

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK BİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTELERDEKİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ
PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG), İŞ DOYUMU VE
ALGILANAN SOSYAL DESTEK DÜZEYLERİ**

Aydın ÇİVİLİDAĞ

DOKTORA TEZİ

**Danışman
Yrd.Doç.Dr. Nurten SARGIN**

Konya-2011

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK BİLİM DALI

ÜNİVERSİTELERDEKİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ
PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG), İŞ DOYUMU VE
ALGILANAN SOSYAL DESTEK DÜZEYLERİ

Aydın ÇİVİLİDAĞ

DOKTORA TEZİ

Danışman
Yrd.Doç.Dr. Nurten SARGIN

Konya-2011




T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı:	Aydın ÇİVİLİDAĞ		
	Numarası:	065116051005		
	Ana Bilim / Bilim Dalı:	Eğitim Bilimleri / Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik		
	Programı:	Tezli Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/>	Doktora <input checked="" type="checkbox"/>
Tezin Adı:	“Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri”			

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.


 Öğrencinin imzası
 (İmza)



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



DOKTORA TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Aydın ÇİVİLİDAĞ
	Numarası	065116051005
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri / Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input checked="" type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Yrd.Doç.Dr. Nurten SARGIN
Tezin Adı	Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri	

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan başlıklı bu çalışma Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri ..18.../..24.../2011. tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/~~...~~ ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı	Danışman ve Üyeler
Yard.Doç.Dr.Nurten SARGIN	
Prof.Dr. Mustafa KILIÇ	
Prof.Dr. Ömer ÜRE	
Doç.Dr. M. Engin DEMİR	
Yrd. Doç. Dr. Coşkun AKSLAM	

İmza

(Handwritten signatures of the advisors and members)

ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR

Bu araştırma üniversitelerde toplumsal yapının üst kesiminde yer alan entellektüel bilgi birikimine sahip, bilimsel gelişme ve ilerlemenin önderi öğretim elemanlarının, psikolojik taciz (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeylerini belirlemek amacıyla üniversitelerde yapılmıştır.

Araştırmamın her aşamasında rehberliğini ve desteğini esirgemeyen değerli hocam, tez danışmanım Yrd.Doç.Dr. Nurten Sargin'a, akademik çalışmamda bilgi ve desteğini sürekli hissettiğim, ne zaman arasam sorularıma yanıt bulduğum kıymetli hocam Doç.Dr. Mehmet Engin Deniz'e, mütevazı kişiliği ile her zaman bizlere hoşgörü gösteren, güler yüzünü esirgemeyen kıymetli hocam Prof.Dr. Ömer ÜRE'ye, Yrd.Doç.Dr. Erdal Hamarta'ya, Yrd.Doç.Dr. Hüseyin IZGAR'a ayrıca akademik anlamda bu çalışmamı ortaya koymamda emeği geçen Selçuk Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilimdalı öğretim elemanlarına teşekkür ediyorum ve şükranlarımı sunuyorum.

Doktora öğrenimimin her aşamasında desteklerini esirgemeyen doktora ders arkadaşlarım Sayın; Yasemin YAVUZER, Rezzan GÜNDOĞDU, Bahadır BOZOĞLAN ve Musa KÖROĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Doktora çalışmam boyunca destek, sabır ve övgüleriyle en zor zamanlarımda beni yüreklendiren annem Günnaz ÇİVİLİDAĞ, babam Memet ÇİVİLİDAĞ'a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Bu çalışmanın bilimsel bilgiye katkıda bulunarak, bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutması umudu ve beklentisiyle...

ÖZET

ÜNİVERSİTELERDEKİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG), İŞ DOYUMU VE ALGILANAN SOSYAL DESTEK DÜZEYLERİ

Aydın ÇİVİLİDAĞ

Doktora Programı: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Nurten SARGIN

(Nisan - 2011, 195 sayfa)

Yaşamda etkili olan ekonomik, toplumsal, bilimsel, teknolojik gelişim ve değişime rağmen insan unsuru önemini ve değerini yitirmemekte aksine daha fazla etkin olmaktadır. İnsan, ömrünün önemli bir kısmını iş ya da mesleği ile uğraşarak geçirmektedir. İnsanlar neden çalışırlar ya da zamanlarının değerli kısmını neden bir veya birkaç işle meşgul olarak geçirirler? Bu soruya verilecek yanıt; insanların başarılı olma isteği, maddi ve manevi ihtiyaçlarını gidermek için para kazanma gereksinimi, bir arada bulunarak bir topluluğa ait olma isteği, toplumsal anlamda güç, statü kazanma amacı, zamanı üretken geçirme arzusu olarak açıklanabilir.

Birey, iş yaşamında maddi-manevi kazanç elde ederken aynı zamanda çeşitli stres faktörleri nedeniyle (günlük yaşam olayları, işten ya da iş ortamından, işyerindeki insanlarla ilişkilerden kaynaklanan stres durumları) gerginlik ve stres yaşayabilmektedir. Bazı durumlarda stres, psikolojik tacizin sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Çalışanın, işyerinde yaşadığı stresle başedebilmek için çevresinden algıladığı sosyal destek önemlidir. Bu araştırmada, iş hayatında insanları etkileyen psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek faktörleri üniversitelerde görev yapan 279' u erkek ve 250' si kadın toplam 529 öğretim elemanı üzerinde işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek ölçekleri uygulanarak incelenmiştir.

Yapılan bu çalışma ile öğretim elemanlarının görev yaptıkları devlet üniversitesi ve özel üniversite, cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenleri, işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri; Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Tukey HSD testi, ilişkisiz bağımsız örneklem t-testi, ilişkisiz ölçümler için kullanılan Kruskal Wallis H testi, Mann Whitney U testi ve Pearson Korelasyon Katsayısı teknikleri kullanılarak incelenmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının, özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarına göre işyerinde psikolojik tacize anlamlı düzeyde daha fazla oranda maruz kaldıkları; medeni durum değişkenine göre bekar öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamalarının diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; yaş değişkenine göre, 20-30 yaş arasındaki öğretim elemanlarının kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamalarının diğer öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; unvan değişkenine göre, Araştırma Görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına göre işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre, 0-5 yıl çalışan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamalarının diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyleri araştırmada yer alan değişkenlere göre incelendiğinde; özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamalarının devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; yaş değişkenine göre 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamalarının diğer yaşlardaki öğretim elemanlarının puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; unvan değişkenine göre Profesör Doktor unvanlı öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamalarının diğer unvanlara sahip öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; öğretim elemanı olarak

çalışma süresi değişkenine göre 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretim elemanlarının, diğer öğretim elemanlarına göre iş doyumunu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek düzeylerinin araştırmada yer alan değişkenlere göre incelenmesi sonucunda; cinsiyet değişkenine göre, kadın öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği, bilgisel-maddi destek ve duygusal destek alt boyut puan ortalamalarının, erkek öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; yaş değişkenine göre, 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının beraberlik desteği puan ortalamalarının diğer yaşlardaki öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz, iş doyum ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda ise; öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz düzeyleri ile iş doyum ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, buna karşılık algılanan sosyal destek düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretim Elemanı, İşyerinde Psikolojik Taciz, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek

SUMMARY

AT THE UNIVERSITIES ACADEMICS STAFF'S MOBBING, JOB SATISFACTION AND PERCEIVED SOCIAL SUPPORT LEVELS

Aydın ÇİVİLİDAĞ

Doctorate Program: Department of Psychological Counseling and Guidance

Advisor: Asist. Prof. Dr. Nurten SARGIN

(April - 2011, 195 pgs)

In spite of economic, social, scientific, technologic developments and changes which are effective in life, human factor does not lose its value and importance unlike it becomes more active. A person spends an important time of life, being engaged in business and profession. Why do people work or spend their important time for one or more business? The answer to that question can be explained as; desire to be successful, to earn money for moral and material needs, to become a part of the society, social power, to have status and to spend time being productive.

A person can have tension and stress due to some stress factors (daily life, work or work environment, relations with colleagues) while having moral and material gaining in working life. In some cases stress can arise as a result of mobbing. In order to deal with stress, perceived social support by environment can be helpful. It is studied in this research that the factors at work as mobbing, job satisfaction and perceived social support within the context of the study negative acts questionnaire, job satisfaction scale, and social support scale were applied to 279 male and 250 female academic staff at universities.

In this study, the variables of university types of the academics staff, gender, age, marital status, title and professional seniority, the levels of mobbing, job satisfaction and perception of social support are analyzed with the techniques of One Way Variance analysis (ANOVA), Tukey HSD test, unrelated independent sampling t-test, for unrelated measurement Kruskal Wallis H test, Mann Whitney U test and Pearson Correlation Coefficient.

According to results of the research; the academic staffs in state universities are subject to have significantly more mobbing than the academic staffs in private universities; according to the marital status, the average points of life quality and aggression on professional position of single academic staffs are significantly higher than others; according to age variable, mobbing's subdimensions of the average points of life quality and aggression on professional position of the academic staffs age 20-30 are significantly higher than the other age academic staffs; according to title variable, mobbing's subdimensions of the average points of life quality and aggression on professional position of assistants are significantly higher than academic staffs; according to seniority variable, the average of level points of life quality and aggression on professional position of academic staff who works 0 to 5 years are significantly higher than the others.

The Academic staff's job satisfaction average points of the analysis according to; job satisfaction average points of the academic staffs in private universities are significantly higher than the academic staffs in state universities; according to the age variable, job satisfaction average points of the academic staffs age group of 51-60 are significantly higher than the other age groups; according to title variable, job satisfaction average points of professor doctors academic staffs are significantly higher than the others; according to seniority variable, job satisfaction average points of academic staffs who work for 21 years and more are significantly higher the others.

The Academic staff's perceived social support levels of the analysis according to; gender variable according to, level average points of unity, informative, material and emotional support and perception of social support in female academic staffs are significantly higher than male academic staffs; according to age variable unity support average points of academic staffs age group of 51-60 are significantly higher than the others.

Key Words: Academics Staff, Mobbing, Job Satisfaction And Perceived Social Support

Kısaltmalar Listesi

AÖF: Açık Öğretim Fakültesi

Araş.Gör.: Araştırma Görevlisi

BAP: Bilimsel Araştırma Projeleri

Doç.Dr.: Doçent Doktor

KSGM: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

NAQ: (Negative Acts Questionnaire) Olumsuz Davranışlar Ölçeği

Öğrt. Gör.: Öğretim Görevlisi

Prof.Dr.: Profesör Doktor

PTSB: Post Travmatik Stres Bozukluğu

SPSS: (Statistical Package of Social Science) Sosyal Bilimler İstatistik Paket Programı

TCK: Türk Ceza Kanunu

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

WHO: (World Health Organization) Dünya Sağlık Örgütü

Yrd.Doç.Dr.: Yardımcı Doçent Doktor

YÖK: Yüksek Öğretim Kurulu

Tablolar Listesi	<u>Sayfa</u>
Tablo 1: Öğretim Elemanlarının Demografik Değişkenlere Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımları	81
Tablo 2: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları.....	88
Tablo 3: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi Analiz Değerleri.....	89
Tablo 4: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Analiz Değerleri	90
Tablo 5: Üniversitelerde Görev Yapan Kadın ve Erkek Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Analiz Değerleri	91
Tablo 6: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları	92
Tablo 7: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre n , \bar{X} , Ss Değerleri	93

Tablo 8: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	94
Tablo 9: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi Analiz Değerleri	95
Tablo 10: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları	96
Tablo 11: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre n , \bar{X} , S_s Değerleri	97
Tablo 12: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	98
Tablo 13: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Test Analiz Değerleri	99
Tablo 14: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları	100
Tablo 15: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine Göre n , \bar{X} , S_s Değerleri	101

Tablo 16: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	102
Tablo 17: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine Göre Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U Test Değerleri	103
Tablo 18: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Homojenlik Test Sonuçları	104
Tablo 19: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre n , \bar{X} , Ss Değerleri	105
Tablo 20: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	106
Tablo 21: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutunun Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Test Analiz Değerleri.....	107
Tablo 22: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre İş Doyumu Homojenlik Test Sonucu	108
Tablo 23: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre t Testi Analiz Değerleri	109

Tablo 24: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Değerleri ...	110
Tablo 25: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonucu	110
Tablo 26: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre n , \bar{X} , Ss Değerleri	111
Tablo 27: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	112
Tablo 28: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları	112
Tablo 29: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre n , \bar{X} , Ss Değerleri	113
Tablo 30: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarına Uygulanan Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	114
Tablo 31: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonucu	115
Tablo 32: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Unvan Değişkenine Göre n , \bar{X} , Ss Değerleri 112	115

Tablo 33: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Unvan Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri.....	116
Tablo 34: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonucu....	117
Tablo 35: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre n , \bar{X} , Ss Değerleri	118
Tablo 36: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	119
Tablo 37: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre Analiz Değerleri.....	121
Tablo 38: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Analiz Değerleri	122
Tablo 39: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları	123
Tablo 40: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre n , \bar{X} , Ss Değerleri	124

Tablo 41: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	125
Tablo 42: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Desteğin Duygusal Destek Alt Boyutunun Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Test Analiz Değerleri	126
Tablo 43: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları	127
Tablo 44: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre n , \bar{X} , S_s Değerleri	128
Tablo 45: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	129
Tablo 46: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları	130
Tablo 47: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Unvan Değişkenine Göre n , \bar{X} , S_s Değerleri	131
Tablo 48: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Unvan Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	132

Tablo 49: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutlarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları	133
Tablo 50: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre n , \bar{X} , Ss Değerleri	134
Tablo 51: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutl Puan Ortalamalarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri	135
Tablo 52: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerine İlişkin Pearson Korelasyon Analiz Değerleri	137
Tablo 53: Üniversitelerde Psikolojik Tacize Maruz Kaldığını Belirten Öğretim Elemanlarının Frekans ve Yüzdeler Dağılımları	138

Şekiller Listesi

	Sayfa
Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı	1
Şekil 2: İşyerinde Psikolojik Tacizin Nedenleri ve Sonuçları	27
Şekil 3. Genel Adaptasyon Sendromunun Üç Dönemi	39
Şekil 4: Çatışma ve İşyerinde Psikolojik Taciz Aşamaları	45

Ekler Listesi**Sayfa**

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu	185
Ek 2: İş Doyumu Ölçeği	186
Ek 3: Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	187
Ek 4: Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)	189
Ek 5: Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Üniversite ve Fakülterele Göre Dağılımları	191
Ek 6: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden Alınan Araştırma İzin Belgesi	194

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
Bilimsel Etik Sayfası	iv
Tez Kabul Formu	v
Önsöz / Teşekkür	vi
Özet	vii
Summary	x
Kısaltmalar listesi	xii
Tablolar Listesi	xiii
Şekiller Listesi	xx
Ekler Listesi	xxi
İçindekiler	xxii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem	10
1.2. Problem Cümlesi	11
1.2. Alt Problemler	11
1.3. Araştırmanın Amacı	13
1.4. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	14
1.5. Sayıltı	16
1.6. Sınırlılıklar	16
1.7. Tanımlar	16
BÖLÜM II	18
KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	18
2.1. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)	18
2.1.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Aşamaları	22
2.1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Belirtileri	24
2.1.3. İşyerinde Psikolojik Tacizi Ortaya Çıkaran Nedenler	26
2.1.3.1. Saldırganların Kişilik Yapısından Kaynaklanan Nedenler	28

2.1.3.2. İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kişiden Kaynaklanan Nedenler	29
2.1.3.3. Örgütsel Nedenler	31
2.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Sonuçları	33
2.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramının Yasadaki Yeri	36
2.4. Stres	38
2.5. Çatışma	42
2.5.1. İşyerinde Çatışma	43
2.6. Saldırganlık	46
2.6.1. Saldırganlığı Açıklayan Yaklaşımlar	46
2.6.1.1. Psikanalitik Yaklaşım	47
2.6.1.2. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı	48
2.6.1.3. Toplumsal Güdülenme Yaklaşımı	48
2.6.1.4. Biyolojik Psikolojik Sosyal Yaklaşım	48
2.7. Şiddet	49
2.7.1. Şiddetin Türleri	50
2.8. İşyerinde Psikolojik Taciz İle İlgili Yapılan Bazı Araştırmalar	51
2.9. İş Doyumu ve İş Doyumu İle İlgili Kuramsal Bilgiler ve Araştırmalar	55
2.9.1. İş Doyumunun Tanımı	55
2.9.2. İş Doyumu Kuramları	57
2.9.2.1. Kişisel Karşılaştırma Kuramı	58
2.9.2.2. Adalet ve Sosyal Karşılaştırma Kuramı	58
2.9.2.3. Kişiler arası Karşılaştırma Kuramı	58
2.9.3. İş Doyumu İle İlgili Motivasyon Teorileri	59
2.9.3.1. Çift Faktör Teorisi (Hijyen-Motivasyon Teorisi)	59
2.9.3.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı	60
2.9.3.3. Amaç Kuramı	61
2.9.3.4. Başarma İhtiyacı Kuramı	61
2.9.3.5. Vroom'un Beklenti-Ümit Teorisi	61
2.9.3.6. Eşitlik Teorisi	62
2.9.3.7. Şartlandırma ve Pekiştirme Teorisi	63

2.9.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	64
2.9.5. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Bazı Araştırmalar	66
2.10. Algılanan Sosyal Destek ve Sosyal Destekle İlgili Kuramsal Bilgiler ve Araştırmalar.....	70
2.10.1. Algılanan Sosyal Destek	70
2.10.2. Sosyal Destek Çeşitleri	73
2.11. Algılanan Sosyal Destek Üzerine Yapılan Bazı Araştırmalar	75
BÖLÜM III	78
YÖNTEM	78
3.1. Araştırma Deseni	78
3.2. Evren ve Örneklem	79
3.3. Veri Toplama Araçları	82
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	82
3.3.2. İş Doyumu Ölçeği	82
3.3.3. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	84
3.3.4. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (Negative Acts Questionnaire)	85
3.4. Verilerin Analizi	86
BÖLÜM IV	87
BULGULAR	87
4.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Bağımsız Değişkenlere Göre Analiz Sonuçları	87
4.2. İş Doyumunun Bağımsız Değişkenlere Göre Analiz Sonuçları	108
4.3. Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Bağımsız Değişkenlere Göre Analiz Sonuçları	120
4.4. İşyerinde Psikolojik Taciz, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Desteğin İlişki Düzeylerine Göre Analiz Sonuçları	136
BÖLÜM V	139
TARTIŞMA VE YORUM	139
5.1. İşyerinde Psikolojik Taciz ve Araştırmada Yer Alan Demografik Değişkenlere İlişkin Tartışma ve Yorum	139
5.2. İş Doyumu ve Araştırmada Yer Alan Demografik Değişkenlere İlişkin Tartışma ve Yorum	146

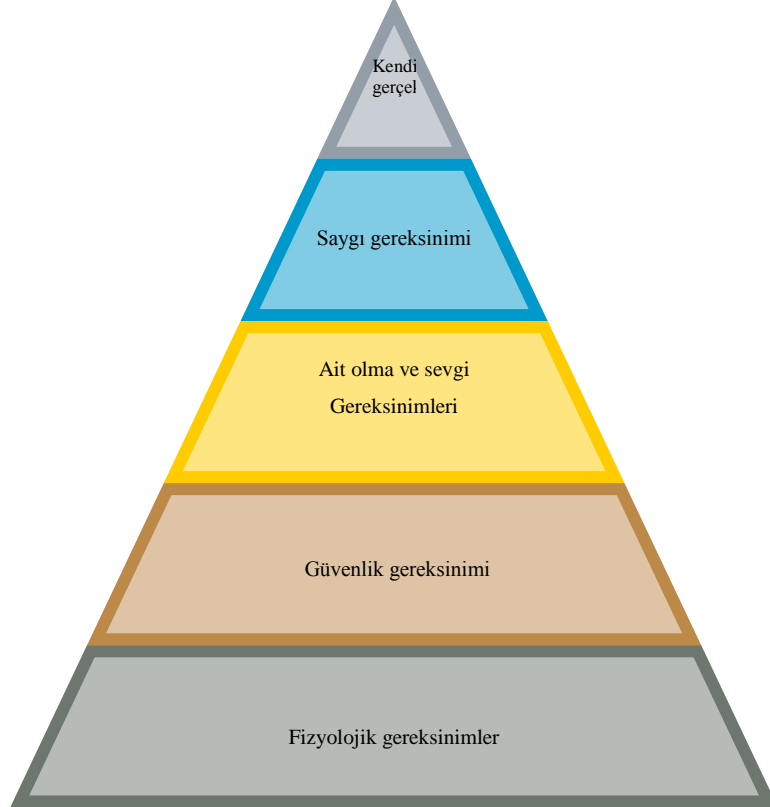
5.3. Algılanan Sosyal Destek ve Araştırmada Yer Alan Demografik Değişkenlere İlişkin Tartışma ve Yorum	152
5.4. İşyerinde Psikolojik Taciz, İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkiye Ait Tartışma ve Yorum	155
BÖLÜM VI	157
SONUÇ VE ÖNERİLER	157
6.1. Sonuç.....	157
6.2. Öneriler.....	161
6.2.1. İşyerinde Psikolojik Tacize Yönelik Öneriler.....	161
6.2.2. İş Doyumuna Yönelik Öneriler.....	162
6.2.3. Algılanan Sosyal Desteğe Yönelik Öneri.....	162
6.2.4. Araştırmacılara Yönelik Öneri.....	163
KAYNAKÇA	164
EKLER	185
EK: 1 Kişisel Bilgi Formu	185
EK: 2 İş Doyumu Ölçeği	186
EK: 3 Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	187
EK: 4 Olumsuz Davranışlar Ölçeği	189
EK: 5 Akademisyenlerin Üniversite ve Fakültelere Göre Dağılımları	191
EK: 6 Üniversiteden Alınan Araştırma İzin Belgesi	194
Özgeçmiş	195

BÖLÜM I

GİRİŞ

İş yaşamı insanların hayatında önemli bir süreyi kapsamaktadır. Günümüz modern iş yaşamında insanlar, örgütlerde ve kurumlarda eğitim durumlarına, uzmanlıklarına, yeteneklerine ve statülerine göre çalışmaktadırlar. İnsanları bir veya daha fazla iş'te çalışmaya motive eden nedenler, insanların yaşamsal, ekonomik, psikolojik ve sosyal gereksinimleridir. Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımında insanların gereksinimler doğrultusunda davranışlarda bulunduğunu öne sürerken, bu gereksinimleri aşağı seviyedeki ihtiyaçlar (Gıda, su, barınma, ısınma, uyku, emniyet, seks gibi) ve yüksek seviyedeki ihtiyaçlar (Ait olma, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme) olarak açıklamıştır (Maslow, 1970: 98-100).

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı



(A. Maslow, 1970)

Fizyolojik gereksinimler: Açlık, susuzluk, nefes almak, uyumak gibi en önemli yaşamsal gereksinimlerdir ve daha yüksek gereksinimler için önce bunların doyurulması gerekmektedir. Fizyolojik gereksinimler karşılandıktan sonra güvenlik ihtiyacı ortaya çıkar. Güvenlik gereksinimi: Emniyet, istikrar, korunma, yapı ve düzen, korku ve kargaşadan kurtulma gibi ihtiyaç durumlarını içerir. Ait olma sevgi gereksinimi: arkadaşlık, sevme ve sevilme gereksinimini ifade eder. Saygı gereksinimi: Kendini başarılı ve yeterli algılama eğilimi, beğenilme ve saygı duyulma ihtiyacını içerir. Kendini gerçekleştirme gereksinimi: mutluluğun ve memnuniyetin önemli bir kısmını elde eden insanlar, kendilerini geliştirme çabası içine girerler. Kendini gerçekleştirme, insanın potansiyellerini tam olarak geliştirmesidir (Burger, 2006: 432-434).

İnsanın en temel ihtiyaçları ve daha üst düzeydeki ihtiyaçlarını karşılaması için ekonomik güce ve sosyal etkileşime ihtiyacı vardır. İş hayatı bireye temel gereksinimlerini karşılama fırsatı sunmakta, çalışanın ürün, eser veya hizmet ortaya koyarak, bireyin benlik gücüne ve psikolojik yapısına olumlu etkide bulunmakta ve bireyi kendini gerçekleştirmiş kişi olarak topluma kazandırmakta önemli bir işleve sahiptir.

İş, “toplumsal ve ekonomik sistem içinde kişinin, meslek adı altında uyguladığı ve toplum içinde üstlendiği rollerden biridir. Freud, insanla gerçek arasındaki en güçlü bağın iş olduğundan söz eder”(Aktaran: Kozacıoğlu ve Gördürür, 1995: 246). İş, insanların belirli bir ücret karşılığında emeklerini arz ederek mal ve hizmet üretme sürecidir. Ürün ve hizmet üretimi sosyal fayda amaçlanarak gerçekleştirilen ekonomik bir süreçtir, dolayısıyla iş de sosyal bir olgudur (Kantar, 2008: 15). İnsan yaşamında iş; ihtiyaçların giderilmesi, sosyal yaşamın doyumu ve bireyin toplumda statü kazanması gibi önemli yararlar sağlamaktadır.

İş yaşamı bilim, teknoloji, politika, hukuk, sosyal alanlardaki gelişmelerin ve değişmelerin etkisine açıktır. Sanayi devrimi ile birlikte üretim ve çalışma koşullarında günümüze kadar köklü değişiklikler olmuştur. Üretim artık sadece işgören yerine birçok çalışanın eş zamanlı ortak faaliyeti ve makinelerin kullanımı ile daha kısa zamanda yapılı hale gelmiştir. İş ortamındaki üretim sürecinden doğan bu örgütsel yapı çok sayıda işgörenin aynı ortamı paylaşmasını ve birbiriyle etkileşim halinde ve zaman zaman da rekabet halinde olmasını gerektirmiştir.

Günümüz toplumlarında bilgi ve teknolojinin yoğun etkisiyle üretim, büyük oranda fabrikalarda, işletmelerde ya da örgütsel yapılarda insanların yönettiği otomasyon sistemiyle gerçekleşmektedir. Sanayi devrimine göre günümüzde teknolojiadaki gelişime rağmen üretim sürecinde insan faktörünün etkisi azalsa da tamamen ortadan kalkmamıştır. Üretim sürecinde insan unsurunun önemini ortaya koyan araştırma, literatüre Hawthorne araştırmaları olarak geçmiştir. Hawthorne araştırmaları, Roethlisberger ve Mayo'nun 1924-1930 yılları arasında Western Elektrik Şirketinin Chicago banliyösü olan Ciceroda'ki Hawthorne fabrikasında yapılmıştır. Araştırmacılar, fabrikadaki fiziksel yapıdaki (ışıklandırma, ısıtma, dinlenme zamanları gibi faktörler) iyileştirmelerin çalışanların verimliliğinde artışa yol açacağı hipotezini öne sürmüşlerdir. Ancak araştırma sonucunda, fiziksel yapıdaki değişmelerin Roethlisberger ve Mayo'nun görüşlerini desteklemediği gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Hawthorne araştırmaları, organizasyonun bir sosyal sistemden oluştuğu ve insanın da bu sosyal sistemin en önemli unsuru olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Koçel, 1993: 143-144).

1990'lardan itibaren Amerika ve Avrupa'da iş yaşamında verimliliği, kaliteyi ve rekabeti arttırmak için yeniden yapılanma ve güçlendirme gibi çağdaş yönetim modelleri ile stratejilerini uygulamaya başlayan örgütlerde başarısızlık nedenleri olarak; iş doyumsuzluğu, düşük moral, şiddet eğilimi, sabotaj, yabancılaşma, gibi birçok psikolojik kökenli sorunlar gösterilmiştir. Buna göre, örgütlerdeki problemler ve başarısızlıklar sanıldığı gibi teknik bilgi yetersizlikleri veya zekayla ilgili yeteneklerin eksikliğinden ziyade, insanların duygusal yönünün dikkate alınmamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, insanların psikolojik yapısının yok sayıldığı veya görmezden gelindiği örgütlerde, sadece rasyonel odaklı iş görmek günümüzde artık geçerliliğini yitirmeye başlamıştır (Acar, 2002: 54).

Günümüzde iş yaşamı çalışanlar için üretim, hizmet sürecinde bireysellikten daha ziyade aynı ortamda çalışmayı, örgütsel yapıyı gerekli hale getirmiştir. Aynı ortamda çalışanların ilişkileri, kişilerin iş verimliliğini olumlu yönde etkileyebileceği gibi rekabet, kişisel hırs, bireysel hedefler nedeniyle olumsuz yönde de etkileyebilir. Örgütsel amaçlara ulaşabilmek için biraraya gelen çalışanlar arasında zaman zaman çeşitli nedenlere bağlı olarak (siyasi görüş farklılıkları, dini ya da mezhebe bağlı farklılıklar, ırk farklılığı, cinsiyet farklılığı, yaş, bedensel özür, statü farklılığı vb.

gibi) çatışmalar ve taciz durumları yaşanabilmektedir (Martin ve Martin, 2010: 4). Kişiler arasında çok çeşitli nedenlerle ortaya çıkan çatışmalar çözülmediği takdirde bu durum zamanla gerginliklere, öfke durumlarına ve psikolojik tacize dönüşebilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramı 1980'li yıllarda Leymann tarafından işyerinde çalışanlar arasında bireylerin birbirine yönelik şiddet içeren davranışlarda buldukları fark edildiğinde, bu durumu tanımlamak için kullanılmıştır. Leymann (1984) İsveç'te mobbing kavramını ilk kez tanımladığında mobbing'in "bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde psikolojik bir terör" olduğunu ifade etmiştir (Davenport vd., 2003: 3-5).

Chappell (2006)'e göre işyerinde psikolojik taciz, defalarca saldırgan davranış veya kasıtlı zarar verme ve kişiler arası ilişkilerde güç dengesizliği ile karakterize bir durum olarak tanımlanabilir (Aktaran: Mc Carthy, 2008: 1). Bu süreçte, örgütsel yapı içindeki bir ya da birkaç kişinin çeşitli nedenlerle bir kişiye yönelik sistemli kötü, olumsuz ve kişiyi yıldırma ve yıpratmaya yönelik davranışları psikolojik taciz olarak adlandırılmaktadır. Psikolojik taciz, iş yerinde aşırı bir sosyal stres olarak ortaya çıkmakta ve aynı düzey çalışanlar arasında yaşanabildiği gibi ast-üst statüsünde çalışanlar arasında da görülmektedir İşyerinde psikolojik terör olarak ortaya çıkan baskılar çalışanı yıpratmak, engellemek ve işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan duygusal saldırılarla sürmektedir (Leymann, 1996: 169).

İşyerinde psikolojik taciz kavramını ifade etmek için literatürde; mobbing, bullying, mistreatment, emotional abuse, victimization, intimidation, verbal abuse ve harassment terimleri Amerika ve Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmalarda araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılırken, Türkiye'de mobbing üzerine yapılan araştırmalarda; işyerinde psikolojik taciz, işyerinde psikolojik şiddet, işyerinde duygusal taciz, işyerinde psikolojik terör, işyerinde manevi taciz, işyerinde zorbalık, yıldırma ve işyerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı gibi farklı kavramlar kullanıldığı görülmektedir (Tınaz, 2008: 15-17). Türkiye'de mobbing üzerine araştırma yapan araştırmacılardan bazıları (Cemaloğlu, 2007a, 2007b; Aydın vd., 2007; Bulut, 2007; Deniz, 2007; Işık, 2007; Güngör, 2008; Tınaz, 2008; Yılmaz vd., 2008; Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2009; Kılıç, 2009; Tiryakioğlu,

2009) mobbing olgusunu psikolojik şiddet, yıldırma, işyeri terörü, duygusal yıldırma, zorbalık, duygusal taciz, duygusal zorbalık, taciz ve psikolojik terör gibi kavramlarla açıklamaya çalışmışlardır (Aydın vd., 2007: 62).

Bu araştırmada, mobbing terimi işyerinde psikolojik taciz, mobbing uygulayan, saldırgan ve mobbing mağduru, kurban veya mağdur olarak ifade edilerek, incelenmiştir.

Sosyal bir sistem olan örgütsel yapı, aynı zamanda çalışanların yaşamdan kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan stresli durumlarla baş etmesini sağlar. Çalışanların örgüt içinde kabul görerek desteklendiklerini bilmeleri, kendilerini iyi hissetmelerini sağlayarak, potansiyellerini daha iyi biçimde ortaya çıkarmalarına yardımcı olabilir. Çalışanların aralarındaki ilişkilerin niteliği, yöneticileri ile olan iletişimleri ve örgütün iklimi, onların örgüt içindeki performanslarını olumlu etkileyebilir. Çalışanın işyerinde çevresinden kabul görmesi onun örgüte bağlılığını etkileyen en önemli faktörlerdendir (Katz ve Kahn, 1966: 344). Bunun dışında çalışanın gerek iş ortamında karşılaştığı sorunlarıyla başa çıkmasında, gerekse kişisel ve aile sorunlarıyla başa çıkmasında çevresinden aldığı veya algıladığı sosyal destek etkili, olumlu ve yapıcı bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bireyin psikolojik ve bedensel bütünlüğünü, korumasına katkıda bulunan sosyal destek, süreklilik taşıyan ilişkiler ağı içerisinde etkili olur. Sosyal desteğin bireyin beden ve ruh sağlığının korunmasındaki rolü sosyal desteğin temel etkisi olarak açıklanır. Sosyal bakımdan kabul görmek bireyin kendisine olan saygısını, sosyal anlamda benlik değerini de arttırmaktadır. Diğer taraftan stres yaratan durumlar ortaya çıktığında dost ve akrabaların sorunlarla başa çıkmada sağladıkları destek, sosyal desteğin tampon etkisi olarak ifade edilmektedir (Torun, 1995: 22-23).

Günlük yaşamdan doğan stresin yanı sıra, işyerinden kaynaklanan stres faktörleri (iş ortamı, işin kendisi, çalışanlar arası ilişkiler vb.) de birey üzerinde strese neden olabilmektedir. Bireyin çevresinden aldığı veya algıladığı sosyal desteğin yanında iş doyumunu da çalışanlar için önemli bir konudur. İş doyumunu kapsamında tanımlanan öğeler; insanların sevdiği işi yapması, sahip olduğu bilgi ve beceriyi işlerinde kullanmaları, işyerinde insanlarla ilişkilerinin iyi olması, aldıkları ücretin yeterli olması, sosyal güvencelerinin olması, statüye sahip olmaları vb. durumlardır. Wilson ve Rosenfeld (1990) iş doyumunun, işe yönelik olumlu ya da olumsuz

tutumlarla organizasyon davranışını birçok şekilde güçlü olarak etkilediğini öne sürmüşlerdir. Baron (1986) ve Maghradi (1999)'ye göre, iş doyumunun özellikle bir organizasyon için üretim, çalışan ilişkileri, devamsızlık ve iş devri açısından önemli etkileri bulunmaktadır. Ayrıca Oshagbemi (1999) iş doyumunun insan sağlığı açısından çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarıyla yakından ilişkili bir kavram olduğunu belirtmiştir (Aktaran: Santhapparaj ve Alam, 2005: 72).

Bilgi ve teknolojinin üretildiği, geliştirildiği, bilim insanlarının yetiştirildiği üniversiteler, öğretim elemanlarının birbirleriyle ve öğrencilerle yoğun iletişim ve etkileşimde buldukları, toplumların gelişimine katkı sağladıkları ve insan kaynaklarının yetiştirildiği önemli kurumlardır. Bu yüzden de üniversiteler artık ulusların geleceğini belirleyen belli başlı kurumlar arasında yerlerini almışlardır (Gedikoğlu, 2005: 73). Günümüzde üniversiteler sadece bilimsel araştırmalarla bilgi üreten ve bilgi aktaran kurumlar olarak görülmemekte, bunlardan başka üniversiteler, araştırma bulgularını toplumun sosyal, ekonomik ve siyasal geleceğinin oluşturulmasında başarıyla kullanacak toplum liderlerinin yetiştirilmesinde önemli görevler üstlenmiş organizasyonlar olarak da kabul edilmektedir (Baskan, 2001: 23-24).

Üniversiteler; evrensel kurumlar olarak, felsefi tartışma ortamında akıl sürecini duygusal sürecin önüne alarak kişilerin olayları, olguları bilimin ışığında görerek ve tartışarak farkına varılabilirliğini sağlayan ortamlardır. Bu anlamda üniversitenin birkaç şekilde tanımlanması mümkündür fakat en yaygın ifade ile üniversite, kamu yararı için bilgi üreten, bilgiyi ileten ve yayan özerk bir öğretim ve araştırma kurumudur.

Üniversitelerin kökenini Platon'un "Acamedia"sına ve Aristo'nun "Lyceum"una ya da eski Yunanistan'daki araştırma merkezleri olan "Mouseidon"lara (müze) kadar götürmek mümkündür ancak bilim çevreleri tarafından 1088'de İtalya'da kurulan Bologna Üniversitesi çağdaş üniversitenin başlangıcı sayılmaktadır (Kaynar ve Parlak, 2005: 19). Latince'de "universitas" kelimesinin karşılığı olan loncanın anlamı; bağımsız ve tüzel kişiliğe sahip ve ortak çıkarları olan kişilerden oluşan topluluğun biraraya gelerek konuştukları (beyin fırtınası yaptıkları), bilginin sistematik olarak düzenlendiği ve düşüncenin serbestçe açıklandığı alanlardır (Ortaş, 2008).

Türkiye’de üniversitelerin gelişimi incelendiğinde; Cumhuriyet döneminden önce İstanbul’da Darülfünun-u Osmani 1870 ile 1908 yılları arasında ve 1900 yılında Darülfunun-u Şahane isimleri ile ara ara yükseköğretim kurumu olarak hizmet vermiştir. Osmanlı döneminde dini öğretim yapan medreselerin yanında 1773 yılından itibaren batı öğrenim kurumlarına benzer kurumlar kurulmuştur. İstanbul Darülfünun’da bilimsel çalışmalar yapılmadığı ve bazı fakültelerinin meslek yüksek okulu görünümünde olması gerekçeleri ile 1933’de kapatılarak yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuş, 1773 yılında İstanbul’da Mühendishane-i Berri Hümayun adıyla tersane ve donanmanın geliştirilmesi için kurulan okul, 1944 yılında çıkarılan yasayla İstanbul Teknik Üniversitesi’ne dönüştürülmüştür. Zamanla İstanbul’un dışındaki illerde de yasayla üniversiteler açılarak, üniversite sayısı artmıştır (Korkut, 2001: 83-84).

Türk eğitim sisteminin en üst kademesini oluşturan yükseköğretim, bir yandan toplumun ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli insan gücünü yetiştirirken, diğer taraftan bilimsel çalışma ve araştırmalar yaparak yeni bilgi ve teknoloji üreterek, toplumun gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Yükseköğretim kurumları, eğitim-öğretim süreci içerisinde, öğrenciler üzerinde etkiler oluşturdukça, toplumsal değişim yaşanmasını da sağlamaktadırlar (Gedikoğlu, 2005: 73). Üniversiteler, öğrencilerine sadece teorik bilgiler vermekle kalmaz, ayrıca hür ve bilimsel düşünme gücünü kazandırarak sorunları bilimsel yöntemlerle çözebilecek öğrenciler yetiştirmeyi amaçlamaktadırlar (Yüksel, 2002: 2).

Türkiye’de yükseköğretim sisteminin süreç içerisindeki gelişimi incelendiğinde, 1981 yılına dek Türk yükseköğretim sisteminin beş farklı kurumdan oluştuğu anlaşılmaktadır. Bu kurumlar:

- Üniversiteler,
- Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı Akademiler,
- Bir kısmı diğer bakanlıklara, çoğu Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı Meslek Yüksek Okulları ile Konservatuvarlar,
- Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı Eğitim Enstitüleri,
- Mektupla öğretim yapan Yaykur’dur.

Yükseköğretim sistemi içinde yer alan Yaykur'un işlevleri değişen süreç içinde Anadolu Üniversitesi'ne devredilerek, uzaktan öğretim Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi (AÖF) tarafından yapılmaya başlanmıştır (YÖK, 2009). Yükseköğretimde etkili ve koordineli bir merkezi plânlamanın olmaması, 1960 ve 1970'li yıllarda yükseköğretim kurumlarının sayısı, çeşidi ve öğrenci sayısındaki hızlı artış, batıdaki gelişmelerin aksine yükseköğretim sistemindeki dağınıklık, uyumsuzluk, yükseköğretim kurumları arasındaki çatışma ve iletişim eksiklikleri eğitim kalitesinin düşmesine, ülke gereksinimi olan nitelikli insan gücünün yetiştirilememesine neden olmaktadır. Bu nedenle 1970'li yılların sonunda yükseköğretim için köklü bir reform kaçınılmaz hale gelmiş ve 1981'de yapılan reform yürürlüğe konmuştur (Baskan, 2001: 29). Yükseköğretim, 1981'de çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile akademik, kurumsal ve idari yönden yeniden yapılanma sürecine girmiş, bu kanunla Türkiye'deki yükseköğretim kurumları Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında toplanmış, akademiler üniversitelere, eğitim enstitüleri eğitim fakültelerine dönüştürülmüş ve konservatuarlar ile meslek yüksekokulları üniversitelere bağlanmıştır. Anayasa'nın 130. ve 131. maddeleriyle özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip bir kuruluş olan Yüksek Öğretim Kurulu, tüm yükseköğretimden sorumlu tek kuruluş haline gelmiştir. Anayasa'da yer alan hükümlere uygun olarak getirilen yeni yasal düzenleme ile kar amacı gütmeyen vakıfların, özel üniversite kurmalarına imkan sağlanmıştır (YÖK, 2009).

Öğretim elemanlarının üniversitelerdeki görevleri bilimsel araştırmaların yanı sıra yükseköğretimde gençlerin yetiştirilmesini de içermektedir. Başöğretmen Atatürk'ün "Muallimler, yeni nesil sizlerin eseri olacaktır" sözü aynı zamanda yükseköğretimde öğretici konumundaki öğretim elemanlarını da kapsamaktadır.

Öğretim elemanları, "araştırmacılık ve eğitim gibi iki farklı yönü olan, bilgi üretmek ve yaymakla ilgili sorumluluklar içeren ve bu özellikleri gereği bilgi işçileri sınıfına dahil olan bir meslektir" (Timurcanday vd., 2005: 1). Öğretim elemanlarının, üniversitelerin kendilerine sunduğu sınırlı imkanlarla çalıştıkları, araştırmalar yaptıkları ve alanlarındaki gelişmeleri takip etmek için çaba gösterdikleri düşünülmektedir. Öğretim elemanları, çalıştıkları üniversitelerde zaman zaman psikolojik tacize maruz kalabilmektedirler (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2009: 10-102).

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde bireyler kendilerini, devam eden stres ve travma durumunda bulabilirler. Tekrarlayan stres kaynakları ve travma kişinin öz güvenini ve psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilir. Bu durum hantal bir sosyal yapı içinde ilişkide bulunan bireyin sadece şiddetli travma yaşaması sonucunu ortaya koymamakta, devam eden stresli koşullar bireyin sosyoekonomik varlığı için de tehdit oluşturabilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz kurbanlarının önemli bir kısmı sosyal etkileşimlerini kesmekte, hayatlarının erken döneminde kalıcı psikolojik hasarla emekli olmaktadır (Leymann ve Gustafsson, 1996: 273).

