

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ MOBBİNG'E MARUZ KALMA
DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMUYLA İLİŞKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Bircan DOĞAN ATALAN

Danışman: Doç. Dr. Necmi GÖKYER

Elazığ, 2017

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Bircan DOĞAN ATALAN'nın hazırlamış olduğu Öğretim Elemanlarının Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi başlıklı yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun.....tarih vesayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından..... tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile başarılı sayılmıştır.

Jüri Üyeleri:

İmza

1: Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ

2: Doç. Dr. Necmi GÖKYER(Danışman)

3: Doç. Dr. Hasan DEMİRTAŞ

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ayşegül GÖKHAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Necmi GÖKYER danışmanlığında hazırlamış olduğum "Öğretim Elemanlarının Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi" adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

Bircan DOĞAN ATALAN

.../. ./..

ÖN SÖZ

Mobbing, bir diğer ifade ile psikolojik şiddet çalışanda psikolojik rahatsızlıklara, bikkınlığa ve çeşitli rahatsızlıklara sebep olmasından ötürü çalışanın hayata olan bağılılığını, işinden elde ettiğı yani bir başka deyişle iş doyumunu etkilemesi örgüt, kurum hatta çalışan için araştırılması gereken önemli konulardandır. Bu araştırmada amaç Fırat Üniversitesi'nde görev alan öğretim elamanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin iş doyumuyla ilişkisini belirlemektir. Araştırma süresince yardımını, yakınlığını, güler yüzünü, samimiyetini ve içtenliğini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Necmi GÖKYER'e; tez hazırlık sürecinde her türlü destek ve yardımı esirgemeyen kıymetli kardeşim Müslüm ALANOĞLU'na; bana çalışma azmi, güç veren, her sıkıntıda destek olan başta canım babam İbrahim DOĞAN'a, değerli ağabeyim Prof. Dr. Yaşar DOĞAN ve ablam Birsal DOĞAN'a; sabrından ve desteklerinden ötürü hayat arkadaşım Abdulsamed ATALAN'a şükranlarımı sunar, gönülden çok teşekkür ederim.

Bircan DOĞAN ATALAN

Elazığ, 2017

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Öğretim Elemanlarının Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi

Bircan DOĞAN ATALAN

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı

Elazığ,2017; Sayfa : XVIII+ 125

Mobbing, 1960'lara dayanan bir olgudur. Dünyada ve ülkemizde iş hayatında artan rekabet, iş bulma, kıdem-terfi edinme zorluğu, makam merakı, göze girme çalışmaları, ego tatmin etme gibi durumlardan ötürü mobbing eylemleri artmaktadır. Fiziksel anlamda yapılan şiddet olayları kolay kanıtlanabilir olduğu için insanlar mobbing uygulamayı tercih ederken; hukuksal boyutta somut verilerle kanıtlanamayan mobbing sonucunda ise psikolojik şiddet vakaları ve mağdurları çoğalmaktadır. Bu durumda mobbing literatürde işyeri terörü, duygusal taciz, psikolojik şiddet gibi kavramlarla da ele alınmaktadır. Kasıtlı olarak sistematik ve tekrarlı bir şekilde devam eden yıpratma eylemleri yani mobbing, bireyi psikolojik boyutta etkileyip psikolojik ve bedensel rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Aynı zamanda çalışanın işinden ve işini icra ederken elde ettiği mutluluk ve hazzı olumsuz etkilememesi düşünülemez. Çalışanın işinden ve işini yaparken elde ettiği mutluluk ve haz literatürde iş doymu olarak ele alındığından bu da toplum ve iş hayatı refah ve huzuru için araştırılması ve üzerinde önemle durulması gereken araştırma konularındandır. YÖK başkanı Sayın Saraç'ın

ifade ettiği gibi “Ülkelerin gelişmesi ve büyümesi, refah toplumu olmasında üniversitelerin ve sanayinin önemli katkıları vardır”. Bu araştırmada üniversitede görev alan öğretim elamanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin iş doyumuyla ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, Fırat Üniversitesi Merkez Kampüsü’nde görev yapan 701 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada nicel araştırma türlerinden betimsel-ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada görev yapan öğretim elemanların mobbinge maruz kalma düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki ve mobbinge maruz kalma düzeylerinin iş doyumunu üzerindeki etkisi iki ölçek kullanılarak araştırılmıştır. Bu ölçeklerden ilki, Nazlı Özcan (2011) tarafından düzenlenmiş olan Leymann (1997) Psikolojik Taciz Ölçeği, ikincisi Aslı Baycan Binark (1985) tarafından Türkçe’ye çevrilmiş olan Minnesota İş Doyumu Ölçeği’dir. Elde edilen veriler paket istatistik programları yardımıyla analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde testleri; grupların algıları arasındaki farkların saptanmasında t-testi ve varyans analizi; değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamak için ise korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

Öğretim Elemanlarının mobbinge maruz kalma düzeyleri ölçeğin genelinde “hiçbir zaman” düzeyindedir. Mobbinge maruz kalma düzeyleri demografik değişkenlere göre incelendiğinde: cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmazken; öğrenim seviyesi arttıkça mobbinge maruz kalma düzeylerinin nispeten yükseldiği görölmüştür. Ünvan değişkenine göre ise araştırma görevlilerinin ve uzmanların; diğer öğretim elamanlarına (Prof., Doç, Yrd. Doç., Öğrt. Gör. ve Okutman) göre; yaş değişkenine göre ise 27-32 yaş grubundakilerin daha üst yaş grubundakilere göre nisbeten daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonuçları elde edilmiştir. Katılımcıların iş doyumunu ölçeğine verdikleri cevaplara göre, iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretim elemanlarının öğrenim durumlarına göre, lisans mezunu olanların iş doyumlarının; yüksek lisans ve doktora mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleki kıdem arttıkça içsel doyumun arttığı; yaş değişkenine göre 27-32 yaş grubundaki katılımcıların diğerlerine göre iş doyumunun düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışılan birim değişkenine göre de, iş doyumunu ölçeğinin tamamında, *İçsel Doyum* ve *Dışsal Doyum* boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmıştır. Cinsiyet değişkenine göre iş doyumunda anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Psikolojik taciz ölçeği

ile iş doyumunu ölçeği ve boyutları arasında orta düzeyde ve negatif ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre, öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalma düzeyleri yükseldikçe iş doyumunu düzeyleri düşmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise; *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları ve Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* boyutları iş doyumunun önemli yordayıcılarıdır. Öğretim elemanlarının iş doyumlarının %35'i mobbinge yönelik algı düzeyleri ile açıklanmaktadır.



Anahtar Kelimeler: Mobbing, İş Doyumu, Öğretim Elemanı.

ABSTRACT

Master Thesis

THE RELATION BETWEEN MOBBING EXPOSURE LEVELS OF INSTRUCTORS AND JOB SATISFACTION

Bircan DOĞAN ATALAN

**Fırat University
Institute of Educational Sciences
Department of Educational Administration
Department of Education Management
Elazığ, 2017; Page : XVIII+ 125**

Mobbing is a 1960s-based phenomenon. Mobbing actions are increasing because of increasing competition, job finding, difficulty in acquiring step-ups, position curiosity, penetration studies, ego satisfaction in business in the world and in our country . It can be thought as a reason that mobbing victims and cases are increasing due to the fact that mobbing, in legal dimension, cannot be diagnosed in a concrete sense, however physical violence is easily detectable. Mobbing literature also deals with concepts such as workplace terror, emotional harassment, and psychological violence. Intentionally systematic and repetitive attrition actions, in other words mobbing, causes psychological and physical disturbances affecting the psychological dimension of the individual. It is cannot be thought that the employee does not have the happiness and pleasure that he or she has obtained while performing his or her job. As the happiness and pleasure that the employee gets from doing business and doing business is considered as job satisfaction in the literature, this is the research subject that needs to be investigated for social and work life welfare and peace and it should be significantly emphasized. As Mr. Saraç, Chairman of YÖK, claimed " There are significant contributions of universities and industry to the development and growth of the countries and the welfare society". In this study, the relationship between mobbinge

exposure levels and job satisfaction of the instructors at the university is examined. The sample of the research is composed of 701 instructors working at Firat University Central Campus. In this study descriptive-relational search model, which is a type of quantitative research, is used. In the study, the relationship between mobbing exposure levels and job satisfaction of the instructors and the effect of mobbing exposure levels on job satisfaction are investigated by using two scales. The first scale is the Leymann (1996) Psychological Harassment Scale, which was prepared by Nazlı Özcan (2011) and the other one is Minnesota Job Satisfaction Scale translated into Turkish by Aslı Baycan Binark (1985). The obtained data are analyzed with the help of packet statistical programs. Frequency and percentage tests are used to determine participants' demographics; T-test and analysis of variance are used to confirm the differences among groups' opinions ; and to state the relationship between variables, correlation analysis and regression analysis are used.

Teaching Staff's mobbing exposure levels are "never" across the scale. When mobbing exposure levels are analyzed by demographic variables: there is no significant difference according to gender variable; it is seen that mobbing exposure levels increase as the level of education increased. According to the title variable, the research staff and experts; according to other teaching staff (Prof., Assoc. Assoc., Inst. See. And Lecturer); according to the age variable, the results of 27-32 age group are found to be exposed to more mobbing than the older age group. According to the respondents' responses to the job satisfaction measure, the result is of job satisfaction levels are high. According to the education status of the instructors, it is found out that the job satisfaction of graduates is higher than those who graduated from masters and doctorates. As vocational seniority increases, internal satisfaction increases; according to the age variable, participants in the age group of 27-32 are resulted to have lower job satisfaction than others . According to the unit variable studied, there is a significant difference between the participants' opinions on the dimensions of job satisfaction, internal satisfaction and external satisfaction. There was no significant difference in job satisfaction according to gender variable. There was a moderate and negative relationship between psychological abuse scale and job satisfaction scale and dimensions. According to these results, as the level of mobbing exposure of the instructors increases, the level of job satisfaction decreases. According to the results of

the regression analysis; self improvement and communication attacks and life quality and occupation attacks dimensions are significant predictives of job satisfaction. 35 % of instructors' job satisfaction is explained by their perception of mobbing.



Key Words: Mobbing, Job Satisfaction, Instructor.

İÇİNDEKİLER

BEYANNAME	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER	XI
TABLolar LİSTESİ	XV
ŞEKİLLER LİSTESİ	XVIII
BİRİNCİ BÖLÜM	1
I.GİRİŞ.....	1
1.1.Araştırma Problemi (problem durumu).....	1
1.2.Araştırmanın Amacı (alt amaçlar)	3
1.2.1. Araştırma Soruları/Alt Amaçlar.....	3
1.3.Araştırmanın Önemi	4
1.4.Sayıtlar.....	5
1.5.Sınırlılıklar.....	5
1.6.Tanımlar.....	5
İKİNCİ BÖLÜM	6
II.KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2. 1.Mobbing’e İlişkin Tanımlar.....	6
2. 2.İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing).....	7
2.2.1. Mobbing’in Tarihsel Gelişimi	7
2.2.2. Psikolojik Şiddet) Nedir?.....	11
2.2.3. Mobbing Sürecinin İçinde Rol Alanlar.....	14

2.2.4. Mobbing Uygulayanlar	15
2.2.5. Mobbing Mağdurları (Kurbanlar)	16
2.2.6. Mobbing İzleyicileri	18
2. 3.Mobbing Türleri.....	19
2.3.1. Hiyerarşik(Dikey) Mobbing	20
2.3.2. Yatay (Fonksiyonel) Mobbing.....	21
2.3.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Uygulanan Mobbing	22
2. 4.Psikolojik Şiddet (Mobbing)'in Aşamaları.....	23
2.4.1. Eleştirel Durumlar.....	23
2.4.2. Psikoşiddet ve Küçük Düşürölme/ Saldırgan Eylemler.....	23
2.4.3. İnsan Kaynakları Yönetimi	24
2.4.4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama.....	24
2.4.5. Kovulma.....	25
2.5.İşDoyumu.....	25
2.5.1. İş Doyumu Boyutları	27
2.5.1.1. İçsel Doyum.....	27
2.5.1.2. Dışsal Doyum	28
2.5.2. İş İle İlgili Şikâyet ve Tatminsizlikler	29
2. 6.İş Doyumu Kuramları	30
2.6.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	30
2.6.2. Doyum Sağlama, Ümit Kuramı (Porter ve Lawler).....	32
2.6.3. Çift Faktör(Motivasyon-Hijyen) Kuramı.....	33
2.6.4. E.R.G. Kuramı (Alderfer 1972).....	36
2.6.5. Amaç, Hedef Koyma Kuramı	37
2. 7.İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler.....	38
2.7.1.Yaş.....	39
2.7.2.İhtiyaçlar.....	40
2.7.3.Cinsiyet.....	40
2.7.4. Eğitim Durumu	41
2.7.5. Maaş-Ücret.....	42
2.7.6. Çalışma Koşulları ve Ortamı	43
2.7.7. Kıdem-Terfi.....	44

2. 8.İş Doyumu ve Çalışana Yansıması	45
2. 9.Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	46
2. 10.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	55
III. YÖNTEM.....	55
3.1. Araştırmanın Modeli.....	55
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	55
3.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	56
3.2.1.1. Ünvan.....	56
3.2.1.2. Öğrenim Durumu	56
3.2.1.3. Çalıştığı Birim.....	57
3.2.1.4. Yaş	58
3.2.1.5. Mesleki Kıdem.....	58
3.2.1.6. Cinsiyet	59
3.3. Veri Toplama Araçları	59
3.3.1. Psikolojik Taciz Ölçeği.....	60
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği	61
3.4. Veri Toplama Araçları için Algı Dereceleri	62
3.5. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	62
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	64
IV. BULGULAR VE YORUMLAR.....	64
4.1. Psikolojik Taciz Düzeylerine İlişkin Algı Düzeyi	64
4.1.1. Psikolojik Taciz ve Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması... 65	
4.1.2. Psikolojik Taciz ve Boyutlarının Öğrenim durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	66
4.1.3. Psikolojik Taciz ve Boyutlarının Ünvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması	68
4.1.4. Psikolojik Taciz Boyutlarının Çalışılan Birim Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	71
4.1.5. Psikolojik Taciz Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	78

4.1.6. Psikolojik Taciz Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	81
4.2. İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Algı Düzeyi	85
4.2.1. İş Doyumu Ölçeği ve Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	85
4.2.2. İş Doyumu Ölçeği ve Boyutlarının Öğrenim durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	86
4.2.3. İş Doyumu ve Boyutlarının Ünvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması	87
4.2.4. İş Doyumu ve Boyutlarının Çalışılan Birim Değişkenine Göre Karşılaştırılması	89
4.2.5. İş Doyumu ve Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	93
4.2.6. İş Doyumu ve Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması	94
4.3. Psikolojik Taciz ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	96
4.4. Psikolojik Tacizin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi	98
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	104
V. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	104
5.1. Sonuç.....	104
5.2. Tartışma.....	107
5.3. Öneriler.....	127
5.3.1 Genel Öneriler.....	127
5.3.2 Araştırmacılara Öneriler.....	128
KAYNAKLAR	116

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Unvanlarına Göre Dağılımı	56
Tablo 2. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı	57
Tablo 3. Katılımcıların Çalıştıkları Birime Göre Dağılımı	57
Tablo 4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	58
Tablo 5. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı	59
Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	59
Tablo 7. Psikolojik Taciz ve İş Doyumu Ölçeği Cronbach's Alpha, KMO ve Varyans Değerleri	61
Tablo 8. Psikolojik Taciz Ölçeği Algı Dereceleri	62
Tablo 9. Minnesota İş Doyum Ölçeği Algı Dereceleri	62
Tablo 10. Psikolojik Taciz Ölçeği ve Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapmalar	64
Tablo 11. Psikolojik Taciz Ölçeğindeki Boyutların Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları	65
Tablo 12. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Tümü ve Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	66
Tablo 13. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı ve Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırı Boyutlarının Öğrenim durumu Değişkenine Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	67
Tablo 14. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Tümü ve Boyutlarının Ünvan Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	68
Tablo 15. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	71
Tablo 16. Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı Boyutunun Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	72
Tablo 17. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı Boyutunun Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	74
Tablo 18. İtibara Yönelik Saldırı Boyutunun Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	75

Tablo 19. Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar Boyutunun Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	76
Tablo 20. Sağlığa Yönelik Saldırılar Boyutunun Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	77
Tablo 21. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Tümü ve Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	78
Tablo 22. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	80
Tablo 23. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Tümü ve Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	81
Tablo 24. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Boyutunun Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	84
Tablo 25. İş Doyumu Ölçeğinin Tümü ve Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapmalar	85
Tablo 26. İş Doyumu Ölçeğinin Tümü ve Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	86
Tablo 27. İş Doyumu Ölçeğinin Tümü ve Boyutlarının Öğrenim durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	86
Tablo 28. İş Doyumu Ölçeği ve İçsel Doyum Boyutunun Ünvan Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	87
Tablo 29. Dışsal Doyum Boyutu ve Ünvan Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	89
Tablo 30. İş Doyumu Ölçeğinin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	89
Tablo 31. İçsel Doyum Ölçeğinin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	91
Tablo 32. Dışsal Doyum Ölçeği ile Çalışılan Birim Değişkeni Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	92
Tablo 33. İş Doyumu Ölçeğinin Tümü ve Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	93
Tablo 34. İş Doyumu Ölçeğinin ve Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	95

Tablo 35. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Tümü ve Boyutları ile İş Doyumu Ölçeğinin Tümü ve Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları.....	96
Tablo 36. İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regrasyon Analizi Sonuçları ..	98
Tablo 37. Psikolojik Taciz Boyutlarının İçsel Doyumun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regrasyon Analizi Sonuçları	100
Tablo 38. Psikolojik Taciz Boyutlarının Dışsal Doyumun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	102



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	31
Şekil 2: Porter ve Lawler'in Ümit Kuramı	33
Şekil 3: Çift Faktör Teorisi Öğeleri.....	34
Şekil 4: İş doyumu ile ilgili neden-sonuç ilişkisi	44



BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımları üzerinde durulmuştur.

1.1. Araştırma Problemi

Çalışma olgusu, bir işyerinde üretim sürecine katılan kişilerin, ait oldukları kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için yaptığı iş ve gereksinimleri ifade etmektedir. Klasik yönetim anlayışına göre bir makine olarak görülen işgörenlerin, gerekli olan işi yapan makineler olmadıkları ve iş yerindeki sosyal ilişkilerden etkilendikleri tarihi süreç içerisinde anlaşılmıştır. Yaptıkları görevin gereklerini yerine getiren işgörenlerin karşı karşıya kaldığı pek çok sorun bulunmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları gibi durumlarla karşı karşıya kalan ve bu durumlardan olumsuz bir şekilde etkilenen işgörenlerin karşılaştıkları sorunlar yalnızca fiziksel sorunlar değildir. İnsanların iş yerinde karşılaştıkları bazı psikolojik baskı durumları da bulunmaktadır. Söz konusu psikoloji olduğu için kişinin bu baskı altında belli bir süre sonra iş huzuru, hatta sağlığı da tehlikeye girmektedir. İşgörenlerin çalıştıkları iş yerinde ilişkide bulundukları insanlarla iletişim ve sosyal ilişkilerinde karşılaştıkları sorunlardan en önemli olanlarından biri hiç şüphesiz ki işgörenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet ve yıldırma davranışlarıdır.

Meral'e (2010) göre, mobbing diğer bir ifadeyle psikolojik taciz, dünyada her iş kolunda görülebilen, kurbanı fiziksel ve ruhsal olarak olumsuz yönde etkileyen ve verimlilik düşüşü, işten ayrılma gibi sebeplerle kurumlara zarar veren bir hastalıktır. Leymann (2009), mobbingi, bir veya birkaç şahıs tarafından başka birisine yönelik periyodik bir şekilde, hasmanece ve ahlaki olmayan davranışlarda bulunulması ve bu

davranışlar neticesinde de bireylerin korunmasız ve aciz bir hale sokulması olarak tanımlamaktadır (Akt. Göktürk ve Bulut, 2012). Kendini savunmasız ve çaresiz bir durumda hisseden işgörenin karşılaştığı pek çok olumsuz durum bulunmakta olup bu durumlardan biri de iş doyumunun olumsuz etkilenmesi ve düşmesidir (Çivilidağ, 2011; Özdemir, 2010; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Çalışkan ve Tepeci, 2008; Doğan, 2009).

İşin özellikleri ile işgörenlerin umutlarının ve arzularının birbirleriyle benzeşmesiyle beliren iş tatmini, işgörenlerin yaptıkları işin kendi ihtiyaçlarını karşılama oranlarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. İşgörenleri güdülemek için ihtiyaçlarını karşılamayan davranışlardan kaçınılmalı ve ihtiyaçlarını doyurucu davranışlar işgörelere açıklanmalıdır (Silah, 2005, s.102). Kişilerin refah düzeyleri ve beklentileri, icra ettikleri mesleklerinde bir doyuma kavuşma arzusu doğurmuştur. Günümüzde iş doyumunu olarak ele aldığımız konunun bireyin huzurundan tutup işindeki verimine değin birçok konuda önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Psikolojik şiddet olarak adlandırılan mobbing olgusunun varlığını hissettirdiği ölçüde iş doyumunu olumsuz yönde etkilemesi işgörelerin verimlerinin düşmesinin yanısıra huzur ve sağlıklarını da kötü bir şekilde etkilenmesine neden olmaktadır.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının özgür düşünen bireyler yetiştirmelerinin yanısıra kendilerinin de özgür bir şekilde düşünmeleri ve yaptıkları çalışmaları fiziksel veya psikolojik herhangi bir baskı altında kalmadan ortaya koymaları son derece önem arz etmektedir. Bundan dolayı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının psikolojik bir baskı altında kalmadan yaptıkları çalışmaların kendilerinin iş doyumlarını artırması kadar bilgi üretme merkezi olan üniversitelerin bu görevlerini layıkıyla yerine getirmesi açısından da önemli görölmektedir. Bu çalışmada üniversitelerde öğretim elemanlarının herhangi bir psikolojik baskıya maruz kalmadıkları, eğer psikolojik şiddet görüyorlarsa bu şiddetin iş doyumlarıyla olan ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır. Bundan dolayı çalışmanın ilgili alın yazına katkıda bulunacağı değeriendirilmektedir.

Bu araştırmanın genel amacı; Üniversitede çalışan öğretim elemanlarının (profesör, doçent, yrd. doçent, okutman, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, uzman) psikolojik şiddete (mobbinge) maruz kalma durumlarının iş doyumuyla ilişkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda Fırat Üniversitesi Merkez Kampüsünde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının algılarına göre uğradıkları psikolojik şiddet ve iş

doyum düzeyleri belirlenmiştir. Öte yandan, öğretim elemanlarının algılarına göre, mağdurda iş yerine karşı yabancılık, uyum sorunu ve yalıtılmışlık izlenimi uyandıran psikolojik şiddet (Wilson, 1991, akt. Yaman, 2009) ile işgörenlerin işlerinin veya deneyimlerinin takdir edilmesinin sonucunda verimliliklerinin, üretkenliklerinin ve yaptıkları işin niteliğinin yükselmesi olarak tanımlanabilen iş tatmini (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015) arasındaki ilişki ortaya konmuş olup bu ilişkiden yola çıkarak psikolojik şiddet davranışlarının iş doyumunu üzerindeki etki düzeyi bulunmuştur.

Ayrıca öğretim elemanlarının algılarının mesleki kıdem, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve ünvan değişkenleri bakımından anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda psikolojik şiddet davranışlarının iş doyumunu üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve bunun ışığında yetkililere çözüm önerilerinde bulunmak suretiyle üniversitede psikolojik şiddet davranışlarının engellenmesine katkıda bulunmak hedeflenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma; üniversitede çalışan öğretim elemanlarının (profesör, doçent, yrd. doçent, okutman, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, uzman) psikolojik şiddete (mobbinge) maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşlerinin iş doyumuyla ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki alt amaçlar belirlenmiştir.

1.2.1. Araştırma Soruları/Alt Amaçları

1. Öğretim elemanlarının psikolojik şiddete (mobbinge) maruz kalma düzeyleri nedir?
2. Öğretim elemanlarının psikolojik şiddete (mobbinge) maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri arasında;
 - a) Mesleki kıdem b) Yaş c) Cinsiyet d) Öğrenim seviyesi e) ÜnvanDeğişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?
3. Öğretim elemanlarının görüşlerine göre iş doyumunu düzeyleri nedir?

4. Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerine ilişkin görüşleri arasında;
- a) Mesleki kıdem b) Yaş c) Cinsiyet d) Öğrenim durumu e) Ünvan Değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?
5. Öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalma düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
6. Öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin iş doyumlarının üzerinde etkisi var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Maruz kalınan psikolojik şiddet olayları ya da baskıların, bireyleri birçok yönden olumsuz etkilediği bilinmektedir. Günümüzde gelişen teknoloji ve sunulan imkânlar sayesinde bireyler yeni beceriler edindikçe, bu durum iş ortamlarında rekabete yol açabilmektedir. Kişiler, kendilerini yetiştirme düzeylerine göre iş ortamındaki diğer iş görenlere farklı tutum ya da davranışlarla psikolojik tacizde bulunabilmektedirler. Zorbalık yapan işgörenler, biçim değiştirerek fiziki müdahalelerden ziyade psikolojik saldırılarda bulunarak işgörenleri yıldırma yolunu tercih edebilmektedir.

Mobbingin; iş ortamında verimi ve motivasyonu arttıran iş doyumunu olumsuz yönde etkilememesi düşünülemez. Bu araştırmayla mobbing uygulamalarının varlığının söz konusu olması durumunda, iş doyumu ile ne düzeyde ilişkisinin olduğu ve hangi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

İlgili alın yazında mobbing ile iş doyumu arasındaki ilişkileri gösteren pek çok araştırma bulunmasına rağmen üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları arasında yapılmış bu yönde çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca mobbingin iş doyumuyla ilişkisine ilişkin cinsiyet ve öğretim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına dair herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olup araştırmanın alın yazına katkıda sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Araştırmada kullanılan ölçekler, katılımcıların psikolojik taciz ve iş doyumuna ilişkin algılarını belirlemek için yeterlidir.
2. Ölçek uygulamalarına katılan katılımcılar cevaplarında samimi ve gönüllüdürler.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sonunda elde edilecek bulgulara ilişkin genellemeler aşağıda belirtilen sınırlılıklar dâhilinde geçerlidir.

1. Bu araştırma Fırat Üniversitesi Merkez Kampüsü ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Fırat Üniversitesi Merkez Kampüsünde görevli akademisyenlerle sınırlıdır.
3. Bu araştırma, evreni temsil etmesi için seçilen öğretim elemanlarından oluşan örneklem ile sınırlıdır.
4. Bu araştırmanın sonuçları veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Mobbing (psikolojik taciz): İşyerinde bir çalışana yöneltilen, işveren veya diğer işçiler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan, kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi düşmanca davranışlarla ortaya çıkan psikolojik bir terör biçimidir.

İş Doyumu: Çalışanların işe yönelik algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu tutumlarının bir ölçüsüdür.

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2. 1. Mobbing'e İlişkin Tanımlar

Mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2011, s. 8).

Mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifasıyla sonuçlanır (Einersen, Hoel ve Zapf &Cooper, 2003, Akt. Tınaz, 2011, s.8).

Canlıların varoluşundan bu yana varlığını hissettiren şiddet unsuru, gelişen çevre şartları ve rekabet dolayısıyla zamanla şekil değiştirmesine karşın, aynı amaca hizmet etmeye devam etmiştir. Psikolojik şiddeti(mobbing), fiziksel şiddetten daha gözde kılan sebeplerin en başında kanıtlanabilirliği güç bir saldırı şekli olması gelir.

Baykal'a (2005) göre; iş sürtüşmesiyle mobbing farklı şeylerdir. Bir çalışana veya yöneticiye hatalı davranışlarını düzeltmesi ve başarılı olabilmesi için uygulanan baskı, mobbing kapsamına girmez. Zira bu baskı yararlı bir amaca, kişinin şirkete ve kendine faydalı olmasına yöneliktir ve netice elde edilince baskı sona erer. Mobbing ise tamamen kişinin psikolojik olarak yok edilmesini amaçlar. Bu baskı kişinin perişan olmasına kadar devam eder.

Mobbing, kurbanın mevkisini, statüsünü ve değerini yok etmeye ve onun işyerinden uzaklaştırılmasına yönelik kötü niyetli eylemler zinciridir. Psikolojik baskı, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler veya dedikodu, kurbanın yıpratılıp dışlanmasını, amirine karşı zor durumda bırakılmasını ve işten çıkarılma noktasına getirilmesini hedefler.

İş yerinde uygulanan psikolojik şiddetin, baskı düzeyi arttıkça motivasyon, aidiyet ve iş doyumunda düşüş; isteksizlik ve devamsızlıkta ise artışa neden olacağı, aynı zamanda aile ve sağlık boyutundan sorunlar yaratacağı beklenmektedir.

2. 2. İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)

2.2.1. Mobbing'in Tarihsel Gelişimi

Baykal'a (2005) göre; endüstrileşmiş bir toplum olmayan Osmanlı İmparatorluğu'nda gerçekleşen Hüsrev Paşa'nın intiharı, mobbing kavramının 500 yıl öncesine kadar varolduğunu ortaya koymaktadır (Baykal, 2005, s. 1).

Mobbing, kavram olarak Türk çalışma hukukuna henüz yeni girmiş (mahkeme kararıyla) olmasına karşın; tarihte Osmanlı saraylarında ve devlet dairelerinde yıldırma olaylarına rastlanmaktadır. Kanuni Sultan Süleyman döneminde başarılı ve sürekli terfi eden ikinci vezir Hüsrev Paşa, 1544 yılında Divan toplantısında Sadrazam Hadım Süleyman Paşa ile tartışmış, Vezir Rüstem Paşa bu olayı abartılı olarak Kanuni Süleyman'a anlatmış ve Hüsrev Paşa ile Süleyman Paşa görevinden alınmıştır. Rüstem Paşa'nın sürekli tahrikleri sonucu Hüsrev Paşa'nın sertleşmesi tartışma nedeni olmuştur. Yıldırma'yı uyguladığı düşünülen Rüstem Paşa bu olaydan sonra sadrazam olmuştur. Bunun üzerine Hüsrev Paşa İstanbul'u terk etmiş çiftliğine kapanmış ve yaşadığı haksızlığı kendine yediremeyip sekiz gün sonra intihar etmiştir (Meral, 2010, s. 135).

"Mobbing" terimi İngilizce dilinde yer alan bir terim değilken 1960'lı yıllarda biyoloji alanında yaptığı çalışmalarda tanınmış etoloji uzmanı ünlü bilim insanı Konrad Lorenz tarafından ilk kez kullanılmıştır. "Mob" fiili ortaklıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek anlamındadır. Lorenz, hayvan davranışlarını incelerken gözlemlediği olguların doğuştan ve tamamen türe özgü olduğunu savunmuştur (Deniz,

2012, s. 19-20). Sürüdeki bazı hayvanların bir araya gelerek içlerinden birini kuşatıp onu sürüden kovmalarına mobbing demiştir (Baykal, 2005, s. 7).

Daha sonraları çocukların okullarda birbirlerine karşı hareket tarzını inceleyen İsveçli doktor Heinemann 1972’de zorbalığı, çocuklar ve gençler arasında okullarda yaşanan tutumlar için; yıldırma ise iş yerinde yetişkinler arasında ortaya çıkan kaba davranışlar için kullanmayı tavsiye etmiştir. 1976’da Carroll Brodsky, “The Harassed Worker” (Tacize Uğrayan İşçi) adlı kitabında “harassment” (taciz) kelimesini, kitabın adından da anlaşılacağı gibi iş yerinde bir kişi tarafından bir başka kişiye yönelik, onun canını sıkmak, umutsuzluğa düşürmek, bezdirmek, tehdit etmek maksatıyla yapılan daimi ve yinelenen bir davranış olarak tanımlamıştır (Leymann, 1996, s.167-168).

İş hayatında ise mobbingi ilk defa, 1980’li senelerin başında Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann kullanmıştır. Leymann’ın işgörenler arasında benzer tipte uzun dönemli hasımca ve agresif tutumların varlığına dair saptamalarda bulunmuştur (Leymann, 1996, s.167). Yine 1980’li senelerde Dr. Heinz Leymann’ın mobbing kavramı; iş hayatındaki baskı, sertlik ve yıldırma hareketlerini tarif etmek maksatıyla kullandığı görülmektedir. Leymann’ın, İsveç ve Almanya’da yaptığı çalışmalar sonucunda, taciz ve yıldırma olaylarının iş dünyasında geniş çerçevede yer aldığı görülmüştür (Mercan&Özler, 2009, s. 3).

Leymann, 1982 yılında İsveç’te yürütmüş olduğu çalışmayı 1984 yılında yayımlayarak iş yerinde yaşanan psikolojik terörü “Mobbing” olarak tanımladı. Bu tanıma göre “Mobbing”, iş hayatında meydana gelen, bir veya birkaç kişi tarafından hedefte olan kişiye yöneltilmiş, kişiyi yardımsız ve korumasız bırakmaya yönelik ahlaki olmayan ve düşmanca davranımların tümüdür. Mobbing’le ilgili birçok çalışması bulunan diğer bir bilim adamı Einarsen ise bu terimi genel olarak işgörenlerin iş yerinde yer alan iş arkadaşları, astları, üstleri tarafından sistemli ve yinelenen tarzında kötü ve rencide edici muameleyle başbaşa kalma durumunu ifade etmek için kullanmıştır. Einarsen’e göre mobbing, aktif saldırganlığa göre daha yalıtılmalı bir kavramdır. Örneğin grup içerisinde doğrudan saldırı gibi bir baskı yerine sosyal yalıtma yöntemi de kullanılarak bir baskı ortamı yaratılabilmektedir (Deniz, 2012, s.21).

1983 senesinde Norveç’te ergenlik çağındaki üç gencin intihar etmesiyle, dönemin Milli Eğitim Bakanı geniş kapsamlı bir soruşturma başlatmıştır. Soruşturmayı Prof. Dr. Dan Olweus yönetmiş ve okullardaki zorbalık ve mağdurların vaziyetlerini

ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Araştırma sonucunda vakıayı tanımlamak amacıyla zorbalık anlamına gelen “Bullying” terimi tercih etmiştir. Soruşturma neticesinde çocukları ve gençleri korumak maksatıyla 1990’dan itibaren İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri’nde belli programlar uygulanmaya başlanmıştır. İlk ve orta dereceli okullardaki öğrencilerin %15’inden çoğu, okulda zorba veya mağdur olarak bu kavramın kapsamında yer almaktadır (Olweus, 1993; Akt. Yavuz, 2007, s. 7).

Mobbing terimi duygusal tehdit anlamında ilk olarak 1984’de İsveç’de “ İş Yaşamında Güvenlik ve Sağlık” konulu bir raporda Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. İş yerinde psikolojik şiddet uzmanı olan Leymann, psikolojik şiddetin örgütsel uygulama biçimi “işyeri terörü” olarak nitelendirmektedir (Leymann, 1996, s.134). Leymann, olguyu (mobbing) 1984’te ileri sürdü. Muhakkak ki, bu kültürlerin en başından beri her kültürde iyi bilinen çok eski bir durumdu. Buna rağmen, 1982 yılında başlatılan araştırmalara kadar sistematik olarak tarif edilememiş olan bu kavram İsveç Stockholm’da Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kurulunda 1983 yılı sonbaharında yazılan ve 1984’te yayınlanan küçük bir bilimsel rapora yol açan araştırmada yayınlanmıştır (Leymann& Gustavsson, 1984, Akt. Leymann, 1996, s.165).”

