



İŞ'TE DAVRANIŞ DERGİSİ

Journal of Behavior at Work

Volume: IV Issue: 2 Year: 2019

Editör / Editor in Chief

Bilal Çankır (İstanbul Medeniyet University)

Danışma Kurulu / Advisory Board

Salami Mutiu Olagoke (University Pendidikan Sultan Idris)

Nihat Alayoğlu (Istanbul Medipol University)

Mehmet Lütfi Arslan (Istanbul Medeniyet University)

Ömer Erdem Koçak (Istanbul Medipol University)

İbrahim Taha Dursun (Sakarya University)

Selma Arıkan (İstanbul Medeniyet University)

Ali Al-Seheel (International Islamic University Malaysia)

Tülay Turgut (Marmara University)

Serdar Yener (Sinop University)

Tarandığı Endeksler / Indexes



ECONBIZ



RePEc



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The contents in the articles cannot be used without citation.

İş'te Davranış Dergisi © 2019

Journal of Behavior at Work © 2019

İş'te Davranış Dergisi / Journal of Behavior at Work (JB@W)

2019, Cilt/Volume: IV, No:2

BU SAYININ HAKEMLERİ

Tuncay Yılmaz (*Sakarya Üniversitesi*)

Gökhan Silahtarođlu (*İstanbul Medipol Üniversitesi*)

Uđur Demirci (*Eminyet Genel M¼d¼rl¼đ¼*)

İbrahim Taha Dursun (*Sakarya Üniversitesi*)

Ezgi Saatçi Yıldırım (*İstanbul Okan Üniversitesi*)

Selma Arıkan (*İstanbul Medeniyet Üniversitesi*)

Derya Semiz Çelik (*Marmara Üniversitesi*)

HAKEM LİSTESİ

ULUSLARARASI/ INTERNATIONAL

Ali Al-Seheel (International Islamic University Malaysia)

Mutiu Abdsalaam (University Pendidikan Sultan Idris)

TÜRKİYE/ TURKEY

Alev Torun (Marmara Üniversitesi)

Alper Çalıkođlu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Aslan Tolga Öcal (Marmara Üniversitesi)

Ayşegül Özbebek Tunç (İstanbul Üniversitesi)

Barış Uslu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Berna Dinçer (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Bora Yenihan (Kırklareli Üniversitesi)

Bora Yıldız (İstanbul Üniversitesi)

Burcu Aydın (Marmara Üniversitesi)

Çiğdem Özkan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Deniz Palalar Alkan (Yeditepe Üniversitesi)

Derya Semiz Çelik (Marmara Üniversitesi)

Dilhan Apak (Haliç Üniversitesi)

Esra Atilla Bal (Acıbadem Üniversitesi)

Ezgi Saatçi Yıldırım (İstanbul Okan Üniversitesi)

Fatma İnce (Mersin Üniversitesi)

Fevzi Esen (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Gökhan Silahtarođlu (İstanbul Medipol Üniversitesi)

Güler İslamođlu (Marmara Üniversitesi)

Halim Baş (İstanbul Medipol Üniversitesi)

İbrahim Dursun (Sakarya Üniversitesi)

İdil Tamer (İstanbul Medipol Üniversitesi)

Kutlu Çalışkan (Marmara Üniversitesi)

Mehmet Lütfi Arslan (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Mehmet Nuri İnel (Marmara Üniversitesi)

Muhammet Atalay (Kırklareli Üniversitesi)

Mustafa C. Altunel (Kırklareli Üniversitesi)

Mutlu Gürsoy (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Nihat Alayoğlu (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Nihat Tak (Kırklareli Üniversitesi)
Uđur Demirci (Emniyet Genel Müdürlüğü)
Ođuz Başol (Kırklareli Üniversitesi)
Olgun Irmak Çetin (Trakya Üniversitesi)
Onur Ünlü (Yalova Üniversitesi)
Orhan Koçak (İstanbul Üniversitesi)
Özgür Ayhan (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
Öznur Gülen Ertosun (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Ramazan Tiyek (Kırklareli Üniversitesi)
Safiye Şahin (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Seçil Bal Taştan (Marmara Üniversitesi)
Serdar Yener (Sinop Üniversitesi)
Tuncay Yılmaz (Sakarya Üniversitesi)
Tülay Turgut (Marmara Üniversitesi)
Ümran Yüce (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)
Ünsal Sığrı (Başkent Üniversitesi)
Yaprak Kalafatođlu (Marmara Üniversitesi)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

	<i>Makale Başlığı-Türü / Article Name-Type</i>	<i>Sayfa / Page</i>
1	<i>İş Performansı ve İş Doyumunun Yordayıcıları Olarak Altı Faktörlü Kişilik Modeli (HEXACO) Yapıları / Six-Factor Model of Personality (HEXACO) Domains as a Predictors of Job Performance and Job Satisfaction</i> Arkun Tatar, Gaye Saltukoğlu, Hüdanur Özdemir, Berra Bekiroğlu, Behmen Çelikbaş, Sami Çamkerten	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i> 68-77
2	<i>Yaşam Doyumunun Özyeterliliğe Etkisinde Yaşam Yöneliminin Aracı Rolü / The Mediating Role Of Life Orientation In The Effect Of Life Satisfaction On Self-Efficacy</i> Nükhet Bayer, Ayhan Bayram	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i> 78-87
3	<i>Yönetim Kültürünün Güvenlik İklimi Üzerine Etkileri: Afyon Mermer Sektöründe Bir Uygulama / Effects of Management Culture on Security Climate: An Application in Afyon Marble Sector</i> Nilüfer Yörük Karakılıç, Nurgül Emine Barın	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i> 88-97
4	<i>Bezdirinin Ruh Sağlığına Etkisi / Effect of Mobbing on Mental Health</i> Ayla Akbaş	<i>Derleme Makalesi / Review Article</i> 98-110



Six-Factor Model of Personality (HEXACO) Domains as a Predictors of Job Performance and Job Satisfaction

Arkun Tatar*, Gaye Saltukoğlu, Hüdanur Özdemir, Berra Bekiroğlu, Behmen Çelikbaş, Sami Çamkerten
FSM Vakıf Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 07.10.2019
Received in revised form: 12.14.2019
Accepted: 12.17.2019

Key Words: job performance, job satisfaction, six factor personality model, HEXACO, personality

ABSTRACT

Objectives: In this study aimed to examine the relationship between personality traits based on the Six Factor Personality Model (HEXACO), job performance, and job satisfaction.

Methods: A total of 852 people, 419 men and 433 women, from 154 different professions participated in the study. Participants answered the HEXACO Personality Inventory long form and evaluated their job performance and job satisfaction on a Osgood type scale scored between 1 and 5.

Results: In order to predict job performance and job satisfaction, multiple linear regression analyses were performed. Sub-dimensions of Modesty, Fairness, Social Self-Esteem, Liveliness, Perfectionism, Diligence and domains of Extraversion, Conscientiousness predicted job performance, and sub-dimensions of Modesty, Liveliness, Social Boldness, Forgiveness, Patience, Diligence and domains of Extraversion, Agreeableness, and Conscientiousness predicted job satisfaction.

Originality: Results showed that several personality factors and sub-dimensions predict job performance and job satisfaction.

İş Performansı ve İş Doyumunun Yordayıcıları Olarak Altı Faktörlü Kişilik Modeli (HEXACO) Yapıları

Arkun Tatar, Gaye Saltukoğlu, Hüdanur Özdemir, Berra Bekiroğlu, Behmen Çelikbaş, Sami Çamkerten

FSM Vakıf Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 10.07.2019
Revizyon: 14.12.2019
Kabul: 17.12.2019

Anahtar Kelimeler: iş performansı, iş doyumunu, altı faktörlü kişilik modeli, HEXACO, kişilik

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada, Altı Faktörlü Kişilik Modeli'nde (HEXACO) yer alan kişilik özellikleri ile iş performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Tasarım/Yöntem: Çalışmaya 154 farklı meslek çalışanı olmak üzere 419 erkek ve 433 kadın, toplam 852 kişi katılmıştır. Katılımcılar HEXACO Kişilik Envanteri uzun formunu cevaplamışlardır ve iş performansı, iş doyumunu değerlendirmelerini 1-5 arasında değerlendirilen Osgood tipi bir ölçek üzerinden yapmışlardır.

Sonuçlar: İş performansı ve iş doyumunu düzeyinin yordanması için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İş performansını Tevazu, Doğruluk, Sosyal Öz-Saygı, Canlılık, Mükemmeliyetçilik, Çalışkanlık alt boyutlarının ve Dışadönüklük, Sorumluluk faktörlerinin, iş doyumunu ise Tevazu, Canlılık, Sosyal Girişkenlik, Affedicilik, Sabır, Çalışkanlık alt boyutlarının ve Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk faktörlerinin yordadığı görülmüştür.

Özgün Değer: Sonuçlar, iş performansını ile iş doyumunu birçok kişilik faktörü ve alt boyutun yordadığını göstermiştir.

* Corresponding author, E-mail address: arkuntatar@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-2369-9040, Araştırma Makalesi/Research Article

How to Cite This Article: Tatar A., Saltukoğlu, G., Özdemir, H., Bekiroğlu, B., Çelikbaş, B. and Çamkerten, S. (2018). İş Performansı ve İş Doyumunun Yordayıcıları Olarak Altı Faktörlü Kişilik Modeli (HEXACO) Yapıları. Journal of Behavior at Work (JB@W), 4(2), 68-77.

1. GİRİŞ

Faktör analitik çalışmalar sonucunda kişiliği açıklamaya yönelik olarak üç, beş, altı, yedi ve sekiz faktörlü farklı modeller önerilmektedir (Almagor, Tellegen ve Waller, 1995; Barrett, Petrides, Eysenck ve Eysenck, 1998; Caprara, Barbaranelli ve Comrey, 1992; Eysenck, Eysenck ve Barrett, 1985; Hogan ve Hogan, 2007; Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 1987; Saucier, 2002; Zuckerman, Kuhlman, Joireman, Teta ve Kraft, 1993). Kişilik araştırmalarında yaygın bir şekilde beş faktör modeli kullanılsa da önerilen modeller arasından hangisinin kişilik özelliklerini daha iyi açıkladığı konusunda fikir birliği bulunmamaktadır (Block, 1995; Piedmont ve Aycock, 2007; Simms ve Williams, 2017). Buna karşın HEXACO Kişilik Modeli görece daha yakın bir dönemde ortaya konulmuş ve birçok dilde geçerliği de test edilmiştir (Ashton ve ark., 2004; Ashton ve ark., 2006). Bu nedenle yakın tarihli çalışmalarda bu model öne çıkmaktadır (Ashton ve Lee, 2002; Ashton ve Lee, 2007; Ashton, Lee ve Goldberg, 2004; Lee ve Ashton, 2008; Lee ve Ashton, 2018). Bireysel farklılıkların sıfatlar aracılığıyla bütün dillerde temsil edildiği hipotezine dayanan sözcük temelli (psycho-lexical) yaklaşımın, kişilik özelliklerini ayırt etmede pratik yarar sağladığı belirtilmektedir. HEXACO Modelini Beş Faktör Modelinden ayıran temel farklılık da sözcük temelli (psycho-lexical) yaklaşımla ortaya konulan ve modele dahil edilen altıncı faktördür. Bu faktör modelde Dürüstlük-Alçak Gönüllülük (Honesty-Humility) olarak isimlendirilmiştir (Allport ve Odbert, 1936; Ashton ve Lee, 2005; Ashton ve Lee, 2008a; Ashton ve Lee, 2008b; Goldberg, 1993; Lee, Ogunfowora ve Ashton, 2005; Lee ve Ashton, 2014). Altıncı faktörün kişilik sınıflamasına dahil edilmiş olması nedeniyle HEXACO Modeli'nin, Beş Faktör Modeli'ne kıyasla daha geniş kapsamlı ve güçlü bir model olduğu ileri sürülmektedir (Ashton ve ark., 2004; Ashton ve ark., 2006). HEXACO Modeli'nin diğer faktörlerini Alçak Gönüllülük-Dürüstlük, Duygusalılık (Emotionality), Dışadönüklük (Extraversion), Uyumluluk (Agreeableness), Sorumluluk (Conscientiousness) ve Deneyime Açıklık (Openness to Experience) oluşturmaktadır (Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2004).

HEXACO Kişilik Modeli'nde yer alan **Dürüstlük-Alçak Gönüllülük** faktörü İçtenlik, Doğruluk, Hırstan Kaçınma ve Tevazu (Sincerity, Fairness, Greed Avoidance, Modesty) alt boyutlarından oluşmaktadır. Alçak gönüllülük, tevazu, olumsuz deneyimlere duyarlılık, affetme, özür dileme, uzlaşmacılık, kişilerarası ilişkilerde yapıcı bir tutum sergileme bu faktörün tipik özellikleri olarak öne çıkmaktadır (Ashton ve Lee, 2005; Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2008a; Ashton ve Lee, 2008b). **Duygusalılık** faktörü Korkaklık, Kaygı, Bağımlılık ve Duyarlılık (Fearfulness, Anxiety, Dependence, Sentimentality) alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu faktör, Beş Faktör Modeli'nde yer alan Duygusal Denge faktörüne karşılık gelmektedir, ancak düşmanlık, öfke, kızgınlık gibi özellikleri kapsamamaktadır (Ashton ve Lee, 2005; Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2008a; Ashton ve Lee, 2008b; Ashton ve ark., 2004; Ashton, Lee ve de Vries, 2014). **Dışadönüklük** faktörü Sosyal Öz-Saygı, Sosyal Girişkenlik, Sosyallik, Canlılık (Social Self-Esteem, Social Boldness, Sociability, Liveliness) alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktör, dışa dönüklük, girişkenlik, konuşkanlık, sosyallik, neşelilik, aktiflik, yalnızlık, sessizlik gibi özellikleri içermektedir. Buna karşın, Beş Faktör Modeli'ndeki cesurluk, dayanıklılık gibi özellikleri kapsamamaktadır (Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2004; Lee ve Ashton, 2018). **Uyumluluk** faktörü Affedicilik, Yumuşaklık, Esneklik ve Sabır (Forgiveness, Gentleness, Flexibility, Patience) alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktör, uyumluluk, ılımlılık, hoşgörülülük, sabırlılık, geçimsizlik, huysuzluk, kızgınlık, aksilik, hırçınlık gibi özellikleri içermektedir; Beş Faktör Modeli'ndeki duygusalılığı ise kapsamamaktadır (Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2018; Lee ve Ashton, 2004; Ashton ve ark., 2014). **Sorumluluk** faktörü Düzenlilik, Çalışkanlık, Mükemmeliyetçilik ve Tedbirlilik (Organization, Diligence, Perfectionism, Prudence) alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktör, bir ucunda başarı odaklı, düzenli, çalışkan, planlı, titiz ve dikkatli olma, diğer ucunda ise unutkan, dalgın, dağınık ve sorumsuz olma özelliklerini içermektedir (Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2018; Lee ve Ashton, 2004; Ashton ve ark., 2014). **Deneyime Açıklık** faktörü Estetik Değerleme, Meraklılık, Yaratıcılık ve Geleneksel Olmama (Aesthetic Appreciation, Inquisitiveness, Creativity, Unconventionality) alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktör, yaratıcı, yenilikçi, özgün, açık fikirli, aydın, hayal gücü kuvvetli olma ve geleneksel olmama özelliklerini içermektedir (Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2004; Lee ve Ashton, 2018).

İş ortamıyla ilgili değişkenlerin incelenmesinde kişiliğin özellikle dikkate alınması gereken bir değişken olduğu belirtilirken, kişilik ile iş performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesinin de çokça çalışıldığı görülmektedir (Abraham ve Morrison, 2003; Rothmann ve Coetzer, 2003; Saltukoğlu ve Tatar, 2018; Skyrme, Wilkinson, Abraham ve Morrison, 2005). Bu çalışmalarda çoğunlukla model olarak Beş Faktör Modeli'nin tercih edildiği ve modelle sağlanan ölçüm özelliklerinin iş performansının ve iş doyumunun öngörülmesinde etkili özellikler olarak ortaya konulduğu anlaşılmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve Mount, 1993; Barrick, Stewart ve Piotrowski, 2002; Judge, Heller ve Mount, 2002; Mount, Barrick ve Stewart, 1998; Salgado, 1997; Saltukoğlu ve Tatar, 2018; Tatar ve Özdemir, 2019; Templer, 2012). Özellikle Beş Faktör Modeli'nin yaygın kabul görmesiyle ve bu modele dayanan geçerlilikleri test edilmiş ölçme araçlarının yaygınlaşmasıyla iş yaşamına yönelik çalışmalar da artmıştır. Bu doğrultuda bu model üzerinden farklı meslek gruplarında ya da iş kollarında kişilik özelliklerinin hangilerinin, ne düzeyde iş doyumunu ve iş performansını açıkladığına yönelik daha sistematik ve kapsamlı araştırma sonuçları elde edilmiştir (Alessandri ve Vecchione, 2012; Barrick ve ark., 2002; Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve Mount, 1993; Barrick, Mount ve Judge, 2001; binti Rusbadrol, Mahmud ve Arif, 2015; Blickle ve ark., 2008; Judge ve Zapata, 2015; Judge, Heller ve Mount, 2002; Kampkötter, 2017; Rothstein ve Goffin, 2006; Salgado, 1997; Therasa ve Vijayabanu, 2015; Zhao ve Seibert, 2006). Diğer taraftan, işe alım sürecinde işin niteliklerine uygun bireylerin seçilmesi önemli olmakta, bu bağlamda da işe uygun kişilik

özelliklerine sahip bireylerin seçilmesi, iş doyumunu ve iş performansı açısından önem kazanmaktadır (Guion ve Gottier, 1965; Rothstein ve Goffin, 2006).

Beş Faktör Modeli'nin iş doyumunu ve iş performansı ile ilişkilendirildiği ve kişilik özellikleri ile bu değişkenlerin yordandığı (Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve Mount, 1993; Barrick ve ark., 2001; Barrick ve ark., 2002; binti Rusbadrol, Mahmud ve Arif, 2015; Blickle ve ark., 2008; Judge ve Zapata, 2015; Judge, Heller ve Mount, 2002; Kampkötter, 2017; Therasa ve Vijayabanu, 2015) çok sayıda çalışma bulunmasına karşın, HEXACO Kişilik Modeli'nin görece yeni olması nedeniyle bu modelle yürütülen benzer çalışmaların daha az sayıda olduğu izlenmektedir. Beş Faktör Modeli ile yürütülen daha önceki çalışmalarda iş performansını en yüksek oranda Sorumluluk ya da Öz Denetim faktörünün öngördüğü belirtilirken (Alessandri ve Vecchione, 2012; Barrick ve Mount, 1991; Dudley, Orvis, Lebiecki ve Cortina, 2006; Rothmann ve Coetzer, 2003; Witt, Burke, Barrick ve Mount, 2002; Zhao ve Seibert, 2006) HEXACO Kişilik Modeli'nin ortaya konulması sonrasında yürütülen çalışmalarda bu durumun değişmiş olduğu ve iş performansının en önemli yordayıcısı olarak Dürüstlük-Alçak Gönüllülük faktörünün ortaya konulduğu görülmektedir (Johnson, Rowatt ve Petrini, 2011; Oh ve ark., 2014; Oh, Lee, Ashton ve de Vries, 2011). Diğer yandan farklı meslek gruplarında ya da iş kollarında iş doyumunu ve iş performansının yordanmasında farklılıkların olduğu da belirtilmektedir (Hurtz ve Donovan, 2000; Tatar ve Özdemir, 2019). Bütün bu belirtilen nedenler ve yukarıda sunulanlar doğrultusunda bu çalışmada, bir meslek grubuna ya da iş koluna bağlı kalmadan, iş doyumunu ve iş performansının ayrı ayrı ele alınarak HEXACO Kişilik Modeli bağlamında incelenmesi ve modelde yer alan kişilik ölçümleriyle yordanmaları planlanmıştır. Böylece, bireylerin iş performansları ve işlerinden doyum düzeyleri açısından, HEXACO Modeli'nde yer alan kişilik özelliklerinin hangilerinin etkili olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Çalışma, kolay örnekleme yöntemiyle ulaşılan ve gönüllü olarak katılmayı kabul eden, bir yıl ve daha uzun süre ile bir işte çalışan 433 kadın (%50,8) ve 419 erkek (%49,2) olmak üzere 154 farklı meslek çalışanı toplam 852 kişiyle yürütülmüştür. Katılımcıların, 20-74 yaşları arasında (ortalama = 37,36, s = 10,73 yıl) oldukları ve 1-40 yıl arasında (ortalama = 13,30, s = 10,19 yıl) süreyle gelir getiren herhangi bir işte çalıştıkları belirlenmiştir. Katılımcıların, 35'inin (%4,1) ilkökul, 47'sinin (%5,5) ortaokul, 244'ünün (%28,6) lise ve 526'sının (%61,7) üniversite mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların 42'si (%4,9) ekonomik durumunu kötü, 557'si (%65,4) orta düzeyde ve 248'i (%29,1) iyi olarak belirtmiştir; 5 kişi (%0,6) ise ekonomik durumunu belirtmemiştir. Ayrıca, katılımcıların 359'unun (%42,1) bekar, 448'inin (%52,6) evli ve 45'inin (%5,3) de dul veya boşanmış kişiler olduğu belirlenmiştir.

2.2. Uygulama

Çalışma, İstanbul ilinde, araştırma amacı doğrultusunda yapılan açıklamaya gönüllü olur alınarak ve uygulamanın basılı formunun doldurulması istenerek yürütülmüştür. Katılımcıların formu doldurması yaklaşık 20-30 dakika sürmüş, çalışmanın bütün uygulaması ise yaklaşık bir yıl içerisinde bitirilmiştir.

2.3. Gereç

Çalışmada, sosyo-demografik sorulardan oluşan anket ile birlikte Altı Faktörlü Kişilik Envanteri uzun formu kullanılmıştır. Katılımcılar, iş performansı ve iş doyumunu değerlendirmelerini 1-5 arasında puanlanan Osgood tipi semantik farklar çizgi ölçeği ile yapmışlardır.

HEXACO Kişilik Envanteri, üst düzey altı faktör ve bu faktörler altında yer alan 24 alt boyuttan oluşmaktadır (Ashton ve ark., 2014; Lee ve Ashton, 2006). Envanterin, faktör ve alt boyutları içeren 100 maddeli uzun ve sadece faktörleri içeren 60 maddeli kısa formu bulunmaktadır (Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2004; Lee ve Ashton, 2006; Lee ve Ashton, 2018). Envanterin uzun ve kısa Türkçe formunun psikometrik özellikleri test edilmiş ve bu çalışmada kullanılan Türkçe uzun formunun faktörlerinin 0,72 ile 0,78 arasında, alt boyutlarının 0,29 ile 0,77 arasında iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları gösterdiği bildirilmiştir (Tatar, 2018).

2.4. Verilerin Analizi

Çalışma verisinin analizleri olarak kullanılan envanterin faktör ve alt boyutları için içtutarlılık güvenilirlik analizi, iş performansı ve iş doyum düzeyinin yordanması için de çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

3. BULGULAR

Çalışmada önce alt boyutların ve faktörlerin iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve alt boyutların 0,32-0,76 arasında, faktörlerin 0,71-0,77 arasında iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları gösterdiği görülmüştür (Tablo 1, 2).

