

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM
DALI**

**ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MARUZ KALDIKLARI KÖTÜ
MUAMELE DÜZEYİ İLE İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
İLİŞKİSİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Gizem GÜNÇAVDI

KOCAELİ,2015

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM
DALI**

**ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MARUZ KALDIKLARI KÖTÜ
MUAMELE DÜZEYİ İLE İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
İLİŞKİSİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Gizem GÜNÇAVDI

Doç. Dr. Soner POLAT

KOCAELİ,2015

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MARUZ KALDIKLARI KÖTÜ
MUAMELE DÜZEYİ İLE İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİ İLİŞKİSİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tezi Hazırlayan: Gizem GÜNÇAVDI

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 10/06/2015-11

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Soner POLAT



Jüri Üyesi: Doç. Dr. Şehyda GÖKTÜRK



Jüri Üyesi: Doç. Dr. Asiye TOKER GÖKÇE



KOCAELİ, 2015

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanması süresince bir çok kişinin desteği ve katkısı olmuştur. İlk olarak yüksek lisans tezimin sürecinin planlanması, yürütülmesi ve tezim için gerekli olan uygulamaların yapılmasında, karşılaştığım zorlukları aşabilmem hususunda verdiği desteği, çok değerli ve engin bilgilerini benimle paylaştığı, manevi olarak da değerli desteğini her zaman hissettiğim, bana karşı her zaman çok sabırlı ve anlayışlı olan, danışmanım olduğu için kendimi her zaman çok şanslı hissettiğim değerli hocam Doç. Dr. Soner POLAT'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Tezimi yazma sürecinde değerli bilgilerini benimle paylaşan, desteğini benden esirgemeyen, ne zaman bir sıkıntım olsa rahatlıkla konuşup kendisiyle paylaşabildiğim değerli hocam Doç. Dr. Asiye TOKER GÖKÇE'ye ve yine tezimle ilgili akademik konularda bana desteğini esirgemeyen, bilgilerini benimle paylaşarak beni aydınlatan değerli hocam Doç. Dr. Şöheyda GÖKTÜRK'e çok teşekkür ederim.

Üniversitede göreve başlamadan önce lisans ve yüksek lisans eğitimimde öğrenciliğim boyunca da, göreve başladıktan sonra da bana her zaman destek olan, akademik ve manevi olarak bana her zaman yardımcı olan, tüm sıkıntılarımı sabırla dinleyen eski hocam şimdiki değerli oda arkadaşım Arş. Gör. Yaser ARSLAN'a da çok teşekkür ederim.

Araştırmamın tamamlanmasını sağlayan, değerli vakitlerini ayırıp anketimi doldurarak bana destek olan Kocaeli Üniversitesi'nde görev yapan değerli araştırma görevlilerini teşekkür ederim.

Yaşadığım tüm sıkıntılarında yanımda olan, beni her zaman destekleyen, beni okutup bu günlere gelmemi sağlayan, başarılı olmamdaki en büyük etken olan sevgili ailemin değerli üyeleri annem Zeliha GÜNÇAVDI ve babam Ümit GÜNÇAVDI'ya, bana okumayı ve yazmayı öğreten sevgili idolüm canım ablam Sinem ÇAT'a çok teşekkür ederim.

Gizem Günçavdı

Kocaeli, 2015

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VII
TABLOLAR LİSTESİ.....	VIII
I. BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1. PROBLEM DURUMU.....	1
2. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	5
3. PROBLEM CÜMLESİ.....	6
4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	7
5. SAYILTILAR.....	9
6. SINIRLILIKLAR.....	9
7. TANIMLAR.....	10
8.KISALTMALAR.....	10
II. BÖLÜM.....	12
İLGİLİ ALANYAZIN.....	12
1. İŞ YERİNDE KÖTÜ MUAMELE.....	12
1.1. Sözlü Taciz.....	16
1.2. İşe Engel Olma.....	16
1.3.Duygusal İhmal.....	17
1.4. İş Yerinde Uygulanan Kötü Muamele Davranışları.....	18
1.4.1. Mobbing(Yıldırma).....	18
1.4.2. Zorbalık (Bullying).....	20
1.4.3. Cinsel Taciz (Sexual Harassment).....	21
1.4.4. Nezaketsizlik (Incivility).....	23
2. EĞİTİM KURUMLARINDA KÖTÜ MUAMELE.....	25
2.1.Kötü Muamele Davranışlarının Saldırganlık Derecesine Göre Eğitim Yöneticileri.....	26
2.2.Kötü Muamele Davranışlarının Eğitim Örgütleri Açısından Sonuçları.....	28
3. KÖTÜ MUAMELEYİ DİLE GETİRME.....	30
3.1.Susturulmuş Gruplar Kuramı (Muted Group Theory).....	30
3.2. Olson-Buchanan ve Boswell'in Kötü Muameleyi Dile Getirme Sürecini Anlamlandırma Modeli.....	34
4. ÖRGÜTLERDE KÖTÜ MUAMELE İLE BAŞA ÇIKMAK İÇİN KULLANILAN YÖNTEM VE STRATEJİLER.....	38
4.1. Rogers'ın İkincil Değerlendirme Süreci Modeli.....	39
5. KÖTÜ MUAMELENİN ÖNCELLERİ VE ÇIKTILARI.....	42
5.1.Salin'in Zorbalık Davranışının Nedenlerine İlişkin Modeli.....	44
5.2.Ballantyne'ın Kötü Muamelenin Öncelleri ve Çıktılarına İlişkin Modeli.....	46
5.3.Read ve Laschinger'in Kötü Muamelenin Öncelleri ve Çıktılarına İlişkin Modeli.....	48
6. İŞ DOYUMU.....	50
6.1. İş Doymu Nedir?	50
6.2.Kötü Muamele Davranışlarının İş Doymu ile İlişkisi.....	53
7.İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	54

7.1. İşten Ayrılma Niyeti Nedir?.....	54
7.2. Kötü Muamele Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi.....	55
8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	56
8.1. Kötü Muamele ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	56
8.1.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	56
8.1.2. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	58
8.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	60
8.2.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	60
8.2.2. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	61
8.3. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	63
8.3.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	63
8.3.2. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	64
III. BÖLÜM	67
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	67
1. ARAŞTIRMA DESENİ.....	67
2. ÇALIŞMA GRUBU.....	68
3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	70
3.1. Kötü Muamele Ölçeği.....	70
3.2. İş Doyumu Ölçeği.....	74
3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	74
4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ.....	75
BÖLÜM IV.....	76
BULGULAR VE YORUM.....	77
1. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KENDİLERİNE YAPILAN KÖTÜ MUAMELEYE İLİŞKİN ALGILARINA İLİŞKİN SONUÇLAR.....	78
1.1. Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi....	78
1.1.1. Cinsiyetin Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi.....	78
1.1.2. Yaşın Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi.....	80
1.1.3. Kıdemin Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi.....	82
1.1.4. Eğitim Durumunun Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi.....	84
1.1.5. Görev Yapılan Fakültenin Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi.....	87
1.1.6. Çalışma Alanlarının Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi.....	94
1.1.7. Kadro Türünün Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi.....	96
2. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ VE BUNUN KÖTÜ MUAMELEYE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ SONUÇLAR.....	99
2.1. Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İş Doyumuna Etkisi.....	99
2.1.1. Cinsiyetin İş Doyumuna Etkisi.....	99
2.1.2. Yaşın İş Doyumuna Etkisi.....	100
2.1.3. Kıdemin İş Doyumuna Etkisi.....	101
2.1.4. Eğitim Durumunun İş Doyumuna Etkisi.....	102
2.1.5. Görev Yapılan Fakültenin İş Doyumuna Etkisi.....	103
2.1.6. Çalışma Alanlarının İş Doyumuna Etkisi.....	106
2.1.7. Kadro Türünün İş Doyumuna Etkisi.....	107
2.2. Kötü Muameleye İlişkin Algı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	107
3. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ DÜZEYLERİ VE BUNUN KÖTÜ MUAMELEYE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİNE İLİŞKİN SONUÇLAR.....	109
3.1. Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	109

3.1.1.Cinsiyetin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	109
3.1.2.Yaşın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	110
3.1.3.Kıdemın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	111
3.1.4. Eğitim Durumunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	112
3.1.5. Görev Yapılan Fakültenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	114
3.1.6. Çalışma Alanlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	116
3.1.7. Kadro Türünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	117
3.2. Kötü Muameleye İlişkin Algı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki...	118
BÖLÜM V.....	119
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	119
1. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	119
1.1. Kötü Muameleye İlişkin Sonuçlar.....	119
1.2.İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar.....	121
1.3. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Sonuçlar.....	122
2. ÖNERİLER.....	124
2.1. Uygulayıcılara Öneriler.....	125
2.2. Araştırmacılara Öneriler.....	126
KAYNAKÇA.....	128
EKLER.....	135
EK-1:İZİN YAZISI.....	135
EK-2: VERİ TOPLAMA ARACI OLARAK KULLANILAN ANKET.....	136

ÖZET

Bu araştırmanın amacı araştırma görevlilerinin kötü muameleyle maruz kalma düzeylerini saptamak ve kötü muameleyle maruz kalma düzeyleri ile iş doyumları ve işten ayrılma niyetleri arasında ilişki olup olmadığını saptamaktır.

Araştırmanın evrenini Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi'ndeki yedi fakültede görev yapmakta olan 255 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında evrenin tamamına ulaşma imkanı olduğundan örneklem seçme yoluna gidilmemiştir. Araştırmada veriler Harlos ve Axelrod (2005) tarafından geliştirilmiş ve Günçavdı ve Polat (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan Kötü Muamele Ölçeği, Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği, Hanisch ve Hulin (1990; 1991) tarafından geliştirilen ve Sarıdede (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile toplanmıştır.

Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin kötü muameleyle düşük sıklıkta maruz kaldıkları, iş doyumları düzeylerinin yüksek, işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırma görevlilerinin kötü muameleyle maruz kalma düzeylerinin kişisel ve örgütsel değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri de bahsedilen değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermiştir. Araştırma görevlilerinin kötü muameleyle maruz kalma düzeyleri ile iş doyumları düzeyleri arasında yüksekçe yakın orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, kötü muameleyle maruz kalma düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: kötü muamele, iş doyumları, işten ayrılma niyeti, araştırma görevlisi, üniversite

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the level of mistreatment to which research assistants are exposed to, and whether there is a correlation between level of mistreatment and job satisfaction, level of mistreatment and intention to leave the job.

The population of this study consists of 255 research assistants who work at seven faculty at Kocaeli University's Umuttepe Campus. Because there was a chance to reach the total population, the researcher did not use any sampling method. The data collection tool of this study is a questionnaire that includes Mistreatment Scale developed by Harlos and Axelrod (2005) and adapted to Turkish by Günçavdı and Polat (2015), Job Satisfaction Scale developed by Brayfield and Rothe, adapted to Turkish by Bilgin (1995), and Intention to Leave the Job Scale developed by Hanisch and Hulin (1990; 1991) and adapted by Sarıdede (2004).

It has been found out in this study that research assistants expose mistreatment rarely, their job satisfaction level is high, and their intention to leave the job is at the low level. Also the level of mistreatment to which research assistants' being exposed shows significant difference depending on personal and organizational variables. Also this study reveals that research assistants' job satisfaction and intention to leave the job shows significant difference depending on those variables. It has been seen that there is a significant, close to extreme but moderate and negative correlation between level of mistreatment and job satisfaction; and there is a significant, moderate and positive correlation between level of mistreatment and intention to leave the job.

Key words: mistreatment, job satisfaction, intention to leave the job, research assistant, university

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş Yerinde Kötü Muamele Çıktıları Modeli.....	5
Şekil 2: Blase ve Blase'in geliştirdiği Kötü Muamele Davranışlarının Saldırganlık Derecesine Göre Eğitim Yöneticileri Modeli.....	27
Şekil 3: Olson-Buchanan ve Boswell'in Kötü Muameleyi Dile Getirme Sürecini Anlamlandırma Modeli.....	34
Şekil 4: Salin'in zorbalık davranışına katkı sağlayan iş yerindeki çevresel etmenlere ilişkin modeli.....	45
Şekil 5: Ballantyne'in iş yerinde kötü muamelenin öncelleri ve çıktılarına ilişkin modeli.....	46
Şekil 6: Read ve Laschinger'in Kötü Muamele'nin Öncelleri ve Çıktılarına İlişkin Modeli.....	48
Şekil 7: KMÖ'nün Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuç Diyagramı	72

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Kötü Muamelenin Boyutları İle İlgili Yapılmış Olan Sınıflandırmalar.....	17
Tablo 2: Örgütteki İş Görenlerin Kötü Muamelenin Dile Getirilmesine İlişkin Tutumları.....	33
Tablo 3: Araştırmanın Veri Toplama Aracı ile İlgili Nicel Veriler.....	68
Tablo 4: Araştırma Görevlilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Yüzde ve Frekans Değerleri.....	69
Tablo 5: KMÖ'ye Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 6: KMÖ'nün Tamamı ve Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı Değerleri.....	73
Tablo 7: KMÖ, İDÖ ve İANÖ'ye Uygulanan Normallik Testi Sonuçları	76
Tablo 8: Araştırma Görevlilerinin Kötü Muamele ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistiklere Ait Sonuçlar.....	77
Tablo 9: Cinsiyet Değişkenine Göre Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	78
Tablo 10: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	79
Tablo 11: Cinsiyet Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	79
Tablo 12: Yaş Değişkenine Göre Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	80
Tablo 13: Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	81
Tablo 14: Yaş Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	81
Tablo 15: Kıdem Değişkenine Göre Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	82
Tablo 16: Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	83
Tablo 17: Kıdem Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	84
Tablo 18: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	85
Tablo 19: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	86
Tablo 20: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	87
Tablo 21: Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	88
Tablo 22: Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	89
Tablo 23: Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	91
Tablo 24: Çalışma Alanı Değişkenine Göre Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	93
Tablo 25: Çalışma Alanı Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muamele İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	93

Tablo 26: Çalışma Alanı Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	94
Tablo 27: Kadro Türü Değişkenine Göre Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	95
Tablo 28: Kadro Türü Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	96
Tablo 29: Kadro Türü Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	96
Tablo 30: Araştırma Görevlilerinin İDÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistiklere Ait Sonuçlar.....	98
Tablo 31: Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	99
Tablo 32: Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	99
Tablo 33: Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	100
Tablo 34: Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	101
Tablo 35: Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	103
Tablo 36: Çalışma Alanı Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	104
Tablo 37: Kadro Türleri Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	105
Tablo 38: Araştırma Görevlilerinin KMÖ ve İDÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı Sonuçları.....	106
Tablo 39: Araştırma Görevlilerinin İANÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistiklere Ait Sonuçlar.....	107
Tablo 40: Cinsiyet Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	108
Tablo 41: Yaş Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	109
Tablo 42: Kıdem Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	109
Tablo 43: Eğitim Durumu Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	111
Tablo 44: Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	112
Tablo 45: Çalışma Alanı Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	114
Tablo 46: Kadro Türü Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	114
Tablo 47: Araştırma Görevlilerinin KMÖ ve İANÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı Sonuçları.....	115

I. BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu belirtilmiş, önemi, sayıtlıları, sınırlılıkları ortaya konulmuş ve araştırmayla ilgili tanımlar ve kısaltmalara yer verilmiştir.

1. PROBLEM DURUMU

Sanayi Devrimi sonucu ortaya çıkan yönetim kuramlarının gelişim tarihine bakıldığında, ilk kuramların işe ve işteki verimliliğe önem veren klasik kuramlar olduğu görülmektedir. Klasik kuramların başlıca kuram ve kuramcıları Bilimsel Yönetim Kuramı-Frederick Taylor, Yönetim Süreçleri Akımı-Henry Fayol ve Bürokrasi Kuramı-Max Weber'dir (Şişman, 2012: 179). Bahsedilen bu kuramcılar işin standartlaştırılmasıyla ilgilenmiş ve verimliliğin nasıl en üst düzeyde sağlanabileceği konusu üzerinde durmuşlardır. Bu yönetim kuramları örgütteki insan faktörünü göz ardı etmiştir.

1924 yılında Elton Mayo ve arkadaşları tarafından yapılan Hawthorne Araştırmaları, klasik kuramlar kapsamında verimliliği arttırmak için neler yapılabileceğini araştırırken örgütteki informal grupların önemini ortaya çıkarmıştır. Bu araştırma sırasında çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkilerinin önemli olduğu görülmüştür (Hersey, Blanchard ve Johnson, 2001: 57). Neoklasik yönetim kuramlarından sonra ortaya çıkan post modern yönetim kuramları da insana önem vermiş, çalışanların örgütte alınan kararlarda karara katılmalarının, örgütün amaçları belirlenirken çalışanlardan fikirlerinin alınmasının örgütün verimliliğini arttıracakını vurgulamıştır.

Örgütte neoklasik kuramlar ile önem kazanmaya başlayan insan ilişkileri zaman içerisinde örgütlerde daha da önemli bir hale gelmiştir. Örgütün verimliliğini etkileyen bireysel ve sosyal faktörler olduğu ortaya çıkmıştır. Bu faktörlerden bazıları örgütsel iletişim (Balkaya ve Aykurt, 2011: 18), iş doyumu (Aşık, 2010: 32) ve bireyin motivasyonudur (Tor, 2011: 39). Örgütsel iletişim örgütteki çalışanlar ve örgütün çevre ile arasındaki bilgi ve düşünce alışverişini, örgütteki bölümler arasındaki gerekli ilişkilerin kurulmasını sağlayan, bunun yanı sıra belirsizliği önleyerek çalışanların işten ayrılmasını, düşük örgütsel bağlılık göstermesini ve

örgütte düşük verimlilik gibi olumsuz etmenlerin ortaya çıkmasını engelleyen bir faktördür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, akt. Ünsal, 2008: 16; Tor, 2011: 37). İş doyumunu kavramını bireyin işini, iş arkadaşlarını, iş ortamını sevmesinden etkilenen ve kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumlu bir durum olarak ifade etmek mümkündür (Aşık, 2010: 33; Locke,1976, akt. Şahin, 2013: 144). Motivasyon ise aynı amaca ulaşma yönünde bir bireyin içinde bulunan arzu ve hazır olma derecesi olarak ifade edilebilir (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005: 327).

Yukarıda ifade edilen, örgüt verimliliğini etkileyen bu etkenler örgütün informal yönünün, örgütteki insan faktörünün ve insan ilişkilerinin önemini ortaya koyan faktörlerdir. Ne yazık ki örgütlerde, insan faktörünü olumsuz etkileyen bazı durum ve davranışlar da bulunmaktadır. Kötü muamele kavramı da bu durum ve davranışlardan birisidir. Kötü muamele hem bireysel hem de kurumsal boyutta gerçekleşen ve iş görenin etkileşimsel, dağıtımsal, süreçsel ya da sistematik olarak suistimal edildiği, iş görenlerin kişisel yaşamlarını etkileyen olumsuz fiziksel ve psikolojik etkileşimleri ifade eden bir kavramdır (Harlos ve Pinder, 1999; Cortina vd., 2001: 64). Tehdit etme, aşağılama, temeli olmayan eleştiriler, bir kişiyle ilgili yanlış söylentiler yayma, yalnız bırakma, ayrımcılık yapma, ters bakma, cinsel taciz, iş görenin kaynakları kullanmasını engelleme ve bireye ait eşyalara zarar verme gibi davranışlar kötü muamele davranışları olarak sayılabilir (Blase ve Blase, 2006: 124; Blase vd., 2009: 9). Bu davranışların bir çok olumsuz sonucu da bulunmaktadır. Uyku bozuklukları, baş ağrıları, sırt ağrıları, yorgunluk, hastalık, hiper aktivite, kilo değişimleri, kalpte ritim bozuklukları, deri rahatsızlıkları, iş görenlerin iş doyumunda düşüş, işten ayrılma niyetinde ve iş stresinde artış kötü muamele davranışlarının sonuçlarından bazılarıdır (Lim ve Cortina, 2005: 487; Blase ve Blase, 2006: 125). İnsanlar arası ilişkiler sonucu oluşan, bireyler üzerinde olumsuz etkiye sahip, kötü muamele davranışlarına eğitim kurumlarından sağlık kurumlarına kadar birçok farklı örgütte rastlanmaktadır (Cortina, Magley, Williams ve Langhout, 2001; Harlos ve Axelrod, 2005; Olson- Buchanan ve Boswell, 2009; Penhaligon, Louis ve Restubog, 2013).

Yapılan çalışmalarda kötü muamelenin görüldüğü kurumlardan biri olarak ifade edilen eğitim kurumlarından üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının

ekonomik sıkıntılar, kadro atamalarındaki haksız uygulamalar, yabancı dil sorunu, ders yükü fazlalığı, kadroya atama ölçütlerinin yüksekliği gibi birçok sorunla karşı karşıya kaldığı ve öğretim elemanlarının yaşadığı sorunlar arasında en önemli sorunlardan birinin kötü muamelenin ortaya çıkmasına neden olabilecek iş ortamındaki olumsuz kişilerarası ilişkiler olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Dost, 2010; Dost ve Cenkseven, 2007; Sağlam, Terzi, Savaş ve Murat, 2009). Ayrıca olumsuz kişilerarası ilişkilerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden iletişim faktörünü etkilediği, çalışanlar arasındaki ilişkiler kötüleştiğinde güven ve saygı ortamından uzaklaştığı bilinmektedir (Akıtcı, 2014: 24). Yükseköğretim kurumlarında hiyerarşik düzende en düşük statüye sahip grup olan araştırma görevlilerinin olumsuz insan ilişkiler sonucu ortaya çıkan kötü muamele davranışlarına sıklıkla maruz kaldıkları düşünülmektedir. Yapılan çalışmalar (Ayan,2011; Bayar ve Bayar, 2012; Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkın, 2012) bu düşünceyi desteklemiş, araştırma görevlilerinin de kötü muamele davranışlarına maruz kalan bir meslek grubu olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma görevlisi; öğretim yardımcıları sınıfında bulunan, 2547 Sayılı Kanunun 33. maddesinde görev tanımı "yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır." şeklinde yapılan bireylere verilen akademik bir unvandır (Yüksek Öğretim Kanunu, 1981). Araştırma görevlilerinin, belirtilen kanunda yer alan 'diğer görevleri yapan' ifadesinin etkisiyle iş tanımlarının somut olmaması nedeniyle kötü muamele davranışlarına maruz kalabilecekleri düşünülmektedir. Yapılmış olan çalışmalar bu düşünceyi desteklemektedir. Ayan (2011) araştırma görevlileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada, araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını incelemiş, üç farklı devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 189 araştırma görevlisinin tamamının ortalamanın üstünde düzeyde kötü muamele davranışlarından biri olan mobbing davranışına maruz kaldıklarını bulmuştur. Ergöl ve arkadaşları (2012) kadın araştırma görevlilerinin iş yaşamında karşılaştıkları güçlükleri araştırmış, araştırmaya katılan 246 kişinin %42,97'sinin akademik olarak yükselmede güçlük yaşadıkları, %37,87'sinin ise uygun olmayan işler yapmak zorunda bırakıldıkları elde edilen bulgular arasında olmuştur. Bayar ve Bayar (2012) ise araştırma görevlileri ile ilgili metafor çalışması yapmış, çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin %83,3'ü kendileriyle ilgili olumsuz metaforlar

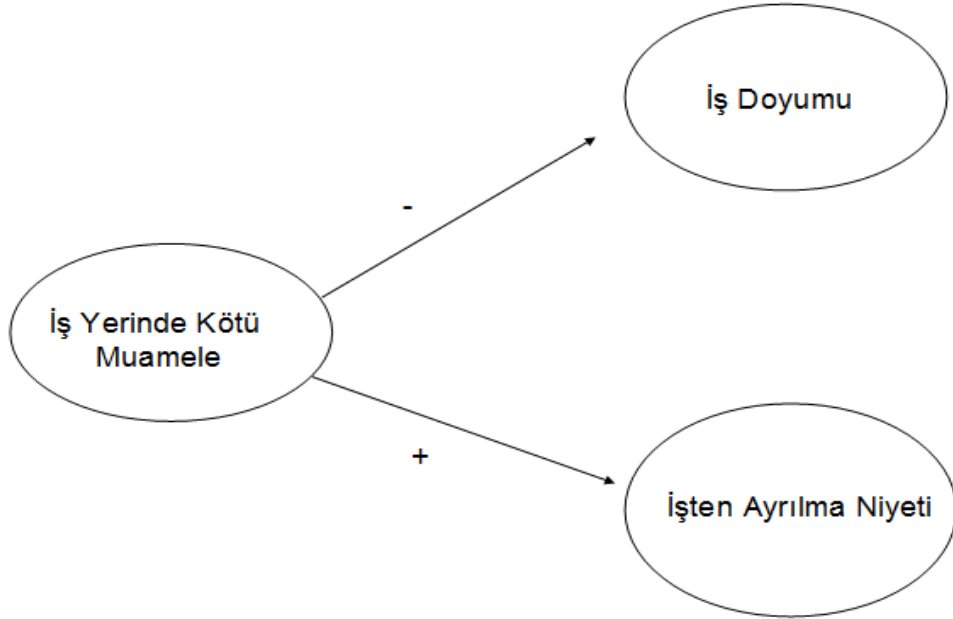
üretmiş ve bu metaforların büyük çoğunluğu iş tanımlarının belli olmaması ve bu durumun doğurduğu olumsuz sonuçları vurgulamıştır.

Bahsedilen kötü muamele davranışlarının olumsuz sonuçlar doğurduğu alan yazında yapılan araştırmalar ile desteklenmiştir. Ballantyne (2012) yapmış olduğu çalışmada kötü muamele davranışlarının bir örgütte çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerini arttırdığını, iş doyumunu düzeylerini ise düşürdüğünü ifade etmiştir. Benzer şekilde Lim ve Cortina (2005) da yapmış oldukları çalışmalarında kötü muamele davranışlarına maruz kalan bireylerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim örgütlerinde kötü muamele davranışlarını araştıran Blase ve Blase (2006) de yaptıkları çalışmada kötü muamele davranışlarının eğitim örgütü çalışanlarında da iş doyumunu seviyesinde düşüş ve işten ayrılma niyetinde artışa neden olduğunu belirtmişlerdir. Korkut, Yalçınkaya ve Muştan (1999) yaptıkları araştırma kapsamında araştırmaya katılan 1444 araştırma görevlisinin %34,7'sinin işten ayrılma niyetine sahip olduklarını, bu araştırma görevlilerinin %47,7'sinin işten ayrılma niyetlerinin sebepleri arasında iş ortamında yaşadıkları sorunları gösterdiklerini bulmuşlardır. İş ortamında yaşanan sorunlar arasında görev tanımının yetersiz olmasını ve açık olmayışını gösteren araştırma görevlilerinin oranı oldukça yüksektir. Ayrıca yasa ile belirlenmemiş işleri yapmanın da iş ortamında yaşadıkları sorunlardan biri olduğunu ifade eden araştırma görevlilerinin oranı %40'tır.

Bahsedilen bu araştırmalardan elde edilen bulgular görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin birçoğunun kötü muamele davranışlarına maruz kaldığını ve bu davranışların araştırma görevlileri üzerinde bazı olumsuz sonuçlara sahip olabileceğini gözler önüne sermektedir. Kötü muamele davranışlarının olumsuz sonuçlarından örgütün verimliliği için önemli olan iş görenlerin iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin yükseköğretim kurumları için de önemli olduğu, yükseköğretim kurumlarında kötü muamele davranışlarına yüksek düzeyde maruz kaldığı düşünülen araştırma görevlilerinin iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin üzerinde durulması gereken bir konu olduğu düşünülmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Alan yazında kötü muamele ile ilgili çalışmalara bakıldığında işten ayrılma niyetinin ve düşük iş doyumunun kötü muamele davranışlarının sıklıkla görülen sonuçları arasında olduğu göze çarpmaktadır (Salin, 2003; Ballantyne, 2012; Read ve Laschinger, 2013). Bu nedenle bu çalışma kapsamında kötü muamele davranışlarının çalışanların iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisine bakılacaktır. Diğer araştırmalarda elde edilen bulgular göz önüne alınarak bu araştırma kapsamında iş yerinde kötü muamele davranışlarının araştırma görevlilerinin iş doyumlarını olumsuz yönde, işten ayrılma niyeti düzeylerini ise olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışma için kurulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: İş Yerinde Kötü Muamele Çıktıları Modeli

3. PROBLEM CÜMLESİ

Yukarıda verilen araştırma modeline göre araştırmanın temel problemini “Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muamele düzeyi ile araştırma görevlilerinin iş doyumunu ve işten ayrılma niyetleri arasında ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır.

Araştırmada bu problem cümlesi doğrultusunda şu alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muamele düzeyi nedir?
2. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muameleyle ilişkin algı düzeyleri kişisel (yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim durumu) değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muameleyle ilişkin algı düzeyleri örgütsel (görev yaptıkları fakülte, çalışma alanları, kadro türleri) değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeyi nedir?
5. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri kişisel (yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim durumu) değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri örgütsel (görev yaptıkları fakülte, bölüm, çalışma alanları, kadro türleri) değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin kötü muamele davranışlarına maruz kalma düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin kötü işten ayrılma niyetleri düzeyi nedir?

9. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri kişisel (yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim durumu) değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

10. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri örgütsel (görev yaptıkları fakülte, bölüm, çalışma alanları, kadro türleri) değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

11. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin kötü muamele davranışlarına maruz kalma düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu çalışma ile örgütlerin verimliliğini ve başarısını olumsuz yönde etkileyen kötü muamele davranışlarının yükseköğretim kurumları içerisinde uygulanıp uygulanmadığı, uygulanıyorsa bu davranışların çalışanların iş doyumları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılacağından bu araştırmanın eğitim-öğretim sürecinin daha etkili ve verimli bir hale getirilmesine yarar sağlayacağına inanılmaktadır. Bilim insanı olan araştırma görevlileri ülkemizin geleceğini şekillendirecek bireyleri yetiştirecek, ayrıca ülkemizin uluslar arası alanda başarılı yenilikler, buluşlar ve fikirler ile anılmasını sağlayabilecek akademisyenler olacağından bu meslek grubundaki bireylerin çalışma ortamlarında kendilerini güvende ve rahat hissetmeleri ülkemizin geleceği için önemlidir. Ayrıca yapılan çalışmalarla kötü muamele davranışları sonucunda diğer örgütlerdeki iş görenlerin olduğu gibi araştırma görevlilerinin de örgütlerin verimliliğini büyük ölçüde etkileyen iş doyumunun düştüğü, işten ayrılma niyetinin ise arttığı ortaya konmuştur (Harlos ve Axelrod, 2005; Blase ve Blase, 2006; Ballantyne, 2012; Read ve Laschinger, 2013). Bu nedenle yükseköğretim kurumlarında kötü muamele davranışlarının ortadan kaldırılması önemlidir.

Bir örgütteki iş görenin iş doyumunun yüksek olması o bireyin işine ve örgütüne bağlı, çalışmaya istekli, örgütün hedeflerini benimseyen ve bu doğrultuda işbirliği isteyen, sık sık devamsızlık yapmayan, mutlu ve sağlıklı, yetenek ve

yaratıcılığını örgüt yararına kullanılabilir şekilde ortaya koyan, örgüt amaçlarına daha kolay güdülenen bir kişi olmasını sağlar (Akıncı, 2002: 6; Sevimli ve İşcan, 2005: 58). Ancak eğer iş gören çalıştığı örgütte iş doyumsuzluğu yaşarsa bunun sonucunda örgütte iş gören devrinde artış, yüksek oranda devamsızlık, işin yavaşlatılması, grevler, hırsızlık ve sabotaj gibi sorunlarla karşılaşma, disiplinsizlik ve tümünün sonucunda da düşük verimlilik ortaya çıkmaktadır (Köroğlu, 2011 :89). Örgüt verimliliğini etkileyen bir diğer etken olan işten ayrılma niyetinin ise örgütlerdeki kalifiye ve örgüt yararına çalışan iş görenlerin örgütten ayrılmasına, giden iş görenlerin yerine yeni bir kişi yerine alınması ve yeni gelen iş görenin işe alışması sürecinde zaman kaybedilmesine, ayrıca yüksek işten ayrılma oranlarının toplum içinde o örgütle ilgili çeşitli söylentilere neden olması ve bunun örgütü olumsuz etkilemesine sebep olduğu yapılan çalışmalar ile ortaya konulan bir gerçektir (Aydoğdu, 2009: 70-71).

Yukarıda bahsedilen çalışmalar bir örgütte görev yapan iş görenlerin iş doyumlarının yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olmasının sağlanmasının neden önemli olduğunu vurgular niteliktedir. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyumları ve işten ayrılma niyetleri için aynı durum geçerlidir. Başarılı birer akademisyen olabilmeleri için araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalmadan doyum yaşayarak çalışmaları, böylece görev yaptıkları kurumlara olan bağlılıklarının artmasının sağlanması ve yüksek yeterliliklere sahip araştırma görevlilerinin görev yaptıkları kurumun gelişmesine de katkı sağlamaları önemlidir. Bu çalışma ile bahsedilen bu durumun nasıl gerçekleştirilebileceğine dair yükseköğretim kurumlarına fikir verilmesi planlanmaktadır.

Üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinin, araştırma görevlileri tarafından kötü muamele olarak algılanabilecek birçok davranışı normal olarak gördüğü düşünülmektedir. Bu çalışma öğretim üyelerine hangi tür davranışlarının kötü muamele olarak algılanabileceği, sonuçlarının neler olabileceği konusunda yol gösterecek olması açısından önemli olarak görülmektedir. Ayrıca bu çalışma ile kötü muamele davranışlarının yukarıda bahsedilen ve tüm örgütler gibi yükseköğretim kurumlarının verimliliği için de önemli olan iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti düzeyini nasıl etkilediği vurgulanacağından bu çalışmanın yükseköğretim kurumlarındaki yöneticiler ve diğer personel için yararlı olacağı düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra diğer eğitim örgütlerinin yöneticilerinin de kötü muamele davranışlarının eğitim kurumlarına verebileceği zarara ilişkin fikir sahibi olmalarını sağlayabilecek bu araştırmadan faydalanacakları düşünülmektedir. Bu çalışmanın, daha önce Türkiye'deki eğitim kurumlarında araştırılmamış olan kötü muamele davranışları bir eğitim kurumu olan üniversiteler kapsamında ilk kez araştırılacağı bir çalışma olacağı için de alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.SAYILTILAR

Araştırmanın sayıtlıları aşağıdaki gibidir:

1. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları (Harlos ve Axelrod, 2005; Brayfield ve Roethe, 1951; Hanisch ve Hulin, 1990; 1991) geçerli ve güvenilirlerdir.
2. Araştırmaya katılan araştırma görevlileri veri toplama aracındaki sorulara cevap verirken gerçek fikirlerini ifade etmişlerdir.

6. SINIRLILIKLAR

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda ifade edildiği gibidir:

1. Araştırmada elde edilen veriler Kocaeli Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri ile sınırlıdır.
2. Araştırmada belirlenen kötü muameleye maruz kalma düzeyleri "Kötü Muamele Ölçeği"nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
3. Araştırmada belirlenen iş doyumu düzeyleri "İş Doyumu Ölçeği"nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
4. Araştırmada belirlenen işten ayrılma niyeti düzeyleri "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği"nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

7. TANIMLAR

Bu bölümde araştırmada yer alan bazı temel kavramlarla ilgili tanımlara yer verilmiştir.

Kötü muamele: İş yerindeki bireyler arasında hem bireysel hem de kurumsal boyutta gerçekleşen, bireylerin kişisel yaşamlarını etkileyen olumsuz fiziksel ve psikolojik etkileşimlere sebep olan davranışların tümüdür.

İř doyumunu: Bir bireyin iři ve iřyeri hakkındaki genel duygu ve dūřünceleri, yaptıđı iřinden duyduđu memnuniyettir.

İşten ayrılma niyeti: Bir örgütte çalışan bir iş görenin çalıştığı örgütü bırakmaya olan eğilimidir.

