

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EKONOMETRİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



**ÖZEL VE KAMU BANKALARINDA
PSİKOLOJİK ŞİDDET BOYUTLARININ
İSTATİSTİKSEL TEKNİKLERLE ANALİZİ**

ÖMER TIPİŞ

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. NURCAN METİN

EDİRNE-2012

Tezin Adı: Özel ve Kamu Bankalarında Psikolojik Şiddet Boyutlarının İstatistiksel Tekniklerle Analizi

Hazırlayan: Ömer TIPİŞ

ÖZET

Bu çalışma psikolojik şiddet olgusunu incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda özel ve kamu bankalarında çalışan statüleri farklı banka personeli üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiş ve banka çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalma durumları ve bu durumun iş verimliliklerinde göstermiş olduğu davranış şekilleri ile ilişkileri saptanmaya çalışılmaktadır.

Çalışma Edirne merkezinde yer alan finans sektöründeki Özel ve Kamu bankaları çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmanın anakütlesini Edirne’de finans sektöründe faaliyet gösteren 7 ‘si Özel, 3’ü Kamu bankasında çalışan toplam 172 kişi oluşturmaktadır. Bu kişilerden, 118’i şube memuru, 32’si orta düzey yönetici olmak üzere toplam 150 örneklem anketi doldurarak çalışmaya katılmış ve katılım oranı %87 olmuştur. Bu çalışmada Faktör Analizi, Parametrik Olmayan Testler, Sıralı Lojistik Regresyon Analizi ve Çapraz Tablo Analizleri uygulamaya konulmuştur.

Çalışma sonucunda, Kamu bankaları ve Özel banka çalışanları içinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalanların oranının kamu bankası çalışanlarında daha fazla görülmesi beklenmektedir.

Sonuç olarak psikolojik şiddet gerek dünyada gerekse ülkemizde iş hayatının ayrılmaz bir parçası ve bir gerçeği olarak görülmekte; henüz gerek kavramsal olarak geniş bir alana yayılmamış, gerekse algılama bakımından hissedilmemiş olsa da her yıl büyük bir kitleye maddi ve manevi zararlar vermektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik şiddet, faktör analizi, sıralı regresyon analizi

Name of Thesis: Statistcal Analaysis Of Dimentions Of Mobbing In Private And State Banks

Prepared by: Ömer TIPİŞ

ABSTRACT

This study aims to examine mobbing. With this aim a research has been conducted to bank employees working with different status in private and state banks and mobbing state of bank employees and behavioral changes in their work efficiency were detected.

The study includes the employees of the private and state banks in Edirne city center. Main population of the study is of 172 people working in banks, seven of which are private and 3 are public. Among the people participated in the study 118 were branch officers and 32 were mid-level managers. They filled out 150 samples of questionnaire and participation rate was 87 percent. In this study, factor analysis, ordered logistic regression analysis, nonparametric tests and the Cross-Table Analysis were implemented.

As a result of the study it is expected that the rate of people subjected to mobbing is higher in private bank employees than state bank employees.

In conclusion mobbing is regarded as a reality and integral part of business life in our country and the world. Although it hasn't yet spread over as a concept and hasn't been felt in terms of detection, it damages large proportion.

Key Words: Mobbing, factor analysis, ordered regression analysis

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisansım süresince, çalışmamın her aşamasında beni yönlendiren, anlayışını ve desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Doç.Dr. Nurcan METİN'e, ekonometri yüksek lisans eğitimim süresince derslerine iştirak ettiğim tüm saygıdeğer hocalarıma teşekkür ederim.

Son olarak da hayatımın anlamlı kılınmasında en önemli paya sahip Aileme, eşim Hatice ve biricik kızım Ayşe Beste'ye varlıklarıyla beni cesaretlendirdikleri ve yaşama sevincimi benimle paylaştıkları için çok teşekkürler.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
GRAFİK LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. PSİKOLOJİK ŞİDDET	2
1.1. PSİKOLOJİK ŞİDDET TEORİSİ	2
1.2. PSİKOLOJİK ŞİDDET SÜRECİNİN GELİŞİMİ.....	4
1.3. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN ÇEŞİTLERİ.....	6
1.3.1. Dikey Psikolojik Şiddet	7
1.3.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Şiddet.....	7
1.3.1.2 Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Şiddet.....	11
1.3.2 Yatay Psikolojik Şiddet.....	13
1.4. PSİKOLOJİK ŞİDDET TİPOLOJİSİ	15
1.5. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN BOYUTLARI VE ETKİLERİ.....	17
1.5.1. Psikolojik Şiddetin Boyutları	17
1.5.1.1. Psikolojik Şiddetin Ülkelere Göre Dağılımı.....	19
1.5.1.2. Psikolojik Şiddetin Sektörlere Göre Dağılımı	20
1.5.1.3. Psikolojik Şiddet Eylemine Maruz Kalanların Yaş Profili	21
1.5.1.4. Psikolojik Şiddet Eylemine Maruz Kalanların Cinsiyet Profili...	22
1.5.1.5. Psikolojik Şiddet Eylemine Maruz Kalanların Meslek Profili	24
1.5.1.6. Psikolojik Şiddet Eylemini Gerçekleştirenlerin Sayısı	24
1.6. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN ETKİLERİ.....	24
1.6.1. Psikolojik şiddetin Birey Üzerindeki Etkileri	25
1.6.2. Psikolojik Şiddetin Örgüt Üzerindeki Etkileri	27

1.6.3. Psikolojik Şiddetin Ekonomik Etkileri.....	28
1.6.4. Psikolojik Şiddetin Örgüt Psikolojisi Üzerindeki Etkileri.....	29
1.6.5. Psikolojik Şiddetin Örgüt İmajı Üzerindeki Etkileri.....	30
1.6.6. Psikolojik Şiddetin Toplum Üzerindeki Etkileri	30
1.7. PSİKOLOJİK ŞİDDET İLE MÜCADELE	31
1.7.1. Psikolojik Şiddetle Bireysel Mücadele Yöntemleri	32
1.7.2. Psikolojik Şiddetle Örgütsel Mücadele Yöntemleri	33
1.7.2.1. Örgütsel Liderliğin Kurumsallaştırılması	36
1.7.2.2. Örgütsel Rolün Yeniden Tasarımı.....	36
1.7.2.3. Örgütsel Kültür ve İklimin Yeniden Tasarımı	37
1.7.2.4. Örgütsel Sağlığın Geliştirilmesi	38
1.7.2.5. Psikolojik Şiddete Karşı Örgütsel Empati.....	38
1.7.2.6. Psikolojik Şiddete Karşı Açık Yönetim.....	40
1.7.2.7. İşin İnsancıllaştırılması.....	40
1.7.2.8. Örgütsel Bütünleşmenin Sağlanması	41
1.8. PSİKOLOJİK ŞİDDETLE HUKUKSAL MÜCADELE.....	41
1.8.1. Dünyada Psikolojik Şiddete ait Hukuki Düzenlemeler.....	41
1.8.2. Türkiye’de Psikolojik şiddet ile İlgili Hukuki Düzenlemeler	44
1.9. DÜNYADA VE TÜRKİYEDE PSİKOLOJİK ŞİDDET ÜZERİNE ÇALIŞMALAR.....	47

İKİNCİ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZİNDE KULLANILACAK İSTATİSTİK TEKNİKLER

2.1. FAKTÖR ANALİZİ.....	51
2.1.1. Faktör Analizi Kavramı ve Tanımları.....	51
2.1.2. Verilerin Faktör Analizine Uygunluğunun Araştırılması	54
2.1.2.1. Korelasyon matrisinin hesaplanması	54
2.1.2.2. Bartlett Testi	55
2.1.2.3. Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) testi	55
2.1.3. Faktör Sayısının Belirlenmesi	55
2.1.3.1. Özdeğere (Eigenvalue) Göre Belirleme	56

2.1.3.2 Serpilme Diyagramı (Scree test) ile Belirleme.....	56
2.1.3.3 Varyansın Oranına Göre Belirleme	56
2.1.4. Faktör Döndürmesi	56
2.1.5. Faktörlerin Adlandırılması	57
2.2. HİPOTEZ TESTLERİ	57
2.2.1. Bağımsız İki Grup Karşılaştırma Testleri	57
2.2.1.1. Bağımsız İki Örneklem t Testi	58
2.2.1.2. Mann-Witney- U Testi	59
2.2.2. Bağımsız İkidenden Fazla Grup Karşılaştırma testleri	60
2.2.2.1. ANOVA Testi.....	61
2.2.2.2. Kruskal-Wallis H Testi.....	61
2.3. SIRALI LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ	62
2.3.1. Sıralı Değişkenler İçin Gizli Değişken Modeli	64
2.3.1.1 Dağılımsal Varsayımlar	65
2.3.1.2 Gözlemlenmiş Kategorilerin Olasılıklarının Elde Edilmesi.....	66
2.3.2.Sıralı Lojistik Regresyon Modelinin Elde Edilmesi	67
2.3.2.1 Bağlantı fonksiyonları ve özellikleri	68
2.3.2.1.1. Logit Bağlantı Fonksiyonu	70
2.3.2.1.2. Probit Bağlantı Fonksiyonu	71
2.3.2.1.3. Tamamlayıcı log log (Clog log) Bağlantı Fonksiyonu.....	72
2.3.2.2. Model Parametrelerinin Tahmini.....	74
2.3.2.2.1. En Çok Olabilirlik Tekniği	74
2.3.2.2.2. En Çok Olabilirlik Tekniğiyle Parametre Tahmini	75
3.3. SIRALI LOJİSTİK REGRESYON MODELİNİN VARSAYIMI.....	76
2.3.3.1. Paralel Eğriler Varsayımı.....	76
2.3.3.2. Paralel Eğriler Varsayımının Test Edilmesi.....	78
2.3.3.2.1. Olabilirlik Oran Testi.....	78
2.3.3.2.2. Wald Ki-kare Testi	79
2.3.4. Modelin Uygunluğunun Test Edilmesi	79
2.3.4.1. Pearson Ki-kare İstatistiği.....	80
2.3.4.2. Sözde R^2 Değeri	81
2.3.5. Model Parametrelerinin Yorumu	81