Öğretim elemanları görev yaptıkları üniversitelerde çeşitli nedenlerle (rekabet, kıskançlık, siyasi, ideolojik görüş farklılığı vb.) psikolojik tacize maruz kalabilmekte, çeşitli nedenlerle (yaptıkları araştırma sırasında, meslektaşlarıyla ve öğrencileriyle iletişimlerinde aile sorunlarıyla ilgili veya farklı nedenlerle) birçok stresli durumu yaşayabilmektedirler. Öğretim elemanları, stres yaratan bu durumlarla başa çıkmak için diğer yöntemlerin dışında sosyal destekten de yararlanmaktadır. Sosyal destek, bir insanın diğerine, problemlerini çözmesi ve kendini iyi hissetmesi için katkı sağlaması ve yardımcı olmasıdır (Lirio vd., 2007: 35). Bu tanım çerçevesinde bireyin ailesi, kız veya erkek arkadaşı, arkadaşları, öğretmenleri, iş arkadaşları, komşuları, ideolojik, dinsel veya etnik gruplar ile bireyin içinde yaşadığı toplum gibi faktörler o bireyin sosyal destek kaynaklarını oluşturmaktadır (Yıldırım, 1997: 81). Stresli durumlara maruz kalan bireyler ve işyerinde psikolojik taciz kurbanları, sosyal destek elde edemediklerinde yaşadıkları yoğun stres karşısında acı çekerler. Sosyal destek, çeşitli nedenlerle strese maruz kalanların bu süreçle başa çıkmak için olumsuz sağlık ve stres semptomlarını azaltmak için kullandıkları önemli bir faktördür (Leymann ve Gustafsson, 1996: 251-275).

Çalışma yaşamında işgörenleri etkileyen faktörlerden bir diğeri de iş doyumudur. İş yaşamında insanın önemi anlaşıldıkça iş doyumunu kavramı araştırmalarda yoğun bir şekilde inceleme konusu olmuştur. İş doyumunu kavramı çalışanın işine yönelik algılamaları ve beklentilerinin ürününü ifade etmektedir. İş doyumunu, bireysel veya örgütsel yapı içinde çalışan tüm çalışanların benimsediği işe yönelik özel tutumlar olarak tanımlanabilir. Kısaca iş doyumuna kişinin işine karşı gösterdiği tepki de denilebilir (Kantar, 2008: 19). Öğretim elemanlarının

işlerine yönelik motivasyonu ve verimliliğini etkileyen, onların işlerinde başarılı olmasında rol oynayan önemli bir etken olarak da iş doyumu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmalarda öğretim elemanlarının psikolojik taciz, iş doyumu ve algılanan sosyal destek konuları ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada, üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz, iş doyumu ve algıladıkları sosyal destek konuları araştırılmış, aşağıdaki problem durumuna yer verilmiştir.

1.1. Problem

İş yaşamında çalışanları etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden işyerinde psikolojik taciz, iş doyumu ve algılanan sosyal destek her örgütte görev yapan bireyler üzerinde etkili olmaktadır. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları da zaman zaman etkileşimde buldukları insanların kasıtlı, sistemli olumsuz davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Üniversitelerde psikolojik tacize maruz kalan öğretim elemanlarının, üretkenlik ve yaratıcılık yeteneklerinin olumsuz etkilendiği, mağdur öğretim elemanlarının bilimsel araştırma ve incelemeler için zaman ayıramadığı veya işlerine yoğunlaşamadıkları düşünülmekte ayrıca psikolojik taciz sonrasında öğretim elemanları, sağlık sorunları, ekonomik ve sosyal sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Turney (2002) işyerinde psikolojik tacizin, iş’de zararlı bir yaşantının sürdürülmesi olduğunu ifade ederek bu süreç sonrasında bireyin özsaygısının zarar gördüğünü ve sonuçta kişinin ruh sağlığı ve iş performansının olumsuz olarak etkilendiğini açıklamıştır (Aktaran: Lewis, 2004: 286).

Çalışan bireyin gerek iş yaşamında gerekse yaşam zorlukları karşısında stresle başa çıkmada çevresinden aldığı veya algıladığı sosyal destek önemlidir. Çevreden sağlanan sosyal destek bireyin özgüvenini arttırarak sorunlarına rasyonel çözüm bulmasına katkı sağlamakta, kişinin psikolojik iyi oluş, mutluluk halini desteklemektedir (Cimarolli ve Wang, 2006; Reinhardt, 2001) ayrıca sosyal destek kişinin özsaygı ve düşünce kontrolüne de destek olmaktadır (Aktaran: Cohen ve Wils, 1985: 310-335).

Josephson ve Vingard (2007)'a göre sosyal destek, iş memnuniyeti kavramıyla ilişkilidir ve iş doyumunun genel bir ölçüsüdür. Bundan dolayı sosyal destek şevk, istek gibi diğer duyguları kapsar, daha düşük düzeydeki işyeri sosyal desteği ise iş'te isteği, şevki azaltmaya neden olur (Aktaran: Papakonstantinou ve Papadopoulos, 2009: 394).

Çalışan bireyin işine yönelik olumlu ve olumsuz algısı onun iş doyumunu etkilemektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanın verimliliği fazladır tam aksine iş doyumunu düşük olan çalışanlarda işten ayrılma, devamsızlık ve örgütün diğer faktörlerini olumsuz etkileme söz konusu olabilir (Dormann ve Zapf, 2001: 484).

Bu araştırmada psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek konuları üniversitedeki öğretim elemanları üzerinde ele alınarak incelenmiş olup, araştırma konusuna ilişkin problem cümlesi ve alt problemlere aşağıda yer verilmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmada; üniversitelerdeki öğretim elemanlarının görev yaptıkları özel (vakıf) ve resmi üniversiteler, cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenlerine göre işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek puan ortalamaları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? ve İşyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır? sorularına yanıt aranmıştır. Araştırmanın bu problemine bağlı olarak aşağıdaki alt problemlere yer verilmiştir.

1.2.1. Alt Problemler

Araştırmanın genel problem durumuna bağlı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1.0. Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz (mobbing) puan ortalamalarının bağımsız değişkenlerle (öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversiteler, cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışma süresi) karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir farklılık var mıdır?

- 1.1. Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları görev yapılan üniversiteler (devlet ve özel) değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 1.2. Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 1.3. Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 1.4. Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 1.5. Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 1.6. Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 2.0. Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının bağımsız değişkenlerle (öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversiteler, cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışma süresi) karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 2.1. Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları görev yapılan üniversiteler (devlet ve özel) değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 2.2. Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 2.3. Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 2.4. Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 2.5. Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 2.6. Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- 3.0. Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamalarının bağımsız değişkenlerle (öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversiteler, cinsiyet, medeni

durum, yaş, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışma süresi) karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir farklılık var mıdır?

3.1. Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları görev yapılan üniversiteler (devlet ve özel) değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

3.2. Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

3.3. Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

3.4. Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

3.5. Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

3.6. Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

4.0. Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz (mobbing), iş doyumunu ve algılanan sosyal destek puanları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı:

Bu araştırmanın amacı; üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek konularının görev yapılan üniversiteler, cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek ve öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu amaca bağlı olarak aynı zamanda araştırmada psikolojik tacizin üniversitelerde görülme oranının belirlenmesi de amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Kişinin işyerindeki sosyal ilişkilerinin kalite ve kapsamı ile ruh sağlığı arasında sıkı bir ilişki olduğu araştırmacı tarafından düşünülmektedir. Çalışma ortamındaki insanlararası iletişim güçlükleri, politik çatışmalar, karar verici otorite, kural ve yönetmelikler gibi organizasyondaki unsurlar çatışma ve stresin kaynağını oluşturabilmektedir. Ayrıca işyerindeki yetersiz ya da sağlıklı iletişim, kişinin kendisiyle ilgili algıladığı önemsizlik duygusu, iş doyumsuzluğu kadar strese de neden olmaktadır.

Örgütlerle ilgili yayınlarda rol çatışmaları ve ast-üst ilişkilerinden doğan çatışmalar gözlenen çatışma türü olarak tanımlanmaktadır. Örgütteki roller ve ast-üst statüleri, örgüt üyelerinin kişilik özellikleriyle birlikte, kişiler arası çatışmalara ve sonuçta çalışanların işlerinden doyum sağlamalarının engellenmesine yol açmaktadır (Dökmen, 2005: 38).

İşyeri insan ilişkileri itibariyle bir bütündür ve çalışanlar arasında çok boyutlu ilişkiler bulunmaktadır. Böylesine karmaşık yapıyı oluşturan örgütler, çalışanlarda zaman zaman stres yaratmaktadır. Kişinin işyeri ve işyeri dışından sağladığı sosyal destek strese karşı önemli bir koruyucu olabilir. Eş, aile üyeleri, arkadaşlar stresli durumlarla mücadele etmede birey için destekleyici rol oynayabilir (Çelikkol, 2001: 99-116).

Günümüzdeki çalışma yaşamı, bireyleri ortak amaç için bir araya getiren örgütsel yapıların etkisindedir. Çalışan birey, iş sürecinde bilgi, beceri, deneyim ve emeğini biraraya getirerek ürün, hizmet ortaya koymak için çabalamaktadır. Gelişen ve değişen iş yaşamı insanları birbiriyle daha çok organize olmaya ve daha çok iletişim, etkileşim halinde bulunmaya zorlamaktadır. Her alanda bilgiye ulaşmanın kolaylaştığı günümüz sosyal ve iş yaşamında insanların artan talep ve ihtiyaçlarının karşılanmasının yanı sıra rekabet koşullarının hızlanması da çalışanları daha çok yaratıcı olmaya veya var olandan farklı ürün ve fikirler ortaya koymaya zorlamaktadır. Bu anlamda bireylerin toplumsal yapıda üretici olarak rol almalarında meslek veya iş önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu mesleklerin en önemlilerinden biri de toplumda nitelikli insan, yetişmesine katkıda bulunarak ülkenin ekonomik, kültürel, sosyal yaşamının

gelişmesinde ve zenginleşmesinde önemli katkısı olan akademisyenlik mesleğidir. Öğretim elemanları, kişilik özellikleri ve bilimsel bilgiyi referans alan bakış açıları ile öğrencilerinin gelişiminde, yetişmesinde önemli izler bırakırlar. Bu izlerin olumlu ve yapıcı olması öğretim elemanlarının sahip oldukları bilgi ve deneyimlerinin yanı sıra psikolojik sağlıkları ile de yakından ilgilidir (Tümekaya vd., 2008: 1-18).

Öğretim elemanlarının, işleriyle ilgili stres kaynakları (Melendez ve Guzman, 1983) meslektaşlarla ilgili stres, öğrencilerle ilgili stres ve yönetimle ilgili stres olarak üç temel grupta toplanmıştır (Aktaran: Balcı, 1994: 293). Öğretim elemanları iş streslerinin dışında zaman zaman görev yaptıkları üniversitelerde çevrelerindeki bireylerden de psikolojik tacize maruz kalabilmekte, psikolojik tacizin neden olduğu stresli durumları ve iş doyumsuzluğunu yaşamaktadırlar. Vartia (2003)'ya göre, işyerinde psikolojik taciz ve iş doyumsuzluğu bireylerde stres belirtilerine, psikolojik, fizyolojik ve sosyal sorunlara neden olmaktadır (Aktaran: Yılmaz vd., 2008: 338).

Tüm bu olumsuzluklar diğer çalışanlarda olduğu gibi öğretim elemanlarını da olumsuz etkilemekte, onların iş ve yaşam verimlerinde, üretkenliklerinde, potansiyellerini ortaya koymalarında azalmaya neden olabilmektedir. Stresli durumlar karşısında kişinin iş, aile ve sosyal çevresi tarafından kabul görmesi, desteklenmesi kişinin güçlüklerle karşı direncini arttırarak, olumsuz durumların üstesinden gelmesine yardımcı olabilir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan öğretim elemanlarının stresli durumlarla başa çıkmalarında sosyal çevrelerinden aldıkları veya algıladıkları sosyal destekten ne ölçüde yarar sağladıkları, öğretim elemanı olarak yaptıkları işten ne kadar doyum aldıkları incelemeye ve araştırmaya değer önemli bir konu olduğu düşünülmektedir. Toplumun sosyoekonomik yapısındaki değişiklikler, insanların tutum ve davranışlarında da zamanla değişime neden olmaktadır. Değişen süreç içerisinde bu olguların inceleme ve araştırma konusu olması objektif ve bilimsel değeri olan bilgiler ortaya konması bakımından yararlı olacaktır. Bu konunun araştırmada incelenme nedeni; çalışanların işlerine yönelik tutumları, üretkenlikleri, işyerinde çalışanlar arasındaki ilişkiler, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının Endüstriyel Rehberliğin konusu olması nedeniyle Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bilim dalını yakından ilgilendirdiği kabul edilmektedir. Bu nedenlerle bu

çalışma toplumda önemli bir görevi yerine getiren öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz, iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeylerini incelemesi bakımından önemlidir.

1.5. Sayıltı

Katılımcıların araştırmada kullanılan işyerinde psikolojik taciz (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek ölçeklerini gönüllü ve içtenlikle doğru yanıtladıkları varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

- 1- Üniversitelerde çalışan öğretim elemanları ile,
- 2- Araştırmanın yapıldığı şehirlerdeki üniversitelerle,
- 3- Araştırma konusu olan psikolojik taciz, iş doyumu ve algılanan sosyal destek konularıyla,
- 4- Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formundan elde edilen verilerle, olumsuz davranışlar ölçeğinden (NAQ) elde edilen verilerle, algılanan sosyal destek ölçeğinden elde edilen verilerle ve iş doyumu ölçeğinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Çalışanlara üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik ve kasıtlı biçimde uygulanan alay, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içeren her tür kötü muameledir. Psikolojik Taciz, çalışanların itibarının ve onurunun zedelenmesi, verimliliğinin azaltılmasının yanı sıra sağlığını da kaybetmesine neden olan, kişinin çalışma hayatını olumsuz etkileyen tutum ve davranışlardır.

İş Doyumu: Bireyin yaptığı işi olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucudur. Diğer bir deyişle çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur.

Algılanan Sosyal Destek: Bireyin çevresindeki insanlarla ilişki ve etkileşimleri sırasında aldığı veya algıladığı yapıcı, olumlu destektir. Sosyal ağın yeterince destekleyici olup olmadığı konusunda kişinin genel izlenimi olarak kişinin kendisine biçtiği değerdir.

Öğretim Elemanı: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri ve öğretim görevlilerinden oluşur. Öğretim Üyeleri: Profesör Doktor, Doçent Doktor ve Yardımcı Doçent Doktor unvanlı öğretim elemanlarıdır.

Öğretim Görevlileri: Okutmanlar, Araştırma Görevlileri, Uzman, Çevirici ve Eğitim Öğretim Planlamacılarını kapsamaktadır (YÖK, Kanun No: 2547).

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışma konusu olan işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek ve bunlarla ilişkili olan konulara yer verilmiştir.

2.1. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

Mobbing kelimesi “Mob” kökünden türemiştir. Mobbing, yasadışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık ve şiddete yönelmiş topluluk anlamları taşır. Mobbing kavramını ilk kez kullanan Leymann (1996)’a göre, mobbing daha karmaşık (sophistic) davranışlardan oluşur. Leyman, mobbingi duygusal ve psikolojik boyutu daha fazla içermesi nedeniyle tercih ederken, fiziksel öfke ve tehdit içeren yıldırma (bullying) kavramını tercih etmemiştir. İşyerinde yıldırma (workplace bullying) kavramı ise ilk kez Adams tarafından 1992’de kullanılmıştır (Güngör, 2008: 7).

Mobbing, son yıllarda iş yaşamında çok yaygın bir çatışma ve ruhsal taciz türü olarak ortaya çıkmıştır. Bir çeşit psikolojik terör olarak da adlandırılabilir bu yeni ve yıpratıcı çatışma şekline mobbing denmektedir. Mobbing, duygusal bir saldırıdır (Çobanoğlu, 2005: 19-21). Mobbing, “kişiye yönelik, kişinin yaşı, ırkı, cinsiyeti, dini, uyruğu, sakatlığı veya hamileliği gibi herhangi bir nedene dayalı belirgin bir ayrımcılık olmaktan çok taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlıktır. Mobbing korkutucu, aşağılayıcı veya düşmanca aynı kişiye yönelik uzun bir süreç içindeki davranış olarak tanımlanabilir (Hubert ve Veldhoven, 2001: 416). Mobbing, birine cephe oluşturmak, yıldırma veya psikolojik terör olarak anamlandırılır. Çatışmanın bu tipinde kurbanın kişiliğine yönelik sistematik olumsuz davranma ve kişisel haklarına tecavüzde bulunma söz konusudur (Leymann ve Gustaffson, 1996: 252).

Çalışma yaşamında psikolojik taciz sendromu genel olarak; çalışanların onuru, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırıyla başlar. İlk kez 1984’de Leymann ve Gustafsson tarafından mobbing olgusu, işyerinde en sorunlu ve

sağlığı tehdit eden faktör olarak tanımlanmıştır (Vartia, 1996: 251). İşyerinde psikolojik taciz, kamu ve özel kurumlarda çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozan onların işten uzaklaş(tırıl)masına neden olan psikolojik şiddet veya her tür kaba muameledir (Tutar, 2004: 13-14). Leymann (1996) işyerinde psikolojik tacizi (mobbing), birinin ya da nadir olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından (nadir olarak dört kişiden fazla) her gün ve birkaç ay süreyle sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması şeklinde tanımlamıştır (Aktaran: Gökçe, 2008: 14). İşyerinde psikolojik taciz, kişiye karşı düşmanca ve etik olmayan iletişimi gerektirmesi ve süreç devamında bireyin aciz ve savunmasız hale itilmesi olarak anlaşılmaktadır (Leymann ve Gustaffson,1996: 252). İşyerinde psikolojik taciz, tipik bir şekilde tekrar eden ısrarcı olumsuz davranışlardır ve kişiler arası şiddet ve gerilimin (agression) aksine örgüt üyeleri arasında yer alır (Salin, 2003: 1214-1215). İşyerinde psikolojik taciz, kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır” (Davenport, 2003: 3-20).

Günümüzde insanların birarada bulunduğu örgütlerde yoğun çalışma temposu, rekabet, iletişim engelleri, kıskançlık vb. birçok faktörün etkisiyle çalışanlar üzerinde stres yoğunlaşarak psikolojik baskıya dönüşebilmektedir. Leymann (1996), Zapf (1999), Niedl (1996) ve Einarsen (1999) psikolojik baskıların zamanla işyerinde psikolojik terörü ortaya çıkardığını öne sürmüşlerdir. Bu tür baskıların çalışanları yıpratmaya ve engellemeye dönük duygusal saldırılar olduğu, bu tür olumsuz davranışların aynı düzey çalışanlar arasında görülebildiği gibi astlar ve üstler arasında da sıklıkla görülebildiği belirlenmiştir (Aktaran: Gökçe, 2008a: 2).

İşyerinde psikolojik taciz terimini açıklamak için kullanılan terim ülkelere göre değişebilmektedir. Örneğin: işyerinde psikolojik taciz (mobbing) kelimesinin kullanımı İngiltere, İrlanda, Avustralya ve Kuzey Avrupa’da yıldırma (bullying) ile ifade edilirken, Almanya’da aynı terim “mobbing” ile açıklanmaktadır. Kuzey Amerika’da ise; bu terimle ilişkili farklı kelimeler kullanıldığı görülmektedir, “employee abuse” (Keashly, 1998), “workplace aggression” (Neuman ve Baron, 1998; O’Leary-Kelly, 1996), “victimization” (Aquino vd., 1999), “interpersonal deviance” (Bennett ve Robinson, 2003), “social undermining” (Duffy vd., 2002) ve “workplace incivility” (Anderson ve Pearson,1999; Cortina vd., 2001). Bu terimlerin tümü kişiler arası gerilim ve düşmanca işyeri davranışlarını tanımlamada

kullanılmıştır. İşyerinde psikolojik tacizin içeriğinde çok sayıda farklı olumsuz davranışlar yer almaktadır. Örneğin; sosyal izolasyon, söylentiler, kurbanın özel yaşamına ya da tutumlarına saldırılar, aşırı eleştiriler, yapılan işin izlenmesi, bilginin saklanması ya da saptırılması ve sözel gerilim (agresion) olarak bu olumsuz davranışlar açıklanabilir (Salin, 2003: 1215).

İşyerinde psikolojik taciz, insanlar arasındaki sıradan “çatışmadan veya anlaşmazlıklardan” ayrı bir durumdur. Mobbingi basit bir çatışmadan ayırmak için zaman içindeki sürece, kişiler arasındaki ilişkilere, davranış biçimlerine odaklanmak gerekir. Zorbalık terimi de mobbing ile karıştırılmaktadır. Mobbingi “zorbalıktan” ayıran özellik mobbingin bir grup insan tarafından uygulanmasıdır. Zorbalık da ise saldırılar bireysel olarak gerçekleştirilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 22). İşyerinde psikolojik taciz, sosyal etkileşim sonucu ortaya çıkan bir durumdur. İşyerinde psikolojik tacizi kişi, haftalık düzenli olarak en az altı aylık süreç içinde sözel ve sözel olmayan iletişim deneyimi olarak kasıtlı, olumsuz agresif davranışlar şeklinde özbenliğine ve kişiliğine yönelik bir tehdit olarak algılar veya hisseder (Agervold, 2007: 165).

Chapell (2006) işyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkışı ile ilgili olarak; doğrudan kişiye sözel ya da fiziksel saldırı ile dolaylı olarak ise, dedikodu, söylenti yayma veya kasıtlı bir şekilde çevreden izole etme olarak da ortaya çıkabildiğini açıklamıştır (Aktaran: Mc Carthy, 2008: 1).

Yıldırma (bullying) kavramı şiddet ve saldırganlıktan farklıdır, yıldırama kaba davranış ve söz olarak ortaya çıkarken, mobbing sistemli bir şekilde uygulanan kötü, incitici, küçük düşürücü tutum ve davranışlar olarak ortaya çıkar. Mobbing, psikolojik saldırı, psikolojik şiddet, duygusal şiddet gibi anlamlara gelirken; yıldırama psikolojik saldırının yanı sıra fiziksel saldırı ve tehdit gibi davranışları da içermektedir. Mobbing, “kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir” (Tutar, 2004: 9).

İşyerinde belirli amaçlar için bir araya gelen insanlar arasında işten kaynaklanan kişisel çekişmelerden, iş ortamındaki rekabetten ya da bireysel farklılıklardan dolayı anlaşmazlıklar, çatışmalar yaşanabilmektedir. İşyerinde duygusal linç olarak ifade edilen psikolojik taciz, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, duygusal baskılar, kişinin ırk, dil, din, yaş ve mesleki yeteneklerine

yönelik psikolojik terör boyutuna varan olumsuz tutum ve davranışlarından oluşmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 71).

İşyerinde psikolojik taciz, saldırganca bir davranış olmasının yanında çirkin, kötü niyetli veya hakaret tarzında davranmaktır ve işyerinde gücün küçük düşürücü, aşağılayıcı kullanımını gerektirir. Kanun tarafından ayrımcı davranış olarak yasaklanması nedeniyle, yaş, cinsiyet, bedensel veya zihinsel özür, ırk ayrımcılığı genellikle psikolojik şiddet ya da taciz olarak tanımlanabilir. Ancak psikolojik taciz uygulayan kişi ya da kişiler, saldırgan/lar bağımsız bir şekilde herhangi bir gerekçeyle ve gerekçe olmaksızın düşmanca, uygun olmayan davranışları kurbanı yapar ve saldırganın gerekçesiyle kurban hakkını arayamayabilir (Goldman ve Lewis, 2006: 11).

İşyerinde psikolojik tacizi belirleyici kılan rutin, günlük anlaşmazlık ve çatışmadan ayıran özellikle ilgili olarak, mobbing davranışlarının haftada en az bir ve uzun süreçte de en az altı ay boyunca sürmesi gerektiği kabul görmüştür. Bu sıklık ve uzun süreçteki düşmanca davranış ve kötü davranışların psikolojik, psikosomatik ve sosyal sorunlara neden olduğu ifade edilmiştir (Mogens, 2007: 161-172). İşyerinde psikolojik taciz, çeşitli aşamaları içeren bir süreç şeklinde devam eder. Mobbing oluştuğunda çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve kurbanın sağlığını olumsuz biçimde etkiler. Psikolojik taciz kurbanı, iş yaşantısında karşılaştığı psikolojik terörü evine yansıttığında eş, çocuklar, anne ya da baba da bu süreçten olumsuz olarak etkilenmektedir. İşyerindeki gerilimin aile, ev ortamına taşınması aile bireylerinde de çaresizliğe, ümitsizliğe, tükenmişliğe yol açabilmektedir. Bu şekilde psikolojik taciz aile bireylerini de etkisi altına alarak, ailenin birlik bütünlüğünü tehdit eder boyuta ulaşabilmektedir. İki taraflı hem psikolojik taciz kurbanı hem de kurbanın ailesini etkisi altına alan duruma “çifte mobbing” denir (Çobanoğlu, 2005: 96-97).

İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili ilk araştırmalar, Leymann ve Gustaffson (1984) tarafından yapılmıştır. Leymann, Almanya ve Danimarka’da 1985-1992 yılları arasında psikolojik tacizle ilgili birkaç çalışma yapmıştır. Leymann’dan sonra çok sayıda ülkede birçok araştırmacı tarafından mobbing üzerine psikososyal araştırmalar yapılmıştır. Bunlardan bazıları, (Einarsen ve Raknes, 1991’de Norveç’de; Björkqvist vd., 1994’de Finlandiya’da; Paanen ve Vartia, 1991’de Almanya’da; Becker, 1993, Knorz ve Zapf, 1996, Zapf vd., 1996’da Avusturya’da;

Niedl, 1995'de Avustralya'da; McCarthy vd. 1995; Toohey, 1991'de Danimarka ve Amerika Birleşik Devletlerinde) yapılan araştırmalar olarak sıralanabilir (Groeblichhoff ve Becker, 1996: 277).

1980'li yıllardan bu yana çeşitli ülkelerdeki örgütlerde psikolojik taciz pek çok teorik ve deneysel çalışmalara konu olmasına rağmen, Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz ve onun hukuki, sosyal, psikolojik ve ekonomik etkilerine ilişkin çok az çalışma bulunmaktadır (Bozbel ve Palaz, 2007: 68).

İşyerinde psikolojik taciz birden bireye aniden meydana gelmemekte, belirli bir süreç ve aşamalar sonucunda ortaya çıkmaktadır.

2.1.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Aşamaları

İşyerinde psikolojik taciz, durağan bir süreç olmayıp sürekli gelişen bir olaydır ve belirli aşamalar sonucunda ortaya çıkmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin gelişim evreleri ülkelerin kültürel farklılıklarına göre değişiklikler göstermektedir (Çobanoğlu, 2005: 91). Bireyler arasında yaşanan psikolojik taciz durumu sıradan anlaşmazlık veya çatışmadan farklıdır. Grebot (2007)'a göre çatışmada taraf olanlar arasında paylaşım vardır ancak psikolojik tacizde birey kendisini yalnız hisseder. Kurban bu aşamada savunmacı bir tutum içindedir ve sürekli çevresinde ne olup ne bittiğini anlamaya çalışır. Kurbanın bu davranışı onun çevresi tarafından stresle baş edemeyen zor kişi olarak algılanmasına neden olur (Aktaran: Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2009: 15-16). Bu süreç sistemli bir şekilde ilerleyerek psikolojik taciz kurbanını işten ayrılmaya kadar götürmektedir. İşyerinde psikolojik taciz sürecinin anlaşılması için sürecin nasıl başladığı, nasıl ilerlediği ve nasıl sonuçlandığını incelemek gerekmektedir.

Leymann (1993) işyerinde psikolojik taciz sürecinin beş aşamada ortaya çıktığını öne sürmüştür ve her mobbing durumunda bunların hepsinin bir arada bulunmasının şart olmadığını ifade etmiştir. Birinci aşama, anlaşmazlık olarak ifade edilir. Herhangi bir nedenle birarada çalışan insanlar arasında ortaya çıkan anlaşmazlık ya da çatışma kritik bir durum olarak işyerinde psikolojik tacize neden olabilmektedir. Ancak bireyler arasında yaşanan her anlaşmazlık ya da çatışma psikolojik taciz olarak kabul edilmemelidir. İkinci aşamada, işyerinde psikolojik

taciz uygulayan kişi ya da kişiler tarafından psikolojik taciz mağduruna yönelik olumsuz tutum ve davranışlar, psikolojik saldırılar olarak gözlenir. Üçüncü aşama, saldırgan kişi ya da kişilerle birlikte üst kademedeki yönetici konumundaki kişi ya da kişiler, kurbanı karşı birlikte hareket ederler. Bu süreçte üst ya da üstler, saldırgan(lar)ın etkisiyle ya da durumu yanlış yorumlayarak veya anlayarak kurbanı karşı saldırgan(lar)ın yanında yer alırlar. Dördüncü aşamada üstlerle işbirliği içinde olan saldırgan(lar) kurbanı akıl hastası veya zor kişi olarak damgalar. Genel olarak bu aşamada mağdur, işyerinde psikolojik taciz karşısında boyun eğerek ya işten kovulur ya da zorunlu olarak istifa eder. Son aşamada kurban, işyerinde psikolojik tacizin baskısı altında çaresiz kalırsa, yaşadığı yoğun duygusal gerilim ve travma sonucunda psikolojik rahatsızlıklar, psikosomatik şikayetler yaşamaya başlar (Davenport vd., 2003: 17-20).

Leymann (1993)'ın beş aşamada açıkladığı mobbing gelişim evreleri modeli Kuzey Avrupa ülkelerine uymaktadır. Akdeniz kültürlerinde mobbingin gelişim evreleri İtalyan-Ege modeli olarak kabul görmüştür. Bu model altı aşamadan oluşmaktadır;

1. Niyetlenmiş Çatışma Durumu: Bu aşamada kurban belirlenmiştir amaç üste çıkmak değil rakibi köreltmek ve yıldırmaktır.
2. Mobbingin Başlama Aşaması: Kurban iş arkadaşlarının kendisine yönelik davranışlarını anlamaya, nedenlerini merak etmeye, şaşırılmaya başlamıştır.
3. İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülmesi: Mobbingin kurban üzerindeki etkisi uykusuzluk, iştah, mide rahatsızlıkları ile ortaya çıkmaktadır.
4. Yönetimin Hatalı Tutumu ve Mobbingi Görmezden Gelmesi: Bu aşamada mobbing iyice gün yüzüne çıkmıştır. Yönetimin kurbanı yönelik tutumu saldırganın etkisiyle olumsuzdur. Kurbanın iş verimliliğine yönelik değerlendirilmeleri yöneticiler tarafından adilane yapılmamaktadır.
5. Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi: Bu aşamada kurban tam anlamıyla depresyon yaşamaktadır. Kurban tedavi görmeye başlamakta herkesi ve her şeyi karşısında bulmakta, olayların kaynağının kendisi olabileceğini düşünmeye başlamaktadır.

6. İşten Ayrılma: Bu aşama mobbingin son safhasıdır. Kurban işten ayrılmaya veya erken emekliliğe zorlanmakta ya da işten kovulmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 91-95).

İşyerinde çalışanlar arasında yaşanan anlaşmazlık veya çatışmalarla psikolojik taciz içeren davranışlar arasında önemli farklılıklar vardır ve bu farklılıklar işyerinde psikolojik taciz davranışları olarak aşağıda ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

2.1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Belirtileri

Leymann (1993) işyerinde psikolojik tacizle ilgili 45 farklı davranış belirlemiş ve bu süreci 5 aşamada açıklamıştır. Birinci grup, kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkileyen türde davranışları içermektedir. Bunlar:

- Amir ya da üst statüdeki kişi kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,
- Sözüünüz sürekli kesilir,
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,
- Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız,
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir,
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir,
- Telefonla rahatsız ediliyorsunuz,
- Sözlü tehditler alırsınız,
- Yazılı tehditler alırsınız,
- Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir,
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

İkinci grup, sosyal ilişkilere saldırıları içermektedir. Bunlar:

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar,
- Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir,
- Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir,
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır,

- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

Üçüncü grup, itibara saldırılar olarak ifade edilmiştir. Bunlar:

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur,
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır,
- Gülünç durumlara düşürülürsünüz,
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır,
- Psikolojik değerlendirme/ inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır,
- Bir özürünüz ile alay edilir,
- Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir,
- Dini veya siyasi görünüşünüzle alay edilir,
- Özel yaşamınızla alay edilir,
- Milliyetinizle alay edilir,
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız,
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,
- Kararlarınız sürekli sorgulanır,
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız,
- Kişiliğinize yönelik cinsel imalar yapılır.

Dördüncü grup, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik saldırıları içermektedir. Bunlar:

- Sizin için hiçbir özel görev yoktur,
- Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile yaratamazsınız,
- Yapmanız için anlamsız işler verilir,
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işleri yapmanız istenir,
- İşiniz sık sık değiştirilir,
- Özgüveninizi olumsuz etkileyecek işler verilir,
- İtibarınızı düşürecek tarzda ve niteliklerinizin dışındaki işlerin yapılması istenir,
- Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur,
- Evinize ya da işyerinize zarar verilir.

Beşinci grup, kişinin sağlığına doğrudan saldırıları içermektedir. Bunlar:

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız,

- Fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalırsınız,
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır,
- Fiziksel zarar(lar)a maruz kalırsınız,
- Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız (Davenport vd., 2003: 3-20).

İşyerinde insanlar arası ilişkilerde yaşanan psikolojik taciz kendiliğinden ya da sebepsiz yere ortaya çıkmamakta, birçok neden psikolojik tacizin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir.

2.1.3. İşyerinde Psikolojik Tacizi Ortaya Çıkaran Nedenler

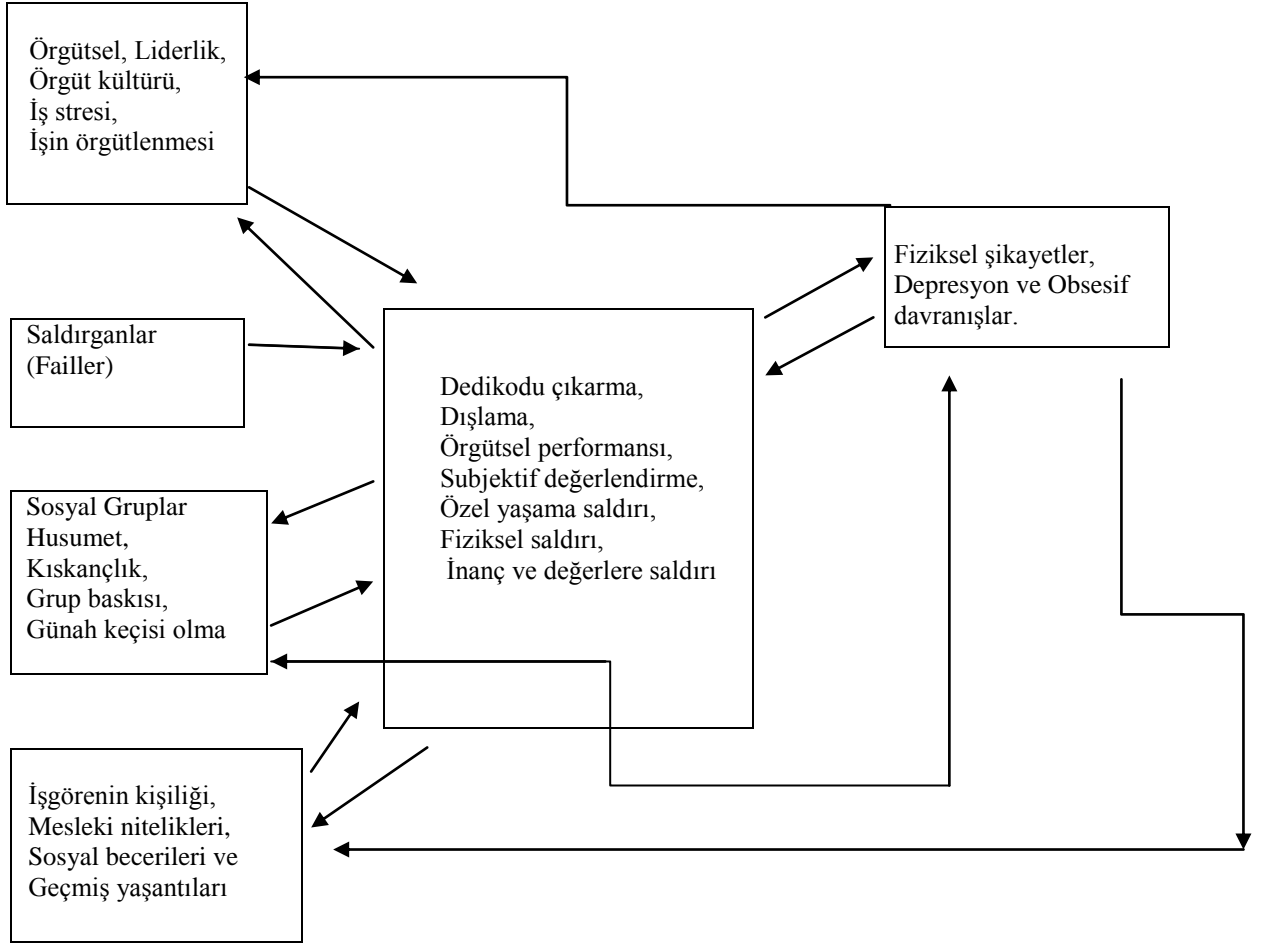
İşyerinde psikolojik taciz bir tek nedene bağlı olarak ortaya çıkmamaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin en önemli kaynağı örgütsel çatışmanın olası kaynaklarıdır. Bunlar şu şekilde açıklanabilir:

- 1- Ortak ve bireysel hedefler arasındaki farklılık,
- 2- Örgütte farklı bölüm ve gruplar arasında çatışma,
- 3- Formel ve informel organizasyon arasındaki çatışma,
- 4- Yöneten ve yönetilenler arasında çatışma,
- 5- İş görenler arasında çatışma olarak açıklanabilir (Tutar, 2004: 99).

Mobbing üzerine önemli çalışmalar ortaya koyan Leymann, örgütsel sorunlara yol açan nedenlerin, işin örgütlenmesinin ve liderlik sorunlarının işyerinde psikolojik tacize neden olduğunu öne sürerken bazı araştırmacılar, Adams ve Crawford (1997) bu görüşü benimsemeyerek mobbingin ortaya çıkmasında saldırganın özelliklerinin önemli olduğunu iddia etmişlerdir. Anlaşıldığı üzere işyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkmasında birden çok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Sonuç olarak; işyerinde psikolojik taciz, örgütsel nedenler, işyerindeki sosyal etkileşim süreci, mağdurun ve saldırganın özelliklerinin bir arada bulunmasıyla ortaya çıkan bireye, topluma ve ülke ekonomisine zarar veren bir olgudur (Aktaran: Gökçe, 2008b: 40-41).

İşyerinde psikolojik tacizin nedenleri ve sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Şekil 2: İşyerinde Psikolojik Tacizin Nedenleri ve Sonuçları.



(Zapf, 1999)

Görüldüğü gibi, işyerinde psikolojik tacizin nedenleri ile ilgili olarak, saldırgan(lar) ve kurbanın olduğu kadar, örgütsel ve sosyal faktörler de etkili olmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizi ortaya çıkaran unsurlar genel olarak incelendiğinde; saldırgan(lar), kurban, işyerindeki örgütsel yapı, işyerindeki stresli ortam, yönetimin tutumundan kaynaklanan nedenler, işyerinde psikolojik tacizi tetikleyen etmenler olduğu anlaşılmaktadır. Aşağıda bu unsurlar ayrıntılı bir şekilde ele alınarak incelenmiştir.

2.1.3.1. Saldırganların Kişilik Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Freud, insanın doğuştan getirdiği iki temel eğilimi olduğunu bunlardan birincisinin cinsellik ve diğersinin de saldırganlık olduğunu öne sürer. Bu iki temel eğilimin güçlü olması kişinin toplumla uyumunu zorlaştırır. İşyerinde psikolojik taciz davranışı gösteren saldırganlar (mobbers) doğuştan getirilen bu iki temel dürtüden saldırganlık dürtüsünün etkisini fazla hissederler (Tutar, 2004: 38-39).

İşyerinde psikolojik taciz davranışı gösteren saldırganların kişilikleri incelendiğinde; bu kişilerin aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı çeken kimseler oldukları, bireyi grup kuralını kabul etmeye zorladıkları, düşmanlıktan hoşlandıkları, zevk arayışı içinde oldukları, can sıkıntısı çektikleri, önyargıları pekiştirme eğiliminde oldukları, ayrıcalıklı hak sahibi olduklarına inandıkları, sahip olamadıklarının acısını çıkarma amacıyla davrandıkları, bencil, narsist kişilikli yapıya sahip oldukları, yanlış yönlendirilen rekabet içgüdüsüne sahip oldukları en belirgin özellikler olarak sıralanmıştır. İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının çoğu güvensizlik, korku ve kıskançlıktan kaynaklanmaktadır (Erdoğan, 2009).

Zapf ve Einarsen (2003)'e göre, mobbing davranışlarını uygulayan saldırganların temel kişilik özellikleri şunlardır:

- Özgüvenleri yüksektir,
- Sosyal becerileri azdır,
- Küçük çıkarları için politik oyunlarla mobbing uygulamaktadırlar (Zapf ve Einarsen, 2003: 165 – 184).

Saldırganlar(lar) narsist kişilik özelliğinin yanısıra kendilerini yüceltmek, kendilerini daha üstün görmek ve göstermek için başkalarını kullanırlar, başkalarının duygu ve düşüncelerine, gereksinimlerine empati göstermezler (Yılmaz vd., 2008: 334-357).

Saldırganların kişilik özellikleri ile ilgili olarak psikoloji literatürü geniş kavramlar sunmaktadır. Örneğin; rahatsız edici kişilik, otoriter kişilik, küçük zorba gibi terimler sık sık kullanılmıştır (Ashforth, 1994). İrlanda'da farklı iş alanlarında

çalışan 30 psikolojik taciz kurbanı ile görüşme yöntemiyle yapılan bir araştırmada (Seigne, 1998) kurbanlar, saldırganı güç kişilik yapısı ile suçlamışlardır (Aktaran: Baillien vd., 2009: 2-3). İşyerinde psikolojik taciz uygulayan saldırgan, sosyopat kişilik özelliklerine de sahiptir ve bu kişilerin temel amacı kurbanın moralini bozmak, örgütsel bağlılığını ve verimini düşürmek, kişinin kendisine yönelik olumlu algılarını olumsuz etkilemektir (Vickers, 2001: 205-213). İşyerinde psikolojik taciz uygulayan saldırganlar, otoriter, müdehaleci, kişiler arası becerilerden yoksun, duyarsız, sadist, psikopat ve düşmanca kişilik özelliklerine sahiptir (Mc Charty, 2000: 26-31). Ellis (1999) saldırganların Dr. Jekyll ve Mr. Hyde kişilik özelliği sergilediklerini öne sürerek, bu karakterdeki kişilerin genellikle çalışma yaşamında normal davranışlar sergileyen çok mükemmel ve iyi görünen kişiler olduğunu ancak Dr. Jekyll ve Mr. Hyde kişiliği gibi ne zaman değişecekleri ve kötü davranışlar sergileyeceklerinin belli olmadığını ifade etmiştir (Aktaran: Yılmaz, vd., 2008: 334-357).