8. KISALTMALAR

ÖYP: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı

YÖK: Yükseköğretim Kurumu

İ.İ.B.F.: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

MÜH.:Mühendislik Fakültesi

FEN-EDEB.: Fen Edebiyat Fakültesi

TEKN.:Teknoloji Fakültesi

KMÖ: Kötü Muamele Ölçeği

İDÖ: İş Doyumu Ölçeği

İANÖ: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

PROF. DR.: Profesör Doktor

DOÇ. DR.: Doçent Doktor

YRD. DOÇ. DR.: Yardımcı Doçent Doktor

ÖĞR. GÖR.:Öğretim Görevlisi

ARŞ. GÖR.: Araştırma Görevlisi

II. BÖLÜM

İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde iş yerinde kötü muamele, iş doyumu, işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılmış açıklamalara, kuramsal görüşlere ve yapılmış çalışmalara yer verilecektir.

1. İŞ YERİNDE KÖTÜ MUAMELE

İş yerinde kötü muamele bireylerarası etkileşimler ve örgütsel etkenlerden kaynaklanan, bireye göre farklılık gösteren, karmaşık bir kavramdır (Harlos ve Pinder, 1999). İş yerinde kötü muamele kavramını farklı bireyler farklı şekillerde tanımlamıştır (Penhaligon, Louis ve Restubog, 2013; Olson- Buchanan ve Boswell, 2009; Harlos ve Pinder, 1999; Harlos ve Axelrod, 2005; Cortina, Magley, Williams ve Langhout,2001). Penhaligon ve arkadaşları (2013: 494) iş yerinde kötü muamele kavramını örgütlerin tamamını etkileyen zarar verici davranışlar; Olson-Buchanan ve Boswell (2009: 9) bir iş görenin işini yapma konusunda kendisine adil bir şekilde davranılmadığını hissetmesi; Harlos ve Pinder (1999) hem bireysel hem de kurumsal boyutta gerçekleşen, iş görenin etkileşimsel, dağıtımsal, işlemsel ya da sistematik olarak suistimal edildiği davranışlar; Cortina ve arkadaşları (2001: 64) iş yerindeki bireyler arasındaki, bireylerin kişisel yaşamlarını etkileyen olumsuz fiziksel ve psikolojik etkileşimler olarak ifade etmişlerdir.

Bir davranışın kötü muamele olarak algılanması için o davranışın bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özellikler şunlardır (Keashly, 1998: 89-95):

- Yapılan davranışın bir kez değil birden çok kez uygulanması
- Yapılan davranışın maruz kalan kişi tarafından istenmemesi
- Yapılan davranışın o kişinin hakları ile ilgili normları ihlal etmesi
- Yapılan davranışın kişiye zarar verme amacı gütmemesi

- Yapılan davranışın sonucunda bireyin zarar görmesi
- Kötü muamele davranışına maruz kalan kişi ile kötü muamele davranışını uygulayan kişi arasında güç farklılıkları olması

İş yerinde kötü muamele konusu özellikle son yıllarda çok farklı iş kollarında araştırılan bir konu olmuştur. Bu konu yeni mezun olmuş olan hemşirelerde (Read ve Laschinger, 2013), bir şirketin çağrı merkezinde çalışan iş görenlerde (Wang vd., 2011), üniversite çalışanlarında (Boswell ve Olson-Buchanan, 2004), öğretmenlerde (Sulea vd., 2012; Blase ve Blase, 2009), yetişkinlerde (Cisler, Begle, Amstadter ve Acierno, 2012) ve askeri kurumlarda (Ballantyne, 2012) olmak üzere farklı iş yerlerinde çalışılmıştır.

Genel olarak bakıldığında iş yerinde gösterilen kötü muamele davranışlarının bireylerarası yapıda ve örgütsel yapıda olduğu görülmektedir. Sözel tacizde ve tehditlerde bulunma, iş görenlerin ihtiyaçlarını göz ardı etme, iş görenleri desteklememe, uygun olmayan fiziksel temaslar, cinsel taciz, nezaketsizlik, etnik duyarsızlık, diğerleri tarafından değer görmeme, yeni şeyler öğrenme fırsatlarını engelleme, kaba ve aşağılayıcı yorumlarda bulunma, bireye karşı ön yargılı yaklaşma, ayrımcılık yapma, etno-merkezci davranma gibi davranışlar bireylerarası kötü muamele davranışları olarak sayılmaktadır (Cox, 1993; akt. Meares, Oetzel, Torres, Derkacs ve Ginossar, 2004; Lim ve Cortina, 2005; Harlos ve Axelrod, 2005; Bursch, Fried, Wimmers, Cook, Baille, Zackson ve Stuber, 2013; Read ve Laschinger, 2013;). Buna karşılık bir iş görenin yaptığı işi etkili bir şekilde tamamlayabilmesi için ihtiyacı olan kaynakları kullanmasına izin vermeme ve ihtiyaç duyulan desteği vermeden çok fazla sorumluluk yükleme, bu durumu göz ardı etme davranışları, adil olmayan değerlendirmeler ve ödül politikaları, örgütsel ön yargılar ise kötü muamelenin örgütsel yapıyla ilgili olan davranışlardır (Cox, 1993; akt. Meares vd., 2004; Harlos ve Axelrod, 2005; Read ve Laschinger, 2013).

İş yerinde kötü muamele ile ilgili yapılmış farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır (Harlos ve Pinder, 1999; Boswell ve Olson-Buchanan, 2004; Harlos ve Axelrod, 2005; Blase ve Blase, 2006; Blase, Blase ve Du, 2009; Sulea, Filipescu, Horga, Ortan ve Fischmann, 2012). Harlos ve Pinder (1999) iş yerinde kötü muamele ile ilgili yaptıkları çalışmada kötü muamele kavramını anlamak için başvurulabilecek

en kapsamlı kavramın örgütsel adaletsizlik olduğundan bahsetmişlerdir. Aynı şekilde başka çalışmalarda da işyerinde kötü muamele kavramı, adaletsizlik kavramı ile birbirlerinin yerine kullanılmıştır (Boroff ve Lewin, 1997; Boswell ve Olson-Buchanan,2004). Harlos ve Pinder (1999: 99-100) yaptıkları çalışmada adaletsizlik kavramını dört boyutta ele almışlardır. Bunların ilki yetkili bir kişi tarafından uygulanan bireylerarası kötü muamele anlamına gelen *etkileşimsel adaletsizliktir*. İkinci boyut ise kaynakların dağıtımının adil olmasına ilişkin algı ile ilgili olan *dağıtımsal adaletsizliktir*. Üçüncü boyut dağıtımla ilgili kararların verilme sürecini etkileyen adil olmayan politikaları ve kararların verilme sürecini ifade eden *süreçsel adaletsizliktir*. Dördüncü ve son boyut ise büyük örgütlerdeki adil olmayan ve sistemsal olarak devam eden durumları içeren *sistemik adaletsizliktir*. Sistemik adaletsizlik sürecini etkileyen dört temel uygulama ve politikadan bahsetmek mümkündür. Bunlar ayrımcılık, fazla çalıştırmak, tutarsızlık ve terk etmedir.

Boswell ve Olson-Buchanan'ın (2004: 131) yaptığı sınıflandırma iş yerinde kötü muameleyi *kişiselleştirilmiş kötü muamele* ve *politika ile ilgili kötü muamele* olarak iki gruba ayırmıştır. Kişiselleştirilmiş kötü muamelenin, bir bireyin başka bir çalışanın ya da çalışanların keyfi davranışları sonucunda kötü muameleye maruz kaldığını hissettiği durumlarda ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Örneğin; bir işyerinde iş gören, eğer yöneticisi onun doğruluğunu müşterilerin önünde sorgularsa bu davranışı kişiselleştirilmiş bir kötü muamele olarak görebilmektedir. Politika ile ilgili kötü muamele ise örgütsel bir sürece ya da örgütün bir politikasının yönetimine ilişkin bir anlaşmazlığı ifade etmektedir. Örneğin; bir iş gören iş yerinin kıyafet yönetmeliğine uymadığı için uyarı aldığında bu durum politika ile ilgili kötü muameleye örnek olarak verilebilir. Kişiselleştirilmiş kötü muamelenin duygusal anlamda bireyi olumsuz olarak daha çok etkilediği kabul edilmektedir. Öte yandan politika ile ilgili kötü muameleyi bireylerin daha az kişisel olarak algıladıkları öne sürülmektedir. Kişiselleştirilmiş kötü muamelenin sonucunda geri çekilme davranışının görülmesi olasılığı yüksekken, politika ile ilgili kötü muamele davranışında bireyin farklı bakış açılarına sahip olması veya ihtiyaç duyulan değişime yönelmesi gibi konularda yapıcı bir etkisi olduğundan söz etmek mümkündür.

Kötü muamele davranışları ile ilgili yapılan bir başka sınıflandırmaya göre ise bu davranışlar temel olarak 3 grupta sınıflandırmıştır. Bunlar *sözel, sözel olmayan ve fiziksel davranışlardır* (Blase ve Blase, 2006: 124; Blase vd., 2009: 9); Blase vd., 2009: 9). Sözel davranışlar arasında tehditler, toplum içinde aşağılama, sinirsel patlamalar yaşama, işten atma ile ilgili tehdit etme, temeli olmayan eleştiriler, yanlış söylentiler yayma, yaptığı iş veya kişisel yaşamı ile ilgili adil olmayan değerlendirmelerde bulunma, yer değiştirme, yalnız bırakma, ayrımcılık yapma ve sebepsiz kınamalar gönderme gibi davranışlar sayılabilir. Sözel olmayan kötü muamele davranışları arasında ise ters bakma, küçümseme, sessiz bir şekilde tehdit etme, cinsel taciz ve parmakla işaret etmek gibi davranışlar yer almaktadır. Fiziksel kötü muamele davranışları olarak ise iş göreni tek başına bırakma, kaynakları kullanmasını engelleme ve bireye ait eşyalara zarar vermek sayılabilir (Blase ve Blase, 2006: 124; Blase vd., 2009: 9).

Sulea ve arkadaşları (2012: 557-558) yaptıkları çalışmada iş yerinde kişilerarası kötü muameleyi beş boyutta incelemişlerdir. Bu boyutlar *kötü denetim, dışlama, zayıflatma, nezaketsizlik ve istenmeyen cinsel ilgidir*. Kötü denetim, çalışanların kendilerini denetleyen yöneticilerin sözlü veya sözlü olmayan düşmanca davranışları sürekli olarak göstermelerinin düzeyi ile ilgili algıları olarak tanımlanmıştır (Tepper, 2000: 178). Dışlama ise net bir açıklama veya olumsuz bir yaklaşım olmadan örgütte göz ardı edilen ve dışlanan bireyin bu artan davranışlara tahammül ettiği bir süreçtir. Dışlama davranışının birey için strese sebep olan bir davranış türü olduğunu, bireyin kendine olan güvenini düşürdüğünü söylemek mümkündür (Williams, 2007; akt. Sulea vd., 2012: 558). Zayıflatma ise süre içerisinde bireyin kişilerarası olumlu ilişkiler başlatma ve sürdürme, işle ilgili başarılı olma ve olumlu bir üne sahip olma yetisinin engellenmesi olarak tanımlanmıştır (Duffy, Ganster ve Pagon, 2002: 332). Daha önceki modellerde açıklanan nezaketsizlik ve istenmeyen cinsel ilgi boyutları da bu modelin son iki boyutunu oluşturmaktadır.

İş yerinde kötü muamele ile ilgili yapılan farklı sınıflandırmalardan bir diğeri de bu çalışmada temel olarak alınmış olan Harlos ve Axelrod (2005) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Harlos ve Axelrod (2005) yaptıkları sınıflandırmada kötü muamelenin boyutlarını *sözlü taciz, işe engel olma ve duygusal ihmâl* olarak

sınıflandırmışlardır. Harlos ve Axelrod (2005: 262) yapmış oldukları aynı çalışmada sözlü taciz boyutunun *kişilerarası kötü muamele* olarak, işe engel olma ve duygusal ihmal boyutlarının ise *örgütsel kötü muamele* olarak da isimlendirilebileceğini ifade etmişlerdir.

1.1. Sözlü Taciz

Sözlü taciz boyutu Harlos ve Axelrod (2005: 268) tarafından insanları yıldırma, korkutma veya aşağılamak için kullanılan sözel ifadeler olarak tanımlanmıştır. Bu davranışlara örnek olarak tehditler, toplum içinde yapılan aşağılamalar, dayanağı olmayan eleştiriler, yalan söylemek, taraf tutmak, bağırma, işten atmayla tehdit etmek (Blase ve Blase, 2006; Blase vd., 2009) gibi davranışlardan bahsedilmektedir. Kötü muamelenin alt boyutlarından biri olan sözlü taciz boyutu, kişilerarası kötü muamele olarak değerlendirilmektedir.

1.2. İşe Engel Olma

Harlos ve Axelrod (2005: 268) işe engel olma boyutunu, çalışanlara kişisel veya örgütsel destek sağlanmasının reddedildiği, bu reddedilmenin de yapılan işin en verimli ve en etkili şekilde bitirilmesini engellediği kötü muamele davranışları olarak ifade edilmiştir. İşe engel olma boyutu davranışları arasında iş görenin ihtiyaç duyduğu kaynağa ulaşmasını engelleme ve ihtiyaç duyduğu desteği sağlamadan çok fazla sorumluluk yükleme davranışları örnek olarak sayılabilir (Read ve Lascihnger, 2013: 221). Harlos ve Axelrod işe engel olma boyutunu örgütsel kötü muamele davranışı olarak değerlendirmektedir.

1.3. Duygusal İhmal

Duygusal ihmal boyutu; iş görenlerin ihtiyaçlarını göz ardı ederek ve iş görenleri desteklemekte başarısız olarak onlara zarar veren davranışlar olarak tanımlanmıştır (Harlos ve Axelrod, 2005: 269). Keashly (1998: 85) ise duygusal ihmal kavramını daha önceden uluslar arası alan yazında nezaketsizlik, mobbing,

zorbalık, taciz, saygısızlık, suistimal etme, örgütsel sapma, mağduriyet gibi kötü muamele türleri olarak ele alınmış olan davranışları kapsayan bir kavram olarak tanımlamıştır. Duygusal ihmal boyutu da işi engelleme boyutu gibi örgütsel kötü muamele davranışı olarak değerlendirilmektedir.

Kötü muamelenin boyutları ile ilgili alan yazında yapılmış olan ve yukarıda bahsedilen farklı sınıflandırmaların tümü Tablo 1'de bir arada gösterilmiştir.

Tablo 1: *Kötü Muamelenin Boyutları ile İlgili Yapılmış Olan Sınıflandırmalar*

Yazarlar	Boyutlar
Harlos ve Pinder (1999)	<ul style="list-style-type: none">• Etkileşimsel kötü muamele• Dağıtımsal kötü muamele• Süreçsel kötü muamele• Sistemik kötü muamele
Boswell ve Olson-Buchanan (2004)	<ul style="list-style-type: none">• Bireyselleştirilmiş Kötü Muamele• Politika ile İlgili Kötü Muamele
Harlos ve Axelrod (2005)	<ul style="list-style-type: none">• Sözlü taciz• İşe engel olma• Duygusal ihmal
Blase ve Blase (2006); Blase vd. (2009)	<ul style="list-style-type: none">• Sözel Kötü Muamele• Sözel Olmayan Kötü Muamele• Fiziksel Kötü Muamele
Sulea vd. (2012)	<ul style="list-style-type: none">• Kötü denetim• Dışlama• Zayıflatma• Nezaketsizlik• İstenmeyen cinsel ilgi

1.4. İş Yerinde Uygulanan Kötü Muamele Davranışları

Son yıllarda iş yerinde kötü muamele kapsamında değerlendirilen mobbing, zorbalık ve cinsel taciz gibi kavramlar alan yazında araştırılmaya başlanmıştır (Blase ve Blase, 2006; Blase vd., 2009; Read ve Laschinger, 2013). Blase ve Blase (2006: 124) yaptıkları çalışmada uluslararası alan yazında iş yerinde kötü muamele davranışları arasında mobbing, zorbalık, cinsel taciz ve nezaketsizlik başta olmak üzere örgütsel sapma, suistimal etme, saygısızlık gibi birçok kavramın ele alındığını ifade etmiştir. Aşağıda bu kavramlar kısaca açıklanmaktadır.

1.4.1. Mobbing (Psikolojik Taciz)

Kötü muamele davranışlarından biri, son yıllarda ulusal ve uluslararası alan yazında sıklıkla araştırılan (Gökçe, 2012; Gül, Alçalar, Kayı, Özel ve Özgülner, 2010; Mercanlıoğlu, 2010; Zapf ve Einersen, 2005; Sakáčová ve Fülöpová, 2013) mobbing (psikolojik taciz) kavramıdır. Bir bireye sürekli ve düzenli olarak uygulanan, çoğunlukla bireyi rahatsız etmeye, bezdirmeye ve sosyal olarak dışlamaya yönelik, zaman zaman fiziksel saldırıları da kapsayan, sonucunda ise bu davranışlara maruz kalan bireyin kendini çaresiz hissettiği ve çoğunlukla mağdurun işten ayrılmasıyla sonuçlanan davranışların tümü mobbing olarak tanımlanmaktadır (Özyer ve Orhan, 2012: 512; Koçak ve Hayran, 2011: 1110).

Mobbing davranışının nedenlerine bakıldığında örgütsel nedenler, mağdurun kişisel özellikleri, örgütteki sosyal ilişkiler yıldırmanın başlıca nedenleri arasında sayılmaktadır (Cemaloğlu, 2007). Zapf (1999: 71) yıldırmanın nedenlerini örgütsel nedenler, yıldırma eylemini gerçekleştirenler, örgüt içindeki sosyal gruplar ve iş gören kaynaklı etkenler olarak dört başlık altında incelemiştir. Örgütsel nedenler arasında örgütteki yöneticilerin benimsediği liderlik stilleri, örgüt kültürü, iş stresi ve örgütlenme bulunmaktadır. Örgüt içindeki sosyal gruplar sebebiyle kişiler arasında oluşan kıskançlık, mağdura baskı kurma ve onu günah keçisi ilan etme gibi davranışlar yıldırma davranışının oluşmasındaki nedenlerden bir diğeridir. Yıldırma davranışına maruz kalan “mağdur”un sahip olduğu kişilik özellikleri, mesleki yeterlilikleri, insan ilişkileri kurma ve sürdürmeyi kapsayan sosyal becerileri ise yıldırma davranışının ortaya çıkmasına neden olan iş görene bağlı sebeplerdir.

Toker-Gökçe (2008: 9), yıldırımaya yol açan davranışları yedi grup olarak sınıflandırmıştır. Bunlar; mağdur olan kişinin örgüt içindeki çalışma koşullarını olumsuz etkileyecek olan “hedef seçilen kişiye örgütsel tedbirlerle saldırı” davranışları, mağdurun çalışma arkadaşlarıyla iletişim kuramamasını kapsayan “hedef seçilen kişiye sosyal ilişkileri bakımından saldırı” davranışları, mağdurun özel yaşamı ile alay konusu olması ve gereksiz telefonlara maruz kalması gibi olumsuz davranışları içeren “hedef seçilen kişinin özel hayatına/itibarına saldırı”, mağdurun cinsel içerikli davranışlara ve geçerken vurma gibi fiziksel temaslara maruz kalmasını içeren “fiziksel şiddet” davranışları, mağdurun siyasi görüşü ve dini inancıyla alay edilmesi gibi davranışları içeren “hedef seçilen kişinin tutumlarına saldırı” davranışları, mağdurun bağırmalara ve azarlara hatta sözlü ve yazılı tehditlere maruz bırakıldığı davranışları kapsayan “sözel saldırganlık” davranışları ve dedikodulardır.

Toker-Gökçe (2008: 12) yıldırma davranışının dört aşamada geliştiğini ifade etmiştir. Bu aşamalar iş yerinde kritik bir olayın yaşanması ve yıldırıcı olayların açığa çıkması, yıldırmanın belirgin bir biçimde ortaya çıkması ve mağduru lekeleme çabaları, ciddi psikolojik sarsıntı ve kovulmadır. Yıldırma amacıyla yapılan davranışlar örgütte ilk olarak bariz şekilde yapılmaz, ancak çatışma gibi tetikleyici davranışlar şeklinde ortaya çıkar. Ortaya çıkan yıldırma davranışı bir süre sonra bu davranışa maruz kalan kişi için cezalandırıcı olmaya başlar. Uygulanan yıldırma davranışları genellikle bu davranışlara maruz kalan kişinin sahip olduğu yetersizliklere yönelik davranışlardır. Bu durumun sonunda mağdur psikolojik bir sarsıntı yaşar ve bu davranışların sonunda işine son verilebilir.

Yıldırma davranışları da diğer kötü muamele davranışları gibi bu davranışlara maruz kalan bireyler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu davranışlardan bazıları düzensiz yemek yeme, alkol ve ilaç kullanımı, sigara kullanımının arttırılması, uykuya dalamama, erken uyanma, kâbus görme, melankoli, odaklanma sorunları, hafızada zayıflama, depresyon gibi davranışlardır (Toker-Gökçe, 2008: 60; Zapf, 1999: 71).

1.4.2. Zorbalık (Bullying)

Kötü muamele davranışlarından bir diğeri ise zorbalıktır (bullying). Zorbalık kavramını kasıtlı ve sürekli olarak belli bir bireye yönelik yapılan davranışlar olarak tanımlamak mümkündür (Read ve Laschinger, 2013: 222). Leymann (1996: 165) ise zorbalık kavramını bireyin, sürekli gözlenen bir taciz ve sosyal olarak yalnız bırakma davranışına hedef olduğu bireylerarası çatışma davranışı olarak tanımlamıştır. Bir davranışın zorbalık davranışını olduğunu tanımlamak için dört temel özelliğe sahip olması gerekmektedir. Bunlar; o davranışın olumsuz eylemler içermesi, fiziksel ya da psikolojik olarak bireye zarar verme amaçlı yapılması, davranışın bir kez değil birden çok kez tekrarlanması ve zorbalık davranışını uygulayan ile o davranışa maruz kalan bireyin arasında güç anlamında eşitlik olmaması, başka bir deyişle zorbalık davranışını uygulayan bireyin uygulanan bireyden daha güçlü olmasıdır (Olweus, 1993: 9-10). Bir iş yerinde gerçekleşen davranışın zorbalık davranışı olarak kabul edilmesi için ise Leymann (1996: 165) sıklık ve tekrarın temel alınması gerektiğini söylerken, Saunders ve arkadaşları (2007: 341) olumsuz eylemler içermesi ve hedefteki kişiye bir çeşit zarar verme amaçlı olmasının göz önüne alınması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Love (2012) zorbalık davranışlarını doğrudan ve dolaylı olarak iki farklı boyutta incelemiştir. Doğrudan zorbalık davranışları, kurbanı fiziksel ya da sözel olarak açıkça yapılan saldırılardır. Bu davranışlar arasında itme, tekme atma, çimdikleme, tehdit etme, alay etme ve isim takma gibi davranışlar yer almaktadır. Dolaylı zorbalık davranışları ise kurbanın diğer kişilerle olan ilişkilerine sosyal olarak yalnız bırakma veya dışlama yoluyla zarar verme amaçlı yapılan davranışlardır. Bu davranışlar arasında bireyi bir gruptan dışlama, o birey hakkında dedikodu çıkarma ya da iş arkadaşlarının önünde bireyi aşağılama davranışları bulunmaktadır.

Yapılan araştırmalar zorbalık davranışının yapılan işe ve işyerindeki ortama göre değişiklik gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Kadın hemşireler, öğretmenler ve uçuş görevlilerinin maruz kaldıkları zorbalık davranışlarının incelendiği bir çalışmada hemşirelerin %19 ile öğretmenler (%16) ve uçuş görevlilerine (%12) göre daha yüksek oranda zorbalık davranışlarına maruz kaldıkları bulunmuştur (Gunnarsdottir, Sveinsdottir, Bernburg, Fridiksdottir ve Tomasson, 2006; akt. Love,

2012). Mikkelsen ve Einarsen (2001) de benzer bir çalışmada imalat işçilerinin %8, eğitim örgütlerinde çalışan kişilerin %14, hastanede çalışan personelin %16 ve alışveriş merkezinde görevli kişilerin ise %25 oranında zorbalık davranışına maruz kaldığını bulmuşlardır.

Teknolojinin gelişmesi zorbalık davranışlarının teknolojik araçlar aracılığıyla da uygulanmasına yol açmıştır. Bilgisayar ve telefon gibi elektronik aletler aracılığıyla uygulanan bu türdeki zorbalık davranışlarına *siber zorbalık* adı verilmiştir. Siber zorbalık davranışları arasında tehdit mesajları göndermek, birey hakkında doğru olmayan söylentiler yaymak ya da diğer kişilere o birey hakkında olumsuz mesajlar göndermek sayılabilmektedir (Campbell, 2005). Siber zorbalık davranışları teknolojinin hızla gelişmesi ve internetteki sosyal ağların hızla yaygınlaşmasından dolayı etkileri büyük olan davranışlardır. Özellikle son yıllarda siber zorbalık davranışları hakkında yapılan araştırmalarda bir artış gözlenmektedir. Çünkü bu davranışlar sebebiyle ergenlik dönemindeki bireylerden intihar edenler olmuştur (Love, 2012).

Yapılan çalışmalar zorbalık davranışlarına maruz kalan bireyler için bu davranışların bir takım olumsuz sonuçları olduğunu ortaya çıkarmıştır. İşten ayrılmayı düşünme, yapılan işin miktarı ve kalitesinde düşüş, kurumla ilgili görüşlerin olumsuz yönde değişmesi, işe olan ilginin azalması, zorluklarla başa çıkmakta güçlük yaşama, stres, kızgınlık, güçsüzlük hissi, gerginlik, uyku problemleri yaşama bu olumsuz sonuçlardan bazılarıdır (McKay vd., 2008).

1.4.3. Cinsel Taciz (Sexual Harassment)

Bireylerarası kötü muamele türlerinden cinsel taciz (sexual harassment) iş yerinde kötü muamele araştırmalarında önem verilen davranışlardan biridir. Cinsel tacizi, bireyin iş performansını etkileyen ya da çalışma ortamını birey için çekilmez kılabilecek, işin gereği olarak iş görenden beklenen ancak işgörenin istemediği fiziksel veya sözel cinsel tavır, istek olarak tanımlamak mümkündür (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2009; akt. Love, 2012). Başka bir tanıma göre ise cinsel taciz “insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte

fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış”lardır (Özdemir, 2006: 84).

Cinsel tacizin üç boyutu olduğundan söz edilmektedir. Bunlar; *toplumsal cinsiyete yönelik taciz, istenmeyen cinsel ilgi ve cinsel zorlamadır* (Fitzgerald vd., 1997). Toplumsal cinsiyete yönelik taciz, bir cinsiyete- özellikle kadınlara- yönelik düşmanca ve aşağılayıcı yaklaşımlarla yapılan kaba, sözel, fiziksel ya da temsili davranışları ifade etmektedir. İstenmeyen cinsel ilgi ise kişi tarafından istenmeyen uygunsuz davranışları içermektedir. Bu davranışlardan bazıları cinsel açıdan rahatsız edici yorumlar, birey istememesine rağmen cinsel ilişkiye girme girişimleri ve istenmeyen dokunmalardır. Cinsel zorlama davranışları ise gizli veya açık bir şekilde önerilen rüşvetler veya tehditler ile bireyin iş yerindeki durumunun cinsel davranışlara bağlı olduğunun ifade edildiği davranışlardır.

Cinsel tacizin iş yerinde bu taciz türünü uygulayan bireyler tarafından istedikleri sonuçlara ya da kaynaklara ulaşabilmek için kullandıkları yollardan biri olduğunu ifade eden araştırmalar bulunmaktadır (Cleveland ve Kerst, 1993). Bu nedenle baskın olma ve güç sahibi olma isteğinin iş yerindeki cinsel tacizin temel sebeplerinden olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü cinsel zorlama ve istenmeyen cinsel ilgiye maruz kadınların iş yerlerinde aynı zamanda kadınlara yönelik aşağılayıcı davranışlara maruz kaldığı yapılan araştırmalarla saptanmıştır (Fitzgerald vd., 1988).

Cinsel tacizin hem bireyler hem de örgütün tamamı açısından olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Wilness ve arkadaşları (2007; akt. Love, 2012) cinsel tacize maruz kalan bireylerin işinden zevk almamaya başladığını, iş arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerinde bozulmalar meydana geldiğini, örgüte olan bağlılığının azaldığını, bazı görevlerini yerine getirmeyerek ve işe gelmeyerek işten geri çekildiğini ve sonucunda da verimliliği düşürdüğünü ortaya çıkarmışlardır. Wilness ve arkadaşları (2007; akt. Love, 2012) ayrıca cinsel tacize maruz kalan bireylerin psikolojik sıkıntılar yaşadıklarını, özellikle post-travmatik stres yaşadıklarını ve fiziksel sağlıklarının da bozulduğunu bulmuştur.

1.4.4. Nezaketsizlik (Incivility)

İş yerinde nezaketsizlik kavramı bazı kaynaklar tarafından iş yerinde kötü muamele davranışlarının daha genel bir şekli olarak ele alınmıştır (Lim ve Cortina, 2005). Nezaketsizlik kavramını hedefteki bireyi incitmeye yönelik, net olarak hissedilmeyen, iş yerindeki normları ihlal edecek şekilde uygulanan, diğerlerini önemsemeyen kaba ve saygısız davranışlar olarak tanımlamak mümkündür (Andersson ve Pearson, 1999: 455).

Martin ve Hine (2005; akt. Love, 2012) yapmış oldukları çalışmalarında nezaketsiz davranışlar arasında bireyle sınırlı bir ses tonuyla konuşulması, masasından eşyalarının izinsiz alınması, bireye gelen yazışmaların başka biri tarafından okunması, gerektiği zaman bireye danışılmaması, bireye bilmesi gereken bilgilerin iletilmemesi ve bireyin arkasından konuşulması gibi davranışları ele almışlardır.

Nezaketsizlik davranışlarının iki boyutu olduğunu söylemek mümkündür. Bunlar kişilerarası nezaketsizlik ve örgütsel nezaketsizliktir. Kişilerarası nezaketsizlik; davranışların hedefinde bir kişinin olduğunu nezaketsizlik türüdür. Reio ve Ghosh (2009: 248-250) yaptıkları çalışmada en sık görünen kişilerarası nezaketsizlik davranışlarının bireyle alay etme ve bireye karşı kaba davranma olduğunu ifade etmişlerdir. Örgütsel nezaketsizlik ise davranışların hedefinde bir grubun ya da örgütün tamamının olduğunu nezaketsizlik türüdür. Uzun molalar yapmak, çalışırken çok sık hayallere dalarak işini geciktirmek veya yapmamak ve kurum hakkında kötü konuşmak örgütsel nezaketsizlik davranışlarından en sık karşılaşılan davranışlardır (Reio ve Ghosh, 2009: 248-250).

Nezaketsizlik de diğer kötü muamele davranışları gibi bireyler üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Uyku problemleri, bireyin özgüveninin ve özsaygısının zarar görmesi, olayı şikayet etmek istediğinde ise rapor yazma ve yönetimle görüşme gibi eylemlere ayrılan vakit sebebiyle bireyin işine gereken vakti ayıramaması, mahkemeye verilme durumunda yapılan harcamalar, kurumdan tamamen ayrılma bu etkilerden bazılarıdır (Luparell, 2007).

Yukarıda bahsedilen kötü muamele davranışlarına bakıldığında tüm bu davranışların ortak özelliğinin bireyi incitmeye yönelik ve birden çok kez tekrarlanan

davranışlar olduğu; bu davranışların iş görenlerde psikolojik ve fiziksel boyutlarda olumsuz etkilere sebep olduğu; mobbing, zorbalık, cinsel taciz ve nezaketsizlik davranışlarının maruz kalan iş görenlerin işten geri çekilmesine, hatta kurumdan ayrılmasına neden olabildiği görölmektedir. Bu davranışlardan mobbing, zorbalık ve cinsel taciz genellikle bireylerarası boyutta görölen davranışlar iken, nezaketsizlik davranışı örgütsel boyutta da ortaya çıkabilen bir kötü muamele davranışı olarak ifade edilmiştir.

2. EĞİTİM KURUMLARINDA KÖTÜ MUAMELE

Kötü muamele davranışları sağlık örgütlerinden askeri örgütlere ve eğitim örgütlerine kadar çok farklı örgütlerde görülmektedir. Alan yazın incelendiğinde eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerden kötü muameleye maruz kalan en büyük grup ve kötü muamelenin en büyük sorgulayıcılarından biri olarak görülmektedir (Blase, Blase ve Du, 2009: 8). Bu da eğitim örgütlerinde kötü muamele davranışlarının üzerinde durulması gereken bir konu olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır.

Blase ve arkadaşları (2009: 9) tarafından yapılan bir çalışmada kötü muamele kavramı özellikle eğitim örgütü yöneticilerinin öğretmenlere karşı uyguladıkları kötü muamele davranışlarını kapsayan bir terim olarak ifade edilmiş ve kötü muamele davranışları belli bir sürede ortaya çıkan ve öğretmenlerin psikolojik-duygusal, fiziksel ve bireysel yaşamlarına zarar veren sözlü, sözsüz veya fiziksel şiddeti kapsayan davranışlar olarak tanımlanmışlardır.

Blase ve arkadaşları (2009: 11) kötü muamelenin süresi ve derecesinin kötü muameleye maruz kalan öğretmenlerin işten ayrılmaları üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin büyük bir kısmının 1 ile 3 yıldır kötü muameleye maruz kaldıkları ortaya çıkmış ve öğretmenler yöneticilerin kendilerine uyguladığı kötü muamelenin işlerine ve kendilerine, hatta aile yaşamlarına zarar verdiğini ifade etmişlerdir. Yöneticiler tarafından yapılan kötü muameleye maruz kalan öğretmenlerin %76'sının o okuldaki işlerinden ayrılmak istedikleri, %49'unun ise öğretmenliği bırakmak istediği görülmüştür.

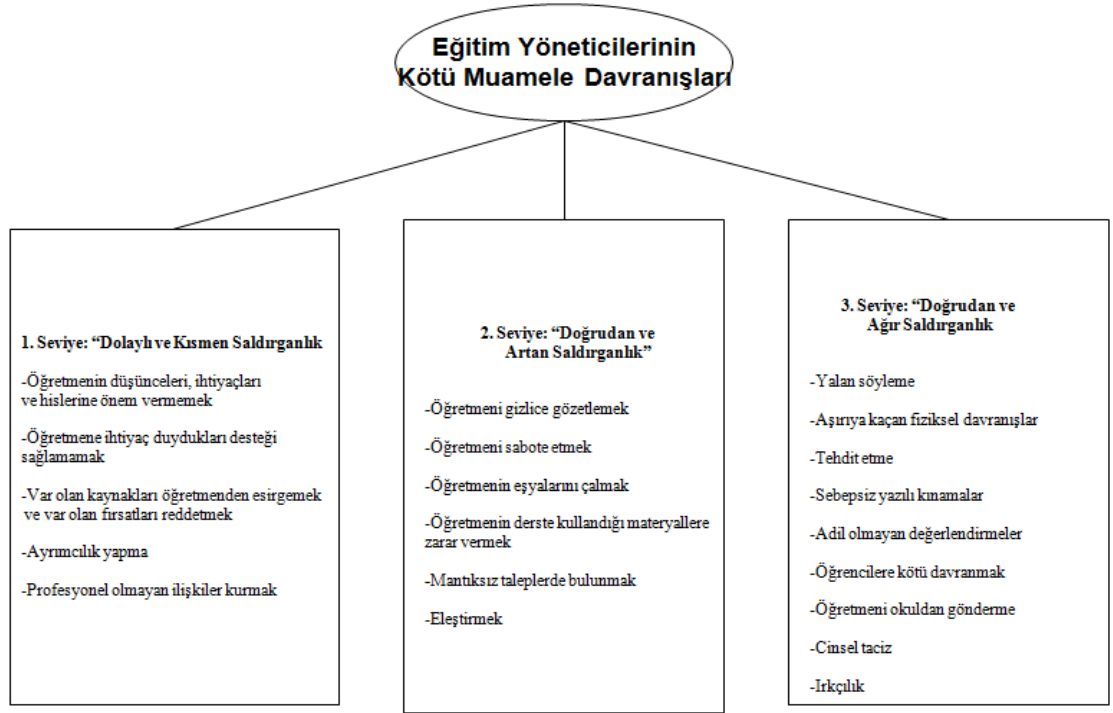
Öğretmenler, eğitim yöneticileri tarafından gördükleri kötü muamelenin üstesinden gelmek için bazı yöntemlere başvurmaktadırlar. Yöneticiden kaçınma, diğer öğretmenlerle bu durumu paylaşma, yöneticinin kötü muamelesine tahammül etme, yöneticinin yaptığı davranışı mantığa büründürme, kitap okuma ve müzik dinleme gibi eylemlerde bulunma, işten ayrılmak, yöneticiye kendisini gösterme, onun iyi yönlerini arama, bir grup ya da kuruma şikayette bulunma, olumlu düşünme ya da kötü muameleyi işin bir parçası olarak görmek öğretmenlerin kullandıkları yöntemlerden bazılarıdır (Blase, vd., 2009: 12).

