlar).....	58
2.12 Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin Tanımı	61
2.13 Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin Boyutları.....	62
2.13.1 Düşmanca cinsiyetçilik	63
2.13.2 Korumacı cinsiyetçilik.....	65
2.14 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet Tutumları.....	68
2.15 Örgüt İklimi ve Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	71
2.16 Örgüt İklimi Tipleri	76
2.17 Örgüt İklimini Belirleyen Faktörler	80
2.18 Psikolojik Şiddet ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Arasındaki İlişki	83
2.19 Psikolojik Şiddet ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki	85
2.20 Psikolojik Şiddet ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki	86
2.21 Benlik Saygısı ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Arasındaki İlişki	88
2.22 Örgüt İklimi ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki	89
2.23 Örgüt İklimi ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Arasındaki İlişki.....	91
2.24 Psikolojik Şiddet Algısının Benlik Saygısı ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Üzerine Etkisi: Örgüt İkliminin Rolü	92
3 YÖNTEM	94
3.1 Evren ve Örneklem	94
3.2 Veri Toplama Tekniği ve Aracı	95
3.2.1 Psikolojik şiddet ölçeği	95
3.2.2 Benlik saygısı ölçeği.....	96
3.2.3 Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği	96
3.2.4 Örgüt iklimi ölçeği.....	96
3.3 Veri Analizi	97

4 BULGULAR VE ANALİZ.....	98
4.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	98
4.2 Normallik Analizi	100
4.3 Güvenirlik Analizi.....	102
4.4 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testleri	104
4.5 Faktör Analizi.....	105
4.5.1 Açımlayıcı faktör analizi	105
4.5.1.1 Psikolojik şiddet ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları	105
4.5.1.2 Benlik saygısı ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları... ..	106
4.5.1.3 Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları.....	107
4.5.1.4 Örgüt iklimi ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları.....	109
4.6 Korelasyon Analizi	110
4.7 Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile Aracılık Etkisinin Test Edilmesi	118
4.7.1 Psikolojik şiddetin benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılığı	119
4.7.1.1 Genel model üzerinden aracılık analizi (bağımlı değişken: benlik saygısı).....	119
4.7.1.2 Alt boyutlar arası aracılık analizi (bağımlı değişken: benlik saygısı)	124
4.7.1.2.1 Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı.....	125
4.7.1.2.2 Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı.....	128
4.7.1.2.3 İtibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı.....	131
4.7.1.2.4 Mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı.....	133
4.7.1.2.5 Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı	136
4.7.1.2.6 Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı.....	139
4.7.1.2.7 İtibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı.....	141
4.7.1.2.8 Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı	143

4.7.1.2.9 Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde farkedilme boyutunun aracılığı.....	145
4.7.2 Psikolojik şiddetin çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılığı	147
4.7.2.1 Genel model üzerinden aracılık analizi (bağımlı değişken: çelişik duygulu cinsiyetçilik).....	148
4.7.2.2 Alt boyutlar arası aracılık analizi (bağımlı değişken: düşmanca cinsiyetçilik).....	155
4.7.2.2.1 Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı	155
4.7.2.2.2 Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı	158
4.7.2.2.3 Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı	161
4.7.2.2.4 Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı	164
4.7.2.2.5 İtibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı.....	166
4.7.2.2.6 Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı	169
4.8 Araştırma Kapsamında Oluşturtulan Hipotezlerin Sonuçları	172
5 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	179
5.1 Sonuç ve Tartışma.....	179
5.1.1 Örgüt ikliminin psikolojik şiddet ve benlik saygısı arasındaki rolüne ilişkin analiz sonuçları.....	180
5.1.2 Psikolojik şiddet ve benlik saygısı arasındaki ilişkide örgüt ikliminin aracılığı: alt boyutlar düzeyinde analiz sonuçları	183
5.1.3 Örgüt ikliminin psikolojik şiddet ve çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki rolüne ilişkin analiz sonuçları	191
5.1.4 Psikolojik Şiddet ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Arasındaki İlişkide Örgüt İkliminin Aracılığı: Alt Boyutlar Düzeyinde Analiz Sonuçları	194
5.2 Öneriler	202
5.2.1 Araştırmacılar için öneriler.....	202
5.2.2 Örgütler için öneriler	203
5.2.3 Politika yapıcılara, karar vericilere ve ilgili paydaşlara öneriler	204

KAYNAKÇA..... 205

EKLER

ÖZGEÇMİŞ



TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 4.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	99
Tablo 4.2 Normallik Analizi Sonuçları.....	101
Tablo 4.3 Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	103
Tablo 4.4 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları.....	104
Tablo 4.5 Psikolojik Şiddet Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları.....	106
Tablo 4.6. Benlik Sayısı Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları.....	107
Tablo 4.7 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları.....	108
Tablo 4.8 Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları.....	110
Tablo 4.9 Korelasyon Analizi Sonuçları.....	114
Tablo 4.10 Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	118
Tablo 4.11 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri (Bağımlı Değişken: Benlik Saygısı).....	120
Tablo 4.12 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	122
Tablo 4.13 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	125
Tablo 4.14 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	126
Tablo 4.15 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	128
Tablo 4.16 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	129
Tablo 4.17 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	131
Tablo 4.18 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	132

Tablo 4.19 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	134
Tablo 4.20 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	135
Tablo 4.21 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	137
Tablo 4.22 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	138
Tablo 4.23 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	140
Tablo 4.24 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	142
Tablo 4.25 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	144
Tablo 4.26 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	146
Tablo 4.27 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri (Bağımlı Değişken: Korumacı Cinsiyetçilik).....	148
Tablo 4.28 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri (Bağımlı Değişken: Düşmanca Cinsiyetçilik).....	150
Tablo 4.29 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	152
Tablo 4.30 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	155
Tablo 4.31 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	157
Tablo 4.32 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	158
Tablo 4.33 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	160
Tablo 4.34 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	161
Tablo 4.35 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	163
Tablo 4.36 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	164
Tablo 4.37 İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	166
Tablo 4.38 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	168

Tablo 4.39 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	169
Tablo 4.40 Psikolojik Şiddetin Alt Boyutlarının Benlik Saygısı Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Alt Boyutlarının Aracılık Rolüne İlişkin FDR Düzeltmeli Hipotez Testi Sonuçları.....	171
Tablo 4.41 Psikolojik Şiddetin Alt Boyutlarının Düşmanca Cinsiyetçilik Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Alt Boyutlarının Aracılık Rolüne İlişkin FDR Düzeltmeli Hipotez Testi Sonuçları.....	172
Tablo 4.42 Ana Hipotezlerin Sonuçları.....	173
Tablo 4.43 Alt boyutlara ilişkin hipotezler (bağımlı değişken: benlik saygısı).....	174
Tablo 4.44 Alt boyutlara ilişkin hipotezler (bağımlı değişken: düşmanca cinsiyetçilik).....	17

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1.1 Araştırma Modeli.....	6
Şekil 2.2 Ekolojik model.....	21
Şekil 2.3 Şiddet Tipleri.....	24
Şekil 4.4 Psikolojik Şiddet - Benlik Saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	121
Şekil 4.5 Psikolojik Şiddet - Benlik Saygısı - Örgüt İklimi Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	123
Şekil 4.6 Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları - Benlik Saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	125
Şekil 4.7 KGİ: Kendini Göstermeye ve İletişime Yönelik Saldırıları – BS: Benlik Saygısı – D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	127
Şekil 4.8 SİYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	128
Şekil 4.9 SİYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı - D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	130
Şekil 4.10 İYS: İtibara Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	131
Şekil 4.11 İYS: İtibara Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı - D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	133
Şekil 4.12 MDYS: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	134
Şekil 4.13 MDYS: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı - D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	135

Şekil 4.14 PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - BS: Benlik saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	137
Şekil 4.15 PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - BS: Benlik saygısı - D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	139
Şekil 4.16 SİYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı - ÖY: Örgütsel Yapı Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	140
Şekil 4.17 İYS: İtibara Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı - ÖY: Örgütsel Yapı Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	142
Şekil 4.18 PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - BS: Benlik saygısı - ÖY: Örgütsel Yapı Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	144
Şekil 4.19 PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - BS: Benlik saygısı – Fark edilme Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	146
Şekil 4.20 Psikolojik şiddet - KC: Korumacı Cinsiyetçilik Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	149
Şekil 4.21 Psikolojik şiddet - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	151
Şekil 4.22 Psikolojik şiddet - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik - Örgüt İklimi Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	153
Şekil 4.23 KGİ: Kendini Göstermeye ve İletişime Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	156
Şekil 4.24 KGİ: Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	157
Şekil 4.25 SİYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	159
Şekil 4.26 SİYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	160

Şekil 4.27 PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	162
Şekil 4.28 PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	163
Şekil 4.29 SİYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – ÖY:Örgütsel Yapı Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı	165
Şekil 4.30 İYS: İtibara Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı.....	167
Şekil 4.31 İYS: İtibara Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – ÖY: Örgütsel Yapı Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	168
Şekil 4.32 PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – ÖY: Örgütsel Yapı Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı.....	170

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AFA : Açımlayıcı Faktör Analizi

ASI : Ambivalent Sexism Inventory (Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Envanteri)

CBA : Central Bank of Azerbaijan (Azerbaycan Merkez Bankası)

CDÇ : Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik

FRA : European Union Agency for Fundamental Rights (Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı)

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

KSGM : Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

OCDQ : Organizational Climate Description Questionnaire (Örgütsel İklim Tanımlama Anketi)

OECD : Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü)

TBB : Türkiye Bankalar Birliği

TSSB : Travma Sonrası Stres Bozukluğu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD : Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

UN Women : The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi)

UNDP : United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)

UNFPA: United Nations Population Fund (Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu)

UNICEF : United Nations International Children's Emergency Fund (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu)

WBI : Workplace Bullying Institute (İşyerinde Zorbalık Enstitüsü)

WHO : World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

CFI : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

E : Hata payı

IFI : Artan Uyum İndeksi

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin

LIPT : Leymann Inventory of Psychological Terror (Leymann'ın Psikolojik Şiddet Ölçeği)

N : Evren büyüklüğü

NFI : Normlanmış Uyum İndeksi

P : Oran tahmini

RFI : Göreli Uyum İndeksi

RMSEA: Kök Ortalama Kare Yaklaşımı Hatası

RSES : Rosenberg Self-Esteem Scale

TLI : Tucker-Lewis Uyum İndeksi

X² /df : Kikare Serbestlik Derecesi Oranı

YEM : Yapısal Eşitlik Modeli

Z değeri : %95 Güven Düzeyi

1. GİRİŞ

Modern iş yaşamında başarı yalnızca performansla değil, çalışanların psikolojik ve duygusal iyi oluşlarıyla da ölçülmektedir. İnsan, doğası gereği sosyal ve duygusal bir varlıktır. Mutlu, motive ve yüksek performans sergileyen bir çalışan için yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik olarak da sağlıklı bir iş ortamı gereklidir. Bu bağlamda psikolojik şiddet, yalnızca mesleki değil, bireylerin kişisel yaşamlarını da olumsuz etkilemektedir (Leymann, 1996; Nauman vd., 2019).

Psikolojik şiddet, kişinin duygusal ya da zihinsel sağlığını zedeleme, korkutma, aşağılama, tehdit etme ya da kontrol etme amacı taşıyan sistematik düşmanca davranışları içermektedir (Leymann, 1996, s. 165). Bireyin cinsiyetine yönelik önyargı ve ayrımcılık, kişinin kendine ve diğerlerine yönelik algılarını ve duygularını şekillendirmektedir. Bu durum, düşük benlik saygısına ve bireyin öz-değer algısının zedelenmesine neden olabilir (Mruk, 2006; Zeigler-Hill vd., 2011). Benlik saygısı, bireyin kendisiyle ilgili olumlu ya da olumsuz öz değerlendirmeleri kapsayan, bireyin seçimleri ve davranışları üzerinde doğrudan etkili olan bir kavramdır (Baumeister vd., 2003).

Dünya Sağlık Örgütü, Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı ve ILO raporları, dünya genelinde psikolojik şiddete en çok kadınların maruz kaldığını göstermektedir. Bu bulgular, işyerinde toplumsal cinsiyet rollerinin ve güç ilişkilerinin yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Çalışanların psikolojik şiddet algıları, onların toplumsal cinsiyet normlarına yönelik çelişkili tutumlar geliştirmesine neden olabilir. Çelişik duygulu cinsiyetçilik, kadın ve erkeklere karşı hem korumacı hem de düşmanca cinsiyetçi tutumların bir arada sergilendiği bir yapıdır (Glick ve Fiske, 1996). Bu durum, örgüt içinde cinsiyete dayalı farklı beklentilerin oluşmasına ve cinsiyet eşitliğini zedeleyen bir çalışma ortamının gelişmesine neden olabilir.

Örgüt iklimi, örgütün değerleri, normları, yönetim tarzı ve iş ilişkileri gibi unsurları içeren, çalışanların algıladığı iş ortamını tanımlar. Olumsuz bir örgüt iklimi, çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine, benlik saygılarının azalmasına ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkların artmasına yol açabilir (Einarsen vd., 2020).

Bu çalışmanın odağında yer alan bankacılık sektörü, katı kuralları, yoğun iş temposu ve yüksek rekabet düzeyiyle dikkat çeken bir alandır. Sektördeki örgüt iklimi, çalışanların benlik saygılarını ve cinsiyetçi tutumlarla başa çıkma stratejilerini doğrudan etkileyebilmektedir. Özellikle kadın çalışanların karşılaştığı psikolojik şiddetin, toplumsal cinsiyet normları ve çelişik duygulu cinsiyetçilikle ilişkisini incelemek, sektördeki cinsiyet eşitliğini sağlama çabalarına katkı sunacaktır.

Bankalarda gözlemlenen psikolojik şiddet ve cinsiyetçi tutumlar, kurum kültürü ve örgüt iklimi ile doğrudan ilişkilidir (Erdemir ve Esen, 2017; da Trindade, 2022). Bu sektörde kadınların kariyer fırsatlarına erişiminde yaşanan güçlükler, ofis içi rekabetin kadınlar üzerindeki etkileriyle birleştiğinde, cinsiyete dayalı eşitsizliklerin daha belirgin hale gelmesine neden olmaktadır (Karataş, 2013).

Kavramlar ayrı ayrı ele alınıp incelenmiş olsa da, bu dört kavramı (psikolojik şiddet, benlik saygısı, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve örgüt iklimi) bir arada değerlendiren ve aralarındaki ilişkileri sistematik bir şekilde analiz eden bütüncül bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışma, psikolojik şiddet olgusunu bireysel ve örgütsel değişkenlerle birlikte ele alarak disiplinlerarası bir bakış açısı sunmakta, özellikle kadınların iş yaşamındaki deneyimlerine odaklanarak toplumsal cinsiyet perspektifine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde araştırma problemi, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. İkinci bölüm olan “alan yazını” kısmında, araştırmaya konu olan kavramlarla ilgili kuramsal çerçeve oluşturulmuş; kavramlar tanımlanarak, aralarındaki ilişkiler incelenmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi açıklanırken, dördüncü bölümde elde edilen bulgulara ve analiz sürecine yer verilmiştir. Beşinci ve son bölümde ise, analizler sonucu elde edilen bulgular yorumlanmış ve bunlara yönelik öneriler sunulmuştur.

1.1 Sorun

Şiddet, insanlık tarihi boyunca hayatın içinde var olmuştur. Aile ortamında, işyerinde, sokakta, şiddetin farklı çeşitlerine rastlanmaktadır. Şiddet, toplumsal sorunlar arasında en öncelikli ve ciddi bir yere sahiptir. Bunun altında, korku, işkence, ölüm gibi farklı biçimlerde ortaya çıkabilmesi yatmaktadır (Keleş ve Ünsal, 1996, s. 91).

Dünya Sağlık Örgütü'nün (World Health Organization) raporuna göre, dünya genelinde kadınların %30'u, yakın ilişkide bulunan partner tarafından fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalmaktadır. Kadına yönelik şiddetle ilgili en kapsamlı çalışma olan bu rapor, 2000-2018 dönemine ait verileri içermektedir (World Health Organization, 2024). Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) tarafından 2011 yılında yayınlanmış olan “Progress of the World's Women” rapor serisinde, dünya genelinde yaklaşık olarak kadınların %35'i, ya fiziksel ve/veya cinsel bir yakın ilişki şiddeti ya da partner dışı cinsel şiddet yaşadığı saptanmıştır (UN Women, 2011).

Kalıcı psikolojik ve psikosomatik etkiler bırakabilecek güce sahip olan psikolojik şiddet, bazı araştırmacılar tarafından fiziksel şiddetten daha tehlikeli bir şiddet türü olarak görülmektedir (Westhues ve Kenneth, 2002; Rospenda, 2023).

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (European Union Agency for Fundamental Rights), 2014 raporunda, Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların %43'ünün, hayatlarında bir partner tarafından psikolojik şiddete maruz kaldığını ortaya koymuştur (European Union Agency for Fundamental Rights [FRA], 2014). Barış ve Özgürlük İçin Uluslararası Kadınlar Birliği (Women's International League for Peace and Freedom), kadınlara yönelik şiddetin farklı formlarını inceleyen birçok rapor yayınlamaktadır. Bu raporlarda, küresel boyutta olan kadına yönelik şiddetin, kadınların yaşamlarını nasıl etkilediği, müdahale stratejileri ve kadına yönelik şiddetle mücadelede yapılması gerekenler vurgulanmaktadır (Women's International League for Peace and Freedom, 2024).

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO) tarafından yayınlanan rapora göre, dünya genelinde çalışan erkek ve kadınların %17,9'u, psikolojik şiddete, %8,5'i ise fiziksel şiddete maruz kalmaktadır. Bu şiddet biçimlerine, gençler, göçmen işçiler ve ücretli çalışan kadın ve erkekler daha sık hedef olmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, Lloyd's Register Vakfı, 2023).

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu, TÜSİAD iş birliği, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Sabancı Vakfı'nın desteğiyle 2014 yılında başlatılan “İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı” projesi çerçevesinde hazırlanan “Salgın Sürecinde Çalışma Hayatı ve Ev İçi Şiddet” raporu, pandemi sürecinde kadın çalışanların ev içi

şiddetle karşılaşma oranlarının arttığını göstermektedir. Rapora göre, pandemi döneminde özellikle beyaz yakalı kadın çalışanların %62'si, son üç ay içinde şiddetin bir türüne maruz kalmıştır. En yaygın şiddet türü, psikolojik şiddet olup, bunu sosyal, fiziksel ve cinsel şiddet takip etmektedir. Şiddete maruz kalan kadınların çoğu, bu durumu kimseyle paylaşmamakta ve işyerinde de bu durumu bildirmemektedirler (Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu, 2021).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD) 2019 yılı verilerine göre, Türkiye'de kadınların, fiziksel veya cinsel şiddete maruz kalma oranı %38 olarak belirlenmiştir. 2023 yılında Dünya Ekonomik Forumu'nun yayımladığı Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre, Türkiye, önceki yıla göre beş basamak gerileyerek, 146 ülke arasında 129. sırada yer alırken, Azerbaycan ise dört basamak ilerleyerek 97. sıraya yükselmiştir (World Economic Forum, 2023).

Azerbaycan'ın 97. sırada yer alması, 146 ülke arasında değerlendirildiğinde nispeten iyi bir konum olarak görülebilmektedir. Ancak, cinsiyet eşitsizliği endeksi içindeki bu konum, ülkenin cinsiyet eşitliği konusundaki performansını göstermekte ve daha iyileştirilmesi gereken alanlar olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmalar, örgüt ikliminin psikolojik şiddetin yayılmasını ve sürdürülmesini etkileyebilecek bir güce sahip olduğunu göstermektedir (Escartín vd., 2011). Özellikle, erkek egemen örgütlerdeki örgüt iklimi, kötü davranış biçimlerinin ortaya çıkmasına ve psikolojik şiddetin oluşmasına neden olabilmektedir (Einarsen vd., 1994). Bu tür bir ortamda, cinsiyet ayrımcılığı, psikolojik şiddet gibi negatif faktörler, çalışanlar arasında düşmanlığın ve huzursuzluğun yaygınlaşmasına yol açabilmektedir (Rosander ve Salin, 2023). Aynı zamanda, örgüt ikliminin, psikolojik şiddeti önlemede de etkili bir faktör olabileceği kabul edilmektedir (Shanker vd., 2017). Bu nedenle, kadın çalışanların, içinde bulunduğu psikolojik şiddeti algılama düzeyi, mevcut sorunu çözüme ulaştırma talebi ve talebin gerçekleşmesi için göstereceği çaba ve örgüt ikliminin destekleyici rolü, sorunun çözümü için temel güç kaynağı niteliğindedir.

1.2 Amaç

Bu çalışma, psikolojik şiddetin benlik saygısı ve çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerindeki etkilerini incelemeyi ve bu ilişkilerde örgüt ikliminin aracı değişken olarak rolünü analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Alan yazınında, örgüt ikliminin bu değişkenler üzerindeki rolüne dair önemli bulgular elde edilmiştir. Örgüt iklimi ile psikolojik şiddet arasında anlamlı bir ilişki olduğu, olumlu bir örgüt ikliminin psikolojik şiddeti azalttığı ve olumsuz bir örgüt ikliminin ise psikolojik şiddeti artırdığı belirlenmiştir. Ayrıca, olumlu bir örgüt ikliminin, çalışanların benlik saygısını yükselttiği ve iş tatmini ile işten ayrılma niyetleri üzerinde olumlu etkiler yarattığı, olumsuz bir örgüt ikliminin ise benlik saygısını düşürdüğü ve iş tatminsizliği ile yüksek işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı saptanmıştır.

Çelişik duygulu cinsiyetçilik ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiye dair yapılan sınırlı sayıdaki çalışma, örgüt ikliminin, bu tür cinsiyetçilik anlayışları üzerinde de etkili olabileceğini göstermektedir. Olumlu bir örgüt iklimi, kadın çalışanların çelişik duygulu cinsiyetçilik anlayışlarını azaltarak, işyerinde daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir ortam yaratabilir. Bu bulgular ışığında yapılan yerli ve yabancı alan yazın incelemesine dayanarak, çalışmanın amacı, örgütlerde çalışan kadınların, psikolojik şiddet deneyimlerinin, benlik saygısı ve çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde, örgüt ikliminin rolünün ne derecede etkili olduğunu belirlemektir.

Olumlu bir örgüt iklimi, iş yerinde saygı, destek, işbirliği ve adaletin olduğu bir ortamı yaratırken, olumsuz bir örgüt iklimi, işyerinde taciz, ayrımcılık, belirsizlik ve stresin arttığı bir ortamı yaratabilir. Çalışanlar, olumlu bir örgüt ikliminde daha fazla destek ve güvenlik hissederler, bu da psikolojik şiddetin olumsuz etkilerini hafifletebilir. Örgüt ikliminin, çalışma ortamının genel atmosferini temsil ettiği, çalışanların işyerindeki deneyimlerini şekillendirdiği ve algıladıkları ortamı ifade ettiği düşünüldüğünde, örgüt ikliminin bu ilişkide aracı bir rol oynaması mümkündür.

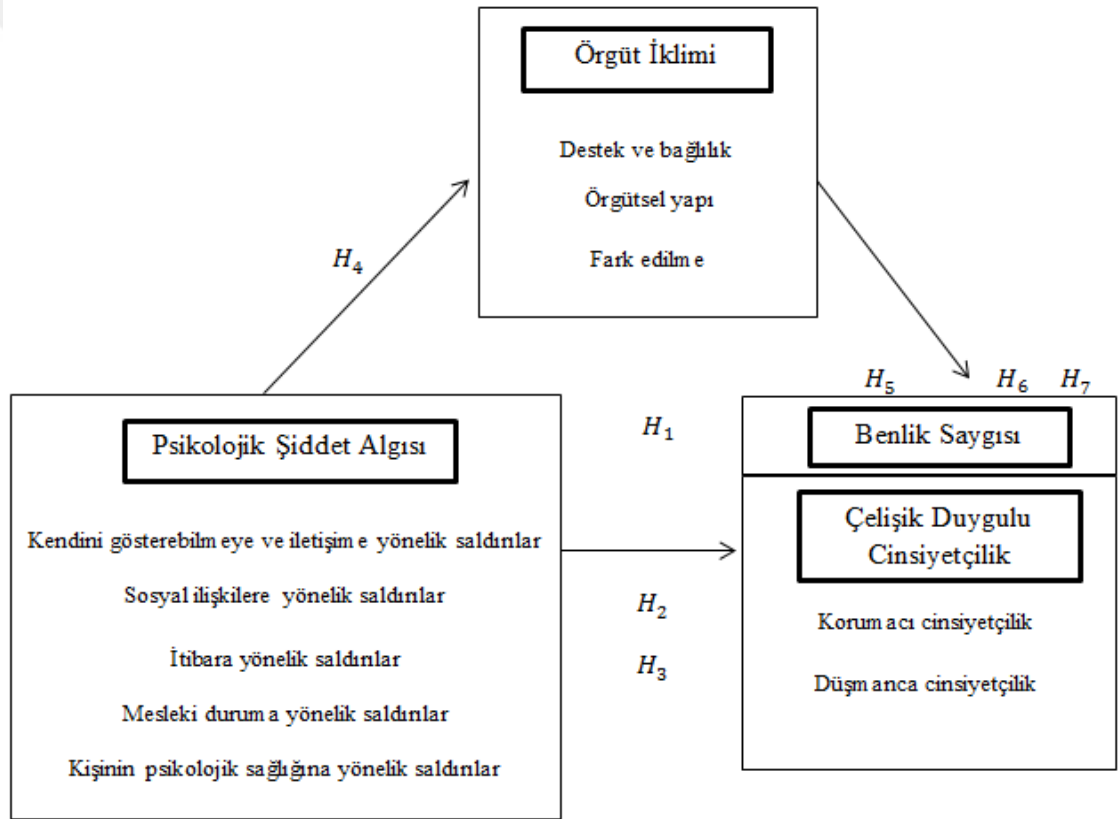
Psikolojik şiddet algısının, benlik saygısı ve çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerindeki etkilerinde örgüt ikliminin aracılık rolünü incelemek, çalışmanın en önemli odak noktalarından biridir. Örgütlerde, cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, psikolojik şiddete ve

cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları ortadan kaldırmak için çözüm yolları geliştirmek, kadınların çalışma hayatında ve genel yaşamlarında eşit haklara sahip olmalarını sağlayacak ve tüm çalışanları, cinsiyet ayrımı yapmaksızın destekleyen örgüt ikliminin oluşturulmasının önemini, nasıl bir örgüt iklimi oluşturulmasının gerekli olduğunun altını çizmek, çalışmanın amaçları olarak belirlenmiştir.

Alan yazını desteği sonucunda araştırmanın modeli aşağıda gösterilmektedir:

Şekil 1.1

Araştırma Modeli



Araştırma modeli aşağıdaki soruların cevaplanmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir:

- Psikolojik şiddet algısının benlik saygısı üzerindeki doğrudan etkisi nedir?
- Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutları olan korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki doğrudan etkisi nedir?

- Örgüt ikliminin, psikolojik şiddet algısının benlik saygısı üzerindeki etkisinde aracılık etkisi var mıdır?
- Örgüt ikliminin, psikolojik şiddet algısının çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutları olan korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik üzerinde aracılık etkisi var mıdır?

Araştırma modeli aşağıdaki hipotezlerin cevaplanmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir:

Ana hipotezler

H_1 : Psikolojik şiddet algısının, benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_2 : Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_3 : Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_4 : Psikolojik şiddet algısının, örgüt iklimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_5 : Örgüt ikliminin, benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_6 : Örgüt ikliminin, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_7 : Örgüt ikliminin, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_8 : Psikolojik şiddet algısının, benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır.

H_9 : Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır.

H_{10} : Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır.

Alt boyutlara ilişkin hipotezler (bağımlı değişken: benlik saygısı)

H_{11} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{12} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{13} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{14} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{15} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{16} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{17} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{18} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{19} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{20} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{21} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{22} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{23} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{24} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{25} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{26} : Psikolojik şiddetin şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{27} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{28} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{29} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{30} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{31} : Örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{32} : Örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{33} : Örgüt ikliminin fark edilme boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{34} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{35} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{36} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{37} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{38} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{39} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{40} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{41} : şiddetin şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{42} : Psikolojik şiddetin şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{43} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{44} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{45} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{46} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{47} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{48} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.

Alt boyutlara ilişkin hipotezler (bağımlı değişken: düşmanca cinsiyetçilik)

H_{49} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{50} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{51} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{52} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{53} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{54} : Örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{55} : Örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{56} : Örgüt ikliminin fark edilme boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{57} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{58} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{59} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{60} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{61} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{62} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{63} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{64} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{65} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{66} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{67} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{68} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{69} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{70} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.

H_{71} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.

Alt boyutlara ilişkin hipotezler (bağımlı değişken: korumacı cinsiyetçilik)

H_{72} : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{73} : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{74} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{75} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{76} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₇₇: Örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₇₈: Örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₇₉: Örgüt ikliminin fark edilme boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₈₀ : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi var.

H₈₁ : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi var.

H₈₂ : Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi var.

H₈₃ : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi var.

H₈₄ : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi var.

H₈₅ : Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi var.

H₈₆: Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi var.

H_{87} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi var.

H_{88} : Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi var.

H_{89} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi var.

H_{90} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi var.

H_{91} : Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi var.

H_{92} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi var.

H_{93} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi var.

H_{94} : Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi var.

1.3 Önem

İşgücü piyasalarında derin bir cinsiyete dayalı kariyer farklılaşması gözlemlenmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2014–2020 verilerine göre, erkeklerin yönetici olma olasılığı, kadınlara göre daha yüksektir. Kadınların erkeklere göre yönetici olarak daha az rol oynamalarının başlıca sebepleri arasında cinsiyet ayrımcılığının etkisi öne

çıkılmaktadır (Mitra, 2003, s. 70). Azerbaycan'da da benzer şekilde, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücretler aldığı ve cinsiyete dayalı ücret farklarının varlığı görülmektedir. Özellikle, 20 yaş civarında %0 olan ücret farkı, 29 yaşına gelindiğinde %30'un üzerine çıkmaktadır. Bu farkın büyümesinde, çocuk doğurma dönemiyle birlikte kadınların iş gücüne katılımındaki azalma ve esnek çalışma düzenlerine geçiş gibi faktörlerin etkili olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, kadınların daha düşük ücretli sektörlerde istihdam edilme eğilimleri ve işe alım süreçlerinde toplumsal cinsiyet önyargılarının rol oynadığı da vurgulanmaktadır (Pastore vd., 2016).

Kadınların özellikle yönetici pozisyonlarında erkeklere kıyasla daha az temsil edilmeleri, cinsiyete dayalı kariyer ayrımcılığının açık bir göstergesidir. Ulaşım, enerji ve inşaat gibi erkek egemen sektörlerde kadınların temsil oranı belirgin şekilde düşüktür (World Bank, 2024). Azerbaycan'da, kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle, 2022 yılında, kadınların belirli işlerde çalışmasını kısıtlayan düzenlemelerin kaldırılması, kadınların daha önce erişimi sınırlı olan sektörlerde çalışabilmelerinin önünü açmıştır. Bu değişiklik, Azerbaycan'ın kadınların istihdamını artırma ve cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda attığı önemli bir adımdır. Daha önce kadınların belirli işlerde çalışmasını kısıtlayan düzenlemeler, Sovyetler Birliği döneminden miras kalan yasalardan kaynaklanıyordu (World Bank, 2022). Bu reform, Azerbaycan'daki toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarının bir parçası olarak önemli bir gelişmeyi temsil etmektedir.

Bu durumu açıklamak için, kadının toplumsal rolü, sınırlı beşeri sermaye ve biyolojik özellikleri gibi faktörler, alan yazında açıklayıcı değişkenler olarak sunulmaktadır. Ancak, bankacılık sektörü gibi nitelikli bir alanda, yüksek eğitim, analitik düşünme becerileri, uzmanlık gerektiren ve uzun çalışma saatleri olan pozisyonlarda, kadınların da yoğun bir şekilde istihdam edildiği gözlemlenmektedir. Türkiye Bankalar Birliği'nin (TBB) Mart 2022 tarihinde yayınladığı rapora göre, bankalarda kadın çalışan oranı %50'ye ulaşmıştır (Türkiye Bankalar Birliği, 2022).

Azerbaycan Merkez Bankası'nın (CBA) 2025 verilerine göre, ülkenin finans sektöründe kadın çalışan oranı %42 olarak belirlenmiştir. Bankacılık sektöründe kadınların toplam çalışanlar içindeki oranı ise %39'dur (HRME, 2023).

Bu oran, Türkiye gibi komşu ülkelerde bankacılık sektöründeki kadın çalışan oranının %50 seviyelerine ulaşmasıyla karşılaştırıldığında, Azerbaycan'da hâlâ cinsiyet temelli yapısal farklılıkların devam ettiğini göstermektedir. Ancak, Türkiye'deki benzer cinsiyet temelli ayrımcılık göz önüne alındığında, her iki ülkede de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına önemli iyileştirmelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Azerbaycan Merkez Bankası verilerine göre, bankacılık sektöründe kadınların iş gücüne katılımı ve liderlik pozisyonlarındaki temsiliyeti artmaktadır. Kadınların, karar alma süreçlerinde daha fazla yer alması, toplumsal cinsiyet eşitliği adına kaydedilen olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Bu değişim, sektördeki kapsayıcılık ve sosyal eşitlik ilkelerinin güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır (Sadıqov, 2025).

Bankacılık sektöründe yapılacak olan çalışma, kadınların psikolojik şiddet deneyimlerine ilişkin farkındalığı araştırarak, bu deneyimlerin benlik saygısı, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve örgüt iklimi gibi faktörlerle nasıl ilişkilendirildiğini derinlemesine incelemeyi hedeflemektedir.

Son zamanlarda, bankacılık sektöründe psikolojik şiddete ve cinsiyetçi tutum ve davranışlara yönelik artış gösteren yayınlar, bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır (Kesebir, 2018; Kartal vd., 2019; Yöney ve Kılınç, 2020; El-Aouar, 2020; Kazmierczyk vd., 2021; Moorthy vd., 2022). Kartal vd. (2019) tarafından, Türk bankacılık sektöründe yapılan çalışma sonucunda, toplam katılımcıların %90,6'sının son bir yıl içinde psikolojik şiddete maruz kaldığı belirlenmiştir.

Türkiye'de psikolojik şiddet kavramı, özellikle 2000'li yılların başından itibaren bilimsel çalışmalara konu olmaya başlamıştır. Bu dönemde, Azerbaycan'da ise psikolojik şiddetle ilgili farkındalık ve akademik ilgi henüz gelişme aşamasındadır. Ancak son yıllarda, Azerbaycan'da psikolojik şiddetle ilgili yapılan çalışmaların sayısında artış gözlemlenmektedir. Özellikle eğitim alanındaki araştırmalar, bu artışın belirgin örneklerini sunmaktadır (Umarova, 2021; Qasımlı, 2021; Rustamov vd., 2023).

Örgüt içerisinde, hem sonuç hem neden olarak ortaya çıkan psikolojik şiddet, sadece bireysel değil, aynı zamanda örgütsel sorunlara da yol açmaktadır. Psikolojik şiddet davranışları, huzuru bozan, verimliliği olumsuz yönde etkileyen davranışlardır. Psikolojik şiddete maruz kalmak, genellikle çalışanın iş memnuniyetini,

motivasyonunu, ruh sağlığını ve genel refahını olumsuz yönde etkilemektedir. Şiddetin sürekli olarak devam ettiği veya arttığı durumlarda, çalışanlar işten ayrılma kararı alabilmektedirler (Nielsen vd., 2017; Bozdoğan ve Aslan, 2020; Karademir, 2024). Bu durum, psikolojik şiddetin insan gücü açısından önemini ortaya koymaktadır.

Örgütlerde, çalışan kadınlara yönelik ayrımcı tutum ve psikolojik şiddet, toplumun ilerlemesi açısından da temel bir sorun halini almaktadır (Taka vd., 2016; Öztoprak, 2023). Bu durum, kadınların benlik saygısını olumsuz etkileyerek, sahip oldukları potansiyeli gerçekleştirememelerine, katkılarını tam anlamıyla sunmada ve yeteneklerini topluma olumlu bir şekilde yansıtmada engel teşkil etmektedir. Kadınların, ayrımcılıktan ve psikolojik şiddetten korunması, toplumsal ilerleme ve sürdürülebilir kalkınma için önem taşımaktadır (Smith vd., 2018, s. 11).

Psikolojik şiddet, kadına sadece ruhsal anlamda zarar vermekle kalmayıp, aynı zamanda sosyal açıdan da kendilerini geliştirmelerinde önemli engel teşkil etmektedir. Bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde ortaya çıkan bu eşitsizlik ve ayrımcılığı önlemek için, kaynağının bulunması ve unsurlarının detaylı bir şekilde incelenmesi, sorunun çözüme ulaşması açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın, Azerbaycan bankacılık sektöründeki kadın çalışanların maruz kaldığı psikolojik şiddet ve cinsiyetçi tutumlara ilişkin güncel verilere dayalı analizler sunarak, elde edilen bulgularla alan yazına anlamlı katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bankacılık sektöründe görev yapan kadınların deneyimlerinin sistemli biçimde ele alınması, özellikle Azerbaycan'da konuya ilişkin sınırlı sayıda çalışma bulunması nedeniyle, sektördeki kadınların konumuna dair anlamlı ve özgün veriler sağlamaktadır.

Çalışmanın, bankacılık sektöründeki cinsiyet eşitliği çabalarını desteklemek ve çalışma ortamını iyileştirmek için somut öneriler getirerek, politika yapıcılar ve sektör yöneticilerine yol göstereceği düşünülmektedir. Özellikle, kadın çalışanların karşılaştığı zorlukları azaltmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacağı planlanmaktadır.

Yönetim ve organizasyon alanında, örnekleme bankalarda çalışan kadınlardan oluşan psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğe etkisinde, örgüt iklimini aracı değişken olarak inceleyen çalışma bulunmamakla birlikte, çalışmanın yönetim ve

organizasyon alanında, yeni araştırmalara ışık tutabileceği ve yeni bir bakış açısı yaratacağı dūřınılmektedir.

1.4 Varsayımlar

Araştırmanın birtakım varsayımları bulunmaktadır. Sōz konusu varsayımlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Kullanılan analiz yōntemleri, araştırma sorularını yanıtlamak için yeterlidir.
- Psikolojik řiddet, benlik saygısı, çeliřik duygulu cinsiyetçilik ve ōrgūt iklimi ōlekleri geçerli ve gūvenilirdir.
- Azerbaycan bankacılık sektōründe çalışan kadınlardan toplanan veriler, araştırma için uygundur.
- Katılımcılar anket sorularını dūrūst ve iten řekilde yanıtlamıřtır.
- Elde edilen veriler, evrenin temel ōzelliklerini yansıtabilir niteliktedir.
- Aracılık modelleri, literatūrdeki kuramsal temellere dayanmaktadır.

1.5 Sınırlılıklar

Araştırmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Sōz konusu sınırlılıklar aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Bulgular, yalnızca Azerbaycan bankacılık sektōründe çalışan kadınlardan elde edilen verilerle sınırlıdır, farklı sektōr ve gruplara genellenemez.
- Veriler, mekansal ve zamansal nedenlerle yalnızca çevrim içi anket yoluyla toplanmıřtır; yūz yūze iletiřim saęlanamamıřtır.
- Çalışmada yer alan kavramlar bireysel algılara dayalıdır; bu nedenle sonuçlar, katılımcıların ōznel değerlendirmeleri çerçevesinde yorumlanmalıdır.
- Araştırma sırasında, bankacılık sektōründen kurumsal destek alınamaması, veri toplama sūrecini oldukça zorlaştırmıştır. Banka çalışanlarına tek tek ulaşmak, zaman kaybına ve ilave çabaya yol açmıştır. Gelecekte bu tūr zorlukların yaşanmaması için, araştırmacıların kurumsal destek almasını sağlamak adına, ilgili kurumların akademik araştırmalara destek vermesini teşvik edecek politikalar ve dūzenlemeler geliştirilmelidir. Bu adım, araştırmaların verimliliğini artıracak ve bilimsel sūrelerin daha sağlıklı işlemesine katkı sağlayacaktır.

2 ALAN YAZINI

Bu bölümde, araştırmanın kuramsal temelini oluşturmak amacıyla şiddet, psikolojik şiddet, benlik saygısı, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve örgüt iklimi kavramlarına ilişkin kuramsal açıklamalara yer verilmiştir. Ayrıca, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan önceki araştırmalar incelenerek, çalışmanın dayandığı literatür çerçevesi ortaya konulmuştur.

2.1 Şiddet Kavramı

Şiddet, bireysel ve toplumsal düzeyde karşılaşılabilecek bir olgudur ve farklı biçimlerde ortaya çıkabilir. Tanımı, şekli, yoğunluğu, kabul edilebilirliği ve ortaya çıkış biçimi toplumlar ve kültürler arasında farklılık gösterebilmektedir (Kaplan, 2020, s. 528).

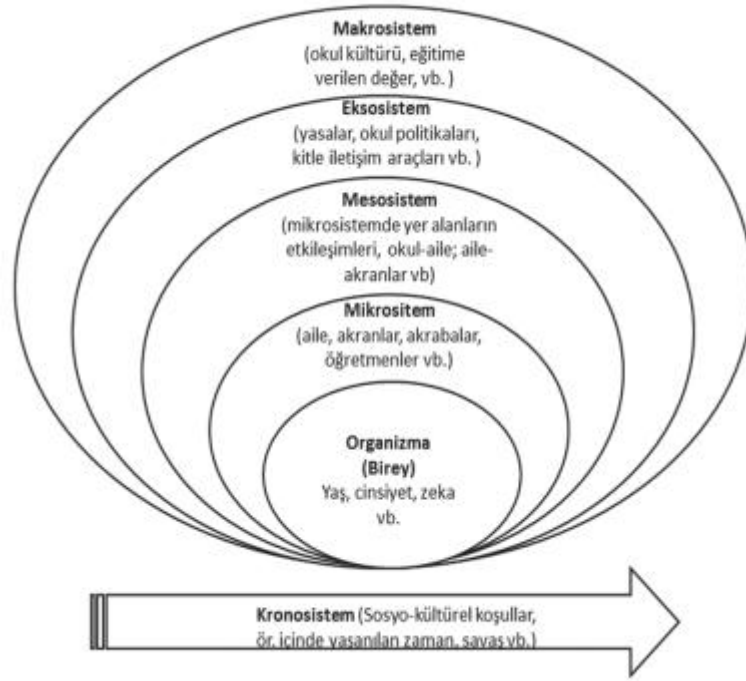
Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO, 2002) göre şiddet, “fiziksel kuvvet veya gücün, kasıtlı bir şekilde kendisine, başkasına, bir topluluğa veya gruba karşı fiziksel zarar verme, psikolojik zarar, gelişim sorunları, ölüm veya yoksunluk gibi sonuçlara yol açabilecek şekilde kullanılması” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak şiddetin kasıtlı bir eylem olduğu ve yol açtığı zararların derin etkiler yarattığı söylenebilir.

Şiddetin insan doğasına özgü müdür, yoksa sonradan öğrenilen bir davranış mı olduğu tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Bazı filozoflar şiddeti mutlak bir kötülük olarak görürken, tarih boyunca farklı şekillerde ortaya çıktığı ve o dönemin koşullarına göre değerlendirildiği bilinmektedir. Hızlı teknolojik ve toplumsal gelişmeler, şiddetin nedenlerini ve kaynaklarını değerlendirmeyi daha karmaşık hale getirmektedir (Dogrucan ve Yıldırım, 2020, s. 124).

Günümüzde, şiddetin altında yatan nedenleri açıklamak için en yaygın kullanılan yaklaşım, ekolojik modeldir (Bronfenbrenner, 1979; Polat, 2016, s. 17).

Şekil 2.2

Ekolojik model



Kaynak: Bronfenbrenner, 1979; Sarı, 2018, s. 170.

Ekolojik modele göre, kadına yönelik şiddet, sosyal çevrenin farklı katmanlarındaki faktörlerin karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır (Polat, 2016, s. 17). Şekil 1’de görüldüğü gibi, bireyin doğrudan etkileşimde bulunduğu aile ve yakın arkadaş çevresinden başlayarak, yasal düzenlemeler gibi bireye en uzak olan dış sistemlere kadar uzanan bir yapı söz konusudur. Bu yapı, bireyin içinde bulunduğu ekolojik sistemin farklı katmanlarını yansıtarak, onun gelişimi ve davranışları üzerindeki çok yönlü etkileri ortaya koymaktadır.

En içteki daire, bireylerin ilişkilerindeki davranışlarını şekillendiren biyolojik ve kişisel geçmişin izlerini yansıtır. İkinci daire, genellikle aileyi ve yakın çevreyi içine alarak, şiddetin meydana geldiği ortamı temsil etmektedir. Üçüncü daire, iletişim biçimlerini içeren, yaşam alanı, işyeri, sosyal ağlar ve arkadaş grupları gibi, formel ve informal kurumlar ile toplumsal yapıları yansıtır. Dördüncü daire, bireyin doğrudan içinde yer almadığı ancak gelişimi üzerinde dolaylı etkileri bulunan kitle iletişim araçları, yasal düzenlemeler ve benzeri unsurları içeren sistem düzeyidir. Bu sistem, bireyin yaşantısını şekillendiren ancak bireyin doğrudan etkileşimde bulunmadığı çevresel faktörlerden oluşmaktadır (Sarı, 2018, s.169). İdeolojiler, tutumlar, kültürel değerler,

ırksal ilişkiler ve benimsenen din gibi unsurları içeren beşinci katman, toplumsal normlar ve değerler aracılığıyla bireyin davranışlarını ve sosyal etkileşimlerini dolaylı olarak etkilemektedir. Kültürel normlar, ekonomik ve toplumsal çevreyi temsil eden dördüncü daire, en dıştaki daire olarak kabul edilir (Polat, 2016, s. 17). Sosyo-tarihsel koşullar tarafından şekillendirilen ve tüm sistem katmanlarını kapsayan en dış düzey olan kronosistem, bireyin gelişimini zaman içinde meydana gelen toplumsal, ekonomik ve politik değişimlerle ilişkilendirir (Conyine ve Cook, 2004). Şiddetin en çok etkilediği gruplar genellikle çocuklar, kadınlar ve yaşlılardır. UNICEF'in 2024 raporuna göre, dünya genelinde 18 yaşına kadar cinsel saldırıya veya tacize maruz kalan 370 milyon üzerinde kız çocuğu ve kadın bulunmaktadır (UNICEF, 2024).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2021) verilerine göre ise, dünya genelinde 60 yaş ve üzeri her 6 kişiden biri, fiziksel, psikolojik veya finansal şiddet gibi yaşlı istismarının bir türüne maruz kalmaktadır. Ayrıca, WHO'nun 2000-2018 verilerine göre, her 3 kadından biri, partneri veya başka biri tarafından fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalmaktadır.

Hannah Arendt, *Şiddet Üzerine* (2021) adlı kitabında, şiddetin insan ilişkilerinin ve toplumsal yapının temel bir parçası olduğunu belirtmektedir. Şiddet doğal bir olgu haline gelmiştir ve çoğu zaman sorgulanmaz. Bu durum, şiddetin ve keyfilğin toplumsal olarak kabul edilmesine yol açar ve bu kabul, şiddetin ele alınmasını engeller.

Öznel ve nesnel şiddet arasındaki farkı vurgulayan Zizek (2008), şiddetin yalnızca bireysel eylemlerle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda sistematik ve yapısal bir biçimde de kendini gösterdiğini belirtmektedir. Öznel şiddet, doğrudan görülebilen, hissedilebilen ve belirli bir fail tarafından uygulanan şiddet biçimidir. Bu tür şiddet, genellikle “normal” ve “barışçıl” bir düzenin bozulması olarak algılanır. Buna karşın, nesnel şiddet, görünmeyen ancak sürekli işleyen, toplumsal yapıların içine yerleşmiş bir olgudur. Toplumun “doğal” ya da “kaçınılmaz” olarak kabul ettiği sistemler, düzenler ve ideolojiler aracılığıyla varlığını sürdürür (Zizek, 2008, s. 12). Alışılmış ve normalleşmiş bir düzenin parçası olduğu için çoğu zaman fark edilmez (Oğan ve Şercan, 2019, s. 7). Ekonomik eşitsizlikler, sınıfsal ayrımlar ve sosyal adaletsizlikler, nesnel şiddetin en yaygın örneklerindendir.

Öznel şiddet, çoğunlukla nesnel şiddetin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Ancak toplum, genellikle yalnızca öznel şiddeti fark eder ve tartışır; oysa asıl sorun, bu şiddeti üreten sistemin kendisidir. Nesnel şiddet, toplumun işleyişine derinlemesine yerleştiğinden, onu görmek ve analiz etmek daha zordur. Bu nedenle, bireysel şiddet eylemlerine odaklanmak, asıl kaynağı göz ardı etmeye neden olabilir (Zizek, 2008, s. 12).

2.1.1. Şiddet türleri

Şiddet, tarih boyunca farklı biçimlerde varlığını sürdürerek insanlığın gölgesi olmuştur. Uygarlığın ilerlemesiyle birlikte “şiddetin azalacağı” yönündeki beklentilere rağmen, şiddet dünya genelinde farklı boyut ve yoğunluklarda varlığını sürdürmektedir. Hem bireysel hem de toplumsal düzeyde bir olgu olarak şiddet, toplumların kültürel yapısıyla ve kabul edilen toplumsal değer yargılarıyla yakından ilişkilidir (Özerkmen ve Gölbaşı, 2012, 24). Bu nedenle şiddet, sadece bireyleri değil, aynı zamanda gelecek nesillerin yaşamlarını da derinden etkileyebilir.

Şiddet türleri, farklı düzeylerde ve biçimlerde kendini gösterebilir. Mikro düzeyde, şiddet baskı, zorbalık, teşvik veya kısıtlama olarak ortaya çıkarken; makro düzeyde ise savaşlar, krizler, terör eylemleri ve devrimler şeklinde kendini gösterir (Mikolajczuk, 2020, s. 103). Şiddet, yalnızca bireysel değil, kolektif şiddeti tetikleyen önemli bir faktör olup, her aşamada insanları etkileyebilme potansiyeline sahiptir (Polat, 2016, s. 16; Rivara vd., 2019, 1622).

Şiddet, bireysel düzeyde genellikle aile içi şiddet çerçevesinde incelenir. Ancak, bu tür şiddetler toplumsal şiddetin temelini atabilir. Toplumlarda şiddetin yaygınlığı, çoğu zaman bireylerin karşılaştıkları sağlık sorunlarıyla da ilişkilidir. Bu nedenle şiddet, küresel çapta bir halk sağlığı sorunu olarak kabul edilmektedir (WHO, 2022, s. 3).

Schesinger (1994), şiddeti sembolik şiddet ve fiziksel şiddet olarak iki başlık altında ele alır. Sembolik şiddet, toplumun kültürel, sosyal ve sembolik yapılarıyla ilişkili olup, güç ilişkilerini sürdürürken, fiziksel şiddet doğrudan fiziksel zarar verme yoluyla gerçekleşir. Bu iki şiddet türü arasında karmaşık bir karşılıklı etkileşim bulunmaktadır.

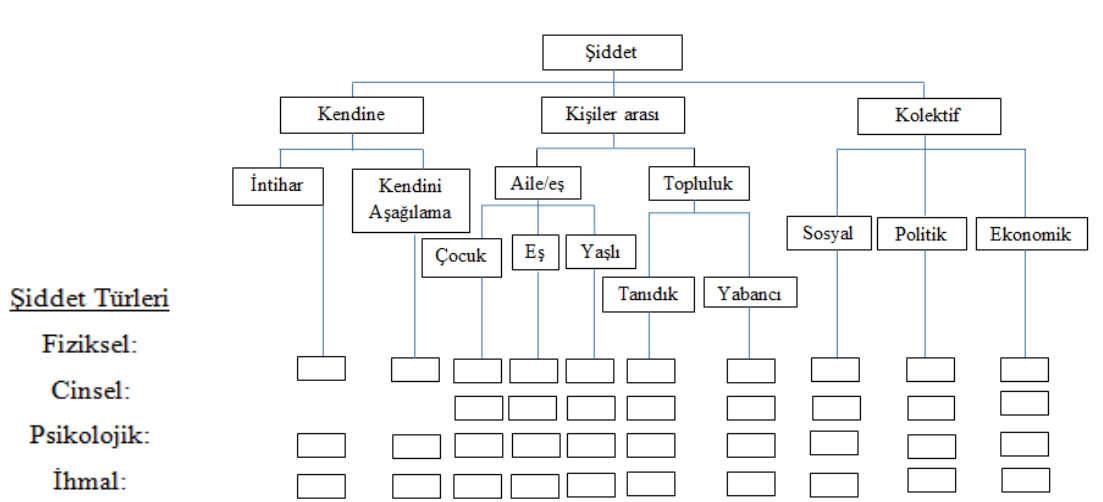
Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, iletişim süreçlerini daha hızlı ve kolay hale getirirse de, şiddet içeren eylemler dijital platformlarda hızla

yayılabilir. Özellikle siber şiddet, 21. yüzyılın yeni şiddet türü olarak öne çıkmıştır. Siber şiddet, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak bireylere kasıtlı ve tekrarlayıcı şekilde zarar verme amacı güden bir şiddet biçimidir (Belsey, 2005; Kaygısız, 2020, s. 162). Toplumsal cinsiyet temelli olarak, siber şiddetin en çok kadınlar üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (European Institute for Gender Equality, 2017; Powell, 2019; Şener ve Abınık, 2021). Bu şiddet türü, dijital ortamlar üzerinden gerçekleştirilen psikolojik saldırılarla bireylere zarar verir ve çoğunlukla gizli kalır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO, 2002) şiddeti sınıflandırdığı temel kategoriler arasında, kendine yönelik şiddet, kişilerarası şiddet ve kolektif şiddet yer almaktadır. Kendine yönelik şiddet, intihar ve kişisel suistimalleri içerirken; kişilerarası şiddet, aile içindeki şiddet (çocuk, yaşlı) ve yakın ilişkilerde (eş, partner) gerçekleşen şiddet türlerini kapsar. Ayrıca, topluluk şiddeti, okul, işyeri gibi kurumsal alanlarda yaşanan şiddet biçimlerini de içerir. Kolektif şiddet ise daha geniş sosyal gruplar veya devletler tarafından uygulanan şiddet biçimlerini ifade eder.

Şekil 2.3

Şiddet Tipleri



Kaynak: Krug vd., 2002, s. 1084.

Şiddet türleri, yalnızca sosyal ve psikolojik açıdan değil, aynı zamanda bireylerin sağlığı üzerinde de derin etkiler bırakmaktadır. Örneğin, fiziksel şiddet, kişinin bedenine zarar veren her türlü saldırgan eylemi ifade eder ve uzun vadeli psikolojik

etkiler yaratabilir (United Nations, 2010, s. 131; Deniz, 2022, s. 27). Cinsel şiddet, istem dışı cinsel ilişki veya cinsel organlara zarar verme gibi eylemleri içerirken, psikolojik şiddet, duygusal manipölasyon ve bireyin zihinsel sağığına zarar verme amacını güder (Carney ve Barner, 2012; Akkaş ve Uyanık, 2016, s. 32).

İhmal şiddeti, bakım ve desteğın yetersiz olması durumunda ortaya çıkar. Bu şiddet türü, özellikle çocuklar (UNICEF, 2023), yaşlılar (Lotfi, 2020) ve engelli bireyler (Bulut ve Karaman, 2018) üzerinde etkilidir. Bir çocuğun temel ihtiyaçlarının karşılanmaması veya yaşlıların gerekli tıbbi bakımının ihmal edilmesi örnekler arasında yer alır.

Son olarak, şiddet, bireysel ve toplumsal düzeyde farklı türlerde kasıtlı olarak ortaya çıkabilen, sistematik ve yapısal bir biçimde kendini gösteren, insan ilişkilerinde yaygın olarak gözlemlenen ve küresel çapta bir halk sağığı sorunu olarak kabul edilen bir olgudur. Bu nedenle, şiddetin nedenlerini ve sonuçlarını anlamak, bireysel ve toplumsal müdahaleler geliştirmek açısından kritik öneme sahiptir.

2.2. Psikolojik Şiddet ve Benzer Kavramlar

Şiddet olgusunun geniş bir şekilde ele alınması, bireyin aşğılanması ve benlik saygısına zarar verebilecek ifadelerin kullanılması, şiddetin bir türü olarak kabul edilmektedir. Günlük hayatta sıkça karşılaşılan ancak yeterince önemsenmeyen psikolojik şiddet, fiziksel ve cinsel şiddet gibi bedene yönelik açık bir saldırıyı içermemesi nedeniyle fiziksel parametreler olmadan tanımlanması ve tespit edilmesi zor olan bir şiddet türüdür (Rogers ve Follingstad, 2014, s. 895). Ancak bireyin psikolojik sağığı üzerindeki yıkıcı etkileri göz önüne alındığında, en tehlikeli şiddet türlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Saldana vd., 2019; Regier vd., 2017). Sistemli ve kesintisiz olarak psikolojik şiddete maruz kalan bireyin böylece güçlenmesi engellenir, enerjisi zamanla tükenir ve benliğini onaracak başa çıkma stratejilerinin sağılıklı işlemlerini temin edecek psikolojik mekanizmalar işlevsiz hale gelir (Boyacıoğlu vd., 2020, s. 246-247). Bu nedenle psikolojik şiddet teşhisi, uzman kişiler tarafından yapılmalıdır (Uluocak vd., 2014, s. 20).

Psikolojik şiddet, düşmanca ve etik dışı iletişimi içeren bir olgudur. Bu tür şiddeti uygulayan bireyler veya gruplar, mağdurları savunmasız bırakmak amacıyla sistemli bir

şekilde hareket eder. Haftada en az bir kez tekrarlanan ve en az altı ay süren bu davranışlar, mağdur üzerinde kalıcı olumsuz etkiler yaratmaktadır (Leymann, 1996, s. 165-168).

Psikolojik şiddet, diğer bir ifadeyle mobbing kavramı, 1960'lı yıllarda sosyal psikolog Konrad Lorenz'in hayvan davranışlarını incelediği çalışmalarından esinlenerek ortaya çıkmıştır. Lorenz, küçük hayvanların kendilerinden daha güçlü gördükleri hayvana toplu olarak saldırarak onu gruplarından ayırmaları veya aynı grupta bulunan kuşların, zayıf olan kuşu yiyeceklerden uzaklaştırarak onu daha zayıf bir hale getirmeleri ve nihayetinde saldırılarla onu öldürerek gruptan atmaları durumunu açıklamak amacıyla bu terimi kullanmıştır (Leymann, 1996). Mobbing terimi daha sonra insanlar arasındaki benzer bir saldırganlık durumunu da tanımlamak için kabul görmüştür.

“Mob” kelimesi İngilizce'de kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalığı veya çeteyi ifade etmektedir. Bu kelime, Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” kelimesinden türetilmiştir (Tınaz vd., 2008, s. 3). “Mob” kelimesinin eylem biçimi olan mobbing ise, psikolojik şiddet, kuşatma, rahatsız etme, taciz veya sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir (Oxford Learner's Dictionaries, n.d.).

Türk Dil Kurumu (2012), mobbing kelimesini “bezdiri” olarak tanımlamakta ve bu kavramı, okullar, iş yerleri ve diğer topluluklar içinde bir kişinin hedef alınarak çalışmalarının sistemli bir şekilde engellenmesi sonucunda huzursuz olmasına neden olan bezdirme, gözden düşürme ve dışlama olarak açıklamaktadır.

1970'li yıllarda İsveç'te ve daha sonra diğer ülkelerde iş çevrelerini etkileyecek yasal düzenlemeler ile mobbing araştırmalarına başlatılmıştır (Yamada, 2004, s. 493).

Mobbing kavramı, örgütsel anlamda 1980'li yılların başında Alman asıllı endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann (1990), mobbingi şu şekilde tanımlamıştır:

“...Bir ya da birden fazla kişi tarafından sürekli olarak bir bireye karşı olumsuz ve etik dışı bir iletişim biçimi sergilenir. Bu tür mobbing, bazen karşılıklı olarak devam eder ve katılımcılardan birinin mağdur duruma düşene kadar her iki taraf arasında süregelir. Genellikle, bu eylemler sıkça (neredeyse her gün) ve uzun bir süre boyunca (en az 6 ay)

devam eder. Bu süre ve sıklık, bireylerde derin psikolojik, psikosomatik ve sosyal acılara yol açar.”

Mobbingi psikolojik terör olarak tanımlayan Leymann, iş yerlerini savaş alanına benzetmiştir (Leymann, 1996, s. 165). Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, dünya genelindeki örgütlerde psikolojik şiddet davranışlarına yönelik yapılan çalışmalara temel oluşturmuştur. O, örgütlerde psikolojik şiddetin varlığını sadece işaret etmekle kalmamış, bu davranışın nasıl ortaya çıktığını, etkilenen bireyleri ve ortaya çıkan psikolojik sonuçları da açıklamıştır. Leymann (1996), psikolojik şiddetin, fiziksel şiddetten farklı olarak daha sofistike bir şekilde geliştiğini vurgulamaktadır.

Bilimsel çalışmalara konu olan mobbing kavramı yabancı alan yazında, zorbalık (Salin, 2021; Conway vd., 2021; Hoel vd., 2020; Zapf vd., 2020), psikolojik şiddet (Nasyiah, 2024; Greither ve Ohlert, 2024; Clark vd., 2023; Piolanti ve Foran, 2022; Zhi, 2021), psikolojik taciz (Captug, 2022; Lippel vd., 216; Trepanier vd., 2013), duygusal taciz (Liu vd., 2024; Korolevskaia ve Yampolskaya, 2023; North, 2022; Velázquez ve Jain, 2021; Dye, 2020) gibi farklı şekillerde ifade edilmektedir.

Türkiye’de, psikolojik şiddet (Bekdemir, 2024; Gündoğdu vd., 2023; Orbay, 2022; Kazak ve Buldu, 2021; Boyacıoğlu vd., 2020; Büyükbodur ve Çakıcı, 2020), psikolojik saldırı (Özdemir vd., 2013; Tınaz vd., 2008), psikolojik terör (Yayak ve Top, 2020), zorbalık, psikolojik taciz (Şahbudak ve Öztürk, 2024; Aydoğan vd., 2022; Naktiyok ve Polat, 2016; Akbıyık, 2013; Bulut ve Göktürk, 2012; Akgeyik vd., 2009; Kırel, 2008), duygusal saldırı (Çobanoğlu, 2005), yıldırma, duygusal taciz (Er, 2024; Karabulut ve Palaz, 2023; Hacıcaferoğlu ve Hacıcaferoğlu, 2022; Tiftik, 2021; Tutar, 2004), duygusal zorbalık (Solmuş, 2005) mobbing yerine tercih edilen belli başlı karşılıklardır. Çalışmanın amacına uygun biçimde daha kapsayıcı ve bütüncül bir çerçeve sunduğu için bu çalışmada “psikolojik şiddet” kavramı kullanılmaktadır.

Psikolojik şiddet Olweus tarafından üç kriter altında incelenmiştir (Olweus ve Limber vd., 2010):

- Psikolojik şiddet, taraflar arasında güç dengesizliği ile karakterize edilmekte olan insanlar arası bir ilişkidir.
- Psikolojik şiddet, bir süreci kapsar ve zaman içinde tekrarlanır.

- Psikolojik şiddet, saldırgan bir davranıştır ve kasti olarak zarar vermeyi amaçlar.

Örgütlerde psikolojik şiddet davranışlarını ifade etmek için zorbalık (bullying) kavramı da kullanılmaktadır. Zorbalık, bir çocuğun ya da genç bireyin, istismar edilen kişinin fiziksel ve duygusal zarar görmesine neden olacak şekilde sürekli ve kasıtlı olarak saldırgan davranışlara maruz kalmasıdır (Olweus, 1993). Zorbalık, çocuklar veya gençler arasında gerçekleşen sürekli ve tekrarlayan saldırgan davranışları ifade eder (Borgen vd., 2021). Psikolojik şiddet ise genel olarak bir kişinin zihinsel veya duygusal sağlığını etkileyen saldırgan davranışları ifade etmek için kullanılmaktadır.

Leymann (1996), örgütlerde psikolojik şiddet davranışları için zorbalık terimini kullanmaktan kaçınmayı tercih etmektedir. Psikolojik şiddet, güç dengesizliği olmadan da gerçekleşebilmektedir. Zorbalık, fiziksel veya psikolojik açıdan güç dengesizliğinin bulunduğu durumlarda meydana gelmektedir (Ayas ve Pişkin, 2011, s. 563). Zorbalık, akranlar arasında meydana gelen bir mağduriyet türüdür ve çocuklar, ergenler veya yetişkinler arasında gerçekleşebilir. Ancak, bir ebeveynin veya öğretmenin çocuğa yönelik kötü muamelesi zorbalık olarak değerlendirilmez. (Arseneault, 2018). Örgütlerde psikolojik şiddet daha çok gizli şiddet şeklinde başlamakta, şiddet mağduru ortamdan dışlanmaktadır (Tutar, 2004, s. 12).

2014 yılında Hacettepe Üniversitesi ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) iş birliğinde Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, çoklu araştırma yöntemleri ve çeşitli değişkenlerle kadınların şiddet yaşantılarını ortaya çıkaran kapsamlı bir araştırmadır. Türkiye’de şiddetin görünümünü doğrudan ortaya koyan bu araştırmadan kadınların %44’ünün psikolojik şiddete maruz bırakıldığı öğrenilmiştir (KSGM, 2014, s. 11).

Psikolojik şiddet, iş ilişkilerini olumsuz etkileyen, mağduru duygusal olarak sarsan ve çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlığını tehdit eden sessiz bir şiddet türüdür (Grotto-de-Souza vd., 2023, s. 671). Psikolojik şiddet, sadece ahlaki, psikolojik, fiziksel ve maddi zararlara yol açmakla kalmaz, aynı zamanda geçici veya kalıcı iş gücü kayıplarına da sebep olabilir. Bu yüzden, işyerlerinde hukuki, sosyal ve psikolojik boyutlarıyla dikkate alınması gereken ciddi bir sorundur (Campos vd., 2012).

Psikolojik şiddet, alan yazındaki tanımlardan yola çıkılarak genel olarak; haftada en az bir kez ve en az altı ay süreyle tekrarlanan, kasıtlı ve sistematik biçimde sürdürülen

düşmanca ve etik dışı iletişim yoluyla bireyin çalışmalarının engellenmesine, mağduriyetin oluşmasına ve derin psikolojik ya da psikosomatik etkilerin ortaya çıkmasına neden olan bir süreç olarak tanımlanabilir.

2.3 Örgütlerde Psikolojik Şiddet

Yöneticiler ve çalışanlar arasında amaç ve fikir birliği uyumu sağlamak, örgütlerin en önemli başarısıdır. İş görenler arasında oluşan rol belirsizliği, kişisel hırslar, örgüt içi çıkar çatışmaları kişilerin ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar yaşamasının en önemli sebebidir. Örgütlerde sergilenen psikolojik şiddet uygulamaları örgüt çalışanlarının kendi iç dünyalarına kapanmasına, dolayısıyla psikolojik sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Eğer bu duygu durumu dışa yansıtılırsa, psikolojik şiddet mağdurunun örgüt içerisinde dışlanmasıyla karşı karşıya kalması kaçınılmaz olabilir. Etik dışı davranışlar olarak değerlendirilen psikolojik şiddet eylemleri artış göstererek çalışanların örgütte yaşadığı sorunlarla başa çıkma yetilerini kaybetmelerine ve intihara varan düşünceler taşımalarına neden olmaktadır (Ayla, 2019, s. 78).