Saldırganların psikolojik yapısı ile ilgili olarak işyerinde psikolojik taciz davranışı sergileyen kimselerin kötü bir çocukluk dönemi geçirmiş olmaları ihtimalidir. Bu kimseler küçük yaşlarda utanç ve korku duyguları içinde büyüdükleri için, bu olumsuzluk iş hayatlarında bir tür intikam ve yok etme hislerine kapılmalarına yol açmaktadır (Tiryakioğlu, 2009).

2.1.3.2. İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kişiden Kaynaklanan Nedenler

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanların kişilik özellikleri psikolojik tacizin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Leymann (1992 ve 1996), kişilik ile mobbing arasındaki ilişkiyi tartışmaya karşı olduğunu ifade ederken, Aquine ve arkadaşları (1999) mobbingle kişilik arasındaki ilişki üzerine iki tür kişiliği öne çıkaran görüş ortaya koymuşlardır. Bunlar; itaatkar (submissive) ve kışkırtıcı (proaktif) kişiliktir. Aquine ve arkadaşlarının görüşü doğrultusunda araştırma yapan Coyne ve arkadaşları (2003) proaktif kişilik özellikleri taşıyan mağdurların itaatkar olanlara göre daha yüksek bilinç düzeyine sahip olduklarını, çok geleneksel ahlakçı

olduklarını belirlemişlerdir. Vartia (1996) ise itaatkar kişilik ile mobbing arasında pozitif ilişki olduğunu öne sürmüştür. Wornham (2003) mağdurların kişilik yapısını incelediği araştırmasında kurbanların genellikle aşırı hassas, şüpheli, öfkeli, ileri görüşlü ve düşük özgüvene sahip olduklarını belirlemiştir.

Zapf ve Einarsen (2003)'e göre mobbing davranışlarının oluşmasında rol alan mağdurların kişilik özellikleri şunlardır:

- Mağdurun savunmasızlığı,
- Mağdurdaki sosyal beceri eksikliği ve kendine olan özgüven eksikliği,
- Mağdurun aşırı başarılı olması ve grup normlarına uymaması (Aktaran: Yılmaz, vd., 2008: 334-357).

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan kişilerin özellikleri ile ilgili olarak Tiryakioğlu (2009) bu kişilerin duygusal yönden oldukça zeki, esnek, hassas ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen kimseler olduğunu ifade etmiştir. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanlar, aynı zamanda nevrotik kişilik yapısının sahip olduğu özellikleri de taşımaktadırlar (Deniz, 2007: 83).

Kurbanın kişisel özellikleri ile ilgili olarak, zayıflık göstergeleri, özel kişilik durumları psikolojik tacize yatkın olmaları önemlidir. Psikolojik taciz kurbanı utangaçtır, anksiyete ve depresyon sendromlarının ön belirtilerini taşırlar, düşük sosyal yeteneğe ve nevrotik yapıya sahiptirler. Bunlardan başka; kurbanlar, itaatkar, olay çıkarmayan ve çatışmadan çekinen, özenli, geleneksel ve bağımlıdırlar ayrıca sessiz, ağzı sıkı, endişeli, hassas ve stresli durumlarla başa çıkmada güçlüklerle sahiptirler (Baillien vd., 2009: 2).

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanların çalışma alanları ile ilgili olarak Pasquale (2002) yaptığı araştırma sonrasında 7 farklı çalışma alanında mobbing mağdurların oranını belirlemeye çalışmıştır ve bu çalışma alanlarından en fazla, ofis çalışanlarının %13.22 oranında mobbing mağduru olduklarını, bunları %4.10 ile sağlık alanı işgörenlerinin takip ettiğini 5. sırada ise %2.45 ile öğretmen ve eğitim personelinin izlediğini belirtmiştir (Aktaran: Işık, 2007: 50).

Mobbinge maruz kalan kişilerle ilgili yapılan araştırmalar, mağdurların duygusal zekalarının çok yüksek bulunduğunu, üretken, dürüst, merhametli ve adalet

duyguları gelişmiş, parlak ve etkileyici eğitim gibi özelliklere sahip olduklarını ortaya koymuştur (Çobanoğlu, 2005: 23).

Kurumlarda ve örgütsel yapılarda psikolojik tacizi ortaya çıkaran nedenler, saldırganın kişilik yapısı, mağdurun kişilik yapısı ve özellikleri olarak sıralanmaktadır ancak bu iki etkenin yanında bir diğer önemli etken de örgütsel nedenlerdir.

2.1.3.3. Örgütsel Nedenler

İşyerlerinde psikolojik tacizi tetikleyen önemli bir neden de örgüt yapısı ile ilgili faktörlerdir. Örgütsel ve sosyal faktörler psikolojik tacizin ortaya çıkmasında saldırgan ve mağdur kadar önemlidir. Psikolojik taciz, her işyerinde ve her türlü kuruluşta çok farklı nedenlerle ortaya çıkabilir. Örgütün hiyerarşik yapısı, örgüt iklimi, örgüt kültürü ve iletişim, etkileşim yapısı psikolojik tacizle yakından ilişkili olabilmektedir.

İşyerinde örgütsel nedenlere bağlı psikolojik taciz, zorlayıcı rekabet ortamlarında çalışanlar arasındaki çatışmaların çözümsüz kaldığı durumlarda, yönetimin ilgisiz ve yetersiz kaldığı durumlarda, örgüt ortamında yoğun stres olduğu durumlarda ve çalışanların moral düzeylerinin ve iş doyumlarının düşük olduğu durumlarda gözlenir (Gökçe, 2008: 46).

Duffy ve Sperry (2007) üç tip örgütün psikolojik tacizi beslediğini açıklamışlardır. Birinci tip örgüt: Örgütsel kültür ve yönetim ortak bir şekilde psikolojik tacizi besler. Bu tipte paydaşlar çalışanlardan önce odakta yer alır. Böyle örgütlerde çalışanlar yüksek düzeyde iş stresi ve baskı altındadırlar. Böyle örgütlerin özelliği, çalışanlar kendi işlerini kendileri kontrol etseler dahi yüksek iş gerilimi ve yüksek iş performansı beklentisi altındadırlar. Yüksek iş devri, moral düşüklüğü, sağlık harcamalarında artış, bu tür örgütlerin karakteristik özelliğidir. İkinci tip örgüt: Örgütsel kültür ve yönetim, bürokratik veya kural yönelimlidir. Tipik olarak bunlar eğitim ve hükümet kurumlarıdır. Böyle organizasyonlarda yönetim hiyerarşiktir. Psikolojik taciz hakkında şüphe oluştuğunda bu örgütteki yöneticiler çok muhtemelen iki çalışan arasında “kişisel çatışma” olarak durumu değerlendirirler. Tipik bir

şekilde yöneticiler çatışma için her iki tarafı sorumlu ele alarak, hedefteki kişiyi suçlayarak psikolojik tacizi arttırmırlar. Ferris (2004) böyle örgütte çalışanların diğer iki örgütte çalışanlara göre daha uzun terapiye ihtiyaç duyduklarına işaret etmiştir. Üçüncü tip örgüt: Önceki eylemlerin psikolojik tacize yol açtığı iddiasındadır. Kötü yönetim, örgüt kültüründe etkili olan sürekli değişiklikler, örgüt yapısı ve yönetimin psikolojik tacize neden olduğunu öne sürer. Böyle örgütler orta boy eğilimlidir ve yarar amaçlı örgütlerdir. Üçüncü tip örgüt kültürünün özelliği, saygı ve yöneticilerinin çalışanlarına yansıttığı destektir. Yöneticiler, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanlarına koçluk ve danışmanlık sağlarlar (Duffy, Sperry, 2007: 399-400).

Davenport ve arkadaşları ise, psikolojik tacize neden olan örgüte bağlı etmenlerle ilgili görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır.

- Zayıf liderlikten kaynaklanan örgütün kötü yönetilmesi,
- Fazlasıyla hiyerarşik yapının olması,
- Yetersiz iletişim,
- Açık kapı politikasının (saydamlığın) olmaması,
- Ekip çalışmasının yetersiz olması ya da olmaması,
- Yoğun stresli iş yeri,
- Monotonluk,
- Yöneticilerin işyerinde psikolojik taciz olduğuna ve bunun önemli bir sorun olduğuna inanmamaları ve durumu yadsımaları,
- Ahlak dışı uygulamalar,
- Küçülme ve yeniden yapılanma, şirket evlilikleri, faaliyetleri gibi örgütsel yapıda görülen etmenler, psikolojik taciz davranışının ortaya çıkmasına uygun ortamı hazırlamaktadır (Davenport vd., 2003: 47-49).

Künzi ve arkadaşları (2006) iş ortamını olumsuz etkileyerek, bozan ve psikolojik tacize zemin hazırlayan psikososyal faktörleri; aşırı iş yükü, ağır sorumluluklar ve takdir edilmeyen veya karşılığı alınmayan çalışma olarak sıralamışlardır. Legeron (2000) bu sıralamada yer alan işyerinde kabul ve takdir görme eksikliğinin başlıca stres kaynağı olduğunu belirtmiştir. Einarsen ve arkadaşları (1994) stresli iş ortamlarının bireyler arasında anlaşmazlıklara ve çatışmalara yol açtığını bu durumun da psikolojik tacizin ortaya çıkmasına imkan

verdiğini öne sürmüşlerdir (Aktaran: Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2009: 57).

Bir örgütte yaşanan psikolojik taciz öncelikle kurban üzerinde stres yaratan önemli etkenlerden biridir ancak kurbanın dışında psikolojik tacizden olumsuz etkilenen unsurlar da vardır bu nedenle psikolojik tacizin sonuçlarının genel olarak incelenmesi, konunun daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

2.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Sonuçları

Çalışma yaşamında insanlar üzerinde etkili olan birçok etken bulunmaktadır. İşyerinde kişiler arası etkileşimden kaynaklanan psikolojik taciz de bu etkenlerden biridir ve bu etken birey üzerinde değişik şekillerde olumsuz etkilerde bulunmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin neden olduğu düşmanca davranış veya kötü davranışlar yüksek sıklık (haftada en az bir kez) ve uzun bir süreçte (en az altı aylık zaman) mağdur üzerinde önemli fizyolojik, psikolojik, psikosomatik ve sosyal zararlara yol açtığı belirtilmektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996: 252). Psikolojik taciz süresince mağdurların iş ve yaşam kaliteleri düşmekte, sağlıkları ve sosyal ilişkileri bozulmaktadır. Sonuç olarak mağdurlar işlerini, sağlıklarını kaybetmekte ekonomik, sosyal, fiziksel ve duygusal olarak olumsuz etkilenmektedirler (Koza, 2008: 327).

Çok sayıda yapılan araştırma (Einarsen ve Raknes, 1997; Mikkelsen ve Einarsen, 2002; Niedl, 1996; Vartia, 1996) işyerinde psikolojik tacizin mağdurlar üzerinde olumsuz etkilerde bulunarak, depresyona yol açtığını göstermiştir (Aktaran: Lewis, 2004: 286). Leymann ve Gustafsson (1996) tarafından yapılan araştırmada kurbanların yaklaşık yarısında post travmatik stres bozukluğu (PTSB) bulunduğu önemli bir bulgu olarak açıklanmıştır. Lazarus ve Folkman (1984) Psikolojik tacizin, özellikle işyeri değişikliğinin mümkün olmadığı durumlarda, kişinin sağlığını ve stresle başa çıkma mekanizmalarını kaybetmesine ve ayrıca özel yaşamında sorunlarla karşılaşmasına yol açtığını öne sürmektedir. Sonuç olarak; işyerinde psikolojik taciz, kişinin işinden kovulmasına, para kazanamamasına, uzun süreli

rahatsızlıklardan sonra sosyal mahrumiyete hatta bazı durumlarda intihara dahi yol açabilmektedir (Aktaran: Groeblichhoff ve Becker, 1996: 278).

İşyerinde psikolojik tacizin bireyin dışında, kurum, örgüt ve toplum üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Dolayısıyla işyerinde psikolojik taciz sadece zorbalara ya da saldırganlara ile mağdur arasında gelişen bir süreç olmamakta söz konusu olgu bir zincir etkisi yaratarak olumsuz sonuçlarını kişilere, kurumlara ve topluma doğru yaymaktadır (Güngör, 2008: 70).

İşyerinde psikolojik tacizin olası sonuçları; ekonomik sonuçlar, sosyal sonuçlar ve psikolojik taciz kurbanlarının sağlıklarına ilişkin sonuçlar olarak üç başlık altında sıralanabilir.

1- Ekonomik Sonuçlar:

- a) Mağdurun işini kaybetmesi nedeniyle yaşadığı ekonomik kayıp,
- b) Çalışanın işyerinde maruz kaldığı psikolojik tacizin yarattığı fizyolojik, psikolojik sağlığının iyileştirilmesi için yapılan sağlık harcamaları, sık sık alınan izin ve raporlar.

2- Sosyal Sonuçlar:

- a) Mağdurun psikolojik tacizin yarattığı depresif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi,
- b) Mağdurun aile ilişkilerinin bozulması,
- c) Mağdurun mesleki kimliğini yitirmesi.

3- Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar:

- a) Depresyon,
- b) Anlamsız korkular ve heyecanlar,
- c) Yüksek tansiyon, taşikardi,
- d) Dikkati toplayamama,
- e) Ellerin terlemesi ve titremesi,
- f) Baş ve sırt ağrıları,
- g) Mide ve bağırsak rahatsızlıkları,

- h) Terkedilmişlik duygusu,
- i) İştahsızlık, zayıflama,
- j) Özgüven ve özsaygının yitilmesi,
- k) Deri üzerinde döküntüler, kaşıntılar,
- l) Daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğu (Tınaz, 2006: 24).

İşyerinde psikolojik taciz, kurbanın fizyolojik ve ruh sağlığı üzerinde önemli etkiye sahiptir, hatta kurban bu süreçte çeşitli psikosomatik semptomlar ve ruhsal sorunlar yaşayabilir. Örneğin: Anksiyete, depresyon, başağrısı, mide ağrıları, sinirlilik, dikkat sorunları, yalnızlık, düşük özgüven, uyku sorunları, sosyal sorunlar, mutsuzluk ve intihar düşünceleri gibi (Martin ve Martin, 2010).

Bosna-Hersek'te ulusal sağlık merkezinde çalışan 511 doktor üzerinde psikolojik taciz, stres ve iş yeteneğinin incelendiği bir araştırmada, doktorların 387'sinin %76 oranında işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan doktorlar, işlerine yönelik motivasyon, öz saygı, özgüven düşüklüğünün yanı sıra yorgunluk ve depresyon yaşadıklarını bildirmişlerdir. Ayrıca araştırmada doktorların, meslektaşlarından ve amirlerinden sosyal destek almamaları ile bu şikayetlerin anlamlı ilişkisi olduğu da belirlenmiştir (Pranjic vd., 2006: 757).

İşyerinde psikolojik tacizin kurumlar, işletmeler ya da örgütler üzerindeki etkileri de önemlidir. Psikolojik taciz sürecini yaşayan örgütlerde, hiyerarşinin en tepesinde yer alan yöneticilerden, hiyerarşinin en alt basamağında yer alan işgörenlere kadar herkes bu süreçten olumsuz olarak etkilenir. Genel olarak bir örgütte psikolojik taciz süreci sırasında, iş kalitesi ve verimliliğinde düşüş olur, çalışanlar arasında ayrışmalar olur, işbirliği ortadan kalkar, oluşan karmaşa ve huzursuzluk örgüte olumsuz imaj olarak yansır. Çalışma ortamındaki aşırı stres, çatışma ve huzursuzluktan kaçınmak için çalışanların işlerinden ayrılmaları artar. Bireylerin örgüte ve işlerine aidiyet duyguları azalır, psikolojik taciz çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkilerde bulunarak hastalık, rapor izinlerinin maliyetlerinin yüksek olmasına ve işten ayrılan çalışanlara ödenecek tazminatların da eklenmesiyle örgütleri, kurumları olumsuz etkileyen bir durum haline alır (Koza, 2008: 328-329).

Genel olarak örgütsel yapı üzerinde psikolojik tacizin etkisi; yüksek düzeyde iş devri (turn over), organizasyondan ayrılmayı istemek, örgüte bağlılıkta azalma ve üretkenlikte azalma belirlenen durumlardır. Ayrıca işyerinde psikolojik taciz kurbanları için iş doyumunu düzeylerinde azalma, psikosomatik semptomlar, fiziksel hastalıklar ve iş alanından uzaklaştırılma ortaya çıkan sonuçlardandır. Buradan da anlaşılmaktadır ki, işyerinde psikolojik taciz hem çalışanlar için hem de kurumlar, örgütler için oldukça zararlı ve ekonomik olarak maliyetli bir durumdur (Salin, 2003: 1213-1214).

Çalışanlar üzerinde ve örgütsel yapı üzerinde psikolojik tacizin yarattığı olumsuz etki ve tahribatla başedebilmenin etkili yöntemlerinden biri yasal yolları kullanmaktır. İşyerinde yaşanan psikolojik taciz karşısında çalışanların hukuki mücadele ile sonuç alabilmeleri için yasal sürecin ve kanunların iyi bir biçimde anlaşılmasına gerek vardır.

2.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramının Yasadaki Yeri

İşyerinde psikolojik taciz doğrudan bireye yönelik kötü, yıldırıcı ve terörize edici tutum ve davranışları içeren bir saldırdır. İşyerinde psikolojik tacizin amacı bireyi kendi isteğiyle ya da üstlerinin çalışan hakkındaki olumsuz imajı ile iş ortamından uzaklaştırmaktır. Mağdur durumdaki birey işyerinde psikolojik tacizle mücadele etmek için hukuki yollara da başvurmaktadır. Türkiye'deki yasalar incelendiğinde işyerinde psikolojik taciz terimi ile ilgili olarak doğrudan Türk Ceza Kanununa (TCK) girmiş bir ifade bulunmamaktadır.

4857 sayılı iş yasası, sadece cinsel tacize ilişkin iki hüküm içermektedir. Bunlardan birincisine göre, işçinin diğer bir işçi ve üçüncü kişiler tarafından örgütte cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde, söz konusu işçi iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilecektir (İşk. M.24/II-d). Diğer hüküm ise, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde, işverene söz konusu işçinin iş sözleşmesini haklı sebeplerle feshetme yetkisi vermektedir (İşk.m.25/II-c), (Kırel, 2007: 330).

İşyerinde psikolojik taciz, Türk Ceza Kanununda yer alan çeşitli maddeler ve bu maddelerin içeriğinde yer alan fiil ve durumlar gözetilerek değerlendirilmektedir. Bu hususta Türkiye’de kanun koyucunun Türk Ceza Kanununda işyerinde psikolojik taciz olgusu ile ilgili düzenleme yapmasına ihtiyaç vardır.

Diğer ülkelerden Amerika Birleşik Devletlerinde işyerinde psikolojik tacizin yasalardaki yeri Türkiye’ye benzemektedir ancak Amerika Birleşik Devletlerinde eyalet sistemi uygulandığı için yasalar eyaletlere göre değişmektedir. Amerika Birleşik Devletlerinde medeni kanunun 7.maddesiyle işyerinde gözdağı, hakaret, alay ve saldırganlık için cezai müeyyide öngörülmüştür. Kanada’da 1 Haziran 2004’de yürürlüğe giren yasa ile “Bir çalışanın psikolojisini, vakarını, kişisel bütünlüğünü etkileyen ve iş ortamını kötüleştiren sözlü yorum ve sataşma, el kol hareketleri gibi arzu edilmeyen ve düşmanca davranışların tekrarlanması psikolojik taciz anlamına gelir”denmiştir (Çobanoğlu, 2005: 199-200).

Avrupa Birliğinde ise işyerinde psikolojik taciz ile ilgili yasal düzenlemeler incelendiğinde konu ile ilgili çalışmalar bulunmakla birlikte hukuki düzenleme konusunda karşılaşılan en önemli sorunun söz konusu olgunun tanımlanması ve ispatlanması olduğu anlaşılmaktadır. Ancak Avrupa komisyonunun 2002-2006 yıllarını kapsayan işçi sağlığı ve işçi güvenliği strateji belgesinde konuya “psikososyal problemler” başlığı altında çalışma yaşamında yeni bir risk unsuru olarak işyerinde psikolojik tacize yer verilmiş ve bu hususta daha fazla çalışma yapılması önerilmiştir. Genel olarak Avrupa Birliğine üye ülkelerde işyerinde psikolojik taciz olgusuna ilişkin yasal düzenlemelerin bazı ülkeler dışında yetersiz olduğu söylenebilir (Güngör, 2008: 158-178).

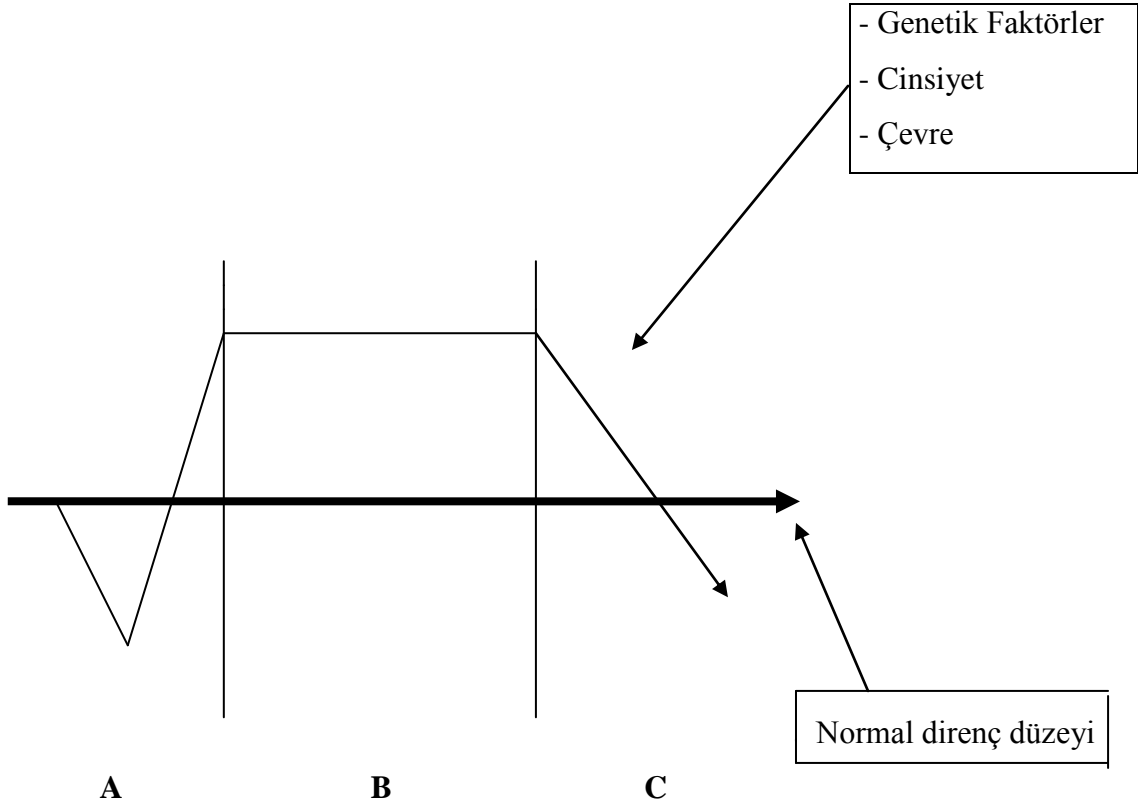
İşyerinde psikolojik taciz durumunda, bireylerden kurumlara yönelik olumsuz etkilerin temelinde, psikolojik tacizin bireylerde ve örgütsel yapıda ortaya çıkardığı stresin önemli etkisi vardır.

2.4. Stres

Genel anlamıyla stres, psikolojik, sosyal, kültürel ya da fiziksel ajanların kişide oluşturduğu değişiklik durumudur. Aynı zamanda stres, organizmanın stres verici faktörlere gösterdiği fizyolojik ve psikolojik tepki anlamına da gelmektedir” (Çelikkol, 2001: 89). Stres, “insanların aşırı içsel ve çevresel baskıya karşı gösterdikleri tepkidir (Tutar, 2004: 73). Stres, “organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur” (Baltaş, 1992: 23-26). Genel anlamda “Bireyin, fizik ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrete “stres” adı verilir (Cüceloğlu, 2005: 321-323). Günlük yaşam olaylarının dışında iş yaşamında da çalışanlar işin kendisinden, insanlararası ilişkilerden vb. nedenlerle stres yaşayabilmektedirler.

İş stresi, kişinin görevini yerine getirirken gerek işin kendine özgü yapısından gerekse çalışanın kendi kişiliğinden kaynaklanan bir uyumsuzluk ve buna karşılık verdiği tepki olarak tanımlanabilir (Şenyiğit, 2004: 104). İşyerinde insanlararası ilişkilerdeki olumsuzluklardan kaynaklanan psikolojik taciz mağdur üzerinde stres yaratan etkiye sahiptir. Selye (1977) stres karşısında insan organizmasının üç farklı biçimde tepki gösterdiğini öne sürerek, bu görüşünü genel adaptasyon sendromu olarak açıklamıştır (Akt. Baltaş, 1992: 26).

Şekil 3: Genel Adaptasyon Sendromunun Üç Dönemi



A: Alarm reaksiyonu

B: Direnç dönemi

C: Tükenme dönemi

(H.Selye, 1977)

Selye'nin öne sürdüğü genel adaptasyon sendromu üç dönemden oluşmaktadır, her dönem kendisinden sonraki sürece etkide bulunmaktadır.

A- Alarm reaksiyonu; Organizma, beklenmeyen bir durum ya da tehdit altında olduğunu algıladığında, dövüş ya da kaç (fight or flight reaction) olarak adlandırılan fiziksel tepkide bulunur. Bu süreçte organizma yaşamak, hayatta kalmak için fizyolojik değişimler geçirir ve otonom sinir sistemi uyarılır. Bağışıklık sistemi ve sindirim sistemi baskılanarak kas ve endokrin sistem aktifleşir. Bağışıklık sisteminin baskılanması organizmanın hastalıklara direncini azaltır. Alarm döneminden sonra beden bu duruma uyum göstermeye çalışır ve direnç dönemi başlar.

B- Direnç dönemi: Organizma, yüz yüze kaldığı stres verici duruma karşı fizyolojik yapısının aktifleşmesiyle direncini yükseltir. Stres etmeni varlığını sürdürmesine karşın, beden normalin üstünde dirençli durumdadır. Direnç dönemi uzadıkça organizmanın bağışıklık sistemi baskılanır ve bağışıklık sistemi zayıflamaya başlar. Bu dönem başarı ile atlatılmazsa organizma kuvvetten düşerek bağışıklık sistemi zayıflar ve adaptasyon enerjisinin azalması ile üçüncü dönem başlar.

C- Tükenme dönemi: Organizma yüksek stres düzeyinin devamı karşısında bu durumla mücadeleyi bırakır. Organizmanın adaptasyon enerjisi tamamen tükenmiş ise strese bağlı hastalıklar ve ölüm ortaya çıkabilir (Baltaş, 1992: 26-27).

Stresle ilgili yapılan araştırmalar gözden geçirildiğinde (Baltaş, 1992: 30; Çivilidağ, 2003:17-18; Tytherleigh vd., 2007: 267-287; Ahsan vd., 2009: 121-131;) günlük yaşamda bireyin varlığı üzerinde tehdit oluşturan birçok stres yapıcı faktör bulunduğu öne sürülmektedir. Bu stres faktörlerinden bazıları bedenin içinde ve dışında oluşuna göre örneğin, diş ağrısı içsel, gürültü ise dışsal olarak açıklanmakta. Bazıları ise; bedensel ve psikolojik kaynaklı olarak açıklanmaktadır. Diş ağrısı ve gürültü bedensel türden stres kaynağı olarak açıklanırken, bir yakının ölmesi, işten ayrılma, boşanma ise psikolojik türden stres kaynağı olarak izah edilmektedir. Bu stres faktörlerinin yanı sıra iş ortamından kaynaklanan örgütsel stres kaynakları da bulunmaktadır (Cüceloğlu, 2005: 321-323). Örgütsel stres kaynakları: Vardiyalı çalışma düzeni, çok fazla ya da az iş yükü, zaman baskısı, işin monotonluğu, astlarla ilişkiler, üstlerle ilişkiler, meslektaşlarla ilişkiler, örgüt yapısı, performansın değerlendirilmesi, fiziksel koşullar olarak açıklanmaktadır (Aktaran: Kaya, 2006: 23-45).

Strese maruz kalan çalışanlar, zamanla strese bağlı olarak oluşan çeşitli belirtiler vermeye başlarlar. Bu belirtiler, fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olarak gruplandırılmıştır.

1. Fiziksel Belirtiler: Zararlı etkenler organizmanın belirli sistemlerinde ve işlevlerinde değişikliklere yol açar. Bu değişikliklerin farklı evreleri de, tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji ve mide bulantısı gibi çeşitli belirtilerin ve yakınmaların ortaya çıkmasında rol oynar.

2. Davranışsal Belirtiler: Stresin kişi davranışları üzerinde açık ve doğrudan etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler kapsamında uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık, yemede artış, konuşma güçlükleri, sigara kullanma ve alkol kullanmadan söz edilebilir.

3. Psikolojik Belirtiler: Örgütsel yapılarda zaman zaman stresin neden olduğu çeşitli psikolojik belirtilere (gerginlik, geçimsizlik, sürekli endişe, yetersizlik duygusu, yersiz telaş ve hayal kırıklığı) rastlanmaktadır. Bu belirtiler zamanla artarak çalışanın işinden soğumasına, hastalanmasına ve verimliliğinin düşmesine yol açabilir (Erdoğan, 2009: 452).

Mobbing sendromunda ise; kurban işyerinde kişiler arası ilişkiler yoluyla çevresel baskı altına alınmakta, haksız suçlanma, küçük düşürülme, tacize uğrama, duygusal eziyet ve psikolojik taciz yoluyla kişi gerilim altında kalmakta ve bu faktörler sonuçta güçlü stres yapıcılar olarak kişide olumsuz etkilerde bulunmaktadır (Tutar, 2004: 73).

Genel olarak örgütlerde çalışanları tehdit eden çok sayıda stres kaynağı bulunmaktadır. Bu stres kaynakları:

- Yetkinin kötüye kullanımı,
- Örgütte sosyal desteğin az olması,
- Örgütsel sorumluluğun az olması, ast-üst ilişkilerinin sağlıklı olması,
- Örgütün kültürel yapısının çalışanlara uygun olmaması,
- Çalışanın rol çatışması yaşaması ve çalışanın rol belirsizliği,
- İş yükünün fazla olması,
- İş ortamının fiziksel koşullarının kötü olması,
- Örgüt içinde haklar, imtiyazlar ve konumların adaletli olmaması,
- Örgüt içinde dedikodunun yaygın olması vb. olarak açıklanır. Ortaya çıkan bu stres durumları zamanla örgüt içinde çatışmalara yol açar. Çözümlemeyen çatışmalar, çalışanlar arasındaki ilişkileri zayıflatarak, bir günah keçisi bulma ihtiyacını ortaya çıkarır, bu ihtiyaç da psikolojik tacizi ortaya çıkarır (Gökçe, 2008b: 68-69).

İşyerinde psikolojik tacizin bireyler üzerinde yarattığı stres neticesinde fizyolojik ya da psikolojik birçok rahatsızlık ortaya çıkmaktadır. Çalışan birey üzerinde aşırı düzeyde stres yaratan psikolojik taciz anksiyete, depresyon, öfke ve

uykusuzluk gibi sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Güngör, 2008: 71). Farklı iş kollarında çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada psikolojik tacize maruz kalan işgörenlerin %40'ının depresyona girdiği, kadınların %31'i, erkeklerin ise %21'inin travma sonrası stres bozukluğu yaşadığı gözlemlenmiştir (Arpacıoğlu, 2005: 267). Quine (1999) 1100 güvenlik elemanı üzerinde işyerinde psikolojik tacizin sonuçlarını incelediği araştırmada 418 (%38) güvenlik elemanının işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını ve bunların düşük iş doyumunu, yüksek düzeyde stres ve anksiyete yaşadıklarını belirlemiştir (Aktaran: Gökçe 2008b: 69-70).

Stres, bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmaları beraberinde getirdiği gibi bunların sonucu olarak da ortaya çıkmaktadır.

2.5. Çatışma

Bireyler arasında yaşanan anlaşmazlık veya çatışmalar, olumlu ve yapıcı yollarla çözülemediği durumlarda bireylerde tükenmişlik, stres ve psikolojik tacize neden olabilmektedir. Psikolojik taciz kavramının altında yatan süreçleri daha iyi anlamak için kişiler arasında yaşanan çatışma durumunun incelenmesi gerekmektedir. Bireyler, gruplar ve örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için çalışırken sürekli bir iletişim ve etkileşim içindedirler. Bu etkileşim sürecinde taraflar arasındaki ilişkilerde ve etkileşimlerde uyumsuzluklar, tutarsızlıklar iki taraf arasında çatışmayı doğurabilir. Uyuşmazlık ve tutarsızlıklar tarafların kıt bir kaynağı paylaşmaları, ortak bir eylem veya etkinlikte farklı şeyler yapmak istemeleri, farklı değerlere, tutumlara ve inançlara sahip olmalarından kaynaklanabilir. Çatışma bir çıkar, güç ve statü çekişmesi olarak da tanımlanabilir (Karip, 2003: 1).

Jordan (1990) çatışmanın iki kişi (veya daha fazla) arasında ihtiyaçların değişmesi sonucunda bir tarafın yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda ortaya çıktığını öne sürmüştür (Aktaran: Borisoff ve Victor, 1997). Coser (1967) çatışmanın yaygın tanımını, değerler üzerinde statü, güç, kaynaklar, karşı amaçları yok ederek yaralama veya yok etmek için rekabet etmek olarak açıklar. Çatışma bir kavgadan veya hafif bir anlaşmazlıktan daha fazla anlam içerebilmektedir. Donohue ve Kolt (1992) çatışmayı birbirine bağlı kişilerin (açık veya gizli) bireysel ihtiyaçlar ve

ilgilerindeki farklılıklar ve birbirlerinin hedeflerine müdahale olarak açıklamaktadır (Aktaran: Wilmot ve Hocker, 1998).

2.5.1. İşyerinde Çatışma

İnsanların bir arada bulunduğu her yerde anlaşmazlıklar yaşanması doğal bir durumdur. İhtiyaçlar, beklentiler, istekler, çıkarlar, düşünceler ve amaçlar bireyleri bazen karşı karşıya getirir. İş yaşamında ortak amaç için biraraya gelen organizasyonu oluşturan bireyler çok farklı nedenlerle birbirleriyle çatışma yaşayabilmektedir.

Örgütsel çatışma ise, “Örgüt içindeki birey ya da grupların kendi içlerinde, aralarında veya doğrudan doğruya örgütle ilgili olan kıt kaynakların paylaşılması, görevlerin dağıtımı, statü, amaç, değer ya da algı farklılıkları gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve uyuşmazlık, zıtlık, anlaşmazlık ve birbirine ters düşme biçiminde ortaya çıkan dinamik bir etkileşim sürecidir” (Tınaz, 2008: 22).

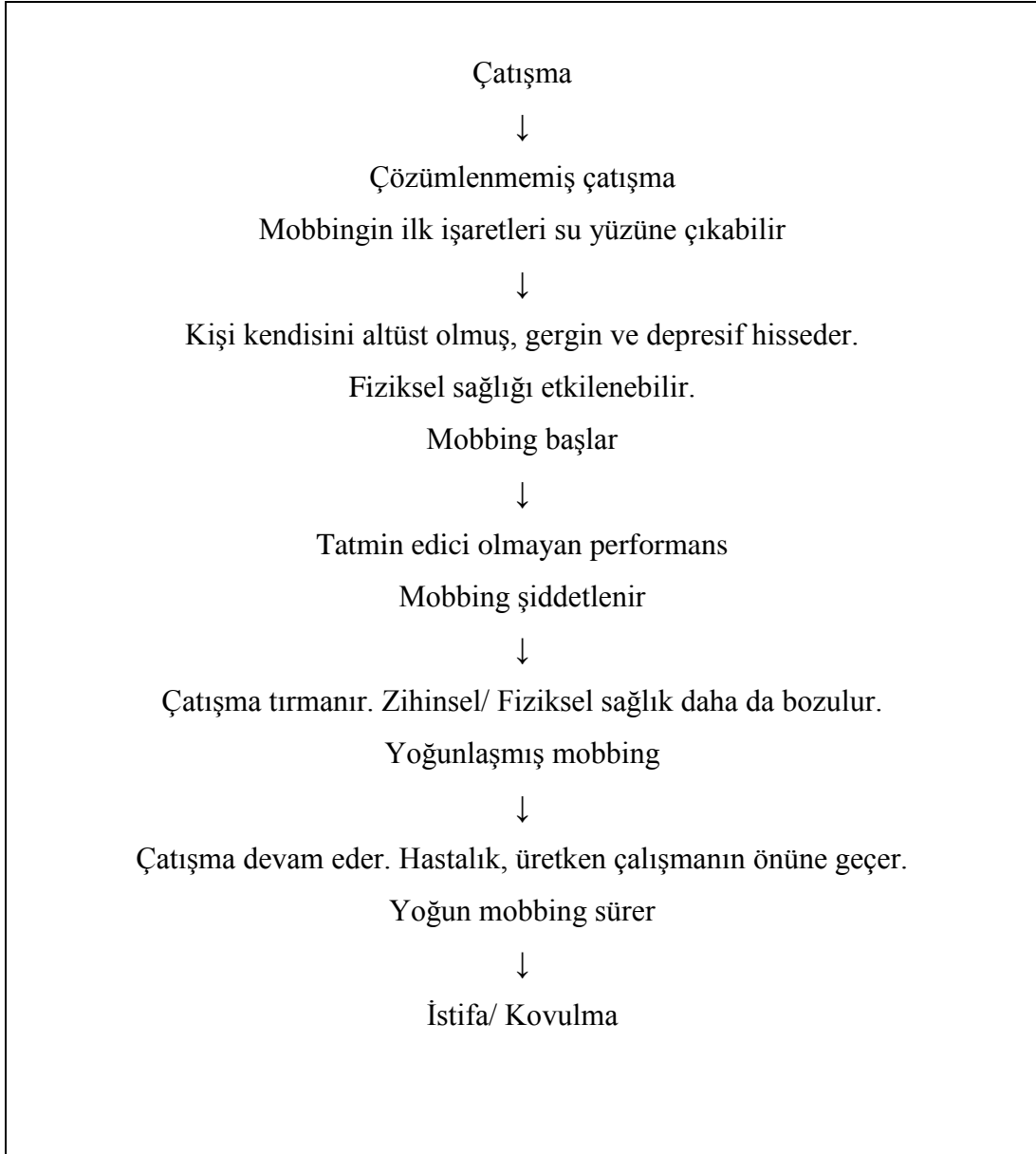
İşyerinde her zaman çeşitli konularda anlaşmazlıklar ve çatışmalar yaşanabilir. Yaşanan çatışmalar, örgütün üretkenliğinde ve değişime uyum sağlamasında tetikleyicidir. Çatışma sürecinin olumlu etkide bulunabilmesi için anlaşmazlıkların yaratıcılığı ortaya çıkaracak dinamik boyutta tutulup zamanında çözümlenmesi gerekir. Aksi durumda çözümlenmeyen çatışmalar düşmanlıklara ve çalışanın işyerine uyumunu bozar ve kişiyi mutsuzluğa sürükler (Gökçe, 2008b: 3). Organizasyonların işleyişleri sırasında organizasyon üyeleri arasında rol çatışmalarından ve ast-üst ilişkilerinden doğan çatışmalar yaşanabilmektedir (Dökmen, 2005: 37).

İşyerinde çatışma ile başlayan bir durum psikolojik tacize dönüşebilir. Merlie ve Paoli (2001) Avrupa çalışma koşullarını ve yaşamını geliştirme vakfının kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde psikolojik tacizi incelediği bir alan araştırmasında, 21.500 katılımcının yanıtlarından %2'sinin cinsel taciz ve %2'sinin iş arkadaşları veya amirlerinden fiziksel şiddete maruz kaldıklarını belirlemiştir. Zapf, Knorz, ve Kulla (1996) yapılan bu çalışmada elde edilen oranların, Avrupa iş gücüne genellediğinde yaklaşık 15 milyon insanın iş yerinde fiziksel gerilim veya cinsel taciz ve sistemli psikolojik tacizle yüzleştiklerini ifade etmişlerdir. Einarsen (1999)

farklı alanlarda çalışanlar üzerinde yaptığı bir araştırmada, sistematik psikolojik tacize maruz kalan çalışanların ağır sağlık sorunları, psikosomatik şikayetler ve posttravmatik anksiyete bozukluklarından yakındıklarını belirlemiştir. Hubert, Furda, ve Steensma (2002) psikolojik tacize seyirci kalanların, iş yerinde sistematik psikolojik taciz kurbanı olmadıklarını öne sürmüşlerdir ve psikolojik tacize şahit olan çalışanların kurbanlara göre daha fazla sağlık sorunları ve daha düşük iş doyumunu yaşamadıklarını açıklamışlardır (Aktaran: Dreu, 2004: 6-13).

Örgütlerde yaşanan olumsuzluklar, çalışanları kısa ve uzun dönemde etkileyerek, onların verimliliğini ve performansını azaltır. Bunun dışında işgörenlerin örgüte bağlılığı ve sorumluluk duygusu azalır, iş'te hata yapma, özgüven eksikliği doğrudan ortaya çıkan yansımalarıdır. İş'e geç gelme, devamsızlık, işten erken ayrılma, erkenden emekli olma isteği doğrudan, iş doyumsuzluğu ise dolaylı olarak ortaya çıkan durumlardır (Cemaloğlu, 2007: 121).

Şekil 4: Çatışma ve İşyerinde Psikolojik Taciz Aşamaları.



(Davenport, 2003)

Çatışma ve mobbing kavramları arasındaki farklılıklarla ilgili Leymann (1996) çatışma ve mobbing kavramlarının birbirinden farkını, olayın ne olduğu ya da nasıl olduğu değil, olayların sıklığı, süresi ve olayların etkisiyle bireylerde ortaya çıkan psikolojik, psikosomatik ve patolojik sonuçlar olarak açıklar. Dünya Sağlık

Örgütü (WHO, 2003) İşyerinde yaşanan psikolojik tacizi iki temel gerekçe ile çatışmadan ayırır. Birincisi mobbing, ahlak dışı tutum ve davranışları içerir. İkincisi çözümlenen çatışma, örgütün güçlenmesine katkıda bulunurken, mobbing büyük zararlara yol açar (Aktaran: Tınaz, 2008: 37).

Kişiler arasında yaşanan anlaşmazlıklar çözümlenemediği takdirde, bireyler arasında agresif ve saldırganca tutum ve davranışlara neden olabilmektedir.

2.6. Saldırganlık

Saldırganlık, çeşitli sebeplerle öfkeye tepki olarak ortaya çıkan tipik bir eylemdir (Yaman, 2009: 58). Öfke, insanın doğasında olan bir duygudur ve bu duygunun ortaya çıkmasının engellenmesi bireyin doğasına zarar verebilir. Öfke duygusunun sağlıklı ifade biçimi, bireyin öfke duygusunu başkalarının davranışlarını kontrol etmek amacıyla kullandığında ortaya çıkar (Özmen, 2006: 3). Kişi öfkesini kontrol edemediği durumlarda şiddet ve saldırganca davranışlar sergileyebilmektedir.