1990 senesinde Andrea Adams adındaki gazeteci bir BBC dizisinde İngiltere’deki mobbing olaylarına dikkatleri çekmiş ve mobbing kavramına bullying adını vermiştir. Takibinde 1992 senesinde mobbing mağdurlarına el uzatmak amacıyla Andrea Adams’ın adını taşıyan bir vakıf kurulmuştur. Kurulan bu vakıf, mobbingin boyutlarını ve zorbaların e-maillerini incelemiş, “ patlama” olarak isimlendirdikleri bir elektronik zorbalık ve sesli mailleri de içeren cinsel ve ırksal tacizleri gün yüzüne çıkarmıştır (Lee, 2000, Akt. Mercan&Özler, 2009, s. 4).

1993’te İsveç’te çıkarılan ‘İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi’ adlı kanunla da ilk kez yasal bir nitelik kazanmıştır (TPD, 2012). 1998 yılında Dünya Çalışma Örgütü (ILO) Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino tarafından kaleme alınan Violence at Work (İşyerinde Şiddet) başlıklı raporu yayınlamıştır. Bu raporda psikolojik şiddet, insan katletme ve bilinen diğer şiddet davranışlarıyla birlikte değerlendirilmiştir (Duncann&Di Martino, 1998, Akt. Mercan&Özler, 2009, s. 4).

ABD’de de 2000 yılından itibaren iş yerinde yıldırma konusunda konferanslar düzenlenmeye ve yıldırma karşıtı politikalar oluşmaya başlanmıştır (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003, Akt. Gökçe, 2008, s.11). İnternet ortamında da birçok iş

yerinde yıldırma karşıtı web sitesi oluşturulmuştur. Bu web sitelerinden bazıları; www.mobbing-usa.com, <http://workingwounded.com>, www.leyman.se, www.stopmobbing.nl, www.mobbing.nu, www.mobbing-help.de, www.placebullying.co.uk, www.mobbingturkiye.com, şeklinde sıralanabilir (Gökçe, 2008, s. 12).

Rosner'a (2001) göre bir kurumda astları, üstleri ya da iş arkadaşları aracılığıyla duygusal tacize maruz kalan işgörenleri 'işyeri gazileri' olarak tanımlamış ve bu şahısların tecrübelerini paylaşmaları ve başlarına gelenlerle ilgili öğrenmek istedikleri konusunda uzmanlardan yardım almaları için <http://workingwounded.com> sitesini kurmuş ve internette ödül kazanmış bir sitedir (Rosner, 2001, s.5-7).

Ülkemizde ise, konu üzerine ilk yayın, çevirisini Osman Cem Öner toy'un yaptığı 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot tarafından yazılan "MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace" adlı kitap, "Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz" adı altında Sistem Yayıncılık'ta yayınlanmıştır (Yavuz, 2007, Akt. Tetik, 2010, s.2), daha sonrasında Meral, Deniz, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz'ın kitapları takip etmiştir. 15 Şubat 2010 tarihinde Hüseyin GÜN başkanlığında Ankara'da Mobbing İle Mücadele Derneği kurulmuştur.

Hukuki boyutta mobbinge mani olacak sistemli tedbirler bulunmamaktadır. Psikolojik teröre mani olabilecek düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almaktadır. Gerek mesleki gerekse sivil toplum kuruluşları mobbingi engelleyici hukuki düzenlemeler olmasını arzulamalarına sonucunda Başbakanlık Genelgesiyle konuyla ilgili çözüm üretilmeye çalışılması işyeri huzuru açısından önemlidir (Bayram, 2011. s.317). 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı resmi gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile kurumlarda psikolojik şiddetin engellenmesi amacıyla yeni önlemler sıralanmıştır.

2011 yılı nisan ayında TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'na İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu hazırlanmıştır.

Gazi Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde 16.08.2012 tarihinde Mobbing Birimi kurulmuş olup, temel olarak Gazi Üniversitesi bünyesinde çalışan akademik, idari personelin ve öğrencilerin haklarını korumak ve kollamak amacıyla çalışmasını sürdürmektedir. Bu birim, üniversite bünyesinde herkesin huzur içinde hayatına devam

etmesi ve akademisyenlerin üretken olabilmeleri amacıyla gerekli tedbirleri almak, gereken bazı faziletleri anımsatmak ve özellikle psikolojik şiddet ile ilgili olarak farkındalık oluşturmak; "kurban" durumuna düşen bireylere el uzatmak, tavsiyelerde bulunmak ve yol göstermek; mobbing yaptığı tespit edilen her personel, yönetici veya yetkili hakkında sonuna kadar yasal süreci başlatmak, tespit edilen her türlü mobbing davranışlarının ortadan kaldırılması, psikolojik şiddetin oluşmadan engellenmesi gibi hedefleri ilke edinmiştir.

Mobbing araştırmalarının yeni olmasına karşın, bu olgu insanlık tarihi kadar eskidir. Danimarka’da yapılan bir araştırmada çalışanların %2’sinin iş yerinde özellikle meslektaşları tarafından yıldırılmakta olduğunu ortaya koymuştur (Hong ve Dofradottir, 2001, Akt. Gökçe. 2008, s.11).

2.2.2. Psikolojik Şiddet) Nedir?

Mob kelimesi, yasa dışı zorbalık uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Latince’de istikrarsız kalabalık anlamını çağrıştıran mobile vulgus kelimesinden gelmektedir. Mob fiili Latince’de ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek anlamındadır (Davenport, Schwartz, Elliott, 2003, Akt. Yaman, 2009, s. 21). Davenport, Schwartz ve Elliott, yıldırmanın; birini yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek veya ondan tepki almak amacıyla tekrarlı ve sürekli yapılan girişimler olduğunu iddia eder. Onlara göre bir davranışın yıldırıcı olabilmesi için, o davranışın sürekli olarak diğer kişiyi kışkırtması, korkutması, yıldırması, ona baskı yapması veya onun rahatlığını kaçırması gerekir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, Akt. Gökçe, 2008. s.17).

Psikolojik şiddet terimini 1984 senesinde İsveç’te “ İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” temalı bir raporda Heinz Leymann tarafından kullanıldığı ileri sürülmektedir. Psikoşiddet, bazı yayınlarda geçtiğinin aksine fiziksel şiddet içermemekte daha çok işin ruhsal yönüne ağırlık veren ince imitasyonlar, sindirmeler, kısıtlamalar ve korkutmalarla oluşan bir terim olarak yaygın olarak kullanılmaktadır (Yaman, 2009, s.22).

Mobbing işyerindeki şahıslar üzerinde sistemli baskılar yaratarak , ahlaki olmayan yaklaşımlarla bu şahısların başarımlarını ve dayanma kuvvetlerini ortadan kaldırmak

amacıyla işi terk etmeleriyle sonuçlanabilecek bir süreçtir (Çobanoğlu, 2005, Akt. Özler & Mercan, 2009, s.1-2).

Brodsky (1976), yıldırmaı irdelerken ‘mobbing’ yerine ‘harassment’ terimini kullanmıştır. Ona göre iş yerinde taciz(harassment) ile yıldırma (mobbing) arasında bir fark görülmemektedir. Leymann ise iş hayatında olgun bireyler arasında yaşanan davranışları ayırt etmek amacıyla ‘harassment’ yerine ‘mobbing’ kavramını yaygın olarak kullanmıştır (Einarsen, 1999, Akt. Gökçe, 2008, s. 17).

Leymann 1990 yılında zorbalığı tarif ettikten sonra, 1996 senesinde iş yerinde yaşanan zorbalık ile duygusal rahatsızlık arasında bir farkındalık ortaya koymuştur. Leymann’a göre zorbalık şiddet, fiziksel taarruz ve taciz içerir. Zorbalık çoğunlukla okullarda şiddeti tarif etmek için kullanılır. Çünkü zorbalık okullarda, fiziki açıdan saldırgan tutumlardan meydana gelir. Fakat yıldırma, iş yerinde daha anlaşılmaz davranışlardan ortaya çıkar. Örneğın kurbanı sosyal açıdan tek bırakmak yıldırıcı bir harekettir (Akt. Gökçe, 2008, s. 17-18).

İşyerinde duygusal rahatsızlığı ifade eden “mobbing” terimi, günümüzde örgüt psikolojisi üzerine araştırma yapanların işyerindeki psikolojik şiddetin tanımını yapmak amacıyla kullandıkları bir terimdir. Çalışan kişiyi hedef alan sistematik olarak yinelenen, yıldırma, küçük düşürme, korkutma, sindirme ve duygusal şiddet uygulama gibi etik olmayan tutumları ifade etmek için kullanılan mobbing, modern toplum ve çalışma hayatımızda herkesin karşısına çıkabilecek bir vakıadır. Mobbing diğeri bir ifadeyle yıldırma, dünyada her iş sektöründe görülebilen, mağduru fiziksel ve ruhsal olarak olumsuz yönde etkileyen, verimliliğı düşüren ve işi terketme gibi nedenlerle örgütlere zarar veren bir rahatsızlıktır (Meral, 2010, s.134-135).

Mobbing, çalışılan kurumda diğeri işğörenler veya yönetici tarafından yinelenen saldırılar tarzında uygulanan bir çeşit psikolojik baskılardır. Bu terim, astlara üstleri veya eşit düzeydeki işğörenler tarafından sistemli bir tarzda uygulanan her türlü kötü yöntem, gözdağı, şiddet, küçük düşürme gibi tutumları ifade eder (Tınaz, 2011, s.8). İş hayatında parasal ve ruhsal çok fazla kötü sonuçlara neden olan duygusal şiddet, yakın geçmişte başlı başına bir akım olarak ele alınmıştır. Mobbingin sözlük anlamı, psikolojik şiddet, baskı, abluka, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermektir. Türk Dil Kurumu, mobbing terimine karşılık “Bezdiri” sözcüğünü kullanmış ve bezdiriyi “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir bireyiyi hedef alıp, işğörenleri

sistematik bir şekilde mani olup bireyin huzursuz olmasına meydan vererek yıldırma, dışlama, gözden aşağılama” olarak ifade etmiştir. “İşyerinde psikolojik şiddet” terimi uluslararası alan yazında ise yaygın olarak “*mobbing*” sözcüğü ile kullanılmıştır. Mobbing; mevcut kuvvetin ya da pozisyonun kötüye kullanılarak; sistemli bir şekilde psikolojik şiddet, baskı, abluka, gözdağı, küçük düşürme, tehdit vb. tarzında tecelli eden duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayıp; işverenin ima ve küçümsemeyle karşısındakinin toplumsal saygınlığını yok etmeyi hedef alan saldırgan bir ortam üreterek onu işten çıkmaya zorlanmasıdır. Yaş, cinsiyet, soy ayrımı olmaksızın bireyi iş hayatından uzaklaştırmak maksatıyla kasti uygulanır. Mobbing uygulayan bireye “*mobbingci*”, mobbinge uğrayan bireye ise “*kurban*” denir (Gazi Ü. Mobbing Birimi, 2014).

Mobbing terimi için kaynaklara bakıldığında: işte sosyal kabadayılık, örgütsel hastalık, endüstriyel hastalık, yönetici hastalığı, yıldırma, bezdirme, psikolojik taciz, sosyal ölüm gibi kavramların kullanıldığını görülüyor. Türk Dil Kurumu psikolojik taciz için “bezdirme” sözcüğünü önermiştir. Literatüre yeni kazandırılan bir terim olmasından, konu hakkında değişik alanlarda yapılan araştırma ve incelemelerde farklı adlandırmaların olması olağandır.

Mobbing, bireyin yalancı olduğunun ima edilmesi, aşağılanması, hakkında asılsız haberle üretilmesi ya da iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasına engel olunması gibi birçok tarz şeklinde görülebilir. Field’a (2004) göre; mobbing terimi, mobbing kurbanlarının şahıslarına olan güvenine, gururuna ve onuruna sürekli ve acımasız bir taarruzdur. Bu ifade tarzıyla yıldırma, kurbanın şahsiyetini öldürme çabası olarak görülebilir. Bu tutumun altında yatan temel sebep; kendini kanıtlamak, emri altına almak ve yok etmek isteğidir. Einarsen (2000, s.379) psikolojik şiddeti, işgörenlerin ve idarenin makbul bulduğu kaba tavırlarla zamanla gelişen bir süreç olarak ifade eder. Einarsen psikolojik şiddetin, genel anlamda uzun süreli bir süreç olduğunu ve bu eylemlerin, bu zaman zarfı içinde zamanla seviyesinin yükseldiğini ve hareketlerin artarak devam ettiğini, çoğu bireyin farkında olmadığını belirtir. Bu tanıma en yakın bir diğer ifade şekli ise Yücetürk’ün (2003) tanımıdır. Yücetürk yıldırma, kurumda, sık sık uygulanan uzun zaman devam eden hasımca hareketler olduğunu söyler (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007, s.347).

Özet olarak örgüt içinde gerilim ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun olan mobbing, bir iş yerinde çalışanların, bir başka kişiyi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir. Amaç, hedef alınan kişiyi, kendi rızasıyla veya başka bir şekilde o işyerinden uzaklaştırmaktır (Tınaz, 2011, s.10).

2.2.3. Mobbing Sürecinin İçinde Rol Alanlar

Mobbing, kurbanın mevkiini, statüsünü ve değerini yok etmeye ve onun işyerinden uzaklaştırılmasına yönelik kötü niyetli eylemler zinciridir. Psikolojik baskı, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler veya dedikodu, kurbanın yıpratılıp dışlanmasını, amirine karşı zor durumda bırakılmasını ve işten çıkarılma noktasına getirilmesini hedefler. Mobbing sürecinde üstler, astlar, birlikte çalışanlar veya bazı kişiler “çeteleşerek” kendilerine bir hedef seçerler (Baykal, 2005, s.8).

Ulusal iş çevresi davranışları sayesinde; İsveç, Finlandiya ve Norveç işçilerin iş yerinde hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarını korumaları için işçi haklarını savunuyorlar. Fakat geçen yıllarda varlığı ve uzantısı daha önceden bilinmeyen sosyal bir problem keşfedildi. Bu olgu; çeteleşmek, birine karşı gruplaşmak, zorbalık veya psikolojik terör olarak adlandırılır. Bu tür fikir ayrılıklarında, kurban genellikle kendi vatandaşlık haklarına karşı sistematik olarak damgalayıcı bir sürece ve tecavüze maruz kalır. Eğer bu durum yıllar alacaksa, söz konusu birey önceki işinde maruz kaldığı zihinsel hasar nedeniyle iş bulmakta zorlandığında, bu birey eninde sonunda iş gücü piyasasından dışarı atılacaktır (Leymann, 1996, s. 165).

Mobbing, kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen bir olgudur. Çalışma yaşamında herkes, mobbing olgusu içinde rol almaya adaydır. Güçlü ve mücadeleci, işini başarıyla sürdüren bir işgören, yarın onun kendisine rakip olmasından korkan amirinin mobbing davranışına maruz kalabilir. Bir başka olguda işgören, örgüt kültürü ve yapısından kaynaklanan herhangi bir nedenden veya kendi kişiliğinin sapkınlığının yansması olarak başkalarına yönelttiği davranışlarla, mobbing uygulayıcısı konumuna gelebilir. Bir diğer olguda ise birey, mobbing uygulayan ve

mobbinge maruz kalan bir çatışma sürecinde kendini, izleyici konumunda ve belki de bir süre sonra mobbing uygulayıcının ortağı olarak bulabilir. İşyerlerinde mobbingin ortaya çıkmasının belli bir nedeni yoktur. Ancak, çalışma yaşamında gerçekleşen mobbing süreci içerisinde oynanan rollerle ilgili olarak üç grup insan ayırt edilebilir. Kendine ait olan rolü olmayan bu üç grubun her birinin, kendi özelliği ve etkinliği var olup aynı zamanda birbirlerini de etkilemektedir (Tınaz, 2011, s.66-67). Bunlar:

- Mobbing uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler)
- Mobbing mağdurları (kurbanlar)
- Mobbing izleyicileridir.

2.2.4. Mobbing Uygulayanlar

Freud'a göre insanoğlunun doğuştan getirdiği iki temel dürtüsü vardır. Bunlar cinsellik ve saldırganlıktır. Bu iki temel dürtünün güçlü olması, insanoğlunun toplumda uyum içinde yaşamasını kolaylaştırır. İşyerlerinde mobbing uygulayanlar, bu iki dürtüden saldırganlık dürtüsünün etkisini daha fazla hissetmektedirler (Tutar, 2004, s.39, Akt. Mercan & Özler, 2009, s. 25). Zorbaların kişilik özelliklerindeki yatkınlığın mobbinge neden olduğu çünkü bu kişilerin agresif aynı zamanda empati yoksunluğu içinde oldukları ve mağdurlarına acı çektirmekten zevk aldıkları ifade edilmektedir (Lynch, 2002, Akt. Mercan & Özler, 2009, s. 25).

Mobber güçten hoşlanır. Gücü iş görmek için değil de gücünü göstererek çevresine hakim olmak için bir araç olarak görür. Çalışanları motive edemediği için onları kontrol ederek yönlendirmek ister. Etrafa yansıtmaya çalıştığı imajını kaybetmekten korkar. Hayvanlar dünyasında da, hayvanlar diğerlerine hücum ederek kendi konumlarını ve güçlerini gösterirler. Mobberler kurnaz ve fırsatçıdır. Hırsları yeteneklerinden fazladır. Bu nedenle de sorumluluktan ve açıklıktan mümkün olduğunca kaçınırlar. Temkinlidirler, hata yapmayacaklarını düşünürler ve kendilerini beğenirler. İkiyüzlüdürler ve yanıltmak için kurbanlarına samimi davranırlar. Ama sosyal değillerdir ve dinlemesini bilmezler, yanında çalışanlara karşı resmi, hatta gergin ve kaba davranır. Onlarla arasına mesafe koyar, her vesileyle kendisinin ulaşılmaz olduğunu sergilemeye çalışır. Bu mesafeyi kabullenmeyenleri terörize eder, konuşanları susturur (Baykal, 2005, s. 9).

Einarsen, Raknes ve Matthiesen'in Norveç'teki araştırmasında (1994, s.383) psikoşiddet mağduru kendilerindeki özgüven eksikliği, utangaçlık, çatışma yönetimi becerisinin gelişmemiş olması gibi etmenlerin psikoşiddete neden olduğunu belirtmiştir.

Psikolojik şiddet uygulayan kişi (mobbingci), genellikle diğerlerinden daha güçlü görünür. Gücünün asıl kaynağı kendi kişiliğinden çok, istismar ettiği mevkisinden gelir. Yasal yetkisini ve örgütsel statüsünü psikolojik şiddet için bir araç olarak kullanır. Mobbingci kendisini gerçek kişi değil, tüzel kişi (hükmi şahıs) olarak gördüğü için, ona yöneltilecek bir karşı çıkış, kuruma yöneltilmiş bir tehdit olarak gösterilmeye çalışılır. Bu nedenle mobbing kurbanı, kendini çoğu kez savunabilecek durumda değildir. Yani mobbingciler sadece kendi güçleriyle değil, kurumun olanaklarını da kendi çıkarları uğrunda kullanarak, kurumsal bir güçle mağdura saldırmakta; mağdur sadece mobbingciyle değil, kurumun alet edilen gücüyle de baş etmek zorunda bırakılmaktadır (Akt. Meral, 2010, s. 136).

Walter'e göre mobbingciler;

- İki davranış seçeceği arasında en fazla saldırgan olanını seçen;
- Bir mobbing ortamını yakaladıkları zaman çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni yapan;
- Mobbingin, karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden;
- Hiçbir suçluluk duygusu duymayan;
- Sadece suçsuz olduklarına inanmakta kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptıklarını da zanneden;
- Suçu başkalarına yükleyen; sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir (Walter, 1993, Akt. Tınaz, 2011, s. 68).

2.2.5. Mobbing Mağdurları (Kurbanlar)

Yapılan çalışmalar sonucunda işyerinde yıldırma mağdurlarının ortak bir takım kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlenmiştir. Mağdurların kişilik yapılarında göze çarpan unsurlardan bir nevrotiklik olmuştur. Kişilikteki nevrotizm olgusu yaşanan yıldırma süreci ile yakından ilişkilidir. Nevrotik kişiler, kişilik özellikleri itibarıyla

çevrelerinde yaşanan olumsuzluklara karşı daha fazla tetiktirler. Psikolojik uyarılma eşikleri de düşüktür. Diğer bireylere göre acıyı ve stresi tolere edebilmeleri daha zor olmaktadır. Psikosomatik hipoteze göre olumsuz yaşantılar olumsuz duyguları oluşturur. Olumsuz duygular ise fiziksel ve ruhsal sağlık problemlerine neden olmaktadır (Deniz, 2012, s.57).

Mobbing sürecini, klasik bir dram olarak değerlendirdiğimizde oyun içerisinde zararı en fazla gören aktör, kurbandır diyebiliriz. Mobbinge maruz kalan, önüne geçilmez şekilde ve sonunda tamamen yitirmeye mahkum kişidir. Süreç içerisinde, mobbing kurbanının yaşadıklarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Bireyde hastalık semptomları ortaya çıkar, hastalanır, işe gelmez, işine son verilir.
- Stres yaşar ve buna bağlı olarak psikosomatik semptomlar ortaya çıkar. Bazen ağır bir depresyon yaşar, intiharı düşünebilir ve hatta intihar girişiminde bulunabilir.
- Rolünü, geri rol olarak tanımlar ve “beni aralarına almıyorlar” der.
- Bir yandan suçu olmadığına inanır.
- Diğer taraftan her şeyi her zaman yanlış yaptığına inanır.
- Kendine güveni olmadığı gibi, genel bir kararsızlık içindedir.
- İçinde bulunduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu reddeder veya her şeyden kendini sorumlu tutar (Walter, 1993, Akt. Tınaz, 2011, s. 103).

Sosyal kimlik teorisine göre işyerinde yıldırma mağduru örgüt içerisinde ‘bizden olmayan’ diye tanımlanır ve kurum içerisinde yaşanan yıldırma davranışı doğrudan bu kişilere yönlendirilir. Araştırmalar mağdurların genellikle hayat üzerindeki iddialılık seviyelerinin düşük olduğunu, kendilerini korumaktan aciz bir yapılarının olduğunu gösterirken; Matthiesen ve Einarsen’ın 2001 yılında MMPI-2 adlı ölçeği uygulayarak yürüttükleri çalışmada mağdurların olağanın üzerinde duygusallık, şüphecilik ve depresif duygu-durum ile yaşanan psikolojik sıkıntıları dönüştürerek psikosomatik semptomlar yaşamakta olduklarını bulgulamıştır. Aynı çalışmada üç ayrı mağdur tipi tanımlamışlardır. *Birinci tür* mağdur yapısını tanımlarken “ciddi etkilenmiş” tanımını kullanmışlardır. *İkinci grup* ise hayal kırıklığı yaşayan ve deprese olmuş bireylerdir. *Son*

gruptakiler ise daha normal kişilik yapısına sahip bireyleri temsil eder (Deniz, 2012, s.58).

Mobbing sürecinin mekanizması, farklı iş yerlerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol izlenir. Mağdur bireyin görevleri kendisine hiç bildirilmeden başkasına verilir. İşe devamsızlık yaptığı, işe geç geldiği veya görevini ihmal ettiğine dair uyarı mektupları yazılır. Kendisiyle iletişim kesilir; kendisine bildirilmesi gereken haber ve bilgiler bildirilmez. Çeşitli eleştirilere maruz kalır ve kınanır. Tüm bu yaşadıklarından etkilenen birey hastalanır ve bir süre işe gelmez. Bir süre sonra işe geri döndüğünde artık yardımcısı yoktur (Tınaz, 2011, s.102).

2.2.6. Mobbing İzleyicileri

Mobbing sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir kişiye çok yakın olan bir başka kişi, sistemli olarak taciz edilir. Mobbinge maruz kalan bu kişinin, aslında yardıma gereksinmesi vardır. Ancak bazen çekingen olmasından bazen gururundan dolayı yardım isteyemez. Kurbanın çevresinde bulunan diğer kişiler, mobbing sürecinin içinde yer alıyor. Dolaylı mobbingciler olarak adlandırılacak izleyicilerin niteliklerine ve davranış biçimlerine baktığımızda ortaya çıkan tablo, çok basit ve sadedir.

- Mobbing süreciyle hiç ilgileri yok gibi gözüken iş arkadaşları, amirler veya ast konumundaki çalışanlar, gerçekte mobbing uygulayanlarla birlikte. İkiyüzlü kişilerdir.
- Mobbing olgusuna ilişkin herhangi bir sorumluluğu kabul etmekten kaçınırlar; ancak süreç içinde kendilerini arabulucu olarak gösterirler.
- Kendilerine çok güvenen kişilerdir. Taraflardan birine duydukları yakınlığı açıkça belli ederler veya ikisine de kesinlikle yansımazlar.
- Bazen de çatışmanın doğrudan anahtar kişileri konumundadırlar (Tınaz, 2011, s. 114-115).

2. 3. Mobbing Türleri

Neden mobbing? Dünya nüfusunun her geçen gün daha da kalabalıklaşması, kaynak sıkıntısı, bunlara bağlı olarak artan bireysel ve toplumsal rekabet ortamı, manevi ve etik değerlerdeki yozlaşma, gelir ve eğitim düzeyleri arasındaki uçurumun her geçen gün daha da artması, mutluluk ve başarının asıl kaynağının para, makam ve mevki ile özdeşleşmesi, toplumsallıktan bireyselliğe geçiş, işsizlik, enflasyon, ekonomik krizler, bozulan aile düzeni, adalet sisteminin işlememesi, okuma alışkanlığının kazanılamaması, dinsizlik, sapıklık, akli denge bozuklukları, ruhsal ve zihinsel bozukluklar, psikolojik saplantılar, kanunlardaki boşluklar, adil olmayan ücret sistemleri ve performans yönetimi vs. sebepleri çoğaltmak mümkün hepside günümüz çağdaş dünyasının insanı kendi öz değerlerinden uzaklaşmaya zorlayan başlıca etkenleri değil mi? Bir tacize mobbing denilebilmesi için, en azından;

- Kasıtlılık,
- Süreklilik ve
- Sistemlilik niteliklerini taşıması gerekir (Meral, 2010, s.141-142).

Mobbing örgütsel yapıda dikey veya yapay olarak uygulanır. Dikey veya “hiyerarşik mobbing” de üstler astlarına veya astlar üstlerine mobbing uygular. Yatay veya “fonksiyonel mobbing” te ise, birbiriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine mobbing uygular. Bu mobbing türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye mobbing uygular (Meral, 2010, s.139).

Amerika ve Kanada’daki okullarda müdürler tarafından psikolojik şiddete maruz bırakılan 50 öğretmenle nitel desenli ve yarı yapılandırılmış mülakat uygulamasına dayalı bir çalışmada (Blase & Blase, 2003, Akt. Yaman, 2009, s. 28) yapılan içerik analizi sonucu müdürlerin uyguladıkları psikolojik şiddet davranışları üç grupta toplanmıştır: 1. *Dolaylı ve kısmen saldırgan tarzdaki yönetici davranışları:* Öğretmenlerin ihtiyaçlarını, duygu ve düşüncelerini önemsememe, öğretmenleri sosyal ortamdan tecrit etme, kaynakları kesme, resmi yazıları onaylamama, bazı öğretmenleri kayırma, saldırgan davranışlara rehberlik etme. 2. *Direkt ve kışkırtıcı saldırganlık tarzındaki yönetici davranışları:* Devamlı gözetleme, öğretmenin öğretim materyallerini bozma, haksız taleplerde bulunma, özel ve genel eleştirilerde bulunma. 3. *Direkt ve şiddetli saldırganlık tarzındaki yönetici davranışları:* Yalan söyleme, sert konuşma,

tehdit etme nedensiz soruşturma açma, adaletsiz değerlendirme, öğrencilerine kötü davranma, engelleme, cinsel taciz, etnik ayrım yapma gibi tavır ve davranışlardır.

Dr. Heinz Leymann (1996, s.170), işyerlerinde yıldırma sürecinde 45 farklı yıldırıcı davranış belirlemiştir. Bu davranışlar Kuzey Avrupa ülkelerinde gözlenen davranışlardır. 45 ayrı mobbing eylemi tanımlamış ve bunları davranışların özelliğine göre 5 ayrı grupta toplamıştır. O, örgütlerde görülen yıldırıcı davranışları beş kategoride ele almıştır. Bunlar; 1) Kurbanın iletişim olanaklarını engelleme veya kısıtlamalar, 2) Kurbanın sosyal ilişkilerine saldırılar, 3) Kurbanın sosyal statüsüne, itibarına saldırılar, 4) Kurbanın Yaşam Kalitesine ve Meslek Durumuna Saldırılar, 5) Kurbanın fiziksel sağlığına doğrudan saldırılar, şeklinde gruplanmıştır.

Mobbing davranışları tek tek ele alındığında bu eylemlerin alçakça, uygarlık dışı ve kabul edilemez olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında bunlar bir kez için hoş görülebilmektedir. Ya da eylemi yapanın kötü bir gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilecek şeyler olabilmektedir. Fakat bu eylemler sürekli olarak, değişik şekillerde ve sistemli bir şekilde yapıldığında tacize dönüşmekte ve örgütlerde psikolojik teröre ve zorbalığa neden olmaktadır (Davenport, 2003, s. 18-19, Akt. Özler&Mercan, 2009, s. 9-11).

2.3.1. Hiyerarşik (Dikey) Mobbing

Yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşik biçimde örgütlenen ve emir verme-itaat bekleme anlayışıyla yönetilen kurumlarda çalışanlar; itaatin yerine inisiyatif, kurala uyma yerine kurala bağlanmayı, sadece karara katılmayı değil, işin süreçlerine de katılmayı beklerler. İşgörenler, akıl güçlerinin yanında, gönül güçlerinin de iş ortamına katılımını arzu ederler. Çağdaş yönetim anlayışında yöneticinin bilişsel zekâsının yanında, çalışanlarının gönül güçlerini örgütsel sinerjiye katabilecek bir ‘duygusal zekâ’sının olması önem kazanmaktadır. Duygusal zekası yeterli olmayan yöneticiler tarafından yönetilen kurumlarda dikey veya “hiyerarşik mobbing” kaçınılmaz olmaktadır (Meral, 2010, s. 139).

Dikey mobbing, çeşitli nedenlerden ötürü bir amir tarafından doğrudan doğruya kurbanı yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Bir amirin veya bir yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü

aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir mobbing olgusu söz konusudur. Mobbing, her türlü durumda her mizahtaki kişi tarafından birdenbire uygulanabilir. Amir, tüm astlarıyla aynı mesafedeyse ve yapılan bir yanlıştan dolayı bireyi herkesin gözü önünde azarlıyorsa veya gösterilen bir başarıdan dolayı kutluyorsa, sergilediği davranış, onun kişiliğinin bir yansımasıdır. Paylayıcı, küçük düşürücü bir davranışın, her zaman bir mobbing olduğu söylenemez. Ancak amir pozisyonundaki birey, astlarına karşı gösterdiği bir arkadaşlık tavrı içinde, kişilere ilişkin tercihlerini belli ediyorsa, bir başka deyişle bazılarına daha yakın bazılarına daha mesafeli davranıyorsa, mobbing olgusunun ortaya çıkmasının pek de uzak olmadığı düşünülmelidir (Ege, 1997, s.111).

Tınaz’a (2011, s.125-133) göre yukarıdan aşağıya doğru uygulanan mobbingin en yaygın ve en bilinen nedenleri:

- Sosyal imajı tehdit etmesi
- Yaş farkı
- Kayırma
- Politik Nedenler, şeklinde sıralanmaktadır.

2.3.2. Yatay (Fonksiyonel) Mobbing

Yatay şiddetin çeşitli nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden veya farklı bir bölgeden geçmiş olma, ırk ve politik nedenler sayılabilir. Yatay mobbingin çeşitli nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden veya aynı ülke içinde farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik nedenler sayılabilir (Tınaz, 2011, s. 141).

Eşit statüde bulunanlar arasında söz konusu olan psikolojik şiddet türüdür. Yatay şiddet, aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusudur. Örgüt yönetiminin yatay şiddette “ taraf” olması, psikolojik şiddeti örgüt politikası haline getirir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil, aynı zamanda yönetim “erk”iyle de mücadele etmek durumunda kalır. Bu durum mağdurun örgütsel izolasyonunu hızlandıran, onun örgütsel kurallara karşı soğuma ve örgütsel süreçlere karşı yabancılaşmasına neden olur. Üst kademedan alt kademeye doğru veya alt

kademeden üst kademeye doğru uygulanan şiddet, genellikle açık ve görünür şiddet iken, yatay şiddet, dikey şiddet kadar belirgin değildir. Eşit statü de bulunanlar genellikle uyguladıkları şiddeti kabul etmez, şiddet uygulamadıklarını, aksine bunu mağdurun iyiliği için, onu uyarmak için yaptıklarını söylerler. Bunun arkasındaki temel motivasyonun örgütsel verimliliği artırmak gibi ‘ulvi’ bir amaca hizmet etmek olduğunu ileri sürerek, mobbinglerini haklı ve gerekli bir nedene dayandırmaya çalışırlar (Meral, 2010, s. 140-141).

Eşdeğerler arasında veya mobbingde kurban, kendiyle aynı konumda bulunan iş arkadaşları, emsalleri arasından seçilmiştir. Bu kişinin genellikle başarılı, yetenekli, üstün özellikleri olan, duygularını ve heyecanını saklamasını bilmeyen kişiler olduğunu belirtmektedir. Bu özelliklere sahip bir kişi belli bir düzeni oturtulmuş bir örgüt içine katıldığı zaman, sadece daha önce belirlenmiş köklü hiyerarşik düzeni tehdit edici bir unsur olarak değerlendirilmekle kalmaz; aynı zamanda kendisiyle aynı düzeyde olan iş arkadaşlarının da kıskançlık ve nefret gibi olumsuz duygularına maruz kalır (Tınaz, 2011, s. 134).

2.3.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Uygulanan Mobbing

Aşağıdan yukarıya doğru yöneltilmiş psikolojik şiddette, çalışanların kendi aralarında birlik olarak, amirlerine mobbing uygulamaları, ender de olsa mümkün olabilmektedir. Genellikle; dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işleri üst düzeye iletmeme, sürekli olumsuz geribildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme şeklinde olabilmektedir (Meral, 2010, s. 140).

İşyerinde aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz, bir amirin yetkesi astlar tarafından tartışılır duruma geldiği takdirde ortaya çıkar. Aşağıdan yukarıya doğru mobbing olgusunda mobbingciler genellikle birden fazladır. Hatta bazen bir bölümdeki tüm çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı, adeta bir ayaklanma gibi mobbing uygulayabilirler. Çeşitli talimatların alınmasının ve istek ve bilgilerin verilmesinin gerekli olduğu durumlarda, hiyerarşik kademeye uymayarak, amirlerinin yetersizliğini ve örgüt içindeki gereksizliğini hissettirmek maksadıyla onu atlayarak bir üstüne ulaşırlar. Kurban amir, günden güne daha fazla dışlanır ve tükenir (Tınaz, 2011, s.145).

2. 4. Psikolojik Şiddet (Mobbing)'in Aşamaları

Yıldırmanın başlangıcı ve gelişim süreci de örgütün sosyal yapısındaki değişikliklere göre zamanla değişir. Örgütlerde yıldırma üzerinde çalışan İskandinav, Avusturyalı ve Finlandiyalı araştırmacılar yıldırmanın genel olarak dört aşamada geliştiği üzerinde hemfikirdir (Leymann, 1996, s.171). Psikoşiddet sürecini başlatan oluşumlar şunlardır:

2.4.1. Eleştirel Durumlar

Bu durumda genellikle tetikleyici çatışmalardır. Çatışma böylece psikoşiddetin tetikleyicisi olmaktadır. Çatışma, oldukça kısa ve sonraki aşamada meslektaşlar veya yöneticiler tarafından küçük düşürülmeye kadar uzanan davranışlar olarak, psikoşiddetin ilk aşaması olabilmektedir (Leymann, 1996, s. 171).

Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu nedenle mobbing, bazen tırmanmış bir çatışma gibi algılanabilir. Bu aşamada süreç, henüz mobbing niteliğini kazanmış değildir. Ancak sergilenen davranış, kısa bir süre içinde, mobbing davranışına dönüşebilir. Bu evrede mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir (Tınaz, 2011, s. 64).