İş yerinde psikolojik şiddet, bireyleri korkutmayı, engellemeyi ya da duygusal olarak zayıflatmayı hedefleyen, sürekli ve düzenli şekilde gerçekleştirilen sözlü veya psikolojik eylemlerin birleşimidir (Ruiz-González vd., 2020, s. 114). Yoğunluk, tekrarlanma ve süreklilik psikolojik şiddetin temel özellikleri arasında yer almaktadır. Örgütlerde uygulanan psikolojik şiddet, kişiyi yıpratarak, çaresiz bırakarak işten çıkmaya zorlayan bir girişimdir (Hasan ve Ağıröz, 2011, s. 33).

Psikolojik şiddet davranışlarının örgütlerde sistemli ve sürekli tekrarlanması kurgulanmış tehlikeli sosyal ilişkilere dönüşmektedir (Tınaz, 2006, s. 16). Psikolojik şiddet davranışlarının başlamasına uygun koşullar sağlayan, devam etmesine göz yumulması, psikolojik şiddete maruz kalan çalışan, psikolojik şiddet olayına görgü tanıklığı yapan diğer çalışanlar iş sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkileyen bu ortamdan paylarına düşeni almaktadırlar (Özen, 2016, s. 127).

Leymann, örgütlerde 45 ayrı psikolojik şiddet davranışı tanımlamış ve bu davranışları özelliğine göre 5 grupta toplamıştır (Leymann, 1996, s. 170):

- *İletişime yönelik saldırılar.* Üst konum kişiye iletişim halinde olma imkanı tanımamakta, sözlü saldırı ve tehditlerle kişinin sessizleşmesine sebep olmaktadır.
- *Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar.* Meslektaş ve yönetim kademesindekilerin kişiyle konuşmaması, kişilerin diğerlerinden izole halde bırakılmasıdır.
- *Kişisel ün ve imaja yönelik saldırılar.* Kişi hakkında dedikoduların çıkarılması, kişiye yönelik ve etnik kökenler ile ilgili alay edilmesidir.
- *Mağdurun mesleki kariyerine yönelik saldırılar.* Kişiye iş verilmemesi ya da anlamsız işlerin verilmesidir.
- *Mağdurun sağlığına yönelik saldırılar.* Mağdura tehlikeli görevlerin verilmesi, fiziksel olarak tehdit etme, saldırıda bulunma hatta cinsel tacizde bulunarak zarar verilmesidir.

Psikolojik şiddetin varlığından söz edebilmek için yukarıda belirtilen davranışlardan en az birinin gerçekleşmesi gerekir. Ayrıca, mağdurun güç dengesizliği hissetmesi psikolojik şiddetin temel belirleyicilerinden biridir (Medina vd., 2020, s. 2).

Stres, saygı eksikliği ve çalışanların yeterince değer görmemesi, personel tarafından psikolojik şiddetin farklı türleri olarak hissedilmektedir. Bu tür davranışlar, zamanla fiziksel şiddete dönüşebilmekte ve sürekli personel değişikliklerine neden olabilmektedir. Psikolojik şiddet, çoğunlukla iş yerindeki çalışma arkadaşları arasında veya hiyerarşinin üst kademelerinde yer alan kişiler tarafından, daha derin izler bırakmak amacıyla uygulanır (Ruiz-González vd., 2020, s.114-118). Gittikçe artan bir çatışma içinde yer alan birey, dezavantajlı bir duruma düştüğünde, giderek çalışma arkadaşlarının suçlayıcı figürü haline gelebilir.

Teknolojinin ve dijitalleşmenin ilerlemesiyle birlikte psikolojik şiddet, iş yerinin sınırlarını aşarak bireylerin kişisel yaşamına etki etmeye başlamıştır. Mesajlaşma uygulamaları, çalışanları mesai saatleri dışında da çalışmaya zorlayarak psikolojik baskı oluşturabilir. Bu uygulamaların kullanımı, taciz edici davranışların belgelenmesini sağlayarak saldırganın hukuki sorumluluk taşımasını sağlamak için bir temel oluşturur (Tenorio ve Bjorn, 2019).

Örgütlerde psikolojik şiddet düşey, yatay ve dikey olmak üzere üç ayrı grupta incelenmektedir (De Cieri vd., 2019; Yılmaz, 2020; Farooq vd., 2021; Busby vd., 2022).

2.3.1 Düşey şiddet

Düşey yönlü psikolojik şiddet, üstlerin astlarına yönelik gerçekleştirdikleri psikolojik şiddet davranışlarıdır. Düşey psikolojik şiddet yöneticiden kaynaklanmaktadır. Düşey psikolojik şiddet, yöneticinin meşru otoritesini kötüye kullanarak astlarına karşı gücünü kötü bir şekilde sergilemesiyle ortaya çıkar (Einarsen vd., 2020).

Üstler, sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezmek, onları kurumun dışına itmek için kullanmaktadır (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016, s.128). Üstler, astlarına genellikle olumsuz, kısıtlayıcı ve yıldırıcı davranışlarla yaklaşarak, çalışanların yaşamını zorlaştırmayı amaçlamaktadır. Çünkü onlara yönelik düşmanlık, saldırganlık ve hatta ahlaki olmayan davranışlar, daha iyi performans elde etmek için bir ceza yöntemi olarak görülebilmektedir (Walter vd., 2015). Bu davranışlar, aynı zamanda verimliliklerini düşürmeyi ve özgüvenlerini sarsmayı hedeflemektedir (Yılmaz, 2020, s. 21). Bu durum, örgütün deneyimli çalışanlarını kaybetmesine ve çalışanlar arasında örgütsel bağlılıkta bir azalmaya yol açabilir (Ayık, 2022, s. 106).

2.3.2 Yatay şiddet

Yatay psikolojik şiddet, örgütlerde aynı benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip eşit statüde olan çalışma arkadaşlarının birbirlerine karşı uyguladıkları psikolojik şiddet davranışlarını içermektedir (Çekin, 2014, s. 8; Erdirençelebi ve Filizöz, 2016, s. 128). Bu tür psikolojik şiddette birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye psikolojik şiddet göstermektedir (Tutar, 2004, s.91; Çobanoğlu, 2005, s. 25). Yatay şekilde gerçekleşen psikolojik şiddet, dikey şiddet kadar belirgin değildir. Akranlarına yatay psikolojik şiddet uygulayan saldırganlar, genellikle uyguladıkları şiddeti inkar eder, yapılan davranışların arkasındaki temel motivasyonun örgütsel verimliliği artırmak olduğunu ileri sürerler (Tutar, 2004, s. 94). Psikolojik şiddet uygulayan kişilerin, genellikle şu motivasyonlara sahip oldukları düşünülmektedir: kıskanma ya da haset, yeni iş yöntemleri ya da perspektiflerinde yenilikçi ve girişimci olma (da Silva João ve Saldanha Portelada, 2019, s. 2799).

Eğer yönetim, yatay şiddete destek verirse, örgütsel çatışma psikolojik şiddete dönüşebilir ve psikolojik şiddet örgüt politikası halini alabilir. Psikolojik şiddete maruz kalan çalışan, kendisiyle eşit konumdakilerle ve üst kademedeki yetkililerle mücadele etmek durumunda kalır (Çekin, 2014, s. 9). Mağdur, hızlı bir şekilde örgütten izole hale gelir ve örgütsel süreçlere karşı yabancılaşır.

2.3.3 Dikey şiddet

Dikey psikolojik şiddet, astların üstlerine uyguladıkları, diğer türlere göre daha az görülmekte olan psikolojik şiddet türüdür (Tatar vd., 2017, s. 80). Astlar, genellikle birlikte hareket ederek dedikodu, küçük düşürücü söylemler, ifadeleri çarpıtma ve tehdit gibi iletişimsel yöntemlerle üstlerine karşı psikolojik şiddet uygulamaktadır. Üstler, astlarından; iletişim, davranış, engelleme, konumlarını görmezden gelme ve güvensizlik yaratma yoluyla mobbing uygulandığını algılamaktadırlar (Yavuz ve Başar 2014, s. 4; Yılmaz, 2020, 31).

Yönetim pozisyonlarına yönelik psikolojik şiddet taktiklerinin incelikli doğası, düşey ve yatay psikolojik şiddet türlerinden farklıdır. Dikey psikolojik şiddeti, misilleme amaçlı hayal kırıklıklarından ayırma gerekliliğini kavrayabilmek, bu tür şiddetin benzersiz doğasının anlaşılmasına yardımcı olabilir. Son teslim tarihlerini kaçırmak, toplantılara katılmamak, bilgi saklamak ve dedikodu yaymak gibi taktikler, çalışanların memnuniyetsizliklerini dile getirebildiği bir iş ortamını gösterebilir (Ramsay vd., 2011, s. 802). Eylemlerin ardındaki niyet, iş yerindeki uygunsuz davranışları tetikleyen motivasyonu gösterir (Busby vd., 2022, 6). Ancak dikey psikolojik şiddet üzerine yapılan akademik çalışmalar sınırlı olup, bu konu alan yazında yeterince ele alınmamıştır (De Cieri vd., 2019; Busby vd., 2022).

2.4 Örgütlerde Psikolojik Şiddet Süreci

Örgütlerde psikolojik şiddet süreci farklı boyutlarda sürekli gelişme göstermekte ve değişmektedir. Saldırganın psikolojik şiddeti başlatmasıyla, yönetimin saldırgan davranışını değiştirmekte yetersiz kalması, saldırganın gücünü artırır ve böylece tüm örgüt, psikolojik şiddete ortak olur (Hartig ve Frosch, 2006).

Psikolojik şiddet süreci altı aşamadan oluşmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s. 21-22). Birinci aşamada psikolojik şiddetin uygulanacağı mağdur belirlenir. Psikolojik şiddet ikinci aşamada başlar. Mağdur, çalışma arkadaşlarının değişik davranışlar sergilediğinin farkına varır ve nedenini merak eder. Üçüncü aşamada mağdurda uyku ve iştah bozulması, örgüte, kendisine ve arkadaşlarına olan güven kaybı gibi psikosomatik rahatsızlıklar kendini gösterir. Dördüncü aşamada herkes mağdur aleyhine tavır alır, yönetimin yetersizliği psikolojik şiddet sürecinin görmezden gelinmesine neden olur. Beşinci aşamada mağdur tam anlamıyla depresyon yaşar, psikolojik ve fiziksel sağlığında olumsuz değişimler ortaya çıkar. Altıncı aşama işten ayrılma, kovulma, erken emekliliğe zorlanma ile sonuçlanmaktadır. Bu aşama psikolojik şiddetin son evresidir.

Psikolojik şiddet sürecinde amaç, saldırgan davranışlara hedef olan kişinin örgütten uzaklaştırılmasıdır (Bulut ve Göktürk, 2012, s. 56). Eleştirmek, tehdit etmek, hata bulmak, iftira etmek, dışlamak, aşırı yük altına sokmak psikolojik şiddet uygulayan kişinin bu süreçte sergilediği tutum ve davranışlardır (Tınaz vd., 2008).

Leymann (1996), psikolojik şiddet sürecinde beş aşama ve beş farklı boyut belirlemiştir:

- *Kritik olaylar.* Bu aşamada tetikleyici unsur çatışmadır, psikolojik şiddet değildir. Çatışmayı psikolojik şiddete çeviren unsur belirlenmemiştir.
- *Saldırganlık aşaması.* Bir kereye mahsus yapılmış olan olumsuz hareketler her zaman psikolojik şiddet anlamına gelmeyebilir. Saldırıları sık ve düzenli hale geldiği zaman psikolojik şiddet aktif olarak başlar. Düzenli olarak gerçekleşen saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, psikolojik şiddet dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.
- *Yönetimin devreye girmesi.* Diğer aşamalarda konuya doğrudan dahil olmayan yönetim bu aşamada devreye girer. Yönetim, durumu yanlış yargılayarak konuyu negatif yönden ele alır. Yönetimin saldırganın tarafında yer alması halinde kurban daha çok zorlanır ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır.
- *Dışlama.* Kurbanda hastalanma belirtileri ile birlikte ilaç kullanımı başlar. Bu aşamada kurban ötekileştirilir veya psikolojik sorunları olan biri olarak

tanımlanır. Yönetimin yanlış yargısı döngüyü hızlandırır. Süreç çoğunlukla istifa ya da işten çıkarılma ile sonuçlanır.

- *İşine son verilme*. Kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olayları önlemekle ilgili herhangi bir çaba gösterilmez, kişinin yaşadığı duygusal gerilim yoğunlaşır.

Bu son aşama, mağdurun gücünü kaybettiği, tükenmiş olduğu ve savunma yapabilecek gücü bulamadığı bir noktadır. Bu aşamada intihar girişimleri görülebilir ve bu da psikolojik şiddetin ciddi yıkıcı etkilerinin ortaya çıktığı anlamına gelir. İntihar girişimleri, saldırganın mağduru yaşamdan soğutarak, dolaylı bir öldürme eylemi olarak da yorumlanabilir (Ançel, 2012, s. 92).

Mobbing süreci sonrasında işyerinden uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı, Travma Sonrası Stres Bozukluğunu (TSSB) tetiklemektedir (Yaşar ve Ünal, 2025; Tınaz, 2006).

Günümüzde örgütler, yasal ve maddi yükümlülüklerden kurtulmak, çalışanların işten uzaklaşmasının tamamen kendi kişisel sorunlarından kaynaklandığını anlatmak için psikolojik şiddeti bir strateji olarak uygulamaktadır. Psikolojik şiddet aracılığıyla örgüt, yapısal değişiklikler aşamasında istemediği çalışanlardan kurtulmaktadır (Tınaz, 2006a).

Geleneksel örgüt yapısı içerisinde, belirli rollerin net bir şekilde çizilmesi, yönetici-personel ilişkilerinde babacan bir yaklaşım, kıdeme dayalı terfi sistemi ve düşük beklentiler gibi faktörler, çalışanlar arasındaki ilişkilerin daha belirgin ve gözle görülür nitelikte olmasını sağlamaktaydı. Ancak post-modern örgütler, esnek yapıları, pazar uyumluluğu ve bilgi çağına geçişte yaratıcı katkılarıyla çalışanları sürekli değişime, yeniden yapılandırmaya, küçültmeye, yeniden tasarlamaya, sürekli eğitmeye, kaliteye odaklanmaya ve farklı alanlarda yeteneklere ihtiyaç duymaya ve performans değerlendirmelerle sürekli bir rekabete maruz bırakmaktadır. Bu durum, çalışanları sürekli değişen ve talepleri yüksek bir ortamda çalışmaya zorlayarak, ilişkilerin daha karmaşık ve anlaşılması zor bir hal almasına sebep olmaktadır. Bu ilerlemeler, çalışanlar arasında acımasız yaklaşımlara yol açsa da çalışanlar için memnuniyet yaratma ve yeni fırsatlar oluşturma potansiyeline de sahiptir (Mc Carthy, 2000, s. 274; Çetintaş, 2016, s. 173). Bu durumun ortaya çıkmasında, iş yükü, iletişim sorunları, liderlik tarzı, işyeri kültürü ve örgütsel politikalar gibi unsurların da önemli bir etkisi

bulunmaktadır. Bunun nedeni, saldırganların, mağdurların ve gözlemcilerin psikolojik yapıları ve kişiliklerinin süreç içinde belirleyici bir rol oynamasından kaynaklanmaktadır (Altuntaş, 2010, s. 3002).

Psikolojik şiddet sürecinde, üç farklı rol kolaylıkla tanımlanabilir (Karakaş ve Okanlı, 2013, s. 568):

- Saldırganlar olarak adlandırılan psikolojik şiddet davranışını uygulayanlar,
- Kurbanlar olarak adlandırılan psikolojik şiddet davranışının hedefi olan bireyler,
- İzleyiciler olarak adlandırılan gözlemleyenler. Her bir grup kendi özellikleri ve etkinlikleri olduğu için bu gruplar birbirlerini etkileyebilir (Tınaz, 2006a, s. 57).

Psikolojik şiddet sürecinde izleyiciler, önemli bir rol oynamaktadırlar. Bu bireyler genellikle kendilerinin de benzer olaylara maruz kalabileceğini düşünerek duruma müdahale etmekten kaçınırlar (Çögenli ve Döner, 2015, s. 30). Bu kişiler, psikolojik şiddet olgusunda sorumluluk kabul etmeme eğilimindedir ve kendilerini arabulucu gibi göstermeye çalışabilirler. Bazen de, çatışmanın asıl sebebi olan kişiler olabilirler.

Leymann (1990)'a göre, kişilerin psikolojik şiddete başvurmalarının temelinde dört sebep yatmaktadır: birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanca davranışlardan zevk almak, sıkıntıdan kaynaklanan keyif arayışı, kendi önyargılarını pekiştirmektir. Bu kişilere yönelik yapılan gözlemler, onların kendilerini üstün gösterme çabası içinde olduklarını, iki yüzlü davrandıklarını, üstlerine karşı yaranmaya çalıştıklarını ve sahtekarlık yaptıklarını ortaya koymaktadır (Karakaş ve Okanlı, 2013, s. 568).

Rosander ve Nielsen (2023), psikolojik şiddet uygulayanların genellikle bireylerden ziyade bir grup olduğunu savunmaktadır. Psikolojik şiddet davranışlarının genellikle bir takım halinde gerçekleştirildiği ve birden fazla kişinin hedef alındığı vurgulanmaktadır. Bu grup dinamikleri, psikolojik şiddetin etkileri ve süreci üzerinde önemli bir rol oynayabilir.

2.5 Örgütlerde Psikolojik Şiddetin Nedenleri

İşyerinde psikolojik şiddet, çalışanların işlerini sürdürebilmek için genellikle katlanmak zorunda kaldıkları, yıldırıcı, düşmanca veya istismarcı bir saldırganlık biçimi olarak

tanımlanabilir (Grotto-de-Souza vd., 2023, 671). İş ortamlarında psikolojik şiddet sıklığını inceleyen araştırmalar, birçok çalışanın psikolojik şiddete maruz kaldığını ve bunun hem profesyonel hem de kişisel yaşamları üzerinde olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir (Rasool vd., 2021). Bu tür davranışlar, iş ortamında çalışanların psikolojik iyilik halleri üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir ve örgütsel verimliliği de zedeleyebilir (Farley vd., 2023).

Psikolojik şiddetle ilgili çalışmalar her ne kadar 1980'li yıllarda sistematik olarak yapılmaya başlanmış olsa da, bu olgu uzun süredir bireylerin ve kurumların gündelik yaşamında varlığını sürdürmektedir. Bu durumu ortaya koymak amacıyla Aydoğan ve Semercioğlu (2022), örgütsel davranışa ilişkin çeşitli kavramların, psikolojik şiddet bağlamında daha iyi anlaşılabilmesi adına, 1976 yapımı *Kapıcılar Kralı* filminden yola çıkarak açıklayıcı bir çerçeve sunmuşlardır. Çalışmalarında, örgütsel hiyerarşi, güç dengesizlikleri ve bireyler arası ilişkilerdeki görünmeyen baskı unsurları üzerinden psikolojik şiddetin hem nedeni hem sonucu olabilecek durumlara dikkat çekilmiştir.

Psikolojik şiddet süreci çoğu zaman belirli bir olay veya çatışma ile başlar ve bu durum, hedef alınan çalışanları savunmasız ve çaresiz bir konumda bırakır (İbiloğlu, 2020, s. 332). Psikolojik şiddet aktörü, mağdurun kendine karşı direnç göstermesi veya kontrolü reddetmesi nedeniyle öfkelenir ve saldırgan davranışlara yönelir. Psikolojik şiddet aktörü, kurbanı manipüle etmek ve kontrol altına almak amacıyla mağdurun özsaygısını ve özgüvenini zedeler. Bu şekilde, kurbanın kendi değerine olan saygısı azaltılarak, itaatkar bir konuma getirilir. Böylelikle kurban, psikolojik şiddet aktörünün isteklerine koşulsuz bir şekilde itaat etmeye başlar.

Örgütlerde psikolojik şiddetin nedenlerini anlamak için genellikle saldırganın psikolojisi ve eylemlerinin temel alınması gerektiği düşünülmektedir. Ancak doğrudan psikolojik şiddet uygulayanın psikolojisiyle ilgili kesin bir deney olmamakla birlikte, genel olarak saldırganı psikolojik şiddete yönlendiren nedenler arasında aşağıdaki faktörler gösterilebilir (Bulut ve Göktürk, 2012, s. 56):

- *Duygusal zeka eksikliği*. Saldırgan, empati kurma ve duygusal kontrol becerilerini yeterince geliştirememiş olabilir. Bu durum, başkalarının duygusal sınırlarını anlamamaya ve saldırgan davranışlarda bulunmaya yol açabilir.

- *Korkaklık.* Saldırgan, korku, düşük özgüven veya kendi güçsüzlüğünü giderme arzusu gibi nedenlerle psikolojik şiddete başvurabilir. Başkalarını zayıf veya savunmasız hissetmelerinden dolayı hedef alabilirler.
- *Nevrotik rahatsızlıklar.* Saldırgan, kişilik bozuklukları, borderline kişilik bozukluğu, narsisizm gibi nevrotik rahatsızlıklarla mücadele edebilir. Bu rahatsızlıklar, başkalarını kontrol etme, üstünlük kurma veya manipüle etme ihtiyacını tetikleyebilir.
- *İnsani ve etik değerlerden uzak olma.* Saldırgan, kişisel değerlerde ve etik kurallarda bir eksiklik veya sapma sergileyebilir. Empati eksikliği, saygısızlık, güç arzusu veya kontrol ihtiyacı gibi faktörlerle psikolojik şiddeti meşrulaştırabilir.

Psikolojik şiddet uygulayıcıları genellikle nevrotik, şişirilmiş bir benlik algısına sahip olup, aşırı kontrolcü kişilik özellikleri sergiler. Mağdurlar üzerinde üstünlük kurmak veya onları baskı altına almak isteyen bu kişiler, çoğu zaman kendi davranışlarının sonuçlarını kabul etmekten kaçınır (Mobbing Derneği, t.y.).

Kişisel özelliklerden kaynaklanan psikolojik şiddet mağdurları bulunsa da, örgütsel faktörlerden kaynaklanan psikolojik şiddetin, kişisel nedenlere kıyasla çok daha yaygın olduğu gözlemlenmektedir. Yapılan çalışmalar, iş yerlerindeki olumsuz örgüt ikliminin (Korkmaz vd., 2020) ve örgüt kültürünün (Dündar vd., 2023) çalışanlar için önemli bir sorun teşkil ettiğini vurgulamaktadır

Zapf (1999), psikolojik şiddetin nedenleri arasında çalışanları işten ayrılmaya zorlamak, düşmanlık hissi taşıyan bireylerin etkisiyle şiddetin yayılması, yönetim tarzı, yüksek iş stresi ve çözilemeyen çatışmaların yer aldığını belirtmiştir. Ayrıca, kişisel faktörler (cinsiyet, dış görünüm gibi) de psikolojik şiddeti etkileyebilir. Bu nedenle, örgütlerde psikolojik şiddetin önlenmesi için bu unsurların dikkate alınması büyük önem taşımaktadır.

Leymann (1990) psikolojik şiddete başvuranların kendi korku ve güvensizlikleri nedeniyle savunma mekanizmaları olarak saldırgan davranışlara yönelim gösterdiklerini belirtmektedir. Özveren (2023) çalışmasında ise, psikolojik şiddetin temel amacının, çalışanları işten çıkarmak, kıskanmak veya kişisel zevk elde etmek gibi motivasyonlarla uygulandığı gözlemlenmiştir.

Tutar (2004), örgütlerde psikolojik şiddetin ortaya çıkmasına katkıda bulunan faktörleri dört grupta sıralamıştır:

- İş tasarımının yetersizliği: İş tasarımında yaşanan problemler, örneğin aşırı iş yükü, zaman baskısı, rol belirsizliği veya çelişkili beklentiler, çalışanlar arasında stresi artırabilir ve psikolojik şiddetin ortaya çıkmasını teşvik edebilir.
- Yetersiz liderlik becerisi: Etkin liderlik becerilerinin eksikliği, kötü yönetim veya tutarsız liderlik, çalışanların güvensizlik duygusu yaşamasına, adaletsizlik hissi uyandırmasına ve psikolojik şiddetin yayılmasına neden olabilir.
- Kurbanın mesleki yetersizliği ve örgütsel statüsünün düşüklüğü: Çalışanların mesleki yetkinliklerinin yetersiz olduğu durumlarda veya düşük statüye sahip oldukları durumlarda, bu bireyler psikolojik şiddete daha açık hale gelebilirler. Zayıf performansla ilgili eleştiriler, sürekli azarlanma, dışlanma gibi saldırgan davranışlara maruz kalabilirler.
- Örgütte düşük moral standartları: Örgütte düşük moral standartları ve etik değerlerin eksikliği, çalışanlar arasında olumsuz davranışların yayılmasına ve psikolojik şiddetin artmasına neden olabilir. Örneğin hoşgörüsüzlük, psikolojik şiddet gibi davranışlar bu tür bir ortamda daha sık görülebilir.

Çalışanlar, psikolojik şiddetten korunmaya yönelik yasal düzenlemelerin yetersizliği nedeniyle sıklıkla korunmasız ve savunmasız hale gelmektedir. Yasal boşlukların varlığı, işverenlerin işyerinde psikolojik şiddetin önlenmesi ve ortadan kaldırılması konusunda gerekli sorumluluğu üstlenmemelerine yol açmaktadır (WBI ve U.S., 2014).

2.6 Psikolojik Şiddet Mağdurlarının Kişilik Tipleri ve Özellikleri

İşyerinde psikolojik şiddet mağdurları, iş ortamında maruz kaldıkları psikolojik şiddet nedeniyle zarar gören veya rahatsızlık duyan kişilerdir. Psikolojik şiddet, sözlü taciz, duygusal manipülasyon, tehditler, aşağılama, sürekli eleştiriler, dedikodu yayma gibi davranışlar yoluyla gerçekleşebilir.

Mağdurlar, genellikle işyerindeki ortamın toksik olduğunu hissederler. Bu durum iş performanslarını olumsuz etkileyebilir, stres ve anksiyete seviyelerini artırabilir, kişisel ilişkileri etkileyebilir ve genel olarak kişinin yaşam kalitesini düşürebilir.

İşyerinde psikolojik şiddet olgusunda, kurban rolünü üstlenmeye eğilimli belirli bir kişilik tiplmesi bulunmaktadır. Genellikle, özgüveni zayıf, içe dönük ve çatışma yönetimi becerileri sınırlı olan mağdurların psikolojik şiddetle başa çıkabilme konusunda yetersiz olmaları, yaşadıkları zorlukları daha da artırmaktadır (Çalışkan ve Çevik, 2018). Bu özelliklere sahip çalışanlar “kolay hedef” olarak adlandırılmaktadır (Einarsen, 1999, s. 20; Coyne vd., 2003, s. 219-227). Ayrıca, işyerinde psikolojik şiddete maruz kalanlar arasında azınlık gruplarında yer alan veya diğer çalışanlardan farklı özelliklere sahip olan bireylerin, şiddet riskinin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Başarılı kişiler ve yeni çalışanlar da işyerinde psikolojik şiddete maruz kalabilirler. Çünkü şiddet, genellikle güç dengesizliği ve kontrol arzusuyla ilişkilidir ve kişinin statüsünden bağımsız olarak ortaya çıkabilir. Yeni gelen kişiler adaptasyon sürecinde savunmasız olabilir ve bu nedenle psikolojik şiddet riski altında olabilirler (Tınaz, 2006).

Saldırganlar, davranışlarının başkaları üzerindeki etkilerini değerlendiremez, davranışlarının sonuçlarını öngöremez ve empati gösteremezler. Saldırgan, davranışlarının nedenini açıklayarak mağdura gerçekçi bir iletişim kurmaz ve genellikle mağdurla iletişimde kısıtlı kalır. Bu durumda, mağdur saldırganın eylemlerinin nedenini anlamakta zorlanır ve başlangıçta saldırganın davranışlarına katlanabilir. Ancak, daha sonra bu davranışların psikolojik şiddet olduğunu fark edebilir (Ançel, 2012, s. 92).

da Silva Joao ve Saldanha Portelada (2019) tarafından yürütülen çalışmada, katılımcıların neredeyse yarısının işyerinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet nedeniyle sağlık sorunları yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, mağdurların en sık karşılaştığı psikolojik şiddet türleri arasında mesleki itibarın zedelenmesi ve özellikle tacizci ile olan iletişimin kısıtlanması veya engellenmesi yer almaktadır (da Silva Joao ve Saldanha Portelada, 2019, s. 2799). Bu sonuçlar, işyerinde psikolojik şiddetin bireylerin hem mesleki hem de psikolojik iyi oluşları üzerinde ciddi olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymaktadır (Mumel vd., 2015, s. 4).

Keashly ve Jagatic (2002) çalışmalarında, mağdurların sıklıkla olumsuz duygusallık ve etkisiz çatışma yönetim tarzı nedeniyle agresif tepkiler verdiğini belirtmektedir. Bu durum, onların kolayca kışkırtılmasına ve çatışmanın başlatıcısı olarak etiketlenmesine yol açmaktadır. Mağdurlar, genellikle çatışma yönetimi ve stresli durumlara etkili bir

şekilde yanıt verebilmek için gerekli olan sosyal ve duygusal becerilerde yetersizlik gösterebilmektedir (Deikus ve Vveinhardt, 2023, s. 284). Bireyin psikolojik özellikleri (örneğin, kaygı ve depresif eğilimler), yetersiz sosyal becerileri, mevcut sosyal tutumları ve onu diğerlerinden ayıran nitelikleri, üç farklı şekilde etkili olabilmektedir: (1) çatışmanın ortaya çıkmasına neden olabilir, (2) çatışmanın uzamasına katkıda bulunabilir ve (3) mağdurun yardım beklentilerini dile getirmesini engelleyebilir (Deikus ve Vveinhardt, 2023, s. 285).

Mağdur, saldırıların sona ermesini ve hayatının yeniden normale dönmesini umut eder. Bu beklenti, kimi durumlarda açıkça dile getirilen eylemlerle de kendini gösterebilir; örneğin, saldırıların son bulmasını talep etmek veya geri çekilerek tacizcilerin pes edeceğine inanmak gibi (Mulder vd., 2017).

Önceki çalışmalar, mızımız, üzgün, katı ve huysuz kişilik özelliklerine sahip bireylerin, mobbing sonucu mağduriyet duygusu yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır (Gandolfo, 1995; Matthiesen ve Einarsen, 2007). Ancak mevcut çalışmalar, mağdurlar ile mağdur olmayanlar arasındaki kişilik farklarının rolünü net bir şekilde ortaya koymamaktadır (Long vd., 2004). Diğer taraftan, bazı araştırmalar, işyerindeki çatışma durumlarında kişilik özelliklerinin sınırlı bir rol oynadığını göstermektedir (Einarsen vd., 2003; Alfano ve Fraccaroli, 2009). Bazı araştırmacılar ise, mağdurlara özgü kişilik özelliklerinin, psikolojik şiddet mağduru olmanın nedenleri değil, işyerindeki algılanan olumsuz eylemlerin bir sonucu olabileceğini ileri sürmektedir (Lahelma vd., 2012; Gilin Oore vd., 2015). Bu bulgular, psikolojik şiddetin yalnızca kişilik özelliklerinden değil, daha geniş bir çevresel ve sosyal bağlamdan kaynaklanan bir süreç olduğunu göstermektedir.

Psikolojik şiddet mağdurlarının bazı ortak kişilik özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler aşağıda sıralanmaktadır (Leymann, 1990):

- Düşük Öz güven: Mağdurlar genellikle düşük öz saygıya ve öz güven eksikliğine sahiptirler.
- Çatışmadan Kaçınma: Mağdurlar genellikle çatışmalardan kaçınma eğilimindedirler ve uyumlu olmaya çalışırlar.

- Kurban Rolüne Yatkınlık: Mağdurlar, kendilerini sürekli olarak kurban rolünde bulabilirler ve bu da onların psikolojik şiddete maruz kalmaya daha yatkın hale gelmesine neden olabilir.
- Empati ve Duyarlılık: Mağdurlar genellikle diğer insanların duygularını anlama ve empati kurma yetenekleriyle karakterize edilirler.
- İyi niyetlilik ve Mütevazılık: Mağdurlar genellikle iyi niyetli ve mütevazı bireylerdir ve işyerinde olumlu ilişkiler kurmaya çalışırlar.

Psikolojik şiddet mağdurları, genellikle stres, kaygı, depresyon ve iş memnuniyetsizliği gibi psikolojik etkiler yaşamaktadır (Nielsen vd., 2008). Bu etkiler, iş performansını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, mağdurlar genellikle işyerinde izole edilmiş hissederler ve destek sistemlerinden yoksun kalabilirler. Bu durum, duygusal ve psikolojik olarak daha fazla zorlanmalarına neden olabilir.

2.7 Psikolojik Şiddetin Örgütsel Sonuçları

Psikolojik şiddet eylemlerinin, bireyler üzerinde yarattığı etkilerin yanı sıra, örgütler üzerinde de önemli ve olumsuz sonuçlar doğurabileceği gözlemlenmektedir (Öztürk vd., 2015). Bu tür şiddet, stresin yanı sıra depresyon ve anksiyete gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açarak iş yerinde verimliliği düşürür ve kişiler arası ilişkileri olumsuz etkiler. Bu olumsuz durumun temel nedenleri arasında, çalışanlara yeterli desteğin sağlanmaması, etkisiz liderlik, iş yerinde ruh sağlığını göz önünde bulundurmeyen politikalar ve karar alma süreçlerinde çalışanlara yeterli özerklik tanınmaması yer almaktadır (Ruiz-González vd., 2020, s. 114).

Psikolojik şiddet, örgütler için hem ekonomik hem de moral kayıplarına yol açabilir (Demir, 2021, s. 95). Bu şiddet türünü deneyimleyen bireyler, olumsuz duygusal deneyimlere rağmen çalışmaya devam etmek zorunda kalabilirler. Psikolojik şiddetin etkisiyle, bireylerin genel sağlık durumları, işlerine odaklanma yetenekleri, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri, işe devam etme motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları olumsuz yönde etkilenebilir (Park ve Ono 2017; Neto vd., 2017; Öztürk, 2021; Güney ve Erdoğan, 2024). Çalışanlar olumsuz bir iş ortamında kendilerini korumaya çalışırken, üretkenliğe ayıracakları zaman azalır. Örgütün prestiji, üretilen mal veya hizmetin standardı ve toplumsal ilişkileri de zarar görmeye başlar (Branch vd., 2013).

Psikolojik şiddet, genellikle kişisel bir sorun olarak algılandığı için çoğu zaman göz ardı edilmekte ya da üzerinde durulmadan önemsenmemekte, sinsî bir şekilde devam etmektedir. Yapılan çalışmalar, çalışanların psikolojik şiddete maruz kaldıklarını bildirmemelerinin sebepleri arasında bağlı oldukları örgütten çekinmeleri, bu kavramın kapsamını tam olarak anlamamaları ve toplumsal baskıların yer aldığını göstermektedir (Yavuz ve Başar, 2014, s. 7). Bu tür şiddet, örgüt içinde yaşanan sorunların artmasına ve örgütün itibarının olumsuz yönde etkilenmesine yol açabilir (Şimşek, 2014, s. 41). Ayrıca, psikolojik şiddet sonucunda işgören devir hızının arttığı gözlemlenmektedir (Saeidipour vd., 2021).

Psikolojik şiddete maruz kalan bireylerde mutsuzluk, örgüte karşı duygusal uzaklık, işe gitmek istememe, ek görevlerden kaçınma ve genel anlamda işlerine odaklanamama gibi davranışlar gözlemlenebilir. Bu tür etkiler, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ciddi biçimde zayıflatabilir; hatta bağlılığın tamamen ortadan kalkmasına neden olabilir. Bu süreçte çalışanların verimliliklerinde düşüş yaşanırken, görevlerini yerine getirme motivasyonlarında da belirgin bir azalma görülmektedir (Öztürk Durmuş ve Berber Çelik, 2024, s. 3037). İş doyumundaki eksiklik, bireylerde işe yönelik isteksizlik yaratmakta ve bu durum yaratıcı düşünme kapasitelerini sınırlayabilmektedir (Amundsen ve Martinsen, 2015; Miao vd., 2020). Öte yandan, algılanan psikolojik şiddetin bireylerin ruh sağlığı üzerinde de olumsuz etkiler oluşturduğu; özellikle duygusal çöküntü, uyku problemleri, dikkat dağınıklığı ve yoğun stres gibi semptomlarla ilişkili olduğu araştırmalarla ortaya konmuştur. Bununla birlikte, psikolojik şiddetin tükenmişlik düzeylerini artırdığı ve iş tatminini anlamlı ölçüde düşürdüğü de saptanmıştır (Karataş ve Bayram, 2023, s. 274).

Örgütte, psikolojik şiddete direnen ve karakter sahibi bireyler genellikle öncelikle tasfiye edilir. Bu kişiler, psikolojik şiddet eylemlerini ilk tanıyan ve bunu dile getirmekten çekinmeyenlerdir. Psikolojik şiddet mağdurlarının istifaya zorlanmalarını veya işten çıkarılmalarını kanıtlamak ve haklarını korumak için başvuracakları yasal mücadele, işverenlerin üzerinde ek mali baskı oluşturabilir. Bununla birlikte, örgütlerin ödemek zorunda oldukları sosyal maliyetlerin ağırlığı da göz ardı edilemez (Tınaz, 2006, s. 158).

Psikolojik şiddetin yol açtığı psikolojik sorunları ele almak için, örgütte yeniden yapılanma çabaları başlatılır. Psikolojik şiddet yüzünden, örgütün nitelikli çalışanları, örgüt geliştirme sürecine dahil olmadıkları için, örgütsel sinerjinin oluşturulması mümkün olmaz. Psikolojik şiddet durdurulmadığı sürece, örgütün yeniden yapılanması çabaları etkisiz kalır (Einarsen vd., 1994).

Psikolojik şiddetin etkisiyle, çalışanlar sık sık iş yerinden uzaklaşma ihtiyacı hissederler. Örgütte sıkça hastalık izinleri talep edilir. Psikolojik şiddetin sonucu olarak kabul edilen iş yerinden uzaklaşma, maliyetleri artırırken aynı zamanda verimliliği de azaltır ve olumsuz bir örgüt iklimi oluşur (Lee ve Lee, 2022; Leymann, 1996, s. 174).

İş Yeri Zorbalığı Enstitüsü'nün (Workplace Bullying Institute, WBI) 2021 yılına ait verilerine göre, yetişkin Amerikalıların %30'u iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalmakta ve toplam 76.3 milyon çalışan bu durumdan etkilenmektedir (WBI, 2021). Psikolojik şiddet, yalnızca mağduru değil, aynı zamanda örgüt içinde meydana gelen huzursuzluklar tüm bireyleri olumsuz yönde etkileyebilir (Tınaz, 2006, s. 47). Bu süreçte, psikolojik şiddete maruz kalanlarla birlikte, sürece tanık olan çalışanlar da bir gün kendilerinin de psikolojik şiddete maruz kalacakları endişesiyle örgüte olan güvenlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilirler (RCN, 2002, s. 3).

2.8 Benlik ve Benlik Kavramı

Descartes'in ünlü “düşünüyorum, öyleyse varım” (Cogito ergo sum) önermesi, bireyin varoluşunu ve özünü sorgulayan derin felsefi düşüncüyü ifade eder. Bu süreç, “Ben kimim?” sorusu ile bireyin kimliğini, potansiyelini ve çevresiyle ilişkisini anlamaya çalışma çabasıdır. Bu ayrım, bireyin kimlik gelişimini ve öznel yaşantısını daha derinlemesine incelemek için kritik bir çerçeve sunmaktadır (Wozniak, 2018, s.1).

Bireyler, kendileri hakkında düşündükçe ve sorguladıkça benlik kavramlarını geliştirirler (Aslan, 1992, s. 7). Benlik kavramı, bireyin kendi kapasitesini değerlendirme sürecinde önemli bir rol oynamakla birlikte, kişinin kendi gerçeğini anlama yolunda ilerlemesine de olanak sağlamaktadır (Temel ve Aksoy, 2001).

Kendini bir nesne olarak tanımlayabilme yetisi, benlik kavramının gelişimi ve ilerlemesi için kritik bir başlangıç noktasıdır. Bu süreç, bireyin kendisiyle ilgili sahip olduğu

düşünceleri ve bu düşüncelerin oluşturduğu toplamı anlamasıyla başlar. Benlik kavramının bu ilk adımı, bireyin kendi varlığını fark etmesini ve onu zihinsel olarak organize etmesini sağlamaktır (Balıkçioğlu, 2016, s. 62). Benlik kavramı, birey için sabit gibi görünse de esnek ve dinamik bir yapıya sahiptir. Zaman içinde bireyin deneyimleri, çevresel koşulları ve bağlamsal etkenler doğrultusunda şekillenip yeniden yapılandırılabilir (Wehrle ve Fasbender, 2019, s. 2).

Benlik kavramının yapısını anlamak için, bazen birbirinin yerine kullanılan üç terimi çözümlmek ve ayırt etmek gerekmektedir (Wehrle ve Fasbender, 2019, s. 2): benlik, benlik kavramı ve kimlik. Oyserman vd. (2012)'nin vurguladığı üzere, bu terimler, her ne kadar birbirine yakın olsa da farklı anlamlar taşımaktadır. Benlik ve benlik kavramı arasındaki örtüşme, zaman zaman kavramsal belirsizliklere ve kafa karışıklığına yol açabilmektedir (DeLamater ve Ward, Eds., 2006, s. 226).

Benlik konusundaki ilk kapsamlı açıklamalar, ünlü psikolog William James tarafından yapılmıştır. James (1963), benliği en geniş anlamıyla, bireyin kendisi hakkında söyleyebileceği her şeyin toplamı olarak tanımlamaktadır. James'in 1890'da yazdığı ve 1950'de tekrar basılan “The Principles of Psychology” kitabı, benlik konusundaki çalışmalar için önemli bir başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir.

James (1890), benlik kavramına dair tartışmalara önemli bir katkı sağlayarak, “ben” ve “benlik” ayrımını ortaya koymuştur. Bu ayrım, benliğin iki farklı boyutunu anlamamıza olanak tanımaktadır. “Ben”, bireyin kendisini bir nesne olarak algıladığı, gözlemlenen ve değerlendirilen yönünü temsil etmektedir. Bu, kişinin geçmiş deneyimlerinden, özelliklerinden ve sosyal rollerinden oluşmaktadır. Buna karşılık, “benlik”, bireyin deneyimlerinin öznesi olarak aktif bir şekilde düşünen, hisseden ve davranışlarını yönlendiren dinamik yönüdür (De Lamater ve Ward, Eds., 2006, s. 225).

Sembolik etkileşimciliğin önde gelen kuramcılarından George Herbert Mead, James'in bu ayrımını toplumsal bağlamla ilişkilendirerek genişletmiştir. Mead'e göre “benlik”, bireyin toplumsal normlar, roller ve beklentiler doğrultusunda şekillenen ve dış dünyanın bir yansıması olan yönüdür. Bu, James'in “benlik” kavramıyla benzerlik taşımaktadır. Diğer yandan, Mead'in “ben” kavramı, bireyin özgün, yaratıcı ve anlık tepkilerini temsil eder ve bu yönüyle James'in “ben” kavramına paraleldir (da Silva ve

Vieira, 2011, s. 358). Her iki yaklaşım, bireyin toplumsal çevresi ile öznel benliği arasındaki karşılıklı etkileşimi anlamada önemli katkılar sunmaktadır.

Carl Rogers ve Abraham Maslow da, benlik kavramının anlaşılması ve yaygınlaşmasında önemli katkıda bulunmuşlardır (Brennan ve Houde, 2022). Hümanist Psikoloji yaklaşımının öncüsü olan bu iki psikolog, bireyin öznel deneyimlerine ve kendini gerçekleştirme potansiyeline odaklanarak benlik kavramını psikolojik alan yazınında merkezi bir konuma taşımışlardır (Mishra ve Khatun, 2015).

Thorne ve Sanders, “Carl Rogers” adlı eserinde, Rogers’ın “gerçekleştirme eğilimi” terimini şu şekilde açıklamaktadır: “Bu, bireyin hem kendini koruma hem de potansiyelini yapıcı bir şekilde gerçekleştirmeye yönelik temel ve içsel bir eğilimdir” (Thorne ve Sanders, 2013, s. 26). Bu tanım, Rogers’ın insan doğasına dair olumlu ve gelişim odaklı bakış açısını vurgulamaktadır (Yazdani ve Ross, 2019, s. 62).

Rogers, benlik teorisinde benlik yapısının çevreyle, özellikle de diğer bireylerle yapılan değerlendirme etkileşimleri sayesinde şekillendiğini savunmaktadır. Benlik kavramı, bireyin deneyimlerinin merkezi olarak değerlendirilmektedir. Benlik yapısı, “ben” veya “benlik” algıları ve bu algılara bağlı değerlerle birleşen, düzenli, akışkan ancak tutarlı bir kavramsal desen olarak tanımlanmaktadır (Corsini ve Wedding, 2000, s. 159). İnsan varoluşunun bu değişken ve belirsiz çerçevesinde, kendini gerçekleştirme sürecinin karmaşık ve kaygı verici olması beklenebilir. Çünkü birey, çevresel ve sosyal etkileşimlere dayanarak sürekli olarak kendi kimliğini yeniden tanımlamaktadır (Yazdani ve Ross, 2019, s. 62).

Rogers, benlik kavramının iki ayrı yapıdan oluştuğunu öne sürmüştür: İdeal benlik ve gerçek benlik. Eğer bu iki yapı birbiriyle uyum içindeyse, bireyin sağlıklı ve dengeli bir yaşam sürdürebileceğini belirtmiştir. Ancak, ideal benlik ile gerçek benlik arasında farklılıklar olduğunda, bireyin anksiyete, depresyon ve özgüven eksikliği gibi sorunlar yaşayabileceğini vurgulamıştır (Feist ve Feist, 2008).

Nevid (2014), “benlik” kavramını ve bu kavramla ilişkili diğer psikolojik süreçleri tartışırken, Rogers’ın her bireyin kendine özgü kapasitesini gerçekleştirmek için içsel bir güdüye sahip olduğunu belirtmektedir. Rogers’a göre, bu süreç, “kendini keşfetme ve öz farkındalık” ile başlar; bu, bireyin gerçek duygularını ve ihtiyaçlarını anlaması, bunları

kendi duyguları olarak kabul etmesi ve nihayetinde bu duyguları yansıtan bir şekilde davranması gerektiği bir yolculuktur (Nevid, 2014, s. 404). Bu süreç, bireyin benlik algısının gelişmesine ve kendini daha derin bir şekilde ifade etmesine olanak tanımaktadır.

Benlik kavramı, bireyin kendisiyle ilgili doğru kabul ettiği öğrenilmiş inançların toplamını ifade eder ve bu inançlar, bireyin kimlik algısını şekillendirmede merkezi bir rol oynar (Wehrle ve Fasbender, 2019, s. 1; Balıkçioğlu, 2016, s. 62; Rosenberg, 1979, s. 7). Bu kavram, bireylerin şimdi ve geçmişte kim oldukları, gelecekte kim olabilecekleri üzerine şekillenen zihinsel yapıları içermektedir. Bir başka deyişle, benlik kavramı, bireyin farklı zaman dilimlerindeki kimliklerini tanımlamakta ve şekillendirmektedir. Kimlik ise, bireyin sosyal bağlamdaki yerini, rollerini ve başkalarına karşı kim olduğunu belirleyen, daha çok sosyal bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Oyserman vd., 2012).

Belirsiz bir benlik kavramına sahip bireyler, zaman içinde kendilerini tanımlama biçimlerini daha fazla değiştirme eğilimindedir. Buna karşılık, net bir benlik kavramı, bireylerin davranışlarında, düşüncelerinde ve kararlarında daha tutarlı olmalarını sağlayarak, öz yeterlik ve kimlik duygularını güçlendirmektedir (Petre, 2021).

Son yıllarda, James'in "ben" ve "benlik" ayrımı özellikle bilişsel bilimlerde yeniden önem kazanmıştır (Truong ve Todd, 2017; Sui ve Gu, 2017; Liang, 2014; Christoff vd., 2011). Bu ayrım, benlik üzerine yapılan çalışmalarda neyin kastedildiğini daha açık hale getirmek için güçlü bir analitik araç sunmaktadır. Özellikle, bireyin benlik algısı ve sosyal bağlamdaki rolünü anlamada bu kavramsal ayrım, benlik araştırmalarını hem teorik hem de uygulamalı düzeyde zenginleştirmiştir (Gaffney ve Hogg, 2023; Talaifar ve Swann, 2018).

Cüceloğlu (1991), benlik kavramını, bireyin diğer insanlarla sosyal etkileşimlerinde kendini dış dünyadan ayırdığı ve kendine ait bir alan olarak tanımlamaktadır. Bu özel alanı korumak ve geliştirmek, bireylerin toplumsal ilişkilerde kendilerini ifade etmeleri için büyük bir çaba gerektirmektedir. Bu süreç, "benlik mücadelesi" olarak adlandırılabilir. Çünkü insanlar, benliklerini savunarak ve toplumsal baskılarla başa çıkarak kimliklerini güçlendirirler.

Seigel (2005)'in benlik kavramının tarihine dair çarpıcı değerlendirmesine göre, “benlik kadar hem derin hem de kaygan olan çok az kavram vardır”. Bu görüş, James (1890)'ın benlik üzerine yaptığı analizlerle de uyum içindedir.

Baumeister (1998) ile Oyserman vd. (2012), bireyin güvenli bir benlik algısı oluşturmamasının ve eylemlerine güven duymasının, hem kişisel gelişimi hem de çevresine uyum sağlamayı desteklediğini vurgulamaktadır. Bu süreç, bireyin içsel ve dışsal çatışmalarla başa çıkmasını kolaylaştırmakta ve etkili bir yaşam sürdürmesine zemin hazırlamaktadır (Wehrle ve Fasbender, 2019, s. 1).

Genel olarak benlik kavramı, bireyin kendisini nasıl algıladığını ifade etmektedir. Bu kavram, her zaman kişinin kendisini yargılama ya da değerlendirme anlamına gelmez; daha çok, bireyin tüm karakter özelliklerini kapsayan bütünlüğü tanımlamaktadır (Fennell, 2023, s. 13).

2.9 Benlik Saygısı

Benlik saygısı, bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahip olan ve en çok araştırılan psikolojik kavramlardan biridir (Kamran vd., 2024, s. 310). Bu kavram, “self-esteem” ve “self-evaluation” terimlerinden türetilir ve genellikle “kendilik değeri” veya “benlik değeri” olarak ifade edilmektedir. Benlik saygısı, bireyin kim olduğunu tanıması, duygusal farkındalığa sahip olması, güçlü ve zayıf yönlerini kabul etmesi ve sürekli gelişmeye açık olmasıyla ilgilidir. Aynı zamanda, bireylerin karşılaşacağı zorluklarla başa çıkabileceğine inanması, kendini yeterli hissetmesi, iletişim becerilerinin güçlü olması ve benlik farkındalığının yüksek olması da benlik saygısının önemli boyutlarıdır (Akçagöz, 2017, s. 3-8; Masaroğulları ve Koçakgöl, 2011, s. 98; Plummer, 2001, s. 5). Bir başka tanımlamaya göre ise benlik saygısı, insanın kendi iç dünyasıyla barışık olma durumudur (Güney, 2008, s. 79).

Benlik saygısı, bireyin sahip olduğu özelliklere ve yeteneklere ilişkin yaptığı değerlendirmeleri içermektedir. Ancak, bu değerlendirmeler, bu yetenekleri nasıl kullandığına dair düşüncelerle sınırlı değildir (Taylor vd., 2000, s. 99). Birçok teorik çerçeve, benlik saygısını benlik kavramının duygusal bir değerlendirmesi olarak tanımlamaktadır (Leary ve Baumeister, 2000; Baumeister vd., 2003; Marsh ve O'Mara, 2008; Sowislo ve Orth, 2013). Bu bağlamda, benlik saygısının benlik kavramının diğer

bileşenlerinden, özellikle öz bilgi ve öz yeterlilikten ayrılması gerektiği vurgulanmaktadır (Sowislo ve Orth, 2013, s. 214). Benlik saygısı, bireyin kendisinin bir insan olarak değerini öznel olarak değerlendirmesiyle ilgilidir (Donnellan vd., 2011) ve tanım gereği öznel bir yapıya sahiptir. Bu, benlik saygısının, bir kişinin objektif özelliklerini veya yeterliliklerini yansıtmak zorunda olmadığı anlamına gelmektedir (Orth ve Robins, 2022, s. 5).

Benlik saygısı, bireyin toplumdaki kişilerarası ilişkilerini izleyen bir ölçüt görevi görmektedir. Bireyler, ait olma hissine ihtiyaç duyarlar ve benlik saygısı, bu aidiyet hissini sağlamaya hizmet etmektedir (Cameron ve Granger, 2020). Bununla birlikte, benlik saygısı, bireyin varoluşsal ölüm korkusuna karşı bir tampon görevi görmektedir. Bu psikolojik mekanizma, bireylerin ölümle ilgili anksiyeteyi hafifletmelerine yardımcı olmaktadır (Kamran vd., 2024, s. 310). Aynı zamanda, benlik saygısı özgüvenle de doğrudan ilişkilidir; özgüveni yüksek olan kişilerin benlik saygısı düzeyinin de genellikle yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Çiftçi ve Çankaya, 2019, s. 499-501).

Birey, kendisiyle ilgili bilgilere sosyal karşılaştırmalar yaparak ulaşmaktadır. Bir olay karşısında verilecek tepkinin belirli bir standardı olmaması durumunda, birey kendini diğer kişilere benzetme eğiliminde olabilir. Sosyal etkileşimlerde, birey, kendi özelliklerini, yeteneklerini, kişiliğini ve duygularını diğer insanlarla karşılaştırır ve bu karşılaştırmalar doğrudan benlik saygısını etkilemektedir. Eğer kişi kıyaslama sonucunda kendisini diğer insanlardan daha aşağıda görüyorsa, bu durum benlik saygısında bir düşüşe neden olabilir (Festinger, 1954, s. 122).

Benlik saygısı, çocukluk çağından başlayarak yaşam boyu etkisini sürdüren bir gelişim sürecidir ve kişinin yaşamındaki tüm aşamalarda önemli bir rol oynamaktadır (Kartel ve Tortop, 2019, s. 171). Bu gelişim, bireyin kendisiyle olan ilişkisinin çevreden gelen geri bildirimler, davranışlar veya kişinin kendi deneyimleri yoluyla şekillenmesiyle gerçekleşmektedir. Bu ilişkiler, dış etkilerle, gözlemlerle veya bireyin içsel süreçleriyle elde edilen bilgilerle şekillenmektedir (Duclos, 2016, s. 23-25).

Benlik saygısının birçok olumlu etkisi olduğu düşünülse de, bazı araştırmalar bu kavramın faydaları konusunda şüphe uyandırmıştır. Baumeister vd. (2003)'nin gerçekleştirdiği, 2002 yılına kadar yapılmış araştırmaları içeren geniş kapsamlı bir

inceleme, benlik saygısının mutluluk dışında güçlü bir etkisinin olmadığını öne sürmüştür. Araştırma, benlik saygısının akademik başarı, iş performansı veya kişilerarası ilişkiler gibi alanlarda önemli bir öngörücü olmadığını belirtmiştir. Ancak, bu bulgular sonrasında benlik saygısı araştırmalarında önemli bir artış yaşanmış ve güncel araştırmalar, yalnızca kapsam bakımından büyümekle kalmamış, aynı zamanda daha gelişmiş metodolojik yaklaşımları da içermektedir (Orth ve Robins, 2022, s. 6).

Brisset (1972)'e göre, benlik saygısı, öz değer ve kendini değerlendirmeden oluşmaktadır. Öz değer, bireyin sahip olduğu sosyal yönlerini kabul etmesini ifade ederken, kendini değerlendirme ise, kişinin bu sosyal yönleri göz önünde bulundurarak bilinçli bir şekilde kendini değerlendirmesiyle ilgilidir. Bu şekilde, öz değer benlik saygısının dışsal boyutunu belirlerken, kendini değerlendirme ise içsel boyutunu oluşturur. Benlik saygısı, bireyin kendi benlik algısı ile ideal benlik arasındaki farkı değerlendirmesidir (Wall, 1986; Karadağ vd., 2008). Bireyin algıladığı benlik ile hedeflediği ideal benlik arasındaki fark, bireyin benlik saygısı düzeyini belirlemektedir (Pişkin, 2003).

Sonuç olarak, benlik saygısına dair farklı kuramsal yaklaşımlar ve araştırma bulguları dikkate alındığında, bu kavram genel olarak; bireyin kendine ilişkin değerlendirmeleri doğrultusunda, kimliğini tanıması, güçlü ve zayıf yönlerini kabul etmesi, duygusal farkındalığa sahip olması ve içsel bir değer algısı geliştirmesiyle şekillenen, yaşam boyu süren öznel ve dinamik bir değerlendirme süreci olarak tanımlanabilir.

2.9.1 Yüksek ve düşük benlik saygısı

Benlik saygısı, bireyin değerler sisteminden oluşmaktadır. Bu bağlamda kendini değerlendiren kişi, benliğine olumlu veya olumsuz atıflarda bulunmaktadır. Rosenberg (1965), benlik saygısını bireyin kendisine karşı duyduğu olumlu veya olumsuz tutum olarak tanımlamaktadır. Kişi, benliğine olumlu atıflarda bulunduğunda yüksek; olumsuz atıflarda bulunduğunda ise düşük benlik saygısına sahip olur.

Benlik saygısı, bireyin kendisine atfettiği yalnızca olumlu ya da olumsuz özelliklerle sınırlı bir kavram değildir. Aynı şekilde, bireyin yapabileceklerine ya da yapamayacaklarına ilişkin inançlarından da öte bir anlam taşımaktadır. Daha kapsamlı bir bakış açısıyla, benlik saygısı, bireyin kendisi hakkındaki genel değerlendirmelerini

ve kendisine biçtiği değeri ifade etmektedir. Bu değerlendirmeler, olumsuz bir tonla (“Ben yetersizim”, “Ben değersizim”) ya da olumlu bir tonla (“Ben yeterliyim”, “Ben değerliyim”) şekillenebilir. Özellikle olumsuz nitelikteki değerlendirmeler, düşük özgüvenin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Fennell, 2023, s. 15).

Araştırmalar, yüksek benlik saygısının bireylerin yaşamlarına pek çok olumlu katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu katkılar arasında, gerek iş gerek eğitim gerek ise sosyal yaşamda; kolay arkadaş edinme, tatmin düzeyi yüksek duygusal ilişkiler başarı ve genel olarak daha yüksek bir psikolojik iyilik hali deneyimleme bulunmaktadır (Orth ve Robins, 2022; Du vd., 2017; Swann vd., 2007). Ayrıca, yüksek benlik saygısına sahip bireyler kendilerine güvenmekte ve başarıya ulaşma isteğiyle hareket etmektedir (Orth ve Robins, 2014). Bu güven ve olumlu düşünceler, bireyin yüksek performans göstermesini ve toplumsal ilişkilerinde olumlu geri bildirimler alarak kendisini değerli hissetmesini sağlamaktadır (Harris ve Orth, 2020).

Yüksek benlik saygısı, bireyin başkaları tarafından kabul edilme ve değer görme motivasyonundan kaynaklanmaktadır. Sosyal kabul görme ve çevresinden onay alma arzusu, bireyin benlik saygısını artırmak için çaba göstermesine yol açmaktadır (Saruhan ve Çınar, 2020; Waller, 2020). Bu durum, bireyin kendine güvenini destekler ve psikolojik dayanıklılığını güçlendirmektedir. Kendine güven, belirli bir işi başarıyla ve zaman zaman belirli bir standart doğrultusunda gerçekleştirebileceğimize dair inancımızı ifade etmektedir. Bu durum, kendine güvenen bir birey tarafından, “Bir şeyleri yapabilirim ve bunları başarabileceğimi biliyorum” şeklinde dile getirilebilir (Fennell, 2023, s. 14). Bu bağlamda, yüksek benlik saygısının bireyin duygusal sağlığı üzerinde olumlu etkiler yarattığı gözlemlenmiştir. Örneğin, bireyin kendisine dair olumlu inançları, stresle daha etkili bir şekilde başa çıkmasına ve duygusal dengesini korumasına olanak tanıyarak depresyon riskini azaltabilir (Hilbert vd., 2019; Özcan vd., 2013; Mann, 2004).

Yine de aşırı yüksek veya düşük benlik saygısının uzun vadede olumsuz sonuçlara yol açabileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda, yüksek benlik saygısının kişilerarası çatışmalar ve yalnızlık gibi sorunlara sebep olabileceği, düşük benlik saygısının ise bireyin özgüven sorunları yaşamasına, sosyal ilişkilerde zorluklarla karşılaşmasına ve

kendini sürekli olumsuz değerlendirmesine neden olabileceği ortaya konmuştur (Kamran vd., 2024, s. 310; Orth ve Robins, 2022; Bulut, 2021; Arsandaux, 2021).

Baumeister vd. (1996), tehdit altındaki egoizmin, şiddet ve saldırganlıkla ilişkili olabileceğini ve yüksek benlik saygısının karanlık yönü olarak görülebileceğini ortaya koymuşlardır. Bu çalışma, yüksek benlik saygısının sadece olumlu sonuçlar doğurmadığını, aksine bazı durumlarda zararlı olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, travmatik olaylar ve kronik stres gibi faktörler, bireyin benlik saygısını olumsuz yönde etkileyebilir ve bu etkilerin nasıl yönetilebileceği konusunda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duymaktadır. Ayrıca, Baumeister vd. (2000), narsisizm ve istikrarsız benlik saygısı gibi yeni kavramların, saldırganlığı öngörmede daha anlamlı sonuçlar verdiğini belirtmişlerdir. Benlik saygısı ile saldırganlık arasındaki ilişki, tehdit edilmiş egoizm teorisiyle açıklanabilir. Bu teori, kendine dair son derece olumlu bir görüşe sahip olan bireylerin, bu görüşü zayıflatmaya veya itibarsızlaştırmaya çalışan bir kişi veya durum karşısında saldırganlığı savunma aracı olarak kullanabileceklerini ifade etmektedir.

Düşük benlik saygısına sahip bireyler, genellikle kendilerini eleştirme eğiliminde olup yeteneklerinden şüphe duyar ve kendilerine dair düşük beklentilere sahiptir. Olumsuz geri bildirimlerden fazlasıyla etkilenirler, hayata karşı olumsuz bir bakış açısı geliştirir ve başarısızlıktan yoğun bir şekilde korkarlar (Branden, 1995; Gabriel vd., 2020). Bu bireyler, diğer insanların ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarının önüne koyabilir ve olumlu geri bildirimleri kabul etmekte zorlanabilirler (Cherry, 2021).

Benlik saygısı, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında da önemli bir rol oynamaktadır. Yüksek benlik saygısına sahip bireyler genellikle daha fazla sorumluluk, özerklik ve etki gerektiren pozisyonları tercih ederken, iş yerindeki sosyal ilişkilerini de olumlu etkilemektedir. Bu durum, iş arkadaşları ve yöneticilerden alınan duygusal desteği artırabilmekte ve iş başarısını desteklemektedir (Orth ve Robins, 2022, s. 6). Sağlıklı bir benlik saygısına sahip birey, kendini değerli hisseder, yaşamın getirdiği zorluklarla başa çıkabileceğine inanır ve hatalarını kabul ederek ilerlemeyi başarır (Mann, 2004, s. 358).

Plummer (2001), yüksek benlik saygısının oluşumunda önemli olan yedi temel özellikten bahsetmektedir: benlik bilgisi, diğerleri hakkındaki bilgi, kendi benliğini

kabul etme, kendine olan güven, kendini ifade etme yeteneği, kendinden emin olma ve kendi benliğinin farkında olmak. Bu özellikler, bireyin benlik saygısını geliştirmesine ve korumasına yardımcı olur. Ayrıca, benlik saygısı, bireylerin yaşam döngüsü boyunca değişkenlik gösterebilir.

Araştırmalar, benlik saygısının ergenlik döneminden orta yaşa kadar arttığını, ancak yaşlılıkta düşüşe geçtiğini belirtmektedir. Yine de, bireylerin sağlıklarını ve ekonomik güvenliklerini korudukları durumlarda bu düşüş sınırlı kalabilmektedir (Orth ve Robins, 2014, s. 382).

2.9.2 Benlik saygısını etkileyen faktörler

Benlik saygısını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Alan yazında, bu faktörler ebeveyn tutumları, eğitim ve akademik başarı, sosyal çevre, toplumsal ve kültürel etmenler, genetik ve çevresel faktörler, travmatik olaylar ve stres faktörler olarak ele alınmaktadır (Orth vd., 2012; Trzesniewski vd., 2006).

Ebeveyn tutumları: Birçok bilimsel çalışma, ebeveyn tutumlarının benlik saygısı üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Ebeveynlerin çocuklarına yönelik şefkatli ve destekleyici tutumları, çocukların olumlu bir benlik algısı geliştirmelerine katkı sağlamaktadır (Jeong, 2022; Elshanum, 2024). Kim ve Ham (2019) tarafından yapılan bir çalışmada, ebeveyn tutumlarının alt faktörlerinden şefkatli tutum ve aşırı koruyucu tutumun, çocukların benlik saygısı üzerinde olumlu etkiler yarattığı bulunmuştur. Özellikle babaların şefkatli tutumlarının, çocukların benlik saygısını olumlu yönde şekillendirdiği vurgulanmıştır.

Elshanum (2024) çalışmasında, duygusal destek ve olumlu pekiştirmenin çocukların benlik saygısını şekillendirmedeki önemli rolünü vurgulamaktadır. Bu çalışmada ayrıca, sosyoekonomik durumun benlik saygısı üzerinde belirleyici bir faktör olduğu; daha yüksek sosyoekonomik düzeyden gelen çocukların daha yüksek benlik değerlerine sahip oldukları belirtilmiştir.

Jeong (2022) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise, ebeveynlerin çocukların karar verme haklarına saygı gösteren tutumlarının benlik saygısı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada, ebeveyn tutumlarının çocukların benlik saygısını ve

insan hakları bilincini nasıl şekillendirdiği incelenmiş, çocukların karar verme süreçlerine saygı gösteren ebeveyn tutumlarının, benlik saygısını artırıcı bir etkisi olduğu ortaya konmuştur.

Olumlu bir aile ortamı ve ebeveynlerin çocuklarına gösterdiği sevgi, destek ve ilgi, çocukların sağlıklı bir benlik saygısının gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Aşırı eleştirici veya beklentileri yüksek olan ebeveynler, çocuklarının benlik saygısını olumsuz etkileyebilmektedir (Zhao vd., 2023).

Eğitim ve akademik başarı: Eğitimde başarılı olan öğrencilerin genellikle daha yüksek benlik saygısına sahip oldukları vurgulanmaktadır. Zhao vd. (2021), benlik saygısının akademik öz yeterlilik aracılığıyla öğrencilerin akademik katılım üzerinde dolaylı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin ve akranların destekleyici tutumlarının ve olumlu geri bildirimlerinin öğrencilerin benlik saygısını artırabileceğini dolaylı olarak ortaya koymaktadır.

Sosyal çevre: Bireylerin içinde bulundukları sosyal çevre ve kurdukları arkadaşlık ilişkileri, benlik saygısının şekillenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Güçlü arkadaşlık ilişkileri ve sosyal destek, bireylerin benlik saygısını olumlu yönde etkilerken (Harris ve Orth, 2020; Saygın, 2008), özellikle ergenlik döneminde karşılaşılan olumsuz akran baskısı, benlik saygısının düşmesine neden olabilmektedir (Uslu, 2013). Crosnoe ve Needham (2004), yetersiz sosyal ve duygusal desteğin ergenlerin davranış sorunları ve uyumsuzlukları üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır.