Saldırganlık, bir veya birkaç canlının bir veya birden fazla canlıya fiziksel açıdan ve psikolojik açıdan zarar vermesidir. Saldırganlık sonucunda kurbanda fiziksel ve ruhsal tahribat ortaya çıkar. Saldırganlığın birbirinden küçük nüanslarla ayrılan türleri ise; Öfkenin neden olduğu kavgalar, tacizler, zorbalıklar ve psikolojik taciz olarak sıralanabilir (Dökmen, 2009: 156-157).

2.6.1. Saldırganlığı Açıklayan Yaklaşımlar

Saldırganlık kavramı çocukların oyunlarından, sokak çatışmalarına hatta ülkeler arasındaki savaflara konu olarak, insanların ve hayvanların birbirine acı vermeyi amaçlayan davranışları tarzında psikoloji, sosyoloji ve etnoloji gibi bilimlerin dikkatini çeken, üzerinde çok sayıda araştırma yapmaya değer görülen bir kavramdır.

Saldırganlık davranışını açıklayan kuramlarda birçok yaklaşım, bulunmaktadır, bunlara aşağıda yer verilmiştir.

2.6.1.1. Psikanalitik Yaklaşım

Freud'un öne sürdüğü psikanalitik yaklaşımda içgüdüler temeldir. Freud, başlangıçta cinsel enerjinin yerine geçen libido ifadesini kullanmış ancak daha sonra tüm yaşam içgüdülerinin enerjisi sözcüğünü kullanarak bu ifadenin kapsamını genişletmiştir. Freud, insanlardaki saldırganlık eğilimini içgüdüsel bir özellik olarak görmektedir. Saldırganlık içgüdü, ölüm içgüdülerinden türemiştir ve onun en temel temsilcisidir (Jones, 1982: 88). Freud, yaklaşımında kişiyi saldırganlığa iten ölüm içgüdüünün varolduğunu da kabul etmiştir. Zaman zaman kişiler davranışlarıyla bilinçaltıdaki ölüm isteğini, kendilerine ve başkalarına yansıtmak arzusunda dırlar. Bu saldırgan dürtülerle başa çıkmak insan türünün başlıca uğraşısıdır. Freud'a göre cinsel ve saldırgan dürtülerin her kisi de kişilerin neden o şekilde davrandıklarının en güçlü belirleyicileridir (Corey, 2005: 68-69).

Freud tarafından başlangıçta cinsel içgüdüyle özdeş kabul edilen saldırganlık, daha sonra ayrı bir içgüdü olarak yorumlanmıştır. Saldırganlık, doğuştan gelen cinsel içgüdüden ayrı olan ölüm, yıkma, yok etme içgüdü olarak kabul edilmiştir. Freud'a göre bazen cinsel ve saldırgan içgüdüler birbiriyle bağdaşır, ortak davranış biçimi olarak dışarıya yansır. Kimi zamanda cinsel içgüdü ve saldırganlık içgüdü birbirine ters düşen davranışlarla ortaya çıkar. Freud'a göre, saldırganlık içgüdü de yaşam içgüdü olarak kabul edilen libido ya da eros kadar gereklidir (Köknel, 1995: 161).

Freud, engellenme ve saldırganlık arasında ilişki bulunduğunu ve saldırganlığın engellenmiş libidodan kaynaklandığını öne sürmüştür. I.Dünya savaşından sonra Freud, saldırganlığın nedenleri üzerine düşüncelerini değiştirerek insanda "Thanatos" adını verdiği ölüm içgüdü bulunduğunu ifade ederek, insanların kendisine zarar vermek için içgüdüsel bir istek duyduğunu belirtmiştir. 1939'da bir grup psikolog Freud'un açıklamalarından yola çıkarak saldırganlığı izah etmek için engellenme-saldırganlık hipotezini öne sürmüşlerdir ve saldırganlığı her zaman engellenmenin bir sonucu olarak ifade etmişlerdir (Burger, 2006: 211-212).

Psikanalitik yaklaşımı benimseyen Horney, kişiliğin aile, toplum ve kültür tarafından şekillendiğini savunduğu kuramında, sağlıklı ortamda büyüyen bireyin nevrotik tepkiler göstereceğini ifade etmiştir. Horney, nevrotik kişilerin en belirgin

özelliklerini katılık, üretken ve başarılı olmama, saldırgan ya da boyun eğen tutum ve davranışlar olarak açıklamıştır (Altıntaş ve Gültekin, 2005: 53-54).

2.6.1.2. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Bandura (1973) insanlarda öğrenmenin önemli bir bölümünün taklit ederek veya model alarak ortaya çıktığını belirtmiştir. Bandura'ya göre birey toplumla karşılıklı etkileşimleri sırasında grup içindeki diğer bireylerin davranışlarına göre kendi davranışlarını değiştirmesini öğrenebilir (Aktaran: Sprinthal ve Siprinthal, 1981: 300). Banduranın öne sürdüğü sosyal öğrenme yaklaşımı yaptığı deneysel çalışmalara dayanır. Bandura, aynı yaşlardaki üç çocuk üzerinde yaptığı deneysel çalışmalar sonucunda, çocukların çevrelerinde gördükleri saldırgan ve ahlaki değerlere uymayan davranışları model alarak, saldırgan davranışlarda bulduklarını gözlemlemiştir (Cüceloğlu, 2005: 314-315) .

2.6.1.3. Toplumsal Güdülenme Yaklaşımı

Toplumsal güdülenme yaklaşımına göre saldırganlık toplumsal güdülenme sonucu oluşmaktadır. Bu görüşün dayanağında öğrenme, engellenme fikri vardır ve kuramın temeli Lorenz'in yaptığı hayvan deneylerine dayanır. Hayvan davranışlarının gözlenmesi, hayvanlarda şiddet, saldırganlık türü davranışların dıştan gelen uyarımlar sonucu oluştuğu fikrini uyandırmıştır. Bu öngörüden yola çıkılarak, insanda da saldırganlığın çevreden gelen etkilerle oluştuğu düşüncesini savunan öğretiler geliştirilmiştir (Köknel, 1995: 163).

2.6.1.4. Biyolojik Psikolojik Sosyal Yaklaşım

Renfrew (1997) saldırganlığı, “hasarla sonuçlanan bir hedefe yönelik olarak organizma tarafından yöneltilen bir davranış olarak tanımlamıştır”. O'na göre saldırganlığın nedenleri çevresel, sosyal, biyolojik, kısaca biyopsikososyaldir. Biyolojik etkiler genetik, seksüel, hormonal ve sinirsel etkileri içerirken, öğrenme, güdüsel etmenler, medyanın etkisi ve uyarıcı sağlama çevresel ve psikolojik etki

olarak tanımlanır. Çocuk ve eş istismarı, tecavüz, psikolojik hastalıklar, şiddet ve çocuk suçları gibi değişkenler de O'na göre saldırganlığı hazırlayan sosyal problemler olarak ele alınmaktadır (Aktaran: Korkut, 2004: 321).

Saldırgan davranışlar sonucunda kişi çevresindeki insanlara, hayvanlara ve eşyalara karşı şiddet uygulayabilir.

2.7. Şiddet

Şiddet kelimesi, Latince “violentia” teriminden gelmektedir ve violentia, şiddet, güç, acımasız kuvvet, sertlik anlamlarını içermektedir (Alkan, 2007: 48).

Barrios ve Sleet (2004)'e göre şiddet, “fiziksel güç ya da kuvvetin, bir birey ya da bir grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi problemlere yol açabilecek şekilde, bir bireye ya da bir gruba karşı kasıtlı olarak kullanılmasıdır” (Aktaran: Tınaz, 2008: 39). Şiddet, “Bir kişiye güç veya baskı uygulayarak, onu iradesinin dışında bir davranışta bulunmaya zorlamaktır. Burada şiddet uygulama eylemleri, zorlama, saldırı, kaba kuvvet, bedensel ya da psikolojik acı çektirme ya da işkence şeklinde olabilir. Kısaca fiziksel ve ruhsal yönden bireye zarar veren her davranış şiddettir” (Tutar, 2004: 13). Şiddet “genel olarak incitme ya da taciz etmek amaçlı olarak fiziksel gücün kullanılması olarak tanımlanmaktaysa da ayrıca, hiddetli duygu ya da onu ifade etme veya yoğun kavgacı, kızgın ve sıklıkla yıkıcı hareket, güç, çarpıtma, ihlal etme ya da önemli konulara saygısızlık etme yoluyla incitme biçiminde de tanımlanmaktadır” (Korkut, 2004: 323). Şiddet; en genel anlamıyla kişiye, objeye ve hayvanlara yönelik saldırganlıkla bağlantılı bir davranış biçimidir. Şiddet davranışının altında öfke duygusuna bağlı gerginlik ve stres yatmaktadır. Şiddetin yöneldiği kişi, obje, durum ve olaylara göre şiddeti; Kadına yönelik şiddet, çocuğa yönelik şiddet, toplumsal şiddet gibi farklı biçimlerde sınıflamak mümkündür. Kişiye yönelik şiddet, kişinin istemediği ve o kişiyi yıpratıcı, tahrik eden her türlü eylemlerdir. Bu anlamda fiziksel her türlü davranım şiddet olarak değerlendirilirken, fiziksel olmayan kimi davranış ve tutumlar psikolojik şiddet tanımı içinde değerlendirilir (Tutar, 2004: 9-14).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere şiddet türü davranışların temelinde öfkenin, kızgınlığın yarattığı olumsuz davranışlar söz konusudur. Şiddet uygulayan

kişinin amacı, karşısındakine doğrudan ya da dolaylı olarak zarar vermektir. Şiddet, uygulanma biçimine, yöneldiği hedefe ve özelliğine göre türlere ayrılabilir.

2.7.1. Şiddetin Türleri

Şiddetin türlerini açıklayan araştırma ve incelemelere bakıldığında birbirinden farklı şiddet durumları olduğu ortaya çıkmaktadır. Sık karşılaşılan şiddet türleri cinsel şiddet, duygusal ve sözel şiddet, fiziksel şiddet ve ekonomik şiddet olarak sıralanmaktadır.

Cinsel şiddet: Evli olduğu kişi bile olsa kişiyi istemediği yerde istemediği zamanda ve istemediği biçimlerde cinsel ilişkiye (tecavüz) zorlamak, cinsel organlara zarar vermek, çocuk doğurmaya ya da doğurmamaya, kürtaja, ensest ilişkiye, fuhuşa zorlamak, zorla evlendirmek, telefonla- mektupla ya da sözlü olarak cinsel içerikli rahatsızlık verici davranışlarda bulunmak gibi eylemler cinsel şiddettir (KSGM, 2009).

Duygusal ve Sözel şiddet: Herhangi bir kişiye yönelik olarak sistemli bir biçimde yapılan, kişinin benliğini, psikolojik ve sosyal gelişimini, ruhsal bütünlüğünü etkileyen olumsuz yargılar, atıflar ya da sözel davranışlardır (TÜBİTAK&Ankara Üniversitesi).

Fiziksel şiddet: fiziksel tehlike, fiziksel güç kullanmayı ve dayağı içerir. Fiziksel şiddet vurma, fırlatma, tekmeleme, yakma gibi bireyde ciddi fiziksel yaralanmalara neden olan tehlikeli davranışları, fiziksel saldırıları içerir (Tel, 2002: 4).

Ekonomik şiddet: Ekonomik faaliyetlerin engellenmesi ve kişinin başkalarına sağlanan ekonomik destekten mahrum bırakılması olarak açıklanır. Ayrıca ekonomik şiddet, kişinin emekleri karşılığı olan maddi kazançtan kısmen ya da tamamen yoksun bırakılması veya sosyal ve sağlık güvencesinden yararlandırılmadığında da söz konusu olmaktadır (Tutar, 2004: 15).

2.8. İşyerinde Psikolojik Taciz İle İlgili Yapılan Bazı Araştırmalar

İşyerinde psikolojik taciz üzerine yapılan araştırmalardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

Björkqvist ve arkadaşları (1994) Finlandiya’da üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları üzerinde yaptıkları araştırmada, 338 kişiye anket uygulamışlar ve 19 kişiye de mülakat yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre; mobbinge maruz kalan öğretim elemanlarında birçok psikolojik ve fizyolojik rahatsızlık olduğu belirlenirken bu rahatsızlıklar, uykusuzluk, çeşitli sinir hastalıkları, üzüntü, hissizlik, konsantrasyon bozukluğu ve sosyal fobiler olarak belirlenmiştir.

Niedl (1996) Kamu çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada; psikolojik tacizin hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde önemli etkileri olduğunu belirlemiştir. Buna göre psikolojik taciz çalışanlarda; depresyon, anksiyete, saldırganlık, post-travmatik stres bozukluğu, irritasyon ve psikosomatik şikayetlere neden olduğunu tespit etmiştir. Örgütsel yapılar üzerinde ise; işten ayrılma isteği, motivasyonun azalması, işgören devir hızının artması, işgören verimliliğinin ve iş doyumunun azalması gibi etkiler yarattığı sonucuna ulaşmıştır.

Einarsen (1999) Norveç’de iş hayatının kalitesi üzerine yaptığı araştırmada en çok öğretmenlerin, üniversite çalışanlarının, otel ve restoranlarda çalışanların, tezgahçıların, psikologların, sağlık endüstrisi çalışanlarının son altı ayda psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirlemiştir. Bu sonucun yanısıra araştırmada, eski çalışanların yeni çalışanlara göre daha fazla psikolojik taciz gördükleri ve çoğunlukla da çalışanların meslektaşları veya yöneticileri tarafından psikolojik baskıya maruz kaldıkları sonucunu bulmuştur (Aktaran: Aydın vd., 2007: 67).

Hubert ve Veldhoven (2001) işyerinde psikolojik tacizin en çok hangi sektörde görüldüğünü inceledikleri araştırmalarında, endüstri ve eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında psikolojik tacize yol açan saldırgan davranışların yaşandığını belirlemişler ve psikolojik tacizin %37.3’ünün eğitim sektöründe çalışanlar arasında yaşandığı sonucunu bulmuşlardır. Ayrıca araştırmada psikolojik tacize yol açan saldırgan davranışların, yalnızca sağlık sektöründe meslektaşlar arasında, ortalamanın üzerinde yaşandığı belirlenmiştir.

Smith ve arkadaşları (2003) 5288 çalışan yetişkin üzerinde okulda zorbalığa maruz kalanların yetişkinde de işyerlerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıklarını incelemiştir. Araştırma sonucunda; araştırmacılar, okulda zorbalığa maruz kalma ile işyerinde psikolojik tacize maruz kalma arasında olumlu ilişki olduğunu belirlemişler ve okulda zorbalığa maruz kalanların işyerlerinde de psikolojik tacize maruz kaldıklarını ortaya koymuşlardır.

Schafer ve arkadaşları (2004) 884 İspanyol, İngiliz ve Alman yetişkin üzerinde farklı iş kollarında çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarında, 248 kişinin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını belirlemişler, bu kişilerden 71'inin eğitim sürecinde hem ilkokulda hem de ortaokulda zorbalığa maruz kaldıklarını ortaya koymuşlardır.

Westhues (2004) Üniversitelerde psikolojik tacizi incelediği çalışmasında; üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri arasında psikolojik taciz yaşandığına dair örnek olaylar ortaya koymuştur (Aktaran: Gökçe, 2008b: 18).

Hoban (2004) İngiltere'de 1996-2002 yılları arasında yaptığı araştırmada, 10.000 kişi üzerindeki sağlık çalışanlarının %85'inin psikolojik tacize ya şahit olduğunu ya da hedef olduğunu belirtmiştir (Aktaran: Martin ve Martin, 2010).

Aktop (2006) Bir üniversitede görev yapan 366 öğretim elemanı üzerinde psikolojik tacizi demografik değişkenlerle ilişkili olarak incelemiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; iletişim bilimleri fakültesi'ndeki katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, sağlığa doğrudan saldırı puanlarının ortalamasının diğer fakültelerdeki katılımcıların puan ortalamalarından yüksek olduğunu, ancak fakülteler arasındaki bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını bulmuştur.

Tanoğlu (2006) Bir üniversitede 316 öğretim elemanının katılımıyla yaptığı araştırmada, öğretim elemanları arasında psikolojik tacizin görülme oranını %15.8 olarak belirlemiştir. En sık karşılaşılan olumsuz davranışın kişinin kendini göstermesinin ve iletişimin engellenmesi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada dikkati çeken diğer bir bulgu da genelde psikolojik tacizin yöneticiler tarafından uygulandığıdır.

Gökçe (2006) ilköğretimde görev yapan 697 öğretmen ve 285 okul yöneticisi üzerinde işyerinde psikolojik tacizi incelediği araştırmada; işyerinde psikolojik taciz

içeren davranışlara maruz kalma bakımından resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin, okul etkinliklerinde aktif görevler almada ve kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmada, özel okulda görev yapan öğretmenlere göre daha sık engellendiği, daha sık sözlerinin kesildiği, yaptığı işlerin haksızca eleştirildiği ve başarılarının küçümsendiğini belirlemiştir. Ayrıca araştırmacı, öğretmenlerin işyerinde psikolojik taciz düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, öğretmenlerde işyerinde psikolojik tacizin yaş değişkenine göre incelenmesinde 31-35 yaş arası öğretmenlerde, diğer yaşlardaki öğretmenlere göre, okul etkinliklerinde aktif görevler almada engellendikleri, sözle tehdit edildikleri, aldıkları işle ilgili kararlar yanlışmış gibi sorgulandıkları, fiziksel şiddet tehdidi aldıkları ve fiziksel yönden zarar gördükleri bulgularına ulaşmıştır.

Bilgel ve arkadaşları (2006) Türkiye'deki sağlık, eğitim ve emniyet alanında devlet memuru olarak çalışanlar üzerinde yıldırma, iş doyumu, iş stresi, anksiyete ve depresyonu inceledikleri araştırmalarında, katılımcıların %55'inde (483 kişi) bir veya daha fazla yıldırma maruz kaldıkları ve araştırmaya katılanların %47'sinin ise (416 kişi) yıldırma kurbanı olduklarını belirlemiştir. Araştırmada; yıldırmanın çoğunlukla amirler tarafından yapıldığı, yıldırma kurbanlarının %60'ının yıldırma karşı eylemler denedikleri ancak sonuçta bu eylemlerden sonuç alamadıkları belirlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, yıldırmanın çalışanlar üzerinde önemli ve ciddi bir problem olduğu ve sağlık sorunlarına yol açabileceği de araştırmacılar tarafından ifade edilmiştir.

Bulut (2007)'un ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik taciz düzeyini incelediği araştırmaya 396 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda; ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaklaşık yarısının psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; ortaöğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan psikolojik tacizin daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğu belirlenmiştir.

Karyağdı (2007) Bir kamu kurumunda 180 kişinin katılımıyla yaptığı araştırmada, psikolojik tacize hiç maruz kalmayanların oranını %67 olarak belirlerken, katılımcıların %17'sinin altı ay ve daha üzeri, %16'sının altı aydan daha az zaman sürecinde psikolojik tacize maruz kaldığını belirlemiştir.

Bingöl (2007) farklı mesleklerde çalışan kişilerin işyerinde yıldırımaya maruz kalma düzeylerini çeşitli değişkenlerle incelediği araştırmada; işyerinde yıldırımaya maruz kaldıklarını belirten katılımcıların % 59.4'ünü kadın çalışanlar % 40.6'sını erkek çalışanların oluşturduğunu belirlemiştir. İşyerinde yıldırımaya maruz kalan katılımcıların % 25.1'inin 25 yaşından küçük, % 40.6'sının 26–32 yaş arasında, %15.6'sının 33–40 yaş arasında, % 9.4'nün 41–47 yaş arasında ve % 6.3'nün 47 yaşından büyük olduğu, katılımcıların medeni durumları incelendiğinde % 40.6'sının bekar, % 40.6'sının evli, % 18.8'nin ise boşanmış olduğu, katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde, büyük çoğunluğu % 56.3'ünün üniversite mezunu bireylerin oluşturduğunu belirlemiştir. İşyerinde yıldırımaya maruz kalan katılımcıların büyük çoğunluğu % 53.1'i 1–5 yıl çalıştıklarını belirtmişlerdir. İşyerinde yıldırımaya maruz kalan katılımcıların mesleki profilleri incelendiğinde; mağdurların 6'sının öğretmen, 6'sının bankacı, 4'ünün otel işletmecisi, 3'ünün memur, 2'sinin hemşire, 2'sinin asker, 1'inin öğretim elemanı, 1'inin ön muhasebeci, 1'inin kasiyer, 1'inin teknik eleman, 1'inin resepsiyon görevlisi, 1'inin aşçı, 1'inin manken, 1'inin işçi, 1'inin de satış-pazarlama görevlisi olduğu belirlenmiştir.

Güngör (2008) yaptığı araştırmada; psikolojik tacizin, üniversitede görev yapan öğretim elemanları arasında daha yaygın bir şekilde ortaya çıktığını ve bu oranın eğitim sektörü ortalamasının da üzerinde olduğunu, diğer taraftan meslek grupları içinde en düşük risk grubunu öğretmenlerin oluşturduğunu belirlemiştir.

Demirel (2009) farklı kamu kurumlarında (Sağlık, Milli Eğitim ve PTT) çalışanların karşı karşıya kaldıkları psikolojik taciz davranışlarının çalıştıkları kuruma göre farklılık gösterip göstermediğini incelediği araştırmada, PTT çalışanlarının, araştırmadaki diğer kamu çalışanlarına göre daha sık ve yüksek oranda psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirlemiştir.

İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili yapılan araştırmalar göstermektedir ki; işyerinde psikolojik taciz, örgütlerde, kurumlarda özellikle yoğun insanlararası etkileşimin bulunduğu işyerlerinde yaygın olarak yaşanmakta ve iş yaşamında önemsenmesi değişik boyutlarıyla araştırılması ve önlem alınması gereken bir durum olarak dikkat çekmektedir.

2.9. İş Doyumu ve İş Doyumu İle İlgili Kuramsal Bilgiler ve Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde iş doyumunun tanımına, iş doyumuna ile ilgili kuramlara, iş doyumuna ile ilgili motivasyon teorilerine, iş doyumunu etkileyen faktörlere ve iş doyumuna ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.9.1. İş Doyumunun Tanımı

İş doyumuna terimi ilk kez Hoppock (1935) tarafından kişinin psikolojik, fiziksel ve çevresel olayların birleşimi olarak işinden memnun olması anlamında kullanılmıştır (Yew, 2008: 30).

Çalışanın psikolojik, fizyolojik sağlığına, iş'deki verimliliğine ve performansına etki eden önemli bir unsur da iş doyumudur. Doyum kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılan tatmin, davranışlarımıza neden olan gereksinimlerimizin en üst düzeyde giderilmesi anlamına gelmektedir (Balci, 1985: 51).

İş doyumuna ile ilgili literatürde yer alan tanımlar incelendiğinde, Wilson ve Rosenfeld (1990)'e göre iş doyumuna, çalışanların işe yönelik pozitif ve negatif tutumlarının ifadesidir (Aktaran: Santhapparaj ve Alam, 2005:72). İş doyumuna “çalışanın yapmış olduğu işe ait değerlendirmeler sonrasında elde ettiği duygusal haz” (Locke, 1976: 1297) olarak tanımlanırken, bir başka tanıma göre, iş doyumuna, “insanın işindeki kazancı, terfisi, işin tabiatı, süpervizyon gibi bütün hislerini kapsar”(Telman, 1987: 19). İş doyumuna, bireyin işine, işi ile ilgili faktörlere ve genel olarak yaşama karşı tutumlarının sonucudur (Dalgan, 1998: 6). Güler (1990) iş doyumuna, kişinin iş ile ilgili değerlerinin işte karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olması olarak tanımlamakta, bir başka deyişle iş doyumuna, işgörenin işini ya da iş hayatını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum” olarak ifade etmektedir (Aktaran: Izgar, 2001:6). Cranny ve arkadaşlarına (1992)'a göre iş doyumuna, çalışanın beklenti içerisinde olduğu veya arzuladığı sonuçlar ile gerçekleşen sonuçlar arasında yaptığı karşılaştırma sonrasında işine karşı sahip olduğu hissiyat ya da duygusal tepkidir (Aktaran: Pınar vd., 2008: 151-152).

Çalışanın işinden aldığı maddi ve manevi doyum (ücret, sosyal yaşamın zenginleşmesi ve işin kazandırdığı itibar) iş doyumunu içinde oluşunu belirler. Kişi işinden memnunsa, iş doyumunu var demektir. İşinden doyum alan çalışan işiyle iftihar eder ve çalıştığı kurumun mensubu olmaktan gurur duyar. Doğal olarak iş doyumunda, işyerindeki insan ilişkileri büyük önem taşır. İş doyumunu yerinde olan kişi, iş stresinden olduğunca uzak, ruhsal bedensel olarak daha sağlıklı olmak durumundadır ve mutlu olmaya adaydır. Aksi durum iş doyumsuzluğu olarak açıklanabilir (Çelikkol, 2001:129).

İş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk ile yakın bir ilişki içinde olan iş doyumunu aşağıdaki durumlarla ilgilidir:

1. İşin yapılış koşullarına ve iş aletlerine bağlı şikayet ve doyumsuzluklar.
Bunlar:
 - a) İşin gerektirdiği tekrarlı monoton hareketler ve dinlenme zamanının kısa tutulması,
 - b) Bireyin bedensel kapasitesini aşan yoğun çalışma durumu,
 - c) Çalışma temposunun fazla süratli olması,
 - d) İş aletlerinin mekanik güvenlik koşullarının yetersiz olması,
 - e) Çalışma ortamının iyi organize edilememesi,
 - f) İş saatlerinin çalışanların aile durumları ve bireyin özelliklerine göre düzenlenmemesi,
 - g) Çalışanın sık sık çalıştığı işten alınarak başka işlere verilmesi.
2. Belli bir işte çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarılara ilişkin durumlar. Bunlar:
 - a) Ücretlerin yapılan işin miktarı ve tutarı ile uyumunun olması, sosyal güvencenin sunulması.
 - b) Çalışanların işyerlerinde yemek ve ulaşım hizmeti almaları.
3. Takdir edilme ve sosyal itibar durumları. Bunlar:
 - a) Çalışanın ortaya çıkardığı bir eserin (üretim miktarı, kalitesi vb.) kendisine atfedilerek maddi ve manevi yönden takdir edilmesi,
 - b) Çalışanlara hak ettikleri terfi imkanlarının zamanında verilmesi,
 - c) Çalışanlara güven duyulduğu ve değer verildiğinin hissettirilmesi olarak açıklanabilir (Eren, 2008: 241-249).

Çalışanların işlerinden doyum sağlamaları, onlarda örgütsel bağlılığa (organizational commitment) yol açar. Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütsel kurallara karşı duyarsızlık veya örgütsel normsuzluk anlamına gelen örgütsel anomiyi engellemesinin yanısıra, çalışanın örgütsel süreçlere uyum sağlamaması anlamına gelen yabancılaşmayı (alienation) da önler. İş doyumunu, çalışanın örgütte kendisini gerçekleştirebildiği ve örgüt süreçlerine katılabildiği ölçüde mümkündür (Tutar, 2004: 120).

İş doyumsuzluğu; İş ile ilgili şikâyetler sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutumlardan, işin yapılış koşullarına bağlı şikâyetlerden, emek karşılığı elde edilen maddi kazancın yetersizliklerinden, işden kaynaklanan takdir görmeme, olumsuz sosyal statüden kaynaklanmaktadır (Eren, 1993: 145).

2.9.2. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu ile ilgili sistematik araştırmalar 1910'da Taylor'un bilimsel yönetimle ilgili yaptığı araştırma ile başlar ve 1927 ve 1932 yılları arasında Roethlisberger ve Mayo'nun Hawthorne araştırmalarına kadar uzanır. İş doyumunu hem birey için hem de işletmeler, organizasyonlar için önemli bir olgudur, çünkü iş doyumunun güdülenme kavramı ile işe yönelik davranışlar üzerinde etkisi vardır. Çalışanların iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme yaklaşımlarından yararlanılmaktadır (Çetinkanat, 2000: 9).

Endüstri devriminin ilk zamanlarında makineleşmeye verilen önem insan unsurunu ikinci plana atmıştır. Zaman içinde değişen sosyoekonomik yapı nedeniyle insan unsurunun üretimdeki rolü ve değeri anlaşılmıştır. İşletmelerin ve organizasyonların amaçlarına ulaşabilmek için önemi gittikçe artan insan unsurunun amaçları ile işletme amaçlarını uzlaştırma gereği ortaya çıkmıştır. Bilim insanları dikkatlerini üretimdeki insan unsuruna odaklayarak çok sayıda araştırmalar yapmıştır. Bu araştırmalar sonucunda, iş doyumunu ile ilgili kuramlar ortaya konmuştur (Izgar, 2008a: 135-158).

2.9.2.1. Kişisel Karşılaştırma Kuramı

Bu kuram, çalışanın yaptığı iş karşılığında elde ettiği kazançlarını değerlendirmesi esasına dayanır. Mc Cormick ve Ilgen (1980)'e göre çalışan, standartları ile gerçekte elde ettiklerini karşılaştırmakta ve bu karşılaştırma sonucunda farkın az olması durumunda çalışanın iş doyumunu artmaktadır.

Mobley ve Locke (1970)'a göre standartlar ihtiyaçlardan ziyade değerlerden türemektedir. Onlara göre bütün insanların ihtiyaçları aynıdır ama değerleri farklıdır ve değerler insanların tercihlerinin ürünüdür. Örneğin: aynı işyerinde çalışan ve ihtiyaçları aynı olan iki kişiden paraya çok değer veren biri az maaşlı bir işten memnun olmazken, geçinebileceği paraya razı olan diğeri aynı işten memnun olabilmektedir (Aktaran: Izgar, 2008a: 139-140).

2.9.2.2. Adalet ve Sosyal Karşılaştırma Kuramı

Patchen (1961)'in öne sürdüğü adalet ve sosyal karşılaştırma kuramına göre, çalışanın yaptığı iş karşılığında şimdiki ve gelecekteki ücret adaletini dikkate almaktadır. Birey aldığı ücreti, başka bir çalışanla kıyaslar. Kıyaslama yapılan kişinin içinde bulunduğu koşullar önemlidir. Patchen kuramında, bireyin aldığı ücreti diğer bireyle karşılaştırırken ücret ve çalışanların pozisyonlarının önemli iki temel öğe olduğunu belirtmiştir. Bu karşılaştırmada birey, aynı pozisyondaki diğer çalışanın kendisinden fazla ücret alması halinde iş doyumsuzluğu yaşarken, kendisinden üst pozisyondaki çalışana göre fazla ücret aldığı durumda iş doyumunu yaşamaktadır (Kantar, 2008: 57).

2.9.2.3. Kişiler arası Karşılaştırma Kuramı

İnsanlar, kendi işlerine benzer ya da aynı işleri yapan insanlarla kendilerini karşılaştırırlar. Karşılaştırma kuramını öne sürenler, çalışanların karşılaştırma yaptıkları insanları gözlemleyerek, onların işlerine yönelik doyumlarını değerlendirirler. Bu değerlendirme, çalışanların diğer çalışanları kendileriyle karşılaştırarak, kendi işlerine yönelik algılama sonucunda karar vermelerine dayanır.

Bu tür karşılaştırmalar, ihtiyaçlar ve değerlerden ziyade sosyal sistem içinde yapılır. Sosyal psikolojide yapılan birçok araştırma insanların kendilerini diğer insanlarla karşılaştırarak yargılamalarda bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu kuram, insanların diğer insanlarla karşılaştırma ve değerlendirmeler yaparak iş doyumunu algılarını belirginleştirdiklerini öne sürmektedir (Izgar, 2008a: 140-141).

İş doyumunu kuramları ile yakından ilişkili motivasyon teorileri, günümüz modern iş yaşamında yaygın bir şekilde kabul görmekte, örgütler ve kurumlar çalışanların iş doyumunu ve üretkenliklerini arttırmak amacıyla eğitim çalışmalarında sık sık motivasyon teorilerine yer vermektedirler.

2.9.3. İş Doyumu İle İlgili Motivasyon Teorileri

Bireyi harekete geçiren ihtiyaçlardır, bu doğrultuda ihtiyaçlarını gidermek için harekete geçen çalışanın işine yönelik algısı, iş doyumunu araştırmacılarının dikkatini bu konuya yöneltmelerine neden olmuş ve yapılan çalışmalar, incelemeler sonucunda iş doyumunu ile motivasyon teorileri ortaya çıkmıştır (Koçel, 1993: 370).

2.9.3.1. Çift Faktör Teorisi (Hijyen-Motivasyon Teorisi)

Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) muhasebeci ve mühendisler üzerinde yaptıkları araştırmada iş doyumunu incelemişlerdir. Araştırmada motive edici faktörler iki grupta incelenmiştir. Birinci grup, işyerinde işgöreni mutlu kılan, işyerine bağlayan ya da iş doyumunu sağlayan etmenler. İkinci grup, işyerinde işgörenin kötümser olmasına ve iş doyumsuzluğuna yol açan hijyenik etmenlerdir (Eren, 2008: 509). Birinci grupta yer alan faktörler, motive edici etmenler olarak sıralanmıştır. Bunlar; işin kendisi, başarı, statü, ilerleme ve sorumluluk olarak açıklanmıştır. Herzberg, bu faktörlerin varlığının çalışanda kişisel başarı hissi verdiği için kişiyi motive edeceğini, bunların yokluğunda ise kişinin motive olamayacağını öne sürmüştür. Teoride, ikinci grup faktörler, hijyen faktörleri adı altında açıklanmıştır. Ücret ya da maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi etmenler hijyen faktör olarak adlandırılmıştır. Herzberg, bu faktörler mevcut olmadığında kişiyi

motive etme özelliğinin bulunmadığını, bu faktörlerin mevcut olması halinde ise, kişinin motive olacağı asgari koşulların bulunduğunu açıklamıştır (Koçel, 1993: 374-375).

2.9.3.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı

Motivasyon teorileri arasında en çok bilinen Maslow (1970)'un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımıdır. Bu yaklaşım iki temel varsayıma dayanmaktadır. Birincisi, kişinin tüm davranışlarının amacı, sahip olduğu ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. İkincisi, kişiyi davranışa iten ihtiyaçların belirli bir sırası (hiyerarşisi) vardır. Alt kademedeki ihtiyaçlar giderilmeden üst kademedeki ihtiyaçlar kişiyi davranışa yöneltmez. Maslow'un, insan davranışları için öne sürdüğü ihtiyaçlar hiyerarşisi sıralamasının birincisi fizyolojik ihtiyaçlardır. İkincisi güven ihtiyacı, üçüncüsü sevgi (ait olma) ihtiyacı, dördüncüsü saygı ihtiyacı, beşincisi kendini gerçekleştirme ve estetik ihtiyacı: Bireyin sahip olduğu yetenek, deneyim ve bilgisini sürekli geliştirerek, yaratıcı bir birey olarak yaşaması, zengin bir bakış açısına sahip olmasına bağlıdır. İhtiyaçlar dinamik özellik göstermektedir, giderilen bir ihtiyacın yerini diğer basamaktaki ihtiyaç alır. Kişilik farklılıkları nedeniyle basamaklar arasındaki sıralama kişiden kişiye değişebilir (Kantar, 2008: 35-38).

Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisinin özelliklerini; kendini gerçekleştirme ihtiyacının, kişisel gelişim ve değişim aracılığıyla başarının yerine getirilmesi olduğunu, saygı ihtiyacının, birey için hem örgüt içinde hem de örgüt dışında itibar elde etme anlamına geldiğini, sosyal ihtiyacın diğer insanlarla yakın bağlar geliştirmeyi ifade ettiğini, güvenlik ihtiyacının, fiziksel korunma anlamına geldiğini ve fizyolojik ihtiyaçları ise, yiyecek, giyim, barınma, üreme vb. gibi beş bölümde açıklamıştır (Carpenter ve Strawser, 1971: 510).

2.9.3.3. Amaç Kuramı

Bu kuramda, insanların amaçları olduğu, bu amaçları başarmasının ödül anlamı taşımasından dolayı bireylerin çalışmaya güdülendikleri görüşü savunulmaktadır. Locke (1983) yüksek amaçları saptayan ya da başkalarının kendileri için belirlediği amaçları kabul eden bireylerin daha çok çalışıp, daha iyi performans göstereceğini ileri sürmüştür (Aktaran: Çetinkanat, 2000: 28-29).

2.9.3.4. Başarma İhtiyacı Kuramı

Mc Clelland (1961)'ın geliştirdiği başarma ihtiyacı kuramında birey üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış göstermektedir. Bunlar:

1. İlişki kurma ihtiyacı: Gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir.
2. Güç kazanma ihtiyacı: Başkalarını etki altında tutma, gücünü koruma davranışlarını ifade etmektedir.
3. Başarma ihtiyacı: Çalışan yaptığı iş ile ilgili anlamlı amaçlar seçerek bilgi ve yeteneklerini kullanarak bu amaçlara ulaşmaya çalışır (Koçel, 1993: 375-376).

2.9.3.5. Vroom'un Beklenti-Ümit Teorisi

Bu teoriye göre, bireyin iş ve görev başarısında ödüllendirilmiş davranışın rolü vardır. Vroom (1964) teorisinde kişinin iş için harekete geçmesinde iki faktörün etkili olduğunu ifade etmiştir. Bunlar, kişinin ödülü isteme, arzulama gücü (Valens) ve kişinin güdülenme gücüdür. Bu durum; $Güdülenme\ Gücü = Valens \times Beklenti$ olarak formüle edilebilir (Özdayı, 1990: 69). Bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri ile çevresel koşullar davranışlar üzerinde birlikte etkilidir. İnsanlar sahip oldukları özellikler (dünya görüşü, eğitimi, tecrübesi, beklentileri vs.) nedeniyle farklı tutum, davranış ve değer yargıları içinde hareket edebilmektedirler. Çalışma ortamı veya çevresel koşullar ise: Örgüt yapısı, ücretlendirme sistemi, ödüllendirme, değerlendirme ve kontrol sistemleri olarak açıklanabilir. Vroom (1964) teorisinde anahtar rol oynayan üç kavram bulunduğunu ifade etmiştir. Bunlar:

a) *Başarı- Ödül-Ümit İlişkileri*: Çalışan birey her davranışının sonucunda bazen olumlu bazen de olumsuz beklenti ile işini yapar ancak olumlu ve olumsuz beklenti kişinin özelliklerine göre farklı derecelerde yorumlanabilir.

b) *İstek ya da İhtiyaç Şiddeti*: Her birey için ödül veya cezanın istek şiddeti farklıdır. Buna ödülün birey için taşıdığı değer ya da cazibe denilebilir. İstek veya ihtiyaçlar kişiye göre değişebilir. Bazı insanlar arkadaş ilişkilerinden memnun oldukları için terfi etmeyi istemezler ama bazıları için işinde terfi etmek arkadaş ilişkisinden daha önemlidir.

c) *Çaba-Başarı- Ümit İlişkileri*: Birey iş ortamında çabaları sonucunda elde etmeyi düşündüğü beklentiler doğrultusunda gayret sarfeder. İş görenin, performansını biraz daha arttırması elde edeceği ödülün, beklentisiyle örtüşmesine bağlıdır (Eren, 2008: 533-534).

2.9.3.6. Eşitlik Teorisi

Adams (1963) öne sürdüğü denksellik teorisinde, kişinin işdeki çabasının eksik veya fazla ödüllendirildiğini hissettiği durumlarda doyumsuz olacağını ve çabasına uygun bir ödül düzeyine ulaşabilmek için kişinin güdüleneceğini açıklamıştır (Aktaran: Baird vd., 1990: 395). Kişinin iş başarısı ve doyum derecesi çalıştığı ortamlarla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizliklere bağlıdır. Birey yaptığı iş ile ilgili karşılaştırmada üç ayrı sonuca ulaşabilir:

1- Birey karşılaştırma yaptığı kişiden emekleri karşılığı daha fazla ücret aldığını algılayorsa, suçluluk duygusu yaşayarak doyumsuz olur.

2- Bireyin emeği karşılığı aldığı ücret ve diğer çalışanların emeği karşılığı aldıkları ücret eşit olursa bu durumdan doyum sağlar.

3- Birey emekleri karşılığı elde ettiklerinin diğer çalışanlardan az olduğunu algılıyorsa bunu adil olmayan durum olarak düşünür ve kendi aleyhine eşitsizlik olarak kabul eder. Bu adaletsizlik duygusu bireyde öfke, gerilim, hırs ve iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir (Kantar, 2008: 53-54).

2.9.3.7. Şartlandırma ve Pekiştirme Teorisi

Bu teori, bir davranışın kaynakları ya da davranışa sebep olan nedenlerden çok, davranışın sonuçları veya bireye kazandırdığı değerlerin önemini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Pavlov ve Skinner (1927) hayvanlar üzerinde yaptıkları inceleme ve gözlemlerde, belirli bir davranış sonucunda organizmanın amaca ulaştığında ya da haz elde ettiğinde bu davranışı tekrarladığını, davranış sonucunda cezalandırılmışsa veya acı çekmişse bir daha bu davranışı göstermediğini belirlemişlerdir. Şartlandırma ve pekiştirme teorisinde belirli olumlu bir davranışı sürdürmek ya da istenmedik bir davranışı engellemek için dört farklı yöntem izlenmektedir. Bunlar:

a) *Olumlu pekiştirme*: İstendik davranış ortaya çıktıkça bu davranışın sürdürülmesi için teşvik edilmesidir. Teşvik, birey için anlamlı veya değerli ödüllendirme ile yapılır.

b) *Olumsuz pekiştirme*: Birey tarafından yapılmış, denenmiş bir davranışı önlemek ve istenen davranış haline getirmek için alınan tedbirlerden oluşur. İstenmedik davranış sergilediğinde birey ödüllendirilmez.

c) *Son verme*: Ortaya çıkan davranışın tekrarlanmasını tamamen engellemek için alınan tedbirlerdir. Burada bir davranışın tekrarını önleme, caydırıcılık söz konusudur.

d) *Cezalandırma*: İstenmeyen bir davranış sergilendiğinde bireyin cezalandırılması esasına dayanır. İstenmedik davranışların cezalandırılması bu tür davranışların tekrarını önlemeye yöneliktir. İş yaşamında ceza, davranışların tekrarlanmasının önüne geçerek, yapılan davranışları engellemeye yöneliktir (Eren, 2008: 545-547).

İş doyumunu üzerinde etkili olan motivasyon teorileri, insanın karmaşık yapısı (biyopsikososyal) sonucunda ortaya çıkmıştır. Fiziksel, ruhsal sağlığı yerinde olan işgörenleri işlerine motive eden unsur ihtiyaç, amaç ve beklentilerinin çalışmaları sonucunda elde edilebilir olacağını bilmeleridir.

2.9.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanın işine yönelik algısının olumlu ya da olumsuz olmasında etkili olan birçok etmen bulunmaktadır. Çalışan üzerinde iş ortamındaki insanlararası etkileşimlerin yanı sıra, stres, fiziksel ortam ve çalışanın işinden beklentileri, mutluluğu veya mutsuzluğu üzerinde etkisi olan önemli hususlardır.