Daha sonra iş performansı ve iş doyumunun yordanması için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Alt boyutlarla iş performansının ($R^2 = 0,140$, $F_{24, 851} = 5,588$, $p < 0,001$) ve iş doyumunun ($R^2 = 0,100$, $F_{24, 851} = 3,826$, $p < 0,001$) yordanması için oluşturulan modeller istatistiksel olarak anlamlıdır. İş performansının yordanmasında Tevazu, Doğruluk, Sosyal Öz-Saygı,

Canlılık, Mükemmeliyetçilik ve Çalışkanlık; iş doyumunun yordanmasında Tevazu, Canlılık, Sosyal Girişkenlik, Affedicilik, Sabır ve Çalışkanlık alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkili olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1.*HEXACO Kişilik Envanteri Alt Boyutları ile İş Performansı ve İş Doyumunun Yordanması*

Alt Boyutlar	α	İş Performansı			İş Doyumu				
		β	t	R ²	F	β	t	R ²	F
<i>Sabit</i>			7,265***	0,140	5,588***		3,959***	0,100	3,826***
İçtenlik	0,51	0,035	0,950		0,037	0,984			
Doğruluk	0,62	-0,088	-2,359*		-0,009	-0,222			
Hırstan Kaçınma	0,76	0,061	1,618		0,066	1,709			
Tevazu	0,45	-0,093	-2,360*		-0,085	-2,104*			
Korkaklık	0,56	-0,048	-1,248		0,001	0,036			
Kaygı	0,43	0,005	0,125		-0,027	-0,719			
Bağımlılık	0,56	-0,024	-0,668		0,024	0,652			
Duyarlılık	0,64	-0,005	-0,121		-0,019	-0,495			
Sosyal Öz-Saygı	0,50	0,156	3,757***		0,039	0,913			
Sosyal Girişkenlik	0,71	-0,031	-0,767		-0,083	-2,001*			
Sosyallik	0,37	-0,055	-1,510		0,028	0,747			
Canlılık	0,65	0,089	2,251*		0,159	3,943***			
Affedicilik	0,46	0,021	0,569		0,078	2,076*			
Yumuşaklık	0,56	0,074	1,912		0,014	0,344			
Esneklik	0,32	-0,010	-0,277		0,011	0,302			
Sabır	0,58	-0,001	-0,014		0,082	1,971*			
Düzenlilik	0,67	0,037	0,974		-0,033	-0,850			
Çalışkanlık	0,50	0,109	2,767**		0,151	3,752***			
Mükemmeliyetçilik	0,52	0,117	3,076**		0,038	0,967			
Tedbirlilik	0,56	0,028	0,749		-0,035	-0,929			
Estetik Değerleme	0,53	0,041	1,067		0,048	1,236			
Meraklılık	0,64	-0,042	-1,105		-0,019	-0,480			
Yaratıcılık	0,41	0,042	1,092		0,016	0,410			
Geleneksel Olmama	0,46	-0,016	-0,418		-0,043	-1,125			

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Faktörlerle iş performansının ($R^2 = 0,093$, $F_{6, 851} = 14,403$, $p < 0,001$) ve iş doyumunun ($R^2 = 0,057$, $F_{6, 851} = 8,461$, $p < 0,001$) yordanması için oluşturulan modeller istatistiksel olarak anlamlıdır. Sonuçlar incelendiğinde, iş performansının yordanmasında Dışadönüklük ve Sorumluluk, iş doyumunun yordanmasında Dışadönüklük, Uyumluluk ve Sorumluluk faktörlerinin etkili olduğu görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2.*HEXACO Kişilik Envanteri Faktörleri ile İş Performansı ve İş Doyumunun Yordanması*

Faktörler	α	İş Performansı			İş Doyumu				
		β	t	R ²	F	β	t	R ²	F
<i>Sabit</i>			7,825***	0,093	14,403***		3,818***	0,057	8,461***
Dürüstlük-Alçak Gönüllülük	0,74	-0,060	-1,716		0,008	0,218			
Duygusalılık	0,71	-0,052	-1,544		0,003	0,081			
Dışadönüklük	0,77	0,132	3,721***		0,142	3,902***			
Uyumluluk	0,74	0,045	1,320		0,146	4,239***			
Sorumluluk	0,75	0,224	6,495***		0,088	2,497*			
Deneyime Açıklık	0,74	0,035	1,001		0,011	0,318			

*p<0,05; **p<0,001

4. TARTIŞMA

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında kişilik özelliklerinin iş performansı ve iş doyumuyla ilişkisini ortaya koyan pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda kişilik ölçümünün yaygın olarak Beş Faktör Kişilik Modeli'ne dayalı olarak gerçekleştirildiği görülmektedir (Barrick ve Mount, 1993; Boudreau, Boswell ve Judge, 2001; Judge ve ark., 2002; Judge ve Zapata, 2015; Mount ve ark., 1998; Rothstein ve Goffin, 2006; Zhao ve Seibert, 2006). Buna karşın, HEXACO Kişilik Modeli'nin görece daha yeni olması nedeniyle bu modellerle yürütülen benzer çalışmalar daha az sayıdadır. Bu çalışmalarda özellikle iş performansının bazı bileşenlerini yordamada HEXACO Kişilik Modeli ile daha iyi sonuçlar elde edildiği bildirilmektedir (Johnson ve ark., 2011; Lee, Ashton ve de Vries, 2005; Marcus, Lee ve Ashton, 2007). Bu belirtilenler doğrultusunda bu çalışmada, HEXACO Kişilik Modeli temel alınarak iş performansının ve iş doyumunun yordanmasında etkili olan kişilik özelliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaçla iş performansı ve iş doyumunu açısından öne çıkan kişilik özelliklerinin hangileri olduğu görece büyük bir katılımcı grup üzerinde gösterilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada iş performansı ve iş doyumunu düzeylerinin yordanması için HEXACO Kişilik Envanteri'nin faktörleri ve alt boyutları alınarak çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, iş performansının yordanmasında HEXACO Kişilik Envanteri kapsamında yer alan faktörler arasında Dışadönüklük ve Sorumluluk faktörlerinin; iş doyumunun yordanmasında ise Dışadönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk faktörlerinin etkili olduğu görülmüştür. Dışadönüklük ve Sorumluluk faktörleri hem iş doyumunun hem de iş performansının yordanmasında etkili olmuştur. Dışadönüklük faktörünün Canlılık alt boyutu hem iş performansının hem de iş doyumunun yordanmasında, Sosyal Öz-Saygı alt boyutu iş performansının, Sosyal Girişkenlik alt boyutu ise iş doyumunun yordanmasında, Sorumluluk faktörünün Çalışkanlık alt boyutu hem iş performansı hem de iş doyumunun, Mükemmeliyetçilik alt boyutu ise yalnızca iş performansının yordanmasında etkili olan alt boyutlar olmuşlardır.

Regresyon analizine alınan bağımsız değişkenlerin (kişilik özellikleri) değişimlerine bağlı olarak bağımlı değişkenlerin (iş performansı ve iş doyumunu) ne şekilde değiştiği incelendiğinde, iş performansının yordanmasında Sorumluluk faktörünün, iş doyumunun yordanmasında ise Dışadönüklük ve Uyumluluk faktörünün katkısı diğer faktörlere oranla yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Beş Faktör Kişilik Modeli'ne dayalı olarak yapılan çalışmalarda Sorumluluk faktörünün iş performansının öngörülmesinde, Duygusal Denge faktörünün ise iş doyumunun öngörülmesinde diğer faktörlere oranla daha etkili olduğu bildirilmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Judge ve ark., 2002; Rothmann ve Coetzer, 2003). Ayrıca ilgili yazında, işe ve işin niteliğine bağlı olarak iş doyumunun farklılaştığı ve iş doyumunun yordanmasında daha çok sosyal etkileşim içeren işlerde dışadönüklüğün, işin her an takip edilmesini ve insiyatif alınmasını gerektiren durumlarda ise sorumluluğun ön plana çıktığı belirtilmektedir (Harari, Thompson ve Viswesvaran, 2018; Hofmans, de Gieter ve Pepermans, 2013). Bu çalışmanın regresyon analizi sonuçlarında da iş performansı açısından Sorumluluk faktörünün beta katsayısı en yüksek katsayı olarak gerçekleşmiş ve elde edilen bulgular Beş Faktör Kişilik Modeli kullanılarak elde edilen bulgularla benzer nitelikte olmuştur.

Buna karşın, Duygusal faktörünün toplam puanının ve alt boyut toplam puanlarının iş performansı ve iş doyumunu açısından belirgin şekilde etkisiz olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonucun ilgili çalışmalarda Duygusal Denge faktörü için bildirilen sonuçlarla farklılık gösterdiği görülmekte, bu durumun ise HEXACO Kişilik Modeli ile Beş Faktör Kişilik Modeli'nin temsil ettiği yapılar arasındaki farklılıktan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. HEXACO Kişilik Modeli'nde yer alan Duygusal faktörü, Korkaklık, Kaygı, Bağımlılık ve Duyarlılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktörün negatif ucu aşırı endişeli, korkak, kaygılı ve duyarlı olma gibi özellikleri değerlendirmektedir (Ashton ve Lee, 2009; Ashton ve ark., 2014; Lee ve Ashton, 2004; Lee ve Ashton, 2018). Buna karşın, Duygusal Değişkenlik, Endişeye Yatkınlık ve Kendine Güvensizlik alt boyutlarından oluşan Duygusal Denge (veya negatif ucuyla tanımlandığında Duygusal Tutarsızlık) faktörü, gerginlik, hassaslık, endişeye yatkınlık, tutarsızlık, kızgınlık, öfke ve dirençsizlik gibi özellikleri değerlendirmektedir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004). Diğer bir ifadeyle, Duygusal faktörünün Beş Faktör Modeli'ndeki Duygusal Denge faktöründen farklı olarak düşmanlık, öfke ve duygusal tutarsızlığı içermediği görülmektedir. Faktörün kapsamının ve isimlendirilmesinin iki modelde farklı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmada, iş performansının ve iş doyumunun yordanmasında Duygusal faktörünün, Duygusal Denge faktörüne ilişkin sonuçlarda belirtildiği gibi etkili bir değişken olarak yer almamış olması temelde modeller arasındaki farklılıkları yansıtır nitelikte bir sonuç olmuştur.

HEXACO Kişilik Modeli'yle kişilik sınıflamasına altıncı bir faktör olarak dahil edilen Dürüstlük-Alçakgönüllülük faktörünün iş performansı ve iş doyum düzeylerini yordamada etkili olmadığı, ancak faktörde yer alan Tevazu alt boyutunun hem iş performansını hem de iş doyumunu, Doğruluk alt boyutunun ise yalnızca iş performansını yordamada etkili olduğu görülmüştür. İş performansının yordanmasında önceki çalışmalarda Sorumluluk faktörünün mü (Alessandri ve Vecchione, 2012; Barrick ve Mount, 1991; Dudley ve ark., 2006; Rothmann ve Coetzer, 2003; Witt ve ark., 2002; Zhao ve Seibert, 2006) yoksa Dürüstlük-Alçak Gönüllülük faktörünün mü (Johnson ve ark., 2011; Oh ve ark., 2011; Oh ve ark., 2014) öne çıktığı konusundaki farklı sonuçlar gözlenmektedir. Bu çalışmada ise iş performansının yordanmasında, Tevazu ve Doğruluk alt boyutlarına ilişkin sonuçlara rağmen Dürüstlük-Alçak Gönüllülük faktörü belirgin şekilde Sorumluluk faktörünün gerisinde kalmıştır. Bu sonuçtan da kişilik özellikleri ile iş performansının yordanması işlemlerinde meslek gruplarının ve/veya iş kollarının dikkate alınması gerektiği anlaşılmaktadır. HEXACO Kişilik Modeli temel alınarak yürütülen benzer çalışmalarda, Dürüstlük-Alçakgönüllülük faktörünün negatif ucunda yer alan özellikleri taşıyan bireylerin küstah (presumptuous), kibirli (haughty), gösterişçi, açgözlü, bencil, yalancı, hileci ve kurnaz (crafty) oldukları, dolayısıyla bu faktörün üretkenlik karşıtı davranışlardaki ve etik ihlallerdeki azalmayı öngörmede etkili olduğu bildirilmektedir. Ayrıca, ilgili çalışmalarda, dürüstlüğün (integrity) hem iş performansı hem de iş doyumunu açısından kritik öneme sahip olduğu belirtilmektedir (Chirumbolo, 2015; Johnson ve ark., 2011; Lee ve ark., 2005; Marcus ve ak., 2007). Bu çalışmada Dürüstlük-Alçakgönüllülük faktörü açısından elde edilen sonuçlar, genel olarak iş performansı ve iş doyumunu düzeyleri açısından hangi özelliklerin öne çıktığını göstermesi yönüyle çalışmanın temel amacını karşılar niteliktedir.

Uyumluluk faktörü için elde edilen bulgular incelendiğinde, faktör toplam puanının çalışanların iş doyumunu düzeylerini öngörmede anlamlı düzeyde etkili olduğu görülmektedir. Boyut düzeyinde yapılan yordama işleminde ise faktörün Affedicilik

ve Sabır alt boyutlarının modelde anlamlı olarak yer aldığı görülmektedir. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanında iş performansının ve iş doyumunun kişilik özellikleriyle ilişkisini gösteren pek çok çalışma bulunmasına (Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh ve Spector, 2009; Doucet, Shao, Wang ve Oldham, 2016; Guay ve ark., 2013; Johnson ve ark., 2011; Judge ve ark., 2002; Judge ve Zapata, 2015; Perera, Granziera ve McIlveen, 2018; Seddigh, Berntson, Platts ve Westerlund, 2016; Witt ve ark., 2002) karşın bu çalışmalarda Uyumluluk faktörü açısından bildirilen sonuçlar tutarsızlık göstermektedir. Beş Faktör Kişilik Modeli temel alınarak yapılan meta-analiz çalışmalarında ise Uyumluluk faktörünün belirgin sonuçlar vermeyen bir faktör olduğu bildirilmektedir (Judge ve ark., 2002). Buna karşın, bu çalışmada iş doyumunun yordanmasında Uyumluluk faktörüne ilişkin beta katsayısı diğer faktörlere oranla daha yüksek gerçekleşmiştir.

Çalışma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, HEXACO Kişilik Modeli'nde yer alan faktörlerden Dışadönüklük ve Sorumluluk faktörlerinin, hem iş performansını hem de iş doyumunu yordamada, Uyumluluk faktörünün ise yalnızca iş doyumunu yordamada etkili bir faktör olduğu görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar ve faktörler açısından yapılan regresyon analizi sonuçları, iş doyumunu ve iş performansının yordanmasına ilişkin farklı kişilik modellerinin karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, bu çalışmada alt boyutlar açısından yapılan regresyon analizinde, Doğruluk, Sosyal Öz-Saygı ve Mükemmeliyetçilik gibi özelliklerin yalnızca iş performansını yordadığı, Sosyal Girişkenlik, Affedicilik ve Sabır gibi kişiler arası ilişkileri kapsayan özelliklerin ise yalnızca iş doyumunu yordadığı görülmektedir. Bununla birlikte, Tevazu, Canlılık ve Çalışkanlık gibi özelliklerin hem iş performansını hem de iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Belirtildiği üzere, faktörler açısından yapılan analizde de Affedicilik, Yumuşaklık, Esneklik ve Sabır gibi kişiler arası ilişkileri etkileyen özellikleri kapsayan Uyumluluk faktörünün, yalnızca iş doyumunu yordamada etkili olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla diğer bireylerle kurulan ilişkilerde ön plana çıkan kişilik özelliklerinin, iş doyumunu yordamada belirgin bir şekilde etkili olduğu anlaşılmaktadır. İş performansı ve iş doyumunun yordayıcılarını belirlemek amacıyla yürütülen çalışmalarda kişilik özelliklerine ilişkin yapılan değerlendirmelerin özellikle işe alım sürecinde ve iş ortamına yönelik bireysel uygulamalarda pratik yarar sağladığı gösterilmiştir (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller ve Hulin, 2017). Bununla birlikte, ilgili çalışmalarda yaygın olarak Beş Faktör Kişilik Modeli kapsamında yer alan kişilik özelliklerine dayalı değerlendirmeler kullanılırken (Judge ve ark., 2002), bu çalışmada kişilik özellikleri ile iş performansı ve iş doyumunu arası ilişkiler için farklı bir sınıflama içeren HEXACO Kişilik Modeli alınmıştır. Bu bağlamda, özellikle kapsam açısından farklılık taşıyan görece yeni bir kişilik modeline dayalı olarak yürütülen bu türden betimsel çalışmaların, iş ortamına yönelik uygulamalara temel oluşturacağı ve yön vereceği düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle bu çalışma ve/veya benzer çalışma bulguları doğrultusunda iş performansı ve iş doyumunun değerlendirilmesine (özellikle personel seçme ve değerlendirme süreçlerinde) yönelik olarak farklı meslek grupları ve/veya iş kollarında, yeni ve farklı modellerle değerlendirilen kişilik özelliklerinin ya da çalışan özelliklerinin neler olduğunun incelenmesi pratik açıdan yarar sağlayabilir gibi görünmektedir.

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanında yapılacak daha sonraki çalışmalarda, meslek gruplarının ve/veya iş kollarının örneklem grubunda uygun oranlarda temsil edilmesi yoluyla kişilik özellikleri ile iş performansının ve iş doyumunun açıklanmasına yönelik daha etkili sonuçlar ortaya konulabileceği öngörülmektedir. Ancak özellikle farklı meslek gruplarında ve/veya iş kollarında farklı kişilik özelliklerinin öne çıkacağı açık olduğuna göre, iş performansının ve iş doyumunun yordanmasında farklılık göstereceği düşünülen grupların bu çalışma yöntemiyle ayrı ayrı alınması yoluyla daha sağlıklı sonuçların elde edilebileceği beklenmektedir. Bu çalışma önerileri doğrultusunda iş performansının ve iş doyumunun değerlendirilmesine yönelik olarak öz bildirim ölçeklerinin kullanımı dışında daha nesnel ölçümlerin kullanılması da daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesine ayrıca katkı yapacaktır.

5. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Çalışmada her ne kadar iş performansı ve iş doyumunu açısından öne çıkan kişilik özellikleri hem faktör hem de boyutlar ile gösterilmiş olsa da her iki olguyu açıklamaya yönelik olarak elde edilen oranlar düşük kabul edilebilecek düzeydedir. Ancak, çalışanların bireysel özelliklerinin yanı sıra işin özelliklerinin, çalışma şartlarının ve iş ortamına ilişkin birçok faktörün, gerek iş performansı gerekse iş doyumunu düzeyinin belirlenmesinde belirleyici rol oynadığı göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmada yalnızca kişilik ölçümüyle bu oranların elde edilmiş olması görece iyi bir sonuç olarak görünmektedir (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller ve Hulin, 2017; Karim, 2017). Ayrıca, çalışmaya çok sayıda farklı meslek grubunun (örn. mimarlık, kuaförlük, mühendislik, şoförlük öğretmenlik, kaptanlık, tercümanlık) birlikte alınmış olması, genellenebilirlik açısından çalışmanın özgünlüğüne katkı sağlarken, diğer taraftan, iş performansının ve iş doyumunun yordanmasında elde edilen açıklama oranları üzerinde olumsuz yönde etkili olmuştur. Çünkü çalışanların iş performansı ve iş doyumunu açısından öne çıkan kişilik özellikleri farklı iş kollarında ve meslek gruplarında farklılık göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların kişilik özellikleriyle işin özellikleri arasındaki uyum, iş performansı ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi açısından önemli hale gelmektedir. Bu çalışmada meslek gruplarına yönelik bir sınıflama yapılmaksızın bu oranların elde edilmiş olması da bu sorunun temel nedenini yansıtmaktadır. Bu durum aynı zamanda araştırma tasarımı açısından bu çalışmanın bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

Bu çalışmada gözlenen diğer bir sınırlılığı, kullanılan kişilik envanterinin çok boyutlu yapısı ve alt boyutlarda yer alan madde sayılarının azlığı nedeniyle alt boyutların temsil ettiği yapıların ölçümüne yönelik olarak ortaya çıkan geçerlilik problemi

oluşturmaktadır. Düşük iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı elde edilmiş olmasıyla da gözlenen bu problem, dolaylı olarak iş performansının ve iş doyumunun yordanmasında da etkili olmaktadır. Çünkü alt boyutların temsil ettiği yapıların ölçümündeki güvenilirlik ve geçerlik problemleri oranında yordamanın yetersizlik taşıyacağı açıktır. Bu durum ve sınırlılık, bir yanılla araştırma sonuçlarının, araştırmada kullanılan ölçme aracının ölçme yeterliliğinin ötesine geçemeyeceğini, diğer yanılla da altı faktörlü kişilik modeline dayalı olarak ölçüm yapan başka ölçme araçlarına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

KAYNAKLAR

- Abraham, J. D., & Morrison, J. D. (2003). Relationships between the Performance Perspectives Inventory's Selling Scale and job performance of real estate agents. *Applied Human Resource Management Research*, 8(1), 45-48.
- Alessandri, G., & Vecchione, M. (2012). The higher-order factors of the Big Five as predictors of job performance. *Personality and Individual Differences*, 53(6), 779-784.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: a psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), 1-171.
- Almagor, M., Tellegen, A., & Waller, N. G. (1995). The Big Seven Model: a cross-cultural replication and further exploration of the basic dimensions of natural language trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(2), 300-307.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2002). Six independent factors of personality variation: a response to Saucier. *European Journal of Personality*, 16(1), 63-75.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321-1354.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150-166.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008a). The HEXACO model of personality structure and the importance of the H factor. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1952-1962.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008b). The prediction of Honesty-Humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of Personality. *Journal of Research in Personality*, 42(5), 1216-1228.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). An investigation of personality types within the HEXACO personality framework. *Journal of Individual Differences*, 30(4), 181-187.
- Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality factors: a review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139-152.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2004). A hierarchical analysis of 1,710 English personality-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(5), 707-721.
- Ashton, M. C., Lee, K., de Vries, R. E., Perugini, M., Gnisci, A., & Sergi, I. (2006). The HEXACO model of personality structure and indigenous lexical personality dimensions in Italian, Dutch, and English. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 851-875.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., di Blas, L., Boies, K., & de Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 356-366.
- Barrett, P. T., Petrides, K., Eysenck, S. B., & Eysenck, H. J. (1998). The Eysenck Personality Questionnaire: an examination of the factorial similarity of P, E, N, and L across 34 countries. *Personality and Individual Differences*, 25(5), 805-819.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111-118.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51.
- binti Rusbadrol, N., Mahmud, N., & Arif, L. S. M. (2015). Association between personality traits and job performance among secondary school teachers. *International Academic Research Journal of Social Science*, 1(2), 1-6.
- Blickle, G., Meurs, J. A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 377-387.

- Block, J. (1995). A contrarian view of the Five-Factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117(2), 187-215.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Comrey, A. L. (1992). Validation of the Comrey Personality Scales on an Italian sample. *Journal of Research in Personality*, 26(1), 21-31.
- Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: the moderating role of Honesty-Humility personality trait. *The Journal of Psychology*, 149(6), 554-569.
- Doucet, L., Shao, B., Wang, L., & Oldham, G. R. (2016). I know how you feel, but it does not always help: integrating emotion recognition, agreeableness, and cognitive ability in a compensatory model of service performance. *Journal of Service Management*, 27(3), 320-338.
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 40-57.
- Eysenck, S. B., Eysenck, H. J., & Barrett, P. (1985). A revised version of the psychoticism scale. *Personality and Individual Differences*, 6(1), 21-29.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Guay, R. P., Oh, I. S., Choi, D., Mitchell, M. S., Mount, M. K., & Shin, K. (2013). The interactive effect of conscientiousness and agreeableness on job performance dimensions in South Korea. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 233-238.
- Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18(2), 135-164.
- Harari, M. B., Thompson, A. H., & Viswesvaran, C. (2018). Extraversion and job satisfaction: the role of trait bandwidth and the moderating effect of status goal attainment. *Personality and Individual Differences*, 123, 14-16.
- Hofmans, J., de Gieter, S., & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 1-9.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2007). *The Hogan Personality Inventory manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty-Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857-862.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor Model of Personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: a century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Kampkötter, P. (2017). Performance appraisals and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 750-774.
- Karim, N. H. A. (2017). Investigating the correlates and predictors of job satisfaction among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library and Information Science*, 13(2), 69-88.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329-358.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2006). Further assessment of the HEXACO Personality Inventory: two new facet scales and an observer report form. *Psychological Assessment*, 18(2), 182-191.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2008). The HEXACO Personality Factors in the indigenous personality lexicons of English and 11 other languages. *Journal of Personality*, 76(5), 1001-1053.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2014). The Dark Triad, the Big Five, and the HEXACO model. *Personality and Individual Differences*, 67, 2-5.

- Lee, K., & Ashton, M. C. (2018). Psychometric properties of the HEXACO-100. *Assessment*, 25(5), 543-556.
- Lee, K., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2005). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and Five-Factor Models of Personality structure. *Human Performance*, 18(2), 179-197.
- Lee, K., Ogunfowora, B., & Ashton, M. C. (2005). Personality traits beyond the Big Five: are they within the HEXACO space? *Journal of Personality*, 73(5), 1437-1463.
- Marcus, B., Lee, K., & Ashton, M. C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behavior: Big Five, or one in addition? *Personnel Psychology*, 60(1), 1-34.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-Factor Model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2-3), 145-165.
- Mroz, J., & Kaleta, K. (2016). Relationships between personality, emotional labor, work engagement and job satisfaction in service professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(5), 767-782.
- Oh, I. S., Le, H., Whitman, D. S., Kim, K., Yoo, T. Y., Hwang, J. O., & Kim, C. S. (2014). The incremental validity of honesty-humility over cognitive ability and the big five personality traits. *Human Performance*, 27(3), 206-224.
- Oh, I. S., Lee, K., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2011). Are dishonest extraverts more harmful than dishonest introverts? The interaction effects of honesty-humility and extraversion in predicting workplace deviance. *Applied Psychology*, 60(3), 496-516.
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.
- Piedmont, R. L., & Aycock, W. (2007). An historical analysis of the lexical emergence of the Big Five personality adjective descriptors. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 1059-1068.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The Big Five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Rothstein, M. G., & Goffin, R. D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: what does current research support? *Human Resource Management Review*, 16(2), 155-180.
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Saltukoğlu, G., & Tatar, A. (2018). İş performansının öngörülmesinde kişilik ölçümünün rolü: öğretmen örneği. *Journal of Human Sciences*, 15(1), 619-634.
- Saucier, G. (2002). Gone too far-or not far enough? Comments on the article by Ashton and Lee (2001). *European Journal of Personality*, 16(1), 55-62.
- Seddigh, A., Berntson, E., Platts, L. G., & Westerlund, H. (2016). Does personality have a different impact on self-rated distraction, job satisfaction, and job performance in different office types?. *PloS one*, 11(5), e0155295.
- Simms, L. J., Williams, T. F., & Simms, E. N. (2017). Assessment of the five factor model. In T. A. Widiger (Ed.), *The Oxford handbook of the five factor model*, (pp. 353-380). New York: Oxford University Press.
- Skyrme, P., Wilkinson, L., Abraham, J. D., & Morrison, J. D. (2005). Using personality to predict outbound call center job performance. *Applied H. R. M. Research*, 10(2), 89-98.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin geliştirilmesi-I: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2004). Kuramdan uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE). Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- Tatar, A. (2018). Gözden geçirilmiş uzun ve kısa form Altı Faktörlü Kişilik Envanteri (HEXACO-PI-R) Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 19(1), 5-13.
- Tatar, A., & Özdemir, H. (2019). Profil Analiziyle Kişilik, İş Performansı ve İş Doyumu Arası İlişkilerin İncelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 4 (1), 11-24.
- Templer, K. J. (2012). Five-factor model of personality and job satisfaction: the importance of agreeableness in a tight and collectivistic Asian society. *Applied Psychology*, 61(1), 114-129.
- Therasa, C., & Vijayabanu, C. (2015). The impact of Big Five personality traits and positive psychological strengths towards job satisfaction: a review. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 23(2), 142-150.

Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 164-169.

Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 259-271.

Zuckerman, M., Kuhlman, D. M., Joireman, J., Teta, P., & Kraft, M. (1993). A comparison of three structural models for personality: the big three, the big five, and the alternative five. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*(4), 757-768.