2.3.5.1. Standartlaştırılmış Katsayıya Göre Yorumlar.....	82
2.3.5.2. Kesikli Değişmeye Göre Yorumlar.....	82

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZEL VE KAMU BANKALARDA PSİKOLOJİK ŞİDDET BOYUTLARININ İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. UYGULAMANIN AMACI VE ÖNEMİ	83
3.2. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	84
3.2.1. Cinsiyet Dağılımı	85
3.2.2. Yaş Dağılımı.....	85
3.2.3. Medeni Durum Dağılımı	86
3.2.4. Eğitim Durumu Dağılımı	86
3.2.5. Hizmet Süresi Dağılımı	87
3.2.6. Çalışan Sektöre Göre Dağılım.....	88
3.3. PSİKOLOJİK ŞİDDET BOYUTLARINA YÖNELİK FAKTÖR ANALİZİ BULGULARI	88
3.3.1. Yaşanılan Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumu	93
3.3.2 Bireyin İtibarına Yönelik Saldırıları	93
3.3.3. Bireyin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konumuna Saldırıları.....	94
3.3.4. Üstlerinin ve Çalışma Arkadaşlarının Birey Üzerindeki Etkisi.....	94
3.3.5. Çalışılan Kurum ve Yapılan İşin Birey İçin Önemi	94
3.3.6. Bireyin Sağlığına Doğrudan Saldırıları.....	95
3.3.7. Bireyin Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırıları	95
3.3.8. Bireyin Kurum Hakkındaki Düşünceleri.....	95
3.3.9. Mağdurun Çözüm İçin Yaklaşımı	96
3.3.10. Psikolojik Şiddetin Bireyin Özel Yaşamına Etkisi	96
3.3.11. Bireyin Yöneticisi Hakkındaki Düşüncesi.....	97
3.3.12. Kurumun Birey İçin Önemi	97
3.3.13. İş Arkadaşlarının Birey Üzerindeki Etkisi	97
3.3.14. Bireyin Evine ve İş Yerine Karşı Yönetimin Etkisi.....	97
3.4. FAKTÖR GRUPLARINA AİT İSTATİSTİKLER	101

3.5 PSİKOLOJİK ŞİDDET BOYUTLARININ KİŞİSEL ÖZELLİKLERE GÖRE FARKLILIK GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNE İLİŞKİN TEST BULGULARI	102
3.5.1. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine Ait Mann-Whitney U Testi Bulguları.....	103
3.5.2. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Bulguları	104
3.5.3. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Mann-Whitney U Testi Bulguları	106
3.5.4. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Bulguları	108
3.5.5. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Bulguları	111
3.5.6. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Çalışılan Sektöre Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Mann-Whitney U Testi Bulguları	113
3.6. SIRALI LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ BULGULARI	115
3.6.1. Bağlantı Fonksiyonları, Parelel Eğriler Varsayımı ve Modelin Uygunluğu	115
3.6.2. Sıralı Lojistik Regresyon Analizi Bulguları	119
SONUÇLAR	124
KAYNAKÇA	126
EKLER.....	132
EK 1: BANKALARA VE CİNSİYETLERE GÖRE PSİKOLOJİK ŞİDDET BOYUTLARININ DAĞILIMI	133
EK 2: ANKET FORMU	147

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 Yurtdışında Kullanılan Kavramlar	40
Tablo 2 Yurtiçinde Kullanılan Kavramlar	41
Tablo 3 Psikolojik Şiddet Tipolojisi	53
Tablo 4 Bağlantı fonksiyonları	23
Tablo 5 Psikolojik Şiddet Kavramının Özel ve Kamu Bankalarına etkilerine İlişkin Yargılarının Faktörleri	92
Tablo 6 KMO and Bartlett's Test	93
Tablo 7 Açıklanan Toplam Varyans	94
Tablo 8 Döndürülmüş Bileşen Matrisi	95
Tablo 9 Faktör Gruplarına Ait İstatistikler	96
Tablo 10 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	107
Tablo 11 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması	108
Tablo 12 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	111
Tablo 13 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	113
Tablo 14 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması	115
Tablo 15 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Çalışılan Sektöre Göre Karşılaştırılması	117
Tablo 16 Sıralı Lojistik Regresyon Bağlantı Fonksiyonları	119
Tablo 17 Modeldeki Değişkenlerin Sıklık Dağılımları	120
Tablo 18 Tamamlayıcı Log-log Bağlantı Fonksiyonunun Parelel Eğriler Varsayımı Sonucu	121
Tablo 19 Uyum İyiliği Sonuçları	122
Tablo 20 Parametre Tahminleri	124
Tablo 21 Parelel Eğriler Testi	125
Tablo 22 Elde Edilen Modelin Birikimli Olasılık Değerleri	125
Tablo 23 Birikimli Olasılık Değerlerinden Her Duruma Ait Olasılık Değerleri ..	125

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1 Faktör Gruplarına Ait Ortalama Değerler	102
--	-----

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Gizli değişkenden gözlemlenmiş kategorilerin elde edilişi.....	65
Şekil 2. Sıralı lojistik regresyon modeli için x değerleri verildiğinde Y*değişkenin dağılım grafiği	66
Şekil 3. X'teki değişmelerin tahmin edilen olasılıklar üzerindeki etkilerinin grafiksel gösterimi.....	72
Şekil 4. Paralel eğriler varsayımının grafiksel gösterimi	78
Şekil 5 Cinsiyet Dağılımı.....	85
Şekil 6 Yaş Dağılımı	86
Şekil 7 Medeni Durum Dağılımı	86
Şekil 8 Eğitim Durumunun Dağılımı.....	87
Şekil 9 Hizmet Süresinin Dağılımı	87
Şekil 10 Sektör Dağılımı	88

GİRİŞ

Bu çalışma ile özel ve kamu bankalarında çalışan statüleri farklı banka personeli üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiş ve banka çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalma durumları ve bu durumun iş verimliliklerinde göstermiş olduğu davranış şekilleri ile ilişkileri saptanmaya çalışılmaktadır.

Çalışma Edirne ili merkezinde yer alan finans sektöründeki Özel ve Kamu bankaları çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmanın anakütlesini Edirne’de finans sektöründe faaliyet gösteren 7 ‘si Özel, 3’ü Kamu bankasında çalışan toplam 172 kişi oluşturmaktadır. Bu kişilerden, 118’i şube memuru, 32’si orta düzey yönetici olmak üzere toplam 150 kişi anketi doldurarak çalışmaya katılmıştır.

Çalışmada birbirleri ile ilişkili 83 değişkenden oluşan veri grubu, yapıları birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürülmüş, değişkenler gruplanarak ortak faktörleri ortaya koymak amacıyla 14 alt faktör grubuna ayrılarak Faktör Analizi uygulaması ortaya konmaktadır.

Farklılıkların araştırılmasında, verilerin parametrik testlerin uygulanması için gerekli varsayımları sağlamaması nedeni ile parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır. İki bağımsız örneklem grubunun karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Çalışmada bağımlı değişkenlerin ikiden fazla değer aldığı durumlar sözkonusu olduğundan sıralı lojistik regresyon modeli uygulanmıştır.

Sonuç olarak psikolojik şiddet gerek sosyal hayatımızın gerekse iş dünyasının ayrılmaz bir parçası olmaktadır. Kavramsal olarak henüz genişlik kazanmamış olsa da sebep olduğu maddi ve manevi zararlar azımsanmayacak ölçü ve derecede olmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. PSİKOLOJİK ŞİDDET

1.1. PSİKOLOJİK ŞİDDET TEORİSİ

“Mob” kelimesi, 16’ıncı yüzyıl sonlarında Latince ‘mōbile vulgus’-kararsız kalabalık- sözcüklerinin ifadesi olarak ortaya çıkmaktadır. İngilizce’de; düzensiz veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete ya da kalabalık vb.anamlara gelmektedir (Webster’s College Dictionary,1997 s.174).

Psikolojik şiddet kavramının işyerinde psikolojik şiddet anlamında kullanılması ise 1980’lerde Leymann tarafından gerçekleştirilmektedir. Leymann’ın 1984 yılında yaptığı bir araştırmada çalışanın itibarını zedeleyip iş performansını düşürmeyi amaçlayan, bilinçli bir şekilde mağduru bezdirip, usandırıp istifa etmesini sağlamayı amaçlayan eylemleri psikolojik şiddet olarak tanımlanmaktadır. Leymann’ın çalışmalarının ışığında dünyanın pek çok yerinde; İrlanda, İsveç, Finlandiya, Avusturya, Maceristan, İtalya, Fransa gibi ülkelerde konu ile ilgili birçok çalışma literatürdeki yerini almaktadır (Ş.Çobanoğlu, 2005).

Leymann çalışanlar arasındaki benzer davranışları gözlemleyerek, psikolojik şiddet terimini işyerinde yetişkinler arasındaki grup şiddetini tanımlamak için kullanmaktadır (N.Davenport, D.Swartz ve R.Elliott, 2003).

Baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamları taşıyan psikolojik şiddet, günümüzde örgütlerde görülen psikolojik şiddet manasına gelmekte olup özellikle son dönemlerde hukuk ve sosyoloji başta olmak çeşitli bilim dallarında araştırılmakta, konu ile ilgili çalışmalar yurtiçinde ve yurtdışında sürmekte olup konunun tarihi gelişim süreci içerisinde benzer tutumları tanımlamakta

yurtdışında kullanılan kavramlar ve kullanan kişiler Tablo 1’de verilmektedir(M.Vartia – Vaananen,2003 ve S.Einearsen,2000 s.9-10).

Tablo 1 Yurtdışında Kullanılan Kavramlar

YAZAR	KAVRAM
Brodsky (1976)	Harassment (taciz)
Thylefors (1987)	Scapegoating (günah keçisi)
Leymann (1990,1996)	Mobbing&Psychological terror (taciz ve psikolojik terör)
Wilson (1991)	Workplace Trauma(İşyeri Travması)
Björkqvist, Österman & Hjelt-Back (1994)	Harassment (taciz)
Einarsen&Skogstad (1996)	Bullying (zorbalık)
Keashly, Trott&MacLean(1994), Keashly (1998)	Abusive Behaviour/Emotional Abuse
O’Moore, Seigne, McGuire&Smith (1998)	Bullying (zorbalık)
Hoel&Cooper(2000)	Bullying (zorbalık)
Zapf (1999)	Mobbing (taciz)
Salin (2001)	Bullying (zorbalık)
Matthiesen, Raknes&Røkkum (1989)	Mobbing (taciz)
Kile (1990a)	Health endangering Leadership (sağlığı tehlikeye atan liderlik)
Ashforth (1994)	Petty tyranny (adi zorbalık)
Vartia (1993)	Harassment (taciz)
Adams (1992b)	Bullying (zorbalık)

Heinz Leymann (1996) terminolojide, ”Bullying”’i okullarda çocuklar ve ergenler arasında sıklıkla fiziksel şiddeti içeren davranışlar için; ”Psikolojik şiddet” i ise, işyerinde daha sistemli ve bilinçli olarak gerçekleşen ve nadiren fiziksel şiddet içeren tutumları ifade etmek için kullanmaktadır.