İş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır, bu faktörler devamsızlık, iş değiştirme (işten çıkarılma, transfer), performans, yaşam doyumu, sendikalar, ücret olarak açıklanabilir.

İş değiştirme: Bu konuda yapılan araştırmalar (Water ve Roach, 1971; Porter ve Steers, 1973; Wool, 1973; Reitz, 1987) doyum ve işten ayrılmanın birbiri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir (Aktaran: Çetinkanat, 2000: 4-5).

Sendikalar: Sendikalı olmanın çalışanın dayanışma ile ruh sağlığına olumlu katkısı olmasının yanı sıra iş doyumuna da olumlu etkisi vardır.

Ücret: İnsanlara ne kadar ödeme yapılırsa, işleriyle ilgili o derecede doyum aldıkları belirlenmiştir. Ücretinden daha az doyum alanlar, işe gitmeme ve işten ayrılma eğilimindedirler (Izgar, 2008a: 147-158).

Yaşam doyumu: İş doyumunu da içeren kapsamlı bir kavramdır. Vara (1999)'ya göre yaşam doyumu, mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eder (Aktaran: Avşaroğlu vd., 2005: 118).

Performans: Aşırı düzeydeki stres çeşitli şekillerde (işe devamsızlık, artan sağlık harcamaları ve sigorta ödemeleri vb.) maliyetlerin artmasına, iş doyumunun azalmasına, birim zamanda üretimin (mal ve hizmet üretiminin) azalmasına neden olmakta bu durum, örgütsel performansın bir bütün olarak düşmesine yol açmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003: 8).

Devamsızlık veya işe gitmeme: Çalışanın işinde baskı görmesi onda sadece bedensel hastalığa neden olmamakta aynı zamanda ruhsal sağlık sorunlarına, iş motivasyonunun düşmesine, iş doyumunun azalmasına ve diğer kişisel ve iş ile ilgili faktörlere olumsuz bir şekilde yansımakta ve çalışan bütün bunların etkisiyle işine gitmemekte, devamsızlık yapmaktadır (Çelikkol, 2001: 174).

Bireyin işine yönelik tutumu sonucunda iş doyumunu etkileyen beş faktör bulunmaktadır. Birey her bir faktör üzerinde değişik derecelerde doyum sağlayabilmektedir. Bu beş faktör şu şekilde sıralanabilir:

- 1- Örgütsel faktörler: Ücret, işin doğası ve niteliği, organizasyonların politika ve uygulamaları, çalışma koşulları,
- 2- Grup faktörleri: Organizasyon içindeki bireyler arasındaki etkileşimden kaynaklanan doyumdur, çalışanın, iş arkadaşları, ast ve üstleri ile olan etkileşimi sonucundaki tutum ve davranışlar,
- 3- Bireysel faktörler: Çalışanın ihtiyaç ve beklentileri işinden aldığı doyum üzerinde etkilidir. Kişinin çalışma süresince yükselmesi, terfi alması beklentilerini karşılıyorsa doyum sağlamasına neden olur. Aksi durum iş doyumsuzluğuna yol açabilir.
- 4- Kültürel faktörler: Çalışanın sahip olduğu değerler, inançlar ve tutumlar yapılan işle örtüşüyorsa bu durum bireyde iş doyumuna yol açar.
- 5- Çevre faktörleri: Bireyi etkileyen sosyal, ekonomik, politik tüm yaşantılar kişinin iş doyumunu etkiler (Örücü, vd., 2006: 41-42).

Hagedorn, kariyer gelişiminin farklı aşamalarında fakültelerde görev yapan öğretim elemanları arasında nedensel bir modeli incelediği araştırmada, iş doyumunu ile maaş, toplam çalışma saati ve iş arkadaş desteğinin stres düzeyiyle ilişkili olduğunu belirlemiştir (Hagedorn, 1994: 711-728). Bender ve Heywood'da üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları üzerinde yaptıkları çalışmada, Öğretim elemanlarının esnek ve serbest çalışma koşullarına sahip olmalarının önemli ölçüde daha fazla iş doyumunu ile sonuçlandığını ortaya koymuşlardır (Bender ve Heywood, 2006: 253). Sönmezer ve Eryaman, maaş, sosyal statü, terfi, yetenek kullanımı, yönetici-çalışan ilişkisi, yaratıcılık ve emniyet gibi hususların eğitim sektörü çalışanları arasındaki iş doyumunu belirleyen ana faktörler olduğunu açıklamışlardır (Sönmezer ve Eryaman, 2008: 189-212). Yapılan çalışma ve araştırmalar, işin ve çalışanın sahip olduğu özelliklere göre iş doyumunu üzerinde birçok faktörün etkili olduğunu göstermektedir.

2.9.5. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Bazı Araştırmalar

Boyer ve arkadaşları (1994) 14 ülkedeki öğretim elemanlarının işlerine yönelik doyumlarını karşılaştırmalı olarak inceledikleri araştırmada, profesör doktorların yüksek iş doyumunu entelektüel yaşamlarından ve meslektaşlarıyla ilişkilerinden aldıklarını belirlemişlerdir. Bu bulgu, Herzberg'in teorisinin aksine hem iç hem de dış faktörlerin iş doyumuna katkıda bulunabileceğini göstermiştir. Çoğu fakülte üyeleri kendisine az ödeme yapıldığı duygusu içindeyken yalnızca Hong Kong ve Hollanda fakülte üyelerinin yarıdan fazlası maaşlarının iyi ya da mükemmel olduğunu ifade etmiştir. Araştırmada Japon, Rus ve Kore'deki fakültelerde görev yapan profesör doktorların yaklaşık %40'dan fazlası işlerinde zorlandıklarını ve çok baskı hissettiklerini düşündüklerini belirtmişlerdir (Aktaran: Ssesanga ve Garrett, 2005: 37-38).

Lacy ve Sheehan (1997) 8 Ülkede (Avustralya, Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Hong Kong/Çin, İsrail, Meksika, İsveç ve İngiltere) 12599 öğretim elemanının iş doyumunu karşılaştırmalı inceledikleri araştırmada, öğretim elemanlarının genellikle dört boyutta (meslektaşlarla ilişkiler, kendi fikirlerini sürdürme fırsatları, iş güvenliği ve işlerini değerlendirme) iş doyumunu sağladıklarını belirlemişlerdir. Ayrıca araştırmada Amerika Birleşik Devletleri, Meksika, İsrail, İsveç, İngiltere, Hong Kong ve Avustralya'da görev yapan öğretim elemanlarının olası terfi doyumlarının Almanya'da görev yapan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu; iş doyumunu maddelerinin karşılaştırılması sonucunda ise Almanya'daki öğretim elemanlarının ders öğretimi sırasında diğer ülkelerdeki öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha düşük iş doyumuna sahip oldukları; iş çevrelerinde kendi fikirlerini sürdürme fırsatları bakımından İsrail hariç diğer ülkelerdeki öğretim elemanlarının yüksek düzeyde iş doyumunu elde ettikleri; cinsiyet bakımından İsrail ve Meksika'daki öğretim elemanları hariç erkek öğretim elemanlarının işlerinin birçok yönleri bakımından (iş güvenliği, teşvik olasılığı, işlerini değerlendirme) kadın öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha fazla iş doyumunu elde ettikleri; akademik bölümler arasında da matematik, insani bilimler ve eğitim bilimlerinde görev yapan öğretim elemanlarının, fizik, biyoloji ve sağlık

bilimlerinde görev yapan öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha fazla iş doyumunu ortalamasına sahip oldukları belirlenmiştir.

Çetinkanat (2000) Türkiye'deki iki devlet üniversitesinde görev yapan 322 öğretim elemanı üzerinde iş doyumunu incelediği araştırmada, eğitim fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunun çalışma olanakları, iş arkadaşları, ücret ve personel alt boyutlarından fen edebiyat fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek iş doyumunu elde ettikleri, öğretim elemanlarının iş doyumunun yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları ve fiziksel ortam alt boyutlarının kıdemleri ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, öğretim elemanlarının kıdemi arttıkça iş doyumunun da arttığı belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının eğitim durumları ile iş doyumunun gelişme ve yükselme olanakları ve fiziksel ortam alt boyutları arasında ise anlamlı ilişki olduğu, öğretim elemanlarının eğitim düzeyleri yükseldikçe iş doyumlarının da arttığı bulunmuştur.

Santhapparaj ve Alam (2005) Malezya'daki özel üniversitelerde 173 öğretim elemanı üzerinde yaptıkları araştırmada, ücret, terfi, sosyal güvence, çalışma koşulları, araştırma ve öğrenme desteğinin iş doyumunun belirleyicileri olarak ön plana çıktıklarını belirlemişlerdir. Ayrıca araştırmada, öğretim elemanlarının cinsiyet ve yaş faktörlerinin iş doyumunu ile anlamlı düzeyde ilişkisi olmadığı sonucunu da elde etmişlerdir.

Bilge ve arkadaşları (2005) Ankara'da devlet üniversitelerinde görev yapan 203 öğretim elemanı üzerinde yaptıkları araştırmada iş doyumunu; yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, unvan ve görev değişkenlerine göre incelemişlerdir. Görev açısından öğretim elemanlarının içsel doyum puanları karşılaştırıldığında öğretim üyeleri ile öğretim görevlileri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüş ve bu gruplar arasında öğretim üyelerinin içsel doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sosyal bilimler alanında çalışan öğretim elemanlarının dışsal etmenlere bağlı olarak iş doyumlarının fen-mühendislik alanında çalışan öğretim elemanlarından daha düşük olduğu bulunmuştur.

Aydın (2006) İstanbul'da resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan 143 öğretmen üzerinde iş doyumunu incelediği araştırmada; öğretmenlerin en fazla iş doyumunu, ücret azlığı ve terfi olanaklarının kısıtlı olmasından yaşadıklarını belirlerken; öğretmenlerin en fazla iş doyumunu ise işin kendisi,

çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve yönetim tarzı ile ilgili tutumlardan elde ettiklerini belirlemiştir.

Chimanikire ve arkadaşları (2007) Zimbabve'deki bir üniversitenin ziraat, ticaret, eğitim ve çevre bilimleri bölümlerinde görev yapan 100 öğretim elemanı üzerinde iş doyumunu inceledikleri araştırmalarında; öğretim elemanlarının ücretlerindeki artışla iş doyumlarının anlamlı düzeyde ilişkisi olduğunu ve öğretim elemanlarının iş yüklerindeki artışın anlamlı düzeyde iş doyumsuzluğuyla ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Öğretim elemanlarının iş doyumsuzluğunda etkisi olan diğer faktörler ise; ödenekler, borçlanma, izinlerin yetersizliği, ev ve araba satın alma koşullarındaki imkânsızlıklar olarak bulunmuştur.

Karaman ve Altunoğlu (2007) Türkiye'deki 8 kamu üniversitesinde çalışan 138 öğretim elemanının iş doyumunu inceledikleri araştırmada; öğretim elemanlarının işlerini yaparken özgürce karar verdiklerinde, yeni programlar uygulamak için şartlar uygun olduğunda iş doyumlarının yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçlarının diğerleri ise, öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları ile olan işbirliğinin iş doyumunu olumlu etkilemesi ve öğretim elemanlarının aldıkları ücretin, iş doyumunu düzeylerini etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu yönündedir. Araştırmada ayrıca ücret ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Serinkan ve Bardakçı (2009) bir devlet üniversitesinde 102 öğretim elemanı üzerinde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini inceledikleri araştırmada, profesör doktorların ve doçent doktorların, araştırma görevlilerine göre daha fazla içsel doyum aldıkları ve genel iş doyumunu puanlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonucun dışında, işinden memnun olmayan kişilerin, zamanla psikolojik ve ruhsal sorunlar yaşadıkları, iş doyumsuzluğunun ve tükenmişliğin en önemli nedenlerinin örgütsel yapı, meslektaşların ve yöneticilerin tutumu olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada; iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşayan öğretim elemanlarında, işe gitmeme, geç gitme, işyerine yabancılaşma, monotonluk, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar olduğu bulunmuştur.

Genel olarak yapılan araştırmalar sonucunda; yönetim biçimi, çalışanların işleriyle ilgili insiyatfin kendilerinde olması, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, işin

imkânları, ücret, terfi olanaklarının bulunması ve iş güvenliğinin iş doyumunu etkileyen önemli faktörler olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş yaşamında çalışanların stresli durumlar karşısında başa çıkma mekanizması olarak kullandıkları algılanan sosyal desteğe ve bununla ilgili bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

2.10. Algılanan Sosyal Destekle İlgili Kuramsal Bilgiler ve Araştırmalar

Bu bölümde algılanan sosyal destek veya sosyal destek kavramlarının tanımına, sosyal destek çeşitlerine ve son olarak da sosyal destek üzerine yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.10.1. Algılanan Sosyal Destek

Algılanan sosyal destek, sosyal ağın yeterince destekleyici olup olmadığı konusunda kişinin genel izlenimi ya da kişinin kendisine biçtiği değer olarak tanımlanır (Aktaran: Aksüllü, 2002: 19). Berrera ve Ainlay (1983)' e göre sosyal destek, sosyal desteğe gereksinim duyan bireye yardım edebilecek kişilerin sayısıdır. Cohen ve Wills (1983) ise, sosyal desteği kişinin sırlarını paylaşması, güven duyması ve kendisi açısından önemli biriyle bağ kurması olarak tanımlamışlardır (Aktaran: Şahin, 1999: 80-81). Hubert (2003)'e göre sosyal destek; zorbalığa maruz kalanlar için başlangıçta insanların bir yardımı olarak kabul edilir ve yardımcı olan insanlar herhangi gerçek uygulanabilir bir yardımcı kaynak olmaktan ziyade sadece yönlendirilebilir bir hizmeti yerine getirirler (Aktaran: Lewis, 2004: 284). Sosyal destek, bireyin başkaları tarafından ne derece sevildiği ve sayıldığına bağlı olarak ortaya çıkan bir kavram olmasının yanında aynı zamanda bir krizin, bir değişikliğin olumsuz sonucunu azaltabilecek bir çare olarak tanımlanmıştır (Sarason vd.,1983: 127-139). Kaplan ve Kullilea (1979) ise sosyal desteği, kısa dönemli krizlerin ve yaşam geçişlerinin, uzun dönemli güçlüklerin, streslerin ve yoksunlukların üstesinden gelmek için uyumsal yeterliliği geliştirmeye yönelik hizmet veren bireyler ya da gruplar arasındaki bağlanmalar olarak açıklamışlardır (Aktaran: Kazak ve Marvin, 1984: 67-77). Sosyal destek, sezgiseldir ancak tanımı hakkında anlaşmazlıklar sürmektedir. Hirsh (1981) ve Lin vd.(1979)'ne göre sosyal destek, kişiler arası ilişkiler bağlamında diğer insanlardan sağlanır ve bir bireyin sosyal ağlar aracılığıyla diğer bireylerden, gruplardan ve daha büyük topluluktan kolayca elde ettiği destektir (Aktaran: Cooke vd., 1988: 211-216).

Sosyal destek, karar vermede katılımcı fırsatlar, yüksek otonomi, birçok yeteneği öğrenme imkanı gibi fırsatların yanısıra Wright ve Cropanzano (1998)'ya göre, çalışanların olumlu iş tutumları geliştirmelerini, motivasyonu, örgütsel bağlılığı arttırmalarını ve iş performanslarını geliştirmelerine yarar sağlar. İş yaşamında herhangi bir tehdit ya da tehditlerin algılanması örneğin; iş yükü, rol çatışması, amirlerle ve çalışanlarla ilişkiler, iş stresini veya iş doyumsuzluğunu artırır. Çalışanın işyerinde çevresinden aldığı veya algıladığı destek (amirlerle ve çalışma arkadaşlarından sağlanan destek vd.) iş doyumunu artırır, böylece çalışanın iş ve örgütsel bağlılığı, iş performansı ve üretim düzeyi olumlu etkilenir (Kashefi, 2009: 811-812).

House (1981) sosyal destek sistemlerinin bireylere üç şekilde yardım ettiğini açıklamıştır.

- 1) Bireyin yaşam durumlarını olumsuz etkileyen stres faktörlerinin etkisini azaltır veya bu faktörleri ortadan kaldırır,
- 2) Olumsuz yaşam durumları karşısında bireyin dayanma gücünü artırarak bireyin sağlık durumunun iyileşmesine katkıda bulunur,
- 3) Çevresel stresörlerin etkilerine karşı kısmen veya tümüyle tampon görevi yaparak bireylere yardım eder (Aktaran: Yıldırım, 1997: 82).

Caplan (1974) sosyal desteğin hastalıklara karşı koruyucu bir rolünün olduğunu ortaya koymuştur ve sosyal desteği;

- a) Bireylerin duygusal sorunları ile başa çıkabilmelerinde psikolojik kaynaklarının harekete geçirilmesine yardım ettiğini,
- b) Bireylerin sorumlu oldukları görevleri paylaşmaları sağladığını,
- c) Bireylere para, çeşitli materyal, eşya, bilgi ve beceri edinmelerini sağlayarak içinde buldukları güç durumla başa çıkabilmelerinde yardım ettiğini,
- d) Bireyin çevresindeki önemli kişilerden oluşan koruyucu bir mekanizma olduğunu açıklamıştır (Aktaran: Yardımcı, 2007: 25).

Sosyal desteğin insanları stresli olayların olumsuz etkilerinden, kişiler arası ilişkiler yoluyla koruduğunun anlaşılmasında son zamanlardaki gelişmeler etkili olmuştur. Sosyal destek, stresli bir çevreye karşı kişiler arası ilişkilerde birey tarafından tampon mekanizma olarak yaygın bir şekilde kullanılır. Stresle yüzleşilen

durumlarda sosyal desteğin rolü, psikolojik ve somatik hastalıklara karşı etkilidir. Ayrıca sosyal destek fiziksel ve ruh sağlığını da korumaktadır (Sorais, 1989: 27).

Sosyal destek, ailesi ve yakın çevresi tarafından bireyin kendisini iyi hissetmesi, özellikle önemli yaşam olayları ve kriz durumlarında kendisini iyi hissetmesi için potansiyel bir anahtardır. Sosyal destek, bireyin ya da ailesinin strese uyum sağlayarak başa çıkması olarak düşünülmektedir. Sosyal desteğin spesifik stres ya da krizden kaynaklanan durumlarda aracı olarak etkisini ortaya koyan araştırmalarda House, (1981) ve Mc Cubbin ve arkadaşları (1980) sosyal desteğin hem doğrudan strese karşı iyileştirici olduğu hem de stresin etkisine karşı tampon bir rol üstlendiğini öne sürmüşlerdir (Aktaran: Cooke vd., 1988: 211).

Sosyal destek, stresin etkilerine karşı tampon eylemleri içermektedir (Buunk ve Peeters, 1994; Sarason vd., 1983) ayrıca sosyal destek işde daha düşük stres algısına neden olmaktadır (Blau, 1981; Chen vd., 2003; Fenlase ve Beehr 1994; Fernandes vd., 2008; La Rocco ve Jones, 1978; Leiter, 1991) aynı zamanda sosyal destek, stresli koşullara örneğin; kronik fiziksel rahatsızlıklara olumlu uyum sağlamada katkıda bulunmaktadır (Aktaran: Papakonstantinou ve Papadopoulos, 2009: 394).

Sosyal desteğin olası koruyucu etkisi psikososyal stres durumlarında kesin olarak tampon ya da tamponlama olarak ifade edilir. Öne sürülen görüşler, sağlık ve kendini iyi hissetme üzerinde sosyal desteğin az ya da olmayışının psikososyal stresin olumsuz etkisini ifade etmektedir. Bu olumsuz etkiler, güçlü sosyal destek sistemi ile azalmakta ya da ortadan kalkmaktadır. Brown ve arkadaşlarının (1975) yaptığı araştırma, sosyal desteğin tamponlama etkisini ortaya koymuştur. Araştırmada, 18-65 yaş arasındaki kadınlardan oluşan geniş bir örneklem grubunda sosyal desteğin yatıştırıcı etkisi, yaşam değişikliklerindeki stres ve psikiyatrik rahatsızlıklar arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, kadınlar, eşlerini ya da erkek arkadaşlarını dert ortağı olarak bildirmişler ve kadınlar bir şey hakkında konuştuklarında ya da üzüldüklerinde eşlerinden ya da erkek arkadaşlarından yüksek düzeyde sosyal destek algıladıklarını ifade etmişlerdir (Aktaran: Cohen ve Mc Kay, 1984: 253-254).

İş yaşamında çalışanların işten kaynaklanan stres, gerilim durumlarında işleriyle ilgili doyum ve iş performanslarında çevreden alınan veya algılanan sosyal desteğin birey üzerinde olumlu ve önemli etkisi bulunmaktadır (Gail M., 2007: 127). Sosyal desteğin fiziksel ve psikolojik sağlık için önemli bir kaynak olduğu, tedavi edici özelliğinin bulunduğunu öne süren araştırmalar literatürde yer almaktadır, Pearson (1986); Kirmeyer (1987); Murray (2003); Bhanthumnavian (2003) (Aktaran: Akın, 2008: 149).

Kişinin işyerinde ve işyeri dışında algıladığı veya aldığı sosyal destek, strese karşı önemli bir koruyucudur. Eş, aile üyeleri ve arkadaşlar stresli durum için bireyi desteklemede önemli rol oynayabilir. Aileler, işyerinden kaynaklanan stresi azaltmak için genellikle bu yükü taşımaktadır. Kişinin sosyal desteğinin yeterli olmadığı durumlarda, iş stresiyle başa çıkılamaması durumunda kişide ruhsal sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Çelikkol, 2001: 115-116).

Bireylerin çevresinden aldığı veya algıladığı sosyal desteğin özelliklerine göre birkaç çeşidi bulunmaktadır.

2.10.2. Sosyal Destek Çeşitleri

House (1981) sosyal desteğin türleri ve yaygınlığı hakkında dört sınıflama yapmıştır. Bunlar:

- 1- **Duygusal destek:** Empati, bakım, sevgi, güven endişe ve dinleme.
- 2- **Araçsal destek:** Para, iş, zaman ve doğrudan destek biçiminde türlü yardım sağlama.
- 3- **Bilgisel destek:** Kişisel ve çevresel problemlerle başa çıkmak için bilgi, talimatlar ve öneriler sağlama.
- 4- **Değerlendirme desteği:** Onaylama, geribildirim, sosyal karşılaştırma ve sosyal değerlendirme sağlama (Aktaran: Cooke vd., 1988: 211).

Cohen ve Wills (1985)'e göre ise, sosyal destek çeşitleri bireylere rehberlik yapmakta ve geri bildirim sağlamaktadır. Onlara göre sosyal destek, genel olarak beş grupta toplanmaktadır.

1. **Duygusal destek (Emotional Support):** İlgi, sevgi, güven duygularının iletilmesine dayanır.

2. **Takdir desteği (Esteem Support):** Kişinin sorunları ve kusurlarıyla olduğu gibi kabul edildiği ve saygı duyulduğunun belirtilmesini içerir.
3. **Maddi destek (Instrumental Support):** Maddi yardım, araç, gereç ve hizmet verilmesini içerir.
4. **Bilgisel destek (Informational Support):** Sorunların çözülmesini sağlayabilecek bilgilerin verilmesi ya da becerilerin öğretilmesine dayanır.
5. **Berberlik desteği (Social Companionship Support):** Boş zamanların birlikte geçirilmesi ile sağlanan destektir (Aktaran: Torun, 1995: 23-24).

Aile ve arkadaşların duygusal kaynaklı, örgüt çevresinin de daha çok maddi ve bilgisel kaynaklı sosyal destek sağladığı kabul edilmektedir. İş ortamında kişilere sağlanan sosyal destek, gerek iş yaşamında gerekse sosyal hayatta uyum açısından yararlı ve önemlidir (Fındıkçı, 2009: 495).

Literatürde sosyal desteğin işyerinden kaynaklanan stresin azaltılmasında önemli rolü olduğunu ortaya koyan birçok araştırma bulunmaktadır, (Lawson, 1988: 27; Fenlason, 1994:171; Glaser, 1999:157; Redman, 2006:169; Lindorff, 2001:274; Bhanthumnavian, 2003: 80; Redman, 2006:168; Knoll, 2007:85) (Aktaran: Akın, 2008:149).

Sosyal destek, stresin azaltılmasında doğrudan bir etkiye sahiptir ve stresle ilgili birinci düzeydeki değerlendirmeyi olumlu etkiler; bireyler sosyal desteğin olduğu durumlarda problemi daha küçük algırlar. Birey çevresinden sosyal destek aldığı veya algıladığında çözüm bulmak için çaba harcama konusunda daha fazla motive olur. Sosyal destek işyeri dışında aile, arkadaşlar, dernekler ve uzmanlardan da sağlanabilir (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2009: 102).

Sosyal destekle ilgili bir kavram da sosyal ağdır, Sosyal ağ, kişi ile çevresi arasındaki bağlardan oluşmaktadır ve bu bağlar, insanların birbirleriyle olan ilişkileri olarak tanımlanmaktadır. Sosyal ağın yapısını bireyin etkileşimde bulunduğu kişilerin sayısı ve ilişkinin yoğunluğu belirlemektedir (Aksüllü, 2002: 19). Sosyal ağ, bireylere sosyal desteği iletmek için temel araçtır. Sosyal ağ, “kişi için önemli ve etkileşimde bulunduğu insanlardan oluşmaktadır” (Ünsal, 1996: 317).

Sosyal ilişkiler insanın günlük yaşamında önemli işlevleriyle koruyucudurlar. Hastalıkların sıklığı ve yaygınlığını inceleyen epidemiyoloji araştırma sonuçları, destekleyici ilişkilerin kalp hastalıklarını da içermek üzere çeşitli ölüm oranının

neden olduğu hastalıklardan bireyi önemli ölçüde koruyucu etkisi olduğunu göstermektedir. Sosyal desteğin, kalp, endokrin ve bağışıklık sistemlerinden kaynaklanan ölüm oranları üzerinde önleyici etkisi bulunmaktadır (Lunstad vd., 1999: 145).

Sosyal destek, işyeri psikolojik taciz kurbanları tarafından da stresle başa çıkma stratejisi olarak kullanılmakta ve psikolojik tacizin neden olduğu olumsuz stres durumlarına karşı koruyucu rol oynamaktadır (Kochenderfer vd., 2002: 267-278).

Birkaç araştırmacının (Haris, Winkowski ve Engdahl, 2007) sosyal destek üzerinde yaptığı çalışma, işyeri sosyal desteğinin iş doyumu ve diğer olumlu sonuçlara katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca sosyal destek üzerine araştırma yapan Beehr ve Drexler (1986); Boumans ve Landeweerd (1992); Brough ve Pears (2004); Mendhom ve Von Rabenau (1994); Schirmer ve Lopez (2001) araştırmacılar, üstlerden algılanan yüksek düzeydeki sosyal desteğin daha yüksek iş doyumuna yol açtığını belirlemişlerdir (Aktaran: Papakonstantinou ve Papadopoulos, 2009: 394).

2.11. Algılanan Sosyal Destek Üzerine Yapılan Bazı Araştırmalar

Knapp (1985) 624 öğretim elemanı üzerinde sosyal destekle iş stresini incelediği araştırmada, sosyal çevre desteğinin, iş çevresinde algılanan stresi azaltmaya katkı sağladığını, eşlerden ziyade çalışma arkadaşlarının iş stresini azaltmada etkili olduğunu belirlemiş ayrıca araştırmada sosyal çevrenin, iş stresini azaltan potansiyel bir strateji olarak algılandığı sonucuna ulaşmıştır.

Torun (1995) sosyal desteğin tükenmişlik ve aile yapısı ile ilişkisini öğretmen, laborant, trafik polisi ve satış elemanı gibi farklı mesleklerde görev yapan 210 kişi üzerinde araştırmıştır. Araştırma sonucunda; aile yapısının algılanan kalitesi ve sosyal destek kaynaklarının, algılanan doyuruculuğunun örgütsel stres yapıcılar (vardiyalı çalışma düzeni, çok fazla ya da az iş yükü, zaman baskısı, işin monotonluğu, astlarla ilişkiler, üstlerle ilişkiler, meslektaşlarla ilişkiler, örgüt yapısı, performansın değerlendirilmesi, fiziksel koşullar vb.) üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir. Ailede uyum arttıkça, sosyal destek kaynaklarından yararlanma

imkanları çoğaldıkça, stresin olumsuz sonuçlarından biri olan tükenmişliğin azaldığı bulunmuştur.

Ünsal (1996) İngiltere’de bir üniversitede öğretim üyeleri ve bölüm sekreterleri üzerinde yaptığı araştırmada, sosyal desteğin algılanışında mesleki anlamda farklılıklar olduğunu belirlerken, üniversite çalışanları arasında cinsiyete dair önemli farklılıklar bulunmadığını belirlemiştir.

Altay’ın (2007) Adana’da ilköğretim okullarında görev yapan 434 okul yöneticisinde mesleki tükenmişlik düzeyi ile çok boyutlu algılanan sosyal destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada; cinsiyet bakımından kadın okul yöneticilerin, erkek okul yöneticilerine göre toplam algılanan sosyal destek puanları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Ayrıca alanda yayın takibi yapan okul yöneticilerinin, alanda yayın takibi yapmayan okul yöneticilerine göre daha fazla çevrelerinden sosyal destek algıladıkları belirlenmiştir. Bunun dışında, Okul yöneticilerinin çok boyutlu algılanan sosyal destek düzeyleri ile eğitim, branş, mesleki kıdem ve hizmet içi eğitim hizmetlerinden yararlanma değişkenleri arasında yapılan incelemede anlamlı düzeyde ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Yıldırım (2008) 214 okul psikolojik danışmanı üzerinde yaptığı araştırmada, sosyal destek kaynakları ile tükenmişlik boyutları arasında olumsuz ilişki olduğunu bulmuştur. Ayrıca araştırmada sosyal desteğin tükenmişliğe karşı tampon gibi bir rolü olduğunu belirlemiştir.

Akın (2008) 188 özel ve devlet hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde sosyal desteğin, örgütsel destek, iş-aile çatışmaları ve yaşam doyumu ile ilişkilerini incelediği araştırmada; sosyal destekle yaşam doyumu arasında pozitif yönde ilişki olduğu, algılanan örgütsel desteğin iş, aile çatışması ile anlamlı ve negatif yönde ilişkisi olduğu bulgularını elde etmiştir. Ayrıca araştırmacı, kişinin iş örgütünden elde ettiği destek arttıkça, bu durumun iş-aile çatışmasını azalttığı ve sosyal desteğin yaşam doyumu ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğunu bulmuştur.

Abualrub (2010) Ürdün’de hemşireler üzerinde yaptığı sosyal destek araştırmasında; hemşirelerin zamanlarının önemli kısmını işyerinde geçirdiklerinden çalışma arkadaşlarından ve amirlerinden sosyal destek aldıklarını belirlemiştir. Ayrıca araştırmacı, medeni durum, çok sayıdaki arkadaş ve aile desteğinin iş

stresiyle olumsuz ilişkisinin olduğunu ve araştırmanın en önemli sonucunun ise, işyeri sosyal desteğinin çalışma isteğini ve motivasyonunu arttırdığını bulmuştur.

Yapılan araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır ki, algılanan sosyal destek akademik alanda ve diğer çalışma alanlarında stresle başa çıkmada önemli bir koruyucudur ve stres karşısında tampon rol oynamaktadır. Ancak bireylerin ihtiyaçları ve sahip olduğu özelliklerin yanı sıra iş ortamının yapısı, sosyal desteğin algılanma biçimini farklılaştırabilmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde yapılan çalışmanın deseni, araştırmanın katılımcıları, veri toplama yöntemi, araştırma evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan ölçekler, ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri, verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Deseni

Genellikle nicel araştırmalar iki şekilde sınıflanabilir:

1. Betimsel araştırmalar: Bu araştırmalar temelde nedir ve neyi bulma amacındadırlar. Gözlem ve anket yöntemleri betimsel verileri toplamak üzere sıkça kullanılırlar.

2. Nedensel ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlayan araştırmalar: Bu araştırmalarda araştırılan konunun olası nedenleri, bir özelliğin bulunduğu deneklerle bulunmayanları karşılaştırma esasına dayanır, gerçek anlamda neden sonuç ilişkisi bulunmaz (Balcı, 2006: 190-191).

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden betimsel araştırma yöntemi ile yapılmış ve anket metodu ile veri toplama yoluna gidilmiştir. Anket yönteminde, “araştırmacı ile veri kaynağı olan denek arasındaki iletişim, yalnızca yazı ile yapılır. Yani anket, bireyin (deneğin) veya grubun kendisi veya görüşleri hakkında sorulan soruları yazarak yanıtladığı bir veri toplama aracıdır. Anket, alan araştırma yöntemlerinde veri toplamak için en çok kullanılan bir bilgi toplama aracıdır” (Arseven, 2001: 121) .

Araştırmada verilerin toplanmasında iki farklı yöntem izlenmiştir. Bu yöntemlerden birincisi, yüz yüze veri toplama yöntemidir. Araştırmacı tarafından Selçuk Üniversitesi sosyal bilimler enstitüsünden alınan izin belgesi ile İstanbul'daki beş üniversitede İstanbul Üniversitesi (4 fakülte ve 1 Meslek Yüksek Okulundan 18 öğretim elemanı), Marmara Üniversitesi (4 fakülte ve 28 öğretim elemanı), Boğaziçi

Üniversitesi (4 fakülte, 1 Meslek Yüksek Okulu ve 1 Enstitüden 27 öğretim elemanı), Galatasaray Üniversitesi (5 fakülte 16 öğretim elemanı), Yeditepe Üniversitesi (4 fakülte 18 öğretim elemanı) ayrıca İstanbul dışından, Akdeniz Üniversitesi (10 fakülte ve 1 Meslek Yüksek Okulundan 71 öğretim elemanı) ve Selçuk Üniversitesi (3 fakülte ve 1 Meslek Yüksek Okulundan 22 öğretim elemanı)' nde görev yapan toplam 200 öğretim elemanına anket uygulaması yapılmıştır (Bkz. Ek 5, s.191). İkinci yöntem ise; uzaktaki üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına elektronik posta yoluyla ulaşılarak veri toplama yöntemidir. Araştırmacı, Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) internet sayfasında yer alan üniversitelerden örnekleme seçim yöntemiyle belirlenen 48 üniversitenin, farklı fakülte ve bölümlerinde görev yapan öğretim elemanlarına yansız seçimle, araştırma ölçeklerini elektronik posta ile göndermiş ve öğretim elemanları tarafından yanıtlanan ölçekler, elektronik posta ile araştırmacıya geri gönderilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye'deki devlet üniversitelerinde ve özel üniversitelerde (vakıf üniversiteleri) görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturmak için küme örnekleme yöntemi ile basit yansız örnekleme (simple random sampling) tekniğinden yararlanılmıştır. Küme örnekleme yönteminde evren büyük kümelere ayrılır, bu kümeler arasından yansız olarak veri kaynaklarından bazılarının seçilmesine kümeli örnekleme denir. Bu teknikte örnekleme birimi evrendeki her bir veri kaynağı değil, bunların teşkil ettiği kümelerdir (Arık, 1992: 264). Bu çalışmada küme örnekleme yöntemi, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde bulunan üniversitelerin belirlenmesiyle ve her bölgeden en az iki üniversitenin basit yansız örnekleme yöntemiyle seçilmesiyle yapılmıştır. Basit yansız örnekleme evrenin karakteristikleri veya dağılımı hakkında ön bilgi gerektirmemektedir bu nedenle evrenin tümünün listesinin bulunduğu durumlarda uygulanabilecek bir yoldur. Örneklem seçimi şansa dayalı olduğundan örneklem hatası ve sonuçların güven düzeyi hesaplanabilir ancak basit yansız örnekleme diğer örnekleme yöntemlerine göre daha büyük bir "N" ile aynı güvenilirlik düzeyini verebilir (Balcı, 2006: 84,85). Yansız olarak seçilen üniversitelerde görev

yapan ğretim elemanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın yapıldığı süreçte Türkiye'nin her ilinde özel üniversite bulunmaması ve özel üniversitelerin sayısının devlet üniversitelerine göre az sayıda olması nedeniyle özel üniversitelerin seçiminde tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Tesadüfi örneklemenin temel kuralı, evrendeki her bireyin veya objenin örnekleme grubuna girebilme olasılığının birbirine eşit ve birbirinden bağımsız olmasıdır (Arseven, 2001: 111).

Araştırmaya katılan ğretim elemanlarında gönüllülük esas alınmıştır. Araştırmaya 43 devlet üniversitesinden ve 12 özel üniversiteden değişik unvana sahip 529 ğretim elemanı katılmıştır (Bkz. Ek-5, s.191).

Tablo 1: Öğretim Elemanlarının Demografik Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

	f	%
<u>Görev Yapılan Üniversiteler</u>		
Devlet	479	90.54
Özel (Vakıf)	50	9.45
Toplam	529	99.9
<u>Cinsiyet</u>		
Kadın	250	47.25
Erkek	279	52.74
Toplam	529	99.9
<u>Medeni durum</u>		
Evli	335	63.32
Bekar	170	32.13
Boşanmış (Dul)	24	4.53
Toplam	529	99.9
<u>Yaş</u>		
20-30	157	29.67
31-40	202	38.18
41-50	112	21.17
51-60	39	7.37
61 ve üzeri	19	3.59
Toplam	529	99.9
<u>Unvan</u>		
Öğrt.Gör.	61	11.53
Araş.Gör.	204	38.56
Yrd.Doç.Dr.	136	25.70
Doç.Dr.	58	10.96
Prof.Dr.	70	13.23
Toplam	529	99.9
<u>Öğretim Elemanı Olarak Çalışılan Süre</u>		
0-5 yıl	169	31.94
6-10 yıl	151	28.54
11-15 yıl	105	19.84
16-20 yıl	39	7.37
21 yıl ve üzeri	65	12.28
Toplam	529	99.9

Tablo 1’de görüldüğü gibi, Araştırmaya katılan öğretim elemanlarından 479’u %90.54’ü devlet üniversitelerinde ve 50’si %9.45’i özel üniversitelerde (vakıf üniversiteleri) görev yapmaktadır. Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre dağılımları; 279 erkek %52.74 oranını oluştururken, 250 kadın %47.25 oranına

sahiptir. Öğretim elemanlarının medeni duruma göre dağılımları; 335'i (%63.32) evli, 170'i (%32.13) bekar, 24'ü (%4.53) boşanmıştır. Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre dağılımları; 157'si (%29.67) 20-30 yaş arasında, 202'si (%38.18) 31-40 yaş arasında, 112'si (%21.17) 41-50 yaş arasında, 39'u (%7.37) 51-60 yaş arasında, 19'u (%3.59) 61 yaş ve üzeridir. Öğretim elemanlarının unvana göre göre dağılımları; 61'i (%11.53) öğretim görevlisi, 204'ü (%38.56) araştırma görevlisi, 136'sı (%25.70) yardımcı doçent doktor, 58'i (%10.96) doçent doktor ve 70'i (%13.23) profesör doktordur. Öğretim elemanlarının, öğretim elemanı olarak çalışılan süreye göre dağılımları; 169'u (%31.94) 0-5 yıl arasında, 151'i (%28.54) 6-10 yıl arasında, 105'i (%19.84) 11-15 yıl arasında, 39'u (%7.37) 16-20 yıl arasında ve 65'i (%12.28) 21 yıl ve üzeridir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, kişisel bilgi formu, iş doyumu ölçeği, algılanan sosyal destek ölçeği ve psikolojik tacizi (mobbing) ölçmek için olumsuz davranışlar ölçeği (Negative Acts Questionnaire) kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu geliştirilmiştir. Kişisel bilgi formunda araştırmanın bağımsız değişkenleri olan görev yapılan üniversiteler, cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenlerine yer verilmiştir.

3.3.2. İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada iş doyumunu ölçmek için Hackman ve Oldham (1980)'in orijinalinde 12 madde olarak geliştirdiği iş teşhis ölçeğinin alt bölümünü oluşturan iş doyumu (job satisfaction) ölçeğinin Gödelek (1988) ve Güler (1990) tarafından Türkçe'ye uyarlanan formu kullanılmıştır. Ölçek 14 madde halinde likert test tipinde

hazırlanmıştır. İş doyumu ölçeği işin ücret, iş güvencesi, iş arkadaşları, yönetim ve terfi yönlerini içerecek biçimde tek boyutlu hazırlanmıştır ve bireyin işiyle ilgili değerlendirmede kullanılmak amacıyla geliştirilmiştir (Yüksel, 2005: 300).

Ölçek üzerinde, en düşük (1) en yüksek (5) oranı verilerek değerlendirme yapılmaktadır. Ölçeğin puanlanmasında, (1) Çok yetersiz, (2) Yetersiz, (3) Kararsızım, (4) Yeterli ve (5) Çok yeterli biçimindedir. Ölçek, her öğrenim düzeyindeki kişilere uygulanabilmektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır.

- Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 70 en düşük puan 14'dür. Ölçeğin dizi genişliği 56'dır.
- Ölçekten alınan puanların 53–70 arasında olması iş doyumunun yüksek olduğunu,
- Ölçekten alınan puanların 33–52 arasında olması iş doyumunun orta düzeyde olduğunu,
- Ölçekten alınan puanların 14–32 arasında olması iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir (Avşaroğlu vd., 2005: 5)

Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışması, Hackman ve Oldham (1980) tarafından, test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34.27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenilirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir. İş doyumu ölçeğinin güvenilirlik analizi ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda; Güler (1990) Türkiye'de endüstri alanında çalışan işçilerin iş doyumlarının belirlenmesine yönelik yaptığı araştırmada iç tutarlılık değerini .92 Cronbach's alpha, Chong (1997) Malezya'da hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada iç tutarlılık değerini .90 Cronbach's alpha ve Yüksel (1997) hekimler üzerinde yaptığı çalışmada iç tutarlılık değerini .88 Cronbach's alpha olarak belirlemişlerdir (Aktaran: Yüksel, 2002: 196). Türkiye'de Gödelek (1988) bu ölçeğin madde geçerliliği için yaptığı çalışmada, ölçekteki maddelerin korelasyonlarını incelediğinde, maddelerin çoğunun toplam ile anlamlı ilişkiler verdiğini belirlemiştir. Aynı sonuç test tekrar test uygulamasından sonra da elde edilmiştir (Aktaran: Avşaroğlu vd., 2005: 119).

Bu araştırmada iş doyumu ölçeğinin güvenilirlik analiz sonucu .90 Cronbach's alpha olarak ölçülmüştür.

3.3.3. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Sosyal destek ölçeği, Krepsi (1993) tarafından geliştirilen sosyal destek ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan bir veri toplama aracıdır. Sosyal destek ölçeğinin, güvenirlik analizi iç tutarlılık katsayısı .82 bulunmuştur. Ölçüt bağımlı geçerlilik çalışmasında Sarason ve arkadaşlarının (1983)'nin geliştirdiği sosyal destek anketi ile korelasyonlar hesaplanmıştır. Nicel ölçümler için bulunan değerler .15 ve .12, nitel ölçümler için ise .58'dir. Torun, Krepsi (1993) tarafından geliştirilen ölçeğin nitel bölümdeki işlevsel boyut maddelerini yeniden düzenleyerek 19 madde haline getirmiştir (Aktaran: Torun, 1995: 38-39).