Yaşam Doyumunun Özyeterliliğe Etkisinde Yaşam Yöneliminin Aracı Rolü

Nükhet Bayer, Ayhan Bayram*

Lokman Hekim Üniversitesi, Giresun Üniversitesi

ÖZ

Amaç: Hemşirelerde yaşam doyumunun özyeterlilik üzerindeki etkisinde yaşam yöneliminin aracılık etkisini belirlemektir.

Yöntem: Kolayda örnekleme yöntemine göre Ankara ilindeki üç özel hastanede çalışan 256 hemşireye anket yapılmış ve hatalı ya da eksik 6 anket elendikten sonra 250 anket analiz edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 24 programı, Amos 24 programı ve Process makrosu kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Regresyon analizi sonucunda yaşam doyumunun, özyeterlilik ve yaşam yönelimi üzerinde; yaşam yöneliminin de özyeterlilik üzerinde pozitif anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Özgün Değer: Yaşam doyumunun özyeterlilik üzerindeki etkisinde yaşam yöneliminin kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler, Özyeterlilik, Yaşam Doyumu, Yaşam Yönelimi.

JEL Classification: M10, M12, M14

The Mediating Role Of Life Orientation In The Effect Of Life Satisfaction On Self-Efficacy

Nükhet Bayer, Ayhan Bayram

University of Lokman Hekim, University of Giresun

ABSTRACT

Objectives: It was to determine the mediating effect of life orientation on the effect of life satisfaction on self-efficacy in nurses.

Methods: According to the easy sampling method were the questionnaires from 256 nurses workers in 3 private hospitals in the Ankara and 6 questionnaires were eliminated which are incorrect or missing, after 250 questionnaires were analyzed. The data were analyzed by using SPSS 24 program, Amos 24 program and Process macro.

Results: As a result of regression analysis, life satisfaction, self-efficacy and life orientation; life orientation has a positive effect on self-efficacy.

Originality: It was observed that life orientation has a partial mediating effect on the effect of life satisfaction on self-efficacy.

Keywords: Nurses, Self-Efficacy, Life Satisfaction, Life Orientation

JEL Classification: M10, M12, M14

* Corresponding Author: E-mail: ayhan_bayram1987@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0640-8106; nukhetbayer@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-3177-0596, Araştırma Makalesi/Research Article,
How to Cite: Bayer, N. and Bayram, A. (2019). Yaşam Doyumunun Özyeterliliğe Etkisinde Yaşam Yöneliminin Aracı Rolü. İş'te Davranış Dergisi, 4(2), 78-87.

1. GİRİŞ

Yaşam doyumu, yaşam kalitesinin ve genel iyilik duygusunun önemli belirleyicileri arasında yer almakta ve bireyin yaşam kalitesi ve iyilik hali yargısını içermektedir. Bireyin yaşamını çeşitli kısıtlara göre değerlendirmesine ilişkin bilişsel bir değerlendirmedir. Yaşam doyumu, bireyin yaşamını ve bu yaşamın çeşitli unsurlarını içermekte; cinsiyet, sağlık, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, din, çevresel koşullar, iş yaşamı, evlilik ve sosyal destek gibi çeşitli unsurlardan da etkilenmektedir (Özgür, Gümüş ve Durdu, 2010).

Yüksek öz-yeterlilik ağır iş yükü, vardiyalı çalışma acil ve beklenmedik durumlarla karşılaşan sağlık çalışanları gibi zor görevler karşısında kalıcılığı ve esnekliği teşvik eder. Kişisel ya da diğer insanların ulaştığı hedeflere ulaşma, teşvik alma, yaptığı işle ilgili olumlu geri bildirim alma ve diğer çalışanlarla işbirlikçi hedef belirleme konusundaki başarısı çalışanların kendi kendine yeterliliğini arttıracak deneyimlerdir (Omu ve Reynolds, 2014).

Bireyin yaşamı boyunca kazandığı deneyim, olayları değerlendirme ve yorumlama biçiminin sürekli olarak değişmesi, yeni başatma tutumları geliştirmesine neden olur. Bu başatma süreci içerisinde birey kendini, geçmişini, gelecekte yapmak istediklerini tanımlama gayreti içerisinde girer. İlişkilerinde, çevresini algılamada, ideallerine ulaşmada ve sorunları çözmede belirli tutum ve yaklaşımlar geliştirir. İnsanlar gelecekte karşılaşacakları olayları değerlendirirken, geleceğe umutla bakabilmek için olayların kendi lehine olacağı düşüncesine kapılırlar ve var olan bilgiyi olumlu yönde algılamak isterler. Bu olumlu yöndeki algılama, bireylerin yaşama daha sıkı tutunmasını sağlar (Özdemir, 2011).

Sağlık hizmet sunumunun önemli bir kısmını oluşturan hemşireler, kaliteli ve güvenli bakım sağlamada önemli bir rol oynamaktadırlar. Mesailerinin % 90'ını hasta bakımı yaparak geçiren hemşireler, iş baskısı, risklere maruz kalma ve hastaların sağlık durumlarının iyi olması için çeşitli talepler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca hemşirelerin sıkça yaşadığı önemli bir sağlık ikilemi olan stres, işten ayrılmalara ve tükenmişliğe neden olmaktadır (Cruz, Cabrera, Hufana, Alquwez ve Almazan, 2018).

Araştırmada, hemşirelerin yaşam doyumu, yaşam yönelimi ve özyeterlilik düzeyleri belirlenerek; yaşam doyumunun, yaşam yönelimi ve özyeterlilik; yaşam yöneliminin de özyeterlilik üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Yaşam doyumu, yaşam yönelimi ve özyeterlilik kavramları teorik çerçevede ele alınacak ve değişkenlerin etkilerinin belirlenebilmesi için çeşitli istatistiksel testler yapılacaktır.

2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde yaşam doyumu, özyeterlilik ve yaşam yönelimi kavramsal çerçeve de açıklanmıştır.

2.1. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu kavramı ilk kez Neugarten (1961) tarafından kullanılmıştır. Yaşam doyumu kavramını açıklamadan önce doyum kavramının açıklanması daha uygun olacaktır. Doyum beklentilerin ve ihtiyaçların karşılanması olarak tanımlanırken; yaşam doyumu, bireyin beklentileri ve sahip olduklarının karşılaştırılması ile elde edilen durumdur. Yani beklentilerin gerçek duruma kıyaslanması sonucunda ortaya çıkan durumun tanımlanmasıdır. Dolayısıyla yaşam doyumu, bireylerin belirli bir duruma ilişkin doyumunu değil genel olarak tüm yaşantılarındaki doyumunu içermektedir (Aktaran Özer ve Karabulut 2003). Bazı araştırmacılar fiziksel sağlık ve sosyoekonomik statünün yaşam doyumunun olası belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşırken (Iwatsubo, Derriennic, Cassou ve Poitrenaud, 1996), bazı araştırmacılar da fiziksel sağlık durumu, ev konforu, ulaşım olanakları, medeni durum, mesleki durum, iş doyumuzluğu ve iş yükünün yaşam memnuniyeti ile ilgili yakın bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşmıştır (Larson, 1978). İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerine yapılan çok sayıda araştırma mevcuttur. İş ve yaşam doyumunun birbirleriyle ilişkili olması gerektiği varsayılmaktadır, çünkü birçok insan için iş, yaşamlarının hem zaman hem de duygusal katılım açısından önemli ve merkezi bir yönüdür (Tait, 1989).

Sağlık sektörü, hizmet sunumundaki karmaşık yapı, iş bölümü ve uzmanlaşmanın çok olması, çalışma saatlerinin uzun ve düzensizliği, çoğu zaman çalışanların kişisel yaşamlarını ve ailelerinin sorumluluklarından feda etmek zorunda oldukları bir sektör olarak kabul edilmektedir. Sağlık profesyonelleri doğrudan şiddetli hastalık ve ölümle karşı karşıya kalabilirler. Ağır iş yükü, gece vardiyaları, düzensiz ve esnek olmayan iş programları, hasta

davranışları strese yol açmaktadır (Kudielka, Hanebuth, Kanel, Gender, Granda ve Fisher, 2005; Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2009). Böylece stres kişinin yaşamını olumsuz etkilemekte ve yaşam doyum düzeyini düşürmektedir. Ayrıca hemşirelerin iş doyumunu inceleyen araştırmalarda yönetici olan hemşirelerin iş pozisyonlarında sağlıklı ve olumlu bir deneyime sahip oldukları belirlenmiştir. İdari hemşirelik pozisyonları en fazla memnun kalınan ve iş doyumunu sağlanan alan olarak belirlenmiştir (Mcmanus, 1989).

2.2. Özyeterlilik

Özyeterlilik kavramı sosyal bilişsel kurama dayanır ve bireylerin olası bir durumu yönetmek için gerekli olan belirli davranışları organize edip uygulayabilmeleridir. Yani kişinin belirli bir görevde başarılı olma yeteneğine olan inancını ifade etmektedir (Lau, Willetts, Hood, ve Cross, 2015). Özyeterlilik, bireyin belirli eylemleri gerçekleştirme kabiliyetine ilişkin algılarını ifade etmektedir (Bandura, 1978). Özyeterliliğin dört temel özelliği vardır. Bunlar; a) Özyeterlilik, psikolojik ya da kişilik özellikleri yerine bir işi gerçekleştirme ve yeteneklerine odaklanan bir karardır ve bu işi ne kadar iyi yapılabileceği konusunu ele almaktadır, b) Özyeterlilik ölçüt referanslı bir algıdır, c) Özyeterlilik, çok boyutlu bir yapı olması nedeniyle kişinin etkililik inancı işlevi farklı alanlara göre değişebilecektir, d) Özyeterlilik öngörü gerektiren bir süreçtir (Su, 2014).

Özyeterlilik, kişinin istenilen davranışsal sonuca ulaşma konusundaki güven ve inancından etkilenir. Özyeterlilik inançlarının motivasyon düzeyi ve performans başarısına olumlu etkisi vardır (Bandura ve Lock, 2003). Özyeterliliği yüksek bireyler, kişisel hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için zor durumların üstesinden gelmede başarılı olacağına inanırlar. Bundan dolayı özyeterlilik öğrenmeyi ve performansı olumlu etkilemektedir (Lau, Willetts, Hood ve Cross, 2015). Yüksek öz-yeterliliğe sahip olan çalışanlar görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirecektir. Özyeterlilik düzeyi yüksek olan hemşireler vermiş oldukları hasta bakım hizmetiyle, hastaları daha kısa sürede iyileştirebilmektedirler (Aiken, Sean, Clarke ve Sloane, 2015).

Bir bireyin özyeterlilik yargıları hakkında bilgi toplanmasının dört kaynağı vardır. Bu kaynakların ilki ustalık deneyimi olarak da adlandırılan performans başarısıdır. Bunu dolaylı deneyim, sözel ve sosyal ikna, psikolojik ve sosyal duygusal durumlar takip etmektedir (Su 2014). Ustalık deneyimi bireyin bir önceki aktivite gerçekleştirilirken kendi katkısına ilişkin yorumunu ifade eder ve özyeterlilik için etkili bir bilgi kaynağıdır. Çok sayıda başarılı deneyimine sahip bireylerin farklı durumlarda olumlu özyeterlilik beklentisine sahip olması beklenmektedir. Özyeterlilik, kişisel olarak tanımlanmış başarı ile artırılabilirken, tanımlanmış başarısızlık ile azalabilmektedir (Sherer, Maddux ve Mercandante, 1982). Dolaylı deneyim ise bireyin başkasının bir görevi başarıyla tamamladığında, kendisinin de aynı görevi başarıyla yerine getirebileceği düşüncesidir. Sözel ve sosyal ikna öğretmenlerin, akranları değerlendirici geri bildirim ve yorumlarını ifade etmektedir. Olumlu geri bildirimler ve yorumlar özyeterliliğin artmasına yardımcı olurken, olumsuz geri bildirim ve yorumlar özyeterliliğin azalmasına neden olmaktadır. Fizyolojik ve duygusal durumlar ise, bir kişinin verilen görevi yerine getirirken fiziksel ve duygusal olarak deneyimledikleri durumları ifade etmektedir. Kaygı durumu, terleyen avuç içleri bireylerin özyeterlilik düzeyinin zayıf olduğunun bir göstergesi olarak algılanabilir (Bandura 1986). Ayık ve arkadaşları (2015) ile Köybaşı (2016) yaptıkları çalışmalarda özyeterlilik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

2.3. Yaşam Yönelimi

Hemşirelerin hemen her gün karşılaştıkları çeşitli zorluklara karşı cevap vermede iyimser ve proaktif olması gerekmektedir. İyimserlik, zor ve elverişsiz durumlarda bile olumlu sonuçlar tahmin etme eğilimindedir. Yapılan son çalışmalarda, iyimserlik ve depresif belirtiler arasında ve iyimserlik ile intihar düşüncesi arasında ters bir ilişki bulunmuştur. Bu nedenle iyimserliğin duygular arasındaki ilişkide ılımlı ve önemli bir rolü vardır (Conversano, Rotondo, Lensi, Della, Arpone ve Reda, 2010).

Proaktif başa çıkma, arzulanan kişisel sonuçlara ve büyümeye ulaşmak için insanları zorlukların üstesinden gelmeye motive eden, kendisine hedef belirleme davranışı olarak kabul edilmektedir (Cruz, Cabrera, Hufana, Alquwez ve Almazan, 2018). Proaktif başa çıkma, mevcut stres kaynakları ile baş etmekten daha farklı becerileri gerektirir, çünkü baş etme faaliyetleri belirli bir stresöre yönelik olmadığından, ortaya çıkmadan önce potansiyel stres kaynaklarını belirlemede, proaktif başa çıkma faaliyetleri önem kazanmaktadır (Asping ve Taylor, 1997).

Ayrıca iyimserlik ile yaşam memnuniyeti ve fiziksel semptomlar olumlu ve anlamlı bir ilişki içerisinde (Sohl ve Moyer, 2009). İyimserlik ve proaktif başa çıkma hem fiziksel hem de psikolojik iyilik halinin artmasıyla da ilişkilidir (Conversano, Rotondo, Lensi, Della, Arpone ve Reda, 2010). Hemşirelerin hayata karşı olumlu bir bakış açısı geliştirmeleri bakım verdikleri hastalar kadar kendi sağlıklarını da kapsayan uzun ömür, düşük stres seviyesi ve etkili başa çıkma becerilerini kazanmak için gereklidir (Cruz, Cabrera, Hufana, Alquwez ve Almazan, 2018).

Hemşirelerin sağlığı ve iyilik hali önemli bir husustur, aynı zamanda sosyal refahın önemli bir boyutudur. Sağlıklı hemşireler, sağlık sisteminin etkili ve etkinliğini artırmaya büyük katkıda bulunabilir çünkü sağlıklı olmak görevlerin yerine getirilmesinde hayati önem taşımaktadır (Fronteira ve Ferrinho, 2011).

3. YÖNTEM

Araştırmada Ankara ilindeki 3 özel hastanede görev yapan hemşirelerin yaşam doyumunun özyeterliliğe etkisinde yaşam yöneliminin aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmaya başlamadan önce Lokman Hekim Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (2019/03-02) gerekli yazılı izinler alınmıştır. Araştırmanın evrenini, Ankara ilindeki hastanelerde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada olasılığa dayanmayan kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 256 hemşire ile yüz yüze anket yapıldıktan sonra hatalı ya da eksik doldurulmuş olan 6 anket analize dahil edilmeyerek 250 anket analize tabii tutulmuştur. Yaşam doyumunu belirlemek için Diener ve ark. tarafından (1985) geliştirilen ve Yetim'in (1993) Türkçe çeviri, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı yaşam doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Yaşam yönelimini belirlemek için Scheier ve Carver (1985) tarafından geliştirilen, Aydın ve Tezer (1991) tarafından Türkçe çeviri, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan yaşam yönelimi ölçeği kullanılmıştır. Özyeterliliği belirlemek için Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen, Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçe çeviri, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan yaşam yönelimi ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada 4 tane hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezler:

H₁: Yaşam doyumunu özyeterliliği anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₂: Yaşam yönelimi özyeterliliği anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₃: Yaşam doyumunu değişkeni, yaşam yönelimini anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₄: Yaşam yöneliminin, yaşam doyumunun özyeterliliğe etkisinde aracılık rolü vardır.

4. BULGULAR

Verilerin analizinde, frekans, yüzde, standart sapma, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmada, örneklem grubundaki hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin çeşitli sorular sorulmuştur. Sosyo-demografik sorulara ilişkin verilen cevaplar Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Örneklem Grubuna İlişkin Sosyo-Demografik Bilgiler

Değişkenler	Fre.	%	Değişkenler	Fre.	%
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	197	78.8	Lise	159	63.6
Erkek	53	21.2	Ön Lisans	38	15.2
Medeni Durum			Lisans ve Lisansüstü	53	21.2
Evli	62	24.8	Gelir Durumu		
Bekâr	188	75.2	1.000-2.000 TL	71	28.4
Yaş			2.001-3.000 TL	160	64.0
20 Yaş ve Altı	67	26.8	3.001 TL ve Üzeri	19	7.6
21-25	110	44.0			
26-30	40	16.0			
31 Yaş ve Üzeri	33	13.2			

Araştırmaya katılanların çoğunlukla kadın (% 78.8), medeni durumlarının bekar (% 75.2), 21-25 yaş aralığında (% 44), öğrenim durumunun lise (% 63.6) ve gelir durumunun 2.001-3.000 TL arasında (% 64) olduğu görülmektedir.

Yaşam doyumu ölçeğinin yapı geçerliliği için verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları (KMO=0.791; $X^2= 290.051$; $df=10$; $p=0.000$) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Varyansın, % 51.760'ını açıklayan ve öz değeri birin üzerinde olan bir faktör belirlenmiştir. En düşük faktör yükü 0.30 alınmış ve ölçekteki bir ifadenin faktördeki yükü bu değerin üzerindeyse ve bu ifadenin diğer faktörlerdeki yükünden 0.10 veya daha yüksek ise ifade o faktörde sayılmıştır (Özdemir, 2009). Faktör, yükleri 0.791 ve 0.593 arasında olan beş maddeden oluşmaktadır. Faktörün varyansı açıklama oranı % 51.760 ve özdeğerinin 2.588 olduğu belirlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan boyutlarla yaşam doyumu ölçeğinin uyum indekslerinin belirlenmesi için AMOS 24 Programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. X^2/sd ($11.178/5=2.236$), AGFI (0.948), CFI (0.978), GFI (0.983), RMR (0.043) iyi uyum ve RMSEA (0.070) kabul edilebilir uyum olduğunu göstermektedir. ECVI (0.125<1.217), CAIC (76.393<325.600) ve AIC'e (31.178<302.993) göre en uygun modelin seçildiği görülmektedir.

Yaşam yönelimi ölçeğinin yapı geçerliliği için verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları (KMO=0.717; $X^2= 483.112$; $df=66$; $p=0.000$) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Varyansın, % 44.476'sını açıklayan ve öz değeri birin üzerinde olan bir faktör belirlenmiştir. Üç ve on ikinci maddelerin faktör yükleri 0.30'un altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Faktör, yükleri 0.349 ve 0.681 arasında olan on maddeden oluşmaktadır. Faktörün varyansı açıklama oranı % 44.476 ve özdeğerinin 2.937 olduğu belirlenmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; X^2/sd ($110.492/35=3.157$), AGFI (0.876), GFI (0.921), REMSEA (0.073) RMR (0.076) kabul edilebilir uyum ve CFI (0.784) zayıf uyum olduğunu göstermektedir. ECVI (0.604<1.667), CAIC (240.921<460.299) ve AIC'e (150.492<415.085) göre en uygun modelin seçildiği görülmektedir.

Özyeterlilik ölçeğinin yapı geçerliliği için verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları (KMO=0.882; $X^2= 850.436$; $df=78$; $p=0.000$) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Varimax faktör analizine göre varyansın, % 45.837'sini açıklayan ve öz değeri birin üzerinde olan iki faktör belirlenmiştir. Üç, beş, dokuz ve onuncu maddelerin faktör yükleri ile diğer faktördeki yükleri arasındaki fark 0.10'un altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Birinci faktör, yükleri 0.483 ve 0.725 arasında olan dokuz maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 28.926 ve özdeğeri 3.760'dir. İkinci faktör, yükleri 0.558 ve 0.756 arasında olan dört maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 16.911 ve özdeğeri 2.198'dir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; X^2/sd ($98.894/64=1.545$), AGFI (0.919), CFI (0.956), REMSEA (0.047) iyi uyum ve GFI (0.943), RMR (0.070) kabul edilebilir uyum olduğunu göstermektedir. ECVI (0.614<3.592), CAIC (274.974<953.235) ve AIC'e (152.894<894.456) göre en uygun modelin seçildiği görülmektedir.

Araştırma da kullanılan ölçeklere uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan boyutlardan oluşan araştırma modelinin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; X^2/sd ($688.323/344=2.001$) iyi uyum, AGFI (0.860), CFI (0.912), REMSEA (0.063) kabul edilebilir uyum ve GFI (0.839), RMR (0.099) zayıf uyum olduğunu göstermektedir. ECVI (3.262<9.089), CAIC (1092.658<2389.716) ve AIC'e (812.328<2263.115) göre en uygun modelin seçildiği görülmektedir. Araştırma modelinin genel olarak uyum indekslerinin yeterli olduğu görülmektedir. Araştırmanın güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile ölçümlenmiştir. Faktör analizi sonrasında yaşam doyumu için Cronbach's Alpha değeri 0.760, özyeterlilik için Cronbach's Alpha değeri 0.838 ve yaşam yönelimi için 0.655 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yaşam doyumu, özyeterlilik ve yaşam yönelimi değişkenleri ile ilgili katılımcıların görüşlerini yansıtan ortalama puanlar, standart sapmalar ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Aralarındaki Korelasyon Değerleri

n=250	\bar{X}	S.s.	(1)	(2)
-------	-----------	------	-----	-----

(1) Yaşam Doymu	3.037	0.815		
(2) Özyeterlilik	3.761	0.703	0.295*	
(3) Yaşam Yönelimi	3.237	0.503	0.187*	0.420*

p<0.05

Korelasyon analizi sonuçlarına göre yaşam doymu ile özyeterlilik değişkeni arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki; yaşam doymu ile yaşam yönelimi değişkeni arasında ise pozitif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Özyeterlilik ile yaşam yönelimi değişkeni arasında ise pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların yaşam doymu ve yaşam yönelim düzeylerinin orta, özyeterlilik düzeyinin ise iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Baron ve Kenny (1986) aracılık etkisinin oluşabilmesi için üç koşulun sağlanması gerektiğinden bahsetmektedir. Bunlar;

1. Bağımsız değişkenin (yaşam doymu) bağımlı değişken (özyeterlilik) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.
2. Bağımsız değişkenin (yaşam doymu) aracı değişken (yaşam yönelimi) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.
3. İkinci aşamada aracı değişken modele eklendiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken veya anlamsızlaşırken, aracı değişkenin bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Üçüncü koşul çerçevesinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsızlaşırsa tam aracılık etkisinden, etkinin düşmesi durumunda ise kısmi aracılık etkisinden bahsedilmektedir. Değişkenler arasında neden- sonuç ilişkilerini belirlemek için yapılan regresyon analizi, bağımsız değişken ya da değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla kullanılmaktadır (Aktaran Büyükbeşe ve Dağ, 2018). Yapılan regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

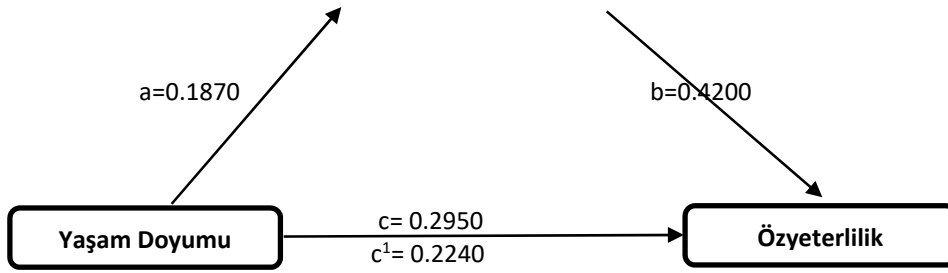
	Bağımsız	Bağımlı	Model Değişken.	St. Hata	Standart Coefficients (β)	t	p
H ₁	Yaşam Doymu	Özyeterlilik	0.115	0.039	0.1870	2.993	0.003
H ₂	Yaşam Yönelimi	Özyeterlilik	0.588	0.081	0.4200	7.294	0.000
H ₃	Yaşam Doymu	Yaşam Yönelimi	0.254	0.052	0.2950	4.860	0.000

p<0.05

İlk iki koşulun, birinci ve üçüncü hipotezler ile sağlandığı görülmektedir. Aracılık etkisinin varlığından bahsedebilmek için gerekli olan üçüncü koşulun sağlanabilmesi için, regresyon analizlerinin üçüncü aşamasında aracı değişken olan yaşam yönelimi modele eklenmiştir. Yaşam doymu ile özyeterlilik değişkeni arasında yaşam yöneliminin aracı etkisine ilişkin a, b, c ve c' yollarının sonuçları şekil 1’de belirtilmiştir.

$$a*b = 0.4750$$

Aracı Değişken
Yaşam Yönelimi



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1 incelendiğinde, a yolu için standardize edilmiş olan regresyon katsayısının 0.1870; b yolu için standardize edilmiş olan regresyon katsayısının 0.4200 ve c yolu için standardize edilmiş olan regresyon katsayısının 0.2950 şeklinde olduğu görülmektedir. Aracı etkinin belirlenebilmesi için, bağımsız ve aracı değişkenler modele birlikte dâhil edildiğinde c¹ yolunun anlamlılık durumuna veya etki düzeyinin azalıp azalmadığına bakılmalıdır (c yolundaki azalmayı tespit etmek için). c¹ yolu ($\beta=0.2240$) incelendiğinde, c yolunun regresyon katsayısına göre azalmanın olduğu görülmektedir.