Türkiye’de kavram tam olarak oturmamış olmakla birlikte “Bullying” “zorbalık”, “Mobbing” ise “psikolojik şiddet” olarak Türkçeye uyarlanabilmektedir. Yurtiçinde kullanılan kavramlar ve kullanan kişiler Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2 Yurtiçinde Kullanılan Kavramlar

YAZAR	KAVRAM
Önertoy (2003)	İşyerinde Duygusal Taciz
Batlaş(2004)	İşyerinde Yıldırma
Baykal (2005)	İşyerinde Ruhsal Taciz
Tutar (2005)	İşyerinde Psikolojik Şiddet
Çobanoğlu (2005)	İşyerinde Duygusal Saldırı
Arpacıoğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Tınaz (2006)	İşyerinde Psikolojik Taciz
Solmuş (2005)	Duygusal Zorbalık / Taciz
Yücetürk (2003)	Yıldırma

1.2. PSİKOLOJİK ŞİDDET SÜRECİNİN GELİŞİMİ

Psikolojik şiddet süreci altı aşamada uygulanmaktadır (Ş.Çobanoğlu, 2005; N.Davenport, D.Schwartz ve R.Elliott, 2003).

İlk aşama anlaşmazlık ya da çatışma aşamasından oluşmaktadır. Bu safhada, normal bir çatışmanın çıkması sözkonusu olmakta, ancak psikolojik şiddet gerçekleşmemektedir. İkinci aşama olarak psikolojik şiddet başlamaktadır. Bu aşamada mağdur belirlenmiş ve ona karşı psikolojik şiddet amaçlı saldırgan eylemler başlamaktadır. Tartışmalar kişiselleştirilmekte, özel hayatla ilgili nahoş yorumlar yapılmakta, mağdurun haysiyeti ve mesleki yeterliliği sorgulanır hale getirilmektedir. Psikolojik şiddet mağduru aynı zamanda iş arkadaşları tarafından dışlanmaya da başlamış, sabahları işe gitmek istemez hale gelmektedir. Üçüncü aşama mağdurun psikolojik kökenli fiziksel rahatsızlıklar yaşadığı safhadır. İştahsızlık, uykusuzluk, kusma, geceleri aniden uyanma, huzursuzluk gibi şikâyetleri bulunmaktadır. Dördüncü aşamada psikolojik şiddetin iyice açığa çıktığı ve diğer çalışanlar içinde saldırgan eylemlerin görüldüğü safhadır. Bu aşamada yönetim psikolojik şiddet eylemcilerinin yanında tavır alıp mağduru yalnız bırakabilir; kurum adil bir personel yönetimi politikasına sahip değilse, kurum kültürü mağduru korumak yerine suçu ona atıp adamsendeci bir yaklaşım benimsemişse bu negatif döngüdeki yerini alır ve artık işler mağdur için daha da kötüye gitmeye başlamış demektir.

Yanlış yakıştırma veya tanımlarla damgalama diğer bir aşamayı oluşturmaktadır. Bu aşamada mağdur, rahatsızlıkları iyice arttığı için doktordan istirahat almış ve işe devamsızlık yapmaya başlamakta, bundan dolayı sorumlulukları ve işleri aksamaktadır. Bu da iş arkadaşları tarafından ağır bir şekilde suçlanmasına, işten kaçtığı, kaydardığı yorumlarının yapılmasına yol açmaktadır. Performansı çok düşmekte, çünkü sağlığı çalışmaya elvermemektedir. Yine bu safhada yönetimin de kendine karşı aldığı tavır dolayısıyla mağdurun psikolojik durumu tedaviye muhtaç hale gelmekte, bununla ilgili tıbbi yardım aldığı zaman ise iş arkadaşları tarafından ‘‘sorunlu’’ , ‘‘psikolojik dengesi bozuk’’, ‘‘akıl hastası’’ olarak damgalanmaktadır. İşine son verme ise psikolojik şiddetin son aşamasını oluşturmaktadır. Bu aşamada mağdur işten kovulabilir, ayrılabilir, istifaya zorlanabilir ya da emekli edilebilmektedir. Mağdurun mevcut ruhsal durumu ve kişiliğine göre intihar veya psikolojik şiddet saldırganlarına fiziksel saldırı durumları da görülebilmektedir. İşyerinden uzaklaştıktan sonra mağdurun öncelikle içinde bulunduğu depresyondan

çıkması için sağlam bir psikolojik desteğe ve hep yanında olacak arkadaşlara ihtiyacı olmaktadır.

1.3. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN ÇEŞİTLERİ

Örgüt hiyerarşisinde genellikle yöneticilerin astlarına uyguladığı sanılan psikolojik şiddet eylemlerinin, gerçekte güç ilişkilerinden kaynaklandığı, bu nedenle örgütün her seviyesinde olabileceği belirtilmektedir. Buna göre işyerinde psikolojik şiddet uygulayan kişiler üstler, astlar ve aynı düzeydeki çalışma arkadaşları olabilmektedir (McCord vd., 2006). Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda bu görüşü desteklemektedir. Meschkukat ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların %38'i amirlerini, %2'si astlarını, %22'si bir çalışma arkadaşını, %20'si iş arkadaşları grubunu ve %13'ü ise amirler ve iş arkadaşlarını psikolojik şiddeti uygulayan kişi olarak belirtmektedir (A.Kutlu,2006; S.M.Litzcke, 2003).

ABD'de yapılan araştırma sonuçlarına göre, işyerlerinde en çok uygulanan on yıldırma davranışı:

- 1- Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulma,
- 2- Mantıksız görevler verilmesi,
- 3- Yeteneğin eleştirilmesi,
- 4- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- 5- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- 6- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- 7- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- 8- İşten çıkarılma (ayağın kaydırılması),
- 9- Bağırılması,
- 10- Şerefın lekelenmesi,

olarak ortaya çıkmaktadır(E.Yüctürk, 2003 s.253).

Psikolojik şiddet, örgütsel yapıda incelendiğinde dikey psikolojik şiddet veya yatay psikolojik şiddet olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Dikey psikolojik şiddet

hiyerarşik psikolojik şiddet olarak da adlandırılmaktadır. Bu tür psikolojik şiddette üstler astlarına (yukarıdan aşağıya doğru) veya astlar üstlerine (aşağıdan yukarıya doğru) psikolojik şiddet uygulamaktadır. Yatay veya fonksiyonel psikolojik şiddette ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirlerine psikolojik şiddet uygulamakta, bu psikolojik şiddet türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye psikolojik şiddet uygulayabilmektedir (H.Tutar, 2004 s.91-93).

1.3.1. Dikey Psikolojik Şiddet

Dikey psikolojik şiddet, örgüt hiyerarşisi boyunca üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen psikolojik şiddet türünü ifade etmektedir. Dikey psikolojik şiddet yukarıdan aşağıya doğru ve aşağıdan yukarıya doğru olmak üzere iki türlü gerçekleşmektedir. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik şiddet, bir amir tarafından doğrudan doğruya mağdura yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanması olarak ifade edilmektedir (P.Tınaz,2006; Ege, 1997). Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik şiddet ise çalışanların kendi aralarında birleşerek amirlerine psikolojik şiddet uygulamaları durumu ile ifade edilmektedir (C.Rawlingson ve D.Tong,2005).

1.3.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Şiddet

Bu tür psikolojik şiddette bir amirin ya da yöneticinin mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak astlarına doğru uyguladığı bir psikolojik şiddet olgusu sözkonusu olmaktadır.

Yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşik biçimde örgütlenen ve emir verme-itaat bekleme anlayışıyla yönetilen kurumlarda çalışanlar; itaatin yerine inisiyatifi, kurala uyma yerine kurala bağlanmayı, sadece karara katılmayı değil, işin süreçlerine de katılmayı beklemektedir. İşgörenler, akıl güçlerinin ve fiziksel güçlerinin yanında, gönül güçlerinin de iş ortamına katılımını arzu etmektedirler (H.Tutar, 2004).

Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik şiddette bir amirin veya bir yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir psikolojik şiddet söz konusu olmaktadır (P.Tınaz,2006; Ege,1997). Eğer bir kişi, örgüt içindeki konumunun gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasızca kullanmaya eğilimli ise bu kişinin daima etkin bir psikolojik şiddet uygulayıcısı olma olasılığı mevcut olmaktadır (P.Tınaz, 2006).

Litzcke, amirlerin ya da yöneticilerin çalışanlarına karşı psikolojik şiddet eyleminde bulunmasının olası nedenlerini:

- Amirlerin korkuları (otoritelerinin kaybedilmesi, çalışanların verim kaybı vb.),
- Çalışanları disipline etmek,
- Çalışanları/çalışanı itici bulmak,
- Başkalarının sinirlenmesinden ve hiddetlenmesinden zevk almak,
- Çalışanların yola açtığı sorunlara ve kızgınlığa karşı öç almak.

şeklinde sıralamaktadır(A.Kutlu,2006; S.M.Litzcke, 2003).

Tınaz,(2006) amirlerin ya da yöneticilerin çoğu zaman kendilerinden daha fazla çalışan, daha başarılı ve daha genç bir astın varlığına içerlenmeleri ve o kişiyi kendi sosyal imajını tehdit edici bir unsur olarak görmeleri nedeniyle psikolojik şiddete başvurdıklarını belirtmektedir. P.Tınaz,(2006) ayrıca örgütteki politika, iltimas ve kayırmaların bir amirin bir astına psikolojik şiddet uygulaması için geçerli bir neden oluşturma özelliğini taşıdığını belirtmektedir.

Quine (1999) tüm Avrupa ülkelerindeki işyerleri için üstlerden astlara yönelen psikolojik şiddet oranını %57, Kisher (1997) ise %47 olarak belirtmektedir. UNISON'ın (1997-Bullying Survey) araştırmasında da İngiltere'deki psikolojik şiddet vakalarının %83'ünde psikolojik şiddetin yönetici tarafından çalışanlara

yöneltildiği bulgusuna ulaşılmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılanların sadece %15'i çalışma arkadaşları tarafından psikolojik şiddete maruz kaldıklarını bildirmektedir (Rayner, 1999; Vanderkerchve ve Commers, 2003).

S.Einarsen ve A.Skogstad'ın 7986 Norveçli çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada da katılımcıların %8,7'si son altı ay içinde psikolojik şiddete hedef olduklarını ve psikolojik şiddete hedef olan bu kişilerin %54'ü yetkilileri ve denetçileri tarafından psikolojik şiddete maruz bırakıldıklarını belirtmektedir(S.Einarsen ve A.Skogstad, 1996).