2.4.2. Psikoşiddet ve Küçük Düşürülme/ Saldırgan Eylemler

Psikoşiddet, normal etkileşimde -saldırı ya da işten kovulma olmasa bile- çok sayıda davranışı içerebilir. Bu davranışlar günlük ya da daha uzun süreli olabilir ya da içerik değiştirebilir. Aslında gözlemlenen bu davranışlar, günlük iletişimdeki normal anlamının dışında bireyi cezalandırmak ya da işten atmak niyetiyle ortak bir paydaya sahiptir. Bu olayların temelinde saldırganlık yatmaktadır. Hedef alınan şahsı damgalamak için kullanılır (Leymann, 1996, s.171).

Mobbing sürecinde ortaya çıkan davranışların tümünün, kişiyi işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez. Bununla birlikte taciz edici davranışlar, hemen hemen her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan

davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir (Tınaz, 2011, s.64-65).

2.4.3. İnsan Kaynakları Yönetimi

Daha önceden yapılan küçük düşürmelerden dolayı bireyin hatalı durumları hakkında yanlış hüküm vermek oldukça kolaydır. Yönetim ilk aşamada ön yargılarını kabul etmemek ve üzerine almamak eğilimindedir. Oldukça sık görülen bu durum, bireyi işten atma isteğini uyandırmaktadır ve çoğunlukla yönetim tarafından ‘*çatışma yasaları*’ olarak algılanan psikoşiddetle sonuçlanmaktadır. Mağdur bu aşamada küçük düşürülmektedir. Yanlış düşüncelere sahip olan yönetim/meslektaşlar, bu durumu kişisel özelliklerden ziyade çevresel faktörlerle açıklamaktadır. İş yerindeki psikolojik çalışma koşullarından kaynaklanan bu durumda, yönetim kendi sorumluluğunu reddetmektedir (Leymann, 1996, s. 171).

Bu aşamada yöneticiler, bir önceki aşamada mağdur ile ilgili kendime söylenenlere inanır ve mağdur karşı önyargıları oluşur. Bu yöneticiler genelde kabul ederler. Üçüncü şahıslar veya yöneticiler mağdurun çabalarını da zor veya nörotik birinin çatışmalar karşısındaki dürüst davranışı biçiminde değerlendirebilirler. Bu da genelde iş yasalarının uygulanmasında, mağdurun haklarının ciddi biçimde çiğnenmesi ile sonuçlanır. Örgütteki temel yetki hataları yüzünden, mağdurun meslektaşları ve yöneticiler, bu durum karşısında çevresel faktörler yerine kişisel faktörleri temel alan açıklamalar yaratırlar ki bu, genelde örgüt ikliminden sorumlu olup yıldırma gerçekleştiğinde sorumluluk almak istemeyen yönetici davranışıdır (Einarsen, 1999, s.19-20, Akt. Gökçe, 2008, s. 40).

2.4.4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama

Mobbinge maruz kalan kişi, mobbing nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışırsa, özellikle yeterli eğitimden yoksun kişilerin çalıştığı işyerlerinde kişinin durumu hakkında geliştirilen yanlış yorumlar daha da artar. Bu aşama özel önem taşır. Çünkü bu yanlış yorumlar sonucunda

mobbing kurbanları “zor insan”, “paranoyak kişilik” veya “akıl hastası” olarak damgalanırlar. Yönetimin yanlış yargısı ve mobbinge ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları, bu negatif döngüyü hızlandırır. Kişi iyileşmek amacıyla çeşitli merkezlere başvurabilir. Ancak aldığı destek veya yardımdan faydalanmasını sağlayıcı bir ortam yaratmak yerine, uzun süreli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılması yolu tercih edilir. Hemen hemen her zaman bu aşamanın sonunda işten çıkarılma veya zorunlu istifa vardır (Tınaz, 2011, s. 65-66).

2.4.5. Kovulma

Bu durum ciddi hastalıkları ortaya çıkarmakta, mağdur bu sebeple tıbbi ve psikolojik yardım görmektedir. Ancak profesyoneller tarafından bireyin yaşadıkları dinlenmeden paranoya, manik depresif veya karakter bozukluğu gibi yanlış teşhisler de konulabilmektedir (Leymann, 1996, s. 171).

İş yerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Mobbing süreci sonunda işyerinden uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı, Travma Sonrası Stres Bozukluğunu (TSSB) tetikler (Tınaz, 2011, s. 66).

2. 5. İş Doyumu

Son zamanlarda gelişen teknoloji, hayat şartlarının iyileşmesi, bireylerin refah gücünün yükselmesi, sektörün çalışandan yüksek verim beklentisi sebebiyle; çalışan kesimin motivasyonu, mutluluğu ve verimi, iş doyumunu hem çalışan hem de kurum açısından önemle ele alınacak bir konu haline getirmiştir.

İş doyumunu, çalışanların fizyolojik, ruhsal sağlıkları ve duygularının dışı vurumudur. İş doyumunu denilince, yapılan işten elde edilen maddi gelir ile çalışanın, çalışmaktan zevk aldığı mesai arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003, s.150).

Hackman ve Oldham' e (1976, s.254) göre iş doyumu, çalışanların işinden duyduğu memnuniyet, hoşnutluktur. İş doyumunu sağlayan işin, sahip olduğu beş özellikse: çeşitlilik, görev kimliği, görevin önemi, özerklik ve geri bildirimdir.

İş doyumu bireyin icra ettiği işten , iş çevresinden, yöneticilerden, çalışma ve iş arkadaşlarından elde etmeye çaba gösterdiği ferahlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur. Hoppock'a göre ise iş görenin icra ettiği işe karşı göstermiş olduğu duygusal tepkidir (Gökyer & Gülşen, 2016, s.298).

Schultz ve Schultz'a (1990) göre iş doyumu, çalışanların işlerine olan ilgi ve tutumları, işe karşı psikolojik olarak biriktirdikleri ve çalışma alanında kendilerini nasıl hissettikleri gibi birçok davranış ve duygu; Locke'a göre ise kişinin işini ve tecrübesini değerlendirmesi sonucu meydana gelen zevkli ve olumlu hisleridir (Akt: Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s. 144).

Eren, iş doyumunu işten elde edilen maddi gelir ve çalışanın iş arkadaşları ile geçirdiği zamandan zevk alması ve ürün ortaya koymak ile meydana gelen haz ve mutluluk olarak tanımlamaktayken (Eren, 2010, s. 202); Çelik'e göre, işin işgörene uyması yani iş doyumu; çalışanın yaptığı işe uyum sağlaması; işin sahip olduğu özelliklerle çalışan bireyin sahip olduğu nitelik ve yeteneklerin denk olması, iş icra eden kişinin işini yaparken tatmin duyup, haz alması ve tüm bunların sonucunda bireyin işinde etkin ve verimli olması ile ilgili gerçekleştirilen faaliyetleri kapsar (Çelik, 2013, s.146).

İş doyumu, kişinin yaptığı işten aldığı bireysel haz, olumlu duygu, kendine güven, doyum gibi istenen sonuçları ortaya çıkarırken verimliliğin artmasına da neden olur (Yetim, 1997, s. 77).

Kişinin işe karşı oluşturduğu olumlu duygu ve tutumlar, iş doyumu olarak ele alınır. İşini sevmesi, kendini mutlu hissetmesi, işinde kendini güvende hissetmesi gibi durumlar iş doyumu kavramının içindedir. Çalışan işinde doyum alması hem kendisi hem de örgüt açısından büyük önem arz eder (Karcıoğlu ve Akbaş; 2010, s.140)

İş hayatında elde ettiği tatminkârlık, diğer bir ifade ile memnuniyet yani iş doyumu; çalışan kesimin icra ettiği işten edindiği haz, doyum ve mutluluğu ifade etmektedir. İş doyumu yüksek olan çalışanın, örgüte getirisinin yüksek olması ve performansını en iyi şekilde sergilemesi kaçınılmazdır (Keser, 2005, s. 53).

2.5.1. İş Doyumu Boyutları

1. İş doyumu, işe duyulan duygusal bir boyuttur.
2. İş doyumu, çoğunlukla kazançların hangi boyutta karşılandığı ya da beklentilerin hangi ölçüde aşıldığının belirlenmesidir.
3. İş doyumu, birbiriyle bağlantılı farklı faktörleri temsil eder. Bunları işin kendisi, maaş, kıdem-terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları... olarak sıralayabiliriz (Türk, 2007, s.74).

2.5.1.1. İçsel Doyum

İş alanında iş görenin tanınması, övgü alıp takdir edilmesi, elde ettiği başarı, yaptığı iş, üstlendiği sorumluluklar, görevde yükselme ve terfiye bağlı olarak görev değişiklikleri gibi işin barındırdığı iç potansiyelleri, iş göreni içten güdüleyen içsel etmenlere ilişkin tatmin olma öğelerini kapsamaktadır (Köroğlu, 2012, s.5).

İçsel motivasyon ilgi ve merak gibi faktörlerden kaynaklanır. Kişisel ilgilerimizin peşinden içsel bir dürtü olarak koşmamızı sağlayan doğal bir süreçtir. En basit şekliyle bir şeyi gerçekleştirmek için herhangi bir zorunluluk yokken o işi gerçekleştirmek için harekete geçiren dürtüdür (Hoy&Miskel, 2010, s.157). Bu dürtüler sonucunda elde edilen haz ve mutluluğa içsel doyum diyebiliriz.

İçsel doyum; kalite ve miktar açısından bazı hedefleri gerçekleştirmek, yeni yöntem ve tekniklere uyum sağlama yeteneği gibi verilen işi gerçekleştirirken duyduğu haz ve manevi duygu temsil eder. İçsel ödüller bu durumu sağlar (Gökyer & Gülşen, 2016, s.299).

Çalışanın bir işi yapmaktan ötürü elde ettiği başarı, haz ve bu başarının, hazın çalışanda oluşturduğu doyumdur. Çalışan kendi başarı düzeyini kendisi algılamakta, bir değer atfetmekte ve bunda bir doyum elde etmektedir. Bu elde ettiği doyum sonucunda mutluluk duyması ve mesleki anlamda kendini geliştirmesi kaçınılmazdır. İçsel ödüller, çalışanı işin tamamlandığı süre içerisinde teşvik edici bir etken olarak etki eder. İçsel doyumlara sayesinde çalışan işini tamamlama arzusu içerisinde hareket eder (Eren, 2010, s.536-538).

2.5.1.2. Dışsal Doyum

İş yeri politikaları, yönetim ve denetim tarzı, çalışma ortamı ve koşulları, yönetici ve mesai arkadaşları, iş güvencesi, maaş gibi örgütsel faktörlerden etkilenen iş doyumunun bir diğer alt boyutudur.

Dışsal motivasyon içsel motivasyonun tam tersine ceza, teşvik, takdir edilme veya ödüllere dayanır. Dışsal bir dürtü söz konusudur. Örneğin makam sahibi olmak, liyakata dayalı yükselme, kıdem-terfi edinme, uyarılardan kaçma gibi durumlardan dolayı birey harekete geçer. İçsel duygulardan ziyade getirileri bireyi harekete geçirir. Teşvik ediciler ve caydırıcılar söz konusudur (Hoy&Miskel, 2010, s.157). Bu harekete geçmeler sonucunda bireyde oluşan doyum dışsal doyum olarak ele alınabilir.

Dışsal doyuma yol açan dışsal ödüller genel anlamda çalışana çevresi, çalıştığı örgüt ya da yöneticileri tarafından verilir. Zam, ikramiye alma, terfi etme vb. gibi ödüller çalışanın belli bir performansını takdir etme ve performansın artarak devam etmesini sağlaması açısından çalışana takdim edilen doyum sağlayan ödüllerdendir. Dışsal ödüller zikzaklı çizgilerle temsil edilebilir. Çünkü bu ödüllerin çalışana verilmeme durumu da söz konusudur. Dışsal ödüller çalışanı güdülemesi şu durumlara bağlıdır:

- Ödüllerin eşit ve adil olması,
- Örgütün ödülleri yerine getirme gücü,
- Örgütün çalışanı gönülden ödüllendirmesi (işgören şımarır, az çalışır... gibi endişeler içerisinde olmaması).

Çalışan işleri tamamlayıp ödülleri aldıktan sonra içsel ve dışsal olarak toplamda elde ettiği doyum derecesi, çalışanı güdüleyecek ve bir sonraki işe göstereceği çaba ve performansı arttıracak nitelikte bir geri besleme niteliği taşıyacaktır (Eren, 2010, s. 538-539).

2.5.2. İş İle İlgili Şikâyet ve Tatminsizlikler

Kurumlarda psikolojik sorun ve şikâyetlere yol açan, çalışanların yaptıkları işten elde ettikleri haz veya memnuniyetsizlik ile ilgili olan iş doyumu aşağıdaki durumlardan etkilenmektedir:

İşin yapılış koşullarına ve iş aletlerine bağlı şikâyet ve doyumsuzluklar. Bunlar;

- İşin gerektirdiği çevresel, bedensel koşullar ve buna ilişkin doyumsuzluk ve şikayetler:
 - ✓ dinlenme zamanının olabildiğince kısa tutulması,
 - ✓ çalışanın takatini aşan, sürekli bir tempo, çaba gerektiren yoğun çalışma saatleri,
 - ✓ mekanik güvenlik koşullarının yetersiz olması,
 - ✓ çalışanın robotlaştırılması, bulunduğu mahalden ayrılmasına izin verilmeyen türden işler,
 - ✓ çalışanın sık sık çalıştığı işten alınarak başka işlere verilmesi.
- İşe ilişkin zihinsel koşullar ve bunlara ilişkin şikayetler ve doyumsuzluklar:
 - ✓ işin fazla monoton olması, çalışanın birbirine benzer hareketlerini yapmasını gerekli kılar. Bu tarz işlerde çalışanın zekasını kullanacak ortamlar oluşmaması çalışanda hiçbir ilgi uyandırmayacaktır,
 - ✓ bazı karmaşık ve kompleks işlerde çalışanın başaramama korkusunda kapılması ve bunalım ve sinirlilik hallerini meydana getirmesi,
 - ✓ çalışana alıştığı yöntemleri bıraktırmak,
 - ✓ çalışanın işyerinde yapmış olduğu hareketleri ve zamanı değil, düşünme ve giyinme tarzı bile kendisi dışında kimseler tarafından düzenlenmesinden dolayı kişiliğinin zedelenmesi.
- İşin gerektirdiği moral koşulları ve bununla ilgili şikayetler:
 - ✓ çalışma koşullarının iyi düzenlenememesi, örgütlenme bozuklukları,
 - ✓ iş yöntemlerinin uygulanmasında sıkıntıların meydana gelmesi,
 - ✓ iş saatlerinin belirsiz ve şeffaf olmaması(esnek çalışma saatleri, iş çıkışı servis imkanı),
 - ✓ çalışanın bulunduğu konumdan alınıp, başka işlere verilmesi (çalışanın işinin istikrarlı olması işyerine bağlılığını arttıracaktır),

- ✓ sürekli var olan şikâyet ve doyumsuzlukların ruhsal çöküntü ve moral bozukluğu yaratması.
- Maddi çıkarlara ilişkin şikâyet ve doyumsuzluklar. Bunlar:
 - ✓ İş ile verilen ücretin adil bir şekilde belirlenmemesi,
 - ✓ Ücretlerin kişisel değer, ünvan ve diplomalara uygun düşmemesi,
 - ✓ Prim ve ikramiyeleri tutarsız olması.
- Çalışanın kişiliği ile ilgili şikâyetler. Bunlar:
 - ✓ Verilen işle ilgili şikâyetler,
 - ✓ Terfi ile ilgili şikâyetler (terfi imkanlarının kısıtlı olması),
 - ✓ İlişki şekillerine ait şikâyetler,
 - ✓ Gelişme olanakları ile ilgili şikâyetler(güven duyulduğu ve değer verildiğini hissetmesi) (Eren, 2010, s.241-249).

2. 6. İş Doyumu Kuramları

İş doyumu, uzun yıllar gündemde olmasından ötürü ve hem çalışan kesim hem de örgüt açısından önemli sonuçlar doğurması açısından önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Bir kurumda çalışanın mutlu olması kuruma olan bağlılığının yüksek olması tabiki işverenler için azımsanmayacak bir konudur. Çünkü çalışanın kuruma olan bağlılığı, aidiyet duygusu ne kadar yüksekse sergileyeceği iş için de bir o kadar verimli olacaktır. İş doyumu üzerine kuramlar sıralanmakla bitmezken, aşağıda bu kuramlar arasında en dikkat çekinci ve önemle üzerinde durulan bazı kuramlara değinildi.

2.6.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar teorisi insanın doğuştan gelen ihtiyaçlarının biyolojik, psikolojik ve sosyal bir biçimde hiyerarşik bir düzenlemesidir. Belirlediği ihtiyaçlar birbirleri arasında bir ilişki içerisindedir. Düzenlemenin gerçeğine inildikçe alt düzeydeki ihtiyaçlarda ne kadar doyum ulaşırsak üst düzeydeki ihtiyaçlar gün yüzüne çıkıyor. Yani kişi uyku, beslenme, tat... gibi fizyolojik ihtiyaçlarında doyuma ulaşıncaya güvenlik ve güvence ihtiyaçlarının önemi artar (Hoy & Miskel, 2010, s.129).

Hiyerarşik düzende üçüncü basamakta yer alan aidiyet ihtiyacı, bireyin iş arkadaşlarıyla, denkleriyle, ast ve üst birimdekilerle iletişim kurma isteğini ön plana çıkarır ve böylece bu ihtiyacında doyuma ulaşınca işe olan bağlılığı da artar (Hoy & Miskel, 2010, s.130).



Bu kurama göre, hiyerarşik düzeyde alt basamakta yer alan ihtiyaçlar doyurulmadıkça, üst basamaktaki ihtiyaçlar meydana gelmiyor. Örneğin kişinin kendine güven ve özsaygı (takdir edilmek, saygı görmek) ihtiyaçları doyuma ulaşmayınca kişi kendini gerçekleştiremeyip, yaptığı işe yetenek ve becerilerini aktaramayacağından işe anlam katamayacağı düşünülmektedir.

Kişinin fiziksel ihtiyaçları doyurulduktan sonra güvenlik ihtiyaçları ortaya çıkacaktır. Örneğin bir çalışan iş hayatında kendini güvende ve huzurlu hissedebilmesi için ileriye ait tasarruflarda bulunur, sigortalı olmaya çalışır, özlük haklarından haberdar olabilmek için sendikalara üye olur (Eren, 1989, s.35). Bu davranışlar sayesinde kendini güvende hissedip işe odaklanması kaçınılmazdır.

Bir örgütte, iş görenin insanları sevme ve sevilme ihtiyacının doyurulmaması uyumsuzluğa neden olur. Kendine değer verme veya saygı duyma ihtiyacı karşılanmadığında güvensizlik ve güçsüzlük duygusu oluşur. Çalışan yeteneklerine uygun bir iş yapamıyorsa bu durum onda hoşnutsuzluk ve tedirginlik yaratır.

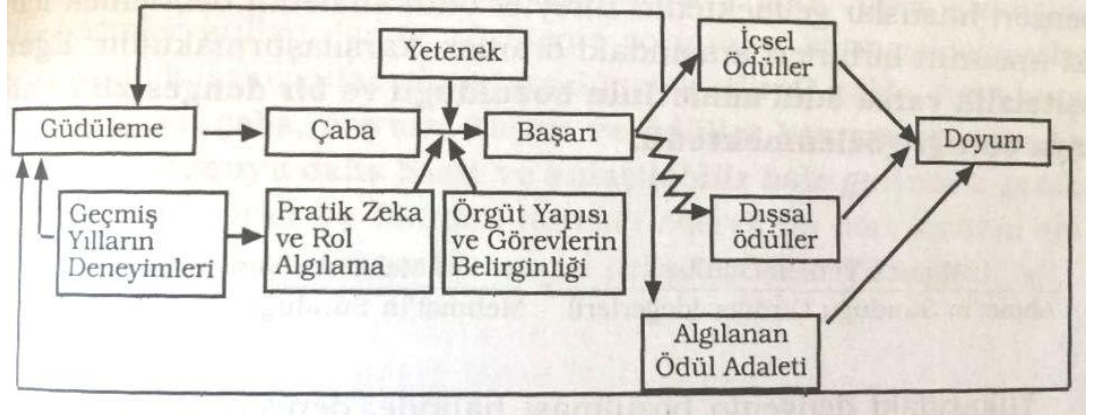
Yeteneklerine uymayan, anlamsız işlerle uğraşan kimi üstün yetenekli kişilerde, bıkkınlık, yaşamla olan bağlarda gevşeme, gövdesel-düşünsel gerilme gibi belirtiler görülür (Çelik, 2013, s.146).

2.6.2. Doyum Sağlama, Ümit Kuramı (Porter ve Lawler)

Porter ve Lawler (1968) iş doyumunun performans ve adil olarak verilen ödüller ilgili olduğunu ileri sürmektedirler. Kişinin işini icra ederken gösterdiği performansı ödüllendirilirse bu ödüller kişide doyum meydana getirecektir. Fakat bu kuramda adil olmak önemli olduğu için kişi kendisine ve diğer iş arkadaşlarına verilen ödülleri kıyaslayacak ve sergilediği performans sonucunda kendisine verilen ödül konusunda kendisine adil davranılıp davranılmadığı sonucuna göre iş doyumunu olumlu ya da olumsuz etkileneceği düşünülmektedir (Eren, 1989, s. 440).

Örgütlerde çalışandan beklenen verimi, davranışı etkileyen rol çatışmaları, çalışanın çaba, azim ve başarısını olumsuz yönde etkilemesi, doyum anlamında istenmeyen bir davranıştır. Yani eğer çalışanın bulunduğu konumda görevi belirlenmemiş, yetki ve sorumlulukları netleştirilmemişse yaptığı işte takdir edilmesi başarısı ve verimini olumsuz etkileyecek rol çatışmaları yaşanacaktır. Bu kuramda çalışanın beklentileri ve ödül arasında bir eşitlik, adalet konusunda bir denge ve dağıtılan ödüllerin adil olması sonucu maksimum başarı maksimum doyum elde edilecektir (Eren, 2010, s.541).

Lawler'e (1973) göre doyum arttıkça ihtiyaç önemini kaybeder ve bir üst düzeydeki ihtiyacın önemi artar. Bu devinim sıralamanın en üstünde yer alan ihtiyaçların tatmin edilmesine kadar devam eder; fakat bu ihtiyaçların ardışık şekilde ortaya çıkması belli bir yere kadardır. Çünkü alt sıralardaki ihtiyaçlarda tam anlamıyla hiç zaman doyuma ulaşılmaz. Kişinin davranış ve tutumlarını en önemseddiği ihtiyacında doyuma ulaşma güdüsü yönlendirir (Hoy & Miskel, 2010, s.129).



Şekil 2: Porter ve Lawler'in Ümit Kuramı (Eren, 2010, s. 541)

2.6.3. Çift Faktör (Motivasyon-Hijyen) Kuramı

Herzberg'in motivasyon-hijyen kuramı olarak bilinir. Herzberg ve çalışma arkadaşları olumlu durumların; kazanım, yapılan iş, sorumluluk ve gelişme kaydetme ile ortaya çıktığını bulmuşlardır. Olumsuz durumlar ise maaş, kişisel yaşam, ast ve üst arasındaki iletişim, çalışma şartları, yönetim, şirket politikaları, denetleme etkisi yönünde meydana gelmektedir. Herzberg ve arkadaşlarına göre iş doyumunu belirleyen öğeler var; ancak bu öğelerin yokluğu iş doyumsuzluğunu her zaman meydana getirmiyor (Hoy ve Miskel, 2010, s.132-133).

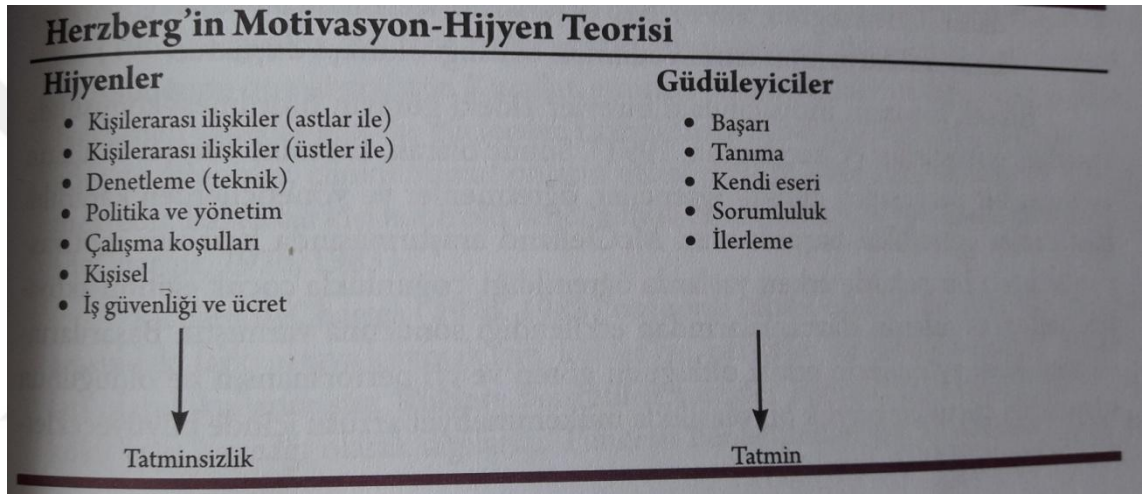
Çift faktör teorisine göre belirlenen temel varsayımları:

- İş doyumunu ve doyumsuzluğunu açıklayacak iki grup öğe var olduğu,
- Motive edici öğeler (başarı, işin kendisi, sorumluluk ve gelişme, farkındalık) doyuma ulaştığında tatmini artırırken; hijyen öğeleri (denetim, politika, yönetim, çalışma koşulları, maaş ve kişisel yaşam, iş güvenliği) tatmin edilmediğinde iş doyumsuzluğunu meydana getirecek olumsuz davranışların sergilenmesine yol açtığı,
- İş doyumunu ve doyumsuzluğu birbiriyle zıt iki kavram olmayıp, birbirinden ayrı öğeler olduğu, belirtilmektedir.

Eren'e göre genel işletme politikası ve yönetimi yetersiz ve beceriksiz ise, en yakın yöneticinin teknik bilgi ve becerisi yeterli değilse, en yakın yöneticilerle astlar arasındaki ilişkiler iyi değilse, işyerindeki ücret ve maaş koşulları ve bunlarda artış düzeyleri tatminkar değilse, işyerindeki fiziksel çalışma koşulları ve fabrika

organizasyonu yetersiz ve sorun yaratıyorsa, çalışanların iş güvenliği yeterince sağlanamamışsa astları örgüt içinde tutma ve çalıştırma olanaksız hale gelmektedir. Bu durumda örgüt için yaşamsal nitelik taşıyan hijyenik koşullara öncelik verilmelidir (Eren, 2010, s.33).

İş doyumu büyük oranda bağımsız karar verme, işin zorlayıcılığı ve sorumluluk bağlamında ortaya çıkmaktayken; en kısa tabirle motive edici öğeler iş doyumunu meydana getirirken hijyen öğeleri iş tatminsizliğini oluşturma eğilimindedir. Herzberg'in teorisi tartışmalara sebep olmasına rağmen iş motivasyonu ve iş yaşamının organize edilmesinde büyük etkileri olmuştur (Hoy ve Miskel, 2010, s.132-133).



Şekil 3: Çift Faktör Teorisi Öğeleri

Locke'un değerlendirmelerine göre Herzberg'in çift faktör teorisi hakkındaki düşüncelerini kısaca aşağıda yer alan sonuçlarla özetleyebiliriz:

1. İş doyumu ve doyumsuzluğu farklı sebeplerden kaynaklanmaktadır.
2. Çift faktör teorisi insan ihtiyaçlarından ikili teori ile paraleldir. Farklı durumlarda fiziksel ihtiyaçlar (hayvanlardaki gibi), hijyen faktörleri ile birlikte çalışır ve psikolojik ihtiyaçlar veya büyüme ihtiyaçları (insana özgü), motivasyona etki eder (Locke, 1976, akt. Tietjen ve Myers, 1998). Locke'un Herzberg'in anlayışının temelini oluşturan bu önermelerle birlikte aşağıda Locke'un eleştirileri listelenmiştir:
 - Zihin-beden ayrımı,
 - İhtiyaçların tek yönlü olarak işletilmesi,

- İnsanın ihtiyaçları, motivasyon ve hijyen faktörleri arasındaki paralellik eksikliği,
- Olay, hadise sınıflandırma sistemi,
- Savunuculuk,
- Frekans verisinin kullanımı,
- Bireysel farklılıkların göz ardı edilmesi (Tietjen ve Myers, 1998, s.227-228).

Bu teoriye göre çalışanın memnuniyetini etkileyen işe özel içsel faktörleri (tanıma, başarı, sorumluluk, gelişme, kişisel büyüme) motivasyon kaynakları diye tanımladılar. Çünkü bu faktörlerin çalışanları daha yüksek çaba ve performans sergileme yönünde motive ettiklerine inanmaktadırlar. Öte yandan hijyen faktörlerini (şirket politikaları, supervizör uygulamaları, ödeme planları, çalışma şartları) ise işe yönelik memnuniyetsizlik oluşturan dışsal faktörler olarak ele almaktadırlar. Herzberg teorisine göre bir meslek iş motivasyonunu ve doyumunu; motivasyon kaynaklarının o işe kendini adapte ettiği ölçüde kendini geliştireceğini savunur. Sadece hijyen faktörlerini ele alan değişiklikler çalışanın motivasyonuna artışı olmayacaktır (Hackman & Oldman, 1976, s.251).

Bu teorinin varsayımlarına göre işyerinde çalışanın kötümser olmasına, devamsızlık yapmasına, işi terk etmesine ve doyumsuzluğuna yol açan hijyenik faktörler ile çalışanları mutlu eden, işyerinde bağlayan aidiyet duygusu ya da doyumunu yaratan etmenleri birbirinden ayırt etmek gerekmektedir. Çünkü belirli etkenler işyerinde doyuma katkı sağlamaktadır. Fakat bunların yokluğu nötr bir durum oluşturup doyumsuzluğa sebep olmamaktadır. Tam aksine bazı etmelerin olmayışı çalışanı olumsuz duruma düşürüp doyumsuzluğuna sebebiyet verecektir. Bu etmenler var olduğunda ise çalışan güdülenmekte yani sadece bunlarla sahip olmakla doyuma ulaşmaktadır (Eren, 2010, s. 513).

Herzberg yaptığı araştırmalar sonucunda faktörleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

Hijyen faktörler (dışsal faktörler):

- Şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi,
- Teknik bilgi ve nezaretin yetersiz oluşu,
- Amir ile beşeri ilişkilerin iyi olmaması,

- İş ortamının fiziksel koşullarının elverişsiz oluşu,
- Ücret ve maaş düzeyi ile artışların yetersizliği,
- Aynı seviyedeki iş arkadaşlarıyla geçimsizlikler, kötü alışkanlık ilişkileri,
- Çalışanın kişisel yaşamına gereken saygının gösterilmemesi ve istihdam güvenliği;

Motive edici (içsel faktörler), yani çalışanı teşvik eden özendirici, işe bağlayıcı doyumunu sağlayan faktörler:

- Bir işi başarı ile tamamlamanın verdiği haz, mutluluk,
- İşyerinde başarılarıyla tanınma, bundan dolayı takdir edilme-ödüllendirilme,
- Beklenti, tutku, yetenek ve becerileri uygun bir işte çalışma,
- İş icra ederken yeterli düzeyde yetki ve sorumluluk sahibi olma,
- Terfi edebilme,
- Yaptığı işte kendisini geliştirebilme ve çevresine katkıda bulunabilme (Eren, 2010, s.514).

Bu araştırmalar sonucundan elde edilen sonuca göre çalışanda doyumsuzluk meydana geldiği zaman çalışan işin, amirinden ve kurumundan soğuyacak ve nefret edecek boyuta gelecektir. Bundan dolayıdır ki hijyen faktörleri sağlandıktan sonra, çalışanı teşvik edip, güdülemek amacıyla motive edici yani içsel faktörlerin devreye konulması çalışanda doyumu arttıracaktır.

2.6.4. E.R.G. Kuramı (Alderfer 1972)

Bu kuram kişide meydana gelen davranışların kalıcı olması kişinin çevresinde oluşan durumlarla ilişkili olduğunu açıklar.

Alderfer'e (1972) göre, arzu, doyum kavramları bireyin kişisel durumları ile ilgilidir. Doyum, kişinin çevresi ile kurduğu iletişim sonucunda kazandıklarının bireyde yarattığı içsel bir durumdur. Arzular ise, kişisel istek ve beklentileri ile ilgili olduğu gibi gereksinim, hem arzu hem de doyumu ya da bunun tam zıttı olan düş kırıklığını kapsayan bir terimdir (Alderfer, 1972 akt. Sun, 2002, s. 16-17).

Alderfer kuramı adını oluşturan Varoluş, ilişki kurma ve gelişme kavramları üzerine temellendirmiştir. Varoluş Gereksinimleri; yiyecek, su, giyecek, barınma, güvenlik, maaş, çalışma şartları...gibi maddesel özelliğe sahip temel, fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını bu kategoride toplarken; kabul, onay, etki, iletişim, anlayış unsurlarını ilişki kurma gereksinimleri altında toplamıştır. Alderfer' e göre ilişki kurma gereksinimi kişilerle duyguların ve düşüncelerin paylaşılması sonucu doyum, haz elde etmeyi ve eleştirisiz samimiyetten ziyade açık, doğru, dürüst, şeffaf etkileşimle doyuma ulaşıldığını açıklamaktadır. Gelişme gereksinimleri ise Maslow'un kendini gerçekleştirme gereksinimlerini kapsarken aynı zamanda başarı, sorumluluğu kapsayan saygınlık ihtiyaçlarını da bir yönüyle içine almaktadır (John ve Saks, 2001, s.139)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin daha basitleştirilmiş şekli olarak ele alınan ERG teorisinde de alt grup ihtiyaçlar tatmin edilmeden üst grup ihtiyaçların gün yüzüne çıkması olanaksız iken hayal kırıklığına uğrama veya geri çekilme ilkesi sonucu eğer çalışan üst kademedeki bir ihtiyacın tatmininde başarısızlık yaşarsa alt kademedeki bir ihtiyaç tetiklenecek ve aşağı düzeydeki bir ihtiyacın tatmin edilmesine yol açacaktır (Eren, 2010, s.511).

2.6.5. Amaç, Hedef Koyma Kuramı

Amaçlar ve hedefler, kişilerin ve kurumların, gelecekte herhangi bir zamanda kavuşmayı ümit ettikleri durum veya değerler olmasından dolayı, burada söz konusu olan bir ihtiyacın doyurulmasından çok, gelecekteki bir durum veya değerlere erişmek içi çaba sarf edilmesidir. Amaç ulaşmak için harcanan çaba bir zaman ve süreç gerektirdiğinden ötürü bu yaklaşım süreç teorileri içerisinde düşünülmüştür (Eroğlu, 1996, s.292).

Bu kuramda kişisel ve örgütsel olan amaçlara ulaşmak istenmektedir. Amaç, bireylerin ya da örgütlerin ulaşmayı arzu ettiği durum ve değerler veya hedefler ve büyük bir öneme sahiptir. Kişi ihtiyacın doyurulmasından çok ulaşmak istediği amaca daha çabuk erişmek için çaba harcamaktadır. Bu bir süreci kapsadığı için geçmişteki karar ve hedeflerin gelecekteki davranışlar üzerinde etkisinin olabileceğinin göstergesidir (Akkuş, 2010, s.30).

Locke’a (1969) göre iş yapıldığında elde edilenler ile ilk başta hedef konulanlar arasında kıyaslama yapılır, ikisi arasındaki fark iş doyumunun göstergesidir (Önal, 2016). Buradan anlaşılan şudur ki aradaki fark arttıkça iş doyumunu olumsuz etkileyecek, fark ne kadar minimize olursa o derecede doyuma ulaşılacaktır.

