

T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖRGÜT TEMELLİ BENLİK SAYGISININ PSİKOLOJİK
İYİ OLUŞA ETKİSİNDE İSTİSMARCI YÖNETİMİN
ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Nesrin AKSU

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Harun YILDIZ

Kars-2017



T.C.

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖRGÜT TEMELLİ BENLİK SAYGISININ PSİKOLOJİK
İYİ OLUŞA ETKİSİNDE İSTİSMARCI YÖNETİMİN
ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Nesrin AKSU

Danışman ve Jüri Üyeleri

Yrd. Doç. Dr. Harun YILDIZ

Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ

Yrd. Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

Kars-2017

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Nesrin AKSU tarafından hazırlanan “Örgüt Temelli Benlik Saygısının Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İstismarcı Yönetimin Rolü” başlıklı bu çalışma 20/01/2017 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans** tezi olarak **oy birliğiyle kabul** edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

İmza: 

Üye : Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ

İmza: 

Üye : Yrd. Doç. Dr. Harun YILDIZ

İmza: 

ONAY

Bu Tezin kabulü, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun/...../ 2017 tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mustafa ÖZDEMİR

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “**Örgüt Temelli Benlik Saygısının Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İstismarcı Yönetimin Rolü**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

SCIENTIFIC ETHICS STATEMENT

I declare that I complied with the rules of academic and scientific ethics from the proposal stage to the process of completion of the study Titled “**The Moderating Role of Abusive Supervision in the Relationship between Organization-Based Self-Esteem and Psychological Well-Being**” as a Master Thesis I prepared, that I obtained all information in term Project with the framework of scientific ethics and traditions, that I showed sources to the each quotation I made directly or indirectly in this study I prepared as a term Project in accordance with the writing rules and works which I used have been shown in the bibliography.

20./01/2017

İmza

Nesrin AKSU



İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	iii
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
ÖNSÖZ	ix
KISALTMALAR	x
TABLO LİSTESİ	xi
ŞEKİL LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT TEMELLİ BENLİK SAYGISI

1.1. Benlik Kavramı	4
1.2. Benlik Saygısı	6
1.2.1. Benlik Saygısı Seviyeleri	8
1.2.2. Benlik Saygısının Önemi	9
1.3. Örgüt Temelli Benlik Saygısı	11
1.3.1. Örgüt Temelli Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler	12
1.3.2. Örgüt Temelli Benlik Saygısının Sonuçları	13
1.3.3. Örgüt Temelli Benlik Saygısı İle İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar	14

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

2.1. İyi Oluş Kavramı.....	17
2.1.1. Öznel İyi Oluş	19
2.1.2. Psikolojik İyi Oluş	21

2.2. Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar.....	23
--	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTİSMARCI YÖNETİM

3.1. İstismar Kavramı.....	30
3.1.1. İstismar Çeşitleri	31
3.1.1.1. Fiziksel İstismar	31
3.1.1.2. Duygusal İstismar.....	31
3.1.1.3. Cinsel İstismar.....	32
3.2. Yönetim Kavramı.....	32
3.2.1. Yönetim ve Yönetici Kavramı	32
3.2.2. Yönetim Kademeleri	36
3.3. İstismarcı Yönetim.....	37
3.3.1. İstismarcı Yönetim ve İstismarcı Yönetici Davranışları	37
3.3.2. İstismarcı Yönetimin Nedenleri	39
3.3.3. İstismarcı Yönetimin Sonuçları.....	40
3.3.4. İstismarcı Yönetim İle İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar	42

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

4.1. Örgüt Temelli Benlik Saygısı ve Psikolojik İyi- Oluş Arasındaki İlişki	46
4.2. Örgüt Temelli Benlik Saygısı ve Psikolojik İyi- Oluş Arasındaki İlişkide İstismarcı Yönetimin Düzenleyici Rolü.....	48

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

5.1. Problem	50
5.2. Araştırmanın Amacı	50
5.3. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezleri.....	50
5.4. Araştırmanın Önemi.....	51
5.5. Araştırmanın Katkısı	52
5.6. Evren ve Örneklem	52
5.7. Araştırmanın Yöntemi.....	52
5.8. Araştırmanın Ölçekleri.....	53
5.9. Varsayımlar	54
5.10. Sınırlılıklar	55
5.11. Verilerin Toplanması	55
5.12. Verilerin Analizi.....	56

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR ve YORUMLAR

6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	58
6.2. Geçerlilik Analizi	60
6.3. Güvenilirlik Analizi	62
6.4. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar	63
6.5. Değişkenler Arasındaki Nedensel İlişkilere İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	64
SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	67
KAYNAKÇA	70
EKLER.....	88
ÖZGEÇMİŞ.....	91

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ÖRGÜT TEMELLİ BENLİK SAYGISININ PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA ETKİSİNDE
İSTİSMARCI YÖNETİMİN ROLÜ
YÜKSEK LİSANS
AKSU, Nesrin
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Harun YILDIZ
2017-91.

ÖZET

Psikolojik iyi-oluş pozitif psikolojinin temel alanlarından birisidir. Çalışanların psikolojik iyi-oluşları hem günlük hayatta hem de iş yaşamında önemli olmaya başlamıştır. Bu anlamda psikolojik iyi-oluşun öncüllerini belirlemek önemlidir. Bu bağlamda yapılan araştırmanın amacı, yatkınlık yaklaşımı, yayılma etkisi, ihtiyaç teorileri, iş talep-kontrol modeli, teori x ve adalet teorisi esas alınarak, örgüt temelli benlik saygısı, istismarcı yönetim ve psikolojik iyi-oluş arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Aynı zamanda araştırmada örgüt temelli benlik saygısı ile psikolojik iyi-oluş arasındaki ilişkide istismarcı yönetimin moderatör/düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Örneklem Ocak-Mart 2016 tarihleri arasında çeşitli kamu okullarında çalışan 486 öğretmendir. Araştırmanın bulguları örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluşu pozitif olarak etkilerken, istismarcı yönetimin ise psikolojik iyi-oluşu negatif olarak etkilediğini göstermiştir. Ancak araştırmada ileri sürülen istismarcı yönetimin, örgüt temelli benlik saygısı ve psikolojik iyi-oluş arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenebileceği ilişkin hipotezi ise desteklenmemiştir. Araştırmanın pratikteki uygulamaları ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik önerileri de tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgüt temelli benlik saygısı, Psikolojik iyi-oluş, İstismarcı yönetim, Eğitim sektörü.

KAFKAS UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
BUSINESS ADMINISTRATION DEPARTMENT
THE MODERATING ROLE OF ABUSIVE SUPERVISION IN THE RELATIONSHIP
BETWEEN ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM AND PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING
MASTER'S THESIS
AKSU, NESRİN
SUPERVISOR: ASSIST. PROF. HARUN YILDIZ
2017 - 91

ABSTRACT

Psychological well-being is one of the main areas of positive psychology. Employees' psychological well-being has become important in daily life, as well as at workplace. In this sense, it is necessary to determine the antecedents of psychological well-being. In this context, the aim of this study is to determine the relationships among organization-based self-esteem, abusive supervision and psychological well-being based on disposition approach, spillover effect, need theories, job demand-control model, theory x and justice theory. Also, we posited the moderating role of abusive supervision in positive relationship between organization-based self-esteem and psychological well-being. This research was conducted by using survey method. The data is collected by the convenience sampling method. Participants in the study are 486 teachers who work at the public schools within Turkey between January-March 2016. The findings suggest that organization-based self-esteem is positively related to psychological well-being while abusive supervision is negatively related to psychological well-being. However, it is not supported the hypothesis suggesting that abusive supervision may play a moderating role in the relationship between organization-based self-esteem and psychological well-being. Practical implications and directions for future research of this research are discussed.

Key Words: Organization-based self-esteem, Psychological well-being, Abusive supervision, Education sector.

ÖNSÖZ

Bireylerin gerek iş ortamı gerekse sosyal yaşamlarında iyi ve doğru davranışlar gösterebilmeleri için öncelikle kendilerini bilmeleri, tanınmaları gerekmektedir. Kendini bilmeyen insan hiçbir şeyi bilemez. Kim olduğunu, ne istediğini, sahip olduğu özellikleri, yeteneklerini bilen insan hayatını da buna göre şekillendirir.

Bireylerin mutlu bir hayat yaşamaları, beden ve psikolojik olarak sağlıklı olabilmeleri için kendileri ve toplumdaki diğer bireylerle barışık olmalı ve her şeyi ve herkesi sevmelidirler.

Tez yazım sürecinde bana büyük destek olan, benim için her türlü fedakârlığı yapan, yoğun iş temposuna rağmen bana zaman ayıran, kendisini tanımaktan büyük mutluluk duyduğum değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Harun Yıldız'a ve yine bu süreçte desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen, öğrencilik hayatım boyunca bilgi ve birikimlerinden yararlandığım saygıdeğer hocam Doç. Dr. Sebahattin Yıldız'a minnettarlığımı belirtmek ve teşekkürlerimi sunmaktan onur duyuyorum.

Bu süreçte bana moral verip yanımda olan, benim için her türlü yardıma hazır, yardım ve destekleri ile beni yalnız bırakmayan değerli arkadaşlarım Şehriban Tutar, Yunus Kaya, Çağlar Samsa, Altın Kaycı, Perihan Elüstü, Melek Altundaş, Sevde Ertaş, Özge Polat, Sinan Güzel ve ev arkadaşım Emel Cansu Çelik'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın uygulama kısmında ilgisini ve desteklerini esirgemeyen Kars ilindeki öğretmen arkadaşlara ve diğer tüm öğretmenlere teşekkür etmeyi borç bilirim.

Ayrıca tüm hayatım boyunca yanımda olan, bugünlere gelmemi sağlayan, maddi ve manevi hiçbir desteğini esirgemeyen, dualarını eksik etmeyen, üzerimde sonsuz emekleri olan, babam Cemal Aksu'ya, annem Meryem Aksu'ya ve her zaman desteklerini gördüğüm kardeşlerim Selim Aksu, Dilan Aksu ve Ahmet Aksu'ya teşekkürlerimi sunarım.

Nesrin AKSU

KISALTMALAR

ÖTBS : Örgüt Temelli Benlik Saygısı

İY : İstismarcı Yönetim

PIY : Psikolojik İyi-Oluş

İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi



TABLO LİSTESİ

Tablo No:

Sayfa No:

Tablo 5.1: Örgüt Temelli Benlik Saygısı, İstismarcı Yönetim ve Psikolojik İyi-Oluş Faktörlerine İlişkin Soruların Dağılımı	56
Tablo 6.1: Cinsiyet İle İlgili Bulgular	58
Tablo 6.2: Çalışanların Yaş Durumu İle İlgili Bulgular.....	59
Tablo 6.3: Medeni Durum İle İlgili Bulgular	59
Tablo 6.4: Mesleki Deneyim İle İlgili Bulgular	60
Tablo 6.5: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	61
Tablo 6.6: Anket Sorularının Güvenilirlik Testi	62
Tablo 6.7: Değişkenler Arası Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 6.8: Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	64
Tablo 6.9: Hipotez Testlerinin Özet Olarak Sonuçları.....	66

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil No:

Sayfa No:

Şekil 5.1: Kavramsal Model

51



GİRİŞ

Benlik kavramı son yıllarda psikologların da titizlikle üzerinde durduğu, kişiliğe etki eden önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Birey kendisi, kişiliği ve hayatı ile ilgili hiçbir bilgi ve fikir sahibi olmadan, yalnızca bazı fiziksel özelliklere sahip olarak dünyaya gelir. Dünyaya geldiği andan itibaren benlik süreci başlar ve gelişerek ilerler.

Benlik kavramı, bireyin kendisini nasıl gördüğü, nasıl algıladığı ve kendisine ilişkin değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Benlik süreci durağan bir süreç olmayıp yaşanan olaylara, tanınan kişilere, içerisinde bulunulan çevre ve kültüre bağlı olarak hayat boyu değişkenlik gösterir. Benlikte meydana gelen değişiklikler benlik saygısı kavramına da etki etmektedir. Benlik saygısı ise bireyin kendisi ile ilgili yapmış olduğu değerlendirmelerden memnuniyet duyması, kendisini olumlu-olumsuz tüm özellikleri ile kabul etmesi, kendisini sevmesi durumlarını içermektedir. Benlik saygısı bireylerin duygu, düşünce ve davranışları hakkında bilgi vermesi bakımından ve bireylerde davranış değişikliğine yol açarak tüm yaşamı etkilemesinden dolayı büyük önem arz etmektedir.

Hızla artan rekabet koşulları ve gelişmeler sonucunda sahip olunan insan kaynağı hem örgütler hem de yöneticiler için çok önemli hale gelmiştir. Benlik saygısı bireylerin davranışlarını açıklaması bakımından örgütsel ortama taşınmış ve bu kavram örgüt içerisinde ele alınmaya başlanmıştır. Böylelikle örgüt temelli benlik saygısı kavramı da yazında yer edinmiştir. Örgüt temelli benlik saygısı bireyin kendisine örgüt içerisinde attığı değer ile alakalıdır. Çalışan performansı, çalışan motivasyonu, iş doyumunu, örgüte bağlı olma gibi birçok durum üzerinde de büyük bir etkiye sahip olmaktadır.

Bireylerin tutum ve davranışlarını anlamada katkı sağlayan bir diğer olgu ise psikolojik iyi oluştur. Psikolojik iyi oluş kavramı, bireylerin iyi bir hayat yaşamak için göstermiş olduğu tüm çabaları, sahip olduğu tüm yeteneklerden üst düzeyde faydalanarak kendini gerçekleştirme durumlarını içermektedir.

Globalleşen dünyada artan rekabete bağlı olarak iş yoğunluğu da artmaktadır. İş yoğunluğunun artması ile birlikte bazı örgütlerde hiyerarşik yapılanma söz konusu

olmaktadır. Bu durum da yöneticilerin istismarcı davranışlar uygulamasına zemin hazırlamaktadır. İstismarcı yöneticilerin ve istismarcı yönetim uygulamalarının giderek arttığı görülmektedir. İstismarcı yönetim, çalışanlara ve örgütlere yönelik önemli tehditler oluşturmaktadır. Ancak araştırmacılar bu konuyu son yıllarda ele alıp incelemeye başlamışlardır. Türkçe literatürde bu konu ile ilgili yapılmış çalışma oldukça sınırlı sayıdadır. Yöneticilerin istismarcı davranış eğilimlerinin giderek artması bu konunun üzerinde önemle durulması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Örgüt temelli benlik saygısı ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmaların sınırlı sayıda olması, bu ilişkinin istismarcı yönetim algısı koşullarında nasıl bir değişime uğrayacağı ile ilgili araştırmalara yazında rastlanılmaması ve araştırmanın özellikle eğitim sektörünü kapsamına alarak sektörel anlamdaki tespitleri yapması bakımından bu çalışma önem taşımaktadır. Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi oluşa etkisi ve bu etkide istismarcı yönetimin aracı rolünün belirlenmesi ve gelecek çalışmalara örnek olması amacıyla Kars ilinde görev yapan öğretmenler üzerine uygulanan bu çalışma altı bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde benlik kavramı, benlik saygısı, benlik saygısı seviyeleri, benlik saygısının önemi, örgüt temelli benlik saygısı, örgüt temelli benlik saygısını etkileyen faktörler, örgüt temelli benlik saygısının sonuçları, örgüt temelli benlik saygısı alanında yapılan literatür araştırmalarına yer verilmiştir.

İkinci bölümde iyi oluş, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş ile ilgili kavramsal açıklamalar ve bilgilere yer verilmiştir. Bölüm sonuna psikolojik iyi oluş alanında yapılan çalışmalar eklenmiştir.

Üçüncü bölümde istismar ve yönetim kavramları, istismar çeşitleri, istismarcı yönetim ve istismarcı yönetici davranışları, istismarcı yönetimin nedenleri, sonuçları ile ilgili konular açıklanmıştır. Bölüm sonuna ise istismarcı yönetim alanında yapılan çalışmalar ilave edilmiştir.

Dördüncü bölümde örgüt temelli benlik saygısı, psikolojik iyi oluş ve istismarcı yönetim değişkenleri arasındaki ilişkilere yer verilmiştir.

Beşinci ve altıncı bölümde ise örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi oluşa etkisinde istismarcı yönetimin rolünün araştırılmasına yönelik yapılan uygulamadan çıkan sonuçların analiz ve değerlendirmesi yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT TEMELLİ BENLİK SAYGISI

1.1.Benlik Kavramı

Geçmiş yüzyıllarda psikoloji bilimi benlik konusunu ele almaktan kaçınmış, özellikle de davranışçı psikologlar gözlemlenemeyen, ölçülemeyen davranış konularını psikoloji literatürü içerisinde ele almaktan uzak durmuşlardır. Ancak son yıllarda kişiliğe etki eden önemli bir faktör olarak benlik kavramı psikologlar tarafından büyük bir ilgi görmüş ve incelenmeye başlamıştır (Eşer, 2005: 18-19).

Kişilik ve benlik kavramlarını gerek yapı gerekse gelişme açısından kesin bir çizgi ile ayırmak oldukça güçtür. Benlik ve kişilik iç içe kavramlardır ve benlik kişiliğin bir alt bölümünü oluşturmaktadır. Kişilik, bireyin sosyal ve psikolojik tepkilerinin bütünü iken, benlik ise bireyin kendisi ile algılamaları ve değerlendirmelerinden meydana gelmektedir (Kımtır, 2008: 2).

Bireyin kişisel özelliklerinin, yeteneklerinin, amaç ve inançlarının oluşturduğu benlik kavramı, insanın kendi kişiliğine ayna tutmasını sağlamaktadır. Bu nedenle benlik kavramı kişiliğin öznel yanını oluşturmaktadır (Türksoy, 2014: 5). Bireyin ne olduğu, kim olduğu, kendisi için nelerin değerli olduğu, hayattan ne istediği gibi soruların cevaplarına verilen yanıtlar benliğin tanımlanması için gereklidir (Eşer, 2005: 19). Benlik kavramı kişinin kim olduğuna ilişkin düşüncesini ifade eder (Karadağ vd., 2008: 30). Başka bir tanıma göre, bireyin kendi deneyimi ve çevresindeki kişilerin kendisi ile ilgili yorumları doğrultusunda kendisi hakkında edindiği algılardır (Guindon, 2002: 204). Buna göre benlik kavramı üç ayrı şekilde ele alınabilir. Birincisi bireyin kendisi ile ilgili değerlendirmelerini içeren, kendisini nasıl algıladığı ile ilgili benlik yani gerçek benlik, ikincisi başkalarının onunla ilgili düşüncelerini, onu nasıl algıladıklarını içeren başkalarının gözündeki benliği yani sosyal benlik ve üçüncü olarak gelecekte olmak istediği ideal benliği şeklinde ayrılabilir (Ersoy, 2013: 23). Birey ideal benliğe ulaşmak için mücadele verir. Gerçek benlik ile ideal benlik arasında tutarsızlıkların olması veya arada çok büyük fark olması bireyi kaygıya ve strese düşürebilmektedir (Türksoy, 2014: 7).

Yapılan bazı çalışmalarda gerçek, sosyal ve ideal benlik dışında sosyal ideal benlik kavramına da yer verildiği görülmektedir. Buna göre başkalarının kendisini nasıl algılamasını istediği benlik ise sosyal ideal benlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak yapılan çalışmalarda gerçek ve ideal benlik kavramlarının daha çok kullanıldığı görülmektedir (Armutlu ve Üner, 2009: 6).

Benlik kavramını detaylı bir şekilde ele alıp inceleyen ilk psikolog William James olmuştur. W. James tarafından 1890'lı yıllarda başlatılan benlik çalışmaları önemli gelişmeler kaydetmiştir (Türedi, 2015: 15). James'e göre benlik, bilinen ben (The me) ve bilen ben (The I) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireyin görünen yapısı ve çevresi bilinen ben kısmını oluşturmaktadır. Bireyin bilişsel yapısı, yani düşünen yanı ise bilen ben kısmını oluşturmaktadır (Aslan, 1992: 7). James bilimin ele alması gereken konunun bilinen benlik olması gerektiğini belirtmiştir (Eşer, 2005: 20). James'in yaptığı tanıma göre benlik bireyin benim diyebildiklerinin toplamından oluşmaktadır. Örneğin; ailem, evim, mesleğim, değerim, saygınlığım vb. (Armutlu, 2008: 28).

Benlik kavramı özellikle ergenlikte önemli olan ve hayat boyu devam eden bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Aile, okul hayatı, arkadaşlık ilişkileri ve çevresel faktörler benlik gelişimine katkıda bulunur. Birey somut fiziksel özellikler ve keşfedilmemiş becerilerle dünyaya gelir. Fakat doğduğunda kadın veya erkek, güzel veya çirkin, iyi veya kötü, akıllı veya aptal, içine kapanık veya dışa dönük olup olmadığı hakkında bir fikir yürütmez. İyi insan olmanın gereklerinin neler olduğu konusunda bir fikirle de doğmaz. Bunların ona öğretilmesi gerekir. Birey kendisi hakkında düşünmeyi de öğrenmektedir. Bireyin kendisini değerlendirdiği şartlar ve standartlar ise kültürden kültüre değişim göstermektedir. Hatta bazı durumlarda aynı kültür içerisinde bile bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir (Türksoy, 2014: 5-6). Görüldüğü üzere benlik kavramı, çeşitli yaşantılar sonucunda oluşmakta ve şekillenmektedir. Hayat boyu yaşadığımız olaylar, yaşadığımız çevre ve kurmuş olduğumuz ilişkilerle benliğimiz yavaş yavaş oluşmakta ve gelişmektedir. Yaşanan olumsuz olaylar benlik gelişimini olumsuz etkilerken, yaşanan olumlu olaylar da benlik gelişimini iyi yönde etkilemektedir (Kımtar, 2008: 12).

1.2. Benlik Saygısı

Benlik kavramı bireyin kendisini nasıl gördüğü, nasıl bir insan olduğuna dair fikirlerini içermektedir. Benlik saygısı ise bireyin benlik kavramına ilişkin yapmış olduğu değerlendirmeleri içerir (Tunç, 2011: 87). Benlik saygısı Türkçe literatürde ‘özsaygı’, ‘öz-değerlilik duygusu’, ‘kendine saygı’, ‘benlik değeri’ gibi farklı kavramlarla da ifade edilebilmektedir (Dilmaç ve Ekşi, 2008: 280; Kımtır, 2008: 13).

Benlik saygısı kişinin kendisini var olduğundan aşağıda veya yukarıda görmeksizin kendinden memnun olması, kendini değerli bulması demektir (Ersoy, 2013: 25). Bireyin benliğine yönelik yapmış olduğu olumlu ve olumsuz değerlendirmeler benlik saygısını oluşturmaktadır (Eryılmaz, 2009: 25). Bireyin kendisini benimsemesi, değerli bulması, güven hissetmesi, kendini değerlendirmesi sonucunda ulaştığı benlik kavramını tasdiklemesi ve bundan doğan beğeni durumu benlik saygısı olarak tanımlanmaktadır (Yanlıç, 2011: 6).

Benlik saygısı birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Bu nedenle benlik saygısına ilişkin literatürde birçok tanım yer almaktadır (Dilmaç ve Ekşi, 2008: 280). Bu konu üzerinde çalışan ilk kişi olan James’e göre benlik saygısı, sadece başarı değil, aynı zamanda istek ve amaçlara da bağlıdır. Ona göre birey isteklerini gerçekleştirirse benlik saygısında yükselme olacaktır. Eğer isteklerini gerçekleştiremez ve başarısız olursa benlik saygısında da düşüş meydana gelecektir (Yüzgeç, 2014: 20). Baumeister benlik saygısını, bireyin sahip olduğu olumlu ve olumsuz özellikleri bütünüyle kabul etmesi, bu özellikleriyle barışık olması ve kendini değerli bulması şeklinde tanımlamıştır (Baumeister vd., 2003: 1). Rogers benlik saygısını, bireyin kendini benimsemesi, onaylaması, sevmesi ve değerli bulmasının bir sonucu olarak ele almaktadır (Göztok, 2007: 44). Rosenberg ise benlik saygısını bireyin benliğine karşı geliştirdiği olumlu ve olumsuz tutumlar olarak tanımlamaktadır. Ona göre bireyin kendisini değerlendirdikten sonra elde ettiği sonuç benlik saygısı düzeyini etkilemektedir (Dilmaç ve Ekşi, 2008: 280).