Eğitim yöneticilerinin göstermiş olduğu kötü muamele davranışları çok çeşitlidir. Bu davranışlardan bazıları öğretmenlerin başarılı oldukları konularda onları tebrik etmemek, belli öğretmenlere karşı ayrımcılık yapmak, tehdit etmek, sıklntı yaşanan ğrenci veya veliler konusunda öğretmene yardımcı olmamak, ğretmeni görmezden gelmek, öğretmenin zamanında okula gelmesi veya derse giriş-çıkış saatleri ile ilgili kusur aramak, öğretmenlerin bireysel sıklntılarına karşı ilgisiz davranmak, mantıksız isteklerde bulunmak, okuldaki başka bireyler tarafından söylenen bilgilere dayanarak bir ğretmeni eleştirmek, öğretmenlerin yapmak istediklerine engel olmak, öğretmenlere çok iş yüklemek, yalan söylemek, okuldaki bazı personeli ajan olarak kullanmak, ğretmen hakkında dedikodu yapmak, adil olmayan eleştiriler yapmak ve öğretmenleri olumsuz ifadelerle etiketlemektir (Blase vd., 2009).

Kötü muamele olarak anlamlandırılan davranışlar okulların kültürlerine, öğretmenlerin bireysel özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle bir davranış bir okulda kötü muamele olarak algılanırken başka bir okulda kötü muamele olarak algılanmayabilir. Ya da bir ğretmen kendisine yapılan bir davranışı eğitim yöneticisi tarafından yapılmış bir kötü muamele olarak görürken başka bir ğretmen için aynı davranışı normal olarak düşünebilir. Bu durum okulun politikaları, öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, ırkı, dini, bir kurum ya da sendika ile olan bağları, siyasi görüşleri, hasta veya engelli oluşu, etnik kökeni ve cinsel yönelimi gibi farklı değişkenlerden etkilenen bir durumdur (Blase vd., 2009: 14).

2.1.Kötü Muamele Davranışlarının Saldırıcılık Derecesine Göre Eğitim Yöneticileri

Blase ve Blase (2006: 128-131) yaptıkları bir çalışma sonucunda eğitim örgütleri yöneticilerinin göstermiş olduğu kötü muamele davranışlarını saldırganlık seviyesine göre derecelendirilen bir model geliştirmiştir. Bu modele göre ilk seviye “dolaylı ve kısmen saldırganlık”, ikinci seviye “doğrudan ve artan saldırganlık” ve üçüncü seviye “doğrudan ve ağır saldırganlık”tır. Blase ve Blase (2006: 128-131) tarafından geliştirilmiş olan ve eğitim yöneticilerinin gösterdikleri kötü muamele davranışlarını şiddetlerine göre sınıflandıran bu model Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2: Blase ve Blase (2006: 128-131)'in geliştirdiği Kötü Muamele Davranışlarının Saldırganlık Derecesine Göre Eğitim Yöneticileri Modeli

Şekil 2’de görüldüğü üzere Blase ve Blase’in (2006:128-131) öne sürdükleri modelin ilk seviyesi dolaylı ve kısmen saldırganlık seviyesidir. Dolaylı ve kısmen saldırganlık seviyesi sözel ve sözel olmayan davranışları içerir. Bu seviyedeki yöneticilerin göstermiş olduğu davranışlar arasında öğretmenlerin düşünceleri, ihtiyaçları ve hislerini dikkate almamak, öğretmenleri desteklememek, kaynakları kısıtlamak ve fırsatları reddetmek, ayrımcılık yapmak, profesyonel olmayan bireysel ilişkiler kurmak sayılmaktadır. Doğrudan ve artan saldırganlık seviyesindeki yöneticiler ise bazı öğretmenleri sınıf kapılarından veya sınıfa yerleştirdiği dinleme cihazlarının aracılığıyla dinleyerek öğretmeni gizlice gözetler, bir öğretmene karşı diğer öğretmenlere ona yardım etmemelerini söyleyerek o öğretmeni sabote eder, öğretmenlerin dergi ve yemekleri gibi kişisel eşyalarını çalar, öğretmenlerin derslerde kullandığı bazı yardımcı materyallere zarar verir, hem özel görüşmelerinde hem de toplum içerisinde öğretmeni adaletsizce eleştirirler. Doğrudan ve ağır saldırganlık seviyesinde davranışlar gösteren yöneticiler ise öğretmenler tarafından kendilerine zarar vermek hatta onları “yok etmek” için bilinçli bir şekilde kötü

muamele davranışlarını gösteren müdürler olarak tanımlanmışlardır. Bu seviyedeki yöneticiler kötü muamele yaptıklarını reddederler ve öğretmenleri suçlarlar. Doğrudan ve ağır saldırganlık seviyesindeki yöneticilerin gösterdikleri davranışlar arasında öğretmen hakkında öğrenci ve/veya veli tarafından yapılan asılsız eleştiriler konusunda öğretmeni desteklememek için yalan söylemek, yüz yüze görüşmelerde öğretmene bağırarak veya masaya yumruk vurmaya gibi sözlü ve bedensel aşırıya kaçan davranışlar sergilemek, öğrencilerin notlarını değiştirmek, vb. sebepler için öğretmenleri tehdit etmek, sebepsiz kınamalar yazmak, adil olmayan değerlendirmelerde bulunmak, öğrencilere ırkçı davranarak ve bazı uygunsuz isimler verip seslenerek onlara kötü muamelede bulunmak, öğretmenleri başka okula göndermeye ve görevine son vermeye çalışmak, olumsuz referans mektupları yazarak öğretmenler kendi okullarından ayrıldıklarında başka okullarda çalışamaması için uğraşmak, cinsel taciz ve ırkçı davranma bulunmaktadır.

2.2.Kötü Muamele Davranışlarının Eğitim Örgütleri Açısından Sonuçları

Eğitim yöneticilerinin göstermiş oldukları kötü muamele davranışlarının hem öğretmenler için hem de okul örgütünün kendisi için neden olduğu olumsuz sonuçları vardır. Yöneticilerin göstermiş oldukları kötü muamele davranışları sonucunda ilk olarak okuldaki öğretmenler arasındaki ilişkiler zarar görmektedir. Blase ve Blase (2006: 131) yaptıkları çalışmada kötü muameleye maruz kalan öğretmenlerin okuldaki projelere, toplantılar gibi etkinliklere katılmayıp kendilerini geri çektiklerini ve sessiz kalmayı tercih ettiklerini ve bunu müdürlerin kötü muamelesinden kendilerini korumak için yaptıklarını saptamışlardır. Ayrıca yöneticilerin uyguladıkları kötü muamele öğretmenler arasında tükenmişliğe de sebep olabilmektedir. Sulea ve arkadaşları (2012: 564) yaptıkları çalışmada okullardaki kötü muamelenin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini arttırdığını saptamışlardır.

Eğitim örgütü yöneticilerinin kötü muamele uygulamasının bir diğer olumsuz sonucu da karar verme süreçlerinin bozulmasıdır. Blase ve Blase (2006: 133) aynı çalışmada öğretmenlerin kötü muamele uygulayan yöneticileri “diktatör”, “despot”, “otoriter” gibi sıfatlar ile nitelendirdiklerini ve öğretmenlerin bu yöneticilerin kararları tek taraflı ve keyfi olarak aldığını düşündüklerini gözlemlemişlerdir. Ayrıca

öğretmenlerin iletişimin tek yönlü olduğunu düşündüğü ve öğretmenlere gözdağı verilip alınan kararlara uymalarının sağlandığı bulunmuştur. Eğitim yöneticilerinin uyguladıkları kötü muamelenin bir diğer, belki de eğitim öğretim süreci açısından en önemli sonuçlarından birisi de kötü muamelenin öğretmenlerin sınıflarda ders anlatma performanslarına verdiği zarardır. Aynı çalışmada öğretmenler stres, paranoya, korku, kendinden şüphe etmek gibi olumsuz duygularla sınıfta ders anlattıklarını ve ders anlatmak için eskiye göre daha düşük motivasyona sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenler yöneticilerin kendilerini geleneksel öğretim yöntemleri kullanmaya zorladıklarını, bu yöntemlerin kendi yaratıcılıklarını, yenilikçiliklerini, motivasyonlarını, dersleri verimli olacak şekilde planlama yeterliliklerini düşürdüğünü ifade etmişlerdir (Blase ve Blase, 2006: 135).

3. KÖTÜ MUAMELEYİ DİLE GETİRME

Örgütlerdeki iş görenlerin, ortaya çıkan kötü muamele davranışlarına karşı direnmek için başvurdukları bazı yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemlerden bazıları *kaçış* (Farrell, 1983: 601) ve *dile getirme* (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988: 601; Meares vd.,2004). *Kaçış* davranışı yıkıcı bir davranış olarak görülmektedir. Çünkü bireyler örgütteki kötü muamele davranışı katlanılamaz bir hale geldiğinde bu yöntemi kalıcı bir çözüm olarak kullanırlar ve örgütle olan tüm bağlarını kopararak örgütten ayrılırlar (Cortina ve Magley, 2003: 247). *Dile getirme* ise örgütteki iş görenlerin kötü muameleye karşı etkin bir şekilde direnmek için başvurdukları, örgütün bir parçası olmaya devam etmek amacına dayandığı ve bu nedenle yapıcı bir davranış olduğu söylenebilen bir tepkidir (Cortina ve Magley, 2003: 248). Kötü muamele davranışını dile getirme ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, iş görenlerin kötü muameleyi dile getirmekten bazı zamanlarda kaçındıkları, bazı zamanlarda ise bu davranışlarla ilgili örgütte konuştukları, bu durumu dile getirdikleri görülmektedir (Meares vd., 2004). Kötü muamele davranışının örgütte dile getirilmesiyle ilgili var olan bu iki farklı yaklaşımı ve sebeplerini anlamak, örgütte kötü muamele davranışlarıyla ve sonuçlarıyla başa çıkabilmek için önemlidir.

Örgütlerde kötü muamele davranışlarını dile getirme sürecini incelemeyen önce bu davranışların dile getirilemediği örgütlerin yapısını anlamak, bunun için de örgütlerde görülen susturma davranışını kavramak önemlidir.

3.1. Susturulmuş Gruplar Kuramı (Muted Group Theory)

Örgütlerde bireylerin kötü muameleyi dile getirmemesi “susturma (silencing)” olarak ifade edilmektedir (Meares vd., 2004: 5). Susturma davranışının ortaya çıkmasını tetikleyen bazı durumlar olduğundan söz edilmektedir. Bu durumlardan biri, örgütte güç kurmak için baskı uygulamak ve egemenlik kurmaya çalışmaktır (Gramsci, 1999: 285). Baskı kurma bireyi açıkça tehdit ederek veya cezalandırarak uygulanırken, egemenlik kurma süreci daha karmaşık ve günlük iletişim aracılığıyla gerçekleşen, adaletsizliği normalleştiren bir süreç olarak ifade edilmektedir (Meares vd., 2004: 7). Susturma davranışını etkileyen durumlardan bir

diğeri ise iş görenlerin kötü muamele olarak kabul edilecek bir davranışa ilişkin tutumlarıdır. Eğer iş görenler bahsedilen davranışın, hakkında konuşulmaması gereken bir davranış olduğuna inanırlarsa, söz konusu olan kötü muamele davranışı ile ilgili olarak konuşmayacak, sessiz kalacaklardır. Clair (1993) yapmış olduğu çalışmasında bu duruma örnek olarak kadınların maruz kaldıkları cinsel taciz davranışı ile ilgili tutumlarını ele almış, kadınların bu durumu özel ve toplumda konuşulmaması gereken bir davranış olarak gördüklerini ve bu nedenle toplum içerisinde bu konunun konuşulmasını engellediklerini ortaya çıkarmıştır.

Örgütlerde kötü muamelenin dile getirilmemesi, ilgili alan yazında “susturulmuş gruplar kuramı (muted groups theory)” olarak da ifade edilmiştir (Kramarae, 1981; akt: Meares vd., 2004: 8). Susturulmuş gruplar kuramı dört temel varsayıma dayanmaktadır. Bunların ilki farklı gruplara mensup bireylerin (örn: kadın ve erkek; Çerkez Türkleri ve Arnavut kökenli Türkler,vb.) farklı tecrübeler yaşamış oldukları, bunun sonucunda da dünyaya karşı farklı bakış açılarına sahip oldukları varsayımdır. İkinci varsayım ise her toplumun bazı grupları diğer grupların üzerinde, ayrıcalıklı olarak görme eğilimine sahip oldukları varsayımdır. Bu toplumlarda ayrıcalıklı olan gruplar o topluma kendi dünya görüşlerini kabul ettirmeye çalışabilirler. Buna karşılık ayrıcalıklı olmayan gruplar yaşadıklarını, olaylara ilişkin algılarını ve dünya görüşlerini toplumda ifade etmek için oldukça az fırsat yakalayabilirler. Üçüncü varsayım ayrıcalıklı olmayan grubun kendi fikirlerinin toplumda fark edilmesi ve kabul edilmesi için baskın olan ayrıcalıklı grupların dilini ve iletişim türünü kullanmak zorunda oldukları varsayımdır. Dördüncü ve son varsayım ise, her şeye rağmen direniş ve değişimin mümkün olduğu varsayımdır. Örneğin, kadınlar hem kişilerarası iletişimlerde hem de toplumda susturulmuş gruplar arasında olmalarına rağmen, toplumda sorunları hakkında sık sık konuşarak bu duruma direndikleri, bu sayede toplumun kendilerinin farkında olmalarını sağladıkları bilinmektedir (Meares vd., 2004). Tüm bu varsayımlara bakılarak kişilerin kültürel alt yapılarına, kişilik özelliklerine, çalıştıkları örgütte sahip oldukları güce, cinsiyetlerine ve kıdemlerine göre susturulmuş gruplar arasında yer aldıklarını söylemek mümkün olacaktır.

Meares ve arkadaşları (2004: 13-17) bir örgütteki çalışanlar arasında meydana gelen kötü muamele davranışları ile ilgili yaptıkları çalışmada, çalıştıkları örgütte

susturulmuş olan kişilerin bu duruma ilişkin tutumları ve davranışları gibi bazı etkenlerin birbirinden farklı olduğunu ortaya koymuştur. Bu farklar doğrultusunda bazı gruplar oluşmuştur. Meares ve arkadaşları (2004: 13-17) bu grupları temel olarak *ayrıcalıklı (privileged)* ve *susturulmuş (muted)* gruplar olarak isimlendirmişlerdir. Susturulmuş gruptaki bireyler de bu durumla ilgili algıları, duyguları ve tepkilerine bakılarak *susturulmuş ama örgüte bağlı (muted-but-engaged)*, *sinirli ve örgüte bağlı değil (angrily disengaged)* ve *boyun eğmiş (resigned)* olmak üzere üç gruba ayrılmışlardır.

Kötü muameleyi dile getirmeye yatkın, *ayrıcalıklı* bireyler bu konuya karşı öfke duyarken, sorunun kaynağı olarak başka bir kişiyi görmekte ve sorunu çözmeye konusunda içinde bulunduğu örgütün yönetimine olduğu kadar kendine de görev düştüğünü düşünmektedir. Sorun çözmeye sürecinde ilk olarak kendisi kötü muameleyi gerçekleştiren kişiyle konuşup sorunu çözmeye çalışmakta, eğer bu yaklaşımı sonuçsuz kalırsa bu durumu yönetime ifade edip çözüme ulaştırmaya yönelmektedirler (Meares vd., 2004: 15). Bu bireyler iş arkadaşlarına memnuniyetsizliklerini ifade ederek *sosyal destek* arayışına girebilir, doğrudan kötü muamele davranışından sorumlu bireyle *üzleşerek* bu konudan duydukları rahatsızlığı ifade edebilir ve kötü muamele davranışı ile ilgili örgüt yöneticilerine *bilgi uçurma* yöntemiyle bu durumu rapor edebilirler (Cortina ve Magley, 2003: 249).

Susturulmuş bireyler ise genel olarak yönetimin kötü muamele ile ilgili sorunu çözeceğine ilişkin güvenleri düşük olan bireylerdir. *Susturulmuş ama örgüte bağlı* bireyler hüsrana uğramış hisseden, sorunun kaynağını bunun ortaya çıkmasına sebep olacak herhangi biri olarak gören ve çözüm sürecinde önce yönetimin sonra kendisinin sorumlu olduğuna inanan bireylerdir. Örgütte bireylerle konuşup kötü muamele sorununu çözmeye, bireyleri bu konuda bilinçlendirmeye çalışmaktadırlar. Kızgın olmalarının sebebi ise genellikle yönetimin, kötü muamele ile ilgili şikayetlerine yanıt vermemesidir. *Sinirli ve örgüte bağlı olmayan* bireylerin ise en baskın duygusu kızgınlıktır. Sorunun kaynağı ve çözümünün sorumlusu olarak yönetimi görürler. Kendilerinin bu durumun bir kurbanı olduğunu düşünürler ve sorunun çözümü sürecinde geri çekilirler. *Boyun eğmiş bireyler* ise kötü muamele davranışına karşı duyarsızlaşmış, sorunun kaynağı olarak örgütte çalışanları ve örgüt

içinde bulunduğu sistemi gören, bu sorunun çözülemeyeceğine inanan ve bu nedenle bu konuda hiçbir çaba harcamayan, tamamen geri çekilmiş bireylerdir (Meares vd., 2004: 15).

Bahsedilen bu grupların sahip olduğu baskın duygular, sorunun kaynağı olarak kimi gördükleri, sorunu çözme sorumluluğun kime ait olduğunu düşündükleri, kendilerinin bu konunun çözümündeki yetkileri hakkındaki düşünceleri ve kötü muameleye karşı gösterdikleri tepkiler Tablo 2'de gösterilmektedir.

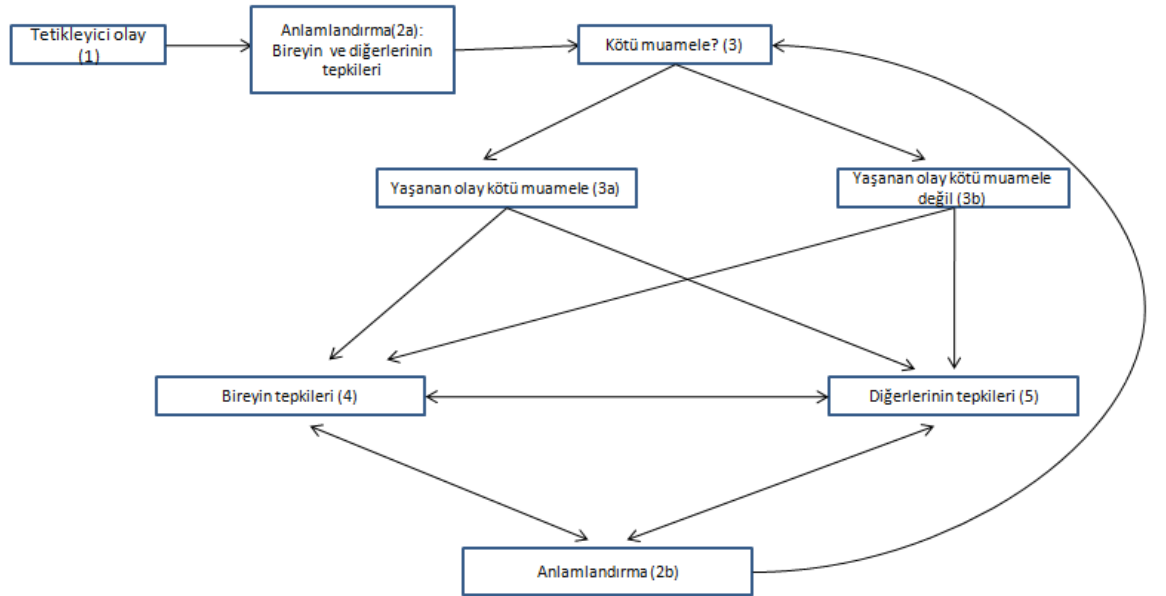
Tablo 2: Örgütteki İş görenlerin Kötü Muamelenin Dile Getirilmesine İlişkin Tutumları

	Dile Getiren	Susturulmuş		
	<i>Ayrıcalıklı</i>	<i>Susturulmuş ama Örgüte Bağlı</i>	<i>Sınırlı ve Örgüte Bağlı Değil</i>	<i>Boyun Eğmiş</i>
<i>Baskın duygu</i>	Şaşırılmış, öfkeli	Hüsrana uğramış	Sınırlı	İlgisizlik
<i>Sorunun kaynağı</i>	Diğer bir kişi	Herhangi biri	Yönetim	Sistem ve toplum
<i>Sorunu çözme sorumluluğu</i>	Kendisi ve yönetim	Yönetim ve kendi	Yönetim	Çözülemez
<i>İş görenin rolü</i>	Tüm yetki	Sınırlı yetki	Kurban	Birçok kurbandan biri
<i>Kötü muameleye karşı gösterilen tepki</i>	Karşı gelme, çözme	İnsanlarla konuşma, eğitmeye çalışma	Geri çekilme	Hiçbir şey yapmama, geri çekilme

(Kaynak: Meares vd, 2004: 14)

3.2. Olson-Buchanan ve Boswell'in Kötü Muameleyi Dile Getirme Sürecini Anlamlandırma Modeli

İş yerinde uygulanan kötü muameleyi dile getirilmesi sürecine ilişkin Olson-Buchanan ve Boswell (2008: 78)'in geliştirmiş olduğu bir model bulunmaktadır. Bu model bir bireyin kötü muamele yaşayıp yaşamadığına karar vermesini etkileyen süreçleri ve bireylerin kötü muameleye nasıl tepki gösterdiklerini açıklayan bir modeldir. Model oluşturulurken birey tarafından bir davranışın kötü muamele olup olmadığına ilişkin algısı üzerinde yoğunlaşmış, çünkü en önemli sürecin bu karar verme süreci olduğu düşünülmüştür. Modelde kötü muamele algısı ve bu durumu dile getirmeye ilişkin beş basamak yer almaktadır. Bunlar; “tetikleyici olay”, “anlamlandırma”, “kötü muamele yaşayıp yaşamadığına karar verme”, “bireyin kötü muameleye tepkisi” ve “diğerlerinin tepkileri”dir. Olson-Buchanan ve Boswell (2008: 78) bu modelin yapısal açıdan kısmen doğrusal kısmen de tekrarlayan süreçlerden oluştuğunu, yani gerektiğinde geçmişteki süreçlere dönülebildiğini ifade etmişlerdir. Kötü muameleyi dile getirme sürecine ilişkin geliştirilmiş olan bu model Şekil 3’te gösterilmiştir.



Şekil 3: Olson-Buchanan ve Boswell'in Kötü Muameleyi Dile Getirme Sürecini Anlamlandırma Modeli (Kaynak: Olson-Buchanan ve Boswell, 2008: 78)

Bu modelin ilk aşaması olan “tetikleyici olay”lar bireyler tarafından kötü muamele olarak algılanabilecek ve kişisel kararları, kişilerarası ilişkileri ve politikaları içeren olaylardır. İkinci aşama ise bireyin ve etrafındaki kişilerin tepkileri ile şekillenen “anlamlandırma” sürecidir. Bu aşamada bireyler, farklı şekilde yorumlanabilecek ya da önemli sonuçlar doğurabilecek bir durum yaşadıklarında bu durumla ilgili olarak arkadaşlar, aile bireyleri ya da danışmanlarla konuşabilir ya da kendi kendilerine değerlendirme yaparak olayı kötü muamele olarak anlamlandırabilme olasılığını değerlendirirler. Olson-Buchanan ve Boswell (2008: 79) anlamlandırma sürecini bireyin kişiliğinin, cinsiyetinin ve iş yerindeki pozisyonunun; ayrıca örgütün kültürünün, politikalarının ve normların etkilediğini ifade etmişlerdir.

Modelin üçüncü aşaması ise anlamlandırma sürecinin sonunda bireyin “kötü muameleye maruz kalıp kalmadığına karar verme” aşamasıdır. Karar verme aşaması bireyin kötü muamele davranışına karşı olan tepkisini doğrudan etkilediği için modelin önemli bir aşamasıdır. Birey davranışın kötü muamele olup olmadığına karar verdikten sonra öncelikle kötü muamelenin türünü tanımlar. Kötü muamelenin türleri iki adettir. Bunlar kişiselleştirilmiş kötü muamele ve politikalarla ilişkili kötü muameledir. Eğer birey yapılan davranışı kişiselleştirilmiş kötü muamele olarak algırsa daha duygusal ve olumsuz bir tepki gösterir. Ancak birey yapılan davranışı politikalarla ilişkili bir kötü muamele davranışı olarak algırsa durumu içselleştirmez ve bireysel olarak zarar görmüş olarak hissetme olasılığı daha düşük olur. Kötü muamelenin türünü tanımlayan birey ikinci olarak da kötü muamelenin ne kadar ciddi olduğunu tanımlar. Todor ve Owen (1991: 44) kötü muamelenin ciddiliğini, oluşacak tepkiyi belirlemede en önemli etken olarak tanımlamışlardır. Yapılan kötü muamele davranışı birey tarafından çok ciddi olarak görülmezse çok büyük tepki de oluşturmaz, ancak yapılan kötü muamele davranışının birey tarafından çok ciddi ve zarar verici olarak algılanır ise çok ciddi, olumsuz tepki gösterilmesine sebep olur (Olson-Buchanan ve Boswell, 2008: 81).

Modelin dördüncü aşaması “bireyin kötü muameleye karşı gösterdiği tepkiler”dir. Bu tepkiler *psikolojik tepkiler*, *fiziksel tepkiler*, *davranışsal tepkiler* ve *çare bulma amaçlı dile getirme tepkisi*dir. Psikolojik tepkiler arasında reddetme, sinirli olma, saygısızlık gördüğünü hissetme veya korkma duyguları yer almaktadır

ve bu duyguların işe karşı tutumu ve davranışları şekillendirdiği savunulmaktadır. Fiziksel tepkiler arasında ise baş ağrısı, yüksek kan basıncı ve uyku problemleri yer almaktadır. Davranışsal tepkilerden bazıları ise geri çekilme, intikam alma, düşük seviyede üretkenlik, işten erken çıkma, hasta değilken işe gelmeme, gün sırasında uzun molalar verme gibi tepkilerdir. Çare bulma amaçlı dile getirme tepkisi ise kötü muameleye maruz kalan bireyin bu durumun getireceği olumlu ve olumsuz sonuçları düşünerek kötü muameleyi dile getirmeye karar vermesi sonucunda oluşan, işbirliğine yatkın bir çözüm yolu bulmaya yönelik bir tepki türüdür. Bir tepkinin çare bulma amaçlı dile getirme tepkisi olarak sayılabilmesi için o davranışın kesinlikle kötü muamele olarak algılanan bir davranışı sonuca ulaştırmaya yönelik olması gerekmektedir. Bu tepki iki şekilde ortaya çıkmaktadır. İlki, kötü muameleye maruz kalan bireyin karşı taraf ile direk iletişime geçmesi ve informal olarak yapılan görüşmelerle o kişiyle bir anlaşmaya ulaşmaya çalışmasıdır. İkincisi ise örgüt içinden veya örgüt dışından üçüncü bir kişinin yardımı ile yaşanan sıkıntıyı çözme yoludur. Çare bulmaya yönelik dile getirme davranışının ortaya çıkışını örgüte olan bağlılık ve kıdem etkilemektedir. Örgüte bağlılıkları daha fazla olan çalışanların resmi bir şikâyette bulunma olasılıkları daha düşükken, resmi olmayan yollarla sıkıntılarını dile getirme olasılıkları daha yüksektir.

Olson-Buchanan ve Boswell (2008: 85)'in modeline göre bireyler kötü muameleyi iki farklı süreçte dile getirmektedir. Bunlar; “örgüt içi şikâyet süreci” ve “örgüt dışı şikâyet süreci”dir. Örgüt içi şikâyet süreci; örgütteki diğer bireylerin sonuç üzerinde etkisi olduğu stratejileri içeren bir süreçtir. Açık kapı politikaları, yönetsel müdahale ve şikâyet süreçleri örgüt içi şikâyet süreci kapsamındaki yöntemlerdir. Açık kapı politikası, bireyin kötü muamele davranışına maruz kaldığında hangi düzeyde olursa olsun yöneticiye kolaylıkla ulaşabildiği ve bu durumdan duyduğu rahatsızlığı dile getirebildiği informal bir süreçtir. Yönetsel müdahale süreci de benzer bir süreç olup, açık kapı politikasından farkı, bireyin başka bir çalışanla sorun yaşadığı zaman yöneticiye gidip bu duruma müdahale etmesini istemesidir. Şikâyet süreci ise bireyin şikâyetini belgelemesi ve yöneticinin şikâyet edilen durumu değerlendirmesi ile oluşan bir süreçtir. Birey durumla ilgili karar alma sürecine farklı düzeylerde dahil olabilir. Son kararın kimler tarafından alınacağı örgütten örgüte değişiklik göstermektedir. Kararı alacaklar tek bir kişi

(örneğin şirketin CEO'su ya da yansız bir arabulucu) ya da bir kurul olabilmektedir (örneğin; özel kurul ya da yönetici kurulları). Örgüt dışı şikayet süreci ise örgüt dışında gerçekleşen, genellikle resmi cezalandırma süreçlerini içeren bir süreçtir. Kötü muameleyle maruz kalana bireyin yasal çözümler bulmaya çalışması, bunun için bir avukatın ya da düzenleme kurulunun yardımına başvurması ve de resmi bir şikayet oluşturması örgüt dışı şikayet süreçlerine örnektir.

Olson-Buchanan ve Boswell'in (2008: 86) modelinin beşinci aşaması "diğerlerinin tepkisi"dir. Örgütteki diğer bireyler, kötü muamele davranışı ile ilgili, mağdur olan bireyle ne kadar net iletişim kurarlarsa, o bireyi destekleme ve suçlanan kişiye karşı tepkilerini net bir şekilde belli etmeye o kadar yatkın olurlar. Ancak örgütteki diğer bireyler kötü muameleyle maruz kalan bireyi sözel olarak destekleseler de gerçek düşünceleri farklı olabilmektedir. Kötü muameleyle maruz kalan bireyle tartışabilir ya da birey çalışmaktan uzaklaştıysa yönetimin dikkatini bu davranışa çekmeye çalışabilirler. Hatta bireyin iş arkadaşları, asları ve resmi gücü olmayan diğer bireyler kötü muameleyle uğramış ve bunu dile getirmiş olan bireye misilleme yapmaya ya da intikam almaya yönelik bir tepki gösterebilmektedirler. Bu tepkiler tehdit etme, dedikodu yayma, alay etmek için isim takma gibi bireyin çalışma ortamında onu rahatsız edecek tepkilerdir.

Bazı durumlarda beşinci aşamadan sonra bireyin, kötü muameleyle gösterdiği tepki ile ortaya çıkan yeni durumu yorumlaması için tekrardan "anlamlandırma" aşaması yaşanabilmektedir. Bu süreçte birey, modelin ikinci aşamasında da olduğu gibi, üçüncü kişilerle konuşarak bu durumu değerlendirir ve anlamlandırmaya çalışır.

4. ÖRGÜTLERDE KÖTÜ MUAMELE İLE BAŞA ÇIKMAK İÇİN KULLANILAN YÖNTEM VE STRATEJİLER

Örgütlerde karşılan kötü muamele davranışları iş görenleri ve örgütlerin verimliliğini olumsuz yönde etkileyen davranışlar olduğundan örgütlerde bu davranışların önüne geçilmesi örgütün geleceği için önemlidir. Bu nedenle kötü muamele davranışları ortaya çıkmadan önce ve çıktıktan sonra örgüt yöneticilerine ve örgütlerdeki iş görenlere düşen bazı görevler, yapılması gereken bazı davranışlar söz konusudur.

Yöneticilerin ilk olarak kendi davranışlarını gözden geçirmeleri, örgütlerde uyguladıkları politikalarının kötü muamele davranışına nasıl teşvik edebileceğinin farkına varmaları önemlidir (Andersson ve Pearson, 1999: 458). Bu durumla ilgili olarak da yöneticilerin örgütlerde, iş görenlere zarar verici davranışların azaltılmasına yönelik bazı politikalar uygulamaları önerilebilir. Uygulanacak bu muhtemel politikalardan biri kötü muameleye karşı sıfır tolerans gösterilmesidir (Sulea vd., 2012: 566). İş görenler ise stresle, çatışmayla ve zor insanlarla iletişim kurma sürecinde yaşanılacak zorluklarla nasıl baş edileceği hakkında bilinçli olmalıdır. Pearson ve Porath (2005; akt. Sulea vd., 2012: 566) iş görenlere bu konuda yardım edilmesi ve onlara bu durumlarla nasıl başa çıkılabileceği hakkında eğitim verilmesinin gerekli olduğunu ifade etmişlerdir.

Örgütlerde kötü muamele ile başa çıkma sürecinde yapılabileceklerden bir diğeri de çeşitli yasal yaptırımlarla bu davranışların engellenmesidir (Wootton, 2011: 164). Var olan yasaların yeniden gözden geçirilmesi, eksiklik veya kanunda açıklık varsa bunların giderilmesi, bu sayede de iş görenlerin kötü muamele davranışına maruz kalmalarının engellenmesi için gereken yasal yaptırımların sağlanması önemlidir.

Olson- Buchanan ve Boswell (2009: 170) yaptıkları çalışmalarında kötü muamele davranışı ortaya çıktıktan sonra bu durumla başa çıkma yollarından birisi olarak "başarısız ilişkilerin tamiri" adını verdikleri bir yöntem kullanmanın yararlı olacağından söz etmişlerdir. Bu yöntem, kötü muamele davranışına maruz kalan iş görenin o durumdan ve o ortamdaki uzaklaştırılmasını sağlar. Böylece iş gören maruz

kaldığı kötü muamele davranışından uzaklaşarak kötü muamele davranışının olumsuz etkilerinden kurtulacak ve örgüte olan katkısı artacaktır.

Blase ve arkadaşları (2009: 12) öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları kötü muamele davranışına ilişkin algılarını araştırdıkları çalışmalarında öğretmenlerin bu durumla başa çıkmak için neler yaptıklarını da araştırmışlardır. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun okul müdüründen kaçtıkları, diğerleriyle bu durumla ilgili konuştukları, müdürün kötü muamele davranışına katlandıkları, müdürün davranışını mantığa büründürdükleri, okulda müzik dinlemek ve televizyon izlemek gibi etkinliklerde buldukları, kendilerini soyutladıkları, müdürün iyi yanlarını görmeye çalıştıkları, özel hayatındaki arkadaşlarına bu durumla ilgili şikayette buldukları ve son olarak kötü muameleyi işlerinin bir parçası olarak gördükleri bulunmuştur. Ancak bu davranışlar, kötü muamele davranışları karşısında yapılması beklenen ve istenen davranışları olarak görülmemektedir. Kötü muamele davranışı ile başa çıkma sürecinde yapılması gereken davranışlar arasında Blase ve arkadaşları (2009: 15) eğitim yöneticilerinin ilk olarak kötü muamele sorununu ve onun öğretmenler, öğrenme ve öğretme süreci üzerindeki zarar verici etkilerini iyice anlamalarını önermektedirler. Ayrıca okul müdürü olarak görevlendirilecek kişilerin duygusal zekası gelişmiş bireyler olmasına, farklı bireylerle ve gruplarla çalışabilme yeterliliğine sahip olmasına ve bireylerarası ilişkilerde yeterli olmasına dikkat edilmesi gerektiği önerilmiştir.