Bu teoriye göre çalışanların belirlediği amaçların nitelikleri üzerinde durulmuştur, işyeri başarılarını ve işyerinde güdülenmeyi, doyuma ulaşmayı tamamıyla amaçların sahip olduğu özelliklere bağlar. Amaçları her bir birey, bilinçli olarak seçer; fakat her zaman amaçlar doğrultusunda hareket edilmediği varsayımlar arasındadır. Güdüleme araçları arasında en çok işi tamamlama, takdir edilme, kendi haline çalışma, sorumluluk ve terfi araçları doyumunu meydana getirmektedir (Eren, 2010, s.531).

İş doyumundan asıl önemli olan çalışanın değerleridir, yani icra ettiği iş sırasında değerlerinin yüzde kaçının karşılandığı önemlidir. Locke’a (1976) göre çalışanın temel gereksinimleri doğuştan var olurken, değerleri ise sonradan kazanılmıştır. Temel gereksinimler çalışanı eyleme geçirirken; önem verdiği değerleri ise çalışanın duygusal tepkilerini ve seçimlerini etkiler. Çalışanın koyduğu hedefi yüksek düzeyde beklemesi, hedefinin onun için çok büyük önem arz etmesindendir (Akt. Balcı, 2016, s. 577). Çalışan için bu derece önem verdiği hedeflere ulaşması ise tartışılmaz derece doyum verici bir durum oluşturur.

2. 7. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler

İş doyumunun alan yazına bakıldığında birde fazla değişkenden etkilendiği görülmektedir. Çalışma hayatında iş icra edilirken farklı değişkenlere maruz kalmak kaçınılmaz olsa gerek; doğal olarak bu değişkenlerin doğrudan ya da dolaylı bir şekilde çalışanın iş doyumunu etkilemesi kaçınılmazdır. İş doyumunu olumsuz etkilenen bir çalışanın işine ve kurumuna olan bağlılığının zayıflaması, devamsızlık yapması, iş arkadaşları ile olan iletişiminin olumsuz etkilenmesi kaçınılmazdır. İş doyumunu etkileyen faktörlerin bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında toplandığı görülmektedir. Bunlardan bireysel faktörler: yaş, eğitim durumu, kişilik, medeni hal, cinsiyet, ihtiyaçlar gibi çalışanın öz kimliği ile ilgili değişkenlerken; örgütsel faktörlerde ise: kıdem-terfi, çalışma koşulları, iş ve işin özellikleri, karara katılma, iletişim, maaş,

geri besleme gibi değişkenler yer almaktadır. Bu değişkenlerden önemli görülenlerinin iş doyumunu ile ilişkisi aşağıda açıklanmıştır.

2.7.1. Yaş

İnsanoğlunun bulunduğu döneme göre beğenileri, tutumları, ilgileri ve ihtiyaçları farklılık göstermektedir. Genç yaşlarda bireyler daha dinamik, başarıya aç, korkusuz ama kalifiyesiz olurlar. Çalışma hayatına yeni başlayan tecrübesiz bireyler gerçekçi olmayıp, hayalperest fikirlere sahip olabilirler. Yaşın olgunlaşması ve edinilen tecrübelerle bu duygular tatmin olur ve bireyler daha sağlam yere basar nitelikte gerçekçi beklentilere sahip olup, deneyim edinirler. Tüm bu elde edinilen deneyimler ve olgunluklar iş doyumuna olumlu ya da olumsuz bir şekilde yansıyabilir (Akkuş, 2010, s.36).

Yapılan araştırmalarda 25- 45 yaşları arasındaki çalışanların, genç gruplara nazaran tüm olumsuzluklara daha dirençli oldukları gözlenmiştir. Sebebi ise olgunlaşmanın verdiği durağanlık olarak belirtilmektedir. Gençlerde doyumsuzluk sonucu meydana gelen devamsızlık sık sık ve kısa süreli iken, yaşlılarda uzun süreli ancak seyrek gözlenmektedir. Yaşlı grupların devamsızlık sebepleri arasında bedensel ve mesleksel rahatsızlıklar yer almaktadır.

Glenn, Taylor ve Weaver'ın yaptığı çalışmada yaşça daha olgun olan çalışanların genç çalışanlara nazaran iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Onlara göre genç çalışanların iş doyumunun azalması, eğitim düzeyi yükseldikçe genç çalışanların işten beklentilerinin artması ve çalışma hayatlarında bu beklentilerin hepsinin karşılanamayacağından kaynaklanmaktadır (Glenn, Taylor ve Weaver, 1977, s. 189).

Genç grupların daha dinamik ve cesaretli olması, beklentilerinin yüksek olması bakımından çalıştığı işten elde ettiği doyum, haz yaşlı gruplarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Yaş ilerledikçe elde ettikleri yaşam tecrübesi ve hayatın gerçekliklerini kavramaları sebebiyle daha fazla iş doyumuna ulaştıkları belirtilmektedir.

Herzberg U şeklinde bir eğri ile iş doyumunu ve yaş ilişkisine yaptığı araştırmanın nesline göre getirdiği açıklamalar şu şekildedir:

-Çalışma hayatına erken atılan kişilerde iş doyumu yüksekken 30'lu yaşlara doğru düşüş gözlenmekte,

-Yaş ilerleyip çalışma hayatının sonlarına doğru ilerledikçe tekrardan iş doyumu yükselme eğrisi göstermektedir (Uyargil, C. 1988, akt. Kesici, S. 2006, s.40).

2.7.2. İhtiyaçlar

İhtiyaçlar denilince akla öncelikle gelen Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör kuramı ve Alderfer'in ERG kuramı akla gelmektedir.

İhtiyaçlarda güvenlik ve süreklilik sağlandıktan sonra bir sosyal gruba ait olma sevilme, saygı görme gibi ihtiyaçların tatmini önem kazanacaktır. Dolayısıyla çalışanın iş grubu içindeki gördüğü saygı, sevgi takdir edilme bireyin iş doyumunu etkilemesi kaçınılmazdır. Bazı işverenler bunun farkında olmasından kaynaklı çalışanın bağlılığını arttırmak ve verimi yükseltmek amacıyla kurumunda çeşitli sosyal faaliyet imkânları oluşturacak ve çalışanın bizzat katılmasını sağlayacaktır. Bu durumda çalışan iş arkadaşları ile birlikte olmaktan ve işbirliği yapmaktan haz duyup, iş doyumuna ulaşır, bulunduğu pozisyonundan gurur duyacaktır (Eren, 2010, s.506).

Çalışan ilgi ve yeteneklerine uygun bir işi icra etmiyorsa bu durum belli bir süreden sonra onda hoşnutsuzluk, rahatsızlık ve huzursuzluk meydana getirecektir. İlgi ve yeteneklerine uymayan işlerde çalışan kimi becerisi yüksek, yetenekli kişiler bu durumda kendini önemsiz hissetme, bıkkınlık, yaşama sevinci, gerilim ve iş doyumsuzluğu belirtileri görülecektir (Çelik, 2013, s.146).

Yapılan çalışmalar ve gözlemler sonucunda insanlar doğası gereği ihtiyaçlarla dolu bir organizmadır. Gerek iş yaşamında gerek sosyal çevresinden bir ihtiyaçta tatmin olunca bir başka ihtiyacın yeni ihtiyaçların gün yüzüne çıkması kaçınılmazdır. Birey ihtiyaçlarının tatmin olma derecesine göre mutlu ya da mutsuz olacağı için bu durumunun iş doyumuna olumlu ya da olumsuz etki etmesi kaçınılmazdır.

2.7.3. Cinsiyet

İnsanın doğası ve yaratılış gereği kadın ve erkeklerin farklı ruh hallerine, psikolojik durumlara sahip olması tartışılmazdır. Genel anlamda kadınların erkeklere

nazaran daha güçsüz, dayanıksız ve kolay pes edeceği düşünülürken; yapılan araştırmalar incelendiğinde kadın ve erkek çalışanlara eşit koşul ve imkânlar sağladığı takdir de iş doyumu konusunda anlamlı bir farklılık sonucu çıkmadığı görülmektedir. Kişilerin cinsiyet ve o anki psikolojik durumları iş doyumuna olumlu ya da olumsuz yönde etki edeceği düşünülebilir.

Çalışanların cinsiyetlerinin icra ettikleri işe karşı tutum, davranışlarında ve iş koşullarını değerlendirme biçimlerinde farklılık olması olası bir konudur. Doyumsuzluğun sonucu olarak belirtilen devamsızlık konusunda ise literatür incelemeleri sonucunda ortalama olarak kadınların erkeklerden daha yüksek devamsızlık gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Bunun sebebini ise kadınların erkeklere göre işlerine olan bağlılık ve aidiyet seviyelerinin daha düşük olması gösterilmektedir. Bazı düşünürlere göre kadınların yaratılış doğası gereği iş yaşamına adapte olamaması ve iş hayatının ağır gelmesi nedenler arasında gösterilmemektedir (Eren, 2010, s.268). Clark (1993), yaptığı araştırmada ise kadın çalışanların iş doyumunun erkek çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Groot ve Maassen van den Brink, 1999, s.344).

Centres ve Bugental'ın 1966'da yaptıkları araştırma sonucunda kadın çalışanların iş doyumunun erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır ve bunu kadın çalışanların işle ilgili sosyal aktivitelere daha çok önem vermelerine bağlamaktadırlar. Diğer yanda da erkek çalışanların iş hayatında kendilerini ifade etmek ve kanıtlamaları için daha fazla fırsata sahip olmaları iş doyumlarını arttırdığını ileri sürmüşlerdir (Okpara, 2006, akt. Akşit Aşık, 2010, s.39).

2.7.4. Eğitim Durumu

Alan yazın incelendiğinde eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun arttığı yönünde bir algı ön plana çıkmaktadır. Çalışan kendi eğitim düzeyi ve birikimine uygun bir işte çalışmadığı takdir de iş doyumu olumsuz etkilenmektedir ve dolayısıyla mutsuz olmaktadır. Bir diğer olası durum ise çalışanın sahip olduğu bilgi ve yeterliliklerinden daha üst düzeyde beklentileri olan bir pozisyonda çalışması da çalışanda endişe, stres ve kaygı meydana getireceğinden iş doyumunu olumsuz yönde etkilenecektir (Aşık Akşit, 2010, s.39-40).

Bazı kurumlarda işler otomasyon tekniklerle yürütülür. Otomasyon, daha az kişisel beceri ve yetenek gerektirdiği gibi, eğitim seviyesi düşük kalifiyesiz çalışanların ürün ortaya koyma çabası ve doyum elde etmelerini en aza indirgeyip; devamlı, sürekli aynı hareket ve durumların tekrarlanmasına ve bıkkınlık yaratmasına sebep olmaktadır. Bu durumda çalışanın motivasyonu düşeceğinden işe olan bağlılığı azalacak ve doyum elde edemeyeceğinden devamsızlıklar artacaktır. Özetle eğitim seviyesi arttıkça kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma ve daha bağımsız karar verip uygulama olanakları artacağından çalışanların işi benimsemesi, işe olan aidiyet duygularının gelişmesine yardımcı olacaktır (Eren, 2010, s.269).

2.7.5. Maaş-Ücret

İşverenler tarafından çalışana sergilediği performans karşılığında ödenen miktardır. Emegin karşılığı iş doyumunu açısından iş niteliği, kalitesi kadar önem arz etmektedir. Para çalışan için toplumumuzda önemli bir teşvik aracı ve saygınlık unsuru olarak yer almaktadır. Yaşamı devam ettirmek için, bazı temel ihtiyaçların (yiyecek, giyim eşyası, barınma, satın alma...) karşılanması için paraya ihtiyaç vardır. Maaş, alınan ücret; çalışanın yeteneklerine, toplumun ekonomik yapısına göre adilse çalışanın icra ettiği işe karşı tutumu da olumlu olup, iş doyumunu yükseltecektir (Türk, 2007, s. 76).

Çalışanın verimini arttırmada en etkili unsurdur. Kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak, daha ferah ve iyi bir yaşam sürdürmeleri çalıştıkları iş karşısında aldıkları ücret ve maaş ile ilgilidir. İşverenler ücret ve maaş politikalarını belirlerken adil olmalıdır. İcra edilen iş, emek karşılığında ne hak edilenden az ne de fazla verilmemelidir. Her iki durumda çalışanın işe olan saygı ve bağlılığını zayıflatacağından iş doyumunu olumsuz etkileyeceği durumlar yaratır (Çelik, 2013, s. 147).

Düşük maaş ve ücretler çalışanları daha iyi gelir ve parasal kaynakları aramaya yönlendirecektir. Böylelikle çalışan kendini işe bağımlı hissetmez, bulunduğu pozisyonu geçici bir iş olarak algılayacağından veriminin düşmesi kaçınılmazdır. Hatta düşük maaşlı işlerde personel devir hızı (işten ayrılma oranı) yüksek olmaktadır. Çalışanın fizyolojik ve temel ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalan maaş ve ücretler iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Eren, 2010, s.271).

İş doyumu için, alınan ücretin diğer kişilere göre dengeli ve adil olması, yüksek olmasından daha önemlidir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular da vardır (Kolasa,1969, akt. Aşık Akşit, 2010, s.41). Çalışanın maddi konuda yaşayacağı sıkıntılar onun performansını düşürmekte, işten ayrılmalar ve devamsızlıklar artacak ve iş doyumu olumsuz etkilenecektir (Saal ve Knight,1988, akt. Aşık Akşit, 2010, s.41).

2.7.6. Çalışma Koşulları ve Ortamı

Çalışma ortamı: İşverenin çalıştığı ortamın fiziksel şartlarını (sıcaklık, soğukluk, gürültü, temizlik, nem, havalandırma vb.), işin özelliklerini ve mesai saatlerini kapsamaktadır. Kurum veya yönetimin iş görene iyi ve sağlıklı bir çalışma ortamı temin etmesi verimi, performansı ve üretimi artırır; sosyal ve insancıl açıdan olumlu katkıda bulunacaktır. Bu durumda çalışan böyle bir çalışma ortamının kendisine sunulmasından ötürü kendisini değerli, saygı duyulan ve önemsendiği duygularını hissedecektir. Bu duygu ve durumlar iş doyumunu doğrudan yükseltecektir (Çelik, 2013, s.147).

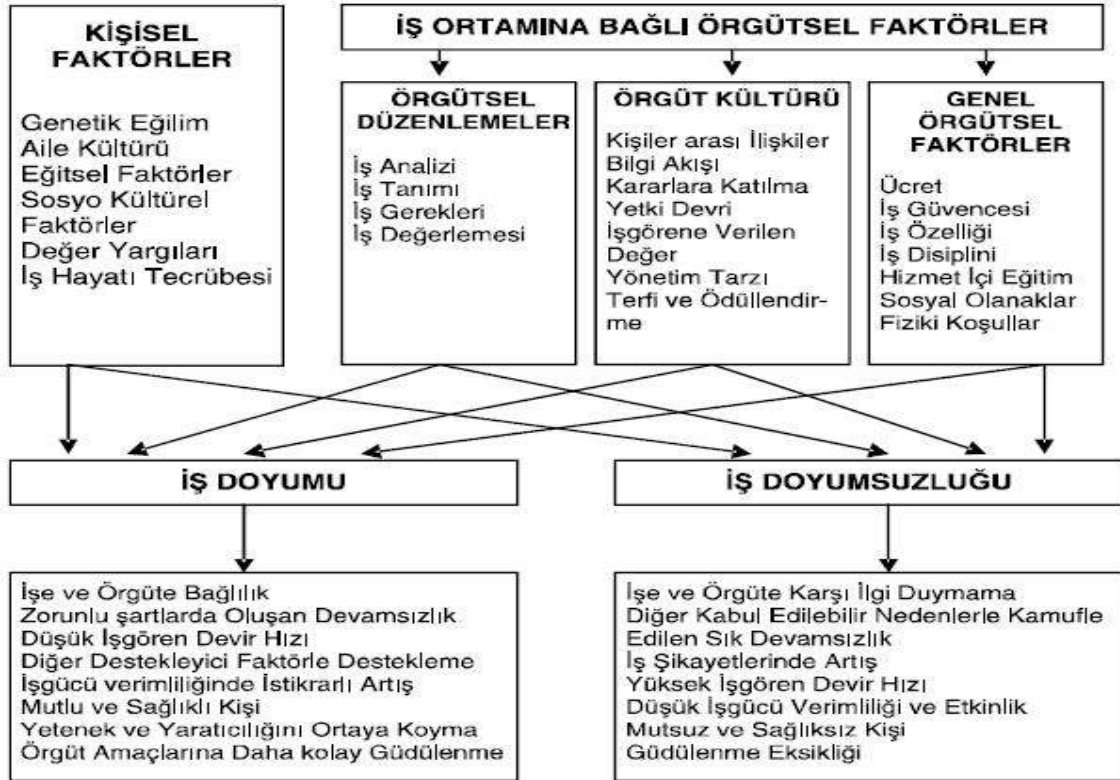
Kişinin çalıştığı iş yerine maddi çevre denmektedir. Maddi çevre yani çalışma ortamının kötü ısınma şartları, yetersiz aydınlatma ve havalandırma ile ortaya çıkan ve böylece işin yapılmasını büyük ölçüde aksatan aynı zamanda bireyin bedeni ve ruhi fonksiyonlarının bozulmasına yol açan durumlarla da karşılaşılabilir (Kesici, 2006, s.43). Çalışma ortamının fiziki şartlarının kötü ve olumsuz olması durumunda çalışanların iş doyum düzeyinde düşüş beklenmektedir. Örneğin aşırı gürültülü, kirli, sıcak ya da soğuk bir çalışma ortamında çalışan kişilerin hissettiği bedensel ve psikolojik rahatsızlıklar nedeniyle stres ve gerilim yaşamaları iş doyumlarını olumsuz etkileyecektir (Aşık Akşit, 2010, s.42).

Çalışma ortamı, çalışanın verimini ve performansını doğrudan etkilemektedir. Çalışanın gösterdiği verim ve performansın olumlu sonuçlar vermesi çalışanın iş doyumunun oluşmasında etkili olduğu gibi, iş ortamının sahip olduğu fiziki şartlar çalışanın işini isteyerek icra etmesi, işine motive olması ve işe bağlılığının artmasında belirleyici olmaktadır (Erdoğan,1996, s.245).

Genellikle çalışanın endişe, kaygı, hayal kırıklıklarını, psikolojik rahatsızlıklarını çalışma şartlarına yansıtarak, bunlardan yakınma yoluyla ortaya çıkardıkları

görülmüştür. Bu yakınmaları, şikâyetleri giderince çalışanın iş doyumunun arttığı düşünülmektedir (Türk, 2007, s.78).

Eğer çalışma ortamı insanın işini uygun bir şekilde gerçekleştirmesine olanak sağlamıyorsa(sıcak, kirli, gürültülü ve tehlikeli) iş doyumunu olumsuz yönde etkilenecektir. Kısacası çalışma şartları iyiye iş doyumunu yüksek, şartlar elverişsiz ise doyum düzeyi düşüktür (Kırel&Özkalp, 2013, s.117).



Şekil 4: İş doyumunu ile ilgili neden-sonuç ilişkisi(Akıncı, 2002:6)

2.7.7. Kıdem-Terfi

Çalışma hayatına yeni atılmış bireyler icra ettikleri işten doyum elde etme çabası içindedirler. Bireye sunulan teşvikler, becerilerinin ve yeteneklerinin gelişimini de kapsar. İşin yeni olması çalışana çekici gelip merak uyandırabilir. Ancak bu konuda bireyin erken elde ettiği doyum, çalışanın kıdem ve terfi konusunda ilerleyip ve gelişim kaydetmemesi sonucu azalma eğilimine girer. İş hayatının ilk yıllarında çalışanın cesaretinin kırılması, kurum içindeki yükselme olanaklarının oldukça yavaşlaması sonucu iş doyumlarının olumsuz etkilenmesi kaçınılmazdır (Akkuş, 2010, s.38).

Yapılan araştırmalarda çalışanların terfilerinin zamanında gerçekleşmemesi iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyeceği belirtilmiştir. Sergiledikleri performans sonucunda hak ettiklerine inandıkları terfiyi elde edememeleri sonucu iş doyumunu düzeylerinin düştüğü ve devamsızlıkların arttığı grlmştr. Kıdem ve terfi konusunda yükselme imknı; maddi gelir, sosyal statü ve itibarı da yükselteceği için toplumsal açıdan da rolüne olumlu etkide bulunacaktır (Türk, 2007, s.77). Araştırmalardan da anlaşılacağı gibi Maslow'un statü, saygı, itibar ihtiyaçları gerekli koşullarla tatmin edildiği takdir de iş doyumunu olumlu yönde etkilememesi düşünülemez.

Terfi; kişisel gelişme, daha çok sorumluluk ve yüksek sosyal statü fırsatı sağlar. Terfi kararlarının dürüst ve adil şekilde yapıldığına inanan çalışanlar daha fazla doyuma ulaşacaklardır. Çalışanlar terfi haklarını elde ettiklerinde işine olan bağlılıkları ve çalışma arzusu artarken; kariyer, kıdem ve terfi sisteminin açık, şeffaf ve adil olmadığı kurum ve kuruluşlarda çalışanlarda doyumсуuzluk sorunu yaşanır. Eğitim kurumlarında çalışanların kariyer sistemleri kıdeme dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Daha önce bahsedildiği gibi bireysel bir başarı değerleme ve bunun neticesi olan bir kariyerde ilerleme olanağı bulunmamaktadır (nc, 2016, s.26).

2. 8. İş Doyumu ve alışana Yansıması

Çalışanın icra ettiği işe karşı olumlu duygular beslemesi işe olan aidiyet duygusunu, işe bağlılığını ve mutluluğunu arttıracaktır. Diğer yandan çalışan işinde memnuniyetsizlik yaşadığında olumsuz bir takım durum ve koşullar oluşur. İş doyumunu elde edilmemesi, çalışan ve işveren arasındaki kaliteli iletişimin sekteye uğramasına neden olabileceği gibi ekonomik anlamda da önemli olan devamsızlık, işe geç gelme gibi davranışlara ve işçi devrine neden olabilir. Bu tür durumlar kuruma zarar verir. Bu durumların çalışan üzerindeki etkilerini şöyle sıralayabiliriz:

- Beden ve ruh sağlığına olumsuz etkileri,
- İşe gitmede isteksizlik,
- Psikolojik rahatsızlıklar, hastalık ve kişisel nedenlerden dolayı
- Devamsızlıkların artması,

- Dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı sonucu iş ve işlemlerde hataların çoğalması,
- İşi bırakma eğilimi ve işten ayrılma.

Sonuç olarak çalışanları duygusu olmayan robotlar halinde düşünmemiz yanlış bir tutumdur. Çalışan ne kadar kalifiyeli ve nitelikliyse, beklentileri de o ölçüde yüksek olup maddi boyutla sadece mutlu olmayıp, çalışma ortamındaki duygusal atmosfer ilgisini çekecektir. Bu boyutta doyum elde etmeyen deneyimli çalışanlar işten ayrıldığında kurum açısından çok büyük kayıplar meydana getirmesi kaçınılmazdır (Türk, 2007, s. 97,98,112).

Yöneticiler iş doyumuyla ilgili bazı nedenlerden dolayı konuya yaklaşırlar. Doyum elde edemeyen çalışan işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılabilmek için farklı yollar arar. Bu durum örgüte aşırı derece zarar verir. Diğer yandan iş doyumunu yüksek olan çalışan işine daha sadıktır ve işe bağlılık düzeyi yüksektir, sağlıklı çalışandır. İş doyumunun yüksek olması sonucu elde ettiği haz ve mutluluğu dışarıya yansıtır, işe olan aidiyeti artar, devamsızlık yapmaz, işe zamanında gelir ve işten ayrılmak gibi bir düşüncesi yok denecek kadar azdır. Doyum elde etmiş olan çalışanın mutluluğu, hazzı, enerjisi hem topluma hem de ailesine özel hayatına yansıyacaktır. Bu tarz çalışanlar daha pozitif, dinamik ve üretken olduğu için sağlıklı, mutlu bir yaşam sürer (Kirel & Özkalp, 2013, s.123).

Kurum yönetimi açısından tatminsizlik göstergeleri; performans düşüklüğü, şikâyet-yakınmaların çoğalması, devamsızlıkların artması, işe geç kalma ve işçi devir oranlarının yükselmesi gibi durumlardır. Bütün bu durumlar doyumsuzluğun sonuçlarındandır. Aynı zamanda doyumsuzluk, hayal kırıklığı ile eş değer olarak değerlendirilmektedir. Hayal kırıklığı, doyum elde etmemiş bir çalışanın içinde bulunduğu durumu özetleyen bir duygu durumudur (Eroğlu, 1996, s.251).

2. 9. Yurtiçinde Yapılan İlgili Araştırmalar

Arslan ve Acar (2013) tarafından “A Research On Academics On Life Satisfaction, Job Satisfaction and Professional Burnout” hazırlanan çalışma, Uşak Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş memnuniyetinin ve hayatın etkilerinin profesyonel tükenmişlik üzerindeki etkilerini tespit etmek için geliştirilmiştir.

Araştırmadaki katılımcılar 2009-2010 yılları arasında Uşak Üniversitesinde çalışan 170 akademisyenden oluşmaktadır. Yüksek seviyede yaşam memnuniyetine sahip akademisyenlerin aynı zamanda yüksek iş memnuniyetine sahip oldukları görülür. Buna ek olarak; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve tükenmişlik gibi negatif duygular hayat ve iş doyumunun artışıyla birlikte azalma eğilimi gösterirler. Bu durumun ardındaki en önemli sebep insanların birbirlerini olumlu ya da olumsuz etkilemesidir. İnsanların sosyalleştiği yerde iş ortamını geliştirerek ve atmosfer yaratarak iyi takım çalışması yaratmak, hem iş memnuniyeti hem de hayat memnuniyetine büyük oranda katkıda bulunur. Bunun sebebi de akademisyenlerin hayatlarının çoğunu üniversitede çalışarak geçirmeleridir. Üniversitelerde iş ortamını geliştirmek aynı zamanda bireyin aile hayatını da etkiler. Bu nedenle, aile meselelerinden kaynaklanan psikolojik durumun hayat memnuniyetini negatif etkileyerek iş memnuniyetini azaltması da bilinen bir gerçektir. Sonuç olarak, aile meseleleri hariç, zamanının çoğunu üniversitelerde geçiren akademisyenler için iş doyumu sağlamak onlara hayat memnuniyeti sağlamada yüksek oranda katkıda bulunacaktır. İşte mutlu olan bu bireyler kendi toplumlarında son derece hoşgörülü, düşünceli ve çatışmacıdan çok uzlaşmacı olarak bilinecekler.

Ayan ve Şahbudak (2012) tarafından “Üniversitelerde Asistanlara Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli Ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği” isimli bir çalışma yapılmıştır. Araştırmaya üç üniversiteden toplam 188 araştırma görevlisi katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; Araştırma görevlileri ortalamanın üstünde örgütten kaynaklanan nedenlerle psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar. Ayrıca araştırma görevlilerini taciz edenin statüsü, araştırma görevlilerinin çalışma süresi ve görevli oldukları fakültenin türü ile iş yerinde psikolojik tacize uğramaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu bulunmuştur.

Bilge, Akman ve Kelecioğlu’nun (2006) yapmış olduğu “ Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi” adlı çalışmada örneklem olarak Ankara Devlet Hastanesi’nde görev alan 203 öğretim elemanına uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre yaşı büyük olan öğretim elemanlarının yaşı küçük olanlarınkine; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerinkine; yurt dışında çalışanların çalışmayanlarınkine; unvanı yüksek olanların olmayanlarınkine; görev süresi fazla olanların olmayanlarınkine göre içsel doyumlarının; fen-Mühendislik Bölümü çalışanlarının

dışsal doyumlarının sosyal bilimler alanında çalışanlarınkinden daha yüksek olduğu veriler sonucunda elde edilmiştir. Ayrıca yapılan araştırmada akademisyenlerin iş doyumlarının cinsiyet ve medeni durum boyutları açısından anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

Cemaloğlu (2007) tarafından “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki” isimli bir çalışma yapılmıştır. Ankara, Yozgat, Kastamonu ve Van illerinde devlete bağlı 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 500 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada; öğretmenlerde Yıldırma’nın ($x=35,36$) “orta” düzeyde yaşandığı görülmektedir. Bu düzey oldukça yüksektir. Araştırmada, okul yöneticilerinin laissez-faire liderlik stili hariç, tüm alt boyutlarıyla yıldırma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Okul yöneticileri, dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme sıklığını artırdıkça yıldırmanın yaşanma düzeyinde düşme yaşanırken, aksi durumlarda yıldırmanın yaşanma düzeyinde artış gözlemlendiği görülmektedir.

Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” isimli bir çalışma yapılmıştır. MEB’e bağlı ve Ankara İlinde bulunan 979 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 26383 öğretmenden seçkisiz olarak 16 ilköğretim okulunda görev yapan 347 öğretmen ve yönetici üzerinde yapılan çalışmada; “Kendini Gösterme ve İletişim”, “Sosyal İlişkiler”, “İtibara Saygı” ve “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” alt boyutlarında yaşanan yıldırma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu erkeklerin, kadınlara göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldığını göstermektedir.

Çalışkan ve Tepeci (2008) tarafından “Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri” isimli bir çalışma yapılmıştır. Araştırma, Antalya, Kapadokya ve Bodrum bölgelerinde faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı 12 otel işletmesinde çalışan toplam 328 iş görenden toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; Yıldırma faktörleri ile iş tatmini arasında orta düzeyde (-.24 ile -.32 arasında) negatif yönlü bir ilişki vardır. Personele yapılan yıldırma davranışları arttıkça personelin iş tatmini azalmaktadır. Yıldırma faktörleri ile işte kalma niyeti arasında da -.22 ile -.32 arasında anlamlı bir ilişki olup çalışanlara yapılan yıldırma davranışları arttıkça, personelin işinde kalma niyeti azalmaktadır.

Çivilidağ (2011) tarafından “Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri” isimli bir çalışma yapılmıştır. Araştırmaya 43 devlet üniversitesinden ve 12 özel üniversiteden değişik ünvana sahip 529 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırma sonucuna göre; devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutunun puan ortalaması, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının puan ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamalarının, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiş olup öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz ve iş doyumunu puanları arasında anlamlı düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora (2010) tarafından “Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler” adlı çalışma Trakya Üniversitesi’nde çalışan 560 akademik personele uygulanmıştır. Akademik personellerin içsel iş doyumları ortalaması 44.79, dışsal iş doyumları ortalaması 18.27 olarak saptanmıştır. Öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu, gelir düzeylerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Yapılan CHAID analizi sonucunda iş doyumunun ile bağımsız değişkenler(yaş, öğrenim durumu, hizmet yılı...) ilişkili olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda akademik personeller arasında 26 yaşından küçük , 37 yaşından büyük, geliri yüksek, hizmet yılı fazla, Lisans mezunu (yüksek lisans ve doktora mezunlarına kıyasla) olanlarının iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından “Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” isimli bir çalışma yapılmıştır. Araştırmaya 2012-2013 eğitim öğretim yılında Diyarbakır il merkezinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 159 sınıf öğretmeni ve 220 branş öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda; Katılımcıların iş doyumuna yönelik algıları orta düzeyde bulunmuştur.

Dikmetaş, Top ve Ergin (2011) tarafından “Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi” isimli bir çalışma yapılmıştır. Araştırma 01.04.2009-30.06.2009 tarihleri arasında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi’nde çalışan 510 asistan hekim üzerinde yapılmış olup 270 asistan

hekime ulaşılmıştır. Araştırmada sonuçlarına göre; Asistan hekimlerin mobbing skorunun düşük seviyede, buna karşılık tükenmişlik algılamalarına ilişkin ortalama puanlarının orta seviyede olduğu söylenebilir. Mobbing (yıldıрма) ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca regresyon analizleri sonucunda, asistan hekimlerin mobbing düzeylerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı önemli ölçüde belirlediği anlaşılmıştır.

Doğan (2009) tarafından “İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği” isimli bir çalışma yapılmıştır. Ankara İli Sincan İlçesinde kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışan 330 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada; Psikolojik şiddet (mobbing) ile iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmada elde edilen önemli bir bulgu da psikolojik şiddet (mobbing) uygulaması; en çok dedikodu çıkarılması, hareketlerin taklit edilmesi ve sözün kesilmesi yoluyla gerçekleştirilmektedir. Ayrıca İş doyumunu ile ilgili çalışanlar üzerinde etkili olan faktör ise; toplumda saygın olma, kurum politikaları ve uygulanışı, övgü almak, işyeri şartları özellikleri bulunmuştur.

Karakuş ve Çankaya (2012) tarafından “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması” isimli bir çalışma yapılmıştır. Araştırmaya 2008-2009 eğitim öğretim yılında görev yapan 237 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumunu ile mobbinge uğramaları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Karcıoğlu ve Akbaş (2010) tarafından “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi” isimli bir çalışma yapılmıştır. Erzurum İli içerisindeki hastanelerden, iki üniversite, bir kamu ve bir özel hastane olmak üzere dört hastanede görev yapan 395 sağlık çalışanı üzerinde yapılan çalışmada; psikolojik şiddet ve iş tatmini arasında ters yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Kurudirek (2014) tarafından “ Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumunu İlişkisi: Doğu ve Anadolu Bölgesi Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Çalışma” adlı çalışma yapılmıştır. Bu araştırma Doğu Anadolu Bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü’nde (Ağrı, Bingöl, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Kars, Malatya, Muş) görev yapan 214 personelin örgütsel adalet algıları ve iş doyumunu düzeylerini tespit ederek aralarındaki ilişkiyi incelemek için uygulanmıştır. Araştırmaya

göre; katılımcıların örgütsel adalet algısı ve iş doyumu düzeyleri açısından memnuniyet seviyesinin altında bir ortalama, örgütsel adalet kavramı ile iş doyumu kavramının birbirleriyle ilişkili olduğu, söz konusu ilişkinin pozitif yönlü; örgütsel adalet, alt boyutlardan prosedür ve etkileşimsel adalet kavramlarının orta düzeyde, dağıtım adaletinin ise yüksek düzeyde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Özdemir (2010) tarafından “İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması” isimli bir çalışma yapılmıştır. Kırklareli İli Lüleburgaz İlçesindeki kamu ve özel banka çalışanları üzerinde yapılan araştırmaya 143 banka çalışanı katılmıştır. Araştırma sonucunda; Çalışanların iş tatminini etkileyen önemli faktörün mobbing olduğu varsayımı ile yapılan regresyon analizi sonucu mobbingdeki artış iş tatminini azalttığı ortaya konulmuştur. İşyerlerinde mobbing davranışına maruz kalan bireylerin işteki tatmininin azaldığı ve verimliliğinin düştüğü, dolayısıyla mobbing ile iş tatmini arasında ters orantılı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Zeynel ve Çarıkçı (2015) tarafından “Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma” adlı çalışma mesleki motivasyon düzeyinin, iş doyumu düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki nedensellik etkisinin boyutunu belirtmek amacı uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemi Türk Kamu Üniversiteleri fakülteleri İşletme A.B.Dalı’nda görev yapmakta olan 378 araştırma görevlisi ve öğretim üyesi oluşturmaktadır. Araştırmada mesleki motivasyon düzeyi, iş doyumu düzeyini ve örgütsel bağlılık düzeyini güçlü ve pozitif yönde etkilediği, içsel iş doyumu ile mesleki özelliklere bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki, içsel iş doyumu ile işyerinde fiziksel koşullara bağlı motivasyon arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki, içsel iş doyumu ile işyerinde öğrenci boyutuna ilişkin motivasyon arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, mesleki motivasyonun iş doyumunu güçlü bir şekilde ve pozitif yönde etkilediği, akademisyenler için mesleki motivasyon düzeylerinin yükselmesi iş doyumu düzeylerini yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır.