Benlik saygısı doğumla başlar ve hayat boyu gelişerek ilerler, bireylerin davranışlarını şekillendirerek yaşamlarına yön verir (Türksoy, 2014: 17). Benlik

saygısı bireyin çevresindeki olaylardan, başkalarıyla kurmuş olduğu ilişkilerden, kişinin hayatı gibi bir takım sosyal olaylardan etkilenebilmektedir (Ersoy, 2013: 25). Benlik kavramı hayat boyu değişkenlik gösterir. Benlik kavramının sürekli bir değişim içerisinde olması benlik saygısı üzerinde de bazı değişikliklere sebebiyet vermektedir (Türksoy, 2014: 21). Benliğin gelişim aşamasında birey kendisi ve çevresi ile ilgili iyi yönde geri bildirimler alarak kendini sevmeye, değerli görmeye ve kendisine saygı duymaya başlar (Yanlıç, 2011: 7).

Maslow'a göre benlik saygısı iki kaynaktan beslenir. Birinci olarak bireyin sevdiği, değer verdiği kişilerden gördüğü sevgi, kabul edilme, beğenilme, ikinci olarak ise bireyin sahip olduğu tecrübe ve başarı gibi duygulardır. Horney benlik saygısının, başkalarının birey hakkında yaptıkları değerlendirmelerin birey tarafından algılanması ve değerlendirilmesiyle oluştuğu üzerinde durmuştur. Rosenberg ise benlik saygısının bireyin çevresinden aldığı tepkilerle oluştuğuna vurgu yapmıştır (Göztok, 2007: 45-46).

Herkes başkalarıyla ilişki kurmaya, insanlar tarafından sevmeye, değer görmeye, kabul edilmeye ihtiyaç duyar (Göztok, 2007: 47). Bireyin kendini iyi hissetmesi, değerli görmesi, sahip olduğu yetenek ve becerileri ortaya koyabilmesi, başarı elde etmesi, toplum tarafından benimsenmesi, onaylanması, fiziki özelliklerini kabul etmesi gibi durumlar benlik saygısı oluşumu ve gelişimi için önem arz etmektedir (Karadağ vd., 2008: 30).

Benlik saygısı genel ve özel benlik saygısı olarak iki kısımda ele alınabilmektedir. Genel benlik saygısı, benliğin bütünsel olarak değerlendirilmesi, algılanan benliğin birey tarafından ne kadar beğenildiğini, onaylandığını içermektedir. Özel benlik saygısı ise fiziksel görünüm, sahip olunan yetenekler gibi bireyin belirli bir alanda kendini değerlendirmesini içermektedir. Örneğin; bireyin çok zeki olduğunu veya çok iyi yemek pişirdiğini düşünmesi özel benlik saygısı ile ilgilidir. Bireyin belirli bir özelliğine yönelik değerlendirmeleri genel benlik saygısına da etki edecektir. Bu etkinin derecesi ise bireyin bu özel alanlara verdiği öneme bağlı olmaktadır (Türksoy, 2014: 18; Tunç, 2011: 89). Psikolojik sağlık açısından değerlendirildiğinde genel benlik saygısına özel benlik saygısına oranla daha çok önem verilmesi gerektiği düşünülmektedir (Türedi, 2015: 17).

1.2.1. Benlik Saygısı Seviyeleri

Yapılan çalışmalarda benlik saygısının, yüksek benlik saygısı ve düşük benlik saygısı olmak üzere iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Yüksek benlik saygısına sahip bireylerde aile ile olumlu ilişkiler kurma, hayat kontrolünü elinde tutma, kendini mutlu hissetme, değerli görme, kendilerini pozitif bireyler olarak niteleme, olumsuz yönlerinin bilincinde olma ve buna çözüm üretme düşüncesinde olma gibi özellikler mevcuttur. Benlik saygısı düşük olan bireylerde ise dış çevreye bağımlı olma, zayıf özgüven, kendini değersiz görme, olumsuz özelliklerini ön plana çıkararak kendini mutsuz hissetme gibi duygular bulunmaktadır. Bu bireyler kendilerinin ne denli değerli olduğunu başkalarının kendileri hakkındaki fikirlerine bağlamaktadırlar (Türksoy, 2014: 19).

Rosenberg'e göre benlik saygısı bireyin kendini değerlendirirken nasıl bir tavır takındığı ile ilişkilidir. Birey kendini değerlendirmede olumlu düşüncelere sahipse benlik saygısı yüksek, kendisi ile ilgili olumsuz düşüncelere sahipse düşük benlik saygısı söz konusu olmaktadır (Karahan vd., 2004: 28).

Benlik saygısı seviyesinin bireylerin hayatla ilgili seçimlerinde, aldıkları kararlarda, hayata bakışlarında ve düşüncelerinde önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Yeterli seviyede benlik saygısına sahip kişiler, bireysel gelişme gösterirler ve risk alırlar. Düşük benlik saygısına sahip kişilerse tam tersi riskten kaçma ve savunmacı bir yapı sergilerler (Yüzgeç, 2014: 23).

Bireyin ne olduğu ile ne olmak istediği arasındaki fark benlik saygısı seviyelerini belirlemede etkili olmaktadır. Yani bireyin algılanan benliği ile ideal benliği arasındaki fark benlik saygısı seviyesi için önemlidir. Algılanan benlik ile ideal benlik arasındaki farkın fazla olması benlik saygısı seviyesinin de düşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bireyin kendini beğenmesi, onaylaması, kendini kusurlu veya eksik yönleriyle de kabul etmesi, kendini benimsemesi, sevgiye ve değere layık görmesi, kendinden memnuniyet duyması benlik saygısına katkı sağlamaktadır. Böyle bir bireyin gerçek benliği ile ideal benliği arasında bir uyum söz konusu olmaktadır (Kımtır, 2008: 15).

İnsanlar başarıyı belirlenen hedeflere ulaşmak olarak yorumlamaktadırlar. İstenilen hedeflere ulaşmak, istediğini elde etmek de benlik saygısının yükselmesinde etkili olmaktadır. Bu hedeflere ulaşamamak ise benlik saygısının düşmesine neden olmaktadır. Düşük benlik saygısı depresyon, bunalım, anksiyete gibi psikolojik rahatsızlıklara sebebiyet vermektedir. Yüksek benlik saygısı ise bu tür rahatsızlıklar, stres ve benzeri negatif duygulara karşı koruyucu kalkan görevi görmektedir. (Türedi, 2015: 17).

Genel benlik saygısı ve özel benlik saygısı sınıflandırmasına dayanarak, bir birey bir alanda belli bir benlik saygısı seviyesine, başka bir alanda ise farklı bir benlik saygısı seviyesine sahip olabilmektedir. Örneğin; bir birey iyi bir anne olduğunu fakat iş konusunda başarısız olduğunu düşünebilir. Bir başkası ise sosyal ilişkilerde kendisini yetersiz görüp iş alanında oldukça başarılı olduğunu düşünebilir (Tunç, 2011: 91).

Yüksek benlik saygısına sahip bireyler başarılı, üretken davranışlar sergileyen, kendileri ile barışık, çevreleri ile uyumlu, zorluklar karşısında hemen pes etmeyen bireylerdir. Benlik saygısı düşük olan bireyler ise kendilerine saygı duymayan, olumlu taraflarını görmeyip sadece olumsuz, kusurlu ve eksik yönlerini gören bireylerdir (Göztok, 2007: 47). Bu tür bireylerde özgüven eksikliği, karamsarlık, yalnızlık gibi durumlar meydana gelmektedir (Tunç, 2011: 92).

İnsanlar yüksek benlik saygısına sahip bireyler olmak isterler. Çünkü yüksek benlik saygısı psikolojik sağlık ile ilişkilidir. Benlik saygısı yüksek olan kişilerde kendine güven duygusu oldukça gelişmiştir. Bunlar insanlarla rahat iletişim kurabilen, iyimser ve girişken niteliklere sahiptirler. Benlik saygısı düşük olan kişiler ise dışa bağımlı, utangaç, yaratıcı olmayan bir kimlik sergilerler (Eşer, 2005: 28). İnsanlar olumlu benlik saygılarını korumaya eğilimlidirler. Bu nedenle benlik saygılarının korunmasına veya artmasına etki edecek şekilde düşünmeyi, hissetmeyi ve hareket etmeyi isterler (Tunç, 2011: 92).

1.2.2. Benlik Saygısının Önemi

Benlik saygısı, bireyin kendisini olduğu gibi kabul etmesini, kendisine güven duymasını, gerçekçi bir bakış açısına sahip olmasını ifade etmektedir. Benlik saygısı

psikolojik sağlık, bireysel ve toplumsal yaşam bakımından büyük önem taşımaktadır (Kııter, 2008: 38).

İnsanın doğru, güzel ve olumlu davranışlar sergilemesi kendini bilmesinden geçer. Kendisini, sahip olduğu özellikleri, potansiyelini iyi bilen insan davranışlarını ve hayatını buna göre şekillendirir. Kendisinde bir eksiklik veya hata olduğunda da bunu düzeltme çabası içerisine girer. Benliğinden uzaklaşan insanda ise kaygı artışı görülür. Buna bağlı olarak gerginlik, stres, endişe durumları ortaya çıkar. Böyle bir insan ise içerisinde bulunduğu toplumdaki uzak kalmayı tercih eder. Dolayısıyla bireyin mutlu bir hayat yaşaması, beden ve ruhen iyi hissetmesi için kendini bilmesi, kendisi ve başkalarıyla barışık olması ve bir uyum içerisinde olması gerekmektedir. Görüldüğü üzere bu durumun benlik saygısı ile ilişkili bir yönü bulunmaktadır. Yani benlik saygısı seviyesindeki artışın yaşam memnuniyeti seviyesinde de bir artışa sebep olduğu söylenebilir (Yüzgeç, 2014: 26-27).

Kişi kendisini bilmeden, kendisine saygı duymadan başkalarını da tanıyamaz ve saygı duymaz. İnsanlara saygı duymayan, onlarla iyi ilişkiler kuramayan insan da birtakım sürtüşme ve çatışmalara mahkm olur. Bu nedenle kişinin öncelikle kendisini tanınması, kim olduğunu, ne istediğini bilmesi gerekmektedir. Eksik ve kusurlu yanları ile yüzleşen, kendisi ile barışık olan insan, başkalarının da kusurlu yanlarını, hatalarını hoş görür. Kendini seven, değerli gören birey çevresindeki insanları da sever ve onlara değer verir (Kııter, 2008: 39-40).

Benlik saygısı yüksek olan bireylerde öz güven duygusu da gelişmiştir. Kendine güvenen insan ise hayatın her türlü zorluğuyla başa çıkabilir ve hedeflerine ulaşma konusunda kendisini yeterli hisseder ve kendisini mutluluğa layık görür (Akalin, 2006: 49).

Kısaca belirtmek gerekirse benlik saygısı, dşndklerimize, yaptıklarımıza, söylediklerimize, hayat görüşümüze, insanların bizi algılamasına ve bize karşı davranışlarına, tercihlerimize, mutluluğumuza büyük etki etmektedir. Bu nedenle benlik saygısı insan hayatında büyük öneme sahiptir (Kııter, 2008: 44-45).

1.3. Örgüt Temelli Benlik Saygısı

Örgüt temelli benlik saygısı, benlik saygısının özel bir türü olarak kabul edilmektedir (Gardner vd., 2004: 310). Yapılan araştırmalarla benlik saygısının bireylerin tutum ve davranışlarını açıklayan önemli bir değişken olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Otluoğlu, 2015: 227). Buradan hareketle benlik saygısının, bireylerin iş ve örgütlerine dair tutum ve davranışlarını da etkileyebileceği düşüncesine varılmıştır. Böylelikle benlik saygısı konusu örgütsel anlamda da incelenmeye başlanmıştır (Hughes ve Palmer, 2007: 147). Ancak yapılan çalışmalarda beklenenin tersi bir durum gelişmiştir. Benlik saygısının bireylerin iş ve örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarını açıklamada tutarlı olmayan sonuçlar verdiği görülmüştür. Buna sebep olarak ise aralarında ilişki kurulması istenen değişkenlerin odaklandıkları durumlar arasındaki uyumsuzluk gösterilmiştir (Otluoğlu, 2015: 227). Bu nedenle benlik saygısının örgütsel olarak ele alınıp ölçülmesi ve kavramsallaşması gerektiği görüşü ortaya atılmıştır. Buna bağlı olarak iş ve örgüte yönelik düşünce ve davranışları açıklamada benlik saygısı yerine örgüt temelli benlik saygısının kullanılması gerektiği öne sürülmüştür (Pierce vd., 1989: 622). Böylelikle örgüt temelli benlik saygısı kavramının yazında yer almaya başladığı görülmektedir (Pierce ve Gardner, 2009: 394; Pierce ve Gardner, 2004: 593). Yüksek benlik saygısına sahip bireylerin kendilerini, değerli, yeterli ve önemli görmeleri düşüncesine dayanarak örgüt temelli benlik saygısı, bireyin kendisini çalıştığı örgüt içerisinde yeterli, önemli ve değerli görmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Pierce vd., 1989: 622; Pierce ve Gardner, 2004: 593). Başka bir deyişle örgüt temelli benlik saygısı iş görenlerin çalıştıkları örgütte çeşitli roller üstlenerek gerçekleştirdikleri görevlerin kendi ihtiyaçlarını karşıladığına dair inançlarının bir derecesi olarak ifade edilmektedir. Yani örgüt temelli benlik saygısı bireylerin örgüt ortamında örgütün bir üyesi olarak kendilerine atfettikleri değerdir (Akalin, 2006: 52).

Örgüt temelli benlik saygısı ile genel benlik saygısı arasında bazı farklar vardır. Örgüt temelli benlik saygısında birey kendisini özel olarak örgütün bir üyesi olarak görür ve örgüt temelli benlik saygısı çalışılan örgütte meydana gelen bir benlik saygısı boyutudur. Örgüt temelli benlik saygısı düzeyi örgütün bireye atfettiği

değerden etkilenecek değişkenlik gösterir. Genel benlik saygısı ise örgüt temelli benlik saygısına göre daha durağan ve daha değişmez nitelik taşır (Erden, 2011: 29).

Yüksek düzeyde örgüt temelli benlik saygısına sahip bireyler çalıştıkları kurumlarda kendilerini önemli, yararlı ve değerli olarak algılamaktadırlar. Bunun bir sonucu olarak da yeteneklerine olan güvenleri artmakta, yaptıkları işe ilişkin memnuniyet düzeyleri ve çalışma şevkleri yükselmektedir. Böylelikle çalıştıkları kurumlarda daha aktif olmaktadır (Kavgacı, 2014: 67). Örgüt temelli benlik saygılarının yüksek olmasına bağlı olarak çalıştıkları kuruma karşı daha olumlu tutumlar geliştirmeleri ve üst düzeylerde performans göstermeleri beklenebilmektedir (Erden, 2011: 30).

Örgüt temelli benlik saygısı ve iş performansı arasında bir ilişki olduğu çalışmalarda yer almış ve bu ilişkiyi açıklamak için Korman (1970) tarafından geliştirilen Benlik Tutarlılığı Teorisinden faydalanılmıştır (Bowling vd., 2010: 604). Benlik Tutarlılığı Teorisine göre bireylerin tutarlılıklarını arttıran davranışlar sergileyecekleri öne sürülmektedir. Buna göre yüksek benlik saygısına sahip bireyler kendileri ile ilgili olumlu düşüncelerini destekleyecek davranışlar gösterirken, düşük benlik saygısına sahip bireyler ise kendileri ile ilgili geliştirdikleri olumsuz tutumlarını besleyecek davranışlar göstermektedirler (Pierce ve Gardner, 2004: 595). Benlik Tutarlılığı Teorisi aynı şekilde örgüt temelli benlik saygısını da içine alacak şekilde ele alınmıştır. Buna göre yüksek örgüt temelli benlik saygısına sahip çalışanlar örgüt içerisinde kendileri ile ilgili algıladıkları olumlu düşüncelerini arttıracak iş davranışlarında bulunurken, düşük düzeyde örgüt temelli benlik saygısına sahip çalışanlar ise örgüt içinde kendilerine dair algıladıkları olumsuz düşünceleri pekiştirecek olumsuz iş davranışları göstermektedirler (Otluoğlu, 2015: 228).

1.3.1. Örgüt Temelli Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler

Örgüt temelli benlik saygısı bir takım faktörlere bağlı olarak artmakta veya azalmaktadır. Kişinin çalıştığı örgüt içerisinde kendisine veya yaptığı işe yönelik yapılan yorumlar örgüt temelli benlik saygısını etkilemektedir. Diğer kişiler tarafından yapılan olumlu yorumlar veya olumlu davranışlar bireye örgüt içerisinde değerli olduğunu düşündürüyorsa bireyin örgüt temelli benlik saygısı yükselmektedir (Yıldırım, 2003: 12). Örgütün veya yönetimin, çalışanları örgütün değerli ve

yetenekli bir parçası olarak görmesi ve bu durumu çalışanlara hissettirmesi örgüt temelli benlik saygısının artmasında etkili olmaktadır (Akalın, 2006: 57-58).

Örgüt yapıları da örgüt temelli benlik saygısını etkileyen bir faktör olarak görülebilmektedir. Katı yönetim uygulamalarının olmadığı, bireylerin kendilerini rahatlıkla ifade ettiği organik sosyal örgütlerde bireylerin örgüt temelli benlik saygısında artış olduğu belirtilmektedir (Otluoğlu, 2015: 227). Mekanik sosyal örgütlerde ise hiyerarşi, kontrol, katı yönetim faaliyetlerine bağlı olarak örgüt temelli benlik saygısında azalma olmaktadır. Çok yoğun kurallar ve kontrollerin olduğu mekanik örgütlerde çalışanlar güvensizlik duygusuna kapılmakta ve görevlerini yerine getirmede isteksiz olmaktadır (Yıldırım, 2003: 12).

Yapılan bazı çalışmalarda örgüt içerisinde algılanan adalet olgusunun da örgüt temelli benlik saygısını etkilediği ileri sürülmektedir. Çünkü örgüt içinde uygulanan adaletin, çalışanın örgütte ne düzeyde önemli ve değerli olduğu ile ilgili bilgi verdiği belirtilmektedir. Örneğin; çalışmalarına karşılık hak ettikleri miktardan daha az ücret aldıklarını düşünen ya da yapılan ödüllendirmelerin adaletli olmadığını düşünen çalışanlar örgüt içerisinde değersiz olduklarını hissetmektedirler. Bu durum kendileri ile ilgili yaptıkları değerlendirmelerin de bu yönde olmasına sebep olmaktadır. Böylelikle adil olmayan uygulamalar örgüt temelli benlik saygısını da azaltmaktadır (Erden, 2011: 30).

Bireyin çalıştığı örgütte elde ettiği başarılar da örgüt temelli benlik saygısına olumlu etki etmektedir. Kazandığı başarılarla birey kendini örgüt içinde etkili ve yeterli hissetmekte ve bu da kendisine yönelik olumlu algılamalara yol açmaktadır. Bireyin örgüt içinde başarısız olması da tam tersi bir duruma sebep olmaktadır (Akalın, 2006: 54). Örgüt içerisinde yapılan işlerin zorluk derecesi de örgüt temelli benlik saygısına katkı sağlamaktadır. Örgüt içinde karmaşık ve zor işleri başarıyla tamamlayan çalışanlar kendilerini yeterli ve faydalı olarak algılamaktadırlar (Erden, 2011: 29-30).

1.3.2. Örgüt Temelli Benlik Saygısının Sonuçları

Yapılan çalışmalarda örgüt temelli benlik saygısının bazı kavramlarla ilişkili olduğu ve bir takım sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Çalışan motivasyonu, görev performansı, genel iş tatmini, örgütsel tatmin, örgüt bağlılığı, örgüt vatandaşlığı ve

örgüte faydalı olacak davranışlar sergileme örgüt temelli benlik saygısının sonuçları arasında yer almaktadır (Yıldırım vd., 2016: 410; Akalın, 2006: 58).

1.3.3. Örgüt Temelli Benlik Saygısı İle İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar

Yıldırım (2003) tarafından yapılan araştırmada çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi incelenmiştir. Araştırma Adana'da kamuya ait bir tekstil fabrikasında çalışan 600 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ve örgüt temelli özsaygı değişkenlerinin örgüte bağlılığın alt boyutlarını açıklamada katkısının olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Örgüte bağlılığın her bir alt boyutunun açıklanmasında örgüt temelli özsaygı algısının önemli etkisinin olduğu görülmüştür.

Akalın (2006) tarafından yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık gelişimine etkisi ve bu etkinin gücünü belirlemede örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma örneğini bir devlet hastanesi ve üç özel hastanede çalışan 205 doktor ve hemşire oluşturmuştur. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğu görülmüş; örgüt temelli özsaygının bu ilişkide herhangi bir düzenleyici etkisi görülmemiş, ancak onun da duygusal örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan olumlu etkisi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Hughes ve Palmer (2007) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sözleşme ve örgüt temelli benlik saygısının örgütsel bağlılık üzerine etkileri incelenmiştir. Araştırmanın örneğini küçük bir teknoloji firmasında sürekli ve şartlı çalışan 84 kişi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda örgüt temelli benlik saygısının psikolojik sözleşme ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkide aracı değişken rolü oynadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Pierce ve Gardner (2009) tarafından yapılan çalışmada kişisel değerlendirmeler ve algılanan iş özellikleri ile örgüt temelli benlik saygısı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma ABD merkezli büyük bir maden şirketinde çalışan 236 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgüt temelli benlik saygısının kişilik ve algılanan iş özelliklerine olumlu katkısı olduğu görülmüştür.

Uçar ve Ötken (2010) tarafından yapılan çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bu değişkenler arasında örgüt temelli özsaygının ara değişken rolü incelenmiştir. Araştırma 148 beyaz yakalı çalışanın katılımı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı olumlu bir ilişkinin olduğu ancak devam bağlılığı ile olumsuz bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Örgüt temelli özsaygının ise algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında kısmi, algılanan örgütsel destek ve devam bağlılığı arasında ise tam olarak aracı değişken rolü üstlendiği görülmüştür. Örgüt temelli özsaygının normatif bağlılık açısından herhangi bir aracı rolü olmadığı bulguların sonuçları arasındadır.

Erden (2011) yapmış olduğu çalışmada örgüte bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkilerde, örgüt temelli özsaygının aracı rolünü ele almış ve örgüte bağlılık kavramını bu perspektiften bakarak incelemiştir. Araştırma İstanbul ve çevresindeki özel sektör çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adaletin örgüte bağlılığı örgüt temelli özsaygı üzerinden açıklamadığı ve örgüt temelli özsaygının bu iki değişken arasındaki ilişkide aracı rolünü oynamaktan ziyade örgütsel adaletin örgüt temelli özsaygıdan bağımsız olarak örgüte bağlılık üzerinde katkısı olduğu saptanmıştır.

Elloy ve Patil (2012) tarafından yapılan çalışmada örgüt temelli benlik saygısı ve tükenmişliğin üç boyutu olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarıyı azaltma arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma ABD'nin orta batı kesiminde ağır bir üretim fabrikasında çalışan 215 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda tükenmenin üç boyutunun örgüt temelli benlik saygısı üzerinde olumsuz bir etki oluşturduğu gözlenmiştir.

Aksel (2013) yapmış olduğu çalışmada çalışanların, işyerinde demokrasi algıları ile örgütsel muhalefet stratejileri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve buna ek olarak da özsaygı ile örgüt temelli özsaygının bu ilişki üzerindeki koşullu değişken ilişkisini ele almıştır. Araştırmaya İstanbul ve İzmir'de bulunan, tam zamanlı çalışan 280 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların kurumsal demokrasi algısının tercih edilen muhalefet iletişim stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Örgüt temelli özsaygının bu ilişkide kısmi koşullu değişken etkisi gözlenmiş, özsaygının ise herhangi bir moderatör etkisine rastlanılmamıştır.

Yeşiltaş (2014) yapmış olduğu çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin örgüt temelli özsaygıya etkisinde algılanan örgütsel prestijin aracı rolünü incelemiştir. Araştırma verileri on otel işletmesinde farklı departmanlarda çalışan 303 çalışandan elde edilmiştir. Araştırma sonucunda etik, yasal ve gönüllü kurumsal sosyal sorumluluğun örgüt temelli özsaygı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüş ve algılanan örgütsel prestij, yasal ve gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk ve örgüt temelli özsaygı arasında aracı değişken rolü oynadığı bulgulanmıştır.