4.1. Rogers'ın İkincil Değerlendirme Süreci Modeli

Yukarıda bahsedilen yöntemler ve davranışlar dışında kötü muamele ile başa çıkmak için kullanılabilir stratejiler ile ilgili olarak Rogers (1998) yapmış olduğu çalışmada bir modelden bahsetmiştir. Bu modelde bireylerin kötü muamele davranışını algılama ve bu davranışla başa çıkmaya ilişkin iki basamaktan oluşan bir süreç olduğu öne sürülmüştür. İlk basamak *ön değerlendirme*, ikinci basamak ise *ikincil değerlendirme* sürecidir. Ön değerlendirme süreci bireyin kötü muamele davranışına maruz kaldığında o davranışın kendisi açısından önemini değerlendirdiği süreçtir (Lazarus ve Folkman, 1984; akt. Rogers, 1998: 63). Bu süreçte kişi, olayın kendi iyiliğine ne derece etkileyeceğine ve olayın kendisi için ne kadar önemli

olduğuna göre o olayı kötü muamele davranışı olarak algılayıp algılamayacağına karar verir. Modele göre birey bu kararı verdikten sonra ikincil değerlendirme süreci başlar. İkincil değerlendirme süreci bireyin, maruz kaldığı kötü muamele davranışı ile başa çıkabilmek, bu durumu atlatabilmek için yapabileceği bir şey olup olmadığını değerlendirdiği süreçtir (Lazarus ve Folkman, 1984; akt. Rogers, 1998: 65).

ön değerlendirme süreci, ikincil değerlendirme sürecine geçilebilmesi ve bireyin kötü muamele ile başa çıkmak için bazı yöntemler kullanması için önemli bir süreçtir (Rogers, 1998: 65). Eğer uygulanan davranış ön değerlendirme sürecinde olumsuz olarak algılanır ve birey bunu engellemek için bir şey yapılabileceğine inanırsa, bunu bir meydan okuma olarak görür ve harekete geçer. Bunun sonucunda da maruz kaldığı kötü muamele davranışı ile başa çıkmak için kullanacağı yönteme karar verir.

Rogers (1998: 94) ikincil değerlendirme sürecinin u boyuttan oluştuğunu ifade etmiştir. Bu boyutlar *bireyin olay üzerindeki kontrolü*, *diğerlerinin olay üzerindeki kontrolü* ve *engellerdir*. Bahsedilen bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Bireyin olay üzerindeki kontrolü: Bu boyutta önemli olan kötü muamele davranışına maruz kalan bireyin bu duruma ne derece müdahalede bulunabildiği, bu durumu ne derece kontrol edebildiğidir. Birey yaşamakta olduğu durumu başarıyla atlatıp atlatabileceğini, bunun için gerekli olan yeterliliklere sahip olup olmadığını sorgulayarak kendisinin bu durumu ne derece kontrol edebileceğini algılamaya çalışır.

Diğerlerinin olay üzerindeki kontrolü: Bu boyutta birey yaşanan olayın örgütteki diğer bireyler tarafından ne düzeyde kontrol edilebileceğini sorgular. Bir başka deyişle birey kötü muamele davranışına maruz kaldığında örgütteki diğer bireylerin ona yardım edip edemeyeceğini, eğer yardım edebileceklerse bu kişilerden kolaylıkla yardım isteyip isteyemeyeceğini sorgular.

Engeller: Bazı örgütlerde bireyler kötü muamele davranışı ile başa çıkmak ya da bu durumu atlatabilmek için yardıma başvurmak istese de bazı nedenlerden dolayı bunu gerçekleştiremeyebilirler. Bu durum örgütlerin kültürü ya da iklimi nedeniyle ortaya çıkar ve Rogers (1998: 95) bu durumu 'örgüt içindeki engeller' olarak isimlendirmiştir.

5. KÖTÜ MUAMELENİN ÖNCELLERİ VE ÇIKTILARI

Kötü muamele davranışlarının ortaya çıkmasına sebep olan nedenler ve bu davranışların sonuçları alan yazında sıklıkla araştırılmıştır (Harlos ve Axelrod, 2005; Lim ve Cortina, 2005; Blase ve Blase, 2006; Olson- Buchanan ve Boswell, 2008; Blase vd., 2009; Penhaligon vd., 2013;). Kötü muamele davranışlarının ortaya çıkma sebeplerini bilmek örgütlerde bu davranışların oluşmasının önüne geçmek, bu davranışların oluşmasını engellemek için önemlidir. Kötü muamele davranışlarının çıktıları ise genellikle kötü muameleye maruz kalmış bireyler üzerinde oluşturduğu olumsuz etkileri anlamak açısından önemlidir.

Blase ve Blase (2006: 125) öğretmenlerin okul yöneticilerinin kötü muamele davranışlarına ilişkin algıları ile ilgili yaptıkları araştırmada kötü muamelele sonuçlarından bahsetmiş ve bu sonuçları üç ana başlık altında toplamışlardır. Bunlar *fiziksel sağlık, psikolojik/duygusal çıktılar* ve *iş performansıdır*. Fiziksel sağlık ile ilgili etkileri uyku bozuklukları, baş ağrıları, sırt ağrıları, yorgunluk, hastalık, hiper aktivite, kilo değişimleri, kalpte ritim bozuklukları, deri rahatsızlıkları, ülser ve intihara meyilli olma olarak ifade edilmiştir. Psikolojik/duygusal çıktılara bakıldığında depresyon, sinirli olma, savunmasızlık, güçsüzlük, sinik ve güvensizlik, kendinden şüphe etme, suçluluk, utangaçlık, güvensizlik, düşük konsantrasyon, düşük öz güven, intikam alma isteği ve panik atak gibi çıktıların bulunduğu görülmüştür. İş performansı ile ilgili sonuçlar arasında ise işte gösterilen çabada, adanmışlıkta ve iş doyumunda düşüş, işe gelmeme ve işten ayrılma niyetlerinde artış gözlenmiştir.

Blase ve arkadaşları (2009: 13) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda kötü muamele davranışlarının sonucunda en sık gözlenen on etkinin stres, dargınlık, öfke, kendini güvende hissetmeme, adaletsiz davranıldığı ve ahlaki kuralların çiğnendiği hissi, kendinden şüphe etme, gerginlik, güçsüzlük hissi, sessiz kalma davranışı ve karamsarlık olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca bunlardan başka bireylerin korku, uyku bozuklukları, kendine güvenin azalması, aşağılanma, depresyon ve yönetici hakkında kötü düşüncelere sahip olma gibi etkileri de yaşadığı gözlenmiştir.

Harlos ve Axelrod (2005) kişilerarası kötü muamele davranışları sonucunda bireylerin yüksek seviyede psikolojik ve fiziksel sıkıntılar yaşadıklarını, düşük seviyede iş doyumuna sahip olduklarını, üretkenliklerinin düştüğünü, örgütsel bağlılıklarının azaldığını ve işten ayrılma niyetlerinin arttığını gözlemlemişlerdir. Benzer bir şekilde Lim ve Cortina (2005: 487) da yaptıkları çalışmada kötü muamele davranışının işle ilgili ve psikolojik sonuçlar doğurduğundan bahsetmişlerdir. İşle ilgili gözlenen sonuçlar olarak iş doyumunu, iş bırakma ve iş stresinden bahseden araştırmacılar, psikolojik ve sağlıkla ilgili çıktılar arasında psikolojik hastalıklar yaşama, hayattan alınan memnuniyette düşüş ve genel sağlık durumunun kötüye gitmesinden söz etmişlerdir.

Penhaligon ve arkadaşları (2013: 481) da yaptıkları çalışmada kötü muamele davranışlarının sonuçlarını *örgütsel* ve *bireysel çıktılar* olmak üzere iki grupta incelemişlerdir. Örgütsel çıktılar; düşük düzeyde örgütsel bağlılık, motivasyon, memnuniyet ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme ile yüksek seviyede örgütsel sapma ve saldırganlıktır. Bireysel çıktılar arasında ise olumsuz etkilenen psikolojik sağlık, artan kaygı, sıkıntılı bir ruh halinde olma ve zarar görmüş bir özgüvenden söz edilmiştir.

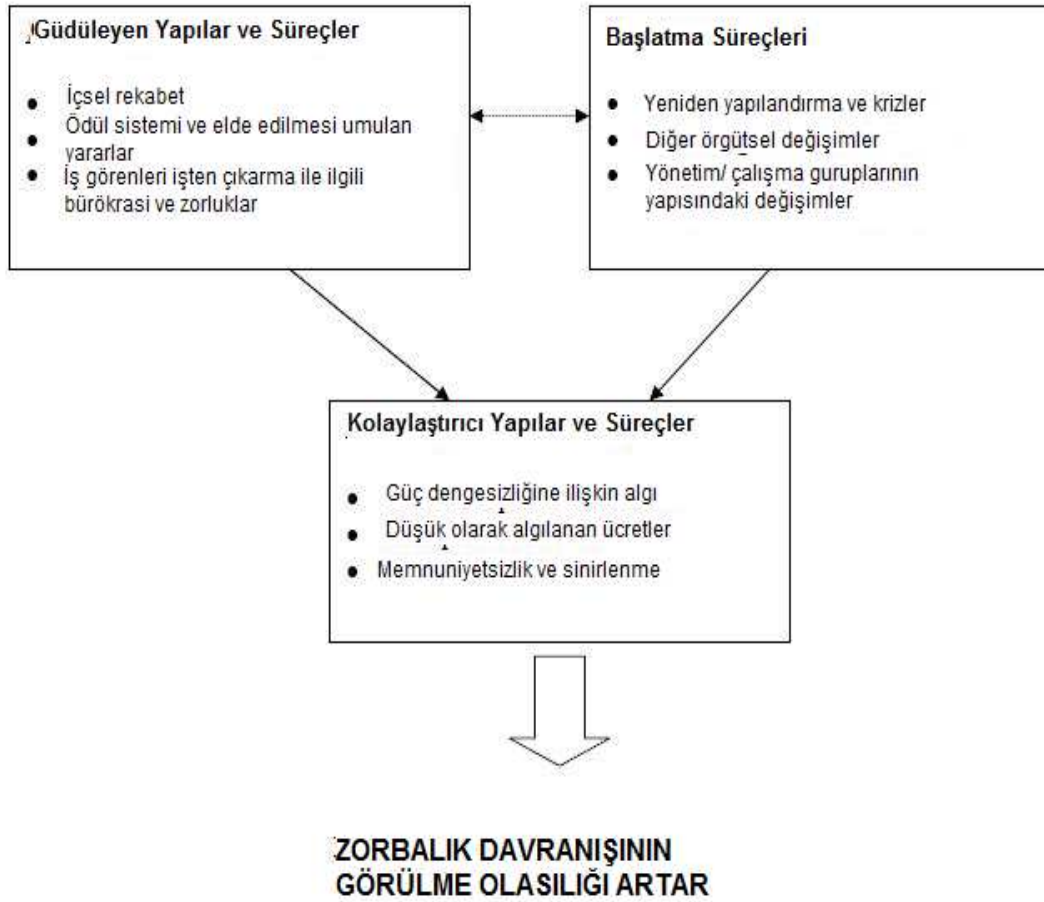
Olson-Buchanan ve Boswell (2008: 82) de yaptıkları çalışmada iş yerinde kötü muamelenin sonuçlarından bahsetmişlerdir. Bu çalışmada kötü muameleye maruz kalan bireylerin vermiş oldukları tepkiler dört gruba ayrılmıştır. Bunlar *psikolojik tepkiler*, *fizyolojik tepkiler* ile yapılmış diğer araştırmalardan farklı olan *davranışsal tepkiler* ve *çare bulma amaçlı dile getirme tepkisi*dir. Psikolojik tepkiler arasında reddedilme, sinirli olma, saygısızlık gördüğünü hissetme veya korkma duyguları yer almaktadır. Bu duyguların işe karşı tutumu ve davranışları şekillendirdiği savunulmaktadır. Ayrıca diğer araştırmalara benzer olarak kötü muamelenin örgütsel adanmışlığı ve iş doyumunu olumsuz etkileyen bir etken olduğundan bahsedilmiştir. Fizyolojik tepkiler arasında ise baş ağrısı, yüksek kan basıncı ve uyku problemleri yer almaktadır. Örgütten geri çekilme, intikam almaya yönelik davranışlar gösterme, düşük seviyede üretkenlik, işten erken çıkma, hasta değilken işe gelmeme, gün sırasında uzun molalar verme gibi tepkiler ise davranışsal tepkiler arasında sayılmıştır. Çare bulma amaçlı dile getirme tepkisi ise araştırmacılar tarafından, kötü muameleye maruz kalan bireyin bu durumun getireceği olumlu ve

olumsuz sonuçları düşünerek kötü muameleyi dile getirmeye karar vermesi sonucunda oluşan bir tepki türü olarak betimlenmiştir. Olson-Buchanan ve Boswell (2008: 84) çare bulma amaçlı dile getirme tepkisinin iki şekilde ortaya çıkabileceğinden bahsetmiştir. İlki, kötü muameleye maruz kalan bireyin karşı taraf ile doğrudan iletişime geçmesi ve informal olarak yapılan görüşmelerle o kişiyle bir anlaşmaya ulaşmaya çalışmasıdır. İkincisi ise üçüncü bir kişinin yardımı ile yaşanan sıkıntıyı çözme yoludur. Bu süreçteki üçüncü kişi; örgüt içerisinde ve resmi olarak bu anlaşmazlığı çözme görevi olmayan birisi (örn: iş arkadaşı, denetmen), örgüt içerisinde ve resmi olarak bu anlaşmazlığı çözme görevi olan birisi (örn: insan kaynakları uzmanı), örgüt dışından ve anlaşmazlıkların çözümüyle ilgili uzmanlığa sahip olan birisi (örn: örgüt dışından görevlendirilmiş arabulucu) ya da örgüt dışından ve anlaşmazlıklarını çözme konusunda hiçbir eğitim almamış bir kişi olabilir (örn: ortak bir tanıdık).

Kötü muamele davranışının öncelleri ve çıktıları ile ilgili alan yazında yapılan çalışmalarda geliştirilen bazı modeller bulunmaktadır (Salin, 2003; Ballantyne, 2012; Read ve Laschinger, 2013). Bu modellerden birkaçı aşağıda açıklanmıştır.

5.1. Salin'in Zorbalık Davranışının Nedenlerine İlişkin Modeli

Salin (2003) yaptığı çalışmasında kişilerarası kötü muamele davranışlarından biri olan zorbalık davranışı üzerinde çalışmıştır. Bu çalışma kapsamında oluşturduğu modeli zorbalık davranışının nedenleri üzerine odaklanmıştır. Bu nedenler kolaylaştırma (enabling), güdüleme (motivating) ve başlatma (precipitating) olmak üzere üç grupta incelenmiştir. Salin'in geliştirmiş olduğu model Şekil 4'te gösterilmektedir.

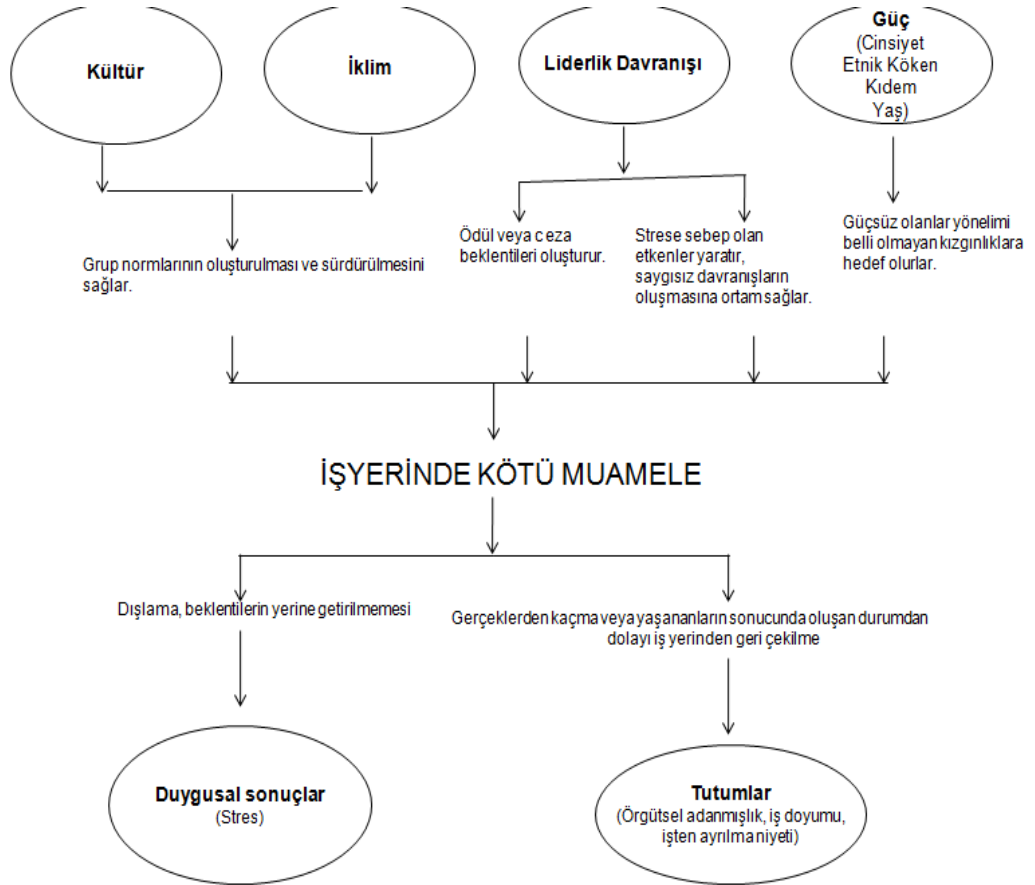


Şekil 4: Salin (2003: 1218)'in zorbalık davranışına katkı sağlayan iş yerindeki çevresel etmenlere ilişkin modeli

Salin (2003) modelinde zorbalık davranışının öncellerinin gerekli ama zorbalık davranışının ortaya çıkması için tek başlarına yeterli olmayan önceller olduğundan bahsetmiştir. Kolaylaştırma etkenleri, kötü muamelelerin ortaya çıkmasına yol açabilen, ancak tek başlarına kötü muamele davranışının oluşmasında yeterli olmayan etkenlerdir. Bu faktörlere algılanan güç dengesizliği ve iş kontrolünden memnun olmama durumu örnek olarak verilebilir. Güdüleme etkenleri ise kötü muamele davranışını örgütteki çalışanlar için değerli bir davranış haline getirmekte ve içsel ödül sistemlerini kapsamaktadır. Başlatma faktörleri de örgütte, kötü muamele davranışının ortaya çıkmasını olası hale getiren stresli veya güvenli olmayan bir çevreye yol açan değişimlerle ilgili olarak ortaya çıkabilen etkenlerdir

5.2. Ballantyne'nin Kötü Muamelenin Öncelleri ve Çıktılarına İlişkin Modeli

Kötü muamelenin öncelleri ve çıktıları ile ilgili geliştirilen bir başka model ise iş yerinde kötü muamele kavramını askeri örgütlerde araştıran Ballantyne (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ballantyne (2012) çalışmasında kötü muamelenin öncelleri olarak çok çeşitli etkenlerden bahsetmiştir. Bunlar örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgüt yöneticisinin liderlik davranışları ve çalışanların güçlü olmalarını etkileyen faktörlerdir. Bu modelde örgüt kültürü ve iklimi birbiriyle iç içe olan iki kavram olarak değerlendirilmiş ve birlikte ele alınmıştır. Ballantyne tarafından oluşturulan model Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5: Ballantyne'in (2012: 16) iş yerinde kötü muamelenin öncelleri ve çıktılarına ilişkin modeli

Ballantyne'in (2012) geliştirmiş olduğu bu modelde kötü muamele davranışının öncüllerinden biri olan örgüt kültürü bir grubun, dıştan gelen etkenlere uyum sağlamak veya kendi içindeki etkenlere uyum sağlama sürecinde karşılaştıkları problemlerle başa çıkabilmeleri için geliştirdiği, bu sorunların çözümünde işe yaradığı görülen ve bu nedenle de örgüte yeni gelen bireylere öğretilen kalıplaşmış

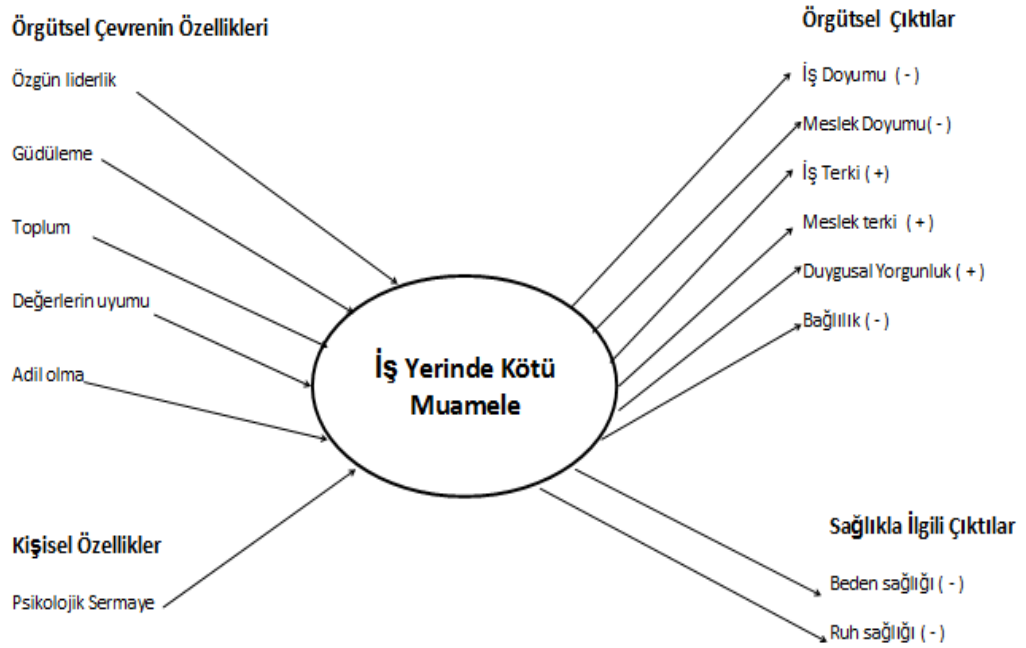
temel varsayımlardır (Schein, 1984: 3). Örgüt iklimi ise çalışanların, içindeki buldukları örgüte ilişkin o örgütten aldıkları bilgiler ve ortam koşulları gibi faktörler sonucu elde ettikleri algıdır (Çekmeceliolu, 2005: 25). Ballantyne (2012: 18-19) örgüt kültürü ve ikliminin örgütler için önemli olduğunu, örgüte yeni gelen personelin eğer bu iklim ve kültüre uyum sağlayamazsa zorluklar yaşabileceğini, hatta ayrılabilceğini ifade etmiştir.

Ballantyne'ın (2012: 16) oluşturduğu kötü muamelenin öncelleri ve sonuçları modelinde yöneticinin liderlik davranışlarının da örgütteki kötü muameleyi etkileyeceğinden ve liderlik türlerinden transaksyonel liderliğin öneminden bahsedilmiştir. Liderlerin eksikliğinde örgütte çalışanların kendi davranışsal normlarını geliştirme olasılığının var olduğundan ve bunun da örgütte kötü muamelenin ortaya çıkma olasılığını arttırdığından söz etmiştir. Bu modeldeki son öncel ise çalışanın cinsiyeti, etnik köken farklılıkları, kıdemi ve yaşı tarafından etkilenen güç kavramıdır. Ballantyne (2012: 28-29) kadın çalışanların, etnik köken açısından farklı olan azınlıktaki grupların ve örgüte yeni katılan, kıdem olarak diğer çalışanlardan daha düşük olan çalışanların kötü muameleye maruz kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Bu modelde kötü muamelenin sonuçları duygusal sonuçlar ve tutumlar olarak ikiye ayrılmıştır. Bu model kapsamında ele alınan duygusal sonuç, kötü muameleye maruz kalan bireylerin yaşadıkları strestir. Tutumlarla ilgili sonuçlarda ise iş tatmini, örgütsel adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ile ilgili tutumlar yer almaktadır.

5.3. Read ve Laschinger'in Kötü Muamelenin Öncelleri ve Çıktılarına İlişkin Modeli

Read ve Laschinger (2013: 222) yeni mezun olmuş hemşirelerin iş yerinde yaşadıkları kötü muamele davranışlarını araştırmayı hedefledikleri çalışmalarında kötü muamelenin öncelleri ve çıktıları ile ilgili bir model geliştirmişlerdir. Read ve Laschinger'in oluşturmuş oldukları model Şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6: Read ve Laschinger'in (2013: 222) Kötü Muamele'nin Öncelleri ve Çıktılarına İlişkin Modeli

Read ve Laschinger (2013) yaptıkları çalışma kapsamında geliştirdikleri bu modelde iş yerinde kötü muamelenin öncellerini "örgütsel çevrenin özellikleri" ve "kişisel özellikler" olmak üzere iki ana başlıkta incelemiştir. Örgütsel çevrenin özellikleri arasında izleyenlerle lider arasında saygı, olumlu etki ve güvene dayalı olumlu çalışma ilişkileri geliştirme süreci olan özgün liderlik, çalışanları motive

etme, sosyal ilişkilerin kalitesinin etkilediği toplum, kişisel ve örgütsel amaçların uyumu ve adil olma yer almaktadır. Read ve Laschinger (2013: 222) kişisel özellikler olarak ise öz yeterlik, ümit, iyimserlik ve dayanıklılık gibi kavramları içeren psikolojik sermaye kavramının kötü muamelelerin öncellerinden biri olduğunu ifade etmişlerdir.

Read ve Laschinger (2013: 223-224) iş yerindeki kötü muamele davranışlarının çıktılarını ise "örgütsel çıktılar" ve "sağlıkla ilgili çıktılar" olmak üzere iki başlıkta incelemişlerdir. Kötü muamele davranışının örgütsel çıktılarından iş doyumu, meslek doyumu ve bağlılıkla negatif bir ilişkiye sahip olduğunu; iş terki, meslek terki ve duygusal yorgunluk ile ise pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Read ve Laschinger (2013: 224) sağlıkla ilgili çıktılar arasında beden sağlığı ve ruh sağlığı ile ilgili sonuçlardan söz etmişlerdir. Read ve Laschinger (2013) iş yerinde uygulanan kötü muamele davranışlarının bahsedilen tüm örgütsel ve sağlıkla ilgili çıktılar üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ve bu olumsuz sonuçların kötü muamele davranışlarının engellenmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

6. İŞ DOYUMU

6.1. İş Doymu Nedir?

İş doymu, bir bireyin yaptığı işinden dolayı duymakta olduğu memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği anlatan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Miner (1992; akt. Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 40) iş doymunu, bir bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu ve düşünceleri hakkında fikir veren bir değişken olarak görmüştür. İş doymu kavramı açısından bakıldığında, bir örgütteki çalışanların işlerinden hoşnut olmaları 'doym', hoşnut olmamaları ise 'doymsuzluk' kavramı ile ifade etmek mümkündür.

Alan yazında iş doymunun bireysel ve örgütsel etkenlerden etkilendiği ifade edilmiştir. İş görenlerin iş doymunu etkileyen bireysel etkenler kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo-kültürel çevrenin iş gören üzerindeki etkisi, tecrübe, yaş, hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zekâdır. İş doymunu etkileyen örgütsel etkenler arasında ise işin zorluk derecesi, yapılan işin toplumdaki önemi, işin yapısı, örgüt kültürü ve iklimi, ücret, terfi, statü, ödüllendirme, sosyal imkânlar ve çalışma koşulları sayılabilir (Erdoğan, 1996; akt. Karataş ve Güleş, 2010: 76).

Luthans (2011: 141-143) iş doymunun üç özelliği olduğundan bahsetmiştir. Bunların ilki iş doymunun duygusal bir kavram olduğudur. Çünkü iş doymu gözle görülemez ancak hissedilebilir. İkinci özellik iş doymunun, o işin bireylerin beklentilerini ne düzeyde karşıladığı ile ilgili olduğudur. Üçüncü özellik ise iş doymunun, yapılan işin beş ayrı özelliği ile ilişkili olmasıdır. Bu özellikler; işin kendisi, yapılan ödeme, terfi alma şansı, yönetim politikaları ve bireyin iş arkadaşlarıdır. İş doymunu etkileyen bu özelliklerden ilki bir işin kendisidir. Yapılan iş birey için ilgi uyandırıcı görevler içerdiği, bireye öğrenme fırsatları sağladığı ölçüde doym sağlamaktadır. İkinci özellik olan ödeme ise bireyin, yapılan finansal ödemenin miktarını örgütteki diğer bireylerle karşılaştırıldığında adil olarak algıladığı ölçüde o işten doym sağlamasıdır. Üçüncü özellik de bireyin örgütte ilerleyebilme şansı ile ilgili olan terfi alma şansıdır. Dördüncü özellik olan yönetim politikaları ise yöneticinin yapılan iş için teknik yardım ve desteği sağlaması ile ilgili konuları içeren yönetim politikalarıdır. Bireyin iş yerindeki iş arkadaşlarının teknik

olarak yeterli olma ve sosyal olarak bireyi destekleme dereceleri de bireyin işten aldığı doyumunu etkileyecek olan beşinci özelliştir.

İş doyumunun örgütsel anlamda çıktıları bulunmaktadır. Luthans (2011: 144-145) bu çıktıların ilkinin iş görenin performansı olduğunu ifade etmiştir. Yapılan çalışmaların iş doyumunu ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu kanıtladığını ifade eden Luthans (2011: 144), iş doyumunun yalnızca bireyin performansını değil örgütteki bir departmanın performansını da arttırdığını ifade etmiştir. Bu konuda yapılan bir araştırma; iş doyumunu yüksek olan bireylerden oluşan bir departmanda üretim, müşteri memnuniyeti ve kar oranının yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır (Patty, McGee ve Cavender, 1984).

İş doyumunun bir diğer çıktısı iş gücü devir hızı ile olan ilişkidir. İş doyumunun personel devir hızı üzerinde, bireyin yaşı, kıdemi, örgütsel bağlılığı ve örgütün ekonomik koşulları gibi diğer değişkenlerle birlikte bir etkisi olduğunu; iş doyumunu yüksek olan bireylerin işten ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu söylemek mümkündür (Luthans, 2011; Aydoğdu, 2009).

İş doyumunun çıktılarının bir diğeri ise iş doyumunun işe gelmeme oranı üzerindeki etkisidir. Düşük iş doyumunun işe gelmeme oranı yükselteceği yapılan araştırmalarla ortaya konan bir durum olmuştur (Köroğlu, 2011). Düşük iş doyumuna sahip bireyler işe gitme eğilimleri daha azdır ve her fırsatı değerlendirerek sık sık işe geç kalmaktadırlar (Davis, 1981: 99).

İş doyumunu, yukarıda bahsedilen çıktılar dışında bireylerin fiziksel sağlıklarının daha iyi olmasını, güdülenmelerini, iş kazalarını daha az sıklıkla yaşamalarını, örgütte yaşanan bir sıkıntıyla ilgili resmi bir şikayette bulunma olasılıklarının ve algılanan stres düzeylerinin düşmesini, üretkenliklerinin artmasını da sağlamaktadır (Luthans, 2011; Dikmen, 1995).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş doyumunun sıklıkla iş görenlerin güdülenme düzeylerine göre açıklandığı görülmektedir (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007: 32; Bogler, 2001: 665). İş doyumunda iş görenin güdülenme düzeyini vurgulayan kuramlardan öne çıkan Herzberg'in Motivasyon- Hijyen kuramıdır.

Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi iş görenlerin olumlu tutumlar geliştirmelerinin kişilerin psikolojik gelişimleriyle ilgili olduğunu, bazı faktörlerin ise fizyolojik, sosyal ihtiyaçlar ve emniyet ihtiyaçları ile ilgili olduğunu öne sürmüştür (Hoy ve Miskel, 2010: 131). Herzberg, bireyin iş doyumunu etkileyen etkenlerden psikolojik ihtiyaçla ilgili olanları *güdüleyiciler*, diğer ihtiyaçlarla ilgili olan etkenleri ise *hijyenler* olarak adlandırmıştır. Motivasyon-hijyen kuramındaki hijyen öğeleri işin yapıldığı ortamla ilgili öğelerdir (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007: 33). Hijyen öğeleri olarak iş görenin astları ve üstleri ile arasındaki kişilerarası ilişkiler, teknik anlamda yapılan denetim, örgüt politikaları ve yönetim şekli, örgütteki çalışma koşulları, iş görenin kişisel özellikleri, iş güvenliği ve iş görenin aldığı ücret sayılabilir (Hoy ve Miskel, 2010: 133). Hijyen öğeleri “dışsal etmenler” ya da “durum koruyucular” olarak da isimlendirilebilir (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007: 33). Güdüleyiciler ise başarı, farkındalık, sorumluluk, gelişme ve işin kendisidir (Hoy ve Miskel, 2010: 133). Güdüleyici etmenlerin varlığı bireyin işteki performansını artırır ve bu etmenler işin kendisiyle ilgili olduğundan doğrudan işin kendisinden elde edilen doyumla ilgilidir (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007: 33). Ayrıca güdüleyiciler temel psikolojik ihtiyaçlar ile ilgili olduklarından “içsel etmenler” olarak da adlandırılabilirler (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007: 33).

Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisinin üç temel varsayımı olduğundan söz edilmiştir (Hoy ve Miskel, 2010: 132). Bunlardan ilki iş tatminini ve tatminsizliğini açıklamada kullanılacak iki grup öğenin olduğudur. İkinci varsayım güdüleyici öğelerin bireyde tatmin oluşturduğu, hijyen öğelerinin bireyde işle ilgili tatminsizlik oluşturduğu varsayımdır. Üçüncü ve son varsayım ise iş tatmini ve tatminsizliğinin birbirine zıt iki kavram değil, birbirinden ayrı iki kavram olduğu varsayımdır.

Bahsedilen bu teori, güdüleyici ihtiyaçların aşırı doyumunun tatmini arttırdığını, hijyen öğelerinin tatmininin ise çok düşük seviyede iş doyumunu yaratacağı, tatmin edilmemesinin ise tatminsizliğe sebep olacağını öne sürmektedir (Hoy ve Miskel, 2010: 132). Örneğin; bilgisayar çıktısı almak isteyen bir öğretim elemanının kendi odasında yazıcısı yoksa ve çıktı almak için akademik çalışmasına ara verip çıktıyı alacağı yere gitmesi, sıra beklemesi gibi olumsuz etkenlerin varlığının bireyde iş tatminsizliği yaratacağını söylemek mümkündür. Ancak

odasında yazıcısı olan ve çıktı almak istediğinde bu süreci sıkıntısız yaşayan öğretmen elemanının yüksek düzeyde iş tatmini yaşayacağını söylemek mümkün değildir.

6.2.Kötü Muamele Davranışlarının İş Doyumu ile İlişkisi

Kötü muamele üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı araştırmalarda bu davranışların iş görenlerin iş doyumunu olumsuz bir etkisi olduğu bulunmuştur (Harlos ve Axelrod, 2005; Blase ve Blase, 2006; Ballantyne, 2012; Read ve Laschinger, 2013). Harlos ve Axelrod (2005: 9) hastane yöneticileri üzerinde yaptıkları araştırmada iş görene uygulanan kötü muamele davranışlarının iş görenin iş doyumunu azalttığını bulmuşlardır. Benzer şekilde yeni mezun olmuş olan hemşireler üzerine yaptıkları araştırmada Read ve Laschinger (2013: 223), kötü muamele davranışlarından özellikle zorbalık ve nezaketsizlik davranışlarının hemşirelerin iş doyumunu olumsuz şekilde etkilediklerini ifade etmişlerdir. Kötü muamele davranışlarını eğitim örgütlerinde araştıran Blase ve Blase (2006: 125) de araştırmalarında okul müdürlerinin öğretmenlere uyguladıkları kötü muamele davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz şekilde etkilediklerini ortaya çıkarmıştır.

7. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

7.1. İşten Ayrılma Niyeti Nedir?

İşten ayrılma niyeti bir iş görenin çalıştığı örgütü bırakmaya olan eğilimi olarak tanımlanabilmektedir (Ökten, 2008: 35). Başka bir deyişle; işten ayrılma niyetini çalışanların iş yerindeki mevcut çalışma koşullarından memnun olmadıklarında ortaya çıkan yıkıcı ve aktif bir davranış olarak tanımlamak mümkündür (Rusbelt vd., 1988; akt. Yıldız, Yalavaç ve Meydan, 2013: 159).

İşten ayrılma niyetine etki eden farklı unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurları üç temel başlıkta incelemek mümkündür (Cotton ve Tuttle, 1986: 63-64; akt. Örucü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339; Kaya, 2008: 46). Bu unsurlardan ilki işsizlik oranı ve alternatif iş olanakları gibi değişkenleri içeren dışsal unsurlardır. Kaya (2008: 46) bu boyutu “genel ekonomik nedenler” olarak adlandırmıştır. Bu nedenler arasında; genel ekonomik durum ve bunun işgücü piyasasına etkisi, genel ekonomik durumun iyiye gitmesi sonucunda refah düzeyinin yükselmesi, mekanikleşme nedeniyle kolayca başka işlere uyum sağlama ve bu işlere geçiş yapma olanaklarının ve özellikle tarımla uğraşan kişilerin yaşadığı kırsal kesimde mevsimlik çalışma alanlarının varlığı sayılabilir.

İşten ayrılma niyetine etki eden ikinci unsur iş görenin çalıştığı örgütün yönetim tarzı, ücret ve örgütteki ödüllendirme sistemini içeren örgütsel unsurlardır (Cotton ve Tuttle, 1986: 63-64; akt. Örucü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339). Bu nedenlerden bazıları; kurumun şehir merkezi veya şehir dışında olması, kuruma ulaşım olanakları, işin türü ve zorluk derecesi, olumsuz örgütsel koşullar, ücretlendirmenin adil olmaması, kötü çalışma koşulları, iş görenlerin psikolojik ve fizyolojik açıdan ve bunun yanı sıra mesleki bilgi ve beceri açısından zorlanmaları, personel yönetiminin kötü olması, iş yerinde sosyal hizmetlerin bulunmaması veya az olması, üretim sürecinin iyi işlememesidir (Cohen ve Bailey, 1997; akt. Kaya, 2008: 47).

Üçüncü ve son unsur ise bireyin kişiliği, yaşı, aile yaşantısı, cinsiyeti gibi değişkenleri içeren kişisel unsurlardır. Bu nedenler bireyin hayat koşulları ve aile ilişkilerindeki değişiklikler, bireyin yaşıyla ilgili zorunluluklar, eğitim ve öğretim ile

ilgili ihtiyaçları ve sağlık durumu, iş çevresi gibi farklı psikolojik ve fiziksel nedenlerdir (Steers ve Mowday, 1981; Kaya, 2008: 48).

Yukarıda bahsedilen unsurların etkisiyle birey mevcut işini değerlendirerek içinde memnun olup olmadığına karar verir ve bunun sonucunda işten ayrılma niyeti gösterebilmekte, hatta işten ayrılabilir. İşten ayrılan iş görenlerin sayısının yüksek olduğu kurumlar bazı olumsuzluklar yaşayabilmektedirler. Bu kurumlarda yaşanan olumsuzluklardan bazıları yetenekli iş gücünü kaybetme olasılığının profesyonel anlamdaki rekabette örgütün avantajını olumsuz yönde etkilemesi, yeni işe alınacak iş görenlere verilecek eğitim, yeni iş görenleri işe almanın örgüte getireceği maliyetler, iş arkadaşlarını kaybeden iş görenlerin arkadaşlarının ayrılması sebebiyle üzgün hissetmeleri, bunun yanı sıra kuruma yeni alınacak kişilerle yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden doğan endişe gibi faktörlerdir (Bibby, 2008; Scott vd., 1999; akt. Polat ve Meydan, 2010: 153).

7.2. Kötü Muamele Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi

Kötü muamele üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı araştırmalarda bu davranışlar ile iş görenlerin işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Harlos ve Axelrod, 2005; Ballantyne, 2012). Harlos ve Axelrod (2005: 10) hastane yöneticileri üzerinde yaptıkları araştırmada iş görene uygulanan kötü muamele davranışlarının bireyin işten ayrılma niyetini arttırdığını bulguları arasında ifade etmişlerdir. Ballantyne (2012: 96) ise askeri örgütlerde yapmış olduğu çalışmasında kötü muamele davranışlarının, bireyin yaşadığı stres, düşük iş doyumunu ve düşük örgütsel bağlılığın da etkisiyle işten ayrılma niyetini arttırdığını ortaya çıkarmıştır.

8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kötü muamele davranışları, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ile ilgili yurt dışı ve yurt içinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

8.1. Kötü Muamele ile İlgili Yapılan Araştırmalar

8.1.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Kötü muamele davranışları ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmaların sağlık örgütlerinden eğitim örgütlerine pek çok farklı örgütte yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalardan ilki Harlos ve Axelrod (2005) 'un hastane yöneticileri üzerinde yapmış oldukları araştırmadır. Harlos ve Axelrod (2005) 125 hastane yöneticisinin katılımı ile yaptıkları araştırmada katılımcıların kötü muameleyle ilişkin algılarını ölçmek için veri toplama aracı olarak kendilerinin geliştirmiş olduğu ve bu çalışmada da veri toplama aracı olarak kullanılan "İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği"ni kullanmışlardır. Ayrıca araştırmada kötü muamele ile örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki de araştırılmıştır. Araştırma sonucunda hastane yöneticilerinin maruz kaldıkları kötü muamele davranışlarının hem örgütsel hem de bireylerarası boyutlarda gerçekleştiği; örgütsel bağlılık ve iş doyumunun kötü muamele davranışları ile negatif yönlü, işten ayrılma niyetinin ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Yurtdışında yapılan araştırmalardan bir diğeri Lim ve Cortina (2005) tarafından hukuk sektöründe yapılan bir araştırmadır. Araştırmada bireylerarası kötü muamelenin genel ve cinsel boyutu arasındaki ilişkiye bakılması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında iki ayrı örneklem ile çalışılmış, bu örneklemin ilkini hukuk sektöründe çalışan, yöneticilik, uzmanlık ya da avukatlık yapan ve yaşları 21 ile 78 arasında değişen 833 kadın oluşturmuştur. İkinci örneklem grubunu ise yalnızca avukatlardan oluşan 1425 kadın katılımcı oluşturmuştur. Bu kapsamda kötü muamele davranışlarından nezaketsizlik, cinsel taciz ile kötü muamele çıktılarında iş doyumu, işten çekilme ve iş stresi arasındaki ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucunda; nezaketsizlik ve cinsel taciz davranışlarının örgütlerde genellikle aynı anda görüldükleri, cinsiyete yönelik tacizin de bu iki davranış arasında bir köprü olduğu, iş görenlerin kötü muamele davranışlarıyla ilişkili olarak iyi olma halinin olumsuz olarak etkilendiği, kötü muamele davranışlarının sonuçlarının etkisinin

görülme sıklığına bağlı olarak değişmediği, kötü muamele davranışları sonucunda çalışanların iş doyumlarının azaldığı, işten geri çekilme ve iş stresinin ise arttığı bulunmuştur.

Yurtdışında yapılan bir diğer araştırma ise Blase ve arkadaşları (2009) tarafından öğretmenlerin, okul müdürlerinin uyguladıkları kötü muameleye ilişkin algılarını bulmak için yapılmıştır. Çalışma kapsamında ABD’de ilk ve ortaöğretim kurumlarında öğretmenlik yapan 172 öğretmen örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma sonucunda; kötü muamele davranışlarının öğretmenlerin hem yaşamlarına hem de fiziksel sağlıklarına olumsuz etkisi olduğu, öğretmenlerin %76’sının çalıştıkları kurumdan ayrılıp başka bir kurumda öğretmenliğe devam etmek istedikleri ve %49’unun ise öğretmenlik mesleğini bırakmak istedikleri, kötü muameleye maruz kalan öğretmenlerin bu durumla başa çıkmak için en sıklıkla müdürden kaçınmak, diğerleriyle konuşmak ve müdürün kötü muamelesine tahammül etmek stratejilerine başvurduğu görülmüştür. Müdürlerin yaptıkları kötü muamele davranışlarının en sık görülenlerinin öğretmenlerin başarılarını takdir etmemek, bazı öğretmenlere karşı ayrımcılık yapmak ve öğretmenleri tehdit etmek olduğu, kadın öğretmenlerin bu davranışlara erkek öğretmenlerden daha fazla maruz kaldığı, kötü muamele davranışları sonucunda öğretmenlerde stres, dargınlık, kızgınlık, güvensizlik duygularının olduğu ve öğretmenlerin bu davranışlar nedeniyle öğrencilerine karşı daha az ilgili, sabırlı ve hoşgörülü olduğu bulunmuştur.

Üniversitede uygulanan kötü muamele davranışlarına ilişkin bir çalışma Richman ve arkadaşlarının (1999) yapmış oldukları ve iş yerinde tacizi araştıran bir çalışmadır. Araştırma kapsamında iş yerinde yapılan tacizin, tacize maruz kalan bireylerin akıl sağlığını olumsuz olarak etkilediği hipotez olarak sunulmuş ve bu hipotezin doğruluğu araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini dört farklı üniversitede görev yapan öğretim elemanları, idari personel ve hizmetli personelin oluşturduğu 2492 kişi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda tacizin ve kötüye kullanımın yüksek seviyede gözlemlendiği, öğretim elemanları arasında kadın öğretim elemanlarının erkeklere oranla daha sık olarak bu davranışlara maruz kaldıkları bulunmuştur. Ayrıca hem erkek hem kadın idari ve hizmetli personelin öğretim elemanlarına oranla daha şiddetli kötü muamele davranışlarına maruz kaldıkları bulunmuştur. Taciz ve kötüye kullanım davranışlarının bu davranışlara maruz kalan bireylerin akıl

sağlığı üzerindeki etkisi incelendiğinde ise bu davranışlar sonucunda bireylerin büyük stres yaşadıkları, alkol ve uyuşturucu kullanmaya başladıkları bulunmuştur.

8.1.2. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Türkiye’deki çalışmalar incelendiğinde kötü muamele kavramı üzerine bir çalışma yapılmadığı, ancak kötü muamele davranışlarından mobbing ve cinsel taciz davranışları üzerine çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalardan biri Ocak (2008) tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Duygusal Tacize (Mobbing) İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezidir. Araştırmada ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin duygusal tacize ilişkin algılarının bulunması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 486 öğretmenden oluşmuştur. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak Duygusal Taciz Ölçeği’ni geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal tacize maruz kalma sıklıkları öğretmenin ve müdürün cinsiyetine, öğretmenin kıdemine ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermektedir. Ocak (2008) erkek öğretmenlerin duygusal tacize daha çok maruz kaldıklarını, müdürün erkek olduğu okullarda duygusal tacizin öğretmenlere daha çok uygulandığını, 21 yıl ve üstü kıdemlerdeki öğretmenlerin ve okuldaki öğretmen sayısı 28 ve üzeri olan öğretmenlerin okullarda duygusal tacize daha çok maruz kaldıkları görülmüştür.

Mobbing üzerine yapılan bir başka çalışma Toker-Gökçe (2012) tarafından özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri üzerinde yapılmıştır. Bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi tarafından desteklenmiştir. Araştırmanın amacı özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler arasında yaşanan yıldırma düzeyini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Türkiye’nin yedi bölgesinden seçilen 1189 öğretmen ve 653 okul yöneticisi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak Toker-Gökçe (2012) tarafından geliştirilen “mobbing ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda özel ve devlet okullarındaki öğretmenlerin ve yöneticilerin en sık karşılaştıkları mobbing davranışlarının sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksız biçimde eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi olduğu;

öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yıldırma davranışının nedeni olarak mağdurun kişilik özelliklerini gördükleri, mobbing ile başa çıkmak için hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin en çok bağlılıklarını sürdürüp mesleklerini devam ettirmek için çabalama yolunu seçtikleri bulunmuştur.

Alan yazın incelendiğinde üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının da mobbing ve cinsel taciz gibi kötü muamele davranışlarına maruz kaldıklarını gösteren çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalardan biri Konaklı ve Celep (2013) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışları araştırılmıştır. Araştırma nitel bir çalışma olup araştırmanın örnekleminde profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisinden oluşan sekiz kişi bulunmaktadır. Veri toplama aracı olarak araştırmacıların geliştirdiği açık uçlu sorulardan oluşan “Öğretim Elemanları Arasında yıldırma Görüşme Formu” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarına uygulanan yıldırma davranışlarının iş ve iş performanslarına, kişisel özellikleri ve değerlerine, meslektaşlarıyla kurdukları ilişkilere yönelik olduğu, öğretim elemanlarının tehdit ve şiddete maruz kaldıkları bulunmuştur. Ayrıca araştırmada saldırganların ya da mağdurların özelliklerinin yıldırma davranışlarının oluşmasında tek başında etmen olmadıkları, örgütsel nedenler ve bu nedenlerin birbirleri arasındaki ilişkinin yıldırma tetiklediği bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu ise öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışları sonucunda stres, moral bozukluğu, karamsarlık ve depresyon gibi psikolojik sorunlar yaşadıklarının saptanmış olmasıdır.

Bir diğer çalışma Ayan (2011) tarafından araştırma görevlileri üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada araştırma görevlilerinin kötü muamele davranışlarından biri olan mobbing davranışına maruz kalıp kalmadıkları ve bu durumun yaş, cinsiyet, görev yaptıkları fakülte, çalışma süreleri gibi faktörlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmaya üç farklı üniversiteden 189 araştırma görevlisi katılmıştır. Veriler demografik özellikler ve örgütsel koşulları belirlemeye yönelik bir anket ve örgütsel yıldırma ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin ortalamanın üzerinde düzeyde mobbinge maruz kaldıkları, bu durumun araştırma görevlilerinin cinsiyetleri, mesleki kıdemleri ve görev yaptıkları fakülteye göre anlamlı farklılık göstermiştir. Ancak araştırma

görevlilerinin mobbing davranışına maruz kalma düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

8.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

8.2.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Uluslar arası alan yazın incelendiğinde iş doyumu ile ilgili farklı sektörlerde yapılan çalışmalar olduğunu görmek mümkündür. Bu çalışmalardan biri Kalliath ve Morris (2002) tarafından sağlık sektörü çalışanlarından hemşireler üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın amacı iş doyumu düzeyinin hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini bulmaktır. Araştırmanın örneklemini 203 hemşire oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak 7'li likert tipinde yapılandırılmış Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumunun, tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşmayı dolaylı olarak etkilediği, tükenmişliğin diğer bir alt boyutu olan duygusal tükenme boyutunu direk etkilediği bulunmuştur. Araştırmada duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, duygusal tükenme arttıkça duyarsızlaşmanın da arttığı bulunmuştur. İş doyumunun duyarsızlaşma boyutunu duygusal tükenmenin etkisiyle etkilediği görülmüştür. Araştırmada ayrıca iş doyumunun duygusal tükenmeyi negatif yönde etkilediği, yani iş doyumunu arttıkça duygusal tükenmenin azaldığı elde edilen bulgulardandır. Araştırma sonucunda iş doyumunun tükenmişliğin önemli bir önceli olduğu da elde edilen bulgular arasındadır.

Uluslar arası alan yazında iş doyumunun eğitim kurumlarında da araştırıldığını görmek mümkündür. Bu konuda yapılan çalışmalardan biri Bogler (2001) tarafından yapılmış olan çalışmadır. Araştırmanın amacı okul müdürlerinin liderlik türlerinin öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki etkisini bulmaktır. Araştırmanın örneklemini 745 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada toplanan veriler okul müdürlerinin liderlik türlerini, öğretmenlerin iş algısını, karar verme stratejilerini ve öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemeye yönelik 4'lü, 5li ve 7li likert tiplerinde yapılandırılmış 5 ayrı ölçeği içeren toplam 104 sorudan oluşan bir anket yardımıyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu ile işe ilişkin algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, yani öğretmenlerin işe ilişkin

algıları arttıkça iş doyumlarının da arttığı araştırmacılar tarafından araştırma kapsamında elde edilen en önemli bulgu olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında öğretmenlerin iş doyumunun okul müdürlerinin dönüşümsel liderlik davranışları ve karar verme sürecine aktif olarak katılabilmelerine ilişkin algıları ile de pozitif yönlü ilişkisi olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin etkileşimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş doyumları üzerine yapılan bir diğer araştırma ise Davis ve Wilson (2000) tarafından yapılan araştırmadır. Araştırmanın amacı okul müdürlerinin öğretmenleri yetkilendirici davranışlarının öğretmenlerin motivasyonunu, iş doyumlarını ve iş streslerini nasıl etkilediğini bulmaktır. Araştırmanın örneklemini 660 ilköğretim öğretmeni ve 44 okul müdürü oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak okul müdürlerinin yetkilendirici davranışlarını, motivasyonu, iş doyumunu ve iş stresini ölçmeye yönelik 5'li, 6'lı ve 7'li likert tipinde yapılandırılmış dört farklı ölçekten ve toplam 71 sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin öğretmenleri yetkilendirici davranışları arttıkça öğretmenlerin motivasyonunun da arttığı bulunmuştur. Ayrıca araştırmanın sonucunda öğretmenlerin motivasyonu arttıkça iş doyumlarının da arttığı, iş streslerinin ise azaldığı elde edilen bulgular arasındadır.

8.2.2. Türkiye'de Yapılan Araştırmalar

Türkiye'de iş doyumunun araştırıldığı çalışmalardan biri Karataş ve Güleş (2010) tarafından yapılan çalışmadır. Bu çalışmanın amacı ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada veriler sınıf ve branş öğretmenlerinden oluşan 204 kişilik bir örneklem grubundan toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak 5'li likert tipinde yapılandırılmış, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni kapsayan 40 soruluk bir anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı, bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışmaya

katılan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu da elde edilen bulgular arasındadır.

Alan yazın incelendiğinde iş doyumunun yüksek öğretim kurumlarında da araştırılan bir konu olduğunu görmek mümkündür. Öğretim elemanlarının iş doyumlarına yönelik bir çalışma Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın amacı devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini 203 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen 25 sorudan oluşan ve 5'li likert tipinde yapılandırılmış olan Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarından yurt dışında bulunanların iş doyumlarının bulunmayanlarinkine göre daha yüksek olduğu, fen ve mühendislik alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumlarının sosyal bilimler alanında görev yapan öğretim elemanlarinkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırma kapsamında öğretim elemanlarının iş doyumları yaş, kıdem ve unvan değişkenlerine göre de incelenmiştir. Yaş değişkeni açısından 51 yaş ve üzeri öğretim elemanlarının 20-30 yaş arasındaki öğretim elemanlarına göre, 41-50 yaş grubundaki öğretim elemanlarının ise 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarına göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kıdem değişkeni açısından 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin 5 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Unvan değişkeni açısından ise profesörlerin iş doyumlarının diğer unvandakilere göre en yüksek düzeyde olduğu, en düşük iş doyumuna sahip unvanın ise doktorlar ve unvanı bulunmayanlar olduğu görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini araştıran çalışmalar da bulunmaktadır. Acar, Nemutlu, Gürhan ve Liman (2004) tarafından yapılan çalışma bu çalışmalardan biridir. Bu araştırmanın amacı eczacılık fakültesinde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri bulmaktır. Araştırmanın evrenini Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi'nde görev yapan 60 araştırma görevlisi oluşturmuş ve evrenin tamamına ulaşılmıştır. Araştırmada veriler 5li likert tipinde yapılandırılmış 58 sorudan oluşan anket yardımıyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin büyük bir

kısımının (%91.6) yaptıkları işin kendilerini maddi anlamda tatmin etmediğini, yine dikkate alınması gereken bir çoğunluğunun da (%41.3) yaptıkları işin kendilerini manevi olarak da tatmin etmediğini dile getirdiği görülmüştür. Ayrıca çalışmada araştırma görevlilerinin tez danışmanlarını kendilerinin belirleyememesi, anabilim dallarındaki iletişimin yetersiz olduğunu düşünmesi, bir çoğunun kendisini meslek sahibi bir birey gibi değil de ders çalışan ve verilen ödevleri yapan bir öğrenci gibi hissetmesi ve yine büyük bir çoğunluğunun mesleki açıdan gelecek kaygıları olmasının iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörler olduğu elde edilen bulgular arasında olmuştur.

8.3. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Araştırmalar

8.3.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

İşten ayrılma niyeti ile yurtdışında yapılan araştırmalardan biri Egan, Yang ve Bartlett (2004) tarafından yapılan araştırmadır. Bu araştırma kapsamında örgütsel öğrenme kültürünün ve iş doyumunun örgütsel öğrenme çıktılarının uygulanması ve işten ayrılma niyeti üzerindeki güdüleyici etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini bilgi teknolojisi üzerine çalışan firmalarda çalışan 245 çalışan oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgilere yönelik sorular, Örgütsel Öğrenme Kültürü Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinden oluşan toplam 53 soruluk bir anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel öğrenme kültürünün iş doyumunu ve örgütsel öğrenme çıktılarının uygulanmasına yönelik güdülenme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu, iş görenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde ise dolaylı bir etkiye sahip olduğu, bu etki üzerinde iş doyumunun aracı bir rolü olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda iş görenlerin örgütsel öğrenme örgütüne ilişkin algıları ve iş doyumları arttıkça işten ayrılma niyeti düzeylerinin düştüğü de elde edilen bulgular arasındadır.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalardan bir diğeri de Houkes, Janssen, Jonge ve Bakker (2003) tarafından yapılan bir araştırmadır. Araştırma kapsamında içsel güdülenme, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin belirleyicileri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma boylamsal bir

çalışmadır. Araştırma kapsamında bankacılar ve öğretmenler örnekleme dahil edilmiş, iki ayrı grup olarak incelenen grupların analizi kendi içlerinde yapılmıştır. Bankacılardan örnekleme alınan çalışan sayısı 148, öğretmenlerden örnekleme alınan kişi sayısı ise 190'dır. Araştırma sonucunda her iki iş grubuna ait iş görenler için de benzer bulgular elde edilmiştir. Araştırmada yapılan işin zorluğu arttıkça iş görenlerin içsel güdülenme düzeylerinin arttığı, iş yükü arttıkça iş görenlerin duygusal tükenmişliğinin arttığı, ayrıca sosyal destek azaldıkça iş görenlerin duygusal tükenmişliğinin arttığı, bunun yanı sıra iş görenlerin karşılanmayan kariyer beklentileri arttıkça işten ayrılma niyeti düzeylerinin de arttığı elde edilen bulgular arasındadır.

8.3.2. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

İşten ayrılma niyeti ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalardan ilki Polat ve Meydan (2010) tarafından yapılan bir çalışmadır. Bu araştırma kapsamında örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini özel sektörde çalışan 176 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma kapsamında toplanan veriler "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği", "Sinizm ölçeği", "Örgütte Kalma Niyeti Ölçeği" ve demografik bilgilere yönelik toplam 26 soruyu içeren bir anket ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, yani örgütsel özdeşleşme arttıkça iş görenin işten ayrılma niyetinin azaldığı elde edilen bulgular arasındadır. Ayrıca örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında da aynı şekilde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, iş görenlerin işten ayrılma niyetleri arttıkça sinik tutumlarının da arttığı elde edilen bulgular arasındadır.

İşten ayrılma niyeti üzerine bir başka çalışma Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan araştırmadır. Bu araştırma kapsamında örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Güney Afrika Cumhuriyetinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışan 100 çalışan oluşturmuştur. Çalışma kapsamında toplanan veriler demografik özellikleri tespit etmeye yönelik sorular, "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği"nden oluşan toplam 32 soruluk bir anket kullanılarak toplanmıştır.

Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırma kapsamında iş görenlerin örgütsel adalet algıları ve işten ayrılma niyetlerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. İş görenlerin eğitim durumlarının, uyruklarının ve aylık gelirlerinin örgütsel adalet algıları ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılıklara yol açtığı görülmüştür. Eğitim durumu açısından bakıldığında; lisans ve lisansüstü mezunu olan iş görenlerin örgütsel adalet algılarının ilkökul, lise terk ve lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu ve bu bireylerin işten ayrılma niyetlerinin lisans ve lisansüstü mezunu olan iş görenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. İş görenlerin uyrukları açısından bakıldığında ise; Türklerin Güney Afrikalı çalışanlara göre örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise Güney Afrikalı çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğu elde edilen bulgulardandır. Son olarak demografik değişkenlerden aylık gelir düzeylerine göre yapılan analiz sonuçlarına göre ise aylık geliri yüksek olan iş görenlerin örgütsel adalet algılarının aylık geliri düşük olan iş görenlere göre daha yüksek olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise aylık geliri düşük olan iş görenlere daha düşük olduğu elde edilen bulunmuştur.

İşten ayrılma niyeti üzerine yapılan bir diğer çalışma Çelik ve Çıra (2013) tarafından turizm sektöründe beş yıldızlı otel ve tatil köyleri çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmadır. Araştırma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aşırı iş yükünün aracı bir role sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini beş yıldızlı otel ve tatil köyünde çalışan 432 iş gören oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgilere yönelik sorular, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği, Aşırı İş Yükü Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden oluşan toplam 44 soru içeren bir anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı arttıkça iş görenin iş performansının arttığı, iş yüküne ilişkin algısının ve işten ayrılma niyetinin ise düştüğü bulunmuştur. Ayrıca aşırı iş yükü algısı arttıkça iş performansının düştüğü, işten ayrılma niyetinin ise arttığı elde edilen bulgular arasındadır. Araştırma kapsamında elde edilen diğer bir önemli bulgu ise

aşırı iş yüküne ilişkin algının örgütsel vatandaşlık davranışının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracı rol üstlendiğidir.

İşten ayrılma niyeti eğitim kurumlarında da araştırılan bir konu olmuştur. Bu araştırmalardan biri Yüksel ve Yüksel (2014) tarafından yapılmıştır. Araştırma kapsamında ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile işten ayrılma düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini farklı ilköğretim okullarında çalışan 30 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak demografik bilgilere, öğretmenlerin iş doyumunu ve işten ayrılma niyetleri düzeylerini ölçmeye yönelik 16 sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin düştüğü bulunmuştur. Araştırma kapsamında ayrıca demografik değişkenlere göre öğretmenlerin iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı da araştırılmış; iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin demografik değişkenlerden cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Ancak iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti düzeyleri yaş değişkenine göre analiz edildiğinde iş doyumunu düzeyinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği, fakat işten ayrılma niyetinin ise yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği, en yüksek işten ayrılma niyeti ortalamasının işe yeni başlayan 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlere ait olduğu bulunmuştur.

III. BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı ile verilerin toplanma ve analiz sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1. ARAŞTIRMA DESENİ

Bu araştırma Kocaeli Üniversitesi'nde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algılarını ve kötü muamele davranışlarının araştırma görevlilerinin iş doyumları ve işten ayrılma niyeti algılarını nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik karşılaştırmalı tarama modelinde bir araştırmadır.

Karşılaştırmalı tarama modeli türündeki araştırmalar ortaya çıkan bir durumun ya da olayın nedenlerinin ve bu nedenleri etkileyen değişkenlerin belirlenmeye çalışıldığı araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012: 189, 227). Karşılaştırma yolu ile ilişki belirlemede en az iki değişken vardır. Bu değişkenler bağımsız ve bağımlı değişkenlerdir. Bağımsız değişkenler sınanmak istenen değişkenlerdir. Bağımlı değişkenler ise bağımsız değişkenlere tepki olarak değiştiği gözlenen değişkenlerdir (Karasar, 1984: 89-90). Karşılaştırmalı modelde, araştırmacı, doğal ortam içinde incelemelerde bulunur. Bu nedenle bulguların geçerlik olasılığı yüksektir. Karşılaştırmalı tarama modeli türündeki araştırmalarda nedenlerin belirlenebilmesi için araştırma sorularının esnek olması önerilmektedir (Büyüköztürk vd., 2012: 227). Bu modelde yapılan araştırmalarda örneklemin iyi tanımlanması önemlidir ve araştırılan durumla ya da olayla doğrudan ilgili kişilerin evreni ve örneklemini oluşturması gerektiğinden araştırmacı evreni ve örneklemini seçemez (Büyüköztürk vd., 2012: 228).

Araştırma görevlileri ile yapılan bu çalışmada araştırma görevlilerine uygulanan kötü muamele davranışlarının cinsiyet, yaş, kıdem, görev yaptıkları fakülte, kadro türü ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre değişip değişmediğini bulmak amaçlandığından araştırmanın karşılaştırmalı tarama modelinde yapılması tercih edilmiştir. Ayrıca bu araştırma ile araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin de cinsiyet, yaş, kıdem, görev yaptıkları fakülte, kadro türü ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre değişip değişmediğini bulmak

amaçlanmıştır. Bu bilgiler ışığında bakıldığında araştırmanın bağımlı değişkenlerini kötü muamele düzeyleri, iş doyumu seviyeleri ve işten ayrılma niyetleri oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ise araştırma görevlilerinin cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri, görev yaptıkları fakülteler, kıdemleri, kadro türleri ve kötü muameleye maruz kaldıkları akademik kadro türü oluşturmaktadır.

2. ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın evrenini Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi'nde yer alan Eğitim Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Teknoloji Fakültesinde görev yapmakta olan 255 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmada tüm evrene ulaşılması hedeflendiği için örneklem belirlenmemiştir.

Araştırma kapsamında 255 araştırma görevlisine veri toplama aracı önce elektronik ortamda, daha sonra da basılı halde gönderilmiştir. Gönderilen 255 anketten 204'ü dönmüştür. Geri dönen anketler arasından altı tanesi eksik veri ve tüm sorulara aynı cevap verilerek sistematik şekilde doldurulması sebebiyle elenmiştir. Bunun sonucunda veri analizine dâhil edilen anket sayısı 198 olmuştur. Anketlere ilişkin bilgilere Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3: *Araştırmanın Veri Toplama Aracı ile İlgili Nicel Veriler*

Gönderilen Anket Sayısı	255
Geri Dönen Anket Sayısı	204
Elenen Anket Sayısı	6
Analize Dahil Edilen Anket Sayısı	198

Araştırma kapsamında veri toplanan 198 araştırma görevlisinin demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Araştırma Görevlilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Yüzde ve Frekans Değerleri

Gruplar		f	%
Cinsiyet	Erkek	105	53
	Kadın	93	47
Yaş	25 yaş ve altı	44	22,2
	26-30 yaş	117	59,1
	31 yaş ve üstü	37	18,7
Görev Süresi	1 yıl ve altı	48	24,2
	2-3 yıl	88	44,4
	4 yıl ve üzeri	53	26,8
Görev Yaptığı Fakülte	İ.İ.B.F.	28	14,1
	Eğitim Fakültesi	15	7,6
	İletişim Fakültesi	15	7,6
	Mühendislik Fakültesi	76	38,4
	Hukuk Fakültesi	14	7,1
	Fen Edebiyat Fakültesi	27	13,6
	Teknoloji Fakültesi	13	6,6
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans Öğrencisi	71	35,9
	Yüksek Lisansı Bitmiş	4	2
	Doktora Öğrencisi	108	54,5
	Doktorası Bitmiş	15	7,6
Çalışma Alanı	Sosyal Bilimler	84	42,4
	Fen Bilimleri	110	55,6
	Sağlık Bilimleri	4	2
Kadro Tipi	33/a	27	13,6
	50/d	116	58,6
	ÖYP	52	26,3

Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılan araştırma görevlilerinden 105'i (%53) erkek, 93'ü (%47) kadındır. Yaş ortalaması 28 olan araştırma görevlilerinin 117'si (%59,1) 26 ve 30 yaş arasında, 44'ü (%22,2) 25 yaş veya altında, 37'sinin (%18,7) ise 31 yaş veya üstünde olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin ortalama görev süresi 3 yıl iken 88 araştırma görevlisi (%44,4) 2-3 yıl, 53'ü (%26,8) 4 yıl veya daha uzun süre, 48'i (%24,2) ise 1 yıl veya

daha kısa süredir bu görevi sürdürmektedirler. Araştırma görevlilerinin görev yaptıkları fakültelere göre dağılımlarına bakıldığında en yoğun katılımın 76 araştırma görevlisi(%38,4) ile üniversitenin en büyük fakültelerinden biri olan Mühendislik Fakültesi'nden olduğu görülmektedir. Bu fakülteyi sırasıyla 28 kişi (%14,1) ile İ.İ.B.F., 27 kişi ile Fen Edebiyat Fakültesi (%13,6), 15'er kişi ile Eğitim Fakültesi (%7,6) ve İletişim Fakültesi(%7,6), 14 kişi ile Hukuk Fakültesi (%7,1) ve 13 kişi (%6,6) ile Teknoloji Fakültesi takip etmektedir. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına bakıldığında ise 108 (%54,5) araştırma görevlisinin doktora eğitimi almakta olduğu, 71 (%35,9) kişinin yüksek lisans eğitimine devam ettiği, 15 (%7,6) kişinin doktorasının bittiği ve 4 (%2) kişinin yüksek lisans eğitimini tamamladığı görülmektedir. Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinden 110'u (%55,6) fen bilimleri alanında çalışırken 84'ü (%42,4) sosyal bilimler ve 4'ü (%2) sağlık bilimleri alanında çalışmalarını sürdürmektedirler. Araştırmadaki katılımcı araştırma görevlilerinden 116 kişi (%58,6) 50/d kadrosunda istihdam edilirken, 52 kişi (%26,3) ÖYP'li, 27'si (%13,6) 33/a kadrosuna bağlı olarak görev yapmaktadırlar.

3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmanın verileri Kötü Muamele Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile toplanmıştır. Ayrıca veri toplama aracında kişisel bilgilere yönelik yedi adet anket sorusu bulunmaktadır.

3.1. Kötü Muamele Ölçeği

Araştırmada araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muamele ilişkin algılarını belirlemek için toplanan nicel veriler Harlos ve Axelrod (2005) tarafından geliştirilmiş olan ve 5li likert tipinde yapılandırılmış (1= Hiç, 5=Her zaman) 17 maddelik "Kötü Muamele Ölçeği" (KMÖ) ile toplanmıştır (EK-2). Bu ölçek Günçavdı ve Polat (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Günçavdı ve Polat (2015) yaptıkları faktör analizi sonucunda KMÖ'nün iki boyuttan oluştuğu sonucuna ulaşmışlar ve bu boyutları "kişilerarası kötü muamele" ve "örgütsel kötü muamele" olarak isimlendirmişlerdir. Bu araştırma kapsamında toplanan verilere de açılımcı

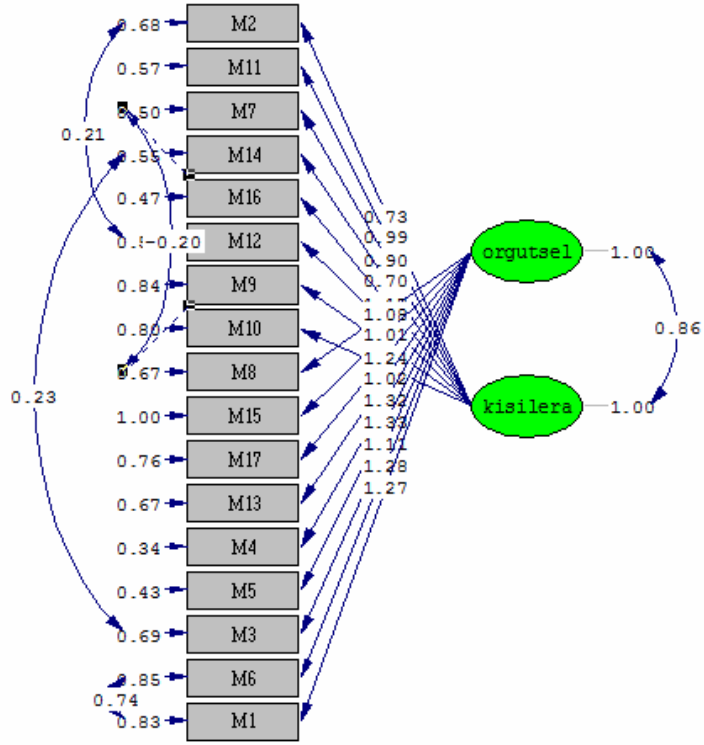
ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, KMÖ'nün bu araştırmanın evreni için de uygun bir ölçek olup olmadığı ölçülmüştür.