Çakar ve Karataş (2012) araştırmalarında ergenlerde benlik saygısı, algılanan sosyal destek ve umutsuzluk arasındaki ilişkiyi incelemiş ve benlik saygısı yüksek ergenlerin daha fazla sosyal destek algıladığını, daha az umutsuzluk yaşadıklarını göstermiştir. Yüksek düzeyde benlik saygısına sahip ergenlerin sosyal destek alabilme konusunda daha etkili oldukları ve umutsuzlukla başa çıkmada daha güçlü oldukları düşünülmektedir. Bu bulgular, Z kuşağının iş gücü sektörüne girmeye başlamasıyla, ergenlikte kazanılan bu becerilerin, ilerleyen yaşlarda iş yaşamına yansıma potansiyelini de ortaya koymaktadır.

Toplumsal ve kültürel etmenler: Toplumun bireylerden beklediği roller ve normlar, bireyin kendisini değerlendirme biçimini etkileyebilir. Farklı kültürlerde, benlik

saygısına verilen önemin ve bireyin topluma uyumunun, benlik saygısını etkileyebileceği alan yazında vurgulanmaktadır (Falk ve Heine, 2015). Özdemir (2014)'in araştırması, toplumların değerlerinin ve sosyal normlarının, bireylerin benlik saygısı algılarında önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu bağlamda, farklı kültürlerdeki öğrencilerin benlik saygısı algıları ve girişimcilik eğilimlerinin farklılık göstermesi, sosyal ve kültürel bağlamların benlik saygısı üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Örneğin, bazı kültürlerde bireylerin toplumda yer edinmesi ve diğerlerine karşı başarı elde etmesi, benlik saygısını artırıcı faktörler olarak öne çıkarken, diğer kültürlerde toplumsal normlara uyma ve grubun mutluluğunu sağlama ön planda olabilir (Kitayama, 2013). Bu nedenle, kültürel farklılıkların ve toplumun bireylere yüklediği rollerin, bireylerin benlik saygısını belirlemede önemli olduğu kabul edilmektedir.

Genetik ve çevresel faktörler: Araştırmalar, benlik saygısının kısmen genetik faktörlerden etkilendiğini, genetik ile çevresel faktörlerin yaş ve cinsiyete göre farklı düzeylerde etkili olduğunu göstermektedir (Raevuori vd., 2007). Benlik saygısının genetik ve çevresel belirleyicilerini ele alan Roy vd. (2018) benlik saygısının orta düzeyde kalıtsal bir özellik olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, çevresel etkilerin önemli bir rol oynadığı ve bu etkilerin genellikle bireylerin paylaştığı çevresel faktörlerden bağımsız olduğu vurgulanmıştır. Sonuçlar, benlik saygısının dinamik bir yapı olduğunu ve yaşam boyunca çeşitli faktörlerden etkilendiğini göstermektedir.

Benzer şekilde, Erol ve Orth (2011) tarafından yapılan bir diğer çalışma ise benlik saygısının zamanla nasıl gelişip değiştiğini incelemiştir. Bu araştırma, genetik, hormonal ve çevresel faktörlerin benlik saygısının karmaşık yapısına katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar, benlik saygısının dinamik bir yapı olduğunu ve yaşam boyunca çeşitli faktörlerden etkilendiğini göstermektedir.

Travmatik olaylar ve stres faktörleri: Travmatik olaylar ve kronik stresin, bireylerin benlik saygısını ciddi şekilde etkileyebileceği, çeşitli araştırmalarla desteklenmektedir. Benlik saygısının travma ve kronik stresle ilişkisi (Ataoğlu vd., 2019), duygusal istismarla bağlantısı (Ozdemir ve Sahin, 2020), bu tür olumsuz yaşantıların bireylerin öz değer algısını nasıl zayıflatabileceğini ortaya koymaktadır. Travmatik olayların bıraktığı duygusal izler, bireyin kendine duyduğu güveni zayıflatabilir ve bu durum yaşam boyu

süren etkiler yaratabilir. Özellikle erken dönemde yaşanan bu tür deneyimler, bireyin ilişkilerinde ve kendilik algısında kalıcı izler bırakabilmektedir.

2.10 Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları

Cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları ifade ederken, toplumsal cinsiyet bu cinsiyet rollerinin toplum tarafından nasıl şekillendirildiğini ifade etmektedir. Cinsiyet, doğuştan gelen biyolojik bir özellik iken, toplumsal cinsiyet biyolojiden bağımsızdır ve toplumun kültürel, dini ve ideolojik yapıları tarafından desteklenen geniş bir toplumsal işbölümünün sonucudur (Ostergaard, 1992). Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları arasında bir örtüşme olduğu açıktır; her iki terim de kadın ve erkek arasındaki ayrımı ifade etmektedir. Ancak toplumsal cinsiyet terimi, çoğunlukla “kadınlar” ile eş anlamlı olarak kabul edilmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyetin kullanımını daha nötr ve objektif hale getirmektedir (Scott, 2007, s. 9-10).

Biyolojik olarak doğuştan gelen farklılıklar, kadın ve erkeğin güçlü ve zayıf yönlerinin farklı olmasına yol açar; bu nedenle, bir cinsiyetin diğeriyle rekabet etmesi ya da karşılaştırılması mümkün değildir. Her iki cinsiyet de biyolojik olarak benzersiz ve kendine özgüdür. Ancak toplumsal yaşamda çocuk bakımı ve ailenin devamlılığı için gerekli kaynakların üretilmesi gibi sorumluluklar, bireylerin biyolojik özelliklerinin ötesinde sosyal roller üstlenmelerine neden olmaktadır (Ünal vd., 2017, s. 228). Connell (1998), toplumsal cinsiyet rolü teorisinde, toplumsal yapının bireylerin kişilik gelişimi üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu savunmaktadır. Bireylerin toplumsal yaşama katılımı; rol öğrenimi, toplumsallaşma ve içselleştirme gibi süreçler yoluyla gerçekleşmektedir. Bu süreçler, bireylerin toplumsal beklentilere uygun davranışlar geliştirmesine yardımcı olur.

Connell (2005)'in cinsiyet eşitliğiyle ilgili görüşleri, erkeklerin bu mücadelenin parçası olarak hem toplumsal düzeyde hem de bireysel olarak aktif bir şekilde yer almasının önemini vurgulamaktadır. Connell'e göre erkekler de cinsiyet eşitliği çabalarına katkı sağlaması, ancak bunun kadın odaklı politikalarla uyumlu olması gereklidir. Connell, erkeklerin, kadınların da dahil olduğu eşitlik mücadelesine katkıda bulunarak, toplumsal değişimi daha yaratıcı ve verimli bir hale getirebileceğini savunmaktadır (Connell, 2005, s. 1819).

Simone de Beauvoir'in (1993) “Kadın doğulmaz, kadın olunur” sözü, cinsiyetin biyolojik özelliklerden bağımsız olarak toplumsal ve kültürel bir inşa olduğunu vurgulamaktadır. Biyolojik indirgemeci bir anlayış, erkek ve kadının davranışlarını doğaları gereği belirli kalıplara oturtmayı hedeflerken, toplumsal cinsiyet kuramcıları bu yaklaşıma itiraz etmektedir. Onlar, toplumsal cinsiyetin toplum tarafından dayatılan farklı roller ve beklentiler aracılığıyla şekillendiğini savunmaktadırlar (Kalav, 2012, s. 152).

Toplumsal cinsiyet rollerinin ve kalıpyargıların tarihi, ataerkil sistemin etkisiyle şekillenmiştir (Bayat ve Baykal, 2021, s. 748). Ataerkillik, “erkek iktidarı” anlamına gelir ve erkek otoritesine dayalı bir toplumsal yapı olarak tanımlanmaktadır. Bu sistem, erkeklerin kamusal alanlarda, kadınların ise ev ve aile gibi özel alanlarla sınırlı kalmasına yol açmaktadır. Sonuç olarak, kadınlar toplumsal yaşamda ikincil konumda yer alır ve bu durum, toplumsallaşma sürecinde cinsiyetçi kalıpyargıların üretilmesine zemin hazırlamaktadır (Korkmaz ve Başer, 2019; Özçatal, 2011).

Toplumsal cinsiyet kavramı, 1972 yılında İngiliz sosyolog Ann Oakley tarafından feminist literatüre kazandırılmıştır. Oakley, “Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum” adlı eserinde, kadınların ezilmişliğinin cinsiyetin doğasına bağlı olmadığını öne sürerek bu kavramı açıklamıştır (Ecevit, 2021, s. 9). Türkiye’de ise toplumsal cinsiyet kavramı, 1990’ların başında literatüre girmiştir. İngilizce “gender” teriminin türkçede tam karşılığının olmaması, bu kavramın “toplumsal cinsiyet” şeklinde benimsenmesine yol açmıştır. Bu durum, akademik çalışmalarda toplumsal cinsiyetin tanımını ve açıklamasını yaparken, aynı zamanda toplumsallaşma yoluyla edinilen cinsiyet kimliği üzerine düşünmeye olanak tanımıştır (Ecevit, 2021, s. 10).

Toplumsal cinsiyet normları, bireylerin toplumsal rollerinin ve cinsiyet kimliklerinin dinamiklerini incelemek için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Yeni doğan bebekler, doğdukları andan itibaren toplumsal cinsiyet normlarıyla karşılaşmakta ve bu rolleri içselleştirmeye başlamaktadır. Robert J. Stoller gibi araştırmacılara göre, kadınlık ve erkeklik deneyimlerinin temellerini, bireylerin bu rollere maruz kaldıkları erken dönemlerde aramaktadır (Connell, 1998, s. 258). Medya, eğitim, sokak ve devlet gibi sosyal yapılar, yaşanılan döneme ve mekâna bağlı olarak toplumsal cinsiyet normlarını genişleterek bireylere bu öğretileri aktarmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın “World Employment and Social Outlook: Trends 2020” raporuna göre, dünya genelinde kadınların iş gücüne katılım oranı %45,6, erkeklerde ise %69,2’dir (ILO, 2024, s. 1). Bu durum, cinsiyet eşitsizliğinin iş gücü piyasasında önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. UNESCO verilerine göre, dünya genelinde okuma yazma bilmeyen 750 milyon yetişkinin %63’ü kadındır (UNESCO Institute for Statistics, 2017). Ayrıca, 2019 yılında 87,000 kadın, partnerleri veya aile üyeleri tarafından öldürülmüştür (WHO). UNICEF ise her yıl yaklaşık 12 milyon kız çocuğunun 18 yaşından önce evlendiğini belirtmektedir. Bu veriler, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve erken yaşta evliliğin, kadınların eğitim ve istihdam olanaklarını sınırlayarak ekonomik hayata katılımlarını doğrudan olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yayımlanan 2022 Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (Gender Inequality Index) raporuna göre, Danimarka 0.009 ile en düşük eşitsizlik düzeyine sahipken, Yemen 0.820 ile en yüksek eşitsizlik oranına sahiptir. Bu veriler, toplumların kadın ve erkeklere verdiği sosyal rollerin nasıl farklılaştığını açıkça göstermektedir.

2023 yılı itibarıyla istihdam oranları cinsiyete göre dağılımı Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırıldığında, kadınların iş gücüne katılım oranlarının sosyal ve ekonomik faktörlerden etkilendiği gözlemlenmektedir. Eurostat verilerine göre, İsveç ve Norveç gibi ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranları %70’in üzerinde seyrederken, Türkiye ve Bosna-Hersek gibi ülkelerde geleneksel normlar ve ekonomik zorluklar, kadınların iş gücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı %30,4, erkeklerde ise bu oran %65,0’dır (TÜİK, 2023). Azerbaycan Devlet İstatistik Komitesi’nin 2023 yılına ilişkin verilerine göre, ülkede işgücüne katılım oranı kadınlarda %48,3, erkeklerde ise %51,7 olarak tespit edilmiştir (Azerbaycan Devlet İstatistik Komitesi, 2023). Bu farklılıklar, ülkelerin uyguladığı politikalardan da etkilenmektedir. Örneğin, İskandinav ülkelerinde uygulanan cinsiyet eşitliği politikaları ve sosyal destek sistemleri, kadınların iş gücüne yüksek katılım oranları ile sonuçlanmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımının artırılması, ekonomik büyüme ve toplumsal eşitlik açısından kritik bir öneme sahiptir (Eurostat, 2023).

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları, bireylerin toplumsal rollerini ve yaşamlarındaki eşitsizlikleri anlamada hayati bir rol oynamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların güçlendirilmesiyle sınırlı kalmayıp, toplumun genel gelişimi için de kritik bir öneme sahiptir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen politikaların benimsenmesi, hem kadınların hem de erkeklerin sosyal ve ekonomik hayatta daha eşit fırsatlara sahip olmasını sağlayarak, sürdürülebilir bir toplumsal ilerleme için zemin hazırlamaktadır.

2.11 Örgütsel Cinsiyet (Cinsiyet Temeline Dayalı Organizasyonlar)

Toplumsal cinsiyetle ilgili farklı inançların çeşitliliği, erkeklerin egemen olduğu işyerlerindeki toplumsal cinsiyet yapılarının ve dinamiklerinin köklü değişiklikler geçirmesini zorlaştırmaktadır. Erkeklerde övülen özellikler, kadınlarda eleştirilmekte ve bu durum kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini zorlaştırmaktadır. Toplumsal normlar, kadınların besleyici ve özverili davranışlar sergilemesini beklerken, bu durum onların lider olarak kabul edilmelerini engellemektedir (Martin, 2020, s. 285). Bu nedenle, toplumsal normların ve inançların cinsiyet eşitliğine etkisini daha derinlemesine incelemek önem kazanmaktadır.

Araştırmacılar, iş yerindeki ve ekonomideki cinsiyet eşitsizliklerinin boyutlarını ve nedenlerini daha iyi anlamak amacıyla toplumsal cinsiyet ve örgütleri incelemeye başlamıştır. Bu çalışmaların temel amacı, cinsiyet eşitsizliğini ve kadınların maruz kaldığı baskıları daha iyi anlamaktır. Örgütleri toplumsal cinsiyet açısından değerlendirmek, geleneksel bakış açısının ötesine geçerek örgütlerin rasyonel ve sınırlı sistemler olarak algılanmasını gerektirmektedir (Acker, 2006, s. 179).

Cinsiyet temeline dayalı organizasyonlar dört süreçle açıklanmaktadır (Acker, 2006, s. 180-184):

- *Cinsiyet Ayrımlarının Üretilmesi*: İşe alım, terfi, performans değerlendirmesi gibi süreçler, cinsiyete dayalı hiyerarşileri, iş ve pozisyon ayrımlarını ve cinsiyet temelli ücret farklarını ortaya çıkarır.
- *İmajlar ve Semboller*: Organizasyonlardaki bireyler, cinsiyet temelli bölünmeleri haklı çıkaran imajlar ve düşünce biçimleri oluştururlar. Bu imajlar, güç ilişkilerini doğal göstermek için kullanılarak cinsiyetlendirilmiş süreçlerin

oluşumuna katkı sağlar. Örneğin, kadınların doğuştan gelen becerilere sahip olduğuna dair inanç, erkek avantajını doğal bir sonuç olarak sunar.

- *Etkileşimler:* Organizasyon içindeki unsurlar arasındaki etkileşimler, cinsiyet temelli iş yapısı ve fırsatlar ile ilgili anlayış geliştirirken belirli birlikteliklere veya dışlamalara yol açar. Bu durum, zihinsel çalışma gerektiren etkileşim biçimlerini içerir.
- *Bireylerin İçsel Yorumları:* Bireylerin zihinlerinde gerçekleşen içsel zihinsel süreçler, cinsiyet temelli roller ve yapı hakkında cinsiyete uygun davranış ve tutumları yansıtırma konusunda bilinçli etkiler yaratır (Mills ve Acker, 1992). Bu süreç, cinsiyet rollerinin bireylerin zihinlerinde ve örgüt kültüründe nasıl yerleştiğini gösterir (Randev, 2024, s. 254).

Araştırmalar, erkeklerin üst yönetim pozisyonlarına ilerlemesinin kadınlardan daha yüksek bir hızda gerçekleştiğini göstermektedir (Andersson vd., 2022; Lee ve Kray, 2021; Sayers, 2012; Manning ve Swaffield, 2008; Rosenfeld ve Spenner, 1992). Güç ve kontrol mücadelesi, toplumsal eşitsizliğin temel boyutlarından biri olmaya devam etmektedir (Yazgan, 2024; Piketty, 2014; Şimşek, 2011; Cook vd., 2006). Geçmişten günümüze, erkeklerin kadınlardan daha fazla toplumsal ve örgütsel güce sahip olduğu ortaya konmuştur (Acker, 1990, 2009). Bu durum erkeklerin daha yüksek pozisyonlarda görev almasına ve önemli toplumsal kaynakları yönetmesine olanak sağlamıştır (Randev, 2024, s. 255). Ne yazık ki, bazı iş yerlerinde kadın liderlerin sayısındaki artış, bu eşitsizliklerin ortadan kalkması için yeterli olmamaktadır (Stainback vd., 2016, s. 111).

Yönetici pozisyonları, özellikle üst seviyelerdeki veya bu seviyelere yakın pozisyonlar, hala orantısız bir şekilde beyaz yakalı erkekler tarafından doldurulmaktadır (Catalyst, 2022; PwC ve PERYÖN, 2022). Kadınların genellikle memur pozisyonlarında yer aldığı ve erkeklerin mühendislik gibi daha prestijli alanlarda hakim olduğu dikkate alındığında, mesleklerin cinsiyetle ilişkilendirilmesi önemli bir sorunu gündeme getirmektedir. Bu tür eşitsizliklerin yeniden üretilmesini anlamak için örgütlerin iç süreçlerine bakmak gereklidir (Acker, 2006, s. 179).

Cinsiyet temelli organizasyonlar, erkek egemen ve kadın egemen olarak iki farklı kategoriye ayrılabilir. Bu organizasyonlarda cinsiyete dair göstergeler, pozisyonlar,

kararlar ve ücret gibi unsurlar, örgütsel sistemin içinde yer almakta ve örgüt kültürüne yansımaktadır (Temel vd., 2006, s. 32).

Toplumda “erkek işi” olarak değerlendirilen alanlarda daha çok erkeğin istihdam edildiği görülmektedir. Örneğin, Frederic Winslow Taylor, “yöneticilik özelliklerini akılcı düşünce, mantıklı analiz, tarafsızlık ve yaratıcılık” olarak tanımlamakta ve bu özellikler toplumda “erkeksi” nitelikler olarak erkeklere atfedilmektedir (Taneri, 2000, s. 37). Birçok iş için kadınsı veya erkeksi tanımlamaların yapılması, işverenlerin iş görüşmelerinde pozisyona göre değerlendirme yaparken cinsiyeti temel aldıklarını göstermektedir. Kadınlar, giriş seviyelerinde anneleri veya büyükannelerine kıyasla daha iyi eğitim ve becerilere sahip olmalarına rağmen, erkek meslektaşlarına göre birçok engel ile karşılaşmaktadır (Brick vd., 2023; Davison, 2014). Bu engeller, kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları zorlukları artırırken, işverenlerin iş görüşmelerinde cinsiyet temelli değerlendirmeler yapmasına sebep olmakta ve böylece cinsiyet eşitsizliğinin devamını sağlamaktadır.

Kadınlar yaşamları boyunca ek sorumluluklara sahip olduklarından, bu durum kesintili kariyere yol açmakta ve gerekli beceri setlerini biriktirme olasılıklarını azaltmaktadır. Kadınlar, yüksek öğrenim ve iş başı eğitimi gibi fırsatlar açısından erkeklerle eşit düzeyde imkanlara sahip olamamaktadır (Abegaz ve Nene, 2023). Bu durum, organizasyonlardaki toplumsal cinsiyet uygulamalarının etkisini daha da belirgin hale getirmektedir.

Özellikle toplumdaki baskın davranış kalıpları, organizasyonlardaki günlük etkileşimleri şekillendiren önemli unsurlardır. Örneğin, erkek barmenlerin kadın müşterilere göre erkek müşterilere öncelik vermesi, erkeklerin daha önemli olduğu mesajını iletmektedir. Bu tür davranış kalıpları, cinsiyet eşitsizliğini sürdüren ve pekiştiren bir mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır (Martin, 2020, s. 285).

Ücretli iş, erkeklerin dışarıda çalıştığı ve ev içindeki ücretsiz işten radikal şekilde ayrıldığı bir alan olarak tanımlanırken, ev işleri ideolojik olarak kadınların sorumluluğunda kabul edilmektedir. Bu ayrım, organizasyonların kâr odaklı yapısı ve kamu sektörünün özel sektörü taklit etmesi bağlamında, kadınların genellikle evdeki ücretsiz iş gücünde daha fazla yer aldığını göstermektedir (Acker, 2012, s. 218).

Her ne kadar erkeklerin ve kadınların cinsiyet rolleri, toplumdan topluma farklı norm ve değer yargılarına göre değişiklik gösterse de, neredeyse her toplumda erkeklerin kadınlardan daha güçlü olduğu algısı, toplumsal yapının temel normlarına dayanan bir anlayış olarak kabul edilmektedir (Ridgeway, 2012, s. 187).

2.12 Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin Tanımı

Cinsiyetçilik, kadınlara karşı düşmanca ve küçümseyici bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Ancak olumlu gibi görünen tutumların da cinsiyetçilik oluşturabileceği vurgulanmaktadır (Glick ve Fiske, 1996, s. 491). Son yıllarda bu anlayış gelişerek, çelişkili ve iki yönlü tutumları kapsayan Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı ortaya çıkmıştır (Agadullina, 2022, s. 820). Bu kuram, Glick ve Fiske tarafından geliştirilmiş ve cinsiyetçi ideolojinin hem saldırgan hem de kadını korunması gereken bir varlık olarak gören tutumları barındırdığını öne sürmektedir (Glick vd., 2000, s. 764).

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik, toplumsal normlar çerçevesinde erkeklerin ve kadınların partner ideallerini şekillendiren düşmanca ve korumacı tutumların nasıl işlediğini incelemektedir (Lee vd., 2010, s. 584). Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Envanteri (ASI), bu kuramı farklı bağlamlarda incelemek için kullanılan bir araçtır ve psikoloji, yönetim, hukuk, eğitim (Rodríguez-Burbano vd., 2021; Cheng vd., 2020; Lila vd., 2013; Sakallı-Uğurlu, 2010) ve kadına yönelik şiddet, iş yeri ve samimi ilişkiler gibi çeşitli bağlamlarda uygulanmaktadır (Gutierrez ve Leaper, 2024; Üstünel, 2020; Üzümcüker ve Akfırat, 2018; Hideg ve Ferris, 2016; Hammond, 2015). Envanter, cinsiyetçi tutumların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini nasıl pekiştirdiğini anlamada etkili bir yöntem olarak kabul edilmektedir.

Glick ve Fiske (2001a), toplumsal cinsiyet ilişkilerini anlamada üç ana alanın belirleyici olduğunu belirtmiştir: Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ayrımı ve heteroseksüellik. Ataerkillik, erkeklerin egemen olduğu ve kadınlara korumacı tutumların sergilendiği bir sistemi ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımı, erkekler ve kadınların toplumsal rollerinin hiyerarşik olarak ayrıldığı bir sosyal yapıyı tanımlamaktadır. Heteroseksüellik, kadınlar ve erkekler arasındaki karşılıklı bağımlılığı ve bu bağımlılığın toplumsal ilişkilerde nasıl ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu üç alan,

toplumsal normların oluşumunu etkileyen dinamikleri ve cinsiyet eşitsizliğini güçlendiren yapıları temsil etmektedir.

Erkeklerin toplumsal kurumlar üzerindeki kontrolü, kadınları ekonomik, sosyal ve kültürel açılardan erkeklere bağımlı hale getiren bir yapı oluşturmaktadır. Bu yapı, düşmanca ve korumacı tutumların birleşimiyle çelişik duygulu cinsiyetçilik ideolojisini beslemektedir (Ayan, 2014, s. 149). Erkekler, kadınların tehditlerine karşı yüksek statülerini koruma çabası içinde çatışma yaratabilirken, diğer yandan samimi ilişkilerde birbirlerine bağımlıdırlar (Tarhan vd., 2017, s. 1895). Yapısal güç, ekonomik, politik ve dini alanlarda üstünlük ve ayrıcalık anlamına gelirken; dyadic güç, bireyin başkalarının ihtiyaçlarını karşılama kapasitesini ifade etmektedir.

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik kuramı, erkeklerin ekonomik, politik ve sosyal alanlardaki baskın konumlarının kadınlara yönelik düşmanca cinsiyetçilik yaklaşımlarını pekiştirdiğini ve kadınların korunması gereken bireyler olarak algılanmasının korumacı cinsiyetçiliği desteklediğini savunmaktadır (Chen vd., 2009, s. 766).

Sonuç olarak, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik; kadınlara yönelik hem olumlu (korumacı) hem de olumsuz (düşmanca) tutumların eş zamanlı olarak sergilendiği, toplumsal cinsiyet rollerine dayanan ve erkek egemen yapının yeniden üretilmesine hizmet eden ikili bir cinsiyetçilik biçimi olarak tanımlanabilir.

2.13 Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin Boyutları

Çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerine yapılan çalışmaların temel varsayımlarından biri, cinsiyetçi inançların iki ana boyutta incelenmesidir. Bu boyutlardan ilki, geleneksel cinsiyet rollerini sorgulayan kadınlara yönelik duyulan olumsuz tutumları yansıtırken; diğeri ise, bu rolleri benimseyen kadınlara karşı sergilenen koruyucu ve sahiplenici davranışları ifade etmektedir (Glick ve Fiske, 1996, 2001). Bu iki boyut teorik olarak bağımsız kabul edilse de, pratikte aralarında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Farklı kültürler incelendiğinde, bireylerin aynı anda hem düşmanca hem de yardımsever tutumlar sergileme eğiliminde oldukları görülmektedir (Glick vd., 2000). Türkiye, Batı ülkelerine kıyasla daha cinsiyetçi bir toplumsal yapıya sahiptir (Glick vd., 2000). Bu cinsiyetçi tutumların altında yatan başlıca etkenler arasında ataerkillik (Sakallı, 2002),

dini inançlar (Taşdemir ve Sakallı-Uğurlu, 2010) ve yüksek güç mesafesi yer almaktadır (Fikret Pasa vd., 2001). Güç mesafesinin ve cinsiyetçi tutumların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmesi, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin kadın istismarı (Sakallı-Uğurlu ve Glick, 2003), cinsel tacize hoşgörü (Sakallı-Uğurlu vd., 2010) ve namus inançları gibi olumsuz sonuçlara yol açmasına neden olmaktadır (Glick vd., 2016).

Çelişik duygulu cinsiyetçiliğin, kadının dezavantajlı konumunu güçlendiren, şiddet ve ayrımcılık gibi olumsuz sonuçlara yol açtığını incelemek, bu alanın gerekliliklerinden biridir (Cengiz ve Özdemir, 2020, s. 40).

Düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik, kadınların toplumsal cinsiyetler arasındaki güç dengesizliğini kabul etmesini sağlamak amacıyla “birbirine bağlı ödül ve ceza sistemi” olarak işlev görmektedir (Glick ve Fiske, 2001a, s. 117). Korumacı cinsiyetçilik, kadınları geleneksel rolleri kabul ettiklerinde ödüllendirirken, düşmanca cinsiyetçilik bu rollere karşı çıkan ya da toplumsal normlara uymayan kadınları eleştirir ve dışlar. Bu, kadınların geleneksel rolleri benimsemeleri için bir teşvik mekanizması yaratır; uyum gösteren kadınları ödüllendirirken, uyuma karşı gelenleri cezalandırır.

Kadına yönelik toplumsal davranışlarda yalnızca olumsuz tutumların değil, olumlu gibi görünen bazı tutum ve davranışların da cinsiyetçiliği besleyebileceğini gösteren çalışmalar uzun süredir devam etmektedir (Eagly ve Mladinic, 1989, s. 543). Glick ve Fiske (1996, s. 492), erkeklerin kendi yapısal güçlerini sürdürmek amacıyla kadınlara karşı olumsuz tutumlar geliştirdiğini, ancak kadınların sosyal ilişkilerdeki (dyadic) gücünden yararlanmak için koruyucu bir yaklaşım da benimsediğini belirtmiştir. Toplumsal cinsiyetçilik, kadınlara yönelik hem olumlu hem olumsuz özellikler içeren, karmaşık ve çelişkilerle örülü bir önyargı yapısı olarak kendine özgü bir nitelik taşımaktadır (Glick vd., 2000). Erkeklerin kadınlara karşı hem olumlu hem de olumsuz tutum sergilemesi, bu kişilerde çelişkili duyguların gelişmesine yol açmaktadır (Danış vd., 2020, s. 141).

2.13.1 Düşmanca cinsiyetçilik

Düşmanca cinsiyetçilik, kadına yönelik olumsuz tutum ve davranışların belirgin şekilde sergilendiği, kadının ikincil konumunu ve zayıflığını vurgulayan, ayrımcılığın yoğun olarak hissedildiği bir boyut olarak tanımlanmaktadır (Sakallı Uğurlu, 2002, s. 48). Bu

tutumunda, kadının erkek karşısındaki alt konumu vurgulanarak geleneksel cinsiyet rolleri desteklenmektedir. Ayrıca, kadınlar cinsel nesne olarak algılanmaya ve erkeklerin yapısal gücünü haklı çıkarmaya yönlendirilmektedir (Ayan, 2014, s. 149). Kadın, erkek karşısında daha zayıf ve bağımlı bir konumda görülmektedir (Erkurt, 2015, s. 23). Erkekler ise, kadınların ayrıcalık elde etme amacı taşıdığını savunarak, üstünlüklerini sürdürme çabalarını haklı çıkarmaktadır (Üzümçeker ve Akfırat, 2018, s. 8).

Bu cinsiyetçilik, geleneksel cinsiyet rollerine karşı çıkan kadınların küçümsenmesi olarak tanımlanmaktadır (Glick ve Fiske, 1997). Bu tür cinsiyetçilik, kadınların erkeklerin üzerinde kontrol kurma çabasında olduklarını öne sürerek onları kısıtlamayı amaçlamaktadır. Bu durum, erkeklerin egemenliğini ve geleneksel cinsiyet rollerini meşrulaştırarak, kadınların erkeklere hakim olamayacaklarını ve toplumsal olarak kendilerine atfedilen rollerle yetinmeleri gerektiğini öne sürmektedir (Chapleau vd., 2007, s. 132).

Düşmanca cinsiyetçilik, kadınları yetersiz, aşırı duygusal ve erkekleri manipüle ederek güç kazanmaya çalışan bireyler olarak tanımlayan bir ideolojidir. Bu anlayışta hedef alınanlar, geleneksel cinsiyet rollerini sorgulayan ve patriyarkal yapının egemenliğini tehdit eden kadınlardır (Chen vd., 2009, s. 766). Ancak, bu yaklaşım, heteroseksüel erkeklerin duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasına engel olduğu için, erkeklerin iktidarlarını sürdürme çabalarında etkili bir yöntem değildir (Glick ve Fiske, 1996). Bu durum, erkeklerin güç dinamiklerini sürdürme çabalarının, kadınlar üzerindeki olumsuz etkileriyle çelişkili bir yan etki yarattığını ortaya koymaktadır (Zaikman ve Marks, 2014, s. 334).

Bu ideolojinin, cinsiyet eşitliğinin daha az sağlandığı ve sosyo-ekonomik düzeyin düşük olduğu ülkelerde daha belirgin bir şekilde gözlemlendiği tespit edilmiştir. Bu durum, sosyal ve ekonomik gelişim düzeyinin cinsiyetçilik üzerindeki etkisini ön plana çıkarmaktadır. Cinsiyetçilik, yalnızca kadınların bireysel gelişimlerine zarar vermekle kalmayıp, aynı zamanda toplumsal düzeyde de olumsuz sonuçlar doğurarak eğitim başarılarını ve sosyal refahı düşürmektedir (Brandt, 2011).

Düşmanca cinsiyetçi tutumlar, her iki cinsiyet arasında belirgin bir güç çatışmasını yansıtmaktadır (Lee, 2010, s. 584). Sosyal bilimlerde yapılan birçok araştırma, bu

cinsiyetçi düşmanlığın heteroseksüel ilişkilerde erkek egemenliğini güçlendirdiğini ortaya koymuştur (Hammond ve Overall, 2017; Kimmel, 2008).

Düşmanlık, genellikle sosyal statü ve güç dinamikleriyle bağlantılıdır. Cinsiyetçi düşmanlık, bu dinamiklerle derin bir ilişki içerisindedir (Cross vd., 2019). Bu tür bir düşmanlık, özellikle heteroseksüel ilişkilerde kadınların sosyal statü ve güç dengelerinde yerini etkileyebilir. Kadınlar, bu dinamiklerde kendi çıkarlarını savunmak ve erkekler üzerindeki etkilerini güçlendirmek için cinselliği stratejik bir araç olarak kullanabilmektedirler (Rudman ve Glick, 2021). Bu bağlamda, güç, cinsiyet ayrımı ve cinsellikle ilgili endişeler, düşmanca cinsiyetçiliğin temel bileşenleri olarak birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Toplumsal hareketler ve artan cinsiyet eşitliği, geleneksel erkek egemenliğini tehdit ederken, düşmanca cinsiyetçilik, erkeklerin otoritesini (örneğin feminist gruplara) ve sosyal statülerini (örneğin kariyer sahibi kadınlara) sorgulayan kadınlara karşı en güçlü şekilde yönlendirilebilmektedir (Glick vd., 2000, s. 764).

Farklı kültürel bağlamlar ve toplumsal normlar, cinsiyetçi tutumların şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, Taşdemir ve Sakallı-Uğurlu (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, müslüman erkeklerin dini kimliklerinin hem düşmanca hem de korumacı cinsiyetçilikle olumlu bir ilişki sergilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, bazı inananların dini inançlarının, gizli bir biçimde olsa da, düşmanca cinsiyetçiliği destekleme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Türkiye'deki Müslüman erkekler, Hristiyan ülkelerdeki erkeklerle kıyaslandığında düşmanca cinsiyetçilik ifadelerini daha rahat bir şekilde dile getirdikleri iddia edilmektedir (Lockhart vd., 2024, s. 86). Ancak, dindarlığın yalnızca iyi niyetli cinsiyetçiliği güçlendirmede, aynı zamanda düşmanca cinsiyetçilikle çeliştiğini ileri süren çalışmalar da bulunmaktadır (Hellmer vd., 2018; Burn ve Busso, 2005).

2.13.2 Korumacı cinsiyetçilik

Cinsiyetçiliği sorgulama üzerine yapılan araştırmalar, kadına yönelik geleneksel tutumların yalnızca olumsuz yönüyle ele alınmasının yanıltıcı olabileceğini; cinsiyetçiliğin, olumsuz tutum ve stereotiplerin yanı sıra olumlu tutum ve stereotipleri de barındırdığını ortaya koymaktadır (Burns ve Granz, 2021; Glick ve Fiske, 2018; Eagly ve Mladinic, 1989). Korumacı cinsiyetçilik, kadının sevilmesi ve korunması gerektiği anlayışıyla, kadına yönelik olumlu tutum ve davranışları içermektedir (Sakallı

Uğurlu, 2002, s. 48). Bu tutum, kadının ikili ilişkilerdeki gücü (dyadic güç) ve erkeğin kadına olan bağlılığını kapsamaktadır. Dolayısıyla, erkekler ve kadınlar bu tür tutumları genellikle zararsız veya destekleyici olarak değerlendirdiklerinden, bu davranışlar çoğu zaman ayrımcı cinsiyetçilik olarak algılanmamaktadır (Connelly ve Heesacker, 2012, s. 433; Barreto ve Ellemers, 2005, s. 638). Kadınlara fayda sağladığı düşünüldüğü için bu tutumlara karşı çıkmak daha zordur (Barreto ve Doyle, 2023, s. 100).

Bu boyut, kadınları nazik ve duygusal olarak tanımlarken, aynı zamanda erkek egemenliğini daha dolaylı bir biçimde meşrulaştırmaktadır (Üzümçeker ve Akfırat, 2018, s. 8; Ayan, 2014, s. 149; Glick ve Fiske, 2001). Bu bağlamda, kadınların toplumsal ve ekonomik bağımsızlıklarının engellenmesi ve eşitsizliklerin devam etmesi, erkek egemenliğinin doğal ve kabul edilebilir bir durum olarak normalleştirilmesine olanak tanımaktadır (Hammond vd., 2018).

Korumacı cinsiyetçiliği benimseyen kadınlar, toplumsal yapıyı genellikle adil bir düzen olarak algırlar ve bu algı, bireylerin toplumsal normlarla uyumlu bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerine yardımcı olarak yaşam tatminlerini artırabilir (Connelly ve Heesacker, 2012). Bununla birlikte, kadınların bu ideolojiye maruz kalmaları zamanla hemcinslerine karşı düşmanca cinsiyetçilik geliştirmelerine neden olmakla birlikte (Sibley vd., 2007), erkeklerin toplumsal olarak değerli kaynaklara erişimlerini meşrulaştırarak, bu erişimi daha da kolaylaştırabilmektedir (Glick ve Fiske, 1996). Bu süreç, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pekiştirerek, kadın ve erkek rollerine dair kalıp yargıları güçlendirmektedir. Korumacı tutumları, maddi olarak erkeklere bağımlı olduklarında daha fazla hoşgörme eğiliminde olan kadınlar, erkeklerin davranışlarını korumacı bir yaklaşım olarak algılayabilmektedir (Glick ve Fiske, 2001, s. 111; Glick vd., 2000, s. 764).

“Saçı uzun, aklı kısa” gibi ifadeler, kadını erkekten aşağı gören olumsuz tutumları yansıtarak düşmanca cinsiyetçiliğin bir örneğini oluştururken, “kadınların korunması gerekir” gibi ifadeler ise başlangıçta olumlu olarak algılanabilen ancak temelde kadınlara yönelik önyargılar barındıran tutumları içermektedir. Bu bakış açısı, kadına yönelik ilk bakışta olumlu gibi görünen tutum ve davranışların, aslında cinsiyetçi bir düşünce yapısını pekiştirebileceğini göstermektedir (Uluscu, 2023, s. 236).

Korumacı cinsiyetçiliğin kadınlara sağladığı potansiyel faydalar, genellikle bu tutumun yol açtığı derinlemesine ve uzun vadeli zararların göz ardı edilmesine veya fark edilmemesine sebep olmaktadır. Bu durum, korumacı cinsiyetçiliğin kadınları koruma ve destekleme amacı güdüyor gibi görünse de, aslında kadınların bağımsızlıklarını sınırlayan ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştiren bir dinamiği sürdürdüğünü gözden kaçırmaktadır (Cengiz ve Özdemir, 2020, s. 40).

Kültürel olarak erkekler hala baskın bir konumda olsa da, kadınlar çocuk doğurma, bakım ve ev işleri gibi alanlarda erkeklere ihtiyaç duyarlar, bu da kadınlara samimi ilişkilerde belirli bir güç kazandırmaktadır (Glick vd., 2000, s. 764). Glick ve Fiske (1996), bu durumu, kadınlar olmadan yaşamının mümkün olmadığını ifade eden babaşefkatli bir tutumun ortaya çıkması olarak açıklamaktadır.

Schwartz (1992) ise korumacı cinsiyetçiliğin, öz-yönelim (bireysel bağımsızlık) ve toplumsal bağlılık (geleneksel değerler) gibi iki temel değerle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Kadınlara yönelik korumacı cinsiyetçilik, bireylerin düşünce ve eylem bağımsızlıklarını, özgürlüklerini ve kendi hedeflerini seçme hakkını içeren öz-yönelim değerleriyle olumsuz bir ilişki içindeyken, kültürel ve dini geleneklere saygı, kabullenme ve bağlılık gibi toplumsal değerlerle pozitif bir ilişki göstermektedir (Mastari vd, 2019; Feather, 2004). Bu bağlamda, toplumsal bağlılık değerleri, kadınların geleneksel rollere bağlı kalmalarını ve erkeklere olan bağımlılıklarını güçlendiren bir zemin hazırlamaktadır.

Korumacı cinsiyetçiliğin bir cinsiyetçilik biçimi olduğu savı, bu tutumun kadınların ikincil konumlarıyla olan ilişkisine dayanmaktadır. Jackman (1994), korumacı cinsiyetçilik ve benzer babacan önyargıların, açık düşmanlığa kıyasla, düşük statüdeki grupların uyum sağlamasında (karşı koymak yerine) daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Korumacı cinsiyetçilik, kadınların kutsal ve yüceltilmesi gereken saf varlıklar olarak görülmesi gerektiğini, ancak aynı zamanda zayıf ve korunmaya ihtiyaç duyan bireyler olduklarını savunmaktadır. Bu tutum, kadınları hem yücelten hem de onları, bağımsızlıklarını ve eşitliklerini sınırlayan bir çerçeveye hapsetmektedir (Glick vd., 2000, s. 764).

2.14 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet Tutumları

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, bireyin cinsiyeti nedeniyle maruz kaldığı veya belirli bir cinsiyeti orantısız şekilde etkileyen şiddet türü olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik biçimlerde görülmekle birlikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle yakından ilişkilidir. Aynı zamanda, yalnızca bireyleri değil, toplum sağlığını ve sosyal düzeni de tehdit eden ciddi bir halk sağlığı sorunudur (Rodríguez-Burbano, 2021, s.1).

Cinsiyetçilik, 21. yüzyılda hala devam etmekte olan bir sorun olmakla birlikte (Rollero, 2020; Leaper ve Brown, 2008), önceki dönemlere kıyasla daha karmaşık bir biçim almaktadır (Bareket ve Fiske, 2023, s. 637). Son yıllarda yapılan araştırmalar, kadınların çeşitli alanlarda daha eşit fırsatlar elde etmeleri için önemli adımlar atıldığını gösterse de, erkeklerin ev işlerine katılımındaki artışın genellikle sınırlı ve yavaş bir şekilde gerçekleştiğini vurgulamaktadır (Hochschild ve Machung, 2012). Kadına yönelik şiddeti ele almak amacıyla sağlık sektörü ve çok sektörlü politikalar aracılığıyla küresel ölçekteki ilerlemeler, dünya genelinde önemli bir araştırma konusu olmuştur (Dünya Sağlık Örgütü, 2021).

Çelişik duygulu cinsiyetçiliğin, kadınlar (ve bazen erkekler) üzerinde kontrol sağlamak için koordine bir sistem olarak işlediğine dair yapılan araştırmalar, bu sürecin toplumsal düzeyde nasıl şekillendiğini ve işlediğini ortaya koymaktadır. Bu tür cinsiyetçilik, erkeklerin kadınlar üzerindeki üstünlüğüne dayalı bir sistemdir. Çelişik duygulu cinsiyetçilik, Düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik gibi iki boyut üzerinden işleyerek, bu sistemin hem devamlılığını hem de etkisini güçlendirmektedir (Glick ve Fiske, 2001; Glick ve Fiske, 1996).

Klasik önyargı modelleri, toplumdaki erkek egemen yapının, kadınlara yönelik düşmanca tutumların ve ayrımcılığın ortaya çıkmasında önemli bir rol oynadığını öne sürmektedir. Bu modeller, cinsiyetçiliğin temelini oluşturan olumsuz duyguların, kalıpyargıların ve ayrımcı davranışların kaynağını açıklamaya çalışmaktadır (Swim vd., 1995; Beere vd., 1984).

Cinsiyetçilik, homojen bir düşmanlık yerine, derin bir çelişkiyle belirginleşen özel bir önyargı türü olarak daha iyi anlaşılabilir (Bareket ve Fiske, 2023, s. 638).

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO, 2013) verilerine göre, dünya genelinde kadınların yaklaşık üçte biri, erkek partnerlerinden veya diğer erkeklerden kaynaklanan fiziksel, cinsel, psikolojik ya da ekonomik şiddet gibi cinsiyete dayalı şiddet biçimlerine maruz kalmaktadır. Geleneksel sosyal normlar, cinsiyetçi tutumlar ve toplumsal cinsiyet stereotipleri, cinsiyete dayalı şiddetin toplum içinde görünmez hale gelmesine ve yeterince tartışılmamasına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili mağdur bildirimleri genellikle gerçeği tam olarak yansıtmamaktadır. Bunun temel sebeplerinden biri, bu tür şiddetin büyük ölçüde aile içinde gerçekleşmesi ve mağdurların yaşadıkları durumu bildirmemeleri (Guerrero-Molina vd., 2020, s. 4470), verilen zararı küçümsemek ve mağdurun kendisini suçlamasıdır (Larrosa, 2010). Bu durum, hem sosyal damgalanma korkusundan hem de mağdurların şiddet gördükleri kişilerle ekonomik veya duygusal bir bağı olmasından kaynaklanabilmektedir.

Kadınlara ve geleneksel cinsiyet rollerine yönelik tutumlar, cinsiyete dayalı şiddetle ilgili tutumları şekillendiren önemli faktörler arasında yer almaktadır (Boyacıoğlu, 2016; Miglietta ve Acquadro Maran, 2016). Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin beklentiler ve bu rollere dair algılar, toplumsal normlar ve kültürel değerlerle yakından ilişkilidir.

Tecavüz mitleri, cinsel saldırıya uğrayan kişileri suçlayan ve failerin eylemlerini haklı gösteren yanlış inançlar olarak tanımlanmaktadır (Suarez ve Gadalla, 2010). Araştırmalar, tecavüz mitlerinin çelişik duygulu cinsiyetçilikle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir (Manoussaki ve Hayne, 2019; Chapleau vd., 2007). Hem düşmanca hem de korumacı cinsiyetçilik, tecavüz miti kabulünü pekiştirirken, cinsiyetçi stereotiplerin mağdura yönelik tutumları nasıl şekillendirdiği vurgulanmaktadır. Cinsiyetçi inançlar, hem açık hem de dolaylı yollarla, tecavüz mitlerinin yayılmasına katkıda bulunmakta ve bu durum, tecavüzün toplumsal düzeyde meşrulaştırılmasını güçlendirmektedir (Chapleau vd., 2007). Çelişik duygulu cinsiyetçilik, kadınları geleneksel cinsiyet rolleri içinde tutmayı amaçlamakta ve bu rollere uymayan ya da normlara karşı çıkan kadınları cezalandırma eğilimini desteklemektedir (Glick ve Fiske 2001).

Yamawaki (2007) çalışmasında, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve cinsiyet rolü gelenekçiliğinin, tecavüzün ciddiyetinin küçümsemesi, mağdur suçlaması ve

tecavüzcünün savunulması üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma, hem düşmanca hem de korumacı cinsiyetçiliğin, cinsiyet rolü gelenekçiliğiyle birlikte, farklı mağdur – suçlu ilişkilerinde bu algıları nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda, cinsiyetçi tutumların, tecavüz olaylarına yönelik toplumsal bakış açılarını nasıl etkileyip, mağdurlara yönelik olumsuz tutumları pekiştirdiği vurgulanmaktadır.

Düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik, temel yaklaşımları farklı olsa da belirli bir noktada ortak bir zeminde buluşabilirler. Düşmanca cinsiyetçilik, kadınların doğuştan itibaren erkeklerden daha aşağı olduğu inancına dayanır ve üç temel varsayımı içerir: (1) kadınların erkeklere göre aşağı olduğu, (2) özel alanların dışındaki rolleri üstlenme kapasitelerinin sınırlı olduğu, ve (3) kadınlara yönelik “cinsel düşmanlık” içeren bir yaklaşımın benimsendiği (Rodriguez-Burbano, 2021, s. 2).

Korumacı cinsiyetçilik, kadınlara yönelik bir tür önyargıyı ifade ederek onların korunmaya değer olarak görülmesine dayanmaktadır. Bu önyargı, üç temel unsurla tanımlanır: (1) kadınların korunması gerektiği inancı, (2) kadınların erkeklerin rollerini tamamlayıcı bir doğaya sahip olduğu görüşü ve (3) “erkeklerin kadınlara olan ikili bağımlılığı” (Expósito vd., 1998).

Cinsiyetçilik ve şiddet, yalnızca yetişkinler için değil, aynı zamanda ergenler için de önemli bir konu teşkil etmektedir (Fasanelli vd., 2020, s. 3). Carrascosa vd. (2015), ergenlerin şiddet ve otoriteye karşı tutumları arasındaki cinsiyet temelli farkları incelemişlerdir. Çalışmalarında, erkeklerin şiddet davranışlarına daha fazla onay verdikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Rollero (2020), Sosyal Baskınlık Kuramı perspektifinden, hem düşmanca hem de korumacı cinsiyetçiliğin, cinsiyet hiyerarşisini güçlendiren ve sürdüren mitler olarak kavramsallaştırılabileceğini belirtmektedir. Sosyal Baskınlık Kuramı, toplumsal grupların hiyerarşik bir düzende organize olduğu ve bu yapının insanlar tarafından içselleştirilerek sürdürüldüğünü savunur. Bu kuram, toplumsal eşitsizliklerin, özellikle cinsiyetçi tutumların, toplumun genel yapısı ve bireylerin bu yapıya olan inançlarıyla nasıl devam ettiğini anlamaya çalışır (Pratto vd., 2006, s. 272). Örneğin, erkeklerin daha üstün, kadınların ise daha düşük bir konumda olduğu bir hiyerarşi, bu yapıyı benimseyen bireyler tarafından güçlendirilir.

2.15 Örgüt İklimi ve Benzer Kavramlarla İlişkisi

Örgüt iklimi üzerine yapılan araştırmaların kökenleri 1930'lara dayanmaktadır. Hawthorne çalışmaları ile başlayan insan ilişkileri hareketi, araştırmacıların dikkatini “sert” fiziksel çevreden ziyade “yumuşak” psikolojik çevreye yönlendirmiş ve bu yönelim örgüt iklimi kavramının temelini oluşturmuştur (Zhang ve Liu, 2010, s. 189). Bu kavram, 1960'larda kullanılmaya başlanmış ve örgütsel araştırmalarda yerini almıştır. Lewin'in çalışmalarından ilham alan bu kavram, bireylerin davranışlarını etkileyen çevresel faktörlerin toplamı olarak tanımlanmıştır (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 103). Bu bağlamda, Halphin ve Croft (1962), Litwin ve Stringer (1968), Likert (1967) ile Tagiuri ve Litwin (1968), örgüt iklimi kavramını farklı boyutlarla ele alarak bu konuya açıklık kazandırmaya çalışmışlardır (Denison, 1990, s. 25).

Bir bireyin çevresi, onun davranışlarını şekillendiren temel bir faktördür. Son yıllarda, psikolojik çevrenin davranışlar üzerindeki etkisinin yanı sıra, sosyal, durumsal ve örgütsel çevrelerin de etkileri üzerinde artan bir ilgi bulunmaktadır. Ana varsayım, bireylerin davranışlarının, çevrelerini nasıl algıladıklarıyla doğrudan ilişkili olduğudur. Bu nedenle, iklim araştırmalarında bireyin algıları ana odak noktasıdır (Clark, 2002, s. 94). Birey, örgüt iklimini iş odaklı, yenilikçi veya destekleyici olarak algılayabilir. Bu algılar, bireyin örgüte ilişkin gözlemlerine ve örgütsel değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilir (Schneider ve Snyder, 1975, s. 319). Kişinin iklimi destekleyici ve ödüllendirici olarak algılaması, onun yaratıcı ve üretken davranışlarını artırmaktadır (Isaksen ve Akkermans, 2011).

Günlük hayatta, “Çok soğuk davranıyor”, “Fırtınalı günler yaşıyoruz”, “Aramızdaki buzlar çözüldü” ve “Hava bulutlu” gibi deyimler, örgüt iklimi kavramına göndermede bulunan ifadeler arasında yer almaktadır (Karcıoğlu, 2001, s. 269). Bu tür deyimler, örgüt içindeki atmosferi ve bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerindeki duygusal durumu betimlemek amacıyla sıkça kullanılmaktadır. Örgüt iklimi, çalışanlar için olumlu bir atmosfer yaratarak, onların duygu ve moral durumlarını etkileyebilir. Bu etkileşim, örgüte olan bağlılıklarını teşvik eden güçlü bir kültürün oluşmasına katkıda bulunmakta ve sonuç olarak çalışanların örgüte karşı olan sadakatlerini artırabilmektedir (Yüceler, 2009, s. 446).

Örgütsel iklimle ilgili ciddi araştırmalar, 1970'lerde başlamıştır (Schneider vd., 2013). Bu dönemde yapılan ilk çalışmalar, örgütsel iklimin tanımında büyük bir belirsizlik ve kavramsal bir yönelim eksikliği ile karakterize edilmiştir. Ayrıca, ilk ölçüm araçları, “örgütsel” teriminin anlamını tam olarak yansıtmaktan uzak olmuştur. Bu sebeple, erken dönemdeki araştırmalar daha çok örgütlerin iklimini anlamaya yönelik somut bir çerçeveye sahip değildi (Noordin vd., 2010, s. 363).

Örgüt iklimi, bir örgütün kişiliğini şekillendiren, diğer örgütlerden ayıran ve iç yapısının belirgin niteliklerini yansıtan bir kavramdır. Örgütte kararlılıkla süreklilik arz eden ve yer etmiş içsel özellikleri kapsamaktadır (Genç ve Karcıoğlu, 2000, s. 24). Silva (2004)'ya göre örgüt iklimi, örgütsel değerler, normlar, prosedürler ve faaliyetlere ilişkin paylaşılan ortak algıların bir yansımasıdır. Bu algılar, bireylerin motivasyonlarını ve davranışlarını etkiler (Litwin ve Stringer, 1968; Al-Shammari, 1992, s. 30).

Örgüt iklimi, bir örgütün kendine özgü karakteri ya da kişiliği olarak tanımlanabilmektedir. Bu kavram, bir örgütü diğerlerinden ayıran ve örgüt üyelerinin davranışlarını şekillendiren özellikler bütünüdür (Griffin, 2001, s. 220). Başka bir ifadeyle, örgüt iklimi, iş süreçlerinin gerçekleştiği ortamın koşullarını yansıtır (Eren ve ekmecelioğlu, 2002, s. 887). Taguiri ve Litwin (1968)'e göre ise örgüt iklimi, üyeler tarafından deneyimlenen, davranışları etkileyen ve örgütün süreklilik arz eden temel özellikleri ile belirlenen bir yapıdır.

Örgüt iklimi, bazen diğer kavramlarla karıştırılmakta ve bu kavramlar çoğunlukla aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak, bu terimler birbirini tamamlayan unsurlar olsalar da, aslında her biri farklı anlamlar ve özellikler taşımaktadır. Örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgüt sağlığı ve psikolojik iklim kavramları, örgüt yapısını farklı açılardan etkileyen unsurlardır. Bu unsurlar, örgütlerin bireyler ve gruplar üzerindeki etkilerini anlamaya yardımcı olan önemli kavramlardır.

Bu kavramlar arasında özellikle örgüt kültürü, örgütlerin işleyişinde temel belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Örgüt kültürü, çalışanların ve yöneticilerin problemleri çözme biçimlerini, müşteri ve tedarikçilerle olan ilişkilerini, ayrıca rakip işletmelerle olan etkileşimlerini şekillendiren önemli bir faktördür (Oden, 1997, s. 3). Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı ve benimsediği, bir örgütü diğerlerinden ayıran bir sistem

olarak tanımlanmaktadır. Kültürün  yeler üzerinde güçlü bir etkisi olduğunda, örgütün ortak bir amaç doğrultusunda birleşmesini ve bu hedeflere ulaşmak için işbirliğini teşvik etmesini sağlamaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 110). Aynı zamanda, örgüt kültürü, eylemlerin s rekliiliğini sağlayarak ve örgütsel davranışlarda uyumu artırarak, örgüt ikliminin oluşumunda önemli bir etkiye sahiptir (Atay, 1998, s.7).

Alan yazında örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramlarının zaman zaman birbirine karıştırıldığı ve bu durumun kavramsal bir karmaşaya yol açtığı görülmektedir (Karcıoğlu, 2001, s. 265). Örgüt iklimi ve örgüt kültürü, birbirini tamamlayan ancak farklı açılardan örgütlerin yapısını etkileyen kavramlardır. Örgüt kültürü, tarihsel süreçlere ve paylaşılan değerlere dayanırken, örgüt iklimi daha anlık ve üyeler tarafından algılanan bir atmosferi ifade etmektedir. Örgüt kültürü, uzun vadeli ve daha derin bir yapıyı ifade ederken, örgüt iklimi daha dinamik ve çevresel etkilere daha hızlı tepki veren bir olgudur. Bu kavramlar arasındaki farklar, örgütlerin dinamik yapıları içinde önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, her iki kavram da örgütlerin dinamik  evre koşullarına uyum sağlamasında, rekabet avantajı elde etmesinde, yetenekli çalışanları bünyesine çekmesinde ve uzun vadede sürdürülebilirliğini sağlamasında kritik bir rol oynamaktadır (Yüceler, 2009, s. 446).

Schein (1984, s. 5) bir kültürün var olabilmesi için onu “sahiplenen” bir grubun bulunması gerektiğini savunmaktadır. Bu bakış açısına göre, örgütün tüm bireyleri kendilerini aynı kültüre ait hissetmeyebilir. Ancak herkes, örgütte oluşan genel bir iklimi deneyimler. Kültür, bir öğrenme süreci olarak tanımlanmakta ve bu süreç, kültürün uzun süreli ve köklü bir geçmişe sahip olması durumunda, üyelerin algılarını, düşüncelerini ve duygularını güçlü bir şekilde etkilemekte ve biçimlendirmektedir (Schein, 1984).

Örgütsel iklimde ise durum farklıdır. Yeni  alışanlar, iklimi öğrenme sürecinden geçmez ve örgütsel değerlere fazla vurgu yapılmaz. İ lim araştırmalarının odak noktası, örgüt ortamının üyeler tarafından nasıl algılandığı ve bu algıların üyelerin davranışları ve performansı üzerindeki etkisidir (Al-Shammari, 1992, s. 31). Mullins (2010) ise örgüt kültürünü “burada işler nasıl yapılır” şeklinde tanımlarken, örgüt iklimi “burada çalışmanın nasıl bir şey olduğu” şeklinde ifade etmektedir. Bu fark, kültürün değerler ve

normlarla ilgili bir yapı olduğunu, iklimin ise çalışanların bu kültürel değerleri nasıl deneyimlediği ve algıladığı bir atmosferi yansıttığını göstermektedir.

Robbins ve Judge (2003), örgüt ikliminin kültürün bir parçası olarak kabul edilebileceğini ve aynı zamanda takım ruhu şeklinde tanımlanabileceğini belirtmişlerdir. Ancak bu tanım, yalnızca örgütsel düzeyde geçerlidir. Bu bakış açısı, örgüt içindeki hava ve üyeler arasındaki etkileşimin, kültürle bağlantılı olarak şekillendiğini ifade etmektedir (Berberoglu, 2018). Her iki bakış açısı, örgütlerin zamanla, bireylerin anlam arayışları, sosyal uyum sağlama ve adaptasyon gibi ortak sorunlarla başa çıkarken, paylaşılan ve bütüncül bir sosyal bağlam oluşturabileceği fikrini kabul etmektedir (Denison, 1996, s. 625).

Örgütler, insanların bir araya geldiği ve amaçlarına ulaşmak için bir araç olarak işlev gördüğü yapılardır. Her bireyin kendine ait hedefleri olsa da, örgütler bu hedeflere ulaşmayı sağlayan bir platform olarak varlık gösterirler. Örgütlerin temel amacı, bireysel hedefleri ortak bir çerçevede birleştirerek, tüm üyelerin birlikte çalışmasını ve başarıya ulaşmalarını sağlamaktır. Birey ile örgüt arasındaki etkileşimin niteliği, örgütsel başarının belirleyici faktörlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu etkileşimlerin sağlıklı bir şekilde kurulması, örgütün hedeflerine ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır (Rohman vd., 2020, s. 40).

Sağlıklı bir örgüt, hem bireysel hem de örgütsel ihtiyaçların karşılandığı, işgören ile işveren arasında verimli bir iletişim ve işbirliği ortamının kurulduğu, iş süreçlerinin etkin bir şekilde yönetildiği bir yapıya sahiptir. Örgüt sağlığı, örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanlarında, örgüt iklimi, örgütsel etkileşim ve örgüt kültürü gibi kavramlarla sıkça ilişkilendirilmekte ve bu kavramlarla etkileşim içinde ele alınmaktadır (Aytaç, 2003, s. 4). Bireysel ve örgütsel özellikler, örgüt sağlığının bileşenleri olarak performans artışına veya azalışına neden olabilir. Bu durum, örgütün sağlıklı olup olmadığını gösteren önemli işaretlerdir.

Örgüt sağlığı, bir işletmenin iklimini, kültürünü ve genel etkinliğini yansıtan kritik bir kavramdır. Yöneticilere işletmeleri hakkında değerli bilgiler sunarak karar verme süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Örgüt sağlığının doğru bir şekilde değerlendirilmesi, işletmelerin iç işleyişini güçlendirirken, verimliliklerini artırmalarına

yardımcı olmaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 114). Bir örgütün sağlıklı bir yapı kazanması, çevresel koşullar, fiziksel ve psikolojik sağlık ile sosyal dinamikler gibi çeşitli faktörlere bağlıdır (Sundas vd., 2024; González-Rodríguez, 2024). Sağlıklı ve sağlıklı örgütler arasında, örgütsel performans ve çalışan deneyimleri üzerinde belirgin etkiler yaratan önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bir örgütün tanımlanmış hedeflerine ulaşabilmesi, iyi bir örgütsel yapıya ve sağlıklı bir işleyişe sahip olmasını gerektirmektedir. Örgütsel sağlık veya onun herhangi bir unsuru sağlanamadığında, örgütlerin hedeflerine ulaşma koşulları önemli ölçüde zayıflamaktadır (Sheibani, 2014, s. 2944).

Örgüt sağlık sistemi modeline göre, bir örgütün değerleri ve amaçları, politikalarının ve uygulamalarının belirlenmesinde temel bir rehber işlevi görmektedir. Bu unsurlar, örgüt içindeki karar alma süreçlerini yönlendirmekte ve stratejik uygulamalara ışık tutmaktadır. Süreçler, çalışanın fiziksel, psikolojik ve çevresel ihtiyaçları doğrultusunda işin niteliğini şekillendirmektedir. Kaynaklar, çalışanın refahını artırmak için anlamlı iş özellikleri, izleme, eğitim ve gelişim fırsatları sunar; taleplerin olumsuz etkilerini dengeleyerek örgütsel hedeflere ulaşılmasını sağlamaktadır. Bu modelde, örgütün değerleri ve amaçları kültür olarak temsil edilmekte ve bu kültür, örgütün stratejik hedeflerini belirlemektedir. Kültürün şekillendirdiği iklim ise işgören davranışlarını etkileyerek çalışma ortamının sağlıklı olup olmadığını ortaya koymaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 114).

Araştırmalardan elde edilen bulgular, iklim kavramının araştırmacılar tarafından iki temel kategoriye ayrıldığını göstermektedir: psikolojik iklim ve örgütsel iklim. Bu sınıflandırma, bireysel düzeyde algılanan iklim ile örgüt düzeyinde ortak olarak paylaşılan algılar arasındaki farkı vurgulamaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 113).

Psikolojik iklim, örgüt üyelerini, içinde bulundukları olayları yorumlama sürecinde ortak bir düşünceyi benimsemeye yönlendirmektedir. Bu ortak düşünce, örgüt üyeleri arasında bir bağ oluşturmakta ve onların bir araya gelerek kaynaşmasını sağlamaktadır (Halis, 2000, s. 79). Psikolojik iklim üzerine yapılan çalışmaların temelleri, 1936 yılında Lewin'in "yaşam alanı" kavramını öne sürmesiyle atılmıştır (Heft, 2022). Psikolojik iklim algıları, bireylere olayları değerlendirme, muhtemel sonuçları öngörme ve eylemlerinin uygunluğunu değerlendirme fırsatı sunmaktadır (Parker, 2003, s. 390).

Örgüt iklimi ise, örgüt üyelerinin işyeri ile ilgili psikolojik algılarına dayalı olarak ölçülen bir kavramdır. Bu kavram, bireylerin psikolojik işyeri iklimi hakkındaki değerlendirmelerinin ortalamasının alınmasıyla ortaya çıkmıştır (Gillespie vd., 2008). Örgüt iklimi, bireylerin psikolojik iklimlerinin doğal bir devamı olarak değerlendirilmektedir (James vd., 2008, s. 16). Örgüt ikliminin varlığı, bireylerin psikolojik iklim algılarının ortaklaşa paylaşılmasıyla belirlenmektedir (James vd., 2008, s. 16).

Alan yazında psikolojik iklim, bireysel performans, tatmin ve motivasyon üzerindeki örgütsel etkilerle ilişkilendirilmiştir. Örgütsel uygulamalar ve süreçler, bireysel tanımlar yoluyla bu algının oluşmasına katkı sağlamaktadır (Baltes vd., 2009, s. 670).

Rousseau (1988), iklimin örgütsel ortamların genel bir “özet tanımı” olarak işlev gördüğünü, kültürün ise bu ortamların “daha derin ve ayrıntılı yönlerini” ortaya koyma kapasitesine sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle, psikolojik iklim ve örgütsel iklim kavramları, hem bireysel hem de örgütsel süreçlerin anlaşılması açısından birbirini tamamlayan önemli unsurlar olarak öne çıkmaktadır.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, örgüt iklimi; örgütün kişiliğini ve karakterini yansıtan, üyeler arasında paylaşılan ortak algılar yoluyla şekillenen, bireylerin davranışlarını yönlendiren ve belirli bir süreklilik gösteren ancak zamanla değişime açık bir olgu olarak değerlendirilebilmektedir.

2.16 Örgüt İklimi Tipleri

Pek çok araştırmacı, örgüt iklimini daha iyi kavramak ve etkili bir şekilde yönlendirebilmek amacıyla çeşitli örgüt iklimi türleri ortaya koymuştur (John ve Taylor, 1999; Halpin ve Croft, 1999; Wallach, 1983; Litwin ve Stringer, 1968).

Halpin ve Croft (1999), Örgütsel İklim Tanımlama Anketi'ni (OCDQ) kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmaların sonuçlarına dayanarak örgüt ikliminin sürekliliğini tanımlamışlardır (Madhukar ve Sharma, 2017, s. 282-283). Bu iklim tipleri şunlardır: (1) açık iklim, (2) kapalı iklim, (3) babacan iklim, (4) bağımsız iklim, (5) kontrollü iklim ve (6) samimi iklimdir (Halpin, 1967, s. 7).

Açık iklim, üyelerin işlerinden memnuniyet duyduğu, sık sık birlikte çalıştığı ve açık iletişimin benimsendiği bir ortamı ifade etmektedir (Prastiawan vd., 2020, s. 25). Bu ortamda, iletişim ve ilişkilerde şeffaflık, iş birliği, karşılıklı anlayış ve yüksek düzeyde güven ön plandadır (Terzi ve BAÜ, 2015, s. 115). Destekleyici liderlik yaklaşımıyla üyelerin morali yüksek tutulmakta ve işten maksimum verimlilik hedeflenmektedir.

Açık iklimle yönetilen örgütler, kapalı iklimle yönetilenlere kıyasla daha yüksek düzeyde güven ve etkinlik sergilemektedir (Hoy ve Miskel, 2005). Bununla birlikte, açık iklimden kapalı iklime doğru ilerledikçe paydaşlar arasındaki etkileşim azalmaktadır. Bu durum, iletişimin kopuk hale gelmesine ve performansın düşmesine yol açmaktadır (Ertem ve Gökalp, 2020, s. 79).

Kapalı iklim, iş birliğinin eksik olduğu ve bireylerin ihtiyaçlarına ve sorunlarına karşı duyarsızlıkla tanımlanmaktadır (Njoku ve Modebelu, 2019, s. 2). Bu iklimde, otoriter liderlerin sert tutumları sonucu oluşan katı emir-komuta zinciri, yoğun denetim ve sıkı sorumluluk politikaları, yüksek verimliliğin elde edilmesini zorlaştırmaktadır (Can, 2002, s. 230-231). Örgüt içinde yoğun bir tartışma ve çatışma ortamı hakimdir; dolayısıyla, işgörenlerin moral düzeyi, iş tatmini ve çalışanlar arasındaki samimiyet düşüktür. Verimlilik her ne kadar ön planda tutulsa da, uygulamada çoğu zaman bu hedefe ulaşılamaz. Emredici bir tutum sergileyen yönetici, çalışanların başarıya ulaşmasını kolaylaştırmaz (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 107).