Otluoğlu (2015) tarafından yapılan, İstanbul'da bulunan ve özel sektörde hizmet yürüten işletmelerde çalışan 184 beyaz yakalı çalışanın katıldığı araştırmada, örgütsel nedenlerden ötürü yaşanan olumsuz şokların iş performansına etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarından, örgütsel nedenlerden ötürü yaşanan olumsuz şokların görev performansına olumsuz etki ettiği, örgüt temelli benlik saygısının görev performansını olumlu etkilediği ve yüksek seviyedeki örgüt temelli benlik saygısının, örgütsel nedenlerden dolayı yaşanan olumsuz şokların görev performansına olan olumsuz etkisini azaltarak biçimlendirici değişken rolü üstlendiği bilgilerine ulaşılmıştır.

Sakal ve Yıldız (2015) yapmış oldukları çalışmada istismarcı yönetim ile örgütsel sessizlik boyutları arasındaki ilişkiyi ele almışlar ve bu ilişkide kültürün güç mesafesi boyutunun düzenleyici ve örgüt tabanlı benlik saygısının aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırmaya hizmet sektörü çalışanlarından oluşan 156 kişi katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda istismarcı yönetim algısı ile kabullenici ve korunmacı sessizlik boyutları arasında olumlu ilişki ve bu ilişkide örgüt tabanlı benlik saygısının kısmi aracı etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yıldırım vd. (2016) yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli benlik saygısının ihbarcılık davranışına olan etkilerini incelemişlerdir. Araştırmaya dört özel hastane çalışanlarından oluşan 150 kişi katılmıştır. Elde edilen sonuçlardan algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli benlik saygısının ihbarcılık davranışına olumlu yönde bir etkisinin olduğu saptanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

2.1. İyi Oluş Kavramı

İyi olma hali örgütsel davranış alanında uzun bir zamandan beri var olan bir kavramdır (Şengül ve Ceyhun, 2009: 263). İyi oluş kavramı genel itibariyle psikolojik sağlık ve yaşantılarla ilgilidir. Günlük hayatta sorulan “Nasılsınız?” sorusu bilimsel bir incelemeye konu olmalıdır. Basit bir soru gibi algılanan “Nasılsınız?” sorusu, iyi oluş kavramının ortaya çıkmasına temel teşkil etmektedir (Ryan ve Deci, 2001: 142).

Psikoloji biliminin ortaya çıktığı yıllarda genel olarak ruh sağlığının olumsuz tarafları ele alınmış, olumlu tarafları üzerinde durulmamıştır (Ekşioğlu, 2011: 25). Psikolojik sağlığın olumsuz taraflarının ele alındığı yıllarda, herhangi bir hastalık, rahatsızlık olmaması durumu iyi olma hali ile ifade edilmekteydi. Daha sonraları ruhsal problemleri olan bireyler üzerinde yapılan araştırmalar iyi olmanın sadece hastalık olmama durumu ile ilişkili olmadığını ortaya koymuştur (Demirci, 2012: 52). Psikolojik sağlığın, sağlıklı olmaktan, iyi olmaktan ziyade hastalığın, herhangi bir rahatsızlığın olmaması (Ryff ve Singer, 1996: 14) olarak ifade edilmesi durumu psikolojik sağlık alanında yanlış olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Demirci, 2012: 52).

Konu ile ilgili olarak 1940’lardan önce de iyi ve sağlıklı olmak herhangi bir hastalık, rahatsızlık, güçsüzlük durumunun olmaması olarak ifade edilmekteydi. Ancak 1947 yılında Dünya Sağlık Örgütü bu konu ile ilgili yeni bir tanım oluşturmuştur. Oluşturulan bu yeni tanıma göre sağlıklı olmak, sadece hastalık, rahatsızlık gibi durumların yokluğu değil, beden, ruhen, sosyal ve psikolojik açılardan tam bir iyi olma durumuna sahip olmaktır (Doğan, 2006: 120). Burada dikkat çeken nokta ise yapılan tanımın iyi olma kavramı ile açıklanmış olmasıdır (Keleş ve Özkan, 2015: 141). Bireylerin günlük yaşamda kendilerini daha iyi ifade edebilmeleri, sahip oldukları özellikleri en iyi şekilde ortaya çıkarabilmeleri için hasta ve rahatsız olmamalarının yanı sıra, psikolojik ve sosyal açılardan da iyi olmaları, sahip

oldukları potansiyelleri keşfetmeleri, yaşam tatminlerini arttırmaları gerekmektedir. Bu nedenle iyi oluş kavramı günümüzde giderek daha önemli hale gelmektedir (Kuyumcu, 2012: 2).

Literatür incelendiğinde iyi oluşu ifade eden çeşitli kavramların varlığı göze çarpmaktadır. Bu kavram bazı çalışmalarda “psikolojik iyi olma durumu”, bazısında “öznel iyi olma durumu”, bazı farklı çalışmalarda ise “duygusal iyi olma durumu”, “mutluluk hali”, “yaşam doyumu”, “yaşam kalitesi” olarak yer almaktadır. Bu kavramların tümü aynı anlama gelmemekle birlikte birbirleriyle önemli ölçüde ilişkilidirler. Psikoloji biliminde farklı iyi oluş türlerine de yer verilmektedir. Bunlar; ruhsal açıdan iyi olma hali, mesleki anlamda iyi olma hali, sosyal olarak iyi olma hali gibi türlerdir. Psikoloji bilimi bu tür kavramlara da yer vermesine karşın bilimsel çalışmalarda daha çok “psikolojik iyi olma durumu” ve “öznel iyi olma durumu” üzerine yoğunlaşmıştır. (Polatçı, 2011: 101-102).

İngilizce yazınında “iyi oluş” (well-being) kavramı ile birlikte “wellness” kavramı da kullanılmaktadır. Fakat bu iki kavram birbirinden farklıdır. “Wellness” kavramı Türkçe’de zinde olmak, fiziksel iyilik hali gibi anlamlara karşılık gelmektedir ve herhangi bir hastalık, rahatsızlık olmaması durumunu ifade eden esenlik, sıhhat, afiyet kavramları ile ifade edilmektedir (Eroğlu, 2013: 9). Bu bakımdan Wellness kavramı sağlıklı ve iyi olmanın tüm hallerini yansıtır. Hem vücut hem de akıl sağlığı olarak iyilik halini ifade eder. Well-being ise herhangi bir hastalık olmaması durumunun aksine bireyin psikolojik, sosyolojik özelliklerine vurgu yapan bir kavramdır (Göcen, 2012: 26).

Literatür incelendiğinde iyi oluşla ilgili birçok tanımla karşılaşmaktadır. Psikoloji alanında iyi olma kavramı, olumlu ve olumsuz duyguların dengede olması ve mutluluk esasına dayanması şeklinde ifade edilmiştir (Taslak v.d., 2015: 38). Andrews ise, iyi olma konusunda “hayat kalitesinin yüksek bir düzeyde olması” tanımını yapmıştır (Andrews, 1974: 280). Başka bir tanıma göre iyi oluş, kişinin kendisini iyi hissetmemesine sebep olacak duyguların içerisinde olmamasıdır (Demirtaş, 2016: 4). Bir başka tanıma göre ise iyi oluş, bireylerin sahip oldukları potansiyelleri daha üst seviyelere taşıma, çalışma konusunda verimli ve yaratıcı olabilme, bireyler arasında iyi ilişkiler kurabilme, içerisinde bulunduğu topluma

katkı sağlama şeklinde ifade edilmektedir (Albayrak, 2013; 13). Bu tanımlardan da anlaşıldığı gibi iyi oluş kavramı kişiden kişiye değişen farklı tanımlar içermektedir. Bu yüzden bu konuda tek bir tanımın yapılması söz konusu olmamaktadır (Önalgil, 2012; 15).

Yapılan araştırmalara göre iyi oluş ile ilgili iki farklı görüş olduğu kabul edilmektedir. Birincisi hazcılık (hedonizm), diğer bir kavram ise psikolojik işlevselliği temel alan eudaimonizm kavramıdır (Keyes vd., 2002; 1007; Ryan ve Deci, 2001: 143). Hazcı yaklaşıma göre iyi oluş, yaşamdan alınan haz, mutluluk ve doyum olarak tanımlanmaktadır. Hazcı yaklaşımda esas ölçüt kişinin öznel değerlendirmelerine göre yaşamını şekillendirmesidir. Yani hazcı yaklaşıma göre iyi oluş öznel değerlendirmelere dayanmaktadır (Diener, 1984: 543; Diener vd., 1999: 278). Hazcı yaklaşım mutluluğu da olumlu ve olumsuz duygular olarak ele almaktadır (Deci ve Ryan, 2008: 2). Psikolojik işlevsellik kavramına göre ise iyi oluş, kişinin kendini gerçekleştirme ve tam olarak faaliyette bulunması olarak tanımlanmaktadır (Waterman, 1993: 673). Yapılan çalışmalar neticesinde hazcı yaklaşım, öznel iyi oluş kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Psikolojik işlevsellik yaklaşımı ise psikolojik iyi oluşun ortaya çıkmasına sebep olmuştur ve zamanla bu kavramlarla anılmaya başlamışlardır (Gülaçtı, 2009: 54).

2.1.1. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş kavramı, çok eski zamanlardan beri var olan bir kavramdır. Eski zamanlarda yaşayan insanlar da hayatı anlamlı, güzel ve yaşanılır kılmak için çeşitli araştırmalar yapmışlardır. Öznel iyi oluş kavramını ilk ortaya çıkaran Bradburn olmuştur. Bradburn'a göre öznel iyi oluş, pozitif duygularla negatif duygular arasında sağlanan denge olarak tanımlanmaktadır (Diener vd., 1999: 277). Myers ve Diener'e göre öznel iyi oluş, pozitif duyguların olması, negatif duyguların olmaması ve yaşamdan elde edilen doyum olarak tanımlanmıştır (Myers ve Diener, 1995: 11). Psikoloji bilimi ise "iyi yaşam nedir?" sorusunu gündeme getirerek öznel iyi oluş kavramına açıklama getirmiştir. Buna göre öznel iyi oluş, yine benzer şekilde güzel ve hoş duygulara sahip olmak, kötü hissiyat veren duyguları en az düzeyde yaşamak ve çok fazla yaşam tatminine sahip olmayı içeren bir kavram olarak tanımlanmıştır

(Diener vd., 2002: 63). Bir başka tanıma göre ise öznel iyi oluş en basit anlamda, kişinin kendi hayatını bireysel olarak değerlendirmesidir (Türkmen, 2012: 42). Yine başka bir tanımda ise öznel iyi oluş, bireyin hayatına dair bilişsel ve duygusal durumunu kişisel olarak değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Eschbacher, 2010: 8).

Öznel iyi oluş ile ilgili yapılan tanımlardan da anlaşıldığı gibi öznel iyi oluşun; hoşnutluk veren pozitif duygular, hoşnutsuzluk içeren negatif duygular ve yaşamdan elde edilen doyum gibi üç temel bileşenden oluştuğunu söylemek mümkün olmaktadır. Yaşam doyumunu bireyin genel yaşamına karşı memnuniyet hissetmesini ifade etmektedir. Pozitif duygular bireye hayatında zevk, mutluluk, enerji, neşe veren hoş duygulardır. Negatif duygular ise üzüntü, acı, keder, yalnızlık hissi gibi olumsuzluk içeren duygulardır. Yukarıda belirtilen pozitif ve negatif duygular öznel iyi oluşun duygusal boyutunu, yaşamdan elde edilen doyum ise öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluşturmaktadır. (Diener vd., 1997: 25).

Birey kendisine mutluluk veren, huzur, neşe, sevinç, yaşam memnuniyeti gibi olumlu duyguları çok sık ve yoğun olarak yaşıyor ve üzüntü, keder, acı gibi olumsuz duyguları seyrek olarak yaşıyorsa öznel iyi oluşu yüksek olmaktadır. Aksine kısa mutluluklar yaşayıp olumsuz duyguları daha sık yaşıyorsa düşük öznel iyi oluşa sahip olmaktadır (Akın, 2014: 26).

Öznel iyi oluş yaşamı tek bir yönden ele almaktan ziyade yaşamın tüm yönleri ile ele alınmasını içermekte ve öznel değerlendirmelere dayanmaktadır (Gündoğdu ve Yavuzer, 2012: 116). Yani öznel iyi oluş kişiden kişiye değişen değerlendirmeler içermektedir ve burada esas olan yaşam, yaşamdan sağlanan doyum ve mutluluğa ilişkin bireysel değerlendirmelerdir (Ryan vd., 2008: 144).

Öznel iyi oluş ile ilgili ilk çalışmaların Wilson tarafından mutlu insana dair çalışmalar olduğu belirtilmektedir (Aktaran Diener, 1984: 542). Yapılan bazı çalışmalarda öznel iyi oluş, psikolojik sağlık ve akıl sağlığı ile aynı anlamı ifade edecek şekilde kullanılmaktadır. Fakat bireyin mutlu olması sağlıklı olduğu anlamına gelmeyeceği gibi hasta olması da mutsuz olduğu anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla öznel iyi oluş akıl sağlığını ifade etmede tek başına yeterli olmamaktadır (Diener vd., 1997: 26).

2.1.2. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş kavramı ilk defa 1969 yılında Bradburn tarafından yapılan çalışmada ele alınmıştır. O yıllarda psikolojik iyi oluşun tanımlanması pozitif duyguların negatif duygulardan fazla olması şeklinde olmuştur. Bradburn'a göre kişinin pozitif ve negatif duygu düzeyi onun psikolojik iyi oluş haliyle ilgili bilgi vermektedir (Bradburn, 1969: 6). Bradburn tarafından yapılan çalışma psikolojik iyi oluş ile ilgili ortaya atılan ilk çalışma olsa da, pozitif ve negatif duygular üzerine yoğunlaşması daha çok öznel iyi oluş ile ilgili olduğunu göstermektedir (Myers vd., 1995: 11).

Sonraki yıllarda psikolojik iyi oluşun Eudaimonik yani psikolojik işlevselliği temel alan bir bakış açısıyla ele alınması gerektiği öne sürülmüştür (Ryff ve Singer, 2008: 13-14). Psikolojik işlevsellik yaklaşımına göre psikolojik iyi oluş, kişinin sahip olduğu potansiyeli en üst düzeyde kullanması, hayatına anlam ve canlılık katması, kendini gerçekleştirme gibi değerlerle açıklanmaktadır. Bu yaklaşımda bireyin öznel değerlendirmeleri söz konusu olmamaktadır. Teorisyenler tarafından belirlenen sağlıklı davranış kriterleri esas alınarak psikolojik iyi oluş düzeyi belirlenmektedir. Yani psikolojik iyi oluşta öznel iyi oluşun aksine nesnel değerlendirmeler söz konusu olmaktadır (Fava ve Ruini, 2003: 60).

Psikolojik iyi oluş hayatta karşı karşıya gelinen varoluş esaslı meydan okumalar olarak tanımlanabilmektedir (Telef, 2013: 375). Psikolojik iyi oluş bireyin hayata dair amaçlarını, sahip olduğu potansiyelin farkında olup olmamasını ve diğer bireylerle arasındaki ilişkinin kalitesini içermektedir (Ryff ve Keyes, 1995: 720).

Bradburn tarafından ortaya atılan psikolojik iyi oluş kavramı öznel iyi oluş kavramına daha yakın bulunmuştur. Carol Ryff, Bradburn tarafından yapılan çalışmayı eleştiriye tabi tutmuş ve psikolojik iyi oluşu açıklamada yetersiz bulmuştur. Psikolojik iyi oluş alanında daha önce yapılan çalışmaların deneysel araştırmalara dayanmaması ve geçerli ve güvenilir bir ölçme araçlarının olmaması Ryff'i psikolojik iyi oluş alanında çalışmaya yönlendirmiştir. Ryff kendi psikolojik iyi oluş modelini oluştururken psikolojik sağlık, klinik psikoloji ve gelişim psikolojisi kuramcılarının görüşlerinden faydalanmıştır (Demirtaş, 2016: 11-12).

Neticede Ryff kendini kabul, bireysel gelişim, özerklik, çevresel hakimiyet, hayat amacı ve diğer kişilerle olumlu ilişkiler olmak üzere altı boyuttan oluşan bir psikolojik iyi oluş modeli oluşturmuştur (Keleş ve Özkan, 2015: 142).

Kendini Kabul: Bireyin kendisine, yaşantısına dair olumlu tutumlar geliştirmesi ve kendini gerçekleştirme olarak ifade edilmektedir. Kendini kabul, birçok araştırmacı tarafından iyi olmanın temel şartı olarak kabul edilmektedir. Kendini kabul seviyesi yüksek olan kişiler kendileriyle barışık olurlar ve kendileriyle ilgili olumlu duygulara sahip olurlar (Sevimli, 2015: 37).

Bireysel Gelişim: Bireyin sahip olduğu potansiyeli üst seviyelere taşımasını, sürekli olarak büyümesini ve kendini geliştirme becerisini gösterebilmesidir. Bireyin bunları başarması yeterli değildir. Aynı zamanda birey olarak sürekli bir ilerleme ve gelişme göstermesi, bu gelişme ve ilerlemeyi devam ettirebilmesi gerekmektedir (Kuyumcu, 2012: 3).

Özerklik: Bu kavram, Ryff'ın psikolojik iyi olma modelinin birinci boyutunu oluşturmaktadır. Özerklik, özgür iradeye sahip olmayı, bağımsızlığı ve davranışların bireysel olarak değerlendirilmesini ifade etmektedir. Kendini gerçekleştirmiş bireyler, içerisinde buldukları çevreye bağımlı olmadan hareket edebilme, yaşayabilme ve kendi davranışlarını düzenleme yetilerine sahiptirler (Tütüncü, 2012: 7).

Çevresel Hâkimiyet: Bireyin kişisel ve ruhsal durumuna uygun olan çevreyi oluşturma ya da seçebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Özen, 2010: 53). Çevresel hâkimiyeti elinde bulunduran bireyler çevreyi kendi ihtiyaç ve isteklerine göre şekillendirebilmekte ve çevredeki fırsatları değerlendirme şansını yakalayabilmektedirler (Sezer, 2013: 491).

Hayat Amacı: Kişinin hayatının anlamlı ve amaçlı olduğu konusundaki inancını ifade etmektedir. Hayat amacına sahip bireyler yaşamın anlamının farkına varmakta ve hayatı yaşamaya değer bulmaktadırlar (Polatçı, 2011: 107).

Diğer Kişilerle Olumlu İlişkiler: Başka kişilerle açık, sıcak, güvenli, sevgi dolu ilişkiler kurma ve güçlü empati duygusuna sahip olma olarak ifade edilmektedir. Bu boyut kişinin başkalarıyla samimi ilişkiler kurmasını ve bunu sürdürmesini

içermektedir (Polatçı, 2011: 105). Bu boyut, psikolojik iyi oluşun sosyal ve kişiler arası yönünü ortaya koymaktadır (Tütüncü, 2012: 7).

Ryff'ın psikolojik iyi oluş modelini oluşturan bu altı boyutu sayesinde birey iyi bir hayat sürdürmeye çalışırken karşılaştığı zorluklara karşı meydan okuyabilme becerisi kazanmaktadır (Keyes vd., 2002: 1008). Bu altı boyut birlikte ele alındığında psikolojik iyi oluş düzeyini oluşturmaktadır (Polatçı, 2011: 108).

Psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş kavramları bazen birbirleriyle karıştırılmaktadır. Bu kavramlar birbiriyle ilişkilidir fakat aynı anlama gelmemektedirler. Psikolojik ve öznel iyi oluş kavramları arasında çeşitli farklar bulunmaktadır (Keyes vd., 2002: 1009).

Öznel iyi oluşta temel ölçüt bireyin öznel değerlendirmeleridir. Psikolojik iyi oluşta ise temel ölçüt nesnel değerlendirmelerdir. Yani bazı teoriler tarafından belirlenen sağlıklı davranışlar temel ölçüt olarak kabul edilmektedir.

Herhangi bir olumlu duygunun varlığı öznel iyi oluş düzeyinde artış sağlayabilmektedir. Psikolojik iyi oluş ise bireyin yaşamının tamamını ele almaktadır. Birey istediği tüm sonuçları elde edip amaçlarına ulaşsa dahi bu durum psikolojik iyi oluş düzeyini arttırmakta her zaman etkili olmamaktadır. Olumlu duyguların fazlalığı öznel iyi oluş seviyesini arttırırken psikolojik iyi oluş için yeterli olmamaktadır (Polatçı, 2011: 111-112).

Öznel iyi oluşta olumlu duyguların yüksek, olumsuz duyguların ise düşük düzeyde yaşanması söz konusudur. Psikolojik iyi oluş ise bireyin amaçlarına ulaşabilmesi için yaşadığı zorluklara göğüs germesi, onlarla baş edebilmesi ve bireyin göstermiş olduğu çabaları da içine almaktadır. Genel olarak bakıldığında ise her iki iyi oluş türü de bireyler için önem arz etmektedir (Göcen, 2012: 31).

2.2. Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar

Ryff ve Keyes (1995) yapmış oldukları çalışmada psikolojik iyi olma ile mutluluk, yaşam doyumu ve depresyon arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmada psikolojik iyi oluş ile mutluluk, yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki

olduğu, depresyon ve psikolojik iyi oluş arasında da negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002), yapmış oldukları çalışmada öznel ve psikolojik iyi oluşu birlikte değerlendirmişlerdir. Bu çalışma ile öznel ve psikolojik iyi oluşu açıklamada sosyo-demografik özellikler ve kişilik değişkenlerinin oynadığı rolü araştırmışlardır. Araştırmayı aralarında üniversite öğrencilerinin de olduğu 3032 kişi üzerinde yürütmüşlerdir. Faktör analizinden elde edilen veriler, öznel ve psikolojik iyi oluş kavramlarının birbiriyle bağlantılı fakat kavramsal olarak farklı oldukları sonucunu çıkarmıştır. Araştırmada öznel ve psikolojik iyi oluş seviyeleri yüksek kişilerin yaş, eğitim düzeyi, dışadönüklük ve sorumluluk boyutlarından yüksek, nevrotizm boyutundan ise düşük puanlar aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Öznel iyi oluş düzeyi psikolojik iyi oluş düzeylerinden daha yüksek olanlar ile psikolojik iyi oluş düzeyi öznel iyi oluş düzeyinden daha yüksek olanların daha genç, daha yüksek eğitim seviyesine sahip ve yaşantılara daha fazla açık oldukları bulgularına ulaşılmıştır.

Kuzucu (2006) tarafından yapılan çalışmada araştırmacı tarafından hazırlanmış olan duyguları fark etmeye ve ifade etmeye yönelik psiko-eğitim programının, üniversite öğrencilerinin duygusal farkındalık düzeylerine, duyguları ifade eğilimlerine psikolojik ve öznel iyi oluşlarına etkisi incelenmiştir. Araştırmaya duygusal farkındalık düzeyi, duyguları ifade eğilimi, psikolojik iyi oluşu ve öznel iyi oluşu ortalamasının altında olan toplam 34 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda duygu farkındalığı ve duyguların ifade edilmesine yönelik yapılan psiko-eğitim programına katılanların, plasebo ve kontrol gruplarındaki kişilere kıyasla, psikolojik iyi oluş seviyelerinde anlamlı bir yükselmenin olmadığı bulgusu elde edilmiştir.