Araştırmada aracı değişken üzerinden dolaylı etkilerin belirlenebilmesi için Hayes tarafından geliştirilen PROCESS makro kullanılmıştır. Bu makro ile SPSS üzerinden bir dizi regresyon analizi ile birden fazla aracı değişkenin olduğu durumlarda, bütün aracı değişkenler üzerinden gerçekleşen dolaylı etkinin miktarı ve anlamlılığı aynı model içinde hesaplanabilmektedir (Kavgacı ve Çalık, 2017:233). Bu doğrultuda PROCESS makro kullanılarak yaşam doyumunu bağımsız değişken, yaşam yönelimi ise aracı değişken, özyeterlilik ise bağımlı değişkeni olarak tanımlanmıştır. Yapılan analizle %95 güven düzeyinde bootstrap güven aralıkları hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Aracılık Etkisine İlişkin Katsayılar

	B	SE (B)	LLCI - ULICI	β	R ²
c: Özyeterlilik F = 23.6228, p= 0.000					
Yaşam Doyumunu	0.2545	0.0524	0.1514 - 0.3576	0.2950	0.0870
a: Yaşam Yönelimi F = 8.9554, p= 0.003					
Yaşam Doyumunu	0.1152	0.0385	0.0394 - 0.1911	0.1870	0.0349
b ve c ¹ F = 38.8935, p= 0.000					
Yaşam Doyumunu (c ¹)	0.1935	0.0492	0.0966 - 0.2904	0.2240	0.2252
Yaşam Yönelimi (b)	0.5290	0.0797	0.3720 - 0.6860	0.3780	
Toplam (a) * (b)				0.4750	

p<0,05

Tabloda değişkenler arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayıları ve aracılık etkisine ilişkin katsayılar yer verilmiştir. Aracılık etkisi regresyon katsayılarının, standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre azaldığı görülmektedir. Etki düzeylerine ilişkin değerler Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Etki Değerleri

Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	Bootstrap Güven Aralığı BoLLCI-BoULCI	Aracı Etki Türü
---------------	--------------	-------------	---------------------------------------	-----------------

YD-YY-ÖY	0.1935	0.0610	0.2545	0.0180 - 0.1095	Kısmi
----------	--------	--------	--------	-----------------	-------

Doğrudan etkinin (c) anlamsız olmadığı fakat standardize edilmiş regresyon katsayısının azaldığı görülmektedir. Toplam etki ile doğrudan etki arasındaki farktan dolayı etkinin büyüklüğü belirlenmiştir. Dolaylı etki % 6.10 düzeyindedir. Dolaylı etki belirlendikten sonra, bu etkinin anlamlılık durumunun da belirlenmesi gerekmektedir (Aktaran Büyükbeşe ve Dağ, 2018). Bu etkinin anlamlılığı Bootstrap güven aralığı kullanılarak tespit edilmiştir. Bootstrap güven aralığı alt sınır ve üst sınırının (her ikisinin) sıfırın altında veya üstünde olması gerekmektedir. Tablo 9'daki değerlerin her ikisinin de sıfırın üstünde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, yaşam doyumu ile özyeterlilik arasındaki ilişkide yaşam yöneliminin kısmi aracı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı yaşam doyumunun özyeterliliğe etkisini belirlemek ve bu etkide yaşam yöneliminin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu kapsamda Ankara ilinin çeşitli hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan bu araştırma sonuçlarına göre yaşam doyumu, özyeterlilik ve yaşam yönelimi değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygun oldukları ve yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçeklerin ve araştırmanın modelinin uyum indekslerinin yeterli olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizine ilişkin sonuçlara göre yaşam doyumu ile özyeterlilik arasında zayıf düzeyde, yaşam yönelimi arasında ise çok zayıf düzeyde ilişkiler saptanmıştır. Özyeterlilik ile yaşam yönelimi arasında ise zayıf düzeyde ilişki saptanmıştır. Duran (2016) yapmış olduğu çalışmada yöneticilerin öz yeterlikleri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, yöneticilerin öz yeterlikleri ile mutlu olma durumları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Bu sonuca benzer şekilde, Duran ve Yıldırım (2017) yaptıkları çalışmada yöneticilerin öz yeterlikleri ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki belirlemiştir.

Yapılan analizler sonunda, ilk aşamada, yaşam doyumunun özyeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Luszczynska ve diğ. (2005) ise birçok ülke yöneticileri üzerinde yaptıkları araştırmada yöneticilerin öz yeterlik düzeyleri ile psikolojik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiş ve öz yeterlik ile iyimserlik, kendini düzenleme ve geleceğe eğilim değişkenleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Özyeterliliğin yaşam yönelimi üzerinde etkisi araştırılmış ve pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.

Yaşam doyumunun yaşam yönelimi üzerinde etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Yaşam doyumunun artırılması çalışanların yaşam yönelimi düzeylerine katkı sağlayacaktır. Çalışanların yaşam doyum düzeylerini artırıcı faaliyetler, etkinlikler ve uygulamaların yapılması çalışanların yaşam yönelimlerini geliştirerek daha etkin kullanmalarını konusunda olumlu etki sağlayacağı söylenebilir. Yaşam doyumunun özyeterlilik üzerindeki etkisinde yaşam yöneliminin aracılık etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Analizler sonucunda, yaşam doyumunun özyeterlilik üzerindeki etkisinde yaşam yöneliminin kısmi aracı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Akgündüz (2013) yapmış olduğu çalışmada iş doyumu, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemiş iş doyumu, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir.

Araştırmanın yalnızca Ankara ilinde gerçekleştirilmiş olması önemli bir kısıtı oluşturmaktadır. Bu kapsamda farklı illerde yapılacak benzer araştırmalar ile araştırma sonucumuz karşılaştırılarak farklılıklar tespit edilebilir. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise, hemşirelerde yaşam doyumunun yalnızca özyeterlilik üzerindeki etkisinin incelenmesi ve iki kavram arasındaki ilişkide yalnızca yaşam yöneliminin aracılığının araştırılmasıdır. Araştırmanın farklı modellerle farklı örgütsel çıktılara odaklanarak yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Aiken, H.L., Sean, P., Clarke, D. ve Sloane, M. (2001). Hospital restructuring: Does it adversely affect care and outcomes?. Journal Of Health And Human Services Administration, 23(4), 416-442.

- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Aspinwall, L.G. ve Taylor, S.E. (1997). A Stitch in Time: Self-Regulation and Proactive Coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417-436.
- Aydın, G. ve Tezer, E. (1991). İyimserlik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 2-9.
- Ayık, A., Savaş, M. ve Yücel, E. (2015). İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin genel öz yeterlilik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 193-218.
- Bandura A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances In Behaviour Research And Therapy*, 1(4), 139-161.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal Of Social And Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. ve Locke, E.A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal Of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Büyükbese, T. ve Dağ, K. (2018). Etik liderliğin örgütsel adalet algısına etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü. *Social Sciences Studies Journal*, 4(15), 979-994.
- Conversano, C., Rotondo, A., Lensi, E., Della, O.V., Arpone, F. ve Reda, M.A. (2010). Optimism and its impact on mental and physical well-being. *Clinical Practice & Epidemiology In Mental Health*, 6(1), 25-29.
- Cruz, J.P., Cabrera, D.N.C., Hufana, O.D., Alquwez, N. ve Almazan, J. (2018). Optimism proactive coping and quality of life among nurses: A cross-sectional study. *Journal Of Clinical Nursing*, 27(9-10), 2098-2108.
- Duran, A. (2016). Okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin öz yeterlilikleriyle ilişkisi: Amasya ili örneği (Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Duran, A. ve Yıldırım, N. (2017). The relationship between school administrators happiness levels and their self-efficacy levels. *International Journal Of Higher Education*, 6(4), 210-228.
- Fronteira, I. ve Ferrinho, P. (2011). Do nurses have a different physical health profile? A systematic review of experimental and observational studies on nurses' physical health. *Journal Of Clinical Nursing*, 20(17-18), 2404-2424.
- Iwatsubo, Y., Derriennic, F., Cassou, B. ve Poitrenaud, J. (1996). Predictors of life satisfaction amongst retired people in paris. *International Journal Of Epidemiology*, 25(1), 160-170.
- Kavgacı, H. ve Çalık, T. (2017). Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin örgütsel ve bireysel değişkenlerle ilişkisi: Bir çoklu aracılık modeli. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(2), 223-248.
- Köybaşı, F. ve Dönmez, B. (2017). Okul yöneticilerinin girişimcilik, öz yeterlilik ve örgütsel bağlılık algılarının analizi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Dergisi*, 23(2), 249-280.
- Kudielke, B.M., Hanebuth, D., Kanel, R., Gender, M.L., Granda, G. ve Fisher, J.E. (2005). Healthy-related quality of life measured by the st12 in working population: Associations with psychosocial work characteristics. *International Journal Of Nursing Studies*, 10(4), 429-440.
- Larson, R. (1978). Thirty years of research on the subjective well-being of older americans. *Journal Of Gerontology*, 33(1), 109-125.
- Lau, R., Willetts, G., Hood, K. ve Cross, W. (2015). Development of self-efficacy of newly graduated registered nurses in an aged care program. *Australian Journal On Ageing*, 34(4), 224-228.
- Luszczynska, A., Gutie, A.B.R.D. ve Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: evidence from five countries. *International Journal Of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Mcmanus, M. (1989). Nurse administration experience job satisfaction. *Nurse Management*, 20(9), 83-86.
- Omu, O. ve Reynolds, F. (2014). Religious faith and self-efficacy among stroke patients in Kuwait: Health professionals' views. *Disability And Rehabilitation*, 36(18), 1529-1535.
- Özdemir, Y. (2009). Ergenlik döneminde benlik kurgusu gelişiminin anababının çocuk yetiştirme stilleri açısından incelenmesi (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Özdemir, G. (2011). Ebelik ve hemşirelik öğrencilerinin iletişim becerileri ve yaşam yönelimlerinin stresle başetme tutumları üzerin etkisi, (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö.Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumunu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özgür, G., Gümüş, A.B. ve Durdu, B. (2010). Evde ve yurttan kalan üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 25-32.
- Sherer, M., Maddux, J.E. ve Mercandante, B. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.

Sohl, S.J. ve Moyer, A. (2009). Refining the conceptualization of a future oriented self-regulatory behavior: Proactive coping. *Personality And Individual Differences*, 47(2), 139-144.

Su, X. (2014). At-risk boys' self-efficacy in a summer sports camp. (Doctoral Thesis, Texas A&M University). Retrieved from <https://oaktrust.library.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/154115/SU-DISSERTATION-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Tait, M., Padgett, M.Y. ve Baldwin, T.T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal Of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.

Wu, H., Chi, T.S., Chen, L., Wang, L. ve Jin, Y.P. (2010). Occupational stress among hospital nurses:cross-sectional survey. *Journal Of Advanced Nursing*, 66(3), 627-634.

Yetim, Ü. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu (Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

Yıldırım, F. ve İlhan, İ.Ö. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.



Effects of Management Culture on Security Climate: An Application in Afyon Marble Sector

Nilüfer Yörük Karakılıç*, Nurgül Emine Barın

Afyon Kocatepe University

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 12.18.2019

Received in revised form: 12.27.2019

Accepted: 12.31.2019

Key Words: Management Culture, Security Climate, Structural Equation Model

ABSTRACT

Objectives: Objectives: Culture is a concept defined as a common shared value. It covers all processes in the business. The culture of each enterprise differs from another business. From an administrative point of view, the organizational culture of the enterprise includes all forms and processes of doing business. Organizational culture with management culture of the enterprise changes the view of the human which is one of the production factors. In the research, an application was made in the marble sector of Afyonkarahisar province in order to reveal the effects of the management culture on the safety climate. Together with the organizational culture, managers' perspectives on workers, the link between the management style of the enterprise and the importance payed to the health and safety of the employees is revealed.

Methods: In this study, there are two questionnaires used. First questionnaire is Culture scale, derived from Quinn & Cameron Culture Scale, consisting 16 statement. The second one is Türen's (2014) et al. safety climate scale. Safety climate scale which consisting 14 statement to measure the safety climate. Validity and reliability tests were performed to test the validity of the scales. Data were analyzed by SPSS 16.0 package program and then SPSS confidence analysis and exploratory factor analysis were performed to test the effects of data on each other. Data is processed by AMOS 19 and a Structural Equation Model evaluated which has been represented the structural relationships.

Results: The management culture of enterprises is influential on the security climate.

Originality: In this research, the management culture as an element affecting the security climate is examined.

Yönetim Kültürünün Güvenlik İklimi Üzerine Etkileri: Afyon Mermer Sektöründe Bir Uygulama

Nilüfer Yörük Karakılıç, Nurgül Emine Barın

Afyon Kocatepe Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 18.12.2019

Revizyon: 27.12.2019

Kabul: 31.12.2019

Anahtar Kelimeler: Yönetim Kültürü, Güvenlik İklimi, Yapısal Eşitlik Modeli

ÖZ

Amaç: Kültür ortak paylaşılan değerler bütünü olarak tanımlanan bir kavram olmakla işletmedeki tüm süreçleri kapsayacak şekilde her işletmenin kültürü bir diğer işletmeden farklılık arz eder. Yönetimsel açıdan baktığımızda işletmenin sahip olduğu örgüt kültürü tüm iş yapma şekil ve süreçlerini içine almakta ve yönetim kültürüyle beraber üretim faktörlerinden biri olan insan unsuruna bakışı da işletme bazında değiştirmektedir. Araştırmada yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkilerini ortaya koyabilmek için Afyon ili mermer sektöründe bir uygulama yapılmıştır. Örgüt kültürüyle beraber işletmenin işgören bakış açısı, işletmenin sahip olduğu yönetim tarzıyla işgören sağlığı ve güvenliğine gösterdiği önem arasındaki bağlantı açığa çıkmaktadır.

Tasarım/Yöntem: Araştırmada toplumsal yönetim kültürünü ölçmek için 16 ifadeden oluşan Quinn & Cameron Kültür ölçeğinden türetilen anket, güvenlik iklimi için Türen vd. (2014)'nin 14 ifadeden oluşan güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlamak için geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Veriler SPSS 16,0 paket programına girildikten sonra SPSS de güven analizi ve açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve verilerin birbirine etkilerini belirlemek için AMOS 19 programında yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlar: İşletmelerin yönetim kültürleri güvenlik iklimi üzerine etkilidir.

Özgün Değer: Araştırmada güvenlik iklimine etki eden bir unsur olarak yönetim kültürü incelenmiştir.

* Corresponding Author: E-mail: nilyoruk@aku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6609-4068, Araştırma Makalesi/Research Article,

How to Cite: Yörük Karakılıç, N. and Barın, N. E. (2019). Yönetim Kültürünün Güvenlik İklimi Üzerine Etkileri: Afyon Mermer Sektöründe Bir Uygulama. İş'te Davranış Dergisi, 4(2), 88-97.

1. GİRİŞ

Kültür toplumun paylaştığı ortak değerler, inançlar, gelenek-görenekler, dil, yaşam şekli, din gibi birçok faktörü içinde barındıran bir kavramdır. İşletmeler için bakıldığında her işletmenin sahip olduğu kültürü bir diğerinden farklılık gösterir. Kültür işletmeler için de ortak paylaşılan değerler inançlar sistemi olmakla beraber yaşanan toplumun genel özellikleri doğrultusunda şekillenmektedir. Yönetim kültürü işletmelerde mevcut kültürün bir parçasını oluşturmaktadır.

Yönetim kültürü, bir işletmede yöneticilerin yönetim tarzlarını yansıtan ortak değerler, inançlar, beklenti ve davranışlar sistemi olarak tanımlanır. Yönetim kültürü ile ister özel sektör olsun ister kamu sektörü, görev yapan yöneticilerin, işletmenin ya da örgütlemenin gelişimini ve devamını sağlamak amacıyla kararlarına ve hareketlerine yansıyan inançları, tavır ve davranışları iş yapma şekilleri, işgörenlerine davranışları, kısacası üretim faktörlerini nasıl yönettiği anlaşılır. İş sağlığı ve güvenliği işlevi; işletmelerde güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli olan insan davranışının sağlanmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarının doğuran nedenlerin saptanarak ortadan kaldırılmasını ve bunların sebep olduğu kayıp zamanın azaltılarak verimliliğin yükseltilmesini amaçlamaktadır.

İşletmelerin sahip olduğu yönetim kültürleri işgörenler için işe gelme saatlerinde iş yapma usullerine kadar birçok unsuru kapsamakta ve işletmenin kimliğini yansıtmaktadır. Bu yüzden zaten örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgüt kimliği gibi kavramlarla da karıştırılmaktadır. Literatürü incelediğimizde bu kavramların birbiri yerine kullanıldıklarını görmek mümkündür.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yönetim kültürü işletmede paylaşılan ortak değerler, inançlar, davranış şekillerinin yönetim açısından ortaya konan tüm süreçler olarak tanımlanmaktadır. Literatürde örgüt kültürü üzerine birçok araştırma mevcut olmakla birlikte, yönetim kültürü ile karıştırıldığı göze çarpmaktadır.

Claudia (2016) örgüt kültürünün örgüt yönetimindeki önemini araştırmıştır. Çalışmada yönetim kültürünün örgüt kültürünün ayrılmaz bir parçası olduğunu savunmuştur. Jeager ve diğerleri(2016) çalışmada küresel örgütlerde küresel yönetim kültürü uygulamalarını araştırmıştır. Choy(1987) kültürün tarihsel gelişimi ve yönetim kültürünün bu tarihsel süreçteki durumunu belirlemiştir. Yönetim kültürü kavramı, kimi yazarlar tarafından örgüt kültürü (Hoecklin, 1995; Dyck vd., 2005; Eyjolfsdottir and Smith, 1996) olarak da kullanılmıştır. Dyck ve diğerleri(2005) örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramlarını birbirinden ayırt etmenin zor olduğunu belirtmişler, çalışmalarında yönetim kültürünün performans üzerine etkisini araştırmışlardır. Doeringer ve diğerleri yönetim kültürü ve bölgesel avantaj ilişkisinin yüksek performanslı işletmelerin önem verdiği unsurlar içinde olup olmadığını araştırmışlardır. Literatür incelendiğinde özellikle kültür kavramının oluşumunun 1980'li yıllara dayandığı gözlenir. Yabancı literatürde Ouchi, Schein, Kennedy, Peters ve Waterman'ın kültür kavramına katkılar gerçekleştirdiği görülür. (Özmen, 2013) Türk literatüre baktığımızda; Şişman (1996) yönetim ve kültür konusunu kültürler arası farklılıklar kapsamında ele almıştır. Erdem (2007) örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Özmen (2013) kamuda yönetim kültürü üzerine çalışmıştır. Aydınhan ve Göksel, (2012) Örgüt kültürü tiplerini araştırmıştır. Uzoğlu (2001) kurumsal kimlik, kurumsal imaj ve kurumsal kültür arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çağlar (2001) yönetim ve kültür kapsamında Türk yönetim modeli belirlemeye çalışmıştır. Araştırmalarında kültürün yönetim anlayışları üzerinde artan etkisi, kültür yönetim ilişkisinin boyutları ve Türk yönetim modeli belirlenmiştir.

Yönetim kültürü bir işletmenin yöneticilerinin benimsediği yönetim tarzını ortaya koymanın yanında, işlerin yapılma usulünü, iş görenlere yönelik davranışlarını, işletmenin dış çevreye bakış açısını, adaptasyonunu, rakipleri ve müşterilere karşı tavırlarını da ortaya koymaktadır.

1969-1973 yılları arasında 53 ülkede yapılan bir araştırma sonuçlarına göre; Türkiye'de merkezi yapıya eğilimli, ara kadroların çok olduğu, yüksek hiyerarşik yapıya sahip, astlarda yüksek bağımlılık, riski sevmeyen ve özgüveni düşük çalışanlar, kişisel çıkarlara dayalı örgütsel bağlılık, yetki devrinde kontrollü inisiyatif, statü unsurunun öneminin belirgin olduğu bir yönetim kültürü göze çarpmaktadır(Nişancı, 2012:1288).

Özmen (2013) çalışmada, işletme kültürü ve endüstriyel sosyoloji alanlarında ciddi bir literatür birikimi olmasına rağmen yönetim kültürü kavramı çok net tanımlanamadığını, yönetim bilimcilerin de bu kapsamda yönetim kültürü konusuna çok fazla eğilmediklerini belirtmiştir. Bunun en açık örneğini de yönetim kültürünün örgüt kültürü ve kurum kültürü gibi farklı anlamlar ihtiva eden kavramlarla çokça karıştırılmasından anlamının mümkün olduğunu belirtmiştir. Ayrıca yönetim tanımı gereği işletmenin kuruluş sürecinde bir araya getirdiğimiz üretim faktörleri olan; sermaye, doğal kaynaklar, teknoloji ve insan unsurunun en etkin ve verimli kullanımının sağlanmasını içerir. Bu kapsamda yönetim kültürünün işgörenler üzerine de işgören sağlığı ve güvenliği adına işletmenin sarf etmesi gereken çabalar açısından da önemli olduğu söylenebilir.

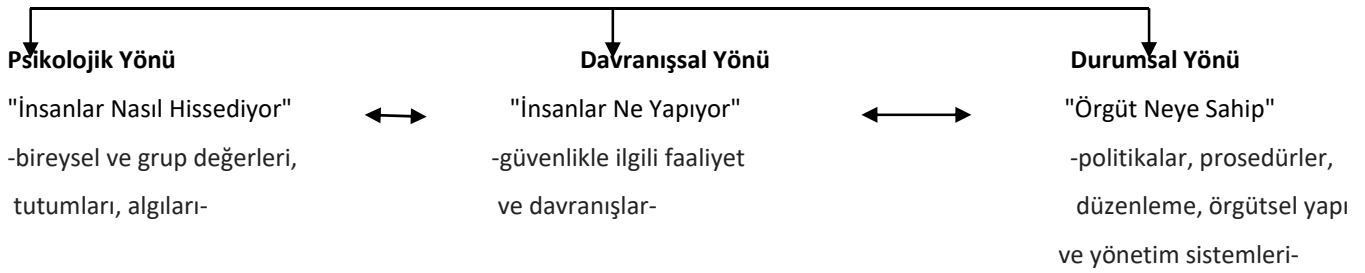
İş sağlığı ve güvenliği kavramı; işçi sınıfının ortaya çıktığı Sanayi Devriminden bu yana işletmeleri çalışanları ve diğer paydaşları ilgilendiren en önemli konulardan birisini oluşturmaktadır. Sonuçlarının büyük bir kısmının telafi edilemez boyutta olduğu düşünüldüğünde önemi daha da belirginleşmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının; ölüm, fiziksel veya ruhsal zarar, travma, gelir kaybı gibi dolaysız maliyetlerinin yanı sıra; ürün ve malzemeye gelen zarar, işgünü kaybı, tazminat v.b. yasal maliyetler, fazla çalışma, soruşturma için harcanan zaman, para cezaları, moral kaybı, tecrübe ve uzman kaybı, kötü imaj gibi dolaylı maliyetlerinin çok daha fazla olduğu bilinmektedir (Seok J. Yoon, Hsing K. Lin, Gang Chen v.d., 2013 s.202).

Zohar'a (1980) göre iklim, çalışanların çalışma ortamları hakkında paylaştıkları ortak algıların bir özeti olarak görülmektedir. Çalışma ortamlarında bulunan çeşitli ipuçlarına dayanarak, çalışanlar davranış-sonuç olasılıkları ile ilgili tutarlı algı ve beklentiler dizisi geliştirir ve buna göre davranır. Bu algıların, uygun ve uyabilen görev davranışları için rehberlik eden bir referans çerçevesi olarak hizmet etmede psikolojik bir faydası olduğu varsayılmıştır. Bireysel çalışanlar için, paylaştıklarında ve özetlendiklerinde bu uyumlu örgütsel algı grupları örgütsel iklimler olarak tanımlanmaktadır (Zohar 1980 s.96). Zohar (2004) güvenlik iklimini; İşyerinde güvenliği ön planda tutan yönetsel taahhütlerin göstergesi olan yasa ve uygulamalardan kaynaklanarak ortaya çıkan çalışanların ortak bir algısı olarak tanımlamıştır (Zohar, 2004, s.719).

Güvenlik iklimi, çalışma ortamındaki güvenlik değerine dair bireysel algıları tanımlayan, özel bir örgüt iklimi biçimi olarak nitelenmektedir. Örgütsel iklimin bir boyutu olan güvenlik iklimi, güvenlik yönetimi için rehberlik etmekte ve genellikle hâkim olan mühendislik yaklaşımını tamamlamaktadır (Kines P.v.d. s.634). Örgütsel iklim; çalışanın işyeri davranışları, normları ve tutumları hakkındaki örgütsel beklentiler algısı olarak tanımlanmaktadır (Bergman M. E., Payne S. C. 2018, s.205). Örgütsel iklimin, güvenliğin önemine dair spesifik değerlendirmelerin yapıldığı bir bağlam sağlaması önerilmektedir. Bu, örgütsel iklimin özel güvenlik iklimini öngörmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Örneğin, çalışanlar örgüt içinde açık bir iletişim olduğunu algılasa, güvenlik konusunda iletişimin örgüt içinde değerlendirildiğini de algılayabilirler. Benzer şekilde, çalışanlar örgütün; kendi refah ve sağlıklarını desteklediğini düşünürse, örgütün çalışanların güvenliğine değer verdiğini algılaması daha olasıdır. Çalışanların, örgütün spesifik güvenlik iklimine ilişkin bu algılarının, güvenlik davranışının ortaya çıkmasına neden olduğu varsayılmaktadır (A. Neal, M.A. Griffin P.M. Hart, s.100). Güvenlik iklimi, iş güvenliği politikalarının mevcut uygulanma ve yürütülme şeklini yansıtmaktadır. Dolayısıyla, işçilerin güvenlik davranışları üzerinde doğrudan bir etkisi olabileceğinden, gelecekteki kazaları öngörmek noktasında yol göstermektedir (Woo Kim K., Park S. J., Lim H. S., Cho H. H, 2017, s.291).