KMÖ'ye uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda bu araştırmanın evreni için de ölçeğin iki boyuttan oluştuğu bulunmuştur. KMÖ'nün açımlayıcı faktör analizine göre maddelerin faktör yüklerine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: *KMÖ'ye Ait Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Sorular	I. Faktör	II. Faktör
S6	0.866	
S1	0.858	
S13	0.849	
S17	0.823	
S5	0.806	
S8	0.799	
S4	0.797	
S15	0.673	
S3	0.622	
S2		0.812
S10		0.751
S12		0.749
S7		0.708
S14		0.665
S16		0.589
S11		0.550
S9		0.431

KMÖ'ye açımlayıcı faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi de uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ait sonuçlara ilişkin veriler Şekil 7'de gösterilmiştir.



Chi-Square=417.11, df=114, P-value=0.00000

Şekil 7: KMÖ'nün Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuç Diyagramı

Doğrulayıcı faktör analizi ile açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen modelin uygunluğu test edilmiştir. Model uyumu için χ^2/df (Chi-Square/Degrees of Freedom), CFI (Comperative Fit Index), NFI (Normed Fit Index), NNFI (Non-Normed Fit Index) ve SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) değerleri ölçüt olarak alınmıştır. Yapılan analizde 2. ve 12. madde, 7. ve 8. madde, 3. ve 14. madde, 6. ve 1. madde arasında modifikasyon yapılması önerildiğinden modifikasyon uygulanmış ve analiz tekrarlanmıştır. Analizin sonucunda değerlerin $\chi^2/df=3,66$ ($p<0.01$), CFI=0,96, NFI=0,95, NNFI=0,95, SRMR=0,076, olduğu görülmüştür. Değerlere bakıldığında χ^2/df değerinin 5'in altında çıkması iyi uyuma işaret eder (Sümer, 2000). Ayrıca CFI, NFI ve NNFI değerlerinin 0.90'dan fazla çıkması mükemmel uyum olarak değerlendirilir (Hu ve Bentler, 1999). SRMR değerinin 0.08'in altında çıkması da iyi uyumun göstergesi olarak kabul edilir (Brown, 2006).

Yukarıda belirtilen değerlere bakıldıktan sonra t değerlerinin anlamlılık düzeyleri incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde anlamlı olmayan t değerlerinin

analiz dışı bırakılması gerekmektedir. Ancak bu kararı uygulamadan önce göstergelerin hata varyansları kontrol edilmelidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Gözlenen değişkenlerin hata varyanslarının 0,16 ile 0,63 arasında olduğu ve tüm gözlenen değişkenlerin t değerlerinin 2.56'dan yüksek olduğu görülmüştür. Tüm t değerleri 2.56'yı aştığından hepsinin 0.01 düzeyinde manidar olduğunu söylemek mümkündür. Bu sonuçlar ışığında açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bu ölçeğin uygulanan çalışma grubu için uygun bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

Günçavdı ve Polat (2015) yaptıkları araştırmada KMÖ'nün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısını 0.94 olarak bulmuşlardır. Bu araştırmada da faktör analizi yapıldıktan sonra KMÖ'nün tamamının ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarına bakılmış, ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.95 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamına ve boyutlarına ilişkin veriler ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: *KMÖ'nün Tamamı ve Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı Değerleri*

Kötü Muamele Ölçeği'nin Alt Boyutları	Madde sayısı	Maddeler	Faktör Yükları	Cronbach-Alpha Güvenilirlik Katsayısı
Örgütsel Kötü Muamele	9	1,3,4,5,6,8,13,15,17	0.622-0.866	0.95
Kişilerarası Kötü Muamele	8	2,7,9,10,11,12,14,16	0.431-0.812	0.90
Toplam	17		0.431-0.866	0.95

KMÖ 5li likert türünde yapılandırılmış bir ölçektir. Katılımcıların ölçeğe verdikleri cevaplar doğrultusunda kötü muamele davranışlarına maruz kalma düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu ölçekten alınacak ortalama puanlara göre kötü muamele davranışlarına maruz kalma düzey dereceleri aşağıda belirtildiği gibi derecelendirilmiştir:

- 1 – 1,79 arası olanlar en düşük düzey
- 1,80 – 2,59 arası olanlar düşük düzey
- 2,60 – 3,39 orta düzey

- 3,40 – 4, 19 arası olanlar düzey
- 4,20 – 5,00 arası olanlar en yüksek düzey
-

3.2. İş Doyumu Ölçeği

Araştırma görevlilerinin iş doyumu düzeyleri ise Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995: 160) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5li likert tipinde yapılandırılan (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ve 5 sorudan oluşan "İş Doyumu Ölçeği" (İDÖ) ile ölçülmüştür (EK-2). Bu araştırma kapsamında İDÖ'nün güvenilirliği ölçülmüş, ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur.

İDÖ 5li likert tipinde yapılandırılmış bir ölçektir. Cevaplar yargısal ifadelerden oluşmaktadır. Katılımcıların ölçekteki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda iş doyumları ile ilgili yargıya varılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların iş doyumu ile ilgili yargıları ölçekten aldıkları ortalama puanlara göre aşağıdaki gibi derecelendirilmiştir:

- 1 – 1,79 arası olanlar en düşük düzeyi
- 1,80 – 2,59 arası olanlar düşük düzeyi
- 2,60 – 3,39 arası olanlar orta düzeyi
- 3,40 – 4,19 arası olanlar yüksek düzeyi
- 4,20 – 5,00 arası olanlar en yüksek düzeyi

3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri, Hanisch ve Hulin (1990; 1991) tarafından geliştirilen, Sarıdede (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 5li likert tipinde yapılandırılan (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği"(İANÖ) ile ölçülmüştür (EK-2). Sarıdede (2004) yaptığı çalışmasında İANÖ'nün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısını 0.50 olarak bulmuştur. Bu araştırma kapsamında ise İANÖ'nün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.82 olarak bulunmuştur.

İANÖ 5li likert tipinde yapılandırılmış bir ölçektir. Cevaplar yargısal ifadelerden oluşmaktadır. Katılımcıların ölçekteki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda işten ayrılma niyetileri ile ilgili yargıya varılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların iş doyumunu ile ilgili yargıları ölçekten aldıkları ortalama puanlara göre aşağıdaki gibi derecelendirilmiştir:

- 1 – 1,79 arası olanlar, en düşük düzeyi
- 1,80 – 2,59 arası olanlar düşük düzeyi
- 2,60 – 3,39 arası olanlar orta düzeyi
- 3,40 – 4,19 arası olanlar yüksek düzeyi
- 4,20 – 5,00 arası olanlar en yüksek düzeyi

4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Bu araştırma kapsamında veriler yukarıda bahsedilen “Kötü Muamele Ölçeği”, “İş Doyumu Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ile toplanmıştır. Ölçekler uygulanmadan önce Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğü’nden gerekli izin belgesi alınmıştır (EK-1). İzin belgesi alındıktan sonra Kocaeli Üniversitesi web sayfasından görev yapmakta olan akademik personele ilişkin listeye ulaşılmış, Umuttepe Yerleşkesi’nde yer alan fakültelerde görev yapan araştırma görevlilerinin listesi çıkartılmıştır. Daha sonra bu listedeki araştırma görevlilerinin mail adreslerine ulaşılmış ve her birine izin yazısı ile birlikte bahsedilen üç ölçekten oluşan ve elektronik ortamda hazırlanan anketin linki gönderilmiştir. Araştırma görevlilerine bu mail birer ay arayla 3 kere gönderilmiştir. Yeterli veriye ulaşılamayınca fakülteleere gidilip araştırma görevlilerinin anketi elden doldurmaları sağlanmıştır.

Araştırma kapsamında nicel veriler analiz edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences for Windows 15.0) programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler (aritmetik ortalama, yüzde, standart sapma) kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilere normallik testi uygulanmıştır. $n > 30$ olduğu için KMÖ, İDÖ ve İANÖ’nün normalliğini ölçmek için Kolmogorov Smirnov testi uygulanmıştır. Normallik testine ilişkin veriler Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: KMÖ, İDÖ ve İANÖ'ye Uygulanan Normallik Testi Sonuçları

	KMÖ	İDÖ	İANÖ
N	198	198	198
Komogorov-Smirnov Z	0,103	0,095	0,123
P	0,000	0,000	0,000

Tablo 7'deki sonuçlara bakıldığında KMÖ, İDÖ ve İANÖ'ye ait verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p=0.000<0.05$). Bu nedenle verilerin analizinde non-parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

Alt problemler ışığında yapılan karşılaştırma analizlerinde iki grup arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla grup arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için ise Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. İki değişken arasında ilişki olup olmadığını sorgulayan alt problemlere ilişkin veri analizini yapmak için Spearman sıra farkları korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmadan elde edilen nicel verilere uygulanan istatistiksel işlemlerin sonuçlarına ve bu sonuçlarla ilgili yorumlara yer verilmiştir.

1. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KENDİLERİNE YAPILAN KÖTÜ MUAMELEYE İLİŞKİN ALGILARINA İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu araştırmanın birinci alt problemi araştırma görevlilerinin kendilerine uygulanan kötü muameleye ilişkin algı düzeylerini belirlemek oluşturmaktadır. Bunun için betimsel istatistiklerden yararlanılmış, araştırma görevlilerinin KMÖ'den aldıkları ortalama puanlara bakılmıştır. KMÖ'den alınan puanlara ilişkin sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Araştırma Görevlilerinin Kötü Muamele ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistiklere Ait Sonuçlar

Boyutlar	n	\bar{X}	Standart Sapma
Örgütsel Kötü Muamele	198	2,65	1,225
Kişilerarası Kötü Muamele	198	2,30	0,898
Toplam	198	2,48	1,001

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin genel olarak kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algılarının düşük düzeyde ($\bar{X} = 2,48$) olduğu görülmektedir. Kötü muamelenin alt boyutlarından örgütsel kötü muameleye ise orta düzeyde ($\bar{X} = 2,65$), kişilerarası kötü muameleye ise yine düşük düzeyde ($\bar{X} = 2,30$) maruz kaldıkları görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin kötü muamele ve kötü muamelenin alt boyutlarına ilişkin algılarının kişisel (cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumu) ve örgütsel (görev

yaptıkları fakülte, çalışma alanları, kadro türleri) değişkenlere göre anlamlı fark yaratıp yaratmadığı analiz edilmiştir.

1.1. Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi

1.1.1. Cinsiyetin Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi

Cinsiyet değişkenine göre araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Cinsiyet Değişkenine Göre Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	
Cinsiyet	Kadın	93	2,63	0,999	108,45	10086,00	4050,00	0,038
	Erkek	105	2,35	0,988	91,57	9615,00		

Tablo 9’a göre kadın araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algılarının ($\bar{X}=2,63$) orta düzeyde, erkek araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algılarının ($\bar{X}=2,35$) ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir. 105 erkek ve 93 kadından oluşan bu araştırmanın çalışma grubunda erkek araştırma görevlilerinin ve kadın araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muamelenin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre ise erkeklerin kötü muameleye maruz kalma düzeyleri ile kadınların kötü muameleye maruz kalma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir ($U=4050,00$, $p=0,038<0,05$). Cinsiyet değişkenine göre kötü muameleye ilişkin algıya ait sonuçların etki büyüklüğü de hesaplanmış ve etki büyüklüğünün küçük olduğu görülmüştür ($d=0,18<2$). Kadın ve erkek araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma algılarına ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise kadınların ($\bar{X}=2,63$), erkeklere göre ($\bar{X}=$

2,35) daha yüksek düzeyde kötü muameleyle maruz kaldıklarını düşündükleri görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkeni açısından kötü muameleyle ilişkin algıları kötü muamelenin alt boyutlarına göre de incelenmiştir. Bu alt boyutlardan ilki örgütsel kötü muameledir (Tablo 10).

Tablo 10: *Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muameleyle İlişkin Betimsel İstatistikler ve Mann Whitney U Testi Sonuçları*

Gruplar		n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Cinsiyet	Kadın	93	2,80	1,257	106,27	9883,00	4253,00	0,117
	Erkek	105	2,52	1,187	93,50	9818,00		

Tablo 10 incelendiğinde kadın araştırma görevlilerinin ($\bar{X} = 2,80$) örgütsel kötü muameleyle ilişkin algılarının orta düzeyde, erkek araştırma görevlilerinin ($\bar{X} = 2,52$) örgütsel kötü muameleyle ilişkin algılarının ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre ise cinsiyet değişkeninin araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleyle ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür ($U=4253,00$, $p=0,117 > 0,05$).

Araştırma görevlilerinin kötü muameleyle ilişkin algılarının cinsiyete göre analiz edilen bir diğer alt boyut ise kişilerarası kötü muameledir (Tablo 11).

Tablo 11: *Cinsiyet Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muameleyle İlişkin Betimsel İstatistikler ve Mann Whitney U Testi Sonuçları*

Gruplar		n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Cinsiyet	Kadın	93	2,45	0,877	109,58	10191,00	3945,00	0,020
	Erkek	105	2,16	0,900	90,57	9510,00		

Tablo 11'e göre kadın araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,45$) ve erkek araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,16$) kişilerarası kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeninin araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını test etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre ise erkeklerin kötü muameleye maruz kalma düzeyleri ile kadınların kötü muameleye maruz kalma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir ($U=3945,00$, $p=0,020<0,05$). Cinsiyet değişkenine göre kişilerarası kötü muameleye ilişkin algıya ait sonuçların etki büyüklüğünün ise küçük olduğu görülmüştür ($d=0,16<0,2$). Kadın ve erkek araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye maruz kalma algılarına ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise kadınların ($\bar{X}=2,45$), erkeklere göre ($\bar{X}=2,16$) daha yüksek düzeyde kişilerarası kötü muameleye maruz kaldıklarını düşündükleri görülmektedir.

1.1.2. Yaşın Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi

Cinsiyet değişkeninden sonra yaş değişkenine göre araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmış ve sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: Yaş Değişkenine Göre Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Yaş	26-30 yaş	117	2,53	1,000	101,85	2	0,653	0,722	-
	31 yaş ve üzeri	37	2,52	1,123	98,97				
	25 yaş ve altı	44	2,34	0,898	93,69				

Tablo 12 incelendiğinde 26-30 yaş ($\bar{X}=2,53$), 31 yaş ve üzeri ($\bar{X}=2,52$) ve 25 yaş ve altı ($\bar{X}=2,34$) grupların kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde

olduğu görülmektedir. Yaş değişkeninin araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları üzerinde anlamlı fark yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise yaş değişkeni, araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2=0,653$, $p=0,722>0,05$).

Araştırma görevlilerinin yaş değişkeni açısından kötü muameleye ilişkin algıları kötü muamelenin alt boyutlarına göre de incelenmiştir. Bu alt boyutlardan ilki örgütsel kötü muameledir (Tablo 13).

Tablo 13: *Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Yaş	26-30 yaş	117	2,73	1,192	104,03	2	1,875	0,392	-
	31 yaş ve üzeri	37	2,61	1,371	94,96				
	25 yaş ve altı	44	2,48	1,192	91,27				

Tablo 13'te yer alan sonuçlar incelendiğinde 26-30 yaş arasındaki ($\bar{X}=2,73$) ve 31 yaş ve üzerindeki ($\bar{X}=2,61$) araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye ilişkin algılarının orta düzeyde, 25 yaş ve altındaki araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,48$) ise örgütsel kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Yaş değişkeninin araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları üzerinde anlamlı fark yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise yaş değişkeni, araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2=1,875$, $p=0,392>0,05$).

Araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algılarının yaş değişkenine göre analiz edilen bir diğer alt boyut ise kişilerarası kötü muameledir (Tablo 14).

Tablo 14: Yaş Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar		n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Yaş	31 yaş ve üzeri	37	2,42	0,993	104,80				
	26-30 yaş	117	2,30	0,903	99,96	2	0,759	0,684	-
	25 yaş ve altı	44	2,18	0,805	93,82				

Tablo 14'e göre 31 yaş ve üzerindeki ($\bar{X}=2,42$), 26-30 yaş arasındaki ($\bar{X}=2,30$) ile 25 yaş ve altındaki araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,18$) kişilerarası kötü muameleye ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Yaş değişkeninin araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları üzerinde anlamlı fark yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise yaş değişkeni, araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2=0,759$, $p=0,684 > 0,05$).

1.1.3. Kıdemın Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi

Yaş değişkeninden sonra kıdem değişkenine göre araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmış ve sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15: Kıdem Değişkenine Göre Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar		n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Kıdem	1 yıl ve altı	48	2,58	1,006	100,09				
	4 yıl ve üzeri	53	2,58	1,050	99,38	2	1,620	0,445	-
	2-3 yıl	88	2,37	0,964	89,59				

Tablo 15’te yer alan sonuçlara göre 1 yıl ve altı ($\bar{X}=2,58$), 4 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,58$) ve 2-3 yıllık kıdeme sahip araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,37$) kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Kıdem değişkeninin araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları üzerinde anlamlı fark yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise kıdem, araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2=1,620$, $p=0,445 > 0,05$).

Araştırma görevlilerinin kıdem değişkeni açısından kötü muameleye ilişkin algıları kötü muamelenin alt boyutlarına göre de incelenmiştir. Bu alt boyutlardan ilki örgütsel kötü muameledir (Tablo 16).

Tablo 16: *Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Kıdem	1 yıl ve altı	48	2,80	1,230	102,39	2	3,060	0,217	-
	4 yıl ve üzeri	53	2,78	1,259	100,62				
	2-3 yıl	88	2,48	1,200	87,59				

Tablo 16’daki sonuçlara göre 1 yıl ve daha kısa süredir bu meslekte çalışan araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,80$) ve 4 yıl ve daha uzun süredir bu meslekte çalışan araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,78$) örgütsel kötü muameleye ilişkin algılarının orta düzeyde, 2-3 yıldır bu meslekte çalışan araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,48$) ise örgütsel kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Kıdem değişkeninin araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları üzerinde anlamlı fark yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise kıdem araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark oluşturmamıştır ($\chi^2=3,060$, $p=0,217 > 0,05$).

Araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algılarının yaş değişkenine göre analiz edilen bir diğer alt boyut ise kişilerarası kötü muameledir (Tablo 17).

Tablo 17: *Kıdem Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Kıdem	4 yıl ve üzeri	53	2,35	0,896	98,05	2	0,776	0,678	-
	1 yıl ve altı	48	2,33	0,837	98,50				
	2-3 yıl	88	2,24	0,899	91,26				

Tablo 17'ye bakıldığında 4 yıl ve daha uzun süredir bu meslekte çalışan ($\bar{X}=2,35$), 1 yıl ve daha kısa süredir bu meslekte çalışan ($\bar{X}=2,33$) ve 2-3 yıldır bu meslekte çalışan araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Kıdem, araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları üzerinde anlamlı fark yaratıp yaratmadığını test etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise kıdem değişkeni, araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2=0,776$, $p=0,678 > 0,05$).

1.1.4. Eğitim Durumunun Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi

Kişisel değişkenlerin sonuncusu olan eğitim durumu değişkenine göre araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmış ve sonuçları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18: *Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar		n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu	Yüksek lisansı bitmiş	4	2,81	0,830	121,13	3	1,609	0,657	-
	Doktorası bitmiş	15	2,70	1,042	111,03				
	Yüksek lisans öğrencisi	71	2,48	0,884	101,01				
	Doktora öğrencisi	108	2,44	1,076	96,10				

Tablo 18’de görüldüğü üzere yüksek lisansı bitirmiş ($\bar{X}=2,81$) ve doktorayı bitirmiş ($\bar{X}=2,70$) araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları orta düzeyde, yüksek lisans öğrencisi ($\bar{X}=2,48$) ve doktora öğrencisi ($\bar{X}=2,44$) olan araştırma görevlilerinin ise kötü muameleye ilişkin algıları düşük düzeydedir. Eğitim durumunun araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı fark yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise eğitim durumu değişkeni araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2=1,609$, $p=0,657 > 0,05$).

Araştırma görevlilerinin eğitim durumu değişkenine göre kötü muamelenin alt boyutlarından örgütsel kötü muameleye ilişkin algıları da analiz edilmiş, sonuçlarına Tablo 19’da yer verilmiştir.

Tablo 19: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu								
Yüksek lisansı bitmiş	4	3,17	1,099	126,13				
Doktorası bitmiş	15	2,91	1,261	110,97				
Doktora öğrencisi	108	2,65	1,309	97,97	3	1,600	0,659	-
Yüksek lisans öğrencisi	71	2,57	1,096	97,91				

Tablo 19’da yer alan verilere bakıldığında yüksek lisansı bitirmiş ($\bar{X}=3,17$), doktora bitirmiş ($\bar{X}=2,91$) doktora öğrencisi ($\bar{X}=2,65$) olan araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları orta düzeyde, yüksek lisans öğrencisi ($\bar{X}=2,57$) olan araştırma görevlilerinin ise kötü muameleye ilişkin algıları düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Eğitim durumunun araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı fark yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına bakıldığında ise eğitim durumu değişkeni araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmadığı görülmektedir ($\chi^2=1,600$, $p=0,659 > 0,05$).

Örgütsel kötü muamele boyutundan sonra araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algıları eğitim durumu değişkenine göre analiz edilmiştir (Tablo 20).

Tablo 20: *Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu								
Doktorası bitmiş	15	2,47	0,913	111,13				
Yüksek lisansı bitmiş	4	2,41	0,563	111,25				
Yüksek lisans öğrencisi	71	2,38	0,876	105,96	3	3,002	0,391	-
Doktora öğrencisi	108	2,21	0,922	93,20				

Tablo 20'ye bakıldığında doktorayı bitirmiş ($\bar{X}=2,47$), yüksek lisansı bitirmiş ($\bar{X}=2,41$) yüksek lisans öğrencisi ($\bar{X}=2,38$) ve doktora öğrencisi olan araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algılarının ($\bar{X}=2,21$) düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Eğitim durumunun araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı fark yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına bakıldığında ise eğitim durumu değişkeni araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmadığı görülmektedir ($\chi^2=3,002$, $p=0,391 > 0,05$).

1.1.5. Görev Yapılan Fakültenin Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi

Örgütsel değişkenlerin ilki olan görev yapılan fakülteye göre araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmış ve sonuçları Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21: Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Görev yapılan fakülte	İ.İ.B.F.	28	3,04	1,289	118,66	6	34,297	0,000	İ.İ.B.F.- Hukuk, İ.İ.B.F.-Fen Edeb., İ.İ.B.F. -Tekn., Eğitim- Hukuk, Eğitim-Fen Edeb., İletişim- Hukuk, İletişim-Fen Edeb.,Müh.- Hukuk, Müh.- Fen Edeb., Müh.-Tekn.
	Eğitim	15	2,71	0,901	107,50				
	Mühendislik	76	2,71	0,914	106,80				
	İletişim	15	2,54	0,802	100,70				
	Teknoloji	13	2,05	0,856	72,00				
	Hukuk	14	1,87	0,494	62,04				
	Fen Edebiyat	27	1,72	0,582	51,83				

Tablo 21’de yer alan sonuçlara bakıldığında İ.İ.B.F.’de ($\bar{X}=3,04$), Eğitim Fakültesi’nde ($\bar{X}=2,71$), ve Mühendislik Fakültesi’nde ($\bar{X}=2,71$) görev yapan araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algılarının orta düzeyde; İletişim Fakültesi’nde ($\bar{X}=2,54$) Teknoloji Fakültesi’nde ($\bar{X}=2,05$) ve Hukuk Fakültesi’nde ($\bar{X}=1,87$) görev yapan araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde; Fen Edebiyat Fakültesi’nde ($\bar{X}=1,72$) görev yapan araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algılarının ise oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Görev yapılan fakültenin araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ilişkin algıları üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise görev yapılan fakülte araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmıştır ($\chi^2=34,297$, $p=0,000 < 0,05$). Gruplar arasında anlamlı fark olduğu bulunan görev yapılan fakülte değişkenine Mann Whitney U testi ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu karşılaştırmalar sonucunda görev yaptıkları fakülte değişkenine göre İ.İ.B.F. ($\bar{X}=3,04$) ile Teknoloji Fakültesi ($\bar{X}=2,05$), Hukuk Fakültesi ($\bar{X}=1,87$) ve Fen Edebiyat Fakültesi ($\bar{X}=1,72$); Eğitim Fakültesi ($\bar{X}=2,71$) ile Hukuk Fakültesi ($\bar{X}=1,87$) ve Fen Edebiyat

Fakültesi ($\bar{X} = 1,72$); İletişim Fakültesi ($\bar{X} = 2,54$) ile Hukuk Fakültesi ($\bar{X} = 1,87$) ve Fen Edebiyat Fakültesi ($\bar{X} = 1,72$); Mühendislik Fakültesi ($\bar{X} = 2,71$) ile Teknoloji Fakültesi ($\bar{X} = 2,05$), Hukuk Fakültesi ($\bar{X} = 1,87$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,72$) görev yapan araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Elde edilen bu anlamlı farklılıklara ilişkin hesaplanan etki büyüklükleri sonuçlarına göre ise İ.İ.B.F. ve Hukuk Fakültesi'ndeki araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,35 < 0,8$), İ.İ.B.F. ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,46 < 0,8$) ve İ.İ.B.F. ile Teknoloji Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,37 < 0,8$) orta düzeyde olduğu; Eğitim Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,48 < 0,8$) ve Eğitim Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,53 < 0,8$) orta düzeyde olduğu; İletişim Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,44 < 0,8$) ve İletişim Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,43 < 0,8$) de orta düzeyde olduğu; Mühendislik Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,34 < 0,8$), Mühendislik Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,47 < 0,8$) ve Mühendislik Fakültesi ile Teknoloji Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün de ($d=0,23 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu görülmüştür.

Görev yapılan fakülte değişkenine göre en yüksek düzeyde kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algının İ.İ.B.F.'de ($\bar{X} = 3,04$) görev yapan araştırma görevlilerine ait olduğu ve bu grubu sırasıyla Eğitim Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,71$), Mühendislik Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,71$), İletişim Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,54$), Teknoloji Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,05$), Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,87$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,72$) görev yapan araştırma görevlilerinin izlediği bulunmuştur.

Araştırma görevlilerinin görev yapılan fakülte değişkeni açısından kötü muameleye ilişkin algıları kötü muamelenin alt boyutlarına göre de incelenmiştir. Bu alt boyutlardan ilki örgütsel kötü muameledir (Tablo 22).

Tablo 22: Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar		n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Görev yapılan fakülte	İ.İ.B.F.	28	3,38	1,543	121,16	6	38,625	0,000	İ.İ.B.F.-İletişim, İ.İ.B.F.-Hukuk, İ.İ.B.F.-Fen Edeb., İ.İ.B.F.-Tekn., Eğitim-Hukuk, Eğitim-Fen Edeb., İletişim-Müh.,Müh.-Hukuk, Müh.-Fen Edeb., Müh.-Tekn.
	Mühendislik	76	3,01	1,077	111,63				
	Eğitim	15	2,87	1,180	103,50				
	İletişim	15	2,10	0,866	69,47				
	Teknoloji	13	2,05	0,959	65,42				
	Hukuk	14	1,93	0,831	64,04				
	Fen Edebiyat	27	1,86	0,848	57,35				

Tablo 22’de yer alan sonuçlara göre İ.İ.B.F.’de ($\bar{X}=3,38$), Mühendislik Fakültesi’nde ($\bar{X}=3,01$), Eğitim Fakültesi’nde ($\bar{X}=2,87$) görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye ilişkin algılarının orta düzeyde; İletişim Fakültesi’nde ($\bar{X}=2,10$), Teknoloji Fakültesi’nde ($\bar{X}=2,05$), Hukuk Fakültesi’nde ($\bar{X}=1,93$) ve Fen Edebiyat Fakültesi’nde ($\bar{X}=1,86$) görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Görev yapılan fakültenin araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ilişkin algıları üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise görev yapılan fakülte araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmıştır ($\chi^2=38,625$, $p=0,000 < 0,05$). Gruplar arasında anlamlı fark olduğu bulunan görev yapılan fakülte değişkenine Mann Whitney U testi ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu karşılaştırmalar sonucunda görev yaptıkları fakülte değişkenine göre İ.İ.B.F. ($\bar{X}=3,38$) ile İletişim Fakültesi ($\bar{X}=2,10$), Teknoloji Fakültesi ($\bar{X}=2,05$), Hukuk Fakültesi ($\bar{X}=1,93$) ve Fen Edebiyat Fakültesi’nde ($\bar{X}=1,86$); Eğitim Fakültesi ($\bar{X}=2,87$) ile Hukuk Fakültesi

($\bar{X} = 1,93$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,86$); İletişim Fakültesi ($\bar{X} = 2,10$) ile Mühendislik Fakültesi'nde ($\bar{X} = 3,01$); Mühendislik Fakültesi ($\bar{X} = 3,01$) ile Teknoloji Fakültesi ($\bar{X} = 2,05$), Hukuk Fakültesi ($\bar{X} = 1,93$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,86$) görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Elde edilen bu anlamlı farklılıklara ilişkin hesaplanan etki büyüklükleri sonuçlarına göre ise İ.İ.B.F. ve İletişim Fakültesi'ndeki araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,40 < 0,8$), İ.İ.B.F. ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,34 < 0,8$), İ.İ.B.F. ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,47 < 0,8$) ve İ.İ.B.F. ile Teknoloji Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,41 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; Eğitim Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,45 < 0,8$) ve Eğitim Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,44 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; İletişim Fakültesi ile Mühendislik Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün de ($d=0,34 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; Mühendislik Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,34 < 0,8$), Mühendislik Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,45 < 0,8$) ve Mühendislik Fakültesi ile Teknoloji Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün de ($d=0,32 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu görülmüştür.

Görev yapılan fakülte değişkenine göre en yüksek düzeyde örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algının İ.İ.B.F.'de ($\bar{X} = 3,38$) görev yapan araştırma görevlilerine ait olduğu ve bu grubu sırasıyla Mühendislik Fakültesi'nde ($\bar{X} = 3,01$), Eğitim Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,87$), İletişim Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,10$), Teknoloji Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,05$), Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,93$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,86$) görev yapan araştırma görevlilerinin izlediği görülmektedir.

Örgütsel kötü muameleden sonra araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algıları görev yaptıkları fakülte değişkenine göre analiz edilmiştir (Tablo 23).

Tablo 23: Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Görev yapılan fakülte	İletişim	15	3,03	0,991	135,63	6	37,617	0,000	İ.İ.B.F.-Hukuk, İ.İ.B.F.-Fen Edeb., Eğitim-İletişim, Eğitim-Hukuk, Eğitim-Fen Edeb., İletişim-Müh., İletişim-Hukuk, İletişim- Fen Edeb., İletişim-Tekn., Müh.-Hukuk, Müh.-Fen Edeb.
	İ.İ.B.F.	28	2,67	1,029	115,13				
	Eğitim	15	2,53	0,717	112,00				
	Mühendislik	76	2,37	0,845	99,11				
	Teknoloji	13	2,05	0,896	78,42				
	Hukuk	14	1,79	0,536	64,79				
	Fen Edebiyat	27	1,57	0,364	50,70				

Tablo 23 incelendiğinde İletişim Fakültesi ($\bar{X}=3,03$) ve İ.İ.B.F.'de ($\bar{X}=2,67$) görev yapan araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algılarının orta düzeyde; Eğitim Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,53$), Mühendislik Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,37$) ve Teknoloji Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,05$) görev yapan araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde; Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,79$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,57$) görev yapan araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algılarının ise oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Görev yapılan fakültenin araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ilişkin algıları üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını analiz etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise görev yapılan fakülte araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmıştır ($\chi^2=37,617$, $p=0,000 < 0,05$). Gruplar arasında anlamlı fark olduğu bulunan görev yapılan fakülte değişkenine Mann Whitney U testi ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu karşılaştırmalar sonucunda görev yaptıkları fakülte değişkenine göre İ.İ.B.F. ($\bar{X}=2,67$) ile Hukuk Fakültesi

($\bar{X} = 1,79$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,57$); Eğitim Fakültesi ($\bar{X} = 2,53$) ile İletişim Fakültesi ($\bar{X} = 3,03$), Hukuk Fakültesi ($\bar{X} = 1,79$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,57$); İletişim Fakültesi ($\bar{X} = 3,03$) ile Mühendislik Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,37$), Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,79$), Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,57$) ve Teknoloji Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,05$); Mühendislik Fakültesi ($\bar{X} = 2,37$) ile Hukuk Fakültesi ($\bar{X} = 1,79$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,57$) görev yapan araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Elde edilen bu anlamlı farklılıklara ilişkin hesaplanan etki büyüklükleri sonuçlarına göre ise İ.İ.B.F. ve Hukuk Fakültesi'ndeki araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,39 < 0,8$), İ.İ.B.F. ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,48 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; Eğitim Fakültesi ile İletişim Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,38 < 0,8$), Eğitim Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,53 < 0,8$) ve Eğitim Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,67 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; İletişim Fakültesi ile Mühendislik Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,30 < 0,8$), İletişim Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,54 < 0,8$), İletişim Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,56 < 0,8$) ve İletişim Fakültesi ile Teknoloji Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün de ($d=0,51 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; Mühendislik Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,27 < 0,8$), Mühendislik Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün de ($d=0,43 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu görülmüştür.

Görev yapılan fakülte değişkenine göre en yüksek düzeyde kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıya İletişim Fakültesi'nde ($\bar{X} = 3,03$) görev yapan araştırma görevlilerine sahip olduğu; bu grubu sırasıyla İ.İ.B.F.'de ($\bar{X} = 2,67$), Eğitim Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,53$), Mühendislik Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,37$),

Teknoloji Fakültesi'nde ($\bar{X} = 2,05$), Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,79$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X} = 1,57$) görev yapan araştırma görevlilerinin izlediği görülmektedir.

1.1.6. Çalışma Alanlarının Kötü Muameleyle İlişkin Algıya Etkisi

Görev yapılan fakülteden sonra örgütsel değişkenlerden çalışma alanlarına göre araştırma görevlilerinin kötü muameleyle maruz kalma düzeylerine ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin kötü muameleyle ilişkin algıları arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmış ve sonuçları Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24: Çalışma Alanı Değişkenine Göre Kötü Muameleyle İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar		n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Çalışma Alanları	Sosyal Bilimler	84	2,52	1,067	100,82				
	Fen Bilimleri	110	2,49	0,942	100,49	2	3,733	0,155	-
	Sağlık Bilimleri	4	1,60	0,970	44,75				

Tablo 24'te yer alan sonuçlara bakıldığında sosyal bilimler alanında ($\bar{X} = 2,52$) ve fen bilimleri alanında ($\bar{X} = 2,49$) çalışan araştırma görevlilerinin kötü muameleyle maruz kalma düzeyine ilişkin algılarının düşük düzeyde, sağlık bilimleri alanında ($\bar{X} = 1,60$) çalışan araştırma görevlilerinin kötü muameleyle maruz kalma düzeyine ilişkin algılarının ise oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin çalışma alanlarının, kötü muameleyle maruz kalma düzeylerine ilişkin algıları üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise çalışma alanları, araştırma görevlilerinin kötü muameleyle maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2 = 3,733$, $p = 0,155 > 0,05$).

Araştırma görevlilerinin çalışma alanı açısından kötü muameleye ilişkin algıları kötü muamelenin alt boyutlarından örgütsel kötü muameleye göre de incelenmiştir (Tablo 25).