Babacan iklim, moral, samimiyet ve işe odaklanma düzeylerinin düşük olduğu bir ortamı tanımlamaktadır. Bu iklimde, yöneticiler örgütü denetleme ve çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılama konusunda etkili olamazlar (Dönmez ve Korkmaz, 2011, s. 175). Babacan tutumlar, çalışanlar tarafından samimiyetsizlik olarak algılanmakta ve bu durum motivasyon seviyelerinin düşmesine yol açmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 201). Yöneticilerin çalışanlarla birlikte çalışmayı tercih etmemesi (Dönmez ve Korkmaz, 2011, s. 175), iş birliğinin eksikliğine neden olur ve bu durum moral ve verimlilik seviyelerini daha da düşürmektedir.

Bağımsız iklim ile açık iklim temelde benzer özellikler taşır. Her iki iklimde de çalışanların motivasyon ve moral düzeyleri yüksektir; ancak bağımsız iklimde motivasyon seviyesi açık iklim kadar yüksek değildir. Sosyal doyum ve sosyal

gereksinimler, bağımsız iklimde belirgin bir şekilde kendini gösterir. Bununla birlikte, örgüt yapısında bazı baskı grupları mevcuttur; ancak bu gruplar küçük ölçekli oldukları için genel uyumu ve mevcut dengeyi bozmazlar (John ve Taylor, 1999).

Açık iklimdeki yöneticilerin aksine, bağımsız iklim yöneticileri çalışanlarla daha mesafeli bir ilişki kurmaktadır (Dönmez ve Korkmaz, 2011, s. 175).

Kontrollü iklim, sosyal ihtiyaçların karşılanmasından çok görevlerin yerine getirilmesine odaklanan bir örgüt atmosferini ifade etmektedir (Prastiawan vd., 2020, s. 725). Bu iklim türünde, işgörenler görev ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda yüksek bir motivasyon ve bağlılık sergilerken (Tutar ve Altınöz, 2010, 200), samimiyet ve anlayış seviyesi düşük olup sosyal ilişkilere ve arkadaşlıklara ayrılan zaman oldukça sınırlıdır (Dönmez ve Korkmaz, 2011, s. 175). Sıkı denetimin uygulandığı bu ortamda, yoğun çalışma temposu hakimdir, ancak karşılıklı ilişki ve etkileşimler genellikle eksik kalmaktadır.

Samimi iklimde, yönetici son derece anlayışlıdır ve “birlikte mutlu bir aile olalım” yaklaşımını benimsemektedir (Dönmez ve Korkmaz, 2011, s. 175). Halpin ve Croft (1963), bu iklimin en belirgin özelliğinin yönetici ve çalışanlar arasında kurulan sağlıklı ilişkiler olduğunu belirtmiştir. Sosyal gereksinimlerin karşılanması öncelikli kabul edilirken, başarı ikinci planda kalmaktadır. Bu ortamda, yönetici çalışanları denetlemek yerine onların sosyal gereksinimlerine önem veren, bu nedenle iyi biri olarak görülen bir yaklaşım sergilemektedir. Ayrıca, yöneticinin örgüt ortamını koruma amacıyla çalışan potansiyelini en iyi şekilde kullanmalarına yönelik herhangi bir girişimde bulunmadığı vurgulanmıştır.

Litwin ve Stringer'in (1968, s. 98-99) çalışmalarına göre, liderlik özelliklerine bağlı olarak örgütsel iklimler (1) otokratik yapılı, (2) demokratik yapılı ve (3) başarı odaklı iklimler olarak kategorize edilmiştir.

Başarıya yönelik iklim, işletmelerde rekabetin ve yeniliğin ön plana çıkarıldığı, başarının ana hedef olarak belirlendiği yapıyı temsil etmektedir. Bu iklim, takım çalışması ve güven duygusunu teşvik etmekte, çalışanların ihtiyaçlarını karşılayarak onları motive etmektedir. Ayrıca, çalışanları başarıya yönlendiren ve yeteneklerini en etkili şekilde kullanmalarını sağlayan bir ortam yaratmaktadır. Sonuç olarak başarıya

yönelik iklim, örgüte bağlılık duygusunu pekiştirmektedir (Isaksen ve Lauer, 2002, s. 80).

Demokratik yapıli iklimlerde, karar alma süreçlerine katılım sağlanmakta ve ceza yerine destekleyici, cesaretlendirici yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır (Şahin, 2010, s. 270). Bu iklim türünde, dayanışma ve grup bağıllığı güçlüdür (Karadere ve Öztekin, 2024, s. 17). Bireysel gelişime özel önem verilmekte, çalışanların birbirlerini daha iyi tanımaları amacıyla grup buluşmaları düzenlenmektedir. Sonuç olarak, çalışanların iş memnuniyeti yüksek, ancak verimlilik orta seviyededir (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 108).

Otoriter iklim, başarısızlık korkusunun ve endişesinin hakim olduğu, dışarıdan gelen siyasi etkilerin belirgin şekilde hissedildiği bir ortamı tanımlamaktadır. Bu tür bir yapıda, kararlar genellikle yönetim tarafından dikte edilir ve çalışanlar sürekli bir denetim altında tutulur. Otoriter yapıya sahip iklimde, çalışanların görev tanımları belirgin bir şekilde vurgulanır ve yönetim, resmi otoriteyi sarsmadan katı bir şekilde uygulanması gerektiğini savunur (Donnelly, 1999, s. 223). Kişiler arası iletişimde etkinlik sınırlıdır ve bireyler arasında anlaşmazlıklar yaşanabilir (Karadere ve Öztekin, 2024, s.17).

Ellen Wallach (1983), örgüt tiplerini üç kategoriye ayırmıştır: (1) bürokratik yapı, (2) destekleyici yapı ve (3) yenilikçi yapı.

Bürokratik iklimde otorite ve sorumluluklar net bir şekilde belirlenmiş olup, iş kontrolü güçlü ve yönetim etkili bir şekilde yürütölmektedir. Bu tür örgütlerde hiyerarşik yapı, katı kurallar, düzenli bir sistem ve emir-komuta ilişkileri ön plandadır (Ural, 2014, s. 147). Büyük ölçekli örgütlerde daha katı, kural odaklı ve geleneksel bir bürokratik yapı hakimdir. Çalışanların fikirleri genellikle değerli görülmez ve örgüt üyeleri, kendi görev alanlarından sapmak istemezler (Fettahlioğlu vd., 2018, s. 98).

Bürokratik iklime sahip örgütlerde, üyeler düşüncelerini doğrudan paylaşmakta isteksiz olabilir ve bu durum örgüt içindeki bilgi akışının aksamasına yol açabilir. Çok sıkı süreçler nedeniyle çalışanların katılımı düşmekte, bu da yönetsel kararların sadece belirli bir grubun istekleri doğrultusunda alınmasına neden olmaktadır (Güven ve Demir, 2021, s. 101).

Destekleyici iklim, güven, iş birliği, arkadaşlık ve özgürlük gibi unsurların ön planda olduğu, bireyi sosyalleştiren açık ve samimi ilişkilere dayanan bir yapıyı ifade etmektedir. Açık ilişkiler, dostluk, cesaretlendirme, sosyalleşme, bireysel özgürlük ve güven, bu iklimin temel özelliklerindendir (Ural, 2014, s. 147).

Bu tür bir örgüt ikliminde, çalışanlar sonuç odaklı, baskın, kararlı, cesur, girişimci ve etkili roller üstlenirler. Örgüt yönetiminin desteğini gören üyeler, bu desteği boşa çıkarmamak adına, daha yüksek performansla görevlerini yerine getirmeye çaba gösterirler. Çalışanlar, verimli bir çalışma ortamı oluşturarak, bunu kişisel bir ödül veya beklenti gütmekten, yönetimin sunduğu desteğe karşılık olarak yaparlar (Güven ve Demir, 2021, s. 103).

Örgütlerin rekabetçi pazarlarda varlıklarını sürdürebilmesi, örgütsel kaynakların daha etkin bir şekilde kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu durum, yenilikçi örgüt çabalarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sert rekabet koşulları altında hayatta kalma çabaları ve örgüt içindeki ve dışındaki sınırlı kaynakların daha verimli ve etkin bir şekilde kullanılması gerekliliği, örgüt ikliminin oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır (Güven ve Demir, 2021, s. 103-104).

Yenilikçi iklimler, risk almaya açık, sonuç odaklı, güçlü, kararlı, meydan okuyan, girişimci ve etkili özelliklerle tanımlanmaktadır. Bu tür iklimler, başarıya odaklanmış bir birliktelik hissi yaratan, örgüt üyelerinin ihtiyaçlarını karşılayan, motive edici bir yapıya sahiptir. İş doyumunun ön planda olduğu, başarı ve yaratıcılığı teşvik eden, örgüte bağlılık ve güven duygusunu vurgulayan bir ortam sunmaktadır (Korkut, 1993, s. 6).

2.17 Örgüt İklimini Belirleyen Faktörler

Örgütlerde oluşan iklim, hem birçok unsuru etkiler hem de bu unsurlardan etkilenmektedir. Yapılan araştırmalar, her örgütün kendine özgü bir kişiliğe sahip olduğunu ve her bir örgütü diğerlerinden ayıran faktörlerin, örgüt ikliminin şekillenmesinde belirleyici olan bazı değişkenlerle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu faktörler, örgüt ikliminin oluşumunda belirleyici olup, aynı zamanda örgütsel iklimin zamanla değişmesinde de rol oynarlar (Deciu, 2022; Novac ve Bratanov, 2014; Öge, 2001; Cherrington, 1994; Gordon ve Cummins, 1979).

Alan yazında birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen, Cherrington (1994) tarafından tanımlanan değişkenler, hem iç hem de dışsal etmenler açısından örgüt iklimine en güçlü şekilde etki eden faktörler olarak dikkat çekmektedir. Cherrington (1994) tarafından bu belirleyiciler şu şekilde sıralanmıştır: (1) Yönetim değerleri, (2) liderlik tarzı, (3) ekonomik koşullar, (4) sendikal yapı, (5) bireysel özellikler, (6) örgüt büyüklüğü ve (7) işin doğası.

Yönetim değerleri, iklim üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Bu değerler, kararları şekillendiren eylemleri tetiklemektedir. Örgüt, ister resmi ya da gayri resmi, otokratik ya da katılımcı olsun, ister, kişisel olmayan ya da samimi olsun, çalışanların bu değerlere yönelik algıları, iklim üzerinde büyük bir etki yaratmaktadır (Öge, 2001, s. 136).

Örgüt üyeleri, farklı durumlar, eylemler, uygulamalar, nesneler ve bireyleri olumlu ya da olumsuz bir şekilde değerlendirip yargılamak için belirli ölçütler kullanmaktadırlar. Değerler, örgütsel problemleri çözmek için kabul edilen mantıklı ve uygun çözüm yöntemlerini ifade etmektedir. Değerler, örgütün genel hedeflerini, ideallerini ve standartlarını yansıtarak, örgüt yaşamında farklı şekillerde ifade edilmektedir. (Şişman, 2002, s. 94).

Liderlik tarzı, bir örgütün değerlerinin nasıl yorumlandığı, üyelerinin belirli tutumlar sergilemesini ve mevcut iklimle ilgili farklı algıların ve görüşlerin ortaya çıkmasını etkilemektedir. Örgütün belirli faaliyetleri için uygun bir iklim, genellikle benimsenen liderlik tarzı ile doğrudan bağlantılıdır. Başka bir deyişle, bir örgütte uygulanan liderlik tarzlarına bağlı olarak farklı iklim türleri ortaya çıkabilir (Novac ve Bratanov, 2014. s. 161). Liderlik tarzı, örgütün başarısını ve başarısızlığını şekillendiren temel faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Liderlik tarzı, örgütteki iklimin bir yansıması olarak, onun doğal bir sonucu olarak kabul edilmelidir. Bir lider, liderlik tarzını mevcut iklime ve örgüt hedeflerini çalışanların çıkarlarıyla uyumlu hale getirebildiği takdirde, başarı büyük ölçüde elde edilmiş olur. Bu nedenle, iklim ve liderlik tarzları arasında güçlü bir karşılıklı bağımlılık bulunmaktadır (Bass ve Riggio, 2006).

Örgütlerin karşı karşıya olduğu *ekonomik koşullar*, iklim üzerinde de önemli bir etki yaratmaktadır. Örgüt yöneticileri, ekonomik olarak daha istikrarlı dönemlerde yeni girişimleri teşvik eder, çalışanlarına esneklik sağlar, risk almaya daha açık olur ve örgüt üyelerine karşı daha anlayışlı bir tutum sergilerler. Bu şartlar, örgüt içinde daha ılımlı bir iklimin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Cherrington, 1994, s. 470). Ancak ekonomik zorluklar yaşanan dönemlerde yöneticiler, mevcut durumdan çıkabilmek için bütçe kısıtlamalarına gider ve bununla birlikte daha otoriter ve kuralcı bir tutum sergilerler. Ekonomik durgunluk dönemlerinde, yeni programlar geliştirilmez ve yaratıcı fikirlere öncelik verilmez (Karcıoğlu, 2001, s. 275).

Örgüt içerisindeki *sendikal girişimler*, çalışanlar ile yönetim arasında daha katı ve resmiyetin ön planda olduğu bir ilişkiyi tetiklemektedir. Böylesi bir durumda, yönetim, daha kuralcı, otoriter ve çalışanların görüşlerine duyarsız bir yaklaşım benimsemektedir (Cherrington, 1994, s. 470). Clark vd. (2000), işyeri iklimi ile sendikalaşmaya olan ilgi arasında bir bağlantı olduğunu ileri sürmüştür. Bryson ve Forth (2010), sendikalı ve sendikasız iş yerlerindeki çalışan algılarını analiz etmiş ve sendika üyeliğinin yaygın olduğu iş ortamlarında, örgüt ikliminin daha az dengeli olduğunu ortaya koymuştur. Pyman vd. (2010), sendikalı iş yerlerinde yönetimin sendikalara karşı olumsuz bir tutum sergilediği izlenimi oluşturduğunda, örgüt ikliminin daha olumsuz bir şekilde algılanma eğiliminde olduğunu ifade etmiştir. Sendikaların var olduğu kuruluşlarda daha sert, disiplinli ve karşıt görüşlere açık olmayan bir örgüt iklimi hakimken, sendikasız kuruluşlarda daha işbirlikçi, dengeli ve fikir alışverişine imkan tanıyan bir iklim şekillenmektedir (Cherrington, 1994, s. 470).

Örgüt üyelerinin *bireysel özellikleri*, örgüt ikliminin oluşmasına etki etmektedir (Karcıoğlu, 2001, s. 276). Gordon ve Cummins (1979), kişisel özelliklerin, örgüt ikliminin etkili bir şekilde şekillenmesini zorlaştırdığını ifade etmektedir. Bireyin algıda seçicilik eğilimi, iklim beklentilerinin etkili bir şekilde iletilmesinin önündeki engellerden biri olarak görülmektedir. Kişi, yalnızca almak istediği mesajları kabul ederken, istemediği mesajları dışlamaktadır.

Bireyin kişisel ihtiyaçları ve motivasyonları, bir mesajı doğru şekilde algılama yeteneği üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. İhtiyaçlar ve motivasyonlar, örgüt ikliminin algılanışını bozabilir. Ayrıca, örgüt üyeleri üst yönetimin örgütte oluşturmak istediği

atmosferi veya iş ortamını doğru bir şekilde anlayabilir, ancak kişisel özellikleri nedeniyle bu atmosferi kendi yönetim anlayışlarına göre farklı bir şekilde şekillendirebilirler (Cherrington, 1994, s. 471).

Örgüt yapısı ile ilgili olarak; büyük ölçekli örgütlerde, daha disiplinli, kural odaklı ve bürokratik bir iklim hakimdir. Çalışanların fikirlerine yeterince değer verilmemektedir. Bu yapılarda karar alma süreçlerinde aşırı dikkatli olunması nedeniyle zaman kayıpları yaşanmaktadır. Bu yapılar incelendiğinde, ortaya çıkan örgüt ikliminin daha geleneksel bir özellik taşıdığı görülmektedir. Daha küçük ölçekli örgütlerde, üyelerin birbirini daha yakından tanınması nedeniyle daha içten ve arkadaşça bir ortam oluşmaktadır. Üyelerin bireysel becerileri ve yaratıcılıkları öne çıkmaktadır. Küçük ölçekli örgütlerde oluşan ılımlı iklim, başarıya odaklanmış birleşik ve yenilikçi bir ortam yaratmayı kolaylaştırmaktadır (Cherrington, 1994, s. 471). Buradan da görüldüğü üzere örgüt yapısı iklimdeki farklılıkları doğurmaktadır.

Örgüt içindeki *görevler ve işin özelliği*, örgüt ikliminin oluşumunda etkili unsurlar arasında yer almaktadır. Zaman baskısının yoğun olduğu ve kuralların daha sıkı uygulandığı perakende veya hizmet sektörlerinde oluşan örgüt iklimi, daha rahat bir çalışma ortamına sahip olan tarım sektöründeki örgüt ikliminden farklıdır (Calim vd., 2023; Lafta vd., 2016; Thomas vd., 2010). Benzer şekilde, kırsal bölgelerde faaliyet gösteren ve kırsal işlerle ilgilenen örgüt iklimi, kapitalizmin daha yoğun hissedildiği metropollerde kurulan ve endüstriyel alanda faaliyet gösteren örgüt ikliminden doğal olarak farklı olacaktır (Güven ve Demir, 2021, s. 99).

İklim üzerinde etkili olan faktörler, birbirinden bağımsız değil, birbiriyle sürekli etkileşim halindedir; bu durum, yönetimlerin örgütsel iklimi bir bütün olarak ele almasını zorunlu kılmaktadır. Başarıya odaklanmış, yenilikçi ve çalışan dostu bir iklimin oluşturulması, yalnızca örgütün rekabet gücünü artırmakla kalmaz, aynı zamanda bireysel ve toplumsal fayda üretme kapasitesini de güçlendirir.

2.18 Psikolojik Şiddet ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Arasındaki İlişki

Çelişik duygulu cinsiyetçilik (ÇDC), Glick ve Fiske (1996) tarafından ortaya konulmuş ve sonraki yıllarda farklı kültürlerde geçerliliği test edilerek sağlam kuramsal temellere dayandırılmıştır. Glick vd. (2002)'nin Türkiye ve Brezilya'da gerçekleştirdiği

çalışmada, eşe yönelik şiddet tutumları ile düşmanca ve korumacı cinsiyetçiliğin pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Glick vd. (2000) ise farklı kültürlerde gerçekleştirdikleri araştırmada, düşmanca cinsiyetçiliğin kadınlara yönelik olumsuz tutum ve davranışları desteklediğini; korumacı cinsiyetçiliğin ise kadınlara atfedilen geleneksel roller üzerinden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sürdürdüğünü ortaya koymuşlardır.

Psikolojik şiddet ve ÇDC arasındaki ilişki son yıllarda birçok araştırmacı tarafından derinlemesine incelenmiştir. Tarhan vd. (2017), evlilikte kadına yönelik şiddet bağlamında gerçekleştirdikleri çalışmada, düşmanca cinsiyetçiliğin yalnızca sözel şiddete yönelik tutum ve fiziksel şiddet sonrası ayrılma eğilimi ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Joel Juarros-Basterretxea vd. (2019), 196 erkek hükümlü üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, düşmanca cinsiyetçiliğin psikolojik yakın partner şiddeti üzerinde anlamlı etkisi olduğunu, ancak korumacı cinsiyetçiliğin anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermiştir.

Agadullina vd. (2022), ÇDC ile kadınlara yönelik şiddet ile ilgili tutumlar arasındaki ilişkiyi meta-analiz yoluyla incelemiş ve düşmanca cinsiyetçiliğin şiddet ile ilgili tutum ve davranışlarla korumacı cinsiyetçiliğe kıyasla daha güçlü ilişkiler sergilediğini ortaya koymuştur. Özellikle psikolojik şiddet ile düşmanca cinsiyetçilik arasında orta düzeyde güçlü bir ilişki belirlenmiştir.

Magalhães ve Aparicio-García (2024), ruh sağlığı, şiddet ve ÇDC arasındaki ilişkiyi hem karşı cins hem de aynı cins çiftler bağlamında incelemiş; psikolojik şiddet ile hem düşmanca hem de korumacı cinsiyetçilik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, fiziksel şiddetin daha çok düşmanca cinsiyetçilikle bağlantılı olduğu vurgulanmıştır. Bu bulgular, psikolojik şiddet ile ÇDC arasındaki bağın altını çizmektedir. Benzer şekilde, Muñoz-Galiano vd. (2024) tarafından yürütülen çalışma, genç bireyler arasında şiddet türlerinin yaygınlığı ile ÇDC'nin içselleştirilme düzeylerini incelemiş; duygusal şiddetin en yaygın şiddet biçimi olduğunu ve erkeklerde ÇDC düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, bu tutumların düşük seviyelerde içselleştirildiği de belirtilmiştir.

Yapılan çalışmalarda, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin psikolojik şiddet üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bulgular, özellikle çelişik duygulu cinsiyetçiliğin düşmanca boyutunun, psikolojik şiddetin temel belirleyicilerinden biri olduğunu göstermektedir. Farklı kültürlerde yürütülen araştırmalar, psikolojik şiddetin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet normlarının içselleştirilmesiyle de şekillendiğini ortaya koymaktadır. Düşmanca cinsiyetçilik açıkça şiddet içeren tutumları beslerken; korumacı cinsiyetçilik ise kadınları geleneksel rollere hapsederek bu şiddetin görünürlüğünü azaltmakta ve meşrulaştırmaktadır.

2.19 Psikolojik Şiddet ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki

1990'lı yıllardan itibaren psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasındaki ilişki, bireylerin psikolojik iyilik hallerini etkileyen önemli bir konu olarak araştırma alanlarında yer almaktadır. Araştırmalar, psikolojik şiddetin bireyin benlik saygısını olumsuz etkileyebileceğini, öte yandan düşük benlik saygısının da bireyi şiddet davranışlarına daha yatkın hale getirebileceğini göstermektedir (Russell ve Hulson, 1992; Aguilar ve Nightingale, 1994; Baumeister vd., 2000).

Çalışmalar, bu ilişkinin yalnızca bireysel düzlemde değil, toplumsal cinsiyet rolleri, bağlanma stilleri ve erken dönem deneyimler gibi çok boyutlu faktörlerle de ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Suzuki ve Tomoda, 2015; Arslan, 2016; Mwakanyamale ve Yizhen, 2019). Alan yazınında, psikolojik şiddet ve benlik saygısı ilişkisi özellikle aile içi ilişkiler bağlamında, ağırlıklı olarak da partnerler arası şiddet odağında incelenmiştir.

Ayu vd. (2023)'nin flört ilişkilerinde yaşanan psikolojik şiddet üzerine yaptığı nitel çalışma ise, bu tür şiddetin bireylerin benlik saygısı üzerindeki yıkıcı etkilerini gözler önüne sermektedir. Güven eksikliği, sürekli kıyaslama, başarısızlık hissi ve günlük aktivitelerde yaşanan zorluklar gibi unsurlar, düşük benlik saygısı ile doğrudan ilişkilendirilmiştir. Bu sonuçlar, romantik ilişkilerde yaşanan psikolojik şiddetin bireyin psikolojik iyilik halini ciddi şekilde zedeleyebileceğini göstermektedir.

Benzer şekilde, Abdelkefi vd. (2024) aile içi şiddet üzerine yaptığı çalışmada da psikolojik şiddetin en yaygın şiddet türü olduğu tespit edilmiştir. Araştırma, psikolojik şiddete maruz kalan kadınların büyük çoğunluğunun (%90,6) düşük benlik saygısına

sahip olduğunu ve düşük benlik saygısının şiddeti kabullenme eğilimini artırdığını ortaya koymaktadır. Bu durum, benlik saygısının bireylerin maruz kaldıkları şiddete karşı direnç geliştirmelerinde kritik bir faktör olduğunu göstermektedir.

Psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar, son yıllarda örgütsel bağlamda da artış göstermektedir. Cebe (2019)'nin kamu ve özel sektörlerde yürüttüğü doktora çalışması, psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit etmiştir.

PM vd. (2023) işyerinde zorbalık üzerine yaptığı çalışmasında, organizasyon temelli benlik saygısının işyerinde maruz kalınan zorbalığın olumsuz etkilerini hafifletebileceğini tespit etmiştir. Organizasyon temelli benlik saygısı, işyerindeki zorbalık ile çalışanların iş sonuçları arasındaki negatif ilişkiyi olumlu bir şekilde aracılık ederek, çalışanların işlerine daha fazla dahil olmasını ve içsel istihdam edilebilirlik algılarını artırmasını sağlamaktadır. Bu bulgular, benlik saygısının bireylerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin etkilerini nasıl azaltabileceğini göstermesi açısından önemlidir.

Benzer şekilde, Mehmood vd. (2024) tarafından Yemen'de kamu ve özel hastanelerde görev yapan eczacılarla yürütülen çalışmada, iş yerinde psikolojik şiddetin benlik saygısı üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu; ancak savunma mekanizmalarının bu ilişki üzerinde anlamlı bir düzenleyici rol oynamadığı saptanmıştır.

Elde edilen bulgular, benlik saygısının hem işyerindeki hem de özel ilişkilerdeki psikolojik şiddetin etkilerini hafifletici ya da artırıcı bir unsur olduğunu göstermektedir. Organizasyon temelli benlik saygısının koruyucu etkisi, romantik ve aile ilişkilerinde düşük benlik saygısının yıkıcı sonuçlarıyla birlikte ele alındığında, bu iki değişkenin birlikte ele alınmasının bilimsel ve pratik açıdan önemi bir kez daha vurgulanmaktadır.

2.20 Psikolojik Şiddet ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki

Psikolojik şiddet, yalnızca bireysel kişilik özellikleri ya da kişilerarası çatışmaların sonucu olarak değil, aynı zamanda örgütsel bağlamda yer alan yapılar, süreçlerle yakından ilişkili olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, örgüt iklimi ile psikolojik

şiddet arasındaki ilişki son yıllarda örgütsel davranış yazınında artan biçimde ele alınmaktadır (Einarsen, 2000; Hoel ve Salin, 2002).

Einarsen (2000), örgüt ikliminin yalnızca psikolojik şiddetin ortaya çıkışını kolaylaştıran bir bağlam sunmakla kalmadığını, aynı zamanda çalışanların bu tür davranışları nasıl algıladıkları ve deneyimlediklerinde de belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, psikolojik şiddetin yalnızca bireylerarası sorun değil, aynı zamanda yapısal ve sistemik örgütsel sorun olduğunu ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, Hoel ve Salin (2002), olumsuz örgüt ikliminin ve yetersiz yönetsel müdahalelerin, psikolojik şiddet davranışlarının örgütsel normlara dönüşmesine ve bu tür davranışların zamanla normalleşmesine neden olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, örgüt ikliminin, özellikle yöneticilerin tutumları aracılığıyla şiddetin yaygınlaşmasında oynadığı rolü açıklamaktadır.

Benzer şekilde, Hoel ve Salin (2002)'in bulgularını destekler biçimde, Tınaz (2006) da örgüt yapısı, liderlik tarzları ve yönetim politikalarının psikolojik şiddeti artırabileceğini belirtmiştir. Yavuz ve Başar (2014) ise, örgüt yapısındaki hiyerarşi, rol belirsizliği ve iletişim eksikliği gibi unsurların psikolojik şiddetin temel nedenleri arasında yer aldığını göstermiştir. Bulgular, örgüt yapısının ve yönetim biçimlerinin, psikolojik şiddetin ortaya çıkmasında ve devam etmesinde etkili olduğunu göstermektedir.

Alan yazınında örgüt iklimi, psikolojik şiddetin olumsuz etkilerini hafifletme potansiyeline sahip bir koruyucu faktör olarak da değerlendirilmektedir. Destekleyici, açık iletişimi teşvik eden olumlu örgüt iklimi, çalışanların maruz kaldığı psikolojik şiddeti azaltmakta önemli rol oynamaktadır (Korkmaz vd., 2021). Söz konusu çalışma, banka çalışanlarının örgüt iklimini olumlu algıladıkları durumlarda psikolojik şiddet davranışlarının daha az görüldüğünü tespit etmiştir.

Ayrıca, örgüt ikliminin dolaylı etkilerine işaret eden çalışmalar mevcuttur. Hu vd. (2022), acil servis hemşireleri üzerinde yaptığı çalışmada, psikolojik şiddet ile işe bağlılık arasındaki ilişkide örgüt ikliminin aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Çalışmada, örgüt ikliminin olumsuz olduğu durumlarda psikolojik şiddetin çalışanların işe bağlılığını düşürdüğü, ancak olumlu bir örgüt ikliminin bu olumsuz etkiyi hafiflettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, işyerinde psikolojik şiddeti önlemek ve çalışan

bağlılığını artırmak için örgüt ikliminin bir müdahale aracı olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, Hayat ve Afshari (2021), işyerinde psikolojik şiddetin çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, destekleyici örgüt ikliminin bu ilişkide aracı bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bulgular, örgütsel desteğin çalışanların işyerinde maruz kaldıkları zorbalığın zihinsel yorgunluk üzerindeki etkisini hafiflettiğini göstermektedir. Yani, çalışanlar örgütlerinden yeterli desteği aldıklarında, psikolojik şiddetin olumsuz etkileri daha az hissedilmektedir.

Sonuç olarak, örgüt iklimi yalnızca psikolojik şiddetin oluşumuna zemin hazırlayan bir unsur değil, aynı zamanda bu şiddetin algılanması, etkileri ve sonuçları üzerinde dönüştürücü bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, örgütsel yapı ve iklimin niteliği, yalnızca yönetsel bir tercih değil, aynı zamanda çalışan sağlığını ve işyeri refahını doğrudan etkileyen stratejik bir unsurdur.

2.21 Benlik Saygısı ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Arasındaki İlişki

Benlik saygısı, bireyin kendine yönelik olumlu ya da olumsuz değerlendirmelerini ifade ederken, çelişik duygulu cinsiyetçilik hem kadınlara hem de erkeklere yönelik farklı tutumları içeren bir yapı olarak ele alınmaktadır. Araştırmalar, cinsiyetçiliğin bireylerin benlik saygısı üzerindeki etkilerini çeşitli bağlamlarda incelemiş ve farklı sonuçlara ulaşmıştır.

Warren vd. (2023)'nin gerçekleştirdikleri deneysel çalışmada, korumacı cinsiyetçi örgüt ikliminin kadınların benlik saygısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Katılımcılar, video tabanlı bir manipölasyon aracılığıyla farklı örgütsel iletişim senaryolarına maruz bırakılmış ve bu durumun benlik saygılarına etkisi değerlendirilmiştir. Bulgular, özellikle üst düzey yöneticiler tarafından sergilenen korumacı cinsiyetçiliğin kadınların benlik saygısını önemli ölçüde azalttığını göstermiştir. Bu durum, korumacı cinsiyetçiliğin iyi niyetli görünen ancak kadınların yeterlilik algısını zedeleyen bir yönü olduğunu ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, Duva (2022)'nin çalışması, korumacı cinsiyetçiliğin erkekler üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma, erkeklerin korumacı cinsiyetçilik içeren durumlara

maruz kalmalarının kendini beğenme, öz yeterlilik ve durumluk benlik saygısı üzerindeki etkisini test etmiştir. Çalışma, korumacı cinsiyetçiliğin erkekler üzerinde anlamlı bir olumlu ya da olumsuz değişiklik yaratmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, korumacı cinsiyetçiliğin kadınlar için sınırlayıcı etkileri olmasına karşın, erkekler açısından belirgin bir psikolojik değişim yaratmadığını düşündürmektedir.

Öte yandan, Altakhayneh (2022)'in çalışmasında çelişik duygulu cinsiyetçilik ile zihinsel sağlık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve benlik saygısının bu ilişkide aracılık etkisini ortaya koymuştur. Ürdün'deki üniversite öğrencileri arasında gerçekleştirilen araştırma, benlik saygısının yanı sıra utanç ve öfke düzenleme becerilerinin de çelişik duygulu cinsiyetçilik ile zihinsel sağlık arasındaki bağı etkilediğini göstermiştir. Bu sonuçlar, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin bireylerin psikolojik iyi oluşunu etkileyebileceğini ve özellikle benlik saygısının bu süreçte kritik bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, cinsiyetçilik bireylerin benlik saygısını ve psikolojik durumlarını farklı şekillerde etkilemektedir. Korumacı cinsiyetçilik kadınların benlik saygısını zedelerken, erkekler üzerinde belirgin bir değişiklik yaratmamaktadır. Çelişik duygulu cinsiyetçilik bireylerin zihinsel sağlığı ile karmaşık bir ilişki içindedir ve bu süreçte benlik saygısı önemli bir rol oynamaktadır. Bu bulgular, örgütsel ve toplumsal düzeyde cinsiyetçi tutumların bireyler üzerindeki etkilerini azaltmak için benlik saygısını destekleyici politikaların gerekliliğine işaret etmektedir.

2.22 Örgüt İklimi ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki

Örgüt iklimi ile benlik saygısı arasındaki ilişki, 1980'li ve 1990'lı yıllarda yapılan öncül çalışmalarla ortaya koyulmuştur. Bu dönemde yapılan araştırmalar öncelikle örgüt ikliminin çalışan davranışları üzerindeki etkilerine odaklanmış, daha sonraki süreçte ise bireysel psikolojik değişkenlerle olan ilişkisi incelenmiştir (Batlis, 1980; Welsch ve LaVan, 1981; Snyder, 1990; Guzley, 1992).

Son yıllarda destekleyici örgüt ikliminin çalışanların benlik saygısını koruduğu ve geliştirdiğine yönelik çalışmaların sayısı artmıştır (Akbar, 2020; Siket Ujváriné vd., 2020; Arabshahi Karizi ve Mousavi, 2021). Akbar (2020), çalışmasını Pakistan'da kamu ve özel üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleriyle gerçekleştirmiştir. Bu

çalışmada, örgüt ikliminin benlik saygısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur. Olumlu bir örgüt ikliminin, benlik saygısını artırmanın yanı sıra mesleki stres düzeylerini azaltmada da önemli rol oynadığı ifade edilmiştir.

Siket Ujváriné vd. (2020) tarafından Macaristan'daki bölgesel hastanelerde görev yapan hemşireler üzerinde yürütülen çalışmada ise örgüt iklimi, algılanan stres, kontrol odağı ve benlik saygısı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar, olumlu bir örgüt ikliminin hemşirelerin benlik saygısını artırdığını, stres seviyelerini düşürdüğünü ve kişisel kontrol odağı ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Yani, çalışanlar örgüt iklimini ne kadar olumlu algılayarsa, stres seviyeleri o kadar düşük ve benlik saygıları o kadar yüksek olmaktadır.

Arabshahi Karizi ve Mousavi (2021), örgüt ikliminin örgütsel benlik saygısı üzerindeki etkisini incelemiş ve örgüt ikliminin bu değişken üzerinde doğrudan ve güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Açık iletişim, ödül memnuniyeti ve rol netliği gibi örgüt iklimi bileşenlerinin, çalışanların kendilerini değerli ve yetkin hissetmelerine katkı sağladığı belirtilmiştir.

Benzer şekilde, Gendron vd. (2011) tarafından öğrencilerle yürütülen çalışmada, benlik saygısının zorbalık davranışları üzerindeki etkisinin okul iklimine bağlı olarak değiştiği bulunmuştur. Olumsuz okul iklimi algısına sahip bireylerde yüksek benlik saygısı (narsistik düzeyde), daha fazla zorbalık davranışıyla ilişkilendirilirken; olumlu okul iklimi algısına sahip bireylerde yüksek özsaygı, daha az zorbalık davranışıyla ilişkilendirilmiştir.

Örgüt iklimi ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin her zaman doğrudan ve anlamlı olmadığı bazı çalışmalarla ortaya konulmuştur. Örneğin, Willis vd. (2019) tarafından kamu okullarında görev yapan öğretmenlerle yürütülen çalışmada, sosyal kimlik algısının, örgüt iklimi ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye uzun vadede tam aracılık ettiği belirlenmiştir.

Bazı çalışmalarda ise örgüt iklimi ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin farklı değişkenler aracılığıyla şekillendiği görülmektedir. Örneğin, Fisher vd. (2020) tarafından Afro - Amerikalı ergenlerle yürütülen çalışmada, okul iklimi ile benlik saygısı arasındaki ilişkide etnik kimliğin moderatör rolü incelenmiştir. Bulgular, güçlü

bir etnik kimlik algısının, olumlu okul ikliminin benlik saygısı üzerindeki etkisini artırdığını göstermiştir. Yani, bireylerin etnik kimliği ne kadar güçlü ise, olumlu okul iklimi algısının benlik saygısı üzerindeki etkisi de o ölçüde belirginleşmektedir.

2.23 Örgüt İklimi ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Arasındaki İlişki

Örgüt iklimi ve çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki ilişki, iş yerindeki toplumsal cinsiyet dinamiklerini anlamada kritik bir rol oynamaktadır. Farklı çalışmalar, bu iki kavramın iş yerindeki cinsiyet temelli eşitsizlikler ve ayrımcı uygulamalar üzerindeki etkilerini incelemiş, ancak doğrudan ilişkilerini ele alan sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır.

Mohamed Thaheer vd. (2021) çalışması, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve örgüt ikliminin, cinsel tacize karşı tolerans üzerindeki etkisini incelemiştir. Ancak bu çalışmada, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve örgüt iklimi arasındaki doğrudan ilişkiye odaklanılmamış, bu iki faktörün cinsel tacizle olan bağı incelenmiştir. Araştırma bulguları, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve örgüt ikliminin cinsel tacize karşı tolerans ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Bu durum, örgüt ikliminin ve bireylerin cinsiyetçi tutumlarının, iş yerinde cinsel tacizi normalleştirebileceğini ve hoşgörülle karşılanmasına neden olabileceğini ortaya koymaktadır.

Warren vd. (2023)'nin çalışması ise, korumacı cinsiyetçi örgüt iklimi kavramını öne süren ilk araştırmalardan biri olması açısından dikkat çekicidir. Çalışma, kadınların iş yerinde karşılaştıkları cinsiyetçi tutumların, anlık benlik saygılarını nasıl etkilediğini incelemiştir. Özellikle, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin korumacı cinsiyetçilik boyutu ele alınarak, bu tür bir örgüt ikliminin kadınlar üzerindeki olumsuz etkileri analiz edilmiştir. Sonuçlar, korumacı cinsiyetçi bir örgüt ikliminin, kadınların iş yerinde kendilerini daha güvensiz hissetmelerine ve kariyer gelişimlerinde engellerle karşılaşmalarına neden olabileceğini göstermektedir.

Stamarski ve Son Hing (2015)'in çalışması ise, örgüt ikliminin, bireylerin cinsiyetçi tutumlarının pekiştirilmesinde oynadığı kritik rolü vurgulamaktadır. Çalışmaya göre, örgüt iklimi, karar vericilerin cinsiyetinden bağımsız olarak, cinsiyetçi tutum ve davranışları destekleyebilir. Cinsiyetçilik düzeyinin yüksek olduğu bir örgüt iklimi, özellikle kadın çalışanlar için dezavantajlı bir ortam yaratmakta ve kariyer gelişimlerini

engelleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Örgüt ikliminin cinsiyetçi kararlar ve uygulamalar aracılığıyla şekillenmesi, kadınların profesyonel potansiyellerini gerçekleştirmelerini kısıtlamakta ve iş yerinde fırsat eşitsizliklerine yol açmaktadır.

Mohamed Thaheer vd. (2021)'in çalışması, örgüt ikliminin cinsel tacize karşı toleransı artırabileceğini, Warren vd. (2023)'nin çalışması, korumacı cinsiyetçiliğin örgüt iklimine entegre edilmesinin kadınların benlik saygısını olumsuz etkileyebileceğini, Stamarski ve Son Hing (2015) ise genel olarak cinsiyetçi bir örgüt ikliminin kadın çalışanlar üzerindeki sınırlayıcı etkilerini vurgulamaktadır. Bu bulgular, iş yerinde daha eşitlikçi ve kapsayıcı politikaların oluşturulmasının, kadın çalışanların profesyonel gelişimlerini desteklemede kritik bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

2.24 Psikolojik Şiddet Algısının Benlik Saygısı ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Üzerine Etkisi: Örgüt İkliminin Rolü

Önceki bölümlerde psikolojik şiddet, benlik saygısı, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve örgüt iklimi ile ilgili kapsamlı kavramsal açıklamalar yapılmıştır. Alan yazınında yapılan incelemeler, bu değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan araştırmaların, çalışmamızın teorik altyapısını desteklediğini ortaya koymaktadır.

Leymann (1996) tarafından psikolojik şiddet, düşmanca ve etik dışı iletişim içeren, sürekli ve düzenli şekilde gerçekleştirilen sözlü veya psikolojik eylemlerin bir birleşimidir şeklinde tanımlanmıştır (Ruiz-González vd., 2020). Psikolojik şiddet, çalışanın benlik saygısını zedeler ve onu daha kırılgan hale getirebilir (Cengiz vd., 2018). Aynı şekilde, çelişik duygulu cinsiyetçilik, kadın ve erkeklerin farklı muamele görmesine ve buna bağlı olarak kendilerini değersiz hissetmelerine yol açar (Muñoz-Galiano vd., 2024). İşyerinde bu iki durum bir araya geldiğinde, düşmanca bir atmosfer ortaya çıkar ve bireylerin psikolojik ile duygusal sağlıklarını olumsuz yönde etkiler (Stamarski ve Son Hing, 2015; Hu vd., 2022).

Kadınların psikolojik şiddete maruz kalma algısı, toplumsal cinsiyetçi inançlar ve toplumun beklentileri doğrultusunda şekillenebilir. Bandura ve Walters (1977) tarafından geliştirilen Sosyal Öğrenme Teorisi, bireylerin çevrelerinden gözlem yoluyla öğrenme süreçlerine odaklanır. Bu teoriye göre, bireyler toplumsal normları ve davranışları başkalarını gözlemleyerek içselleştirirler. Cinsiyetçi bir örgüt ikliminde,

kadınların daha fazla psikolojik şiddet ve ayrımcılığa uğraması, toplumsal cinsiyet normlarının nasıl içselleştirildiğini ve pekiştirildiğini gösterir. Bu durum, kadınların benlik saygısını zedeleyebilir ve onları psikolojik şiddete karşı daha duyarlı hale getirebilir.

Alan yazınında, psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin bağlamsal faktörlere bağlı olarak değişebileceği vurgulanmaktadır (Cebe, 2019; Ayu vd., 2023). Yani, bir kişi psikolojik şiddet yaşadığında, bunun benlik saygısı üzerindeki etkisi, o kişinin çevresi, toplumsal koşulları veya kişisel özelliklerine göre farklılık gösterebilir. Bu bağlamda, işyeri atmosferi, yani örgüt iklimi, önemli bir rol oynamaktadır.

Cinsiyetçi bir örgüt ikliminde, işe alım, terfi, performans değerlemesi, cinsiyete dayalı hiyerarşiler, iş pozisyonları arasındaki ayrımlar ve cinsiyet temelli ücret farklılıkları gibi durumlar sıklıkla görülür. Bu tür bir ortamda çalışanlar, güvensizlik hissiyle karşı karşıya kalır ve kariyer gelişiminde engellerle karşılaşabilirler (Warren vd., 2023).

Örgütlerde sağlıklı bir iklimin sağlanması, cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar, şiddeti engelleyen prosedürler ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulması açısından kritik öneme sahiptir. Kadınların psikolojik şiddete maruz kalma riski, örgüt ikliminin kalitesine, yönetim politikalarına ve çalışanların tutumlarına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir.

3 YÖNTEM

Çalışmamızda psikolojik şiddet algısı ile benlik saygısı ve çelişik duygulu cinsiyetçilik arasında anlamlı bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Örgüt ikliminin bu ilişkiler arasındaki aracı etkisi olup olmadığı analiz edilecektir. Bunun için yapısal eşitlik modeli ile psikolojik şiddet algısının iki değişken üzerindeki etkisi ve örgüt ikliminin aracı rolü incelenecektir.

3.1 Evren ve Örneklem

Bu araştırma, kadınların en fazla istihdam edildiği sektörlerden biri olan bankacılık sektörüne odaklanmaktadır. Araştırmanın evrenini, Azerbaycan'da bankacılık sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Azerbaycan Devlet İstatistik Komitesinin 2025 yılına ait verilerine göre, bu sektörde çalışan kadın sayısı toplamda 9.526'dır (Süleymanov, 2025, Şubat 4).

Örneklem büyüklüğünü belirlemek için Yamane (1967) tarafından geliştirilen ve sonlu evrenler için yaygın olarak kullanılan örneklem hesaplama formülü kullanılmıştır. Bu formüle dayanarak, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Araştırmanın evreni sonlu olduğu için, sonlu popülasyon düzeltmesi yapılmış ve nihai örneklem büyüklüğü 369 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan örneklem hesaplama formülü şu şekildedir:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot (1-P)}{(E^2 \cdot (N-1)) + Z^2 \cdot P \cdot (1-P)}$$

Burada:

- Evren büyüklüğü (N) = 9.526
- Z değeri (Z) = 1.96 (Bu değer %95 güven düzeyine karşılık gelir)
- Hata payı (E) = 0.05 (Bu, %5 hata payını temsil eder)
- Oran tahmini (P) = 0.5 (En büyük örneklem büyüklüğünü elde etmek için genellikle 0.5 kabul edilir)

Bu hesaplama, araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla doğru bir örneklem büyüklüğünün belirlenmesine yardımcı olmuştur.

3.2 Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Bu alışma, nicel araştırma yöntemleri çerçevesinde tasarlanmış olup, araştırma verileri kolayda rneklemeye yöntemi ile seçilen katılımcılardan evrimii platformlar aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma kapsamında toplam 998 kişiye ulaşılmasına rağmen, yalnızca 420 kişiden olumlu dönüş alınmıştır. Veri toplama süreci şubat 2025 tarihinde başlatılmış ve Mart 2025 tarihinde tamamlanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgilere yönelik ifadeler, ikinci bölümde psikolojik şiddet algısı leğine ait ifadeler, nc bölümde benlik saygısı leğine ait ifadeler, dördüncü bölümde çelişik duygulu cinsiyetçilik leğine ait ifadeler ve beşinci bölümde örgüt iklimi leğine ait ifadeler yer almaktadır.

Anket formunda yer alan ölçekler, orijinal (ingilizce) versiyonları dikkate alınarak Azerbaycancaya evrilmiştir. Dil uyarlaması sürecinde, hem Türkçe hem de Azerbaycancaya akademik düzeyde hakim olan uzmanlardan ve doktora öğrencilerinden destek alınmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda, orijinal ölçek ifadelerine sadık kalınarak Azerbaycan kültürüne uygun son hali verilmiştir.

Çalışma kapsamında oluşturulan anket formunun uygulanabilmesi için Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Başkanlığına etik kurul raporu için başvurulmuş ve 23/12/2024 tarihinde ‘‘Etik Kurul’’ onayı alınmıştır. Daha sonra anket formunun geçerlilik ve güvenirliğini test etmek amacıyla pilot çalışma yapılmış ve elde edilen veriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir.

Anket Google Forms aracılığıyla oluşturulmuş ve katılımcılara bilgilerinin gizli tutulacağına dair teminat verilmiştir. Elde edilen verilerin yalnızca akademik amaçlarla kullanılacağı belirtilmiştir.

3.2.1 Psikolojik şiddet leği

Leymann’ın Psikolojik şiddet leği (LIPT), Mehmed Zahid genli ve Tuncer Asunakutlu tarafından Türkiye’ye uyarlanarak Akademisyenlere Yönelik Mobbing leği olarak düzenlenmiştir. Ölçek, psikolojik şiddet davranışlarının sıklığını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu uyarlamada ölçek, ilk baştaki 45 madde ve 5 alt boyuttan, 41

maddeye düşürülmüş, boyutları kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, mesleki duruma yönelik saldırılar ve kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar olarak düzenlenmiştir. Ölçek, 23 maddeden oluşan 5 alt boyutlu bir yapıya dönüştürülmüştür ve 5li Likert şeklindedir.

3.2.2 Benlik saygısı ölçeği

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Benlik Saygısı Ölçeği – Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (Rosenberg Self-Esteem Scale - RSES) olarak bilinmektedir. Bu ölçek, genel benlik saygısını ölçen tek boyutlu bir değerlendirme aracı olarak yaygın şekilde kullanılmaktadır. Ölçek, Çuhadaroğlu tarafından 1986 yılında türkçeye uyarlanmıştır. Maddelerin beş tanesi olumlu, beşi ise olumsuz benlik saygısını ölçen ters ifadelerden oluşmaktadır. Ölçeklerde bulunan ifadeler kesinlikle katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılıyorum (5) arasında değişen 5 puanlık Likert ölçeği ile ölçülmüştür.

3.2.3 Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği – Peter Glick ve Susan Fiske tarafından geliştirilmiş 22 ifadeden oluşmaktadır. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği (Ambivalent Sexism Inventory - ASI), toplumsal cinsiyet rollerine ve kadınlara yönelik karmaşık ve çelişkili tutumları, Düşmanca Cinsiyetçilik ve Korumacı Cinsiyetçilik olmak üzere iki boyutta ölçer. Ölçek, Sakallı-Uğurlu (2002) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeklerde bulunan ifadeler kesinlikle katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılıyorum (5) arasında değişen 5 puanlık Likert ölçeği ile ölçülmüştür.

3.2.4 Örgüt iklimi ölçeği

Örgüt iklimini ölçmek için, Stringer (2002)'ın revize ettiği, Tunçay (2013) ve Orhan (2021)'in çalışmalarında kullanmış oldukları Örgüt İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, Litwin ve Stringer (1968)'in geliştirdiği özgün ölçeğin güncellenmiş bir versiyonudur. Ölçek, 24 ifade ve 6 boyuttan (örgüt yapısı, sorumluluk, fark edilme, destek, standartlar, bağlılık) oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 3, 6, 7, 11, 15 ifadeler ters kodlanmıştır.

Ölçeklerde bulunan ifadeler kesinlikle katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılıyorum (5) arasında değişen 5 puanlık Likert ölçeği ile ölçülmüştür.

3.3 Veri Analizi

Toplanan veriler doğrultusunda analiz sürecinde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi, verilerin dağılımını incelemek için normallik analizi ve ölçeklerin iç tutarlılığını test etmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısının hesaplandığı güvenirlik analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini değerlendirmek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Ardından, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi, araştırma hipotezlerini test etmek için değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri incelemek amacıyla yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. Veri analizi sürecinde IBM SPSS 27.0 ve SPSS AMOS 18.0 paket programları kullanılmıştır.

4 BULGULAR VE ANALİZ

Bu bölümde, araştırma kapsamında çevrimiçi anket formu aracılığıyla elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilen analiz sonuçlarına ve bu sonuçlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Bulgular sırasıyla aşağıdaki şekilde sunulmuştur:

İlk olarak, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans analizleri gerçekleştirilmiş ve bu analizler aracılığıyla örneklemin genel özellikleri ortaya konulmuştur.

İkinci aşamada, araştırmada kullanılan ölçeklerin dağılım özelliklerini incelemek amacıyla normallik testi uygulanmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılık düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Devamında, veri setinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett's Küresellik Testi uygulanmıştır. Bu testler sonucunda elde edilen değerler doğrultusunda değişkenlerin faktör yapılarının incelenmesi amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir.

Son olarak, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi yapılmış; ardından Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak değişkenler arasındaki doğrudan ve aracılık etkilerine ilişkin bulgular detaylı şekilde sunulmuştur.

4.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın örneklemini, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen ve çevrimiçi anket aracılığıyla ulaşılan toplam **420 katılımcı** oluşturmaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri; **yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma pozisyonu ve mesleki deneyim süresi** başlıkları altında incelenmiştir. Katılımcılara ilişkin detaylı bilgiler Tablo 4.1'de sunulmaktadır.

Tablo 4.1*Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular*

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde %
Yaş	20-29 yaş	274	65,2
	30-39 yaş	126	30,0
	40-49 yaş	16	3,8
	50 yaş ve üzeri	4	1,0
	Toplam	420	100
Medeni durum	Evli	155	36,9
	Bekar	259	61,7
	Diğer	6	1,4
	Toplam	420	100
Eğitim	Lise	-	-
	Önlisans	3	0,7
	Lisans	185	44,0
	Yüksek Lisans	228	54,3
	Doktora	4	1,0
	Toplam	420	100
Pozisyon	Çalışan	355	84,5
	Orta kademe	48	11,4
	Yönetici	17	4,0
	Toplam	420	100
	0-5 yıl	254	60,5

Deneyim	6-10 yıl	83	19,8
	11-15 yıl	54	12,9
	16 yıl ve üzeri	29	6,9
	Toplam	420	100

Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında, %65,2'sinin (n=275) 20–29 yaş aralığında, %30,0'ının (n=126) 30–39 yaş aralığında, %3,8'inin (n=16) 40–49 yaş aralığında ve %1,0'ının (n=4) ise 50 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Medeni durum açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %61,7'si (n=259) bekar, %36,9'u (n=155) evli, %1,4'ü (n=6) ise “diğer” kategorisinde yer almaktadır.

Eğitim düzeylerine ilişkin bulgulara göre, katılımcıların %54,3'ü (n=228) yüksek lisans, %44,0'ı (n=185) lisans ve %1,0'ı (n=4) doktora mezunudur. Araştırma kapsamında yalnızca lise mezunu katılımcıya rastlanmamıştır.

Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlara göre dağılımı incelendiğinde, %84,5'inin (n=355) çalışan (uzman, memur vb.), %11,4'ünün (n=48) orta kademe yönetici ve %4,0'ının (n=17) üst düzey yönetici pozisyonunda görev yaptığı tespit edilmiştir.

Son olarak, katılımcıların mesleki deneyim süreleri değerlendirildiğinde, %60,5'inin (n=254) 0–5 yıl, %19,8'inin (n=83) 6–10 yıl, %12,9'unun (n=54) 11–15 yıl ve %6,9'unun (n=29) 16 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olduğu belirlenmiştir.

4.2 Normallik Analizi

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek amacıyla normallik testi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bağlı olarak analizlerde parametrik veya non-parametrik testler tercih edilmiştir.

Normal dağılımın değerlendirilmesinde çarpıklık ve basıklık değerleri temel alınmıştır. Çarpıklık, bir değişkenin değerlerinin ortalama etrafında simetrik olup olmadığını ve dağılımın sağa veya sola doğru bir eğilim gösterip göstermediğini belirten istatistiksel bir ölçüttür. Değerlerin ortalama etrafında dengeli bir şekilde dağılması, verilerin

normal dağılıma uygunluk gösterdiğine işaret etmektedir. Basıklık, bir değişkenin dağılımındaki değerlerin ortalamaya yakınlığına veya uç değerlere yayılma derecesine ilişkin bir göstergedir. Basıklık değeri pozitif olduğunda, dağılımın ortalamaya yakın değerlerde yoğunlaşarak daha sivri bir şekil aldığı; negatif olduğunda ise, uç değerlerin daha yaygın olması nedeniyle dağılımın daha basık bir yapıya sahip olduğu ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 212-213). Kline (2023), çarpıklık için ± 3 ve basıklık için ± 10 sınırlarının kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir. Bu çerçevede, elde edilen değerler normallik varsayımını karşılamaktadır.

Tablo 4.2'de görüldüğü üzere, çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri belirlenen aralıkta yer almaktadır. Bu sonuçlara dayanarak, verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.2

Normallik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Şiddet	1,82	,651	,865	,980
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları (alt boyut)	1,78	,771	1,236	1,858
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (alt boyut)	1,58	,674	1,317	2,287
İtibara Yönelik Saldırıları (alt boyut)	2,03	,843	,751	,470
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları (alt boyut)	2,04	,801	,877	,906
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları (alt boyut)	1,46	,609	1,427	2,405
Benlik Saygısı	3,99	,598	-,561	,381

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik	3,11	,505	-,321	,077
Korumacı Cinsiyetçilik (alt boyut)	3,75	,651	-,593	,268
Düşmanca Cinsiyetçilik (alt boyut)	2,54	,648	,153	,202
Örgüt İklimi	3,50	,534	-,521	,639
Destek ve Bağlılık (alt boyut)	3,66	,648	-,566	,325
Örgütsel Yapı (alt boyut)	3,71	,654	-,566	,673
Fark Edilme (alt boyut)	3,29	,864	-,501	-,123

4.3 Güvenirlik Analizi

Güvenirlik analizinde kullanılan Alpha katsayısı, 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. Değerin 1'e yaklaşması, ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında ise ölçek “düşük güvenilir”, 0,60-0,80 arasında ise “oldukça güvenilir”, 0,80-1,00 arasında ise “yüksek güvenilir” olarak ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 155-158). Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları **Tablo 4.3'** de gösterilmiştir.

Tablo 4.3*Güvenirlilik Analizi Sonuçları*

Ölçekler	Cronbach's Alpha Değeri	N
Psikolojik Şiddet	,934	17
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları (alt boyut)	,744	3
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (alt boyut)	,892	3
İtibara Yönelik Saldırıları (alt boyut)	,826	3
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları (alt boyut)	,873	5
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları (alt boyut)	,855	3
Benlik Saygısı	,815	8
Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik	,801	17
Korumacı Cinsiyetçilik (alt boyut)	,781	8
Düşmanca Cinsiyetçilik (alt boyut)	,806	9
Örgüt İklimi	,899	24
Destek ve Bağlılık (alt boyut)	,836	7
Örgütsel Yapı (alt boyut)	,658	4
Fark Edilme (alt boyut)	,833	4

Katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda, çalışmada kullanılan tüm ölçeklere ilişkin güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Psikolojik şiddet ölçeği için Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=0,934$ olarak bulunmuştur. Psikolojik şiddet ölçeğinin alt boyutlarına ait güvenirlik katsayıları ise şu şekildedir: Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutu $\alpha=0,744$; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutu $\alpha=0,892$; itibara

yönelik saldırılar boyutu $\alpha=0,826$; mesleki duruma yönelik saldırılar boyutu $\alpha=0,873$ ve kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutu $\alpha=0,855$ 'tir.

Benlik saygısı ölçeği için $\alpha=0,815$; çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği için $\alpha=0,801$; alt boyutlardan korumacı cinsiyetçilik $\alpha=0,781$ ve düşmanca cinsiyetçilik $\alpha=0,806$ olarak tespit edilmiştir. Örgüt iklimi ölçeği genelinde güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,899$ olup; destek ve bağlılık boyutu $\alpha=0,836$, örgütsel yapı boyutu $\alpha=0,658$ ve fark edilme boyutu $\alpha=0,833$ olarak belirlenmiştir.

4.4 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testleri

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik testinin yapılma amacı faktör analizinin yapılması için değişkenlerin uygun olup olmadığını ölçmektir. Bu kapsamda KMO Testi ve Bartlett's Küresellik Testi yapılmıştır. **Tablo 4.4**'te Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.4

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları

	Psikolojik Şiddet	Benlik Saygısı	Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik	Örgüt İklimi
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	,934	,811	,839	,912
Yaklaşık Ki-Kare Değeri (Approx. Chi-Square χ^2)	4517,098	826,176	1687,460	2471,803
Serbestlik Derecesi (Df)	136	15	120	105
Anlamlılık (Sig.)	,000	<,001	<,001	,000

Örneklemin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,60 ve üzerinde olması ve Bartlett'in Küresellik Testi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı çıkması ($p < 0,05$) ile belirlenmektedir (Altunışık vd., 2010, s. 266).

Yapılan analizler sonucunda, Bartlett'in Küresellik Testi değerleri psikolojik şiddet ölçeği için $\chi^2 = 4517,098$; $p < 0,001$, benlik saygısı ölçeği için $\chi^2 = 826,176$; $p < 0,001$, çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği için $\chi^2 = 1687,460$; $p < 0,001$ ve örgüt iklimi ölçeği için $\chi^2 = 2471,803$; $p < 0,001$ olarak hesaplanmıştır.

Bu bulgular, değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

4.5 Faktör Analizi

Faktör analizi, aynı yapıyı veya niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak, ölçüm sürecini daha az sayıda faktörle açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir. Bu yöntem, değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek ortak faktörler oluşturmayı ya da maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını ortaya koymayı sağlar (Büyüköztürk, 2002).

Çalışma kapsamında, ölçeklerin yapı geçerliliğini değerlendirmek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) yöntemi tercih edilmiştir.

4.5.1 Açımlayıcı faktör analizi

Açımlayıcı faktör analizinde Varimaks döndürme yöntemi uygulanmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde şu kriterler esas alınmıştır: faktör öz değerlerinin 1 ve üzerinde olması, ölçek maddelerinin bir faktör altında en az 0,50 değerine ulaşması, bir maddenin farklı faktörler altındaki yük değerleri arasındaki farkın en az 0,10 olması (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 315).

4.5.1.1 Psikolojik şiddet ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Yapılan Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, öz değeri birden büyük üç faktör belirlenmiştir. Orijinalde ölçek, beş alt boyut altında toplanmaktadır. Ölçek beş faktöre zorlandığında orijinalde olduğu sonuca varılmıştır. Belirlenen beş alt boyut toplam varyansın %75'ni açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri ,934'dür. Barlett's Küresellik Testi sonuçları incelendiğinde, anlamlı olduğu görülmektedir ($\chi^2 = 4517,098$; $P=0,000$)

Psikolojik şiddet ölçeğine ilişkin AFA sonuçları **Tablo 4.5'te** belirtilmiştir.

Tablo 4.5

Psikolojik Şiddet Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları

Ölçek Maddeleri	1	2	3	4	5
-----------------	---	---	---	---	---

PS12	,789				
PS11	,782				
PS10	,697				
PS14	,624				
PS13	,577				
PS17		,801			
PS16		,793			
PS15		,788			
PS4			,802		
PS3			,787		
PS6			,732		
PS2				,767	
PS1				,658	
PS5				,553	
PS9					,811
PS7					,791
PS8					,541
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	18,134	34,404	49,697	62,634	75,055
KMO değeri				,934	
Bartlett Küresellik Testi $x^2 = 4517,098$ df=136 Sig.=0,000					

4.5.1.2 Benlik saygısı ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Orijinalde tek boyutlu olan benlik saygısı ölçeği, yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda iki faktörde toplanmıştır. Benlik saygısı ölçeğine ait BS2 maddesi, 0,50'nin altında bir faktör yükü elde ettiği için ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan değişiklik sonrası gerçekleştirilen faktör analizinde, ölçek maddelerinin özdeğeri birden büyük olan tek bir faktörde toplandığı gözlemlenmiştir.

Bu faktör, toplam varyansın %49'unu açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem büyüklük değeri 0,838 olarak belirlenmiştir. Bartlett'in Küresellik Testi sonuçları incelendiğinde, testin anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 935,070$; $p < 0,001$). Benlik saygısı ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları, **Tablo 4.6'te** yer almaktadır.

Tablo 4.6.

Benlik Sayısı Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları

Ölçek Maddeleri	1
BS7TERS	,765
BS8TERS	,740
BS5	,740
BS3TERS	,724
BS6	,716
BS1	,607
BS4TERS	,597
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	49,180
KMO değeri	,838
Bartlett Küresellik Testi	$x^2 = 935,070$ df=21 Sig.= <0,001

4.5.1.3 Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğine uygulanan ilk açımlayıcı faktör analizi sonucunda, özdeğeri 1,0'dan büyük üç faktör altında toplandığı gözlemlenmiştir. Sakallı-Uğurlu (2002) tarafından yapılan Türkçeye uyarlama çalışmasında, ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan faktör analizinde ise özdeğeri 1,0'dan büyük dört faktör elde edilmiştir. Ancak, iki faktörlü bir yapı üzerinde yapılan faktör analizinde, Glick ve Fiske (1996) tarafından ortaya konan sonuçlara paralel olarak düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik alt ölçekleri belirlenmiştir (Sakallı-Uğurlu, 2002, s. 52).

Ölçek geliştirme sürecine dayanarak, çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinin iki faktörlü yapısı için yapılan faktör analizi sonucunda, düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik alt ölçeklerinin bu iki faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçek maddeleri arasında yer alan CDC1, 0,50'nin altında bir faktör yükü taşıdığı için analizden çıkarılmıştır. Elde edilen iki faktör, toplam varyansın %42'ini açıklamaktadır. Field (2013), *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* adlı eserinde, sosyal

bilimlerde varyans açıklama oranının %40-60 aralığının genellikle kabul edilebilir bir düzey olarak değerlendirildiğini ifade etmektedir. Özellikle psikolojik ölçeklerde, %50'nin altındaki açıklama oranlarının yaygın olduğu vurgulanmakta ve bunun, insan davranışlarını etkileyen faktörlerin karmaşık ve çok boyutlu olmasından kaynaklandığı ifade edilmektedir.

Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem büyüklük değeri ,839 olarak belirlenmiştir. Bartlett'in Küresellik Testi sonuçları incelendiğinde, testin anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 1687,460$; $p < 0,001$). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğine ilişkin Açımlayıcı faktör analizi sonuçları, **Tablo 4.7'de** yer almaktadır.

Tablo 4.7

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları

Ölçek Maddeleri	1	2
CDC5	,724	
CDC3	,673	
CDC7	,657	
CDC9	,638	
CDC2	,632	
CDC6	,621	
CDC4	,619	
CDC8	,582	
CDC12		,757
CDC11		,731
CDC13		,676
CDC14		,589
CDC10		,583
CDC15		,569
CDC16		,544
CDC17		,509
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	21,597	41,708
KMO değeri		,839
Bartlett Küresellik Testi $\chi^2 = 1687,460$ df=120 Sig.= <0,001		

4.5.1.4 Örgüt iklimi ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Örgüt İklimi Ölçeği'ne yönelik gerçekleştirilen Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda, özdeğeri 1,0'dan büyük beş faktörün bulunduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin orijinalinde altı faktörlü bir yapı öngörülmüş olmasına rağmen, Destek ve Bağlılık boyutlarının aynı faktör altında birleştiği belirlenmiştir.

Sorumluluk (OI5, OI6, OI7, OI8) ve Standartlar (OI13, OI14, OI15, OI16) boyutlarına ait maddelerin farklı faktörlere dağıldığı tespit edildiğinden, bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca, Destek boyutuna ait OI3 maddesinin faktör yükü 0,50'nin altında olduğu için analizden çıkarılmasına karar verilmiştir. Yapılan bu düzenlemeler sonrasında ölçek tekrar analiz edilmiş ve Destek ve Bağlılık, Örgütsel Yapı, Fark edilme olmak üzere üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Söz konusu üç faktör, toplam varyansın %56,738'ini açıklamaktadır.

Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı 0,912 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, Bartlett'in Küresellik Testi sonuçları anlamlı bulunmuş ($\chi^2 = 2471,803$; $p < 0,000$) ve verinin faktör analizine uygun olduğu doğrulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları **Tablo 4.8'de** detaylı olarak sunulmaktadır.

Tablo 4.8*Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları*

Ölçek Maddeleri	1	2	3
OI17	,811		
OI18	,731		
OI20	,730		
OI19	,725		
OI23		,723	
OI1		,721	
OI22		,712	
OI21		,586	
OI2		,538	
OI4		,534	
OI24		,503	
OI10			,722
OI11TERS			,632
OI9			,564
OI12			,522
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	20,998	41,618	56,738
KMO değeri			,912
Bartlett Küresellik Testi $\chi^2 = 2471,803$ df=105 Sig.=0,000			

4.6 Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla çoklu korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = -0,351$, $p < 0.01$). Aynı şekilde, psikolojik şiddet ile örgüt iklimi arasında daha güçlü düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,649$, $p < 0.01$).