2. 10. Yurtdışında Yapılan İlgili Araştırmalar

Broeck, Baillien ve Witte (2011) tarafından “ Workplace bullying: A perspective from the Job Demands-Resources model” adlı bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın amacı, iş ortamı hipotezini iş talepleri-kaynakları modelini işteki zorbalığa uygulayarak test etmek, iş talepleri ve iş kaynakları ile hem suçluların hem de suçsuzların işteki zorbalık raporları arasında ilgiyi ortaya çıkarmaktır. İş talepleri ve iş kaynakları suçluların zorbalık raporlarıyla etkileşim içinde olduğu: iş talepleri özellikle yüksek iş kaynakları altındayken suçluların işteki zorbalık durumlarıyla olumlu yönde bağdaştığı, iş talepleri ile hedeflerin işteki zorbalık durumlarıyla pozitif yönde bir ilişkisi varken iş kaynaklarıyla olan ilişkisi negatif olduğu belirtilmiştir.

Carrol ve Lauzier (2014) tarafından “Workplace Bullying and Job Satisfaction: The Buffering Effect of Social Support” isimli bir çalışma yapılmıştır. Araştırma, Kanada’da farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerde çalışan 249 üzerinde yapılmıştır. Araştırma hipotezi olarak mobbingin iş doyumunu üzerinde negatif etkisinin olduğu şeklinde tasarlanmış olup araştırma sonucunda hipotez doğrulanmıştır. Daha fazla mobbinge uğradıklarını ifade eden katılımcıların iş doyumlarının daha düşük olduğu test edilmiş olup iş doyumunu ile mobbing arasında negatif ilişkiler bulunmuştur.

Fisher-Blando (2008) tarafından “Workplace Bullying: Aggressive Behavior And Its Effect On Job Satisfaction And Productivity” isimli bir çalışma yapılmıştır. Amerika’da iki farklı şirket çalışanları üzerinde yapılan araştırmaya çeşitli kademelerde çalışan 195 kişi katılmıştır. Çalışmaya katılan çalışanların 53’ü (%27) son 12 ay içerisinde psikolojik tacize uğradıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde psikolojik tacize uğramaları ile iş doyumları arasında güçlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Psikolojik tacize uğrayan katılımcıların iş doyumlarının düşük olduğu bulunmuş olup psikolojik taciz ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki görülmektedir.

Judge, Locke ve Kluger (1998) tarafından “Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations” adlı çalışma katılımcılar Amerikan Tabipler Birliği (AMA) Hekim Ana Dosyasından rastgele seçilen 1300 doktor (650 genel pratisyen ve 650 psikiatr) numunesinden oluşmaktadır. Bu araştırmada meta analizinden elde edilen sonuçlar gösteriyor ki öz değerlendirmeler ile iş ve hayat

memnuniyeti arasında belirgin tek değişkenli bir ilişki vardır. Dış temel değerlendirmelerin iş ve yaşam doyumu ile korelasyonları, kendi dünyaları hakkında olumlu varsayımlar yapmaya yatkın olan bireylerin işlerini ve yaşamlarını daha doygun bulduklarını bildirdiğini gösteren pozitif ve orta derecede güçlü korelasyonlar elde edilmiştir.

Koval (2014) tarafından “Bullying among University Employees: Prevalence, Correlates, and Consequences” isimli bir çalışma yapılmıştır. Norveçin Stavanger Üniversitesinden 211 akademisyen üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre; Katılımcıların 35’i haftada bir, 179’u arada bir ve 11’i hergün psikolojik tacize uğradıklarını ifade ederken 32 katılımcı hiç psikolojik tacize uğramadıklarını ifade etmişlerdir. Psikolojik şiddet en yaygın olarak profesörler arasında daha sonra ise sırasıyla yönetici olarak görev yapanlar, yardımcı doçentler, doçentler ve araştırma görevlileri arasındadır. Katılımcıların psikolojik tacize uğrama düzeyleri cinsiyet, hiyerarşik statü, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri herhangi bir anlamlı farklılığa neden olmamaktadır.

Korb ve Akintunde (2013) tarafından “Exploring factors influencing teacher job satisfaction in Nigerian schools” isimli bir çalışma yapılmıştır. Araştırma Nijeryada 117 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin iş doyum düzeyleri “Katılıyorum” seviyesinde yüksek derecededir. Öğretmenlerin aldığı ücret ile iş doyumu arasında düşük derecede ilişki bulunmuştur. Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkinin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

McCormack, Casimir, Djurkovic ve Yang (2006) tarafından "The concurrent effects of workplace bullying, satisfaction with supervisor, and satisfaction with co-workers on affective commitment among schoolteachers in China" isimli bir çalışma yapılmıştır. Çalışma Çin’de 142 tam zamanlı çalışan öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Çalışma sonucunda işteki psikolojik zorbalık ile iş doyumu arasında yüksek düzeyde negatif korelasyon görülürken; müdürler ve diğer çalışanların iş doyumu ve duygusal bağlılıkları arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir.

Prasetio, Yuniarsih ve Ahman (2017) tarafından yapılan “Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking” adlı araştırmanın amacı, OCB (örgütsel vatandaşlık davranışı) ve iş

memnuniyeti arasındaki ilişkideki örgütsel bağlılıkların arabulucu rolünü belirlemektir. Örnekler Bandung, Endonezya'daki devlete bağlı bir bankacılığın 320 çalışanı için dağıtılan 39 öğeli anketi kullanan bir incelemeden üretilmiştir. Katılımcıların tamamı pazarlama ve küçük işletme pazarında yer alıyor. Sonuç olarak iş memnuniyeti ve organizasyonel bağlılığın OCB üzerinde olumlu ve belirgin etkisi vardır. Bu çalışma sonuç olarak, iş doyumunu ile OCB li organizasyonel bağlılık arasında belirgin ve önemli bir ilişki olduğu önerilir, bu nedenle bankacılık sektörünün yönetimi, kuruluşla iş birliği içerisinde olan ve işinden mutlu olan çalışanların olduğu bir atmosfer yaratmalıdır.

Rodriguez-Muroz, Baillien, Witte, Moreno-Jimenez ve Pastor (2009) tarafından “Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies” isimli bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, Belçikalı çalışanlar üzerinde 2 dalga paneli dizaynıyla yapılan 2 tane boylamsal çalışmada uygulanmıştır. İşle alakalı doyumun işteki zorbalık üzerinde belirgin çapraz gecikmeli bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Genel olarak, zorbalığın işle alakalı doyumun bir sonucu olarak düşünülmesi yerine bunun bir sebebi olarak düşünülmesi gerektiği önerilmiştir.

Saepung, Sukirno ve Siengthai (2011) tarafından hazırlanan “The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Retail Industry in Indonesia” adlı çalışmanın amacı, Endonezyadaki perakende çalışanlar arasındaki örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Yoghakarta bölgesindeki 59 modern perakende şirketi çalışanlar arasından toplanmış 275 çalışan bu çalışmada yer almıştır. Anket, perakende çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş memnuniyetleri arasındaki varsayım ilişkisini test etmek için yürütüldü. Yapılan çoklu regresyon analizinde, örnek katılımcıların bazı demografik özellikleriyle elde edilen iş doyumunu, Endonezyadaki perakende çalışanlar tarafından gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yaklaşık %43.2 lik varyasyonu açıklayabileceğini görülürken, buna karşın iş doyumunu, yaş ve deneyimi başka değişkenlerden daha fazla OCB seviyesini etkilemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III.YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir modeldir (Karasar, 2010, s.81). Araştırmada, akademisyenlerin mobbing ve iş doyumuna yönelik algı düzeyleri, anket yoluyla belirlenmeye çalışılmıştır. Anket yoluyla elde edilen sonuçların öncelikle bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ardından mobbing ve iş doyum algı düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Son olarak, mobbing algısının, iş doyumunu ne kadar etkilediği belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Fırat Üniversitesi Merkez Kampüsünde 2014-2015 eğitim-öğretim yılında görev yapan 1614 akademisyen oluşturmaktadır. Bu akademisyenlerin 311'i profesör, 186'sı doçent, 350'si yrd. doçent, 69'u öğretim görevlisi, 85'i okutman, 583'ü araştırma görevlisi ve 30'u uzmandır. Bu evrenden örneklem alma yoluna gidilmeyerek evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış olup ölçekleri tam ve doğru bir şekilde dolduran toplam 701 akademisyenden toplanan ölçekler analizlerde kullanılmıştır. Aşağıda araştırmada ölçekleri tam ve doğru bir şekilde dolduran katılımcıların demografik özellikleri açıklanmaya çalışılmıştır.

3.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri; ünvanları, çalıştıkları birimler, öğrenim durumları, yaşları, mesleki kıdemleri ve cinsiyet değişkenleri sıralaması dikkate alınarak verilmiştir.

3.2.1.1. Ünvan

Araştırmaya katılan katılımcıların ünvanlarına göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Ünvanlarına Göre Dağılımı

Ünvan	N	%
1.Profesör	115	16.4
2.Doçent	102	14.6
3.Yardımcı Doçent	152	21.7
4.Öğretim Görevlisi	38	5.4
5.Okutman	40	5.7
6.Araştırma Görevlisi	244	34.8
7.Uzman	10	1.4
<i>Toplam</i>	<i>701</i>	<i>100.0</i>

Tablo 1’de ünvan değişkenine göre katılımcıların özelliklerine bakıldığında; %16.4’ünün (n=115) Profesör, %14.6’sının (n=102) Doçent, %21,7’sinin (n=152) Yardımcı Doçent, %5.4’ünün (n=38) Öğretim Görevlisi, %5.7’sinin (n=40) Okutman, %34.8’inin (n=244) Araştırma Görevlisi ve %1.4’ünün (n=10) Uzman oldukları görülmektedir. Üniversitelerde çalışan Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent ve Araştırma Görevlisi sayısının Öğretim Görevlisi, Okutman ve Uzman sayısından daha fazla olmasından dolayı, araştırmaya katılan katılımcı sayılarında da bu yönde bir istatistik ortaya çıkarmıştır.

3.2.1.2. Öğrenim Durumu

Araştırmaya katılan katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	%
1.Lisans	34	4.9
2.Yüksek Lisans	149	21.3
3.Doktora	518	73.9
<i>Toplam</i>	<i>701</i>	<i>100.0</i>

Tablo 2’de öğrenim durumu değişkenine göre katılımcıların özelliklerine bakıldığında; %34’ünün (n=34) Lisans, %21.3’ünün (n=149) Yüksek Lisans ve %73.9’unun (n=518) Doktora mezunu oldukları görülmektedir. Üniversite çalışanlarının genel olarak lisansüstü eğitime devam ettiği ve mezun olduğu düşünüldüğünde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun Yüksek Lisans ve Doktora mezunu olmalarında etkili olmuştur.

3.2.1.2. Çalıştığı Birim

Araştırmaya katılan katılımcıların çalıştıkları birime göre dağılımları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Çalıştıkları Birime Göre Dağılımı

Çalıştığı Birim	N	%
1.Fen Bilimleri Fakültesi	69	9.8
2.Eğitim Fakültesi	49	7
3.Mühendislik Fakültesi	143	20.4
4.Teknoloji Fakültesi	66	9.4
5.Tıp Fakültesi	83	11.8
6.İnsani ve Sosyal Bilimler Fakültesi	56	8
7.Veterinerlik Fakültesi	60	8.6
8.İlahiyat Fakültesi	27	3.9
9.Enformatik	11	1.6
10.Spor Bilimleri Fakültesi	12	1.7
11.Konservatuar	10	1.4
12.Su Ürünleri Fakültesi	20	2.9
13.İletişim Fakültesi	12	1.7
14.Meslek Yüksek Okulları	64	9.1
15.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	19	2.7
<i>Toplam</i>	<i>701</i>	<i>100.0</i>

Tablo 3'te çalıştıkları durum değişkenine göre katılımcıların özelliklerine bakıldığında; %9.8'inin (n=69) Fen Bilimleri Fakültesinde, %7'sinin (n=49) Eğitim Fakültesinde, %20.4'ünün (n=143) Mühendislik Fakültesinde, %9.4'ünün (n=66) Teknoloji Fakültesinde, %11.8'inin (n=83) Tıp Fakültesinde, %8'inin (n=56) İnsani ve Sosyal Bilimler Fakültesinde, %8.6'sının (n=60) Veterinerlik Fakültesinde, %3.9'unun (n=27) İlahiyat Fakültesinde, %1.6'sının (n=11) Enformatik Bölümünde, %1.7'sinin (n=12) Spor Bilimleri Fakültesinde, %1.4'ünün (n=10) Konservatuar Bölümünde, %2.9'unun (n=20) Su Ürünleri Fakültesinde, %1.7'sinin (n=12) İletişim Fakültesinde, %9.1'inin (n=64) Meslek Yüksek Okullarında ve %2.7'sinin (n=64) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde çalıştıkları görülmektedir.

3.2.1.3. Yaş

Araştırmaya katılan katılımcıların yaşlarına göre dağılımları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	N	%
26 ve altı yaş	69	9.8
27-32 yaş	202	28.8
33-37 yaş	96	13.7
38-43 yaş	110	15.7
44-50 yaş	133	19
51 ve üzeri yaş	91	13
Toplam	701	100.0

Tablo 4'te yaş değişkenine göre katılımcıların; %9.8'inin (n=69) 26 ve daha alt yaşlarda, %28.8'inin (n=202) 27-32 yaş aralığında, %13.7'sinin (n=96) 33-37 yaş aralığında, %15.7'sinin (n=110) 38-43 yaş aralığında, %19'unun (n=133) 44-50 yaş aralığında ve %13'ünün de (n=91) 51 ve üzeri yaş aralığında oldukları görülmektedir.

3.2.1.5. Mesleki Kıdem

Araştırmaya katılan katılımcıların mesleki kıdemlerine göre dağılımları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	N	%
3 yıl ve altı	144	20.5
4-7 yıl	136	19.4
8-11 yıl	60	8.6
12-15 yıl	82	11.7
16-19 yıl	86	12.3
20 yıl ve üzeri	193	27.5
Toplam	701	100.0

Tablo 5’te mesleki kıdem değişkenine göre katılımcıların; %20.5’inin (n=144) 3 yıl ve altı yıl kıdeme, %19.4’ünün (n=136) 4-7 yıl , %8.6’sının (n=60) 8-11 yıl, %11.7’sinin (n=82) 12-15 yıl, %12.3’ünün (n=86) 16-19 yıl ve %27.5’inin de (n=193) 20 yıl ve üzeri mesleki kıdem aralıklarında oldukları görülmektedir.

3.2.1.6. Cinsiyet

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
1.Kadın	484	69
2.Erkek	217	31
Toplam	701	100.

Tablo 6’da da görüldüğü gibi, cinsiyet değişkenine göre, katılımcıların %69’unun (n=484) kadın, %31’inin de (n=217) erkek olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veriler ölçekler yolu ile toplanmıştır. Verilerin toplanmasında; Psikolojik Tacizi ölçmek için LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror) ölçeği esas alınarak hazırlanmış olan 37 maddelik Psikolojik Taciz ölçeği ile iş doyumunu ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği olmak üzere toplam iki farklı ölçek kullanılmıştır.

3.3.1. Psikolojik Taciz Ölçeği

Leymann (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinali 45 maddeden oluşmaktadır. Benzer anlamlar içeren 8 soru anket formundan çıkarılarak soru sayısı 37'ye indirilmiş olan ölçekte tüm sorular beş (5) basamaklı Likert tipinde hazırlanmıştır. Leymann (1997) geliştirdiği, Özcan (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilen Psikolojik Taciz Ölçeğine faktör analizi yapılmıştır. Faktörlerin analizinde Eigen değerleri 1 olarak kullanılmış, ölçeğin faktör yükünün alt kesme noktası 0.50 olarak alınmıştır. Mobbing ölçeğine varimax rotasyonu ile faktör analizi uygulanmış ve faktör yükleri ,510 ile ,883 arasında değiştiği, faktör yüklerinin yüksek olması soruların ortak bir varyansı paylaştığı sonucuna ulaşmıştır. Mobbing ölçeği 5 boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan kendini gerçekleştirme ve iletişime yönelik saldırılar boyutunda 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9. maddeler; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunda 10, 11, 12, 13, 14. maddeler; itibara yönelik saldırılar boyutunda 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26. maddeler; yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar boyutunda 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33. maddeler; sağlığa yönelik saldırılar boyutunda 34, 35, 36, 37. maddeler bulunmaktadır. Ölçeğe Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi değerleri hesaplanmıştır. KMO değeri 0,862 olarak bulunmuştur. Faktör analizinde KMO ölçütü, 0,80-0,90 aralığında çıkarsa iyi olarak kabul edilmektedir. Bartlett testi ise anlamlı çıkmıştır (Özcan, 2011, s.108). Cronbach alpha güvenirlik değerleri Psikolojik Taciz Ölçeği bütünü için .968, Psikolojik Taciz Ölçeğinin alt boyutlarından olan KGİYS (Kendini Gerçekleştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar) için .911, SIYS (Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar) için .859, İYS (İtibara Yönelik Saldırılar) için .951, YKMYS (Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar) için .856 ve SYS (Sağlığa Yönelik Saldırılar) için .936 değerleri elde edilmiştir.

Mevcut çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenirliğini test etmek için yapılan analizlerde; Cronbach's alpha (.955) ve Bartlett's Test of Sphericity (17315.514; df=666; p= .000) değerleri, verilerin yeterli örneklem büyüklüğüne ulaştığını ve faktör analizi yapmaya uygun olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu ölçek toplam varyansın % 63.631'ini açıklamaktadır.

3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Minnesota İş Doyum Ölçeği' nin Cronbach Alpha değeri 0.77'dir. Ölçek, derecelendirmeleri 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında; Hiç memnun değilim 1 puan, Memnun değilim 2 puan, Kararsızım 3 puan, Memnunum 4 puan, Çok memnunum 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel doyum , dışsal doyum alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte toplam 20 madde bulunmaktadır. İş doyumunu ölçeğinin tamamı yani genel doyum; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. maddelerin tamamını kapsamaktadır. İçsel doyum alt boyutunda; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler; Dışsal doyum alt boyutunda; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddeler bulunmaktadır. İş doyumunu ölçeği içsel ve dışsal doyum olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır.

Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye; içsel doyum puanı, içsel faktörleri oluşturan maddelerden (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) elde edilen puanların toplamının 12'ye; dışsal doyum puanı dışsal faktörleri oluşturan maddelerden (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir.

Mevcut çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek için yapılan analizlerde; Cronbach's alpha değerinin .919 ve Bartlett's Test of Sphericity değerinin de 7066.020; $df=190$; $p= .000$ olduğunu ve verilerin yeterli örneklem büyüklüğüne ulaştığını ve faktör analizi yapmaya uygun olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu ölçek toplam varyansın %60.912'sini açıklamaktadır.

Bu aşamada elde edilen sonuçlar Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Psikolojik Taciz ve İş Doyumu Ölçeği Cronbach's Alpha, KMO ve Varyans Değerleri

Ölçekler	Cronbach's alpha	Varyans
Psikolojik Taciz	.955	63.631
İş Doyumu	.919	60.912

3.4. Veri Toplama Araçları için Algı Dereceleri

Ölçeklerde katılma derecesi aralıkları $n-1/n$ formülü kullanılarak bulunmuştur. Hesaplama sonucu 1 ile 5 arasındaki aralık genişliği 0.8 olarak belirlenmiştir. Psikolojik Taciz ve İş Doyumu Ölçeği için algı dereceleri Tablo 8 ve 9’ da gösterilmektedir.

Tablo 8’de, Psikolojik Taciz Ölçeği için katılma dereceleri ve katılma aralıkları verilmiştir.

Tablo 8. Psikolojik Taciz Ölçeği Algı Dereceleri

Katılma Derecesi	Katılma Aralığı
Hiçbir Zaman	1.00–1.80
Çok Nadir	1.81–2.60
Bazen	2.61–3.40
Çoğu Zaman	3.41–4.20
Her Zaman	4.21–5.00

Tablo 9’da, Minnesota İş Doyum Ölçeği için belirlenen katılma aralıkları gösterilmektedir.

Tablo 9. Minnesota İş Doyum Ölçeği Algı Dereceleri

Katılma Derecesi	Katılma Aralığı
Hiç Memnun Değilim	1.00–1.80
Memnun Değilim	1.81–2.60
Kararsızım	2.61–3.40
Memnunum	3.41–4.20
Çok Memnunum	4.21–5.00

3.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Ölçeklerin geri dönüşünün ardından, veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve sonuçlar paket istatistik programları yardımıyla analiz edilerek, yüzde, frekans, t-testi, varyans analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

Veriler analiz edilirken eğer örneklem büyüklüğünüz 30’dan az ise parametrik olmayan yöntemleri kullanmanız gerekir. Bu durumda veri setinizin diğer kriterleri karşılayıp karşılamadığını incelemenize gerek kalmaz. Eğer veri seti 30’dan büyük ise her bir faktörün normal dağılıma sahip olup olmadığını ve verilerin homojen dağılıp dağılmadığını incelemelisiniz. Parametrik testlerin avantajı; hesaplamalarda veri setinin tümünü kullanmaları ve bu nedenle parametrik olmayan testlere göre daha üstün

olmalarıdır. Ancak parametrik testlerin kullanabilmesi için verilerin normal dağılması ve homojen olması gerekmektedir (Eymen, 2007, s.88).

Verilerin analizinde iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için T-testi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi uygulanır (Büyüköztürk, 2012, s.39-48). Test of Homogeneity of Variances testinde Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerlerin 0,05'den büyük olması incelenen faktörlerin dağılımlarının homojen olduğunu göstermektedir ve bu durumda analizlerde parametrik testler kullanılır. Bu değer 0,05'den küçük olması ise faktör dağılımlarının homojen olmadığını göstermekte olup bu durumda parametrik olmayan testlerin kullanılması gerekmektedir (Eymen, 2007, s.91). Yapılan analizlerde bu durum göz önüne alınarak parametrik ve parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Regresyon analizi aralarında ilişki olduğu düşünülen iki veya daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanmasını ifade eder. Regresyon analizinde bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne kadar açıkladığı determinasyon katsayısı (R^2) ile açıklanır (Büyüköztürk, 2012, s. 92)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde Psikolojik Taciz ve İş Doyumu ölçeklerinin ortalama ve standart sapma değerleri, bu ölçek ve boyutlarının değişkenlere göre farklılaşma gösterip göstermedikleri, ölçekler ve boyutlarının arasındaki korelasyonel ilişkiler ve Psikolojik Tacizin katılımcıların İş Doyumları ile olan ilişkisi incelenmiştir.

4.1. Psikolojik Taciz Düzeylerine İlişkin Algı Düzeyi

Katılımcıların Psikolojik Taciz ölçeğinin tümü ve alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 10’da gösterilmektedir.

Tablo 10. Psikolojik Taciz Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapmalar

Psikolojik Taciz	$\bar{X}$	SS
Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik	1.50	.63
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	1.31	.52
İtibara Yönelik Saldırıları	1.21	.40
Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları	1.26	.49
Sağlığa Yönelik Saldırıları	1.08	.30
<i>Psikolojik Taciz Ölçeği Toplamı</i>	<i>1.29</i>	<i>.42</i>

Tablo 10’a göre, katılımcıların bütün alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde hiçbir zaman düzeyinde psikolojik tacize uğramadıkları görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları arasındaki tacize uğrama düzeyi yüksekten düşüğe doğru; *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları* ($\bar{X}=1.50$), *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* ($\bar{X}=1.31$), *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* ($\bar{X}=1.26$), *İtibara Yönelik Saldırıları* ($\bar{X}=1.21$) ve *Sağlığa Yönelik Saldırıları* ($\bar{X}=1.08$) alt boyutları şeklindedir. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları* alt boyutunda tacize uğrama düzeyinin diğer boyutlara göre nispeten yüksek çıkmasının nedenleri arasında, yüksek öğretim kurumlarında akademik kariyer yapmak için bir rekabet ortamının olması, akademisyenlerin bu rekabet ortamında kendi bireysel hırsları ve çatışmaları nedeniyle bazı sorunlar yaşamaları ve bu sorunlar nedeniyle de kendilerin geliştirme ve iletişim kurmada bazı engellerin ortaya çıktığı gibi faktörler sayılabilir. Öte yandan *Sağlığa*

Yönelik Saldırılar alt boyutunda katılımcılar psikolojik tacize neredeyse hiç uğramadıklarını düşünmektedirler. Bu bulgu, kurumda çalışanların sağlığına önem verildiğini göstermektedir.

4.1.1. Psikolojik Taciz ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Psikolojik Taciz ölçeği ile katılımcıların cinsiyet değişkenine ilişkin Levene testi değerleri (Psikolojik Taciz Ölçeği toplamı için $F=19.365$; $p=.000$, Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar alt boyutu için $F=20.277$; $p=.000$, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar için $F=11.246$; $p=.001$, İtibara Yönelik Saldırılar alt boyutu için $F=9.840$; $p=.002$, Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar alt boyutu için $F=14.916$; $p=.000$, Sağlığa Yönelik Saldırılar alt boyutu için $F=8.521$; $p=.004$ olduğu ve bütün alt boyutlar için dağılımının homojen olmadığı belirlenmiştir. Bundan dolayı *iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini* test etmek amacıyla, bu boyutlar için parametrik olmayan testlerden ikili karşılaştırmalarda kullanılan Mann Whitney U- testi yapılmış ve Tablo 11’de sonuçlar verilmiştir.

Tablo 11. Psikolojik Taciz Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet					
Psikolojik Taciz	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
1. Kadın	484	344.79	166877.00	49507.000	.221
2.Erkek	217	364.86	79174.0		
Levene (F=19.365; p=.000)					
Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar (KGİYS)					
1. Kadın	484	342.84	165933.00	48563.000	.104
2.Erkek	217	369.21	80118.0		
Levene F=20.277; p=.000)					
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar (SİYS)					
1. Kadın	484	344.42	166697.50	49327.500	.170
2.Erkek	217	365.68	79353.50		
Levene (F=11.246; p=.001)					
İtibara Yönelik Saldırılar (İYS)					
1. Kadın	484	345.01	166985.50	49615.500	.210
2.Erkek	217	364.36	79065.50		
Levene (F=9.840; p=.002)					
Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar (YKMYS)					

1. Kadın	484	348.27	168561.00	51191.000	.545
2.Erkek	217	357.10	77490.00		
Levene (F=14.916; p=.000)					
Sağlığa Yönelik Saldırılar (SYS)					
1. Kadın	484	347.48	168179.50	50809.500	.200
2.Erkek	217	358.85	77871.50		
Levene (F=14.916; p=.000)					

Tablo 11'e göre, cinsiyet değişkeni açısından, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarda katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Katılımcıların psikolojik tacize uğrayıp uğramadıklarına dair görüşlerinde bütün alt boyutlarda kadınların sıra ortalaması erkeklerin sıra ortalamasından daha düşüktür.

4.1.2. Psikolojik Taciz ve Alt Boyutlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların öğrenim düzeyi değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir. Psikolojik taciz ölçeğinin tamamında ve *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar*, *İtibara Yönelik Saldırılar* ve *Sağlığa Yönelik Saldırılar* alt boyutlarında ortalamaların dağılımlarının homojen olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Tümü ve Alt Boyutlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kar. Ort.	F	p	Fark
Psikolojik Taciz									
1.Lisans	34	1.12	G. Arası G. İçi Toplam	1.039	2	.520 .179	2.906	.055	___
2.Yük. Lisans	149	1.29		124.805	698				
3.Doktora	518	1.30		125.844	700				
Toplam	701	1.29				Levene (F= 2.369, p= .094)			
KGİYS									
1.Lisans	34	1.23	G. Arası G. İçi Toplam	3.251	2	1.626 .402	4.041*	.018	1-2,3
2.Yük. Lisans	149	1.47		280.774	698				
3.Doktora	518	1.53		284.025	700				
Toplam	701	1.59				Levene (F= 2.608, p= .074)			
İYS									
1.Lisans	34	1.08	G. Arası G. İçi Toplam	.493	2	.247 .160	1.544	.214	___
2.Yük. Lisans	149	1.20		111.524	698				
3.Doktora	518	1.22		112.018	700				
Toplam	701	1.21				Levene (F= 1.983, p= .138)			
SYS									

1.Lisans	34	1.06	G. Arası	.041	2	.020	.215	.807	___
2.Yük. Lisans	149	1.07	G. İçi	65.889	698	.094			
3.Doktora	518	1.08	Toplam	65.930	700				
Toplam	701	1.08							

Levene (F= .787, p= .456)

* p<0,05

Katılımcıların öğrenim düzeyi değişkenine göre, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarda psikolojik tacize uğrama algılarında gruplar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları; Psikolojik Taciz ölçeğinin tamamında (F=2.906; p=.055), *İtibara Yönelik Saldırı*lar alt boyutunda (F=1.544; p=.214) ve *Sağlığa Yönelik Saldırı*lar alt boyutunda (F=.215; p=.807) öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı*lar alt boyutunda ise (F=4.041; p=.018), lisans mezunları ile yüksek lisans ve doktora mezunları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Yüksek lisans ve doktora mezunları lisans mezunlarına göre, nisbeten daha yüksek düzeyde psikolojik tacize uğradıklarını düşünmektedirler. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı*lar alt boyutunda yüksek lisans ve doktora mezunlarının lisans mezunlarına göre kendilerini geliştirme yönündeki istek ve beklentilerinin daha yüksek olduğu, bu nedenle de farklı olumsuz tutum ve davranışlarla ya da bazı engellerle karşılaştıkları düşünülebilir.

Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar ve Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar Alt Boyutlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Ait Analiz Sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar ve Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar Alt Boyutlarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Öğrenim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Fark
SİYS						
1.Lisans	34	243.96	14.811	2	.001	3-1
2.Yük. Lisans	149	331.10				
3.Doktora	518	363.75				
						Levene (F=2.719, p=.044)
YKMYS						
1.Lisans	34	247.22	165.564	2	.000	2-1
2.Yük. Lisans	149	383.51				
3.Doktora	518	348.46				
						Levene (F=6.276, p=.002)

Tablo 13'te görüldüğü gibi, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı*lar (F=2.719; p=.044) ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırı*lar (F=6.276, p=.002) alt boyutlarında

Levene testi değerleri boyutların dağılımlarının homojen olmadığını göstermektedir. Bundan dolayı bu boyutlar için, *ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirlerinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini* test etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden olan Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Kruskal Wallis H Testi sonucuna göre; *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* boyutunda ($\chi^2=14.811$; $p=.001$) doktora mezunlarının lisans mezunlarına göre; *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* boyutunda ($\chi^2=165.564$; $p=.000$) ise yüksek lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre daha fazla psikolojik tacize uğradıkları görülmektedir. Kariyer düzeyi arttıkça tacize uğrama, sözlü ya da psikolojik saldırıların arttığı söylenebilir. Sıralar ortalamaları dikkate alındığında *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre en yüksek algı düzeyine doktora yapanların sahip olduğu, *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* boyutunda ise en yüksek algı düzeyine yüksek lisans yapanların sahip olduğu görülmektedir.

4.1.3. Psikolojik Taciz ve Alt Boyutlarının Ünvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların ünvan değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; psikolojik taciz ölçeğinin tamamı ve alt boyutlarında faktörlerin dağılımlarının homojen olmadığını göstermektedir. Psikolojik taciz ölçeğinin tamamı ve boyutlarında ünvan değişkenine göre, katılımcıların algılarının düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Katılımcıların aldıkları puanların Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 14. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Tamamı ve Alt Boyutlarının Ünvan Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ünvan	N	S. Ort	χ^2	sd	p	Fark
Psikolojik Taciz						
1.Profesör	115	354.35	87.096	6	.000	1-4; 2-3,4,5; 6-1; 7-3,4,5
2.Doçent	102	371.79				
3.Yrd. Doçent	152	298.55				
4.Öğr. Görevlisi	38	165.86				
5.Okutman	40	233.71				
6.Araş. Gör.	244	421.12				

7.Uzman	10	359.35	Levene (F=8.675, p=.000)			
KGİYS						
1.Profesör	115	364.14	73.760	6	.000	1-4,5; 2-3,4,5; 3-4; 6-1,3,4,5; 7-3,5
2.Doçent	102	368.60				
3.Yrd. Doçent	152	303.47				
4.Öğr. Görevlisi	38	189.75				
5.Okutman	40	226.21				
6.Araş. Gör.	244	411.79				
7.Uzman	10	371.40	Levene (F=9.570, p=.000)			
SİYS						
1.Profesör	115	346.63	36.966	6	.000	1-4; 2-4; 6-3,4; 7-4
2.Doçent	102	384.20				
3.Yrd. Doçent	152	330.92				
4.Öğr. Görevlisi	38	211.63				
5.Okutman	40	287.33				
6.Araş. Gör.	244	382.10				
7.Uzman	10	393.05	Levene (F=3.748, p=.001)			
İYS						
1.Profesör	115	356.21	45.089	6	.000	1-4; 2-3,4; 6-1,3,4,5
2.Doçent	102	371.58				
3.Yrd. Doçent	152	306.79				
4.Öğr. Görevlisi	38	223.72				
5.Okutman	40	289.93				
6.Araş. Gör.	244	395.41				
7.Uzman	10	397.35	Levene (F=7.757, p=.000)			
YKMYS						
1.Profesör	115	333.32	85.169	6	.000	2-4; 6-1,2,3,4,5; 7-1,3,4,5
2.Doçent	102	338.55				
3.Yrd. Doçent	152	291.65				
4.Öğr. Görevlisi	38	244.50				
5.Okutman	40	277.23				
6.Araş. Gör.	244	427.90				
7.Uzman	10	406.85	Levene (F=17.058, p=.000)			
SYS						
1.Profesör	115	357.34	19.705	6	.003	1-3,4; 6-3,4; 7-3,4,5
2.Doçent	102	346.97				
3.Yrd. Doçent	152	331.62				
4.Öğr. Görevlisi	38	313.50				
5.Okutman	40	339.00				
6.Araş. Gör.	244	366.67				

7.Uzman	10	421.75	Levene (F=8.961, p=.000)
---------	----	--------	--------------------------

Analiz sonuçları; Katılımcıların psikolojik tacize yönelik aldıkları puanların ($X^2=87.096$, $p=.000$), ünvana göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla, çoklu karşılaştırma testlerinden Mann Whitney U- testi yapılmış ve bu anlamlı farklılaşmanın; Ölçeğin tamamı için; Profesörler ile öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri; Doçentler ile yardımcı doçent, öğretim görevlileri ile profesörler, doçentler, uzmanlar ve okutmanlarla; Okutmanlar ile doçent ve uzmanlar arasında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar* alt boyutunda aldıkları puanların ($X^2=73.760$, $p=.000$), unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda farklılaşmanın; Profesörler ile öğretim görevlileri ve okutmanlar; Doçentler ile yardımcı doçent, öğretim görevlileri ve okutmanlar; Yardımcı doçentler ile öğretim görevlileri; Araştırma görevlileri ile profesörler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve okutmanlar; Uzmanlar ile yardımcı doçent ve okutmanlar arasında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* boyutunda aldıkları puanların ($X^2=36.966$, $p=.000$), ünvana göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda farklılaşmanın; Profesörler ile doçentler ve öğretim görevlileri; Araştırma görevlileri ile yardımcı doçent ve öğretim görevlileri; Uzmanlar ile öğretim görevlileri arasında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların *İtibara Yönelik Saldırılar* boyutunda aldıkları puanların ($X^2=45.089$, $p=.000$), ünvana göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda farklılaşmanın; Profesörler ile öğretim görevlileri; Doçentler ile yardımcı doçent ve öğretim görevlileri; Araştırma görevlileri ile profesör, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve okutmanlar arasında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar* boyutunda aldıkları puanların ($X^2=85.169$, $p=.000$), ünvana göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması

amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda farklılaşmanın; Doçentler ile öğretim görevlileri; Araştırma görevlileri ile profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlileri ve okutmanlar; Uzmanlar ile profesör, yardımcı doçent, öğretim görevlileri ve okutmanlar arasında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların *Sağlığa Yönelik Saldırı* boyutunda aldıkları puanların ($X^2=19.705$, $p=.003$), ünvana göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda farklılaşmanın; Profesörler ile yardımcı doçent ve öğretim görevlileri; Araştırma görevlileri ile yardımcı doçent ve öğretim görevlileri; Uzmanlar ile yardımcı doçent, öğretim görevlileri ve okutmanlar arasında olduğu görülmektedir.