Ayrıca Vartia ve Hyyti'nin örneklemini hapishane çalışanlarının oluşturduğu araştırmada kadınların %74'ünün meslektaşları tarafından psikolojik şiddete maruz bırakıldığı, erkeklerin ise hem meslektaşları (% 49) hem de yetkilileri (%43) tarafından psikolojik şiddete uğradıkları sonucuna ulaşmaktadır (Vartia ve Hyyti, 2002). Meschkukat da konuyla ilgili yaptığı araştırmalar sonucunda elde ettiği bulgulara dayanarak, tipik bir psikolojik şiddet uygulayıcısına ilişkin ‘‘35-54 yaşları arasında, uzun süredir işletmede çalışan erkek bir amir’’ biçiminde getirdiği tanımlamanın yanı sıra örgütteki erkek çalışanlara çoğunlukla amirleri tarafından (dikey psikolojik şiddet), kadın çalışanlara ise iş arkadaşları tarafından (yatay psikolojik şiddet) yapıldığını ileri sürmektedir (A.Kutlu,2006; S.M.Litzcke, 2003).

S.E.Lewis ve J.Orford (2005) tarafından yaşları 30 ile 50 arasında değişen, evli, 8'i eğitim sektörü, 2'si sağlık sektöründen toplam 10 kadın üzerinde yapılan araştırmada katılımcıların dokuzu yöneticileri tarafından psikolojik şiddete uğradıklarını bildirmektedir. Ayrıca katılımcılar psikolojik şiddet tehdidi altında iken çalışma arkadaşlarının gerek bireysel gerek grup olarak kendilerine karşı davranışlarının değiştiğini belirtmektedir. O dönem için işyerlerini, sosyal desteğin azaldığı, kapalı ve pasif bir örgüt olarak tanımlamaktadırlar (S.E.Lewis ve J.Orford 2005 s.38-39)

Hoel ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan araştırma sonucunda da son altı ay içinde işyerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını bildiren katılımcıların %74,7'si

bunun suçlusunu yönetim ya da yetkili pozisyonda bulunan kişi, %36,7'si çalışma arkadaşı ya da arkadaşları, %6,7'si astları, %7,8'i müşteriler olarak belirtmektedir. Bununla birlikte araştırmada yönetici pozisyonunda bulunan katılımcılar işçi pozisyonunda bulunan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde psikolojik şiddete tanık olduklarını bildirmektedir. Buna göre üst düzey yöneticilerin %50,4'ü, orta düzey yöneticilerin %51,7'si, yetkililerin, %47,3'ü, işçilerin ise %44,1'i son beş yıl içinde psikolojik şiddete uğradıklarını bildirmektedir.

Yukarıdan Aşağıya psikolojik şiddetin en yaygın ve en çok bilinen nedenleri:

İlk neden sosyal imajın tehdit edilmesi olarak ortaya çıkmaktadır. Yönetici konumunda olmak beraberinde birçok sorumluluk ve örnek alma gereksinimi gerektirmektedir. Yönetici, astlarından birinin fazla başarı göstermesi ve kendi eksikliklerini ortaya çıkarmaya başlaması durumunda üst psikolojik şiddeti son bir çare olarak kullanabilmekte ve bu kapsamda sosyal imaj tehdit edilmektedir. İkinci neden yaş farkından ortaya çıkmaktadır. Genç çalışanlar azla yetinebilen, daha azimli ve dayanıklı kişilerden oluşmaktadır. Yaş olarak büyük olan yönetici astın bu çalışmalarının kendi konumu açısından tehditkâr olduğunu düşünerek psikolojik şiddete başvurabilmekte, bunun tam tersi de olabilmektedir. Yaş olarak küçük bir amir, astı karşısında kendisini deneyimsiz görebilmektedir. Açığını maskeleyerek ve yeterli olduğuna kendisini inandırmak adına ağır bir psikolojik şiddetin saldırgan rolünde yer alabilmektedir.

Üçüncü neden işyerinde kayırma konusunda gerçekleşmektedir. Kayırılan üst veya ast olabilmektedir. Kayırılan kişi üst ise, arkasında onu koruyan kişilerden destek alarak astıyla onları karşı karşıya getirebilmektedirler. Kayırılan ast ise yöneticinin psikolojik şiddet için bahanesi de hazır bulunmaktadır. Kayırılan kişinin başarısızlığını ve yetersizliğini ortaya çıkaracak bir psikolojik şiddet sürecinin uygulanması, son derece doğal karşılanmaktadır. Politik nedenler dördüncü ve son nedeni oluşturmaktadır. Özellikle işyerlerinde tüm yönetimin aynı politik düşüncede olması beklenmektedir. Bunun dışında fikir ve düşüncelerini beyan eden kişiye karşı yoğun bir psikolojik şiddet başlatılması sadece yöneticinin değil, tüm örgütün psikolojik şiddet saldırıları ile gerçekleşebilmektedir (P.Tınaz, 2006).

1.3.1.2 Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Şiddet

Aşağıdan yukarıya yöneltilmiş psikolojik şiddette, çalışanlar kendi aralarında birlik olarak, amirlerine psikolojik şiddet uygulamaktadırlar. Bu tür psikolojik şiddette amirin yetkisi astlar tarafından tartışılır duruma geldiği takdirde ortaya çıkar ve uygulayıcılar genellikle birden fazla olmaktadır (P.Tınaz, 2006).

Aşağıdan yukarıya doğru uygulanan psikolojik şiddet genellikle; dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işleri üst düzeye iletmeme, sürekli olumsuz geribildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme şeklinde olabilmektedir (H.Tutar, 2004).

İşyerinde aşağıdan yukarıya doğru psikolojik şiddet, bir amirin yetkisi, astları tarafından tartışılır duruma geldiği zaman ortaya çıkmaktadır. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik şiddet olgusunda psikolojik şiddeti uygulayan kişiler genellikle birden fazla olmaktadır. Hatta bazen tüm bölümdeki çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı, adeta bir ayaklanma gibi psikolojik şiddet uygulayabilmektedirler. Psikolojik şiddet uygulayan kişiler, mağduru, örgütün üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek maksadıyla, psikolojik şiddetin en bilinen davranışı olan dışlama stratejisini, sabote etme stratejisiyle birlikte kullanmaktadırlar. Bu doğrultuda astlar amirlerinin talimatlarına uymamakta, bile bile yanlışlar yapmakta, amirlerinin arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkarmakta, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin sahip olduğu herhangi bir bilgiyi amirlerine bildirmemektedirler (P.Tınaz, 2006).

Liztce, çalışanların üstlerine karşı psikolojik şiddet eyleminde bulunmasının nedenlerini:

- ✓ Yeni ve arzu edilmeyen bir amirin varlığı,
- ✓ Amirin davranışlarının, hastalıklı, rahatsız edici, haksız ve otoriter olması,
- ✓ Amirin görevini devralabilmek için onun gözden düşürülmesinin sağlanması,

şeklinde sıralamaktadır (A.Kutlu,2006; S.M.Litzcke, 2003).

Çalışanların kendi aralarında birlik olarak, amirlerine psikolojik şiddet uygulamaları da mümkün olabilmektedir (Ramage, 1996). İngiltere’de 2005 yılında Mercer İnsan Kaynakları Danışmanlığı tarafından yapılan araştırmada üst düzey yöneticilerin %17’si, orta düzey yöneticilerin ise %24’ü bir önceki yıl psikolojik şiddete uğradıklarını bildirmektedir (C.Rawlinson ve D.Tong, 2005).

D.Salin (2001)’de 385 katılımcının yer aldığı çalışmasında yöneticiler ve örgütün yüksek pozisyonlarında görev alan diğer çalışanların, örgüt hiyerarşisinde bulundukları statünün sağladığı biçimsel güç nedeniyle diğer çalışanlara göre daha az psikolojik şiddete uğramaları üzerinde yaygın biçimde kabul bulan görüş üzerine odaklanmış oldukları görülmektedir. Yapılan çalışmada durumun düşünüldüğü gibi olmadığı savunulmaktadır. H.Leymann’ın (1992) İsveç’deki işyerlerinde yaptığı araştırmada üst düzey yöneticiler yüksek düzeyde, psikolojik şiddet yaşadıklarını bildirmektedir. Benzer biçimde Hoel ve Cooper (2000) tarafından yapılan araştırmada da her sekiz orta düzey yöneticiden biri işyerinde psikolojik şiddet yaşadığını belirtmektedir.

Özel sektörde istihdam edilen yönetici ve uzman pozisyonunda bulunan 385 kişi üzerinde yapılan araştırmada üst düzey yöneticilerin %2’si, orta düzey yöneticilerin %9,6’sı, uzmanların %7,2’si ve ofis yetkililerinin %17,5’inin işyerinde psikolojik şiddete maruz kaldıkları saptanmaktadır. Araştırmaya katılan kişiler maruz kaldıkları psikolojik şiddet davranışlarını donanımlarının altında görev verilmesi (%13,5), performanslarını etkileyen bilgilerin kendilerinden saklanması(%7,4), ulaşılması imkânsız olan hedefler belirlenmesi (%5,3), görüş ve fikirlerine aldırış edilmemesi (%5,1), aşırı iş yükü (%2,4), iş yaparken yakından denetim (%3,2), aldırış edilmeme ya da izole edilme (%2,1), haklarında dedikodu ve söylenti çıkarılması (%0,8) ve kendilerine bağırılması (%1,1) olarak sıralamaktadırlar (D.Salin, 2001).

Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik şiddet ile ilgili uzmanlar yöneticilere yönelen psikolojik şiddetin döngüsellik taşıyacağını ileri sürmektedirler. Bu görüşe göre yöneticinin kendisi eğer bir psikolojik şiddet mağduru ise yönettiği kişilere karşı bu tür eylemlerde bulunmaya daha yatkın olmaktadır (C.Rawlinson ve D.Tong, 2005).

1.3.2 Yatay Psikolojik Şiddet

Klasik hiyerarşik örgütlenme biçimi alt kademe, orta kademe ve üst kademe şeklinde gerçekleşmektedir. Bu tür bir örgüt yapısı hiyerarşik veya dikey örgüt modeli olarak ifade edilmektedir. Kamu kurumları, genellikle dikey (hiyerarşik) esasa göre örgütlenmektedirler. Bu nedenle, kamu kurumlarında, yatay psikolojik şiddet yaygın olmamakla birlikte, dikey şiddet kariyer programları, mevki ve makam edinme endişeleri nedeniyle, yaygın bir psikolojik şiddet biçimi olmaktadır. Yatay psikolojik şiddette mağdurun diğer grup üyelerinden farklı özelliklere sahip olması önemli rol oynamaktadır. Ayrıca yatay şiddet; kıskançlık, yarışma, çekememezlik gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (H.Tutar, 2004).