Akın (2009) tarafından yürütülen çalışmada akılcı duygusal davranışçı terapi odaklı grupla psikolojik danışmanın psikolojik iyi olma ve öz-duyarlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya 544 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda akılcı duygusal davranışçı terapi odaklı grupla psikolojik danışmanın deney grubundaki deneklerin psikolojik iyi olma ve öz-duyarlık düzeylerini artırdığı ve bu durumun izleme ölçümlerinde de korunduğu bilgileri elde edilmiştir. Ayrıca plasebo ve kontrol gruplarında bulunan deneklerin psikolojik iyi olma ve öz-duyarlık ön-test,

son-test ve izleme testi ölçümlerinden elde ettikleri puanlar arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ekşioğlu (2011) yapmış olduğu çalışmada üniversite öğrencilerinin sahip oldukları inanç veya hayat görüşleri ile psikolojik iyi olma durumları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırmanın verilerini 206 lisans öğrencisinden sağlamıştır. Araştırma sonunda bireylerin psikolojik iyi olma durumu ile yüksek düzeyde olumlu veya olumsuz ilişkili bir inanç tarzı bulunmadığı, iyi olma hali ile kesin inanç tarzları arasında önemli ve anlamlı bir ilişkinin olmadığı ancak göreceli, esnek ve gerilimli inanç veya hayat görüşü ile iyi olma durumu arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

İşgör (2011), 570 öğrenci üzerinde yürüttüğü çalışmada üniversite öğrencilerinin muhafazakâr yaşam stilleri ile psikolojik iyi oluşlarını yerleşim yeri, lise türü, sosyal ve ekonomik durum, dini bir kurum ya da görüşe sahip olma ve ailenin algılanan dindarlık durumu gibi bazı değişkenler bakımından incelemiştir. Araştırma sonucunda muhafazakâr yaşam stili ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte yerleşim yeri, sosyal ve ekonomik durum ve ailenin algılanan dindarlık seviyelerine göre psikolojik iyi oluş puanlarında bir farklılaşmanın olduğu, yerleşim yeri, lise türü ve sosyal ve ekonomik durumuna göre muhafazakâr yaşam stili puanlarında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu ve lise türüne göre psikolojik iyi oluş puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Polatçı (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş kavramlarının rolü üzerinde çalışılmıştır. Araştırmaya akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacı olmak üzere toplam 361 iş gören katılmıştır. Araştırma sonucunda bireyin sahip olduğu psikolojik sermayenin performansı önemli ölçüde etkilediği ve bu etkinin psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımı boyutlarından pozitif iş-aile yayılımının etkisi ile arttığı bulgulanmıştır. Negatif iş-aile yayılımının ise psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinin azalttığı ve iş aile yayılımı kavramının iş ve aile hayatı arasındaki etkileşim sürecini bir bütün olarak içerisine aldığı görülmüştür.

Kuyumcu (2012) tarafından yapılan çalışmada Türk ve İngiliz üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş, duygusal farkındalık ve duyguları ifade etme puanlarının ülke ve cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmaya katılan Türk öğrenci sayısı 349, İngiliz öğrenci sayısı ise 251'dir. Araştırma sonucunda ise Türk üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş, duygusal farkındalık ve duyguları ifade etme düzeyinin İngiliz öğrencilere göre daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Albayrak (2013) tarafından yürütülen çalışmada psikolojik iyi oluşa yönelik hazırlanan psiko-eğitim programı uygulaması ile psikodrama temelli grupla psikolojik danışma uygulamasının, üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerine etkisi karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Araştırma psikolojik iyi oluş düzeyleri düşük olan 36 üniversite öğrencisi üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik iyi oluşa yönelik hazırlanan psiko-eğitim grubu ve psikodrama temelli grupla psikolojik danışma uygulamalarının, öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeylerini arttırdığı ve bu etkinin diğerleri ile olumlu ilişkiler, çevresel hâkimiyet, yaşam amacı, kendini kabul alt boyutları üzerinde olduğu saptanmıştır. Bununla beraber bireysel gelişim ve özerklik alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Sonuç olarak psikolojik iyi oluşa yönelik hazırlanan psiko-eğitim grup uygulaması ve psikodrama temelli grupla psikolojik danışma uygulamasının, üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerini arttırmada etkili olduğu görülmüştür.

Eroğlu (2013) tarafından yapılan çalışma 368 öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Bu çalışma ile psikolojik iyi olma ve topluluk hissi arasındaki ilişki incelenmiş ve bu ilişki cinsiyet, algılanan gelir düzeyi, ebeveyn tutumları değişkenleri açısından ele alınmıştır. Araştırmada psikolojik iyi olma durumu ve topluluk hissi düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı sonucuna varılmıştır. Lise öğrencilerinin topluluk hissi düzeylerinde cinsiyet, algılanan gelir düzeyi, algılanan ebeveyn tutumu açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Lise öğrencilerinin psikolojik iyi olma düzeylerinde cinsiyet ve algılanan ebeveyn tutumları açısından anlamlı farklılıklar sergilediği, algılanan gelir düzeyi açısından anlamlı farklılıklar sergilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Koca (2013) tarafından yapılan çalışmada bir aile eğitimi programının evli olan annelerin evlilik tatmini, evlilikteki sorunları çözme kabiliyeti ve psikolojik iyi oluş düzeylerine olan etkisi incelenmiştir. Araştırmayı deney ve kontrol grubu olmak üzere toplam 22 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda aile eğitimi programının evli olan annelerin, evlilik tatminlerini, evlilikteki sorunları çözme kabiliyetlerini ve psikolojik iyi oluş düzeylerini geliştirdiği sonucuna varılmıştır.

Sezer (2013) tarafından yapılan çalışmada bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerine internetin (kullanım sıklığı, kullanma amacı, kullanılan uygulamaların vb.) ve müziğin (dinlenen müzik türü) etkisi olup olmadığı ve ayrıca bu değişkenlerin (internet, müzik) bireylerin madde kullanımı ve kendine zarar verme eğilimleri ile ilişkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma 303 kişi üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonucunda bireylerin internet kullanım süresi arttıkça psikolojik iyi olma halinin olumsuz etkilendiği, internette sosyal paylaşım sitelerini yoğun olarak kullanan bireylerin çevreleri ile sağlıklı iletişime giremediği, agresif sözler içeren müzikleri dinleyen bireylerin kendilerine zarar verme ve madde kullanım eğilimlerinin arttığı bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca buna ek olarak internetin makul sürede kullanımının kişinin çevresiyle olumlu ilişkilere girmesine, kendi sınırlarının farkına varmasına ve kendini olumlu algılamasına olumlu yönde etki ettiği sonucu elde edilmiştir.

Telef (2013) tarafından yapılan araştırmada Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe formunun psikometrik özellikleri incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 529 öğretmen adayı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin psikolojik iyi oluşu ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu saptanmıştır.

Özden (2014) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşu etkileyen çeşitli psikososyal faktörleri belirlemek ve bu doğrultuda algılanan sosyal destek, algılanan ebeveyn tutumları (aşırı koruyucu tutum, reddedici tutum, duygusal sıcaklık), kariyer kararı öz-yeterliği ve mesleki sonuç beklentilerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki doğrudan ve dolaylı yordayıcı etkileri incelenmiştir. Araştırma 455 üniversite öğrencisi üzerinde yürütülmüştür. Analiz sonuçlarına göre algılanan sosyal destek, kariyer kararı öz-yeterliği ve anne için algılanan ebeveyn tutumlarından reddedici tutumun psikolojik iyi oluşun anlamlı yordayıcıları olduğu

saptanmıştır. Bununla beraber algılanan sosyal destek, baba için algılanan reddedici tutum ve hem baba hem de anne için algılanan duygusal sıcaklık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide hem kariyer kararı öz-yeterlik düzeyinin hem de mesleki sonuç beklentileri düzeyinin kısmi aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Turgut (2014), yapmış olduğu çalışmada 7-17 yaş arasındaki normal gelişim gösteren ve özel gereksinimli çocuğu olan aile bireylerinin psikolojik iyi olma halleri ve başa çıkma yöntemlerinin çocuğun cinsiyeti, yaşı, özel gereksinim türü ve düzeyi, anne-babanın cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi gibi değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını incelemiştir. 7-17 yaş arası özel gereksinimli çocuğu olan 90 ebeveyn ile 7-17 yaş arası normal gelişim gösteren çocuğu olan 90 ebeveyn olmak üzere toplam 180 kişiye uygulamıştır. Yaptığı çalışma sonucunda, normal gelişim gösteren ve özel gereksinimli çocuğu olan aile bireylerinin başa çıkma yöntemleri ile çocuğun özel gereksinim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Çocuğun özel gereksinimli olup olmaması ailelerin başa çıkma yöntemlerini farklılaştırmaktadır. Normal gelişim gösteren ve özel gereksinimli çocuğu olan aile bireylerinin psikolojik iyi olma hallerinin çocuklarının özel gereksinimli olup olmamasına göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Özel gereksinimli çocuğu olan aile bireylerinin, normal gelişim gösteren çocuğu olan aile bireylerinden daha fazla psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduğu bulgusu elde etmiştir.

Sevimli (2015) tarafından devlet okullarında çalışan 159 öğretmene uygulanan çalışmada örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişki ve ilişkinin yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu, eğitim verilen kademe ve mesleki deneyim gibi çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında pozitif yönlü düşük seviyede anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Analiz verilerine göre erkeklerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyinin anlamlı şekilde kadınlardan daha yüksek olduğu, öğretmenlerin eğitim verdikleri kademeye bağlı olarak örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında farklılık gösterip göstermediğini saptamak için yapılan analiz sonucunda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu, özerklik ve çevresel hâkimiyet alt boyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalamaya sahip oldukları ve

diğerleriyle olumlu ilişkiler alt boyutunda ise lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalama elde ettikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Demirtaş (2016) tarafından 201 okul yöneticisine uygulanan çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme düzeyleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada psikolojik iyi olma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin pozitif, yüksek ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTİSMARCI YÖNETİM

3.1. İstismar Kavramı

İstismar kavramı, Arapça kökenlidir. Sözlükte iyi niyeti kötüye kullanma, sömürme anlamlarına gelir (<http://www.tdk.gov.tr>).

İstismar, çeşitli disiplinler (hukuk, psikoloji, tıp vb.) tarafından ele alınan bir olgudur ve buna bağlı olarak farklı kavramlarla ifade edilebilmektedir. İngilizce'deki "abuse" kelimesinin karşılığı olarak istismar, örseleme, kötü muamele, kötüye kullanım, ezim, suistimal, taciz en sık kullanılan terimlerdir (Kırımsoy, 2003: 12).

İstismar etmek, bir veya birden fazla kişinin iyi niyetini kötüye kullanıp bundan yarar sağlamak, zarar vermeyi amaçlamak, karşıdaki kişinin rızasını almadan ve iradesini yok sayarak sömürmek anlamlarına gelmektedir. İstismara her toplumda ve her kuruluşta karşılaşmak mümkündür. İstismar ahlak kurallarına uymamakta ve yasa dışı olarak kabul edilmektedir. Çeşitli sosyal, siyasal, ekonomik ya da cinsel gücü ellerinde bulunduranların başkalarına karşı yapmış oldukları suistimaller ve keyfi davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır. Burada kişilerin çeşitli hak ve özgürlükleri ihlal edilmektedir. İstismarlar farklı boyutlara taşınarak kişilerde ruhsal, fiziksel sorunlara ve hatta can kayıplarına sebebiyet verebilmektedir (Yaşar, 2009: 7-8).

İşyerinde istismar ise; kişinin çalışma ortamında fiziksel saldırı, tehdit ve iyi niyeti kötüye kullanma gibi davranışlarla karşı karşıya kaldığı durumları ifade etmektedir. İş yerinde istismar olgusu 1990'lara kadar önemsenmeyen konular arasındaydı ve yalnızca fiziksel şiddet içermektedir. Son yapılan çalışmalara dayanarak iş yerinde istismar olgusu da değişim göstermiştir ve çalışanlara yönelik kabul edilemez bazı davranışları da içererek daha geniş bir tanıma varılmıştır. Genel tanımlara bakıldığında ise iş yeri istismarı, kişilerin iş ortamında fiziksel veya duygusal olarak zarara uğramasına neden olan, tehdit, taciz gibi zorba davranışlarının tümünü kapsayan bir olgudur (Sezenoğlu, 2011: 5-6).

3.1.1.İstismar Çeşitleri

İstismar kavramını belli kalıplarla sınırlamak doğru değildir. İstismarın her türlü ile karşılaşmak olasıdır. Literatüre bakıldığında çok sayıda istismar türünün olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunlardan en yaygın ve en sık görülenleri ele alınacaktır.

3.1.1.1. Fiziksel İstismar

Fiziksel istismar bedensel olarak zarar verme, kaba kuvvet kullanma davranışlarını içermektedir. Tokat atma, itme ve tekmeleme, ısırma, yumruk atma, boğma, herhangi bir nesne fırlatma, dövme, saldırma vb. bu davranışlar arasında sayılabilmektedir (Özcan, 2009: 13). Dünya Sağlık Örgütü'ne göre tokat atmak, dürtmek, itmek “orta düzey şiddet”; boğmak, tekmelemek, vurmak, kesici aletler veya silah kullanmak ise “yüksek düzey şiddet” olarak belirlenmiştir (Öncü, 2009: 19).

Fiziksel istismar, diğer istismar türleri arasında en sık karşılaşılan ve en kolay belirlenen istismar türüdür (Yaşar, 2009: 12). Fiziksel istismar, sonuçları itibariyle ölçülebilir ve gözle görülebilir bir nitelik taşımaktadır (Sezenoğlu, 2011: 8).

3.1.1.2. Duygusal İstismar

Duygusal istismar günlük hayatta çok sık karşılaşılan fakat anlaşılması, tanımlanması ve yasal olarak ispatlanması çok zor olan istismar türüdür (Acehan vd. , 2013: 596). Çünkü bu istismar türünde gözle görülür bir durum yoktur ve bu istismarı uygulayanın davranışlarını gözlemlemek pek mümkün olmamaktadır (Siyez, 2003: 30-31).

Duygusal istismar çevredeki bireyler tarafından yapılan, çocuğun duygusal gelişimine ve kişiliğine zarar veren eylemler veya yapılmayarak çocuğa zarar veren eylemler olarak adlandırılmaktadır (Taner ve Gökler, 2004: 85).

Duygusal istismar, fiziksel ve cinsel istismar türleriyle birlikte görülebileceği gibi tek başına da görülebilmektedir. Yol açtığı zararlar bakımından fiziksel istismar kadar zedeleyici olabilmektedir. Fakat bulguları fiziksel istismara göre daha gizli olabilmektedir (Kara vd. , 2004: 143)

3.1.1.3. Cinsel İstismar

Cinsel istismar, tehdit etme ve kontrol etme sebepleri ile cinselliğin kullanılması olarak ele alınmaktadır (Özcan, 2009: 15).

Cinsel istismar, 1970'li yıllarda gün yüzüne çıkmaya başlamış, öncesinde tanımlanması yapılmamıştır. Kadınların iş hayatına atılması ile birlikte baş göstermiştir (Sezenoğlu, 2011: 8). Cinsel şiddetin en çok yapıldığı kişiler kadınlardır. Erkekler ve çocuklar da diğer kurbanlar arasında yer almaktadır ve cinsel istismarı en çok uygulayan, erkekler olarak bilinmektedir (Dirlik vd. , 2002: 98). Cinsel istismarın yaygınlığı ile ilgili bildirilen oranlar da bu farklılığı ortaya koymaktadır. Bu oran kadınlar için %12-17 iken, erkekler için %5-8 olarak belirlenmiştir (Tıraşçı ve Gören, 2007: 71).

Cinsel istismar; sözel ve sözel olmayan istismar şeklinde iki başlığa ayrılmaktadır. Sözel cinsel istismar; cinsellikle ilgili şakalar, kötü niyetli düşünceler, cinsel olarak yakınlık teklifinde bulunma durumlarını içerir. Sözel olmayan cinsel istismar ise; cinsel temasa dayanmaktadır (Sezenoğlu, 2011: 8).

3.2. Yönetim Kavramı

3.2.1. Yönetim ve Yönetici Kavramı

Yönetim tarih itibariyle çok eskilere dayanan bir kavramdır. Milattan önceki yıllardan günümüze kadar insanlar küçük veya büyük topluluklar halinde yaşamışlardır. Bu toplulukların meydana gelmesi ile yönetim uygulamalarının da ortaya çıktığı kabul edilmektedir (Koçel, 2014: 51). Yıllar içinde her alanda değişimler ve teknolojik ilerlemeler kaydedilmiştir. Yönetim de bunlara bağlı olarak gelişme göstermiştir (Batmaz, 2012: 4). Yani yönetim yıllardır var olan ve yıllardır sürekli bir gelişme içerisinde olan bir kavramdır (Nişancı, 2015: 260). Yönetim sadece işletmelerle sınırlı değildir. Belli hedefleri olan ve bu hedefleri gerçekleştirmek için bir araya gelen tüm topluluklarda yönetim kavramının olduğu görülmektedir (Ülgen ve Mirze, 2013: 22-23). Büyük veya küçük olsun tüm faaliyetlerde belirlenen amaçlara ulaşabilmek için yönetimin olması şarttır (Benligiray, 2005: 23). Yönetim, en küçük sosyal bir birim olan aileden en büyük

siyasal otorite olan devlete kadar farklı düzeylerde yürütülen faaliyetleri içermektedir (Aktaran Palabıyık, 2004: 2).

Yönetim kavramı yüzyıllardır var olmasına karşın uzmanların bu konuda aynı görüşü savundukları bir tanım bulmak oldukça güçtür. Yönetim kavramına ilişkin farklı tanımlar yapılmasının iki sebebi vardır. Birincisi, yönetim tanımlandırması yapanların yönetim biçimlerine ilişkin farklı inançlara sahip olmalarıdır. İkincisi ise, örgütlerin hedeflerinin birbirinden farklı olmasıdır (Aktaran Batmaz, 2012: 5).

Basit bir şekilde ifade edilirse yönetim, bir örgütte belirlenen amaçlara ulaşmak için gösterilen çabaların ve tüm faaliyetlerin toplamıdır. Bir veya birden fazla amacın olması ve bu amaçları gerçekleştirmek için harcanan emeklerin söz konusu olduğu durumlarda yönetimin varlığı da söz konusu olmaktadır (Özdemir, 2007: 13).

Yönetim ile ilgili farklı tanımlar yapılmasına karşın uzmanların bu konuda az çok fikir birliğine vardıkları tanım “yönetim, başkaları vasıtasıyla iş görmektir” şeklindeki tanımdır (Koçel, 2014: 81).

Yönetim ile ilgili yapılan tanımlar göz önünde bulundurulduğunda üç sözcüğün öne çıktığı görülmektedir. Bunlar; “insanlar”, “amaçlar” ve “süreç ya da süreçleri oluşturan tüm faaliyetler” dir. Burada önem arz eden sözcükleri sırayla ele aldığımızda; ilk olarak, bir örgütü veya topluluğu oluşturan insanlardır (Benligiray, 2005: 23). İşi yaptıran olarak yöneticiler, işi yapan olarak ise yönetilenler bulunmaktadır (Örs, 2010: 3). Sonuç olarak her iki tarafı da oluşturan insandır. İnsanların başka nesnelere veya hayvanlarla olan ilişkilerinde yönetim söz konusu olmamaktadır. İkinci olarak; yönetim amaçlardan oluşur. Amaçsız bir yönetimden bahsedilemez. Bir araya gelen örgütler belirledikleri amaçlar için başarıya gitme yolunda adım atarlar. Herhangi bir amaç belirlemeden bir araya gelen gruplar sadece “kuru kalabalık” olarak nitelendirilir (Benligiray, 2005: 23-24). Üçüncü ve son olarak ise yönetimin bir süreçten oluştuğu söylenebilir. Yönetim başlangıcı ve sonu olan geçici bir şey değildir. Her zaman devam eder. İnsanlar ve örgütler varlığını devam ettirdikçe yönetim de varlığını koruyacaktır ve devam edecektir (Genç, 1995: 207).

Yönetim süreci yönetimi meydana getiren gruplar açısından ele alınabilir. Koçel'e göre (2014: 82-83); yönetim süreci bu süreci işleten gruplar olarak ele alındığında üç tür yönetim söz konusu olmaktadır. Bunlar:

- Ailesel (patrimonial) yönetim
- Siyasal yönetim
- Profesyonel yönetim

Ailesel Yönetim: Sahipliğin, önemli karar mercilerinin ve hiyerarşik yapının önemli bir bölümünün belli bir ailenin üyelerinden meydana gelmesi halinde ailesel yönetim söz konusu olmaktadır. Burada en önemli özellik, üst yönetim kademelerinin belirli aile üyelerine ve akrabalara açık olması durumudur (Koçel, 2014: 83).

Siyasal Yönetim: Sahipliğin, önemli karar mercilerinin ve önemli yönetim kademelerinin belli bir siyasal eğilim ve siyasal ilişkilere sahip olan kişilerce doldurulması durumudur. Tıpkı aile yönetimi gibi bu yönetim türünde de, yönetim konusunda eğitim almış kişileri çalıştırma olanağı bulunmaktadır. Bununla beraber siyasal düşünceler ve amaçlar yönetim kademelerine girişte etkili olabilmektedir (Koçel, 2014: 83).

Profesyonel Yönetim: Önemli karar mercilerine ve hiyerarşik yapıdaki tüm kademelere, uzmanlık ve yetenek esasına dayalı olarak seçilen kişilerin getirilmesiyle oluşur. Profesyonel yönetim, yönetim işinin bir meslek halini alması durumunu içerir (Koçel, 2014: 83).

Yönetimde başarıyı yakalamak için iki unsur önemlidir. Birincisi iyi bir şekilde teşkilatlanmış bir örgüte yani yönetim sistemine ihtiyaç vardır. Ancak yönetim tek başına yeterli değildir. İyi bir yönetim sisteminin yanında ikinci önemli unsur olan yönetici veya yönetici grubu da büyük önem taşımaktadır (Batmaz, 2012: 13).

Yöneticilik bir meslek olarak tanımlanırsa, yönetici bu mesleği icra eden kişi olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle yöneticilik, yönetim alanında edinilen bilgiler ışığında başkaları ile çalışarak ve bunlar aracılığıyla belirlenen hedeflere ulaşma işidir. Yönetici edindiği bilgilere ek olarak kendi kişisel yeteneklerini de kullanarak bu işi fiilen uygulayan kişidir (Koçel, 2014: 85). Başka bir tanıma göre yönetici kısaca; başkaları aracılığıyla belirlenen hedefleri gerçekleştirmeye çalışan kişidir. Başka bir

yönüyle yönetici, çeşitli ihtiyaç ve hedefleri bulunan örgüt çalışanlarının hem kendi aralarındaki hem de kendileri ve örgüt arasındaki ilişkiyi düzenleyip yöneten ve aradaki farklılıkları uyumlaştıran kişidir (Şimşek vd. , 2008: 239). Yönetici sadece çalışanları değil, aynı zamanda çalıştığı örgütün çeşitli maddi kaynaklarını ve üretim faktörlerini de yönlendiren kişidir (Paşaoğlu vd. , 2013: 10).

Günümüz küreselleşen dünyasında hızlı gelişmeler ve değişimler yaşanmaktadır. Örgütlerin ayakta kalabilmesi ve başarılı olabilmesi, bu gelişme ve değişimleri sürekli takip etmekten geçmektedir. Bu görevi yerine getirmekte ise en büyük iş yöneticilere düşmektedir. Yöneticiler çevrede olup bitenleri sürekli takip etmeli ve örgütü buna göre şekillendirmelidir. Yönetici başarıya ulaştıktan sonra durmamalı, değişimlere sürekli açık olmalı ve sürekli düşünmek durumundadır. Aksi takdirde dış çevredeki gelişmelerden bihaber örgütler bozulmaya ve yok olmaya mahkum olmaktadır (Örs, 2010: 6).

Yöneticilerin örgütle ve çalışanlarla ilgili işleri yürütürken yönetme işini de çok iyi bilmeleri gerekmektedir. Bu konu ile ilgili olarak Sokrates'in verdiği örneği burada açıklamanın yararlı olacağı düşünülmektedir. Sokrates, bir hastanın kendisini tıp bilgisi olmayan ve kendini bu konuda geliştirmeyen birinin eline bırakmak istemeyeceğini, yöneticilerin de rastgele veya tecrübesiz çoğunluğun oylarıyla seçilmesinin doğru bir iş olmadığını, çünkü yöneticinin her yerde ve her şekilde yönetmeyi iyi bilmesi gerektiğini söylemiştir. Sokrates verdiği başka bir örnekte ise; dümencilik sanatından anlamayan ve geçilecek yol ile ilgili hiçbir bilgisi olmayan birinin tekneye dümenci olarak atanmasının istenilmeyen bir durum olduğunu, o halde yönetim ile ilgili hiçbir bilgisi, becerisi olmayan birinin de bir örgüte yönetici olarak atanmasının akıllıca bir davranış olmadığını düşünmektedir. Sokrates verdiği bu örneklerle, gerçek yöneticilerin yönetme işini çok iyi bilmeleri gerektiğini vurgulamıştır (Aktaran Bektaş, 2014: 5).