Psikolojik şiddet ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasında pozitif yönlü ancak zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,120$, $p < 0.05$). Alt boyutlar incelendiğinde, psikolojik şiddet ile düşmanca cinsiyetçilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir ($r = 0,209$, $p < 0.01$). Ancak korumacı

cinsiyetçilik ile psikolojik şiddet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = 0,028$, $p = 0,565$).

Benlik saygısı ile örgüt iklimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,303$, $p < 0,01$). Ancak benlik saygısı ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = -0,016$, $p = 0,737$). Alt boyutlar düzeyinde ise, benlik saygısı ile düşmanca cinsiyetçilik ($r = -0,085$, $p = 0,083$) ve korumacı cinsiyetçilik ($r = 0,068$, $p = 0,165$) arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Örgüt iklimi ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamakla birlikte ($r = -0,032$, $p = 0,511$), örgüt iklimi ile düşmanca cinsiyetçilik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r = -0,170$, $p < 0,01$). Örgüt iklimi ile korumacı cinsiyetçilik arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,223$, $p < 0,01$).

Psikolojik şiddetin alt boyutları ile benlik saygısı arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler gözlemlenmiştir:

- Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($r = -0,270$, $p < 0,001$)
- Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($r = -0,300$, $p < 0,001$)
- İtibara yönelik saldırılar ($r = -0,294$, $p < 0,001$)
- Mesleki duruma yönelik saldırılar ($r = -0,304$, $p < 0,001$)
- Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ($r = -0,278$, $p < 0,001$)

Örgüt ikliminin alt boyutları ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler belirlenmiştir:

- Destek ve bağlılık ($r = 0,296$, $p < 0,001$)
- Örgütsel yapı ($r = 0,245$, $p < 0,001$)
- Fark edilme ($r = 0,149$, $p = 0,002$)

Psikolojik şiddet alt boyutları ile düşmanca cinsiyetçilik arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler vardır:

- Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($r = 0,150$, $p = 0,002$)
- Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($r = 0,169$, $p < 0,001$)

- İtibara yönelik saldırılar ($r = 0,197$, $p < 0.001$)
- Mesleki duruma yönelik saldırılar ($r = 0,164$, $p = 0.001$)
- Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ($r = 0,155$, $p = 0.001$)

Ancak korumacı cinsiyetçilik ile bu boyutlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Örgüt iklimi alt boyutları ile düşmanca cinsiyetçilik arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir:

- Destek ve bağlılık ($r = -0,179$, $p < 0.001$)
- Örgütsel yapı ($r = -0,175$, $p < 0.001$)
- Fark edilme ($r = -0,103$, $p = 0.035$)

Korumacı cinsiyetçilik ile destek ve bağlılık ($r = 0,145$, $p = 0.003$) ve fark edilme ($r = 0,131$, $p = 0.007$) boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunurken, örgütsel yapı ile anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir ($r = 0,094$, $p = 0.053$).

Son olarak, psikolojik şiddetin alt boyutları ile örgüt iklimi alt boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler mevcuttur:

- Destek ve bağlılık boyutu ile:
 - Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($r = -0,439$, $p < 0.001$)
 - Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($r = -0,385$, $p < 0.001$)
 - İtibara yönelik saldırılar ($r = -0,481$, $p < 0.001$)
 - Mesleki duruma yönelik saldırılar ($r = -0,566$, $p < 0.001$)
 - Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ($r = -0,427$, $p < 0.001$)
- Örgütsel yapı ile:
 - Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($r = -0,491$, $p < 0.001$)
 - Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($r = -0,454$, $p < 0.001$)
 - İtibara yönelik saldırılar ($r = -0,373$, $p < 0.001$)
 - Mesleki duruma yönelik saldırılar ($r = -0,538$, $p < 0.001$)

- Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ($r = -0,397$, $p < 0.001$)
- Fark edilme ile:
 - Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($r = -0,411$, $p < 0.001$)
 - Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($r = -0,310$, $p < 0.001$)
 - İtibara yönelik saldırılar ($r = -0,315$, $p < 0.001$)
 - Mesleki duruma yönelik saldırılar ($r = -0,492$, $p < 0.001$)
 - Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ($r = -0,264$, $p < 0.001$)

Korelasyon analizi sonuçları, **Tablo 4.9'da** detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 4.9

Korelasyon Analizi Sonuçları

		PS	BS	CDC	OI	KGYS	SIYS	IYS	MDYS	PSYS	DC	KC	D&B	ÖY	Fark
Psikolojik şiddet	Pearson r	1													
	P														
	N	420													
Benlik saygısı	Pearson r	-,351**	1												
	P	,000													
	N	420	420												
Çelişik duygulu cinsiyetçilik	Pearson r	,120*	-,016	1											
	P	,014	,737												
	N	420	420	420											
Örgüt iklimi	Pearson r	-,649**	,303**	-,032	1										
	P	,000	,000	,511											
	N	420	420	420	420										
Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar	Pearson r	,819**	-,270**	,087	-,550**	1									
	P	,000	,000	,076	,000										
	N	420	420	420	420	420									

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	Pearson r	,813**	-,300**	,116*	-,470**	,711**	1								
	P	,000	,000	,018	,000	,000									
	N	420	420	420	420	420	420								
İtibara yönelik saldırılar	Pearson r	,823**	-,294**	,123*	-,499**	,561**	,568**	1							
	P	,000	,000	,011	,000	,000	,000								
	N	420	420	420	420	420	420	420							
Mesleki duruma yönelik saldırılar	Pearson r	,888**	-,304**	,087	-,642**	,617**	,604**	,671**	1						
	P	,000	,000	,074	,000	,000	,000	,000							
	N	420	420	420	420	420	420	420	420						
Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar	Pearson r	,755**	-,278**	,091	-,435**	,555**	,581**	,562**	,564**	1					
	P	,000	,000	,062	,000	,000	,000	,000	,000						
	N	420	420	420	420	420	420	420	420	420					
Düşmanca cinsiyetçilik	Pearson r	,202**	-,085	,807**	-,169**	,150**	,169**	,197**	,164**	,155**	1				
	P	,000	,083	,000	,001	,002	,000	,000	,001	,001					
	N	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420				
Korumacı	Pearson r	-,028	,068	,750**	,136**	-,025	,002	-,016	-,040	-,023	,215**	1			
	P	,565	,165	,000	,005	,611	,974	,737	,416	,638	,000				

cinsiyetçilik	N	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420			
Destek ve Bağlılık	Pearson r	-,574**	,296**	-,034	,879**	-,439**	-,385**	-,481**	-,566**	-,427**	-,179**	,145**	1		
	P	,000	,000	,493	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003			
	N	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420		
Orgütsel Yapı	Pearson r	-,557**	,245**	-,061	,775**	-,491**	-,454**	-,373**	-,538**	-,397**	-,175**	,094	,583**	1	
	P	,000	,000	,208	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,053	,000		
	N	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	
Fark edilme	Pearson r	-,457**	,149**	,010	,824**	-,411**	-,310**	-,315**	-,492**	-,264**	-,103*	,131**	,625**	,553**	1
	P	,000	,002	,845	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,035	,007	,000	,000	
	N	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420

4.7 Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile Aracılık Etkisinin Test Edilmesi

Psikolojik şiddet ile benlik saygısı, psikolojik şiddet ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki ilişkiler, örgüt ikliminin alt boyutları ile birlikte ana değişkenlerin alt boyutları arasındaki etkileşimler analiz edilmiş ve bu ilişkilerdeki aracılık etkisi AMOS programı kullanılarak test edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde aracılık testi, iki aşamalı bir süreçle gerçekleştirilir. İlk aşamada, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi incelenir; ikinci aşamada ise aracı değişkenin modele dahil edilmesiyle, aracılık etkisi tekrar değerlendirilir. Bu aşamada aracılık etkisinden söz edebilmek için, aracı değişken modele eklendiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ya tamamen ortadan kalkması ya da anlamlı biçimde azalması gerekir (Baron ve Kenny, 1986; Hayes, 2013).

Baron ve Kenny (1986)'ye göre, eğer bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi aracılık değişkeni eklendikten sonra tamamen ortadan kalkarsa bu durum tam aracılık, etkide bir azalma meydana gelirse ise kısmi aracılık olarak değerlendirilmektedir. Aracılık etkisinin yapısal eşitlik modeli ile test edilmesinde, **Tablo 4.10'da** sunulan uyum indeksleri ve bu indekslere ilişkin kabul edilebilir eşik değerler esas alınmıştır (Hair vd., 2010, s. 686; Kline, 2011, s. 103).

Tablo 4.10

Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$

*Not**: χ^2/df : Kikare Serbestlik Derecesi Oranı; RMSEA: Kök Ortalama Kare Yaklaşımı Hatası; NFI: Normlanmış Uyum İndeksi; CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; IFI: Artan Uyum İndeksi; TLI:Tucker-Lewis Uyum İndeksi; RFI: Görelî Uyum İndeksi.
Kaynak: Hair vd., 2010, s. 686; Kline, 2011, s. 103.

4.7.1 Psikolojik şiddetin benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılığı

Bu bölümde, psikolojik şiddetin benlik saygısı üzerindeki etkisi ile örgüt ikliminin bu ilişkiye aracılık rolü analiz edilmiştir. Daha sonra, psikolojik şiddetin beş alt boyutu (kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, mesleki duruma yönelik saldırılar ve kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar) ayrı ayrı ele alınarak her birinin benlik saygısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Akabinde, örgüt ikliminin üç alt boyutu (destek ve bağlılık, örgütsel yapı, fark edilme) aracılığıyla bu etkilerin değişimi analiz edilmiştir.

Araştırma kapsamında tüm değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmiş, yalnız istatistiksel olarak anlamlı bulunan bulgular ana metinde sunulmuştur. Anlamlı sonuçlara ulaşılmayan bulgulara ise “Sonuç ve Tartışma” bölümünde yer verilmiştir.

4.7.1.1 Genel model üzerinden aracılık analizi (bağımlı değişken: benlik saygısı)

Yapısal eşitlik modellemesinin ilk aşamasında, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla ilk model oluşturulmuş ve analiz edilmiştir.

Oluşturulan modele ilişkin uyum indeksleri **Tablo 4.11’de**, yapısal eşitlik ilk modelinin yol diyagramı ise **Şekil 4.4’te** sunulmuştur. Yapısal eşitlik modeli kapsamında aracılık testine yönelik oluşturulan ilk model incelendiğinde, χ^2/df değerinin 3’ten küçük olması ($\chi^2/df=2,356$) nedeniyle modelin istatistiksel açıdan anlamlı ve iyi uyum gösterdiği değerlendirilmektedir.

Bunun yanı sıra, modelin RMSEA uyum indeksi 0,057 olarak bulunmuş ve bu değer modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. CFI, IFI, TLI, NFI ve RFI değerlerinin de kabul edilebilir uyum aralıklarında yer aldığı belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ve verilerle

yeterli düzeyde uyum sağladığı söylenebilir. Elde edilen veriler ışığında, araştırma kapsamında geliştirilen H₁ (“Psikolojik şiddetin benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

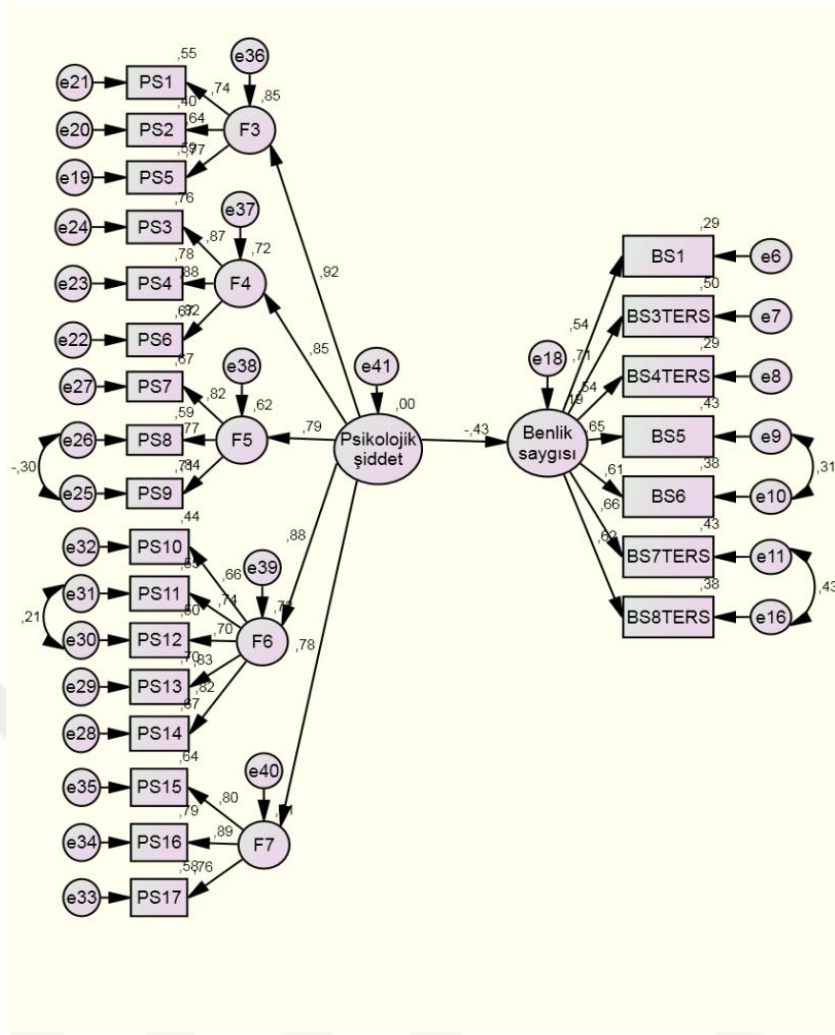
Tablo 4.11

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,356
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,057
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,940
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,940
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,931
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,887
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,901

Şekil 4.4

Psikolojik Şiddet - Benlik Saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=570,1df=242, P-value=0,000, RMSEA=,057

Modelin ikinci aşamasında ise modele aracı değişken olarak örgüt iklimi dahil edilmiştir. İkinci modele ilişkin uyum indeksleri ve ilgili diğer bulgular **Tablo 4.12**'de, modele ait yol diyagramı ise **Şekil 4.5**'te sunulmuştur.

Tablo 4.12*İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,109
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,051
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,910
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,911
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,902
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,829
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,843

İkinci model incelendiğinde, χ^2/df değerinin 3'ten küçük olması ($\chi^2/df=2,109$) nedeniyle modelin istatistiksel açıdan anlamlı ve iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir.

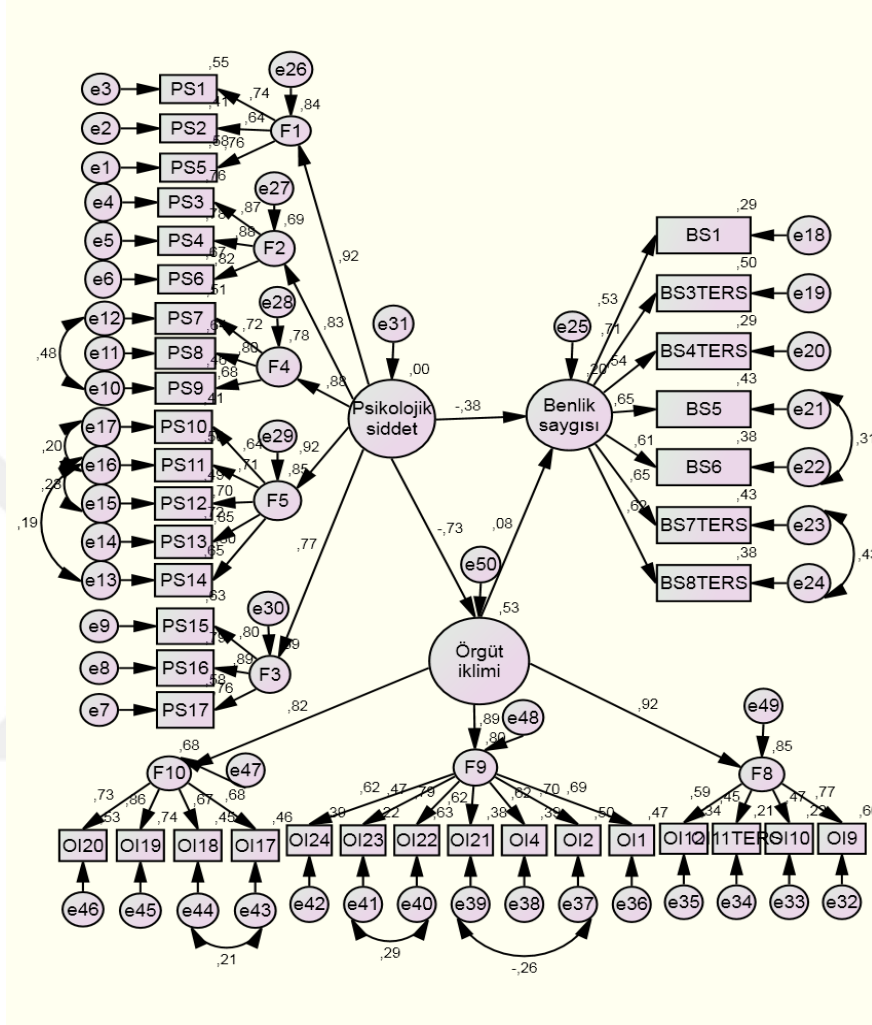
Bunun yanı sıra, modelin RMSEA uyum indeksi 0,051 olarak bulunmuş ve bu değer modelin iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. Modelin CFI, IFI, TLI uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Yapısal eşitlik modelinin uyum indeksleri arasında NFI değeri ,843 ve RFI değeri ,829 olarak bulunmuştur. Alan yazında, NFI ve RFI değerlerinin ,85'in altında olması hala kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. Hair vd. (2010) NFI ve RFI gibi uyum indeksleri için ,90 ve üzeri değerlerin iyi uyum olarak kabul edildiğini, ancak model karmaşıklığı ve örneklem büyüklüğüne bağlı olarak ,80 ile ,89 aralığındaki değerlerin de kabul edilebilir olabileceğini belirtmektedir.

Bu bulgular doğrultusunda modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ve verilerle yeterli düzeyde uyum sağladığı söylenebilir.

Şekil 4.5

Psikolojik Şiddet - Benlik Saygısı - Örgüt İklimi Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=1438,2, df=682, P-value=0,000, RMSEA=,051

Yapısal eşitlik modelini test etmek amacıyla oluşturulan birinci ve ikinci model birlikte incelendiğinde, birinci modelde psikolojik şiddetin benlik saygısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = -0,43$; $p < 0,001$) (Bkz. Şekil 4.4). Örgüt ikliminin ikinci modele dahil edilmesiyle, psikolojik şiddetin benlik saygısı üzerindeki etkisi azalmış, ancak anlamlılığı korunmuştur ($\beta = -0,38$; $p < 0,001$).

Ayrıca, psikolojik şiddet ile örgüt iklimi arasında yüksek düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = -0,73$; $p < 0,001$).

Aracı değişken olarak modele dahil edilen örgüt iklimi değişkeninin benlik saygısı üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = 0,08$; $p = ,399$). Bulgular, model dahilinde örgüt ikliminin benlik saygısı üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Bu doğrultuda, hipotezlerden H_4 hipotezi desteklenmiş ve psikolojik şiddetin örgüt iklimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, H_5 hipotezi reddedilmiş, örgüt ikliminin benlik saygısı üzerindeki etkisinin anlamlı bulunmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde, H_8 hipotezi de desteklenmemiş, psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasındaki ilişkide örgüt ikliminin aracılık rolüne ilişkin anlamlı bir bulgu elde edilememiştir.

Alan yazında sıklıkla vurgulandığı üzere, bir değişkenin genel modelde aracı olarak anlamlı çıkmaması, onun alt boyutları düzeyinde etkili olmadığı anlamına gelmemektedir (Preacher ve Hayes, 2008; Hair vd., 2010). Bu nedenle, modelin daha derinlemesine analiz edilebilmesi amacıyla, örgüt ikliminin alt boyutları ile psikolojik şiddet alt boyutları ve benlik saygısı arasındaki ilişkiler ayrı ayrılıkta test edilmiş, bazı alt boyutlar düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bulgular, örgüt ikliminin belirli boyutlarının psikolojik şiddetin alt boyutlarının benlik saygısı üzerindeki etkisini açıklamada anlamlı aracı roller üstlenebileceğini göstermektedir.

Aşağıda yer alan ilgili alt başlıkta, değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin detaylı analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.7.1.2 Alt boyutlar arası aracılık analizi (bağımlı değişken: benlik saygısı)

Örgüt iklimi genel modelde anlamlı aracı rol göstermemişse de, bu durum alt boyutlar düzeyinde aynı şekilde değerlendirilmemektedir.

Bu bölümde, psikolojik şiddetin beş alt boyutu — *kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, mesleki duruma yönelik saldırılar, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar* — ayrı ayrı ele alınarak, her birinin benlik saygısı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Ardından, bu ilişkilerin örgüt ikliminin alt boyutları olan *destek ve bağlılık, örgütsel yapı, fark edilme* aracılığıyla nasıl şekillendiği detaylı olarak incelenmiştir.

4.7.1.2.1 Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde destek ve bağıllığın aracılığı

Bu bölümde, psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi, yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile değerlendirilmiştir. İlk modele ilişkin uyum indeksleri ve eşik değerleri **Tablo 4.13**'de sunulmaktadır. Modele ait yapısal yol ise **Şekil 4.6**'de gösterilmiştir.

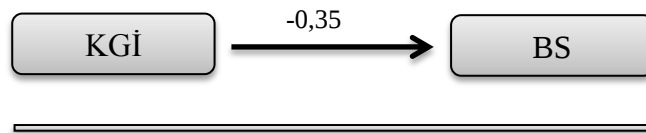
Tablo 4.13

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,969
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,048
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,975
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,975
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,965
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,932
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,950

Şekil 4.6

Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar - Benlik Saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=65, df=33, P-value=0,001, RMSEA=,048

İlk model kapsamında elde edilen uyum değerleri, modelin istatistiksel olarak yeterli düzeyde geçerli olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df = 1,969$; $RMSEA = 0,048$; $CFI = 0,975$;

IFI = 0,975; TLI = 0,965; RFI = 0,932; NFI = 0,950). Tüm indekslerin önerilen sınırlar içerisinde kalması, modelin güvenilirliğini desteklemektedir. Bu analizde, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırıların benlik saygısı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,35$; $p < 0,001$). Bu nedenle, H_{11} (“Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci aşamada, modele örgüt ikliminin destek ve bağlılık alt boyutu aracı değişken olarak eklenmiş ve yeni yapısal model oluşturulmuştur. İkinci modele ait uyum indeksleri ve standart değer aralıkları **Tablo 4.14’de** sunulmaktadır. Modelin yapısal yolları ise **Şekil 4.7’de** gösterilmiştir.

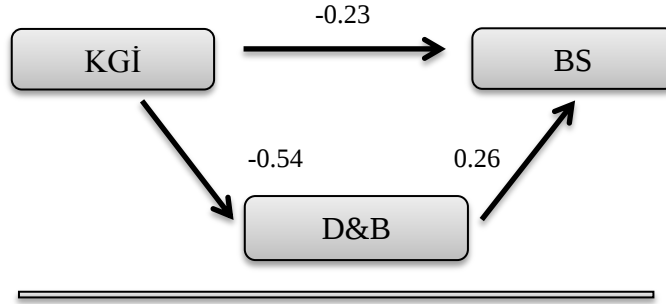
Tablo 4.14

İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2.333
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,056
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,939
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,939
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,926
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,877
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,900

Şekil 4.7

KGİ: Kendini Göstermeye ve İletişime Yönelik Saldırılar – BS: Benlik Saygısı – D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=261,3, df=112, P-value=0,000, RMSEA=,056

İkinci modele ilişkin uyum değerlerinin de yeterli düzeyde kabul edilebilir olduğu görülmektedir ($\chi^2/df = 2,333$; RMSEA = 0,056; CFI = 0,939; IFI = 0,939; TLI = 0,926; RFI = 0,877; NFI = 0,900). Bu sonuçlar, modelin yapısal geçerliliğinin devam ettiğini ortaya koymaktadır.

İkinci modelde, psikolojik şiddet boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi azalmış ($\beta = -0,23$), ancak anlamlılığını korumuştur ($p < 0,001$). Bu durum, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun, söz konusu ilişki üzerinde kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir (Baron ve Kenny, 1986). Bu nedenle, H₃₄ (“Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

Aynı zamanda, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ile destek ve bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($\beta = -0,54$; $p < 0,001$), destek ve bağlılık ile benlik saygısı arasında ise pozitif yönlü bir ilişki ($\beta = 0,26$; $p < 0,001$) saptanmıştır. Bu sonuçlar bağlamında, H₁₆ (“Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) ve H₃₁ (“Örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezleri kabul edilmiştir.

4.7.1.2.2 Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı

Bu bölümde, psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapısal modele ilişkin uyum indeksleri ve diğer bulgular **Tablo 4.15'de**, modele ait yapısal yol diyagramı ise **Şekil 4.8'te** sunulmaktadır.

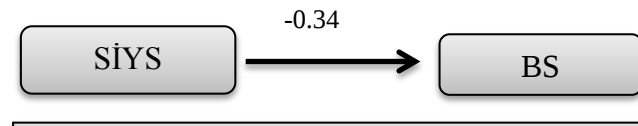
Tablo 4.15

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,502
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,060
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,971
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,971
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,961
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,936
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,953

Şekil 4.8

SİYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=82,6, df=33, P-value=0,000, RMSEA=,060

χ^2/df oranının 2,502 ile 3'ün altında kalması, modelin iyi düzeyde uyumuna işaret etmektedir. RMSEA değeri 0,060 ile kabul edilebilir sınırlar içerisinde. CFI, IFI, TLI, RFI ve NFI değerlerinin tamamı ise iyi uyum göstermektedir.

Modelde, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutu ile benlik saygısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -0,34$; $p < 0,001$). Buna bağlı olarak, H_{12} ("Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır") hipotezi kabul edilmiştir.

Modelin ikinci aşamasında, aracı değişken olarak örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu yapısal modele dahil edilmiştir. Yeni modele ilişkin uyum indeksleri **Tablo 4.16'da**, yapısal yol diyagramı ise **Şekil 4.9'da** yer almaktadır.

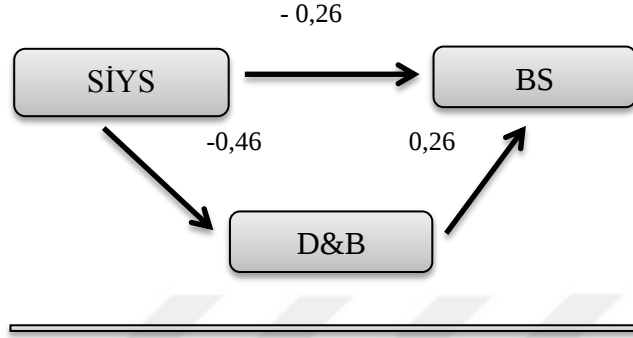
Tablo 4.16

İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,570
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,061
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,938
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,939
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,926
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,884
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,903

Şekil 4.9

SIYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı - D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=290,4, df=113, P-value=0,000, RMSEA=,061

İkinci modelde de uyum indekslerinin kabul edilebilir aralıklar içerisinde olduğu görülmektedir. Aynı zamanda ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı 2,570 olup, modelin genel olarak iyi düzeyde uyum sergilediğini göstermektedir. RMSEA değeri 0,061 ile kabul edilebilir düzeydedir. Diğer indeksler de modelin yapısal geçerliliğini desteklemektedir.

İkinci modelin analiz sonuçlarına göre, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile benlik saygısı arasındaki negatif ilişki azalsa da anlamlılık devam etmektedir ($\beta = -0,26$; $p < 0,001$). Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile destek ve bağlılık arasında da negatif ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir ($\beta = -0,46$; $p < 0,001$). Destek ve bağlılık ile benlik saygısı arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\beta = 0,26$; $p < 0,001$). Bu sonuçlar ışığında, H_{17} (“Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) ve H_{31} (“Örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezleri kabul edilmiştir.

Bulgular, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiğini göstermektedir. Analiz sonuçlarına dayanarak, H_{37} (“Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

4.7.1.2.3 İtibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde destek ve bağıllığın aracılığı

Yapılan analiz sonucunda, itibara yönelik saldırılar ile benlik saygısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,36$; $p < 0,001$). Analizin sonuçlarına ilişkin yapısal modele ilişkin uyum indeksleri **Tablo 4.17’de**, etki düzeyleri ise **Şekil 4.10’da** sunulmuştur. Buna bağlı olarak, H_{13} (“Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

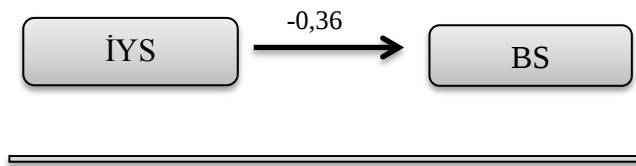
Tablo 4.17

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,643
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,063
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,964
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,964
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,950
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,922
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,943

Şekil 4.10

İYS: İtibara Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=87,2, df=33, P-value=0,000, RMSEA=0,063

Modelin genel uyumu, $\chi^2/df = 2,643$ değeri ile 3'ün altında kalarak kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almıştır. RMSEA'nın 0,063 olarak hesaplanması, modelin orta düzeyde bir uyum sergilediğini ortaya koyarken, CFI, IFI ve RFI gibi indekslerin 0,95 eşiğine yakın veya üzerinde olması modelin yapısal geçerliliğini desteklemektedir. TLI ve NFI değerlerinin ise kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği görülmüştür.

Modelin ikinci aşamasında, örgüt ikliminin destek ve bağlılık alt boyutu yapıya dahil edilmiştir. **Tablo 4.18'**de verilen uyum indeksleri ve **Şekil 4.11'deki** yol diyagramı doğrultusunda yapılan analizlerde, ikinci modelin de geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

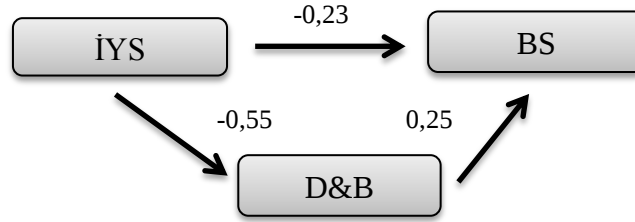
Tablo 4.18

İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,492
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,060
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,938
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,939
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,924
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,880
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,902

Şekil 4.11

İYS: İtibara Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı - D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=276,6, df=111, P-value=0,000, RMSEA=0,060

χ^2/df oranının 2,492 olması, modelin yapısal uygunluk düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. RMSEA'nın 0,060 olarak hesaplanması ve diğer indeks değerleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir.

İki model karşılaştırıldığında, destek ve bağlılık boyutunun aracı değişken olarak yapıya eklenmesinin, itibara yönelik saldırıların benlik saygısı üzerindeki etkisini azalttığı görülmüştür. İlk modelde bu etki $\beta = -0,36$ iken, ikinci modelde $\beta = -0,23$ 'e düşmüş ve istatistiksel anlamlılık korunmuştur ($p < 0,001$).

Buna ek olarak, itibara yönelik saldırılar ile örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = -0,55$; $p < 0,001$). Bu bulgu doğrultusunda, H_{18} ("Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır") hipotezi kabul edilmiştir. Diğer yandan, destek ve bağlılık ile benlik saygısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$). Sonuçlar göz önüne alındığında, H_{40} ("Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır") hipotezi kabul edilmiştir.

4.7.1.2.4 Mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı

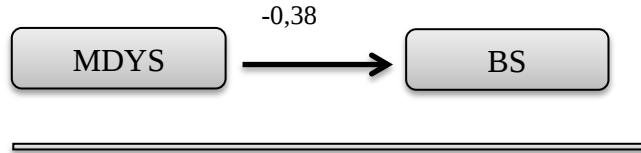
Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisine ilişkin bulgular aşağıda sunulmaktadır. İlgili modele ait uyum indeksleri **Tablo 4.19'da**, modelin yapısal yol diyagramı ise **Şekil 4.12'de** verilmiştir.

Tablo 4.19*İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,048
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,050
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,972
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,972
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,965
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,933
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,948

Şekil 4.12

*MDYS: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları - BS: Benlik saygısı Yapısal Eşitlik Modeli:
İlk Yol Diyagramı*



Not*: Chi-square=106,5, df=52, P-value=0,000, RMSEA=0,050

Yapısal eşitlik modellemesi sonucunda, psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutu ile benlik saygısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0,38$; $p < 0,001$). Bu doğrultuda, H_{14} (“Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

Modelin genel uyumu değerlendirildiğinde, ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ($\chi^2/df = 2,048$) 3’ün altında olup, modelin istatistiksel olarak iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. RMSEA değeri ise, 0,050 olarak görülmektedir. Bu değerler modelin iyi düzeyde uyum gösterdiğini desteklemektedir. CFI, IFI, TLI ve RFI

indeksleri iyi uyum kriterlerini karşılarken, NFI değeri kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır.

Modelin ikinci aşamasında, aracı değişken olarak örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu yapısal modele eklenmiştir. Bu kapsamda oluşturulan ikinci modele ilişkin uyum indeksleri **Tablo 4.20’de**, yapısal yol diyagramı ise **Şekil 4.13’de** sunulmaktadır.

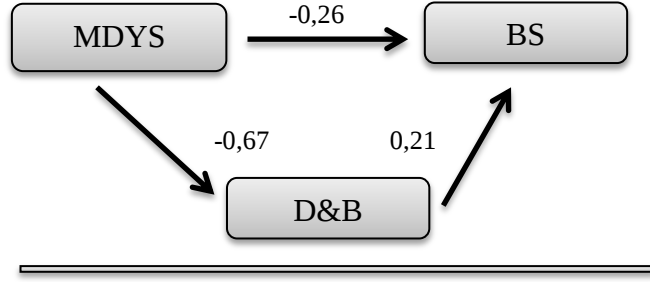
Tablo 4.20

İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,250
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,055
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,945
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,945
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,934
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,887
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,905

Şekil 4.13

MDYS: Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar - BS: Benlik saygısı - D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=324,0, df=144, P-value=0,000, RMSEA=0,055

İkinci modelin genel uyumu incelendiğinde, ki-kare/df oranı 2,250 olarak hesaplanmış ve modelin iyi düzeyde uyum gösterdiği belirlenmiştir. RMSEA değeri 0,055 ile kabul edilebilir sınırlar içinde kalmaktadır. CFI, IFI, TLI, RFI ve NFI indeksleri ise kabul edilebilir düzeyde uyum sergilemektedir.

İlk modelde psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi anlamlı ve negatif yönde bulunmuştur ($\beta = -0,38$; $p < 0,001$) (Bkz. Şekil 4.12). İkinci modelde ise örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun yapısal modele eklenmesiyle birlikte bu etkinin düzeyinde azalma görülmüş ($\beta = -0,26$; $p < 0,001$) ve istatistiksel anlamlılık korunmuştur. Ayrıca, mesleki duruma yönelik saldırılar boyutu ile destek ve bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($\beta = -0,67$; $p < 0,001$), destek ve bağlılık ile benlik saygısı arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki ($\beta = 0,21$; $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Bu bulgular, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun mesleki duruma yönelik saldırılar ile benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi aracı bir rol üstlendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, H_{19} (“Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) ve H_{43} (“Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezleri kabul edilmiştir.

4.7.1.2.5 Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı

Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak incelenmiştir. Söz

konusu modele ilişkin uyum indeksleri ve diğer bulgular **Tablo 4.21’de**, etki düzeyi ise **Şekil 4.14’de** sunulmaktadır.

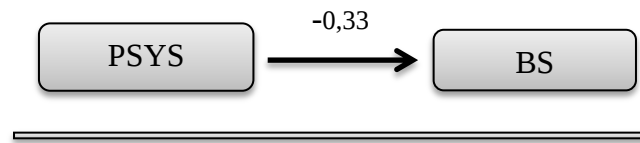
Tablo 4.21

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,225
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,054
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,974
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,974
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,964
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,937
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,953

Şekil 4.14

PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - BS: Benlik saygısı Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square= 73,4, df=33, P-value=0,000, RMSEA=0,054

Yapılan modellemede, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0,33$; $p < 0,001$). Bu bulgu doğrultusunda, H_{15} (“Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

Modelin genel uyumuna baktığımızda, ki-kare uyum istatistiği ile serbestlik derecesi arasındaki oran ($\chi^2/df = 2,225$) 3'ün altında kalmakta olup, modelin iyi uyum sağladığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, RMSEA değeri 0,054 olarak hesaplanmış ve bu durum modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğini desteklemektedir. CFI, IFI, TLI, RFI ve NFI gibi uyum indekslerinin de iyi seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir.

Modelin ikinci aşamasında, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutlarının yapısal modele dahil edilmesiyle birlikte elde edilen uyum indeksleri incelenmiştir. Bu aşamada, ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ($\chi^2/df = 2,420$) 3'ün altında kalarak modelin istatistiksel olarak iyi uyum sağladığını göstermektedir. RMSEA değeri ise 0,058 olarak hesaplanmış olup, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu belirtilmiştir. Diğer uyum indeksleri olan CFI, IFI, TLI, RFI ve NFI değerlerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular **Tablo 4.22'de**, modele ait yapısal yol diyagramı ise **Şekil 4.15'de** sunulmaktadır.

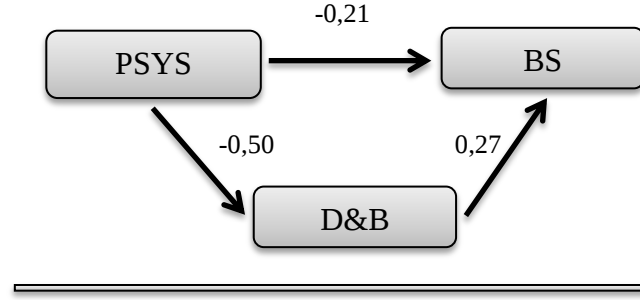
Tablo 4.22

İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,420
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,058
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,941
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,941
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,928
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,884
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,904

Şekil 4.15

PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - BS: Benlik saygısı - D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=273,4, df=113, P-value=0,000, RMSEA=0,058

Birinci modelde, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta = -0,33$; $p < 0,001$). İkinci modelde ise örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutlarının eklenmesiyle bu etkinin düzeyinde bir azalma gerçekleşmiş ($\beta = -0,21$), ancak istatistiksel anlamlılık korunmuştur ($p < 0,001$).

Ayrıca, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutu ile destek ve bağlılık boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($\beta = -0,50$; $p < 0,001$) gözlemlenmiş, destek ve bağlılık ile benlik saygısı arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki ($\beta = 0,27$; $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Bu bulgular, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutlarının, psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi bir aracı rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, H_{20} ("Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır") ve H_{46} ("Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır") hipotezleri kabul edilmiştir.

4.7.1.2.6 Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı

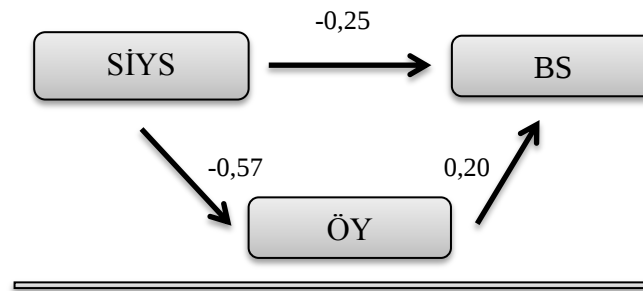
Önceki bölümlerde, psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Bu bölümde ise, modele örgüt ikliminin örgütsel yapı alt boyutu dahil edilmiştir. Söz konusu modele ilişkin uyum indeksleri ve diğer bulgular **Tablo 4.23'de**, etkilerin düzeyleri ise **Şekil 4.16'da** ayrıntılı biçimde sunulmaktadır.

Tablo 4.23*İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,422
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,032
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,985
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,985
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,981
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,940
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,952

Şekil 4.16

SIYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar - BS: Benlik saygısı - ÖY: Örgütsel Yapı
Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=102,4, df=72, P-value=0,011, RMSEA=0,032

Modelin uyumuna ilişkin değerlere bakıldığında, ki-kare/serbestlik derecesi oranının ($\chi^2/df = 1,422$) 3'ün altında kalması, modelin istatistiksel açıdan iyi uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca RMSEA'nın 0,032 gibi düşük bir değerde olması da, modelin genel geçer kabul edilen uyum sınırları içinde yer aldığını göstermektedir. Diğer uyum indeksleri olan CFI, IFI, TLI, RFI ve NFI değerlerinin tamamının iyi uyum düzeyinde olduğu görülmektedir.

Birinci ve ikinci modeller karşılaştırıldığında, ilk modelde psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi anlamlı ve negatif bulunmuştur ($\beta = -0,34$; $p < 0,001$) (**Bkz. Şekil 4.8**). İkinci modelde ise örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun modele dahil edilmesiyle birlikte söz konusu etki düzeyi azalmış ($\beta = -0,25$), ancak istatistiksel anlamlılık korunmuştur ($p < 0,001$).

Elde edilen analizler, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile örgütsel yapı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ($\beta = -0,57$; $p < 0,001$), örgütsel yapı ile benlik saygısı arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur ($\beta = 0,20$; $p < 0,001$). Bu bulgular, örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi aracı bir rol oynadığını göstermektedir.

Bu bulgular doğrultusunda, H_{22} (“Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”), H_{32} (“Örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) ve H_{38} (“Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezleri kabul edilmiştir.

4.7.1.2.7 İtibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı

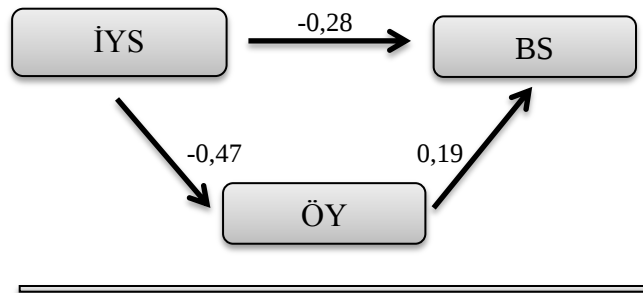
Bundan önceki analizlerde psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar alt boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Akabinde modele örgütsel yapı aracı değişken olarak dahil edilerek analiz tekrarlanmıştır. Söz konusu modele ilişkin uyum indeksleri ve diğer bulgular **Tablo 4.24’de**, etki düzeyi ise **Şekil 4.17’de** sunulmaktadır.

Tablo 4.24*İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,270
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,055
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,949
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,950
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,936
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,892
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,913

Şekil 4.17

İYS: İtibara Yönelik Saldırılar - BS: Benlik saygısı - ÖY: Örgütsel Yapı Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=165,7, df=73, P-value=0,000, RMSEA=0,055

Modelin incelenmesi sonucunda, ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranının ($\chi^2/df = 2,270$) 3'ün altında kaldığı görülmüştür. Bu durum modelin istatistiksel olarak iyi düzeyde uyum sergilediğine işaret etmektedir. RMSEA değerinin ise 0,055 olması, modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. CFI, IFI, TLI, RFI ve NFI değerlerinin de kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığı görülmektedir.

Birinci ve ikinci model karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde, ilk modelde psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi anlamlı ($p < 0,001$) ve negatif yönde ($\beta = -0,36$) tespit edilmiştir (**Bkz. Şekil 4.10**). İkinci modelde, örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun modele eklenmesiyle birlikte söz konusu etkinin düzeyinde azalma meydana gelmiş ($\beta = -0,28$; $p < 0,001$), ancak istatistiksel anlamlılık korunmuştur.

Bunun yanı sıra, itibara yönelik saldırılar boyutu ile örgütsel yapı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($\beta = -0,47$; $p < 0,001$), örgütsel yapı ile benlik saygısı arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($\beta = 0,19$; $p < 0,001$) bulunmuştur. Elde olunan veriler kapsamında, H_{23} (“Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) ve H_{32} (“Örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezleri desteklenmiştir.

Bulgular, örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun itibara yönelik saldırılar ile benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi aracı bir rol üstlendiğini göstermektedir. Sonuç olarak, H_{41} (“Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

4.7.1.2.8 Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı

Psikolojik şiddetin, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar alt boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisini aracı değişken yoluyla incelemek amacıyla, örgütsel yapı boyutu modele dahil edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri ve diğer bulgular **Tablo 4.25'de**, etki düzeyine ilişkin yapısal model ise **Şekil 4.18'de** sunulmuştur.

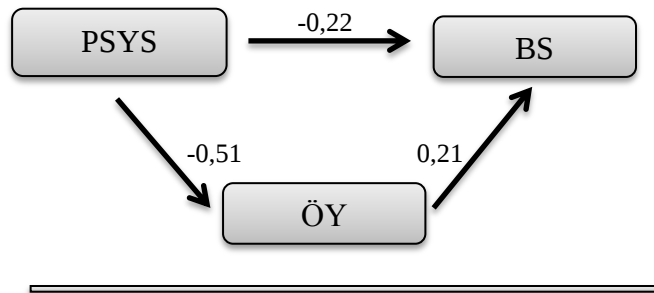
Tablo 4.25

İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,911
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,047
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,964
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,965
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,956
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,911
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,929

Şekil 4.18

PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - BS: Benlik saygısı - ÖY: Örgütsel Yapı Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=139,5, df=73, P-value=0,000, RMSEA=0,047

Modelin incelenmesi sonucunda, ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ($\chi^2/df = 1,911$) 3'ün altında kalmakta olup, bu durum modelin iyi düzeyde bir uyum sergilediğini göstermektedir. RMSEA değerinin 0,047 olarak hesaplanması modelin iyi uyum düzeyinde olduğunu ortaya koymaktadır. CFI, IFI, TLI ve RFI indekslerinin iyi uyum, NFI değerinin ise kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu gözlemlenmiştir.

İlk modelde, psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi anlamlı ve negatif yönde bulunmuştur ($\beta = -0,33$; $p < 0,001$) (**Bkz. Şekil 4.14**). İkinci modelde, örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun yapısal modele eklenmesiyle birlikte bu etkinin düzeyinde azalma meydana gelmiş ($\beta = -0,22$), ancak istatistiksel anlamlılık korunmuştur ($p < 0,001$).

Ayrıca, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutu ile örgütsel yapı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($\beta = -0,51$; $p < 0,001$), örgütsel yapı ile benlik saygısı arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki ($\beta = 0,21$; $p < 0,008$) tespit edilmiştir. Bu çerçevede, H_{25} (“Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) ve H_{32} “Örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezleri desteklenmiştir.

Bu bulgular, örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ile benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi aracı bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, H_{47} (“Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

4.7.1.2.9 Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde farkedilme boyutunun aracılığı

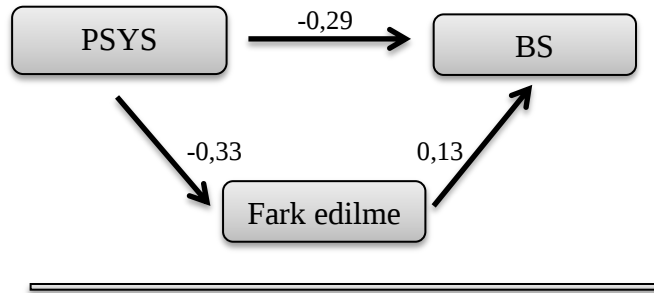
Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar alt boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi, örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılığıyla yeniden analiz edilmiştir. Bu modele ilişkin uyum indeksleri ve diğer bulgular **Tablo 4.26'da**, etki düzeyi ise **Şekil 4.19'da** sunulmaktadır.

Tablo 4.26*İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,863
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,045
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,971
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,972
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,964
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,926
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,941

Şekil 4.19

PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - BS: Benlik saygısı – Fark edilme
Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=136,0, df=73, P-value=0,000, RMSEA=0,045

Model incelendiğinde, ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ($\chi^2/df = 1,863$) 3'ün altında kalarak modelin istatistiksel olarak iyi düzeyde bir uyum sergilediğini göstermektedir. Aynı zamanda, RMSEA değerinin de 0,045 olması modelin iyi uyum sınırları içerisinde yer aldığını ortaya koymaktadır. CFI, IFI, TLI ve RFI değerlerinin iyi uyum aralığında olması, NFI değerinin ise kabul edilebilir düzeyde bulunması, modelin istatistiksel olarak uygun bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Bilindiği üzere, psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi anlamlı ve negatif yönde bulunmuştur ($\beta = -0,33$; $p < 0,001$) (**Bkz. Şekil 4.14**). Modelde fark edilme boyutunun aracı değişken olarak eklenmesiyle, bu etkinin düzeyi azalmış ($\beta = -0,29$), ancak istatistiksel anlamlılık korunmuştur ($p < 0,001$).

Ayrıca, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutu ile fark edilme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($\beta = -0,33$; $p < 0,001$), fark edilme ile benlik saygısı arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki ($\beta = 0,13$; $p < 0,038$) saptanmıştır. Bu doğrultuda, H_{30} (“Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) ve H_{33} (“Örgüt ikliminin fark edilme boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezleri kabul edilmiştir.

Bu bulgular, örgüt ikliminin fark edilme boyutunun, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ile benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi aracı bir rol oynadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, H_{48} (“Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

4.7.2 Psikolojik şiddetin çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılığı

Bu bölümde, psikolojik şiddetin çelişik duygulu cinsiyetçiliğin iki alt boyutu olan *düşmanca cinsiyetçilik* ve *korumacı cinsiyetçilik* üzerindeki etkisi incelenmiş, bu ilişkide örgüt ikliminin aracılık rolü analiz edilmiştir. Psikolojik şiddet, beş alt boyutu (kendini ifade etme ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, mesleki duruma yönelik saldırılar ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar) çerçevesinde ele alınmış ve her bir alt boyutun çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutları üzerindeki etkisi ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Ayrıca örgüt ikliminin aracılık rolü, hem genel örgüt iklimi üzerinden hem de alt boyutları olan *destek ve bağlılık*, *örgütsel yapı* ve *fark edilme* düzeylerinde ayrı ayrı test edilmiştir. Böylece, örgüt ikliminin psikolojik şiddet ile çelişik duygulu cinsiyetçilik

arasındaki ilişkide nasıl bir aracılık işlevi gördüğü, hem bütünsel hem de boyutsal düzeyde ayrıntılı olarak ortaya konulmuştur.

4.7.2.1 Genel model üzerinden aracılık analizi (bağımlı değişken: çelişik duygulu cinsiyetçilik)

Yapısal eşitlik modellemesinin ilk aşamasında, bağımsız değişken olan psikolojik şiddetin bağımlı değişken olan çelişik duygulu cinsiyetçiliğin korumacı cinsiyetçilik boyutu üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla ilk model oluşturularak analiz edilmiştir.

Oluşturulan modele ilişkin uyum indeksleri **Tablo 4.27'de**, yapısal eşitlik ilk modelinin yol diyagramı ise **Şekil 4.20'de** sunulmuştur.

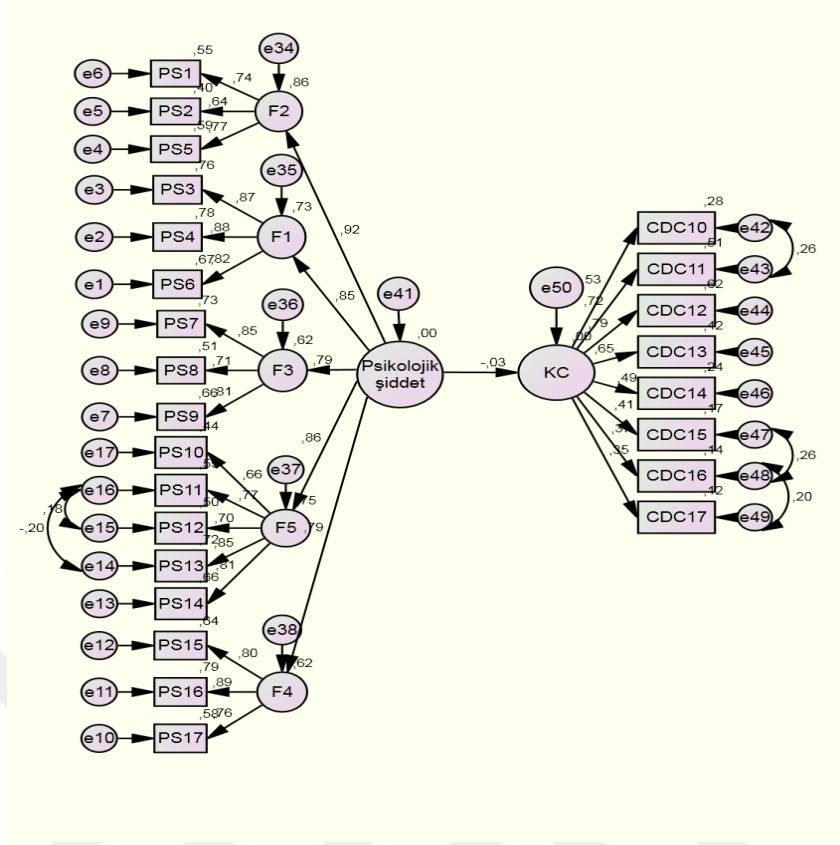
Tablo 4.27

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri (Bağımlı Değişken: Korumacı Cinsiyetçilik)

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,274
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,054
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,936
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,936
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,927
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,877
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,892

Şekil 4.20

Psikolojik şiddet - KC: Korumacı Cinsiyetçilik Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=600,2, df=264, P-value=0,000, RMSEA=0,054

Yapısal eşitlik modeli kapsamında oluşturulan ilk model incelendiğinde, χ^2/df değerinin 3'ten küçük olması ($\chi^2/df=2,274$) nedeniyle modelin istatistiksel açıdan anlamlı ve iyi uyum gösterdiği değerlendirilmektedir.

Bunun yanı sıra, modelin RMSEA uyum indeksi 0,054 olarak bulunmuş ve bu değer modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. CFI, IFI, TLI, NFI ve RFI değerlerinin de kabul edilebilir uyum aralıklarında yer aldığı belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ve verilerle yeterli düzeyde uyum sağladığı söylenebilir.

Psikolojik şiddet ve korumacı cinsiyetçilik arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulan yapısal eşitlik ilk modeline ilişkin yol diyagramı incelendiğinde, negatif yönde anlamsız ilişki belirlenmiştir ($\beta = -0,03$; $p=0,652$). Bu doğrultuda, H_2 ("Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır") hipotezi desteklenmemiştir.

Daha sonra psikolojik şiddetin çelişik duygulu cinsiyetçiliğin ikinci alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Oluşturulan modele ilişkin uyum indeksleri **Tablo 4.28'de**, yapısal eşitlik ilk modelinin yol diyagramı ise **Şekil 4.21'de** sunulmuştur.

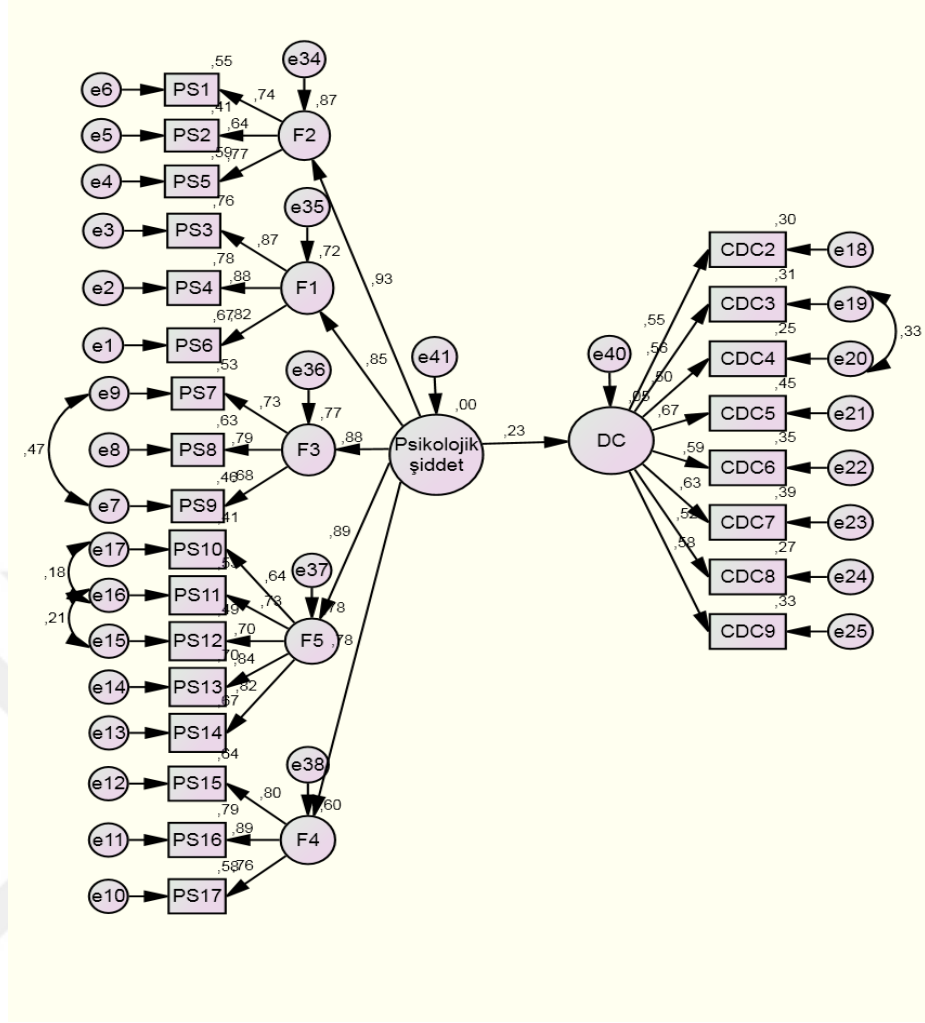
Tablo 4.28

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri (Bağımlı Değişken: Düşmanca Cinsiyetçilik)

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,027
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,050
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,948
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,948
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,941
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,890
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,903

Şekil 4.21

Psikolojik şiddet - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=537,2, df=265, P-value=0,000, RMSEA=0,050

Yapısal eşitlik modeli kapsamında oluşturulan model incelendiğinde, χ^2/df değerinin 3'ten küçük olması ($\chi^2/df=2,027$) nedeniyle modelin istatistiksel açıdan anlamlı ve iyi uyum gösterdiği değerlendirilmektedir.

Bunun yanı sıra, modelin RMSEA uyum indeksi 0,050 olarak bulunmuş ve bu değer modelin iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. CFI, IFI, TLI, NFI ve RFI değerlerinin de kabul edilebilir uyum aralıklarında yer aldığı belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ve verilerle yeterli düzeyde uyum sağladığı söylenebilir.

Psikolojik şiddet ve düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulan yapısal eşitlik modeline ilişkin yol diyagramı incelendiğinde, pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir ($\beta = 0,23$; $p < 0,001$). Bu bulgu H_3 ("Psikolojik şiddet algısının,

çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Modelin ikinci aşamasında, yapısal eşitlik modeline aracı değişken olarak örgüt iklimi dahil edilmiştir. Örgüt ikliminin modele eklenmesiyle oluşturulan ikinci yapısal modele ilişkin uyum indeksleri ve ilgili bulgular **Tablo 4.29’da**, modele ait yol diyagramı ise **Şekil 4.22’de** sunulmaktadır.

Tablo 4.29

İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,967
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,048
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,914
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,915
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,907
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,828
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,841

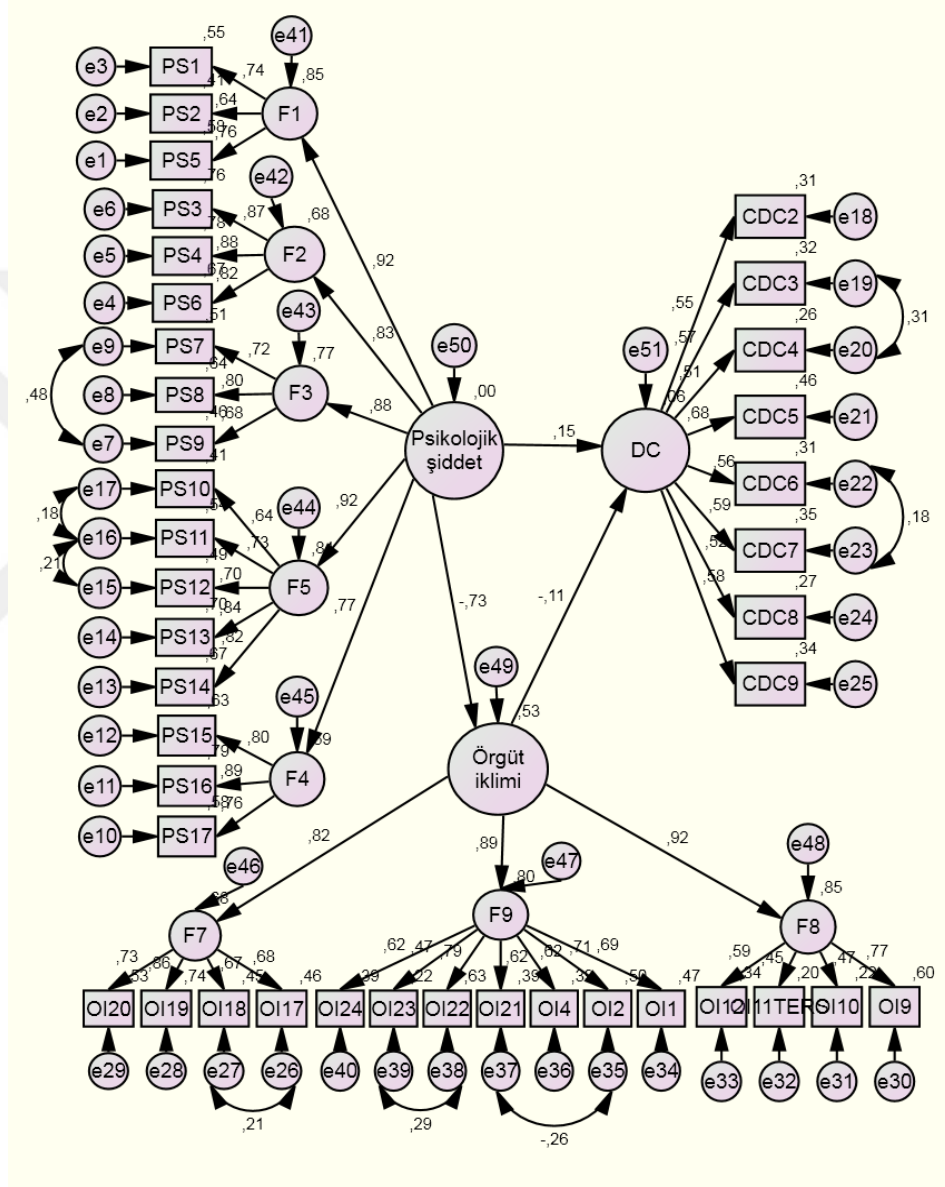
İkinci model incelendiğinde, ki-kare uyum oranı ($\chi^2/df = 1,967$) değerinin 3’ten küçük olması, modelin istatistiksel açıdan iyi uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, modelin RMSEA değeri 0,048 olarak bulunmuş, bu değer de modelin iyi düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. Uyum indeksleri açısından, CFI, IFI ve TLI değerlerinin .90’ın üzerinde olması modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapısal modele ilişkin diğer uyum indekslerinden NFI = 0,841 ve RFI = 0,828 olarak bulunmuştur. Daha önce **Bölüm 4.6.1.1’de** de belirtildiği gibi, alan yazında NFI ve RFI değerlerinin .90’ın altında olması durumunda da modelin kabul edilebilir sayılabileceğine dair çeşitli bulgulara yer verilmektedir. Bu bağlamda, modelin genel

olarak verilerle yeterli düzeyde uyum sağladığı ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu değerlendirilmektedir.

Şekil 4.22

Psikolojik şiddet - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik - Örgüt İklimi Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=1418,2, df=721, P-value=0,000, RMSEA=0,048

Modelin yapısal yolları incelendiğinde, birinci modelde psikolojik şiddetin düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = 0,23$; $p < 0,001$) (Bkz. Şekil 4.21). İkinci modele örgüt iklimi değişkeninin dahil edilmesiyle

birlikte, psikolojik şiddetin düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinin azaldığı ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmektedir ($\beta = 0,15$; $p = ,132$). Bununla birlikte, psikolojik şiddet ile örgüt iklimi arasında yüksek düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = -0,73$; $p < 0,001$).

Ancak, örgüt ikliminin düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -0,11$; $p = ,252$). Bu bulgu, örgüt ikliminin düşmanca cinsiyetçilik üzerinde bütünsel düzeyde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, örgüt ikliminin korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinin de anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda;

- H_6 : “Örgüt ikliminin, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmemiştir.
- H_7 : “Örgüt ikliminin, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi de desteklenmemiştir.
- H_9 : “Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır” hipotezi reddedilmiştir.
- H_{10} : “Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır” hipotezi de desteklenmemiştir.

Örgüt ikliminin, psikolojik şiddetin düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisindeki aracılık rolü istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (**Bkz. Bölüm 4.6.1.1**). Bu durum, modelin daha derinlemesine analiz edilmesini gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda, örgüt ikliminin alt boyutları ile psikolojik şiddetin alt boyutları ve düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkiler ayrı ayrı test edilmiştir.

Gerçekleştirilen bu analizler sonucunda, bazı alt boyut düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiler tespit edilmiştir. Aşağıda yer alan ilgili alt başlıkta, değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin detaylı bulgular sunulmuştur.

4.7.2.2 Alt boyutlar arası aracılık analizi (bağımlı değişken: düşmanca cinsiyetçilik)

Her ne kadar örgüt iklimi genel modelde istatistiksel olarak anlamlı bir aracı değişken rolü üstlenmemiş olsa da, alt boyutlar düzeyinde benzer bir durumdan söz etmek mümkün değildir. Bu doğrultuda, psikolojik şiddetin kendini ifade etme ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, mesleki duruma yönelik saldırılar ve kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar olmak üzere beş alt boyutu ayrı ayrı ele alınarak, her birinin çelişik duygulu cinsiyetçiliğin düşmanca boyutu üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Devamında ise, bu etkilerin örgüt ikliminin alt boyutları olan destek ve bağlılık, örgütsel yapı, fark edilme aracılığıyla dolaylı olarak nasıl yönlendiği ayrıntılı biçimde incelenmiştir.

4.7.2.2.1 Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı

Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin düşmanca cinsiyetçilik boyutu üzerindeki etkisi, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak incelenmiştir. Söz konusu modele ilişkin uyum indeksleri **Tablo 4.30'da**, etki düzeyi ise **Şekil 4.23'de** sunulmaktadır.

Tablo 4.30

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,247
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,055
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,950
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,951
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,936
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,891
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,915

Şekil 4.23

KGİ: Kendini Göstermeye ve İletişime Yönelik Saldırılar - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik
Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=96,6, df=43, P-value=0,000, RMSEA=0,055

Yapılan modellemede, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,19$; $p = 0,003$). Bu bağlamda, H_{49} hipotezi (“Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) desteklenmiştir.

Modelin genel uyumuna baktığımızda, ki-kare uyum istatistiği ile serbestlik derecesi arasındaki oran ($\chi^2/df = 2,247$), 3’ün altında kalarak modelin iyi uyum sağladığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, RMSEA değeri 0,055 olarak hesaplanmış ve bu durum modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğini desteklemektedir. CFI, IFI, TLI, RFI ve NFI uyum indekslerinin de kabul edilebilir seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir.