4.1.4. Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Çalışılan Birim Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Psikolojik Taciz ölçeği boyutları ile katılımcıların çalıştığı birim değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; Psikolojik Taciz ölçeği ve boyutlarında faktörlerin dağılımlarının homojen olmadığını göstermektedir. Psikolojik Taciz ölçeğinin tümü ile çalışılan birim değişkenlerine göre düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 15'te Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 15. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Çalışılan Birim	N	Sıra Ort.	X^2	sd	p	Fark
Psikolojik						
1.Fen Fakültesi	69	344.96	103.035	14	.000	1-14; 2-9,14; 3-8,9,14; 4-9,14; 5-1,6,8,9,14,15; 6-14; 7-8,9,14,8,9,14; 12- 1,2,3,4,6,7,8,9,14,15; 13-1,4,6,8,9,14,15
2.Eğitim	49	419.13				
3.Mühendislik	143	368.82				
4.Teknoloji Fak.	66	367.79				
5.Tıp Fakültesi	83	416.54				
6.İnsani ve	56	348.33				
7.Veterinerlik	60	367.48				
8.İlahiyat	27	233.54				
9.Enformatik	11	124.36				
10.Spor Fakültesi	12	470.29				
11.Konservatuar	10	301.00				

12.Su Ürünleri	20	480.48	
13.İletişim Fak.	12	432.88	
14.MYO	64	177.55	
15.İİBF	19	319.71	Levene (F=4.752, p=.000)

Tablo 15'te de görüldüğü gibi; katılımcıların psikolojik tacize yönelik aldıkları puanların ($X^2=103.035$, $p=.000$), çalışılan birime göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Fen fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulları çalışanları; Eğitim fakültesi çalışanları ile enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Mühendislik fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Teknoloji fakültesi çalışanları ile enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Tıp fakültesi çalışanları ile fen, insani ve sosyal bilimler, ilahiyat, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; İnsani ve sosyal bilimler fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulu çalışanları; Veterinerlik fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Spor bilimleri fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Su ürünleri fakültesi çalışanları ile eğitim, mühendislik, insani ve sosyal bilimler, veterinerlik, ilahiyat, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; İletişim fakültesi çalışanları ile fen, teknoloji, insani ve sosyal bilimler, ilahiyat, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları arasında olduğu görülmektedir.

Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar boyutunun çalışılan birim değişkenine göre düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 16'da Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 16. Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar Alt Boyutlarında Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Çalışılan Birim	N	Sıra Ort.	X^2	sd	p	Fark
KGYS						
1.Fen Fakültesi	69	347.63	108.377	14		1-8,9,14; 2-6,8,9,14;
2.Eğitim Fakültesi	49	435.99				3- 8,9,14; 4-8,9,14; 5-1,3,4,6,8,9,14,15; 6-

3.Mühendislik Fak.	143	362.79	.000	14; 7-8,9,14; 10-1,3,4,6,8,9,14,15; 11-9,14; 12-1,2,3,4,5,6,7,8,9,14,15; 13-1,6,8,9,14,15
4.Teknoloji Fak.	66	368.23		
5.Tıp Fakültesi	83	415.63		
6.İnsani ve Sos.Bil.	56	322.62		
7.Veterinerlik Fak.	60	377.47		
8.İlahiyat Fakültesi	27	229.93		
9.Enformatik	11	134.32		
10.Spor Fakültesi	12	478.21		
11.Konservatuar	10	324.15		
12.Su Ürünleri Fak	20	498.55		
13.İletişim Fak.	12	435.25		
14.MYO	64	185.49		
15.İİBF	19	293.47		
				Levene (F=7.031, p=.000)

Tablo 16’da da görüldüğü gibi; *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar* boyutunda katılımcıların aldıkları puanların ($X^2=108.377$, $p=.000$), çalışılan birime göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Fen fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Eğitim fakültesi çalışanları ile insani ve sosyal bilimler fakültesi, ilahiyat fakültesi, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Mühendislik fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Teknoloji fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Tıp fakültesinde çalışanlar ile fen, mühendislik, teknoloji, insani ve sosyal bilimler, ilahiyat, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; İnsani ve sosyal bilimler fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulu çalışanları; Veterinerlik fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Spor bilimleri fakültesinde çalışanlar ile fen, mühendislik, teknoloji, insani ve sosyal bilimler, ilahiyat, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Konservatuar bölümü çalışanları ile enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Su ürünleri fakültesinde çalışanları ile fen, eğitim, mühendislik, teknoloji, tıp, insani ve sosyal bilimler, veterinerlik, ilahiyat, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, enformatik ve meslek

yüksekokulu çalışanları; İletişim fakültesinde çalışanları fen, insani ve sosyal bilimler, ilahiyat, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları arasında olduğu görülmektedir.

Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar boyutunun çalışılan birim değişkenine göre düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 17’de Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 17. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Alt Boyutunun Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Çalışılan Birim	N	S. Ort.	X ²	sd	p	Fark
SİYS						
1.Fen Fakültesi	69	325.62	47.066	14	.000	1-14; 2-14; 3-9, 14; 4-14; 5-9,14; 7-14; 10-9,14; 11-9,14, 12-1,4,6,8,9,14; 13-1,2,4,6,7,8,9,14,15
2.Eğitim	49	391.12				
3.Mühendislik	143	369.83				
4.Teknoloji Fak.	66	362.05				
5.Tıp Fakültesi	83	371.09				
6.İnsani ve	56	361.92				
7.Veterinerlik	60	354.60				
8.İlahiyat	27	304.07				
9.Enformatik	11	192.41				
10.Spor Fakültesi	12	449.21				
11.Konservatuar	10	321.20				
12.Su Ürünleri	20	468.73				
13.İletişim Fak.	12	397.96				
14.MYO	64	246.15				
15.İİBF	19	340.08				
					Levene (F=3.814, p=.000)	

Tablo 17’de de görüldüğü gibi; *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* boyutunda katılımcıların aldıkları puanların ($X^2=47.066$, $p=.000$), çalışılan birime göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Fen fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulları çalışanları; Eğitim fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulları çalışanları; Mühendislik fakültesi çalışanları ile enformatik ve meslek yüksekokulları çalışanları; Teknoloji fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulları çalışanları; Tıp fakültesi çalışanları ile enformatik ve meslek yüksekokulları çalışanları; Spor bilimleri fakültesi çalışanları ile enformatik ve meslek yüksekokulları çalışanları; Konservatuar bölümü çalışanları ile enformatik ve meslek yüksekokulları çalışanları; Su ürünleri fakültesi çalışanları ile fen, teknoloji, insani ve sosyal bilimler, ilahiyat fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulları

çalışanları; İletişim fakültesi çalışanları ile fen, eğitim, teknoloji, insani ve sosyal bilimler, veterinerlik, ilahiyat, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulları çalışanları arasında olduğu görülmektedir.

İtibara Yönelik Saldırılar boyutunun çalışılan birim değişkenine göre düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 18’de Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 18. İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutunun Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Çalışılan Birim	N	Sıra Ort.	X ²	sd	p	Fark
İYS						
1.Fen Fakültesi	69	330.50	52.024	14	.000	3-8,9,14; 4-14; 5-8,14; 7-14; 10-9,14; 12-6,8,9,14; 13-8,9,14
2.Eğitim	49	369.22				
3.Mühendislik	143	379.09				
4.Teknoloji Fak.	66	339.91				
5.Tıp Fakültesi	83	379.13				
6.İnsani ve	56	366.48				
7.Veterinerlik	60	380.68				
8.İlahiyat	27	257.20				
9.Enformatik	11	196.27				
10.Spor Fakültesi	12	435.79				
11.Konservatuar	10	342.60				
12.Su Ürünleri	20	456.08				
13.İletişim Fak.	12	403.79				
14.MYO	64	245.87				
15.İİBF	19	327.26				
					Levene (F=3.089, p=.000)	

Tablo 18’de de görüldüğü gibi; *İtibara Yönelik Saldırılar* boyutunda katılımcıların aldıkları puanların ($X^2=52.024$, $p=.000$), çalışılan birime göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Fen fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Teknoloji fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulu çalışanları; Tıp fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi ve meslek yüksekokulu çalışanları; Veterinerlik fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulu çalışanları; Spor bilimleri fakültesi çalışanları ile enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; Su ürünleri fakültesi çalışanları ile insani ve sosyal bilimler, ilahiyat fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; İletişim fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları arasında olduğu görülmektedir.

Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar boyutunun çalışılan birim değişkenine göre düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 19’da Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 19. Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar Alt Boyutunun Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Çalışılan Birim	N	Sıra Ort.	X ²	sd	p	Fark
YKMYŞ						
1.Fen Fakültesi	69	356.68	46.379	14	.000	1-8,14; 3-8,14; 4-14; 5-1,2,3,4,6,7,8,9,14,15; 6-14; 7-14; 10-14; 12-14; 13-8,14
2.Eğitim	49	352.00				
3.Mühendislik	143	367.43				
4.Teknoloji Fak.	66	359.68				
5.Tıp Fakültesi	83	415.66				
6.İnsani ve	56	347.89				
7.Veterinerlik	60	352.83				
8.İlahiyat	27	279.57				
9.Enformatik	11	266.05				
10.Spor Fakültesi	12	423.58				
11.Konservatuar	10	329.95				
12.Su �r�nleri	20	339.28				
13.İletişim Fak.	12	399.29				
14.MYO	64	241.70				
15.İİBF	19	360.84				
					Levene (F=6.242, p=.000)	

Tablo 19’da da görüldüğü gibi, *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar* boyutunda katılımcıların aldıkları puanların ($X^2=46.379$, $p=.000$), çalışılan birime göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Fen fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi ve meslek yüksekokulu çalışanları; Mühendislik fakültesi çalışanları ile ilahiyat fakültesi ve meslek yüksekokulu çalışanları; Teknoloji fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulu çalışanları; Tıp fakültesi çalışanları ile fen, eğitim, mühendislik, teknoloji, insani ve sosyal bilimler, veterinerlik, ilahiyat, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulu çalışanları; İnsani ve sosyal bilimler fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulu çalışanları; Veterinerlik fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulu çalışanları; Spor bilimleri fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulu çalışanları; Su ürünleri fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulu çalışanları; İletişim fakültesi

çalışanları ile ilahiyat fakültesi ve meslek yüksekokulu çalışanları arasında olduğu görülmektedir.

*Sağlığa Yönelik Saldırı*lar boyutunun çalışılan birim değişkenine göre düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 20’de Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 20. Sağlığa Yönelik Saldırılar Alt Boyutunun Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Çalışılan Birim	N	Sıra Ort.	X ²	sd	p	Fark
SYS						
1.Fen Fakültesi	69	344.27	24.436	14	.041	3-14; 5-1,2,6,14,15; 13- 1,2,3,4,6,7,8,9,10,14,15
2.Eğitim	49	326.79				
3.Mühendislik	143	369.13				
4.Teknoloji Fak.	66	345.35				
5.Tıp Fakültesi	83	385.73				
6.İnsani ve	56	332.78				
7.Veterinerlik	60	349.08				
8.İlahiyat	27	339.22				
9.Enformatik	11	313.50				
10.Spor	12	342.21				
11.Konservatuar	10	350.40				
12.Su Ürünleri	20	367.43				
13.İletişim Fak.	12	377.29				
14.MYO	64	323.97				
15.İİBF	19	330.63				
					Levene (F=6.976, p=.000)	

Tablo 20’de de görüldüğü gibi; *Sağlığa Yönelik Saldırı*lar boyutunda katılımcıların aldıkları puanların ($X^2=24.436$, $p=.041$), çalışılan birime göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Mühendislik fakültesi çalışanları ile meslek yüksekokulu çalışanları; Tıp fakültesi çalışanları ile fen, eğitim, insan ve sosyal bilimler, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri ve meslek yüksekokulu çalışanları; İletişim fakültesi çalışanları ile fen, eğitim, mühendislik, teknoloji, insani ve sosyal bilimler, veterinerlik, ilahiyat, spor bilimleri, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, enformatik ve meslek yüksekokulları çalışanları arasında olduğu görülmektedir.

4.1.5. Psikolojik Taciz Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların yaş değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; psikolojik taciz ölçeğinin tamamı ve *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı*lar, *İtibara Yönelik Saldırı*lar, *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırı*lar ve *Sağlığa Yönelik Saldırı*lar boyutlarında faktörlerin dağılımlarının homojen olmadığını göstermektedir. Psikolojik taciz ölçeğinin tamamı ve bu boyutlarda katılımcıların algılarının düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Katılımcıların yaş değişkenine göre aldıkları puanların Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 21’de gösterilmektedir.

Tablo 21. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Tümü ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Yaş	N	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Fark
Psikolojik Taciz						
1.26 ve altı	69	322.25	25.234	5	.000	2-1,3,5,6
2.27-32	202	404.66				
3.33-37	96	312.44				
4.38-43	110	366.45				
5.44-50	133	322.68				
6.51 ve üzeri	91	317.10	Levene (F=3.891, p=.002)			
KGIYS						
1.26 ve altı	69	307.26	22.514	5	.000	2-1,5, 6; 4-6
2.27-32	202	397.61				
3.33-37	96	321.01				
4.38-43	110	374.62				
5.44-50	133	326.85				
6.51 ve üzeri	91	319.10	Levene (F=3.224, p=.007)			
İYS						
1.26 ve altı	69	337.73	12.695	5	.026	2-5,6
2.27-32	202	385.86				
3.33-37	96	327.52				
4.38-43	110	361.40				
5.44-50	133	336.17				
6.51 ve üzeri	91	317.55	Levene (F=3.707, p=.003)			
YKMYS						
1.26 ve altı	69	367.34	34.953	5	.000	1-5,6; 2-3,4,5,6
2.27-32	202	408.59				
3.33-37	96	330.68				
4.38-43	110	332.65				
5.44-50	133	314.18				

6.51 ve üzeri	91	308.20	Levene (F=11.800, p=.000)			
SYS						
1.26 ve altı	69	343.80	6.405	5	.269	—
2.27-32	202	365.77				
3.33-37	96	352.94				
4.38-43	110	342.50				
5.44-50	133	347.58				
6.51 ve üzeri	91	336.89	Levene (F=2.492, p=.030)			

Tablo 21’de de görüldüğü gibi; katılımcıların psikolojik tacize yönelik aldıkları puanların ($X^2=25.234$, $p=.000$), yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; 27-32 yaş grubu ile, 26 ve altı, 33-37, 44-50 ve 50 ve üstü yaş grupları arasında olduğu görülmektedir. 27-32 yaş grubunda bulunan katılımcıların sıra ortalamasının diğer bütün yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunda bulunan katılımcıların diğer yaş gruplarında bulunan katılımcılara göre daha fazla psikolojik tacize uğradıklarını düşünmeleri, bu yaşlarda bulunan katılımcıların artık kendilerini çalıştıkları kuruma bağlı olarak görmeye başlamaları ve mesleklerini içselleştirmeleri ile birlikte daha idealist düşünüyor olmalarından kaynaklanabilir.

Katılımcıların *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=22.514$, $p=.000$), yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; 27-32 yaş grubu ile 26 ve altı, 44-50 ve 50 ve üstü yaş grupları; 38-48 yaş grubu ile 50 ve üstü yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar* boyutunda sıra ortalamaları dikkate alındığında en yüksek ortalamanın 27-32 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu durum 27-32 yaş grubunda bulunan katılımcıların mesleğin verimli çağında ve mesleki anlamda kendini gösterme anlamında istekli, enerjik, dinamik ve girişimci olduklarını düşünerek kendilerini geliştirme konusunda beklentilerinin yüksek olmasından kaynaklanabilir.

Katılımcıların *İtibara Yönelik Saldırılar* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=12.695$, $p=.000$), yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; 27-32 yaş grubu ile 44-50

ve 50 ve üstü yaş grupları arasında olduğu görülmektedir. Yaşları büyük olan katılımcıların *İtibara Yönelik Saldırılar* boyutunda psikolojik tacize uğradıklarını 27-32 yaş grubunda bulunan katılımcılara göre daha az tacize uğradıklarını düşünmeleri toplumumuzda kültür ve gelenekler gereği yaşı büyük olan insanlara karşı daha fazla saygı ve hürmet gösterilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=34.953$, $p=.000$), yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; 26 ve altı yaş grubu ile 44-50 ile 50 ve üstü yaş grupları; 27-32 yaş grubu ile 33-37, 38-43, 44-50 ile 50 ve üstü yaş grupları arasında olduğu görülmektedir. Yüksek yaş gruplarında bulunan katılımcıların *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar* boyutunda daha düşük yaş grubunda bulunan katılımcılara göre daha az psikolojik tacize uğradıklarını düşünmeleri, yüksek yaş gruplarında bulunan katılımcıların yaşamları ve meslekleri ile ilgili olarak belirli bir düzen oturtmuş olmaları ve mesleğe yeni başlayan katılımcıların kendilerine yeni bir yaşam kurma ve mesleki olarak kendilerini geliştirmeye daha fazla ihtiyaç duymalarından kaynaklanabilir.

Katılımcıların *Sağlığa Yönelik Saldırılar* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=6.405$, $p=.269$), yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. *Sağlığa Yönelik Saldırılar* boyutunda katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmaması sağlık söz konusu olduğunda üst yönetim kadrosunda bulunan idarecilerin katılımcıların yaşlarını dikkate almadan, sağlık konusunda daha dikkatli olup, tüm yaş gruplarına benzer tavırlar göstermesinden kaynaklanabilir.

Katılımcıların yaş değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* ($F=.850$; $p=.514$) boyutunda yaş değişkenine göre faktör dağılımının homojen olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı bu boyut için parametrik test kullanılmıştır. Tablo 22’de tek yönlü varyans analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 22. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kar. Ort.	F	p	Fark
SIYS									
1.26 ve altı	69	1.23	G. Arası	1.350	5				—

2.27-32	202	1.36	G. İçi Toplam	191.725	695	.979	.430
3.33-37	96	1.29		193.075	700	.270	
4.38-43	110	1.34				.276	
5.44-50	133	1.28					
6.51 ve üzeri	91	1.28					
<i>Toplam</i>	<i>701</i>	<i>1.31</i>				Levene (F= .850, p= .514)	

Tablo 22’de de görüldüğü gibi; katılımcıların *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı*lar boyutuna yönelik aldıkları puanların ($F=.979$, $p=.430$), yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Bütün yaş gruplarında, katılımcılar *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı*lar boyutunda psikolojik tacize uğramaları hakkında benzer görüşlere sahiptirler. Bu durum katılımcıların kurdukları sosyal ilişkilerin yaşları ile ilgili olmadığı sonucunu verebilir.

4.1.6. Psikolojik Taciz ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; psikolojik taciz ölçeğinin tamamı ve *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı*lar, *İtibara Yönelik Saldırı*lar, *Yaşam Kalitesi* ve *Mesleğe Yönelik Saldırı*lar ve *Sağlığa Yönelik Saldırı*lar boyutlarında faktörlerin dağılımlarının homojen olmadığını göstermektedir. Psikolojik taciz ölçeğinin tamamı ve bu boyutlarda katılımcıların algılarının düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre aldıkları puanların Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 23’te gösterilmektedir.

Tablo 23. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Tümü ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Fark
Psikolojik Taciz						
1.3 yıl ve altı	144	350.50	19.781	5	.001	2-4,6; 3-4
2.4-7	136	411.16				
3.8-11	60	361.03				
4.12-15	82	297.75				
5.16-19	86	333.94				
6.20 yıl ve üzeri	193	336.09				Levene (F=4.003, p=.001)
KGİYS						
1.3 yıl ve altı	144	343.44				
2.4-7	136	403.68				

3.8-11	60	371.96	16.266	5	.006	2-1,4,6; 3-4
4.12-15	82	303.08				
5.16-19	86	340.35				
6.20 yıl ve üzeri	193	338.11				
Levene (F=3.568, p=.003)						
İYS						
1.3 yıl ve altı	144	351.26	12.346	5	.030	2-4,6
2.4-7	136	392.24				
3.8-11	60	367.36				
4.12-15	82	306.67				
5.16-19	86	338.46				
6.20 yıl ve üzeri	193	341.08	Levene (F=3.026, p=.010)			
YKMYS						
1.3 yıl ve altı	144	386.39	40.281	5	.000	1-4,5,6; 2-4,5,6; 3-4,6
2.4-7	136	411.96				
3.8-11	60	357.16				
4.12-15	82	288.06				
5.16-19	86	325.79				
6.20 yıl ve üzeri	193	317.70	Levene (F=10.615, p=.000)			
SYS						
1.3 yıl ve altı	144	351.98	6.281	5	.280	—
2.4-7	136	370.64				
3.8-11	60	347.54				
4.12-15	82	339.46				
5.16-19	86	345.84				
6.20 yıl ve üzeri	193	344.71	Levene (F=3.980, p=.001)			

Tablo 23'te de görüldüğü gibi; katılımcıların psikolojik tacize yönelik aldıkları puanların ($X^2=19.781$, $p=.001$), mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; 4-7 yıl mesleki kıdemdekiler ile 12-15 ve 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemdekiler; 8-11 yıl mesleki kıdemdekiler ile 12-15 yıl mesleki kıdemdekiler arasında olduğu görülmektedir. 4-7 ve 8-11 yıl mesleki kıdemde olanların daha yüksek mesleki kıdemde bulunanlardan daha fazla psikolojik tacize uğradıklarını düşünmeleri, düşük mesleki kıdemde bulunan katılımcıların mesleki beklentilerinin daha yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Katılımcıların *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=16.266$, $p=.006$), mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı

farklılaşmanın; 4-7 yıl mesleki kıdemdekiler ile 3 yıl ve altı mesleki kıdemdekiler, 12-15 ve 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemdekiler; 12-15 yıl mesleki kıdemdekiler ile 16-19 yıl mesleki kıdemdekiler arasında olduğu görülmektedir. 4-7 yıl mesleki kıdemdeki katılımcıların *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar* boyutunda 3 yıl ve altı mesleki kıdemdeki katılımcılardan daha fazla psikolojik tacize uğradıklarını düşünmeleri, 3 yıl ve altında mesleki kıdeme sahip katılımcıların mesleğin başında bulunmalarından dolayı kendilerini geliştirme konusunda mesleğin gereklerini daha iyi kavramış olan 4-7 yıl mesleki kıdemdeki katılımcılardan beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanabilir. Daha yüksek mesleki kıdemde bulunan katılımcıların bu boyutta daha az psikolojik tacize uğradıklarını düşünmeleri bu mesleki kıdemlerde bulunan katılımcıların mesleki olarak kendilerini belirli bir oranda geliştirmiş olmalarından kaynaklanabilir.

Katılımcıların *İtibara Yönelik Saldırılar* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=12.346$, $p=.006$), mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; 4-7 yıl mesleki kıdemdekiler ile 12-15 ve 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemdekiler arasında olduğu görülmektedir. *İtibara Yönelik Saldırılar* boyutunda mesleki kıdemleri yüksek olan katılımcıların yaşlarının büyük olmasından dolayı kendilerine yönelik davranışların farklı olmasından kaynaklanabilir.

Katılımcıların *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=40.281$, $p=.000$), mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; 3 yıl ve altı mesleki kıdemdekiler ile 12-15, 15-16 ve 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemdekiler; 4-7 mesleki kıdemdekiler ile 12-15, 15-16 ve 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemdekiler; 8-11 mesleki kıdemdekiler ile 15-16 ve 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemdekiler arasında olduğu görülmektedir. *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar* boyutunda katılımcılardan yüksek mesleki kıdemde bulunan katılımcıların düşük mesleki kıdemde bulunan katılımcılara göre daha az psikolojik tacize uğradıklarını düşünmeleri, düşük mesleki kıdemde olanların yaşamlarını ve mesleki kariyerlerini tam oturtmamış olduklarından dolayı beklenti ve düşüncelerinin farklı

olmasından; mesleki kıdem arttıkça sahip oldukları özlük hakları konusunda daha bilinçli olmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca yüksek mesleki kıdemde bulunan katılımcıların pozisyonlarını oturmuş olması ve görevlerindeki kıdemden ötürü kendilerini daha güvencede hissetmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların *Sağlığa Yönelik Saldırılar* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=6.281$, $p=.281$), mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. *Sağlığa Yönelik Saldırılar* boyutunda katılımcıların yaşlarına göre herhangi bir farklılaşma olmadığı gibi mesleki kıdem boyutunda da katılımcı görüşleri arasında istatistiksel olarak bir farklılaşma meydana gelmemiştir. Bu durum sağlık söz konusu olduğunda katılımcılara yönelik tutumlarda yaş veya mesleki kıdem değişkenlerinin anlamlı yordayıcı olmadıklarını göstermektedir.

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* ($F=1.138$; $p=.339$) boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre faktör dağılımının homojen olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı bu boyut için parametrik test kullanılmıştır. Tablo 24'te tek yönlü varyans analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 24. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Alt Boyutunun Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kar. Ort.	F	p	Fark
SiYS									
1.3 yıl ve altı	144	1.28	G. Arası G. İçi Toplam	1.194	5	.239 .276	.865	.504	—
2.4-7	136	1.35		191.881	695				
3.8-11	60	1.38		193.075	700				
4.12-15	82	1.23							
5.16-19	86	1.31							
6.20 ve üzeri	193	1.31							
<i>Toplam</i>	<i>701</i>	<i>1.31</i>				Levene ($F= 1.138$, $p= .339$)			

Tablo 24'te te görüldüğü gibi; katılımcıların *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($F=.865$, $p=.504$), mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

4.2. İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyi

Katılımcıların İş Doyumu ölçeğinin tümü ve boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 25’te gösterilmektedir.

Tablo 25. İş Doyumu Ölçeğinin Tümü ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapmalar

İş Doyumu	n	$\bar{X}$	SS
İçsel Doyum	701	3.96	.628
Dışsal Doyum	701	3.43	.808
<i>İş Doyumu Ölçeği Toplamı</i>	<i>701</i>	<i>3.73</i>	<i>.659</i>

Katılımcıların İş Doyumu ölçeği ve boyutlarına ilişkin algı düzeylerine bakıldığında; en yüksek iş doyumuna *İçsel Doyum* ($\bar{X}=3.96$) boyutunda ulaştıkları görülmektedir. Bu boyutu sırası ile İş Doyumu Ölçeğinin Toplamı ($\bar{X}=3.73$) ve *Dışsal Doyum* ($\bar{X}=3.43$) boyutu izlemektedir. Katılımcıların iş doyumuna yönelik algılarının; İş Doyumu ölçeğinin bütünü ile İçsel Doyum ve Dışsal Doyum alt boyutlarında, “Memnunum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş doyumlarının “Memnunum” düzeyinde çıkmış olması; iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4.2.1. İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş Doyumu ölçeği ile katılımcıların cinsiyet değişkenine ilişkin Levene testi değerleri (İş Doyumu Ölçeği toplamı için $F=1.241$; $p=.266$, İçsel Doyum boyutu için $F=.225$; $p=.635$ ve Dışsal Doyum boyutu için $F=2.969$; $p=.085$) olduğu ve bütün boyutlar için dağılımının homojen olduğu belirlenmiştir. Bundan dolayı *iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini* test etmek amacıyla, bu boyutlar için parametrik olan testlerden ikili karşılaştırmalarda kullanılan t testi yapılmış ve Tablo 26’da sonuçları verilmiştir.

Tablo 26. İş Doyumu Ölçeğinin Tümü ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

				Levene Testi		T Testi		
Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Sd	t	p
İş Doyumu Ölçeği								
1.Kadın	484	3.74	.648	1.241	.266	699	.464	.643
2.Erkek	217	3.71	.686					
İçsel Doyum								
1.Kadın	484	3.98	.622	.225	.635	699	1.084	.279
2.Erkek	217	3.92	.641					
Dışsal Doyum								
1.Kadın	484	3.43	.785	2.969	.085	699	-.401	.689
2.Erkek	217	3.45	.859					

Tablo 26’da da görüldüğü gibi; cinsiyet değişkeni, ölçeğin tamamında ve boyutlarda katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır. Katılımcıların erkek veya kadın olmaları iş doyumlarına yönelik algılarında herhangi bir değişikliğe neden olmamaktadır ve cinsiyet değişkeni katılımcıların iş doyumlarına yönelik algılarında bir yordayıcı değildir.

4.2.2. İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Öğrenim durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların Öğrenim durumu değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; iş doyumunu ölçeğinin tamamı ve boyutlarında faktörlerin dağılımlarının homojen olmadığını göstermektedir. İş doyumunu ölçeğinin tamamı ve boyutlarında katılımcıların algılarının düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Katılımcıların aldıkları puanların Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 27’de gösterilmektedir.

Tablo 27. İş Doyumu Ölçeğinin Tümü ve Alt Boyutlarının Öğrenim durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	X ²	sd	p	Fark
İş Doyumu Ölçeği						
1.Lisans	34	467.40	11.846	2	.003	1-2,3
2.Yük. Lisans	149	342.65				
3.Doktora	518	345.76				
Levene (F=5.937, p=.003)						
İçsel Doyum						
1.Lisans	34	410.53				1-2, 3-2

2.Yük. Lisans	149	314.83	8.253	2	.016	
3.Doktora	518	357.50				Levene (F=3.242, p=.040)
Dışsal Doyum						
1.Lisans	34	493.71				
2.Yük. Lisans	149	371.81	21.507	2	.000	1-2,3
3.Doktora	518	335.65				Levene (F=4.724, p=.009)

Tablo 27’de de görüldüğü gibi; Katılımcıların iş doyumunun tümü ($X^2=11.846$, $p=.003$), *İçsel Doyum* ($X^2=8.253$, $p=.016$) ve *Dışsal Doyuma* ($X^2=21.507$, $p=.000$) yönelik aldıkları puanların Öğrenim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Lisans mezunları ile yüksek lisans ve doktora mezunları arasında olduğu görülmektedir. Lisans mezunu katılımcıların yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılara göre ölçeğin bütünü ve boyutlarında iş doyumlarına yönelik algılarının daha yüksek olması lisans mezunu katılımcıların mesleki beklentilerinin yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılara göre farklı olmasından kaynaklanabilir. Bunun yanında akademik kariyer basamaklarının zor ve meşakatli olması da nedenler arasında düşünülebilir.

4.2.3. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Ünvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların ünvan değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; İş Doyumu ölçeğinin tamamı ve *İçsel Doyum* boyutunda faktörlerin dağılımlarının homojen olmadığını göstermektedir. İş doyum ölçeğinin tamamı ve *İçsel Doyum* boyutunda ünvan değişkenine göre, katılımcıların algılarının düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Katılımcıların aldıkları puanların Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 28’de gösterilmektedir.

Tablo 28. İş Doyumu Ölçeği ve İçsel Doyum Alt Boyutunun Ünvan Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ünvan	N	Sıra Ortalaması	X^2	sd	p	Fark
İş Doyumu						
1.Profesör	115	384.76				
2.Doçent	102	344.09				
3.Yrd. Doçent	152	383.54	79.137	6		1-6; 2-6; 3-6;
4.Öğr.	38	529.18				4-1,2,3,5,6,7;
5.Okutman	40	430.23			.000	5-2,6; 7-6

6.Araş. Gör.	244	274.17				
7.Uzman	10	419.35				Levene (F=3.182, p=.004)
İçsel Doyum						
1.Profesör	115	417.04				
2.Doçent	102	366.68				
3.Yrd. Doçent	152	388.12				1-6; 2-6; 3-6;
4.Öğr.	38	494.75	91.387	6	.000	4-1,2,3,5,6;
5.Okutman	40	394.84				5-6; 7-6
6.Araş. Gör.	244	258.19				
7.Uzman	10	410.40				Levene (F=3.011, p=.007)

Tablo 28’de de görüldüğü gibi; katılımcıların iş doyumuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=79.137$, $p=.000$), ünvana göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Ölçeğin tamamı için; Profesörler ile araştırma görevlileri; Doçentler ile araştırma görevlileri; Yardımcı doçentler ile araştırma görevlileri; Öğretim görevlileri ile profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, okutmanlar, araştırma görevlileri ve uzmanlar; Okutmanlar ile doçent ve uzmanlar; Uzmanlar ile araştırma görevlileri arasında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların *İçsel Doyum* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=91.387$, $p=.000$), ünvana göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; *İçsel Doyum* için; Profesörler ile araştırma görevlileri; Doçentler ile araştırma görevlileri; Yardımcı doçentler ile araştırma görevlileri; Öğretim görevlileri ile profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, okutmanlar ve araştırma görevlileri; Okutmanlar ile uzmanlar; Uzmanlar ile araştırma görevlileri arasında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların ünvan değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; *Dışsal Doyum* ($F=1.809$; $p=.095$) boyutunda ünvan değişkenine göre faktör dağılımının homojen olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı bu boyut için parametrik test kullanılmıştır. Tablo 29’da tek yönlü varyans analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 29. Dışsal Doyum Alt Boyutu ve Ünvan Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ünvan	N	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kar. Ort.	F	p	Fark
Dışsal Doyum									
1.Profesör	115	3.41	G. Arası G. İçi Toplam	42.369	6	7.06	11.795	.000	3-6; 4- 1,2,3,5,6,7; 5-1,2,6
2.Doçent	102	3.34		415.493	694	2			
3.Yrd. Doçent	152	3.52		457.862	700	.599			
4.Öğr. Gör.	38	4.26							
5.Okutman	40	3.77							
6.Araş. Gör.	244	3.24							
7.Uzman	10	3.70							
<i>Toplam</i>	<i>701</i>	<i>3.43</i>					Levene (F= 1.809, p= .095)		

Tablo 27’de de görüldüğü gibi; katılımcıların *Dışsal Doyum* boyutuna yönelik aldıkları puanların (F=11.795, p=.000), yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; *Dışsal Doyum* için; Yardımcı doçentler ile araştırma görevlileri; Öğretim görevlileri ile profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, okutmanlar, araştırma görevlileri ve uzmanlar; Okutmanlar ile profesörler, doçentler ve araştırma görevlileri arasında olduğu görülmektedir.