Yatay psikolojik şiddet, aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusu olan psikolojik şiddet türü olmaktadır. Üst kademedan alt kademeye doğru veya alt kademedan üst kademeye doğru uygulanan psikolojik şiddet, genellikle açık ve görülür iken, yatay psikolojik şiddet o kadar belirgin olmamaktadır. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları psikolojik şiddet'i kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görmektedirler (Tutar,2005). Yatay psikolojik şiddet'in çeşitli nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden veya farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik nedenler sayılabilmektedir. Yatay psikolojik şiddet, örgütte aynı düzeyde çalışan kişilerin birbirlerine uyguladıkları psikolojik şiddet türü olarak tanımlanmaktadır (P.Tınaz, 2006).

P.Tınaz (2006), yatay psikolojik şiddetin nedenini bir işyerinde yeni alınan, atanan ya da terfi ederek gelen yeni bir bireyin, kişiliğinin ve uzmanlığının özellikleri

ile gruptaki bilinen ve kabul edilmiş iç dengeyi bozması olarak açıklamaktadır. Araştırmacı ayrıca bu tarz bir olgunun yetke ve işlerin belirli bir düzende dağıtılmış olduğu geleneksel yapıdaki işyerlerinde gerçekleştiğini belirtmektedir. Oysa konuya örgüt yapısı içerisinde iş analizleri, iş tanımları veya gereklilikleri açısından kurumsal yönden yaklaşıldığında geleneksel yapıdaki bir örgüt içerisinde görevlerin, yetkilerin, sorumlulukların ve bunları yerine getirecek kişilerin önceden belirlenmiş olması nedeniyle psikolojik şiddetin oluşmasının olanaklı olmadığı düşünülmektedir. Ancak yeni gelene yönelik kıskançlıklar, fısıltılar, ardından gizliden gizliye oynanan oyunlar, kendisine kurulan ufak tuzaklar zamanla kendine göstermeye başlamaktadır. Çoğu kez yeni gelen bireyin üstleri ve astlarının saldırganlığı ve dedikodularından da etkilenen eşdeğerler, yeni gelene karşı rekabet ve hoşlanmama duygularını bir arada yaşamaya başlamaktadır. Önceleri örgüt içi biçimsel iletişimden çok bireysel algılamaya ve duyarlılığa bağlı biçimsel olmayan iletişimden kaynaklanarak adeta bilinçsizce başlatılan bu oyun, ileride yol açacağı büyük zararları hesaplamaksızın haksız önyargılarla ve yersiz sapkın önyargılarla devam etmektedir.

S.M.Litzcke, çalışanların birbirlerine karşı psikolojik şiddet eyleminde bulunmalarının nedenlerini:

- ❖ Çalışanların kendiışlerini güvence altına almak için çalışma arkadaşlarından önemli bilgileri saklaması,
- ❖ Birlikte bitirilmesi gereken işlerde “işten kaçanlara” karşı öfke duyulması,
- ❖ Kişisel düşmanlık duygusunun varlığı,
- ❖ Alay etme vb. istekleri sosyal yönden zayıf üyeleri kullanarak doyum elde etmek isteğı,
- ❖ Diğerlerinden farklı olmasıdır.

şeklinde sıralamaktadır (A.Kutlu,2006; S.M.Litzcke,2003).

Hoel ve arkadaşları (2001) yatay psikolojik şiddetin sadece çalışanlar arasında değil, yöneticiler arasında da gerçekleşebileceğine işaret etmektedir. Bu kapsamda araştırmacılar işyerlerinde bir yöneticiden başka bir yöneticiye yönelen

psikolojik şiddetin nedenini örgütlerde kademe azaltma ile birlikte orta kademenin önemini yitirmesi ve bu nedenle yönetim seviyelerinde artan rekabet olarak açıklamaktadırlar.

1.4. PSİKOLOJİK ŞİDDET TİPOLOJİSİ

Psikolojik şiddet darbeleri fiziksel değil psikolojik olduğundan, tespit edilmesi güçleşmektedir. Faili genellikle bir kişi olmamaktadır. Hazırlanışı genellikle hiçbir şahidin olmadığı kapalı kapılar ardında, gizli kapaklı ortamlarda gerçekleşmektedir. Bu nedenle kanıtlanması neredeyse imkânsızlaşmaktadır. Buna rağmen mağdurun pes etmesi, büyük hatalar yapması veya bu baskılar nedeni ile aşırı bir davranışta bulunması ise herkesin gözü önünde meydana gelmektedir (A.N.Baykal, 2005 s.206).

Davenport ve arkadaşları psikolojik-teröre ilişkin bu süreci, 45 psikolojik şiddet davranışı ve 5 grupta ele almakta ve psikolojik şiddet mağdurlarının karşılaşılabilecekleri olası psikolojik şiddet davranışlarını Leymann Tipolojisi tanımıyla Tablo 3'te gruplamaktadır. (N.Davenport, D.Schawartz ve R.Elliott 1996; D.Zapf, Knorz ve Kulla, 1996; Schuster, 1996).

Tablo 3 Psikolojik Şiddet Tipolojisi

<u>I.GRUP</u> Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek	<u>II. GRUP</u> Sosyal ilişkilere saldırılar	<u>III. GRUP</u> İtibara Saldırılar	<u>IV. GRUP</u> Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konumuna Saldırılar	<u>V.GRUP</u> Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar
➤ Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlamaktadır. ➤ Sözüünüz sürekli kesilmektedir. ➤ Kendinizi gösterme olanaklarınız meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler tarafından kısıtlanmaktadır. ➤ Yüzünüze bağırılmakta ve yüksek sesle azarlanmaktasınız. ➤ Yaptığınız iş sürekli eleştirilmektedir. ➤ Özel yaşamınız sürekli eleştirilmektedir. ➤ Telefonla sürekli rahatsız edilmektesiniz. ➤ Sözlü tehditler almaktasınız. ➤ Yazılı tehditler almaktasınız ➤ Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilmektedir. ➤ İmalar yolu ile ilişki reddedilmektedir.	1- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmamaktadırlar. 2- Kimseyle konuşamazsınız başkalarına ulaşmanız engellenmektedir. 3- Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilmektedir. 4- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanmaktadır. 5- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılmaktadır.	1- İnsanlar arkanızdan kötü konuşmaktadır. 2- Asılsız söylentiler ortada dolaşmaktadır. 3- Gülünç durumlara düşürülmektesiniz. 4- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılmaktadır. 5- Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılmaktadır. 6- Bir özrünüzle alay edilmektedir. 7- Sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilmektedir. 8- Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilmektir. 9- Özel yaşamınızla alay edilmektedir. 10- Milliyetinizle alay edilmektedir. 11- Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanmaktasınız. 12- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanmaktadır. 13- Kararlarınız sürekli sorgulanmaktadır. 14- Alçaltıcı isimlerle anılmaktasınız. 15- Cinsel imalarda bulunulmaktadır.	➤ Sizin için hiçbir özel görev yokmuş gibi davranılmaktadır. ➤ Size verilen işler geri alınmaktadır. ➤ Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilmektedir. ➤ Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilmektedir. ➤ İşiniz sürekli değiştirilmektedir. ➤ Öz güveninizi etkileyecek işler verilmektedir. ➤ İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilmektedir. ➤ Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunmaktadır. ➤ Eviniz ya da işyerinize zarar verilmektedir.	➤ Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanmaktasınız. ➤ Fiziksel şiddet tehditleri yapılmaktadır. ➤ Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır. ➤ Fiziksel zarar verilmektedir. ➤ Doğrudan cinsel taciz uygulanmaktadır.

1.5. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN BOYUTLARI VE ETKİLERİ

1.5.1. Psikolojik Şiddetin Boyutları

H.Leymann (1996)'ya göre, ABD'de yılda 4 milyon kişi işyerinde psikolojik şiddet mağduru olmaktadır. İsveç'teki intiharların %15'i doğrudan psikolojik şiddet ile alakalıdır. (H.Leymann,1996; Aktaran ve Ş.Çobanoğlu,2005) İngiltere,%20 ile Avrupa ülkeleri içerisinde psikolojik şiddetin en yaygın görüldüğü ülke konumunda yer almaktadır. İngilterede iş stresine bağlı yıllık para zararı 12 milyar sterlin olup, zararın %50'si psikolojik şiddetten kaynaklanmaktadır.

İsveç'te yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre 4,4 milyondan oluşan işgücünün %3,5'i yani yaklaşık olarak 154.000 kişi hayatında psikolojik şiddet mağduru olmaktadır. Hornstein (1996) da 20 milyon Amerikalının günlük olarak işyerinde herhangi bir taciz ile karşılaşmış olduğu tahmin edilmektedir (Ş.Çobanoğlu,2005).

Psikolojik şiddet, ABD'de diğer ülkelere göre daha yoğun görünmektedir. 1999 yılında 1100 sağlık sektörü çalışanı arasında yapılan araştırmaya göre katılımcıların %38'inin geçmiş 1 yıl içinde psikolojik şiddete maruz kaldığı, ayrıca psikolojik şiddete şahit olanlarla bu oranın %66'ya yükseldiği belirtilmektedir. İngiltere'de bu problemin kamuoyuna duyurulup dikkat çekmesine ve çözüm arayışlarına büyük katkıda bulunmaktadır. Üretim, bilim ve finans sendikaları birliği 1994 yılında psikolojik şiddete karşı kampanya başlatarak yasal düzenlemeler için kamuoyu oluşturmaktadır. 2001 yılında işyerinde haysiyetin korunması adlı yasa tasarısı meclisten geçmiş bulunmaktadır (Vega ve Corner,2005).

Psikolojik şiddetin Türkiye üzerindeki boyutlarına bakacak olursak; 2006 yılında yapılan bir araştırmaya göre 25 milyon çalışan içerisinde 3 milyondan fazlası psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Bu sonuç, oran bazında yaklaşık %12

gibi bir yüzdeye denk gelmektedir. HRM firmasının İnternet üzerinden 100 kişiye yaptığı ankete göre, Türkiyede çalışanların %81'inin işyerinde psikolojik şiddete uğradığı görülmektedir. Katılımcıların %81'i psikolojik şiddet ile karşılaştıklarını dile getirirken, psikolojik şiddet ile birkaç kez karşılaşanların oranı %18, hiç karşılaşmayanların oranı ise %2 olarak belirtilmektedir. Katılımcıların %70'i bu davranışı yöneticisi konumunda olan kişi ya da kişilerin gösterdiğini belirtmekte, psikolojik şiddete uğrayanların %25'i aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarından, %3'ü üstlerinden, %1'i de diğerlerinden bu mağduriyeti yaşadıkları görülmektedir. Bu vakaların sonuçlarına bakılacak olursa; psikolojik şiddet mağdurlarının %27'sinin istifa ettiği, %25'inin görmezden gelip hayatına devam ettiği, %18'inin işten çıkarıldığı, %17'sini ise bu durumu üst yönetim ya da İK yetkilisine ilettiği görülmektedir. Bu araştırmaya göre psikolojik şiddet mağdurlarının uğradığı davranışlar:

- %16 olmayan hatalar çıkarmak
- %9 ters bakış eylemi ile karşılaşmak
- %6 toplantıda aşağılanmak
- %14 tecrit edilmek
- %6 duygu ve ruh halinde iniş ve çıkışlar yaşamak
- %13 kendisinin bile uymadığı saçma katı kurallara tabi olmak
- %9 başarılı işleri açıkça yok sayılmak
- %5 sertçe eleştirmek

şeklinde tezahür etmektedir (Mobbing Türkiye, 2007).