HSE (Health and Safety Executive) tarafından 2005 yayınlanan bir araştırma raporunda (Research Report 367), Cooper (2000)'in Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli'ne dayanan bir tanımlama yapılmıştır.

Güvenlik Kültürü



Şekil 1: Güvenlik Kültürüne Üç Yönlü Yaklaşım

Buna göre; güvenlik kültürü işletmenin durumsal (örgüt neye sahip) ve davranışsal (insanlar ne yapıyor) yönüyle ilgilenmektedir. Güvenlik iklimi ise, çalışanların işyerindeki güvenliğe ilişkin algıları, değerleri, tutumlarını gösteren psikolojik özellikleri (insanlar nasıl hissediyor) yönüyle ilgilenmektedir. Güvenlik iklimi işyerindeki güvenliğin önemli bir öncülü olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni, çalışanların güvenlik alanındaki değerler, inançlar, normlar, uygulamalar, prosedürler ve girişimlere ilişkin tutum ve algılarını ifade eden bir kavram olmasıdır. Bu tutum ve algılar; günlük görevlerin yürütülmesinde ve tehlikelerin önlenmesinde ya da azaltılmasında kılavuz davranışlara referans olabilmektedirler (Muniz, Peon ve Ordas 2012 s. 746).

Güvenlik iklimi ve yönetim ile ilgili literatüre bakıldığında; farklı çalışmalar göze çarpmaktadır.

Yule, Flin and Murdy (2007)'nin çalışmalarında; yönetsel değişkenlerin güvenlik ikliminin temel belirleyicisi olarak ortaya çıktığı fikrine vurgu yapılmıştır. Çalışmada, yönetim taahhüdü ile çalışanın risk alma oranı arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla teorik bir model geliştirilmiştir. Güvenlik iklimi ile ilgili işgücü algılarına ilişkin veriler, Sağlık ve Güvenlik Yönetimi'nin (Health and Safety Executive) iklim araştırması kullanılarak toplanmış ve Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya göre, üst düzey yöneticilerin riskli davranışları önleyebilmesi iki şekilde mümkün olmaktadır Bunlardan ilki, işgücünün bilgi birikimi ve eğitimine yatırım yapmaktır. Böylece işgücü yüksek riskli işlerde var olan riskleri anlayabilecektir. İkincisi de, üst düzey yöneticilerin, denetçileri güvenlik faaliyetlerinde daha fazla yer alma konusunda teşvik etmeleridir. Denetim otoriteleri için önerilen davranışlar, sağlık ve güvenliği artırmanın yolları hakkındaki işgücü fikirlerine karşı duyarlı olmak, işgücünden gelen önerileri uygulamak ve işgücüne ihtiyaç duyduğu yardımı sağlamak şeklinde sıralanmıştır.

Kim v.d. (2019) tarafından ortaya konulan bir çalışmada, güvenlik yönetimi ile güvenlik ikliminin, güvenlik performansı ile karşılıklı etkileşimi araştırılmıştır. Önerilen model, kısmi en küçük kareleri yöntemi kullanılarak Singapur'daki 349 inşaat şirketi üzerinde test edilmiştir. Bulgular, güvenlik yönetimi sistemlerinin güvenlik performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, güvenlik teşvikleri, taşeronların katılımı ve güvenlik sorumluluğu ile güvenlik yönetimi sistemlerinin etkileşiminin güvenlik performansı üzerinde önemli olumlu etkileri olduğu saptanmıştır.

Kouabean v.d. (2015) güvenlik iklimi, risk algısı ve yöneticilerin (orta ve üst düzey yöneticiler hariç) güvenlik yönetimine katılımı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada; iki Fransız nükleer santralinden altmış üç yönetici üzerinde yapılan, algılanan işyeri güvenliği ortamı, algılanan risk ve güvenlik yönetimine katılımı ölçen bir anket sonuçlarını değerlendirmişlerdir. Çalışmada, olumlu bir güvenlik iklimi algısının güvenlik yönetimine önemli ölçüde dahil olmayı teşvik edeceğini ve bu etkinin algılanan risk etkisinden daha güçlü olacağı varsayılmıştır. Şirketlerinde iyi bir güvenlik iklimi algılayan yöneticiler, zayıf bir güvenlik iklimi algılayan yöneticilerden daha fazla güvenlik yönetimine dahil olmaktadır. Ayrıca, sonuçlar, güvenlik ortamının kilit değişken olduğunu göstermiştir. Çünkü algılanan riskin güvenlik yönetimine katılım üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.

Flin (2003) tarafından yapılan çalışmada, sanayi kuruluşlarının güvenliğini belirleyen faktörlerin araştırılması sonucunda yönetsel faktörlerin güvenlik iklimi standardı üzerindeki etkisi açıkça ortaya konulmuştur. Bu sürecin işleyişini araştıran çalışmalar oldukça sınırlı olsa da, süpervizörlerin, saha yöneticilerinin ve üst düzey yöneticilerin güvenlik iklimi algısı üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmaktadır. Çalışmada, güvenlikle ilgili üst düzey yönetim taahhüdünün güvenlik iklimi anketleri ve yukarı doğru değerlendirme teknikleri kullanılarak düzenli olarak ölçülmesi önerilmektedir.

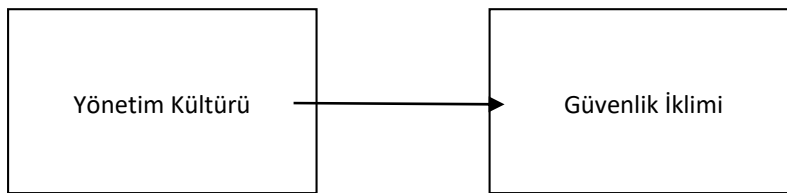
[Bosak v.d. \(2013\)](#), Güney Afrika'daki kimyasal üretim yapan bir işletmede 623 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, güvenlik ikliminin üç boyutu arasındaki etkileşim (yönetimin güvenlik taahhüdü, güvenlik önceliği ve üretim baskısı) ile bunların çalışanların rapor ettiği riskli davranışlar üzerindeki etkileri incelemişlerdir. Sonuçlar, çalışanların riskli davranışının, yönetimin güvenlik taahhüdü ve güvenlik önceliği ile negatif ilişkili olduğunu ve üretim baskısı ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir.

Pandita v.d. (2019) tarafından yapılan çalışma, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 57 inşaat şirketinde çalışan 280'den fazla işçiden ampirik veri toplanarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcı işçilerden güvenlik iklimi verileri toplandıktan sonra, işçiler bir tehlike tanıma ve güvenlik riski algılama faaliyetinde bulunmuşlardır. Çalışma bulguları, daha pozitif bir güvenlik iklimine sahip işyerlerini temsil eden çalışanların daha yüksek düzeyde tehlike tanıma ve güvenlik riski algısı gösterdiğini ortaya koymuştur.

Luria (2010), liderler ve astlar arasındaki güven ilişkisinin güvenliğe olan katkısını test ettiği çalışmasında, astları ile güven ilişkisi oluşturan liderlerin, güvenli bir çalışma ortamı sağladıkları ve astları arasında daha yüksek ve daha güçlü bir güvenlik iklimi algısı yarattıkları sonucuna varmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler



Şekil 2: Araştırma Modeli

Hipotez 1. Yönetim kültürü güvenlik iklimini etkiler.

Hipotez 2. Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3. Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4. Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin yaşına göre farklılık göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada toplumsal yönetim kültürünü ölçmek için Quinn&Cameron Kültür ölçeğinden türetilmiş 16 ifadeden oluşan anket, Güvenlik iklimi için Türen vd. (2014)'nin güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. Kültür ölçeği 16 ifadeden, Güvenlik iklimi ölçeği 14 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmada Örgüt kültürü ekzojen değişken, güvenlik iklimi endojen değişkendir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmanın anketleri Afyonkarahisar'da mermer sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir işletmede gerçekleştirilmiştir. İşletmede çalışanları tamamı için 250 adet anket gerçekleştirilmiş ve 203 sağlıklı veriye ulaşılmıştır.

3.4. Veri Değerleme Tekniği

Araştırma Afyon ili mermer sektöründe faaliyetlerini sürdüren büyük ölçekli bir işletmede gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anketler üç boyuttan oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu,) yer aldığı sorular yer almaktadır. İkinci kısımda yönetim kültürünün belirlenebilmesi için kesinlikle katılmıyorum dan (1) tamamiyle katılıyorum a (5) doğru ilerleyen 5 li likert tipi soruların kullanıldığı kültür ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü kısımda güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlamak için geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Veriler SPSS 16,0 paket programına girildikten sonra SPSS de güven analizi ve açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve verilerin birbirine etkilerini belirlemek için AMOS 19 programında yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir.

3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Testi

Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla AMOS 19 programıyla; örgüt kültürü ve güvenlik iklimi ölçeği için tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin geçerliliklerinin testi için oluşturulan ölçüm modellerinin ürettikleri uyum değerleri kabul edilebilir sınırlarda olmadığından programın önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyonlar sonucunda ölçekte yapılan değişiklikler Tablo 1’de, ölçüm modellerinin ürettiği uyum değerleri de Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçekte Yapılan Değişiklikler

Ölçekler	İfade Sayısı	Çıkarılan İfade Sayısı
Yönetim Kültürü Ölçeği	16	1
Güvenlik İklimi Ölçeği	14	3

Tabloda da görüldüğü üzere Güvenlik iklimi ölçeğinden 3 ifade çıkarılmıştır.

Tablo 2. Ölçeklerin Uyum Değerleri

	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Yönetim Kültürü Ölçeği	161,944	89	1,82	,90	,94	,05
Güvenlik İklimi Ölçeği	97,420	43	2,27	,92	,95	,07
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	≥ 90	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤ 5	0,89-0,85	≥ 95	0,06-0,08

$p > .05$, χ^2 = Chi-Square (Ki-kare); df= Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); GFI= Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi); CFI= Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü).

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2015:37.

4. BULGULAR

Tablo 3. Ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayısı

	Cronbach Alfa
Yönetim Kültürü	,91
Güvenlik İklimi	,93

Tablo 3 incelendiğinde Yönetim kültürü ve Güvenlik iklimi ölçeğinin yüksek güvenilirlikte oldukları görülmektedir.

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,0$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 4. Ölçeklerin KMO Değeri

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,926
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4,497E3
	Df	435
	Sig.	,000

KMO: 1,00 ≤ KMO0,90 = Mükemmel

KMO: 0,90 ≤ KMO0,80 = İyi

KMO: 0,80 ≤ KMO0,70 = Orta düzey

KMO: 0,70 ≤ KMO0,60 = Zayıf

KMO: 0,60 ≤ KMO = Kötü

Ölçütlere bakıldığında araştırmanın KMO değeri için çıkan sonucu mükemmel değerdedir.

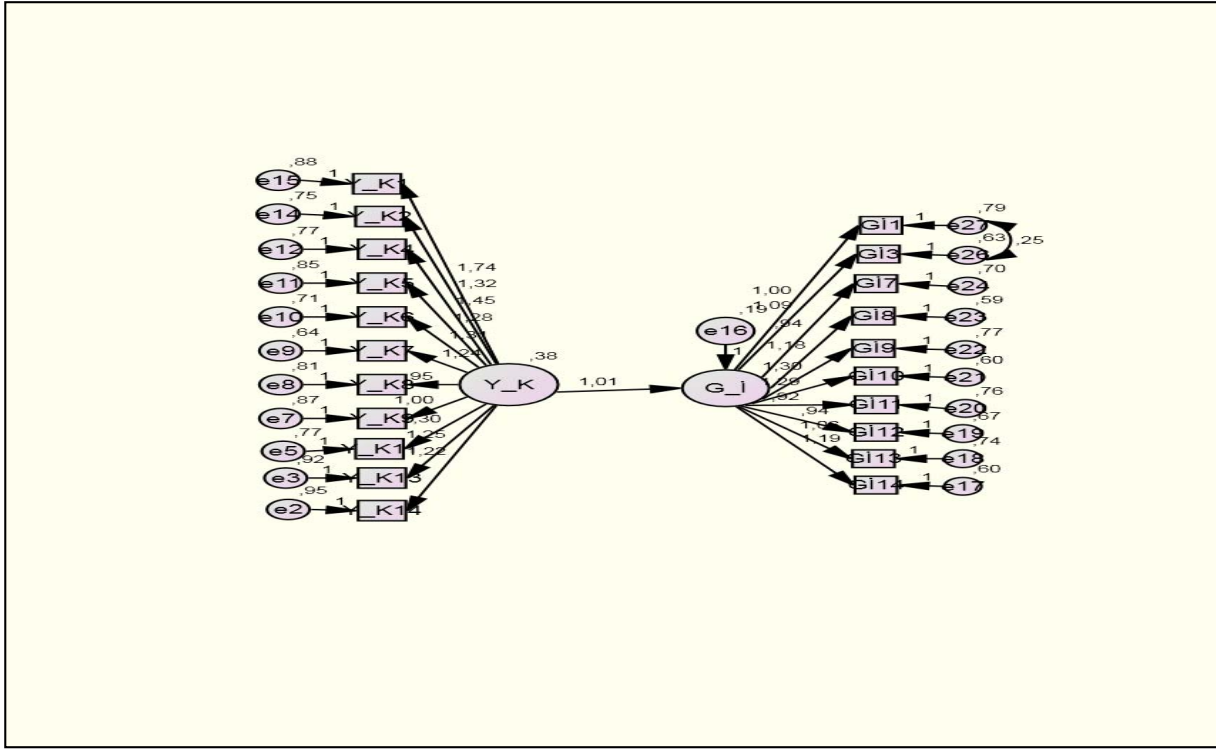
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmada işletmede çalışanların; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi olmak üzere 4 farklı açıdan demografik özellikleri incelenmiştir. Çalışanların demografik değişkenlere ilişkin olarak frekans ve yüzde tabloları incelenerek araştırmaya katılan deneklerin özellikleri ile ilgili genel bilgiler elde edilmiştir. Ankete katılan toplam denek sayısı 203'dür.

		Sayı	%	Toplam %
Cinsiyet	KADIN	13	6,4	6,4
	ERKEK	190	93,6	100,0
Medeni Durum	BEKAR	50	24,6	24,6
	EVLİ	153	75,4	100,0
Yaş	20-25	36	17,7	17,7
	26-30	51	25,1	42,9
	31-35	55	27,1	70,0
	36-40	30	14,8	84,7
	41 YAŞ ÜSTÜ	31	15,3	100,0
Eğitim Seviyesi	İLKÖĞRETİM	84	41,4	41,4
	LİSE	88	43,3	84,7
	LİSANS VE LİSANSÜSTÜ	31	15,3	91,1
	Total	203	100,0	

Afyonkarahisar'da mermer sektöründen faaliyet gösteren büyük ölçekli bir üretim tesisinde yapılan uygulamaya katılan 250 çalışandan 203 sağlıklı veri elde edilmiştir. Bu 203 anketi cevaplayanların 190'ı erkek (%93,6), 13'ü (%6,4) kadın oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan kişilerin 153'ü (%75,4) evli, 50'si (%24,6) bekârdır. Örneklemi oluşturanların 36'sı (%20) 20-25 yaş, 51'si (%25,1) 26-30 yaş, 55'i (%27,1) 31-35 yaş, 30'u (%14,8) 36-40 yaş ve 31'i (%15,3) 41 yaş üzerindedir. Örneklem 84'ü (%41,4) ilköğretim, 88'i (%43,3) lise, 31'i (%15,3) lisans ve lisansüstü eğitim almıştır.

4.2. Yapısal Eşitlik Modeli



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 3 de görülen modelin uyum değerleri kabul edilebilir sınırlarda çıkmadığından Yönetim Kültürü ölçeğinden iki ifade, Güvenlik İklimi Ölçeğinden beş ifade çıkarılmıştır. Yapılan modifikasyon sonucu modelin uyum değerlerinin iyi uyum değerleri sınırları içinde olduğu ve modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin yeterli kanıtların sağlandığı gözlemlenmiştir. Model uyum değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
	358,617	187	1,91	,87	,92	,067
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	≥ 90	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤ 5	0,89-0,85	≥ 95	0,06-0,08

Oluşturulan modele göre değişkenler arasındaki β katsayıları, standart hata, p ve R^2 değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Değişkenler Arasındaki β katsayıları, standart hata, p ve R^2 değerleri

Değişkenler		β	Standart hata	P	R^2	CR	Hipotez Ret/Kabul
Yönetim Kültürü güvenlik iklimi üzerine etkilidir.		1,01	,153	***	,68	6,61	Kabul
Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Bekar	1.108	,338	,001	,52	3.27	Ret
	Evli	,97	,173	***	,71	5,65	
Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	İlköğretim	1,03	,216	***	,76	4,81	
	Lise	2,80	1,67	,093	,65	1,68	
	Lisans ve Lisansüstü	,628	,147	***	,56	4,26	Kabul
Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin	20-25	1,42	,479	,003	,67	2,97	
	26-30	2,18	1,35	,107	,54	1,61	
	31-35	,57	,178	,001	,55	3,21	Kabul

yaşına göre farklılık	36-40	1,46	,500	,003	,74	2,93
göstermektedir.	41+	,57	,242	,01	,62	2,39

Elde edilen değerler incelendiğinde,

H1. Yönetim Kültürü güvenlik iklimi üzerine etkilidir. $p = ***$ $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bir ilişki mevcuttur ve hipotez kabul edilmiştir.

H2. Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir hipotezinde bekar çalışanlarda $p = 0,001$, evlilerde $p = ***$, $p < 0,05$ dir. Bu anlamda bekar ve evli işgörenlerin algılarında farklılık yaratmaktadır dolayısıyla hipotez ret edilmiştir.

H3. Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir hipotezinde ilköğretim mezunu çalışanlar $p = 0***$, lise mezunu çalışanlar $p = 0,093$ yani $p > 0,05$, lisansüstü mezunu çalışanlarda $p = ****$, $p < 0,05$ dir. İşgörenlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Hipotez kabul edilmiştir.

H4. Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin yaşına göre farklılık göstermektedir hipotezinde ankete katılan tüm yaş gruplarının p değerleri $p < 0,05$ sağlamamaktadır. 20-25 yaş arası $p = 0,003$, 26-30 yaş arası $p = 0,107$, 31-45 yaş arası $p = 0,001$, 36-40 yaş arası $p = 0,003$, 41+ yaş $p = 0,01$ dir. Yaş unsurlarında da tüm yaş grupları p değerleri $p < 0,05$ eşitliğini sağlayamamış bu sonuçla her yaş grubu açısından farklı tutumları etkin kılmıştır. Hipotez kabul edilmiştir.

Modele ait elde edilen Squared Multiple Correlations (R^2) değerleri incelendiğinde de yönetim kültürünün %68'i güvenlik iklimini, Örnekleme oluşturanlardan bekar olanların % 52'si evli olanların %71'i güvenlik iklimine tutumlarını, örneklemin eğitim durumlarından ilköğretim mezunlarının %76'sı, lise mezunlarının %65'i, lisansüstü mezunlarının %56'sı, güvenlik iklimine tutumlarını, örneklemin yaş aralıklarında 20-25 yaş arası %67'si, 26-30 yaş arası %54'ü, 31-35 yaş arası %55'i, 36-40 yaş arası %74'ü ve 41+ yaş %62'si güvenlik iklimine tutumları açıkladığı görülmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İşletmeler ortak değerlerin paylaşıldığı, ortak ve tek bir amaç doğrultusunda bir araya gelen yapılardır. En temel amacı kâr elde etmek olan işletmeler içinde barındırdığı fonksiyonlarla bir bütünü oluşturmakta ve bu bütünün hareketlerini belirlemek için ortak değerler sistemine ihtiyaç olmaktadır. Bu noktada kültür kavramı karşımıza çıkmaktadır. Kültür ortak paylaşılan değerler sistemidir ve işletmeden işletmeye değişmektedir. Yönetim kültürü ise işletmenin sahip olduğu örgüt kültürünün bir parçasıdır. İşletmenin başarısı ve amaçlarına ulaşabilmesi sahip olduğu kültürü ve işgörenlerinin bu kültüre adaptasyonuna bağlıdır. Aslında çalışmada araştırdığımız güvenlik iklimi de yönetim kültürüyle bire bir bağlantılı bir kavramdır. Güvenlik iklimi işletmede güvenliğe karşı genel tutum, algı ve davranışlar sonucu oluşan atmosferdir. İşletmenin örgüt kültürü yönetim kültürünü içinde barındırmakta ve yönetim kültürü de güvenlik iklimi üzerine etkin olmaktadır.

Modelde çıkan sonuçlara bakıldığında;

Hipotez1.Yönetim Kültürü güvenlik iklimi üzerine etkilidir. $p = ***$ $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bir ilişki mevcuttur ve hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez2. Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir hipotezinde bekar çalışanlarda $p = 0,001$, evlilerde $p = ***$, $p < 0,05$ dir. Bu anlamda bekar ve evli işgörenlerin algılarında farklılık yaratmamaktadır dolayısıyla hipotez ret edilmiştir.

Hipotez3. Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir hipotezinde ilköğretim mezunu çalışanlar $p = 0***$, lise mezunu çalışanlar $p = 0,093$ yani $p > 0,05$, lisansüstü mezunu çalışanlarda $p = ****$, $p < 0,05$ dir. İşgörenlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez4. Yönetim kültürünün güvenlik iklimi üzerine etkisi işgörenlerin yaşına göre farklılık göstermektedir hipotezinde ankete katılan tüm yaş gruplarının p değerleri $p < 0,05$ sağlamamaktadır. 20-25 yaş arası $p = 0,003$, 26-30 yaş arası $p = 0,107$, 31-45 yaş arası $p = 0,001$, 36-40 yaş arası $p = 0,003$, 41+ yaş $p = 0,01$ dir. Yaş unsurlarında da tüm yaş grupları p değerleri $p < 0,05$ eşitliğini sağlayamamış bu sonuçla her yaş grubu açısından farklı tutumları etkin kılmıştır. Hipotez kabul edilmiştir.

Araştırma göstermiştir ki işletmelerin sahip olduğu yönetim kültürü ile güvenlik iklimi birbiriyle ilişkilidir. İşgörenlerin hak ve özgürlükleri, sorumluluk ve yükümlülüklerini içeren güvenlik iklimi işletmenin devamlılığı için de büyük bir önem arz etmektedir. Çünkü üretim faktörleri içinde önemli bir paya sahip olan insan unsurunun yönetilmesi, motivasyonu, verimlilik ve performansının artışının sağlanması örgütsel performans için de büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda işletmeler yönetim süreçlerinde iş sağlığı ve güvenliğine gereken hassasiyeti oluşturmak durumundadır. Gereken olumlu güvenlik ikliminin oluşturulmasında yönetimin ve yönetici tavırlarının önemli bir rol üstlendiğini belirtmek gerekir. Çalışmada da ortaya çıkan sonuç işletmenin sahip olduğu yönetim kültürü ve yönetim tarzının güvenlik ikliminin şekillenmesini etkilediğidir.

KAYNAKÇA

Aydıntan, B., A.Göksel, (2012). Cameron-Freeman-Quinn Örgüt Kültürü Tipolojileri Ekseninde Örgüt Kültürü Farklılaşma Dinamikleri, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, s.53-62.

- Bergman M. E., Payne S. C. (2018). Interdisciplinary collaborations facilitate safety climate research, *Journal of Loss Prevention in the Process Industries* Volume 56, November 2018 s.204–208.
- Bosak J., Coetsee W.J., Cullinane S-J. (2013). Safety climate dimensions as predictors for risk behavior, *Accident Analysis & Prevention*, Vol. 55, June , 256-264
- Choy, (1987). History And Managerial Culture İn Singapore: "Pragmatism", "Openness" And "Paternalism", *Asia Pacific Journal Of Management* Vol. 4 No. 3 May 1987.
- Claudia, M-P.M. (2016). The Role Of Organizational Culture In Organization Management, *Annals Of The „Constantin Brâncuși” University Of Târgu Jiu, Economy Series, Special Issue, Volume 1.*
- Cooper M.D., (2000). Towards a Model of Safety Culture., *Safety Science* 36 (2000) 111-136.
- Choudhry, R.M., Fang, D., Ve Lingard, H. (2009). Measuring Safety Climate of A Construction Company||, *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(9): 890-899.
- Çağlar, İ., (2001). Yönetim-Kültür Bağlamında Türk Yönetim Modelinin Saptanmasına Yönelik Kavramsal Bir Çalışma, *G.Ü.İ.B.F Dergisi*, 3, 125-148.
- Doeringer Peter, C. E. Klock, D. Terkla (2004). What Attracts High Performance Factories? Management Culture And Regional Advantage, *Regional Science And Urban Economics*, Vol. 34, Pp. 591-618.
- Dyck C.V., M. Fres, M. Baer, S. Sonnentag (2005). Organizational Error Management Culture And Its Impact On Performance: A Two Study Replication, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 6, Pp. 1228-1240.
- Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Ekim, 2(2), 63-79.
- Eyolfsdottir, H.M. And Smith, P.S. (1996). Icelandic Business And Management Culture, *International Studies Of Management And Organization*, Vol. 26, Is. 3, Pp. 61-72.
- Fernandez-Muniz B., Montes-Peón J.M., Vázquez-Ordás C.J., (2012). Safety climate in OHSAS 18001-Certificied Organisations: Antecedents and Consequences of Safety Behaviour, *Accident Analysis and Prevention* 45(2012) ,745-758.
- Flin R. (2003). Danger men at work: Management influence on safety, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hfm.10042>, erişim tarihi 16.10.2019.
- Hoecklin, L. A. (1995). *Managing Cultural Differences: Strategies For Competitive Advantage*, Addison-Wesley, Usa.
- HSE-Health and Safety Executive- Research Report 367, (2005). A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit.
- Jaeger, A.M., S.S.Kim&A.N.Butt, (2016). Leveraging Values Diversity: The Emergence And Implications Of A Global Managerial Culture İn Global Organizations, *Manag Int Rev*, 56:227–254, Doi 10.1007/S11575-015-0274-3.
- Kim, N.K., Rahim, N.F.A., Iranmanesh, M. and Foroughi, B. (2019). The role of the safety climate in the successful implementation of safety management systems, *Safety Science* Vol. 118, 48–56.
- Kines, P., Lappalainen, J. , Mikkelsen, K. L. , Olse, n E. , Pousette, A. , Tharaldsen, J. , Tómasson, K., Törner, M., (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate, *International Journal of Industrial Ergonomics* Volume 41, Issue 6, November 2011, 634-646.
- Kouabenan D. R., Ngueutsa R. and Mbaye S. (2015). Safety climate, perceived risk, and involvement in safety management . *Safety Science* Vol.77, 72–79.
- Luria, G. (2010), The social aspects of safety management: Trust and safety climate, *Accident Analysis and Prevention* Vol. 42, 1288–1295.
- Neal, A., Griffin, M.A. Hart, P.M., (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior, *Safety Science* vol.34 99-109.
- Nişancı, Z.N., (2012). Toplumsal Kültür- Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları, *Batman University Journal of Life Sciences*, Volume 1, Number 1.
- Özmen, A., (2013). Kamuda Yönetim Kültürü, *International Journal Of Social Science* Volume 6 Issue 3, 925-946.
- Pandita, B., Alberta, A., Patila, Y., Al-Bayatib A. J. (2019). Impact of safety climate on hazard recognition and safety risk perception, *Safety Science*, Vol. 113, March, 44-53
- Şahin, A., (2010), Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetimsel Etkinlik, *Maliye Dergisi*, S: 159.