4.2.4. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Çalışılan Birim Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş Doyumu ölçeği boyutları ile katılımcıların çalıştığı birim değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; İş doyumu ölçeği ve boyutlarında faktörlerin dağılımlarının homojen olmadığını göstermektedir. İş Doyumu ölçeğinin tümü ile çalışılan birim değişkenine göre düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 30’da Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 30. İş Doyumu Ölçeğinin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Çalışılan Birim	N	S. Ort.	X ²	sd	p	Fark
İş Doyumu						
1.Fen Fakültesi	69	376.70				

2.Eğitim Fakültesi	49	342.89	75.664	14	
3.Mühendislik Fak.	143	325.91			1-3,5,12; 2-5,12;
4.Teknoloji Fak.	66	318.65			3-5; 4-5; 6-3,5,12; 7-5;
5.Tıp Fakültesi	83	269.61	.000		8-3,5,12;
6.İnsani ve Sos.Bil.	56	400.14			9-2,3,4,5,7,10,11,12,13;
7.Veterinerlik Fak.	60	310.85			14-
8.İlahiyat Fakültesi	27	394.80			1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,12,13;
9.Enformatik	11	515.95			15-3,4,5,7,10,12,13
10.Spor Fakültesi	12	305.54			
11.Konservatuar	10	314.30			
12.Su Ürünleri Fak	20	268.10			
13.İletişim Fak.	12	292.29			
14.MYO	64	500.23			
15.İİBF	19	529.24			
					Levene (F=2.580, p=.001)

Tablo 30'da da görüldüğü gibi; katılımcıların iş doyumuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=75.664$, $p=.000$), çalışılan birime göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Fen fakültesi çalışanları ile mühendislik, tıp ve su ürünleri fakülteleri çalışanları; Eğitim fakültesi çalışanları ile tıp ve su ürünleri fakülteleri çalışanları; Mühendislik fakültesi çalışanları ile tıp fakültesi çalışanları; Teknoloji fakültesi çalışanları ile tıp fakültesi çalışanları; İnsani ve sosyal bilimler fakültesi çalışanları ile mühendislik, tıp ve su ürünleri fakülteleri çalışanları; Veterinerlik fakültesi çalışanları ile tıp ve su ürünleri fakülteleri çalışanları; İlahiyat fakültesi çalışanları ile mühendislik, tıp ve su ürünleri fakülteleri çalışanları; Enformatik bölümü çalışanları ile eğitim, mühendislik teknoloji, tıp, veterinerlik, spor bilimleri, su ürünleri ve iletişim fakülteleri ile konservatuar bölümü çalışanları; Meslek yüksek okulu çalışanları ile fen, eğitim, mühendislik, teknoloji, tıp, insani ve sosyal bilimler, veterinerlik, ilahiyat, spor bilimleri, su ürünleri ve iletişim fakülteleri ile konservatuar bölümü çalışanları; İktisadi ve idari bilimler fakültesi çalışanları ile mühendislik, teknoloji, tıp, veterinerlik, spor bilimleri, su ürünleri ve iletişim fakülteleri çalışanları arasında olduğu görülmektedir.

İçsel Doyum boyutunun çalışılan birim değişkenine göre düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 31'de Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 31 İçsel Doyum Ölçeğinin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Çalışılan Birim	N	S. Ort.	X ²	sd	p	Fark
İçsel Doyum						
1.Fen Fakültesi	69	368.74	58.656	14	.000	1-5,12; 2-12; 3-5; 4-5; 6-5,12; 7-5; 8-2,3,4,5, 11,12,13; 9-5,12,13; 14- 1,2,3,4,5,6,7, 10,11,12,13; 15-5,12,13
2.Eğitim Fakültesi	49	326.87				
3.Mühendislik Fak.	143	339.74				
4.Teknoloji Fak.	66	314.80				
5.Tıp Fakültesi	83	258.69				
6.İnsani ve Sos.Bil.	56	381.77				
7.Veterinerlik Fak.	60	354.62				
8.İlahiyat Fakültesi	27	451.89				
9.Enformatik	11	430.05				
10.Spor Fakültesi	12	376.25				
11.Konservatuar	10	279.40				
12.Su Ürünleri Fak	20	294.60				
13.İletişim Fak.	12	281.67				
14.MYO	64	471.39				
15.İİBF	19	390.74				
					Levene (F=2.062, p=.012)	

Tablo 31’de de görüldüğü gibi; katılımcıların *İçsel Doyuma* yönelik aldıkları puanların ($X^2=58.656$, $p=.000$), çalışılan birime göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Fen fakültesi çalışanları ile tıp ve su ürünleri fakülteleri çalışanları; Eğitim fakültesi çalışanları ile su ürünleri fakülteleri çalışanları; Mühendislik fakültesi çalışanları ile tıp fakültesi çalışanları; Teknoloji fakültesi çalışanları ile tıp fakültesi çalışanları; İnsani ve sosyal bilimler fakültesi çalışanları ile tıp ve su ürünleri fakülteleri çalışanları; Veterinerlik fakültesi çalışanları ile tıp fakültesi çalışanları; İlahiyat fakültesi çalışanları ile eğitim, mühendislik, tıp ve su ürünleri fakülteleri ile konservatuar bölümü çalışanları; Enformatik bölümü çalışanları ile tıp, su ürünleri ve iletişim fakülteleri çalışanları; Meslek yüksek okulu çalışanları ile fen, eğitim, mühendislik, teknoloji, tıp, insani ve sosyal bilimler, veterinerlik, ilahiyat, spor bilimleri, su ürünleri ve iletişim fakülteleri ile konservatuar bölümü çalışanları; İktisadi ve idari bilimler fakültesi çalışanları ile tıp, su ürünleri ve iletişim fakülteleri çalışanları arasında olduğu görülmektedir.

Dışsal Doyum boyutunun çalışılan birim değişkenine göre düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 32’de Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 32. Dışsal Doyum Ölçeği ile Çalışılan Birim Değişkeni Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Çalışılan Birim	N	Sıra Ort.	X ²	sd	p	Fark
Dışsal Doyum						
1.Fen Fakültesi	69	364.78	90.885	14	.000	
2.Eğitim Fakültesi	49	359.16				
3.Mühendislik Fak.	143	317.06				
4.Teknoloji Fak.	66	329.89				1-3,5,7,10,12;
5.Tıp Fakültesi	83	291.50				2-5,10,12;
6.İnsani ve Sos.Bil.	56	410.80				6-3,4,5,7,10,12;
7.Veterinerlik Fak.	60	286.42				7-5; 9-
8.İlahiyat Fakültesi	27	346.65				1,2,3,4,5,6,7,8,
9.Enformatik	11	567.95				10,11,12,13;
10.Spor Fakültesi	12	224.21				14-1,2,3,4,5,6,7,8,
11.Konservatuar	10	344.45				10,11,12,13,
12.Su Ürünleri Fak	20	253.53				15-3,5,7,10,12,13
13.İletişim Fak.	12	308.13				
14.MYO	64	511.89				
15.İİBF	19	448.11				Levene (F=2.160, p=.008)

Tablo 32’de de görüldüğü gibi; katılımcıların *Dışsal Doyuma* yönelik aldıkları puanların ($X^2=90.885$, $p=.000$), çalışılan birime göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Fen fakültesi çalışanları ile mühendislik, tıp, veterinerlik, spor bilimleri, su ürünleri fakülteleri çalışanları; Eğitim fakültesi çalışanları ile tıp, spor bilimleri ve su ürünleri fakülteleri çalışanları; İnsani ve sosyal bilimler fakültesi çalışanları ile mühendislik, teknoloji, tıp, veterinerlik, spor bilimleri ve su ürünleri fakülteleri çalışanları; Veterinerlik fakültesi çalışanları ile tıp fakültesi çalışanları; Enformatik bölümü çalışanları ile fen, eğitim, mühendislik teknoloji, tıp, insani ve sosyal bilimler, veterinerlik, ilahiyat, spor bilimleri, su ürünleri ve iletişim fakülteleri ile konservatuar bölümü çalışanları; Meslek yüksek okulu çalışanları ile fen, eğitim, mühendislik teknoloji, tıp, insani ve sosyal bilimler, veterinerlik, ilahiyat, spor bilimleri, su ürünleri ve iletişim fakülteleri ile konservatuar bölümü çalışanları; İktisadi ve idari bilimler fakültesi çalışanları ile mühendislik, tıp, veterinerlik, spor bilimleri, su ürünleri ve iletişim fakülteleri çalışanları arasında olduğu belirlenmiştir.

4.2.5. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş Doyumu ölçeği boyutları ile katılımcıların yaş değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; İş doyumu ölçeği ve boyutlarında faktörlerin dağılımlarının homojen olmadığını göstermektedir. İş Doyumu ölçeğinin tümü ve boyutlarının yaş değişkenine göre düzeyini belirlemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 33'te Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 33. İş Doyumu Ölçeğinin Tümü ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Yaş	N	Sıra Ort.	X ²	sd	p	Fark
İş Doyumu						
1.26 ve altı	69	352.92	23.648	5	.000	1-2; 3-2; 5-2; 6-2,3,4
2.27-32	202	303.41				
3.33-37	96	359.72				
4.38-43	110	341.97				
5.44-50	133	378.39				
6.51 ve üzeri	91	416.86	Levene (F=5.558, p=.000)			
İçsel Doyum						
1.26 ve altı	69	314.51	46.088	5	.000	3-2; 4-2; 5-1,2,4; 6-1,2,3,4
2.27-32	202	288.16				
3.33-37	96	359.15				
4.38-43	110	352.67				
5.44-50	133	398.80				
6.51 ve üzeri	91	437.68	Levene (F=5.514, p=.000)			
Dışsal Doyum						
1.26 ve altı	69	390.41	9.837	5	.080	—
2.27-32	202	324.42				
3.33-37	96	361.30				
4.38-43	110	334.70				
5.44-50	133	352.96				
6.51 ve üzeri	91	386.12	Levene (F=4.332, p=.001)			

Tablo 33'te de görüldüğü gibi; katılımcıların iş doyumuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=23.648$, $p=.000$), yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Ölçeğin tamamı için; 26 yaş ve altı grubu ile 27-32 yaş grubu; 33-37 yaş grubu ile 27-32 yaş grubu; 44-50 yaş grubu ile 27-32 yaş grubu; 51 ve üzeri yaş grubu ile 27-32, 33-37 ve 38-43 yaş grupları arasında olduğu görülmektedir. 51 ve üzeri yaş grubunun iş doyum düzeyinin 27-32,

33-37 ve 38-43 yaş gruplarından daha fazla olması ileri yaşlarda bulunan katılımcıların kendilerini gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olması sonucundan kaynaklanabilir. 26 yaş ve altı yaş gruplarındaki katılımcıların 27-32 yaş grubu katılımcılara göre iş doyumlarının yüksek olması 26 yaş ve altı yaş gruplarındaki katılımcıların mesleğe yeni girmiş olmalarından dolayı iş sahibi olmak gibi yakın bir hedeflerini gerçekleştirmiş olmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca 27-32 yaş grubu katılımcılarının mesleki ve kariyer anlamında henüz gerçekleştiremediği birçok beklentilerinin mevcut olması olası nedenler arasında düşünülebilir.

Katılımcıların *İçsel Doyum* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=46.088$, $p=.000$), yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; *İçsel Doyum* için; 33-37 yaş grubu ile 27-32 yaş grubu; 38-43 yaş grubu ile 27-32 yaş grubu; 44-50 yaş grubu ile 26 ve altı, 27-32, 38-43 yaş grubu; 51 ve üzeri yaş grubu ile 26 ve altı, 27-32, 38-43 ve 44-50 yaş grubu arasında olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yüksek yaş grubunda bulunan katılımcıların düşük yaş grubundaki katılımcılara göre, içsel doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Yüksek yaş grubunda bulunan katılımcıların içsel doyumlarının yüksek olması, katılımcıların yaşları yükseldikçe gittikçe mesleki olarak amaçlarını gerçekleştirmiş olmalarından kaynaklanabilir.

Katılımcıların *Dışsal Doyum* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=9.837$, $p=.080$), yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşma olmadığını göstermektedir. Yaşlarının değişmesi dışsal doyum boyutunda katılımcıların algılarında istatistiksel olarak herhangi bir değişikliğe neden olmamaktadır. Bu durumdan yaş değişkeninin Dışsal Doyum boyutunda bir yordayıcı olmadığını göstermektedir.

4.2.6. İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş Doyumu ölçeği boyutları ile katılımcıların mesleki kıdem değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları; İş doyumunu ölçeği ve boyutlarında faktörlerin dağılımlarının homojen olmadığını göstermektedir. İş Doyumu ölçeğinin tümü ve boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre düzeyini belirlemek için parametrik

olmayan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tablo 34'te Kruskal Wallis H testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 34. İş Doyumu Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Fark
İş Doyumu						
1.3 yıl ve altı	144	331.89	15.555	5	.008	4-2; 5-1,2; 6-1,2
2.4-7	136	303.80				
3.8-11	60	340.37				
4.12-15	82	369.74				
5.16-19	86	382.95				
6.20 yıl ve üzeri	193	379.63	Levene (F=3.914, p=.002)			
İçsel Doyum						
1.3 yıl ve altı	144	308.45	37.863	5	.000	3-2; 4-1,2; 5-1,2
2.4-7	136	287.92				
3.8-11	60	337.37				
4.12-15	82	369.10				
5.16-19	86	398.04				
6.20 yıl ve üzeri	193	402.78	Levene (F=3.847, p=.002)			
Dışsal Doyum						
1.3 yıl ve altı	144	360.39	4.266	5	.512	—
2.4-7	136	321.49				
3.8-11	60	348.10				
4.12-15	82	364.51				
5.16-19	86	368.89				
6.20 yıl ve üzeri	193	351.98	Levene (F=2.493, p=.030)			

Tablo 34'te de görüldüğü gibi; katılımcıların iş doyumuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=37.863$, $p=.008$), yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; Ölçeğin tamamı için; 12-15 yıllık kıdeme sahip olanlar ile 4-7 yıl mesleki kıdeme sahip olanlar; 16-19 yıl mesleki kıdemdekiler ile 3 yıl ve daha az ve 4-7 yıl mesleki kıdemdekiler; 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemdekiler ile 3 yıl ve daha az ve 4-7 yıl mesleki kıdemdekiler arasında olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemleri artıkça katılımcıların iş doyumlarının yükselmesi meslekte daha fazla kalan katılımcıların beklentilerini gerçekleştirmiş olmasından kaynaklanabilir.

Katılımcıların *İçsel Doyum* boyutuna yönelik aldıkları puanların ($X^2=46.088$, $p=.000$), mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla yapılan

Mann Whitney U- testi sonucunda bu anlamlı farklılaşmanın; *İçsel Doyum* için; 8-11 mesleki kıdemdekiler ile 4-7 yıl mesleki kıdemdekiler; 12-15 mesleki kıdemdekiler ile 3 yıl ve altı ve 4-7 yıl mesleki kıdemdekiler; 16-19 mesleki kıdemdekiler ile 3 yıl ve altı ve 4-7 yıl mesleki kıdemdekiler arasında olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemleri artıkça katılımcıların içsel doyumlarının yükselmesi, meslekte daha fazla kalan katılımcıların beklentilerini gerçekleştirmiş olmaları nedeniyle, kendi iç dünyalarında başarılı olmuş olduklarını düşünmelerinden kaynaklanabilir.

Katılımcıların *Dışsal Doyum* boyutuna yönelik aldıkları puanları ($X^2=4.266$, $p=.512$), mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Mesleki kıdem değişkeni dışsal doyum boyutunda katılımcıların algılarında istatistiksel olarak herhangi bir değişikliğe neden olmamaktadır. Bu durum mesleki kıdem değişkeninin Dışsal Doyum boyutunda bir yordayıcı olmadığını göstermektedir.

4.3. Psikolojik Taciz ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Psikolojik Taciz ölçeğinin tümü ve boyutları ile İş Doyumu ölçeğinin tümü ve boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon testi yapılmıştır. Korelasyon katsayısının 1.00 olması mükemmel pozitif ilişkiyi; -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının 1.00– 0.70 arasında olması yüksek düzey; 0.70–0.30 arasında olması orta; 0.30–0.00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişkiyi göstermektedir (Büyüköztürk, 2012, s. 32). Korelasyon analizi sonuçları Tablo 35’te gösterilmektedir.

Tablo 35. Psikolojik Taciz Ölçeğinin Tümü ve Alt Boyutları ile İş Doyumu Ölçeğinin Tümü ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları

Boyutlar	1	a	b	c	ç	d	2	a	b
1.Psikolojik Taciz	r	1							
a .KGIYS	r	.899**	1						
b.SİYS	r	.855**	.709**	1					
c.İYS	r	.924**	.739**	.763**	1				
ç.YKMY5	r	.856**	.667**	.633**	.776**	1			

d.SYS	r	.661**	.461**	.532**	.629**	.596**	1			
2.İş Doyumu	r	-.557**	-.573**	-.441**	-.455**	-.484**	-.312**	1		
a.İçsel Doyum	r	-.444**	-.448**	-.339**	-.360**	-.409**	-.266**	.926**	1	
b.Dışsal Doyum	r	-.576**	-.606**	-.470**	-.474**	-.472**	-.300**	.897**	.667**	1

r: Korelasyon katsayısı

*p<.05; **p<.01

Tablo 35 incelendiğinde; Psikolojik Taciz ölçeğinin tamamı ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı ($r=-.557^{**}$) ile İçsel Doyum alt boyutu ($r=-.444^{**}$) ve Dışsal Doyum alt boyutu arasında ($r=-.576^{**}$) orta derecede ve negatif düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı ($r=-.573^{**}$), İçsel Doyum boyutu ($r=-.448^{**}$) ve Dışsal Doyum boyutu arasında ($r=-.606^{**}$) orta derecede ve negatif ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı ($r=-.441^{**}$), İçsel Doyum boyutu ($r=-.339^{**}$) ve Dışsal Doyum boyutu arasında ($r=-.470^{**}$) orta derecede ve negatif ilişkilerin olduğu saptanmıştır. İtibara Yönelik Saldırıları boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı ($r=-.455^{**}$), İçsel Doyum boyutu ($r=-.360^{**}$) ve Dışsal Doyum boyutu arasında ($r=-.474^{**}$) orta derecede ve negatif ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı ($r=-.484^{**}$), İçsel Doyum boyutu ($r=-.409^{**}$) ve Dışsal Doyum boyutu arasında ($r=-.472^{**}$) orta derecede ve negatif ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Sağlığa Yönelik Saldırıları boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı ($r=-.312^{**}$) ve Dışsal Doyum boyutu arasında ($r=-.300^{**}$) orta derecede, İçsel Doyum boyutu ($r=-.266^{**}$) ile düşük derecede ve negatif ilişkilerin olduğu saptanmıştır.

Yapılan korelasyon analizinde Psikolojik Taciz ölçeğinin tamamı ve boyutları ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı ve boyutları arasında orta derecede ve negatif ilişkiler olduğu saptanmıştır. Katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarına ilişkin algıları Psikolojik Taciz ölçeği ve bütün boyutlarında “Hiçbir Zaman” (1.00-1.80) aralığında; iş doyumları algılarında ise İş Doyumu ölçeği ve bütün boyutlarına “Memnunum” (3.40-4.20) aralığında çıkmıştır. Psikolojik Taciz ölçeği ile İş Doyumu ölçeği ve boyutları arasında orta derecede ve negatif ilişkilerin çıkmış olması; katılımcıların psikolojik tacize uğrama düzeyinin yükselmesinin iş doyumlarını düşüreceğini göstermektedir.

Katılımcıların psikolojik tacize uğrama düzeylerinin düşük ve iş doyum düzeylerinin yüksek çıkmış olması psikolojik taciz ile iş doyumunu arasında ki ilişkinin bir yansıması olarak düşünülebilir.

Bu ilişkilerden yola çıkılarak, katılımcıların psikolojik tacize uğramalarının iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı; varsa ne düzeyde olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu etkiyi ölçmek amacıyla psikolojik taciz ölçeğinin boyutlarının, iş doyumunu ölçeğinin boyutları üzerindeki etkisi regresyon analizi yardımıyla belirlenmeye çalışılmıştır.

4.4. Psikolojik Tacizin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi

Regresyon analizi aralarında ilişki olduğu düşünülen iki veya daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanmasını ifade eder. Regresyon analizinde bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne kadar açıkladığı determinasyon katsayısı (R^2) ile açıklanır (Büyüköztürk, 2012, s. 92).

Psikolojik Taciz ölçeği boyutları ile İş Doyumu ölçeğinin bütün boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 36’da gösterilmektedir.

Tablo 36. İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regrasyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	4.723	.077	-	61.164	.000	-	-
KGİYS	-.481	.051	-0.464	-9.396	.000	-.336	-.288
SİYS	-.051	.063	-0.040	-.800	.424	-.030	-.024
İYS	.144	.103	0.087	1.395	.164	.053	.043
YKMYS	-.286	.068	-0.214	-4.191	.000	-.157	-.128
SYS	-.008	.087	-0.004	-.095	.924	-.004	-.003
R= 0.591	R ² = 0.349						
F (5, 695) = 74.467	p= .000						
İŞ DOYUMU= 4.723-0.481KGİYS-0.051SİYS+0.144 İYS-0.286 YKMYS-0.008 SYS							

Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları ve Sağlığa Yönelik Saldırıları alt boyutları birlikte, akademisyenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı şekilde yordamaktadır ($R = 0.591$, $R^2 = 0.349$, $p = .000$). Adı geçen beş değişken birlikte, 0.05 anlamlılık düzeyinde iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %35'ini açıklamaktadır. Katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarına dair algılarında meydana gelen bir birimlik artış, iş doyumlarında .35 birimlik bir azalışa veya bunun tam tersi katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarına dair algılarında meydana gelen bir birimlik azalma ise iş doyumlarında .35 birimlik artışa neden olmaktadır (Büyüköztürk, 2012, s.32).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki göreceli önem sırası; Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları, Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ve Sağlığa Yönelik Saldırılarıdır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları ve Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları boyutlarının iş doyumunu üzerinde önemli (anlamlı) yordayıcı olduğu görülmektedir. İtibara Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ve Sağlığa Yönelik Saldırıları boyutları önemli bir etkiye sahip değildir. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları ve Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* boyutlarında katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarına dair algıları yükseldikçe iş doyum seviyelerinin düşeceği, bunun tam tersi olarak psikolojik tacize uğradıklarına dair algıları düştükçe iş doyumlarının yükseleceği sonucu çıkarılabilir. *İtibara Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ve Sağlığa Yönelik Saldırıları* boyutlarında psikolojik tacize uğrama düzeyleri katılımcıların iş doyumlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre; iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{İŞ DOYUMU} = 4.723 - 0.481\text{KGYİS} - 0.051\text{SİYS} + 0.144\text{İYS} - 0.286\text{YKMYS} - 0.008\text{SYS}$$

Değişkenler arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğine; *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları* boyutu ile iş doyumunu arasında orta düzeyde ve negatif ($r = -.336$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin

$r=-.288$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı*lar ile iş doyumunu arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.030$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=-.024$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *İtibara Yönelik Saldırı*lar ile iş doyumunu arasında düşük düzeyde ve pozitif ($r=.053$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=.043$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırı*lar ile iş doyumunu arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.157$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=-.128$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *Sağlığa Yönelik Saldırı*lar ile iş doyumunu arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.004$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=-.003$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Psikolojik Taciz ölçeği alt boyutları ile İçsel Doyum boyutu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için regresyon analizi yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 37’de gösterilmektedir.

Tablo 37. Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının İçsel Doyumun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	4.733	.080	-	58.970	.000	-	-
KGİYS	-.346	.053	-.350	-6.499	.000	-.239	-.217
SİYS	-.007	.066	-.006	-.105	.916	-.004	-.004
İYS	.162	.107	.103	1.504	.133	.057	.050
YKMYS	-.301	.071	-.237	-4.245	.000	-.159	-.142
SYS	-.051	.091	-.025	-.564	.573	-.021	-.019
R= .475	R ² = .225						
F(5, 695) = 40.401	p= .000						
İÇSEL DOYUM= 4.733-.346 KGYİS-.007 SİYS+.162 İYS-.301 YKMYS-.051 SYS							

Tablo 37’de değişkenler arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı*lar boyutu ile *İçsel Doyum* arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.239$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=-.217$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı*lar ile *İçsel Doyum* arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.004$) ilişkinin

olduğu görülmektedir. *İtibara Yönelik Saldırıları* ile *İçsel Doyum* arasında düşük düzeyde ve pozitif ($r=.057$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=.050$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* ile *İçsel Doyum* arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.159$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=-.142$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *Sağlığa Yönelik Saldırıları* ile *İçsel Doyum* arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.021$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=-.019$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları, Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ve Sağlığa Yönelik Saldırıları boyutları birlikte, katılımcıların *İçsel Doyum* puanları arasında orta derecede anlamlı bir ilişki vermektedir ($R^2 = .225$, $R = .475$, $p=.000$). Beş boyut birlikte 0.05 anlamlılık düzeyinde *İçsel Doyumdaki* toplam varyansın %22.5'ini açıklamaktadır. Katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarına dair algılarında meydana gelen bir birimlik artış, içsel doyumlarında .22,5 birimlik bir azalışa veya bunun tam tersi katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarına dair algılarında meydana gelen bir birimlik azalma ise içsel doyumlarında .22,5 birimlik artışa neden olmaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, boyutların *İçsel Doyum* üzerindeki önem sırası; *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları, Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Sağlığa Yönelik Saldırıları* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları*dır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları* ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* boyutlarının *İçsel Doyum* üzerinde önemli (anlamlı) yordayıcı oldukları diğer boyutların önemli bir etkiye sahip olmadıkları görülmektedir. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları* ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* boyutlarında katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarına dair algıları yükseldikçe içsel doyum seviyelerinin düşeceği, bunun tam tersi olarak psikolojik tacize uğradıklarına dair algıları düştükçe içsel doyumlarının yükseleceği sonucu çıkarılabilir. *İtibara Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* ve *Sağlığa Yönelik Saldırıları* boyutlarında psikolojik tacize uğrama düzeyleri katılımcıların içsel doyumlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Psikolojik Taciz ölçeği boyutlarının Dışsal Doyum boyutu üzerindeki etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 38’de gösterilmektedir.

Tablo 38. Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Dışsal Doyumun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	4.655	.093	-	50.294	.000	-	-
KGİYS	-.648	.061	-.510	-10.568	.000	-.372	-.316
SIYS	-.108	.076	-.070	-1.424	.155	-.054	-.043
İYS	.103	.124	.051	.832	.406	.032	.025
YKMYS	-.232	.082	-.142	-2.834	.005	-.107	-.085
SYS	.066	.105	.025	.629	.529	.024	.019
R= .614	R ² = .377						
F(5, 695) = 84.271	p= .000						
DIŞSAL DOYUM= 4.655-.648 KGYİS-.108 SIYS+.103 İYS-.232 YKMYS+.066 SYS							

Tablo 38’de değişkenler arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar* boyutu ile *Dışsal Doyum* arasında orta düzeyde ve negatif ($r=-.372$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=-.316$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* ile *Dışsal Doyum* arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.054$) ilişkinin olduğu ancak, diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=-.043$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *İtibara Yönelik Saldırılar* ile *Dışsal Doyum* arasında düşük düzeyde ve pozitif ($r=.032$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=.025$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar* ile *Dışsal Doyum* arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.107$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=-.085$ olarak hesaplandığı görülmektedir. *Sağlığa Yönelik Saldırılar* ile *Dışsal Doyum* arasında düşük düzeyde ve pozitif ($r=.024$) ilişkinin olduğu, ancak diğer boyutlar kontrol edildiğinde bu ilişkinin $r=.019$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar, *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar*, *İtibara Yönelik Saldırılar*, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* ve

*Sağlığa Yönelik Saldırı*lar boyutları birlikte, katılımcıların *Dışsal Doyum* puanları arasında orta derecede anlamlı bir ilişki vermektedir ($R^2 = .377$, $R = .614$, $p = .000$). Beş boyut birlikte 0.05 anlamlılık düzeyinde *Dışsal Doyumdaki* toplam varyansın %38'ini açıklamaktadır. Katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarına dair algılarında meydana gelen bir birimlik artış, dışsal doyumlarında .38 birimlik bir azalışa veya bunun tam tersi katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarına dair algılarında meydana gelen bir birimlik azalma ise dışsal doyumlarında .38 birimlik artışa neden olmaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, boyutların *Dışsal Doyum* üzerindeki önem sırası; *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı*lar, *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırı*lar, *Sağlığa Yönelik Saldırı*lar, *İtibara Yönelik Saldırı*lar ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı*lardır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı*lar ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırı*lar boyutlarının *Dışsal Doyum* üzerinde önemli (anlamlı) yordayıcı oldukları diğer boyutların önemli bir etkiye sahip olmadıkları görülmektedir. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı*lar ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırı*lar boyutlarında katılımcıların psikolojik tacize uğradıklarına dair algıları yükseldikçe dışsal doyum seviyelerinin düşeceği, bunun tam tersi olarak psikolojik tacize uğradıklarına dair algıları düştükçe dışsal doyumlarının yükseleceği sonucu çıkarılabilir. *İtibara Yönelik Saldırı*lar, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı*lar ve *Sağlığa Yönelik Saldırı*lar boyutlarında psikolojik tacize uğrama düzeyleri katılımcıların dışsal doyumlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine yönelik olarak toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuç, tartışma ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç

Bu araştırmada elde edilen genel sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

1. Katılımcıların Psikolojik Taciz ölçeği ve boyutlarına ilişkin algı düzeylerine bakıldığında; psikolojik tacize maruz kalma düzeylerinin “Hiçbir Zaman” aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2. Katılımcıların algılarının Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamı ve boyutlarında bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir farklılığa neden olup olmadığı incelendiğinde;

a) Cinsiyet değişkeni katılımcıların Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamı ve boyutlarına göre algıları arasında anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır.

a) Öğrenim durumu değişkeni Psikolojik Taciz Ölçeğinin bazı boyutlarında farklılaşmaya neden olmaktadır.

b) Ünvan değişkeni ölçeğinin tamamı ve tüm boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır.

c) Yaş değişkeni Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamı ve bazı boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. *Sağlığa Yönelik Saldırılar* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* boyutlarında ise herhangi bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

d) Mesleki kıdem değişkeni Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamında ve bazı boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. *Sağlığa Yönelik Saldırıları ve Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

e) Çalışılan birim değişkeni Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamı ve tüm boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır.

3. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve boyutlarına ilişkin algı düzeylerine bakıldığında; İş doyumu ölçeğinin tamamında ve boyutlarında iş doyum düzeylerinin “Memnunum” aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların *İçsel Doyum* alt boyutunda iş doyum düzeylerinin *Dışsal Doyum* alt boyutuna göre nispeten yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. Katılımcıların algılarının İş Doyumu Ölçeğinin tamamı ve alt boyutlarında bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir farklılığa neden olup olmadığı incelendiğinde;

a) Cinsiyet değişkeni katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinin tamamı ve alt boyutlarına göre algıları arasında anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır.

b) Öğrenim durumu değişkeni İş Doyumu Ölçeğinin tamamı ile *İçsel Doyum* ve *Dışsal Doyum* alt boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmaktadır.

c) Ünvan değişkeni İş Doyumu Ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum* ve *Dışsal Doyum* boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmaktadır.

d) Yaş değişkeni; İş Doyumu Ölçeğinin tamamı ve *içsel doyum* boyutunda katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmaktadır. *Dışsal doyum* boyutunda katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmamaktadır.

e) Mesleki kıdem değişkeni; İş Doyumu Ölçeğinin tamamı ve *içsel doyum* boyutunda katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmaktadır. *Dışsal doyum* boyutunda katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmamaktadır.

f) Çalışılan birim değişkeni; İş Doyumu Ölçeğinin tamamı, *içsel doyum* ve dışsal doyum boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmaktadır.

5. Psikolojik Taciz ölçeğinin tamamı ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum ve Dışsal Doyum* boyutları arasında; *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları* boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum ve Dışsal Doyum* boyutları arasında; *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum boyutu ve Dışsal Doyum* boyutları arasında; *İtibara Yönelik Saldırıları* boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum ve Dışsal Doyum* boyutları arasında; *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum ve Dışsal Doyum* boyutları arasında; orta derecede ve negatif ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlığa Yönelik Saldırıları boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı ve *Dışsal Doyum* boyutu arasında orta derecede, *İçsel Doyum* boyutu ile düşük derecede ve negatif ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6. Yapılan regresyon analizine göre;

a) *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* ve *Sağlığa Yönelik Saldırıları* boyutları birlikte, personelin iş doyum puanları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki vermekte olup adı geçen beş değişken birlikte, iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %35'ini açıklamaktadır. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları* ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* boyutlarının iş doyumunu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı oldukları, *İtibara Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* ve *Sağlığa Yönelik Saldırıları* boyutlarının ise iş doyumunu üzerinde önemli bir yordayıcı olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

b) *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları, Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* ve *Sağlığa Yönelik Saldırıları* boyutları birlikte, katılımcıların *İçsel Doyumları* puanları arasında orta derecede anlamlı bir ilişki vermekte olup adı geçen beş boyut birlikte *İçsel Doyumdaki* toplam varyansın %22.5'ini açıklamaktadır. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları* ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik*

Saldırılar boyutlarının *İçsel Doyum* üzerinde önemli (anlamli) yordayıcı oldukları, *İtibara Yönelik Saldırılar*, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* ve *Sağlığa Yönelik Saldırılar* boyutlarının ise *İçsel Doyum* üzerinde önemli bir yordayıcı olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

c) *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar*, *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar*, *İtibara Yönelik Saldırılar*, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* ve *Sağlığa Yönelik Saldırılar* boyutları birlikte, katılımcıların *Dışsal Doyum* puanları arasında orta derecede anlamli bir ilişki vermekte olup adı geçen beş boyut birlikte *Dışsal Doyumdaki* toplam varyansın %38'ini açıklamaktadır. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar* ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar* boyutlarının *Dışsal Doyum* üzerinde önemli (anlamli) yordayıcı oldukları, *İtibara Yönelik Saldırılar*, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* ve *Sağlığa Yönelik Saldırılar* boyutlarının ise *Dışsal Doyum* üzerinde önemli bir yordayıcı olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Tartışma

Katılımcıların Psikolojik Taciz Ölçeği ve boyutlarına ilişkin algı düzeylerine bakıldığında; psikolojik tacize maruz kalma düzeylerinin “Hiçbir Zaman” aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yavuz (2007) ve Çarıkçı ve Yavuz (2009) tarafından hastane çalışanları üzerinde, Dikmetaş, Top ve Ergin (2011) tarafından asistan hekimler üzerinde yapılan çalışmalarda katılımcıların psikolojik tacize uğrama düzeyleri “Hiç” düzeyinde bulunmuş olup bu veriler, mevcut çalışmanın verilerini desteklemektedir. Cemaloğlu (2007) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri orta düzeyde, Ayan ve Şahbudak (2012) tarafından araştırma görevlileri üzerinde yapılan çalışmada ise araştırma görevlilerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu çalışmalara ait veriler mevcut çalışma verileri ile uyumsuz görünmektedir. Yapılan çalışmalarda psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerine ilişkin katılımcı algılarında farklılıklar olduğu görülmüş olup ölçeğin farklı zaman ve mekânlarda farklı meslek gruplarına uygulanmış olmasından kaynaklanan algı farklılıkları olduğu sonucu çıkarılabilir. Ancak öğretmenlerin orta düzeyde ve araştırma görevlilerinin orta düzeyde psikolojik

şiddete maruz kaldıklarını yönünde görüş bildirmiş olmaları eğitim sistemi açısından önemli bir sorun olarak değerlendirilebilir.

Cinsiyet değişkeni katılımcıların Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamı ve boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır. Araştırmada elde edilen bu sonuç yapılan pek çok çalışma verileri ile desteklenmektedir (Yavuz, 2007; Özdemir, 2010; Çivilidağ, 2011; Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011; Koval, 2014). Bu sonuç çalışanların psikolojik şiddete maruz kalıp kalmamalarının cinsiyetleri ile ilişkili olmadığını göstermektedir. Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada ise “Kendini Gösterme ve İletişim”, “Sosyal İlişkiler”, “İtibara Saygı” ve “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” alt boyutlarında yaşanan yıldırma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup erkeklerin, kadınlara göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç mevcut çalışmada elde edilen veriler ile uyumsuz görünmektedir. Alinyazında kadın çalışanların mobbing yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009). Ancak ülkemizde yapılan çalışmalar alinyazında belirtilen bu durum ile uyumsuz sonuçlar vermektedir. Ülkemizdeki çalışmalarda elde edilen sonuçların alın yazın ile uyumsuz olması insanlarımızın sahip oldukları değerler ve inançlardan dolayı kadınlara karşı daha naif davranmalarından kaynaklanabilir.