Araştırmacılar sistemli ve sürekli olarak gerçekleştirilen psikolojik şiddet uygulamalarının herhangi bir sınır tanımadığını ileri sürmektedirler. Bununla ilgili araştırma sonuçları da psikolojik şiddetin coğrafya, sektör, cinsiyet, yaş ve mesleki profil ayrımı yapmadığını göstermektedir. Buna göre işyerinde psikolojik şiddet herhangi bir zamanda herhangi bir yerde yaşanabilmekte ve herhangi bir kişiye de uygulanabilmektedir (Warnhorm, 2003).

1.5.1.1. Psikolojik Şiddetin Ülkelere Göre Dağılımı

Psikolojik Şiddet eyleminin ülkelere göre dağılımını konu alan araştırmalar bu olgunun farklı ülkelerde, dağılımdan farklı pay aldığını göstermektedir.

1996 yılında Avrupa Birliği'nin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15.800 görüşmenin sonuçlarına göre, bir önceki yıl içerisinde araştırmaya katılan çalışanların %4'ü (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete, %2'si (3milyon çalışan) cinsel tacize, %8'i (12 milyon çalışan) ise işyerinde psikolojik şiddete maruz kalmıştır (P.Tınaz,2006), (D.Chappel ve V.D.Martino, 1998), (Ravisy, 2000).

Çalışan nüfusa göre psikolojik şiddete uğrayanların oranı, İsveç'te %10, Fransa ve Finlandiya'da %9, İrlanda ve Almanya'da %8, İtalya'da ise %4 olarak bildirilmektedir (P.Tınaz, 2006). Avrupa için ise bu oran %11 olarak bulunmaktadır (Vanderkerchave ve Commers, 2003), (Padi ve Merll, 2001).

1992-1996 yıllarını kapsayan Ulusal Şiddet Suçu Araştırmasına göre, ABD'de her yıl iki milyondan fazla kişi, işyerinde psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. İşyerlerinde her yıl gerçekleşen 1,4 milyon psikolojik şiddet eylemi ortalamasını, basit saldırılar oluşturmaktadır. Bu süreçte 395 bin kişi şiddetli saldırı,50 bin kişi cinsel saldırı ve tecavüz, 83 bin kişi de hırsızlık olayı ile karşılaşmış bulunmaktadır (E.Yücetürk, 2002).

Almanya da yapılmış olan araştırmanın sonucunda da Alman Federal Cumhuriyeti için ilk kez temsili verilerin toplanması gerçekleşmiş ve aktif nüfusun %2,7'sinin psikolojik şiddet mağduru olduğu, %11,3'ünün ise iş hayatları boyunca bir kez olsun psikolojik şiddeti yaşadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır (Kutlu, 2006), (Meschkutat vd., 2002). Ayrıca Almanya Çalışma ve Sosyal İlişkiler Federal Başkanlığı Raporu (SFS Instute for Social Report) Almanya'da 800,000 kişinin işyerindeki psikolojik şiddet nedeniyle ciddi şekilde hastalandığını rapor etmektedir (HR dergisi, 2007).

Danimarkalı çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada ise katılımcıların %38'i son altı ay boyunca psikolojik şiddete maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Aynı araştırmada mağdurların yaşadıkları sağlık problemleri ile psikolojik şiddet arasında da pozitif ilişki bulunmuştur (E.G.Mikkelsen ve S.Einarsen, 2001).

Psikolojik şiddet olgusunun ülkemizde yaygınlığı hakkında (Ş.Çobanoğlu 2005) gerçekleştirdiği kişisel araştırmaların sonucuna dayanarak, ülkemizdeki psikolojik şiddet kurbanlarının %20'lerin üzerinde olduğunu tahmin etmektedir.

1.5.1.2. Psikolojik Şiddetin Sektörlere Göre Dağılımı

İşyerinde psikolojik şiddet, kamu ve özel sektörde çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozan, onların işten uzaklaşmasına ya da uzaklaştırılmasına sebep olan psikolojik şiddet veya her türlü kaba muamele olarak açıklanmaktadır (D.Zapf vd., 1996 s.217).

S.Einarsen ve A.Skogstad (1997) bu konuyla ilgili olarak kamu sektörünü psikolojik şiddetin yüksek düzeyde yaşandığı sektör olarak işaret etmektedir. Salin'in (2001) yayımlanan makalesinde yer alan araştırma sonuçları da araştırmacıların bu konudaki görüşünü desteklemektedir. Buna göre araştırmada özel sektörde psikolojik şiddete maruz kalanların oranı %7,8 olarak, kamu sektöründe ise %13,2 olarak bulunmaktadır.

Hubert ve Veldhoven'ın (2001) yaptıkları çalışmada kamu yönetiminde, eğitim hizmetlerinde ve sağlık hizmetlerinde diğerlerine göre psikolojik şiddet davranışının daha fazla görüldüğü ortaya çıkmakta ve bunun sebebi olarak da kalitenin ve üretim çıktısının diğer sektörlerle göre daha belirsiz olması ve üstlerin astları üzerinde daha fazla yaptırım gücüne sahip olmaları gösterilmektedir.

İtalya’da 1996-1997 yıllarında PRİMA adlı, psikolojik şiddete ve strese savaş örgütüncce yapılan bir araştırmaya göre, psikolojik şiddet mağdurlarının %38’inin endüstriyel eşya üretimi ile hizmet sektöründe istihdam edildiği ortaya çıkmaktadır. Yine aynı araştırmanın diğer bir sonucu bu sektördeki psikolojik şiddet mağdurlarının yaklaşık olarak %20’sinin genel idari işlerde çalışan kişilerden oluştuğunu göstermektedir. Çobanoğlu Türkiye’de endüstri sektöründe görülen psikolojik şiddet uygulamalarını 100 psikolojik şiddet mağdurunun cevaplandığı bir ankete göre %12 olarak bulmaktadır (Ş.Çobanoğlu, 2005).

İngiltere’de tütün, gıda malzemeleri, ilaç, otomotiv, elektronik ve benzeri imalat sektöründeki işletmelerde istihdam edilen çalışanların haklarını temsil eden MSF (The Manufacturing of Science and Finance) örgütü tarafından 1995 yılında yapılan araştırmada ise 1000 çalışandan %78’i psikolojik şiddete şahit olduklarını, %51’i ise psikolojik şiddet yaşadıklarını belirtmektedirler. Bu araştırma; finans, pazarlama, sağlık gibi yüksek hacimli sektörlerde psikolojik şiddetin yaygın olduğunu göstermektedir (Sheehan vd.,1999). Ayrıca Westhous (1998) psikolojik şiddetin en yaygın olduğu sektörlerin kar amacı gütmeyen örgütler, sağlık ve yüksek öğretim kurumları olduğunu ileri sürmektedir.

1.5.1.3. Psikolojik Şiddet Eylemine Maruz Kalanların Yaş Profili

1994 yılında İsveç’te yapılan araştırmanın sonuçları bütün yaş gruplarının psikolojik şiddetten etkilendiğini göstermektedir (N.Davenport vd., 2003; Schuepbach vd., 1996).Ancak yaklaşık olarak aynı dönemde H.Leymann (1996) tarafından İsveç’te yapılan diğer bir araştırma sonunda elde edilen bulgular ise psikolojik şiddetin daha çok 21-40 yaş arasındaki çalışanlara yapıldığını belirtmektedir. Buradaki yaş aralığının nispeten genç yaş grubunu temsil ettiği kabul edilmektedir. (N.Davenport vd., 2003). Rayner ve Hoel (1997)’in yaptığı çalışmalar sonucunda genç insanların psikolojik şiddete hedef olma olasılığının daha yüksek olduğunu bulmaktadır. S.Einarsen ve A.Skogstad (1996s.185-201) ise Norveç’te

kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptıkları incelemeler sonucunda elde ettikleri bulgulara dayanarak yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla risk altında olduğunu ileri sürmektedirler.

H.Leymann ve Gustaffsonn (1996)'ın İsveç'te "İşyerinde Yıldırma ve Travma Sonrası Stres Bozukluğu" üzerine yaptıkları çalışmanın sonuçları, S.Einarsen ve A.Skogstad (1996)'ın işyerinde psikolojik şiddet yaşayanların yaş profili ile ilgili görüşlerini destekleyici nitelikte olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ortaya çıkan, İsveç'te psikolojik şiddet nedeniyle "Travma Sonrası Stres Bozukluğu" yaşayanların nadiren 40 yaş altında olduğu bulgusu, diğer çalışmanın ileri sürdüğü yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla risk altında olduğu yönündeki bulguya bir dayanak oluşturmaktadır.

1.5.1.4. Psikolojik Şiddet Eylemine Maruz Kalanların Cinsiyet Profili

Leymann (1996)'ın İsveç'teki 2400 çalışan üzerinde yaptığı araştırma sonucunda erkek (%45) ve kadınların (%55) eşit oranda psikolojik şiddete konu olduklarını ve aradaki küçük farkın önemli olmadığına işaret etmektedir. Bu, Leymann'ın psikolojik şiddeti cinsiyetle ilişkilendirmeksizin ve cinsiyet ayrımcılığından uzak tutarak değerlendirmesine dayanak oluşturan çalışmalardan birini teşkil etmektedir. Aynı şekilde A.Adams (1992 s.48-50) da işyerindeki psikolojik şiddetin cinsiyete dair psikolojik şiddet ve ayrımcılık sorunundan farklı olduğunu savunmaktadır.

H.Leymann (1996) çalışmasında erkeklerin %76'sının erkekler tarafından, %3'nün kadınlar tarafından, %21'nin hem erkekler hem de kadınlar tarafından psikolojik şiddete uğradıklarını; kadınların %40'ının kadınlar tarafından, %30'unun ise her iki cins tarafından da psikolojik şiddete uğratıldıklarını saptamış bulunmaktadır. H.Leymann (1996) erkeklerin daha çok erkekler, aynı şekilde kadınlarında daha çok kadınlar tarafından psikolojik şiddete maruz kalmalarının nedenini İsveç iş yaşamının yapısal sonucuna bağlamaktadır. Çünkü burada hele

erkekler çoğunlukla erkeklerle birlikte, kadınlarda yine kadınlarla birlikte çalışmaktadır.