- Şişman, M., (1996). Yönetim Kuramı ve Kültürlerarası Farklılaşma Açısından Yönetim Uygulamaları, Eğitim Yönetimi, Yıl 2, Sayı. 2.
- Türen, U. ,Gökmen Y., Tokmak İ. ve Bekmezci M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2014, C.19, S.4, s.171-190.
- Uzoğlu, S., (2001). Kurumsal Kimlik, Kurumsal Kültür ve Kurumsal İmaj, Kurgu Dergisi S: 18, 337-353.
- Woo Kim K., Park S. J., Lim H. S. , Cho H. H, (2017). Safety Climate and Occupational Stress According to Occupational Accidents Experience and Employment Type in Shipbuilding Industry of Korea , Safety and Health at Work 8, 290-29.
- Yoon S. J , Lin H. K. , Chen G. , Yi S. , Choi J. , Rui Z. (2013). Effect of Occupational Health and Safety Management System on Work-Related Accident Rate and Differences of Occupational Health and Safety Management System Awareness between Managers in South Korea's Construction, Industry.Safety and Health at Work 4(2013) 201-209.
- Yule S., Flin R. and Murdy A. (2007). The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work , Journal of Risk Assessment and Management Vol. 7, No. 2, 137-151.
- Zohar D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implication,. Journal of Applied Psychology vol. 65, 96–102.
- Zohar D. (2004). Work Safety, Encyclopedia of Applied Psychology, 719 #2004 Elsevier Inc. Vol. 3., 719-724.



Effect of Mobbing on Mental Health

Ayla Akbaş*
Kocaeli University,

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><i>Article history:</i> <i>Received:</i>03.05.2019 <i>Received in revised form:</i>04.15.2019 <i>Accepted:</i>12.26.2019</p>	<p><i>Objectives:</i> Nowadays mobbing sendrome is spreading progressively in our work life. In this work, the negative effect of mobbing behavior observed in human relations implying the theoretical importance of the psychological health of the people in work life.</p> <p><i>Methods:</i> By classifying "mobbing behavior models, based on literature the aspect of psychological, emotional, social and occupational side, the probable effect to overcome the mobbing behavior by taking the advantage of psychological counselling and gaining some skills in conserving the psycological health was exemined.</p>
<p><i>Keywords:</i> Mobbing, Mental Health, Humanism, Psychological Counselling</p>	<p><i>Results:</i> In this work, description of mobbing phenomena confusing the meaning in literature with its pair meaning relation and evaluated in cause –result relation in managment strategy and put forwarded a defence strategy and proposals with mobbing submitted.</p> <p><i>Originality:</i> Theoretically the subject was taken into consideration and proposal towards to mobber and mobbing was reported and the highlited to contribute to the future works.</p>

Bezdirinin Ruh Sağlığına Etkisi

Ayla Akbaş
Kocaeli Üniversitesi,

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
<p><i>Makale Tarihiçesi:</i> <i>Başvuru:</i> 05.03.2019 <i>Revizyon:</i>15.04.2019 <i>Kabul:</i>26.12.2019</p>	<p><i>Amaç:</i> Günümüzde bezdiri (mobbing) sendromu her geçen gün çalışma hayatında yaygınlaşmaktadır. Çalışma, insan ilişkilerinde gözlemlenen bezdiri davranışının çalışanların ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerinin kuramsal olarak önemini vurgulamaktır.</p> <p><i>Tasarım/Yöntem:</i> Literatüre dayanarak psikolojik, duygusal, sosyal ve mesleki boyuttaki "bezdiri davranış modelleri" sınıflandırılarak bezdiri ile başa çıkmada psikolojik danışmadan yararlanılmasının ve bazı becerilerin kazanılmasının ruh sağlığını korumada olası yararları irdelenmiştir.</p>
<p><i>Anahtar Kelimeler:</i> Bezdiri, Ruh sağlığı, Hümanizm, Psikolojik Danışma</p>	<p><i>Sonuçlar:</i> Bu çalışmada, bezdiri olgusunun tanımlanmasında literatürde karşılaşılan kavram karmaşası ve anlamdaşlarıyla ilişkisi ele alınarak bir kavram olarak irdelenmiş ve yönetim stratejisinde neden-sonuç ilişkileri ile değerlendirilerek bezdiri ile mücadele stratejileri ve öneriler sunulmuştur.</p> <p><i>Özgün Değer:</i> Bezdiri, kuramsal olarak incelenmiş ve bu konuda gelecekteki çalışmalara katkı sağlayabileceği değerlendirilmiştir.</p>

* Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ORCID: 0000-0003-2848-1494, ayla.akbas@kocaeli.edu.tr, Derleme Makalesi / Review Article, How to Cite:
Yörük Karakılıç, N. and Barın, N. E. (2019). Yönetim Kültürünün Güvenlik İklimi Üzerine Etkileri: Afyon Mermer Sektöründe Bir Uygulama. İş'te Davranış Dergisi, 4(2), 98-110.

1. GİRİŞ

Günümüzde kamu ve özel sektörde gözlemlenen 'bezdire' tutumu 'bezen' ve 'bezdiren' arasında olduğu gibi çevrede de giderek sosyal bir olgu haline gelmeye başlamıştır. Bu olguyu Leymann (1996) psikolojik terör fenomeni olarak ifade etmiştir.

Mimaroğlu ve Özgen'e göre (2007, s. 212) son yıllarda, özellikle gelişmiş batı ülkelerinde görülen oldukça yaygın bir örgütsel dışlama yöntemi olarak ifade edilmiştir. Bezdire davranışının özelliği, iki çalışan arasındaki süregelen çatışmadan ziyade sistematik bir şekilde gelişen, uzun süreli, sonuçlarına bakıldığında bezende psikolojik ve fizyolojik zararlara sebep olabilen çatışma türüdür (Browne ve Smith, 2008). Fiziksel ve mental sağlığın çalışanlar için hukuksal bir hak olmasına rağmen bezdiren davranışında sağlık, hak ve hukuk ihlali sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Şiddetin incelenmiş (rafine-sofistike) biçimi olan bezdiren, fiziki şiddetten (bullying) daha tehlikeli ve daha kalıcı psikosomatik etkiler bırakabilmektedir (Tutar, 2004, s. 128).

Bezdiren olgusunda bireyin hak ve hukuk ihlali olmasına rağmen ceza ve yaptırımların çok fazla dikkate alınmadığı, yönetsel ve kurumsal ihmallerin söz konusu olduğu kanısı oluşmaktadır. Türk Ceza Kanunu'nun amaçları arasında yer alan "kişi hak ve özgürlüklerinin korunması" kapsamında, bezdiren davranışlarının işleniş biçimi ve sonuçlarına göre her biri ayrı ayrı değerlendirilmek üzere eziyet (96. md.), cinsel taciz (105. md.), tehdit (106. md.), şantaj (107. md.), iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (117. md.), ayrımcılık (122. md.), hakaret (125. md.), kişilerin huzur ve sükununu bozma (123. md.), haberleşmenin engellenmesi (124. md.), haberleşmenin gizliliğini ihlal (132. md.), kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması (133. md.), özel hayatın gizliliğini ihlal (134. md.), kişisel verilerin kaydedilmesi (135. md.) Türk Ceza Kanununda suç sayılan fiillerdir (www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf, Artuk, s. 40).

Çalışma hayatında; yöneticilerin ve çalışanların yatay ve dikey (Mimaroğlu ve Özgen, 2007) bezdiren davranışını bir yönetim anlayışı gibi ele aldığımızda, bunun olağan, normal ve doğal bir davranış olarak algılanması bile bezdirinin karakteristiğinden dolayı bir 'sendrom' olduğuna ilişkin eğitim, tıp, hukuk, işletme, yönetim ve diğer alanların araştırma konularını oluşturmaktadır.

İş yaşamında bireyin hedefi; kendini kişisel ve mesleki yönden geliştirme, hedef pozisyonlara hazırlanarak görev ve sorumluluk alabilme ve kendini gerçekleştirme.

Çalışma ortamında sıklıkla gözlemlenen rekabet, iletişimsizlik, iletişim kazaları, paylaşım, kıskanma, dışlanma, takım çalışması, takım dışı kalma, sağlıksız ve zorlamalı ilişkiler, dedikodu, itibarsızlaştırma gibi davranışların hâkim olduğu bir iş atmosferinin, bireyin ruh sağlığını olumsuz olarak etkilediği bilinmektedir (Gürhan, N. <http://mobbingderneği.org.tr/mobbing-ruhsagligi-uzerine-etkileri-ve-korunma/> (MEYAD) Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği).

Bezdiren davranışı, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, statü farklılığı gözetmeksizin her çalışanın karşılaşabileceği bir olgudur. Toplum görüşünün aksine bezdiren, eğitim düzeyinin yüksek olduğu işyerlerinde (*üniversite, eğitim, sağlık, kamu hizmetleri* gibi) ve diğer sektörlerde yaygın olarak görülmektedir (Serinkan, Akşit, Avcık, Arat, Alacaoğlu, 2016).

Çalışanların da kendi kişisel hedeflerine ulaşmada gördükleri rakiplerini elimine edebilmek ve önlere geçebilmek için farklı taktikler ve Bizans oyunlarına (Mimaroğlu ve Özgen, s. 1) başvurdukları rapor edilmektedir (www.dergipark.gov.tr/download/article-file/289412).

Osmanlı döneminden bir örnek bu olguyu tasvir etmektedir. Kanuni Sultan Süleyman döneminde başarıları ile taltif edilen ve terfilere hak kazanan II. Vezir Hüsrev Paşa 1544 yılı Divan toplantısında Sadrazam Hadım Süleyman Paşa ile tartışmıştır. Vezir Rüstem Paşa da bu olayı abartılı olarak Kanuni Sultan Süleyman'a anlatmış ve her iki Paşa'nın da görevden alınmasını sağlamıştır. Rüstem Paşa'nın sürekli uyguladığı 'duygusal terör' sonucu Hüsrev Paşa İstanbul'u terk ederek çiftliğine kapanmış ve sekiz gün sonra intihar etmiştir (Mimaroğlu ve Özgen, 2007).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Bezdirenin Kavramlaşma Süreci

Mobbing, İngilizce'de örgütsel baskı anlamına gelen 'to mob' kökünden gelmektedir. Bezdiren, mobbing sözcüğü, 19. yüzyıl başlarında ilk kez kullanan biyologlar (kuşların yuvalarını korumak amacıyla saldırganın etrafında uçuşma davranışını tanımlamak için) sayesinde ortaya çıkmıştır.

Lorenz (1960) ise 'hayvan davranışları' ile ilgili çalışmalarında (küçük hayvan sürülerinin daha güçlü ve yalnız bir hayvana topluca hücum ederek hayvanı uzaklaştırması; aynı kuluçkadan çıkanlar ile diğer kuşların en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzaklaştırarak

dışlaması, tamamen güçsüz hale getirmesi ve sonuçta saldırıp öldürerek gruptan atması) 'tipik ortak tutum'u ifade etmek için kullanmıştır.

Benzer tutum ve davranışı insanlarda gözlemleyen Heinemann (1972), bir grup çocuğun, yalnız bir çocuğa 'ortak tavır' olarak 'zarar verme davranışı' için kullanmıştır. Mobbing sözcüğü Leymann (1996) tarafından 1980'li yıllarda iş yaşamındaki olguları açıklamak için kullanılmıştır (Leymann, 1996, s. 167).

Leymann'ın bu çalışmasında, tıbbi ve psikolojik stres araştırmaları içinde yaklaşık olarak 800 vaka incelemesinin sonucunda bezdirinin gelişim evrelerini tanımlamıştır (www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO:www.ilo.org) de mobbing kavramını benimsemiştir. Bezdirinin (mobbing) içeriğini de; 'intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlar' olarak tanımlamıştır (Chapel ve Di Martino, 1998, s. 2).

2.1.1 Bezdiri ile Anlamdaş Kavramlar

Mobbing kavramı ile 'duygusal taciz' anlaşılmasına karşın Türkçe'de farklı sözcükler kullanılmıştır. Bireyin psikolojik olarak rahatsız edildiğini ifade eden; bezdirmek, usandırmak, yıldırım, korkutmak, ezmek, eziyet etmek, zorbalık, taciz, zulmetmek, buğuz etmek gibi sözcükler bulunmaktadır.

İngilizce bully kavramının karşılığı olarak da yıldırım sözcüğü kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu Büyük Sözlükte (www.tdk.gov.tr); yıldırım: gözdağı vermek, üstün gelerek caydırmak, kaçırmak, usandırmak, bıktırmak, eğmek, fırlatıp atmak, kovmak anlamındadır. Bezdirmek ise; bıktırmak, usandırmak, bıkkınlık vermek, eskitmek, soldurmak olarak açıklanmaktadır. Ortak sözcükler; usandırmak, bıktırmak, bezdirmektir.

Böyle bir olguda eylemi yapan, eyleme maruz kalan ve eylem nasıl ifade edilmelidir? İngilizce mobbing sözcüğünde eylemi yapan mobber, eylem mobbing ve mağdur da victim ile ifade edilirken, yıldırı (bully) eyleminde ise, eylemi yapan 'yıldıran', mağdur ise yılan (sıfat) kişi olarak ifade edilmektedir. Konuşma dilinde bunun tersi yılmayan ve yılmaz sözcüğü sıfat/isim olarak yer almaktadır. Yıldırma veya yıldırı eylemi ile caydırma veya caydırı eylemi aynı anlamı içermekle birlikte eylemi yapan caydırıcı, mağdur caydırıcıdır.

Bezdirinin karakteristiğindeki korku ögesi ile eylem korkutma, eylemi yapan korkutan mağdur ise korkan sözcükleriyle ifade edilmektedir. Bezdirin aynı zamanda korkutan kişidir. İşten atma/işten kovma/işten çıkarma gibi bir olguda da atan/kovan/çıkarıcı, mağdur da atılan/kovulan/çıkarılan olmaktadır. Korkutma (ikrah) örtük tehdit, duygusal baskı ile cayma işini yaptırmaktadır. Cayma davranışına zorlamada ise, kişi sözünden, kararından dönmekte ve direncinden vazgeçmektedir. Korkmak sözcüğünde (1) korku duymak, ürkmek, dehşete kapılmak, (2) kaygı duymak, endişe etmek, (3) çekinmek, sakınmak, (korku) ile saygı duymak, (4) yapamamak, cesaret edememek gibi psikolojik tutumları içermektedir. Kişiye uygulanan eylemlerin nihai hedefi kovmaktır.

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde bu tür eylem; (1) sert veya küçük düşürücü sözlerle gitmesini söylemek, savmak, defetmek, (2) bir yerden sürüp çıkarmak, kovalamak, (3) işine son vermek, görevinden atmak, uzaklaştırmak, (4) varlığına son vermek ortadan kaldırmak, (5) atmak, kapı dışarı etmek şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmalarda, eylem olarak kabul edilmesine karşın üzerinde tam olarak anlaşılmalı bir mobbing tanımının yapılamamış olduğu anlaşılmaktadır. Mobbing'i tanımlamak için çeşitli açıklamalı kavramlar ifade edilmiştir. Mobbing kelimesinin karşılığında; işyerinde psikolojik terör, işyerinde psikolojik şiddet, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde taciz, işyerinde duygusal taciz, işyerinde manevi taciz, işyerinde moral taciz, işyerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı, Yıldız'a (2007) göre maço yönetim, yıldırma, işyeri terörü, örgütsel şiddet, işyerinde şiddet, zorbalık, adi zorbalık, işyerinde zorbalık, psikolojik zorbalık (Gün, 2010; Aguino ve Byron, 2002, s.71), işyeri travması, , duygusal suistimal, çalışanı suistimal, iş istismarı, kötü muamele (Gökçe, 2012; 2008), günah keçisi, şamar oğlanı gibi kavramlar kullanılmakla birlikte tek bir kavram üzerinde yoğunlaşmadığı değerlendirilmiştir.

Okullardaki ve işyerindeki saldırı ve şiddet eylemleri için 'bullying' kavramı kullanılırken işyeri vakalarına mobbing denmesi uygun bulunmuştur (Atik, 2011, s. 3235). Bullying ve Mobbing kavramları arasındaki fark ise, fiziksel şiddet içermesi ile ilgilidir. Bullying kavramında olduğu gibi Mobbing kavramında fiziksel şiddet olmayıp psikolojik baskı, yıldırma politikası, üstünlük kurma, emri altına alma, yok etme arzusu ve mağdurun benliğini öldürme çabası gibi temel nedenler bulunmaktadır. Yıldırma ise,(Gökçe, 2012; 2008) kurbanı yapılan grup eyleminden kurbanın kendine güvenini sarsacak 'vahşice aşağılamalar' dan hep birlikte 'aşırı zevk' alınır. Hedef seçilen bir mağdur yıldırı ile başa çıkamayacak kadar savunmasız kalırsa kurban adını almaktadır. Yıldırı'da mağdur saldırgan davranışa maruz kalır. Saldırganlık kurum içinde açığa çıkar. Mağdur aşağılanır ve sosyal yönden soyutlanır. Mağdura hem fiziksel hem de psikolojik şiddet uygulanır. Mağdur örgüt içinde sorun olarak gösterilmeye başlanır. Fiziksel şiddet hafif düzeyde olsa bile psikolojik boyutu ruh sağlığını ciddi olarak tehdit edebilir. Yıldıran'ın davranışı fark edildiğinde yıldıran bunun 'kazara' olduğunu söyleyerek inkar edebilir (Gökçe, 2012; Cögen ve Barlı, 2013, s. 1175).

İşyeri psikolojilerini tanımlamada 'bezdire' kavramı daha uygun düşmektedir. Türkçe deyimlerden olan 'canımdan bezdim' tanımlaması bu olgunun karakteristiğini tasvir etmektedir. Aynı şekilde bir TV kanalındaki programında Prof.Dr.Üstün Dökmen de bezdiren kavramını kullanmıştır. Bir işyeri sendromu olan bezdiren ile mücadele için web siteleri (<http://mobbingyardim.wordpress.com>) ve bazı dernekler (<http://www.mobbing.org.tr>) kurulmuştur. 19 Mart 2011/2 tarih ve 27879 Sayılı Resmi Gazete ile T.C. Başbakanlık 'İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi' konusunda bir genelge yayınlamıştır.

Türk Hukukundaki mevcut Anayasal temel haklar, İş Kanunu, Borçlar Kanunu ve Medeni Kanunun bazı düzenlemeleri işyerinde bezdiren (bullying ve mobbing) korunmayı sağlamak amacıyla hukuki bir zemin hazırlamaktadır. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014) işyerinde taciz ve bezdiren vakalarıyla ilgili bir bilgilendirme rehberi yayınlamıştır. Bu kitap, bezdiren için, bezdiren ile mücadele konusunda önemli bir rehberlik kaynağı olmuştur. Bezdirinin nasıl yapıldığından ziyade süresi ve sıklık derecesi önemlidir. Bezdiren vakasında, bezdiren, sistematik olarak en az altı ay ve haftada iki-üç kez psikolojik baskıya maruz kalmaktadır. Bezdiren süresi ortalama onbeş ay olmakla birlikte kalıcı ağır etkisi 29-46 ay arasında değişmektedir (Hecker, 2007, s. 440).

2.1.2 Bezdiri Metaforları

Bir kavramın özel niteliklerini açık bir şekilde daha anlamlı kılmak için başkasına aktarılan sözler (Inkson, 2002, s. 98) ve bireyde oluşturduğu etiket, anlam ya da kavramsal ifadeler (Eraslan, 2011) metafor denilmektedir. Bu kavram, bir görme ve anlama süreci olup basit olarak bir kavramı bir başka kavramla açıklamasından daha önemli ve güçlü bir zihinsel üretilerdir. Diğer bir deyişle, metafor kavramı ile kastedilen, bir kavram, olgu veya olayın başka bir kavram, olgu veya olaya benzetilerek açıklanmasıdır. Bir metafor ilişkisinde; metaforun kaynağı, metaforun konusu ve kaynaktan konuya atfedilen özellikler bireyde güçlü bir zihinsel haritalama ve modelleme mekanizması oluşturmaktadır (Saban, 2008, s. 460; Bozlak, 2002, s. 146). Çalışmada, bezdiren kavramı için de bazı metaforlar oluşturulabilir.

1. Bezdiri bir içgüdüdür: Her insanın doğuştan getirdiği ilkel benliğinde saldırganlık (ölüm) içgüdüleri vardır. Freud'a göre (1920) id psikolojisinde yaşam ve ölüm içgüdülerinin temel ilkesi hazdır. Bezdiri davranışı uygulayan kişi de patolojik bir haz ilkesine doyum sağlamaktadır. Buna göre bezdiren, içgüdüden kaynaklanan duygusal bir saldırganlıktır (www.mobbing-usa.com/book/excerpts).

2. Bezdiri öğrenilmiş bir davranıştır. Bezdiri uygulanan bir işyerinde yatay ve dikey boyutta bezdiren davranışının öğrenilerek uygulamaya transfer edilmesi moda davranış haline alabilir. Bandura'ya göre (1963, s. 298) insan başkalarının davranışını model alarak ve gözlem yolu ile öğrenebilir. Bandura'nın Bobo Doll Deneyindeki model, plastik bebek Bobo'ya saldırgan davranışlar uygulamıştır. İzleyen çocukların da Bobo ve diğer oyuncaklarla oynamalarında model'den öğrendikleri saldırgan davranışların hem sayısı artmış hem de yeni saldırgan davranışlar öğrenmişlerdir. Gözlem ve taklit yolu ile öğrenilen davranışlar gibi saldırganlık davranışı da öğrenilmektedir. Buradan, yukarıda ifade edilen 'moda' haline gelmiş yaygın bezdiren davranışının da öğrenilmiş olduğu sonucuna ulaşılabilir (Yıldız, 2007, s. 5).

3. Bezdiri kısır bir döngüdür. Bezdirilen, ilkel benliğine doyum sağlarken hem psikolojik hem de sosyal yönden zarara uğramaktadır (www.mobbing-usa.com/book/excerpts). Birey kendi ruh sağlığını ve davranışlarını nasıl olumlu hale getirebileceği konusunda bilinçlenmediği ve yeni yaşantılara açık hale gelmediği sürece aynı bezdiren davranışını sürdürmek zorundadır. Bezdiren davranışını sürdürmesi nedeniyle bezdirilenin bu döngüden çıkmasını da güçleştirmektedir (S.J. Tracy, P. Tempe, J. K. Albuquerque., A. Tempe, 2006).

4. Bezdiri anormal bir davranış modelidir. Bireyin kendi yaşam stili içinde, sosyal etkileşimden kaynaklanan davranışlar ağında, ego, davranış modeli geliştirmede, başa çıkma kontrolünü ve uygun tepki verme kapasitesini kaybetmiştir (Hansen C.J., R.Stevic, R.W.Warner. Jr., 1982, s. 47). Bezdiren davranışı kişilik özelliği olarak gelişmeye başlamıştır.

5. Bezdiri normal ego fonksiyonlarının yıkıma uğraması sonucu ortaya çıkan bir davranıştır. Freud, hafızayı ve dikkati ego işlevi olarak ele almıştır. Ego, yönetici bir benlik olarak, id ve süperego arasındaki intrapsişik çatışmada etkin rol oynamaktadır. Ancak bireyin kendini kontrol etme ve iradesine başvurma sürecinde egonun tükenme durumu ortaya çıkabilir. Birey, kendi kontrolünün ortadan kalkması ve irade gücünün azalması sonucu mantık dışı davranışlara başvurabilir (Kotler, 2007, s. 130). Bezdirinin irade ile denetlenemeyen mantık dışı davranış modeli olduğu anlaşılmaktadır.

6. Bezdiride empatik anlayış yoktur. Bezdiren davranışının sonucu, mağdurların psikolojik çöküntüleriyle ilgilidir. Bezdiride pozitif bir davranış değişikliği gözlenmez. (www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf, s. 174). Bezdirilen, empatik anlayışa sahip olsa bezdiren davranışına başvurmayacağı açıktır.