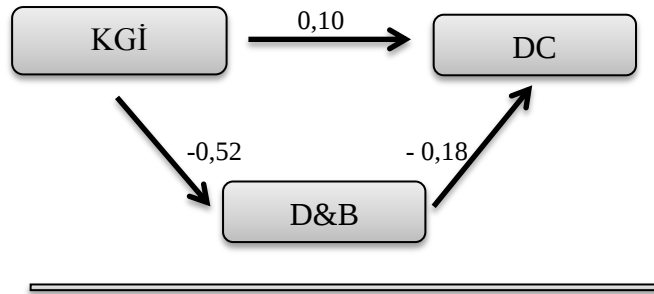
Modelin ikinci aşamasında, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutlarının yapısal modele dahil edilmesiyle birlikte elde edilen uyum indeksleri incelenmiştir. Bu aşamada, ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ($\chi^2/df = 1,819$) 3’ün altında kalarak modelin istatistiksel olarak iyi uyum sağladığını göstermektedir. RMSEA değeri ise 0,044 olarak hesaplanmış olup, modelin iyi uyum sınırları içinde olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indeksleri olan CFI ve IFI değerleri iyi uyum göstermekte, TLI, RFI ve NFI değerlerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. İlgili bulgular **Tablo 4.31’de**, modele ait yapısal yol diyagramı ise **Şekil 4.24’de** sunulmaktadır.

Tablo 4.31*İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,819
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,044
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,952
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,953
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,943
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,882
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,901

Şekil 4.24

KGİ: Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=232,8, df=128, P-value=0,000, RMSEA=0,044

İkinci modelde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutlarının eklenmesiyle doğrudan etki zayıflayıp ($\beta = 0,10$) istatistiksel olarak anlamsız hale gelmiştir ($p = 0,207$). Ayrıca, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutu ile destek ve bağlılık boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($\beta = -0,52$; $p < 0,001$) gözlemlenmiş, destek ve bağlılık ile düşmanca cinsiyetçilik arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki (β

= -0,18; p = 0,015) tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, H₅₄ hipotezi (“Örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) kabul edilmiştir.

Bulgular, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutu ile düşmanca cinsiyetçilik arasında tam aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu durum, H₅₇ hipotezinin (“Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır”) kabul edildiğini göstermektedir.

4.7.2.2.2 Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı

Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun çelişik duygulu cinsiyetçiliğin düşmanca cinsiyetçilik boyutu üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak incelenmiştir. Söz konusu modele ilişkin uyum indeksleri ve eşik değerleri **Tablo 4.32’de**, etki düzeyi ise **Şekil 4.25’te** sunulmaktadır.

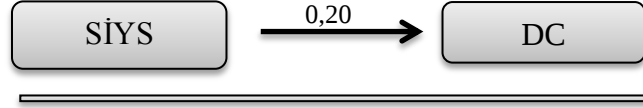
Tablo 4.32

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,190
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,053
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,966
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,966
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,957
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,923
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,940

Şekil 4.25

SIYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=27429,5, df=66, P-value=0,000, RMSEA=0,053

Modelleme sonucunda, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta = 0,20$; $p < 0,001$). Bu doğrultuda, H_{50} hipotezi (“Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) kabul edilmiştir.

Modelin genel uyum istatistikleri incelendiğinde, ki-kare uyum istatistiği ile serbestlik derecesi oranının ($\chi^2/df = 2,190$) 3’ün altında kaldığı ve modelin iyi uyum sağladığı görülmektedir. RMSEA değeri 0,053 olarak hesaplanmış olup, bu değer modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. CFI, IFI, TLI ve RFI değerleri iyi uyum, NFI değeri ise kabul edilebilir düzeyde uyum sağlamaktadır.

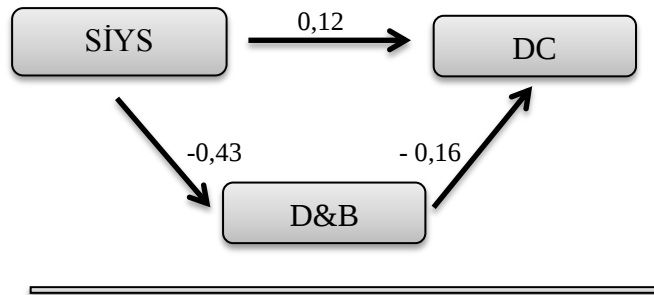
Modelin ikinci aşamasında, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutları modele dahil edilmiştir. Modele ait uyum indeksleri incelendiğinde, ki-kare/serbestlik derecesi oranı ($\chi^2/df = 2,064$) yine 3’ün altında kalarak modelin istatistiksel olarak uygun olduğunu göstermektedir. RMSEA değeri 0,050 olup, modelin iyi uyum sınırları içerisinde yer aldığını ortaya koymaktadır. CFI, IFI, TLI, RFI ve NFI gibi diğer uyum indekslerinin de kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmektedir. Söz konusu bulgular **Tablo 4.33’de**, yapısal modele ait yol diyagramı ise **Şekil 4.26’da** sunulmuştur.

Tablo 4.33*İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,064
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,050
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,946
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,947
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,938
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,885
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,902

Şekil 4.26

SIYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=270,3, df=131, P-value=0,000, RMSEA=0,050

Birinci modelde, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi bulunurken ($\beta = 0,20$; $p < 0,001$), ikinci modelde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutlarının dahil edilmesiyle bu etkinin zayıfladığı ($\beta = 0,12$) ve anlamlılığını yitirdiği ($p = 0,067$) gözlemlenmiştir. Bu bulgu, örgüt iklimi alt boyutunun söz konusu ilişki üzerindeki rolünün önemli bir göstergesidir.

Ayrıca, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutu ile örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($\beta = -0,43$; $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Benzer şekilde, destek ve bağlılık boyutlarının düşmanca cinsiyetçilik ile de negatif yönde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır ($\beta = -0,16$; $p = 0,017$). Elde edilen bu sonuçlar, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutlarının, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, H_{60} hipotezi (“Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır”) kabul edilmiştir.

4.7.2.2.3 Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde destek ve bağlılığın aracılığı

Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla incelenmiştir. Söz konusu modele ilişkin uyum indeksleri ve diğer bulgular **Tablo 4.34**'te, modele ait yapısal yol diyagramı ise **Şekil 4.27**'de sunulmaktadır.

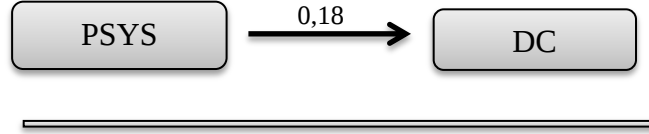
Tablo 4.34

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,255
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,055
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,960
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,960
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,949
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,911
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,931

Şekil 4.27

PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik
Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=27207,4, df=66, P-value=0,000, RMSEA=0,055

Gerçekleştirilen analiz sonucunda, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,18$; $p < 0,003$). Bu doğrultuda, H_{53} (“Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

Modelin genel uyum istatistikleri değerlendirildiğinde, ki-kare uyum istatistiği ile serbestlik derecesi arasındaki oran ($\chi^2/df = 2,255$) 3’ün altında kalmakta olup, modelin iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Ayrıca RMSEA değeri 0,055 olarak hesaplanmıştır. Ortaya çıkan değer, modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu desteklemektedir. CFI, IFI ve RFI değerlerinin iyi uyum gösterdiği, NFI ve TLI değerlerinin ise kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

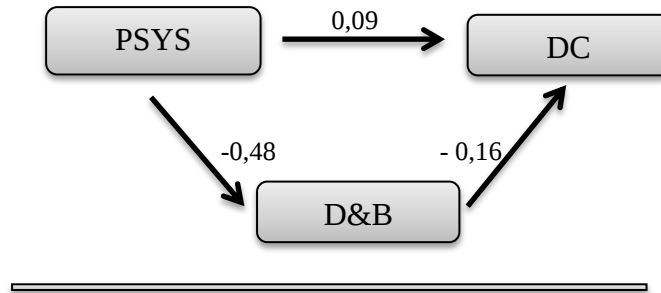
Modelin ikinci aşamasında, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutlarının yapısal modele dahil edilmesiyle elde edilen uyum indeksleri analiz edilmiştir. Bu aşamada, ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ($\chi^2/df = 1,904$) yine 3’ün altında kalarak modelin istatistiksel olarak iyi düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. RMSEA değeri 0,046 olarak bulunmuş olup, bu durum modelin iyi uyum sınırları içerisinde yer aldığını göstermektedir. Diğer uyum indekslerinden CFI ve IFI değerlerinin iyi uyum gösterdiği, TLI, RFI ve NFI değerlerinin ise kabul edilebilir düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular Tablo 4.35’te, modele ilişkin yapısal yol diyagramı ise Şekil 4.28’de yer almaktadır.

Tablo 4.35*İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,904
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,046
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,952
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,952
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,943
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,888
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,905

Şekil 4.28

PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – D&B: Destek ve Bağlılık Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=247,5, df=130, P-value=0,000, RMSEA=0,046

İlk modelde, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu belirlenmişken ($\beta = 0,18$; $p < 0,003$), ikinci modelde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutlarının modele dahil edilmesiyle birlikte söz konusu doğrudan etkinin zayıfladığı ($\beta = 0,09$) ve istatistiksel olarak anlamlılığını yitirdiği ($p = 0,208$) görülmüştür.

Aynı zamanda, kişinin psikolojik sağığına yönelik saldırılar ile destek ve bağılılık boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = -0,48$; $p < 0,001$). Benzer şekilde, destek ve bağılılık boyutları ile düşmanca cinsiyetçilik arasında da negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -0,16$; $p = 0,021$). Elde edilen bulgular, örgüt ikliminin destek ve bağılılık boyutlarının, kişinin psikolojik sağığına yönelik saldırılar ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, H_{69} (“Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağılılık boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

4.7.2.2.4 Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı

Önceki analizlerde, psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi değerlendirilmiş ve bu ilişkinin istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı olduğu saptanmıştır ($\beta = 0,20$; $p < 0,001$) (**Bkz. Şekil 4.25**).

Bu bölümde ise modele, örgüt ikliminin örgütsel yapı alt boyutu dahil edilmiştir. Söz konusu modele ait uyum indeksleri **Tablo 4.36**’da, yapısal ilişkilerin etki düzeyleri ise **Şekil 4.29**’da gösterilmiştir.

Tablo 4.36

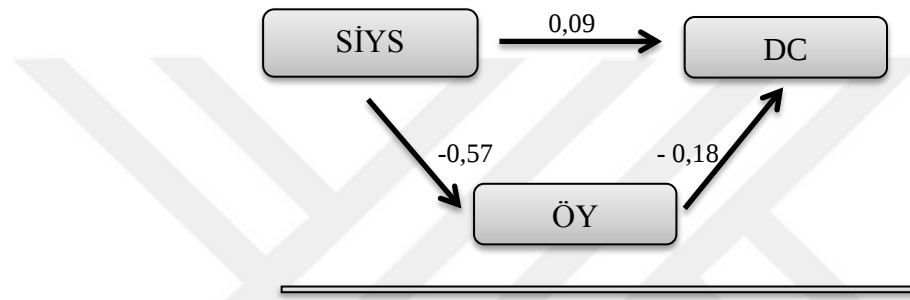
İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,703
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,041
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,967
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,967

TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,960
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,908
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,924

Şekil 4.29

SIYS: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – ÖY:Örgütsel Yapı Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=56566,1, df=120, P-value=0,000, RMSEA=0,041

Modele ilişkin değerlendirilen ki-kare/serbestlik derecesi oranının 1,703 olması, modelin istatistiksel olarak iyi düzeyde uyum sağladığını ortaya koymaktadır. Ayrıca RMSEA'nın 0,041 olarak hesaplanması, modelin iyi uyum sağlayan modeller arasında yer aldığını göstermektedir. Diğer uyum indekslerine bakıldığında, CFI, IFI, TLI ve RFI değerlerinin iyi düzeyde, NFI'nın ise kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir.

Örgütsel yapı boyutunun modele eklenmesiyle birlikte, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi zayıflamış ($\beta = 0,09$) ve anlamlılık düzeyini kaybetmiştir ($p = 0,230$). Bu durum, örgütsel yapı boyutunun söz konusu ilişkiye tam aracılık ettiğini göstermektedir.

Ayrıca elde edilen bulgular, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile örgütsel yapı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu ($\beta = -0,57$; $p < 0,001$) ortaya koyarken, örgütsel yapı ile düşmanca cinsiyetçilik arasında da benzer şekilde negatif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir ($\beta = -0,18$; $p = 0,037$). Bu sonuçlar

doğrultusunda, H_{55} (“Örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”) hipotezi desteklenmiş ve kabul edilmiştir.

Bu kapsamda elde edilen veriler, örgüt iklimine ait örgütsel yapı boyutunun, psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutu ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini göstermektedir. Bu bağlamda, H_{61} (“Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezi de doğrulanmış ve kabul edilmiştir.

4.7.2.2.5 İtibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı

Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar alt boyutunun, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin düşmanca cinsiyetçilik boyutu üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeli aracılığıyla test edilmiştir. Söz konusu modele ilişkin uyum indeksleri **Tablo 4.37’de**, modele ait yapısal yollar ise **Şekil 4.30’da** sunulmaktadır.

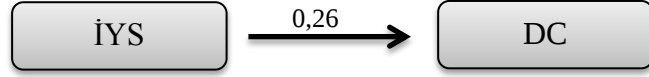
Tablo 4.37

İlk Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,330
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,056
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,956
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,956
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,943
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,905
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,925

Şekil 4.30

İYS: İtibara Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik Yapısal Eşitlik Modeli: İlk Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=26984,7, df=66, P-value=0,000, RMSEA=0,056

Yapılan analiz sonucunda, itibara yönelik saldırıların düşmanca cinsiyetçilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmüştür ($\beta = 0,26$; $p < 0,001$). Modelin genel uyumu değerlendirildiğinde, ki-kare uyum istatistiğinin serbestlik derecesine oranı ($\chi^2/df = 2,330$) 3'ün altında kalmış, bu durum modelin istatistiksel olarak kabul edilebilir bir düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. Ayrıca, RMSEA değeri 0,056 olarak hesaplanmış ve modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu doğrulanmıştır. CFI, IFI ve RFI değerleri modelin yüksek düzeyde iyi uyum sağladığını gösterirken, TLI ve NFI değerleri de kabul edilebilir düzeyde uyum sağlamıştır. Bu doğrultuda, H_{51} ("Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır") hipotezi desteklenmiştir.

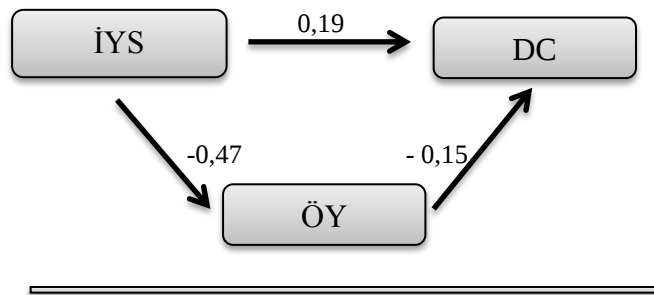
Modelin ikinci aşamasında, örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu yapısal modele dahil edilerek analiz tekrarlanmıştır. Bu yeni modelde uyum indeksleri incelendiğinde, ki-kare/serbestlik derecesi oranı ($\chi^2/df = 1,963$) 3'ün altında kalmakta ve modelin istatistiksel açıdan iyi bir uyum sergilediğini göstermektedir. RMSEA değerinin 0,048 olarak elde edilmesi, modelin yüksek düzeyde uyum gösterdiğini desteklemektedir. Diğer uyum indeksleri olan CFI, IFI, TLI, RFI ve NFI da kabul edilebilir seviyelerde olup modelin genel geçerliliğini güçlendirmektedir. İlgili bulgular **Tablo 4.38'de**, yapısal yol şeması ise **Şekil 4.31'de** ayrıntılı biçimde yer almaktadır.

Tablo 4.38*İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,963
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,048
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,949
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,949
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,937
RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,880
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,902

Şekil 4.31

İYS: İtibara Yönelik Saldırıları - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – ÖY: Örgütsel Yapı
Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not* : Chi-square=168,8, df=86, P-value=0,000, RMSEA=0,048

İkinci modelde örgütsel yapı boyutu eklendiğinde, itibara yönelik saldırıların düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki doğrudan etkisi azalmış ($\beta = 0,19$), ancak etkisi istatistiksel olarak anlamlı kalmaya devam etmiştir ($p = 0,008$). Buna ek olarak, itibara yönelik saldırılar ile örgütsel yapı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = -$

0,47; $p < 0,001$). Örgütsel yapı ile düşmanca cinsiyetçilik arasında da negatif ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($\beta = -0,15$; $p = 0,05$).

Bu bulgular, örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun, itibara yönelik saldırıların düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde kısmi bir aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, H_{64} (“Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezi kabul edilmiştir.

4.7.2.2.6 Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgütsel yapının aracılığı

Psikolojik şiddetin alt boyutlarından biri olan kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırıların, düşmanca cinsiyetçilik boyutu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Elde edilen ilk model sonuçları, bu değişkenler arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta = 0,18$; $p = 0,003$). Bu bulgu, psikolojik sağlığa yönelik saldırıların arttığı durumlarda, çalışanların düşmanca cinsiyetçilik düzeylerinin de anlamlı şekilde yükseldiğini göstermektedir.

Modelin ikinci aşamasında, örgüt ikliminin örgütsel yapı alt boyutu modele dahil edilmiştir. Söz konusu yapısal modele ait uyum göstergeleri **Tablo 4.39**'da, etki düzeyleri ise **Şekil 4.32**'de detaylandırılmıştır.

Tablo 4.39

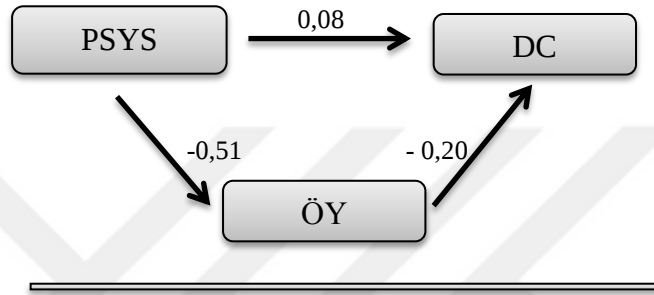
İkinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçme Modeli
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,809
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,044
CFI	$CFI \geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,958
IFI	$IFI \geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	,958
TLI	$TLI \geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,949

RFI	$RFI \geq 0,90$	$0,85 \leq RFI < 0,90$	,892
NFI	$NFI \geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	,911

Şekil 4.32

PSYS: Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar - DC: Düşmanca Cinsiyetçilik – ÖY: Örgütsel Yapı Yapısal Eşitlik Modeli: İkinci Yol Diyagramı



Not*: Chi-square=157,4, df= 87, P-value=0,000, RMSEA=0,044

Yapısal modelin uyumuna ilişkin değerlere bakıldığında, ki-kare/serbestlik derecesi oranının 1,809 olarak hesaplanması modelin iyi düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. Aynı şekilde, RMSEA değerinin 0,044 olması da modelin iyi uyum sınırlarında yer aldığını desteklemektedir. CFI ve IFI değerlerinin yüksekliği modelin güçlü uyumuna işaret ederken, TLI, RFI ve NFI değerlerinin de kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmektedir.

İkinci modelde örgütsel yapı boyutunun dahil edilmesiyle birlikte, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırıların düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi zayıflamış ve istatistiksel olarak anlamlılığını yitirmiştir ($\beta = 0,08$; $p = 0,278$).

Ayrıca, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ile örgütsel yapı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = -0,51$; $p < 0,001$). Örgütsel yapı ile düşmanca cinsiyetçilik arasında da anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -0,20$; $p = 0,016$). Bu iki bulgu birlikte değerlendirildiğinde, örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun, kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkide tam aracı bir rol üstlendiği anlaşılmaktadır.

Bu çerçevede, H_{70} (“Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır”) hipotezi desteklenmiş ve model istatistiksel olarak doğrulanmıştır.

Bu çalışmada test edilen çok sayıda hipotez nedeniyle, karşılaşılan çoklu karşılaştırmalarda Tip I hata oranını kontrol altında tutmak amacıyla Benjamini-Hochberg prosedürüne dayalı False Discovery Rate (FDR) düzeltmesi uygulanmıştır (Benjamini ve Hochberg, 1995). Bu yöntem, istatistiksel anlamlılık kararlarının daha güvenilir olmasını sağlamaktadır. Yapılan FDR düzeltmesi sonucunda, tüm hipotez testlerinin düzeltilmiş p-değerleri 0.05 anlamlılık düzeyine eşit veya daha düşük bulunmuş ve hipotezlerin tamamı istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 4.40

Psikolojik Şiddetin Alt Boyutlarının Benlik Saygısı Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Alt Boyutlarının Aracılık Rolüne İlişkin FDR Düzeltmeli Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez No	Ham P-Değeri	FDR Düzeltilmiş P	Anlamlılık
H_{11}	0,001	0,00108	Evet
H_{12}	0,001	0,00108	Evet
H_{13}	0,001	0,00108	Evet
H_{14}	0,001	0,00108	Evet
H_{15}	0,001	0,00108	Evet
H_{16}	0,001	0,00108	Evet
H_{17}	0,001	0,00108	Evet
H_{18}	0,001	0,00108	Evet
H_{19}	0,001	0,00108	Evet
H_{20}	0,001	0,00108	Evet
H_{22}	0,001	0,00108	Evet
H_{23}	0,001	0,00108	Evet

H ₂₅	0,001	0,00108	Evet
H ₃₀	0,001	0,00108	Evet
H ₃₁	0,001	0,00108	Evet
H ₃₄	0,001	0,00108	Evet
H ₃₂	0,008	0,00831	Evet
H ₃₃	0,038	0,03800	Evet

Tablo 4.41

Psikolojik Şiddetin Alt Boyutlarının Düşmanca Cinsiyetçilik Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Alt Boyutlarının Aracılık Rolüne İlişkin FDR Düzeltmeli Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez No	Ham P-Değeri	FDR Düzeltilmiş P	Anlamlılık
H ₅₀	0,0001	0,0009	Evet
H ₄₉	0,0030	0,0090	Evet
H ₅₃	0,0030	0,0090	Evet
H _{54a}	0,0150	0,0255	Evet
H _{55a}	0,0160	0,0255	Evet
H _{54b}	0,0170	0,0255	Evet
H _{54c}	0,0210	0,0270	Evet
H _{55b}	0,0370	0,0416	Evet
H _{55c}	0,0500	0,0500	Evet (Sınırdadır)

*Not: Her alt hipotezde (H_{54a} , H_{55a} , vb.), psikolojik şiddetin farklı bir alt boyutu modele dahil edilmiştir.

4.8 Araştırma Kapsamında Oluşturtulan Hipotezlerin Sonuçları

Araştırmada, alan yazın dikkate alınarak hipotezler oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezler, toplanan veriler ışığında analiz edilmiştir. İlgili hipotezler ve sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 4.42

Ana Hipotezlerin Sonuçları

No	Hipotezler	Sonuç
H ₁	Psikolojik şiddet algısının, benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂	Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H ₃	Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₄	Psikolojik şiddet algısının, örgüt iklimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅	Örgüt ikliminin, benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H ₆	Örgüt ikliminin, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H ₇	Örgüt ikliminin, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H ₈	Psikolojik şiddet algısının, benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır.	Red
H ₉	Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin boyutu olan korumacı cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır.	Red
H ₁₀	Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır.	Red

Tablo 4.43*Alt boyutlara ilişkin hipotezler (bağımlı değişken: benlik saygısı)*

No	Hipotezler	Sonuç
H ₁₁	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁₂	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁₃	Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁₄	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁₅	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁₆	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁₇	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁₈	Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁₉	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂₀	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂₁	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H ₂₂	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

H ₂₃	Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂₄	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂₅	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂₆	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂₇	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂₈	Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂₉	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₃₀	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₃₁	Örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₃₂	Örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₃₃	Örgüt ikliminin fark edilme boyutunun benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₃₄	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₃₅	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₃₆	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red

H ₃₇	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₃₈	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₃₉	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₄₀	Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₄₁	Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₄₂	Psikolojik şiddetin şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₄₃	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₄₄	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₄₅	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₄₆	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₄₇	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₄₈	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul

Tablo 4.44*Alt boyutlara ilişkin hipotezler (bağımlı değişken: düşmanca cinsiyetçilik)*

No	Hipotezler	Sonuç
H ₄₉	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅₀	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅₁	Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅₂	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅₃	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅₄	Örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅₅	Örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅₆	Örgüt ikliminin fark edilme boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H ₅₇	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₅₈	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₅₉	Psikolojik şiddetin kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik	

H ₆₀	üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₆₁	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₆₂	Psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₆₃	Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₆₄	Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₆₅	Psikolojik şiddetin itibara yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₆₆	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₆₇	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₆₈	Psikolojik şiddetin mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red
H ₆₉	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₇₀	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık etkisi vardır.	Kabul
H ₇₁	Psikolojik şiddetin kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılık etkisi vardır.	Red

Not: *Korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin alt boyut hipotezleri, ana hipotezin desteklenmemesi ve alt boyut analizlerinin anlamlı sonuç vermemesi nedeniyle sunulmamıştır.*

5 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma problemi doğrultusunda elde edilen bulgular temel alınarak ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Bulgular, araştırmanın amacı ve soruları çerçevesinde ele alınarak mevcut alan yazın ışığında yorumlanmış ve alan yazınla karşılaştırmalı olarak tartışılmıştır. Ayrıca, çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda hem uygulayıcılara hem de gelecekte benzer konularda çalışma yapacak araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

5.1 Sonuç ve Tartışma

İş yaşamı, çalışanların yalnızca performanslarını değil aynı zamanda psikolojik ve duygusal iyi oluşlarını da etkileyen çok katmanlı bir sosyal yapıdır. Bu yapının sağlıklı işlemesi, bireylerin birbirleriyle ve örgütle kurduğu ilişkilere bağlıdır. Psikolojik şiddet, bu ilişkileri zedeleyen ve bireylerin iş doyumunu, aidiyet duygusu ve benlik saygısı üzerinde yıkıcı etkiler yaratabilen bir olgudur. Günümüz örgütlerinde sıklıkla karşılaşılan bu durum, sadece bireysel değil örgütsel düzeyde de ciddi sonuçlar doğurmakta, iş gücü devrine, tükenmişliğe ve düşük performansa zemin hazırlamaktadır.

Bu bağlamda, çalışanların psikolojik şiddet algılarının, benlik saygısı ve toplumsal cinsiyet temelli tutumları üzerindeki etkilerini anlamak, özellikle çelişik duygulu cinsiyetçilik gibi karmaşık tutum yapılarının arkasında yatan psikososyal dinamikleri açığa çıkarmak önemli hale gelmiştir. Aynı şekilde, bireyin örgüt içerisindeki deneyimini biçimlendiren örgüt iklimi, bu süreçte belirleyici bir ortam faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada, psikolojik şiddetin benlik saygısı ve çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerindeki etkileri incelenmiş, bu etkilerde örgüt ikliminin aracılık rolü araştırılmıştır. Elde edilen bulgular, örgüt iklimi değişkeninin psikolojik şiddet ile benlik saygısı ve çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutları arasındaki ilişkilerde anlamlı bir aracı rol üstlenmediğini ortaya koymaktadır. Ancak örgüt ikliminin destek ve bağlılık, fark edilme, örgütsel yapı gibi alt boyutlarının, bu ilişkiler üzerinde anlamlı etkiler ortaya koyduğu görülmüştür.

Bu sonuçlar, değişkenlere dair değerlendirmelerin bütüncül bir yapıdan öte, alt bileşenleri temel alarak yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, örgütlerin yalnızca genel bir pozitif atmosfer oluşturmakla yetinmeyip, çalışanların kendilerini değerli ve fark edilen bireyler olarak hissetmelerini sağlayan, aidiyet duygusunu güçlendiren destekleyici ilişkiler kuran bir örgüt iklimi inşa etmeleri gerekmektedir.

Çalışma, psikolojik şiddet, benlik saygısı, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve örgüt iklimi gibi değişkenler arasındaki ilişkilere dair alan yazında çeşitli çalışmalar bulunmasına rağmen, bu değişkenleri bir arada ele alan araştırmaların sınırlı olduğu bir boşluğu doldurmaktadır. Araştırma, söz konusu değişkenleri bütüncül bir model çerçevesinde birlikte değerlendirmesi açısından alan yazına özgün bir katkı sunmaktadır. Özellikle çelişik duygulu cinsiyetçilik ve örgüt iklimi gibi alan yazında birlikte ele alınması sınırlı olan değişkenler, araştırmanın ayırt edici yönlerinden biri olarak öne çıkmaktadır.

5.1.1 Örgüt ikliminin psikolojik şiddet ve benlik saygısı arasındaki rolüne ilişkin analiz sonuçları

Araştırma kapsamında öncelikle, “H₁: Psikolojik şiddetin benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi test edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, kadın çalışanların psikolojik şiddet algıları arttıkça benlik saygısında anlamlı bir değişim gözlemlenmiştir. Psikolojik şiddetteki bir birimlik artış, kadın çalışanların benlik saygısında %43 oranında azalmaya yol açmaktadır ($\beta = -0,43$; $p < 0,001$). Bu sonuç, psikolojik şiddetin benlik saygısı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymakta ve önceki birçok çalışmayla örtüşmektedir. Nitekim Mehmood vd. (2024), Abdelkefi vd. (2024), PM vd. (2023), Ayu vd. (2023), Koç vd. (2022), Cebe (2019), Cengiz (2016), Fapohunda (2013), Iglesias vd. (2012) ve Einarsen ve Mikkelsen (2003) gibi araştırmalar da psikolojik şiddetin benlik saygısını olumsuz etkilediğini göstermiştir.

Araştırmanın Azerbaycan’da gerçekleştirilmiş olması, bulguların kültürel bağlamla uyumunu artırmaktadır. Azerbaycan, Hofstede’nin kültürel boyutlar kuramına göre yüksek güç mesafesine sahip ülkeler arasında yer almaktadır. Bu durum, örgüt içi hiyerarşik ilişkilerin baskın olduğunu göstermektedir (Aliyev, 2023). Bu tür yapılar, özellikle kadın çalışanların psikolojik şiddete maruz kaldıklarında bu durumu ifade etmelerini ve örgütsel destek mekanizmalarına başvurmalarını güçleştirmektedir.

Sessizlik ve bastırılmışlık hali, şiddetin içselleştirilmesine ve benlik saygısında kayda değer bir düşüşe neden olabilmektedir.

Bununla birlikte, bazı çalışmalarda psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilse de, ilişkinin yönü alan yazınla çelişebilmektedir. Örneğin, Mwakanyamale ve Yizhen (2019)'in Tanzania'da yürüttüğü araştırmasında psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasında pozitif bir korelasyon ($r = 0,55$, $p < 0,001$) bulunmuştur. Bu bulgu, şiddet düzeyi arttıkça benlik saygısının da arttığını ortaya koymakta ve kültürel farklılıkların sonuçlar üzerindeki etkisini düşündürmektedir. Ayrıca, Amad vd. (2021), düşük benlik saygısına sahip bireylerin çevreleri tarafından daha saldırgan olarak algılandığını göstermiştir.

Sonuç olarak, araştırmanın “H₁” hipotezi öngörüldüğü gibi desteklenmiştir.

İkinci olarak, “H₄: Psikolojik şiddetin örgüt iklimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, psikolojik şiddetin örgüt iklimi üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,73$; $p < 0,001$). Bu bulgu, psikolojik şiddet düzeyindeki bir birimlik artışın örgüt iklimini %73 oranında olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, psikolojik şiddet düzeyi arttıkça destek ve bağlılık algısı zayıflamaktadır. Çalışanlar, örgütlerinden yeterli sosyal ve duygusal desteği göremediklerini düşündüklerinde, kurumla olan bağları zayıflamakta ve aidiyet duyguları azalmaktadır.

Elde edilen sonuç, alan yazındaki pek çok çalışmayla örtüşmektedir (Hu vd., 2022; Hayat ve Afshari, 2021; Korkmaz vd., 2021; Iftikhar vd., 2021; Fettahlıoğlu ve Tatlı, 2015; Valadez Ochoa vd., 2010; Yaman, 2010; Vveinhardt, 2009; Yılmaz vd., 2008). Sonuç olarak, H₄ hipotezi öngörüldüğü şekilde desteklenmiştir.

Üçüncü olarak, “H₅: Örgüt ikliminin benlik saygısı üzerinde anlamlı etkisi vardır” hipotezi test edilmiştir. Ana modelde yapılan analizler sonucunda, örgüt ikliminin benlik saygısı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = 0,08$; $p = ,399$). Örgüt ikliminin benlik saygısı üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etki göstermemesi araştırmanın temel bulgularından biri olarak kabul edilmektedir.

Alan yazında örgüt iklimi, benlik saygısı ile birlikte etnik kimlik (Fisher vd., 2020), stres düzeyleri ve kontrol odağı (Siket Ujváriné vd., 2020), sosyal kimlik (Willis vd., 2019), örgütsel stres kaynakları ve başa çıkma tarzları (Madenoglu, 2016) ile birlikte incelenmiştir. Ayrıca örgüt ikliminin benlik saygısıyla ilişkili olduğu bazı çalışmalarda da belirtilmiştir (Arabshahi Karizi ve Mousavi, 2021; Gendron vd., 2011; Çetinkaya vd., 2009). Ancak bu çalışmada, ana model kapsamında örgüt iklimi ile benlik saygısı arasındaki ilişki anlamlı bulunmamış ve H₅ hipotezi desteklenmemiştir.

Benlik saygısı, bireyin yaşamı boyunca şekillenen, yalnızca çevresel değil, aynı zamanda geçmiş deneyimler, kişilik özellikleri ve duygusal yaşantılarla da ilişkili olan içsel bir yapıdır (Orth ve Robins, 2014). Dolayısıyla, örgütsel düzeydeki dışsal bir değişken olan örgüt ikliminin benlik saygısı üzerinde anlamlı ve doğrudan bir etki göstermemesi beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte, model dışı ek analizlerde örgüt iklimi ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiş, ancak modele psikolojik şiddet dahil edildiğinde bu ilişkinin anlamlılığı ortadan kalkmıştır. Bu çalışmada psikolojik şiddet, örgüt iklimini anlamlı şekilde olumsuz etkileyen (%72) ve aynı zamanda benlik saygısı üzerinde de yüksek düzeyde negatif bir etkiye sahip olan (%38) güçlü bir değişkendir. Bu bağlamda, psikolojik şiddetin örgüt iklimi ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi bastırıcı (suppressor) ya da gölgeleyici bir faktör olarak etkilediği görülmektedir. Bastırıcı değişkenler, modelde yer aldığı anda, diğer değişkenler arasındaki gerçek ilişkiyi ortadan kaldırabilir veya olduğundan daha zayıf gösterir (MacKinnon vd., 2000; Hayes, 2013). Buradaki örnekte psikolojik şiddet, hem örgüt iklimini olumsuz etkileyen güçlü bir değişken, hem de benlik saygısını düşüren bir etkide bulunduğu için, örgüt ikliminin benlik saygısı üzerindeki etkisini gölgede bırakmakta, yani onun etkisini net olarak görmeyi zorlaştırmaktadır. Söz konusu çalışmada, örgüt iklimi ve benlik saygısı arasında model dışı analizlerde gözlenen anlamlı ilişkinin, modele psikolojik şiddet dahil edildiğinde ortadan kalkması, bu bastırıcı etkiye işaret etmektedir.

Örgüt ikliminin benlik saygısı üzerindeki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu nedenle, “H₈: Psikolojik şiddet ile benlik saygısı arasındaki ilişkide örgüt ikliminin aracılık rolü vardır” hipotezi desteklenmemiştir. Bununla birlikte, alan yazın incelendiğinde psikolojik şiddet, örgüt iklimi ve benlik saygısı değişkenlerini birlikte ele alan ve örgüt iklimini aracı değişken olarak modelleyen çalışmalara

rastlanmamıştır. Bu durum, mevcut araştırmanın alan yazına kuramsal ve metodolojik düzeyde özgün bir katkı sunduğunu göstermektedir.

Model bütün olarak incelendiğinde örgüt ikliminin benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken, değişkenlerin alt boyutları düzeyinde yapılan analizlerde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durum, örgüt iklimi ve psikolojik şiddet gibi kavramların yalnızca bütünsel düzeyde değil, özgül boyutlar üzerinden incelendiğinde daha görünür etkilere sahip olabileceğini ortaya koymaktadır (Janiukštis vd., 2024; Lipińska-Grobelny, 2021; Karizi ve Mousavi, 2021).

5.1.2 Psikolojik şiddet ve benlik saygısı arasındaki ilişkide örgüt ikliminin aracılığı: alt boyutlar düzeyinde analiz sonuçları

İlk aşamada, her bir psikolojik şiddet alt boyutunun benlik saygısı üzerindeki doğrudan etkileri test edilmiştir. Yapılan analizler, psikolojik şiddetin alt boyutlarından *mesleki duruma yönelik saldırıların* benlik saygısı üzerinde en yüksek düzeyde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur ($\beta = -0,38$; $p < 0,001$). Bu bulgu, çalışanların mesleki yeterliliklerinin ve statülerinin sorgulanması ya da değersizleştirilmesinin, benlik saygılarını ciddi şekilde zedelediğini göstermektedir. Benzer şekilde, Ayık vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada da, psikolojik şiddetin alt boyutları arasında en yoğun algılanan şiddet türünün *mesleki duruma yönelik saldırılar* boyutunda olduğu belirlenmiştir.

Mesleki saldırıları sırasıyla *itibara yönelik saldırılar* ($\beta = -0,36$; $p < 0,001$), *kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar* ($\beta = -0,35$; $p < 0,001$), *sosyal ilişkilere yönelik saldırılar* ($\beta = -0,34$; $p < 0,001$) ve *kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar* ($\beta = -0,33$; $p < 0,001$) takip etmiştir. Bu sonuçlar, tüm psikolojik şiddet alt boyutlarının benlik saygısı üzerinde anlamlı ve olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermekte; dolayısıyla H_{11} , H_{12} , H_{13} , H_{14} ve H_{15} hipotezleri desteklenmektedir.

Elde edilen bulgular güncel çalışmalarla benzerlik teşkil etmektedir (Hosseini vd., 2021; Çivilidağ ve Durmaz, 2022).

Bu bulgular, bireyin mesleki yeterliliğinin, sosyal itibarının ve örgüt içi sosyal ilişkilerinin hedef alınmasının, benlik algısını zayıflattığını ortaya koymaktadır. Bu

bağlamda, yöneticilerin ve insan kaynakları profesyonellerinin, çalışanların mesleki yeterliliğine ve psikolojik sağlığına yönelik saldırıları erken aşamada fark edip önleyici mekanizmalar geliştirmeleri kritik önem taşımaktadır.

Bir sonraki aşamada, psikolojik şiddetin her bir alt boyutunun örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerindeki etkisi test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutu, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutu üzerinde en yüksek düzeyde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta = -0,67$; $p < 0,001$). Bu boyutu sırasıyla itibara yönelik saldırılar ($\beta = -0,55$; $p < 0,001$), kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($\beta = -0,54$; $p < 0,001$), psikolojik sağlığa yönelik saldırılar ($\beta = -0,50$; $p < 0,001$) izlemektedir. En düşük etki ise sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunda gözlemlenmiştir ($\beta = -0,46$; $p < 0,001$).

Bu bulgular, mesleki duruma yönelik saldırıların, çalışanların örgütsel destek ve bağlılık algılarını en fazla zedeleyen psikolojik şiddet biçimi olduğunu ortaya koymaktadır. Alan yazın incelendiğinde, Bartholomew (2024), Xia vd. (2023), Hu vd. (2022), Abdallah ve Farag (2022) çalışmaları elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Ancak Şentürk ve Yavuz (2017) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, psikolojik şiddetin duygusal ve normatif bağlılık üzerinde olumsuz etkileri olduğu sonucuna varmışlar. Ancak yaşanan psikolojik şiddetin devamlılık bağlılığını artırabileceği bulgusuna ulaşmışlardır. Bu durum, çalışanların işyerinde kalma nedenlerinin değişebileceğini göstermektedir.

Elde edilen bulgular bağlamında, H_{16} , H_{17} , H_{18} , H_{19} ve H_{20} hipotezleri doğrulanmıştır.

Çalışmanın bir sonraki aşamasında, psikolojik şiddetin her bir alt boyutunu ayrı ayrı içeren model kapsamında, örgüt ikliminin destek ve bağlılık alt boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel destek ve bağlılık algısı, benlik saygısı üzerinde en yüksek düzeyde olumlu etkiye psikolojik sağlığa yönelik saldırılar boyutu bağlamında ulaşmıştır ($\beta = 0,27$; $p < 0,001$). Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutlarında ise, destek ve bağlılık boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi eşit düzeyde ve anlamlı bulunmuştur ($\beta = 0,26$; $p < 0,001$). İtibara yönelik saldırılar boyutunda bu etkinin düzeyi anlamlı ancak daha düşük olup ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$),

mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunda ise destek ve bağlılık etkisinin en düşük seviyede kaldığı belirlenmiştir ($\beta = 0,21$; $p < 0,001$).

Bu bulgular, çalışanların kendilerini değerli ve örgüte ait hissettikleri, desteklendiklerini algıladıkları bir örgüt ikliminin, psikolojik şiddetin benlik saygısı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmada anlamlı bir tampon işlevi gördüğünü göstermektedir. Ancak bu tamponlama etkisinin düzeyi, maruz kalınan psikolojik şiddetin türüne göre farklılık göstermektedir. Özellikle mesleki duruma yönelik saldırılar söz konusu olduğunda, örgütsel destek ve bağlılık boyutunun bu tür yıpratıcı etkileri azaltmadaki rolünün sınırlı kaldığı gözlemlenmiştir. Elde edilen bulgular, alan yazında benzer konuları ele alan çalışmalarla örtüşmektedir (Prasetyo vd., 2022; Masoom, 2021; Wang vd., 2020; Liu vd., 2016; Şentuna, 2015; Uçar vd., 2010). Bu doğrultuda, H_{31} hipotezi desteklenmiştir.

Çalışmanın bir diğer aşamasında, psikolojik şiddetin her bir alt boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde, örgüt ikliminin destek ve bağlılık alt boyutunun aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan aracılık analizleri sonucunda, modele destek ve bağlılık boyutunun dahil edilmesiyle birlikte, psikolojik şiddetin tüm alt boyutlarının benlik saygısı üzerindeki doğrudan etkilerinde anlamlı bir azalma gözlemlenmiştir. Bu azalma sırasıyla şu şekildedir: kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($\beta = -0,23$; $p < 0,001$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($\beta = -0,26$; $p < 0,001$), itibara yönelik saldırılar ($\beta = -0,23$; $p < 0,001$), mesleki duruma yönelik saldırılar ($\beta = -0,26$; $p < 0,001$) ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar ($\beta = -0,21$; $p < 0,001$).

Bu sonuçlar, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun, psikolojik şiddetin her bir alt boyutuyla benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Dolayısıyla, araştırma kapsamında geliştirilen H_{34} , H_{37} , H_{40} , H_{43} ve H_{46} hipotezleri öngörüldüğü şekilde desteklenmiştir.

Alan yazın incelendiğinde, psikolojik şiddetin alt boyutları, benlik saygısı ve örgüt ikliminin destek ve bağlılık alt boyutu bir bütün olarak ele alınarak bu değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği çalışmalara rastlanmamaktadır. Bu yönüyle araştırmanın, kavramsal bütünlüğü ve model düzeyindeki detaylılığı açısından alan yazına katkı sunduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmanın sonraki aşamasında, psikolojik şiddetin her bir alt boyutunun örgüt ikliminin örgütsel yapı alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutunun örgütsel yapı üzerinde en yüksek düzeyde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,72$; $p < 0,001$). Bu etkiyi sırasıyla kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($\beta = -0,69$; $p < 0,001$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($\beta = -0,57$; $p < 0,001$), psikolojik sağlığa yönelik saldırılar ($\beta = -0,51$; $p < 0,001$) ve itibara yönelik saldırılar ($\beta = -0,47$; $p < 0,001$) izlemiştir. Tüm alt boyutlar açısından elde edilen bulgular istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlüdür.

Bu bulgular, psikolojik şiddetin örgüt içindeki yapısal düzenlemeleri ve işleyişi doğrudan zedelediğine işaret etmektedir. Özellikle kişinin yetkinliğini sorgulama, görevlerini küçümseme ya da dışlama gibi davranışlar çalışanların örgütsel rolleriyle olan bağlarını zayıflatmakta ve görev tanımları, hiyerarşik yapı, iletişim kanalları gibi örgütsel yapı bileşenlerine olan güveni sarsmaktadır. Benzer şekilde, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar, örgütte açık iletişimi zayıflatarak, yapı bozukluklarına yol açabilmektedir.

Alan yazın incelendiğinde, psikolojik şiddetin alt boyutlarının örgüt ikliminin örgütsel yapı bileşeni üzerindeki etkisini ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Johnson, 2016; Çalış vd., 2013). Bu bağlamda araştırma, örgütsel yapı boyutunun psikolojik şiddetin alt boyutları bağlamında değerlendirilmesine yönelik alan yazındaki boşluğu doldurması açısından özgün bir katkı sunduğu düşünülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, H_{21} , H_{22} , H_{23} , H_{24} , H_{25} hipotezleri beklendiği şekilde desteklenmiştir.

Psikolojik şiddetin her bir alt boyutu kapsamında, örgütsel yapının benlik saygısı üzerindeki etkisi ayrı ayrı analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel yapı, benlik saygısı üzerinde en yüksek düzeyde olumlu etkiye psikolojik sağlığa yönelik saldırılar boyutunda ulaşmıştır ($\beta = 0,21$; $p = 0,008$). Bu etkiyi sırasıyla sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($\beta = 0,20$; $p < 0,001$) ve itibara yönelik saldırılar ($\beta = 0,19$; $p < 0,001$) izlemiştir. Ancak, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($\beta = 0,15$; $p = 0,155$) ile mesleki duruma yönelik saldırılar ($\beta = 0,10$; $p = 0,355$) alt boyutlarında

örgütsel yapının benlik saygısı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel yapı kavramı çoğunlukla formalleşme, merkezileşme, yönetici rolleri ve liderlik tarzları gibi yapısal unsurlar üzerinden ele alınmaktadır. Örgütsel yapı, bireylerin öznel algılarından ziyade, örgütün işleyişine ilişkin nesnel ve yapısal özelliklere odaklanmaktadır (Gordon ve Hood, 2021; Mustafa vd., 2019; Norman vd., 2015; Bowling, 2011; Pierce ve Gardner, 2004; Lee, 2003). Bu nedenle, bireysel düzeydeki psikolojik bir değişken olan benlik saygısı ile doğrudan örgütsel yapı arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar oldukça sınırlıdır.

H₃₂ hipotezinin, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ile mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutlarında anlamlı bulunmaması, söz konusu saldırıların daha çok bireyler arası ilişkiler, örgüt içi iletişim tarzı ve yönetsel tutumlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Leymann, 1990; TİHEK, 2021). Örgütsel yapı ise rollerin ve kuralların tanımlandığı daha sabit bir sistemdir (Daft ve Armstrong, 2021). Dolayısıyla bireyin kendini ifade etme güçlüğü gibi iletişimsel sorunlara, mesleki duruma yönelik saldırılara doğrudan çözüm sunamamaktadır. Bu tür dinamikler, daha çok örgüt ikliminin destek ve bağlılık gibi boyutlarıyla ilişkilidir.

Psikolojik şiddetin her bir alt boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde, örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun aracılık rolü test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel yapı boyutunun modele dahil edilmesiyle birlikte mesleki duruma yönelik saldırılar ($\beta = -0,31$; $p = 0,002$), itibara yönelik saldırılar ($\beta = -0,28$; $p < 0,001$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar (her iki boyut için $\beta = -0,25$; $p = 0,012$) boyutlarının benlik saygısı üzerindeki etkileri anlamlı bulunmuştur. Psikolojik sağlığa yönelik saldırılar boyutunun ($\beta = -0,22$; $p < 0,001$) benlik saygısı üzerindeki etkisinin diğer boyutlara kıyasla daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Psikolojik şiddet boyutlarının benlik saygısı üzerindeki etkilerini açıklayan analiz sonuçları, örgütsel yapı boyutunun bu etkide yer yer aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. İşe yönelik yeterliliğin sorgulanması, sistematik şekilde küçük düşürülme,

kişinin genel benlik algısına zarar verebilir. Bu durum zamanla öz güven kaybına, içe kapanmaya ve bireyin kendini yetersiz hissetmesine neden olabilir.

İtibar ve sosyal ilişkilere yönelik saldırıların da benlik saygısını anlamlı biçimde olumsuz etkilediği görülmüştür. Bireyin sosyal çevresinde kabul görmemesi ya da itibarsızlaştırılması, kendi içsel değer algısında düşüşe yol açabilir. Bu tür saldırıların etkisinde örgüt yapısının kısmen aracı rol üstlenmesi, adil, güvenilir ve şeffaf bir örgütsel yapının, bireyin benlik saygısını koruma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Buna karşın, mesleki duruma ve kendini ifade etmeye yönelik saldırılarda örgütsel yapının aracılık etkisinin anlamlı çıkmaması, bu tür saldırıların doğrudan bireyin öz benliğine temas ettiğini düşündürmektedir. Yani, örgüt yapısı ne kadar sağlam olsa da, bireyin sürekli bastırılması ve mesleki kimliğinin hedef alınması gibi durumlar, bireysel düzeyde doğrudan olumsuz etkiler bırakabilir.

Psikolojik sağlığa yönelik saldırıların benlik saygısına etkisinin daha düşük düzeyde olması ise, bu saldırıların daha örtük ve dolaylı biçimde gerçekleşmesiyle ilişkilendirilebilir. Kimi durumlarda bireyler, bu tür davranışları doğrudan bir şiddet biçimi olarak değerlendirmeyebilir, bu da etkisinin daha düşük algılanmasına neden olabilir.

Sonuç olarak, örgütsel yapı bireyin benlik saygısını belirli ölçüde koruyucu bir işlev görebilmektedir. Ancak bu koruyuculuk, psikolojik şiddetin boyutuna göre değişkenlik göstermektedir. Çünkü bazı psikolojik şiddet boyutları doğrudan bireyin benliğine zarar verecek kadar güçlü olabilir ve bu durumda yapısal önlemler yetersiz kalabilir.

Bu bağlamda, H_{35} ve H_{44} hipotezleri reddedilirken, H_{38} , H_{41} ve H_{47} hipotezleri öngörüldüğü şekilde desteklenmiştir.

Çalışmanın bir sonraki aşamasında, psikolojik şiddetin her bir alt boyutunun, örgüt ikliminin fark edilme boyutu üzerindeki etkisi test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun fark edilme üzerinde en güçlü negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,59$; $p < 0,001$). Bu boyutu sırasıyla, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($\beta = -0,51$; $p < 0,001$), itibara

yönelik saldırılar ($\beta = -0,34$; $p < 0,001$), psikolojik sağlığa yönelik saldırılar ($\beta = -0,33$; $p < 0,001$) ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($\beta = -0,30$; $p < 0,001$) izlemiştir.

Alan yazında genellikle fark edilme boyutunun psikolojik şiddet davranışlarına etkisi ele alınmaktadır (Notelaers vd., 2019; Lipińska-Grobelny, 2021). Bu çalışmada ise tersine bir yaklaşım benimsenmiş ve psikolojik şiddetin alt boyutlarının, çalışanların fark edilme algısı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Böylece hangi saldırı türlerinin, çalışanların fark edilme algısı üzerinde daha güçlü etkiler yarattığı ortaya konmuştur.

Özellikle mesleki duruma yönelik saldırıların fark edilme algısını en yüksek düzeyde olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Bu durum, çalışanların görev ve başarılarının örgüt içinde takdir edilmemesinin, bireyde değersizlik algısını güçlendirdiğini ve psikolojik şiddet deneyimlerini pekiştirebileceğini göstermektedir.

Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırıların güçlü olumsuz etkisi, çalışanların fikirlerinin bastırılması ve iletişim kanallarının kapatılmasının, onların örgüt içinde görünmez hale gelmelerine neden olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

İtibara yönelik saldırılar da, bireyin çevresinde oluşturulan olumsuz imaj nedeniyle değer görme ve tanınma olasılığının azaldığını düşündürmektedir.

Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ve sosyal ilişkilere zarar veren davranışlar ise bireyin örgütteki bağlarını zayıflatarak fark edilme algısını olumsuz etkiler. Bu tür olumsuz deneyimler, çalışanın hem sosyal çevresinden uzaklaşmasına hem de katkılarının görülme ve takdir edilme olasılığının azalmasına yol açabilir. Dolayısıyla, H_{26} , H_{27} , H_{28} , H_{29} , H_{30} hipotezleri öngörüldüğü şekilde doğrulanmıştır.

Çalışmanın bu aşamasında, psikolojik şiddetin her bir alt boyutunu ayrı ayrı içeren model kapsamında, fark edilme boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisi test edilmiştir. Yalnızca kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar boyutunun yer aldığı modelde, fark edilmenin benlik saygısı üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitif bulunmuştur ($\beta = 0,13$; $p = 0,038$). Diğer boyutlarda bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir: itibara yönelik saldırılar ($\beta = 0,12$; $p = 0,610$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($\beta = 0,09$; $p = 0,155$), kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($\beta = 0,03$; $p = 0,630$), mesleki duruma yönelik saldırılar ($\beta = -0,03$; $p = 0,710$).

Bu bulgu, psikolojik şiddetin alt boyutlarının çalışanlar üzerindeki etkilerinin farklılaştığını göstermektedir. Alan yazında bu tür saldırıların bireyin zihinsel ve duygusal bütünlüğünü doğrudan hedef aldığı ve bireyin benlik saygısıyla yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Arora, 2024). Bu nedenle, bireyin desteklendiğini ve fark edildiğini hissetmesi, benlik saygısında toparlayıcı bir rol oynayabilir.

Diğer saldırı türleri ise daha çok bireyin dışsal konumuna yönelik olduğundan, fark edilme bu tür saldırıların yarattığı olumsuzluğu tek başına telafi edememektedir (Zapf vd., 2020). Ayrıca, fark edilmenin psikolojik zararları algılama ve yorumlama biçimini etkileyebileceği, ancak bu etkinin saldırının türüne ve bireyin içselleştirme düzeyine göre değişebileceği de belirtilmektedir (Nielsen ve Einarsen, 2018).

Bu doğrultuda, H₃₃ hipotezi yalnızca psikolojik sağlığa yönelik saldırılar boyutu için desteklenmiştir.

Son olarak psikolojik şiddetin her bir alt boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin fark edilme boyutunun aracılığı test edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, örgüt ikliminin fark edilme boyutunun psikolojik şiddetin her bir alt boyutu ile benlik saygısı arasındaki ilişkideki aracı rolü incelenmiştir. Örgütsel yapı boyutunun modele dahil edilmesiyle birlikte, mesleki duruma yönelik saldırılar boyutunun benlik saygısı üzerindeki etkisinin sabit kaldığı görülmüştür ($\beta = -0,38$; $p < 0,001$). Bununla birlikte, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ile itibara yönelik saldırılar benlik saygısı üzerinde eşit düzeyde bir etki göstermiştir ($\beta = -0,32$; $p < 0,001$). Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($\beta = -0,30$; $p < 0,001$) ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar ($\beta = -0,29$; $p < 0,001$) ise görece daha düşük etkiler göstermiştir.

Bu bulgular doğrultusunda, H₃₆, H₃₉, H₄₂ ve H₄₅ hipotezleri reddedilmiştir. Yalnızca H₄₈ hipotezi desteklenmiştir. Elde edilen sonuçlar, örgüt ikliminin fark edilme boyutunun psikolojik sağlığa yönelik saldırıların benlik saygısı üzerindeki etkisinde kısmi aracılık ettiği belirlenmiştir. Bu durum, fark edilme boyutunun özellikle, bireyin içsel dünyasını etkileyen saldırılarda koruyucu bir etki oluşturduğunu göstermektedir. Alan yazında psikolojik şiddetin alt boyutları ile benlik saygısı arasındaki ilişkide örgüt

ikliminin fark edilme boyutunu ayrı ayrı ele alan çalışmalara rastlanmamaktadır. Bu yönüyle araştırma alan yazına özgün bir katkı sunmaktadır.

5.1.3 Örgüt ikliminin psikolojik şiddet ve çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki rolüne ilişkin analiz sonuçları

İlk analizde, psikolojik şiddet ve alt boyutlarının benlik saygısı üzerindeki etkisinde, örgüt iklimi ve alt boyutlarının aracılık rolü incelenmiştir. İkinci analizde ise, psikolojik şiddet ve alt boyutlarının çelişik duygulu cinsiyetçiliğin her bir alt boyutu üzerindeki etkisi ayrı ayrı ele alınmış ve bu ilişkide örgüt ikliminin aracılığı değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında ilk olarak “H₂: Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ” ve “ H₃ Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezleri test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, kadın çalışanların psikolojik şiddet algıları arttıkça korumacı cinsiyetçilik tutumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir değişim gözlemlenmemiştir. Başka bir ifadeyle, psikolojik şiddetteki bir birimlik artış, kadın çalışanların korumacı cinsiyetçilik düzeyini %3 oranında azaltsa da bu azalma anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -0,03$; $p = 0,652$). Ancak psikolojik şiddetin düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,23$; $p < 0,001$). Bu bulgu, psikolojik şiddet düzeyindeki bir birimlik artışın düşmanca cinsiyetçiliği %23 oranında pozitif etkilediğini göstermektedir. Bu sonuç, kadın çalışanların maruz kaldığı psikolojik şiddet düzeyi arttıkça, düşmanca cinsiyetçi tutumlarını da belirgin biçimde güçlendirdiklerini ortaya koymaktadır

Korumacı cinsiyetçilik, yüzeyde kadınlara özen gösteriyor gibi görünse de, aslında ataerkil güç dengelerini koruyan bir ideolojidir (Glick ve Fiske, 2018). Korumacı cinsiyetçilik, pek çok kadın tarafından içselleştirilmekte ve bu nedenle zarar verici doğası kolayca fark edilememektedir (Oswald vd., 2019). Geleneksel cinsiyet rollerinin hakim olduğu sosyo-kültürel ortamlarda, kadınlar korumacı cinsiyetçiliği “tehdit” yerine bir “destek” veya “güvence” olarak değerlendirmektedir (Barreto ve Doyle, 2023). Ayrıca, Rollero vd. (2019), bireylerin düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik düzeyleri arttıkça, özellikle fiziksel olmayan zarar verici davranışları şiddet olarak tanıma olasılıklarının azaldığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, çelişik duygulu

cinsiyetçiliğin psikolojik şiddeti meşrulaştırabileceğini göstermektedir. Böylece bu tutum, iki olgu arasındaki anlamlı bağlantının istatistiksel olarak ortaya çıkmasını engelleyebilir. Juarros Basterretxea vd. (2019) çalışmasında, korumacı cinsiyetçilik bağımsız, psikolojik şiddet ise bağımlı değişken olarak incelenmiş ve aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yönelimi farklı olsa da, bu bulgu, iki değişken arasında anlamlı bir bağ kurulamaması bakımından mevcut çalışmadaki sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Psikolojik şiddetin çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerindeki etkilerine ilişkin önceki çalışmalarda genellikle korumacı ve/veya düşmanca cinsiyetçilik bağımsız değişken olarak ele alınmış, psikolojik şiddet ise bağımlı değişken konumunda incelenmiştir (Agadullina, 2022; Cinquegrana vd., 2022; Juarros Basterretxea vd., 2019). Bu bağlamda, mevcut araştırma psikolojik şiddeti bağımsız değişken, çelişik duygulu cinsiyetçiliği ise bağımlı değişken olarak ele alması bakımından alan yazına özgün bir katkı sunmaktadır.

Sonuç olarak, H₂ hipotezi öngörüldüğü gibi desteklenmemiş, H₃ hipotezi öngörüldüğü şekilde desteklenmiştir.

Bir sonraki aşamada, “H₇: Örgüt ikliminin, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi test edilmiştir.

Ana modelde yapılan analizler sonucunda, örgüt ikliminin düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -0,11$; $p = 0,252$).

Yapılan korelasyon analizlerinde ise, örgüt iklimi ile düşmanca cinsiyetçilik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Ancak psikolojik şiddet değişkeni modele dahil edildiğinde, bu ilişkinin etkisi zayıflamakta ve istatistiksel anlamlılığını yitirmektedir. Benzer biçimde, psikolojik şiddetin de düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi, örgüt ikliminin aracı olarak dahil edildiği modelde anlamlı bulunmamıştır.

Bu durum, psikolojik şiddet değişkeni ile örgüt iklimi arasında yüksek ortak varyans bulunmasından kaynaklanıyor olabilir. Başka bir deyişle, psikolojik şiddetin örgüt iklimi ile ortak açıkladığı varyans, örgüt ikliminin düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisini gizleyerek anlamlılığını kaybetmesine neden olmuştur. Aynı şekilde, psikolojik

şiddetin de düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki doğrudan etkisi, örgüt ikliminin modeldeki baskın açıklayıcılığı nedeniyle anlamlılıktan uzaklaşmıştır. Bu bulgular, değişkenler arasındaki yüksek ortak açıklama payının etkilerini örtüştürerek, genel ilişkilerin gücünü zayıflattığını göstermektedir.

Alan yazın incelendiğinde, örgüt iklimi ile düşmanca cinsiyetçilik boyutları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin, Mohamed Thaheer vd. (2021) tarafından yapılan bir çalışmada çelişik duygulu cinsiyetçilik (düşmanca ve korumacı) ile örgüt iklimi temalarına değinilmekle birlikte, bu iki değişken arasındaki ilişkiye doğrudan odaklanılmamıştır. Starnski ve Son Hing (2015) çalışmasında ise, örgüt ikliminin, bireylerin cinsiyetçi tutumlarının pekiştirilmesinde oynadığı kritik rolü vurgulamaktadır.

Dolayısıyla, bu araştırma, örgüt iklimi ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan çalışmalardan biri olarak, ilgili alan yazına önemli bir katkı sağlamaktadır. Elde olunan bulgular sonucunda H₇ hipotezi desteklenmemiştir.

Ana model kapsamında, “H₁₀: “Psikolojik şiddet algısının, çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutu olan düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü vardır” hipotezi test edilmiştir.

Modele örgüt iklimi değişkeni dahil edildiğinde, psikolojik şiddetin düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki doğrudan etkisi anlamsızlaşmış ($\beta = 0,15$; $p = 0,132$), dolayısıyla birinci Baron ve Kenny (1986) koşulu sağlanmış, fakat ikinci koşul (örgüt ikliminin düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki anlamlı etkisi) karşılanmamıştır ($\beta = -0,11$; $p = 0,252$). Buna karşın, psikolojik şiddet ile örgüt iklimi arasında güçlü bir negatif ilişki saptanmıştır ($\beta = -0,73$; $p < 0,001$).

Bu bulgular, örgüt ikliminin psikolojik şiddet algısını zayıflatarak tamponlayıcı işlevi gördüğünü, ancak bu değişkenin tek başına düşmanca cinsiyetçi tutumları dönüştürmeye yetmediğini göstermektedir. Dolayısıyla, H₁₀ hipotezi desteklenmemiştir. Alan yazında psikolojik şiddetin düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolünü inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, alt boyutlar bazındaki analizlerde bazı aracılık ilişkilerinin anlamlı çıktığı gözlemlenmiştir.

Bu da değişkenlerin genel ölçeğinin çok genelleyici kaldığını, belirli alt boyutların ise asıl belirleyici olabileceğini işaret etmektedir.

5.1.4 Psikolojik şiddet ve çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki ilişkide örgüt ikliminin aracılığı: alt boyutlar düzeyinde analiz sonuçları

İlk aşamada, her bir psikolojik şiddet alt boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki doğrudan etkileri test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, itibara yönelik saldırıların ($\beta = 0,26$; $p < 0,001$) düşmanca cinsiyetçilik üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bunu sırasıyla mesleki duruma yönelik saldırılar ($\beta = 0,21$; $p < 0,001$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($\beta = 0,20$; $p < 0,001$), kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($\beta = 0,19$; $p = 0,003$) ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar ($\beta = 0,18$; $p = 0,003$) takip etmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik şiddetin tüm alt boyutlarının düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yarattığını göstermektedir. Bu doğrultuda, H_{49} , H_{50} , H_{51} , H_{52} ve H_{53} hipotezleri desteklenmiştir.

İtibara yönelik saldırılar, düşmanca cinsiyetçilik üzerinde en güçlü etkiye sahip alt boyut olarak öne çıkması, Glick ve Fiske (2018)'nin çalışmalarında ifade ettikleri, cinsiyetçi tutumların kadınların toplumsal statülerini zayıflatma amacına hizmet ettiği yönündeki görüşle uyumludur. Kadınların itibarı üzerinden gerçekleştirilen saldırıların, cinsiyetçi tutumları besleyen ve güçlendiren bir mekanizma işlevi gördüğü söylenebilir. Webster vd. (2021) araştırması da, cinsiyet eşitsizliğine yönelik olumsuz tutumların, kadınlara yönelik şiddeti destekleyen eğilimlerin güçlü bir belirleyicisi olduğunu ortaya koyarak bu ilişkiyi desteklemektedir.

Benzer şekilde, Eagly ve Karau'nun (2002) çalışmaları, kadınların “sessiz” ve “itaatkâr” rollerine hapsedilmesi gerektiğine dair inançların cinsiyetçilikle doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, kendini gösterme ve iletişim kanallarının kısıtlanması, kadınların toplumsal görünürliğini azaltarak cinsiyetçi kalıpların pekişmesine katkıda bulunabilir. Phelan vd. (2008) çalışması da, kadınların toplumsal alanda kendilerini ifade etmeye çalıştıklarında sıklıkla olumsuz tutumlarla karşılaştıklarını ortaya koyarak bu durumu desteklemektedir.

Mevcut alan yazında psikolojik şiddet alt boyutlarının düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi doğrudan incelenmemiştir. Ancak kadınların sosyal statüsüne yönelik

saldırılarla cinsiyetçi tutumlar arasındaki ilişkiye dair önemli teorik çerçeveler sunulmuştur. Bu bağlamda, söz konusu çalışma, psikolojik şiddetin alt boyutlarının düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkilerini doğrudan test etmesi açısından alan yazına özgün bir katkı sağlamaktadır.

Bu çalışmanın ikinci aşamasında, psikolojik şiddet alt boyutlarının ayrı ayrı dahil edildiği analizlerde, örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçları, belirli psikolojik şiddet boyutlarının varlığında destek ve bağlılık boyutunun düşmanca cinsiyetçiliği anlamlı şekilde etkilediğini ortaya koymuştur.

Özellikle, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar boyutunun dahil edildiği modelde, destek ve bağlılık boyutunun düşmanca cinsiyetçiliği en güçlü ve anlamlı biçimde negatif yönde etkilediği bulunmuştur ($\beta = -0,18$; $p = 0,015$). Bu sonuç, örgütsel destek ve bağlılık boyutunun çalışanların düşmanca cinsiyetçi tutumlar geliştirmesini önemli ölçüde azalttığını göstermektedir.

Benzer şekilde, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($\beta = -0,16$; $p = 0,017$) ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar ($\beta = -0,16$; $p = 0,021$) boyutlarının dahil edildiği modellerde de destek ve bağlılık boyutunun düşmanca cinsiyetçiliği anlamlı ve negatif yönde yordadığı bulunmuştur. Anlamlılık düzeyleri farklılık göstermekle birlikte, her iki boyutta da destek ve bağlılık düzeyinin düşmanca cinsiyetçiliği azaltıcı etkisi benzer büyüklükte gözlemlenmiştir.