D.Salin (2001 s.432) konuyla ilgili olarak özel sektörde istihdam edilen yönetici ve uzman pozisyonunda bulunan kişiler üzerinde yaptığı araştırma sonucunda cinsiyetle ilgili olarak psikolojik şiddette kadınların risk grubu içinde bulunduğunu saptamaktadır. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %11,6'sı işyerinde psikolojik şiddete uğradıklarını belirtirken, bu oran erkekler tarafından %1,5 olarak bildirilmekte ve örgüt hiyerarşisinde yükseldikçe psikolojik şiddette cinsiyet farklılıklarının daha da ön plana çıktığını ileri sürmektedir.

Hoel ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları da cinsiyetle ilgili psikolojik şiddette sosyal statünün önemine işaret etmektedir. Buna göre araştırmada işçi ve yetkili grubunda erkekler kadınlardan daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıklarını belirtirken, orta ve üst yönetime doğru çıkıldıkça bu durumun tersi görülmektedir. Üst yönetim düzeyinde bulunan erkeklerin sadece %15,5'i psikolojik şiddetin varlığını bildirirken, kadınlarda buna ilişkin oran %64 olarak belirtilmektedir.

Araştırmacılar, Norveç ve kadın egemen kültürün hakim sürdüğü diğer toplumlarda cinsiyetle ilgili rapor edilen psikolojik şiddet vakalarının çok az sayıda olduğunu, öte yandan Amerika ve erkek egemen kültürün hakim olduğu toplumlarda bu oranın arttığını belirtmektedirler.

Varter'ın hapishane çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada da işyerinde erkek ve kadınların psikolojik şiddete hedef olma olasılığı arasında farklılık bulunmaktadır. Ama bu çalışmada diğerlerinden farklı olarak sadece genç yaş grubunda kadının erkekten daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı saptanmaktadır. Diğer yaş gruplarında ise bir fark bulunamamaktadır. Ayrıca bu araştırmada kadın ve erkeğin psikolojik şiddeti yaşama süresi ve sıklığında, biçiminde de bir fark oluşmamaktadır (Vartia ve Hyyti, 2002).

1.5.1.5. Psikolojik Şiddet Eylemine Maruz Kalanların Meslek Profili

D.Zapf ve Wolfgang (1999) tarafından psikolojik şiddet mağdurları ve kontrol grupları üzerinde, Almanya’da yapılan araştırma sonuçları psikolojik şiddet eyleminin vasıfsız işçilerden çok, alanında profesyonelleşmiş kişileri etkilediğini göstermektedir. Daha az mesleki yetenek gerektiren ve karmaşık olmayan görevlerin yerine getirildiği örgütün alt düzeylerine karşılık, örgütün üst düzeylerinde görev alan, mesleki bilgi ve beceri sahibi, uzman ve yöneticiler sahip oldukları yüksek vasıfları sebebi ile psikolojik şiddete daha sık hedef olabilmektedir.

1.5.1.6. Psikolojik Şiddet Eylemini Gerçekleştirenlerin Sayısı

İtalya’da Prima tarafından yapılan araştırma psikolojik şiddet eylemlerindeki tacizcilerin sayısını ortaya koymaktadır. Buna göre psikolojik şiddet olaylarının yaklaşık yarısı (%45,5) iki ya da dört kişilik gruplar tarafından uygulanmaktadır. Yaşanan psikolojik şiddet olaylarının %26,2’lik bölümünde tacize karışan kişi sayısı dörtten fazla olabilmektedir. Tek bir kişinin uyguladığı psikolojik şiddet oranı ise %19,9 olarak bulunmaktadır. Tüm bir bölümün ya da bütün meslektaşların rol aldıkları psikolojik şiddet olayının oranı da %8,3 olarak belirlenmiş bulunmaktadır (Ş.Çobanoğlu, 2005).

1.6.PSİKOLOJİK ŞİDDETİN ETKİLERİ

Varolma mücadelesinin, rekabetin ve dolayısıyla güç mücadelelerinin hızla arttığı günümüzde psikolojik şiddet davranışı kimi zaman fark edilerek ve ettirilerek bir süreçmiş gibi algılanarak gerçekleşmektedir. Psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalanların psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar yaşadığı, ekonomik ve sosyal açıdan zarar gördükleri, psikolojik şiddetin yoğun bir biçimde yaşandığı örgütlerde ise yaratıcılığın azaldığı, verim kayıplarının, iş devrinin, işe gelmeme oranının

yüksek olduğu çeşitli araştırmacılarca ortaya konmaktadır (B.Akça ve A.Ermiş, 2006 s.181).

1.6.1. Psikolojik şiddetin Birey Üzerindeki Etkileri

Uluslararası Çalışma Örgütü psikolojik şiddet olgusunu, milenyum çağında işyerlerinde insan kaynaklarına yönelik en büyük tehditlerden biri olarak kabul etmektedir. Psikolojik şiddet hedef aldığı kişiyi psikolojik ve fiziksel olarak tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı ve korkutan bir taciz şeklidir denilmektedir (Ş.Çobanoğlu, 2003).

Psikolojik şiddet sürecinden en fazla etkilenen psikolojik şiddete maruz kalan kişinin kendisi olmaktadır. Psikolojik şiddetin getirdiği sosyal sonuçlar incelendiğinde; mağdurun, sosyal durumu zedelenmiş, depressif tutum ve davranışlarından sıkılan arkadaşları yavaş yavaş mağduru terk etme eğilimine girmektedirler. Çevresindekiler artık onu ‘‘başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey’’ olarak değerlendirmektedir. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş kişi, artık sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir (P.Tınaz, 2006).

Psikolojik şiddeti uzun süre yaşayan mağdur, eylem sonunda Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) yaşamaktadır. Bu durum aşağıdaki:

- Olayları tekrar tekrar yeniden yaşamak,
- Aşırı tedirginlik, kolayca ürkemek, sinirlenmek,
- Hayata kadenci bakmak,
- Genel duygusal uyuşukluk içerisinde olmak,
- Sürekli endişe halinde olmak,
- Karabasanlar yaşamak,
- Uykusuzluk içerisinde olmak,
- Konsantrasyon düşüklüğü göstermek,
- Kontrol dışı hareketler sergilemek,

- Yoğun endişe ve panik atak halinde olmak,
- İntihara veya cinayet işlemeye yatkınlık duygusu taşımak.

belirtileri gösterir ve kişide yoğun korku ve ümitsizliğe neden olmaktadır:
(N.Davenport, D.Swartz ve R.Elliott, 2003 9-11-18-21).

UNISON’ın 1998 yılında yayımlanan, Rayner’in öncülüğünde yürütülen “İşyerinde Zorbalık” konulu araştırmasında işyerinde psikolojik şiddete uğradığını belirten kişilerin %75,6’sının olumsuz sağlık problemleri yaşadığı görülmektedir. Aynı çalışmada bizzat psikolojik şiddete hedef olmayan ancak olaya tanık olan kişilerin %73’ünde de sağlığa zarar verici etkiler gözlenmektedir. İşyerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını belirten 19 psikolojik şiddet mağdurunun %84’ü baş ağrısı, %74’ü yorgunluk, %63’ü sindirim sorunları, %32’si boyun ve omuz ağrıları şeklinde kendini gösteren fizyolojik belirtiler yaşadıklarını bildirmektedir. Mağdurların %79’u kendine güven ve özsaygı eksikliği, %75’i stres, %68’i depresyon ve endişe, %63’ü hafıza yanılmaları biçiminde psikolojik belirtiler yaşadıklarını belirtmektedirler. Mağdurlar yaşadıkları davranışsal bozukluklar olarak da uyku sorunu çektiklerini (%63), içine kapandıklarını (%53), saldırganlık gösterdiklerini (%47) ve sosyalliklerinin azaldığını (%42) belirtmektedir.

Bununla birlikte mağdurlarla yapılan birebir görüşmeler sırasında 9 kişi ruhsal bozukluk durumu, 6 kişi isteklendirme eksikliği, 5 kişi sürekli ağlama durumu, 5 kişi konsantrasyon eksikliği, 5 kişi karın ağrısı problemleri çektiğini, 4 kişi ise mide bulantısı problemi yaşadığını rapor etmektedir (L.Thomas, 2006).

W.Edelman ve K.Woodall (1997) tarafından yapılan çalışmada ise psikolojik şiddetin birey üzerindeki etkileri kendine güven kaybı (%44,2), kendine saygının azalması (%19,8), mücadele yılgınlığı (%21,5), stres (%37,2), fiziksel hastalıklar (%38,4) ve uzun dönemli psikolojik ve fizyolojik etkiler (%53,5) olarak sıralanmaktadır.

M.Vartia (2001) tarafından İskandinavya’da bölgesel çapta yapılan başka bir araştırmada ise katılımcıların (N:949) %40’ı psikolojik şiddet nedeniyle stres yaşadıklarını, %29’u zihinsel olarak yıprandıklarını, %23’ü ise kendilerine olan güvenlerini büyük ölçüde kaybettiklerini belirtmektedirler.

Namie ve Namie (2000) tarafından ABD’de yapılan araştırmada ise psikolojik şiddet mağdurlarının %41’i depresyonda olduklarını, %94’ü endişeli olduklarını, %84’ü uyku düzenlerinin bozulduğunu, %82’si ise dikkat kaybı yaşadıklarını belirtmektedirler. Amerika Psikiyatri Birliği depresyon modunda geçirme, ilgi ve istek kaybı, memnun olmama, önemli ölçüde kilo alma ya da kaybetme, uyku düzeninde bozulmalar, dayanıklılığını yitirme, çabuk yorulma, düşünme ve konsantre olma konularında yetenek kaybı, zihni meşgul eden intihar düşünceleri olarak sıralama yapmaktadır (P.R.Johnson ve J.Indvik, 1997).

1.6.2. Psikolojik Şiddetin Örgüt Üzerindeki Etkileri

İşletmeler psikolojik şiddet sonucu önemli noktalardaki personelini kaybetmektedirler. İşgücü devri artmakta, birlik-beraberlik ve moraller bozulmaktadır. Sorunların temeline inmeden yapılacak bir takım çalışmalar, örgütün yapısına zarar vererek durumun daha karmaşık bir hal almasına ve de örgütün zayıflamasına neden olmaktadır (P.Tınaz, 2006).