7. Bezdirilenin benlik algısı patolojik güçlülük şeklindedir. Haz ve acı metaforu kısa veya uzun vadede gerçekleşir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014, s. 18). Bezdirilen bu metaforlardan beslenerek güçlü benliğe sahip olduğuna çevresinin inanmasını sağlamaya çalışmaktadır.

3. Bezdiri Türleri

Bezdiri birey-birey arasında olduğu gibi birey-grup arasında da gerçekleşmektedir. Çoğu zamanda her iki model aynı zamanda uygulanmaktadır. Bezen hem yatay hem de dikey bezdiriyle başa çıkmak zorunda bırakılmaktadır. Bezdiri aktif veya pasif şekilde görülebilir. Grup bezdirisi sözkonusu olduğunda, nüfuzlu olan kişi dikey ve aktif, bezenle aynı konumdakiler yatay ve pasif bezdiri uygulayabilirler. Böylece bezdiren (mobber) kişiler grup dinamiklerinden güç alarak mağduru ezmedirler.

Genelde kamuda gözlemlenen üst konumundaki kişiler makam ve yasal yetkilerinden elde ettikleri devlet gücünü, kendisi ve çevresindeki imtiyazlı kişilerin çıkarları için istenmeyen bireye bezdiri (mobbing) olarak yönlendirmektedirler (Cögen ve Barlı, 2013). Bezdiri, bir kurumda bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik sistematik olarak düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim türüdür (Leymann, 1996, s. 165).

İş terörü ile aynı anlama gelen psikolojik şiddet ise bireyin çevresini kuşatma, topluca saldırma ve sıkıntı verme demektir. Bürokraside 'bürokratik terör' uygulayan bürokrat 'bürokratik zorba', üniversitede 'akademik terör' uygulayan akademisyen 'akademik zorba' olarak değerlendirilmektedir (Westhues, 2006; Westhues, 1999). İşyeri zorbalığı ve zorbalılar üst konumda olma, yetki ve sorumluluklarına 'zorbalıktan doyum sağlama duygularını' da ekleyerek ve kendini destekleyen grup norm ve çıkarlarına göre zorbalıklarını sürdürmektedirler (Fariaa, 2012, s. 221; Tigrel ve Kokalan, 2009, s. 96).

Kamu, özel sektör ve eğitim kurumlarında yasal boşlukların ve yönetim anlayış ve biçimlerinin denetlenmediği durumlarda bu türden bezdirilere rastlamak mümkündür (Serinkan vd. 2016; Cögen ve Barlı, 2013). Bezdirinin aslında çalışanlar arasında yaşanan 'psikolojik bir savaş' olduğu söylenebilir. Yaşanan bu psikolojik savaş, iki olguyu kapsamaktadır (Hirigoyen, 1998, s. 62): (1) Kısa sürede ortaya çıkan ve çalışanlar tarafından genellikle kabul edilmeyen, yetkinin kötü kullanımı, (2) Daha kurnazca düzenlenen ama bir o kadar da zarar veren sapkın istismar.

Genellikle, kişilerarası bir çatışma gibi değerlendirilerek bezdirinin bezen tarafından hukuki zemine taşınması uygun bulunmaktadır. Kurumlar ve işyerleri bezdiri vakası ile ilgilenmeyi görmezden gelebilmektedirler. Bezdiri içinde görev ve sorumluluklara fesat karıştırma olgusu bulunmaktadır. Ruh sağlığı yerinde, kurum verimliliğini ve çalışanların motivasyonunu öne çıkaran, adaletli, hak ve hukuk ihlalinden kaçınan, astın da pasif ve yatay bezdiriden caydırıcılığını sağlayan, gerçek sorumluluk sahibi bir üst yöneticinin işyerinde bezdiri davranışının görülmeceği aşikardır.

Önemli olan husus, işyerinde yöneticinin bizzat kendisinin bezdiren olması değil bezdirenlerin olmamasını sağlamasıdır. Bu türden iş ortamlarında iş doyum ve iş verimi artacağından bezdiriden kaynaklanan maliyet ve verim kaybı da önlenmiş olacaktır. Anlaşılabacağı gibi, bezdirenin ego doyum (patolojik) değil tüm çalışanların olumlu ego doyumunu ön plana çıkmalıdır.

4. Bezdirinin Nedenleri

4.1. Bezdirenin Kişilik Özellikleri

Bezdiri davranışı ve işyerinde zorbalık aslında çocuk istismarının bir kopyasıdır. Tacizci bir ailede, aile içi tacize maruz kalan çocukların yetişkinliklerinde işyerlerinde taciz davranışını devam ettirmektedirler. Tacizci aileler tacizli işyerleri yaratır bu da yeniden tacizci aileler yaratır. Bu döngü tacizin hem ailede hem de işyerinde güçlü bir şekilde sürdürülmesine yol açmaktadır. Böylece taciz davranışları da nesilden nesile aktarılmaktadır (Wyatt ve Hare, 1997, s. 12).

Çocukluk dönemi yaşantıları tacizin bireysel nedenleri arasında yer alır. Aile içinde yakınları tarafından psikolojik tacize maruz kalan çocuk, yetişkinlik döneminde örneğin çalışma hayatında, güç ve otorite elde ettiğinde kurban konumundan zorba-tacizci konumuna geçmektedir. Çocukluk dönemi yaşantılarının yanı sıra kişilik özellikleri de başka bir bireysel nedendir (Yıldız ve Kılış, 2007).

Kişilik gelişiminde karanlık üçlü (dark triad) kavramı; narsizm, makyavelizm ve psikopati kişilik özelliklerini oluşturur (Jonason ve Webster, 2010, s. 427). Bu kavram kişiliğinin olumsuz özelliklerini ortaya koyan bezdiren için kullanılabilir.

Narsizm eğilimi olan bezdiren ilgi odağı olmaktan, dikkat çekmekten ve kalabalık içinde olmaktan hoşlanır. Bu özelliğe sahip bezdiren statüsüne önem vermekte, başarıları ile öğünmekte ve kendisine hayran olmaktadır. Bu duyguya doyum sağlamak için kendilerini en üst düzeye taşıyabilmek amacıyla sürekli bir yarış içerisindeyler. Ancak yarışı kazandıklarında gurur patlaması, kaybettiklerinde de öfke ve suçlama krizine girerler. Psikopati eğilimli bezdiren ise, psikotik bir sendromu bulunmamasına karşın entellektüel kapasitesi normal fakat ahlaki değerleri düşük, pişmanlık duygusundan yoksun, kontrolsüz davranışlar gösteren biridir.

Makyavelizm kavramında bezdirenin kişisel çıkarları için diğer insanları farklı yöntemlerle kullanma özelliği bulunmaktadır. Bezdiren için kendi amaçları önemli olduğundan amacına ulaşmada, kendi çıkarları doğrultusunda kullandığı diğer insanlar birer araçtır (Christie ve Geis, 1970; www.sciencedirect.com/book/9780121744502/studies-in-machiavellianism).

Baş ve Oral'ın (2012) mobbing ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmasında, mizaç ve karakter özellikleri ile mobbing davranışlarına maruz kalma ve mobbinge karşı gösterilen tutumlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (www.timucinoral.com/pdf/mobbing-ve-kisilik-pdf). Okutan ve Sütütemiz'in (2015) mobbing ve kişilik ilişkisi çalışmasında, işe yönelik

mobbing davranışlarına maruz kalmada A ve B tipi kişilik özellikleri arasında farklılık olduğu bulunmuştur. A tipi davranış biçimine sahip bir yaşantı, günümüzün yaşama biçimi ile teşvik edilen ve ödüllendirilen bir tavidir. Çevresindeki insanlardan daha hızlı ve saldırgan olarak düşünen, konuşan, hareket eden, yaşayan insanlara değer verilmektedir (Durna, 2004, s. 199). Bununla birlikte B tipi davranış biçimini benimseyenler rekabetçiliğe A'lar kadar güdülenmemişlerdir. Sabırlıdır, onlarla anlaşmak kolaydır, asla öfke nöbetleri geçirip kendilerini kaybetmezler, son derece rahat insanlardır, kendileriyle ve çevreleriyle barışıktır, duygularını iyi ifade edebilirler, stresle etkili bir biçimde başa çıkabilirler. Kızgınlık duygusu taşımamaları, yaşadıkları iç huzurundan kaynaklanmaktadır. (www.dergipark.gov.tr/download/artickle-file/323129).

4.1.1.Örgütsel İklim

İşyerinde güç sahibi kişiler, 'kendi ilkel güdülerini' kontrol edemeyip kendinden daha başarılı bir çalışanı bezdirerek işyerinden ayrılmasını sağlamak ve kendi konumunu güçlendirmek için psikolojik zorbalığa başvurabilmektedir (Crawford, 1997, s. 220). Bezenin zayıf yönleri (hastalık, duygusal çökkünlük, aile sorunları vb.) bile bezdiren tarafından 'örgüte karşı gelme' olarak algılanıp daha farklı bezdiri davranışlarına başvurmaya neden olabilmektedir.

Örgütsel bezdiri, bezenin özgüvenini ciddi boyutta tehdit ederek kendi kontrol gücünü artırmaktadır (Dawn, J., H. Cowie, K. Ananiadou, 2003 s. 495). Bezen, örgütsel amaç ve hedeflere dahil edilmez ve böylece bezenin örgütteki 'kişisel gelişim planları' gerçekleşemez. Bezdireni 'örgüt' adına bezdiri davranışıyla 'daha iyi çalışmazsa işlerin tehlikede olduğu' şeklinde algısal tehdit ile baskıcı bir disiplin uygulayarak bezenin işi bırakmasını sağlayabilir. Bezdireni çoğu kez 'kendi adına' bezdiri uyguladığının aksine, 'örgüt' adına yapılmış gibi algılanmasını sağlamaya çalışarak çevrede ve kendinde 'vicdan rahatsızlığı' duyulmaması için çaba harcaabilir (Ertürk ve Cemaloğlu, 2014, s. 3670; Hecker, 2007, s. 442; Mimaroglu ve Özgen 2007).

4.2.Bezenin Özellikleri

Örgütsel rekabet ortamında 'bireysel başarı' için saldırgan davranışların örtük şekilde teşvik edilmesi, hoşgörülle karşılanması bezdiriye zemin hazırlamaktadır. Örgüt içi kültürün kendi değer ve normları, gelişen ve değişen iş yaşamı kültüründen etkilenerek bezdiriye açık hale getirebilir. Örgüt kültürünün 'baskın öğeleri' psikolojik tacizi, bezdiriye hızlandırabilir (Yamada, 2002, s. 491).

Yeni yönetim modelleri de çalışanı kişiliksizleştirir ve bezdiri olasılığını artırabilir. Bezdiriye uğrayan mağdurun her zaman güçlü bir rakip, üstün niteliklerdeki bir kişi olması gerekmez. Bezdiri için karşı cinsiyetten olmak, farklı ırk, etnisite, din, dil, inançtan olmak, farklı tarzda giyinmek, farklı yaş grubunda olmak, dikkat çekici fiziksel özelliklere sahip olmak, farklı yetenek ve özelliklere sahip olmak da çalışanın bezdiriye uğramasına nedendir (Çobanoğlu, 2005, s. 24).

İşyerindeki sosyal grupların düşmanlık ve kıskançlık duyguları, grup baskısı, 'günah keçisi' yapma, 'şamar oğlanı'na çevirme gibi 'ilkel benlik doyum ihtiyacı' öne çıkmaktadır. Böylece çalışanın pasif ya da edilgen kişilik özelliği, savunmasız olma, sosyal becerilerdeki yetersizlik, fiziksel özür durumları, dedikodu, sosyal tecrit, sözlü saldırı, özel yaşama saldırı, fiziksel saldırı, tutumlara saldırı, düşünce ve fikirlere saldırı, kişisel değerlere saldırı gibi bezdiri özellikleri örgüt kültürüyle bütünleştiği zaman bezenin psikosomatik rahatsızlıkları ortaya çıkmaya başlayabilir. Zapf'a göre (1999, s. 71) depresyon, endişe, korku, kaygı, takıntı, travma sonrası bozukluklar ile uyku ve yeme bozuklukları, işe dayanan stress bozuklukları da görülebilir.

4.3.Bezdiriye Oluşturan Öğeler

Etik değerlerin olmayışı, yönetimdeki değişiklikler, işlevsel ve yönetsel üstünlüğe sahip pozisyonda olanlar, hiyerarşi, kaynaklardan pay alma/almama durumunda çatışma, amaçların farklılığı, algılama ve yorumlama farklılıkları, iletişim engelleri, iletişimsel kazalar, iletişimin olmayışı, zorlamalı iletişim, görev yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmeyişi, belirsizlik durumu, yatay/dikey bezdiriye neden olacak demokratik/otokratik yönetim şekli, duygusal zeka yoksunluğu, işyeri stresi, işlerin aksatılması/başarılmasına yönelik ortak tavır alma, işyerinde monotonluk, boş zaman ve sosyal etkinliklerden yoksunluk, yetersiz performans, çalışanın yetersiz eğitimi, yöneticinin yetersiz eğitimi, stresli yöneticiler, iş arkadaşları, bezdirenin zihinsel dengesizliği, aşırı iş yükü, bezdirenin zayıf yönetim yeteneği, liderlik vasfının olmayışı, adaletsizlik, yönetim bilgi ve becerisinden mahrumluk gibi öğeler bezdiri için uygun ortamların oluşmasına neden olmaktadır (Davenport, N. Z., G. E. Eliatt, R. D. Schwartz 2008; Mimaroglu ve Özgen, 2007; Chappell ve Martino, 1998; Zapf vd. 1996, s. 230).

Candan ve İnce (2014) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı çalışanlarında mobbing ve tükenmişlik ilişkisi üzerine yaptıkları bir araştırmada, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında orta düzeyde pozitif yönlü, kişisel başarı hissinde azalma ile mobbing arasında ise orta düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Khoo (2010)'ya göre bezdiri bir gizli sağlık tehlikesidir. Akademik bezdiri ise, akademisyenlerin haksız yere suçlanması, aşağılanması, genel ve duygusal taciz yolu ile bir meslektaşını yıpratması amacına yönelik bir çeteleşme davranışıdır. Khoo, bezdiri davranışını gizlenmiş ve ispatlanması zor yalanlar ve haklı göstergelerle bezene yönelik çabalar olarak tanımlar. Bezdiri davranışını, zayıf yönlerini ve yetersizliklerini gizleyen zorbalılar yapmaktadır. Seçilen mağdurlar genellikle iyi, dürüstlük ilkelerine sahip, zeki, yenilikçi ve yüksek

başarılı bireylerdir. Bezdire tek başına zararsızmış gibi görünse bile uzun zaman içinde görülme sıklığı ve şekli direkt hedefi ortadan kaldırmaya yönelik agresif bir manipülasyona dönüşür (Oravec, 2012).

Genellikle iki çalışan arasındaki küçük bir çatışmayla başlayan ve sonuçta kabadayların davranışlarını haklı çıkarmak için bezen mağdur edilir (Happell, ve Di Martino, 2006). Bezdirenin kurumlara, çalışanlara büyük maddi kayıpları olduğu gibi kamu imaj ve itibarının da tahrip olmasına neden olur. Bu yüzden toplumsal farkındalık, etkin danışmanlık, zorbalık karşıtı politikalar ve her düzeyde bir mevzuat oluşturulması ve hukukun işlerliğini etkin kılmak akademik bezdiriye durdurmak için zorunludur.

5.1.Bezdire Süreci

Leymann'a göre (1996) bezdirenin süreci beş aşamada gelişmektedir.

5.1.1.Birinci aşama: Anlaşmazlık

Burada çatışma yaratan ve tetikleyici kritik bir olay söz konusudur. Tepkiler bezdiriye dönüşecek bir potansiyele sahiptir.

5.1.2.İkinci aşama: Saldırgan eylemler

Bezdirenin oluşturacağı ani psikolojik saldırılar ve agresif davranışlar gelişmeye başlar. Saldırgan davranışlar uzun bir zaman içinde düşmanca fakat normal günlük iletişimin içinde ortaya çıkar. Bu davranışlar zaman içinde şekil değiştirerek bezenin grup içinde yalnızlaştırarak cezalandırmaya dönük saldırgan davranışlara dönüşür. Psikolojik saldırıların başlaması bezdirenin dinamiklerinin harekete geçtiğinin bir göstergesidir.

5.1.3.Üçüncü aşama: Yönetimin katılımı

Yönetim, olayları yanlış algılayıp suçu bezene yıkmaya ve problemi başından atma yolunu seçebilir. Yönetim bu durumda pozitif değil negatif bir döngüye girmiş demektir. Yönetim ve diğer çalışanlar bezenin işi ile ilgili temel sorunları değil de bezenin kişisel özellikleri ile ilgili hata ve suçlar bulmaya çalışırlar. Böylece bezenin damgalanmaya götüreceği kişisel yorum ve açıklamalar üretirler. Yönetim, iş ortamının psiko-sosyal durumunu kontrol etme sorumluluğunu yerine getireceğine, bezdirenin süreci içindeki yerini alır ve bezdirenin ortağı olur.

5.1.4.Dördüncü aşama: Zor insan veya akıl hastası olarak damgalanma

Bezenin haksız yere yanlış kişisel yorumların kurbanı olarak; zor insan, paranoyak kişilikli, akıl hastası, sorunlu anormal kişi gibi damgalanmaları düşünmeye başlar. Yönetimin önyargısı, hekimlerin bezdirenin anlamadan koydukları teşhisler bu negatif döngüyü hızlandırır. Bezenin durumunu kabullenerek iyileşmek için sağlık merkezlerine gitmeye başlar. Diğer bir deyişle, bilinçli olarak seçilen hedef (bezen) bu sağlık arayışı ile kendini doğrularak bezdirenin haklı olduklarını ortaya çıkarma fırsatını elinde olmadan vermiş olmaktadır.

5.1.5.Beşinci aşama: İşine son verme, işten çıkarma

Bezenin yaşadığı duygusal travmalar sonucu ortaya çıkan psikosomatik hastalıklar işten kovulmak için güçlü bir kanıt oluşturmuştur. Yönetim iş verimi alamadıkları bezenin işyerinden uzaklaştırırlar. Bezenin neden işinden uzaklaştığının üzerine düşünülmemesi nedeniyle bezene inanma söz konusu olmamaktadır. Bezenin sağlık sorunları giderek yoğunlaşması nedeniyle işten çıkarılması kaçınılmaz olur. Bezenin travma sonrası stres bozukluğunu yaşamaya devam eder. Bezdirenin sürecin son basamağını beklemeye gerek kalmadan da bezen ya kendi işi bırakabilir ya da bezdiren işten kovulabilir. Hedef böylelikle ortadan kaldırılmış olur ve başlangıçtaki düşmanlık duygularına doyum sağlanmıştır.

5.2.Bezdirenin Davranış Özellikleri

Leymann ayrıca 45 farklı bezdirenin davranışını belirlemiştir. Davranışları özelliklerine göre beş grupta toplamıştır.

5.2.1.Bezenin kendini göstermesine ve kendisiyle iletişim kurulmasına saldırı

Bezdirenin, bezenin kendini gösterme olanaklarını kısıtlar, sürekli sözünü keser, yüzüne karşı bağırır, yüksek sesle azarlar. Bezenin yaptığı iş ve özel yaşamı sürekli eleştirilir, telefonla rahatsız edilir, sözle ve yazılı olarak tehditte bulunulur. Jest, mimik ve bakışlarla ve ima yoluyla bezenle ilişki reddedilir.

5.2.2.Sosyal İlişkilere Saldırı

Bezenin etrafındaki insanlar onunla konuşmazlar, bezen de kimseyle konuşamaz, başkalarına ulaşması engellenir, bezene işyerinde diğerlerinden ayrı bir ofis verilir ve meslektaşlarının bezenle konuşması yasaktır. Bezene 'yokmuş' gibi davranılır.

5.2.3. İtibara Saldırı

Bezenin arkasından konuşulur, aslı olmayan söylentiler ortaya atılır, bezen gülünç duruma düşürülür. Bezen 'akıl hastası' imiş gibi davranılır ve psikolojik kontrol ve değerlendirme yapması için baskı yapılır. Bir özürü ile alay edilir, gülünç duruma düşürecek yürüme, jest ve ses taklitleri yapılır. Bezenin milliyeti, özel yaşamı, dini ve siyasi görüşüyle alay edilir. Özgüvenini olumsuz etkileyecek bir işi yapması için baskı yapılır. Bezenin çabaları yanlış ve aşağılayıcı şekilde algılanır, kararları sürekli sorgulanır, aşağılayıcı isimlerle anılır, cinsel taciz yaklaşımında bulunulur.

5.2.4. Bezenin yaşam kalitesine ve mesleğine saldırı

Bezene özel bir görev verilmez, verilen iş de geri alınır. Anlamsız işler verilir veya mevcut işin altında daha az yetenek gerektiren işler verilir ve iş de sürekli değiştirilir. Özgüveni olumsuz etkileyen, itibarını düşürecek nitelikleri dışında işler verilir. Bezenin evi veya işyerine, mali yük getirecek şekilde genel zarar verilir.

5.2.5. Bezenin sağlığına saldırı

Fiziksel şiddet tehditleri yapılır ve fiziksel ağır işlere zorlanır. Bezene göz dağı vermek için hafif şiddet uygulanır, fiziksel zarar verilir. Direkt cinsel yönden taciz edilir. Bezenin akıl, ruh ve beden sağlığı bozulmaya çalışılır. Bezenin bozulan genel sağlık sorunlarına dayanarak bezdiren işten kovmakla haklı olduğunu ispatlamış olur.

6. Bezdirenin Ruh Sağlığına Etkisi

Bezenin sürekli duygusal saldırılar altında artık sağlığı, görünüşü, duygu ve düşünceleri ile düşünce biçimi zarar görmeye başlamıştır. Bezen normal olarak mantıklı düşünme, insan ilişkileri ve iletişimi değiştirmeye başlamıştır. Bezende uğradığı saldırganlığa saldırganlıkla dinenç gösterme, anlamsız olguları anlamlı yorumlama, korku ve ihanete uğramışlık duygusu ile insanlara güveni kalmamıştır. Aynı şekilde kendine güvenini de yitirmiştir. Özdenetimleri bozulmuştur. Bütün psikolojik öğeler, sonunda bezenin ruh ve beden sağlığını bozmaya başlar. Dedikodular ve önyargılı idareci tutumları ile birlikte sosyal izolasyon sonucu iş performansı da düşer ve sürekli hastalık izinleri alarak işe gelmek istemez ve işini aksatmaya başlar. Eğer bezdirenin son aşamasına gelinmiş ise işten ayrılma, istifa etme veya istifaya zorlanma, kovulma, erken emekliliğe zorlanma gibi başa çıkamayacağı ağır saldırılar sonunda büyük travmatik olaylar (intihara teşebbüs, intihar, ölüm, bezdirene saldırı, bezdireni öldürme, yaralama, işyerini kundaklama, ateşe verme vb) yaşayabilir (Mizrahi, 2013, s. 1309).

Bezen psikolojik tedavilere başlasa bile diğer çalışanlar ve bezdiren tarafından 'anormal' bir durum olarak algılanmakta, 'ruh hastası', 'akıl hastası', 'paranoyak', 'depresif', 'zor insan' gibi tanımlarla bezen daha da hayattan bezdirirler (Leymann ve Gustafsson 1996, s. 251). Bezdiren/bezdirenler bezen bu duruma düşürdükleri konusunda asla kendilerini suçlamazlar veya vicdani bir sorumluluk hissetmedikleri gibi yardımda da bulunmazlar. Bezdirenlere göre bezen kendi kendine bu duruma düşmüştür.

Sonuçta, psikolojik şiddetin sıklığı ve süresi uzadıkça etkiside artmaktadır. Bireysel özelliklere göre birine zor gelen bezdiri durumu diğerine dayanılabilir özellik gösterebilir.

1.derecedeki bezdiri, bezenin en az 6-12 ay düşmanca davranışların hedefinde bulunmasını gerektirir. Bu dönemde bezen olumsuz olayları sıklıkla hatırlayarak üzülür, sık sık ağlama nöbetleri geçirir, alıngan olur ve konsantrasyon bozuklukları yaşamaya başlar. Bu durum işle ilgili hataların artmasına, benlik saygısının ve kendine güvenin azalmasına neden olur. Sosyal izolasyon sonucu sosyal damgalanma ve sosyal uyumsuzluk ortaya çıkar. Bezen böylelikle depresyona girer.

2.derecedeki bezdiride, bezen en az 12-24 ay düşmanca davranışların hedefindedir. Bezen, anksiyete, agresyon, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide-barsak sorunları, yeme problemleri, alkol ve ilaç kullanımında artış, işe gitmek istememe, geç gitme ve erken dönme, hastalık izinleri, tedirginlik, kaygı, yalnızlık ve kimseye güvenmeme gibi sorunları sıklıkla yaşamaya başlar.

3.derecedeki bezdiri ise, bezen 24 aydan fazla düşmanca davranışların hedefindedir. Şiddetli depresyon belirtileri, panik atak, kalp krizleri, yoğun endişe, iş yerine gelememe, intihara veya cinayet işlemeye yatkınlık, fiziksel saldırı gibi rahatsızlıklar görülür. Bezen işten kovulmuş, işsiz durumda olsa bile bu psikolojik travmadan uzun süre kurtulamaz. Ciddi psikolojik destek ile birlikte fizyolojik yönden hekim desteği alması zorunluluk halini almıştır (Okutan ve Sütütemiz, 2014; Candan ve İnce, 2014).