Algılanan sosyal destek ölçeği likert test tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin tümü olumlu ifadelerden oluşmaktadır ve maddelerin puanlaması “Hiçbir Zaman”dan “Her Zaman”a uzanan beş basamaklı bir ölçek üzerinde 0-4 arası derecelendirmeyle yapılmaktadır. Hiçbir Zaman (0); Çok Nadir (1); Bazen (2); Çoğu Zaman (3); Her Zaman (4). Yüksek puanlar sosyal destekteki artışı göstermektedir. Ölçek, sosyal desteğin dört alt boyutunu (bilgisel, maddi, duygusal ve beraberlik desteği) ölçmek için geliştirilmiştir.

- Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 76 en düşük puan 19'dur. Ölçeğin dizi genişliği 57'dir.
- Ölçekten alınan puanların 51–76 arasında olması algılanan sosyal desteğin yüksek düzeyde olduğunu,
- Ölçekten alınan puanların 26-50 arasında olması algılanan sosyal desteğin orta düzeyde olduğunu,
- Ölçekten alınan puanların 0-25 arasında olması algılanan sosyal desteğin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

Algılanan sosyal destek ölçeğinin güvenirlik analizi çalışması sonucunda, iç tutarlılık katsayısı .92 Cronbach's alpha olarak belirlenmiş, geçerlilik çalışması sonucunda, faktör analizi sonrasında madde dağılımlarının toplam varyansın %57.1'ini açıkladığı bulunmuştur. Bilgisel-maddi destek madde yükleri .44 ile .76 arasında, duygusal destek boyutunun madde yükleri .52 ile .76 ve beraberlik desteği boyutunun madde yükleri .56 ile .68 arasında değişen oranlarda bulunmuştur (Torun, 1995: 46-47).

Algılanan sosyal destek ölçeğinin bu araştırmada kullanılabilmesi için gereken izin, araştırmacı tarafından Torundan alınmıştır. Bu araştırmada algılanan sosyal destek ölçeğinin öğretim elemanlarına uygulanmasından elde edilen güvenilirlik analizi sonucunda iç tutarlılık değeri .93 Cronbach's alpha olarak ölçülmüştür.

3.3.4. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (Negative Acts Questionnaire)

Araştırmada kullanılan ölçeklerden, orijinal adı "Negative Acts Questionnaire" (NAQ) olan olumsuz davranışlar ölçeği, işyerinde psikolojik tacize maruz kalanları belirlemek üzere Einarsen (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal Norveççe formu 21 maddeden oluşmaktadır. Tüm maddeler davranışsal terimleri ifade etmektedir ve hiçbir şekilde doğrudan yıldırma ya da psikolojik taciz kavramı ölçekte geçmemektedir. Ölçeğin iç tutarlılığı, .87 ile .93 Cronbach's alpha olarak ölçülmüştür. Ölçeğin iş doyumu ile ilişkisine bakılması sonucunda korelasyon oranı $r = -.24$ 'den, $r = -.44$. bulunmuştur (Einarsen vd., 1996; Einarsen ve Raknes, 1997; Hoel, Cooper ve Faragher, 2001; Mikkelsen ve Einarsen, 2001; 2002a, 2002b).

Bu araştırmada işyerinde psikolojik tacizi ölçmek için Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye 21 soruluk ölçek olarak, üç ayrı dil uzmanından yardım alınarak uyarlanan olumsuz davranışlar ölçeği (NAQ) kullanılmıştır. Ölçek, araştırmacı tarafından Cemaloğlu'ndan gerekli iznin alınması ile Norveç'te bulunan Berge Bullying Institutions'dan temin edilerek kullanılmıştır. Cemaloğlu, faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansını .71 ve maddelerin Cronbach's alpha katsayısını .94 ve faktör yüklerinin ise .59 ile .87 arasında bulunduğunu açıklamıştır (Cemaloğlu, 2007a: 80-81).

Bu araştırmada, ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda iç tutarlılık değeri .93 Cronbach's alpha olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verileri birden fazla istatistiksel analize tabi tutulabilir. Üç çeşit istatistik teknik mevcuttur.

1. Betimsel istatistik: Bir örneklemden toplanan verilerin betimlenmesinde kullanılırlar. Bu teknik tek değişkene ilişkin durumu betimler ve verilere uygulandığında ortalama, ortanca ve standart sapma gibi değerler elde edilir.

2. Anlam çıkartıcı istatistik: Evrenden çekilen örneklem istatistiklerinden parametreyi kestirimde kullanılırlar. Böylece örneklemden evrene genelleme imkanı verirler; t testi ve F testi anlam çıkartıcı istatistik teknikleridir.

3. Test istatistikleri: Test ve benzeri araçların psikometrik özelliklerini özetleyen ve analiz eden matematik yöntemlerdir (Balcı, 2006: 191-192).

Bu araştırmada hem betimsel istatistik hem de anlam çıkartıcı istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, sosyal bilimlerde kullanılan SPSS 10.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma gruplarının homojen dağılım gösterdiği durumlarda analiz için parametrik test olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği kullanılmış ve farkın hangi grup lehine olduğunu belirlemek için de Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örneklem içindeki dağılımlarının homojen özellik göstermediği durumda, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirlerinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için geliştirilen Kruskal Wallis H-testi kullanılmıştır. Gruplar arasında farkın bulunduğu ölçümlerde bağımsız örneklem grupları (ilişkisiz örneklem) için Mann Whitney U-Testi kullanılarak, farkın hangi grup lehine olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırma verilerinin çözümlenmesinde; Pearson Korelasyon Katsayısı, t testi, frekans ve yüzde istatistiksel analiz teknikleri kullanılmıştır. Aşağıda araştırma verilerine uygulanan analiz sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Araştırmada öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıklarını belirlemek için olumsuz davranışlar ölçeğinin alt kısmına “İşyerinde psikolojik tacize maruz kaldınız mı?” sorusu işyerinde psikolojik tacizin tanımı ile öğretim elemanlarına yöneltilmiştir. Öğretim elemanlarından bu soruya “Hayır ve Evet” seçeneklerinden birine işaret koyarak cevap vermeleri istenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırma problem ve alt problemleri ile ilgili bulgular ve bulgulara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

4.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Bağımsız Değişkenlere Göre Analiz Sonuçları

İşyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının araştırmadaki bağımsız değişkenlerle (Görev yapılan üniversiteler, cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışılan süre) analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar araştırma problem ve alt problemleri doğrultusunda aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Alt Problem 1: “Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları görev yapılan üniversiteler (devlet üniversitesi ve özel üniversite) değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; Öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversite değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının görev yapılan üniversiteler değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucu aşağıda tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları

İşyerinde Psikolojik Tacizin Alt Boyutları	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
İtibara saldırı	12.50	1	527	.000*
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	.278	1	527	.598
Sosyal ilişkilere saldırı	4.00	1	527	.046*
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	5.67	1	527	.018*

Tablo 2’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının görev yapılan üniversiteler değişkenine göre; işyerinde psikolojik tacizin itibara saldırı, sosyal ilişkilere saldırı ve kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutlarının homojen dağılım göstermedikleri, buna karşılık işyerinde psikolojik tacizin kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutunun homojen dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

Aşağıda Tablo 3’de öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversiteler değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz puan ortalamalarına uygulanan Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi analiz değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 3: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi Analiz Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Görev Yapılan Üniversiteler	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
İtibara saldırı	Devlet	479	274.33	1	19.72	.000	Devlet üniversitesi -Özel üniversite
	Özel (Vakıf)	50	175.58				
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı	Devlet	479	268.94	1	3.42	.064	
	Özel (Vakıf)	50	227.28				
Sosyal ilişkilere saldırı	Devlet	479	268.47	1	3.04	.081	
	Özel (Vakıf)	50	231.78				

Tabloda 3’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının görev yapılan üniversiteler değişkenine göre analizi sonucunda; kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı [$\chi^2(1)=3.42$, $p>.05$] ve sosyal ilişkilere saldırı [$\chi^2(1)=3.04$, $p>.05$] alt boyutlarının görev yapılan üniversiteler değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulgunun aksine; işyerinde psikolojik tacizin itibara saldırı alt boyutunun anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği [$\chi^2(1)=19.72$, $p<.05$] belirlenmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için uygulanan Mann Whitney U testine göre; devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut sıra ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksektir. Başka bir deyişle; devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre işyerinde psikolojik tacizin, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutundan anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları söylenebilir.

Görev yapılan üniversiteler değişkenine göre homojen dağılım gösteren öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutunun kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutuna uygulanan t testi analiz değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Analiz Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Görev Yapılan Üniversiteler	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	Devlet	479	6.70	2.64	527	2.36	.021
	Özel (Vakıf)	50	5.88	2.30			

Tablo 4’de görüldüğü gibi, devlet üniversitelerinde ve özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının t testine göre incelenmesi sonucunda, anlamlı düzeyde farklılık olduğu bulunmuştur. Buna göre; devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek [$t_{(527)}=2.36$, $p<.05$] alt boyutunun puan ortalaması, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının puan ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Bu sonuca göre; devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre, işyerinde psikolojik tacizin kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutu bakımından daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları ifade edilebilir.

Alt Problem 2: “Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; kadın ve erkek öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Aşağıdaki Tablo’da öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz puan ortalamalarına ilişkin t-testi analiz değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 5: Üniversitelerde Görev Yapan Kadın ve Erkek Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Analiz Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İtibara saldırı	Kadın	250	9.48	3.44	527	.52	.601
	Erkek	279	9.64	3.62			
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	Kadın	250	6.73	2.75	527	.89	.372
	Erkek	279	6.52	2.49			
Sosyal ilişkilere saldırı	Kadın	250	2.90	1.40	527	1.59	.111
	Erkek	279	3.10	1.54			
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Kadın	250	13.03	5.62	527	1.17	.241
	Erkek	279	12.45	5.66			

Tablo 5 incelendiğinde, öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre işyerinde psikolojik tacizin itibara saldırı alt boyutunun [$t_{(527)}=.52$, $p>.05$] kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutunun [$t_{(527)}=.89$, $p>.05$] sosyal ilişkilere saldırı alt boyutunun [$t_{(527)}=1.59$, $p>.05$] ve kişinin yaşam kalitesi ve

mesleki duruma saldırı alt boyutunun [$t_{(527)}=1.17$, $p>.05$] t testine göre analizi sonucunda anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre; kadın ve erkek öğretim elemanları arasında işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Alt Problem 3: “Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; medeni durum değişkenine göre öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucu aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 6: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
İtibara saldırı	3.075	2	526	.047*
Sosyal ilişkilere saldırı	1.778	2	526	.170
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	1.033	2	526	.357
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı	5.868	2	526	.003*

Tablo 6’da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre; işyerinde psikolojik tacizin itibara saldırı ve kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutlarının

homojen dağılım göstermedikleri, buna karşılık işyerinde psikolojik tacizin sosyal ilişkilere saldırı ve kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutlarının homojen dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarına uygulanan varyans analizinin katılımcı sayısı, ortalama puanları ve standart sapma değerlerine aşağıdaki tablo'da yer verilmiştir.

Tablo 7: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre n, \bar{X} , Ss Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	Evli	335	6.60	2.52
	Bekar	170	6.75	2.83
	Boşanmış (Dul)	24	6.00	2.26
	Toplam	529	6.45	2.53
Sosyal ilişkilere saldırı	Evli	335	2.97	1.41
	Bekar	170	3.07	1.59
	Boşanmış (Dul)	24	2.95	1.54
	Toplam	529	2.99	1.51

Tablo 7'de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarından kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyut puan ortalamasının ($\bar{X} = 6.45$) sosyal ilişkilere saldırı alt boyutu puan ortalamasından ($\bar{X} = 2.99$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarına uygulanan homojenlik test sonucunda homojen dağılım gösteren gruplara uygulanan varyans analizi (ANOVA) değerleri aşağıda tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	Gruplar arası	12.31	2	6.16		
	Gruplar içinde	3611.82	526	6.86	.89	.408
	Toplam	3624.14	528	13.02		
Sosyal ilişkilere saldırı	Gruplar arası	1.00	2	.50		
	Gruplar içinde	1152.96	526	2.19	.229	.795
	Toplam	1153.97	528	2.69		

Tabloda 8’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre analizi sonucunda; kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutunun [$F_{(2-526)}=.89$, $p>.05$] ve sosyal ilişkilere saldırı alt boyutunun [$F_{(2-526)}=.229$, $p>.05$] anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarına uygulanan homojenlik test sonucunda homojen dağılım göstermeyen gruplara uygulanan Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U testi analiz değerleri aşağıda tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi Analiz Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Medeni durum	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
İtibara saldırı	Evli	335	257.05				
	Bekar	170	282.59	2	3.49	.174	
	Boşanmış (Dul)	24	251.33				
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı	Evli	335	238.65				
	Bekar	170	321.54	2	34.89	.000	Bekar-Boşanmış, Bekar-Evli, Evli-Boşanmış
	Boşanmış (Dul)	24	232.31				

Tabloda 9'da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin itibara saldırı alt boyutunun medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı [$\chi^2(2)=3.49$, $p>.05$] belirlenirken, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı [$\chi^2(2)=34.89$, $p<.05$] belirlenmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için uygulanan Mann Whitney U testine göre; bekar öğretim elemanlarının, evli ve boşanmış öğretim elemanlarına göre kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut sıra ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksektir. Başka bir deyişle; bekar öğretim elemanlarının, diğer öğretim elemanlarına göre işyerinde psikolojik tacizin, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutundan anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları söylenebilir.

Alt Problem 4: “Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının yaş değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucu aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 10: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
İtibara saldırı	1.504	4	524	.200
Sosyal ilişkilere saldırı	2.496	4	524	.042*
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	2.320	4	524	.056
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı	8.858	4	524	.000*

Tablo 10’da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre işyerinde psikolojik tacizin alt boyutlarından sosyal ilişkilere saldırı ve kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutlarının homojen dağılım göstermediği buna karşılık; itibara saldırı ve kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutlarının ise homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarına uygulanan varyans analizinin katılımcı sayısı, ortalama puanları ve standart sapma değerlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 11: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre n, \bar{X} , Ss Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Yaş	n	\bar{X}	Ss
İtibara Saldırı	20-30	157	9.96	3.92
	31-40	202	9.59	3.34
	41-50	112	9.25	3.44
	51-60	39	9.17	3.75
	61 ve üzeri	19	8.57	1.53
	Toplam	529	9.56	3.53
Kendini gösterme ve İletişim oluşumunu etkilemek	20-30	157	6.77	2.76
	31-40	202	6.81	2.64
	41-50	112	6.50	2.47
	51-60	39	5.97	2.65
	61 ve üzeri	19	5.36	1.11
	Toplam	529	6.62	2.61

Tablo 11’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarından itibara saldırı alt boyut puan ortalamasının ($\bar{X}=9.56$) kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutu puan ortalamasından ($\bar{X}=6.62$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarına uygulanan varyans analizi (ANOVA) değerleri aşağıda tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İtibara saldırı	Gruplararası	60.50	4	15.12	1.20	.306
	Gruplar içinde	6553.22	524	12.50		
	Toplam	6613.73	528	27.62		
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	Gruplararası	59.32	4	14.83	2.18	.070
	Gruplar içinde	3564.81	524	6.80		
	Toplam	3624.14	528	21.63		

Tablo 12 incelendiğinde, işyerinde psikolojik tacizin alt boyutlarının yaş değişkenine göre analizi sonucunda; itibara saldırı alt boyutu [$F_{(4-524)}=1.20$, $p>.05$] ve kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutunun [$F_{(4-524)}=2.18$, $p>.05$] anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulunmuştur. Başka bir ifadeyle yaş değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre homojen dağılım göstermeyen işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarına uygulanan Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U test değerleri aşağıda tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Test Analiz Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Yaş	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı	20-30 yaş	157	327.26	4	57.41	.000	20-30 yaş-61 ve üzeri yaş, 20-30 yaş-51-60 yaş, 20-30 yaş-41-50 yaş, 20-30 yaş-31-40 yaş
	31-40 yaş	202	265.53				
	41-50 yaş	112	223.74				
	51-60 yaş	39	193.18				
	61 ve üzeri yaş	19	135.50				
Sosyal ilişkilere Saldırı	20-30 yaş	157	263.94	4	7.88	.096	
	31-40 yaş	202	280.09				
	41-50 yaş	112	259.84				
	51-60 yaş	39	237.36				
	61 ve üzeri yaş	19	200.53				

Tablo 13’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin sosyal ilişkilere saldırı alt boyutunun yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği [$\chi^2(4)=7.88$, $p>.05$] buna karşılık; kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği [$\chi^2(4)=57.41$, $p<.05$] belirlenmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için uygulanan Mann Whitney U testine göre; 20-30 yaş arasındaki öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz sıra ortalamalarının sırasıyla; 61 yaş ve üzeri, 51-60 yaş, 41-50 yaş ve 31-40 yaş arasındaki öğretim elemanlarının sıra ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle; 20-30 yaş arasındaki öğretim elemanlarının, işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunu diğer yaşlardaki öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla algıladıkları söylenebilir.

Alt Problem 5: “Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının unvan değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucu aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 14: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
İtibara saldırı	1.713	4	524	.146
Sosyal ilişkilere saldırı	1.553	4	524	.186
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	2.642	4	524	.033*
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı	12.830	4	524	.000*

Tablo 14’den görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarından kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek ve kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutlarının homojen dağılım göstermediği, buna karşılık; itibara saldırı ve sosyal ilişkilere saldırı alt boyutlarının ise homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarına uygulanan varyans analizinin katılımcı sayısı, ortalama puanları ve standart sapma değerleri aşağıda tabloda sunulmuştur.

Tablo 15: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine Göre n, \bar{X} , Ss Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Unvan	n	\bar{X}	Ss
İtibara Saldırı	Öğrt.Gör.	61	8.85	2.23
	Araş.Gör.	204	9.94	3.84
	Yrd.Doç.Dr.	136	9.55	3.40
	Doç.Dr.	58	9.27	4.11
	Prof.Dr.	70	9.35	3.21
	Toplam	529	9.56	3.53
Sosyal ilişkilere saldırı	Öğrt.Gör.	61	2.95	1.32
	Araş.Gör.	204	3.11	1.63
	Yrd.Doç.Dr.	136	3.00	1.40
	Doç.Dr.	58	2.94	1.45
	Prof.Dr.	70	2.81	1.27
	Toplam	529	3.00	1.47

Tablo 15’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarından itibara saldırı alt boyut puan ortalamasının ($\bar{X}=9.56$) sosyal ilişkilere saldırı alt boyut puan ortalamasından ($\bar{X} = 3.00$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarından homojen dağılım gösteren alt boyutlarına uygulanan varyans analizi (ANOVA) değerleri aşağıda tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İtibara saldırı	Gruplar arası	68.46	4	17.11		
	Gruplar içinde	6545.26	524	12.49	1.37	.243
	Toplam	6613.73	528	29.60		
Sosyal ilişkilere saldırı	Gruplar arası	5.28	4	1.32		
	Gruplar içinde	1148.69	524	2.19	.602	.661
	Toplam	1153.97	528	3.51		

Tablo 16’da görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının unvan değişkenine göre analizi sonucunda; itibara saldırı alt boyutu [$F_{(4-524)}=1.37$, $p>.05$] ve sosyal ilişkilere saldırı alt boyutunun [$F_{(4-524)}=.602$, $p>.05$] unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre homojen dağılım göstermeyen işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarına uygulanan Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U test değerlerine aşağıda tablo 17’de yer verilmiştir.

Tablo 17: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine Göre Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U Test Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Unvan	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı	Öğrt.Gör.	61	251.32				Araş.Gör-Prof.Dr.,
	Araş.Gör.	204	324.15				Araş.Gör.-Doç.Dr.,
	Yrd.Doç.Dr.	136	236.94	4	55.69	.000	Araş.Gör-Yrd.Doç.Dr,
	Doç.Dr.	58	220.01				Araş.Gör.-
	Prof.Dr.	70	196.34				Öğrt.Gör.
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumunu Engellemek	Öğrt.Gör.	61	266.50				
	Araş.Gör.	204	271.43		6.15	.188	
	Yrd.Doç.Dr.	136	273.69	4			
	Doç.Dr.	58	270.26				
	Prof.Dr.	70	223.71				

Tablo 17’de görüldüğü gibi, işyerinde psikolojik tacizin kendini gösterme ve iletişim oluşumunu engellemek alt boyutu puan ortalamalarının unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği [$\chi^2(4)=6.15$, $p>.05$] buna karşın; işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutu puan ortalamasının unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde [$\chi^2(4)=55.69$, $p<.05$] farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için uygulanan Mann Whitney U testine göre; araştırma görevlilerinin işyerinde psikolojik taciz alt boyut sıra ortalamasının sırasıyla; profesör doktor, doçent doktor, yardımcı doçent doktor ve öğretim görevlilerinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle; araştırma görevlilerinin, işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutuna diğer öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha fazla maruz kaldığı söylenebilir.

Alt Problem 6: “Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucu aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 18: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Homojenlik Test Sonuçları

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
İtibara saldırı	.239	4	524	.916
Sosyal ilişkilere saldırı	.966	4	524	.425
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	1.756	4	524	.136
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı	6.910	4	524	.000*

Tablo 18’den görüleceği üzere, öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarından, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun homojen dağılım göstermediği, buna karşılık; itibara saldırı, sosyal ilişkilere saldırı ve kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutlarının ise homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarından homojen dağılım gösteren alt boyutlarına uygulanan varyans analizinin katılımcı sayısı, ortalama puanları ve standart sapma değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 19: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre n, \bar{X} , Ss Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi	n	\bar{X}	Ss
İtibara Saldırı	0-5	169	9.72	3.64
	6-10	151	9.54	3.41
	11-15	105	9.52	3.65
	16-20	39	9.64	3.74
	21 yıl ve üzeri	65	9.26	3.29
	Toplam	529	9.56	3.53
Kendini gösterme ve İletişim oluşumunu etkilemek	0-5	169	6.72	2.78
	6-10	151	6.75	2.68
	11-15	105	6.73	2.45
	16-20	39	6.23	2.38
	21 yıl ve üzeri	65	6.10	2.37
	Toplam	529	6.62	2.61
Sosyal ilişkilere saldırı	0-5	169	2.95	1.40
	6-10	151	3.07	1.57
	11-15	105	3.20	1.63
	16-20	39	2.74	1.14
	21 yıl ve üzeri	65	2.83	1.31
	Toplam	529	3.00	1.47

Tablo 19’da görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarından itibara

saldırı alt boyutu puan ortalamasının ($\bar{X} = 9.56$) kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutu puan ortalamasından ($\bar{X} = 6.62$) ve sosyal ilişkilere saldırı alt boyutu puan ortalamasından ($\bar{X} = 3.00$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarına uygulanan varyans analizi (ANOVA) değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 20: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutları	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İtibara saldırı	Gruplar arası	10.61	4	2.65	.211	.933
	Gruplar içinde	6603.11	524	12.60		
	Toplam	6613.72	528	15.25		
Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek	Gruplar arası	29.02	4	7.25	1.05	.377
	Gruplar içinde	3595.11	524	6.86		
	Toplam	3624.14	528	14.11		
Sosyal ilişkilere saldırı	Gruplar arası	9.92	4	2.48	1.13	.338
	Gruplar içinde	1144.04	524	2.18		
	Toplam	1153.97	528	4.66		

Tablo 20’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre analizi sonucunda; itibara saldırı alt boyutunun [$F_{(4-524)}=.211, p>.05$], kendini gösterme ve

iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutunun [$F_{(4-524)}=1.05$, $p>.05$] ve sosyal ilişkilere saldırı alt boyutunun [$F_{(4-524)}=1.13$, $p>.05$] anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre homojen dağılım göstermeyen işyerinde psikolojik taciz alt boyutuna uygulanan Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U test değerlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 21: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutunun Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Test Analiz Değerleri

İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutu	Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı	0-5 yıl	169	312.12	4	35.05	.000	0-5 yıl-21yıl ve üzeri,0-5 yıl-16-20 yıl, 0-5 yıl-11-15 yıl, 0-5 yıl-6-10 yıl
	6-10 yıl	151	267.39				
	11-15yıl	105	241.51				
	16-20yıl	39	234.49				
	21 yıl ve üzeri	65	193.20				

Tablo 21'den anlaşılacağı üzere, işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği [$\chi^2_{(4)}=35.05$, $p<.05$] belirlenmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için uygulanan Mann Whitney U testine göre; 0-5 yıl çalışan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun sıra ortalamasının sırasıyla; 21 yıl ve üzeri, 16-20 yıl, 11-15 yıl ve 6-10 yıl çalışan öğretim

elemanlarının ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle; 0-5 yıl öğretim elemanı olarak çalışma süresine sahip öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutuna diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla maruz kaldığı söylenebilir.

4.2. İş Doyumunun Bağımsız Değişkenlere Göre Analiz Sonuçları

Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının araştırmadaki bağımsız değişkenlerle (Görev yapılan üniversiteler, cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışılan süre) analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Alt Problem 1: “Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları görev yapılan üniversiteler (devlet üniversitesi ve özel üniversite) değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının görev yapılan üniversite türüne göre iş doyumu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının görev yapılan üniversiteler değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucuna aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 22: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre İş Doyumu Homojenlik Test Sonucu

	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
İş Doyumu	.189	1	527	.664

Tablo 22'den görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının iş doyumu puanları, görev yapılan üniversiteler değişkenine göre homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerde (vakıf) görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarına uygulanan t testi analiz değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 23: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre t Testi Analiz Değerleri

	Görev Yapılan Üniversiteler	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İş doyumu	Devlet	479	44.10	10.13	527	5.69	.000
	Özel (Vakıf)	50	52.18	9.48			

Tablo 23'de görüldüğü gibi, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının ($\bar{X}=52.18$), devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarından ($\bar{X}=44.10$) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu; iş doyumunun görev yapılan üniversiteler değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını [$t_{(527)}=5.69$, $p<.05$] göstermektedir. Başka bir ifadeyle, Özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Alt Problem 2: “Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; kadın ve erkek öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Aşağıdaki tabloda cinsiyet değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarına uygulanan t testi analiz değerleri sunulmuştur.

Tablo 24: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Değerleri

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
İş doyumu	Kadın	250	45.12	10.60	527	.534	.594
	Erkek	279	44.63	10.10			

Tablo 24 incelendiğinde, kadın öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalaması ($\bar{X}=45.12$) ile erkek öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamasının ($\bar{X}=44.63$) anlamlı düzeyde farklılık göstermediği [$t_{(527)}=.534, p>.05$] belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle; kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanları arasında iş doyumu bakımından anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır denilebilir.

Alt Problem 3: “Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre iş doyumu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının medeni durum değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucu aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 25: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonucu

	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
İş doyumu	1.390	2	526	.250

Tablo 25'den görüleceği üzere, öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının medeni durum değişkenine göre analiz sonuçları homojen dağılım göstermektedir. Bu sonuca göre; öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının medeni durum değişkenine göre analizinde parametrik test olan varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarına uygulanan varyans analizinin ortalama, standart sapma ve katılımcı sayı değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 26: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre n, \bar{X} , Ss Değerleri

	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss
İş doyumu	Evli	335	44.87	10.26
	Bekar	170	44.62	10.14
	Boşanmış (Dul)	24	46.45	12.73
	Toplam	529	44.86	10.33

Tablo 26'da görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre iş doyumu puan ortalamaları incelendiğinde; boşanmış (dul) öğretim elemanlarının puan ortalamasının ($\bar{X}=46.45$) evli öğretim elemanlarının puan ortalamasından ($\bar{X}=44.87$) ve bekar öğretim elemanlarının puan ortalamasından ($\bar{X}=44.62$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki Tabloda medeni durum değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarına uygulanan varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur.

Tablo 27: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İş doyumu	Gruplar arası	70.87	2	35.43	.331	.719
	Gruplar içinde	56358.59	526	107.14		
	Toplam	56429.47	528			

Tablo 27’den görüleceği gibi, öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre iş doyumu puan ortalamalarının analizi sonucunda; anlamlı düzeyde farklılık göstermediği [$F_{(2-526)}=.331, p>.05$] bulunmuştur.

Alt Problem 4: “Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre iş doyumu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Aşağıda Tablo 28’de öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının yaş değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucu verilmiştir.

Tablo 28: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları

	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
İş doyumu	.254	4	524	.907

Tablo 28’den görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının iş doyumu puanları yaş değişkenine göre homojen dağılım göstermektedir. Bu sonuca göre; öğretim

elemanlarının iş doyumu puanlarının yaş değişkenine göre analizinde parametrik test olan varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Aşağıdaki Tabloda yaş değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının ortalama, standart sapma ve katılımcı sayı değerleri verilmiştir.

Tablo 29: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre n, \bar{X} , Ss Değerleri

	Yaş	n	\bar{X}	Ss
İş doyumu	20-30	157	44.73	10.11
	31-40	202	43.21	10.08
	41-50	112	45.61	9.68
	51-60	39	50.46	11.78
	61 ve üzeri	19	47.52	11.41
	Toplam	529	44.86	10.33

Tablo 29’da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre iş doyumu puan ortalamaları incelendiğinde; 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamasının ($\bar{X} = 50.46$), 31-40 yaş ($\bar{X} = 43.21$), 20-30 yaş ($\bar{X} = 44.73$), 41-50 yaş ($\bar{X} = 45.61$) ve 61 ve üzeri yaşlardaki ($\bar{X} = 47.52$) öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki Tablo 30’da yaş değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarına uygulanan varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmuştur.

Tablo 30: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarına Uygulanan Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
İş doyumu	Gruplar arası	1969.84	4	492.46	4.73	.001	51-60 yaş-31-40 yaş, 51-60 yaş-20-30 yaş, 51-60 yaş-60 yaş, 51-60 yaş-41-50 yaş, 51-60 yaş-61 yaş ve üzeri
	Gruplar içinde	54459.62	524	103.93			
	Toplam	56429.47	528				

Tablo 30 incelendiğinde; öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde [$F_{(4-524)}=4.73$, $p<.05$] farklılaştığı görülmektedir. Farklılığın kaynağını bulmak amacıyla yapılan Tukey test sonucuna göre; 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalaması ($\bar{X}=50.46$), 20-30 yaş ($\bar{X}=44.73$), 41-50 yaş ($\bar{X}=45.61$) ve 61 yaş ve üzeri ($\bar{X}=47.52$), 31-40 yaş ($\bar{X}=43.21$) arasındaki öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu söylenebilir.

Alt Problem 5: “Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre iş doyumu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının unvan değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucu aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 31: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonucu

	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
İş doyumu	.254	4	524	.907

Tablo 31’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalaması unvan değişkenine göre homojen dağılım göstermektedir. Bu sonuca göre; öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının unvan değişkenine göre analizinde parametrik test olan varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Aşağıdaki Tabloda unvan değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarına uygulanan varyans analizinin ortalama, standart sapma ve katılımcı sayı değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 32: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Unvan Değişkenine Göre n, \bar{X} , Ss Değerleri

	Unvan	n	\bar{X}	Ss
İş doyumu	Öğrt.Gör.	61	44.14	10.51
	Araş.Gör.	204	43.70	9.88
	Yrd.Doç.Dr.	136	44.50	10.47
	Doç.Dr.	58	46.53	10.37
	Prof.Dr.	70	48.21	10.58
	Toplam	529	44.86	10.33

Tablo 32’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre iş doyumu puan ortalamaları incelendiğinde; profesör doktor unvanlı öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamasının (\bar{X} =48.21) sırasıyla araştırma görevlisi (\bar{X} =43.70), öğretim görevlisi (\bar{X} =44.14), yardımcı doçent doktor (\bar{X} =44.50) ve doçent doktorların (\bar{X} =46.53) iş doyumu puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki Tabloda unvan değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarına uygulanan varyans analizi (ANOVA) değerleri sunulmuştur.

Tablo 33: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Unvan Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
İş doyumu	Gruplar arası	1272.82	4	318.20			Prof.Dr.- Araş.Gör, Prof.Dr.-Öğrt.Gör,
	Gruplar içinde	55156.64	524	105.26	3.02	.018	Prof.Dr.- Yrd.Doç.Dr, Prof.Dr.-Doç.Dr.
	Toplam	56429.47	528				

Tablo 33'den görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği [$F_{(4-524)}=3.02$, $p<.05$] görülmektedir. Farklılığın kaynağını bulmak amacıyla yapılan Tukey test sonucuna göre; profesör doktorların iş doyumu puan ortalamalarının ($\bar{X}=48.21$), araştırma görevlilerinin iş doyumu puan ortalamalarından ($\bar{X}=43.70$), öğretim görevlilerinin iş doyumu puan ortalamalarından ($\bar{X}=44.14$), yardımcı doçent doktorların iş doyumu puan ortalamalarından ($\bar{X}=44.50$) ve doçent doktorların iş doyumu puan ortalamalarından ($\bar{X}=46.53$) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu söylenebilir.

Alt Problem 6: “Öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre iş doyumu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Aşağıdaki Tabloda öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucuna aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 34: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonucu

	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
İş doyumu	.254	4	524	.907

Tablo 34’den görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre homojen dağılım göstermektedir. Bu sonuca göre, öğretim elemanlarının iş doyumu puanının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre analizinde parametrik test olan varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarına uygulanan varyans analizinin ortalama, katılımcı sayısı ve standart sapma değerleri aşağıdaki tablo 35’de sunulmuştur.

Tablo 35: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre n, \bar{X} , Ss Değerleri

	Öğretim Elmanı Olarak Çalışma Süresi	n	\bar{X}	Ss
İş doyumu	0-5	169	44.10	10.52
	6-10	151	44.64	9.65
	11-15	105	43.62	9.89
	16-20	39	47.35	10.53
	21 yıl ve üzeri	65	47.86	11.40
	Toplam	529	44.86	10.33

Tablo 35’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamaları incelendiğinde; 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamasının ($\bar{X}=47.86$) sırasıyla 0-5 yıl ($\bar{X}=44.10$), 6-10 yıl ($\bar{X}=44.64$), 16-20 yıl ($\bar{X}=47.35$) ve 11-15 yıl ($\bar{X}=43.62$) öğretim elemanı olarak çalışma süresine sahip öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıda Tablo 36’da öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarına uygulanan varyans analizi (ANOVA) değerleri sunulmuştur.

Tablo 36: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Puan Ortalamalarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
İş doyumu	Gruplar arası	1092.54	4	273.13			21yıl ve üzeri-11-15 yıl,
	Gruplar içinde	55336.93	524	105.60	2.58	.036	21yıl ve üzeri-0-5 yıl, 21yıl ve üzeri-16-20 yıl
	Toplam	56429.47	528				

Tablo 36'dan görüleceği üzere, öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği [$F_{(4-524)}=2.58$, $p<.05$] görülmektedir. Farklılığın kaynağını bulmak amacıyla yapılan Tukey test sonucuna göre; 21 yıl ve üzeri öğretim elemanı olarak çalışma süresine sahip öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalaması ($\bar{X}=47.86$) sırasıyla, 11-15 yıl ($\bar{X}=43.62$), 0-5 yıl ($\bar{X}=44.10$), 6-10 yıl ($\bar{X}=44.64$) ve 16-20 yıl ($\bar{X}=47.35$) öğretim elemanı olarak çalışma süresine sahip öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.3. Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Bağımsız Değişkenlere Göre Analiz

Sonuçları

Algılanan sosyal destek alt boyutlarının araştırmadaki bağımsız değişkenlerle (Görev yapılan üniversiteler, cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışılan süre) analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Alt Problem 1: “Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları görev yapılan üniversiteler (devlet üniversitesi ve özel üniversite) değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının görev yapılan üniversiteler değişkenine göre algılanan sosyal destek puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Devlet ve özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamalarına uygulanan t testi analiz değerlerine aşağıda tablo 37’de yer verilmiştir.

Tablo 37: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Görev Yapılan Üniversiteler Değişkenine Göre Analiz Değerleri

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Görev Yapılan Üniversiteler	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Berberlik desteği	Devlet	479	11.78	2.93		.986	.328
	Özel (Vakıf)	50	12.22	2.95	527		
Bilgisel-Maddi destek	Devlet	479	21.99	6.11		1.159	.251
	Özel (Vakıf)	50	23.06	6.16	527		
Duygusal destek	Devlet	479	20.82	4.94		1.265	.211
	Özel (Vakıf)	50	21.82	5.34	527		

Tablo 37’den görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin alt boyutlarına göre görev yapılan üniversiteler değişkeninin analizi sonucunda; beraberlik desteği alt boyutu puan ortalamasının [$t_{(527)} = .986, p > .05$], bilgisel-maddi destek alt boyutu puan ortalamasının [$t_{(527)} = 1.159, p > .05$] ve duygusal destek alt boyutu puan ortalamasının [$t_{(527)} = 1.265, p > .05$] anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Alt Problem 2: “Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; kadın ve erkek öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Aşağıda Tablo 38’de cinsiyet değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamalarına uygulanan t testi analiz değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 38: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Analiz Değerleri

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Berberlik desteği	Erkek	279	11.25	2.97	527	4.82	.000
	Kadın	250	12.46	2.76			
Bilgisel-Maddi destek	Erkek	279	20.54	6.28	527	6.44	.000
	Kadın	250	23.83	5.43			
Duygusal destek	Erkek	279	19.78	4.92	527	5.70	.000
	Kadın	250	22.18	4.74			

Tablo 38’de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin alt boyutları puan ortalamalarının t testine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre; kadın öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği alt boyutu [$t(527)= 4.82, p<.05$], bilgisel-maddi destek alt boyutu [$t(527)= 6.44, p<.05$] ve duygusal destek alt boyutu [$t(527)= 5.70, p<.05$] puan ortalamalarının, erkek öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin alt boyutlarının puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle; kadın öğretim elemanlarının sosyal desteğin alt boyutlarını erkek öğretim elemanlarına göre daha fazla algıladıkları söylenebilir.

Alt Problem 3: “Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre algılanan sosyal destek puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucuna aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 39: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
Bilgisel-Maddi Destek	.532	2	526	.588
Duygusal Destek	4.463	2	526	.012*
Berberlik Desteği	1.039	2	526	.355

Tablo 39’da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre algılanan sosyal desteğin duygusal destek alt boyutunun homojen dağılım göstermediği, buna karşılık bilgisel-maddi destek ve beraberlik desteği alt boyutlarının ise homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Medeni durum değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamalarına uygulanan varyans analizi ortalama, katılımcı sayısı ve standart sapma değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 40: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre n, \bar{X} , Ss Değerleri

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss
Beraberlik desteği	Evli	335	11.62	2.93
	Bekar	170	12.16	2.84
	Boşanmış (Dul)	24	12.33	3.52
	Toplam	529	12.03	3.09
Bilgisel-Maddi destek	Evli	335	21.79	6.06
	Bekar	170	22.51	6.09
	Boşanmış (Dul)	24	23.41	6.96
	Toplam	529	22.57	6.37

Tablo 40 incelendiğinde, öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyutlarından bilgisel-maddi destek alt boyutunun puan ortalamasının ($\bar{X} = 22.57$) beraberlik desteği alt boyut puan ortalamasından ($\bar{X} = 12.03$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırma alt problemi doğrultusunda, medeni durum değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarına uygulanan varyans analizi (ANOVA) değerlerine aşağıda tablo 41’de yer verilmiştir.

Tablo 41: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Beraberlik desteği	Gruplar arası	39.77	2	19.88		
	Gruplar içinde	4527.57	526	8.60	2.31	.100
	Toplam	4567.34	528	28.48		
Bilgisel-Maddi destek	Gruplar arası	101.79	2	50.89		
	Gruplar içinde	19663.09	526	37.38	1.36	.257
	Toplam	19764.88	528	88.27		

Tablo 41'den görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği alt boyutunun [$F_{(2-526)}=2.31$, $p>.05$] ve bilgisel-maddi destek alt boyutunun [$F_{(2-526)}=1.36$, $p>.05$] anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre homojen dağılım göstermeyen algılanan sosyal destek alt boyutuna uygulanan Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U test sonucu değerlerine aşağıdaki tablo 42'de yer verilmiştir.

Tablo 42: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Desteğin Duygusal Destek Alt Boyutunun Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Test Analiz Değerleri

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutu	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Duygusal Destek	Evli	335	259.52	2	1.31	.518
	Bekar	170	272.96			
	Boşanmış (Dul)	24	285.10			

Tablo 42'den anlaşılacağı üzere, öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin duygusal destek alt boyutunun medeni durum değişkenine göre analizi sonucunda, anlamlı düzeyde farklılık [$\chi^2(2)=1.31, p>.05$] göstermediği belirlenmiştir.

Alt Problem 4: “Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre algılanan sosyal destek puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının yaş değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucu aşağıda sunulmuştur.

Tablo 43: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
Duygusal Destek	.481	4	524	.750
Berberlik Desteği	.350	4	524	.844
Bilgisel-Maddi Destek	.135	4	524	.969

Tablo 43’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre algılanan sosyal desteğin duygusal destek, beraberlik desteği ve bilgisel maddi destek alt boyutlarının homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Yaş değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarına uygulanan varyans analizi ortalama, katılımcı sayısı ve standart sapma değerleri aşağıda tablo 44’de sunulmuştur.

Tablo 44: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre n , \bar{X} , Ss Değerleri

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Yaş	n	\bar{X}	Ss
Bilgisel-Maddi destek	20-30	157	22.65	5.92
	31-40	202	22.02	6.10
	41-50	112	21.41	6.00
	51-60	39	23.25	6.28
	61 ve üzeri	19	19.89	7.68
	Toplam	529	22.09	6.11
Duygusal destek	20-30	157	21.33	5.25
	31-40	202	20.75	4.97
	41-50	112	20.50	4.62
	51-60	39	21.94	4.91
	61 ve üzeri	19	19.57	4.82
	Toplam	529	20.91	4.98
Beraberlik desteği	20-30	157	12.26	2.90
	31-40	202	11.70	3.05
	41-50	112	11.44	2.72
	51-60	39	12.33	3.02
	61 ve üzeri	19	10.73	2.55
	Toplam	529	11.82	2.94

Tablo 44 incelendiğinde, öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyutlarından bilgisel-maddi destek alt boyutunun puan ortalamasının ($\bar{X} = 22.09$), beraberlik desteği ($\bar{X} = 11.82$) ve duygusal destek ($\bar{X} = 20.91$) alt boyut puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıda Tablo 45’de yaş değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının varyans analizi (ANOVA) değerleri sunulmuştur.