3.2.2. Yönetim Kademeleri

Geçmiş yıllardan günümüze kadar insanların çeşitli ihtiyaçları doğmuştur ve insanlar bu ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli örgütler meydana getirmişlerdir (Aldan, 2009: 23). Örgütler bir düzen içerisinde işleyen toplumsal birimlerdir ve ana ögesi insandır. Örgütler bu yönüyle sosyal yapıları oluştururlar. Ne şekilde olursa olsun tüm örgütlerin yönetilmeye ihtiyacı vardır (Bektaş, 2014: 13).

Örgütlerde yapılan işler büyük veya küçük boyutlarda olabilir. Hiyerarşik yapının en alt basamağındaki işlerin yanı sıra bir de üst basamağında örgütün tamamını ilgilendiren büyük işler de bulunmaktadır. Yöneticiler örgütün önemli veya önemsiz, büyük veya küçük tüm işleriyle ilgilenmek durumundadır (Ülgen ve Mirze, 2013: 27). Yöneticileri yönetici olmayanlardan farklı kılan sahip oldukları yetkidir. Yöneticiler kendilerine verilen yetki ile hareket ederler (Benligiray, 2005: 33). Örgüt içerisindeki işleri yerine getirmek için yöneticiler hiyerarşik yapıdaki konumlarına göre alt kademe yöneticiler, orta kademe yöneticiler ve üst kademe yöneticiler olmak üzere üç sınıfa ayrılırlar (Şimşek vd. , 2008: 239-240).

- **Alt Kademe Yöneticiler:** Bu kademedeki yöneticiler işçi, memur gibi örgütte yönetici olmayan kişilerin işlerini denetlemekten ve yönetmekten sorumludurlar. Mal ve hizmet üretimi gibi günlük yapılan faaliyetleri denetlerler ve çalışanları bu konuda yönlendirirler. Diğer bir deyişle teknik işlerden sorumludurlar (Gökçe ve Şahin, 2003: 139). Banka şefleri, fabrikada çalışan ustabaşılar bu kademedeki yöneticilere örnek olarak gösterilebilir (Paşaoğlu vd. , 2013: 11).
- **Orta Kademe Yöneticiler:** Bu yöneticiler üst kademedeki yöneticiler tarafından belirlenen işlerin yürütülmesinden ve alt kademedeki yöneticilerin denetlenmesinden sorumludurlar. Aynı zamanda alt kademe ve üst kademe yöneticiler arasında ilişki kurma ve bilgi sağlama rolü üstlenirler. Daire amirleri, şube müdürleri örnek olarak gösterilebilir (Batmaz, 2012: 20).
- **Üst Kademe Yöneticiler:** Bu kademedeki yöneticilere tepe yöneticisi de denmektedir. Bu yöneticiler örgütün bütününden sorumlu kişilerdir. Örgüt planlarına, çalışmalarına yön verirler. Temel görevleri örgütsel hedefler belirleyerek örgütün dış çevre ile ilişkisini sürdürmektir (Demirel, 2003: 13).

Bölüm başkanları, şirket genel müdürleri örnek olarak gösterilebilir (Şimşek vd. , 2008: 240).

3.3. İstismarcı Yönetim

3.3.1. İstismarcı Yönetim ve İstismarcı Yönetici Davranışları

Son yıllarda alan yazınında yönetici davranışlarıyla ilgili çalışmalar incelendiğinde fiziksel şiddet ya da fiziksel olmayan düşmanlık gibi “yıkıcı” olarak nitelendirilebilecek yönetici davranışlarının ele alındığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda araştırmacılar bu tür davranışları adi zorbalık, saldırgan yönetici, baltalayıcı yönetici, işyeri zorbalığı ve kurban etme gibi farklı kavramlarla isimlendirmişlerdir. Yapılan diğer çalışmaların çoğunda ise istismarcı yönetim kavramının kullanıldığı görülmektedir. İstismarcı yönetim kavramı, belirtilen kavramlarla benzer davranış türlerini içermekte fakat arada farklılıklar bulunmaktadır. İstismarcı yönetim kavramını diğer kavramlardan farklı kılan üç özellik; kötü muameleyi yapan kişinin yönetici olması, kötü muamelenin fiziksel/cinsel şiddet içermemesi ve kötü muamelenin yapılmasındaki niyet bakımından farklılıklar göstermesidir (Üçok ve Turgut, 2014: 164-165).

Tepper’e göre (2000: 178) istismarcı yönetim, çalışanın yöneticisi tarafından fiziksel şiddet olmaksızın sürekli olarak sözlü ve sözel olmayan düşmanca davranışlara maruz kaldığı ile ilgili algıları olarak tanımlanmaktadır.

İstismarcı yönetim örgütlerde çalışan davranışları, çalışan performansı ve buna bağlı olarak örgüt çıktıları açısından da olumsuz etki yaratan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Whitman vd., 2014: 38). Örgütlerin hiyerarşik bir yapıya sahip olması çoğu zaman otoriter bir yönetim tarzını meydana getirmekte ve bu durum psikolojik saldırı için gerekli ortamı yaratmaktadır. Ayrıca hiyerarşik yapının olduğu örgütler, psikolojik saldırıyı uygulayan kişinin kendisini gizlemesi bakımından da elverişli bir ortam hazırlamaktadır (Çukur, 2012: 40). Yöneticilerin hiyerarşik yapının kendilerine vermiş olduğu yetkileri hem örgüt hem de çalışanlar açısından negatif etki ve sonuçlara sebep olan davranışlar göstererek değerlendirdikleri görülmüştür (Sezici, 2016: 77).

İstismarcı yönetimin belirgin bazı özellikleri vardır. Bunlardan birincisi; istismar olarak kabul edilen davranışların sürekli olması gerektiğidir. Bir davranışın istismar olarak kabul edilmesi için o davranışın sürekli olarak gerçekleşmesi gerekmektedir. Bir kez ya da nadiren yapılan davranışlar istismarcı yönetim kapsamına girmemektedir. İkincisi; istismarcı yönetimde fiziksel şiddetin söz konusu olmamasıdır. Eğer ki yönetici ve çalışan arasında fiziksel temas varsa bu davranış istismar olmaktan çıkıp şiddet konusu içerisinde ele alınabilmektedir. Üçüncüsü ise istismarın öznel değerlendirmelere tabi olmasıdır. İstismarcı yönetim çalışanların algılama biçimine göre kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Bir çalışan yönetici tarafından yapılan bir davranışı istismar olarak algımlarken bir başka çalışan aynı davranışı normal olarak algılayıp istismar olarak değerlendirmeyebilir (Üçok ve Turgut, 2014: 165). Dolayısıyla istismarcı yönetim bireysel farklılıklar ve algılama farklılıklarına göre şekillenmektedir (Ülbeği ve Özgen, 2013: 559).

İstismarcı yöneticiler çalışanlara karşı; çalışan ile alay etme, çalışanı sebep olmaksızın suçlama, görmezden gelme, çalışana kaba davranışlar gösterme, öfke patlamaları, çalışanı başkalarının yanında eleştirme, sinirli bir biçimde bağırma, onurunu zedeleyici sözler söyleme, hor görme, küçük düşürme, verilen sözleri yerine getirmeme, çalışanı düşmanca bakışlara maruz bırakma, işten çıkarma tehdidi ile çalışanın gözünü korkutma gibi davranışlar sergilemektedirler (Özdevecioğlu vd., 2014: 2; Ülbeği ve Özgen, 2013: 559).

İstismarcı yönetici davranışları, dolaylı ve doğrudan olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Dolaylı yapılan davranışlara örnek olarak özel yaşamı ihlal etme, haksız yere suçlama ve verilen sözü tutmama gibi davranışlar gösterilebilir. Dolaylı kötü davranışlar pasif saldırgan istismarcı yönetim adı altında ele alınmaktadır. Doğrudan yapılan davranışlara örnek olarak ise alay etme, çalışanın hislerini ve düşüncelerini aşağılama gibi davranışlar gösterilebilir. Doğrudan yapılan davranışlar da aktif saldırgan istismarcı yönetim başlığı altında ele alınmaktadır (Ülbeği vd., 2013: 2-3).

Örgütlerde yönetici kadrosunda olup da bu tarz olumsuz ve kötü davranışlar gösterme eğilimine sahip olan kişilerin sayısı oldukça fazladır. Yapılan bir araştırmada Amerikan işçilerinin % 10 ile % 16'sının düzenli bir şekilde istismarcı

yönetime maruz kaldıkları saptanmıştır. Bu rakamların gerçekte daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir. Çünkü örgütteki çalışanlar bu tür olumsuz davranışları açığa vurmakta çekimser davranmaktadırlar. Bu durumun diğer kötü bir tarafı ise istismarcı yönetimin son yıllarda artış gösterme eğilimi içerisinde olmasıdır (Özdevecioğlu vd., 2014: 2-3). İstismarcı yönetim, çalışanların iyi ve verimli olmalarında önemli bir tehdit oluşturmaktadır ve bu durum modern örgütlerde endişe verici bir boyuta ulaşmıştır (Harris vd., 2011: 1010).

3.3.2. İstismarcı Yönetimin Nedenleri

Yöneticilerin çalışanları yönetirken istismarcı davranışlar uygulamalarının sebepleri, üzerinde durulması gereken önemli konulardandır. Yapılan araştırmalara göre yöneticilerin çalışanlara karşı olumsuz davranışlar göstermelerinin bazı sebepleri bulunmaktadır. Bu sebeplerden bir tanesi strestir. Günümüzdeki ekonomik koşullar ve iş koşulları yöneticilerin sık sık stres yaşamalarına neden olmaktadır. Buna bağlı olarak stres duygusunu yaşayan yöneticilerin çalışanlara karşı tavırları değişmekte ve olumsuz davranışlar göstermektedirler. Yani stres düzeyinin artması istismarcı davranışları da arttırmaktadır (Özdevecioğlu vd., 2014: 3).

İstismarcı yönetimin sebeplerinden bir tanesi de yöneticinin iş ve özel yaşamındaki olumsuz deneyimleridir. Bu durum hedef değiştiren saldırganlık perspektifinde ele alınmaktadır. Buna göre yönetici iş ve özel yaşamında karşılaştığı olumsuzluklara olan öfkesini kendisinden konum itibarıyla daha güçsüz durumda olan çalışanlarına yönelterek öfkesini onlardan çıkarmaktadır. İstismarcı davranışlara yol açan bir diğer sebep ise çalışanların örgüte veya yöneticiye karşı sağladığı yararların azalmasıdır. Örgüte veya yöneticiye karşı sağlanan yararlarda meydana gelen azalma yöneticiyi provoke ederek istismarcı davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Karagonlar ve Neves, 2016: 396-397).

İstismarcı yönetimin başka bir sebebi ise yöneticinin yüksek performans sağlama düşüncesidir (Ülbeği vd., 2013: 2). Çünkü birçok yönetici bu tarz davranışların çalışanların performansında artış sağlayacağı düşüncesiyle iyi niyetli olarak bu tür davranışlara yönelmektedir. Ancak niyet ne kadar iyi olursa olsun, olumsuz davranışlarda bulunarak iyi sonuçlar elde edilemez (Özdevecioğlu vd., 2014: 4).

Bir de bunlara ek olarak Mağdur Kaynaklı Suç Teorisinden yola çıkılarak örgütlerde mağdur konumundaki kişinin bilerek veya bilmeyerek istismarcı davranışlara açık ya da yatkın olmasını sağlayan karakteristik özellikler taşıması ya da o yönde davranışlar göstermesi de istismarcı davranışlara sebep olarak gösterilebilmektedir (Sezici, 2016: 77). Bu bireyler yöneticiyi provoke eden özellikleri ve davranışları sebebi ile yönetici tarafından istismara maruz kalmaya yatkın olmaktadır. Bu nedenle yapılan bazı çalışmalarda yönetici ve çalışanlardan kaynaklanan istismar davranışlarından ötürü yöneticilerin ve çalışanların kişilik özelliklerinin bir arada ele alınması gerektiğine dikkat çekilmektedir. Mağdur Kaynaklı Suç Teorisine göre bazı bireyler ise diğer bireylere göre daha hassas ve kırılabilir yapıda oldukları için yönetici davranışlarını istismar olarak algılayabilmektedirler (Karagonlar ve Neves, 2016: 396-397).

3.3.3. İstismarcı Yönetimin Sonuçları

İstismarcı yönetim hem örgüt hem de çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir (Ülbeği vd., 2013: 3). İstismarcı yönetim çalışanlarda iş ve yaşam doyumsuzluğu, işten ayrılma düşüncesi, fiziksel ve psikolojik sorunların artması, işe devamsızlık, örgütte sapkın davranışlar gösterme, iş ve aile ortamında çatışmaların yaşanması, adaletsizlik düşüncesi, düşük performans gösterme, psikolojik açıdan stres oluşturma, düşük moral ve benlik saygılarında azalma gibi olumsuz durumlara yol açmaktadır (Özdevecioğlu vd., 2014: 3; Ülbeği ve Özgen, 2013: 559-560; Meglich ve Eesley, 2011: 12). Çalışanların örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinde de azalmaya sebep olmaktadır (Ay, 2015: 1117). İstismarcı yönetim çalışanın performansı için gerekli ve çok önemli olan enerjisini de yok etmektedir. Çalışan istismara maruz kalınca enerjisini işe sarf etmek yerine yöneticisine yönlendirmektedir. İstismarcı yönetim örgütlerdeki yaratıcılığı da kötü yönde etkilemektedir. İstismarcı yönetici davranışları çalışanların iç motivasyonunu da baltaladığı için buna bağlı olarak yaratıcılık da azalmaktadır. (Özdevecioğlu vd., 2014: 3).

Çalışanlar iş ortamında karşılaştıkları istismarcı davranışlara karşı aynı derecede olumsuz başka davranışlarla karşılık verme ihtiyacı hissedebilmektedirler. Çünkü

örgüt içerisinde oluşan istismarcı davranışlar çalışanlarda yöneticiye karşı düşmanca fikirler geliştirmek ve kızgınlık hissetmek gibi durumlara yol açmaktadır (Üçok ve Turgut, 2014: 167). Bu durum literatürde Duygusal Olaylar Teorisi olarak adlandırılmaktadır. Bu teoriye göre bireylerin geçmişte yaşadıkları olumlu ve olumsuz olaylar bugünkü örgüt içerisindeki davranışlarına etki etmektedir. Bu teori sadece geçmişte yaşanan duygusal olayları değil, gün içerisinde yaşanan olayları da içermektedir. Çünkü gün içerisinde yaşanan bir olay bireyin o günün geri kalan kısmındaki davranışlarını da etkileyebilmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 45). Yaşanan olumlu duygular çalışanları olumlu davranışlara yöneltirken olumsuz duygular da olumsuz davranışların oluşmasına yol açmaktadır (Üçok ve Turgut, 2014: 167). O halde, bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarının altında yatan nedenler arasında sahip oldukları kişisel özellikler ve örgüt özelliklerinin yanında yaşadıkları duygusal olayların da etkisi bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 184).

Çalışanlar örgüt içerisinde kendilerine uygulanan istismarcı davranışlara karşı karşılık verme, intikam alma, cezalandırma gibi davranışlar içerisine girebilmektedirler. Fakat bazı durumlarda da çalışanlar kendilerine yapılan istismara karşı yöneticilerine bir karşılık verme imkânına sahip olamayabilirler. Bu yüzden öfke ve kızgınlıklarını başka alanlara ya da kişilere yönlendirirler. Bu durum yazında Yön Değiştiren Kızgınlık Teorisi olarak geçmektedir. Çalışanların öfke ve kızgınlıklarını başka kişilere yönlendirmelerinin iki sebebi olmaktadır. Birincisi; istismarcı yöneticinin “ulaşılabilir” olmamasıdır. Bazı örgütlerde sıkı kurallar vardır ve hiyerarşik bir yapı söz konusudur. Bu durum da çalışanın direkt yöneticisiyle muhatap olma ve intikam almasını güçleştirmektedir. İkinci sebep ise; çalışanın istismarcı yöneticiye karşılık vermesi sonrasında bu istismarın katlanarak kendisine döneceği korkusu ve yöneticilerin örgüt içerisindeki performans dayalı karar verici rollere sahip olmalarıdır. Bu sebeplerden ötürü çalışan, öfkesini ve kızgınlığını “güçsüz” veya “kolay ulaşılabilir” olarak nitelendirdiği başka bir çalışma arkadaşına yöneltmektedir (Üçok ve Turgut, 2014: 167-168).

Çalışanın olumsuz durumlar yaşaması için istismar edici davranışlara bizzat maruz kalması şart değildir. Kişinin iş arkadaşlarına gösterilen kötü davranışlara şahit olması ya da bu tür davranışlarla ilgili duyular alması da aynı etkiye sebep

olmaktadır. Birçok olumsuzluğa sebep olmasına rağmen istismarcı yönetimi tamamen ortadan kaldırmak güçtür. İstismarcı yönetimin yol açtığı olumsuz etkilerden korunmak için şartlara uygun olarak yöneticilerin gücü ve yetkileri azaltılmalı, çalışanlar güçlendirilmeli ve merkezi olmayan bir yönetim sistemiyle çalışanların kendi kararlarını alacakları bir çalışma ortamı yaratılmalıdır. Bu şekilde gücü ve yetkileri azaltılan yöneticilerin, örgüt içerisinde istismarcı davranışlar sergilemesi zorlaşmaktadır (Özdevecioğlu vd., 2014: 4).

3.3.4. İstismarcı Yönetim İle İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar

Tepper (2000) yapmış olduğu çalışmada istismarcı yönetimin sonuçlarını ele almıştır. Buna göre istismarcı yönetim ile işten ayrılma düşüncesi, iş ve yaşam memnuniyetinin azalması, iş ve aile arasında çatışmaların olması, psikolojik sıkıntı gibi olumsuz durumlar arasında ilişki olduğu gözlenmiştir.

Ülbeği ve Özgen (2013), Tepper (2000) tarafından geliştirilmiş olan istismarcı yönetim ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik analizini yapmışlardır. Araştırma verileri Adana ilindeki özel sektör işletmelerinde çalışan 228 kişiden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda Tepper (2000) tarafından geliştirilen istismarcı yönetim ölçeğinin Türkiye'deki istismarcı yönetimin araştırılmasında güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğu saptanmıştır.

Ülbeği vd. (2013) yapmış oldukları çalışmada izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımında istismarcı yönetimin rolünü belirlemişlerdir. Araştırma verileri Adana ilindeki özel sektör işletmelerinde çalışan 178 kişiden elde edilmiştir. Sonuç olarak, istismarcı yönetim ile kişisel reklam, yağcılık, gözdağı verme, örnek olma ve kendini acındırma boyutları arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir.

Özdevecioğlu vd. (2014) yapmış oldukları çalışmada çalışanların kötü niyetli yönetim algılamalarının onların performansları üzerindeki etkisini ve bu etkide duygusal zekâlarının rolünü incelemişlerdir. Araştırmalarını Kırşehir'de 353 kamu memuru üzerinde yapmışlardır. Araştırma sonucunda duygusal zekânın, kötü niyetli yönetim algılamasının çalışanların performansları üzerindeki olumsuz etkisini azalttığı veya tamamen ortadan kaldırdığı bulgularına ulaşmışlardır. Bu temel sonuçla beraber, duygusal zekânın bağlamsal ve görev performansı ile pozitif yönde

ilişkiye sahip olduğunu, kötü niyetli yönetim algılaması ile bağlamsal ve görev performansı arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu ve iki performans arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Çalışmadan elde ettikleri bir diğer sonuç ise, duygusal zekâ ile kötü niyetli yönetim algılaması arasındaki negatif yönde olan ilişki olmuştur.

Üçok ve Turgut (2014) tarafından yapılan çalışmada istismarcı yönetici davranışının işyerindeki sapkın davranışlar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya İstanbul'da bankacılık sektöründe faaliyet gösteren kurumlarda çalışan 148 kişi katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda, istismarcı yönetici davranışlarının örgüte ve çalışanlara yönelik sapkın davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, ancak yöneticiye yönelik sapkın davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Ayrıca, istismarcı yönetici davranışlarının örgüte yönelik sapkın davranışlar üzerindeki etkisinin, çalışanlara yönelik sapkın davranışlar üzerindeki etkisine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Whitman vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada istismarcı yönetim ve geri bildirimden kaçınma arasındaki ilişkide duygusal tükenmenin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmaya 460 hemşire ve 220 çalışan yetişkin katılmıştır. Araştırma sonucunda istismarcı yönetim ve geri bildirimden kaçınma arasındaki ilişkide duygusal tükenmenin aracılık rolü oynadığı saptanmıştır. Ayrıca, geri bildirimden kaçınmanın bir tükenme sarmalını temsil eden daha sonraki tükenme ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ay (2015) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının, istismarcı yönetim algılamalarının işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları Sivas il merkezinde bulunan bir kamu hastanesinde çalışan 540 sağlık çalışanından elde edilmiştir. Araştırma sonucunda istismarcı yönetimin işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu, işyeri yalnızlığının örgütsel sinizmi artırdığı görülmüştür.

Sakal ve Yıldız (2015) tarafından yapılan çalışmada istismarcı yönetim ile örgütsel sessizlik boyutları arasındaki ilişki ele alınmış ve bu ilişkide kültürün güç mesafesi boyutunun düzenleyici ve örgüt tabanlı benlik saygısının aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmaya 156 kişiden oluşan hizmet sektörü çalışanları katılmıştır. Araştırma

sonucunda istismarcı yönetim algısı ile kabullenici ve korunmacı sessizlik boyutları arasında olumlu ilişki ve bu ilişkide örgütsel tabanlı benlik saygısının kısmi aracılık rolü olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Karagonlar ve Neves (2016) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların ve amirlerin sosyal değer yönelimlerinin etkileşimlerinin çalışanların istismarcı yönetim algıları ile ilişkisi ve bu etkileşim etkisinin çalışanın amir tarafından değerlendirilen görev performansı açısından sonuçları bir çapraz seviye biçimlendirilen aracılık modeli bağlamında incelenmiştir. Araştırmaya 44 farklı örgütte çalışan 452 kişi ve bunların amirleri olan 103 kişi katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda, mağdurun suça yol açması yaklaşımı ile uyumlu olarak kendine yanlı çalışanların (düşük topluma yanlılık) daha fazla istismarcı yönetim algıladığı ve bu etkinin temel olarak amir topluma yanlı olduğunda ortaya çıktığı görülmüştür. Ayrıca, bu etkileşimli etkinin çalışanın görev performansı bakımından sonuçları olduğu bulgulanmıştır. Buna göre topluma yanlı yöneticiler çalışanlarının kendine yanlı tutumlarına istismarcı yönetim ile tepki gösterebilmekte ve bu da çalışanın görev performansında düşüklüğe sebep olmaktadır. Elde edilen bulgular, Aquino ve Lamertz (2004) tarafından öne sürülen provokatif mağdur ile tepkili fail ilişkisinden doğan iş yeri şiddeti modelini desteklemektedir.

Sezici (2016) yapmış olduğu çalışmada çocukluk çağı ruhsal travma yaşantılarının, istismarcı yönetici algısı üzerindeki doğrudan etkisini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini kamu ya da özel sektörde çalışan 193 kişi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda çocukluk çağı ruhsal travma yaşantılarından; cinsel, fiziksel ve duygusal istismar alt boyutlarının, istismarcı yönetici algısı üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır.