Öğrenim durumu değişkeni Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamında, *İtibara Yönelik Saldırı*lar ve *Sağlığa Yönelik Saldırı*lar boyutlarında herhangi bir farklılaşmaya neden olmamaktadır. *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı*lar, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı*lar ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırı*lar boyutlarında öğrenim seviyesi arttıkça psikolojik şiddete maruz kaldıklarına ilişkin katılımcı algılarının yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenim seviyesi arttıkça psikolojik şiddete maruz kaldıklarına ilişkin katılımcı algılarının artması, Yavuz (2007) ile Çarıkçı ve Yavuz (2009) tarafından yapılan çalışma verileri ile benzerlikler göstermektedir. Bu durum öğrenim seviyesi yüksek olan çalışanların bağımsız iş yapabilme, olayları daha geniş bir bakış açısı ile irdeleme, karar alma mekanizmalarına katılma istekleri, kişisel sorumluluklarının ve eleştirme yeteneklerinin daha fazla gelişmiş olması ile açıklanabilir. Özdemir (2010) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada öğrenim durumlarının katılımcıların psikolojik tacize maruz kalma algılarında anlamlı bir farklılığa neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum

mevcut çalışma sonuçları ile uyumsuz görünmekte olup ölçeğin farklı zaman ve mekânlarda farklı meslek gruplarına uygulanmış olmasından kaynaklanan algı farklılıklarının bu farklılığa neden olduğu sonucu çıkarılabilir.

Ünvan değişkeni Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamında ve boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. Genel olarak araştırma görevlileri ve uzmanların psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin diğer öğretim görevlilerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çivilidağ (2011) tarafından üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri üzerinde yapılan çalışmada; İşyerinde psikolojik tacizin İtibara saldırı, kendini gösterme ve iletişim oluşumunu engellemek ve sosyal ilişkilere saldırı alt boyutlarında ünvan değişkenine göre farklılığa neden olmadığı, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunda ise anlamlı farklılığa neden olduğu bu farklılığın araştırma görevlilerinin, diğer öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha fazla maruz kalmalarından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonuçları mevcut çalışma ile kısmi olarak benzerlikler göstermektedir. Ölçeğin farklı zaman ve mekânlarda uygulanmış olması algı farklılıklarına neden olmaktadır ancak araştırma görevlilerinin psikolojik şiddete maruz kaldıklarına ilişkin algılarının yüksek olması akademik kariyerlerinin başında bulunmalarından dolayı yaşam kaliteleri ve mesleki durumlarına ilişkin olarak belirsizlik içinde olmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca fakültelerde idari görevlerinden dolayı kendilerini yeterli seviyede geliştiremediklerini düşünmeleri de bu sonucun ortaya çıkmasına neden olmuş olabilir.

Yaş değişkeni Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamı, *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırı*lar, *İtibara Yönelik Saldırı*lar ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırı*lar boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı farklılaşmaya neden olmaktadır. *Sağlığa Yönelik Saldırı*lar ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı*lar boyutlarında ise anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır. Genel olarak 27-32 yaş grubunda bulunan katılımcıların psikolojik tacize ilişkin algılarının daha üst yaş grubunda bulunan katılımcılara göre daha yüksek oldukları görülmektedir. Çarıkçı ve Yavuz (2009) ile Yavuz (2007) tarafından hastane çalışanları ve Çivilidağ (2011) tarafından üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri üzerinde yapılan çalışmaların verileri mevcut çalışma verilerini desteklemektedir. Ayan ve Şahbudak (2012) tarafından üniversitelerde araştırma görevlileri ve Koval (2014) tarafından Norveç'te

akademisyenler üzerinde yapılan çalışmaların verileri mevcut çalışma verilerini desteklememektedir. Farklı araştırmalarda bu konuda yapılan çalışmalarda farklı sonuçların çıkmış olması, ölçeğin farklı zaman ve mekânlarda uygulanmış olmasından kaynaklı olarak algı farklılıklarına neden olmuş olabilir.

Mesleki kıdem değişkeni Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamı, *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar*, *İtibara Yönelik Saldırılar* ve *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar* boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı farklılaşmaya neden olmaktadır. *Sağlığa Yönelik Saldırılar* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* boyutlarında ise anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır. Anlamlı farklılaşmanın görüldüğü boyutlarda daha düşük mesleki kıdemde bulunan katılımcıların psikolojik tacize yönelik algılarının daha üst mesleki kıdemdekilerden yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Çivildağ (2011) tarafından üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri ve Ayan ve Şahbudak (2012) tarafından üniversitelerde araştırma görevlileri üzerinde yapılan çalışmaların verileri mevcut çalışmanın verilerini desteklemektedir. Çarıkçı ve Yavuz (2009) tarafından hastane çalışanları ve Koval (2014) tarafından Norveç'te akademisyenler üzerinde yapılan çalışmaların verileri mevcut çalışma verilerini desteklememektedir.

Çalışılan birim değişkeni Psikolojik Taciz Ölçeğinin tamamı ve bütün boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. Ayan ve Şahbudak (2012) tarafından üniversitelerde görevli araştırma görevlileri üzerinde yapılan araştırmada; araştırma görevlilerinin görevli oldukları fakültenin türü ile iş yerinde psikolojik tacize uğramaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu bulunmuş olup bu sonuç mevcut çalışmanın verileri ile benzerlikler göstermektedir. Fakültelerin yönetim ve iş anlayışlarından kaynaklı farklı yönetim anlayışları fakülte türünün psikolojik tacize maruz kalma düzeylerinde farklılaşmanın nedeni olabilir.

Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve boyutlarına ilişkin algı düzeylerine bakıldığında; İş doyum ölçeğininin tamamında ve boyutlarında iş doyum düzeylerinin “*Memnunum*” aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların *İçsel Doyum* boyutunda iş doyum düzeylerinin *Dışsal Doyum* boyutuna göre nispeten yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kılıç ve Gümüşeli'nin (2010) özel üniversitelerde öğretim görevlileri üzerinde yaptıkları araştırmada; öğretim elemanlarının genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin yeterince yüksek olduğu ve öğretim elemanlarının içsel iş doyum

düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenleri, Karaman ve Altunoğlu (2007) tarafından Üniversitelerin öğretim elmanları ve Demirtaş (2010) tarafından ilköğretimde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda; katılımcıların iş doyum düzeyi yüksek bulunmuştur. Yapılan bu araştırmaların verileri mevcut araştırmanın verilerini desteklemektedir. Derin (2007) tarafından sağlık çalışanları, Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumları orta düzeyde bulunmuştur. Köklü (2012) tarafından ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenler ve Güneş Dağ (2005) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda ise katılımcıların iş doyum düzeyleri düşük düzeyde çıkmıştır. Bu araştırmaların verileri mevcut araştırmanın verileri ile uyum göstermemektedir. Yapılan çalışmalarda farklı sonuçların elde edilmesi, öğretmenlerin iş doyumlarının farklı kültür ve örgütlerde farklı değişkenlerden etkilenmesinden kaynaklanabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca üniversitelerde yapılan araştırmalarda genel olarak öğretim görevlilerinin iş doyum düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması üniversitelerde çalışmanın çalışanlarda hoşnutluk yarattığı düşünülebilir.

Cinsiyet değişkeni katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinin tamamı ve boyutlarına göre algıları arasında anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır. Ayan ve Şahbudak (2012) tarafından üniversitelerde görevli araştırma görevlileri, Çivildag (2011) tarafından üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri ile Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni katılımcıların iş doyumlarında bir yordayıcı olarak görülmemektedir.

Lisans mezunları katılımcıların iş doyumları yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılara göre daha yüksektir. Akademisyenlerin kariyer basamaklarında ilerledikçe daha çok baskı ve müdahalelere maruz kaldıkları düşünülürse; bu baskı ve müdahaleler sonucunda iş doyumlarının düştüğü düşünülebilir.

Ünvan değişkeni iş doyum ölçeğinin tamamı, içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarında katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmaktadır. Genel olarak araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin diğer akademik kadrolardan daha düşük olduğu ve akademik kariyer olarak yükselen katılımcıların iş

doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca akademik kariyer olanakları açısından yükselme şansları bulunmayan okutman ve uzman katılımcıların iş doyum düzeylerinin de görece yüksek olduğu görülmektedir. Çivilidağ (2011) tarafından üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri üzerinde yapılan çalışmada; Öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamalarının ünvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Profesör doktorların iş doyumunu puan ortalamalarının, araştırma görevlilerinin iş doyumunu puan ortalamalarından, öğretim görevlilerinin iş doyumunu puan ortalamalarından, yardımcı doçent doktorların iş doyumunu puan ortalamalarından ve doçent doktorların iş doyumunu puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmekte olup bu çalışmanın verileri mevcut çalışmanın verilerini desteklemektedir. Ünvan değişkeninin üniversitelerde görevli akademisyenlerin iş doyumlarının açıklanmasında önemli bir yordayıcı olduğu söylenebilir.

Yaş değişkeni iş doyumunu ölçeğinin tamamı *İçsel Doyum* boyutunda katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmakta iken *Dışsal Doyum* boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmamaktadır. Genel olarak 27-32 yaş grubu katılımcıların iş doyumlarının diğer katılımcılara göre daha düşük olduğu ve ileri yaşlarda iş doyumunun daha yüksek olduğu söylenebilir. Çivilidağ (2011) tarafından üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri üzerinde yapılan çalışmada; İş doyumunu puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalaması, 20-30 yaş, 41-50 yaş ve 61 yaş ve üzeri, 31-40 yaş arasındaki öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada da; Yaş değişkeni, iş doyumunu üzerinde anlamlı düzeyde farklılaşmaya neden olmaktadır. Diğer yaş gruplarına göre daha genç olan 20-29 yaş grubu katılımcıların iş doyumuna yönelik algı düzeyleri anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Mevcut çalışmada elde edilen sonuçlar bu iki çalışma verileri ile uyum göstermekte olup yaş değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu çıkarılabilir.

Mesleki kıdem değişkeni iş doyumunu ölçeğinin tamamı *İçsel Doyum* boyutunda katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmakta iken *Dışsal Doyum* boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmamaktadır. Genel olarak düşük mesleki kıdeme sahip katılımcıların iş doyumlarının diğer katılımcılara göre

daha düşük olduğu ve mesleki kıdem artıkça iş doyumunun daha yüksek olduğu söylenebilir. Yavuz (2009) tarafından hastane çalışanları üzerinde ve Çivilidağ (2011) tarafından üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri üzerinde yapılan çalışmalarda; mesleki kıdem artıkça iş doyum düzeyinin yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından yapılan çalışma da ise mesleki kıdem değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur. Farklı araştırmalarda bu konuda yapılan çalışmalarda farklı sonuçların çıkmış olması, ölçeğin farklı zaman ve mekânlarda uygulanmış olmasından kaynaklı olarak algı farklılıklarının ortaya çıkmasına neden olmuş olabilir.

Psikolojik Taciz ölçeğinin tamamı ile iş doyumunu ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum ve Dışsal Doyum* boyutları arasında; *Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları* boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum ve Dışsal Doyum* boyutları arasında; *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum boyutu ve Dışsal Doyum* boyutları arasında; *İtibara Yönelik Saldırıları* boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum ve Dışsal Doyum* boyutları arasında; *Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırıları* boyutu ile İş Doyumu ölçeğinin tamamı, *İçsel Doyum ve Dışsal Doyum* boyutları arasında; orta derecede ve negatif ilişkiler, *Sağlığa Yönelik Saldırıları* boyutu ile iş doyumunu ölçeğinin tamamı ve *Dışsal Doyum* boyutu arasında orta derecede, *İçsel Doyum* boyutu ile düşük derecede ve negatif ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında yapılan benzer araştırmalar incelendiğinde; Psikolojik tacize maruz kalma düzeyleri yükseldikçe katılımcıların işe devam ve iş doyum düzeylerinin düştüğü görülmekte olup iş doyumunu ile mobbing arasında negatif yönlü orta derecede ilişki bulunduğu görülmektedir (Çalışkan ve Tepeci, 2008; Fisher-Blando, 2008; Doğan, 2009; Özdemir, 2010; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Çivilidağ, 2011; Karakuş ve Çankaya, 2012; Carrol ve Lauzier, 2014). Yapılan pek çok çalışmanın verileri mevcut çalışma verileri ile uyum göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlar psikolojik tacize maruz kalmanın, çalışanların iş doyum düzeyleri üzerinde olumsuz bir şekilde etkili olduğunu göstermektedir. İşinde doyum elde etmiş, verimli çalışan ve bulunduğu örgüte devam etmekte gönüllü olan bireylerin psikolojik tacize uğramamış bireyler arasından çıkmış olması örgütlerin çalışanların psikolojik tacize uğramalarını önleme adına çalışmalar yapmalarını gerektirmektedir.

5.3. Öneriler

Çalışma hayatında artan rekabet, çalışanın kendini gösterme çabası ve üstlerin de kendi açısından farkındalık yaratma isteği, kurum ve kuruluşların çalışanlarından beklentileri... gibi durumlar mobbing vakalarının artmasına ve çalışanların iş doyumun azalmasına sebep olmaktadır. Aşağıda yer alan önerilerin genel ve akademik anlamda topluma ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.3.1. Genel Öneriler

1) Geleceğimizin ışığı olan üniversitelerimizde akademik kariyer anlamında daha ilk basamakta yer alan araştırma görevlilerine akademik hayatı sevdirecek, işyerlerine olan aidiyet duygularını, bağlılıklarını geliştirecek ve performanslarını arttıracak tutum, davranışlar, olumlu sosyal ilişkiler ve iletişimlerin sunulacağı ortamlar sağlanmalıdır.

2) Bu çalışmada anket uygulama sürecinde bazı öğretim elemanları ve araştırmalar sonucunda ülkemizde görev yapan birçok çalışan psikolojik taciz kavramı konusunda yeterli bilgi ve birikime sahip olmadıkları görülmüştür. Bu açıdan çalışanlara mobbinge maruz kaldıklarını fark ettirecek ve mobbinge uğradıklarında kendilerini nasıl savunup, koruyacakları anlamında hukuksal anlamda kendilerini nasıl ifade etmeleri konusunda seminer veya konferanslar verilerek bu kişiler bilgilendirilmelidir.

3) Çalışanların çalışma ortamındaki mutlulukları, iş doyumları; hem işgören hem de kurumlar bakımından önem arz etmektedir. İş doyumunun yüksek seviyede olması; üretime, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarına, verim ve performanslarına olumlu yönde katkı sağlayacağından önemsenmelidir. Bu durumun önemsenmesiyle işgörene, çalışılan kuruma, kuruluşlara, topluma ve ülke ekonomisine olumlu şekilde geri döneceği unutulmamalıdır.

4) Gerek üniversitelerde gerekse diğer kuruluşlarda Yöneticiler-Çalışanlar, Çalışanlar-Çalışanlar arasında olumlu sosyal ilişkiler, sağlıklı iletişimlere yaratabilecek eğitici çalıştay ve seminerler belli aralıklarla gerçekleştirilmelidir.

5) Yönetici ve çalışanlar, hangi tutum ve davranışların mobbing olarak kabul edilebileceği konusunda bilinçlendirilmeli ve gerekli önlemler alınmalıdır.

6) Çalışanlar kendi görev ve sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmeli, çalışma hayatında her zaman psikolojik olarak güçlü durmalı, haklarından savunucusu olmalıdırlar.

5.3.2. Araştırmacılara Öneriler

1) Mobbing ve iş doyumu ilişkisi konusunda alan yazına katkı sağlayacak daha fazla araştırma yapılabilir.

2) Yüksek Lisans ve doktora mezunlarına göre lisans düzeyindeki öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin düşük, iş doyumlarının yüksek çıkmasının sebepleri açık uçlu sorularla araştırılıp, ne tür sebeplerden dolayı akademik kariyerde ilerledikçe mobbinge maruz kalıp iş doyumlarının düştüğü açıklığa kavuşturulabilir.

3) Mobbinge maruz kalma düzeyi arttıkça iş doyumu seviyesinin düştüğü sonucu göz önüne alındıktan sonra bireyin çalıştığı örgüte olan aidiyeti araştırmak için Mobbing ve Örgütsel Bağlılık; psikolojik ve bedensel anlamda enerjinin bitişi olarak ifade edilen tükenmişlik konusunun iş doyumuyla zıt anlam içermesinden kaynaklı Mobbing ve Tükenmişlik ilişkisine; mobbing sonucunda kişinin tutum ve davranışlarında olumsuz yönde değişiklikler meydana gelmesinden ötürü örgütün kültürü veya örgüt iklimini ne derecede etkileyici araştırılmalıdır.

4) Demografik özelliklerden öğrenim düzeyi açısından literatürde yeterli sayıda çalışma bulunmadığından Mobbing ve İş Doyumu ilişkisi araştırılırken demografik özellikler bölümünde öğrenim düzeyinin yanında ünvan, çalışılan birim, yaş, mesleki kıdem ve cinsiyet... gibi demografik özelliklere de araştırmalarda yer verilmesi alan yazına daha ayrıntılı katkı sunacaktır.

KAYNAKLAR

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4).
- Akkuş, O. (2010). Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Akşit, A. D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Arslan, R. ve Acar, Ö. G. B. N. (2013). A Research On Academics On Life Satisfaction, Job Satisfaction and Professional Burnout “Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Kavramlarına Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 281-298.
- Ayan, S. ve Şahbudak, E. (2012). *Üniversitelerde Asistanlara Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli Ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği*. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi. 4, 1, 297-310.
- Balcı, A. (2016). İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanması <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/513/6370.pdf> 28. 05. 2016 tarihinde erişilmiştir.
- Baykal, A.N. (2005). Yutucu rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing’den Günümüze (1.baskı). İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Bayram, S. (2011). *Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Başbakanlık Genelgesi*, Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan 2011
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32).

- Broeck, A. D., Baillien, E. and Witte, H. D. (2011). Workplace bullying: A perspective from the Job Demands-Resources model. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 40-51.
- Bulut, S. (2011). TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları 6, Mobbing Alt Komisyonu, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu*. Mobbingin Psikolojisi Üzerine Etkileri Konulu Rapor Sunumu, Ocak 2011, Ankara, TBMM.
(www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf)
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (16. Baskı). Ankara, PEGEM Akademi.
- Carrol, T. L. and Lauzier, M. (2014). *Workplace Bullying and Job Satisfaction: The Buffering Effect of Social Support*. *Universal Journal of Psychology*. 2(2), 81- 89.
- Cemaloğlu, N. (2007). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki*. H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education). 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi*. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5(2), 345-362.
- Çalışkan, O. ve Tepeci, M. (2008). *Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri*. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 19, 2, 135-148.
- Çarıkçı, İ. H. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2,10, 47-62.
- Çelik, V. (2013). Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. Pegem Akademi
- Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı, Konya.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28(4), 69-74.

- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 9, 1069–1073.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015) Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100.
- Deniz, D. (2012). *Mobbing (İş Yerinde Yıldırma)* (1.baskı). İstanbul, Fam Yayınları.
- Derin, N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Dikmetaş, E., Top, M. ve Ergin, G. (2011). *Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi*. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 22, 1-15.
- Doğan, M. A. (2009). İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Ege, H. and Spaltro, E. (1997). *Il mobbing in Italia: introduzione al mobbing culturale*. Pitagora Editrice.
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I. and Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Eren, E. (1989). Yönetim Psikolojisi. İstanbul, Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimleri*. İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eymen, U. E. (2007). *Veri Analizi Yöntemleri*. İstatik Merkezi Yayın No: 1.

- Fisher-Blando, J. L. (2008). Workplace Bullying: Aggressive Behavior And Its Effect On Job Satisfaction And Productivity. Doktora Tezi, University Of Phoenix, Southern California, USA.
- Gazi Üniversitesi Mobbing Birimi (2014). *Mobbing Nedir ?*. (<http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing-nedir-%3F3F-37863> ; 07 Ekim 2014 tarihinde erişilmiştir).
- Glenn, N. D., Taylor, P. A. and Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189.
- Göktürk, G.Y. ve Bulut, S. (2012). *Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt/Volume: 2012-1 (24), 53-70.
- Gökkyer, N. ve Gülşen, C. (2016) Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. Ankara, Anı Yayıncılık.
- Groot, W. and Maassen van den Brink, H. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*, 20(6), 343-360.
- Güneş Dağ, D. (2005). Elazığ İli Fırat Tıp Merkezi, Devlet Hastanesi, SSK Hastanesi ve Merkez Sağlık Ocaklarında Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Elazığ.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250- 279.
- Hoy, W.K. ve Miskel, C.G. (Eds.).(2010) *Educational administration teory, research and practice*. Ankara: Nobel yayın ve Dağıtım.
- Johns G. and Saks A. M. (2001), *Organizational Behaviour*, Pearson Education Canada Inc. Toronto, 5. Edition s.139.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. and Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17.

- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*. 14 (1), 109-120.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ. H. (2012). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 42, 225-237.
- Karasar, N. (2010). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş S. (2010), “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi,” Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 24 (3), s.139–161.
- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa Turkey. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 52-63.
- Kesici, S. (2006). *Bankalarda motivasyon ve iş tatmini ilişkisi ve uygulamadan bir örnek* (Doctoral dissertation, Pamukkale Üniversitesi).
- Kılıç, S. Z. ve Gümüşeli, A. İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 39, 2, 290-309.
- Kırel, Ç ve Özkalp, E. (2013). Örgütsel Davranış. Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Korb, K. A. and Akintunde, O. O. (2013). *Exploring factors influencing teacher job satisfaction in Nigerian schools*. Nigerian Journal of Teacher Education and Training. 11, 211-223.
- Koval, O. (2014). Bullying among University Employees: Prevalence, Correlates, and Consequences. Yüksek Lisans Tezi, Faculty of Social Sciences, Norwegian School of Hotel Management, Stavenger Üniversitesi, Norveç.
- Köklü, M. (2012). Orta öğretim okulları öğretmenlerinin kararlara katılma durumları, katılma istekleri, iş doyumları, çatışmaları yönetme biçimleri. *Eğitim ve Bilim*. 37, 165, 208-223.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma.

- Kurudirek, M. A. (2014). *Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumu İlişkisi: Doğu Anadolu Bölgesi Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Çalışma* (doctoral dissertation).
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- McCormack, D., Casimir, G., Djurkovic, N. and Yang, L. (2006). The concurrent effects of workplace bullying, satisfaction with supervisor, and satisfaction with co-workers on affective commitment among schoolteachers in China. *International Journal of Conflict Management*, 17(4), 316-331.
- Meral, İ. (2010). *Her Yönü ile İşyerinde Psikolojik Mücadele Ve Taciz MOBBİNG* (1. baskı).Ankara, Barış Kitapevi.
- Önal, S. E. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*. Milli Prodüktivite Merkezi (http://dso.org.tr/userFiles/File/is_tatmini_motivasyon.pdf. ; 12.04.2016 tarihinde erişilmiştir.)
- Özcan, N. (2011). Mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik: Karaman il özel idaresinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi*.
- Özdemir, E. (2010). İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özler, D.E. ve Mercan, N. (2009). *Yönetmelik Ve Örgütsel Açısından Psikolojik Terör* (1.Baskı). Ankara, Detay Yayıncılık
- Prasetio, A. P., Yuniarsih, T. and Ahman, E. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32-38.
- Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jiménez, B. and Pastor, J. C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies. *Work & Stress*, 23(3), 225-243.
- Rosner, B. (2001). *İşyeri Gazileri* (1. Basım). İstanbul, Sistem Yayıncılık.

- Saepung, W. and Sukirno, S. S. (2011). The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) In The Retail Industry In Indonesia. *World Review of Business Research*, 1(3), 162-178.
- Silah, M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi (2.Baskı). Eskişehir, Seçkin Yayıncılık.
- Sun, Ö.H.(2002) İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Simsek M. Serif, Akgemci T. ve Çelik A.(2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*, Ankara, Nobel Yayıncılık, s. 150.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*. 33 (147), 54-68.
- Tetik, S. (2010) *Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi*, Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu, Manisa.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (3. Baskı). İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Tietjen, M. A. and Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management decision*, 36(4), 226-231.
- Türk Psikiyatri Derneği (2012). *Yıldırma (Mobbing)*. (<http://www.psikiyatri.org.tr/pagepublic.aspx?menu=51>; 03.12.2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Toker Gökçe, A. (2008). Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği(1. Baskı).Ankara, Pegem Yayın Evi.
- Türk, M.S. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Gazi Kitapevi
- Üçüncü, K.(2016). İş Tatmini ve Motivasyon. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü , s.26.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İş yerinde Psikolojikşiddet -Mobbing-* (1. Basım). Ankara, Nobel Yayıncılık.

- Yavuz, H.(2007) Çalışanlarda Mobbing (psikolojik şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SdÜ tıp fakültesi üzerine bir araştırma, yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.
- Yetim, Ü. (1997). “Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği”, *III. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Dergisi*, C.203, S.77, s. 77-84
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi (2011). *T.C. Resmi Gazete*, 27879, 19 Mart 2011 (<http://www.hukuki.net/content.php?1001-19-Mart-2011-Tarihli-ve-27879-Sayılı-Resmî-Gazete>)
- Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma.



FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Genel Sekreterlik

Sayı :11611387/044/

Konu :Anketler

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :04/03/2014 tarihli, 29049 sayılı ve "Anketler" konulu yazı

Enstitünüz Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Necmi GÖKYER'in danışmanlığındaki yüksek lisans öğrencisi Bircan DOĞAN'ın "Öğretim Elemanlarının Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi" adlı yüksek lisans tezi için hazırlanmış olduğu "Mobbing-Psikolojik Taciz" ve "Minnesota İş Doyumu" ölçeklerinin Üniversitemizde görev yapmakta olan bütün öğretim elemanlarına (araştırma görevlileri, uzmanlar, okutmanlar ve öğretim üyelerine) uygulanması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgileriniz ile gereğini rica ederim.

e-imzalıdır.

Prof.Dr. Kutbeddin DEMİRDAĞ
Rektör



Gmail

Bircan Doğan <bircanazan@gmail.com>

ölçek kullanımı izin isteği

3 ileti

Bircan Doğan <bircanazan@gmail.com>

18 Nisan 2014 11:14

Alıcı: nzlozcan@windowlive.com

Sayın Hocam,

2011 yılında yazmış olduğunuz "Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi Ve Örgütsel Sessizlik :Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama" adlı çalışmanızda kullanmış olduğunuz Leymann Psikolojik Taciz Ölçeğinin düzenlenmiş halini; yazacağım " Öğretim Elemanlarının Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi" adlı çalışmamda izninizle kullanmak istiyorum.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Bircan DOĞAN

Fırat Üniversitesi EYTPE Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Nazlı Özcan

<nzlozcan@windowlive.com>

19 Nisan 2014 09:55

Alıcı: Bircan Doğan <bircanazan@gmail.com>

Sayın Hocam,

Tezimde kullanmış olduğum Leymann Inventory of Psychological Terror adlı ölçeği kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar, kolay gelsin..



Bircan Doğan <bircanazan@gmail.com>

Minnesota Ölçeği Kullanım İzni

3 ileti

Bircan Doğan <bircanazan@gmail.com>

19 Nisan 2014 11:54

Alıcı: asli@aslibaycan.com

Sayın Hocam,

1985 yılında Türkçe'ye çevirmiş olduğunuz 20 maddelik Minnesota İş Doyumu Ölçeği'ni yazacağım " Öğretim Elemanlarının Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi" adlı çalışmamda izninizle kullanmak istiyorum.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Bircan Doğan

Fırat Üniversitesi EYTPE

Yüksek Lisans Öğrencisi

Asli Baycan Binark

<asli@aslibaycan.com>

19 Nisan 2014 19:53

Alıcı: Bircan Doğan <bircanazan@gmail.com>

Ölçeği kullanabilirsiniz..

Aslı Baycan

Ünvan	Profesör	Doçent	Yrd. Doçent	Öğretim Görevlisi	Okutman	Araş. Görevlisi	Uzman

Öğrenim Düzeyi	Lisans	Yüksek Lisans				Doktora
Görevli olduğunuz Fakülte						
Yaş	26 ve altı	27-32	33-37	38-43	44-50	51 ve Üzeri

Mesleki Kıdem	3 yıl ve altı	4-7 yıl	8-11 yıl	12-15 yıl	16-19 yıl	20 yıl ve Üzeri
Cinsiyet	Erkek		Kadın			

MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ						Hiç Memnun Değilim (1)	Memnun Değilim (2)	Kararsızım (3)	Memnunuz (4)	Çok Memnunuz (5)
1)	Beni her zaman meşgul etmesinden dolayı,									
2)	Tek başıma çalışamama imkân vermesinden dolayı,									
3)	Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden dolayı,									
4)	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden dolayı,									
5)	Yöneticimin astlarını idare tarzından									
6)	Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden									
7)	Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından dolayı,									
8)	Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından dolayı,									
9)	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından dolayı,									
10)	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından dolayı,									
11)	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından dolayı,									
12)	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından dolayı,									
13)	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten									
14)	İş de terfi olanağımın olmasından									
15)	İş de terfi olanağımın olmasından dolayı,									
16)	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden dolayı,									
17)	Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden dolayı,									
18)	Çalışma şartlarından									
19)	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından dolayı,									
20)	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden dolayı,									

MOBBİNG- PSİKOLOJİK TACİZ

	HIÇBİR ZAMAN (1)	ÇOK NADİR (2)	BAZEN (3)	ÇOĞU ZAMAN (4)	HER ZAMAN (5)
1) Üstümün kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladığı oluyor.					
2) İş yerinde sözüm sürekli kesiliyor					
3) Birlikte çalıştığım kişilerin kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladığı oluyor.					
4) Yüzüme bağırıldığı ve/veya yüksek sesle azarlandığım oluyor.					
5) Yaptığım iş sürekli olumsuz yönde eleştiriliyor					
6) Sözlü tehditler aldığım oluyor					
7) Yazılı tehditler aldığım oluyor					
8) Jestler ve bakışlarla ilişki kurmamın engellendiği zamanlar oluyor.					
9) İmalar yoluyla ilişki kurmamın engellendiği zamanlar oluyor.					
10) Çevremdeki insanlar benimle konuşmuyor					
11) Kimseyle konuşamıyorum, başkalarına ulaşmam engelleniyor.					
12) İş arkadaşlarımdan soyutlanmış iş alanlarında çalıştırılıyorum.					
13) İş arkadaşlarımdan benimle konuşması yasaklanıyor					
14) Sanki orada yokmuşum gibi davranıldığı zamanlar oluyor.					
15) İnsanların arkamdan kötü konuştuğunu duyuyorum					
16) Hakkımda söylentiler çıktığını duyuyorum					
17) Psikolojik sorunlarım varmış gibi davranıldığı oluyor.					
18) Psikolojik destek almam için baskı yapıldığı zamanlar oluyor.					
19) Özümle alay edildiği oluyor					
20) Beni gülünç duruma düşürmek için davranışlarımdan taklit edildiği zamanlar oluyor.					
21) Dini veya siyasi görüşlerimle alay edildiği zamanlar oluyor.					
22) Özel yaşamımla alay edildiği zamanlar oluyor					
23) Öz güvenimi olumsuz etkileyen işleri yapmaya zorlandığım zamanlar oluyor.					
24) Çabalarımın beni küçük düşürecek şekilde yargılandığı zamanlar oluyor.					
25) Kararlarım sürekli sorgulanıyor					
26) Cinsel içerikli imalarla karşılaştığım oluyor					
27) İşyerinde bana özel bir görev verilmiyor					
28) Kapasitemin altında işler verildiği zamanlar oluyor					
29) İşim sürekli değiştiriliyor					
30) Bana özgüvenimi olumsuz etkileyecek işler verildiği zamanlar oluyor.					
31) Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerim dışında işler verildiği oluyor.					
32) Evime, özel eşyalarımın müdahale edildiği veya zarar verildiği oluyor.					
33) İş arkadaşlarımdan bana mali yük getirecek zararlara sebep olduğu zamanlar oluyor.					
34) Bana fiziksel olarak zarar verildiği oluyor.					
35) Fiziksel şiddet tehditleri aldığım oluyor.					
36) Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulandığı zamanlar oluyor.					
37) Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlandığım zamanlar oluyor.					

Turnitin Orijinallik Raporu

ÖĞRETİM ELEMANLARININ MOBBİNG'E
MARUZ KALMA DÜZEYLERİNİN İŞ
DOYUMUYLA İLİŞKİSİ Bircan Dogan
Atalan tarafından

ÖĞRETİM ELEMANLARININ MOBBİNG'E
MARUZ KALMA DÜZEYLERİNİN İŞ
DOYUMUYLA İLİŞKİSİ (Eğitim Bilimleri
Yüksek Lisans Tezleri) den

Benzerlik Endeksi	Kaynağa göre Benzerlik
%25	Internet Sources: %22 Yayınlar: %14 Öğrenci Ödevleri: %15

01-Ağu-2017 10:50 EEST de işleme. kaynaklar:

kondu
NUMARA: 834468836
Kelime Sayısı: 32689

1 1% match (10-Tem-2015 tarihli öğrenci ödevleri)
Submitted to Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi
Enstitü on 2015-07-10

2 1% match (04-Haz-2015 tarihli internet)
<http://kybele.anadolu.edu.tr/tezler/2006/354112.pdf>

3 1% match (24-May-2013 tarihli internet)
<http://sbe.kmu.edu.tr/userfiles/file/tezler/kamuyonetimi/nazl%4%b1%c3%b6zcan.pdf>

4 1% match (12-Mar-2016 tarihli internet)
<http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/12345/12279/226847.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

5 1% match (24-May-2016 tarihli internet)
<http://www.biriyilik.com/odevler-kaynaklar/iktisat-isletme-ve-ekonomi/isyerinde-psikolojik-siddet-mobbing-turleri-31050.html>

6 < 1% match (06-Haz-2016 tarihli internet)
<http://docplayer.biz.tr/4567982-Calisma-yasaminda-psikolojik-bir-dram-mobbing.html>

7 < 1% match (29-Ara-2016 tarihli öğrenci ödevleri)
Submitted to Adnan Menderes Üniversitesi on 2016-12-29

8 < 1% match (yayınlar)
Sasmaz, Ören, Fatma. "Öğretmen Adaylarının Okul Denevimi Derslerine Yönelik Tutumlarının ve Görüşlerinin Değerlendirilmesi". Educational Administration: Theory & Practice:13004832, 20080401

9 < 1% match (15-Eki-2015 tarihli internet)
http://kefad.ahievran.edu.tr/archive/pdfler/Cilt16Sayi2/JKEF_16_2_2015_83-100.pdf

10 < 1% match (01-Eyl-2015 tarihli internet)
<http://acikerisim.istanbulbilim.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11446/42/10024421.pdf?sequence=1>

11 < 1% match (29-Nis-2014 tarihli öğrenci ödevleri)
Submitted to Fatih University on 2014-04-29

12 < 1% match (yayınlar)
EKSL, Halil, İSMUK, ESRA and PARLAK, Simel. "OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARINDA İŞ DOYUMUNUN YORDAYICISI OLARAK PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZYETERLİĞİ VE DİNLEME BECERİLERİ". Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 2015.

13 < 1% match (21-Ara-2015 tarihli internet)
<http://dSPACE.trakya.edu.tr:8080/jspui/bitstream/1/1713/1/0088480.pdf>

14 < 1% match (29-May-2015 tarihli öğrenci ödevleri)
Submitted to İstanbul Gelişim University on 2015-05-29

15 < 1% match (25-Mar-2014 tarihli öğrenci ödevleri)
Submitted to Atılım University on 2014-03-25

16 < 1% match (21-May-2015 tarihli internet)
http://binnifer.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG_122/37-60.pdf

17 < 1% match (13-Nis-2016 tarihli internet)
<http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2320/280657.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Öcalar YILMAZ

ÖZGEÇMİŞ

Bircan DOĞAN ATALAN, 18.06.1984 yılında Diyarbakır’da doğdu. Lise öğrenimini Diyarbakır Ziya Gökalp Süper Lisesi’nde tamamladıktan sonra lisans eğitimine Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Sınıf öğretmenliği A.B. Dalı’nda devam etti. 2004-2006 yılları arasında Çağdaş Drama Derneği’nde drama eğitimi aldı. Şu anda Kovancılar Eti Holding İlkokulu’nda sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Aynı zamanda Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans öğrenimine devam etmektedir.