6.1. Kendini Doğrulayan Kehanet

Bezen için aşırı şiddet, baskı ve zorlamalı bir ortamda; tutum, duygu ve düşünceleri, kişilik özellikleri, mesleki bilgi ve becerileri normal iken anormal olarak algılanması ve kendini savunma ve ispatlama duyguları ile birlikte ortaya çıkan tükenmişlik, çaresizlik, yalnızlık içerisinde bir çıkış yolu arayabilir (Gün, 2010). Bu ortam, aşamalardan geçerek ve bir sürecin birikimi olarak ortaya çıkmış ve birbirine girift, binişik olaylar silsilesi olarak kendisi ile özleştirilmiştir. Bu son dramatik aşamada ruhsal ve duygusal sağlığı ciddi şekilde bozulan bezenin işyerinden beklentisi gereği bir yardım ve destek de alamadığında sağlık sorunları giderek artar ve nihayet 'kendini gerçekleştiren kehanet' ortaya çıkmış olur.

Beziren, bezdiri uygulayarak hedefine (işten atma) ulaşmak ister. Bezen de mücadele ve süreci iyi yönetemediğinde istemeden 'kurban' olmayı seçmiş olur. Beziren haklı olduğunu, bezenin genel sağlık ve başarısızlığından güç alarak ispatlamış ve sonuçta da çalışını kovmuştur. Böylece bezen hakkındaki kehanet doğrulanmıştır. Beziren kendini haklı konuma koymuştur.

Sağlık sorunlarıyla işe gelemeyen haldeki bezen için çevresi 'istenmeyen, sorunlu, hasta' damgasını bezenin hak ettiğini değerlendirirler. Beziren amacına ulaşmış bezen ya işi bırakmış ya da performansı altında sosyal yönden izole edilerek çalıştırılır veya kovulur (Management Communication Quarterly 2006, s. 160).

Bezirenin amacı bezeni işten kovmak için bezdiri uygulamışsa bezen aynı zamanda 'kurban' olmuştur. Böyle durumda bezirenin her isteğine boyun eğecek olursa yasal olan/olmayan her emri yerine getirir durumda olacağından suç işleme potansiyeli de artacaktır. Gökçe'ye göre (2008) bazı yöneticiler bezdiriyi bir 'yönetim stratejisi' olarak kullanmaktadırlar.

6.2.Bezdirinin Yönetim Stratejisi Sorunsalı

Bezdiri sosyal bir olgudur. İşyerinde bir kişinin 'bezen' ya da 'kurban' olarak seçilmesi yönetimin bunu tasvip etmesi, desteklemesi, göz yumuyor olması anlamına gelmektedir. Hiyerarşik olarak hiçbir yönetici bezdiriyi sezemiyorsa işyerinde 'iletişim zafiyeti'nden söz edilebilir. Hatta beziren işyeri dışından da başka bezdirenler bulabilir (Aguino ve Byron 2002, s. 76).

Bazı okul yöneticileri bezdiriyi bir yönetim biçimi olarak algılamakta ve uygulamaktadırlar (Sipal, 2013, s. 201; Westhues, 1999). Bunun için veli ve öğrencileri bezeni (öğretmen) şikayet etmeye yönlendirebilir. Bu süreç bezenin mesleğini (yetersiz, başarısız vb) ve itibarını (işini iyi yapamayan, iş koşullarıyla başa çıkamayan vb) ciddi şekilde etkilemeye başlar. Bezenin performansı ve kendine güveninin azalması sonucu duygusal taşkın tepkiler verme, işe gelmeme, hastalık izinleri ile tükenmişlik yaşayıp profesyonel bir yardım alma ihtiyacına girebilir (Doğan, 2009). Çaresizlik ve tükenmişlik içindeki bezenin işyerinde hukuki hakları da bezdiren tarafından ihlal edilebilir. Bezen ruh ve beden sağlığını, kanuni haklarını koruma için ekonomik olarak da sıkıntıya düşmektedir (Vandekerckhove ve Commers 2003, s. 45).

Güçler arasındaki dengesizlikten yararlanma, kasıt, kötü niyet, saldırganlık, kurban seçme gibi ilkel benlik davranışları yerine çağdaş, modern, demokratik, adaletli, huzurlu, güvenli ve iş doyumuna hizmet edecek, verimliliği artıracak bir iş atmosferinin yaratılabilmesi güç değildir. Bu düşünceyi öncelikle işyeri yöneticilerinin 'iş ahlakı, işyeri kültürü, etik davranış, uygar insan davranışı, iş ve yaşam felsefesi' olarak benimsemesi ve kişiliği ile özleştirilmesi gerekmektedir. Böylece yatay/dikey bezdiri davranışlarını önlemiş ve bir 'tercih edilen, sevilen, sayılan, işinin ehli yönetici' sıfatı ile bezen/bezenlerin, bezdiren/bezdirenlerin önüne geçmiş olur. Örnek işyerleri her zaman cazip ve toplumda saygın bir yere sahiptirler. Evrensel değerleri özümsemiş kurum ve kuruluşlar bu konuda hizmet içi eğitime önem vermekte ve yönetsel kademeler için örgüt içi ilişkilerde ve yönetim sanatında çok hassas ve özenli davranmaktadırlar.

7.Bezdirinin Sonuçları

7.1.Genel insan hakları standartları, etik dışı davranış, sağlıksız ve çatışmalı iletişim, psikososyal stress kaynakları göz önüne alındığında bezdiri ciddi hastalık tanılarına, psikolojik, fizyolojik, zihinsel rahatsızlıklara neden olur (Görgülü vd. 2014, s. 506).

7.1.2.Bezen duygusal olarak aşırı yıprandığından zarar görmüştür. Bu doğrultuda bezen de 'kendini savunmaya' yönelik saldırgan davranışlar gösterebilir.

7.1.3.Düzensiz beslenme, obezite, yüksek oranda alkol ve ilaç alımı, tütün bağımlılığı, cinsel düzensizlik, sosyal içe kapanma, uyku bozuklukları (kabus görme, kendini sabah mutsuz, huzursuz hissetme ve uyanama, çok erken uyanma, uykuya dalmada zorluk, rahatsız uyuma, gece aniden uyanma ve bir daha uyuyamama), gün boyu yorgunluk hissetme, zihinsel olarak yorgun hissetme, hatırlamada güçlük çekme gibi sinirsel semptomlar ortaya çıkabilir (Groeblichhoff ve Becker, 1996, s. 282).

7.1.4.Bezenin 'ciddi stress' baskısı nedeniyle panik atak, depresyon, melankoli, apati, yoğunlaşma eksikliği, sosyal fobi, sosyopat, intihara teşebbüs, intihar gibi psikolojik destek almasını gerektiren 'travmalar' ortaya çıkabilir (Gökçe,2008; Chappel ve Di Martino, 1982).

7.1.5.Bezenin yasal hakları da işyerinde çiğnendiği veya ihlal edildiğinden ekonomik boyutta da zarar görmüştür. Bezenin hukuksal haklarını elde edebilmesi için yazılı belge edinmesi ve tanık göstermesi gerekmektedir. Fakat psikolojik öğeler kullanılarak yapılan bezdiri davranışı bezen tarafından ispatlanamadığından ve tanıkların da bezen lehine davranmadığından yasalar karşısında hakkını arayamaz hale gelir (Einarsen, 2000, s. 385).

7.1.6.Bezen için sağlık raporlarının bezdirinin ispatı için değerlendirilmesi yasal olarak kullanılabilir. Ancak işyerinden kaynaklanan bezdiri hasarının ispatlanması yine hukuksal bir zorunluluktur (İlhan, 2018). Bezenin hasar durumunu kurumuna kabul ettirmesi ise, hukuksal olarak tanıkların dürüstlüğü ve delillerin sağlıklı bir şekilde ortaya çıkarılabilmesi ile mümkün olabilir.

7.1.7.Bezdiri yaşam kalitesini düşüren bir süreçtir. Bezen kendine güvenini kaybettiği için bezdiri davranışının etkileri ailesine, arkadaşlarına, sosyal ilişkilerine, iş yaşamına yansımaya başlar (Cassito, 2003, s. 24). Bezen kendini şaşırılmış, beceriksiz, yeteneksiz, güçsüz, aşağılanmış hissettiğinden nedensiz bir korku, utanma, çekinme duyguları ile kendinden emin olamadığından sosyal ortam ve toplantılardan kaçınmak için fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarından şikayet ederek sosyal randevuları unutmaya, nitelikli iş yapmada zorlanmaya başlayabilir.

7.1.8.Bezenin aile ilişkilerindeki çözümler de kendini göstermeye başlar. Bunlar, bezenin rol ve sorumluluklarını yerine getirmede zorlanma, evlilik sorunları, aileden uzaklaşma, aile bireylerine karşı ilgisizlik, eş ve çocukların ruh sağlığının olumsuz yönde etkilenmesi (çocukların okul performansında düşüş, okul başarısızlığı, boşanma durumu vb), ekonomik sıkıntılar (gelir azalırken bezdiri nedeniyle sağlık giderlerinin artması), sosyal çevre ile ilişkilerin kopması şeklinde ortaya çıkar. Bu olgu bezeni daha da etkileyerek ani öfke patlamaları, saldırgan davranışlar, aile içi şiddet, akıl ve beden sağlığındaki rahatsızlıkları pekiştirebilir (Leymann ve Gustafsson 1996, s. 275).

7.1.9.Bezdiri davranışı bezenin hem kendini hem de ailesini önemli, ciddi, her yönden zarar verici boyutta etkilemektedir. Bezdirin hedefindeki bezeni değil aynı zamanda bir aileyi ve toplumu incitmektedir. Toplum ruh sağlığına olumsuz katkı sağlamaktadır. Bunun bir suç unsuru olarak değerlendirilmesi, gerekli hukuki yaptırımların uygulanması (İlhan 2018) ve örgütlerin toplum ruh sağlığını bozmaya aday yöneticiler hususunda hassasiyet göstermelerinde yarar vardır. Sorumluluk tüm toplumu bağlamaktadır.

7.1.10.Ülkemizde bezdiri davranışı ile ilgili akademik çevrelerin, iş ve meslek örgütlerinin yeterince dikkati çekilememiştir. Sorunlar yaşanmaya devam ederken halen bezdiri görmezden gelinemeyecek kadar ciddi şekilde tüm çalışanları tehdit etmektedir (Gökçe, 2008; Mimaroglu ve Özgen, 2007). Örgütlerde bezdiri ile mücadele sadece bezen tarafından değil tüm çalışanlar ve yöneticiler tarafından da yapılmalıdır.

8.Bezdiri ile Mücadele Stratejileri ve Öneriler

Bezdiri ve bezdiri süreciyle mücadele edebilmek için kişisel ve örgütsel politikalar geliştirilmelidir (Mizrahi, 2013; Niedl, 1996, s. 240; Tınaz, 2006, s. 87). İlke olarak kabul edilebilecek politikalar aşağıda sunulmuştur.

8.1.Bezdiri hiçbir zaman görmezlikten gelinmemelidir

8.2.Bezdiri uygulayan mutlaka soruşturulmalı ve gereken uyarı, ceza ve yasal yaptırımlar gerçekleştirilmelidir

8.3.Bezdiri davranışı kurum ve kuruluş farkı gözetmemektedir. Çoğunlukla çalışanlar ve yöneticiler arasında bezdiri ortaya çıkmaktadır. Bu husus dikkate alınmalıdır

8.4.Örgütte rol, statü ve görev dağılımında, yetki ve sorumluluk verilmesinde belirsizlikler olmamalıdır. İş ve yetkinin açıkça tanımları yapılmalıdır. Belirsizlikler giderilmelidir

8.5.Bezdiri ortamının oluşmamasına önemle ve özenle dikkat edilmelidir. Bu konuda sürekli hizmet içi eğitimler verilmelidir. İnsan faktörü ve iş doyumuna ile verimlilik politikası izlenmelidir

8.6.Örgütte demokratik katılım sağlanmalı, şeffaflık ilkesi ile ilgili kararlar alınmalıdır

8.7.İletişim kanalları açık olmalı ve iletişimde dürüstlük esas alınmalıdır

8.8.Örgütte etik davranışlar, örgüt kültürü, işe yönelik profesyonel tutum, değerler ve normlar oluşturulmalı, güçlendirilmeli ve pekiştirilmelidir

8.9.Örgütte personel yaş, cinsiyet, din, dil, ırk, siyasi görüş, eğitim düzeyi, kültür, aile yapısı, aldığı ücret, görev, rol ve statüsüne göre dışlanma veya korumaya alma durumu yaratılmamalıdır

8.10.Örgütte informal ilişkiler yerine formal ilişkiler benimsenmelidir

8.11.Yöneticiler duygusal davranmamalıdır. Bireye göre kararlar almak değil yasal çerçevede hak edilene dikkat etmek gerekmektedir

8.12.Şikayet ve performans değerlendirme mekanizmaları tarafsız ve sağlıklı çalıştırılmalıdır

8.13.Adam kayırma ve haksızlığa izin verilmemelidir

8.14.Adaletli olma ve yasalara uygunluğu esas alınmalıdır

8.15.Yönetimde duygusal keyfiyet yerine demokratik ve profesyonel yönetim anlayışı benimsenmelidir

8.16.Çalışanların güven duyması ve hukuk ihlallerinin yapılmayacağı kanaatinin oluşturulması gereklidir

8.17.Sürekli şikayet kültürü oluşturulmamalıdır. Şikayet eden ve edilen adil bir şekilde dinlenmeli çözüm odaklı bir pozitif, yapıcı anlayış benimsenmelidir

8.18.Örgüt anlayışına aykırı ve yasal suç niteliğindeki davranışlara gerekli müeyyideler uygulanmalıdır. Gerektiğinde adli makamlara müracaat edilmelidir

8.19.Şikayet etme teşvik edilmemeli, şikayetçinin avukatı rolüne bürünüp karşı tarafı mağdur etmeden adaletli ve yasal çerçevede sorun her iki tarafın uzlaşmasıyla çözümlenmelidir

8.20.İşe alım ve yönetime personel seçmede bireyin kişilik özellikleri, duygusal zekaları dikkate alınmalı. İş ortamında sorun çıkacak kişilik özelliğine sahip çalışanlara örgütün hedef ve amaçlarına yönelik eğitim verilmelidir

8.21.Duygusal ve psikolojik saldırı, ayrımcılık, dışlama, sosyal izolasyon gibi iş ahlakı ve iş doyumuna zıt tutum, davranış, düşünce ve ortamların oluşmamasına özenle dikkat edilmelidir

8.22.Bezdiri davranışının görüldüğü en alt birimde bile olsa gerekli önlemlerin alınması zorunluluk haline getirilmelidir (Hoel, Rayner vd., 1999, s. 210).

9. Bezdiriye Psikolojik Danışmanın Etkisi

Psikolojik danışma uygulaması ile bezenin kendini anlaması, farkındalık kazanması, problemlerini tanımlaması ve çözüm yolları üretmesi, kendisi ile ilgili kararlar alması, kapasitesini geliştirmesi, çevresiyle uyumlu ve sağlıklı bir iletişime geçebilmesi, kendini geliştirmesi ve kendini gerçekleştirebilmesi için uzman kişilerce profesyonel düzeyde yardım alma sürecine girmesi gereklidir (Özgüven, (1999).

Psikolojik danışma, bezenin bir “danışan” olarak “danışman” ile arasında, bezenin çevresi ile daha etkili davranışlar geliştirmesini sağlayıcı yönde, uyarıcı bir bilgilendirme, tutum ve davranışları ile gerçekleştirilen ve danışanın (bezenin) kendisini daha iyi hissetmesi ve kişisel doyum sağlayacak şekilde davranması amacına yönelik, karşılıklı bir etkileşim süreci olarak değerlendirilir (Brown ve Lent, s. 176; 2008, Yeşilyaprak, 2001).

Psikolojik destek ile iyilik hali ve psikolojik sağlamlık düzeyinin geliştiğini hissetmesi sonucu bezenin ruh sağlığı da iyileşecek ve özgüveni artmış olacaktır (Niedl, 1996, s. 245). Sonuçta danışanın (bezenin) bezdiri ile başa çıkma kapasitesi ortaya çıkarak ruh sağlığını geliştirmesine yardım edebilecektir (Gelso ve Fretz, 1992, s. 608; Brown ve Lent, 2008, s. 141)

SONUÇ

Bezdiriyi durdurmak ve engellemek için bezdirinin başlıca bir sağlık sorunu olduğu yönünde farkındalık oluşturulması gerekmektedir. Bezenin tedavisinden ziyade bezdirenin sözel ve davranışsal tacizlerine son vermesi direkt olarak söylenmeli ve hukuki yaptırımlar uygulanmalıdır. Bireysel çabaların yanı sıra kurumsal düzenlemeler yapılmalı, yasalar bezdiri için uygulanmalıdır. Ayrıca yöneticiler, çalışanlar bezdiri konusunda eğitilmeli ve bilinçlendirilmelidir. Toplumsal bir ruh sağlığı sorunu olan bezdiri ile hukuksal, eğitimsel ve örgütsel boyutta mücadele çalışmalarına hız verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Aguino, K. ve Byron K. (2002). Dominating Interpersonal Behavior and Perceived Victimization in Groups: Evidence for a Curvilinear Relationship. *Journal of Management*, 28 (1), 69-87.
- Artuk, M. E. (2006). Cinsel Taciz Suçu TCK. m.105. Erişim adresi: www.calismatoplum.org/sayi11/artuk.pdf. *Çalışma ve Toplum* (4) s. 40.
- Atik, G. (2011). Assessment of school bullying in Turkey: a critical review of self-report instruments. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 15, 3232–3238
- Bandura A. and Richard H. Walters (1964). *Social Learning and Personality Development* NY: Holt, Rinehart & Winston. Hardcover. ix, 298 pp+ indices.
- Baş, N. ve E.T.Oral.(2012) Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleri İlişkisi. Erişim adresi: www.acikerisim.ticaret.edu.tr
- Brown. S.D. ve R.W.Lent (2008). *Handbook of Counseling Psychology*. John Wiley&sons,inc. Fourth Edition
- Bozlk, M. (2002). The college student as learner: Insight gained through metaphor analysis. *College Student Journal*, (36) 142–151. C
- Cassito, M. G. (2003). Raising Awareness of Psychological Harassment at Work. World Health Organization, USA. p.24.
- Candan C. H. ve M. İnce (2014). Mobbingden (Bezdiri) Tükenmişliğe Giden Yol: Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), Aralık.
- Happell, D. ve V. Di Martino (2006). *Violence at Work*. Geneva: International Labour Office.
- Chapel, D. ve Di Martino, V. (1998). *Violence at Word*. ILO Report.
- Cogenli, M. Z. ve Ö. Barlı (2013). The Exposure of Psychological Violence (Mobbing) in Universities and an Application to the Academicians. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (93) 1174 – 1178.
- Crawford, N (1997). 'Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective. *Journal of Community and Applied Social Psychology*. (7), 219-225.
- Christie R .ve F.L.Geis. (1970). *Studies in Machiavellianism*. Erişiml adresi: www.sciencedirect.com/book/9780121744502/studies-in-machiavellianism
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık
- Davenport, N. Z., G.E.Elliatt, R.D. Schwartz (2008). *Mobbing- İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev: Osman Cem Önertoy), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dawn, J., H. Cowie, K. Ananiadou (2003). 'Perceptions and Experince of Workplace Bullying in Five Different Working Populations'. *Aggressive Behavior*. (29) , 489-496.
- Doğan, M.A. (2009). İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği. Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work, A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4) , 379-401.

Eraslan, L. (2011), Sosyolojik Metaforlar. Akademik Bakış Dergisi. 27.

Ertürk, A. ve N. Cemaloğlu. (2014). Causes of Mobbing Behavior. Procedia - Social and Behavioral Sciences. (116) 3669 – 3678.

Fariaa, J.R.vb. (2012). An economic model of workplace mobbing in academe. Economics of Education Review. (31) , 720– 726.

EU TWINNING PROJECT.(2012). Gateways to Gender Equality in Working Life in Turkey. s. 22-23.

Freud, S. (1920) Haz İlkesinin Ötesinde Ben ve İd. Erişim adresi: www.metisbooks.com.

Gelso, C. J. ve B. R. Fretz. (1992). Counseling Psychology. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, s. 608

Gökçe Toker, A. (2008). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Eğitim Örneği. Ankara: Öğreti: PEGEM Akademi.

Gökçe Toker, A. (2008). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri. Ankara: Öğreti: PEGEM Akademi.

Gün, H. (2010). Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz İşyeri Sendromu (Mobbing/Bullying). Ankara, Lazer Yayınları.

Görgülü, N. vb. (2014). The effects of mobbing (bullying) on health employes. Procedia - Social and Behavioral Sciences (152), 503 – 509

Groeblichhoff, D.ve Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. European Journal of Work and Organizational Psychology, (5) 2, 277-294.

Gürhan, N. Mobbing; Ruh Sağlığı üzerine etkileri ve korunma. MEYAD Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği. Erişim adresi: www.mobbingderneği.org.tr/mobbing-ruhsagligi-uzerine-etkileri-ve-korunma/

Hansen C.J., R.Stevic, R.W.Warner . Jr.Counseling: Theory and Process. 3.Baskı.Boston:Allyn and Bacon, Inc. 1982.

Hoel, H.,Rayner vd. (1999). Workplace Bullying. International Review of Industrial and Organizational Psychology, p. 195-230.

Hecker, T. E. (2007). Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 33 (4), 439-445.

Hırıgoymen, M. F (1998). Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet. (Çev.) Heval Bucak, İstanbul: Güncel Yayıncılık.

Inkson, K. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. *Journal of Employment Counseling*, 39 (3), 98-108.

İlhan, İ. (2018). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*. (10) 4 .

Jonason, P.K. ve Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22 (2), 420-432.

Khoo, S.(2010). Academic mobbing: hidden health hazard at workplace. Erişim adresi: www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25606190

Kotler R.(2007). The Workplace Mobbing of Highly Gifted Adults: An Unremarked Barbarism.Vol.11. Erişim adresi: [www. search.proquest.com/open/vie3b20092f47c8d w](http://www.search.proquest.com/open/vie3b20092f47c8d w).

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (5) 2, 165-184.

Leymann, H. ve Gustafsson (1996). Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. (5) 2, 251-275.

Leymann (1996) Erişim adresi: <http://www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf>

Mimaroğlu, H. ve H. Özgen (2007). Türkiye'de Kamu Yönetimi Sisteminin Dünyadaki Yeni Değişim Dinamikleri Çerçevesinde Yeniden Yapılandırılması: Kuramsal ve Ampirik Bir Çalışma. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mimaroğlu, H. ve H. Özgen (2007). Örgütlerde Güncel bir Sorun: Mobbing. Erişim adresi: www.dergipark.gov.tr/download/article-file/289412

Management Communication Quarterly (2006). Sage Publications 10.1177/0893318906291980 Erişim adresi: <http://mcq.sagepub.com> hosted at <http://online.sagepub.com> 20 (2). November s. 148-185

Mizrahi, R. (2013). Çalışma Hayatında Mobbing ile Mücadele Yöntemleri. Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Cilt 5. No.2, ISSN: 1309-8012 (Online)

Niedl, K. (1996). Mobbing and Well-being: Economic and Personel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (5) 2, 239-249.

Okutan, E. Ve N. Sütütemiz. (2015). Mobbing (yıldırma) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları üzerinde bir Örnek Olay İncelemesi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10 (1).

Oravec, J.A. (2012). Bullying and Mobbing in Academe: Challenges for Distance Education and Social Media Applications.) *Journal of Academic Administration in Higher Education*. Spring,.8 (1).

Özgüven, İ. (1999), Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik, PDREM Yayınları.

Serinkan C., İ. Akşit, C. Avcık, G. Arat, D. Alacaoğlu (2013). The Studyof Students Perceptions of Mobbing At Pamukkale University, *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 89, pp. 856-861.

Saban, A. (2008). Educational Administration: Theory and Practice Summer Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. (55) 459-496 Yaz, s. 460

Sipal, F.R. (2013). Bullying among mainstream students in Turkish schools: Models for prevention. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 93. p. 200 – 203.

T.C. Başbakanlık Genelgesi. (2011). 19 Mart 2011/2 tarih ve 27879 Sayılı Resmi Gazete 'İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. Ankara: Özel Matbaası, II. Baskı.

T.C. Türk Dil Kurumu. Erişim adresi: www.tdk.gov.tr

Türk Ceza Kanunu:Mevzuat. Kanun No:5237. Kabul tarihi:26.9.2004. Bölüm:7. Erişim adresi: www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf

Tınaz, P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik şiddet). İstanbul: Beta Yayınları , s. 83-94.

Tigrel, E. Y. ve O. Kokalan, (2009). Academic mobbing in Turkey. International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences. (1) 91–99.

Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. Yönetim Bilimleri Dergisi. 2 (2), 101-128

Tracy S.J., P. Tempe, J. K. Albuquerque, A. Tempe. (2006). Nightmares, Demons, and Slaves Exploring the Painful Metaphors of Workplace Bullying. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1177/0893318906291980>

Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO). Erişim adresi: www.ilo.org

Vandekerckhove, W. ve M. S. R. Commers (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times?. Journal of Business Ethics. (41), p. 45.

Wyatt, J. ve Hare, C. (1997). Work Abuse How To Recognize and Survive It. Canada, Schenkman Books, Inc.

Westhues, K.(1999). Eliminating Professors: A Guide to the Dismissal Process. London: Mellen Press.

Westhues, K. (2006). The envy of excellence: Administrative mobbing of highachieving professors. London: Mellen Press.

Yamada, D.C (2002). 'The Phenomenon of Workplace Bullying and the Need for Status-Blind Hostile Environment Protection' Georgetown Law Journal., (8) No. 3, 477-492.

Yeşilyaprak, B. (2001), Eğitimde rehberlik hizmetleri. Ankara : Nobel Yayın Dağıtım.

Yıldız, S. ve İ. Kılıç (2007). Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış.

Yıldız, S. (2007). İşyerinde İstismar Davranışlarının Psiko-Sosyal Boyutu ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 5-6.

Zapf, D. vd. (1996). On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content. Social Work Environment, and Health Outcomes. 5 (2), 215-237.

Zapf, D. (1999). "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Word." International Journal of Manpower, 20 (1/2), 70-85.