Tablo 25: Çalışma Alanı Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Çalışma Alanları	Fen Bilimleri	110	2,71	1,151	102,63				
	Sosyal Bilimler	84	2,63	1,313	97,82	2	3,563	0,168	-
	Sağlık Bilimleri	4	1,69	1,166	48,63				

Tablo 25'teki veriler incelendiğinde fen bilimleri ($\bar{X}=2,71$) ve sosyal bilimler ($\bar{X}=2,63$) alanında çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye ilişkin algılarının orta düzeyde; sağlık bilimleri ($\bar{X}=1,69$) alanında görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye ilişkin algılarının ise oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin çalışma alanlarının, örgütsel kötü muameleye ilişkin algıları üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise çalışma alanları, örgütsel kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2=3,563$, $p=0,168 > 0,05$).

Araştırma görevlilerinin çalışma alanı değişkeni açısından kötü muameleye ilişkin algıları örgütsel kötü muameleden sonra kişilerarası kötü muameleye göre de analiz edilmiş, elde edilen sonuçlar Tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26: Çalışma Alanı Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Çalışma Alanları	Sosyal Bilimler	84	2,40	0,980	105,64				
	Fen Bilimleri	110	2,25	0,823	96,88	2	5,151	0,076	-
	Sağlık Bilimleri	4	1,50	0,750	42,63				

Tablo 26’da yer alan sonuçlar incelendiğinde sosyal bilimler alanı ($\bar{X}=2,40$) ve fen bilimleri alanında ($\bar{X}=2,25$) çalışan araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde; sağlık bilimleri ($\bar{X}=1,50$) alanında çalışan araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algılarının ise oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışma alanı değişkeninin araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı farka neden olup olmadığını tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise çalışma alanı değişkeni araştırma görevlilerin kişilerarası kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı farklılık yaratmamıştır ($\chi^2=5,151$, $p=0,076 > 0,05$).

1.1.7. Kadro Türünün Kötü Muameleye İlişkin Algıya Etkisi

Örgütsel değişkenlerin sonuncusu olan kadro türüne göre araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmış ve sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Kadro Türü Değişkenine Göre Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Kadro Türü	33/a	27	2,55	0,749	103,96				
	50/d	116	2,51	1,054	98,56	2	0,622	0,733	-
	ÖYP	52	2,41	1,019	93,65				

Tablo 27’de yer alan sonuçlara göre 33/a ($\bar{X} = 2,55$), 50/d ($\bar{X} = 2,51$) ve ÖYP ($\bar{X} = 2,41$) kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin kötü muameleye ilişkin algıları düşük düzeydedir. Kadro türü değişkeninin araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muamele düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını test etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise kadro türü, araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2 = 0,622$, $p = 0,733 > 0,05$).

Araştırma görevlilerinin görev yapılan fakülte değişkeni açısından kötü muameleye ilişkin algıları kötü muamelenin alt boyutlarından örgütsel kötü muameleye göre de incelenmiştir (Tablo 28).

Tablo 28: Kadro Türü Değişkenine Göre Örgütsel Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Kadro Türü	33/a	27	2,72	0,978	102,67				
	50/d	116	2,66	1,288	97,98	2	0,278	0,870	-
	ÖYP	52	2,61	1,226	95,62				

Tablo 28’teki sonuçlara göre 33/a ($\bar{X} = 2,72$), 50/d ($\bar{X} = 2,66$) ve ÖYP ($\bar{X} = 2,61$) kadrolarında istihdam edilen araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye ilişkin algıları orta düzeydedir. Kadro türü değişkeninin araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları örgütsel kötü muamele düzeyine ilişkin algıları

arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını test etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise kadro türü, araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2=0,278$, $p=0,870 > 0,05$).

Araştırma görevlilerinin kadro türü açısından kötü muameleye ilişkin algıları örgütsel kötü muameleden sonra kişilerarası kötü muameleye göre de analiz edilmiş, elde edilen sonuçlar Tablo 29’da gösterilmiştir.

Tablo 29: Kadro Türü Değişkenine Göre Kişilerarası Kötü Muameleye İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Kadro Türü	33/a	27	2,35	0,792	101,83				
	50/d	116	2,34	0,905	100,76	2	1,493	0,474	-
	ÖYP	52	2,18	0,959	89,85				

Tablo 29’da yer alan sonuçlara bakıldığında 33/a ($\bar{X} = 2,35$), 50/d ($\bar{X} = 2,34$) ve ÖYP ($\bar{X} = 2,18$) kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Kadro türü değişkeninin araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kişilerarası kötü muamele düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını test etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise kadro türü, araştırma görevlilerinin kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı fark yaratmamıştır ($\chi^2=1,493$, $p=0,474 > 0,05$).

2. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ VE BUNUN KÖTÜ MUAMELEYE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ SONUÇLAR

Bu çalışmada araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muamele davranışları ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle ilk olarak araştırma görevlilerinin iş doyumu düzeyi ortalaması bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin iş doyumu düzeylerini belirlemek için uygulanan İDÖ'ye ilişkin analiz sonuçları Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30: *Araştırma Görevlilerinin İDÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistiklere Ait Sonuçlar*

	n	\bar{X}	Standart Sapma
İş Doyumu Ölçeği	198	3,46	1,012

Tablo 30 incelendiğinde araştırma görevlilerinin iş doyumu düzeylerinin yüksek ($\bar{X}=3,46$) olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında araştırma görevlilerinin İDÖ'den aldıkları puanlar arasında kişisel ve örgütsel değişkenler açısından anlamlı fark olup olmadığı analiz edilmiştir.

2.1. Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İş Doyumuna Etkisi

2.1.1. Cinsiyetin İş Doyumuna Etkisi

Cinsiyet değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyumu düzeylerine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31: *Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doymu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Mann Whitney U Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	
Cinsiyet	Erkek	105	3,53	1,027	103,86	10905,00	4424,00	0,254
	Kadın	93	3,39	0,995	94,58	8795,00		

Tablo 31'de yer alan sonuçlar incelendiğinde, erkek ($\bar{X}=3,53$) araştırma görevlilerinin yüksek düzeyde, kadın ($\bar{X}=3,39$) araştırma görevlilerinin orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. 105 erkek ve 93 kadından oluşan bu araştırmanın çalışma grubunda erkek ve kadın araştırma görevlilerinin iş doymu düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre ise erkeklerin iş doymu düzeyleri ile kadınların iş doymu düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir (U=4424,00, p=0,254 > 0,05).

2.1.2. Yaşın İş Doymuna Etkisi

Cinsiyet değişkeninden sonra araştırma görevlilerinin iş doymu düzeyleri kişisel değişkenlerden yaş değişkenine göre analiz edilmiştir. Yaş değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doymu düzeylerine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin iş doymu düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32: *Yaş Değişkenine Göre İş Doymu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Yaş	25 yaş ve altı	44	3,57	0,996	106,15	2	0,853	0,653	-
	26-30 yaş	117	3,44	1,038	98,36				
	31 yaş ve üzeri	37	3,41	0,968	95,19				

Tablo 32’de verilen analiz sonuçları incelendiğinde 25 yaş ve altında ($\bar{X}=3,57$), 26-30 yaş arasında ($\bar{X}=3,44$), 31 yaş ve üzerinde ($\bar{X}=3,41$) olan araştırma görevlilerinin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Yaş değişkeninin araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını test etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre iş doyumunu düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark göstermediği bulunmuştur ($\chi^2=0,853$, $p=0,653 > 0,05$).

2.1.3. Kıdemın İş Doyumuna Etkisi

Araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri kişisel değişkenlerin bir diğeri olan kıdem değişkenine göre analiz edilmiş; kıdem değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeylerine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 33’te verilmiştir.

Tablo 33: *Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği’nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Kıdem	2-3 yıl	88	3,70	0,992	107,66			
	1 yıl ve altı	48	3,39	1,059	90,34	2	10,130	0,006
	4 yıl ve üzeri	53	3,20	0,958	78,19			2-3 yıl ile 4 yıl ve üzeri

Tablo 33’te yer alan sonuçlara bakıldığında 2-3 yıllık kıdeme sahip araştırma görevlileri ($\bar{X}=3,70$) iş doyumlarının yüksek, 1 yıl ve daha kısa zamandır bu meslekte çalışan araştırma görevlileri ($\bar{X}=3,39$) ile 4 yıl ve daha uzun süreli kıdeme sahip araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=3,20$) iş doyumlarının ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Kıdem değişkenine uygulanan Kruskal Wallis testi sonucuna göre ise araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı fark olduğu görülmektedir ($\chi^2= 10,130$, $p=0,006 < 0,05$). Anlamlı fark olduğu

bulunan kıdem değişkenine Mann Whitney U testi ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırmalar sonucunda 2-3 yıldır bu mesleği sürdüren araştırma görevlileri ($\bar{X}=3,70$) ile 4 yıl ve daha uzun süredir bu meslekte olan araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=3,20$) iş doyumları arasında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Elde edilen anlamlı farklılıkların hesaplanan etki büyüklüklerine göre ise 2-3 yıldır bu mesleği sürdüren araştırma görevlileri ile 4 yıl ve daha uzun süredir bu meslekte olan araştırma görevlilerinin iş doyumları arasındaki farkın etki büyüklüğünün orta büyüklükte olduğu ($d= 0,26 < 0,8$) görülmüştür.

Kıdem değişkenine göre en yüksek iş doyumuna sahip grubun 2-3 yıllık kıdeme sahip araştırma görevlileri ($\bar{X}=3,70$) olduğu, en yüksek iş doyumuna sahip ikinci grubun 1 yıl ve daha kısa zamandır bu meslekte çalışan araştırma görevlileri ($\bar{X}=3,39$) olduğu, en düşük iş doyumuna ise 4 yıl ve daha uzun süreli kıdeme sahip araştırma görevlileri ($\bar{X}=3,20$) olduğu görülmektedir.

2.1.4. Eğitim Durumunun İş Doyumuna Etkisi

Kişisel değişkenlerin sonuncusu olan eğitim durumu değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeylerine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34: Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu								
Yüksek Lisans Öğrencisi	71	3,53	0,968	102,96				
Doktora Öğrencisi	15	3,49	0,993	100,31				
Doktorası Bitmiş	108	3,31	1,077	89,23	3	3,222	0,359	-
Yüksek Lisansı Bitmiş	4	2,35	1,684	54,75				

Tablo 34’te verilen sonuçlara bakıldığında yüksek lisans öğrencisi ($\bar{X}=3,53$) ve doktora öğrencisi ($\bar{X}=3,49$) olan araştırma görevlilerinin iş doyumlarının yüksek düzeyde, doktora bitmiş araştırma görevlilerinin iş doyumlarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,31$), yüksek lisans bitmiş ve doktora eğitime başlamamış araştırma görevlilerinin iş doyumlarının ise düşük düzeyde ($\bar{X}=2,35$) olduğu görülmektedir. Eğitim durumunun, araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını test etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına bakıldığında ise araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($\chi^2=3,222$, $p=0,359 > 0,05$).

2.1.5.Görev Yapılan Fakültenin İş Doyumuna Etkisi

Örgütsel değişkenlerin ilki olan görev yapılan fakülte değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeylerine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 35’te verilmiştir.

Tablo 35: Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre İş Doyumunu Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Görev Yaptıkları Fakülte								
Fen Edebiyat	27	4,17	0,880	137,15				İ.İ.B.F.-Hukuk,
Hukuk	13	3,97	1,067	123,04				İ.İ.B.F.-Fen Edeb.,
Teknoloji	14	3,94	0,562	114,62				İ.İ.B.F.-Tekn.,
Mühendislik	76	3,41	0,919	86,87	6	33,736	0,000	İ.İ.B.F.-Eğitim-Hukuk,
İletişim	15	3,37	0,777	85,17				Eğitim-Fen Edeb.,
Eğitim	15	3,11	0,897	68,33				Eğitim-Tekn.,
İ.İ.B.F.	28	2,87	1,278	69,50				İletişim-Hukuk,
								İletişim-Fen Edeb.,
								İletişim-Tekn.,
								Müh.-Hukuk,
								Müh.-Fen Edeb.,
								Fen Edeb.-Tekn.

Tablo 35'te yer alan verilere bakıldığında Fen Edebiyat Fakültesi'nde (\bar{X} =4,17), Hukuk Fakültesi'nde (\bar{X} =3,97), Teknoloji Fakültesi'nde (\bar{X} =3,94) ve Mühendislik Fakültesi'nde (\bar{X} =3,41) görev yapan araştırma görevlilerinin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu; İletişim Fakültesi (\bar{X} =3,37), Eğitim Fakültesi (\bar{X} =3,11) ve İ.İ.B.F.'de (\bar{X} =2,87) görev yapan araştırma görevlilerinin ise orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

Görev yaptıkları fakültenin araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark yaratıp yaratmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre ise araştırma görevlilerinin görev yaptıkları fakülteye göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur (χ^2 = 33,736, p=0,000< 0,05). Anlamlı fark olduğu bulunan bu değişkene Mann Whitney U testi ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırmalara göre araştırma görevlilerinin görev yaptıkları fakülteye göre bakıldığında İ.İ.B.F.'de görev yapan araştırma görevlileri (\bar{X} =2,87) ile Fen Edebiyat Fakültesi'nde (\bar{X} =4,17), Hukuk

Fakültesi'nde ($\bar{X}=3,97$), Teknoloji Fakültesi'nde ($\bar{X}=3,94$) görev yapan araştırma görevlilerinin; Eğitim Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlileri ($\bar{X}=3,11$) ile Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X}=4,17$), görev yapan araştırma görevlilerinin; İletişim Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlileri ($\bar{X}=3,37$) ile Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X}=4,17$), Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X}=3,97$), Teknoloji Fakültesi'nde ($\bar{X}=3,94$) görev yapan araştırma görevlilerinin; Mühendislik Fakültesi'nde ($\bar{X}=3,41$) görev yapan araştırma görevlileri ile Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X}=4,17$), Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X}=3,97$), Teknoloji Fakültesi'nde ($\bar{X}=3,94$) görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bu anlamlı farklılıklara ilişkin hesaplanan etki büyüklükleri sonuçlarına göre ise İ.İ.B.F. ve Hukuk Fakültesi'ndeki araştırma görevlilerinin iş doyumları arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,39 < 0,8$), İ.İ.B.F. ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,46 < 0,8$) ve İ.İ.B.F. ile Teknoloji Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,34 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; Eğitim Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,54 < 0,8$) ve Eğitim Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,54 < 0,8$) ve Eğitim Fakültesi ile Teknoloji Fakültesi'ndekilerin iş doyumları arasındaki farkın ($d=0,51 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; İletişim Fakültesi ile Mühendislik Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,30 < 0,8$), İletişim Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,38 < 0,8$), İletişim Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,56 < 0,8$) ve İletişim Fakültesi ile Teknoloji Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün de ($d=0,46 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; Mühendislik Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,26 < 0,8$), Mühendislik Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün de ($d=0,43 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; Fen Edebiyat Fakültesi ile Teknoloji Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün de ($d=0,39 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu görülmüştür.

Tablo 35’te yer alan sonuçlara bakıldığında görev yapılan fakülte değişkenine göre en yüksek düzeyde iş doyumuna sahip araştırma görevlilerinin Fen Edebiyat Fakültesi’nde görev yapmakta olan araştırma görevlileri olduğu ($\bar{X}=4,17$) ve bu grubu sırasıyla Hukuk Fakültesi’nde ($\bar{X}=3,97$), Teknoloji Fakültesi’nde ($\bar{X}=3,94$), Mühendislik Fakültesi’nde ($\bar{X}=3,41$), İletişim Fakültesi’nde ($\bar{X}=3,37$), Eğitim Fakültesi’nde ($\bar{X}=3,11$) ve İ.İ.B.F.’de ($\bar{X}=2,87$) görev yapan araştırma görevlilerinin izlediği görülmüştür.

2.1.6. Çalışma Alanının İş Doyumuna Etkisi

Araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri örgütsel değişkenlerin bir diğeri olan çalışma alanlarına göre de analiz edilmiştir. Yapılan betimsel istatistik analizinin sonuçları ve çalışma alanının araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 36’da gösterilmektedir.

Tablo 36: *Çalışma Alanı Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği’nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Çalışma Alanları	Fen Bilimleri	110	3,55	0,891	102,85				
	Sosyal Bilimler	84	3,36	1,164	96,69	2	1,915	0,384	-
	Sağlık Bilimleri	4	3,15	0,300	66,50				

Tablo 36’da görüldüğü üzere fen bilimleri alanında çalışan araştırma görevlileri ($\bar{X}=3,55$) yüksek düzeyde iş doyumuna sahipken, sosyal bilimler ($\bar{X}=3,36$) ve sağlık bilimleri ($\bar{X}=3,15$) alanlarında çalışan araştırma görevlileri orta düzeyde iş doyumuna sahiptir. Çalışma alanı değişkenine uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri arasında çalışma alanlarına göre anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($\chi^2= 1,915, p=0,384 > 0,05$).

2.1.7. Kadro Türünün İş Doyumuna Etkisi

Kadro türleri değişkenine göre araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeylerine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37: Kadro Türleri Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği’nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Kadro Türleri	ÖYP	52	3,53	0,907	100,71				
	50/d	116	3,49	1,083	100,66	2	2,738	0,254	-
	33/a	27	3,24	0,930	81,37				

Tablo 37’de yer alan veriler incelendiğinde ÖYP ($\bar{X}=3,53$) ve 50/d ($\bar{X}=3,49$) kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin iş doyumlarının yüksek düzeyde, 33/a ($\bar{X}=3,24$) kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin doyumlarının ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri kadro türlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($\chi^2= 2,738$, $p=0,254 > 0,05$).

2.2. Kötü Muameleye İlişkin Algı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri ile kötü muamele davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırma kapsamında cevap aranılan sorulardan bir diğeridir. Bu nedenle araştırma görevlilerinin KMÖ’den ve İDÖ’den aldıkları puanlara Spearman testi uygulanmıştır. Bu teste ilişkin analiz sonuçları Tablo 38’de sunulmuştur.

Tablo 38: Araştırma Görevlilerinin KMÖ ve İDÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı Sonuçları

		İş Doyumu Düzeyi
Kötü Muamele Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi	Korelasyon	-0,632
	P	0,000
	N	198

Tablo 38 incelendiğinde araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında yükseğe yakın orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir ($r = -0,632$, $p = 0,000 < 0,05$).

3. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ DÜZEYLERİ VE BUNUN KÖTÜ MUAMELEYE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİNE İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu çalışmada araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları kötü muamele davranışları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle ilk olarak araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri düzeyi ortalaması bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini belirlemek için uygulanan İANÖ'ye ilişkin analiz sonuçları Tablo 39'da gösterilmiştir.

Tablo 39: Araştırma Görevlilerinin İANÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistiklere Ait Sonuçlar

	n	\bar{X}	Standart Sapma
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	198	2,31	1,102

Tablo 39'a bakıldığında araştırma görevlilerinin işten ayrılma düzeylerinin düşük düzeyde ($\bar{X} = 2,31$) olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında araştırma görevlilerinin işten ayrılma düzeylerinin belirlendiği İANÖ'den aldıkları puanlar kişisel ve örgütsel değişkenler açısından incelenmiştir.

3.1. Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

3.1.1. Cinsiyetin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Cinsiyet değişkenine göre araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 40'ta verilmiştir.

Tablo 40: Cinsiyet Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	
Cinsiyet	Erkek	105	2,34	1,123	100,86	10590,50	4739,50	0,719
	Kadın	93	2,27	1,082	97,96	9110,50		

Tablo 40'a bakıldığında erkek ($\bar{X}=2,34$) ve kadın ($\bar{X}=2,27$) araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. 105 erkek ve 93 kadından oluşan bu araştırmanın çalışma grubunda erkek araştırma görevlilerin ve kadın araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre ise erkeklerin işten ayrılma niyetleri ile kadınların işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir (U=4739,50, p= 0,719>0,05).

3.1.2. Yaşın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Kişisel değişkenlerden bir diğeri olan yaş değişkenine göre araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 41'de verilmiştir.

Tablo 41: Yaş Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar		n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Yaş	26-30 yaş	44	2,38	1,195	101,58				
	31 yaş ve üzeri	117	2,31	0,944	102,45	2	1,134	0,567	-
	25 yaş ve altı	37	2,11	0,953	91,50				

Tablo 41'de yer alan veriler incelendiğinde 26-30 yaş aralığındaki ($\bar{X} = 2,38$), 31 ve üzeri yaşlardaki ($\bar{X} = 2,31$) ile 25 yaş ve altındaki ($\bar{X} = 2,11$) araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeylerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Yaş değişkeninin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($\chi^2=1,134$, $p=0,567 > 0,05$).

3.1.3. Kıdemın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri kişisel değişkenlerden kıdem değişkenine göre de analiz edilmiştir. Elde edilen işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin sonuçlar ve kıdem değişkeninin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 42'de verilmiştir.

Tablo 42: Kıdem Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar		n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Kıdem	4 yıl ve üzeri	53	2,75	1,036	119,50				
	1 yıl ve altı	48	2,42	1,068	103,03	2	23,004	0,000	1 yıl ve altı ile 2-3 yıl, 2-3 yıl ile 4 yıl ve üzeri
	2-3 yıl	88	1,91	1,047	75,86				

Tablo 42’de yer alan sonuçlar incelendiğinde 4 yıl ve daha uzun zamandır bu meslekte çalışan araştırma görevlilerinin ($\bar{X} = 2,75$) işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde; 1 yıl ve daha kısa süredir ($\bar{X} = 2,42$) ve 2-3 yıldır ($\bar{X} = 1,91$) bu meslekte çalışan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına bakıldığında ise araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($\chi^2= 23,004$, $p=0,000 < 0,05$). Anlamlı fark olduğu bulunan bu değişkene Mann Whitney U testi ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırmalar sonucunda 1 yıl ve daha kısa süredir bu mesleği yapan araştırma görevlileri ($\bar{X} =2,42$) ile 2-3 yıldır bu mesleği sürdüren araştırma görevlileri arasında ($\bar{X} =1,91$) ve 2-3 yıldır bu mesleği sürdüren araştırma görevlileri ($\bar{X} =1,91$) ile 4 yıl ve daha uzun süredir bu meslekte olan araştırma görevlilerinin ($\bar{X} =2,75$) işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bu anlamlı farklılıklara ilişkin hesaplanan etki büyüklükleri sonuçlarına göre ise 1 yıl ve daha kısa süredir bu mesleği yapan araştırma görevlileri ile 2-3 yıldır bu meslekte olanların işten ayrılma niyetleri arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,25 < 0,8$) ve 2-3 yıldır bu meslekte olan araştırma görevlileri ile 4 yıl ve daha uzun süredir bu mesleği yapan araştırma görevlilerinin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,38 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu görülmüştür.

Kıdem değişkeni açısından işten ayrılma niyeti düzeyleri incelendiğinde en yüksek işten ayrılma niyetine sahip grubun 4 yıl ve daha uzun zamandır bu mesleği sürdüren araştırma görevlileri ($\bar{X} = 2,75$) olduğu, bu grubu sırasıyla 1 yıl ve daha kısa süredir ($\bar{X} = 2,42$) ve 2-3 yıldır ($\bar{X} = 1,91$) bu meslekte çalışan araştırma görevlilerinin izlediği bulunmuştur.

3.1.4. Eğitim Durumunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığına bakılan kişisel değişkenlerin sonuncusu eğitim durumu değişkenidir. Elde edilen işten ayrılma niyeti düzeyleri analiz edilmiş ve eğitim durumu

değişkeninin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır (Tablo 43).

Tablo 43: *Eğitim Durumu Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu								
Yüksek Lisansı Bitmiş	4	3,75	1,641	156,38				Yüksek lisansı bitmiş ile doktora öğrencisi, Doktora öğrencisi ile doktora bitmiş
Doktorası Bitmiş	15	2,73	0,936	125,53				
Yüksek Lisans Öğrencisi	71	2,26	1,136	96,60	3	7,767	0,049	
Doktora Öğrencisi	108	2,23	1,044	95,69				

Tablo 43'teki verilere bakıldığında yüksek lisansı bitmiş ve doktora eğitimine başlamamış araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=3,75$) işten ayrılma niyetlerinin yüksek düzeyde; doktorası bitmiş araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,73$) işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde; yüksek lisans öğrencisi ($\bar{X}=2,26$) ve doktora öğrencisi ($\bar{X}=2,23$) araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Kişisel değişkenlerden eğitim durumu değişkenine uygulanan Kruskal Wallis testine göre bu değişkenin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılık yarattığı görülmektedir ($\chi^2=7,767$, $p=0,049 < 0,05$). Anlamlı fark olduğu gözlenen bu değişkene Mann Whitney U testi ile çoklu karşılaştırmalar yapılarak hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu bulmak amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre yüksek lisansı bitmiş araştırma görevlileri ($\bar{X}=3,75$) ile doktora öğrencisi olan araştırma görevlileri ($\bar{X}=2,23$) ve doktora öğrencisi ($\bar{X}=2,23$) ile doktorası bitmiş araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,73$) işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bu anlamlı farklılıklara ilişkin hesaplanan etki büyüklükleri sonuçlarına göre yüksek lisansı biten araştırma görevlileri ile doktora öğrencisi olan araştırma görevlilerinin işten

ayrılma niyetleri arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d= 0,19 < 0,2$) ve doktora öğrencisi olan araştırma görevlileri ile doktora biten araştırma görevlilerinin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,18 < 0,2$) küçük olduğu görülmüştür.

Eğitim durumlarına göre en yüksek işten ayrılma niyeti düzeyine sahip grup yüksek lisans bitmiş ve doktora eğitimine başlamamış araştırma görevlileridir ($\bar{X} = 3,75$). Bu grubu sırasıyla doktora bitmiş ($\bar{X} = 2,73$), yüksek lisans öğrencisi ($\bar{X} = 2,26$) ve doktora öğrencisi ($\bar{X} = 2,23$) olan araştırma görevlileri izlemektedir.

3.1.5. Görev Yapılan Fakültenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri örgütsel değişkenlere göre de incelenmiştir. İncelenen ilk örgütsel değişken görev yapılan fakülte değişkenidir. Görev yapılan fakülte değişkenine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 44’te verilmiştir.

Tablo 44: *Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Görev yaptıkları fakülte	Eğitim	15	2,64	1,004	114,10	6	34,030	0,000	İ.İ.B.F.-İletişim, İ.İ.B.F.-Fen Edeb., Eğitim-İletişim, Eğitim-Fen Edeb., İletişim-Müh., İletişim-Hukuk, Müh.-Fen Edeb., Hukuk-Fen Edeb.
	Mühendislik	76	2,62	1,105	109,64				
	İ.İ.B.F.	28	2,43	0,836	106,39				
	Hukuk	14	2,26	1,200	93,04				
	Teknoloji	13	2,18	0,908	92,19				
	İletişim	15	1,60	1,048	55,40				
	Fen Edebiyat	27	1,57	1,089	52,24				

Tablo 44'te yer alan veriler incelendiğinde Eğitim Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,64$) ve Mühendislik Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,62$) görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde; İ.İ.B.F.'de ($\bar{X}=2,43$), Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,26$) ve Teknoloji Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,18$) görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde; İletişim Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,60$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,57$) görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin ise oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Görev yapılan fakülte değişkeninin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise bu değişkenin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur ($\chi^2=34,030$, $p=0,000 < 0,05$). Anlamlı farka sebep olduğu bulunan bu değişkene Mann Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonucunda ise görev yaptıkları fakülteler açısından İ.İ.B.F. ($\bar{X}=2,43$) ile İletişim Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,60$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,57$) görev yapan araştırma görevlilerinin; Eğitim Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlileri ($\bar{X}=2,64$) ile İletişim Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,60$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,57$) görev yapan araştırma görevlilerinin; İletişim Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,60$) görev yapan araştırma görevlileri ile Mühendislik Fakültesi ($\bar{X}=2,62$) ve Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,26$) görev yapan araştırma görevlilerinin; Mühendislik Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,62$) görev yapan araştırma görevlileri ile Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,57$) görev yapan araştırma görevlilerinin ve Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,26$) görev yapan araştırma görevlileri ile Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,57$) görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Elde edilen bu anlamlı farklılıklara ilişkin hesaplanan etki büyüklükleri sonuçlarına göre ise İ.İ.B.F. ve İletişim Fakültesi'ndeki araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,45 < 0,8$) ve İ.İ.B.F. ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,51 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; Eğitim Fakültesi ile İletişim Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,50 < 0,8$) ve Eğitim

Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,51 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; İletişim Fakültesi ile Mühendislik Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,38 < 0,8$) ve İletişim Fakültesi ile Hukuk Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,42 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; Mühendislik Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün ($d=0,47 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu; Hukuk Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi'ndekilerin arasındaki farkın etki büyüklüğünün de ($d=0,44 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu görülmüştür.

Görev yapılan fakülte değişkenine göre en yüksek işten ayrılma niyeti Eğitim Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,64$) görev yapan araştırma görevlilerine aittir. Bu grubu sırasıyla Mühendislik Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,62$), İ.İ.B.F.'de ($\bar{X}=2,43$), Hukuk Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,26$), Teknoloji Fakültesi'nde ($\bar{X}=2,18$), İletişim Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,60$) ve Fen Edebiyat Fakültesi'nde ($\bar{X}=1,57$) görev yapan araştırma görevlileri izlemektedir.

3.1.6. Çalışma Alanının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Çalışma alanı değişkenine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 45'te verilmiştir.

Tablo 45: Çalışma Alanı Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark	
Çalışma Alanları	Fen Bilimleri	110	2,44	1,136	105,93				
	Sosyal Bilimler	84	2,15	1,080	91,58	2	2,923	0,232	-
	Sağlık Bilimleri	4	2,00	1,054	88,88				

Tablo 45'teki sonuçlara göre fen bilimleri ($\bar{X}=2,44$), sosyal bilimler ($\bar{X}=2,15$) ve sağlık bilimleri ($\bar{X}=2,00$) alanlarında çalışan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise çalışma alanları değişkeni, araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı farklılık oluşturmamıştır ($\chi^2=2,923$, $p=0,232 > 0,05$).

3.1.7. Kadro Türünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Çalışma alanı değişkenine ilişkin sonuçlar ve bu değişkenin araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 46'te verilmiştir.

Tablo 46: *Kadro Türü Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Gruplar	n	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Kadro Türü	33/a	27	2,88	0,916	129,35			
	50/d	116	2,22	1,086	93,79	2	9,977	0,007
	ÖYP	52	2,18	1,166	91,11			33/a ile 50/d, 33/a ile ÖYP

Tablo 46'da verilen sonuçlara bakıldığında 33/a ($\bar{X}=2,88$) kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetinin orta düzeyde, 50/d ($\bar{X}=2,22$) ve ÖYP ($\bar{X}=2,18$) kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Uygulanan Kruskal Wallis testi sonucuna bakıldığında kadro türünün, araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir ($\chi^2= 9,977$, $p=0,007 < 0,05$). Çoklu karşılaştırma için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre ise 33/a kadrosundaki araştırma görevlileri ($\bar{X}=2,88$) ile 50/d kadrosundakiler ($\bar{X}=2,22$) ve 33/a ($\bar{X}=2,88$) ile ÖYP

kadrosundakiler ($\bar{X} = 2,18$) arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Elde edilen bu anlamlı farklılıklara ilişkin hesaplanan etki büyüklükleri sonuçlarına göre 33/a kadrosu ile 50/d kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri arasındaki farkın etki büyüklüğü ($d=0,26 < 0,8$) ve 33/a ile ÖYP kadrosundaki araştırma görevlilerinin arasındaki farkın etki büyüklüğünün de ($d=0,31 < 0,8$) orta büyüklükte olduğu bulunmuştur.

Kadro türü değişkenine göre en yüksek işten ayrılma niyetine sahip araştırma görevlileri 33/a ile istihdam edilen araştırma görevlileri ($\bar{X} = 2,88$), ikinci sırada 50/d ile istihdam edilen araştırma görevlileri ($\bar{X} = 2,22$) ve ÖYP kadrosundaki araştırma görevlileri ($\bar{X} = 2,18$) oluşturmaktadır.

3.2. Kötü Muameleye İlişkin Algı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri ile kötü muamele davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırma kapsamında cevap aranılan sorulardan biridir. Bu nedenle araştırma görevlilerinin KMÖ'den ve İANÖ'den aldıkları puanlara Spearman testi uygulanmıştır. Bu teste ilişkin analiz sonuçları Tablo 47'de sunulmuştur.

Tablo 47: Araştırma Görevlilerinin KMÖ ve İANÖ'den Aldıkları Puanlara İlişkin Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı Sonuçları

		İşten Ayrılma Niyeti Düzeyi
Kötü Muamele Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi	Korelasyon	0,556
	p	0,000
	n	198

Tablo 47'ye bakıldığında araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= 0,556$, $p=0,000 < 0,05$).

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara dayalı sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilmiş önerilere yer verilmiştir.

1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında çalışan araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyini belirlemek ve maruz kalınan kötü muamele davranışları düzeyi ile araştırma görevlilerinin iş doyumunu ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırma doğrultuda karşılaştırmalı tarama deseninde tasarlanmıştır.

1.1. Kötü Muameleye İlişkin Sonuçlar

Elde edilen sonuçlara bakıldığında araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ilişkin algının düşük düzeyde olduğu, kötü muamelenin alt boyutlarından örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algılarının orta, kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeylerine ilişkin algılarının ise yine düşük düzeyde olduğu bulunmuştur.

Bu çalışma kapsamında araştırma görevlilerinin kötü muamele davranışlarına maruz kalma düzeyine ilişkin algılarının kişisel değişkenlerden cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği, ancak yaş, kıdem ve eğitim durumu açısından anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni açısından ise kadın araştırma görevlilerinin erkek araştırma görevlilerine göre daha yüksek düzeyde kötü muameleye maruz kaldıkları görülmüştür. Bu sonuçlar yapılan benzer çalışmalarla uyum göstermektedir (Ayan, 2011; Blase, Blase ve Du, 2009; Richman, Rospenda, Nawyn, Flaherty, Fendrich, Drum ve Johnson, 1999). Ancak bahsedilen çalışmalarda farklı örgütlerde çalışan kadın iş görenlerin erkek iş görenlere göre daha sık kötü muameleye maruz kaldığı bulunmasına rağmen Ocak (2008) okullarda yapmış olduğu çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha sık kötü muamelenin bir türü olan duygusal tacize maruz kaldıklarını bulmuştur. Bu durumu örgütlerin yapısıyla ya da çalışanların kişisel özellikleriyle açıklamak mümkündür.

Araştırma görevlilerinin, kötü muamelenin alt boyutları olan örgütsel kötü muamele ve kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları da

kişisel değişkenlere göre analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin örgütsel ve kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyi ile ilgili algılarına ilişkin, genel anlamdaki kötü muamele davranışlarına maruz kalma düzeyleri ile ilgili algılarına benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ancak yapılan bu analizler sonucunda, genel anlamdaki kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları ile elde edilen sonuçlardan farklı olarak araştırma görevlilerinin örgütsel kötü muameleye ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Araştırma görevlilerinin kötü muamele davranışlarına ilişkin algılarının örgütsel değişkenlerden görev yaptıkları fakülteye göre anlamlı farklılık gösterdiği, ancak çalışma alanlarına ve kadro türlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Görev yaptıkları fakülte açısından en yüksek düzeyde kötü muameleye maruz kalan araştırma görevlilerinin İ.İ.B.F.'de görev yapanlar, en düşük düzeyde maruz kalanların ise Fen Edebiyat Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlileri olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde araştırma görevlileri arasında, kötü muamelenin alt boyutlarından örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin en yüksek algıya sahip araştırma görevlilerinin İ.İ.B.F.'de görev yapan araştırma görevlileri, en düşük algıya sahip olanların ise yine Fen Edebiyat Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlileri olduğu görülmüştür. Ancak kötü muamelenin diğer bir alt boyutu olan kişilerarası kötü muameleye ilişkin en yüksek algıya sahip araştırma görevlileri İletişim Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlileri olmuştur. En düşük algıya sahip araştırma görevlileri yine Fen Edebiyat Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlileri olmuştur. Genel anlamdaki kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algı ve örgütsel kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin en yüksek algıya sahip grup İ.İ.B.F.'de görev yapan araştırma görevlileriyken kişilerarası kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin en yüksek algının İletişim Fakültesi'nde çalışan araştırma görevlilerine ait olması fakültenin kültürü ile açıklanabilir. İletişim Fakültesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütün kültüründen dolayı diğer çalışanlar tarafından, diğer fakültelerde görev yapan araştırma görevlilerine göre daha çok kişilerarası kötü muameleye maruz kaldığını söylemek mümkündür.