Sezici ve Güven (2016) yapmış oldukları çalışmada istismarcı yönetici algısının, kaytarma üzerindeki doğrudan etkisi ve duygusal tükenmenin, istismarcı yönetici algısı ile kaytarma ilişkisi üzerindeki aracı rolünü incelemiştir. Yaptıkları araştırmaya Antalya il sınırları içinde faaliyet gösteren otel işletmelerindeki 269 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal tükenmenin, istismarcı yönetici algısı ile kaytarma ilişkisinde kısmi aracı rolünün olduğunu saptamışlardır. Ayrıca turizm sektöründe, astların hâlihazırda bağlı oldukları ilk kademe yöneticilerine

yönelik istismarcı yönetici algı düzeylerinin çeşitli yaygınlık oranlarını da elde etmişlerdir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

4.1. Örgüt Temelli Benlik Saygısı ve Psikolojik İyi- Oluş Arasındaki İlişki

Yatkınlık yaklaşımı (disposition approach, Staw ve Ross, 1985; Staw vd., 1986), yayılma etkisi (spillover effect, Lambert, 1990) ve ihtiyaç teorileri (need theories, Maslow, 1943) esas alındığında, örgüt temelli benlik saygısı ve psikolojik iyi-oluş arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.

Yatkınlık yaklaşımı (Staw ve Ross, 1985: 470; Staw vd., 1986) kişisel özelliklerin ve varsayımların ölçümünü içermekte ve böylece bireylerin tutumlarının ve davranışlarının açıklanmasına katkıda bulunmaktadır. Yazında kişisel yatkınlıklar, kişilik özellikleri ve bireysel özellikler gibi kavramlar her ne kadar ayrı şekillerde kullanılıyor olsa da bu terimler hemen hemen birbirlerinin yerine kullanılabilir. Bu bağlamda, bireyleri belirli özelliklerle tanımlamak, davranışlarının zamanla belirli bir istikrar gösterdiğini ifade etmek ve böylece belirli durumlardaki bireylerin davranışlarını tahmin etmede bu özelliklerin kullanılması mümkündür. Sonuç olarak örgüt temelli benlik saygısının yatkınlık özelliği bireylerin psikolojik iyi-oluşlarını şekillendirmektedir. Böylece yüksek düzeyde örgüt temelli benlik saygısı olan bireylerin düşük düzeyde örgüt temelli benlik saygısı olan bireylere göre daha yüksek düzeyde psikolojik iyi-oluş sergilemeleri mümkündür.

Yayılma etkisine (spillover effect) göre örgüt temelli öz saygı genel iyi-oluş düzeyine yayılmaktadır (Pierce vd., 2016: 181). Yayılma etkisi, bireyin işleyişinin bir alandan diğerine (tutumlar, duygular, davranışlar gibi) olan aktarımını/yayılımını içermektedir. Dolayısıyla bir alandaki işleyiş (ev gibi), farklı bir alandaki (işyeri gibi) işleyişteki süreçler ve deneyimlerden etkilenebilmektedir (Lampert, 1990; Pierce vd., 2016: 185). Bu yayılma etkisinden dolayı çalışanlar işyerinde kendilerini değerli olarak görürlerse, bu algı başka bir alana (genel sağlık) transfer edilecek ve sonuç olarak çalışanın psikolojik iyi-oluş düzeyi bu durumdan olumlu olarak etkilenecektir.

Maslow'un (1943: 382) insan motivasyonu teorisine göre (the theory of human motivation) birbirleriyle ilişkili olan beş temel ihtiyaç (temel ihtiyaçlar) vardır. Bu ihtiyaçlar kendi içerisinde bir hiyerarşi izlemektedir. Bunlar fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçlardan birisi kısmen karşılandığında birey bir sonraki ihtiyaca gidermeye çalışmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde dördüncü basamakta yer alan saygının örgütsel deneyimlere dayalı şekli olan örgüt temelli benlik saygısının yüksek olması ile birey tatmin olmaktadır. Sonuç olarak bu tatmin beraberinde bireyin kendisine olan güvenini, değerli olma duygusunu, güç, yetenek ve dünya içerisinde yararlı ve gerekli olan yeterliliklere sahip olduğu duygusunu uyandırmaktadır. Böylece bireyin psikolojik iyi-oluş düzeyi ise bu durumdan olumlu olarak etkilenmektedir.

Öz-benlik (self-concept), bireyin iş ve örgütsel deneyimleri (örgüt temelli benlik saygısı) ile şekillenmektedir. Dolayısıyla bu durum yayılma etkisi ile bireyin psikolojik iyi-oluş düzeyine olumlu olarak yansımaktadır. Böylece bireyin kendi yaşamına yönelik pozitif tutumlara sahip olması tetiklenmektedir (Widmer, Semmer, Kälın, Jacobshagen ve Meier, 2012; Pierce vd., 2016: 6).

Dışadönüklük, nörotizm ve öz-saygı gibi kişilik özellikleri neticesinde oluşan eğilim ve yatkınlıklar kişinin psikolojik iyi-oluşunu olumlu olarak etkilemektedir (Diener vd., 2003: 403). Aynı zamanda yine yukarıda yer alan teoriler kapsamında örgüt temelli benlik saygısının birçok iş tutumu, niyetleri ve davranışları (iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışları, görev performansı, işte kalma niyeti gibi) ile pozitif olarak ilişkili olduğu belirlenmiştir (Pierce ve Gardner, 2004). Bu kapsamda aşağıda yer alan hipotez ileri sürülmüştür.

Hipotez 1: Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluş üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

4.2. Örgüt Temelli Benlik Saygısı ve Psikolojik İyi- Oluş Arasındaki İlişkide İstismarcı Yönetimin Düzenleyici Rolü

Karasek'in iş talep-kontrol modeli (job-demand control model, 1979), McGregor'un X teorisi (theory X of McGregor, 1960) ve Adams'ın eşitlik teorisine (justice theory, 1965) dayanılarak istismarcı yönetim ile psikolojik iyi-oluş arasında negatif bir ilişkinin olduğu ileri sürülebilir.

Karasek'in (1979) iş talep-kontrol modeli (JD-C model), iş taleplerinin yüksek düzeylerinin (psikolojik talepler, iş baskısı gibi) ve iş kontrolünün düşük düzeylerinin (karar serbestliği, yeteneklerin takdiri) işteki gerginliği ve psikolojik ve fiziksel iyi-oluşu nasıl etkilediğini açıklamaktadır.

McGregor'un X teorisi (1960) bazı yöneticilerin çalışanlarını tembel, tutku eksikliği olan, sorumluluktan kaçan, bencil ve çok parlak yetenekli insan olmadıklarını varsayar. Bu yüzden bu yöneticiler çalışanlarına istismar edici bir şekilde ve kötü bir şekilde davranırlar. Dolayısıyla da çalışanların psikolojik iyi-oluş düzeyleri bu durumdan negatif olarak etkilenmektedir.

Adams'ın adalet teorisi (1965) çalışanların yaratılışlarının gereği işyerinin prosedürlerini, etkileşim süreçlerini ve çıktılarını/kazanımlarını adil olarak algılayıp algılamadıklarını açıklamaktadır. Bu algılamalar olumlu ya da olumsuz olabilmekte ve böylece de çalışanların tutum ve davranışları bu durumdan etkilenebilmektedir. Bu anlamda ortaya çıkan sonuç hem çalışanın hem de örgütün performans düzeyine doğrudan etki edebilmektedir. Adalet teorisi istismarcı yönetim algısının, çalışanların tutumlarını ve psikolojik iyi-oluş düzeylerini nasıl negatif etkilediği konusunu anlamaya açıklayıcı bir pencere sunmaktadır. Bu anlamda kişilerarası ilişkilere dayanan adaletin etkileşimsel yönünü ifade eden etkileşimsel adalet yöneticiler tarafından yeterli bir şekilde sağlanmadığında, bu durum çalışanın psikolojik iyi-oluş düzeyine ve örgüt temelli benlik algısı üzerinde negatif etki yapabilmektedir (Kernan vd., 2011: 466).

O'Donoghue ve arkadaşları (2016: 3) istismarcı yönetimin çalışanın psikolojik iyi-oluş düzeyiyle negatif bir şekilde ilişkili olduğunu belirlemiştir (adanmışlık ve iş tatmini gibi). Tepper'e (2000) göre çalışanlar istismarcı yönetim durumlarında

yöneticilerinin kendilerine adaletsizlik yaptığını düşünmekte ve böylece bu durumla paralel olarak da tutumları (örgüt temelli benlik saygısı gibi) ve iyi-oluş düzeyleri şekillenmektedir. Sonuç olarak istismarcı yönetim algısı çalışanların psikolojik iyi-oluş düzeylerini ve davranışlarını negatif olarak etkilemektedir (Chan ve McAllister, 2014: 44). Dolayısıyla bu ilişkide istismarcı yönetim algısının düşük olması ve örgüt temelli benlik saygısının yüksek olması durumunda, çalışanların psikolojik iyi-oluş düzeylerinin daha da yüksek olması olasıdır. Bu kapsamda aşağıda yer alan hipotez ileri sürülmüştür.

Hipotez 2: Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluş üzerindeki etkisinde istismarcı yönetim algısının düzenleyici rolü vardır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde problem, araştırmanın amacı, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın önemi, evren ve örnekleme, varsayımları, sınırlılıkları, verilerin toplanma süreci ve verilerin analiz süreçleri alt başlıklar halinde detaylı olarak açıklanmıştır.

5.1. Problem

Araştırmada cevap aranılan araştırma soruları şu şekildedir:

- a) Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluş üzerinde etkisi var mıdır?
- b) Kamu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluş üzerindeki etkisinde kurumlarında maruz kaldıkları istismarcı yönetimin düzenleyici etkisi var mıdır?

Bununla beraber cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim gibi demografik özellikler açısından örnekleme katagorik değişkenlerin ortalama ve frekanslarının karşılaştırma testleri yapılacaktır.

5.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, kamu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgüt temelli benlik saygısı ile psikolojik iyi-oluş arasındaki birlikte değişim ilişkisini (korelasyon) ve istismarcı yönetimin örgüt temelli benlik saygısı ile psikolojik iyi-oluş üzerindeki nedensel etkisini (regresyon) ve düzenleyici etkisini (hiyerarşik regresyon) ampirik olarak test ederek belirlemektir.

5.3. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezleri

Araştırmanın temel araştırma sorusu ve hipotezleri aşağıda sunulmuştur.

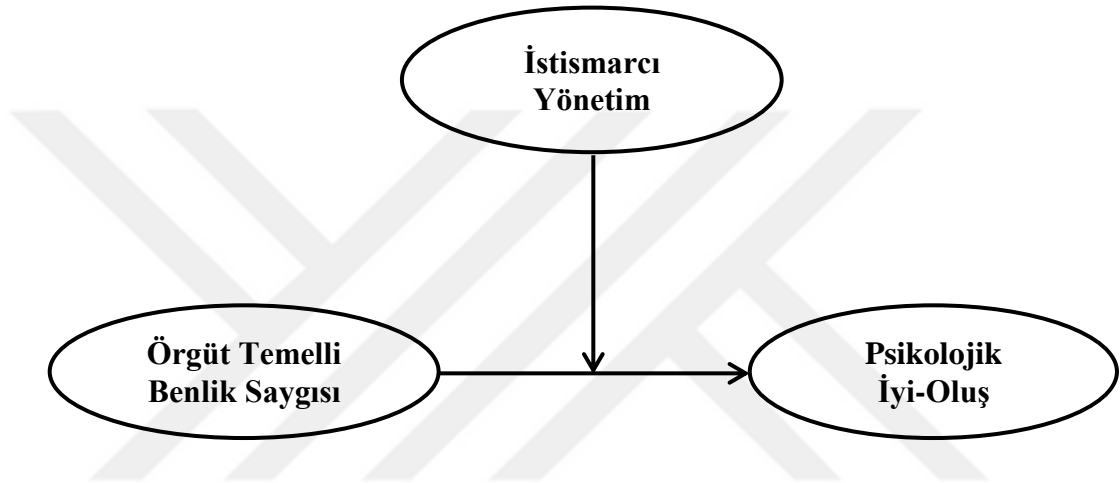
Araştırma Sorusu: Kamu eğitim kurumlarındaki çalışanların örgüt temelli benlik saygısının, psikolojik iyi-oluş üzerindeki etkisinde istismarcı yönetimin düzenleyici rolü var mıdır?

Araştırma kapsamında test edilecek hipotezler şu şekilde sıralanmaktadır:

H1: Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluş üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H2: Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluş üzerindeki etkisinde istismarcı yönetim algısının düzenleyici rolü vardır.

Şekil 5.1: Kavramsal Model



5.4. Araştırmanın Önemi

Günümüzde çalışanların örgütlerine yönelik deneyimleri sonucunda oluşan örgüt temelli benlik saygısının önemi artmaya başlamıştır. Bu anlamda çalışanın işyerindeki mutluluğunu ifade eden psikolojik iyi-oluş düzeyi ise bu durumdan olumlu olarak etkilenmektedir.

Ancak bu mutluluğu bozabilecek birçok faktör de örgütsel ortamda boy göstermektedir. Özellikle liderliğin karanlık yüzü olarak ifade edilen istismarcı yönetim altında çalışanların örgütsel deneyimleri bu durumdan negatif olarak etkilenmektedir. Sonuç olarak da bu durum çalışanın mutluluk düzeyi üzerinde azaltıcı bir etki yapmaktadır. Bu hususların açıklığa kavuşturulması ile psikolojik iyi-oluşun öncülleri ve koşulsal değişkenleri hakkında daha kapsamlı tespitlere ulaşılabacaktır. Ayrıca kamu eğitim sektörü açısından da konu ayrıca ele alınacaktır.

5.5. Araştırmanın Katkısı

Literatürde bu konu ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Ancak örgüt temelli benlik saygısı ve psikolojik iyi-oluş düzeyi arasındaki araştırmaların sayısı ise hala sınırlı düzeyde kalmıştır. Çalışmanın bu orijinalitesine ek olarak, istismarcı yönetim algısı koşullarında bu ilişkinin nasıl bir değişime uğrayacağı ile ilgili araştırmalara ise yazında rastlanılmamıştır. Araştırmanın özellikle eğitim sektörünü kapsamına alması ise araştırmanın sektörel anlamdaki tespitleri yapmaya yönelik önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenlerden dolayı konuya olan yoğun ilgi halen devam etmektedir.

5.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, kamu eğitim kurumlarında öğretmen olarak çalışan profesyonellerdir. Araştırmanın örnekleme yöntemi ise kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilen 486 öğretmendir. Araştırmanın örneklemini oluşturan 486 öğretmene Ocak-Mart 2016 tarihleri arasında yüz yüze görüşme yoluyla ulaşılmıştır. Araştırmaya katkı sağlayacak her kişiye detaylı olarak tez çalışması hakkında bilgi verilmiştir. Toplam 600 öğretmene anketler dağıtılmış ve daha sonra uygun vakitlerde 532 öğretmenden geri dönüş alınmıştır. Ancak toplanan anketlerin 46'sı aşırı derece veri kaybından dolayı analiz dışında tutulmuştur.

5.7. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma açıklayıcı ve nedensel ilişkileri belirlemeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada önerilen hipotezler çerçevesinde geliştirilen modelin test edilmesi amaçlandığından, veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini kamu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmadaki öğretmenler istismarcı yönetimle ilgili olan sorularda işyerindeki yönetimi değerlendirmişlerdir. Örgüt temelli benlik saygısı ve psikolojik iyi-oluş ile ilgili sorularda ise öğretmenler kendi kendilerini değerlendirmişlerdir.

5.8. Araştırmanın Ölçekleri

Örgüt Temelli Benlik Saygısı (ÖTBS)

Örgüt temelli benlik saygısı (organizational-based self-esteem) değişkenini ölçmek için Pierce ve diğerleri (1989: 634) tarafından geliştirilen 10 maddeli örgüt temelli benlik saygısı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Türkçe'ye Sakal ve Yıldız (2015) tarafından uyarlanmış ve ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu bulunmuştur. Ölçekte yer alan sorulara örnek vermek gerekirse: “Çalıştığım işyerinde bana güveniliyor.” Bu ölçek için hesaplanan Cronbach's alfa değeri .91'dir. Bu düzey ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010).

Psikolojik İyi-Oluş (PIO)

Psikolojik iyi-oluş, Diener ve diğerlerinin (2010: 154) geliştirdikleri 8 maddeli psikolojik iyi-oluş ölçeği (psychological well-being) ile ölçülmüştür. Bu ölçek Türkçe'ye Telef (2013) tarafından uyarlanmış ve ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu bulunmuştur. Ölçekte yer alan sorulara örnek vermek gerekirse: “Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim.” Bu ölçek için hesaplanan Cronbach's alfa değeri .86'dır. Bu düzey ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994; Hair vd., 2010).

İstismarcı Yönetim (İY)

İstismarcı yönetim, Tepper (2000: 190) tarafından geliştirilen 15 maddeli istismarcı yönetim ölçeği (abusive supervision) ile ölçülmüştür. Bu ölçek Türkçe'ye Ülbeği, Özgen ve Özgen (2014) tarafından uyarlanmış ve ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu bulunmuştur. Ölçekte yer alan sorulara örnek vermek gerekirse: “Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.” Bu ölçek için hesaplanan Cronbach's alfa değeri .77'dir. Bu düzey ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994; Hair vd., 2010).

Kontrol Değişkenleri

Yapılan çeşitli araştırmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki deneyim gibi kategorik değişkenlerin psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı farklılıklara yol açan

değişkenler oldukları belirlenmiştir (Austrom, Baldwin ve Macy, 1988; Wilks ve Neto, 2013). Araştırmadaki psikolojik iyi-oluşta anlamlı farklılıklara yol açabilecek olan ilk kontrol değişkeni olan cinsiyet, kadınların çoklu rollere sahip olması nedeniyle kullanılmıştır. İkinci kontrol değişkeni olan yaş ise yetişkinlerin yaşamları boyunca deneyimledikleri tecrübelerin farklılık yaratabilmesinden dolayı kullanılmıştır. Üçüncü kontrol değişkeni olan medeni durum ise evli olan bireylerin aile sorumluluklarının psikolojik iyi-oluşta farklılık yaratabilmesinden dolayı kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. Son kontrol değişkeni olan mesleki deneyim ise çalışanların uzmanlaşma düzeylerinin yükselmesine paralel olarak psikolojik iyi-oluş düzeyini etkileyebilmesinden dolayı kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır.

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış ve örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluş üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analizi ve bu ilişkide istismarcı yönetim algısının düzenleyici rolü ise hiyerarşik regresyon analizi ile ölçülmüştür. Veriler IBM SPSS 21.0 paket programında analiz edilmiştir.

5.9. Varsayımlar

Araştırma aşağıdaki varsayımlarla yürütülmüştür:

- Araştırmanın gerçekleştirildiği kamu eğitim sektörü öğretmenlerinin aynı sosyo-ekonomik ve kültürel düzeyinde oldukları varsayılmıştır.
- Örgüt temelli benlik saygısı, psikolojik iyi oluş ve istismarcı yönetim algısı ilişkilerini saptamaya yönelik olarak kullanılan ölçeklerin geçerliliğine ilişkin uzman kanısı, geçerli ve güvenilirlerdir.
- Katılımcıların ankette yer alan ifade ve kategorik sorulara içten, dürüst, baskı altında kalmaksızın ve gerçekçi bir şekilde yanıt verdikleri varsayılmıştır.
- Anketi dolduran kişilerin soruları, yöneticilerinin etkisi altında olmadan yanıtladıkları varsayılmıştır. Böylece ifadeleri ve diğer soruları cevaplandırırken yöneticilerinden çekinme, kendi düşünce ve kanaatlerini saklama gibi hususların olmayacağı varsayılmıştır.

5.10. Sınırlılıklar

Araştırmanın aşağıdaki sınırlılıkları vardır:

- Bu araştırmada elde edilen bulgular, Ocak-Mart 2016 arasında elde edilmiş ve sonuçlar araştırma kapsamındaki kamu eğitim kurumundaki öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.
- Araştırma, aynı sosyo-ekonomik ve kültürel düzeyde oldukları varsayılan ve bulunabilecek tüm katılımcıların örnekleme dahil edilmesi ile elde edilen (kolayda örnekleme) 486 öğretmen üzerinde uygulanmıştır.
- Araştırma kamu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınırlandırılmış olup, diğer eğitim yöneticilerini (müdür ve müdür yardımcılarını) kapsamamaktadır.
- Araştırmada katılımcı olarak aktif olarak öğretim süreci içerisinde bulunan öğretmenler dikkate alınmıştır.
- Araştırma kamu eğitim kurumlarının öğretmenleri üzerinde anket çalışması ile gerçekleştirilmiş olup, ulaşılabilir tüm katılımcıların örnekleme içerisinde yer almasına çalışılmıştır.
- Araştırmada anketler yüz yüze görüşme yoluyla ve araştırmacının kişisel sosyal ağı kullanılarak öğretmenlere iletilmiş ve daha sonra gönüllülük esasına göre doldurulan anketler araştırmacı tarafından toplanmıştır.

5.11. Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bilgilerin toplanmasına yönelik sorular bulunmaktadır. Bu demografik bilgiler cinsiyet, yaş, medeni durum ve mesleki deneyimdir. Diğer bölümlerde ise sırasıyla örgüt temelli benlik saygısı, istismarcı yönetim algısı ve çalışanların psikolojik iyi-oluşuna yönelik ifadeler yer almaktadır. Örgüt temelli benlik saygısı ölçeğinde 10, istismarcı yönetim ölçeğinde 15 ve psikolojik iyi-oluş ölçeğinde ise 8 ifade yer almaktadır.

Ölçekte yer alan ifadelere 5'li Likert tipindeki yanıt formatı ile (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) cevaplar alınmıştır. Ölçeklerin tamamı genel algı ve tutumları ölçmeye yönelik olarak geliştirilen ölçeklerdir. Bu nedenle alt boyutları olmayıp genel tek bir boyuta sahiptir. Ayrıca tüm ölçekler için ortalama skorlar kullanılmıştır.

Örgüt temelli benlik saygısı, istismarcı yönetim algısı ve çalışanların psikolojik iyi-oluşuna yönelik ifadelerin dağılımı Tablo 5.1'de sunulmuştur.

Tablo 5.1: Örgüt Temelli Benlik Saygısı, İstismarcı Yönetim ve Psikolojik İyi-Oluş Faktörlerine İlişkin Soruların Dağılımı

ÖLÇEKLERDEKİ SORU MADDELERİNİN SAYILARI		
Değişkenler	İfade Sayısı	İfadeler ve Faktör Analizindeki Kodları
Örgüt Temelli Benlik Saygısı	10	OB1, OB2, OB3, OB4, OB5, OB6, OB7, OB8, OB9, OB10
İstismarcı Yönetim	15	İY11, İY12, İY13, İY14, İY15, İY16, İY17, İY18, İY19, İY20, İY21, İY22, İY23, İY24, İY25
Psikolojik İyi-Oluş	8	Pİ26, Pİ27, Pİ28, Pİ29, Pİ30, Pİ31, Pİ32, Pİ33

5.12. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veriler, IBM SPSS 21.0 veri analiz paket programı ile elektronik ortama aktarılıp ve yine aynı program aracılığı ile istatistiksel analizler yapılarak sıklık tabloları elde edilmiştir. Bu anlamda araştırma kapsamındaki frekans, yüzde analizleri, normal dağılım varsayımların analizi, uç verilerin analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon ve hiyerarşik regresyon analizlerinin tamamı yine IBM 21.0 paket programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

Bu analizlere ait tablolar “Bulgular ve Yorumlar” bölümünde detaylı olarak gösterilmiştir.



ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR ve YORUMLAR

Ankete katılan ve çeşitli kamu eğitim kurumlarında görev yapan 486 öğretmenden elde edilen veriler incelenmiş ve analiz edilmiştir. Bu bölümde ilk olarak anket çalışmasına katılan öğretmenlere ilişkin demografik bulgular yüzde ve frekans ölçümleri yapılarak analiz edilmiş ve sunulmuştur. Daha sonra ise örgüt temelli benlik saygısı, istismarcı yönetim algısı ve psikolojik iyi-oluş arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik soruların analizine yer verilmiştir.

6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya konu olan yöneticilerin yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki deneyim gibi demografik özelliklerine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Çalışanların cinsiyete göre dağılımı Tablo 6.1’de sunulmuştur.

Tablo 6.1: Cinsiyet İle İlgili Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	198	40.7
Kadın	288	59.3
Toplam	486	100

Tablo 6.1.’den görüldüğü üzere araştırmaya katılan 486 çalışanın %59.3’ü kadın, %40.7’si ise erkektir. Buradan anlaşılacağı üzere örneklemin büyük bir kısmı kadın çalışanlardan oluşmaktadır.

Çalışanların yaşına göre dağılımı Tablo 6.2’de sunulmuştur.