Öte yandan, mesleki duruma yönelik saldırılar ($\beta = -0,16$; $p = 0,071$) ve itibara yönelik saldırılar ($\beta = -0,12$; $p = 0,103$) boyutlarının dahil edildiği modellerde, destek ve bağlılık boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu doğrultuda, H_{54} hipotezi yalnızca kendini göstermeye ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar boyutları için desteklenmiştir.

Alan yazın da bu bulguları desteklemektedir. Ciftci vd. (2020) çalışmasında, örgütsel cinsiyetçiliğin kadınların işyerindeki sosyal ilişkilerini olumsuz etkilediği, ancak örgütsel destek ve bağlılık boyutunun bu olumsuz etkileri hafifletebileceği belirtilmiştir. Benzer şekilde, Warren vd. (2023) düşmanca cinsiyetçi bir örgüt ikliminin kadınların

özsaygısını olumsuz etkilediğini, Rosander ve Salin (2023) ise düşmanca işyeri ikliminin çalışanlar için zorbalık riskini artırdığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, destekleyici bir örgüt ikliminin olumsuz etkileri azaltabileceğini düşündürmektedir.

Ayrıca, Xiu vd. (2024) tarafından geliştirilen cinsiyet odaklı örgüt teorisi çerçevesinde, örgütsel destek algısının cinsiyet eşitsizliği algıları ve örgütsel sonuçlar üzerindeki kritik rolü vurgulanmıştır. Deuling vd. (2024) çalışmasında da algılanan örgütsel destek ve güvenin, cinsiyetçilik algısı ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği gösterilmiştir.

Görüldüğü üzere, örgütsel destek ve bağlılık boyutunun düşmanca cinsiyetçi tutumları azaltmadaki etkisi önceki araştırmaların bulgularıyla büyük ölçüde örtüşmektedir. Bununla birlikte, mesleki duruma ve itibara yönelik saldırılar boyutlarında destek ve bağlılık boyutunun anlamlı bir etkisinin bulunmaması, bu ilişkilere dair alan yazında sınırlı bulgu bulunmasıyla örtüşmektedir. Bu açıdan bakıldığında, çalışmanın bu alanda özgün bir katkı sunduğu düşünülmektedir.

Üçüncü aşamada örgüt ikliminin destek ve bağlılık boyutunun, psikolojik şiddet alt boyutlarının düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde aracılık rolü incelenmiştir. Analizler, destek ve bağlılık boyutunun modele dahil edilmesinin ardından, bazı psikolojik şiddet alt boyutlarının düşmanca cinsiyetçilikle olan ilişkilerinde belirgin değişikliklere yol açtığını göstermektedir.

İlk olarak, *itibara yönelik saldırılar* boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi, destek ve bağlılık boyutunun modele dahil edilmesiyle birlikte azalmış ancak anlamlılığını korumuştur ($\beta = 0,18$; $p = 0,014$). Bu durum, destek ve bağlılık boyutunun, itibara yönelik saldırılar ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkiyi zayıflattığını, ancak yine de önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Diğer taraftan, *sosyal ilişkilere yönelik saldırılar* ($\beta = 0,12$; $p = 0,067$), *kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar* ($\beta = 0,10$; $p = 0,207$), *mesleki duruma yönelik saldırılar* ($\beta = 0,09$; $p = 0,299$) ve *kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar* ($\beta = 0,09$; $p = 0,208$) boyutlarının düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkileri belirli bir şekilde azalmış ve istatistiksel anlamlılıklarını kaybetmiştir.

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar, genellikle bireyin duygusal ve sosyal ihtiyaçlarını hedef alır. Bu tür saldırılar, örgütsel destek ve bağlılık boyutu tarafından daha kolay telafi edilebilir. Ancak, itibara ve mesleki duruma yönelik saldırılar, çalışanın yalnızca duygusal değil, aynı zamanda profesyonel kimliğini ve kariyer gelişimini tehdit ettiğinden, örgütsel destek ve bağlılık algısı bu tür tehditlerin etkisini azaltmada yetersiz kalabilir.

Aynı zamanda, örgütsel destek ve bağlılık algısının etkisi, kültürel ve örgütsel bağlama göre değişebilir. Bazı kültürlerde, hiyerarşik yapılar ve otoriteye bağlılık daha belirgin olabilir. Bu durum, çalışanların örgütsel destek algısını ve bu algının saldırılar üzerindeki etkisini etkileyebilir.

Örneğin, Hayat ve Afshari'nin (2021) çalışması, destekleyici bir örgüt ikliminin, çalışanların psikolojik şiddet ve zorbalık deneyimlerinin olumsuz etkilerini azalttığını göstermektedir. Ancak, bu etkinin, örgütsel yapının ve kültürel bağlamın özelliklerine bağlı olarak değişebileceği belirtilmektedir.

Sonuç olarak, destek ve bağlılık boyutunun *sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar* boyutlarıyla düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkiye tam aracılık yaptığı saptanmıştır. Bununla birlikte, *itibara yönelik saldırılar ve mesleki duruma yönelik saldırılar* boyutlarının düşmanca cinsiyetçilikle olan ilişkisini aracılık etmediği görülmüştür.

H₅₇, H₆₀, H₆₉ hipotezleri desteklenmiş, H₆₃ ve H₆₆ hipotezleri desteklenmemiştir.

Çalışma kapsamında, psikolojik şiddetin her bir alt boyutu özelinde, örgüt ikliminin alt boyutlarından biri olan örgütsel yapının, düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel yapı boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde en yüksek düzeyde negatif etkiye *kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar* boyutunda ulaştığını göstermektedir ($\beta = -0,20$; $p = 0,016$). Bu bulguyu sırasıyla *sosyal ilişkilere yönelik saldırılar* ($\beta = -0,18$; $p = 0,037$) ve *itibara yönelik saldırılar* ($\beta = -0,15$; $p = 0,050$) izlemiştir. Bu sonuçlar, ilgili alt boyutlarda örgütsel yapının düşmanca cinsiyetçilikle anlamlı ve negatif yönde bir ilişki sergilediğini ortaya koymaktadır.

Öte yandan, *kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar* ($\beta = -0,19$; $p = 0,073$) ile *mesleki duruma yönelik saldırılar* ($\beta = -0,18$; $p = 0,097$) boyutlarında, örgütsel yapının düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu doğrultuda, H_{55} hipotezi, *sosyal ilişkilere yönelik saldırılar*, *itibara yönelik saldırılar* ve *psikolojik sağlığa yönelik saldırılar* boyutları için desteklenmiştir.

Elde edilen bulgular, örgütsel yapının, çalışanların psikolojik sağlığına, sosyal ilişkilerine ve itibarlarına yönelik saldırı algıları ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkide koruyucu bir rol oynadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, örgüt ikliminin bu boyutunun güçlü algılanması, düşmanca cinsiyetçilik algısına azaltıcı yönde etkili olabilmektedir.

Bu sonuçlar, alan yazındaki bazı çalışmalarla farklılık göstermektedir. Örneğin, Stamarski ve Son Hing (2015), örgütsel yapılar ve uygulamaların cinsiyet eşitsizliğini sürdürebileceğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde, ABD Federal Mevduat Sigorta Kurumu (FDIC) üzerine yapılan bir incelemede, örgütsel yapıların ve kültürün cinsiyetçi tutumları pekiştirebileceği ileri sürülmüştür (FDIC, 2021). Ancak bu çalışmada, örgüt iklimi içinde yer alan örgütsel yapı boyutunun, düşmanca cinsiyetçilik algısını azaltıcı yönde etkili olduğu bulunmuştur. Bu farklılık, örgütsel yapıların içerik, işleyiş ve uygulama biçimlerine bağlı olarak cinsiyet eşitliğine ya katkıda bulunabileceğini ya da cinsiyet eşitsizliğini pekiştirebileceğini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın üçüncü aşamasında, örgüt ikliminin örgütsel yapı boyutunun, psikolojik şiddet alt boyutlarının düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisinde aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analizler, örgütsel yapı boyutunun modele dahil edilmesiyle birlikte bazı psikolojik şiddet alt boyutları ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkilerde belirgin değişiklikler meydana geldiğini göstermiştir.

Örgütsel yapı boyutunun modele eklenmesi sonucunda, *kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar* ($\beta = 0,06$; $p = 0,576$), *sosyal ilişkilere yönelik saldırılar* ($\beta = 0,09$; $p = 0,230$), *mesleki duruma yönelik saldırılar* ($\beta = 0,08$; $p = 0,445$) ve *psikolojik sağlığa yönelik saldırılar* ($\beta = 0,08$; $p = 0,278$) alt boyutlarının düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkilerinin azaldığı ve istatistiksel olarak anlamlılığını kaybettiği belirlenmiştir. Öte yandan, *itibara yönelik saldırılar* boyutunda düşmanca cinsiyetçilik

üzerindeki etki azalmış olmakla birlikte anlamlılık düzeyini korumuştur ($\beta = 0,19$; $p = 0,008$).

Bu bulgular doğrultusunda, örgütsel yapı boyutunun, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiği, itibara yönelik saldırılar ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişkide ise kısmi aracılık rolü oynadığı ortaya konmuştur. Bu kapsamda, H_{61} , H_{64} ve H_{70} hipotezleri desteklenmiş; H_{58} ve H_{67} hipotezleri ise desteklenmemiştir.

Elde edilen sonuçlar, örgüt ikliminin yapısal özelliklerinin çalışanlar arasındaki düşmanca cinsiyetçilik eğilimleri üzerinde önemli bir tampon mekanizması işlevi görebileceğini göstermektedir. Özellikle sosyal ilişkiler ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar bağlamında, örgütsel yapının, bu tür olumsuz davranışların etkisini azaltarak cinsiyet temelli önyargıların yayılmasını önleyebileceği anlaşılmaktadır.

Buna karşın, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ile mesleki duruma yönelik saldırılar açısından örgütsel yapının aracılık etkisinin anlamlı bulunmaması, bu tür saldırıların daha çok bireysel faktörler (örneğin, kişisel rekabet, bireysel güç mücadelesi) ve mesleki statü algısıyla ilişkili olabileceğini düşündürmektedir.

İtibara yönelik saldırılar boyutunda örgütsel yapının kısmi aracılık etkisi göstermesi ise, örgütsel yapının bu tür olumsuzlukların etkisini azaltabileceğini, ancak bireyin sosyal konumuna doğrudan etki eden unsurlar üzerinde tam bir kontrol sağlayamadığını göstermektedir.

Bu çalışmanın önemli katkılarından biri, örgüt ikliminin alt boyutları ile psikolojik şiddet türleri ve cinsiyetçilik algıları arasındaki ilişkileri bütüncül bir yaklaşımla ele alarak alan yazına özgün bir model sunmasıdır.

En son olarak, psikolojik şiddetin her bir alt boyutu kapsamında, örgüt ikliminin fark edilme boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular, örgüt ikliminin fark edilme boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde tüm psikolojik şiddet alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir. Spesifik olarak; kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ($\beta = -0,01$; $p = 0,850$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($\beta = -0,05$; $p = 0,444$), itibara

yönelik saldırılar ($\beta = -0,03$; $p = 0,638$), mesleki duruma yönelik saldırılar ($\beta = 0,02$; $p = 0,845$) ve psikolojik sağlığa yönelik saldırılar ($\beta = -0,06$; $p = 0,330$) alt boyutlarında, fark edilme boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerindeki etkisi anlamsız bulunmuştur. Dolayısıyla, H_{56} hipotezi desteklenmemiştir.

Alan yazında, örgüt ikliminin güven, destek ve açıklık gibi alt boyutlarının, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde belirleyici etkiler yaratabildiği belirtilmektedir (Schneider vd., 2013). Ancak fark edilme gibi daha dolaylı nitelikteki unsurların, özellikle düşmanca cinsiyetçilik gibi bireylerin içselleştirdiği ve toplumsal cinsiyet normlarına dayalı derin tutumlar üzerinde doğrudan bir etkisinin sınırlı olabileceği düşünülmektedir. Bu durum, düşmanca cinsiyetçiliğin daha çok bireysel değerler, toplumsal roller ve kültürel inançlarla şekillendiğini ortaya koyan araştırmalarla da örtüşmektedir (Glick ve Fiske, 2018). Bu bağlamda, fark edilme boyutunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde belirgin bir etki yaratmaması, örgüt ikliminin bu boyutunun çalışanların kökleşmiş toplumsal tutumlarını değiştirmede yetersiz kalabileceğine işaret etmektedir. Alan yazında bu konuda sınırlı sayıda çalışmaya rastlandığı için elde edilen bulguların, ilgili literatüre önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

Bu çalışma, kadın banka çalışanlarının iş yerinde maruz kaldıkları psikolojik şiddetin benlik saygılarını ciddi biçimde zedelediğini ve düşmanca tutumların yaygınlaştığını göstermektedir. Buna karşın, kadınları koruyor gibi görünen ancak aslında onları zayıf ve yardıma muhtaç gören dolaylı cinsiyetçi tutumlar psikolojik şiddetten doğrudan etkilenmemektedir. Bu tür tutumlar toplumda ve iş yerinde sıklıkla “normal” ve “iyi niyetli” olarak algılanmakta ve kadınlar tarafından içselleştirilmektedir. Bu nedenle psikolojik şiddet, bu inançları değiştirmemekte, çünkü bu tutumlar toplumsal olarak yerleşmiştir.

İş yerinde kadının saygınlığı, yetkinliği veya becerilerini hedef alan sözlü ve davranışsal saldırılar, açık düşmanlık ve saygısızlığı beslemektedir. Kadının itibarına ve mesleki konumuna yönelik bu saldırılar, onun kendisini yetersiz ve değersiz hissetmesine, benlik saygısının zedelenmesine ve iş ortamındaki güven ile destek duygusunun kaybına yol açmaktadır. Aynı zamanda, kadınlara yönelik olumsuz ve düşmanca bakış açıları ile ayrımcılığın yaygınlaşmasına neden olarak sadece bireyleri değil, iş yerinin genel atmosferini de olumsuz etkilemektedir. Araştırma, destekleyici ve olumlu iş

ortamlarının bu zararı azaltılabileceğine, ancak sorunu tamamen çözemeyeceğine işaret etmektedir.

Çalışma, kadınların maruz kaldıkları aşağılayıcı davranışlara karşı daha duyarlı olmaları, destekleyici ortam taleplerini artırmaları ve psikolojik şiddete sessiz kalmamaları gerektiği konusunda somut bir uyarı içermektedir. Bu bağlamda, psikolojik şiddetin sadece bireysel bir sorun değil, örgütsel bir sorun olduğu ve iş yerlerinde psikolojik şiddete neden olan koşulların ortadan kaldırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Kadın çalışanların maruz kaldıkları davranışlar sıradan veya tolere edilmesi gereken durumlar değil, psikolojik şiddet biçimi olarak tanımlanmalı ve buna karşı etkin mücadele yürütülmelidir.

Araştırma Azerbaycan banka sektöründe gerçekleştirilmiş olup, sektörde kadın çalışan oranı yaklaşık %39'dur. Bu oran kadınların sektörde hala azınlıkta olduğunu göstermektedir. Psikolojik şiddetin önlenmesi ve benlik saygısının korunması için yalnızca olumlu bir örgüt iklimi değil, aynı zamanda köklü bir kültürel dönüşüm gereklidir. Bu dönüşüm, kurumun liderlik anlayışını, değer sistemini, çalışanlar arası iletişimi ve örgütsel normları yeniden gözden geçirerek, psikolojik şiddeti tolere etmeyen, güvenli, adil ve eşitlikçi bir iş ortamı yaratmayı hedeflemelidir. Kadın çalışanların seslerini yükseltmesi ve yöneticilerin ayrımcılığa karşı net tutum alması bu sürecin temel taşlarıdır.

Bu dönüşüm, çalışanların sorunlarını açıkça ifade edebildiği, geri bildirim kültürünün yaygınlaştığı, yetki ve sorumlulukların adil dağıtıldığı bir örgüt yapısı oluşturmayı gerektirir. Örgüt kültürü değişmedikçe, sadece iklimde yapılan iyileştirmeler kalıcı ve güçlü bir etki yaratamayabilir.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women), toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla kadınların liderlik pozisyonlarında temsilinin artırılması, ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, iş yerinde taciz ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikalarının uygulanması ile esnek çalışma saatleri ve ebeveyn izni gibi destekleyici uygulamaların yaygınlaştırılması gibi somut politikalar önermektedir (UN Women, n.d.; UN Women, 2017; UN Women, 2019; UN Women, 2024). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2017 tarihli raporu, iş yerindeki cinsiyet eşitsizliğinin düzeltilmesinin küresel ekonomiye 5,8

trilyon dolar ek katkı sağlayacağını öngörmektedir (International Institute for Sustainable Development, 2017). Bu da eşitlikçi uygulamaların sosyal adaletin yanı sıra iş performansı ve sürdürülebilir büyümeyi de desteklediğini göstermektedir.

Çalışmanın ortaya koyduğu tablo, olumsuz davranışlara katılan yöneticiler ile tutumları izlemeyi tercih eden iş arkadaşlarının, söz konusu davranışların iş ortamını olumsuz etkilediğini ve örgütün genel verimliliğini azalttığını fark etmelerini sağlayabilir. Sonuç olarak, psikolojik şiddetin önlenmesi ve benlik saygısının korunması için yalnızca destekleyici iş ortamları yaratmak değil, aynı zamanda bu şiddetin ve cinsiyetçiliğin kaynağı olan yapısal ve kültürel sorunların kökten ele alınması gerekmektedir.

5.2 Öneriler

Bu bölümde, araştırma bulgularından ve saha sürecinde edinilen deneyimlerden yola çıkılarak hem kurumsal yapılara hem akademisyenlere hem de uygulayıcılara yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Öneriler, çalışmanın hem teorik katkısını hem de pratik faydasını artırmak amacıyla farklı paydaş gruplarına göre sınıflandırılmıştır. Böylece elde edilen bulguların, yalnızca akademik çevreyle sınırlı kalmayıp, uygulamaya dönük politika ve stratejilere de ışık tutması hedeflenmiştir.

5.2.1 Araştırmacılar için öneriler

- Bu çalışmada örgüt iklimi, psikolojik şiddet algısı ile benlik saygısı ve çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki ilişkide aracı değişken olarak incelenmiştir. Araştırmacılar, örgüt ikliminin bu tür psikososyal değişkenler üzerindeki aracı veya düzenleyici rolünü farklı sektörlerde, farklı demografik gruplarda ve farklı örgüt yapılarına sahip kurumlarda test edebilir. Böylece örgüt ikliminin sadece doğrudan etkileri değil, aynı zamanda karmaşık ilişkilerdeki dolaylı etkileri de daha net anlaşılabilir. Bunun yanı sıra, örgüt iklimi alt boyutlarının her birinin farklı ilişkilerdeki aracılık düzeyleri ayrı ayrı modellenerek alan yazına katkı sunulabilir.
- Psikolojik şiddet ve çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine açıklayan teoriler ve modeller geliştirilmelidir. Araştırmacılar, bu bulgular ışığında cinsiyetçilik üzerine yazılmış alan yazına katkı sağlayacak yeni teorik modeller üzerinde çalışabilirler.

- Bu araştırma yalnızca kadın çalışanlarla sınırlandırılmıştır. Gelecek çalışmalarda, cinsiyet karşılaştırmalı desenler kullanılarak erkek çalışanların da psikolojik şiddet algıları, benlik saygısı düzeyleri ve çelişik duygulu cinsiyetçilik eğilimleri değerlendirilerek daha bütüncül ve karşılaştırmalı modeller geliştirilebilir. Bu tür çalışmalar, toplumsal cinsiyetin örgütsel deneyimler üzerindeki etkilerine dair daha derinlikli bulgular sunabilir. Ayrıca, örgüt ikliminin farklı boyutları bu modellere entegre edilerek kavramsal çerçeve genişletilebilir.

5.2.2 Örgütler için öneriler

- Kadın çalışanların, özellikle itibara ve mesleki duruma yönelik psikolojik şiddet türlerine karşı daha duyarlı oldukları görülmüştür. Bu nedenle örgütlerde, yılda en az bir kez olmak üzere psikolojik şiddetin türleri ve etkilerine yönelik eğitim seminerleri düzenlenmelidir. Eğitimler, alanında uzman psikologlar, insan kaynakları profesyonelleri veya işyeri psikolojik danışmanlık birimleri tarafından verilmeli ve özellikle yöneticiler ile orta kademe liderler için zorunlu tutulmalıdır.
- Kadın çalışanların benlik saygısının, psikolojik şiddet algısından olumsuz etkilenmesi, uzun vadede işten ayrılma eğilimlerini artırabilir. İnsan kaynakları yöneticileri, çalışanların benlik saygısını destekleyecek geri bildirim mekanizmaları oluşturmalıdır. Bu nedenle örgüt içi geri bildirim sistemleri pozitif pekiştirme temelli kurgulanmalı, başarı ve katkı görünür biçimde ödüllendirilmelidir.
- Örgütlerde cinsiyet eşitliği politikalarını güçlendirilmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı liderlik eğitimleri ve mikro-cinsiyetçilikle mücadele programları, çalışanlar arasında farkındalık yaratacak ve örgütsel düzeyde cinsiyetçilikle mücadele etmeyi kolaylaştıracaktır.
- Psikolojik şiddet ile mücadele etmek için çalışanlara psikolojik destek sağlayan EAP'ler (Çalışan Destek Programları) oluşturulmalıdır. Bu programlar, stres yönetimi, duygu düzenleme ve kişisel gelişim gibi konuları kapsayarak çalışanların duygusal sağlığını destekleyebilir.

5.2.3 Politika yapıcılara, karar vericilere ve ilgili paydaşlara öneriler

- **Yasal Güçlendirme:** Kadınların iş yerinde psikolojik şiddet ve ayrımcılığa karşı korunmasına yönelik yasal düzenlemeler geliştirilmeli, mevcut yasaların etkin şekilde uygulanması için denetim süreçleri güçlendirilmelidir.
- **Politik Güçlendirme:** Kadınların karar alma mekanizmalarında ve yönetim pozisyonlarında daha fazla yer alabilmesi için politika ve uygulamalar hayata geçirilmeli, siyasal ve kurumsal düzeyde eşit temsil anlayışı benimsenmelidir.
- **Ekonomik Güçlendirme:** Kadınların ekonomik fırsatlara eşit şekilde erişebilmeleri sağlanmalı, ücret eşitliği, terfi ve kariyer gelişimi olanaklarının adil şekilde sunulması, esnek çalışma düzenlemelerinin yaygınlaştırılması ve kadın girişimciliğine yönelik teşviklerin artırılması desteklenmelidir.
- **Sosyal Güçlendirme:** Kadınların sosyal dayanışma ağları kurması, kadın dernekleri, sendikalar ve benzeri platformlarda aktif rol üstlenmesi teşvik edilmeli; eğitim, seminer ve farkındalık çalışmaları aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin yaygınlaşması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Abdallah, H. A., & Farag, H. H. (2022). The Structural Model of Bullying, Burnout, Job Satisfaction, Coping Strategies and Organizational Commitment among teachers in Saudi Arabia and Egypt. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.84144>

Abdelkefi, M., Feki, R., Turki, A., Gassara, I., Smaoui, N., Omri, S., ... & Maalej, M. (2024). What link between violence against women and self-esteem?. *European Psychiatry*, 67(S1), S804-S804. doi: 10.1192/j.eurpsy.2024.1676

Abegaz, M., & Nene, G. (2023). Gender wage and productivity gaps in the Ethiopian manufacturing sector. *Journal of Applied Economics*, 26(1), 2160139.

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/0891243900040020>

Acker, J. (2006). Gender and organizations. *Handbook of the Sociology of Gender*, 177-194.

Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51(2), 199-217. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>

Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>

Agadullina, E., Lovakov, A., Balezina, M., & Gulevich, O. A. (2022). Ambivalent sexism and violence toward women: A meta-analysis. *European Journal of Social Psychology*, 52(5-6), 819-859. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2855>

Aguilar, R. J., & Nightingale, N. N. (1994). The impact of specific battering experiences on the self-esteem of abused women. *Journal of family violence*, 9, 35-45.

Akbar, K. S. (2020). *Impact of organizational climate on occupational stress and self-esteem of teachers working in the public and private sector universities of Khyber Pakhtunkhwa* [Unpublished doctoral dissertation]. Quataba University of Science & Information Technology, Peshawar.

Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(2), s.33-38.

Akgeyik, T., Delen, M.G., Uşen, Ş., & Omay, U. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu; niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 56(1), 91-150

Akkaş, İ., Uyanık, Z. (2016). Kadına Yönelik Şiddet. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 6(1), 32-42.

Amad, S., Gray, N. S., & Snowden, R. J. (2021). Self-esteem, narcissism, and aggression: Different types of self-esteem predict different types of aggression. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(23–24), NP13296–NP13313. <https://doi.org/10.1177/0886260520905540>

Alfano, V., & Fraccaroli, F. (2009). Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence and victims*, 24(1). <https://doi.org/10.1891/0886-6708.24.1.52>

Aliyev, V. (2023). Assessment of the impact of Azerbaijani culture on management based on Hofstede's approach. *Polish Journal of Management Studies*, 27(2). <https://doi.org/10.17512/pjms.2023.27.2.01>

Al-Shammari, M. M. (1992). Organizational climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 13(6), 30-32. <https://doi.org/10.1108/01437739210021884>

Altakhayneh, S. K. (2022). Exploring Ambivalent Sexism and Mental Health in Jordanian English Education: Mediating Effects of Self-Esteem, Anger Regulation and Feeling of Shame. *Pakistan Journal of Life & Social Sciences*, 20(2). <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2022-20.2.001>

Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 5(18), 2995-3015.

Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304–323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>

Ançel, G. (2012). İşyerinde mobing: mağdurun kişilik yapısı ve Karpman'ın Üçlü Draması. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2), 89-100. https://doi.org/10.1501/Asbd_0000000020

Andersson, S., Balkmar, D., & Callerstig, A. C. (2022). From glass ceiling to firewalls: Detecting and changing gendered organizational norms. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 30(2), 140-153. <https://doi.org/10.1080/08038740.2021.1931438>

Arabshahi Karizi, A., & Mousavi, M. (2021). The Role of Transformational Leadership and Organizational Climate in Organizational Self-Esteem of Mashhad Firefighters. *Quarterly Scientific Journal of Rescue and Relief*, 13(3), 193-201. <https://doi.org/10.32592/jorar.2021.13.3.4>

Arendt, H. (1997). Şiddet Üzerine. (Çev. Bülent Peker), 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.

Arora, V. (2024). *The relationship between emotional and psychological abuse and low self-esteem*. International Journal of Development Research.

Arsandaux, J., Galéra, C., & Salamon, R. (2021). The association of self-esteem and psychosocial outcomes in young adults: a 10-year prospective study. *Child and Adolescent Mental Health*, 26 (2), 106-113. <https://doi.org/10.1111/camh.12392>

Arseneault, L. (2018). Annual research review: the persistent and pervasive impact of being bullied in childhood and adolescence: implications for policy and practice. *Journal of child psychology and psychiatry*, 59(4), 405-421. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12841>

Arslan, G. (2016). Psychological maltreatment, emotional and behavioral problems in adolescents: The mediating role of resilience and self-esteem. *Child abuse & neglect*, 52, 200-209.

Aslan, E. (1992). Benlik Kavramı ve Bireyin Yaşamındaki Etkileri. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 4: 7-14.

Ataoğlu, B. B., Ataoğlu, A., & Ankaralı, H. (2019). Travmatik yaşantıların benlik saygısı üzerine etkisi. *Duzce Medical Journal*, 21(3), 186-191. <https://doi.org/10.18678/dtfd.536936>

Atay, O. (1998). Örgüt kültürü ve süreci. *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(16), 1-14.

Ayan, S. (2014). Cinsiyetçilik: Çelişik duygulu cinsiyetçilik. *Cumhuriyet Medical Journal*, CMJ, 36(2): 147-156. <http://dx.doi.org/10.7197/1305-0028.2533>

Ayas, T., & Pişkin, M. (2011). Lise Öğrencileri Arasındaki Zorbalık Olaylarının Cinsiyet, Sınıf Düzeyi ve Okul Türü Bakımından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(2), 550-568.

Aydoğan, K., & Semercioğlu, H. (2022). Yıldırma (mobbing) ve sonuçlarını bir film üzerinden okumak: *Kapıcılar Kralı* filmi örneği. In U. Avcı, Ç. İzci, U. Demirci, & S. Türken (Eds.), 8. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 254–264). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Yayınları.

Aydoğan, S., Kala, E., & Mujevic, M. (2022). Kadın öğretmenlerin psikolojik taciz algısının çocukları ile ilişkisine etkisi: Kosova örneği. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 69-77. <https://doi.org/10.47257/busad.1187903>

Ayık, A. (2022). Examining the Relationship between Mobbing and Organizational Cynicism. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 10(2), 102-109. doi: <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.10n.2p.102>

Ayla, A. (2019). Çalışanlara Uygulanan Mobbing, Psikolojik Şiddet ve İntihar Eğilimlerinin Sosyo Ekonomik Etkileri. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 78-81. <https://doi.org/10.32329/uad.588044>

Aytaç, S. (2003). Çalışma psikolojisi alanında yeni bir yaklaşım: Örgütsel sağlık. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 5(2).

Ayu, S. M., Gustina, E., Sofiana, L., & Puspita, L. D. (2023). A qualitative study: Self esteem in relation to dating violence impact. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(3). <https://doi.10.30604/jika.v8i3.1775>

Azerbaycan Devlet İstatistik Komitesi. (2023). Əmək bazarı göstəriciləri [İşgücü piyasası göstərgeleri]. <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

Balıkçioğlu, B. (2016). Benlik-imajı uyumunun retoriği: Bana ne tükettiğini söyle sana kim olduğunu söyleyeyim. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 537-553. <https://doi.org/10.15869/itobiad.21155>

Baltes, B. B., Zhdanova, L. S., & Parker, C. P. (2009). Psychological climate: A comparison of organizational and individual level referents. *Human relations*, 62(5), 669-700. <https://doi.org/10.1177/0018726709103454>

Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). Social learning theory (Vol. 1, pp. 141-154). Englewood Cliffs, NJ: Prentice hall.

Bareket, O., & Fiske, S. T. (2023). A systematic review of the ambivalent sexism literature: Hostile sexism protects men's power; benevolent sexism guards traditional gender roles. *Psychological bulletin*. <https://doi.org/10.1037/bul0000400>

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

Barreto, M. Ellemers, N. (2005). The Burden of Benevolent Sexism: How It Contributes To the Maintenance of Gender Inequalities, *European Journal of Social Psychology*, 35: 633-642. <https://doi.org/10.1002/ejsp.270>

Barreto, M., & Doyle, D. M. (2023). Benevolent and hostile sexism in a shifting global context. *Nature Reviews Psychology*, 2(2), 98–111. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00136-x>

Bartholomew, C. L. (2024). *The relationship between workplace bullying and organizational commitment: Virtual v. traditional working environment* (Doctoral dissertation, Liberty University). DigitalCommons@Liberty University.

Bass, B.M. and Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishing. Batlis, N. C. (1980). The effect of organizational climate on job satisfaction, anxiety, and propensity to leave. *The Journal of Psychology*, 104(3-4), 233-240. <https://doi.org/10.1080/00223980.1980.12062970>

Basterretxea, J., J., Overall, N., Herrero Olaizola, J. B., & Rodríguez Díaz, F. J. (2019). Considering the effect of sexism on psychological intimate partner violence: A study with imprisoned men. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2019a1>

Baumeister, R. F., Bushman, B. J., & Campbell, W. K. (2000). Self-esteem, narcissism, and aggression: Does violence result from low self-esteem or from threatened egotism? *Current Directions in Psychological Science*, 9(1), 26–29. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00053>

Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (Eds.). (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44. doi: 10.1111/1529-1006.01431

Baumeister, R. F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological Review*, 103(1), 5-33. DOI: 10.1037/0033-295x.103.1.5

Baumeister, R. R. (1998). The self (In DT Gilbert, ST Fiske, & G. Lindzey (Eds.). The handbook of social psychology. NY: McGraw-Hill. (Vol. 1, pp. 680–740).

Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2018). Revisiting our reappraisal of the (surprisingly few) benefits of high self-esteem. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 137–140. <https://doi.org/10.1177/1745691617701185>

Bayat, İ., & Baykal, B. (2021). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Varolmaya Çalışan Kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 745-762. <https://doi.org/10.26745/ahbvuibfd.990887>

Beere, C. A., King, D. W., Beere, D. B., & King, L. A. (1984). The SexRole Egalitarianism Scale: A measure of attitudes toward equality between the sexes. *Sex Roles*, 10(7–8), 563–576.

Bekdemir, F. (2024). Kamuda Yaşanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Yapısı ve Boyutları. *Journal of Social, Humanities And Administrative Sciences (JOSHAS)*, 7(38), 526-540. <https://doi.org/10.31589/JOSHAS.526>

Belsey, B. (2005). Cyberbullying: An emerging threat to the “always on” generation. *Recuperado el*, 5(5), 2010.

Benjamini, Y., & Hochberg, Y. (1995). Controlling the false discovery rate: a practical and powerful approach to multiple testing. *Journal of the Royal statistical society: series B (Methodological)*, 57(1), 289-300. <https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1995.tb02031.x>

Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18, 1-9.

Borgen, N. T., Olweus, D., Kirkebøen, L. J., Breivik, K., Solberg, M. E., Frønes, I., ... & Raaum, O. (2021). The potential of anti-bullying efforts to prevent academic failure and youth crime. A case using the Olweus Bullying Prevention Program (OBPP). *Prevention science*, 22, 1147-1158.

Bowling, N.A. (2011). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem, *Development and Learning in Organizations*, Vol. 25 No. 3. <https://doi.org/10.1108/dlo.2011.08125cad.010>.

Boyacıoğlu, İ. (2016). Dünden bugüne Türkiye’de kadına yönelik şiddet ve ulusal kadın çalışmaları: *Psikolojik araştırmalara davet. Türk Psikoloji Yazıları*, 19, 126-145.

Boyacıoğlu, İ., Uysal, M. S., & Erdugan, C. (2020). Psikolojik Şiddetin Ölçümü: Psikolojik İstismar Profili’nin ve Kadına Kötü Muamele Envanteri’nin Türkçe’ye Uyarlanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 40(1), 19-55. <https://doi.org/10.26650/SP2019-0027>

Bozdoğan, S. C., & Aslan, H. (2020). *Aşırı iş yükünün tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. Iksad Yayınları. <https://www.iksadyayinevi.com/ISBN:978-625-7897-31-0>

Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x>

Branden, N. (1995). *The six pillars of self-esteem: The definitive work on self-esteem by the leading pioneer in the field*. Bantam.

Brandt, M. J. (2011). Sexism and gender inequality across 57 societies. *Psychological science*, 22(11), 1413-1418. <https://doi.org/10.1177/095679761142044>

Brennan, J. F., & Houde, K. A. (2022). *History and systems of psychology*. Cambridge University Press.

Brick, C., Schneider, D., & Harknett, K. (2023). The gender wage gap, between-firm inequality, and devaluation: Testing a new hypothesis in the service sector. *Work and occupations*, 50(4), 539-577. <https://doi.org/10.1177/0730888422114107>

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bryson, A., and J. Forth (2010) Union Organisation & the Quality of Employment Relations, Report to the Trade Union Congress, (*National Institute for Economic & Social Research, London*), 1–46.

Bulut, M. B. (2021). Examining belief in a just world, religious worldviews, and self-esteem within the framework of terror management theory: mortality salient and nonmortality salient organizations. *OMEGA-Journal of death and dying*, 83(1), 121-141. <https://doi.org/10.1177/0030222820928148>

Bulut, S., & Göktürk, G. Y. (2012). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 53-70. <https://doi.org/10.11616/AbantSbe.285>

Bulut, S., & Karaman, H. B. (2018). Engelli bireylerin cinsel, fiziksel ve duygusal istismarı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19, 1-25. <https://doi.org/10.21565/ozelegitimdergisi.382961>

Burn, S. M., & Busso, J. (2005). Ambivalent sexism, scriptural literalism, and religiosity. *Psychology of Women Quarterly*, 29(4), 412–418. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2005.002>

Burns, M. D., & Granz, E. L. (2021). Confronting sexism: Promoting confrontation acceptance and reducing stereotyping through stereotype framing. *Sex Roles*, 84(9), 503–521.

Busby, L., Patrick, L., & Gaudine, A. (2022). Upwards workplace bullying: A literature review. *Sage Open*, 12(1), doi: 21582440221085008.

Büyükbodur, A. Ç., & Çakıcı, A. B. (2020). Kadına yönelik psikolojik şiddetin ebeveyn tutumları ile ilişkisi: Gümüşhane ili örneği. *Turk J Child Adolesc Ment Health*, 27(1), 40-48. <https://doi.org/10.4274/tjcamh.galenos.2020.00719>

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 32(32), 470-483.

Calim, E., Marcus, M., Licono, C., Edric, O., & Ruplo, R. (2023). Assessing the Organizational Climate of Retail Stores in Selected Assessing the Organizational Climate of Retail Stores in Selected Areas of Cavite: Focus on Employees ' Perspectives. February. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32292.76168>

Cameron, J. J., & Granger, S. (2020). Self-esteem and belongingness. *Encyclopedia of personality and individual differences*, 4749-4751. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1170-1

Campos, I. C. M., da Silva, L., Trevisan, R. L., & Cruz, R. M. (2012). Moral harassment at work model and inability. *Work*, 41(Supplement 1), 2060-2067. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0431-2060>

Can, H. (2002). *Organizasyon ve yönetim* (6. baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Carney, M. M., & Barner, J. R. (2012). Prevalence of partner abuse: Rates of emotional abuse and control. *Partner Abuse*, 3(3). <https://doi.org/10.1891/1946-6560.3.3.28>

Carrascosa, L., Cava, M. J., & Buelga, S. (2015). Attitudes towards authority and violence among adolescents: Differences according to gender. *Suma Psicológica*, 22(2), 102-109. <https://doi.org/10.1016/j>

Catalyst. (2022). Women in Leadership (Quick Take) <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>

Cebe, F. (2019). *İşyerinde yıldırma mağdurlarının benlik saygısı, çatışma eğilimi, işlemsel adalet algısı ve travma açısından incelenmesi* (Yayın Numarası: 597380) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa]. Ulusal Tez Merkezi.

Cengiz, A. A., Özdemir, A. (2020). Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumların Oluşumunda Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Narsisizmin Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 67(4).

Cengiz, M. (2016). *İşyerinde yaşanan mobbingin hemşirelerde mesleki benlik saygısı üzerine etkisi* (Yayın Numarası: 589648) [Yüksek Lisans tezi, Avrasya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Cengiz, M., Demirbag, B. C., & Yıldızlar, O. (2018). The effect of mobbing in workplace on professional self-esteem of nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 11(2), 1241-1246.

Chapleau, K. M., Oswald, D. L., & Russell, B. L. (2007). How ambivalent sexism toward women and men support rape myth acceptance. *Sex Roles*, 57, 131-136.

Chen, Z., Fiske, S. T., & Lee, T. L. (2009). Ambivalent sexism and power-related gender-role ideology in marriage. *Sex roles*, 60, 765-778.

Cheng, P., Shen, W., & Kim, K. Y. (2020). Personal endorsement of ambivalent sexism and career success: An investigation of differential mechanisms. *Journal of Business and Psychology*, 35(6), 783-798.

Cherrington, DJ. (1994) *Organisational Behavior, The Management Individual and Organisational Performance*. Allyn and Bacon Inc. Boston.

Cherry, K. (2021). What is self-esteem. Retrieved from Very Well Mind website: <https://www.verywellmind.com/what-is-self-esteem-2795868>.

Christoff, K., Cosmelli, D., Legrand, D., and Thompson, E. (2011). Specifying the self for cognitive neuroscience. *Trends Cognit. Sci.* 15, 104–112. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2011.01.001>

Ciftci, E. E., Barreto, M., Doyle, D. M., van Breen, J., & Darden, S. (2020). Distancing or drawing together: Sexism and organisational tolerance of sexism impact women's social relationships at work. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1157–1172. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2691>

Cinquegrana, V., Marini, M., & Galdi, S. (2022). From endorsement of ambivalent sexism to psychological IPV victimization: the role of attitudes supportive of IPV, legitimating myths of IPV, and acceptance of psychological

aggression. *Frontiers in psychology*, 13, 922814.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.922814>

Cirban Ekrem, E. & Er Güneri, S. (2021). Kadına Yönelik Şiddetin Dijital Dünyaya Yansıması. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 4(8), 362-370.
<https://doi.org/10.35235/uicd.974250>

Clark, C. J., Bergenfeld, I., Cheong, Y. F., Najera, H., Sardinha, L., García-Moreno, C., & Heise, L. (2023). Patterns of Women's exposure to psychological violence: A global examination of low-and middle-income countries. *SSM-Population Health*, 24, 101500. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2023.101500>

Clark, D. A., Clark, P. F., Day, D., & Shea, D. (2000). The relationship between health care reform and nurses' interest in union representation: The role of workplace climate. *Journal of Professional Nursing*, 16(2), 92-96.

Clark, M. (2002). The relationship between employees' perceptions of organizational climate and customer retention rates in a major U.K. retail bank. *Journal of Strategic Marketing*, 10, ss: 93–113. <https://doi.org/10.1080/09652540210125260>

Connell, R. W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar* (C. Soydemir, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Yayın tarihi: 04.08.2022).

Connell, R. W. (2005). Change among the gatekeepers: Men, masculinities, and gender equality in the global arena. *Signs: journal of women in culture and society*, 30(3), 1801-1825.

Connelly, K., & Heesacker, M. (2012). Why is benevolent sexism appealing? Associations with system justification and life satisfaction. *Psychology of women Quarterly*, 36(4), 432-443. <https://doi.org/10.1177/0361684312456369>

Conway, P. M., Høgh, A., Balducci, C., & Ebbesen, D. K. (2021). Workplace bullying and mental health. In P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Høgh, & E. G. Mikkelsen (Eds.), *Pathways of job-related negative behaviour* (pp. 101–128). Springer Nature Singapore Pte Ltd.. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0935-9_5

Conyne, R. K., & Cook, E. P. (2004). *Ecological counseling: An innovative approach to conceptualizing person-environment interaction*. American Counseling Association.

Cook, K. S., Cheshire, C., & Gerbasi, A. (2006). Power, dependence, and social exchange (pp. 194-216). na.

Corsini, R. J. & Wedding, D. (2000). *Current Psychotherapies, 9th Edition*. London: Brooks Cole.

Coyne, I., Smith-Lee Chong, P., Seigne, E., & Randall, P. (2003). Self and peer nominations of bullying: An analysis of incident rates, individual differences, and perceptions of the working environment. *European journal of work and organizational psychology*, 12(3), 209-228. <https://doi.org/10.1080/13594320344000101>

Crosnoe, R., & Needham, B. (2004). Holism, contextual variability, and the study of friendships in adolescent development. *Child Development*, 75, 264–279. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2004.00668.x>

Cross, E. J., Overall, N. C., Low, R. S., & McNulty, J. K. (2019). An interdependence account of sexism and power: Men's hostile sexism, biased perceptions of low power, and relationship aggression. *Journal of Personality and Social psychology*, 117(2), 338. <https://doi.org/10.1037/pspi0000167>

Cüceloğlu, D. (1991). İnsan ve davranış. 1. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Çakar, F. S., & Karataş, Z. (2012). Ergenlerin benlik saygısı, algıladıkları sosyal destek ve umutsuzluk düzeyleri: Bir yapısal eşitlik modeli çalışması. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(4), 2397-2412.

Çalış, Ö. G. M., Tokat, B., & Okulu, A. M. Y. (2013). Örgüt Yapısı ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği. *Ankara University SBF Journal/Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68(4).

Çalışkan, H., & Çevik, E. İ. (2018). Kadına Yönelik Şiddetin Belirleyicileri: Türkiye Örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 218-233.

Çekin, A. (2014). Çalışma hayatında insan onuruna karşı psikolojik bir şiddet örneği: mobbing. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 5-22.

Çetinkaya, S., Nur, N., Ayvaz, A., Özdemir, D., & Kavakcı, Ö. (2009). Sosyoekonomik durumu farklı üç ilköğretim okulu öğrencilerinde akran zorbalığının depresyon ve benlik saygısı düzeyiyle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(2), 151-158.

Çetintaş, H. B. (2016). Yönetim yaklaşımlarında örgütsel iletişim olgusunun değerlendirilmesi. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1), 0-0. <https://doi.org/10.19145/guifd.14905>

Çıtak, G., & Yücel, Y. (2022). Kadına El Kalkmaz: Peki Ya Dijital Şiddet?. *Meyad Akademi*, 3(2), 162-169.

Çiftçi, G. E. ve Çankaya, M. (2019). İşkoliklikle benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik İncelemeler Dergisi (AID)*, 14(1), 499–536.

Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2022). Rol çatışması-rol belirsizliği ve iş yerinde psikolojik taciz, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma olgularının araştırma görevlileri üzerinde incelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12, 25–41. <https://doi.org/10.13114/MJH.2022.571>

Çobanoğlu, Ş. (2005). Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, *Timaş Yayınları*, 1. Baskı, İstanbul.

Çögenli, M. Z., & Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 92-105.

Çögenli, M. Z., & Döner, E. (2015). Türkiye’de Akademisyenler Üzerine Gerçekleştirilen Mobbing Konulu Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi/An Analysis of Postgraduate Research Projects on Academics in Turkey about Mobbing. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3).

Çuhadaroglu, F. (1986). *Adolesanlarda benlik saygısı*. [Yayınlanmamış uzmanlık tezi, Hacettepe üniversitesi]. Tıp Fakültesi, Psikiyatri Bölümü, Ankara.

da Silva João, A. L., & Saldanha Portelada, A. F. (2019). Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *Journal of interpersonal violence*, 34(13), 2797-2812.

da Silva, F. C., & Vieira, M. B. (2011). Books and canon building in sociology: The case of Mind, Self, and Society. *Journal of Classical Sociology*, 11(4), 356-377.

da Trindade, D. (2022). *Gender discrimination at workplace: a case study of banking sector* [Master's thesis, University of Wales Trinity Saint David]. United Kingdom.

Daft, R. L., & Armstrong, A. (2021). *Organization theory and design*. Cengage Canada.

Danış, M. Z., Erkoç, B., Çınar, E. G., & Usta, Ş. (2020). Çelişik duygulu cinsiyetçilik algısına yönelik bir araştırma. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 138-151.

Davison, H. K. (2014). The paradox of the contented female worker: why are women satisfied with lower pay?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26, 195-216.

De Beauvoir, S. (1993). *Kadın. İstanbul: Payel Yayınları*.

De Cieri, H., Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., & Cooper, B. (2019). Workplace bullying: an examination of power and perpetrators. *Personnel Review*, 48(2), 324-341. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0057>

De Lamater, J. D., & Ward, A. (Eds.). (2006). *Handbook of social psychology* (p. 571). *Berlin: Springer*.

Deciu, V. (2022). The Interplay Between Personality and Organizational Climate. *Philosophy*, 12(4), 209-218.

Deikus, M., & Vveinhardt, J. (2023). Victims' specific expectations arising from experiences of workplace mobbing. In 42nd IBIMA Conference. IBIMA. <https://doi.org/10.5171>.

Demir, B. (2021). Mobbing olgusu ve sağlık kuruluşlarında hemşirelere y6nelik mobbing. *Meyad Akademi*, 2(1), 84-108.

Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. *Braun-Brumfield Inc., United States of America*, ss: 24-25.

Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of management review*, 21(3), 619-654.

Deniz, Y. B. (2022). *Sosyal 6đrenme teorisi ekseninde kadına y6nelik şiddete ilişkin g6r6şler: Beyaz yakalı 6rneği* (Yayın Numarası: 745985) [Y6ksek Lisans tezi, İstanbul Gelişim 6niversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Deuling, J., Wittmer, J. L. S., Wilson, K., & Thomas, A. (2024). Perceived/experienced sexism and perceptions of support and job attitudes. *Gender in Management: An International Journal*, 39(1), 71–86. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2023-0092>

Dogrucan, A., & Yildirim, Z. (2020). Kadına y6nelik aile i6i şiddet 6zerine bir inceleme. *Hacettepe 6niversitesi sosyal bilimler dergisi*, 2(2), 122-138.

Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., & Robins, R. W. (2011). Selfesteem: Enduring issues and controversies. In T. Chamorro-Premuzic, S. von Stumm, & A. Furnham (Eds.), *The Wiley-Blackwell handbook of individual differences* (pp. 718–746). Wiley Blackwell

Donnelly, C. (1999). School ethos and governor relationships. *School Leadership & Management*, 19(2), 223-239.

D6nmez, B., & Korkmaz, M. (2011). 6rg6t k6lt6r6-6rg6tsel iklim ve etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 169-186.

Du, H., King, R. B., & Chi, P. (2017). Self-esteem and subjective well-being revisited: The roles of personal, relational, and collective self-esteem. *PloS one*, 12(8), e0183958.

Duclos, G. (2016). *Benlik saygısı: Yaşam için bir pasaport* (Çev. O. Kunal). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Duva, L. (2022). *The Role of Self-Esteem in Adult Men's Acceptance and Utilization of Benevolent Sexism* (Doctoral dissertation, William James College).

Dündar, A., Kızıtanır, E., & Dündar, P. (2023). Örgütsel mobbing. *Education and Society in the 21st Century*, 12(36)

Dye, H. L. (2020). Is emotional abuse as harmful as physical and/or sexual abuse?. *Journal of Child & Adolescent Trauma*, 13(4), 399-407.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>

Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and social psychology bulletin*, 15(4), 543-558.

Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel kavramları. Türkiye’de katılımcı demokrasinin güçlendirilmesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi* Faz II. Erişim: 14.10.2024

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3rd ed.). CRC Press.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace. *International perspectives in research and practice*, 1, 439.

Einarsen, S., Mikkelsen, E. (2003) Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen et al. (Eds). Bullying and emotional abuse in the workplace. International Perspectives in Research and Practice. London: *Taylor and Francis*.

Einarsen, S., Raknes, B.I. and Matthiesen, S.M. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality : An exploratory study, *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.

El-Aouar, W. A., de Lucena Patriota, R. A., Pereira da Silva, A. W., Veiga Neto, A. R., Cartaxo de Castro, A. B., Fernandes de Mesquita, R., & da Silva Barreto, L. K. (2020). New Perspectives on Mobbing in Banking Institutions. *Brazilian Journal of Management/Revista de Administração da UFSM*, 13(3).

Elshanum, D. C. (2024). The Role of Parents in Enhancing Self-Esteem of School-Age Children: Exploring Parenting Styles, Involvement, and Socioeconomic Factors. *Acta Psychologia*, 3(3), 11-121.

ER, N. T. (2024). Örgütlerde güncel bir sorun olan mobbing psikolojik taciz: Mobbing. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Researches*, 10(38), 35-50.

Erdemir, F., Esen, E. (2017). The Effects of Gender Discrimination on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Field Study in the Banking Sector. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(6), 231-238.

Erdirençelebi, M., & Filizöz, B. (2016). Mobbingin Etik İklim Ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 127-139.

Eren, E., & Çekmecelioğlu, H. G. (2002). Örgüt yaratıcılığı ve verimliliğinin sağlanmasında örgüt ikliminin rolü, 10. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 585-592.

Erkurt, A. (2015). *Kadına yönelik şiddet: Çelişik duygulu cinsiyetçilik, yetkecilik ve sosyal baskınlık yönelimi açısından bir inceleme* (Yayın Numarası: 396524) [Yüksek Lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Erol, R. Y., & Orth, U. (2011). Self-esteem development from age 14 to 30 years: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), 607-619.

Ertem, H. Y., Gökalp, G. (2020). Velilerin okul iklimi ve veli katılımı algılarının velilerin eğitim durumu ve çocuklarının öğrenim kademesine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 78-91.

European Institute for Gender Equality. (2017). Cyber violence against women and girls. Erişim tarihi: 01. 06. 2024

European Union Agency for Fundamental Rights. (2014). *Violence against women: an EU-wide survey. Main results report*. Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

Eurostat. (2023). *Employment rate by sex, 2023 (% aged 20 to 64)*. https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_statistics
Erişim: 15.10.2024

Expósito, F., Moya, M. C., & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología social*, 13(2), 159-169.

Falk, C. F., & Heine, S. J. (2015). What is implicit self-esteem, and does it vary across cultures?. *Personality and Social Psychology Review*, 19(2), 177-198.

Fapohunda, T. M. (2013). Managing Workplace Bullying. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 1, No. 3, pp. 39-47.

Farley, S., Mokhtar, D., Ng, K., & Niven, K. (2023). What influences the relationship between workplace bullying and employee well-being? A systematic review of moderators. *Work & Stress*, 37(4), 345-372. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2169968>

Farooq, Q., Khan, S. A., Ting, C., Fu, P., & Yao, X. (2021). Vertical vs horizontal bullying: A need of socio-interactive ethical trainings at

workplace. *Scandinavian journal of psychology*, 62(1), 88-94.
<https://doi.org/10.1111/sjop.12651>

Fasanelli, R., Galli, I., Grassia, M. G., Marino, M., Cataldo, R., Lauro, C. N., ... & Procentese, F. (2020). The use of partial least squares–Path modelling to understand the impact of ambivalent sexism on violence-justification among adolescents. *International journal of environmental research and public health*, 17(14), 4991.

FDIC. (2021). *Independent review of workplace culture*. U.S. Federal Deposit Insurance Corporation (FDIC).

Feather, N. T. (2004). Value correlates of ambivalent attitudes toward gender relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 3–12.

Feist, J., ve Feist, G., J. (2009). *Theories of Personality* (7th ed.). *United States of America: McGraw-Hill*.

Fennell, M. (2023). *Özgüveni keşfedin* (M. Şaşıoğlu & N. Azizlerili, Çev.). *İstanbul: Psikonet Yayıncılık*.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2): 117-140.

Fettahlıoğlu, Ö. O., Alkış, A., & Özay, E. (2018). İnovatif İş Davranışlarının Örgütsel İklim Algısı Üzerine Etkisi Var Mıdır?. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(8), 140-152.

Fettahlıoğlu, Ö., Tatlı, H. (2015). Psikolojik Şiddet Ve Yabancılaşmanın Destekleyici Örgüt İklimine Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 55-72.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. *SAGE Publications Ltd*.

Fikret Pasa, S., Kabasakal, H., ve Bodur, M. (2001). Society, Organisations, and Leadership in Turkey, *Applied Psychology*, 50(4), 559-589.

Fisher, A. E., Fisher, S., Arsenault, C., Jacob, R., & Barnes-Najor, J. (2020). The moderating role of ethnic identity on the relationship between school climate and self-esteem for African American adolescents. *School Psychology Review*, 49(3), 291-305. <https://doi.org/10.1080/2372966X.2020.1760690>

Gabriel, AS., Erickson, R J, Diefendorff, JM., Krantz, D. (2020). When does feeling in control benefit well-being? The boundary conditions of identity commitment and self-esteem. *Journal of Vocational Behavior*.;119:103415.

Gaffney, A. M., & Hogg, M. A. (2023). Social identity theory. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.

Gandolfo, R. (1995). MMPI-2 profiles of worker's compensation claimants who present with complaints of harassment. *Journal of clinical psychology*, 51(5), 711-715.

Genç, N., & Karcioğlu, F. (2000). Örgüt ikliminin gücü, Aşkale Çimento örneği. *İstanbul: Karizma Yayınları*.

Gendron, B. P., Williams, K. R., & Guerra, N. G. (2011). An analysis of bullying among students within schools: Estimating the effects of individual normative beliefs, self-esteem, and school climate. *Journal of school violence*, 10(2), 150-164. <https://doi.org/10.1080/15388220.2010.539166>

Gilin Oore, D., Leiter, M. P., & LeBlanc, D. E. (2015). Individual and organizational factors promoting successful responses to workplace conflict. *Canadian Psychology/psychologie canadienne*, 56(3), 301.

Gillespie, M.A., Denison, D.R., Haaland, S., Smerek, R.E. and Neale, W.S. (2008). Linking organizational culture and customer satisfaction: results from two companies in different industries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 17, pp. 112-32.

Girard, R., & Alpay, N. (2003). Şiddet ve kutsal. Pusula Yayıncılık.

Glick, P., & Fiske, S. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119–136.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491-512.

Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56, 109–118.

Glick, P., & Fiske, S. T. (2001a). Ambivalent sexism. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 33, pp. 115-188). *Academic Press*.

Glick, P., & Fiske, S. T. (2018). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. In *Social cognition* (pp. 116-160). Routledge.

Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Sainz, J., Abrams, D., Masser, B., et al. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 763–775.

Glick, P., Lameiras, M., & Castro, Y. R. (2002). Education and Catholic religiosity as predictors of hostile and benevolent sexism toward women and men. *Sex Roles*, 47, 433-441.

Glick, P., Sakallı-Uğurlu, N., Akbaş, G., Orta, I. M., & Ceylan, S. (2016). Why do women endorse honor beliefs? Ambivalent sexism and religiosity as predictors. *Sex Roles*, 75, 543-554.

Glick, P., Sakalli-Ugurlu, N., Ferreira, M. C., & Souza, M. A. D. (2002). Ambivalent sexism and attitudes toward wife abuse in Turkey and Brazil. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 292-297. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-1-00068>

González-Rodríguez, R., Gandoy-Crego, M., & Vilaça, T. (2024). Social determinants and psychosocial factors that impact on health status. *Frontiers in Psychology, 15*, 1405206.

Gordon, G.G. and W. Cummins. (1979). *Managing Management Climate*. Lexington: Heath.

Gordon, J. R., & Hood, E. (2021). Organization-based self-esteem and work-life outcomes. *Personnel Review, 50*(1), 21-46. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0484>

Greither, T., & Ohlert, J. (2024). Empowering and disempowering climate and experiences of psychological violence in artistic gymnastics. *German Journal of Exercise and Sport Research, 54*(4), 576-586.

Griffin, M. (2001). Job satisfaction among detention officers assessing the relative contribution of organizational climate variables. *Journal of Criminal Justice, 29*, ss:219-232.

Grotto-de-Souza, J., Pohl, H. H., & Aguiar-Ribeiro, D. (2023). Mobbing as a source of psychological harm in workers. *Revista brasileira de medicina do trabalho, 20*(4), 670. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-766>

Guerrero-Molina, M., Moreno-Manso, J. M., Guerrero-Barona, E., & Cruz-Márquez, B. (2020). Attributing responsibility, sexist attitudes, perceived social support, and self-esteem in aggressors convicted for gender-based violence. *Journal of interpersonal violence, 35*(21-22), 4468-4491.

Gutierrez, B. C., & Leaper, C. (2024). Linking ambivalent sexism to violence-against-women attitudes and behaviors: A three-level meta-analytic review. *Sexuality & Culture, 28*(2), 851-882.

Guzley, R. M. (1992). Organizational climate and communication climate: Predictors of commitment to the organization. *Management communication quarterly, 5*(4), 379-402. <https://doi.org/10.1177/0893318992005004001>

Gündoğdu, F., Ulaş, A., Taş, E., ardak, V., şandır, İ. Y., Durmaz, M., & Ecer, M. S. (2023). Hemşirelerin İş Yerinde Yaşadıkları Psikolojik şiddet ile Psikolojik Sağlamlılıkları Arasındaki İlişki. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 6(3), 608-616.

Güney, S. (2008). Davranış bilimleri. (2. Baskı). Nobel Yayıncılık

Güney, S., & Erdoğan, B. (2024). İşletmelerde mobbingin çalışanların iş motivasyonu ve yaratıcı kişilik özelliklerine etkisi: Buna yönelik bir araştırma. *Premium e-Journal of Social Sciences*, 8(39), 374-397. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10775662>

Gürbüz, S.; F. şahin (2017) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayınevi.

Güven, Ö. Z., & Demir, M. . (2021). Örgüt iklimi ve pazarlama kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi. In G. Güreşçi & A. Oğuz (Eds.), *Değişen dünyada örgütsel ve makroekonomik sorunlar üzerine* (ss. 86-123). EKİN Basım Yayın Dağıtım.

Hacıcaferoğlu, B., & Hacıcaferoğlu, S. (2022). Eğitim bilimleri acısından yildırma (Mobbing). *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 6(9), 79-87.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Halis, M., & Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 101-123.

Halpin, A. W. (1967). Change and organizational climate. *Journal of Educational Administration*, 5(1), 5-25.

Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1999). The Organizational Climate of School. *Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago*.

Halpin, A., W. and Croft D., B. (1963). Organizational climate of schools. University of Chicago, Midwest Administration Center.

Hammond, M. D. (2015). *Sexism in intimate relationships: The interpersonal sources and consequences of ambivalent sexism* [Doctoral dissertation, University of Auckland]. ResearchSpace. <https://researchspace.auckland.ac.nz/items/47858c99-6f05-4528-ad23-7eaa0206c3d8>

Hammond, M. D., & Overall, N. C. (2017). Sexism in intimate contexts: How romantic relationships help explain the origins, functions, and consequences of sexist attitudes.

Hammond, M. D., Milojev, P., Huang, Y., & Sibley, C. G. (2018). Benevolent sexism and hostile sexism across the ages. *Social Psychological and Personality Science*, 9(7), 863-874.

Harris, M. A., & Orth, U. (2020). The link between self-esteem and social relationships: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of personality and social psychology*, 119(6), 1459.

Hartig, K., J. Frosch, (2006). Workplace Mobbing Syndrome: The ‘Silent and Unseen’ Occupational Hazard, *Our Work...Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations*, Brisbane: Griffith University.

Hasan, G., & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.

Hayat, A., & Afshari, L. (2021). Supportive organizational climate: a moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel review*, 50(7/8), 1685-1704. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0407>

Hayes, A. F. (2013). Mediation, moderation, and conditional process analysis. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, 1(6), 12-20.

Heft, H. (2022). Lewin’s “Psychological Ecology” and the boundary of the psychological domain. *Philosophia Scientiæ*, 26(3), 189-210.

Hellmer, K., Stenson, J. T., & Jylhä, K. M. (2018). What's (not) underpinning ambivalent sexism?: Revisiting the roles of ideology, religiosity, personality, demographics, and men's facial hair in explaining hostile and benevolent sexism. *Personality and Individual Differences*, 122, 29–37.

Hideg, I., & Ferris, D. L. (2016). The compassionate sexist? How benevolent sexism promotes and undermines gender equality in the workplace. *Journal of personality and social psychology*, 111(5), 706.

Hilbert, S., Goerigk, S., Padberg, F., Nadjiri, A., Übleis, A., Jobst, A., ... & Sarubin, N. (2019). The role of self-esteem in depression: A longitudinal study. *Behavioural and cognitive psychotherapy*, 47(2), 244-250.

Hochschild, A., & Machung, A. (2012). The second shift: Working families and the revolution at home. *Penguin Books*.

Hoel, H., & Salin, D. (2002). Organisational antecedents of workplace bullying. In *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 221-236). CRC Press.

Hoel, H., Cooper, C. L., & Einarsen, S. V. (2020). Organizational effects of workplace bullying. In *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 209-234). CRC Press.

Hosseini, A., Mousavi, S. H., Hajibabae, F., & Haghani, S. (2021). The relationship between workplace bullying and professional self-concept in Iranian nurses. *Nursing Open*, 8(1), 232–240. <https://doi.org/10.1002/nop2.622>

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). Educational administration: Theory, research, and practice (7th ed.). *McGraw-Hill*.

HRME. (2023, May 10). *Women account for 42% of the workforce in Azerbaijan's BFSI industry, survey reveals*. The Economic Times. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.585837>

<https://hrme.economictimes.indiatimes.com/news/industry/women-account-for-42-of-the-workforce-in-azerbaijans-bfsi-industry-survey-reveals/118322681>

Hu, H., Gong, H., Ma, D., Wu, X. (2022). Association between workplace psychological violence and work engagement among emergency nurses: The mediating effect of organizational climate. PLoS ONE 17(6): e0268939. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0268939>.

Iftikhar, M., Qureshi, M. I., Qayyum, S., Fatima, I., Sriyanto, S., Indrianti, Y., ... & Dana, L. P. (2021). Impact of multifaceted workplace bullying on the relationships between technology usage, organisational climate and employee physical and emotional health. International journal of environmental research and public health, 18(6), 3207. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063207>

Iglesias, E. Losa, M., & Becerro de Bengoa Vallejo, R. (2012). Prevalence of bullying at work and its association with self-esteem scores in a Spanish nurse sample. *Contemporary nurse*, 42(1), 2-10.

International Labour Organization (ILO). (2020). *World employment and social outlook: Trends 2020*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2020/lang--en/index.htm> Erişim: 14.10.2024

Isaksen, S. G. and Lauer, K. J. (2002). The Climate for Creativity and Change in Teams, *Reativity and Innovation Management*, 11(1), 74-86.

Isaksen, S. G., & Akkermans, H. J. (2011). Creative climate: A leadership lever for innovation. *The Journal of Creative Behavior*, 45(3), 161-187.

İbiloğlu, A. O. (2020). Mobbing (psychological violence) in different aspects. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar - Current Approaches in Psychiatry*, 12(3), 330-341. <https://doi.org/10.18863/pgy.543354>

İyi, S. (2006). Şiddete Karşı Sanat, 21 - 23 Aralık tarihlerinde Ankara Felsefeciler Derneğinin Ankara'da düzenlemiş olduğu “Şiddet” Sempozyumunda sunulan basılmamış bildiri.

Jackman, M. R. (1994). The velvet glove: Paternalism and conflict in gender, class, and race relations. *Berkeley: University of California Press*.

James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. I. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of work and organizational psychology*, 17(1), 5-32.

James, W. (1950). The Principles of psychology. Vol 1. Reprint Edition, *Dover Publications*. (Kitabın orijinali 1890 yılında MacMillan and Co, London tarafından basılmıştır.)

James, W. (1963). The varieties of religious experience. *University Boks, New York*. https://csrs.nd.edu/assets/59930/williams_1902.pdf

Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., & Šūmakaris, P. (2024). Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres. *Administrative Sciences*, 14(10), 237. <https://doi.org/10.3390/admsci14100237>

Jansen, H. A. F. M., Yüksel, İ. ve Çağatay, P. (2009). Kadına yönelik şiddetin yaygınlığı. Türkiye’de kadına yönelik şiddet içinde (s. 45–69). T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Ankara: Elma Teknik Basım Matbaacılık*.

Jeong, Y. M. (2022). Respect your child's decisions Effect of parental attitude on human rights awareness: Mediating Effect of Self-Esteem. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 8(2), 77-82.

John, C. and Taylor J. (1999). Leadership Style, School Climate And The Institutional Commitment Of Teachers, *International Forum*, 2(1), 25-56.

Johnson, S. E. (2016). Organizational characteristics influencing workplace bullying (Doctoral dissertation, Walden University). <https://doi.org/10.1111/ijn.12376>

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008). Türkiye’de Kadın. T.C. *Aile Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı*, s.90

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2014). Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması . T.C. *Aile Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı*, s.51

Kalay, A. (2012). Namus ve toplumsal cinsiyet. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 2(2), 151-163.

Kamran, M., Saab, M., Niaz, U., Aslam, S., & Amjad, A. I. (2024). Impact of self-esteem and overall life satisfaction on perceived social competence in university students. *Int J Eval & Res Educ ISSN*, 2252(8822), 8822.

Kaplan, B. (2020). Şiddetin toplumsal taşıyıcısı olarak flört şiddeti: Ankara örneği. *Kent Akademisi*, 13(3), 526-538. <https://doi.org/10.35674/kent.722338>

Kara, T. (2011). *Görsel medyanın aile bireyleri üzerindeki etkileri üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış TÜİK Uzmanlık Tezi]. Türkiye İstatistik Kurumu.

Karabulut, E., & Palaz, M. (2023). Eğitim Kurumlarında Yaşanan Psikolojik Yıldırma İle İlgili Yapılan Araştırmaların İncelenmesi. *IJSS*, 7(28), 131-141.