1.2. İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar

Bu araştırma kapsamında araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri de analiz edilmiş ve iş doyumlarının kişisel ve örgütsel değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur.

Bu araştırma kapsamında araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeylerinin kişisel değişkenlerden yalnızca kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği; cinsiyet, yaş ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Kıdem değişkeni açısından ise en yüksek iş doyumuna sahip grubun 2-3 yıldır bu meslekte görev yapan grup olduğu, en düşük iş doyumuna sahip olan grubun ise 4 yıl ve daha uzun süredir bu meslekte olan araştırma görevlileri olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyumları ile ilgili bir çalışma yapan Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) tarafından yapılan araştırma ile benzerlik göstermektedir. Ancak aynı çalışmada Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) öğretim elemanlarının iş doyumlarının, bu çalışmada elde edilen bulguların tersine, yaş değişkenine göre de anlamlı farklılık gösterdiğini bulmuşlardır. En yüksek iş doyumuna sahip grup 2-3 yıldır görev yapan araştırma görevlileriyken en düşük iş doyumuna sahip grubun 4 yıl ve daha uzun süredir görev yapan araştırma görevlilerinin olmasını, mesleğin ilk yıllarında yaptıkları işten doyum alan araştırma görevlilerinin yıllar geçtikçe meslekleriyle ilgili beklentilerini karşılayamadıkları için mesleğe ilişkin doyumlarının düşmesiyle açıklamak mümkündür.

Araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeylerinin örgütsel değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre ise araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeylerinin görev yaptıkları fakülteye göre anlamlı farklılık gösterdiği, çalışma alanları ve kadro türlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Görev yapılan fakülte açısından en yüksek iş doyumuna sahip grubun Fen Edebiyat Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlileri olduğu, en düşük iş doyumuna ise İ.İ.B.F.'de görev yapan araştırma görevlilerinin sahip olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar, araştırma görevlilerinin görev yapılan fakülteye göre kötü muameleye ilişkin algı düzeyleri sonuçlarıyla örtüşmektedir. Kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin en yüksek algıya sahip olan İ.İ.B.F.'de görev yapan grubun en düşük

iş doyumuna sahip olan grup olduğu, kötü muameleye ilişkin en düşük düzeyde algıya sahip olan Fen Edebiyat Fakültesi'nde çalışan grubun en yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar kötü muamele ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu kanıtlar niteliktedir. Örgütsel değişkenlere ilişkin elde edilen bu sonuçlar Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarından farklılık göstermiştir. Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) yaptıkları çalışmada öğretim elemanlarının iş doyumlarının çalışma alanlarına göre de anlamlı farklılık gösterdiğini, fen bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının sosyal bilimler alanında görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduklarını bulmuşlardır. Bahsedilen çalışma ve bu araştırmanın bulguları arasındaki farkı çalışma gruplarının birbirinden farklı olması, görev yaptıkları yükseköğretim kurumlarının örgütsel farklılıkları ile açıklamak mümkündür. Ayrıca Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) yaptıkları çalışmanın evrenine öğretim üyelerini ve öğretim elemanlarını dâhil etmişken bu çalışmada yalnızca araştırma görevlilerine ilişkin verilerin toplandığı da göz önünde bulundurulması gereken bir durumdur.

Bu çalışma sonucunda araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyine ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkiye bakılmış, bahsedilen bu iki değişken arasında yükseğe yakın orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, alan yazında kötü muamele ile ilgili yapılan çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Read ve Laschinger (2013) da yapmış oldukları çalışmalarında iş doyumunu ve kötü muamele davranışlarından biri olan zorbalık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Cortina ve Magley (2003) de yaptıkları çalışmada benzer şekilde iş doyumunu ve kötü muamele davranışları arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Harlos ve Axelrod (2005) yaptıkları çalışmada yine benzer şekilde kötü muamele davranışları ile iş doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

1.3. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Sonuçlar

Bu çalışmada araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri de incelenmiş, işten ayrılma niyetlerinin kişisel ve örgütsel değişkenlere göre anlamlı farklılık

gösterip göstermediği de analiz edilmiştir. Elde edilen verilere bakıldığında araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin kişisel değişkenlerden kıdem ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Kıdem değişkenine göre en yüksek işten ayrılma niyetine 4 yıl ve daha uzun süredir çalışan olan grup sahiptir. En düşük işten ayrılma niyetine sahip olan grup ise 2-3 yıldır çalışan araştırma görevlilerinin oluşturduğu gruptur. Kıdem değişkeni açısından elde edilen bu sonuçlar araştırma görevlilerinin iş doyumlarına ilişkin elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. En yüksek iş doyumuna sahip olan 2-3 yıldır görev yapan araştırma görevlilerinin en düşük düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olması, en düşük iş doyumuna sahip 4 yıl ve daha uzun süredir çalışan araştırma görevlilerinin en yüksek işten ayrılma niyeti düzeyine sahip olmaları bu durumu kanıtlar niteliktedir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin en aza indirgenmesi için iş doyumlarının artmasının sağlanması, bunun için de iş doyumunu olumsuz şekilde etkileyen kötü muamelenin uygulanmamasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Eğitim durumu açısından ise en yüksek işten ayrılma niyetinin yüksek lisans bitmiş, doktora eğitimine başlamamış araştırma görevlilerine, en düşük işten ayrılma niyetine ise yüksek lisans öğrencisi olan gruba ait olduğu bulunmuştur. Bu sonuçların alanda daha önceden yapılan araştırmalarla benzerlik gösterdiği görülmüştür (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Yüksel ve Yüksel, 2014).

Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin örgütsel değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde ise görev yaptıkları fakülte ve kadro türüne göre işten ayrılma niyeti düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği, ancak örgütsel değişkenlerden çalışma alanına göre anlamlı farklılık göstermediği elde edilen bulgulardandır. Görev yapılan fakülteye göre en yüksek işten ayrılma niyeti düzeyi Eğitim Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlilerine aitken en düşük işten ayrılma niyeti düzeyi Fen Edebiyat Fakültesi'nde görev yapan gruba aittir. Bu sonuçlara bakıldığında en düşük düzeyde kötü muameleye maruz kalan Fen Edebiyat Fakültesi'ndeki araştırma görevlilerinin en düşük düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olmalarını kötü muamele ve işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif yönlü ilişkiyle açıklamak mümkündür. Ancak en yüksek düzeyde kötü muameleye ilişkin

algıya sahip olan İ.İ.B.F.'de görev yapan araştırma görevlileriye en yüksek işten ayrılma niyetine sahip olan grubun Eğitim Fakültesi'ndeki araştırma görevlileri olmasını Eğitim Fakültesi'nin kültürü, iklimi ve oradaki araştırma görevlilerinin kişisel özellikleriyle açıklamak mümkündür.

Kadro türü açısından bakıldığında ise en yüksek işten ayrılma niyeti 33/a kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin, en düşük işten ayrılma niyeti ise ÖYP kadrosunda istihdam edilen grubundur. Bu durumu ÖYP kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin, bu programın gereği olarak yüksek lisans ve doktora eğitimleri bittikten sonra kadrolarının bulunduğu üniversitelerde öğretim üyesi kadrolarını alacaklarına ilişkin inançlarının güçlü olması, bu nedenle meslektan ayrılmayı düşünmemeleriyle açıklamak mümkündür.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan bir diğeri de araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyi ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında da orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğudur. Elde edilen bu sonuçlar da yapılan benzer araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Boswell ve Olson-Buchanan, 2004; Harlos ve Axelrod, 2005; Blase ve Blase, 2009 Ballantyne, 2012).

2. ÖNERİLER

Araştırma sonucunda eğitim kurumlarından biri olan yükseköğretim kurumlarında geleceğin öğretim üyeleri olacak ve gelecek nesilleri yetiştirecek olan, ayrıca akademik nüfusun önemli bir kısmını oluşturan araştırma görevlilerinin kötü muamele davranışlarına düşük düzeyde de olsa maruz kaldıkları görülmüştür. Bunun sonucunda da araştırma görevlilerinin iş doyumlarını olumsuz şekilde etkilediğini, işten ayrılma niyetleri üzerinde ise pozitif yönlü bir etkisi olduğu bulunmuştur. Yapılan diğeri çalışmalarda da tüm örgütler için zarar verici davranışlar olarak nitelendirilen kötü muamele davranışlarının olumsuz birçok sonuç doğurduğu ortaya konmuştur. Bu doğrultuda eğitim yöneticileri başta olmak üzere yükseköğretim kurumları ile ilgili yasa ve yönetmelikleri hazırlayan, uygulayan uygulayıcılara ve bu konuda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

2.1. Uygulayıcılara Öneriler

Geleceğin öğretim üyeleri olacak, gelecek nesilleri yetiştirecek ve ülkemizi temsil edecek başarılarla elde edebilecek araştırma görevlilerinin yükseköğretim kurumlarında maruz kaldıkları kötü muamele davranışlarının azaltılması, iş doyumlarının artmasını ve bunun sonucunda akademik çalışmalarına yönelmelerini sağlamak için başta yükseköğretim kurumlarındaki eğitim yöneticileri olmak üzere diğer ilgili uygulayıcılara yönelik aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Bu araştırma kapsamında kadın araştırma görevlilerinin erkek araştırma görevlilerine göre daha yüksek düzeyde kötü muameleye maruz kaldıkları görülmüştür. Bunun sebebi olabilecek uygulamaların üniversitelerden kaldırılması, kadın ve erkek araştırma görevlileri arasında her konuda eşitliğin sağlanması gerekmektedir. Bunun başarılması için özel hayatlarında da yükleri erkeklere göre daha fazla olan kadınlara karşı yöneticiler daha duyarlı davranmalıdır.
2. Kocaeli Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin kötü muameleye maruz kalma düzeyleri arasında görev yaptıkları fakülteler açısından farklılıklar olduğu, bazı fakültelerde araştırma görevlilerinin daha yüksek düzeyde kötü muameleye maruz kaldıkları, bazı fakültelerde ise daha düşük düzeyde kötü muameleye maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durumun aynı üniversitede görev yapan araştırma görevlileri arasında adaletsizlik ve eşitsizlik duygusu yaratması mümkündür. Bu nedenle yöneticilerin fakülteler arasındaki araştırma görevlilerine yönelik farklı uygulamaları belirlemesi, bu uygulamalara belli bir standart getirmesi gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek için fakülte, bölüm ve anabilim dalı yöneticileri ile toplantılar yapılarak araştırma görevlilerine karşı nasıl davranılması gerektiği, onların kendilerini daha iyi hissetmelerinin nasıl sağlanabileceği gibi konularda ortak kararlara varılmalı ve alınan bu kararlar uygulanmalıdır.
3. Çalışma kapsamında en düşük iş doyumuna sahip araştırma görevlilerinin 4 yıl ve daha uzun süredir bu mesleği yapmakta olan araştırma görevlileri olduğu bulunmuştur. Bu durumu, araştırma görevlilerinin bu meslekte geçirdikleri yıllarda beklediklerini tam anlamıyla bulamamaları, akademik çalışmalarına tam olarak yönelemedikleri için bu açıdan kendilerini mutsuz

hissetmeleri ve her geçen yıl ile mesleğin zorluklarına daha çok maruz kalmalarının iş doyumlarının düşmesiyle sonuçlanması ile açıklamak mümkündür. Bu durumun engellenmesi için araştırma görevlilerinin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda görev tanımlarının daha net bir şekilde yapılarak görevlerinin sınırlarının somut biçimde çizilmesi gerekmektedir.

4. ÖYP kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin 33/a ve 50/d kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerine göre daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olmaları bu araştırmada elde edilen önemli bulgulardandır. Bu durum ÖYP kadrosu dışındaki kadrolarda istihdam edilen araştırma görevlilerinin meslek hayatlarının geleceğine ilişkin olumsuz düşüncelere sahip olduklarını göstermektedir. Bunun sebebi olarak ÖYP programının temel amacının öğretim üyesi yetiştirme olması sebebiyle bu kadrodaki araştırma görevlilerinin doktora eğitimlerini tamamladıklarında kadrolarının bulunduğu üniversitede öğretim üyesi olarak atanacaklarını bilmeleri, bu doğrultuda da mesleki yaşamlarının geleceğine daha olumlu bakmaları gösterilebilir. Kadro türleri arasındaki bu farkın ortadan kaldırılması önemlidir. 33/a ve 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin de doktora eğitimlerini tamamladıktan sonra öğretim üyesi olmalarının sağlanması, kendi üniversitelerinde ya da başka üniversitelerde öğretim üyesi kadrolarının açılması gerekmektedir. Bu konu ile ilgili Yükseköğretim Kurulu'nun gerekli çalışmaları yapması, araştırma görevlilerinin mesleki açıdan kendilerini güvende hissetmelerini sağlaması göz önüne alınması gereken bir gerçektir.

2.2. Araştırmacılara Öneriler

Bu araştırmanın sınırlılıkları doğrultusunda daha sonra yapılacak olan akademik çalışmalara yol göstermesi umuduyla araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

1. Araştırma sonuçları yalnızca Kocaeli Üniversitesi'nde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinden toplanan veriler ile elde edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmacılar farklı üniversitelerde de benzer çalışmalar yapabilir, bu sayede daha genel ve geçerli sonuçlar elde edilebilir.

2. Araştırmada veriler Kötü Muamele Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile toplanmıştır. Başka araştırmalarda farklı ama benzer niteliklere sahip ölçekler kullanılarak veriler toplanabilir. Bu sayede araştırma sonuçlarının geçerliliği ve güvenilirliği sınanabilir.
3. Araştırmada yalnızca nicel verilerden yararlanılmıştır. Bu nedenle elde edilen bulgular yalnızca nicel olarak ifade edilebilmiştir. Bu konuda yapılacak diğer çalışmalarda nitel verilerin de kullanılması araştırma sonuçlarının daha kapsamlı biçimde yorumlanmasını sağlayabileceğinden bu konuda nitel verilerin toplandığı araştırmalar yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Acar, Aylin, Emirhan Nemutlu, Gülin Gürhan, Vahide Liman. (2004). "Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi araştırma görevlilerinin iş memnuniyeti ve bunu etkileyen faktörler". Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi, 24 (2), 95-106.

Ağırbaş, İsmail, Yusuf Çelik, Hüseyin Büyükkayıkçı (2005). "Motivasyon araçları ve iş tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma". Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8(3) ,326-350.

Akıncı, Zeki. (2002). "Turizm sektöründe işgörenin iş tatminini etkileyen faktörler: 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama". Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 4, s. 1-25.

Akıtıcı, Sabriye. (2014). Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açından İncelenmesi: SDÜ Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Akşit-Aşık, Nuran (2010). "Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme". Türk İdare Dergisi, 467, 31-51.

Andersson, Lynne M., Christine M. Pearson (1999). "Tit for tat? Spiralling effect of incivility in the workplace". Academy of Management Review, 24 (3), 452-471.

Ayan, Sezer. (2011). "Üniversitelerde araştırma görevlilerine yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği". Akademik Bakış Dergisi, 27, 1-18.

Aydoğdu, Sinem. (2009). An Empirical Study of the Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention, Master Thesis, Yeditepe University, Graduate Institute of Social Sciences, İstanbul.

Ballantyne, Kimberley Eve. (2012). Understanding Workplace Interpersonal Mistreatment in the NZ Military: Structure, Antecedents and Consequences. PhD Dissertation, Victoria University of Wellington, New Zealand.

Bayar, Saadet Aylin, Volkan Bayar.(2012). "Akademisyen ve öğrencilerin araştırma görevliliğine ilişkin metaforik algıları". Eğitimde Politika Analizi Dergisi, 1(1), 26-48.

Bilge, Filiz, Yasemin Akman, Hülya Kelecioğlu. (2007). "Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi". Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,32, 32-41.

Bilgin, Nuri. (1995). Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar. İstanbul: Sistem Yayıncılık. s.160.

Blase, Joseph, Jo Blase. (2006). "Teachers' perspectives on principal mistreatment." Teacher Education Quarterly, 33(4), 123-142.

Blase, Jo, Joseph Blase, Fenning Du. (2009). "Teacher perspectives of school mistreatment: Implications for district level administrators." Journal of Scholarship and Practice, 6 (1), 8-21.

Bogler, Ronit. (2001). "The influence of leadership style on teacher job satisfaction." Educational Administration Quarterly, 37(5), 662-683.

Boroff, Karen E., David Lewin. (1997). "Loyalty, voice, and intent to exit a union firm: A conceptual and empirical analysis." Industrial and Labor Relations Review, 51, 50-63.

Boswell, Wendy R. & Julie B. Olson-Buchanan. (2004). "Experiencing mistreatment at work: The role of grievance filing, nature of mistreatment, and employee withdrawal." *Academy of Management Journal*, 47(1),129-139.

Bursch, Brenda, Joyce M. Fried, Paul F. Wimmers, Ian A.Cook, Susan Baillie, Hannah Zackson, Margaret L. Stuber. (2013). "Relationship between mediagal students perceptions of mistreatment and mistreatment sensitivity."

< <http://informahealthcare.com/doi/abs/10.3109/0142159X.2012.733455>> [30 Mart 2014]

Büyüköztürk, Şener, Ebru Kılıç-Çakmak, Özkan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz ve Funda Demirel. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Brown, Timothy A., (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York.

Campbell, Marilyn A. (2005). "Cyber bullying: An old problem in a new guise?" *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 15,68-76.

Celep, Cevat, Tuğba Konaklı. (2013). "Öğretim elemanlarının yıldırma yaşantıları: Nedenleri, sonuçları ve çözüm önerileri." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 175-199.

Cemaloğlu, Necati. (2007). "Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma." *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 111-126.

Cisler, Josh M., Angela M. Begle, Ananda B. Amstadter, Ron Acierno. (2012). "Mistreatment and self-reported emotional symptoms: Results from national elder mistreatment study." *Journal of Elder Abuse & Neglect*, 24, 216-230.

Clair, Robin Patrick. (1993). "The use of framing devices to sequester organizational naratives: Hegemony and harrasment." *Communication Monographs*, 60, 113-136.

Cortina, Lilia M., Vicki J. Magley, Jill Hunter Williams, Regina Day Langhout. (2001). "Incivility in the workplace: Incidence and impact." *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64.

Cortina, Lilia M., Vicki J. Magley. (2003). "Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace." *Journal of Occupational Health Psychology*, 8 (4), 247-265.

Çekmecelioglu, Hülya Gündüz. (2005). "Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma." *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (2),23-39.

Çelik, Mazlum, Ahmet Çıra. (2013). "Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü." *Ege Akademik Bakış*, 13 (1), 11-20.

Çokluk, Ömay, Güçlü Şekercioğlu, Şener Büyüköztürk. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik Spss ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

Davis, Joan, Sandra M. Wilson. (2000). "Principals' efforts to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress." *The Clearing House*, 73 (6), 349-353.

Davis, Keith. (1981). *Organizational Behavior*. 6th Edition. USA: McGraw Hill Inc.

Dikmen, Ahmet Alpay (1995). "İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi." *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3). 115-140.

- Duffy, Michelle K., Daniel C. Ganster, Milan Pagon. (2002). "Social undermining in the workplace." *Academy of Management Journal*, 45 (2), 331-351.
- Egan, Toby Marshall, Baiyin Yang, Kenneth R. Bartlett. (2004). "The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention." *Human Resource Development Quarterly*, 15 (3), 279- 301.
- Ergöl, Şule, Gülten Koç, Kafiye Eroğlu, Lale Taşkın. (2012). "Türkiye'deki kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler." *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Ertürk, Emel, Tamer Keçecioğlu. (2012). "Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama." *Ege Akademik Bakış*, 12 (1), 39-52.
- Farrell, Dan. (1983). "Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job satisfaction: A multidimensional scaling study." *Academy of Management Journal*, 26, 596-607.
- Fitzgerald, Louise F., Fritz Drasgow, Charles L. Hulin, Michele J. Gelfand, Vicki J. Magley. (1997). "Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of and integrated model." *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578-589.
- Gramsci, Antonio. (1999). *Selections from the prison notebooks* (Ed. and trans. Q. Hoare & G. N. Smith). London: Elecbook.
- Gül, Hülya, Nilüfer Alçalar, İlker Kayı, Sevda Özel, Nuray Özgülner. (2010). "İş yaşamında psikolojik yıldırma (mobbing) ve etkileri: Özel sermayeli bankalarda çalışanlar arasında kesitsel bir araştırma." *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 30(6), 1917-1925.
- Günçavdı, Gizem, Soner Polat. (2015). "İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlama çalışması." *ASOS Journal*, 3(10), 123-135.
- Harlos, Karen P., & Craig C. Pinder. (1999). "Patterns of organizational injustice: A taxonomy of what employees regard as unjust." In: J. Wagner (Ed.), *Advances in qualitative organizational research*, Stamford, CT: JAI. 97-125.
- Harlos, Karen P., Lawrence J. Axelrod. (2005). "Investigating hospital administrators' experience of workplace mistreatment." *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 262-272.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson. (2001). *Management of organizational behaviour: Leading human resources* (8th Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Houkes, Inge, Peter P.M. Janssen, Jan de Jonge & Arnold B Bakker. (2003). "Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 427-450.
- Hoy, Wayne K., & Miskel, Cecil G. (2010). "Okulda Bireyler". Şu kitapta: Edt. Selahatin Turan. *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (7. baskı). Ankara: Nobel.
- Hu, Li-tze, Peter M. Bentler. (1999). "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives". *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

Kalliath, Thomas, Rita Morris. (2002). "Job satisfaction among nurses: A predictor of burnout levels." JONA, 32 (32), 648-654.

Karasar, Niyazi. (1984). Bilimsel araştırma metodu. Ankara: Hacetepe Taş Kitapçılık.

Karataş, Süleyman, Hatice Güleş. (2010). "İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki." Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 74-89.

Keashly, Loreleigh. (1998). "Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues." Journal of Emotional Abuse, 1(1), 85-117.

Koçak, Orhan, Nihal Hayran. (2011). "Çalışma hayatında kadına yönelik taciz (Mobbing): Kocaeli- Körfez ilçesi örneği." [Bildiri] Uluslar arası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, Bosna Hersek, 1109-1124.

Korkut, Hüseyin, Mustafa Yalçinkaya, Türkan Muştan. (1999). "Araştırma görevlileri sorunları." Eğitim Yönetimi, 17, 19-36.

Köroğlu, Özlem. İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Leymann, Heinz. (1996). "The content and development of mobbing at work." European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184.

Lim, Sandy& Cortina, Lilia M. (2005). "Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment." Journal of Applied Psychology, 90(3), 483-496.

Love, Christine D. (2012). Bullying, cyberbullying, incivility, and sexual harassment: A spectrum of interpersonal mistreatment. PhD Dissertation, Indiana State University, Indiana.

Luparell, Susan. (2007). "The effects of student incivility on nursing faculty." Journal of Nursing Education, 46,15-19.

Luthans, Fred. (2011). "Personality, perception and employee attitudes." Organizational behaviour (An evidence-based approach). New York: McGraw-Hill. 125-154.

McKay, Ruth, Diane Huberman Arnold, Jae Fratzl, Roland Thomas. (2008). "Workplace bullying in academia: A Canadian study." Employee Responsibilities and Rights Journal, 20, 77-100.

Mearns, Mary M., John G. Oetzel, Annette Torres, Denise Derkacs, Tamar Ginossar. (2004). "Employee mistreatment and muted voices in the culturally diverse workplace." Journal of Applied Communication Research, 32(1), 4-27.

Mercanlıoğlu, Çiğdem. (2010). "Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi." Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 34-46.

Mert-Kaya, Yasemin. (2008). Yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Mikkelsen, Eva Gemzoe, Stale Einarsen. (2001). "Bullying in Danish worklife: Prevalance and health correlates." European Journal of Work and Organizational Psychology, 10, 393-413.

Ocak, Serhat. (2008). Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)e ilişkin algıları (Edirne ili örneği). Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Olson-Buchanan, Julie B., Wendy R. Boswell. (2008). "An integrative model of experiencing and responding to mistreatment at work." *Academy of Management Review*, 33(1),76-96.

Olson-Buchanan, Julie B., Wendy R. Boswell. (2009). *Mistreatment in the workplace: Prevention and resolution for managers and organizations*. Hoboken, New Jersey: Wiley-Blackwell.

Olweus, Dan. (1993). *Bullying at school: What we know and what we can do*. Malden, MA:Blackwell.

Ökten, S. S. (2008). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Örücü, Edip, Sibel Özafşarlıoğlu. (2013). "Örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama." *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.

Özdemir, E. (2006). "İşyerinde cinsel taciz." *Çalışma ve Toplum*, 4, 83-96.

Özyer, Kubilay, Ufuk Orhan. (2012). "Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik ampirik bir araştırma." *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 511-518.

Penhaligon, Nikki L., Winnifred R. Louis, Simon Lloyd David Restubog. (2013). "Feeling left out? The mediating role of perceived rejection on workgroup mistreatment and affective,behavioral, and organizational outcomes and the moderating role of organizational norms." *Journal of Applied Social Psychology*,43, 480-497.

Petty, M.M., Gail W. McGee, Jerry W. Cavender. (1984). "A Meta-Analysis of the Relationships Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance". *Academy of Management Review*, 9(4), 712-721.

Polat, Mustafa, Cem Harun Meydan. (2010). "Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma." *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.

Read, Emily & Heather K. Laschinger. (2013). "Correlates of new graduate nurses' experiences of workplace mistreatment." *The Journal of Nursing Administration*,43(4),221-228.

Reio, Thomas G. Jr. , Rajashi Ghosh. (2009). "Antecedents and outcomes of workplace incivility: Implications for human resource development research and practice." *Human Resource Development Quarterly*, 20, 237-264.

Resmi Gazete (06 Kasım 1981).Yüksek Öğretim Kanunu, 17506.

Richman, Judith .A.,Kathleen M. Rospenda, Stephanie J. Nawyn, Joseph A. Flaherty, Michael Fendrich, Melinda L. Drum, Timothy P. Johnson. (1999). "Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: prevalence and mental health correlates." *American Journal of Public Health*, 89(3), 358-363.

Rogers, Kimberley Ann. (1998). *Toward an integrative understanding of workplace mistreatment*. PhD Dissertation, The University of Guelph, Canada.

Rusbult, Caryl E., Dan Farrell, Glen Rogers, Arch G. Mainous. (1988). "Impact of Exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction." *Academy of Management Journal*, 31, 599-627.

Sağlam, Vedat, Yüksel Terzi, Nurettin Savaş, Naci Murat. (2009). "Öğretim Elemanlarının Eğitim ve İletişim Sorunları". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(6), 549-556.

Sakáčová, Z. & Fülöpová, E. (2013). "Pedagogical and law aspects of mobbing at schools." *Acta Facultatis Educationis Physicae Universitatis Comenianae*, 53 (1), 43-56.

Salin, Denise. (2003). "Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment." *Human Relations*, 56(10), 1213- 1231.

Sarıdede, Ufuk. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yüksek lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Saunders, Paula, Amy Huynh, Jane Goodman-Delahunty. (2007). "Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying." *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 340-354.

Schein, Edgar H. (1984). "Coming to a new awareness of organizational culture." *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.

Sevimli, Figen ve Ömer Faruk İşcan. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu". *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64.

Sulea, Coralia, Razvan Filipescu, Alexandra Horga, Ciprian Ortan, Gabriel Fischmann. (2012). "Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers." *Cognition, Brain, Behaviour. An Interdisciplinary Journal*, 16(4), 553-570.

Sümer, Nebi. "Yapısal eşitlik modelleri". *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.

Şahin, İdris. (2013). "Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri." *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.

Tepper, Bennett J. (2000). "Consequences of abusive supervision." *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.

Todor, W.D. & Owen, C.L. (1991) "Deriving benefits from conflict resolution: A macrojustice approach." *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(1), 37-49.

Toker-Gökçe, Asiye. (2008). *Mobbing: İş yerinde yıldırma. Nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Toker- Gökçe, Asiye. (2012). "Mobbing: İş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma." *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 272-286.

Tor, Serhat Sefa. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Tuzgöl-Dost, Meliha, Fulya Cenkseven. (2007). "Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları". Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (2), 203-218.

Tuzgöl-Dost, Meliha. (2010). "Üniversitelere ve Alanlara Göre Öğretim Elemanlarının Sorunları ve İş Doyumları" [Bildiri]. 19. Eğitim Bilimleri Kurultayı, Kıbrıs.

Ünsal, Hüseyin. (2008). Örgütlerde iletişim kalitesinin iyileştirilmesinde bilişim teknolojilerinin etkisi üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Wang, M., Liao,H., Zhan, Y.,& Shi, J. (2011). "Daily customer mistreatment and employee sabotage against customers: Examining emotion and resource perspective." *Academy of Management Journal*, 54(2), 312-334.

Wootton, D. (2011). "Book review." *Human Resource Management*,50(1), 163-165.

Yıldız, Sebahattin, Süleyman Yalavaç, Cem Harun Meydan (2013). "Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgüte bağlılığın aracı rolü: Türkiye'deki gümrük ve ticaret bakanlığı personeli üzerinde bir araştırma." *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8(2), 157-170.

Yüksel, Hasan, Mesude Yüksel. (2014). "İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: İlköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama." *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (32), 559- 572.

Zapf, Dieter. (1999). "Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work." *International Journal of Manpower*, I, 70-85.

Zapf, Dieter, Stale Einarsen. (2005). "Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations." *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Ed: Fox, Suzy & Spector, Paul E. Washington, DC: American Psychological Association vii. pp.237-370.

EKLER

EK 1: İZİN YAZISI

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/11/2014-64996



T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük



Sayı : 51612028-804.01/
Konu : Anket uygulaması

EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 6.11.2014 tarih ve 63998 sayılı yazısı

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Arş. Gör. Gizem GÜNÇAVDI, "Üniversitelerde Araştırma Görevlerine Yönelik Davranışlar ve Bu Davranışlarla İçin Kullanılan Stratejiler" konulu tez çalışması kapsamında anket çalışmasını yürütmek istemektedir. İlgili çalışmaya için gereken yardım ve desteğin sağlanmasını arz ve rica ederim.

Prof.Dr. Hasret ÇOMAK
Rektör Yardımcısı

EK :
Ek-A (İlgili anket örneği-4 sayfa)

DAĞITIM

Gereği:
Dış Hekimliği Fakültesi Dekanlığına
Eğitim Fakültesi Dekanlığına
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığına
Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanlığına
Hukuk Fakültesi Dekanlığına
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığına
İletişim Fakültesi Dekanlığına
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi Dekanlığına
Mühendislik Fakültesi Dekanlığına
Teknik Eğitim Fakültesi Dekanlığına
Teknoloji Fakültesi Dekanlığına
Tıp Fakültesi Dekanlığına
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Bilgi:
Rektörlük Makamına
Rektör Yardımcılığı (Eğitim Öğretim)
Rektör Yardımcılığı (Bilimsel Arş.Proj.)

Mevcut Elektronik İmzalar

HASRET ÇOMAK (Rektör Yardımcılığı (Mail İdari) - Rektör Yardımcısı) 11/11/2014 14:46

Rektör Yardımcılığı (Mail İdari) Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi 41390, Kocaeli
Tel:+90 (262) 303 10 01 Faks:+90 (262) 303 10 03
E-Posta: rektoretir@kocaeli.edu.tr Elektronik Ağ: http://www.kocaeli.edu.tr

EK 2: VERİ TOPLAMA ARACI OLARAK KULLANILAN ANKET

<p>Sayın meslektaşımız;</p> <p>Bu anket, bir yüksek lisans tezi için yapılan araştırmanın veri toplama aracı olarak düzenlenmiştir. Ankette dört bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde istatistiksel analizler yapabilmek için sizlerle ilgili bazı bilgiler sorulmuştur. İkinci bölümde üniversitenizdeki öğretim üyelerinin uyguladıkları kötü muameleyle ilişkin algılarınızı belirlemeye yönelik 17 ifade, üçüncü bölümde kötü muamele davranışıyla başa çıkmak için neler yapabileceğinizle ilgili algınızı ölçmeye yönelik 12 ifade, dördüncü ve son bölümde ise işten doyumunu ve işten ayrılma niyetinizi ölçmeye yönelik 8 madde yer almaktadır.</p> <p>Bu anketle elde edilecek veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak, hiçbir kişi ya da kuruma tekil veriler hakkında bilgi verilmeyecektir. Anketi içtenlikle dolduracağınıza inanıyor ve araştırmacılar olarak saygılarımızı sunuyoruz.</p> <p>Araştırmacı: Arş. Gör. Gizem Günçavdı Tez Danışmanı: Doç. Dr. Soner POLAT Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü</p>						
Cinsiyetiniz?	...Kadın		...Erkek			
Yaşınız?						
Görev süreniz?						
Görev yapmakta olduğunuz fakülte?						
Eğitim durumunuz?	...Yüksek lisansa başlamadım	...Yüksek lisans öğrencisiyim	...Yüksek lisansı bitirdim	...Doktora öğrencisiyim	...Doktorayı bitirdim	
Çalışma alanınız?	...Sosyal bilimler	...Fen bilimleri	...Sağlık bilimleri			
Kadro tipiniz?	...33/a	...50/d	...ÖYP			
Kötü muameleyle en çok maruz kaldığınız akademik kadro hangisidir?	...Öğretim Görevlisi/ Okutman	...Öğretim görevlisi Dr./ Okutman Dr.	...Yrd. Doç. Dr.	...Doç. Dr.	...Prof. Dr	... Arş. Gör, Uzman, Çevirmen
<p>Üniversitedeki Yöneticilerinizle ilişkilerinizde aşağıdaki davranışlara maruz kalma sıklığınızı size uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz. YÖNETİCİM/YÖNETİCİLER;</p>						
	HİÇ	NADİREN	ARA SIRA	SIKLIKLA	HER ZAMAN	
...başarılarımla ilgili olarak beni tebrik etmez.						
..bana bağırır.						
...olumsuz eleştiriler yapar.						
...bana değersizmişim gibi davranır.						
...hislerim ve ihtiyaçlarımı önemsiz olarak görür.						
...başarılarımı takdir etmez.						

(Devam)	HİÇ	NADİREN	ARA SIRA	SIKLIKLA	HER ZAMAN
...birebir yapılan konuşmalarda beni aşağılar.					
...bireysel iletişim kurmakta sıkıntılar yaşar.					
...beni üniversiteden göndermekle tehdit eder.					
...benimle konuşurken argo ifadeler kullanır.					
...başkasının hatası yüzünden bir başkasını suçlar.					
...diğerlerinin önünde beni aşağılar.					
...bir konuda bilgi istediğimde beni görmezden gelir.					
...beni eleştirir.					
...bana, bölüme/fakülteye sağladığım katkılarımın önemsiz olduğunu söyler.					
...soğuk, sert bir ses tonuyla konuşur.					
...bana ihtiyacım olan kaynağı ve desteği sağlamaz.					
<p>Şu an yapmakta olduğunuz görevinize ilişkin iş doyumunuzu ve işten ayrılma niyetinizi aşağıdaki sorular doğrultusunda değerlendirir misiniz?</p>					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşimi severek yapıyorum.					
Mutluluğu işimdeyken buluyorum.					
Mevcut işimden çok memnunum.					
İşimi tatsız buluyorum.					
İşimi yaparken zaman geçmek bilmiyor.					

(Devam)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yüksek lisansım/doktoram bitmediği halde araştırma görevliliğinden ayrılmayı sıklıkla düşünüyorum.					
Başka bir iş verenele yeni bir iş için görüşme ihtimalim var.					
Gelecek bir yıl içinde, yüksek lisans/doktoram bitmediği halde, çalıştığım kurumu bırakmayı düşünüyorum.					