Tablo 45: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı fark
Bilgisel-Maddi destek	Gruplar arası	246.08	4	61.52			
	Gruplar içinde	19518.80	524	37.25	1.65	.160	
	Toplam	19764.88	528				
Duygusal destek	Gruplar arası	127.41	4	31.85			
	Gruplar içinde	12998.93	524	24.80	1.28	.275	
	Toplam	13126.34	528				
Berberlik desteği	Gruplar arası	82.37	4	20.59			51-60 yaş-61 yaş ve üzeri,
	Gruplar içinde	4484.97	524	8.55	2.40	.049	51-60 yaş-41-50 yaş, 51-60 yaş-31-40 yaş, 51-60 yaş-20-30 yaş
	Toplam	4567.34	528				

Tablo 45'den görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre algılanan sosyal desteğin bilgisayar-maddi destek [$F_{(4-524)}=1.65$, $p>.05$] ve duygusal destek [$F_{(4-524)}=1.28$, $p>.05$] alt boyutlarının analizi sonucunda anlamlı düzeyde farklılık göstermediği, buna karşın; algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği alt boyutunun yaş değişkenine göre analizi sonucunda anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği [$F_{(4-524)}=2.40$, $p<.05$] bulunmuştur. Farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey test sonucuna göre; 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının beraberlik desteği puan ortalaması ($\bar{X}=12.33$), 61 yaş ve üzeri ($\bar{X}=10.73$), 41-50 yaş ($\bar{X}=11.44$), 31-40 yaş ($\bar{X}=11.70$) ve 20-30 yaş arasındaki öğretim elemanlarının puan ortalamalarından ($\bar{X}=12.26$) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle; 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği alt boyutunu diğer

yaşlardaki öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha fazla algıladıkları söylenebilir.

***Alt Problem 5:** “Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre algılanan sosyal destek puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.*

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının unvan değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucuna aşağıdaki tablo’da yer verilmiştir.

Tablo 46: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
Duygusal Destek	2.267	4	524	.061
Berberlik Desteği	1.697	4	524	.149
Bilgisel-Maddi Destek	.928	4	524	.447

Tablo 46’da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre algılanan sosyal desteğin duygusal destek, beraberlik desteği ve bilgisel maddi destek alt boyutlarının homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Unvan değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamalarına uygulanan varyans analizinin ortalama, standart sapma ve katılımcı sayı değerleri aşağıda tablo 47’de sunulmuştur.

Tablo 47: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Unvan Değişkenine Göre n , \bar{X} , Ss Değerleri

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Unvan	n	\bar{X}	Ss
Duygusal destek	Araş.Gör.	204	21.22	5.33
	Öğret.Gör.	61	21.32	4.12
	Yrd.Doç.Dr.	136	20.14	4.95
	Doç.Dr.	58	21.32	4.94
	Prof.Dr.	70	20.82	4.64
	Toplam	529	20.91	4.98
Berberlik desteği	Araş.Gör.	204	12.08	3.00
	Öğret.Gör.	61	12.24	2.43
	Yrd.Doç.Dr.	136	11.38	3.14
	Doç.Dr.	58	11.51	2.89
	Prof.Dr.	70	11.84	2.72
	Toplam	529	11.82	2.94
Bilgisel-Maddi destek	Araş.Gör.	204	22.52	6.05
	Öğret.Gör.	61	22.72	5.24
	Yrd.Doç.Dr.	136	21.16	6.38
	Doç.Dr.	58	22.65	6.10
	Prof.Dr.	70	21.65	6.41
	Toplam	529	22.09	6.11

Tablo 47’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyutlarından bilgisel-maddi destek alt boyutunun puan ortalamasının ($\bar{X} = 22.09$), beraberlik desteği ($\bar{X} = 11.82$) ve duygusal destek ($\bar{X} = 20.91$) alt boyut puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıda Tablo 48’de unvan değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının varyans analizi (ANOVA) değerleri sunulmuştur.

Tablo 48: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Unvan Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Duygusal destek	Gruplar arası	120.04	4	30.01	1.20	.306
	Gruplar içinde	13006.29	524	24.82		
	Toplam	13126.34	528	54.83		
Beraberlik desteği	Gruplar arası	56.57	4	14.14	1.64	.162
	Gruplar içinde	4510.76	524	8.60		
	Toplam	4567.34	528	22.74		
Bilgisel-Maddi destek	Gruplar arası	212.48	4	53.12	1.42	.225
	Gruplar içinde	19552.40	524	37.31		
	Toplam	19764.88	528	90.43		

Tablo 48’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre algılanan sosyal desteğin duygusal destek alt boyutunun [$F_{(4-524)}=1.20$, $p>.05$], beraberlik desteği alt boyutunun [$F_{(4-524)}=1.64$, $p>.05$] ve bilgisel-maddi destek alt boyutunun [$F_{(4-524)}=1.42$, $p>.05$] analizi sonucunda anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Alt Problem 6: “Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” şeklindeydi. Bu alt problem; öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre algılanan sosyal destek puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için uygulanan homojenlik test sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 49: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutlarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Homojenlik Test Sonuçları

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Levene Statistic	sd 1	sd 2	p
Duygusal Destek	.454	4	524	.770
Berberlik Desteği	.206	4	524	.935
Bilgisel-Maddi Destek	.405	4	524	.805

Tablo 49’da görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre algılanan sosyal desteğin duygusal destek, beraberlik desteği ve bilgisel maddi destek alt boyutlarının homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamalarına uygulanan varyans analizinin ortalama, standart sapma ve katılımcı sayı değerlerine aşağıda tablo 50’de yer verilmiştir.

Tablo 50: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutlu Puan Ortalamalarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre n, \bar{X} , Ss Değerleri

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi	n	\bar{X}	Ss
Bilgisel-Maddi destek	0-5	169	22.15	6.12
	6-10	151	22.57	5.79
	11-15	105	21.60	6.05
	16-20	39	22.00	6.62
	21 yıl ve üzeri	65	21.67	6.68
	Toplam	529	22.09	6.11
Duygusal destek	0-5	169	21.04	5.20
	6-10	151	21.25	4.98
	11-15	105	20.10	4.62
	16-20	39	21.23	5.33
	21 yıl ve üzeri	65	20.90	4.74
	Toplam	529	20.91	4.98
Berberlik desteği	0-5	169	12.02	2.89
	6-10	151	11.96	2.93
	11-15	105	11.43	3.03
	16-20	39	11.87	3.25
	21 yıl ve üzeri	65	11.58	2.73
	Toplam	529	11.82	2.94

Tablo 50 incelendiğinde, öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyutlarından bilgisel-maddi destek alt boyutunun puan ortalamasının ($\bar{X} = 22.09$) duygusal destek alt boyutu puan ortalamasından ($\bar{X} = 20.91$) ve beraberlik desteği alt boyutu puan ortalamasından ($\bar{X} = 11.82$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıda Tablo 51’de öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamalarının varyans analizi değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 51: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek Alt Boyut Puan Ortalamalarının Öğretim Elemanı Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Değerleri

Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Bilgisel-Maddi destek	Gruplar arası	72.12	4	18.03	.480	.751
	Gruplar içinde	19692.76	524	37.58		
	Toplam	19764.88	528	55.61		
Duygusal destek	Gruplar arası	93.57	4	23.39	.941	.440
	Gruplar içinde	13032.76	524	24.87		
	Toplam	13126.34	528	48.26		
Berberlik desteği	Gruplar arası	29.66	4	7.41	.857	.490
	Gruplar içinde	4537.67	524	8.66		
	Toplam	4567.34	528	16.07		

Tablo 51’de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının, öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre algılanan sosyal desteğin bilgisel-maddi destek alt boyutunun [$F_{(4-524)}=.480$, $p>.05$], duygusal destek alt boyutunun [$F_{(4-524)}=.941$, $p>.05$] ve beraberlik desteği alt boyutunun [$F_{(4-524)}=.857$, $p>.05$] analizi sonucunda anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

4.4. İşyerinde Psikolojik Taciz, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Desteğin İlişki Düzeylerine Göre Sonuçları

“Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek puanları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır? sorusuna cevap aranmıştır. Bu problem; öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz, iş doyumu ve algılanan sosyal destek puanları arasında ilişki olup olmadığını belirlemeye yöneliktir.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz, iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için uygulanan Pearson Korelasyon analiz değerleri aşağıda tablo 52’de sunulmuştur.

Tablo 52: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerine İlişkin Pearson Korelasyon Analiz Değerleri

		İşyerinde		
		Psikolojik Taciz	İş Doyumu	Algılanan Sosyal Destek
İşyerinde Psikolojik Taciz	Pearson Correlation	1.000	-.551	-.157
	p		.000	.000
	n	529	529	529
İş Doyumu	Pearson Correlation	-.551	1.000	.285
	p	.000		.000
	n	529	529	529
Algılanan Sosyal Destek	Pearson Correlation	-.157	.285	1.000
	p	.000	.000	
	n	529	529	529

Tablo 52’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz ile algılanan sosyal destek ve iş doyumu puanları arasında anlamlı düzeyde ($p<.05$) negatif yönde (-) ilişki olduğu, iş doyumu ile algılanan sosyal destek puan ortalamalarının analizi sonucunda ise, anlamlı düzeyde ($p<.05$) pozitif ilişki (+) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları arttıkça iş doyumu ve algılanan sosyal destek puan ortalamalarının azaldığı, algılanan sosyal destek puanları arttıkça iş doyumu puanlarının da arttığı söylenebilir.

Araştırmada öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranlarına aşağıda tablo 53’de yer verilmiştir.

Tablo 53: Üniversitelerde Psikolojik Tacize Maruz Kaldığını Belirten Öğretim Elemanlarının Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

	f	%
Üniversitede Psikolojik Tacize Maruz Kalmadığını Belirten Öğretim Elemanları	400	75.6
Üniversitede Psikolojik Tacize Maruz Kaldığını Belirten Öğretim Elemanları	123	23
Üniversitede Psikolojik Tacize Maruz Kalıp Kalmadığını Belirtmeyen Öğretim Elemanları	6	1.1
Toplam	529	99.7

Tablo 53’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 400’ü %75.6 oranla “son altı ay’da” işyerinde psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldınız mı sorusuna “Hayır” yanıtı verirken, 123’ü %23 oranında değişik sıklıklarda üniversitede psikolojik tacize maruz kaldığını belirtmiştir. Bu soruya yanıt vermeyen öğretim elemanları 6 kişiyle % 1.1’lik oranı oluşturmuştur.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyine ilişkin bulgular (öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamaları görev yapılan üniversiteler, cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışma süresi ile öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamaları görev yapılan üniversiteler, cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışma süresi ve öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları görev yapılan üniversiteler, cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışma süresi) ayrıca işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki literatür ışığında tartışılarak yorumlanmıştır.

5.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Ve Araştırmada Yer Alan Demografik Değişkenlere İlişkin Tartışma Ve Yorum

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz düzeylerinin görev yapılan üniversiteler değişkenine göre incelenmesi sonucunda; devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyut puan ortalamalarının (itibara saldırı, kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek) özel üniversitelerde (vakıf üniversiteleri) görev yapan öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre, işyerinde psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıkları bulgusu, H.Leymann (1996)'ın İsveç'te işgörenler üzerinde yaptığı araştırmada özel sektör çalışanlarının, kamu çalışanlarına göre işyerinde psikolojik tacize daha az maruz kaldıklarını belirlediği (Aktaran: Yaman, 2009: 39) araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; devlet liselerinde ve özel liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan başka bir çalışmada işyerinde psikolojik tacizin yaygınlık düzeyi devlet liselerinde çalışan öğretmenlerde düşük bulunurken, özel

liselerde çalışan öğretmenler arasında bu oranın devlet liselerinin üç katına çıktığı belirlenmiştir (Güngör, 2008: 128). Resmi liseler ile özel liselerde görev yapan öğretmenlerin işyerinde psikolojik taciz düzeyinin incelendiği bir başka araştırmada da, özel liselerde görev yapan öğretmenlerin işyerinde psikolojik taciz alt boyut puan ortalamalarının resmi liselerde görev yapan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur (Bulut, 2007: 83-84). Birbirinden farklı alanlarda (eğitim, sağlık, banka, sigorta, finans, denetim, danışmanlık, bilgi-işlem, turizm ve lojistik) çalışanların işyerinde psikolojik taciz düzeylerinin incelendiği diğer bir araştırmada ise, özel sektörde çalışanların, devlet sektöründe çalışanlara göre daha fazla ve sıklıkta işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2009: 219).

Araştırma sonucunda belirlenen devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına oranla işyerinde psikolojik tacizin itibara saldırı ve kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek alt boyutları bakımından daha yüksek oranda psikolojik tacize maruz kalma nedenleri şöyle açıklanabilir; devlet üniversitelerinde açılan kadroların sınırlı olması öğretim elemanları arasında rekabet, kıskançlık, kişisel nedenler vb. gibi durumların ortaya çıkmasına yol açabilir. Ayrıca devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş güvenliği ve sosyal hakları, kanun ve yönetmeliklerle güvence altına alınmıştır, buna karşın özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş güvenceleri daha sınırlı olmaktadır. Bu durum devlet üniversitelerindeki personel akışkanlığı ve devingenliğinin özel üniversitelere göre daha az olmasına yol açabilmektedir. Devlet üniversitelerindeki bu durum özel üniversitelere göre, değişime ve yeniliklere daha dirençli bir örgüt yapısının oluşmasına yol açarak, işyerinde psikolojik taciz için uygun ortam oluşturabilir. Özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş güvenceleri sınırlı olduğu için öğretim elemanından kaynaklanan herhangi olumsuz durum öğretim elemanının işini kaybetmesine neden olabilir. Bu nedenler, işyerinde psikolojik tacizin özel üniversitelere göre devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları arasında daha fazla yaşanmasına neden olabilir.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi sonucunda; kadın ve erkek öğretim elemanları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu literatürde yer alan birçok araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Üniversitedeki öğretim elemanları üzerinde yapılan bir çalışmada kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanları arasında işyerinde psikolojik tacizin incelenmesi sonucunda anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı belirlenmiştir (Tanoğlu, 2006: 104). Öğretim elemanları üzerinde yapılan bir başka çalışmada, işyerinde psikolojik tacize maruz kalma bakımından kadın ve erkek öğretim elemanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya konmuştur (Aktop, 2006: 112). Eğitimin farklı boyutunda yapılan bir çalışmada ise; liselerde görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir (Bulut, 2007: 66). İsveç'te farklı iş kollarında çalışanlar üzerinde işyerinde psikolojik taciz düzeyinin incelendiği bir çalışmada; erkeklerin %45'inin kadınların %55'inin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları ancak bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulgusu elde edilmiştir (Leymann, 1996). Bir diğer çalışmada, çalışma yeri belirtilmeyen 132 işgörenin cinsiyet değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz düzeylerinin incelenmesi sonucunda, kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Deniz, 2007: 97). Tekstil alanında çalışanlar üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise; çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmalarında kadın veya erkek olmalarının anlamlı bir farklılığa neden olmadığı bulgusu elde edilmiştir (Işık, 2007: 111).

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz düzeylerinin kadın ve erkek öğretim elemanları arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermemesi, çalışma yaşamının diğer alanlarında yapılan araştırma sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir. Üniversiteler, öğretim kademesinin en üstünde yer alan toplumun elit, seçkin ve bilimsel anlayışı referans alan kurumlardır. Bu yönüyle üniversitelerin psikolojik taciz davranışları için caydırıcı yönü olduğu düşünülebilir. Üniversitelerdeki kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre oranı diğer mesleklere kıyasla birbirine daha yakındır. Üniversitelerde görev yapan kadın öğretim elemanlarının oranı %38.7'dir (KSGM, 2011). Üniversitelerde görev yapan

kadın ve erkek öğretim elemanlarının oranlarının birbirine yakın olması, psikolojik taciz davranışlarını önleyen önemli bir etken olabilir. Bu nedenlerle cinsiyet değişkenine göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalma bakımından kadın ve erkek öğretim elemanları arasında anlamlı düzeyde bir farklılığın ortaya çıkmadığı söylenebilir.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre incelenmesi sonucunda; işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, diğer alt boyutlarının ise anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre; bekar öğretim elemanlarının, işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun evli ve boşanmış (dul) öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu bulgu; üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının psikolojik taciz düzeyinin incelendiği bir araştırmada, medeni durum değişkeni ile işyerinde psikolojik tacizin sosyal ilişkilere saldırı ve kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırı alt boyutları bakımından boşanmış öğretim elemanlarının evli ve bekar olanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları bulgusuyla (Orhan, 2009: 100-101), ilköğretimde görev yapan öğretmenler üzerinde psikolojik tacizin medeni durum değişkenine göre incelendiği başka bir araştırmada, bekar öğretmenlerin evlilere göre anlamlı düzeyde daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığı bulgusuyla (Kılıç, 2009: 875) ve işyerinde psikolojik tacizin kamu personeli (Tarım İl Müdürlüğünde görevli personel) üzerinde incelendiği diğer bir araştırmada, medeni durum değişkeni ile işyerinde psikolojik taciz arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu bulgusuyla (Köse ve Uysal, 2010) paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; işyerinde psikolojik taciz ile medeni durum değişkeninin üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları üzerinde incelendiği bir diğer araştırmada, işyerinde psikolojik tacize uğrama açısından evli ve bekar öğretim elemanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (Tanoğlu, 2006: 57). Liselerde çalışan öğretmenler üzerinde işyerinde psikolojik tacizin medeni durum değişkenine göre incelendiği bir başka araştırmada da, medeni

durum ile işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulgusu elde edilmiştir (Bulut, 2007: 73).

Bekar öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun evli ve boşanmış olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunması, bekar öğretim elemanlarının çevresindeki öğretim elemanlarından ve üst statüdeki öğretim elemanları tarafından kendilerine daha fazla akademik görev ve sorumluluk verildiği düşüncesinden kaynaklanıyor olabilir.

İşyerinde psikolojik taciz düzeylerinin yaş değişkenine göre incelenmesi sonucunda; işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu bulguya göre; 20-30 yaş arasındaki öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu bulgu; iki kamu hastanesinde çalışanlar üzerinde işyerinde psikolojik tacizin incelendiği bir araştırmada 18-30 yaş arasındaki çalışanların 31-45 yaş ve 46 yaş üstü çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları bulgusuyla (Yılmaz vd., 2008: 16) paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz düzeylerinin incelendiği bir başka araştırmada, 26-35 yaş arasındaki öğretim elemanlarının psikolojik taciz kurbanlarının yarısından fazlasını oluşturduğu ancak bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (Tanoğlu, 2006: 105). Üniversitede görev yapan öğretim elemanları üzerinde yapılan bir başka araştırmada, öğretim elemanlarından yaşı 25'den küçük öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz puan ortalamalarının diğer öğretim elemanlarından yüksek olduğu ancak bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulgusu elde edilmiştir (Aktop, 2006: 94-95). Farklı alanlarda çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalardan birinde 21-41 yaş arasındaki çalışan bireylerin, işyerinde psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıkları ancak bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (Leymann, 1996: 165-184). Einarsen ve Skogstad (1996)'ın Finlandiya'da çalışanlar üzerinde işyerinde psikolojik tacizi inceledikleri bir başka

araştırmada ise, yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları bulgusu elde edilmiştir (Aktaran: Gökçe, 2008: 51).

Yapılan araştırmalardan çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalma bakımından yaş değişkenine göre farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Araştırmada 20-30 yaş arasındaki öğretim elemanlarının diğer öğretim elemanlarına göre işyerinde psikolojik tacize daha yüksek düzeyde maruz kalmaları; bu yaş döneminin iş yaşamında deneyimli olunmayan bir dönem olması ve bu yaşlardaki öğretim elemanlarının, genellikle üniversitelerde öğretim yardımcılığı statüsünde çalışmaları, üst statüdeki öğretim elemanları tarafından kendilerine verilen görev ve sorumlulukların yanı sıra mesleki gelişimleri için yapmak zorunda oldukları, yerine getirmek durumunda kaldıkları mesleki ilerleme kriterleri nedeniyle, 20-30 yaş arasındaki öğretim elemanları tarafından bu durum, yaşam kalitelerine ve mesleki durumlarına müdahale olarak algılanabilir.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz düzeylerinin unvan değişkenine göre incelenmesi sonucunda; araştırma görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına göre işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun puan ortalamasının diğer öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu; üniversitede görev yapan öğretim üyeleri ve öğretim görevlilerinin işyerinde psikolojik taciz düzeylerinin incelendiği bir araştırmada elde edilen öğretim görevlilerinin, öğretim üyelerine göre işyerinde psikolojik tacize daha sık uğradığı bulgusuyla (Güngör, 2008: 130-131) paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; Bir üniversitede farklı fakülte ve bölümlerde görev yapan öğretim elemanları üzerinde işyerinde psikolojik tacizin nedenleri ve etkilerinin incelendiği bir araştırmada, unvan değişkeni ile işyerinde psikolojik tacizin alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı bulunmuştur (Orhan, 2009: 89). Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları üzerine yapılan bir başka araştırmada, uzmanların işyerinde psikolojik taciz düzeyinin, diğer unvanlardaki öğretim elemanlarının psikolojik taciz düzeyinden yüksek olduğu ancak unvanlar arasındaki bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (Aktop, 2006: 81-86). Öğretim elemanlarının

unvanları ile işyerinde psikolojik taciz düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği diğer bir araştırmada, işyerinde psikolojik tacize uğrayan 50 kişinin %72'sinin araştırma görevlisi, %28'inin ise öğretim üyesi olduğu, işyerinde psikolojik tacize uğrama açısından araştırma görevlileri ve diğer öğretim üyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulgusu elde edilmiştir (Tanoğlu, 2006: 63). Literatürde yer alan birçok araştırmada; Leymann (1996a), Hoel ve arkadaşları (2001), Marais ve Steinman (2003), Künzi ve arkadaşları (2006), Spector ve arkadaşları (2007) işyerinde psikolojik taciz içeren saldırgan davranışların üstler ya da amirler tarafından gösterildiği bunun da oran olarak %49 ile %68 arasında değiştiği araştırma sonuçlarında belirlenmiştir (Aktaran: Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2009: 231).

Araştırma görevlisi, akademisyenliğin ilk adımı olarak kabul edilmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33.maddesinde araştırma görevlilerinin görev tanımları ve görev süreleri ile ilgili olarak; “araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılardır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. (Ek cümle: 21/4/2005 – 5335/10 md.) Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.” Açıklaması yapılmıştır. Bu kanunda araştırma görevlilerinin görev tanımlarının açık olmaması, yetki ve sorumluluklar konusunda belirsizliğe ve kargaşaya neden olmaktadır. Aynı zamanda araştırma görevlileri üç yıl süre sınırlaması nedeniyle iş güvencesinden de yoksun olarak görevlerini yapmaktadırlar. Araştırma görevlilerinin görevlerinin açık olmaması ve iş güvencelerinin üç yıllı sınırlı kalması, akademik anlamda deneyimli olmamaları ve yeterli donanıma sahip olmamaları işyerinde psikolojik tacize maruz kalmalarına yol açabilmektedir.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz düzeyleri ile öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkeninin incelenmesi sonucunda; işyerinde

psikolojik taciz alt boyutlarından kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, bu bulguya göre; 0-5 yıl çalışan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutunun diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu; öğretim elemanı olarak çalışılan süre ile işyerinde psikolojik taciz arasındaki ilişkinin üniversitede incelendiği bir araştırmada, 6-10 yıllık öğretim elemanı olarak çalışma süresine sahip öğretim elemanlarının yüksek oranda psikolojik tacize maruz kaldıkları bulgusuyla (Tanoğlu, 2006: 65) paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; liselerde görev yapan öğretmenlerin işyerinde psikolojik taciz düzeylerinin incelendiği bir başka araştırmada, 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarından kişinin yaşam kalitesine saldırı puan ortalamasının diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ancak bu farkın anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (Bulut, 2007: 81-82).

İş yaşamının ilk yıllarında çalışanlar, işlerinde deneyimsiz oldukları için kendilerini işyerinde stresli ve baskı altında hissedebilmektedirler. Benzer şekilde mesleğinin ilk yıllarındaki öğretim elemanları da daha uzun süre görev yapan öğretim elemanlarına göre mesleki olarak hem yeterli bilgiye hem de yeterli deneyime sahip değildirler. Bilgili ve deneyimli olan öğretim elemanlarıyla ilişki ve etkileşimler, akademik yaşamının başında olan deneyimsiz öğretim elemanları için zorlayıcı, sıkıntılı ve güç olabilir. Bu durum zaman içinde kişiler arasında çatışmalara ve işyerinde psikolojik tacize neden olabilir.

5.2. İş Doyumu Ve Araştırmada Yer Alan Demografik Değişkenlere İlişkin

Tartışma Ve Yorum

Çalışmada öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversiteler değişkenine göre iş doyumu puanlarının incelenmesi sonucunda; özel üniversitelerde (vakıf üniversiteleri) görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu; öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversiteler değişkenine göre iş doyumunun incelendiği bir

araştırmada, özel üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyumunun ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler, performansa bağlı ödüller, iş arkadaşları ve iletişim faktörleri ile iş doyumunun genel ortalama puanlarının devlet üniversitelerindeki araştırma görevlilerine göre daha yüksek olduğu bulgusuyla (Gülnar, 2007: 265-266) paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; öğretim elemanları üzerine yapılan başka bir araştırmada özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarından iş doyumunu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulunmuştur (Çağlıyan, 2007: 92).

Özel üniversiteler, deneyimli öğretim elemanlarını üniversitelerinde çalıştırabilmek için devlet üniversitelerine göre öğretim elemanlarına daha uygun çalışma ortamları sunmakta, yüksek ücret ödemekte, bilimsel araştırma, yayın yapmaları için uygun koşullar, imkanlar sunmakta ve öğretim elemanlarının yurt dışındaki bilimsel toplantılara katılımlarını maddi olarak desteklemektedirler. Bunun yanında devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş yükleri daha fazla olmasına rağmen aldıkları ücret, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha düşüktür. Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları, bilimsel araştırma projeleri çerçevesinde TÜBİTAK ve üniversiteler bünyesindeki bilimsel araştırma projeleri (BAP) birimi tarafından mali anlamda sınırlı ve yetersiz olarak desteklenmektedirler. Uluslar arası düzeyde Avrupa Birliğinden bilimsel araştırmalara mali destek sağlanmaktadır ancak hem ulusal hemde uluslar arası kurumların işleyişlerindeki bürokratik engeller, öğretim elemanlarının bilimsel araştırmalar yapmaları için yeterli mali desteği sağlamalarına engel olmaktadır (Erdem, 2009: 8). Genellikle sağlanan destekler bir yayın veya kongreye katılıma imkan sağlayacak kadardır. Öğretim elemanlarının araştırma, yayın yapma ve yurt dışında yapılan bilimsel bilgiyi takip etmeleri genellikle kendi olanak ve imkânları çerçevesinde mümkün olmaktadır. Bu nedenler, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha düşük düzeyde olmasını açıklayabilir.

Çalışmada öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre iş doyumu puanlarının incelenmesi sonucunda; kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre iş doyumlarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu bulgu birçok araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir. Malezya’da özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları üzerine yapılan bir çalışmada; kadın öğretim elemanlarının ücret, terfi, sosyal güvence, çalışma koşulları ve öğrenmenin desteklenmesi faktörlerinde erkeklerden daha fazla iş doyumu elde ettikleri ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (Santhapparaj ve Alam, 2005: 75). Zimbabve’de öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin incelendiği başka bir çalışmada; kadın öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin erkek öğretim elemanlarına göre daha düşük olmasına karşın bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur (Chimanikire vd., 2007: 172). Türkiye’de devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelendiği bir başka çalışmada, araştırma görevlilerinin elde ettikleri genel iş doyumunun cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir (Gülner, 2007: 242). Türkiye’de öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelendiği başka bir çalışmada, kadın ve erkek öğretim elemanları arasında iş doyumu bakımından anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır (Bilge vd., 2005: 57). Türkiye’de öğretim elemanlarında tükenmişlik ve iş doyumunun etkisinin incelendiği diğer bir çalışmada kadın öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının, erkek öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarına göre düşük olmasına rağmen aradaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı belirlenmiştir (Çağlıyan, 2007: 90).

Erkek ve kadın öğretim elemanları arasında iş doyumunun anlamlı düzeyde farklılık göstermemesi, üniversitelerdeki akademik ortamların kadın ve erkek öğretim elemanları için diğer mesleklere göre daha eşit fırsatlar ve imkanlar sunmasından kaynaklanabilir.

Öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının medeni durum değişkenine göre incelenmesi sonucunda, öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu bulgu; öğretim elemanlarının iş doyumlarının medeni durum değişkenine göre

incelendiği bir araştırmada, iş doyumunu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulgusuyla (Bilge vd., 2005: 57) ve üniversitede görev yapan öğretim elemanları üzerine yapılan bir başka araştırmada; öğretim elemanlarının medeni durum değişkeni ile iş doyumunun incelenmesi sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulgusuyla (Çağlıyan, 2007: 91) paralellik göstermektedir. Bu bulguların yanı sıra; ilköğretim ve ortaöğretim gibi farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelendiği diğer bir araştırmada medeni durum değişkeni ile iş doyumunun anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu (Koç vd., 2009: 19) araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Araştırmalardan elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyleri üzerinde medeni durum değişkeninin belirleyici bir faktör olmadığı söylenebilir.

Çalışmada öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre iş doyumunu puanlarının incelenmesi sonucunda; iş doyumunu düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının iş doyumunu puanlarının diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu; öğretim elemanlarında iş doyumunun yaş değişkenine göre incelendiği bir araştırmada, 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının içsel doyum puanlarının diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusuyla (Bilge vd., 2005: 56) paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; Luthan ve Thomas (1989) 40 yaşından sonra iş doyumunun daha düşük düzeyde olduğunu, bunun da yaşlı çalışanların beklenti ve arzularının sınırlı olduğunu bilincinde olmalarıyla açıklanabileceğini ifade etmiştir. Oshagbemi (2000) ise öğretim elemanları üzerinde yaptığı araştırma sonrası; genç öğretim elemanlarının yaşlı olanlara göre yeni bir mesleğin şevkinden dolayı daha fazla iş doyumunu aldıklarını ancak zamanla araştırma yapmanın karmaşık ve güçlüğüne yanı sıra çeşitli faktörlerden (teknolojideki değişiklikler, iş yükünün artması gibi) kaynaklanan baskıların, öğretim elemanlarını ilerleyen yaşlarıyla tutarlı bir şekilde iş doyumlarını azalttığını açıklamıştır (Aktaran: Zgheib vd., 2006: 40).

Araştırmada, 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının iş doyumlarının diğer yaşlardaki öğretim elemanlarına göre yüksek olması, bu yaşlardaki öğretim elemanlarının bilgi birikimi, deneyim, ücret, statü, sosyal güvence bakımlarından mesleki doyumlarının üst düzeyde olduğu, gelecek kaygısı yaşamadıkları, akademik anlamda amaç ve beklentilerine ulaştıkları şeklinde yorumlanabilir.

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre iş doyum puanlarının incelenmesi sonucunda; iş doyum düzeylerinin unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, profesör doktor unvanlı öğretim elemanlarının diğer öğretim elemanlarına göre işlerinden anlamlı düzeyde daha fazla doyum aldıkları bulunmuştur. Bu bulgu; öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin incelendiği bir araştırmada; iş doyumunun yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ve fiziksel ortam alt boyutlarının profesör doktor ve doçent doktor unvanlı öğretim elemanlarının diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusuyla (Çetinkanat, 2000: 109) ve öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin incelendiği bir başka araştırmada; en yüksek içsel doyuma sahip olan öğretim elemanlarının profesör doktor unvanlı öğretim elemanları olduğu, profesör doktorları, yardımcı doçent doktorların izlediği; en düşük iş doyumuna sahip olanların doktor unvanlı öğretim elemanları ile unvanı bulunmayanlar olduğu bulgusuyla (Bilge vd., 2005: 56) paralellik göstermektedir.

Profesör doktor unvanı akademik düzeyde en yüksek unvandır. Öğretim elemanı, profesör doktor unvanına ulaşabilmek için yıllarca bilime hizmet etmektedirler. Bir öğretim elemanının mesleğinde yükselebileceği en yüksek statüyü ifade eden profesör doktor unvanına sahip olmak mesleki, ekonomik ve manevi olarak kişinin kendisini gerçekleştirme anlamına gelmektedir. Profesör doktorlar, üniversitelerde çeşitli birimlerde yönetici olarak görev aldıklarında, ekip başı olarak diğer öğretim elemanları ile birlikte grup olarak çalışmanın getirdiği iş doyumunu da yaşayabilirler. Öğretim elemanlarının bilim insanı olarak kazanabilecekleri en değerli unvan olan profesör doktorluğun toplumda gördüğü saygınlık da onlarda iş doyumunu arttıran önemli bir durum olarak açıklanabilir.

Çalışmada öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenine göre iş doyumu puanlarının incelenmesi sonucunda; iş doyumu düzeylerinin öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, 21 yıl ve üzeri çalışan öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının, diğer öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu; iş doyumunun öğretim elemanları üzerinde incelendiği bir araştırmada, çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretim elemanlarının iş doyumu puanlarının 1-5 yıl olan öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusuyla (Çetinkanat, 2000: 110) ve öğretim elemanları üzerine yapılan bir başka araştırmada çalışma sürelerine göre öğretim elemanlarının içsel doyum puanları karşılaştırıldığında hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretim elemanlarının içsel doyum puanlarının diğer öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu bulgusuyla (Bilge vd., 2005: 56) paralellik göstermektedir. Bu bulguların yanı sıra; eğitimin farklı boyutundaki ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticileri üzerinde yapılan diğer bir araştırmada 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip okul yöneticilerinin 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresine sahip yöneticilere göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu (Izgar, 2008b: 326) bulgusu da araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; özel ve devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyumu puan ortalaması ile çalışılan süre değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka araştırmada; iş doyumu ile çalışılan süre arasında negatif yönlü, zayıf anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu (Gülner, 2007: 255-256) araştırma bulgusuyla paralellik göstermemektedir.

Öğretim elemanlarının, öğretim elemanı olarak çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da buna paralel bir şekilde artması, öğretim elemanı olarak daha fazla çalışma süresine sahip olan (21 yıl ve üzeri) öğretim elemanlarının, diğer öğretim elemanlarına göre iş doyumu düzeylerinin yüksek olmasında, öğretim elemanlarının yıllar geçtikçe fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, ait olma ve sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi gereksinimlerini doyumlarından kaynaklanabilir. Bunlara ilave olarak öğretim elemanlarının çalışma süreleri arttıkça gelecekle ilgili amaç ve beklentilerinin daha gerçekçi olması ve akademik tecrübenin yanısıra sosyal statü ve ekonomik anlamda amaç ve beklentilerinin önemli bir kısmını gerçekleştirmiş

olmaları da onların düşük çalışma süresine sahip öğretim elemanlarından daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olmalarını sağlayabilir.

5.3. Algılanan Sosyal Destek ve Araştırmada Yer Alan Demografik Değişkenlere İlişkin Tartışma Ve Yorum

Çalışmada öğretim elemanlarının görev yapılan üniversiteler değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının incelenmesi sonucunda; öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek düzeylerinin görev yapılan üniversiteler değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulgu; hastanelerde görev yapan hemşirelerin sosyal destek düzeylerinin incelendiği bir araştırmada, özel hastanelerde görev yapan hemşirelerle, devlet hastanelerinde görev yapan hemşirelerin algılanan sosyal destek puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusuyla (Akın, 2008: 21) paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; liselerde görev yapan öğretmenlerin algılanan sosyal destek düzeylerinin incelendiği başka bir araştırmada, anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin öğrenci desteği kaynağı bakımından, özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla sosyal destek algıladıkları sonucuyla (Çivilidağ, 2003: 82) araştırma bulgusu paralellik göstermemektedir.

Öğretim elemanlarının görev yapılan üniversiteler değişkenine göre, algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık göstermemesi, devlet ve özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının birbirine benzer sosyal yapı içindeki insanlarla, sosyal ilişki ve etkileşimlere sahip olmaları ile açıklanabilir.

Çalışmada öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının incelenmesi sonucunda; kadın öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği, bilgisel-maddi destek ve duygusal destek alt boyutu puan ortalamalarının, erkek öğretim elemanların algılanan sosyal desteğin alt boyutu puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu; okul yöneticilerinin algılanan sosyal destek düzeylerine göre incelendiği bir araştırmada, kadın okul yöneticilerinin toplam

algılanan sosyal destek düzeylerinin erkek yöneticilerden daha yüksek olduğu bulgusuyla (Altay, 2007: 127-128) ve liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde algılanan sosyal desteğin incelendiği bir başka araştırmada; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre ebeveyn desteğini ve eş desteğini (beraberlik desteği) anlamlı olarak daha fazla algıladıkları bulgusuyla (Çivilidağ, 2003: 83) paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; İngiltere'deki bir üniversitede öğretim üyelerinde ve üniversite personelinde algılanan sosyal desteğin farklı değişkenlere göre incelendiği bir araştırmada, kadın ve erkek öğretim üyeleri arasında algılanan sosyal destek düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuyla (Ünsal, 1998: 315) araştırma bulgusu paralellik göstermemektedir.

Kadın öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği, bilgisel-maddi destek ve duygusal destek alt boyut puan ortalamalarının erkek öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olması; yükseköğretim kurumlarında görev yapan kadın öğretim elemanlarının diğer çalışma alanlarına göre sayıca daha fazla istihdam edilmeleri (KSGM, 2011) ile kadınların kendilerini hemcinslerine ve üst statüdeki öğretim elemanlarına daha fazla ifade etmelerini sağlayabilir. Ayrıca yapılan araştırmalar sonucunda (Hoffman ve Levine, 1976; Ornum vd., 1981; Nocita, 1989; Yıldırım, 1991) kadınların empatik beceri düzeyinin erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Aktaran: Alver, 1998: 105-144). Kadınların empatik beceri düzeyinin erkeklere göre daha fazla olması, kadınların sosyal desteği erkeklere göre daha fazla algıladıkları yönünde açıklanabilir.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının incelenmesi sonucunda; öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu bulgu; hastanelerde görev yapan hemşirelerin sosyal destek düzeylerinin incelendiği bir araştırmada, medeni durum ile sosyal destek arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusuyla da (Akın, 2008: 21) paralellik göstermektedir.

Araştırmada medeni durum değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık

göstermemesi; algılanan sosyal destek düzeyinin öğretmen elemanlarının bekar, evli ve boşanmış olmalarına göre herhangi bir belirleyici etkisi olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada öğretmen elemanlarının yaş değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının incelenmesi sonucunda; öğretmen elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarından beraberlik desteğinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu bulguya göre; 51-60 yaş arasındaki öğretmen elemanlarının algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği alt boyut puan ortalamaları diğer öğretmen elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu; liselerde görev yapan öğretmenlerin algılanan sosyal destek düzeylerinin yaş değişkenine göre incelendiği bir araştırmada; anadolu liselerinde görev yapan 40 yaş ve üstündeki öğretmenlerin öğrenci desteği ve iş dışı arkadaş desteği kaynakları bakımından diğer öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla sosyal destek algıladıkları bulgusuyla (Çivilidağ, 2003: 82) paralellik göstermektedir. Bu bulguların aksine; okul yöneticileri üzerinde algılanan sosyal desteğin incelendiği bir araştırmada, toplam algılanan sosyal destek ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir (Altay, 2007: 106). Hastanelerde çalışan hemşirelerin sosyal destek düzeylerinin incelendiği başka bir araştırmada da, sosyal desteğin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği bulgusu elde edilmiştir (Akın, 2008: 21).

51-60 yaş arasındaki öğretmen elemanlarının algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği alt boyutu puan ortalamasının diğer öğretmen elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olması, bu yaşlardaki öğretmen elemanlarının mesleklerinde sahip oldukları deneyim, donanım ve bilgi birikimini aktarırken akademik ortamda daha fazla sosyal etkileşimde bulunmaları ile açıklanabilir. İlerleyen yaşla birlikte öğretmen elemanları, geleceğe ilişkin beklenti ve amaçlarının önemli bir kısmını gerçekleştirmişlerdir. Bu yaşlardaki öğretmen elemanları, sahip oldukları mesleki tecrübe ve bilgi birikimini çevrelerindeki insanlarla paylaştıkça daha fazla etkileşim halinde olmakta ve çevrelerindeki insanlardan beraberlik desteği algılamaktadırlar şeklinde yorumlanabilir.

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının incelenmesi sonucunda; öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek düzeylerinin unvan değişkene göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemesi, unvan değişkeninin algılanan sosyal destek bakımından belirleyici bir faktör olmadığı yönünde açıklanabilir.

Çalışmada öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenine göre algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının incelenmesi sonucunda; öğretim elemanlarının öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenine göre, öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu bulgu; ilköğretim okul yöneticilerinin mesleki kıdemlerine göre algılanan sosyal destek düzeylerinin incelendiği bir araştırmada, toplam sosyal destek ve algılanan sosyal desteğin aile, arkadaş ve özel kişi kaynaklarında çalışma süresine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği bulgusuyla (Altay, 2007: 111) ve liselerde görev yapan öğretmenlerin algılanan sosyal destek düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre incelendiği araştırmada, 0-5 yıl ve 6-14 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algılanan sosyal destek düzeyi bakımından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuyla (Çivilidağ, 2003: 85) paralellik göstermektedir.

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemesi, üniversitelerde öğretim elemanı olarak çalışılan sürenin algılanan sosyal destek düzeyi üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığı yönünde açıklanabilir.

5.4. İşyerinde Psikolojik Taciz, İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Tartışma Ve Yorum

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda, işyerinde

psikolojik taciz ile iş doyumu ve algılanan sosyal destek arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, iş doyumu ile algılanan sosyal destek arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu; devlete ait kamu çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanların, işyerinde psikolojik tacize maruz kalmayanlara göre; iş doyumu düzeylerinin düşük, iş stresi düzeylerinin yüksek, anksiyete ve depresyon puanlarının yüksek olduğu, iş çevresinin sağlık anlamında koruyucu bir etkiye sahip olduğu bulgusuyla (Bilgel vd., 2006: 226) paralellik göstermektedir.