Tablo 6.2: Çalışanların Yaş Durumu İle İlgili Bulgular

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
22-25	181	37.2
26-35	276	56.8
36 ve üzeri	29	6
Toplam	486	100

Tablo 6.2.'den görüldüğü üzere araştırmaya katılan 486 çalışanın %37.2'si 22-25, %56.8'i 26-35 ve % 6'sı ise 35 ve üzerindeki yaş grubuna aittir. Buradan anlaşıldığı üzere araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu 26-35 yaş aralığındadır.

Çalışanların medeni durumuna göre dağılımı Tablo 6.3' de sunulmuştur.

Tablo 6.3: Medeni Durum İle İlgili Bulgular

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Bekâr	322	66.3
Evli	164	33.7
Toplam	486	100

Tablo 6.3.'ten görüldüğü üzere araştırmaya katılan 486 çalışanın %66.3'ü bekâr, %33.7'si ise evlidir. Buradan anlaşıldığı üzere araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu bekâr katılımcılardan oluşmaktadır.

Çalışanların eğitim düzeyine göre dağılımı Tablo 6.4' de sunulmuştur.

Tablo 6.4: Mesleki Deneyim İle İlgili Bulgular

Mesleki Deneyim	Frekans	Yüzde (%)
1 yıl veya daha az	195	40.1
1-10 yıl	277	57
11 yıl ve üzeri	14	2.9
Toplam	486	100

Tablo 6.4.'ten görüldüğü üzere araştırmaya katılan 486 çalışanın %40.1'i 1 yıl veya daha az, %57'si 1-10 yıl arası ve % 2.9'u ise 11 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Buradan anlaşıldığı üzere, araştırmaya katılan katılımcıların büyük bir çoğunluğu 1-10 yıl arasında mesleki deneyime sahiptir.

6.2. Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerinin test edilmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Faktör analizinin uygunluğunu ve değişkenlerin homojenliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0 ile 1 arasında değişen; kısmi korelasyonların toplam büyüklüğünün korelasyonlar toplamının büyüklüğüyle karşılaştırarak örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu belirten bir ölçüttür ve 0,50 değerinden büyük olanlar kabul edilebilir değerlerdir (Field, 2005: 6).

Kaiser'e (1970) göre örneklem yeterlilik ölçütü;

- 0.80 ve üstü : Çok iyi
- 0.70 – 0,80 : İyi
- 0.60 – 0,70 : Orta
- 0.50 – 0.60 : Vasat
- $KMO < 0.50$ ise : Kabul edilemez olarak sınıflandırılmıştır.

Buna göre hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0.933 olduğu Tablo 6.5'den görülebilmektedir. Bu sonuç örneklem büyüklüğünün yeterliliğini kanıtlamaktadır. Ayrıca Barlett küresellik testi sonucunun anlamlılık değerinin 0.000 olması ise veri setindeki değişkenler arasındaki korelasyon düzeyinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (KMO: .933; χ^2 (486) = 12501,007; $p < .001$).

Varimax rotasyonlu ve yamaç eğilim grafiği esas alınarak yapılan temel bileşenler analizi sonuçları, faktörlerin indirgenmesi sürecinde faktör yüklerinin bir soru hariç (İY-25, “Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.”) kabul edilen sınır olan 0.50'nin (Vandenbosch ve Higgins, 1996) üzerinde olduğunu göstermiştir. Tablo 6.5'de tüm ölçeklere ait faktör yükleri gösterilmiştir.

Tablo 6.5: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör 1		Faktör 2		Faktör 3
	Örgüt temelli benlik saygısı	Madde	İstismarcı Yönetim	Madde	Psikolojik iyi-oluş
OB1	.856	İY11	.813	Pİ26	.824
OB2	.820	İY12	.788	Pİ27	.791
OB3	.817	İY13	.755	Pİ28	.787
OB4	.816	İY14	.738	Pİ29	.786
OB5	.816	İY15	.728	Pİ30	.772
OB6	.782	İY16	.714	Pİ31	.762
OB7	.777	İY17	.689	Pİ32	.740
OB8	.769	İY18	.666	Pİ33	.739
OB9	.700	İY19	.657		
OB10	.668	İY20	.648		
		İY21	.630		
		İY22	.619		
		İY23	.591		
		İY24	.518		

Çıkarım Metodu : Temel Bileşenler Analizi

Rotasyon Metodu: Kaiser Normalizasyonlu Varimax.^a

^a. Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır.

Analiz sonucunda 32 maddeden oluşan ölçeğin toplam varyansın %60.26'sını açıklayan 3 faktörün oluştuğu görülmektedir. Bu faktörler örgüt temelli benlik saygısı, istismarcı yönetim algısı ve psikolojik iyi-oluştur. Faktörlerin her birinin toplam varyansın ne kadarını açıkladığını gösteren Tablo 6.5 incelendiğinde şu sonuçlar göze çarpmaktadır; Örgüt temelli benlik saygısı açıklanan varyansın %21.75'ini, istismarcı yönetim algısı %17.44'ünü ve psikolojik iyi-oluş değişkeni ise %21.07'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlar neticesinde ölçeklerin geçerli birer ölçek oldukları söylenebilir.

6.3. Güvenilirlik Analizi

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanması için Cronbach's (1951) Alfa testi yapılarak her bir faktörün güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Bir faktörün güvenilirlik katsayısı olan Cronbach's Alfa katsayısı 1'e ne kadar yakın ise ilgili faktörün o kadar güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Alfa değerinin 0.70'inin üzerinde olması güvenilirliğin orta düzeyde olduğu, 0.80'nin üzerinde olması güvenilirliğin yüksek, 0.90'ın üzerinde olması ise çok yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Soru grupları itibariyle α değerleri Tablo 6.6'deki sunulmuştur. Tablodaki veriler incelendiğinde, güvenilirlik değerleri istismarcı yönetim orta, örgüt temelli benlik saygısı çok yüksek ve psikolojik iyi-oluş için yüksek düzeydedir. Bu sonuçlar genel olarak ölçeklerin yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.6'den görüleceği üzere tüm faktörlerin Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı Cronbach (1951) tarafından önerilen ($\alpha=.70$) içsel tutarlılık düzeyinin üzerindedir.

Tablo 6.6: Anket Sorularının Güvenilirlik Testi

Anket Soru Grupları	Soru Sayısı	Cronbach's Alfa Katsayısı
Örgüt Temelli Benlik Saygısı	10	.91
Psikolojik İyi-Oluş	8	.86
İstismarcı Yönetim	14	.77

6.4. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkisini ve bu ilişkinin yönünü gösteren korelasyon değerleri ile birlikte faktörlere ilişkin ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler Tablo 6.7’de sunulmuştur.

Tablo 6.7: Değişkenler Arası Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1.Cinsiyet	1.59	.49	1						
2.Yaş	1.69	.58	-.28**	1					
3.Medeni Durum	1.34	.47	-.00	.23**	1				
4.Mesleki Deneyim	1.63	.54	-.13	.41**	.11*	1			
5.ÖTBS	4.28	.53	-.04	.04	.05	.07	(.91)		
6.İY	1.18	.25	-.01	.01	.01	.10	-.28**	(.77)	
7.PİO	4.24	.50	.01	.03	.06	.04	.51**	-.17**	(.86)

Notlar: ÖTBS: Örgüt Temelli Benlik Saygısı; İY: İstismarcı Yönetim; PİO: Psikolojik İyi-Oluş. Cronbach’s alfa değerleri köşe noktalarında gösterilmiştir. n=486; *p<0.05; **p<0.5. 1 = erkek, 2 = kadın; 1 = bekar, 2 = evli

Tablo 6.7’den görüleceği üzere bağımsız değişken olan örgüt temelli benlik saygısı ile bağımlı değişken olan psikolojik iyi-oluş ve moderatör/düzenleyici değişken istismarcı yönetim algısı arasındaki birlikte değişim ilişkilerine bakıldığında; örgüt temelli benlik saygısı ile psikolojik iyi-oluş arasında $r=.51$ pozitif; istismarcı yönetim ile psikolojik iyi-oluş arasında $r=-.17$ negatif ve istismarcı yönetim ile örgüt temelli benlik saygısı arasında $r=-.28$ negatif bir ilişki gözlenmiştir. Bu ilişki istatistiksel açıdan $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuçlar değişkenler arasında kurulan nedensel ilişkiler için ön destekleyici kanıtlar sunmaktadır.

Araştırmada aynı zamanda kontrol değişkenleri açısından ise mesleki deneyim ile yaş arasında $r=.41$ pozitif, mesleki deneyim ile medeni durum arasında $r=.11$ pozitif, medeni durum ile yaş arasında $r=.23$ pozitif ve yaş ile cinsiyet arasında ise $r=-.28$ negatif bir birlikte değişim ilişkisi belirlenmiştir. Ancak bu kontrol değişkenleri ile

bağımlı, bağımsız ve moderatör/düzenleyici değişkenler arasında anlamlı bir birlikte değişim ilişkisi gözlenmemiştir.

6.5. Değişkenler Arasındaki Nedensel İlişkilere İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki nedensel etkisini ve moderatör/düzenleyici değişkenin bu ilişkideki rolünü test etmeye yönelik yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur (Aiken ve West, 1991).

Tablo 6.8: Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Psikolojik İyi-Oluş (PİO)		
	Adım 1	Adım 2	Adım 3
Cinsiyet	.01	.03	.03
Yaş	.01	.01	.01
Medeni Durum	.06	.04	.04
Mesleki Deneyim	.03	.01	.01
Örgüt Temelli Benlik Saygısı (ÖTBS)		.50***	.50***
İstismarcı Yönetim (İY)		-.03	-.03
Etkileşim Terimi (OBSE X AS)			.02
Toplam R ²	.005	.259***	.259***
Δ in R ²		.254***	.000
Δ in F	.624	82.136***	.131

*n = 486; ***p < 0.001*

H1 ve H2 hipotezlerini test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizinde Aiken ve West (1991) tarafından önerilen en küçük kareler yönteminin varsayımlarına göre bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki nedensel ilişkisini test edebilmek için öncelikle değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı birlikte değişim ilişkilerinin olması gerekmektedir. Bu anlamda örgüt temelli benlik saygısı ile psikolojik iyi-oluş arasındaki birlikte değişim ilişkisi anlamlı olduğundan ($r=0.51$) bu değişken kurulan regresyon modeline dahil edilmiştir.

Bu anlamda birinci adımda, kontrol değişkenleri (cinsiyet, yaş, medeni durum ve mesleki deneyim) regresyon denklemine girilmiştir. İkinci adımda, H1 hipotezini doğrulamak amacıyla örgüt temelli benlik saygısı ve istismarcı yönetim regresyon denklemine girilmiştir. Bu adımda örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluşun istatistiksel olarak güçlü bir belirleyicisi olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan istismarcı yönetimin psikolojik iyi-oluşun anlamlı bir belirleyicisi olmadığı saptanmıştır. Bu nedenle **hipotez 1 desteklenmiştir** ($\beta=0.497$; $F=27,935$; $p<0.001$). Modelin açıklama gücüne bakıldığında ise varyanstaki değişimin %25'lik kısmının açıklandığı görölmektedir. Üçüncü aşamada ise etkileşim terimi (örgüt temelli benlik saygısı x istismarcı yönetim), örgüt temelli benlik saygısı ve psikolojik iyi-oluş arasındaki ilişkide istismarcı yönetim algısının moderator/düzenleyici rolünün belirlenmesi amacıyla regresyon modeline dahil edilmiştir. Analizler öncesinde kontrol değişkenleri de dahil olmak üzere tüm sürekli değişkenler ortalamaya göre merkezileştirilmiş (mean-centered) ve örgüt temelli benlik saygısı ve istismarcı yönetim arasındaki etkileşim terimleri bu standardize değişkenler kullanılarak hesaplanmıştır (Aiken ve West, 1991). Regresyon analizi sonucunda **Hipotez 2 desteklenmemiştir** ($\beta=0.015$; $F=23,920$; $p>0.05$). Modelin açıklama gücüne bakıldığında ise varyanstaki değişimin %24.9'lik (düzeltilmiş R^2) kısmının açıklandığı görölmektedir.

Ayrıca analizlerde demografik değişkenler anlamlı çıkmadığı için farklılık testleri yapılmamıştır.

Araştırma kapsamındaki tüm hipotezlerin sonuçları Tablo 6.9'da gösterilmiştir.

Tablo 6.9: Hipotez Testlerinin Özet Olarak Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H1: Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluş üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	DESTEKLENDİ
H2: Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi-oluş üzerindeki etkisinde istismarcı yönetim algısının düzenleyici rolü vardır.	DESTEKLENMEDİ

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçları örgüt temelli benlik saygısının çalışanın psikolojik iyi-oluşunun anlamlı bir belirleyicisi olduğunu göstermiştir. Bu sonuç Tang ve Gilbert, (1994), Carson vd. (1997), Diener vd.. (2003), Pierce ve Gardner (2004) ve Pierce vd. (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır. İş ve örgütsel deneyimlerle şekillenen çalışanın öz-benliği çalışanın psikolojik iyi-oluş düzeyine pozitif olarak yayılmakta ve sonuç olarak genel sağlık durumuna olumlu olarak katkı yapmaktadır. Aslında birçok durumsal faktör (örgüt içerisindeki diğer paydaşlardan gönderilen anlamlı mesajlar, iş ve örgütsel tasarım gibi) veya kişilik gibi eğilimlerin etkileşimsel rolü örgüt temelli benlik saygısının (ÖTBS) oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum da “yaşam tatmini, sağlıklı bir şekilde gelişme, mutluluk, pozitif duygulanımın negatif duygulanıma oranı” gibi göstergelerle ifade edilen çalışanın psikolojik iyi-oluş düzeyini olumlu olarak etkilemektedir (Pierce vd., 2016). Bu açıklamalar ışığında, çalışanın psikolojik iyi-oluş düzeyini artırmak için örgüt temelli benlik saygısına katkıda bulunan bir örgüt iklimi yaratmak önemlidir.

Aynı zamanda araştırma sonucunda istismarcı yönetim algısı ve psikolojik iyi-oluş arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu Tepper (2007), Hobman vd. (2009), Kernan vd. (2011), Martinko vd. (2013), O’Donoghue vd. (2016) tarafından yapılan araştırmalarla tutarlıdır. Liderliğin karanlık yönünü ifade eden istismarcı yönetim algısındaki azalma, çalışanların psikolojik iyi-oluş düzeylerinde bir artışa yol açmaktadır. Öte yandan, araştırmada ileri sürülen istismarcı yönetimin, örgüt temelli benlik saygısı ve psikolojik iyi-oluş arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenebileceğine ilişkin hipotez ise desteklenmemiştir. Diğer bir anlatımla istismarcı yönetim algısının örgüt temelli benlik saygısının çalışanın psikolojik iyi-oluş düzeyi üzerindeki pozitif yayılma etkisinde düzenleyici bir rolünün olmadığı belirlenmiştir. Yapılan analizlerde ilişkilerin yönü açısından mantıksal (nomological) geçerlilik sağlanmıştır. Yani beklenildiği gibi istismarcı yönetim ile bağımsız değişken olan örgüt temelli benlik saygısı ve bağımlı değişken psikolojik iyi-oluş arasındaki ilişkilerin yönü negatif olarak kalmıştır. Bu etkileşim teriminin istatistiksel olarak anlamlı çıkmamasının nedenlerinden birisi istismarcı yönetim

algısının oldukça düşük olması olabilir. Doğal olarak da bu durum etkileşim etkisinin anlamsız çıkmasına yol açmış olabilir.

Bu sonuçlar genel olarak değerlendirmeye alındığında, araştırmanın gerçekleştiği kamu eğitim kurumlarındaki öğretmenler açısından istismarcı yönetim algısının düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte araştırmanın örnekleminin farklı kamu eğitim kurumlarından ve farklı öğrenim seviyesindeki çalışanlardan (ilkokul, ortaokul gibi) toplanmış olması da bu duruma yol açmış olabilir. Buna ek olarak, örgüt temelli benlik saygısı yüksek olan ve kendi yeteneklerine yeterince güvenen bireylerin, örgütlerindeki yöneticilerinin istismarcı yönetim uygulamalarına çok fazla dikkat etmemeleri (önemsememeleri) de bu duruma yol açmış olabilir. Bu nedenle daha sonraki araştırmalarda bu sınırlılıkların azaltılarak, yine örgüt temelli benlik saygısı ile psikolojik iyi-oluş ilişkisinde istismarcı yönetim algısının moderatör/düzenleyici rolünün test edilmesinde yarar vardır.

Sonuç olarak, araştırmada elde edilen bu bulgular özellikle insan kaynakları yönetimi (İKY) açısından önemlilik arz etmektedir. Dolayısıyla İKY departmanının, çalışanların psikolojik iyi-oluş düzeylerini artıran ya da azaltan faktörlere odaklanmalarında yarar vardır. Çünkü düşük istismarcı yönetim algısı ve yüksek örgüt temelli benlik saygısı yüksek performansa, işe daha fazla ilginin artmasına ve sağlık maliyetlerinin azalmasına yol açmaktadır. Böylece örgütsel başarı ise bu durumdan olumlu olarak etkilenmektedir. Diğer yandan bu durumun tersi halinde ise çalışanın psikolojik ve fiziksel sağlığı bozulabilmektedir (kalp sağlığı gibi). Bununla birlikte iş üzerindeki kontrol ve deneyimin artırılmasına yönelik çalışanın güçlendirilmesi uygulamaları, çalışanın örgüt temelli benlik saygısının olumlu anlamda gelişmesine yol açabilmektedir. Bir sonraki süreçte ise kariyerleri üzerinde kontrole sahip olan ve yetenekleri daha da artan bu çalışanlar kendi işlerini daha tatmin olmuş bir şekilde yapmakta ve sonuç olarak da örgütsel başarı artmaktadır. Bu olumlu uygulamaların tamamı ise müşteri pozisyonunda olan paydaşlar için (okul bağlamında öğrenciler için) bir pozitif öğrenme iklimi yaratılmasına katkıda bulunmaktadır.

Bu araştırmanın doğal olarak bazı sınırlılıkları vardır. İlk olarak, bu çalışma aynı ölçüm zamanına sahip olan ve bağımlı, bağımsız ve moderatör/düzenleyici

değişkenlerin tamamının aynı kişilerden kendi kendini değerlendirme yöntemi (self-reported) ile elde edildiği kesitsel bir araştırmadır. Bu durumlar çalışmayı ortak yöntem varyansına hassas hale getirmektedir (bakınız Podsakoff, Mackenzie, Podsakoff ve Lee, 2003). Doğal olarak bu ortak yöntem varyansı ilişkilerin normalden daha fazla bir şekilde şişmesine neden olmuş olabilir. Bu durumu değerlendirmek için Harman'ın tek faktör testi (Harman, 1979) kullanılmıştır. Bu amaçla değişkenlerin tamamı açıklayıcı faktör analizinde tek bir faktöre yüklenmiştir. Test sonucunda tüm faktörlerin tek bir faktörle varyansı açıklama yüzdesi %25.173'dür (test sonuç < 50). Bununla birlikte tüm maddeler açıklayıcı faktör analizine dahil edilmiş ve öz değeri 1'in üzerinde olacak şekilde toplamda üç faktör elde edilmiştir. Bu faktörlerin açıklanan varyansları sırasıyla birinci faktör için %21.75, ikinci faktör için %21.07 ve üçüncü faktör için de %17.44 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ölçümler arasında varyansın büyük bir çoğunluğunun tek bir faktör tarafından açıklanmadığını göstermektedir. Dolayısıyla bu durum ölçülen değişkenler arasında paylaşılan sistematik bir hata varyansının olmadığını göstermektedir (Harman, 1979). Ancak yine de gelecekte yapılacak araştırmalarda boylamsal araştırmaların ve farklı kaynaklardan toplanan (çalışma arkadaşları ve yöneticilerden gibi) verilerle araştırmaların yürütülmesi önerilmektedir. İkinci sınırlılık araştırma örnekleminin sadece kamu eğitim kurumlarındaki öğretmenlerden oluşmasıdır (kapsam sınırlılığı). Bu sınırlılığı gelecekte yapılacak araştırmalarda aşılması adına, araştırmanın farklı sektörlerdeki ve farklı iş gruplarındaki çalışanlarla yürütülmesinde yarar vardır (bilişim, sağlık ve askeri alandaki örgütlerde çalışanlar üzerinde). Bu konuda özel ve kamu sektörü karşılaştırmalarının yapılması da konuya daha bütüncül bir bakış açısı katabilir. Son olarak, araştırmada sadece üç değişken üzerinde odaklanılmıştır (örgüt temelli benlik saygısı, istismarcı yönetim algısı ve psikolojik iyi-oluş). Bu durum çalışma için bir içerik sınırlılığı yaratmaktadır. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalarda, örgütsel çıktıları etkileyen (performans işe katılım gibi) değişkenlerin (Pierce vd., 2016: 12), presenteeism (hastayken işe gelme), absenteeism (işe gelmeme, devamsızlık) gibi ve potansiyel moderatör değişkenlerin (işin türü (kamu, özel gibi), stres düzeyi, kişilik özellikleri (Pierce vd., 2016), örgüt iklimi, örgütsel destek gibi) araştırma modellerine dahil edilmesinde yarar vardır.

KAYNAKÇA

- Acehan, S., Bilen, A., Ay, M. O., Gülen, M., Avcı, A. ve İçme, F. (2013). “Çocuk İstismarı ve İhmalinin Değerlendirilmesi”, *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 22(4): 591-614.
- Adams, J. S. (1965). “Inequity in Social Exchange”. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*, (s. 267-299). New York, Academic Press.
- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-Saygı*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akın, A. (2009). *Akılci Duygusal Davranışçı Terapi Odaklı Grupla Psikolojik Danışmanın Psikolojik İyi Olma ve Öz-Duyarlık Üzerindeki Etkisi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya.
- Akın, G. (2014). *İstanbul'daki 4-5 Yıldızlı Otel Personelinin Kurumsallaşma Algısının Öznel İyi Oluş ve Öz Uyum Düzeylerine Etkisi*. 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Aksel, S. F. (2013). *Relationship Between Workplace Democracy and Organizational Dissent Behavior*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Albayrak, G. (2013). *Psiko-Eğitim Programı ile Psikodramanın Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluşlarına Etkisinin Karşılaştırılması*. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Mersin.
- Aldan, N. (2009). *İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarına İlişkin Tutumları ile Sınıf Öğretmenlerinin Kuruma Bağlılıkları Arasında İlişki (Bağcılar Örneği)*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Andrews, F. M. (1974). "Social Indicators of Perceiving Life Quality", *Social Indicator Research*, 279-299.
- Armsden, G. C. ve Greenberg, M. T. (1987). "The inventory of parent and peer attachment: Individual differences and their relationship to psychological well-being in adolescence". *Journal of Youth and Adolescence*, 16(5): 427-454.
- Armutlu, C. (2008). *Sembolik Tüketim: Benlik İmajı Uyumu Üzerine Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Armutlu, C. ve Üner, M. M. (2009). "Benlik İmajı Uyumu, Tüketici Tatmini ve Marka Sadakati İlişkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3): 1-26.
- Aslan, E. (1992). "Benlik Kavramı ve Bireyin Yaşamındaki Etkileri", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4: 7-14.
- Austrom, D. R., Baldwin, T. T. ve Macy, G. J. (1988). "The single worker: An empirical exploration of attitudes, behavior, and well-being". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 5(4): 22-29.
- Ay, F. A. (2015). "İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41): 1116-1126.
- Batmaz, M. (2012). *Yöneticilerin Yönetim Tarzlarının Çalışanların İş Doyumlarına Etkileri*. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. ve Vohs, K. D. (2003). "Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, Or Healthier Lifestyles?". *Psychological Science In The Public Interest*, 4(1): 1-44.
- Bektaş, M. (2014). *Yönetim Tarzlarının Örgütlerdeki İnfomal İletişim Kanallarına Etkisi: Burdur İli Kamu Kurumları Örneği*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.