Karadağ, G., Güner İ, Çuhadar D, Uçan Ö. (2008). Gaziantep Üniversitesi Yüksekokulu hemşirelik öğrencilerinin benlik saygıları. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi.*; 3:29-42.

Karademir, Ö. (2024). İşyerinde Şiddet Görme Korkusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(3), 1717-1736.

Karadere, F., & Öztekin, N. (2024). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres ile Okul İklimi Arasındaki İlişki Düzeyleri. *Premium e-Journal of Social Sciences (PEJOSS)*, 8(38), 15-26.

Karakaş, S., Okanlı, A. (2013). Hemşirelik ve Mobbing. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), s.562-576.

Karataş, A. (2013). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-16.

Karataş, M., & Bayram, A. (2023). İşyerinde zorbalığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde mesleki tükenmişliğin aracılık rolü. In S. Yürür, F. Ercan, & H.

Baltacı (Eds.), *10. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 271–282). Yalova Üniversitesi.

Karcioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).

Kartal, M. T., Depren, Ö., & Depren, S. K. (2019). Türk bankacılık sektöründe psikolojik taciz (mobbing) üzerine bir araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 14(54), 180-195.

Kartel, O., ve Tortop, H. S. (2019). Üstün yetenekli ve normal öğrencilerin benlik saygısı ve bağlanma düzeyleri. *Journal of Gifted Education and Creativity*, 6(2), 167-177.

Kaygısız, E. G. (2020). Şiddetin e-hali: Siber zorbalık. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Akademik Dergisi, (4-5), 161-174.

Kazak, E., & Buldu, M. (2021). Okul yöneticilerinin psikolojik şiddet içeren söz tutum ve davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 40(1), 206-230.

Kazmierczyk, J., Figas, D., Akulich, M., & Jazwinski I. (2021). Mobbing in banks: the role of gender and position on the process of mobbing in banks in Poland and Russia. *European Research Studies Journal*, 24(1), 697-714.

Keashly, L., & Jagatic, K. (2002). By any other name: American perspectives on workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 31–91). Taylor & Francis.

Keleş Ruşen-Ünsal Artun. (1996). Kent ve Siyasal Şiddet. *Cogito*, sayı 6-7, *KışBahar*. s.91- 104.

Kesebir, M. (2018). Mobbing'in Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: İstanbul'da Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 154-169.

Kırel, Ç. (2008). Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing). Ve Yönetimi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*; No. 206. Eskişehir.

Kim, K. S., & Ham, H. S. (2019). A study on the effects of parental attitude perceived by adolescents on self-esteem. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 20(9), 440-450.

Kimmel, M. S. (2008). *Guyland: The perilous world where boys become men*. Harper.

Kitayama, S. (2013). Does self-esteem matter equally across cultures?. In *Self-Esteem Issues and Answers* (pp. 376-382). *Psychology Press*.

Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (5th ed.). New York: The Guilford Press.

Koç, A., İnkaya, B., Çakmak, B., & Tayaz, E. (2022). The relationship between bullying behaviors experienced by nursing students in clinical practice and their self-esteem level. *Journal of Psychiatric Nursing*, 13(2), 108.

Korkmaz, A., Başer, M. (2019). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Ataerkillik ve İktidar İlişkileri. *STED*, 28 (1), 71 – 75.

Korkmaz, H., Bayınma, E., & Bağcı, Z. (2020). *Örgüt iklimi ve psikolojik yıldırma ilişkisi: Banka çalışanları üzerinde analitik bir araştırma*. İksad Publications.

Korkut, H. (1993). Hacettepe Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitelerinin Örgütsel Havası, Ankara: Yüksek Öğretim Kurulu Matbaası.

Korolevskaia, A., & Yampolskaya, S. (2023). The consequences of childhood emotional abuse: A systematic review and content analysis. *Families in Society*, 104(2), 167-178.

Krug, E. G., Mercy, J. A., Dahlberg, L. L., & Zwi, A. B. (2002). The world report on violence and health. *The lancet*, 360(9339), 1083-1088.

Lafta, A. H., Man, N., Salih, J., Samah, B., Nawi, N., & Yusof, R. (2016). A need for investigating organizational climate and its impact on the performance. *European journal of business and management*, 8(3), 136-142.

Lahelma, E., Lallukka, T., Laaksonen, M., Saastamoinen, P., & Rahkonen, O. (2012). Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study. *J Epidemiol Community Health*, 66(6), e3-e3.

Larrosa, M. P. (2010). Violencia de género: violencia psicológica. *Foro. Revista de ciencias jurídicas y sociales*, (11), 353-376.

Leaper, C., & Brown, C. S. (2008). Perceived experiences with sexism among adolescent girls. *Child development*, 79(3), 685-704.

Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of selfesteem: Sociometer theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 32, 1–62.

Leary, M. R., & Tangney, J. P. (Eds.). (2012). *Handbook of Self and Identity*. Guilford Press.

Lee, J. (2003). An analysis of the antecedents of organization-based self-esteem in two Korean banks. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 1046-1066. <https://doi.org/10.1080/0958519032000106207>

Lee, J., & Lee, B. (2022). Psychological workplace violence and health outcomes in South Korean nurses. *Workplace Health & Safety*, 70(5), 228-234.

Lee, M., & Kray, L. J. (2021). A gender gap in managerial span of control: Implications for the gender pay gap, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 1-17..

Lee, T. L., Fiske, S. T., Glick, P., & Chen, Z. (2010). Ambivalent sexism in close relationships:(Hostile) power and (benevolent) romance shape relationship ideals. *Sex Roles*, 62, 583-601.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.

Liang, C. (2014). Self-as-subject and experiential ownership. In *Open MIND*. Open MIND. Frankfurt am Main: MIND Group.

Likert, R. (1967). The human organization: its management and values. *McGraw-Hill*.

Lila, M., Gracia, E., & Garcia, F. (2013). Ambivalent sexism, empathy and law enforcement attitudes towards partner violence against women among male police officers. *Psychology, Crime & Law*, 19(10), 907-919.

Lipińska-Grobelny, A. (2021). Organizational climate and counterproductive work behaviors—the moderating role of gender. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 34(4), 513-525. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01623>

Lippel, K., Vézina, M., Bourbonnais, R., & Funes, A. (2016). Workplace psychological harassment: gendered exposures and implications for policy. *International journal of law and psychiatry*, 46, 74-87.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research, Harvard Business School.

Liu, B., Xu, M., & Yao, J. (2024). Suffered from deep-seated childhood shadows: Linking childhood emotional abuse to interpersonal conflict at work and workplace ostracism. *Personality and Individual Differences*, 229, 112771.

Liu, J., & Liu, Y. H. (2016). Perceived organizational support and intention to remain: The mediating roles of career success and self-esteem. *International journal of nursing practice*, 22(2), 205-214. <https://doi.org/10.1111/ijn.12416>

Lockhart, C., Sibley, C. G., & Osborne, D. (2024). Religiosity and ambivalent sexism: the role of religious group narcissism. *Current Psychology*, 43(1), 85-95.

Long, B., Rouse, S. V., Nelsen, R. O., & Butcher, J. N. (2004). The MMPI-2 in sexual harassment and discrimination litigants. *Journal of Clinical Psychology*, 60(6), 643-657

Lotfı, S. (2020). Yaşlı istismarı ve ihmeline yönelik sosyal hizmet müdahalesi ve yaklaşımları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1407-1422. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.759101>

MacKinnon, D. P., Krull, J. L., & Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect. *Prevention science*, 1, 173-181. <https://doi.org/10.1023/a:1026595011371>

Madenoglu, C. (2016). *Eğitim örgütü yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma tarzlarının benlik saygısı düzeyleriyle olan ilişkisi* (Yayın Numarası: 265707) [Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 276-293.

Magalhães, M., & Aparicio-García, M. E. (2024). Ambivalent sexism, mental health and partner violence among opposite-sex and same-sex couples. *Journal of Gender-Based Violence*, 1(aop), 1-19. <https://doi.org/10.1332/23986808Y2024D000000018>

Mann, M., Hosman, C. M., Schaalma, H. P., & De Vries, N. K. (2004). Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. *Health education research*, 19(4), 357-372.

Manning, A., & Swaffield, J. (2008). The gender gap in early-career wage growth. *The Economic Journal*, 118(530), 983-1024.

Manoussaki, K., & Hayne, A. (2019). Authoritarianism, social dominance, religiosity and ambivalent sexism as predictors of rape myth acceptance. *International journal of gender and women's studies*, 7(1), 79-84.

Marsh, H. W., & O'Mara, A. (2008). Reciprocal effects between academic self-concept, self-esteem, achievement, and attainment over seven adolescent years: Unidimensional and multidimensional perspectives of selfconcept. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(4), 542–552.

Martin, P. Y. (2020). Gendered organizations: Fifty years and counting. *Gender, Considered: Feminist Reflections across the US Social Sciences*, 263-296.

Masaroğulları, G. ve Koçakgöl, M. (2011). Psikoloji sözlüğü. (1. Baskı). *Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık*.

Masoom, M. R. (2021). Educators' self-esteem: the effect of perceived occupational stress and the role of organizational support. *International Journal of Educational Management*, 35(5), 1000-1015. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2020-0550>

Mastari, L., Spruyt, B., & Siongers, J. (2019). Benevolent and hostile sexism in social spheres: The impact of parents, school and romance on Belgian adolescents' sexist attitudes. *Frontiers in Sociology*, 4, 47.

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and victims*, 22(6), 735-753.

MC Carthy, P. (2000), *The Bully-Victim at Work, Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems*, Brisbane: Griffith University, 272-277.

Medina, A., Lopez, E., & Medina, R. (2020). The unethical managerial behaviours and abusive use of power in downwards vertical workplace bullying: a phenomenological case study. *Social Sciences*, 9(6), 110. <https://doi.org/10.3390/socsci9060110>

Mehmood, A., Khizar, U., Mehmood Siddiqi, S., Mahmood, R., Amare Getu, M., & Reem, A. (2024). Effect of workplace bullying on self-esteem with moderating role of defense styles: a study among pharmacists in Sanaa, Yemen. *Journal of Pharmaceutical Policy and Practice*, 17(1), 2415416. <https://doi.org/10.1080/20523211.2024.2415416>

Miao, S., Fayzullaev, A. K. u., & Dedahanov, A. (2020). Management Characteristics as Determinants of Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Job Satisfaction. *Sustainability*, 12(5), 1948

Miglietta, A., & Acquadro Maran, D. (2017). Gender, sexism and the social representation of stalking: what makes the difference?. *Psychology of Violence*, 7(4), 563.

Mikolajczuk, K. (2020). Different Forms of Violence-Selected Issues. *Rev. Eur. & Comp. L.*, 43, 103. <https://doi.org/10.31743/recl.10035>

Mishra, B., & Khatun, J. A. (2015). Study on the self-concept of MA Class students in view of Carl Roger's theory of self. *International Journal of Informative & Futuristic Research (IJIFR)*, 2(6), 1709-1717.

Mitra, A. (2003). Breaking The Glass Ceiling: African-American Women in Management Positions. *Equal Opportunies International*, 22(2), 67-79..

Mobbing Derneği. (t.y.). *Mobbing nedir? Unsurları nelerdir?* Mobbing ile Mücadele Derneği. <https://mobbing.org.tr/mobbing-nedir-unsurlari-nelerdir>

Mohamed Thaheer, A. S., Sani, A., Abdul Rahim, A. R., Abdullah, M. H., Purhanudin, N., & Zamaruddin, N. A. A. (2021). The influence of social dominance, ambivalent sexism and organizational climate towards sexual harassment tolerance. *Advances in Business Research International Journal (ABRIJ)*, 7(3), 45-55. ISSN 2462-1838

Moorthy, K., Salleh, N. M. Z. N., T'ing, L. C., Ling, L. P., Min Yeng, D., Jia Ning, L., & Pui Mun, L. (2022). Gender inequality affecting women's career progression in Malaysia. *Journal of International Women's Studies*, 23(1), 32.

Mruk, C. J. (2006). Self-esteem research, theory, and practice: Toward a positive psychology of self-esteem. NY: Springer

Mulder, R., Bos, A. E. R., Pouwelse, M. and van Dam, K. (2017). Workplace mobbing: How the victim's coping behavior influences bystander responses. *The Journal of Social Psychology*, 157(1), 16-29. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1152213>.

Mullins, L. (2010). Management and Organizational behavior ninth. Ed. Pearson Education.

Mumel, D., Jan, S., Treven, S., & Malc, D. (2015). Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 61(1), 3–12. <https://doi.org/10.1515/ngoe-2015-0001>

Muñoz-Galiano, I. M., González-Gijón, G., Martínez-Heredia, N., & González García, E. (2024). Gender-Based Violence and Sexism among Young Couples. *Social Sciences*, 13(3), 179. <https://doi.org/10.3390/socsci13030179>

Mustafa, G., Glavee-Geo, R., Gronhaug, K., & Saber Almazrouei, H. (2019). Structural impacts on formation of self-efficacy and its performance effects. *Sustainability*, 11(3), 860. <https://doi.org/10.3390/su11030860>

Mwakanyamale, A. A., & Yizhen, Y. (2019). Psychological maltreatment and its relationship with self-esteem and psychological stress among adolescents in Tanzania: a community based, cross-sectional study. *BMC psychiatry*, 19, 1-9.

Naktiyok, A., Polat, F. (2016). Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), s.1-17.

Nasyiah, I. (2024). Urgency of Fatwa on Domestic Psychological Violence in Indonesia as an Effort to Protect Women's Rights. *De jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah*, 16(1), 118-140.

Nauman, S., Malik, S. Z., & Jalil, F. (2019). How workplace bullying jeopardizes employees' life satisfaction: The roles of job anxiety and insomnia. *Frontiers in psychology*, 10, 2292. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02292>

Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., & Ferreira, P. C. (2017). Workplace Bullying and Presenteeism: The Path Through Emotional Exhaustion and Psychological Wellbeing. *Annals of Work Exposures and Health*, 61(5), 528–538.

Nevid, J. S. (2014). *Essentials of Psychology: Concepts and Application*. New York: Cengage Learning.

Nguyen, DT., Wright, EP., Dedding, C., Pham, TT., Bunders, J. (2019). Low self-esteem and its association with anxiety, depression, and suicidal ideation in Vietnamese secondary school students: A cross-sectional study. *Front Psychiatry*, 10:698.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>

Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2008). Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 128–136.

Nielsen, M. B., Mearns, K., & Einarsen, S. (2017). Psychological and organizational factors in bystander responses to workplace bullying. *Frontiers in Psychology*, 8, 206.

Nisar, S., Zafar, K., Batool, I., Ishfaq, M., Fatima, H., Fatima, K., & Arshad, R. (2021). Ambivalent sexism towards women and acceptance of rape myths among university students. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 90-95.

Njoku, A. O., & Modebelu, M. N. (2019). Organizational climate and teachers job performance in public secondary schools in Abia State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 6(10), 1-8.

Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, S. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 9(2).

Norman, S. M., Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2015). Leader roles, organization-based self-esteem, and employee outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 253-270. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2013-0072>

North, G. (2022). Skills and knowledge not checklists: Social work interventions into childhood emotional abuse. *Social work education*, 41(5), 743-758.

Notelaers, G., Törnroos, M., & Salin, D. (2019). Effort-reward imbalance: A risk factor for exposure to workplace bullying. *Frontiers in Psychology*, 10, 386. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00386>

Novac, C., & Bratanov, C. I. (2014). The impact of the leadership style on the organizational climate in a public entity. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 2(1), 155-180.

Oden, H. (1997). Managing corporate culture, innovation, and entrepreneurship. Quorum Books, London, ss: 3

Oğan, H., & Şercan, M. (Yayına hazırlayanlar). (2019). *Şiddetle başa çıkmak, sağlık çalışanlarının sağlığı* (Dördüncü baskı). Türk Tabipleri Birliği Yayınları

Olweus, D. (1993). Bullying Legal Remedies to Deal with Psychological Harassment in the Workplace. *YBHD*, 359.

Olweus, D., & Limber, S. P. (2010). Olweus Bullying Prevention Program: Implementation and evaluation over two decades. In S. R. Jimerson, S. M. Swearer, & D. L. Espelage (Eds.), *The handbook of bullying in schools: An international perspective* (pp. 377-401). Routledge.

Orbay, İ. (2022). Görünmeyene Işık Tutmak: Psikolojik Şiddet. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(1), 267-290.

Orhan, A. T. (2021). Örgüt ikliminin çalışan performansına etkisinde iş yeri yalnızlığı ve işe yabancılaşmanın aracı rolü (Yayın Numarası: 727370) [Doktora tezi, Beykent Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The development of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381-387. <https://doi.org/10.1177/0963721414547414>

Orth, U., & Robins, R. W. (2022). Is high self-esteem beneficial? Revisiting a classic question. *American psychologist*, 77(1), 5.

Orth, U., Robins, R. W., & Widaman, K. F. (2012). Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 1271–1288.

Ostergaard, L. (1992). “Gender”, Gender and Development. A Practical Guide, (Derlem: Lise Ostergaard) *Londra ve Newyork: Routledge*. (1–10)

Oswald, D. L., Baalbaki, M., & Kirkman, M. (2019). Experiences with benevolent sexism: Scale development and associations with women’s well-being. *Sex Roles*, 80, 362–380.

Oxford Learner’s Dictionaries. (n.d.). Mob. Oxford University Press. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/mob_1?q=mob

Oyserman, D., Elmore, K., & Smith, G. (2012). Self, selfconcept, and identity. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity*.

Ozdemir, N., & Sahin, S. K. (2020). The impact of childhood traumatic experiences on self-esteem and interpersonal relationships. *Psychiatry and behavioral sciences*, 10(4), 185-185.

Öge, S. (2001). Örgüt İklimi. *Selçuk İletişim*, 1(4), 132-143. <https://doi.org/10.18094/si.80238>

Özcan, H., Subaşı, B., Budak, B., Çelik, M., Gürel, Ş. C., & Yıldız, M. (2013). Ergenlik ve genç yetişkinlik dönemindeki kadınlarda benlik saygısı, sosyal görünüş kaygısı, depresyon ve anksiyete ilişkisi. *Journal of Mood Disorders*, 3(3), 107-13.

Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 21 – 39.

Özdemir, A. (2014). Kültür, benlik saygısı ve girişimcilik eğilimi: Amerikan ve Türk üniversite öğrencilerinde karşılaştırmalı bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(2), 351-367.

Özdemir, S., Tosun, B., Bebiş, H., & Yava, A. (2013). Hemşire Kaleminden Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Saldırı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(2).

Özen, S. (2016). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşyerinde Psikolojik Şiddet. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 4, 123-142.

Özerkmen, N., & Gölbaşı, H. (2012). Toplumsal bir olgu olarak şiddet. *Akademik Bakış Dergisi*, 28, 23-37.

Öztoprak, M. T. (2023). Kadın Çalışanların Psikolojik Şiddet Algısının Sosyal Kaytarma, Yaşam Doyumu Ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(4), 3141-3157.

Öztürk Durmuş, E., & Berber Çelik, Ç. (2024). Mobbing ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 62, 3034-3048. <https://orcid.org/0000-0002-6112-8943>

Öztürk, H., Dereli, E. E., İpek, N., Müdüroğlu, A., & Faikoğlu, R. (2015). Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(1), 27-33. <https://doi.org/10.46928/saglikakademisyenleri.2015.02.01.03>

Öztürk, M. N. Ö. F. (2021). Özel Sektörde Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Reklam Ajansları Üzerinde Bir Araştırma. *İletişim Çalışmalarında Güncel Yaklaşımlar ve Araştırmalar*, 57.

Özveren, C. G. (2023). Şiddete maruz kalmış sağlık çalışanlarının Covid-19 sürecinde işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri keşfetmek: Bir saha araştırması ve eğitim önerileri. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (Özel Sayı 1 (Cumhuriyetin 100. Yılına)), 1507-1528. <https://doi.org/10.51531/korkutataturkiyat.1361000>

Park, J. H., & Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: The mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 3202-3225. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155164>

Parker, C. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, ss:389-416.

Pastore, F., Sattar, S., Sinha, N., & Tiongson, E. R. (2016). *When do gender wage differences emerge? A study of Azerbaijan's labor market* (Policy Research Working Paper No. 7613). The World Bank. <https://hdl.handle.net/10986/24155>

Petre, C. E. (2021). The relationship between Internet use and self-concept clarity: A systematic review and meta-analysis. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 15(2).

Phelan, J. E., Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2008). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 64(3), 1-17. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00562.x>

Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*, 30(5), 591-622.

Piketty, T. (2014). Capital in the twenty-first century. *Trans. Arthur Goldhammer/Belknap*.

Piolanti, A., & Foran, H. M. (2022). Psychological violence in dating relationships among adolescents: A systematic review and meta-analysis of prevention programs. *Preventive medicine*, 159, 107053.

Pişkin, M. (2003). Benlik saygısı geliştirme eğitimi. In Y. Kuzgun (Ed.), *İlköğretimde rehberlik* (ss. 95–123). Nobel Yayın Dağıtım.

Plummer, D. (2001). Helping children to build self-esteem: a photocopiable activities book. *London: Kingsley, J. Publishers*.

PM, N., Jose, G., Vincent, M. T. P., & John, A. (2023). Workplace bullying, engagement and employability: Moderating role of Organization-Based Self-Esteem. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(3), 417-432. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09420-7>

Polat, O. (2016). Şiddet. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 15-34.

Powell, A., Henry, N. (2019). Technology-Facilitated Sexual Violence Victimization: Results From an Online Survey of Australian Adults. *Journal of Interpersonal Violence*, 34(17)

Prasetyo, E., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2022). Perceived organizational support on employee performance: the mediating role of organization-based self-esteem. *Journal of Business and Management Review*, 3(11), 754-771. <https://doi.org/10.47153/jbmr311.5062022>

Prastiawan, A., Gunawan, I., Putra, A. P., Dewantoro, D. A., Cholifah, P. S., Nuraini, N. L. S., ... & Surahman, E. (2020, December). Organizational climate in school organizations: A literature review. In *1st International Conference on Information Technology and Education (ICITE 2020)* (pp. 725-728). Atlantis Press.

Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European review of social psychology*, 17(1), 271-320.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). *Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models*. Behavior Research Methods, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>

PwC ile Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN). (2022). Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği.

Pyman, A., P. Holland, J. Teicher, and B. Cooper. (2010). Industrial Relations Climate, Employee Voice & Managerial Attitudes to Unions: An Australian Study. *British Journal of Industrial Relations*, 48 (2): 460–480.

Qasımlı, A. (2021). Təhsil müəssisələrində mobbing [Eğitim kurumlarında mobbing]. *Azərbaycan məktəbi*, (4) [697], 120–126.

Raeuori, A., Dick, D. M., Keski-Rahkonen, A., Pulkkinen, L., Rose, R. J., Rissanen, A., ... & Silventoinen, K. (2007). Genetic and environmental factors affecting self-esteem from age 14 to 17: a longitudinal study of Finnish twins. *Psychological Medicine*, 37(11), 1625-1633.

Ramsay, S., Troth, A., & Branch, S. (2011). Work-place bullying: A group process framework. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 799–816. <https://doi.org/10.1348/2044-8325.002000>

Randev, K. K. (2024). Why Do Women Today Earn More Than Their Mothers, But Still Less Than Their Brothers? A Gendered Organization Perspective. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(2), 251-264.

Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>

Regier, P. S., Monge, Z. A., Franklin, T. R., Wetherill, R. R., Teitelman, A., Jagannathan, K., Suh, J. J., Wang, Z., Young, K. A., Gawrysiak, M., Langleben, D. D., Kampman, K. M., O'Brien, C. P., & Childress, A. R. (2017). Emotional, physical and sexual abuse are associated with a heightened limbic response to cocaine cues. *Addiction biology*, 22(6).

Ridgeway, C. L. (2012). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. New York: Oxford University Press.

Rivara, F., Adhia, A., Lyons, V., Massey, A., Mills, B., Morgan, E., ... & Rowhani-Rahbar, A. (2019). The effects of violence on health. *Health Affairs*, 38(10), 1622-1629. <https://doi.org/10/hlthaff.2019.00480>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Organizational Behaviour* Pearson Education Inc.

Rodríguez-Burbano, A. Y., Cepeda, I., Vargas-Martínez, A. M., & De-Diego-Cordero, R. (2021). Assessment of ambivalent sexism in university students in Colombia and Spain: A comparative analysis. *International journal of environmental research and public health*, 18(3), 1009.

Rogers, M. J., & Follingstad, D. R. (2014). Women's exposure to psychological abuse: Does that experience predict mental health outcomes?. *Journal of family violence*, 29, 595-611.

Rohman, A., Eliyana, A., Purwana, D., & Hamidah, H. (2020). Individual and organizational factors' effect on knowledge sharing behavior. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 38.

Rollero, C. (2020). The social dimensions of intimate partner violence: A qualitative study with male perpetrators. *Sexuality & Culture*, 24(3), 749-763.

Rollero, C., Bergagna, E., & Tartaglia, S. (2019). What is violence? The role of sexism and social dominance orientation in recognizing violence against women. *Journal of Interpersonal Violence*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/0886260519888525>

Rosander, M., & Nielsen, M. B. (2023). Psychosocial working conditions as risk factors for workplace bullying: The role of group-level differences. *Psychology of Violence*, 13(2), 115-134. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2283222>

Rosander, M., & Salin, D. (2023). A hostile work climate and workplace bullying: reciprocal effects and gender differences. *Employee Relations*, 45(7), 46-61. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2022-0127>

Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). Acceptance and commitment therapy. *Measures package*, 61(52), 18.

Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.

Rosenfeld, R. A., & Spenner, K. I. (1992). Occupational sex segregation and women's early career job shifts. *Work and Occupations*, 19(4), 424-449.

Rospenda, K. M., Richman, J. A., McGinley, M., Moilanen, K. L., Lin, T., Johnson, T. P., ... & Hopkins, T. (2023). Effects of chronic workplace harassment on mental health and alcohol misuse: a long-term follow-up. *BMC public health*, 23(1), 1430.

Rousseau, D. M. (1988). The construction of climate in organizational research. *In Cooper, C.L. and Robertson*

Roy, M. A., Neale, M. C., & Kendler, K. S. (2018). The genetic epidemiology of self-esteem. *The British Journal of Psychiatry*, 166(6), 813-820.

Royal College of Nursing (RCN). (2002). *Working well: A charter for health care workers*. London: Royal College of Nursing.

Rudman, L. A., & Glick, P. (2021). *The social psychology of gender: How power and intimacy shape gender relations*. Guilford Publications.

Ruiz-González, K. J., Pacheco-Pérez, L. A., García-Bencomo, M. I., Diez, M. G., & Guevara-Valtier, M. C. (2020). Mobbing perception among intensive care unit nurses. *Enfermería Intensiva (English ed.)*, 31(3), 113-119.

Russell, R. J. H., & Hulson, B. (1992). Physical and psychological abuse of heterosexual partners. *Personality and Individual Differences*, 13(4), 457-473.

Rustamov, E., Nahmatova, U., Rustamova, N., & Aliyeva, M. (2023). Mediating role of bullying in the relationship between aggression and adolescents' resilience. *International Education Studies*, 16(6), 91. <https://doi.org/10.5539/ies.v16n6p91>

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu. (2021). Salgın sürecinde çalışma hayatı ve ev içi şiddet. TÜSİAD, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Sabancı Vakfı iş birliğiyle. http://dx.doi.org/10.5900/SU_SOM_WP.2021.41335

Sadıqov, K. (2025, Mart 6). Azərbaycan Mərkəzi Bankının fəaliyyətində qadınların rolu açıqlanıb. *Report.az*. <https://report.az/maliyye-xeberleri/azerbaycan-merkezi-bankinin-fealiyyetinde-qadinlari-rolu-aciqlanib/>

Saeidipour, B., Akbari, P., & Alizadeh, Z. (2021). The role of organizational silence & organizational mobbing on the turnover intention. *International Journal of Ethics and Society*, 3(1), 59-69.

Sakalı-Uğurlu, N., ve Glick, P. (2003). Ambivalent Sexism and Attitudes Toward Women Who Engage in Premarital Sex In Turkey. *Journal of Sex Research*, 40(3), 296-302.

Sakallı, N. (2003). Evlilikte kadına yönelik şiddete ilişkin tutumlar Çelişik duygulu cinsiyetçilik yaş eğitim ve gelir düzeyinin etkileri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 53–65.

Sakallı-Uğurlu, N. (2002). Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 47-58.

Sakallı-Uğurlu, N. (2010). Ambivalent sexism, gender, and major as predictors of Turkish college students' attitudes toward women and men's atypical educational choices. *Sex roles*, 62, 427-437.

Sakallı-Uğurlu, N., Salman, S., ve Turgut, S. (2010). Predictors of Turkish Women'S and Men'S Attitudes To-ward Sexual Harassment: Ambivalent Sexism, And Ambivalence Toward Men, *Sex Roles*, 63(11-12), 871-881.

Saldana, O., Antelo, E., Almendros, C., & Rodríguez-Carballeira, A. (2019). Development and validation of a measure of emotional distress in survivors of group psychological abuse. *The Spanish Journal of Psychology*, 22, E33.

Salin, D. (2021). Workplace bullying and gender: An overview of empirical findings. *Dignity and inclusion at work*, 331-361.

Sarı, T. (2018). Ekolojik yaklaşımın okul psikolojik danışmanlığında kullanılması. In *Eğitim Bilimleri* (s. 167-179). Akademisyen Kitabevi.

Saruhan, V., & Çınar, S. E. (2022). The relationship between self-esteem and approval dependence in university students: The serial mediation of interaction anxiety and insight. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9 (2), 405-416.

Sayers, R. C. (2012). The cost of being female: Critical comment on block. *Journal of business ethics*, 106, 519-524.

Saygın, Y. (2008). *Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi* (Yayın Numarası: 218666) [Yüksek Lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Scaglione, J. ve Scaglione, A. R. (2006). Bully-proofing children: A practical, hands-on guide to stop bullying. *Plymouth: Rowman & Littlefield Publishers*

Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan management review*, 25(2), 3-16.

Schesinger, P.(1994). Medya, Devlet ve Ulus: Siyasal Şiddet ve Kolektif Kimlik, İstanbul: *Ayrıntı yayınları*

Schneider, B., & Snyder, R. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate. *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* Vol. 25 (pp. 1–65). Orlando: Academic.

Scott, W., J. (2007). Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi (Çev.: Aykut Tunç Kılıç), *Agora Kitaplığı*, İstanbul.

Seigel, J. (2005). The idea of the self: Thought and experience in Western Europe since the seventeenth century . *Cambridge/New York: Cambridge University Press*.

Shanker, R., Bhanugopan, R., Heijden, B.I.J.M. & Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behaviour, *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77.

Sheibani, S. (2014). The effect of management style on organizational health in terms of organizational climate: A case study in Toranj Gaz Company. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 2(3 (s)), pp-2944.

Sibley, C. G., Overall, N. C., ve Duckitt, J. (2007). When Women Become More Hostilely Sexist Toward Their Gender: The System-Justifying Effect of Benevolent Sexism, *Sex Roles*, 57(9-10), 743-754.

Siket Ujváriné, A., Gál, M., Harcsa Jakabné, E., Sárváry, A., Zrínyi, M., Fullér, N., & Oláh, A. (2020). Staying with nursing: the impact of conflictual communication, stress and organizational problem-solving. *International nursing review*, 67(4), 495-500. <https://doi.org/10.1111/inr.12619>

Silva, S. (2004). OSCI: an organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42, ss: 205–220.

Smith, S. G., Zhang, X., Basile, K. C., Merrick, M. T., Wang, J., Kresnow, M. J., & Chen, J. (2018). The national intimate partner and sexual violence survey: 2015 data brief–updated release.

Snyder, C. J. (1990). The effects of leader behavior and organizational climate on intercollegiate coaches' job satisfaction. *Journal of Sport Management*, 4(1), 59-70. <https://doi.org/10.1123/jsm.4.1.59>

Solmuş, T. (2005) İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, s.2 (Naklen: Işık).

Sowislo, J. F., & Orth, U. (2013). Does low self-esteem predict depression and anxiety? A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 139 (1), 213–240.

Stainback, K., Kleiner, S., & Skaggs, S. (2016). Women in power: Undoing or redoing the gendered organization?. *Gender & Society*, 30(1), 109-135

Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate*. Prentice Hall.

Suarez, E., & Gadalla, T. M. (2010). Stop blaming the victim: A meta-analysis on rape myths. *Journal of interpersonal violence*, 25(11), 2010-2035.

Sui, J., and Gu, X. (2017). Self as object: emerging trends in self research. *Trends Neurosci.* 40, 643–653.

Sundas, A., Contreras, I., Mujahid, O., Beneyto, A., & Vehi, J. (2024, October). The Effects of Environmental Factors on General Human Health: A Scoping Review. In *Healthcare* (Vol. 12, No. 21, p. 2123). MDPI.

Suzuki, H., & Tomoda, A. (2015). Roles of attachment and self-esteem: impact of early life stress on depressive symptoms among Japanese institutionalized children. *BMC psychiatry*, 15, 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12888-015-0385-1>

Süleymanov, R. (2025, Şubat 10). *Azərbaycan bankacılıq sektoründə kadın çalışan sayısı* [Resmi rapor]. Azərbaycan İstatistik Komitəsi.

Swann, W. B., Jr., Chang-Schneider, C., & Larsen McClarty, K. (2007). Do people's self-views matter? Self-concept and self-esteem in everyday life. *American Psychologist*, 62, 84-94.

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of personality and social psychology*, 68(2), 199.

Şahbudak, E., & Öztürk, M. (2024). İş Yerinde Psikolojik Taciz: Cumhuriyet Üniversitesinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *The Journal of Academic Social Science*, 15(15), 146-160.

Şahin F. N. (2010). Okul Kültürü ve İklimi. Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. Ed. F., Silman, & Ş. Ada. İstanbul: Lisans Yayıncılık.

Şener, G., & Abınık, N. (2021). Türkiye’de dijital şiddet araştırması. *Toplumsal Bilgi ve İletişim Derneği Araştırması*, 2021-10

Şentuna, M. (2015). Investigation of job satisfaction, organizational commitment and self-esteem of physical education teachers according to the gender. *International online journal of educational sciences*, 7(2), 93-101. <http://dx.doi.org/10.15345/iojes.2015.02.005>

Şentürk, E. E., & Yavuz, E. (2017). Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 510-529.

Şimşek, A. S. (2014). Mobbing Kaderimiz Midir?. *Barış Araştırmaları Ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, 1(2), 36-45. <https://doi.org/10.16954/bacad.30376>

Şimşek, H. (2011). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadın üreme sağlığına etkisi: Türkiye örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119-126.

Şişman, M. (2002). Örgütler ve Kùltürler. *Ankara: Pegem A Yayıncılık*.

Tagiuri, R. & Litwin, G.H. (1968). Organizational climate: Explorations of a concept. *Cambridge, MA: Harvard University Press*.

Taka, F., Nomura, K., Horie, S., Takemoto, K., Takeuchi, M., Takenoshita, S., ... & Smith, D. R. (2016). Organizational climate with gender equity and burnout among university academics in Japan. *Industrial Health*, 54(6), 480-487. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0126>

Talaifar, S., & Swann, W. (2018). Self and identity. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.242>

Taneri, U. (2000). Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın: Püf Nokta Liderlik Kavramında. *Kadınlar Dünyası*, (11).

Tarhan, S., Gündüz, H. Ç., & Ekşioğlu, S. (2017). Ambivalent sexism, gender and attitudes towards violence against women in marriage Çelişik duygulu cinsiyetçilik, toplumsal cinsiyet ve evlilikte kadına yönelik şiddete ilişkin tutumlar. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1894-1908.

Taşdemir, N., & Sakallı-Uğurlu, N. (2010). The relationships between ambivalent sexism and religiosity among Turkish University students. *Sex Roles*, 62(7), 420-426.

Tatar, A., Namlı, M., Özüdoğru, M. T., Uysal, A. R., Yeşilkanatb, G., Bahadır, E., ... & Aydın, S. (2017). Psikolojik Yıldırma Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi. Journal of Behavior at Work*, 2, 2.

Taylor, S. E., Peplau, L. A. and Sears, D. O. (2000). Social psychology. *Prentice Hall, New Jersey*

Temel, A., Yakın, M., & Misci, S. (2006). Örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 27-38.

Temel, Z.F., Aksoy, B. A. (2001). Ergen ve Gelişimi. *Nobel Yayıncılık, Ankara*, 22-31.

Tenório, N., & Bjørn, P. (2019). Online harassment in the workplace: the role of technology in labour law disputes. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 28(3), 293-315.

Terzi, A. R., & BAÜ, N. E. F. (2015). Üniversite öğrencilerine yönelik okul iklimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 111-117.

Thomas, R. W., Esper, T. L., & Stank, T. P. (2010). Testing the negative effects of time pressure in retail supply chain relationships. *Journal of Retailing*, 86(4), 386-400.

Thorne, B. & Sanders, P. (2013). Carl Rogers, *3rd Edition*. London: Sage Publication

Tınaz, P. (2006). Çalışma yaşamında psikolojik bir dram: Mobbing. *Toprak İşveren Dergisi*, 1-13.

Tınaz, P. (2006a). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Beta Basım Yayım*, İstanbul.

Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İş Yerinde Psikolojik Taciz (mobbing). Beta Basım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

Tiftik, C. (2021). Akademisyenler ve psikolojik yıldırma: Sistematik bir derleme araştırması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 249-279.

Trepanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Workplace psychological harassment in Canadian nurses: A descriptive study. *Journal of health psychology*, 18(3), 383-396.

Truong, G., and Todd, R. M. (2017). SOAP opera: self as object and agent in prioritizing attention. *J. Cognit. Neurosci.* 29, 937–952.

Trzesniewski, K. H., Donnellan, M. B., & Robins, R. W. (2006). Stability of self-esteem across the life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 205-220.

Tunçay, E. (2013). *The role of leadership style in the relationship between organizational climate and burnout* (Yayın Numarası: 336166) [Master's thesis, Marmara University]. Ulusal Tez Merkezi.

Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 85-108.

Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: otom imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218.

TÜİK. (2023). Türkiye İşgücüne Katılım İstatistikleri. Erişim: 14.10.2024

Türk, B., & Şenyuva, G. (2021). Şiddet sarmalı içinden siber zorbalık: Bir gözden geçirme. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 462-479.

Türkiye Bankalar Birliği (TBB). (2022). *Bankalarda Kadın Çalışanlar - Mart 2022*. <https://www.tbb.org.tr/bankacilik/arastirma-ve-yayinlar/arastirma-ve-sunumlar/pdf/436>

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu. (2021). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2021/02/1612789982.pdf

Uçar, D., & Ötken, A. B. (2010). Perceived organizational support and organizational commitment: The mediating role of organization based self-esteem. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2).

Uluocak, Ş., Gökulu, G., Bilir, O., Özbay, D., & Karacık, N. E. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadına yönelik şiddet. *Paradigma Akademi*. s. 238

Uluscu, G. (2023). Türk Atasözlerinin Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramına Göre İncelenmesi. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (11), 235-244.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2024). Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Mayıs 2024 Güncellemesi.

Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO] & UN Women. (2019). *Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle mücadele el kitabı*. ILO Türkiye Ofisi.

Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO], Lloyd's Register Vakfı. (2023). *Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimleri: İlk küresel araştırma*. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_883335.pdf

Umarova, D. (2021). *Teacher's experience with mobbing in Baku schools and its consequences*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 8(1), 257–264. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i1.2303>

UN Women. (2011). *Progress of the World's Women 2011–2012: In Pursuit of Justice*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. <https://www.unwomen.org/en/digitallibrary/publications/2011/7/progress-of-the-world-s-women-in-pursuit-of-justice>

UN Women. (2017, September 21). *Parental leave is the key to economic prosperity*. UN Women. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/9/media-advisory-un-women-at-unga-72>

UN Women. (2019, June 1). *Joint statement: One UN for family leave and childcare*. UN Women. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/5/statement-joint-one-un-for-family-leave-and-childcare>

UN Women. (2024, September). *Advancing gender equality in the world of work*. UN Women.

<https://www.unwomen.org/en/news-stories/statement/2024/09/advancing-gender-equality-in-the-world-of-work>

UN Women. (n.d.). *Strategies and tools: How We Work – Gender parity in the United Nations*. UN Women. <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/strategies-and-tools>

UNESCO Institute for Statistics. (2017). *Literacy rates continue to rise from one generation to the next*. <http://uis.unesco.org/en/news/literacy-rates-continue-rise-one-generation-next> Erişim: 14.10.2024

UNICEF. (2021). *Child marriage*. Retrieved from

<https://www.unicef.org/protection/child-marriage>. Erişim: 14.10.2024

UNICEF. (2023). *Çocuğa yönelik şiddetin uluslararası sınıflaması*. Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu. New York.

UNICEF. (2024). *Dünyada çocuk yaşta tecavüze uğrayan veya cinsel saldırıya maruz kalan 370 milyon kız çocuğu ve kadın* [Raport]. <https://www.unicef.org/turkiye/bas%C4%B1n-b%C3%BCltenleri/unicef-d%C3%BCnyada-%C3%A7ocuk-ya%C5%9Fta-tecav%C3%BCze-u%C4%9Frayan-veya-cinsel-sald%C4%B1r%C4%B1ya-maruz-kalan-370>

United Nations Development Programme. (2022). *Gender Inequality Index*. Human Development Reports. <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index>

United Nations. (2010). *The World's Women 2010: trends and statistics*, New York: UN.

Ural, A. (2014). Gazi Üniversitesi'nde örgütsel iklim. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 145-165.

Uslu, M. (2013). Relationship between degrees of self-esteem and peer pressure in high school adolescents. *International Journal of Academic Research*, 5(3), 117-122.

Ünal, F., Tarhan, S., & Köksal, E. Ç. (2017). Toplumsal cinsiyet algısını yordamada cinsiyet, sınıf, bölüm ve toplumsal cinsiyet oluşumunun rolü. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 6(1), 227-236.

Üstünel, A. Ö. (2020). Eşit, güvenli, özgür ilişki: Üniversite öğrencilerine yönelik bir flört şiddeti önleme programının etki değerlendirmesi. *Türk psikoloji yazıları*, 23(45), 19-38.

Üzümçeker, E., & Akfırat, S. (2018). Kadın cinayetlerine yönelik atıfların cinsiyet grubuyla özdeşleşme, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve siyasi ideolojilerle ilişkisi. *Psikoloji Çalışmaları*, 38(1), 1-32.

Valadez Ochoa, L. A., Trujillo Flores, M. M., Torres Rivera, A. D. (2010). Variables of the organizational climate that precede the appearance of the mobbing phenomenon, in a Mexican organization. *Investigación administrativa*, 39 (105), 7-21.

Velázquez, M., & Jain, A. (2021). The role of work environment authorities in the dynamics of workplace bullying, emotional abuse and harassment. *Pathways of Job-related Negative Behaviour*, 525-553.

Vveinhardt, J. (2009). The influence of mobbing as discrimination in employee relations on organizational climate. *Business: Theory and Practice*, 10(4), 285-297.

Wall, C. (1986). Self concept: An element of success in the female library manager. *Journal of Library Administration.*; 6(4): 53-65.

Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations: The Cultural match. *Training and Development Journal*, 12, 28-34.

Waller, L. (2020). Fostering a sense of belonging in the workplace: Enhancing well-being and a positive and coherent sense of self. *The Palgrave handbook of workplace well-being*, 1-27.

Walter, Frank, Catherine K. Lam, Gerben S. Van Der Vegt, Xu Huang, and Qing Miao. (2015). Abusive supervision and subordinate performance: Instrumentality

considerations in the emergence and consequences of abusive supervision. *Journal of Applied Psychology* 100: 1056–72.

Wang, X., Guchait, P., & Paşamehmetoğlu, A. (2020). Why should errors be tolerated? Perceived organizational support, organization-based self-esteem and psychological well-being. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5), 1987-2006. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2019-0869>

Warren, C., Wax, A., Galvez, G., Van Geffen, K. A., & Zernick, M. V. (2023). The impact of a benevolently sexist organizational climate on individual self-esteem: an exploration of the moderating impact of dyadic communication. *Journal of organizational effectiveness: people and performance*, 10(4), 477-500. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2022-0005>

WBI, U.S. (2021). Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute.

Webster, K., Ward, A., Diemer, K., Flood, M., Honey, N., Morgan, J., ... & Stubbs, J. (2021). How are gender inequality and violence against women related? Findings from a population level community attitudes survey. *Australian Journal of Social Issues*, 56(3), 374-392. <https://doi.org/10.1002/ajs4.158>

Wehrle, K., & Fasbender, U. (2019). Self-concept. *Encyclopedia of personality and individual differences*, 1, 3-5.

Welsch, H. P., & LaVan, H. (1981). Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior, and organizational climate. *Human relations*, 34(12), 1079-1089. <https://doi.org/10.1177/001872678103401205>

Westhues, Kenneth (2002). At the Mercy of the MOB. *OH&S Canada*, December; Vol. 18, 8; pp. 30-36.

Willis, L., Reynolds, K. J., & Lee, E. (2019). Being well at work: the impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 399-413. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1587409>

Women's International League for Peace and Freedom. (2024). *Building a World Without Violence: A WILPF Toolkit on Gender-Based Violence*. ReliefWeb. <https://reliefweb.int/report/world/building-world-without-violence-wilpf-toolkit-gender-based-violence>.

World Bank. (2022). *With legal restrictions lifted, it is time to break soft barriers to women's employment in Azerbaijan*. World Bank Blogs. <https://blogs.worldbank.org/en/jobs/With-legal-restrictions-lifted-it-is-time-to-break-soft-barriers-to-womens-employment-in-Azerbaijan>

World Bank. (2024). *Breaking barriers to women's employment in Azerbaijan*. Washington, DC: World Bank. <https://hdl.handle.net/10986/42399>

World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report 2023*. Retrieved from <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2023>

World Health Organization (WHO). (2013). *Global and regional estimates of violence against women: Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*.

World Health Organization. (2002). *World report on violence and health* (E. G. Krug, L. L. Dahlberg, J. A. Mercy, A. B. Zwi, & R. Lozano, Eds.).

World Health Organization. (2019). *Thirteenth general programme of work, 2019–2023: promote health, keep the world safe, serve the vulnerable*.

World Health Organization. (2021). *Avrupa'da yaş dostu ortamlar: Politika eylem alanları el kitabı*. Dünya Sağlık Örgütü. <https://iris.who.int/handle/10665/349476>

World Health Organization. (2021a). *Addressing violence against women in health and multisectoral policies: A global status report*.

World Health Organization. (2024). *Violence against women*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Woźniak, M. (2018). "I" and "Me": the self in the context of consciousness. *Frontiers in psychology*, 9, 1656.

Xia, G., Zhang, Y., Dong, L., Huang, F., Pu, Y., Luo, J., ... & Lei, Z. (2023). The mediating role of organizational commitment between workplace bullying and turnover intention among clinical nurses in China: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 22(1), 360.

Xiu, L., Ren, Y., Lv, F., Lange, T., & Liang, X. (2024). Examining the impact of co-workers' sexism on citizenship behaviors and performance outcomes: The moderating role of leaders' gender. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2022-0542>

Yamada, D. C. (2004). Crafting a legislative response to workplace bullying. *Emp. Rts. & Emp. Pol'y J.*, 8, 493.

Yaman, E. (2010). Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture and climate. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 10(1), 567-578.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). Harper and Row.

Yamawaki, N. (2007). Rape perception and the function of ambivalent sexism and gender-role traditionality. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(4), 406-423

Yaşar, A. B., & Ünal, E. (2025). Mobbing and its traumatic effects. *Psikiyatri ve Güncel Yaklaşımlar*, 17(3), 554-564. <https://doi.org/10.18863/pgy.1509478>

Yavuz, E., & Başar, B. (2014). Örgütlerde Psikolojik Şiddet, Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(2), 17-28.

Yazdani, S., & Ross, S. (2019). Carl Rogers' Notion of "Self-actualization" in Joyce's *A Portrait of the Artist as a Young Man*. *3L: Southeast Asian Journal of English Language Studies*, 25(2). <http://doi.org/10.17576/3L-2019-2502-05>

Yazgan, A. M. (2024). Aile İçi İlişkilerde Güç Mesafesi-Sosyal Kimlik ve Sosyal Baskınlık:“Yalı Çapkını” Dizisi Üzerinden Analiz. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 45-62. <http://dx.doi.org/10.29228/mukatcad.39>

Yılmaz, A., Özler, D. E., & Mercan, N. (2008). Mobbing Ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.

Yılmaz, C. (2020). Mobbing Üzerine Nitel Bir Araştırma: Astlardan Üstlere Uygulanan Mobbing. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(1), 19-33.

Yiğit, B. (2018). Mobbing kavramı: kavramsal bir çerçeve. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 32-42.

Yöney, E. Y., & Kılınç, E. (2020). Bankacılık Sektöründe Psikolojik Yıldırmmanın Çalışanların İş Ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Journal of Economics*, 5(11), 34-52.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.

Zaikman, Y., & Marks, M. J. (2014). Ambivalent sexism and the sexual double standard. *Sex Roles*, 71, 333-344.

Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, 70-85. <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>

Zapf, D., Escartín, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H., & Vartia, M. (2020). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In *Bullying and Harassment in the Workplace* (pp. 105-162). CRC Press.

Zeigler-Hill, C. V., Clark, B. & Beckman, T. A. (2011) Fragile self-esteem and the interpersonal circumplex: Are feelings of self-worth associated with interpersonal style? *Self and Identity*, 10(4), 509-536. <https://doi.org/10.1080/15298868.2010.497376>

Zhang, J., & Liu, Y. (2010). Organizational climate and its effects on organizational variables: An empirical study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189.

Zhao, J., Zhao, H., & Zhou, A. (2023). Negative Parenting Styles and Psychological Crisis in Adolescents: Testing a Moderated Mediating Model of School Connectedness and Self-Esteem. *Behavioral Sciences*, 13(11), 929. <https://doi.org/10.3390/bs13110929>

Zhao, Y., Zheng, Z., Pan, C., & Zhou, L. (2021). Self-esteem and academic engagement among adolescents: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, 12, 690828. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.690828>

Zhi, K., Yang, J., Chen, Y., Akebaijiang, N., Liu, M., Yang, X., & Zhang, S. (2021). The relationship between future time perspective and psychological violence among chinese college students. *Frontiers in psychology*, 12, 585837.

Zizek, S. (2008). *Violence*. Picador

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu (Türkçe)

Yaşınız:

☐ 20-29 yaş; ☐ 30-39 yaş; ☐ 40-49 yaş; ☐ 50 yaş ve üzeri

Medeni durumunuz:

☐ Evli; ☐ Bekar; ☐ Diğer

Eğitim düzeyiniz:

☐ Lise; ☐ Ön Lisans; ☐ Lisans; ☐ Yüksek Lisans; ☐ Doktora

Mesleki kıdem:

☐ 0-5 yıl; ☐ 6-10; ☐ 11-15; ☐ 16 yıl ve üstü

Pozisyon:

Ek 2. Kişisel Bilgi Formu (Azerbaycanca)

Yaşınız:

☐ 20-29 yaş; ☐ 30-39 yaş; ☐ 40-49 yaş; ☐ 50 yaş və yuxarı

Ailə vəziyyətiniz:

☐ Evli; ☐ Subay; ☐ Digər

Təhsil səviyyəniz:

☐ Orta məktəb; ☐ Orta ixtisas; ☐ Bakalavr; ☐ Magistratura; ☐ Doktorantura

Peşə təcrübəsi:

☐ 0-5 il; ☐ 6-10 il; ☐ 11-15 il; ☐ 16 il və yuxarı

Vəzifə:

Ek 3. Psikolojik Şiddet Ölçeği (Türkçe)

	II.BÖLÜM Psikolojik Şiddet	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İşyerimde sözüm sürekli kesilir					
2.	Yüksek sesle azarlanırım					
3.	Haberleşme araçları ile rahatsız edilirim					
4.	Meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olunur					
5.	Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olunur					
6.	Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellenir					
7.	Sözlü tehditler alırım					
8.	Başka insanlarla iletişim kurmam engellenir					
9.	İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verilir					
10.	Mimikler, jestler ve bakışlar ile rahatsız edilirim					
11.	İnsanlar arkamdan kötü konuşur					
12.	Verdiğim kararlar sorgulanır					
13.	Hakkımda dedikodu yapılır					
14.	Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirilir					
15.	Yapmam için verilen işler geri alınır					
16.	Anlam veremediğim işlerin yapılması istenir					
17.	Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir					
18.	Çalışma performansım engellenir					
19.	Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlanırım					
20.	İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratılırım					
21.	Siyasi görüşlerim ile alay edilir					
22.	Gülünç durumlara düşürülürüm					
23.	Psikologa başvurmam için baskı yapılır					

Ek 4. Psixoloji Şiddet Ölçeği (Azerbaycanca)

	II BÖLMƏ Psixoloji Şiddət	Tamamlə Razi Deyiləm	Razi Deyiləm	Qərsızam	Razıyam	Tamamlə Razıyam
1.	İş yerimdə sözüm daim kəsilir					
2.	Yüksək səslə danlanıram					
3.	Əlaqə vasitələri (zəng, mesaj, sosial media, mail adresi və s.) ilə narahat edilirəm					
4.	İş yoldaşlarımla mənimlə dialoqa girməsi əngəllənir					
5.	Digər işçilərin mənimlə dialoqa girməsinin qarşısı alınır					
6.	Müxtəlif eyhamlarla ünsiyyət qurmağım məhdudlaşdırılır					
7.	Şifahi (sözlü) təhdidlər alıram					
8.	Başqa insanlarla ünsiyyət qurmağım əngəllənir					
9.	İşləmək üçün iş yoldaşlarımdan tərid olunmuş bir yer verilir					
10.	Mimikalar, jestlər və baxışlarla narahat edilirəm					
11.	İnsanlar arxamdan pis danışirlər					
12.	Verdiyim qərarlar sorgulanır					
13.	Haqqımda dedi-qodu edilir					
14.	Mənə verilən tapşırıqlar, işlər davamlı olaraq dəyişdirilir					
15.	Mənə tapşırılan işlər geri alınır					
16.	Məndən anlamını başa düşmədiyim işlərin yerinə yetirilməsi tələb olunur					
17.	Bacarıqlarımla çox altında olan işləri yerinə yetirməyim tələb olunur					
18.	İş fəaliyyətim əngəllənir					
19.	Məni çətin vəziyyətdə qoyacaq qərarlar verməyə məcbur edirlər					
20.	İşlə bağlı maliyyə yükü gətirəcək zərərlərə məruz qalıram					
21.	Siyasi baxışlarım ələ salınır					
22.	Gülünc vəziyyətlərə düşürəm					
23.	Mənə təzyiq edirlər ki, psixoloqa müraciət edim					

Ek 5. Benlik Saygısı Ölçeği (Türkçe)

	III.BÖLÜM Benlik Saygısı	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1.	Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum					
2.	Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum					
3.	Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim					
4.	Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim					
5.	Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum					
6.	Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim					
7.	Genel olarak kendimden memnunum					
8.	Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim					
9.	Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığını düşünüyorum					
10.	Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığını düşünüyorum					

Ek 6. Benlik Saygısı Ölçeği (Azerbaycanca)

	III.BÖLMƏ Özünə Hörmət	Tamamilə Razi Deyiləm	Razi Deyiləm	Qətersizəm	Razıyam	Tamamilə Razıyam
1.	Özümü ən az digər insanlar qədər dəyərlı hesab edirəm					
2.	Bəzi müsbət xüsusiyyətlərimin olduğunu düşünürəm					
3.	Adətən, özümü uğursuz bir insan kimi görməyə meyilliyəm					
4.	Mən də digər bir çox insanların edə bildiyi qədər bir şeylər edə bilərəm					
5.	Özümdə qürur duya biləcəyim çox bir şey tapa bilmirəm					
6.	Özümə qarşı müsbət fikirdəyəm					
7.	Adətən, özümdən məmnunam (razıyam)					
8.	Özümə qarşı daha çox hörmət etmək istərdim					
9.	Bəzən tamamilə özümün bir işə yaramadığını düşünürəm					
10.	Bəzən özümün heç də yetərli bir insan olmadığını düşünürəm					

Ek 7. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği (Türkçe)

	IV.BÖLÜM Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Adaletli bir yarışmada kadınlar erkeklere karşı kaybettikleri zaman tipik olarak kendilerinin ayrımcılığa maruz kaldıklarından yakınırılar					
2.	Kadınlar işyerlerindeki problemleri abartmaktadırlar					
3.	Kadınlar erkekler üzerinde kontrolü sağlayarak güç kazanmak hevesindeler					
4.	Bir kadın bir erkeğin bağlılığını kazandıktan sonra genellikle o erkeğe sıkı bir yular takmaya çalışır					
5.	Gerçekte birçok kadın "eşitlik" arıyoruz maskesi altında işe alınmalarda kendilerinin kayırılması gibi özel muameleler arıyorlar					
6.	Kadınlar çok çabuk alınırılar					
7.	Birçok kadın erkeklerin kendileri için yaptıklarına tamamen minnettar olmamaktadırlar					
8.	Feministler erkeklere makul olmayan istekler sunmaktadırlar					
9.	Feministler gerçekte kadınların erkeklerden daha fazla güce sahip olmalarını istemektedirler					
10.	Erkeklere cinsel yönden yaklaşılabilir olduklarını gösterircesine şakalar yapıp daha sonra erkeklerin tekliflerini reddetmekten zevk alan birçok kadın vardır					
11.	Birçok kadın masum söz veya davranışları cinsel ayrımcılık olarak yorumlamaktadır.					
12.	Erkekler kadınsız eksiktirler					
13.	Ne kadar başarılı olursa olsun bir kadının sevgisine sahip olmadıkça bir erkek gerçek anlamda bütün bir insan olamaz					
14.	Karşı cinsten biri ile romantik ilişki olmaksızın insanlar hayatta gerçekten mutlu olamazlar					
15.	Her erkeğin hayatında hayran olduğu bir kadın olmalıdır					
16.	Kadınlar erkekler tarafından el üstünde tutulmalı ve korunmalıdır					
17.	Erkekler hayatlarındaki kadın için mali yardım sağlamak için kendi rahatlarını gönüllü olarak feda etmelidirler					
18.	Bir felaket durumunda kadınlar erkeklerden önce kurtarılmalıdır					
19.	İyi bir kadın erkeği tarafından yüceltilmelidir					
20.	Kadınlar erkeklerden daha yüksek ahlaki duyarlılığa sahip olma eğilimindedirler					
21.	Birçok kadın çok az erkekte olan bir saflığa sahiptir					
22.	Kadınlar erkeklerden daha ince bir kültür anlayışına ve zevkine sahiptirler					

Ek 8. Çelişik Duygulu Cinsiyətçilik Ölçeği (Azerbaycanca)

	IV BÖLMƏ Ziddiyyətli Cinsiyətçilik	Tamamilə Razı Deyiləm	Razı Deyiləm	Qətersızam	Razıyam	Tamamilə Razıyam
1.	Ədalətli bir yarışmada qadınlar kişilərə qarşı məğlub olduqları zaman, adətən, özlərinin ayrı-seçkiliyə məruz qaldıqlarından şikayətlənirlər					
2.	Qadınlar iş yerlərindəki problemləri böyüdülər					
3.	Qadınlar kişilər üzərində nəzarət quraraq güc qazanmaq həvəsindədirlər					
4.	Bir qadın bir kişinin sadıqlığını qazandıqdan sonra adətən onu idarə etməyə çalışır (kişiyə boğazlıq taxır)					
5.	Əslində, bir çox qadın "bərabərlik" axtarırıq maskası altında işə qəbul olunarkən özlərinə qarşı onları digərlərindən ayıran xüsusi imtiyazlar axtarırlar					
6.	Qadınlar çox tez incinirlər					
7.	Bir çox qadınlar kişilərin onlar üçün etdiklərinə görə yetərinə minnətdar olurlar					
8.	Feministlər kişilərə ağlabatmayan istəklər irəli sürürlər.					
9.	Feministlər əslində qadınların kişilərdən daha çox gücə sahib olmalarını istəyirlər					
10.	Cinsi cəhətdən əlçatan olduqlarını göstərmək üçün kişilərlə zarafatlar edən, daha sonra onların təkliflərini rədd etməkdən zövq alan bir çox qadınlar var.					
11.	Bir çox qadınlar məsum söz və ya davranışları cinsi ayrı-seçkilik kimi şərh edir					
12.	Qadınlar olmadan kişilər natamamdır					
13.	Kişi nə qədər uğur qazansa da, bir qadının sevgisini qazanmadan bütöv bir insan ola bilməz					
14.	İnsanlar əks cinsin nümayəndəsi ilə romantik münasibətdə olmadan həyatda həqiqətən xoşbəxt ola bilməzlər					
15.	Hər kişinin həyatında heyran olduğu bir qadın olmalıdır					
16.	Qadınlar kişilər tərəfindən əl üstündə tutulmalı və qorunmalıdırlar					
17.	Kişilər həyatlarında olan qadın üçün maliyyə dəstəyi təmin etmək üçün öz rahatlıqlarını könüllü olaraq qurban verməlidirlər					
18.	Bir fəlakət zamanı qadınlar kişilərdən əvvəl xilas olunmalıdır					
19.	Yaxşı qadın kişi tərəfindən ucaldılmalıdır					
20.	Qadınlar kişilərdən daha çox əxlaqi həssaslığa sahib olmağa meyllidirlər					
21.	Bir çox qadında çox az kişidə olan bir saflıq var					
22.	Qadınlar kişilərdən daha incə bir mədəniyyət anlayışına və zövqə sahibdirlər					

Ek 9. Örgüt İklimi Ölçeği (Türkçe)

	V.BÖLÜM Örgüt İklimi	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İyi bir takımın üyesi olduğumu hissedirim					
2.	Bu bölümde çalışanlar birbirine güvenir					
3.	Bu bölümde hata yaptığınızda, üst yönetim tarafından pek hoş görülmezsiniz					
4.	Zor bir görev üstlendiğim zaman, üstlerimin ve çalışma arkadaşlarımin yardımcı olacaklarına inanırım					
5.	Bu bölümde üstlerimiz onlara her şeyi danışmamızdan yana değildir; bu doğrultuda, yapacaklarımızın doğru olduğunu düşünüyorsak, işimize bu yönde devam ederiz					
6.	Bu bölümde kişisel yargılara güvenilmez, emin olmak için hemen her şey iki kez kontrol edilir					
7.	Bu bölümün yönetim anlayışına göre, kişiler kendi problemlerini kendileri çözmelidir					
8.	Bu bölümde ırelileyebilmeniz için kendi başınıza bir şeyler yapmaya çalışmalısınız.					
9.	Bu bölümde işler açıkça tanımlanmış ve mantıklı bir şekilde yapılandırılmıştır					
10.	Bu bölümde karar verme aşamasında sorumlu kişinin kim olduğu bellidir					
11.	Çalışma alanında ilgili kimi konularda, hangi üstüme karşı sorumlu olduğumdan emin olamıyorum					
12.	Düzenli bir sistemin ve planlamanın olması, verimliliğimizin artmasına neden oluyor					
13.	Bu bölümde performans için yüksek standartlar oluşturulmuştur					
14.	Bu bölümde yöneticilerimiz yapılan bir işin sürekli geliştirilmesini istemektedir					
15.	Bireysel ve grup performansını geliştirmek için sürekli baskı hissedirim					
16.	Çalışanlar kendi performanslarıyla övünürler					
17.	Çalışanlar performansları oranında ödüllendirilir					
18.	Teşvik ve ödüller, eleştiri ve tehditten daha fazladır					
19.	Bir işi iyi yaptığımda fark edilir ve takdir edilirim					
20.	Bu bölümde en iyilerin yükselmesini sağlayan bir terfi sistemi vardır					
21.	Genellikle belirlenen hedeflere çok bağlıyım					
22.	Bu bölüme ait olduğumdan dolayı gurur duyarım					
23.	Bu bölümde neler olup bittiğine gerçekten önem veririm					
24.	Görebildiğim kadarıyla bu bölümde, çalışanların çok fazla sadakati yoktur					

Ek 10. Örgüt İklimi Ölçeği (Azerbaycanca)

	V. BÖLMƏ Təşkilat İqlimi	Tamamla Razi Deyiləm	Razi Deyiləm	Qərarısam	Razıyam	Tamamla Razıyam
1.	Yaxşı bir komandanın üzvü olduğumu hiss edirəm					
2.	İşlədiyim yerdə işçilər bir-birinə güvənir					
3.	İş yerimdə edəcəyim səhv rəhbərlik tərəfindən xoş qarşılanmaz					
4.	Çətin bir işi öhdəmə götürəndə rəhbərlərimin və iş yoldaşlarımla mənə kömək edəcəyinə inanıram					
5.	Rəhbərlərimiz işlə bağlı özümüzün qərar almağımızdan yanadırlar					
6.	İşlədiyim yerdə şəxsi fikirlərə etibar edilmir, hər şey iki dəfə yoxlanılır					
7.	İşlədiyim yerdə hər bir şəxs öz problemlərini özü həll etməlidir					
8.	İş yerimdə yüksəlmək üçün öz təşəbbüsünüzlə bir şeylər etməyiniz vacibdir					
9.	İş yerimdə işlər aydın və məntiqli şəkildə təşkil olunub					
10.	İş yerimdə qərar vermə mərhələsində məsul şəxsin (qərarvericinin) kim olduğu aydın görünür					
11.	Bəzi məsələlərdə hansı rəhbərə hesabat verməli olduğumu dəqiq bilmirəm					
12.	İş yerimdə nizamlı sistemin və planlamanın olması məhsuldarlığımızı artırmaqdadır					
13.	İş yerimdə performans üçün yüksək standartlar mövcuddur					
14.	Rəhbərlərimiz görülməli işin daim təkmilləşməsinə istəyirlər					
15.	İş yerimdə fərdi və qrup performansını artırmaq üçün davamlı təzyiq hiss edirəm					
16.	İşçilərimiz öz performanslarından razıdırlar					
17.	İşçilərimiz performanslarına uyğun olaraq mükafatlandırılır					
18.	İş yerimdə həvəsləndirmə və mükafat tənqiddən daha çoxdur					
19.	Bir işi yaxşı yerinə yetirdiyim zaman yüksək dəyərləndirildiyimi hiss edirəm					
20.	İş yerimdə yaxşı performans göstərənlərin yüksəlməsi üçün vəzifə artımı sistemi mövcuddur					
21.	İş yerimdə müəyyən olunmuş hədəflərə çox bağlıyam					
22.	İşlədiyim yerə aid olduğum üçün qürur duyuram					
23.	İş yerimdə baş verənlərə şübhəsiz önəm verirəm					
24.	İşçilərimiz mənsub olduqları iş yerinə yüksək sadıqlıqla bağlıdırlar					

Ek 11. Etik Kurul Karar Yazısı

Etik Kayıt Tarihi: 06.12.2024	Protokol No: 821579	Tarih: 29.12.2024
-------------------------------	---------------------	-------------------



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Doktora Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	Kadınların Psikolojik Şiddet Algısının Benlik Saygısı ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Üzerine Etkisi: Örgüt İkliminin Rolü
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Özlem OKTAL
TEZ YAZARI:	Günay HASANOVA
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	.
KARAR:	Olumlu

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı. : Günay HASANOVA

Yabancı Dil. : İngilizce

Doğum Yeri / Yılı. :

E-Posta. :

ORCID Numarası. :

Eğitim Bilgileri:

2018- 2025, Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı (Doktora)

2014-2016, Bakü Devlet Üniversitesi, Sosyal Bilimler ve Psikoloji Fakültesi, Sosyoloji Anabilim Dalı (Tezli Yüksek Lisans)

2009-2013, Bakü Devlet Üniversitesi, Sosyal Bilimler ve Psikoloji Fakültesi, Felsefe Anabilim Dalı (Lisans)

Mesleki Deneyim:

2024-halen, Laborant, Gence Devlet Üniversitesi

2023-2024, Dijital Medya ve Pazarlama Uzmanı, Seminariya LTD.ŞTİ

2017-2018, İdari Destek Personeli, Azerbaycan Teknoloji Üniversitesi, Bilimsel Araştırmalar Birimi