Einarsen (1994), Vartia (1996), Cooper (2001) ve Salin (2003) iş doyumunun azalması ve örgüt ikliminin olumsuz özellikler taşımasında, örgütlerde psikolojik taciz oluşumunun neden olduğunu belirtmişlerdir ayrıca aşırı iş yükü, olumsuz örgüt iklimi, iş doyumsuzluğu ve işyerinde psikolojik taciz arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu belirlemişlerdir (Aktaran: Yılmaz vd., 2008: 9). Literatürde yer alan araştırmalar (Winstead vd., 1995; Smith ve Tziner, 1998; Haris vd., 2001) işyerinde algılanan sosyal destek ile iş doyumunun pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur (Aktaran: Harris vd., 2007:1). İşyerinde psikolojik taciz, çalışanların iş ve sosyal ilişkilerini olumsuz etkilediği için çalışanların iş doyumlarında ve iş ortamı ile sosyal çevresiyle ilişkilerinde yıkıcı, olumsuz, zarar verici bir etkiye neden olabilir. İşyerinde psikolojik tacizin olmadığı örgütsel yapılarda ise; çalışanlar arası ve çalışanlarla astlar ve üstler arasındaki ilişkiler paylaşımcı, destekleyici ve olumlu olduğu takdirde bu durum çalışanların iş doyumlarına, iş verimliliklerine ve örgütsel yapının tümüne olumlu olarak yansiyebilir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeylerinin görev yapılan üniversiteler, cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenlerine göre incelenmesinden elde edilen genel sonuçlara, işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiden elde edilen sonuçlara ve psikolojik tacize maruz kalan öğretim elemanlarının oranlarına yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

Araştırmada öğretim elemanlarının, işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının bağımsız değişkenlere göre incelenmesi sonucunda; devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının, özel üniversitelerde (vakıf üniversiteleri) görev yapan öğretim elemanlarına göre işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarından itibaren saldırı ve kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek puan ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle; kadın ve erkek öğretim elemanları arasında işyerinde psikolojik tacize uğrama bakımından anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutu puan ortalaması medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Bekar öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutu puan ortalamaları evli ve boşanmış (dul) olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutu puan ortalaması yaş değişkenine göre anlamlı

düzeyde farklılık göstermiştir. Başka bir deyişle; 20-30 yaş arasındaki öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamasının 61 yaş ve üzeri, 51-60 yaş, 41-50 yaş ve 31-40 yaş arasındaki öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutu puan ortalaması unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Araştırma görevlilerinin profesör doktor, doçent doktor, yardımcı doçent doktor ve öğretim görevlilerine göre işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutu puan ortalamaları anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyutu puan ortalaması öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Başka bir ifadeyle; 0-5 yıl çalışan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalaması 21 yıl ve üzeri, 16-20 yıl, 11-15 yıl ve 6-10 yıl görev yapan öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmada öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin bağımsız değişkenler ile incelenmesi sonucunda; özel üniversitelerde (vakıf üniversiteleri) görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulunmuştur. Başka bir deyişle; kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanları arasında iş doyumu bakımından anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulunmuştur. Başka bir deyişle öğretim elemanlarının medeni durumlarının bekar, evli ve boşanmış (dul) olmalarına göre iş doyumu düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin yaş değişkenine göre incelenmesi sonucunda; anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin, 31-40 yaş, 20-30 yaş, 41-50 yaş ve 61 yaş ve üzeri öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin unvan değişkenine göre incelenmesi sonucunda, anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, başka bir ifadeyle; öğretim elemanları arasında en yüksek iş doyumuna sahip olanların profesör doktor unvanlı öğretim elemanları olduğu, profesör doktorları, araştırma görevlileri, öğretim görevlileri, yardımcı doçent doktorlar ve doçent doktor unvanlı öğretim elemanlarının takip ettiği bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenine göre incelenmesi sonucunda, anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, buna göre; 21 yıl ve üzeri çalışan öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin, 11-15 yıl, 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl öğretim elemanı olarak çalışma süresine sahip öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmada öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının bağımsız değişkenler ile incelenmesi sonucunda; görev yapılan üniversiteler değişkenine göre öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları ile özel üniversitelerde (vakıf üniversiteleri) görev yapan öğretim elemanları arasında algılanan sosyal destek alt boyutları bakımından anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi sonucunda; kadın öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği, bilgisel-maddi destek ve duygusal destek alt boyut puan ortalamalarının, erkek öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre incelenmesi sonucunda; bekar, evli ve boşanmış (dul) öğretim elemanları arasında algılanan sosyal destek alt boyutlarına göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının yaş değişkenine göre incelenmesi sonucunda; 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının algılanan sosyal desteğin beraberlik desteği alt boyut puan ortalamaları, sırasıyla 61 yaş ve üzeri, 41-50 yaş, 31-40 yaş ve 20-30 yaş öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının unvan değişkenine göre incelenmesi sonucunda; anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek alt boyutlarının öğretim elemanı olarak çalışılan süre değişkenine göre incelenmesi sonucunda; anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz, iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda; işyerinde psikolojik taciz ile iş doyumu ve algılanan sosyal destek arasında negatif yönlü bir ilişki bulunurken, iş doyumu ve algılanan sosyal destek arasında pozitif yönde olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç; Quine (1999)'ın güvenlik görevlileri üzerinde işyerinde psikolojik tacizin sağlıkla ilişkisini incelediği araştırmada işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının, düşük iş doyumu ve yüksek düzeyde stres yaşadıkları sonucuyla (Aktaran: Gökçe,2008a:59) paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan 529 öğretim elemanından, 123 öğretim elemanının %23.2 oranla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir. Bu sonuca göre, yaklaşık her 4 öğretim elemanından 1'inin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı söylenebilir. Bu sonuç; literatürde yer alan araştırma sonuçlarıyla (Poussard, Çamuroğlu, 2009: 216; Koza, 2008: 325-326; Tanoğlu, 2006: 104) paralellik göstermektedir.

Öneriler

Bu araştırma sonucundaki öneriler, işyerinde psikolojik taciz, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek konuları ile ilgili olarak aşağıda sunulmuştur ve araştırma konusu ile ilgilenen, gelecekte araştırma yapacak araştırmacılara da rehberlik etmeyi amaçlamaktadır.

6.2.1. İşyerinde Psikolojik Tacize Yönelik Öneriler

1. İşyerinde psikolojik tacizi önlemek için üniversitelerde, okullarda ve diğer kamu ve özel kurumlarda konuya dikkat çekmek ve insanları bilgilendirmek için işyerinde psikolojik taciz üzerine bilimsel eserler ortaya koymuş uzmanların katılımıyla seminerler, paneller, sempozyumlar düzenlenerek çalışanlar ve yöneticilerin bilinçlendirilmesi,

2. Devlet üniversitelerinde ve özel üniversitelerde (vakıf üniversitelerinde) psikolojik tacizin ortaya çıkmasına neden olan etkenler araştırılarak, işyerinde psikolojik tacizi önlemeye yönelik tedbirlerin, üniversite denetleme kurulu ve üniversite yönetimleri tarafından alınması,

3. İşyerinde psikolojik tacize yönelik hukuksal anlamda TCK'da yasal düzenlemeler yapılması, işyerinde psikolojik taciz kavramının TCK'da açık bir şekilde tanımlanması ve psikolojik taciz uygulayanlara yönelik yasal yaptırımlara yer verilmesi, işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının bu durumla başa çıkabilmeleri için kurumlar tarafından çalışanlara psikolojik destek ve hukuk danışmanlığının ücretsiz olarak sağlanması,

4. 2547 sayılı kanunda araştırma görevlilerinin ve diğer öğretim elemanlarının görev tanımlarının açık bir şekilde belirtilmesi ve araştırma görevlilerinin iş güvencelerine yönelik düzenleme yapılması önerilmektedir.

6.2.2. İş Doyumuna Yönelik Öneriler

1. Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin özel üniversitelerde (vakıf üniversiteleri) görev yapan öğretim elemanlarına göre daha düşük olması nedeniyle, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumlarını arttırmak ve işlerinde daha verimli olmalarını sağlamak için öğretim elemanlarına araştırma yapabilecekleri imkan ve koşulların sağlanması,

2. Öğretim elemanlarının alanlarındaki gelişme ve araştırmaları takip edebilmeleri için yurt dışına gitmelerinin teşvik edilmesi ve bu faaliyetlerin maddi-manevi olarak desteklenmesi,

3. Bilimsel bilgi üreterek topluma önemli değer katan ve saygın bir görevi yerine getiren öğretim elemanlarının sosyal ve ekonomik koşullarının Amerika'daki ve Avrupa'daki meslektaşları ile aynı düzeye getirilmesi,

4. Öğretim elemanlarının iş doyumlarını arttırmak, zaman ve enerjilerini akademik, bilimsel çalışmalara daha fazla ayırabilmelerini sağlamak için alt düzeydeki ihtiyaçlarının (lojman, ulaşım, dinlenebilecekleri sosyal tesis ve sportif alanlar gibi) üniversite yönetimlerince giderilmesi önerilmektedir.

6.2.3. Algılanan Sosyal Destek Düzeylerine Yönelik Öneri

1. Üniversite yönetimlerince üniversitelerde olumlu örgüt kültürü ve ikliminin oluşturulması yönünde çalışmalar yapılarak, öğretim elemanları arasındaki ve öğretim elemanları ile üniversite personeli ve öğrenciler arasındaki sosyal destek yapısının ve kişiler arasındaki iletişim ve etkileşimin güçlendirilmesi sağlanabilir. Benzer çalışmalar diğer örgütsel yapılarda ve kurumlarda yöneticiler tarafından gerçekleştirilebilir.

6.2.4. Araştırmacılara Yönelik Öneri

1. Araştırmada doçent doktorların iş doyumunu düzeylerinin diğeri öğretim elemanları içinde en düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Daha kapsamlı yapılacak olan bir araştırmada bu konu ayrıntılı bir şekilde incelenebilir.

2. Konu ile ilgili araştırma yapacak araştırmacılar, işyerinde psikolojik tacizin, iş doyumunun ve algılanan sosyal desteğin farklı değişkenlerle ilişkisini akademik alanda ve akademik alanın dışındaki değişik alanlarda yapacakları çalışmalarla inceleyebilirler.

KAYNAKÇA

Abualrub, Raeda Fawzi (2010). Work And Non-Work Social Support And İntent To Stay At Work Among Jordanian Hospital Nurses, *International Nursing Review* 57,195-201.

Acar, Füsün (2002). Duygusal Zeka ve Liderlik, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12),53-68.

Agervold, Mogens (2007). Bullying At Work: A Discussion of Definitions And Prevalence, Based on An Empirical Study, *Scandinavian Journal Of Psychology* (48),161-172.

Akın, Mahmut (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri, *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yozgat, 25(2), 141-170.

Aksüllü, Nihayet (2002).*Kurumlarda ve Evde Yaşayan Yaşlı Bireylerin Algılanan Sosyal Destek Faktörleri İle Depresyon Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Aktop, N.Güneş (2006). *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Alkan, Hidayet, Betül (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin İstenmeyen Davranışlarla Baş Etme Yöntemleri ve Okulda Şiddet*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Altay, Mehmet (2007). *Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Altıntaş, Ersin, Gültekin, Mücahit (2005). *Psikolojik Danışma Kuramları*, (2.Baskı). İstanbul: Aktüel Yayınları Alfa Akademi.

Alver, Birol (1998). *Bireylerin Uyum Düzeyleri İle Empatik Becerileri Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Arık, İ. Alev, (1992). *Psikolojide Bilimsel Yöntem* (Üniversite Yayın No: 3708). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basımevi ve Film Merkezi.

Arpacıoğlu, Gülcan (2005). *Türkiye 'de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi*, Editör: D. Yalın, *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Arseven, Ali Doğan (2001). *Alan Araştırma Yöntemleri İlkeler, Teknikler, Örnekler* (2.Baskı). Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Avşaroğlu, Selahattin, Deniz, M. Engin, Kahraman, Ali, (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Konya, 14. Sayı* www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/ Erişim Tarihi: 13.06.2009

Aydın, Şule, Şahin, Nilüfer, Uzun, Dilek (2007). Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16,(2)*, 61-74.

- Aydın, Deniz (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baillien, Elfi, Neyens, Inge, Witte, Hans De Cuyper, Nele De (2009). A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: *Towards a Three Way Model*, *Journal Of Community And Applied Social Psychology*, 19, 1–16.
- Baird, L.S., J.E., Post, J.F., Mahon, (1990). *Management: Function and responsibilities*, New York: Harper And Row Publishers.
- Balcı, Ali (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, Ali (1994). Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ankara'daki Bazı Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma(Araştırma Özeti). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 27,(1), 289-308.
- Balcı, Ali (2006). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler* (6.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baltaş, Acar, Baltaş, Zuhale (1992). *Stres ve Başa çıkma Yolları* (12.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları.
- Baskan, Atanur Gülsün (2001). Türkiye'de Yükseköğretimin Gelişimi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21,(1), 21-32.
- Bender, Keith. A., Heywood, John, S. (2006). Job Satisfaction of Highly Educated. *Scottish Journal of Political Economy*, 53,(2), 1-30.
- Bilge, Filiz, Akman, Yasemin, Kelecioğlu, Hülya (2005). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, İstanbul,(22), 47-60.

- Bilgel, Nazan, Aytaç, Serpil, Bayram, Nuran (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*, 56, 226–231.
- Bingöl, Bahar (2007). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Björkqvist Kaj, Österman, Karin, Hjelt-Bäck, Monika (1994). Agression Among University Employees. *Agressive Behavior*, 20,(3), 173-184.
- Borisoff, D, Victor, D.A (1997). *Conflict Management: A Communication Skills Approach*, 2nd ed. Boston,
<http://www.cios.org/encyclopedia/conflict/sources.htm#>
 Erişim Tarihi: 20.05.2010
- Bozbel, Savaş, Palaz, Serap (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, *Tisk Akademi* 2(3), 67-79.
- Bulut, Hilal Urasoğlu (2007). *Orta Öğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)*,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Burger, Jerry M. (2006). *Kişilik* (Çeviren: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu),(1.Baskı), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Carpenter, G.Charles, Strawser H.Robert (1971). A Study of the Job Satisfaction of Academic Accountants, *American Accounting Association, The Accounting Review*, 46,(3), 509-518.
- Cemaloğlu, Necati (2007a). The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles And Bullying, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H.U. Journal Of Education)* 33, 77-87.

- Cemaloğlu, Necati (2007b). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma, *Bilig*, (42), 111-126.
- Chimanikire, P., Mutandwa, E., Gadzirayi, C.T., Muzondo, N and Mutandwa B. (2007). Factors Affecting Job Satisfaction Among Academic Professionals In Tertiary Institutions In Zimbabwe, *African Journal Of Business Management*, 1(6) <http://www.academicjournals.org/jmpr>, p.166, Erişim Tarihi: 06.05.2009
- Cohen, Sheldon, McKay, Garth (1984). Social Support, Stress And Buffering Hypothesis: A Theoretical Analysis, In A Baum, S. E. Taylor ve J.E.Singer (Eds.), *Handbook Of Psychology And Health*. Hillsdale, NJ: www.psy.cmu.edu, Erişim Tarihi: 13.03.2010
- Cohen, S., Wills, T.A. (1985). Stress, Social Support And The Buffering Hypothesis, *Psychological Bulletin*, 98, 310-335.
- Cooke, Betty D., Rossman, Marilyn M, McCubbin, Hamilton, L., Patterson and Joan M.(1988). Examining the Definition And Assessment Of Social Support: A Resource For Individuals And Families *Family Relations*,37,(2), 211-216.
- Corey, Gerald (2005). *Psikolojik Danışma Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*, (7.Baskı). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Cüceloğlu, Doğan (2005). *İnsan ve Davranış Psikolojisinin Temel Kavramları*, (14.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları.
- Çağlıyan, Yasemin (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim elemanlarına Yönelik Alan Araştırması)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Çelikkol, Ahmet (2001). *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı* (1.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Çetinkanat, Canan (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çivilidağ, Aydın (2003). *Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, Şaban (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, (1.Baskı).İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dalgan, Zuhale (1998). *Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Davenport Noa, Schwartz D.Ruth and Elliott, P. Gail (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz* (Çeviren: Osman C.Önertoy). İstanbul: Sistem Yayınları.
- David A., Birch (1998). Identifying Sources Of Social Support, *Journal Of School Health*, 68,(4), 159-161.
- Demirel, Yavuz (2009). Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma, *TISK Academy*, 4,(7), 118-136.
- Deniz, Derya (2007). *İş Yerinde Örgütsel Yıldırıma Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniveritesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Dormann, Christian, Zapf, Dieter (2001). Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities, *Journal Of Organizational Behavior*, 22,(5), 483-504.
- Dökmen, Üstün (2005). *İletişim Çatışmaları ve Empati*, (32.Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Üstün (2009). *Küçük Şeyler 3 Yaşama Yerleşmek*, (10.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dreu De, Carsten K.W., Dierendonck, Dirk Van, Dijkstra, T.M. Maria (2004). Conflict At Work And Individual Well-Being, *International Journal of Conflict Management*, 15, (1), 6-26.
- Duffy, Maureen, Sperry, Len (2007). Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences, *The Family Journal: Counseling And Therapy For Couples And Families*, 15, (4),398-404.
- Einarsen, Stale., Raknes, B.I. (1997). Harassment İn The Workplace And The Victimization Of Men. *Violence And Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, Stale, Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. Hellesoy, O.H.(1996). Helsemessige Aspekterved Mobbing I Arbeidslivet. Modererende Effekter Av Social Stotteog Personlighet (Bullyingat Work And Its Relationships With Health Complaints – Moderating Effects Of Social Supportand Personality). *Nordisk Psykologi*, 48,(2),116-137.
- Erdem, A.Rıza (2008). Öğretim Üyesi Öğretim Elemanı mıdır? Bilim insanı mıdır? *Akademik Dizayn Dergisi*, 2,(2), 83-85.
- Erdem, A.Rıza (2009). Öğretim Üyelerimiz Bilimsel Araştırmanın Neresindedir? *Akademik Dizayn Dergisi*, 3,(1), 5-10.

- Erdoğan, Nalan (2009). Duygusal Taciz (Mobbing) Etkisi ve Sonucu, Eğitim Dergisi E-Eğitim Bilim ve Sanat Dergisi Mart 2009, Sayı 22, www.egitirim.gen.tr, Erişim Tarihi: 06.05.2009
- Erdoğan, Tolga, Ünsar, A. Sinan ve Süt, Necdet (2009). Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Isparta, 14,(2)*, 447-461.
- Eren, Erol (1993). *Yönetim Psikolojisi* (4.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren, Erol (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (9. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Eren, Erol (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (11. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Fındıkçı, İlhan (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (7.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Gail, M. McGuire (2007). Intimate Work: A Typology of the Social Support That Workers Provide to Their Network Members, *Work and Occupations, 34,(2)*, 125-147.
- Gedikoğlu, Tokay (2005). Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Mersin, 1,(1)*, 66-80.
- Goldman, Linda, Lewis, Joan, (2006). Bullying At Work, *Occupational Health; 58, (12)*, 11-18.
- Gökçe, Asiye Toker (2006). *İşyerinde Yıldırma: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Gökçe, Asiye Toker (2008a). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Eğitim Örneği* (1.Baskı). Ankara: Pegem Yayınevi.
- Gökçe, Asiye Toker (2008b). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri* (1.Baskı). Ankara: Pegem Yayınevi.
- Groeblinghoff, Dieter, Becker, Michael (1996). A Case Study of Mobbing And The Clinical Treatment of Mobbing Victims, *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5(2), 277-294.
- Gülner, Birol (2007). *araştırma görevlilerinin İş Tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Güngör, Meltem (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, (1.Baskı). İstanbul: Derin Yayınları.
- Hagedorn, Linda, Serra (1994). Retirement proximity's role in the prediction of satisfaction in academe. *Research in Higher Education*, 35(6). 711-728.
- Hampton, David, R. (1972). *Behavioral Concepts in Management* (2. Baskı). New York USA: Dickensen Publishing Company.
- Hans, Selye (1946). The General Adaptation Syndrome And The Diseases of Adaptation. *Journal of Clinical Endocrinology*, 6, 117-230.
- Harris, J.Irene, Winkowski A. Marie, Engdahl, Brian E. (2007). Types Of Workplace Social Support In The Prediction Of job Satisfaction, <http://www.allbusiness.com/company-activities-management/management-business/5844778-1.html>, Erişim Tarihi: 21.09.2010

- Herzberg, Fritz (1972). *The Motivation-Hygiene Concept And Problems of Manpower Behavioral Concepts in Management* (Editör: D.R. Hampton). (2nd edit.). USA: Dickensen Publishing Comp., Inc., 33-40.
- Hoel, Helge, Cooper, C.L., Faragher, B. (2001). The Experience of bullying at work In Great Britain: The impact of organisational status. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10,(4), 414-425.
- Hubert, B.Adrienne, Veldhoven, Marc Van (2001). Risk Sectors for Undesirable Behaviour And Mobbing. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 10 (4), 415-424.
- Işık, Emre (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkinine Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Izgar, Hüseyin (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik* (1 Baskı). Ankara: Nobel Yayım Dağıtım.
- Izgar, Hüseyin (2008a). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (2.Baskı). Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Izgar, Hüseyin (2008b). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, Konya, (25), 317-334.
- Jones, Nelson R. (1982). *Danışma Psikolojisi Kuramları (The Theory And Practise Of Counseling Psychology)*, (Edit. Füsun Akkoyun). *Cassell Educational Limited*.

Kantar, Hüseyin (2008). *İşletmede Motivasyon* (1.Baskı). İstanbul: Kum Saati Yayın Dağıtım.

Karaman, Filiz, E.Altunoğlu, Ali (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Manisa, 14,(1)*, 118-119.

Karip, Emin (2003). *Çatışma Yönetimi* (3.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Karyağdı, Ajlan (2007). *Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Kashemi, Max (2009). Job Satisfaction and/or Job Stress: The Psychological Consequences of Working in High Performance Work Organizations, *Current Sociology, 57,(6)*, 809-828.

Katz, D., Kahn, R.L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*, Wiley International Edition, New York, USA.

Kaya, Ertan (2006). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Öğretim elemanları Üzerine Bir Araştırma Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kaynar, Mete, Parlak, İsmet (2005). *Her İl'e Bir Üniversite Türkiye'de Yüksek Öğretim Sisteminin Çöküşü*, (1.Baskı). Ankara: Paragraf Yayınevi.

Kazak, A. E., Marvin, R. S. (1984). Differences, Difficulties And Adoption: *Stress and Social Networks in Families with Handicapped Child. Family Relations, (33)*, 67-77.

- Kılıç, Elife Doğan (2009). Öğrenme Organizasyonlarında Psikolojik Şiddet: Şanlıurfa Örneği. *Social Behavior And Personality*, 37,(7), 869-880.
- Kırel, Çiğdem (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7,(2), 317-334.
- Knapp, S., L. (1985). *The Effect of Occupational Stres And Social Support on Alcohol Use And Abuse (University, Employees)*, Illinois, United States Of America.
- Kochendeffer, Ladd, B., Skinner, (2002). K. Children's coping strategies: Moderators Of The Effects of Peer Victimization? *Developmental Psychology*, 38, 267-278.
- Koç, Hakan, Yazıcıoğlu, İrfan, Hatipoğlu, Hüseyin (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 13-22.
- Koçel, Tamer (1993). *İşletme Yöneticiliği Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış* (4.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım ve Dağıtım.
- Korkut, Fidan (2004). *Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, (1.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korkut, Hüseyin (2001). *Sorgulanan Yüksek Öğretim*, (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koza, Metin (2008). *Bilgi Yönetimi* (1.Baskı). İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Kozacıoğlu, Gülsen, Gördürür, Hülya Ekberzade (1995). *Bireyden Topluma Ruh Sağlığı*, (1.Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

- Köknel, Özcan (1995). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik* (13.Baskı). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köse, Sevinç, Uysal, Şener (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8,(1), 261-276.
- Krespi, Marqörit (1993). *An Investigation of the Relationship of Life Events and Soical Support with Depression in Dialysis Patients*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KSGM (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2009). *Aile İçi Şiddetle Mücadele El Kitabı*, www.ksgm.gov.tr/pdf/siddet_handbook.pdf, Erişim Tarihi: 23.11.2009
- KSGM (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2011) Türkiye’de Kadının Durumu. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Lacy, J.Fiona, Sheehan, Barry, A. (1997). Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective, *Higher Education*, 34,(3), 305-322.
- Lewis, Duncan (2004). Bullying At Work: The Impact Of Shame Among University And College Lecturers, *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, (1), 281-290.
- Leymann, Heinz (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Leymann, Heinz, Gustaffson, Annelie (1996). Mobbing At Work And The Development Of Post Traumatic Stres Disorders, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*,5,(2), 251-275.

Leymann, Heinz (1996) *The Mobbing Encyclopaedia Bullying; Whistleblowing*, file 11130, file 13100, file 13200. www.leymann.se/English/frame.html.
Erişim Tarihi: 08.06.2008

Lirio, Pamela, Lituchy Terri R., Monserrat, Silvia I., Olivas-Lujan, Miguel R., Duffy, Jo Ann, Fox, Suzy, Gregory, Ann, Punnett, B.J. and Santos, Neusa (2007). Exploring Career-Life Success And Family Social Support Of Successful Women In Canada, Argentina And Mexico, *International Journal Of Career Management*, 12, (1), 28-50.

Locke, A. Edvin (1976). *The Nature And Causes Of Job Satisfaction* (Edit. M. D. Dunnette). New York: Handbook Of Industrial And Organizational Psychology, pp.1297.

Lunstad, H.Julianne, Uno, Darcy and Uchino N., Bert (1999). Social Support, Physiological Processes And Health, *Current Directions in Psychological Science* 8,(5), 145-148.

Martin, Caroline J., Hollins, Martin, Colin (2010). Bully For You: Harassment And Bullying In The Workplace, *British Journal Of Midwifery*, 18,(1), 25-31.

Maslow, Abraham, H. (1970). *Motivation And Personality*, (2.Baskı). New York USA: Harper And Row Publishers.

Mc Carthy, P. (2000). The Bully-Victim At Work, in M. Sheehan, S. Ramsay And J.Patrick (Eds.) *Transcending Boundaries: Integrating People, Processes And Systems, Proceedings Of the 2000 Conference*, Brisbane, Queensland, 26-31.

- Mc Carthy, William J. (2008). Bullying: What Administrators Need To Know, *Rivier Academic Journal, Volume 4, Number 1, Spring 2008*, www.river.edu, Erişim Tarihi: 08.04.2010
- Mikkelsen, Eva Gemzoe, Einarsen, Stale (2001). Bullying İn Danish Work-Life: Prevalence And Helath Correlates. *European Journal Of Work And Organisational Psychology, 10,(4)*, 393-413.
- Mikkelsen, Eva Gemzoe, Einarsen, Stale (2002a). Basic Assumptions And Symptoms Of Post-Traumatic Stress Among Victims Of Bullying At Work. *European Journal Of Work And Organisational Psychology, 11,(1)*, 87-111.
- Mikkelsen, Eva Gemzoe, Einarsen, Stale (2002b). Relationships Between Exposure To Bullying At Work And Psychological And Psychosomatic Health Complaints: The Role Of State Negative Affectivity And Generalised Self-Efficacy, *Scandinavian Journal Of Psychology, 43*, 397-405.
- Niedl, Klaus (1996). Mobbing And Wellbeing: Economic And Personnel Development Implications, *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5,(2)*, 239- 249.
- Nilufar, Ahsan, Zaini Abdullah, David Yong Gun Fie and Syed Shah Alam (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study, *European Journal of Social Sciences, 8,(1)*, 121-131.
- Orhan, Ufuk (2009). *Öğretim elemanilere Uygulanan Psikolojik Taciz'in (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Ortaş, İbrahim (2008). *Üniversite Özerkliği Nedir?-2*. <http://turk.internet.com/haber/yazigoster.php3?yaziid=9761>, Erişim Tarihi: 02.11.2008

- Örücü, Edip, Yumuşak, Sedat ve Bozkır, Yasin (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 13,(1)*, 41-42.
- Özdayı, Nurhayat (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özmen, Ahmet (2006). *Uygulamalı Grup Rehberliği Programları Dizisi Öfke İle Başa çıkma*, (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Papakonstantinou, Doxa, Papadopoulos, Konstantinos (2009). Social Support In The Workplace For Working Age Adults With Visual Impairments, *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 393-402.
- Pınar, İbrahim, Kamaşak, Rıfat ve Bulutlar, Füsün (2008). İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37,(2)*, 151-166.
- Poussard Minibaş, Jale, Çamuroğlu İdiğ, Meltem (2009). *Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kabus* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pranjic, Nurka, B.Males, Ljilana, Beganlic, Azijada, Mustajbegovic, Jadranka (2006). Mobbing, Stress, And Work Ability Index Among Physicians In Bosnia And Herzegovina: Survey Study, *Croatian Medical Journal, (47)*, 750-758.
- Salin, Denise (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of *Enabling, Motivating and Precipitating Structures And Process in The Work Environment, Human Relations, 56,(10)*, 1213-1232.

- Santhapparaj, Solucis, Alam, Shah, Syed, (2005). Job Satisfaction Among Academic Staff In Private Universities In Malaysia, *Journal Of Social Science 1 (2) Science Publications, 1,(2), 72-76.*
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., Sarason, B. R., (1983). Assessing Social Support: the Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology, 44 (1), 127-139.*
- Schafer, M., Korn, S., Smith, P. K, Simon, S. C., Mora-Merchan, J. A., Singer, M. M., Van der Meulen, K.,Lonely (2004). Recollections of Bullying. *British Journal of Developmental Psychology,(22), 379-394.*
- Serinkan, Celalettin, Bardakçı, Ahmet (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd21,s.129, Erişim Tarihi: 02.03.2010
- Smith, P. K, Singer, M., Hoel, H., Cooper, C. L., (2003). Victimization in The School and The Workplace: Are there any links? *British Journal Of Psychology, 94, 175-188.*
- Smither, R.D. (1998). *The Psychology of Work And Human Performance* (3.Baskı). Longman Yayınları, Inc.
- Sorais, Oya (1989). Sosyal Desteğin Değerlendirilmesi Toplumdan Seçilmiş Bir Örneklemede, Sosyal Ağın Yapısal Özellikleri İle Algılanan Destek, *Psikoloji Semineri, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 6 (7), 27-40.*
- Sönmezer, M. G., Eryaman, M. Y., (2008). A Comparative Analysis of Job Satisfaction Level of Public And Private School. *Journal Of Theory and Practice in Education, 4(2), 189-212.*

- Sprinthal, R.C., Sprinthal, N.A. (1981). *Educational Psychology A Developmental Approach* (3.Baskı). California, Amerika Birleşik Devletleri: Addison Wesley Publication Cooperation.
- Ssesanga, Karim, Garrett, Roger M. (2005). Job Satisfaction of University Academics: Perspectives from Uganda, *Higher Education*, 50,(1), 33-56.
- Şahin, Deniz, Okyayuz, Ülgen H. (1999). *Sağlık Psikolojisine Giriş* (1.Baskı). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şenyiğit, Gümran (2004). Çalışma Hayatında Stres, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını, Ankara, (3), 103-119.
- Tanoğlu, Şükriye Çağrı (2006). *İşletmelerde Yıldırmanın Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tel, Havva (2002). Gizli Sağlık Sorunu: Ev İçi Şiddet ve Hemşirelik Yaklaşımları, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Sivas 6,(2), 1-9.
- Telman, Nursel (1987). *İş Tatminsizliği ve Yabancılaşma Duygusu ile Olan İlişki*,. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Tınaz, Pınar (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), www.calismatoplum.org/ sayı: 11, Erişim Tarihi: 27.11.2009
- Tınaz, Pınar (2008). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Timurcanday, Ö.Özmen, Özer S.Pınar ve Saatçioğlu, Ömür Y. (2005).
Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir
Örnek Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 6,(2), 1-14.
- Tiryakioğlu, Seda (2009). İşyerinde Duygusal Taciz: Mobbing,
<http://www.businews.eu/icerik.aspx?ID=85>: Erişim Tarihi: 06.05.2009)
- Torun, Alev (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek Üzerine Bir İnceleme*.
Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, Hasan (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet* (3.Baskı). Ankara: Barış Kitap
Basın Yayın Dağıtım.
- TÜBİTAK ve A.Ü. (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu ve Ankara
Üniversitesi) (2011). http://www.okuldasiddet.net/upresimler/anababa_el_kitabi.pdf,
Erişim Tarihi: 22.02.2011.
- Tümkaya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E., Çelik, M. ve Aybek, B. (2008). Duygusal
Zeka Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine
Bir Araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (30).
- Tytherleigh, M.Y., Jacobs, P.A., Webb, C., Ricketts, C, Cooper, C.(2007).
Gender, Health And Stress in English University Staff Exposure or
Vulnerability? *Applied Psychology: An International Review*, 56,(2), 267–287.
- Ünsal, Pınar (1998). Bir iş ortamında Algılanan Sosyal Desteğin İşlevlerine,
Kaynaklarına, Cinsiyet Ve Mesleğe Göre İncelenişi, *IX. Ulusal Psikoloji
Kongresi Bilimsel Çalışmalar Boğaziçi Üniversitesi, Türk Psikologlar
Derneği Yayınları*, 315-317.

- Vartia, Maarit (1996). Identification Of Mobbing Activities, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1.5,(2), 251-275.
- Vickers, Margaret H. (2001). Bullying As Unacknowledged Organizational Evil: A Researcher's Story, *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 13(4), 205-213.
- Wilmot, Hocker (1998). Conflict Management, Key Elements Of Conflict, Conflict And Interdependence, www.cios.org/encyclopedia/conflict,
Erişim Tarihi: 20.05.2010.
- Yaman, Erkan (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet -Mobbing-*.(1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yardımcı Kayhan, Figen (2007). *İlköğretim Öğrencilerinde Algılanan Sosyal Destek İle Öz Yeterlik İlişkisi ve Etkileyen Değişkenlerin İncelenmesi*,
Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,
İzmir.
- Yew, L.,Tek (2008). *Job Satisfaction And Affective Commitment: A Study Of Employees In The Tourism Industry In Sarawak, Malaysia*, *Sunway Academic Journal*,4, 27-43.
- Yıldırım, İbrahim (1997). Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi
Güvenirliliği Ve Geçerliliği, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*
13, 81-87.
- Yıldırım, İbrahim (2008). Relationships Between Burnout, Sources Of Social Support And Sociodemographic Variables, *Social Behavior And Personality*, 36,(5), 603-616.

- Yılmaz, Abdullah, Özler, D.Ergun ve Mercan, Nuray (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Güz-C.7 S.26 (334-357) www.esosder.org, Erişim Tarihi: 03.06.2009.
- Yılmaz, Abdullah, Ekici, Süleyman (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10,(2), 1-20.
- YÖK (Yüksek Öğretim Kurumu Kanunu). (1981). T.C.Resmi Gazete, 17506, 06 Kasım 1981.
- Yüksel, İhsan (2002). Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Belirlenmesi, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ankara, 57, (4), 185-205.
- Yüksel, İhsan (2005). *İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri, Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma*, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, İstanbul, 6(2), 291-306
- Yüksel, Sedat (2002). Yükseköğretimde Eğitim-Öğretim Faaliyetleri ve Örtük Program, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 15,(1), 361-370
- Zapf, Dieter (1999). Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work". *International Journal Of Manpower*, (20:1-2), 70-85.
- Zgheib, Nathalie, Zgheib, Philippe, Usta, Jinan (2006). Comparison Of Job And Career Satisfaction Between Women Physicians and Women Academicians At The American University Of Beirut, *Journal Of Health And Human Services Administration, Lebanon*, 29(1), 26-50.

EKLER

EK-1: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Yapılacak olan bilimsel, akademik bir çalışma için (Doktora tez araştırması) sizden aşağıdaki sorulara yanıt vermeniz beklenmektedir. Çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliği için sorularda size ilişkin en doğru bilgi istenmektedir.

Bu araştırmadan elde edilecek veriler bu araştırma dışında veya başka bir amaçla hiçbir yerde ve araştırmada kullanılmayacaktır.

Yanıtlarınızda ad-soyad gibi kimlik bilgiler vermenize gerek yoktur. Vereceğiniz içten, samimi yanıtlar ve katılımınız için teşekkür ederim.

Aydın ÇİVİLİDAĞ
Selçuk Üniv.PDR Böl.Ph.Dr.Öğrencisi

Üniversiteniz.....

Fakülteniz.....

Bölümünüz.....

1- Cinsiyetiniz:

a- E (), b- K ()

2- Medeni Durumunuz:

a-Evli (), b- Bekar (), c-Boşanmış ()

3- Yaşınız:

Rakamla belirtiniz:

4- Unvanınız:

a- Araştırma görevlisi (),

b- Öğretim Görevlisi (),

c- Yrd.Doç.Dr.(),

d- Doç.Dr. ()

e- Profesör Dr. ()

5- Öğretim elemanı Olarak Üniversitede Çalışma Süreniz (Yıl Olarak):

Rakamla belirtiniz:

EK-2: İş Doyumu Ölçeği

Bu ölçekte her bir soruyu durumunuza uygun düşen cevap basamağındaki seçeneklerden birine çarpı (X) işareti koyarak cevaplandırınız.

	Çok Yetersiz	Yetersiz	Kararsızım	Yeterli	Çok Yeterli
1. İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?					
2. Aldığımız para ve destekler yeterli mi?					
3. İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?					
4. İşinizde beraber çalıştığımız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?					
5. Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?					
6. İşinizi yaparken, takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?					
7. İş yerinde birlikte çalıştığımız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?					
8. Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?					
9. Yaptığımız iş karşılığında aldığımız para sizce adaletli mi?					
10. İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?					
11. Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?					
12. İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?					
13. İşinizde, başarıınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?					
14. İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?					

® Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen, İş Doyumu Ölçeği.

EK-3: Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Bu bölümde her bir soruyu durumunuza uygun düşen cevap basamağındaki seçeneklerden birine çarpı (X) işareti koyarak cevaplandırınız. Yakınlarınızı Aile, Eş, Çocuklarınız, Akraba, Arkadaşlarınız vb. olarak değerlendirebilirsiniz.

	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. İhtiyacınız olduğunda duygu ve düşüncelerinizi paylaştığımız, dertleştiğiniz kişileri ne sıklıkta bulabiliyorsunuz?					
2. İhtiyacınız olduğunda yakınlarınız size sevgilerini ne sıklıkta hissettiriyorlar?					
3. Sarılma, öpme, dokunma gibi yollarla fiziksel olarak sevgi görme ihtiyacı hissettiğinizde yakınlarınız bunu ne sıklıkta yapıyorlar?					
4. Her şeyin iyiye gideceği hakkında temin edilme ve teselli edilme ihtiyacını hissettiğinizde yakınlarınız bunu ne sıklıkta yapıyorlar?					
5. İhtiyacınız olduğunda yakınlarınız ne sıklıkta sizi neşelendiriyor, moralinizi düzeltmek için şakalar yapıyorlar?					
6. Zor bir durumda karşılaştığınızda yakınlarımız, ihtiyaç duyduğunuz önerileri ne sıklıkta veriyorlar?					
7. İhtiyacınız olduğunda size gerekli bilgileri veya yardımı nereden alabileceğinizi yakınlarınız ne sıklıkta söylüyor?					
8. İçinde bulunduğunuz zor durumlarda, yakınlarınız ne sıklıkta çare buluyor veya çözümler getiriyorlar?					
9. Gelecekle ilgili planlar yaparken yakınlarımızın görüşlerine ihtiyaç duyduğunuzda size ne sıklıkta katkıda bulunuyorlar?					
10. Maddi yardıma ihtiyacınız olduğunda yakınlarımızdan bu yardımı ne sıklıkta alabiliyorsunuz?					
11. İhtiyacınız olduğunda yakınlarımız size araba veya benzeri değerli bir eşyayı ne sıklıkta ödünç verebiliyorlar?					
12. Yakınlarınız size işlerinizde ne sıklıkta yardım ediyorlar?					
13. Yakınlarımızın sizinle birlikte gideceğiniz yerlere gelmesine ve size eşlik etmesine ihtiyaç duyduğunuzda bunu ne sıklıkta yapıyorlar?					

14. Hastalık, iş gezisi, tatil vb. gibi nedenlerle evden uzak kalmanız gerektiğinde yakınlarınız ne sıklıkta aile bireylerinizle ilgileniyorlar?					
15. Yakınlarınız, size değer verdiklerini ne sıklıkta hissettiriyorlar?					
16. Yakınlarınız, yaptığınız işlere değer verdiklerini ne sıklıkta hissettiriyorlar?					
17. Uzun süreli ve çözümlenmesi güç bir sorunla karşı karşıya olduğunuzda yakınlarınız ne sıklıkta sizin yanınızda olduklarını hissettiriyorlar?					
18. Yakınlarınız sizi ne sıklıkta, yaptığınız yanlışlara rağmen kabul ediyorlar?					
19. Yakınlarınız size ne sıklıkta boş zamanlarınızda beraber olmayı, bir arada bir şeyler yapmayı teklif ediyorlar?					

® Alev TORUN tarafından geliştirilen, Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

EK-4: Olumsuz Davranışlar Ölçeği

Aşağıdaki davranışlar iş yerlerinde sık görülen olumsuz davranış örnekleridir.

Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı

ölçeğe göre değerlendiriniz

		Hiç	Bazen	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması					
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek					
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması					
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme					
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi					
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler					
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar "(eşek şakası)" yapılması					

16	Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					
18	İşinizin aşırı denetlenmesi					
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.					
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					
® Berge Bullying Institutions'dan temin edilen (Negative Acts Questionnaire) Olumsuz davranışlar ölçeği.						

Araştırmada katılımcılara ayrıca aşağıdaki soru da yöneltilmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kaldınız mı? **Tanıma göre değerlendiriniz: İşyerinde Psikolojik Taciz; işyerinde bir yada birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı, ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar psikolojik taciz değildir:**

- Hayır
 Evet

48-İstanbul Kültür		4							1													5
49-ODTÜ	1	7	2																			10
50-Amasya	1																					1
51-Gaziosmanpaşa	2	3							1													6
52-Hacettepe	4	3			1				5													13
53-İnönü	2		1																		1	4
54-Süleyman Demirel		1							3	3					2		2					13
55-Kadir Has		1							1				1									3
Toplam	87	119	80	7	13	17	9	5	71	20	14	3	12	23	4	7	2	2	25	5	4	529

EK- 6: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden Alınan Araştırma İzin Belgesi

FROM : S. U. SOSYAL BİLİMLER ENSTITUSU

TEL NO. : 2410524

AĞU. 25 2008 10:36 S1



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



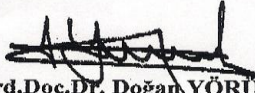
SAYI: B.30.2.SEL.0.E1.00.00/280 /5367

25.08.2008

İLGİLİ MAKAMA

Enstitümüz Psikolojik Danışman ve Rehberlik bilim dalı doktora öğrencisi Aydın Çivilidağ “Üniversitedeki akademisyenlerin psikolojik şiddet (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri” konusunda doktora tezi hazırlayacaktır.

Gerekli kolaylığın sağlanması hususunda gereğini arz ve rica ederim.


Yrd.Doç.Dr. Doğan YÖRÜK
Müdür Yardımcısı

Özgeçmiş

Adı Soyadı:	Aydın ÇİVİLİDAĞ			
Doğum Yeri:	İSTANBUL			
Doğum Tarihi:	09/07/1975			
Öğrenim Durumu				
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim	Kazım İşmen Lisesi		İstanbul	1988
Lise	İ.D.S.Ü.Mes.Lis.	Elektrik	İstanbul	1991
Lisans	İstanbul Üniv.	Psikoloji	İstanbul	1996
Yüksek Lisans	İstanbul Üniv.	Endüstri Psikolojisi	İstanbul	2003
İlgi Alanları:	Psikoloji, Psikolojik Danışma Uygulamaları, Akademik ve Bilimsel çalışmalar.			
İş Deneyimi:	1997'den beri Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında Psikolojik Danışman/ Rehber Öğretmen olarak görev yapmaktadır.			
Aldığı Ödüller:	Teşekkür Belgesi-Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü- 2009			
Üye olduğu dernekler:	-Türk Psikologlar derneği -Uzmanlariz.com			
Hakkında bilgi alabileceğiniz öğretim elemanları:	Yrd.Doç.Dr.Nurten SARGIN Doç.Dr.Mehmet Engin DENİZ Prof.Dr.Ömer ÜRE Doç.Dr.Pınar ÜNSAL			
Tel:	0505 818 60 55			
E-Posta:	aydin-civilidag@hotmail.com			
Adres:	Liman Mah.53.Sok.Deniz Apt.K.4, D.9 Konyaaltı/ ANTALYA 07070			