- Benligiray, S. (2005). *Büro Yönetimi*. 1.Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C. ve Alarcon, G. (2010). “A Meta-Analysis of the Predictors and Consequences Of Organization-Based Self-Esteem”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3): 601-626.
- Bowling, N. A., ve Michel, J. S. (2011). “Why do you treat me badly? The role of attributions regarding the cause of abuse in subordinates' responses to abusive supervision”. *Work ve Stress*, 25(4): 309-320.
- Bradburn, N. M. (1969). “*The Structure of Psychological Well-Being*”, Chicago: Aldine Publications.
- Brown K. W. ve Ryan R. M. (2003). “The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4): 822-48.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Lanford, A. ve Roe, C. W. (1997). “The Effects of Organization-Based Self-Esteem on Workplace Outcomes: An Examination of Emergency Medical Technicians”. *Public Personnel Management*, 26(1): 139-155.
- Castellano, W. G. (2013). *Practices for Engaging the 21st Century Workforce: Challenges of Talent Management in A Changing Workplace* (1st ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson FT Press.
- Chan, M. E. ve McAllister, D. J. (2014). “Abusive Supervision Through the Lens of Employee State Paranoia”. *The Academy of Management Review*, 39(1): 44-66.
- Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B. ve Broadnax, S. (1994). “Collective Self-Esteem and Psychological Well-Being Among White, Black, and Asian College Students”. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5): 503 - 513.

- Cronbach, L., (1951), *Coefficient Alpha and the Internal Structure of Test*, *Psychometrika*, 16: 297-334.
- Çukur, C. (Mart 2012). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. *Çimento İşveren Dergisi*, 26(2): 34-48.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). “Hedonia, Eudaimonia and Well-Being: An Introduction”. *Journal of Happiness Studies*, 9: 1-11.
- Demirel, E. T. (2003). *Girişimcilik Kültürü*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Diener, E. (1984). “Subjective Well-Being”. *Psychological Bulletin*, 95(3) : 542-575.
- Diener, E., Lucas, R. E. ve Oishi, S. (2002). “Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction”. C. R. Snyder ve Shane J. Lopez (Ed.). *The Handbook of Positive Psychology*, (s. 63-73). New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). “Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life”. *Annual Review of Psychology*, 54(1): 403-425.
- Diener, E., Suh E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. E. (1999). “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”. *Psychological Bulletin*, 125(2): 276-302.
- Diener, E., Suh, E. ve Oishi, S. (1997). “Recent Findings on Subjective Well-Being”. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1): 25-41.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., ve Biswas-Diener, R. (2010). “New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings”. *Social Indicators Research*, 97(2): 143-156.

- Dilmaç, B. ve Ekşi, H. (2008). “Meslek Yüksek Okullarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Yaşam Doyumları ve Benlik Saygılarının İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20: 279-289.
- Dirlik, M., Özkök, M. S., Katkıcı, U. ve Erel, Ö. (2002). “Aydın’da Cinsel Suç ve Suçluların Profili”, *Adli Tıp Bülteni*, 7(3): 97-104.
- Doğan, T. (2006). “Üniversite Öğrencilerinin İyilik Halinin İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30: 120-129.
- Ekşioğlu, H. (2011). *İnanç veya Dünya Görüşüne Sahip Olma Tarzıyla Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişki*. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Elloy, D. ve Patil, V. (2012). “Exploring the Relationship between Organization-Based Self Esteem and Burnout: A Preliminary Analysis”. *International Journal of Business and Social Science*, 3(9): 283-288.
- Erden, N. S. (2011). *Örgüte Bağlılık ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Rolü*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Eroğlu, N. (2013). *Psikolojik İyi Olma ile Topluluk Hissi Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Ersoy, E. (2013). *Ortaokul Öğrencilerinin Algıladıkları Anne Baba Tutumları ile Benlik Saygısı ve Depresyon Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Fatih İlçesi Örneği)*. Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Eryılmaz, A. (2009). “Barışa Yönelik Tutumların Özsaygı ve Cinsiyet Değişkenleriyle İncelenmesi”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21): 23-31.
- Eschbacher, M. C. (2010). “*Subjective Well-Being of Tourists*”. Modul Vienna University, *Master Thesis*, Vienna.

- Eşer, H. (2005). *Üniversite Öğrencilerinde Dini İnanç ve Benlik Saygısı İlişkisi*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Fava, G. A. ve Ruini, C. (2003). "Development and Characteristics of A Well-Being Enhancing Psychotherapeutic Strategy: Well-Being Therapy. *Journal Of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 34: 45-63.
- Field, A. (2005), "*Discovering Statistics Using SPSS (2nd Edition)*". London: Sage.
- Gardner, D. G., Dyne, L. V. ve Pierce, J. L. (2004). "The Effects of Pay Level on Organization-Based Self-Esteem and Performance: A Field Study". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3): 307-322.
- Genç, N. (1995). *Zirveye Götüren Yol Yönetim*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Göcen, G. (2012). *Şükür ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişki Üzerine Bir Alan Araştırması*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Gökçe, O. ve Şahin, A. (2003). "Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6: 133-156.
- Göztok, K. (2007). *Özsaygının Liderlik Tarzı ve Liderin İş Yapma Tutumları ile İlişkisinin İncelenmesi ve Türk Deniz Kuvvetlerinde Bir Uygulama*. Deniz Harp Okulu, Deniz Bilimleri ve Mühendisliği Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Guindon, M. H. (2002). "Toward Accountability in the Use of the Self-Esteem Construct". *Journal of Counseling and Development*, 80(2): 204-214.
- Gülaçtı, F. (2009). *Sosyal Beceri Eğitime Yönelik Programın Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Beceri, Öznel ve Psikolojik İyi Olma Düzeylerine Etkisi*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.
- Gündoğdu, R. ve Yavuzer, Y. (2012). "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İhtiyaçlarının Demografik Değişkenlere Göre

- İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23): 115-131.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2010). “*Multivariate data analysis*”. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Harman, H. H. (1979). *Modern factor analysis* (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Harris, K. J. Harvey, P. ve Kacmar, K. M. (2011). “Abusive Supervisory Reactions to Coworker Relationship Conflict”. *The Leadership Quarterly*, 22(5): 1010-1023.
- Hobman, E. V., Restubog, S. L. D., Bordia, P., ve Tang, R. L. (2009). “Abusive supervision in advising relationships: Investigating the role of social support”. *Applied Psychology*, 58(2): 233-256.
- Hughes, L. W. ve Palmer, D. K. (2007). “An Investigation of the Effects Of Psychological Contract and Organization-Based Self-Esteem On Organizational Commitment İn A Sample Of Permanent and Contingent Workers”. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(2): 143-156.
- Hui, C. ve Lee, C. (2000). “Moderating effects of organization-based self-esteem on the relationship between perception of organizational uncertainty and employee response”. *Journal of Management*, 26(2): 215-232.
- İşgör, İ. Y. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Muhafazakâr Yaşam Tarzları ile Psikolojik İyi Oluşlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Kaiser H. F. (1970). “A Second-Generation Little Jiffy”. *Psychometrika*. 35(4), 401-15.
- Kara, B., Biçer, Ü. ve Gökalp, A. S. (2004). “Çocuk İstismarı”. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi*, 47: 140-151.

- Karadağ, G., Güner, İ., Çuhadar, D. ve Uçan, Ö. (2008). “Gaziantep Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Öğrencilerinin Benlik Saygıları”. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3(7): 29-42.
- Karagonlar, G. ve Neves, P. (2016). “Sosyal Değer Yönelimi ve İstismarcı Yönetim: Çok Seviyeli Bir Bakış Açısı” [Bildiri]. 24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitapçığı, 20-31 Mayıs 2016*, (396-399). İstanbul: Sabancı Üniversitesi.
- Karahan, T. F., Sardoğan, M. E., Şar, A. H., Ersanlı, E., Kaya, S. N. ve Kumcağız, H. (2004). “Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkiler”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18: 27-39.
- Karasek, R. A. (1979). “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign”. *Administrative Science Quarterly*, 24(2): 285-308.
- Kavgacı, H. (2014). *İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bireysel ve Örgütsel Değişkenlerle İlişkisi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Keleş, H. N. ve Özkan, T. K. (2015). “Psikolojik İyi Oluşun Performansa Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma” [Bildiri]. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 6-7 Kasım 2015*, (141-146). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Kernan, M. C., Watson, S., Fang Chen, F. ve Gyu Kim, T. (2011). “How cultural values affect the impact of abusive supervision on worker attitudes”. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18(4): 464-484.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). “Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6): 1007-1022.
- Kınter, N. (2008). “Benlik Saygısı ve Dindarlık İlişkisi”. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bursa.

- Kırımsoy, E. (2003). *Suç İşlemiş ve Suç İşlememiş Ergenlerin Algıladıkları Duygusal İstismarın ve Benlik Saygılarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Koca, D. A. (2013). *Bir Aile Eğitim Programının Evli Annelerin Evlilik Doyumu, Evlilikte Sorun Çözme Becerisi ve Psikolojik İyi Oluşuna Etkisi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Korman, A. K. (1970). "Toward A Hypothesis of Work Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 34(1): 31-41.
- Kuyumcu, B. (2012). "Türk ve İngiliz Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Duygusal Farkındalık ve Duygularını İfade Etmelerinin Ülke ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi". *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2): 1-7.
- Kuzucu, Y. (2006). "Duyguları Fark Etmeye ve İfade Etmeye Yönelik Bir Psiko-Eğitim Programının, Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Farkındalık Düzeylerine, Duyguları İfade Etme Eğilimlerine, Psikolojik ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi". Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Lambert, S. J. (1990). "Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda". *Human Relations*, 43(3): 239-257.
- Liu, D., Liao, H. ve Loi, R. (2012). "The Dark Side of Leadership: A Three-Level Investigation of The Cascading Effect of Abusive Supervision on Employee Creativity". *Academy of Management Journal*, 55(5): 1187-1212.
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R. ve Mackey, J. (2013). "A Review of Abusive Supervision Research". *Journal of Organizational Behavior*, 34(1): 120-137.
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*, 50(4): 370.

- McGregor, D. M. (1960). *"The Human Side of Enterprise"*, New York: McGraw-Hill.
- Meglich, P. A. ve Eesley, D. T. (2011). "A 'Bully' In Its Own China Shop: Risk Factors for Abusive Supervision. In Small Firms". *International Journal of Business and Social Science*, 2(19): 11-22.
- Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). "Who Is Happy?". *Psychological Science*, 6(1): 10-19.
- Nişancı, Z. N. (2015). "Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25): 257-294.
- Nunnally, J. C. ve Benstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory*. Newyork: Mc-Graw Hill.
- O'Donoghue, A., Conway, E., ve Bosak, J. (2016). "Abusive Supervision, Employee Well-Being and Ill-Being: The Moderating Role of Core Self-Evaluations". *Emotions and Organizational Governance (Research on Emotion in Organizations)*, Emerald Group Publishing Limited, 12: 3-34.
- Otluoğlu, K. Ö. Ç. (2015). "Örgütsel Nedenlerle Yaşanan Olumsuz Şokların İş Performansına Etkisi: Örgüt Temelli Özsaygının Biçimlendirici Değişken Rolü", *Orta Doğu Teknik Üniversitesi Gelişme Dergisi*, 42: 221-246.
- Önalgil, S. (2012). *55 Yaş ve Üzeri Bireylerde Fiziksel Aktivitenin, Algılanan Sosyal Destek ve İyi Olma Durumuna Etkisi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Öncü, E. (2009). *"Mersin Mesleki Eğitim Merkezine Devam Eden Çırakların İstismar Durumlarının Değerlendirilmesi"*. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Örs, N. (2010). *"Örgüt Kültürü Tipleri ile Yönetim Tarzları Arasındaki İlişkinin Kamu Örgütlerinde İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma"*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Özcan, K. (2009). “*Yetişkin Bireylerin Algılanan Duygusal İstismar Düzeyleri*”. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Özdemir, S. (2007). “*Yönetici Tarzlarının Astlar Tarafından Değerlendirilmesi ve Bir Araştırma*”. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzeltilmiş Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özden, K. (2014). “*Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik İyi Oluşun Psikososyal Yordayıcılarının Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından İncelenmesi*”. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2004). “Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(3): 181-202.
- Özdevecioğlu, M., Akın, M., Karaca, M. ve İştahlı, B. (2014). “Kötü Niyetli Yönetim Algılamasının Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Rolü”. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1): 1-18.
- Özen, Y. (2010). “Kişisel Sorumluluk Bağlamında Öznel ve Psikolojik İyi Oluş (Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme)”. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4): 46-58.
- Palabıyık, H. (2004). “Yönetimden Yönetişime Geçiş ve Ötesi Üzerine Kavramsal Açıklamalar”. *Amme İdaresi Dergisi, TODAİE*, 37(1): 63-85.
- Paşaoğlu, D., Tokgöz, N., Şakar, N., Özler, N. D. E. ve Özalp, İ. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. 1.Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Pierce, J. L. ve Garder, D. G. (2004). “Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of The Organization-Based Self-Esteem Literature”. *Journal of Management*, 30(5): 591-622.

- Pierce, J. L. ve Gardner, D. G. (2009). "Relationships of Personality and Job Characteristics with Organization-Based Self-Esteem". *Journal of Managerial Psychology*, 24(5): 392-409.
- Pierce, J. L., Garder, D. G. ve Crowley, C. (2016). "Organization-Based Self-Esteem and Well-Being: Empirical Examination of A Spillover Effect". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2): 181-199.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. ve Dunham, R. B. (1989). "Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement and Validation". *Academy of Management Journal*, 32(3): 622-648.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Podsakoff, N. P. ve Lee, J. Y. (2003). "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies". *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879-903.
- Polatcı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kayseri.
- Rook, K. S. (1984). "The Negative Side of Social Interaction: Impact on Psychological Well-Being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5): 1097-1108.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). "On Happiness and Human Potentials: A Review of Research On Hedonic and Eudaimonic Well-Being". *Annual Reviews Psychology*, 52: 141-166.
- Ryan, R. M., Huta, V. ve Deci, E. L. (2008). "Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia". *Journal of Happiness Studies*, 9(1): 139-170.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L.M. (1995). "The Structure of Psychological Well-Being Revisited". *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4): 719-727.

- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). "Know thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being". *Journal Of Happiness Studies*, 9: 13-39.
- Ryff, C.D. ve Singer, B. (1996). "Psychological Well-Being: Meaning, Measurement and Implications for Psychotherapy Research". *Psycho Therapy and Psychosomatics*, 65: 14-23.
- Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). "İstismarcı Yönetim Algısı ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Güç Mesafesi ve Örgütsel Tabanlı Benlik Saygısı Değişkenlerinin Rolü" [Bildiri]. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 6-7 Kasım 2015, (389-395). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. ve Bridges, M. W. (1994). "Distinguishing Optimism from Neuroticism (and Trait Anxiety, Self-Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test". *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6): 1063–1078.
- Scheuer, M. L. (2013). *Linking abusive supervision to engagement and burnout: An application of the differentiated job demands-resource model*. (Doctoral dissertation). Northern Illinois University, Illinois, US.
- Sevimli, H. (2015). *Örgütsel Bağlılık ile Psikolojik İyi Hali Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sezenoğlu, Y. E. (2011). *Ameliyathane Hemşirelerine Karşı Sözel, Fiziksel ve Cinsel İstismar Durumunun Belirlenmesi*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Sezer, F. (2013). "Psikolojik İyi Olma Durumu Üzerinde Etkili Faktörler". *Education Sciences, E- Journal of New World Sciences Academy*, 8(4): 489-504.
- Sezici, E. (2016). "Çocukluk Çağı Ruhsal Travma Yaşantılarının İstismarcı Yönetici Algısı Üzerindeki Etkisi" [Bildiri]. 24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitapçığı*, 29-31 Mayıs 2016, (76-86). İstanbul: Sabancı Üniversitesi.

- Sezici, E. ve Güven, Ö. Z. (2016). “İstismarcı Yönetici Algısının Kaytarma Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü” [Bildiri]. 24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitapçığı, 29-31 Mayıs 2016*, (87-97). İstanbul: Sabancı Üniversitesi.
- Siyez, D. M. (2003). *Duygusal İstismara Maruz Kalan ve Kalmayan Ergenlerin Benlik Algıları ile Depresyon ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Staw, B. M. ve Ross, J. (1985). “Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitudes”. *Journal of Applied Psychology*, 70(3): 469-480.
- Staw, B. M., Bell, N. E. ve Clausen, J. A. (1986). “The Dispositional Approach to Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal test”. *Administrative Science Quarterly*, 31(1): 56-77.
- Şengül, C. M. ve Ceyhun, G. Ç. (2009). “İş Doyumu, Yaşam Doyumu ile Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkide Ekonomik Kriz Algısının Düzenleyici Rolü” [Bildiri]. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs 2009*, (263-267). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Şimşek, M. Ş, Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 6.Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taner, Y. ve Gökler, B. (2004). “Çocuk İstismarı ve İhmali”, *Hacettepe Tıp Dergisi*, 35: 82-86.
- Tang, T. L. ve Gilbert, P. R. (1994). “Organization-Based Self-Esteem Among Mental Health Workers: A Replication and Extension”. *Public Personnel Management*, 23(1): 127-134.
- Taslak, S., Çetinel, M. H. ve Arasan, B. N. (2015). “Mutluyum İşimden de Memnunum: Öznel ve Psikolojik İyi Oluşun Çalışanların İş Tatminine Etkileri” [Bildiri]. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 6-7 Kasım 2015*, (38-44). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

- Telef, B. B. (2013). “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçe’ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3): 374-384.
- Tepper, B. J. (2000). “Consequences of Abusive Supervision”. *Academy of Management Journal*, 43(2): 178-190.
- Tepper, B. J. (2007). “Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis and Research Agenda”. *Journal of Management*, 33(3): 261-289.
- Tıraşçı, Y. ve Gören, S. (2007). “Çocuk İstismarı ve İhmalı”, *Dicle Tıp Dergisi*, 34(1): 70-74.
- Tunç, T. (2011). “Benlik Saygısı ve Kaygının Çatışma Yönetim Stilleri Üzerindeki Etkileri: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya.
- Turgut, D. (2014). *7-17 Yaş Arasındaki Normal Gelişim Gösteren ve Özel Gereksinimli Çocuğu Olan Aile Bireylerinin Psikolojik İyi Olma Hali ve Başa Çıkma Yöntemlerinin İncelenmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Türedi, E. (2015). *Özyeterlik, Benlik Saygısı ve Atılganlık Düzeyi İlişkisi (Cinsiyet ve Deneyim Süresi Açısından Resmi Okul ve Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma)*. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Türkmen, M. (2012). “Öznel İyi Oluşun Yapısı ve Ana baba Tutumları, Özsaygı ve Sosyal Destekle İlişkisi: Bir Model Sınaması”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1): 41-73.
- Türksoy, F. B. (2014). *Hemşirelik Fakültesi Öğrencilerinde Benlik Saygısı ve Stresle Baş Etme Yöntemleri (Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Örneği)*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Tütüncü, M. (2012). *Yönetici ve Çalışanların Psikolojik İyi Olma ve Stres Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uçar, D. ve Ötken, A. B. (2010). “Algılanan Örgütsel Destek ve Şirkete Bağlılık: Örgüt Temelli Öz-Saygının Rolü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2): 85-105.
- Üçok, D. ve Turgut, T. (2014). “İstismarcı Yönetici Davranışının İşyerindeki Sapkın Davranışlar Üzerindeki Rolü”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3): 163-179.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M., ve Özgen, H. (2014). “Türkiye’de istismarcı yönetim ölçeğinin uyarlaması: güvenilirlik ve geçerlilik analizi”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1): 1-12.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2013). “Örgütsel Ortamda İstismarcı Yönetim ve İzlenim Yönetimi Üzerine Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2): 1-14.
- Ülbeği, İ. D. ve Özgen, H. (2013). *İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi*. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2013). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. 6. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Vandenbosch, B. ve Higgins, C., (1996). *Information Acquisition and Mental Models: An Investigation into the Relationship Between Behaviour and Learning*, *Information Systems Research*, 7(2): 198-214.
- Warr, P., Cook, J. ve Wall, T. (1979). “Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being”. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2): 129-148.
- Waterman, A. S. (1993). “Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4): 678-691.

- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work". *Research in Organizational Behavior*, 18: 1-74.
- Whitman, M. V., Halbesleben, J. R. B. ve Holmes, O. (2014). "Abusive Supervision and Feedback Avoidance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion". *Journal of Organizational Behavior*, 35(1): 38-53.
- Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N. ve Meier, L. L. (2012). "The Ambivalence of Challenge Stressors: Time Pressure Associated with Both Negative and Positive Well-Being". *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 422-433.
- Wilks, D. C. ve Neto, F. (2013). "Workplace Well-Being, Gender and Age: Examining the 'Double Jeopardy' Effect". *Social Indicators Research*, 114(3): 875-890.
- Yanlıç, N. (2011). "Oturarak Voleybol Oynayan Engelli Sporcularda Benlik Saygısı", Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- Yaşar, F. S. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sporcu Öğrenciler Üzerindeki Duygusal İstismar Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Yeşiltaş, M. (2014). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgüt Temelli Özsaygıya Etkisinde Algılanan Örgütsel Prestijin Aracılık Rolü". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1): 118-144.
- Yıldırım, F. (2003). "Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ile Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi". *Mülkiye Dergisi*, 27(239): 1-32.
- Yıldırım, M. H., Güvenç, K. ve Sunman, G. (2016). "Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Özsaygının İhbar Davranışına Etkisi: Aksaray İlinde Özel Hastanelerde Bir Uygulama" [Bildiri]. 15. *Ulusal İşletmecilik Kongresi*

Bildiriler Kitabı, 26-28 Mayıs 2016, (409-418). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

Yüzgeç, S. (2014). “*Benlik Saygısı ile Mistik Tecrübe Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

İnternet Kaynakları

Türk Dil Kurumu

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.587dd8a21f92e4.17534428 (Erişim Tarihi: 02.08.2016)

EKLER

Ek – 1. Anket Soru Formu

Sayın Katılımcı

Bu anket Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde bulunan İşletme Anabilim dalına bağlı olarak yapılan bir yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu anketin amacı “Örgüt Temelli Benlik Saygısının Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İstismarcı Yönetimin Rolü” nü araştırmaya yöneliktir. Bu ankettten elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirileceği için adınızı yazmanız istenmemektedir. Vereceğiniz cevaplar araştırmanın çok önemli bir aşamasını oluşturacağı için bu konudaki hassasiyetiniz büyük önem arz etmektedir.

Katkılarınızdan ve göstermiş olduğunuz ilginizden dolayı çok teşekkür ederiz.

→ Cinsiyetiniz : Erkek Kadın

→ Yaşınız : 25 ve altı 26-35 36 ve üzeri

→ Medeni durumunuz : Bekâr Evli

→Şuan çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:

1 yıldan az 1-10 yıl arası 11 ve üzeri

Aşağıdaki ifadeleri çalıştığınız işyerinde yöneticinizin size karşı olan tutum ve davranışlarını dikkate alarak değerlendiriniz.		Hiçbir zaman	Nadiren	Sık sık	Genellikle	Her zaman
1	Yöneticim benimle alay eder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Yöneticim bana küser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Yöneticim sözünde durmaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Yöneticim başkasına olan hıncını benden çıkartır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Yöneticim bana karşı kabadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Yöneticim iş arkadaşarımla etkileşim halinde olmama izin vermez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Yöneticim bana yalan söyler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aşağıda çalışma hayatınıza ilişkin çeşitli ifadeler yer almaktadır. Durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Çalıştığım işyerinde bana itibar ediliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Çalıştığım işyerinde ciddiye alıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Çalıştığım işyerinde kişilerin bana inancı var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Çalıştığım işyerinde bana güveniliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Çalıştığım işyerinde kişilere/işlere faydalı oluyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Çalıştığım işyerinin değerli bir parçasıyım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Çalıştığım işyerinde verimli oluyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Çalıştığım işyerinin önemli bir parçasıyım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Çalıştığım işyerinde fark yaratıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Çalıştığım işyerinde bulunanlarla iş birliği yapıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aşağıda psikolojik iyi oluş halinize ilişkin ifadeler almaktadır. Bu ifadelerden sizin durumunuza en uygun olanı işaretleyiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Günlük aktivitelere bağlı ve ilgiliyim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Geleceğim hakkında iyimserim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	İnsanlar bana saygı duyar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anket bitti, teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	Nesrin AKSU
Doğum Yeri	DİYADİN
Doğum Tarihi	29.08.1990

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Kafkas Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölüm	İşletme

İLETİŞİM

Adres	Keten pınar Mah. Kültür Sok. Seven Apartman Blok No: 2 İç Kapı No: 8 Diyadin/AĞRI
E-mail	nesrinaksu_90@hotmail.com