P.Tınaz (2006)’a göre örgütlerde psikolojik şiddetin etkileri:

- Bireyler arasındaki anlaşmazlıklar ve çatışmalar,
- Olumsuz örgüt iklimi,
- Örgüt kültürü değerlerindeki çöküş,
- Güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması, şeklinde sıralanmaktadır.

İtalya Psikolojik Şiddete Karşı Dayanışma Derneği başkanının internet üzerinden yayınlanan araştırmasının sonuçları psikolojik şiddetin örgüt üzerindeki etkileri hakkında genel bir yargıya varılabilmesi için güzel bir örnek oluşturmaktadır. Bu araştırmaya göre İtalyada bir işyerinde psikolojik şiddete maruz kalmış iki mağdurun altı ay içinde iş verimleri %50 oranında düşmektedir. Bu düşüş sağlık giderlerini içermemektedir. Mağdurlardan biri sekiz, diğeri de on hafta süre ile işten uzak kalarak işyerinin üretim kapasitesi bu süre içinde %5 oranında azaldığı görülmektedir. Ayrıca mağdur ile ilgili kötü izlenimlerini dışarıda anlatmaları nedeni ile kurum itibarı ve imajı zedelenmektedir (Ş.Çobanoğlu, 2003).

1.6.3. Psikolojik Şiddetin Ekonomik Etkileri

Psikolojik şiddet davranışlarının örgüte yüklediği gizli maliyetlerin günü gününe olmasa da yakın bir zaman sonra ortaya çıkacağı belirtilmektedir. Uzmanlar bu konuyla ilgili olarak işyerinde psikolojik şiddete uğrayan bir kişinin kuruma olan maliyetinin, kazandırdıklarından daha çok olduğunu ileri sürmektedirler. İngiltere Sağlık ve Güvenlik Kurulu bu konuyla ilgili olarak yaptığı çalışma sonuçlarına dayanarak İngiltere'deki bir işveren için psikolojik şiddet kaynaklı maliyeti, her yıl 80 milyon işgünü ve 2 milyon euro gelir kaybı olarak belirtmektedir (C.Rawlinsons ve D.Tong, 2005). İngiltere Sağlık ve Güvenlik Direktörü tarafından psikolojik şiddetin strese ilişkin maliyeti ise yılda 4.5 milyon euro olarak tahmin edilmektedir (Mooyed vd., 2006).

2001 yılında örgütsel sembolizm konulu konferansta Sheehan, McCarty, Barker ve Henderson, psikolojik şiddetin Avustralyalı bir işverene maliyeti ile ilgili bir tahminde bulunulduğu uluslararası bir çalışmanın sonuçlarını açıklamaktadır. Buna göre araştırmada Avustralya'daki personel devri oranı (%83), işe geç kalma oranı (%87), azalan etkinlik oranı (%21-58), düşen kalite durumu (%19-28), firmaların danışmanlık hizmeti ihtiyacı (%18), çalışanların meditasyon vb.hayata yardımcı yöntemlere gereksinimi (%10), artan hata maliyeti oranı (%10), güvenli olmayan işyerlerinin oranı (%59), tazminat talebiyle başlatılan hukuki mücadelelerin

oranı (%3), işyerlerinde görülen ayrımcılık eylemleri (%2), ve diğer faktörler (%1) dikkate alınarak ve psikolojik şiddet için belirlenen %3,5'luk yaygınlık oranı kullanılarak her bir psikolojik şiddet vakasının Avustralyalı işverene maliyetin min. 16977\$ olarak tahmin edilmektedir (Mooyed vd., 2006).

Tınaz(2006)'a göre psikolojik şiddetin örgüte ekonomik anlamda maliyeti:

- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- Genel performans düşüklüğü,
- İş kalitesindeki düşüklük,
- Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- İşsizlik maliyetleri,
- Yasal işlem ve / veya mahkeme masrafları,
- Erken emeklilik ödemeleri.

şeklinde tezahür etmektedir.

1.6.4. Psikolojik Şiddetin Örgüt Psikolojisi Üzerindeki Etkileri

Tınaz (2006) işyerlerinde görülen psikolojik şiddet vakalarına yöneticilerin ve insan kaynaklarının tarafsız kalması ya da mağdur aleyhine kararlar almasının olumsuz etkilerinin örgüte artan bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, örgüt kültürü değerlerinde çöküş ve güvensiz bir işyeri ortamı olarak geri döneceğini belirtmektedir. A.N.Baykal (2005 s.206)'da iş arkadaşları arasında birbirlerine güven ve saygının azalması, çalışanlar arasındaki ilişkilerin zayıflaması, takım çalışmasının bozulması durumunun işletmeyi içten içe kemirmeye başlayacağını ifade etmektedir.

1.6.5. Psikolojik Şiddetin Örgüt İmajı Üzerindeki Etkileri

İmaj, kişilerin bir obje, bir kurum veya başka bir kişi hakkındaki düşünceleri olarak tanımlanmaktadır. İmaj konusunda bilinçli olarak yapılan bir çaba olsun ya da olmasın kişi, ürün ve kuruluşla ilgili bir imajın oluşmasını engellemek mümkün olmamaktadır. (Budak ve Budak, 2004; Vural, 1998).

Kurum imajı ise “bir kuruluşun dışa yansıyan görüntüsü” olarak tanımlanmaktadır (Budak ve Budak, 2004). Ayrıca önemli kişilerin işletmeden ayrılması da kurum imajını etkilemektedir. Zedelenen imaj nedeniyle yetenekli kişilerin işletmeye kazandırılması zorlaşmaktadır (A.N.Baykal, 2005).

1.6.6. Psikolojik Şiddetin Toplum Üzerindeki Etkileri

Psikolojik şiddetin mağdur üzerinde yarattığı fiziksel ve zihinsel etkilerle beraber işe geç gelmeler, hastalık izinleri, işe yoğunlaşamama, sağlık harcamaları gibi istenmeyen durumlar ortaya çıkmaktadır. Davenport ve arkadaşları (2003) bu durumu, toplumların aylar ya da yıllar süren zaman dilimleri boyunca, zihni geçmişte yaşadığı olaylarla meşgul olduğu için topluma eskisi gibi katkıda bulunamayan mağdurların yaratıcılık ve üretkenliğini kaybettikleri biçiminde açıklamaktadır.

Psikolojik şiddet sendromunun ekonomik ve sosyal etkilerinin sayısal değerlendirilmesi ABD ‘de henüz yapılmış bulunmamaktadır. Bu maliyetleri kanıtlayacak bir araştırma olmasa da Bureau of National Affairs (Ulusal Sorunlar Dairesi) 1990 yılında işyerinde gerçekten olmuş taciz veya taciz olarak algılanan davranışların neden olduğu yıllık kaybın yaklaşık değerlerle 5-6 milyar dolar olduğunu belirtmektedir. İsveç’teki intihar olaylarının ise %15’i işyerindeki psikolojik şiddete bağlanabileceği ifade edilmektedir. Bu rakam kesin olmasa ve gerçek verileri elde etmek neredeyse imkânsız olsa da, araştırmacılar da araştırmalarındaki mağdurların yaklaşık yarısının intiharı düşündüğünü belirterek bunu onaylamaktadırlar (O.C.Önertoy, 2003).

P.Tınaz (2006)'a göre psikolojik şiddetin topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçları:

- Mağdurun sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması,
- Sigorta masraflarındaki artış,
- İşsizlik,
- Nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları,
- Devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması,
- Erken emeklilik oranının artması,
- İşyerlerinde uygulanan psikolojik şiddet sonucunda mesleki yeterliliğini yitirtmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdiği bir toplum,
- Mağdurun kaba ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi sonucunda boşanmış ve parçalanmış ailelerin bulunduğu toplum,
- Mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamı.

şeklinde sıralanmaktadır.

1.7. PSİKOLOJİK ŞİDDET İLE MÜCADELE

Psikolojik şiddetin sonuçları mağdur ve işverenden topluma kadar geniş bir yelpazeye ulaşmaktadır. Psikolojik şiddetin etki alanının oldukça geniş olması psikolojik şiddetle mücadele etmeyi gerekli kılmaktadır. Psikolojik şiddetle mücadelede, soruna ilişkin farklılık yalnızca mağdurun kendisi tarafından değil, işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmaktadır (P.Tınaz, 2006).

İşyerlerinde görülen psikolojik şiddet davranışlarının tüm olası nedenlerini kontrol altında tutmak kolay olmamaktadır. Bu nedenle psikolojik şiddet oluşumunu etkileyen faktörlerin önlenmesi amaçlı oluşturulacak stratejilerin, doğru bir biçimde fayda maliyet analizlerinin yapılması önem taşımaktadır. Bu da konu hakkında bilgi sahibi olmayı gerektirmektedir. Bu nedenle psikolojik şiddeti önlemek için atılacak adımların ve yapılacak müdahalelerin etkin kılınabilmesi için öncelikle olgunun anlaşılması ve bunun çatışmadan, şiddetten, stresten ve ayrımcılıktan farkının açıkça ortaya konulması gerekmektedir (D.Zapf vd., 2001).

1.7.1.Psikolojik Şiddetle Bireysel Mücadele Yöntemleri

H.Tutar (2006) psikolojik şiddetle bireysel mücadelede başarının anahtarı olarak bireyin kişiliğini geliştirmesinin ve duygusal direnişini arttırmasının gerekliliğini savunmaktadır. Bu iki ayırıcı unsur psikolojik şiddete hedef olmayı belirlemektedir.

Konuyla ilgili çeşitli kaynaklarda psikolojik şiddetle başa çıkmada etkili olan, bireye ait unsurlar:

- Özgüven ile özsaygının sağlanması ve bunun kişisel, mesleki beceri ve niteliklerin geliştirilerek arttırılması,
- Yaşanılan olumsuz duruma kontrolsüz tepkiler değil, mantıklı karşılıklar verilmesi,
- Mağdurun kendini güven, esenlik ve istikrar içinde hissettiği yalıtılmış bir ortamın oluşması,
- Psikolojik uyum geliştirilerek ruh sağlığının güçlendirilmesi,
- Kişinin kendisini hedef yapan değerlerinin bilincine varması ve bu değerlerle doğal bir uyum içinde olması, yıldırma karşısında kendini yargılamaması ve değerlerini yadsımaması,

- Bireyin ait olma, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarını, başka bireylerle kurduğu etkileşim sonucunda tatmin etmesi ve sağladığı sosyal destek ile kendine güven hissini arttırması,
- Stresi yönetebilme becerisi geliştirmesi,

şeklinde sıralanmaktadır (N.Davenport vd., 2003; Ş.Çobanoğlu, 2005; HR Dergisi, 2007).

H.Tutar (2006) bu konuyla alakalı olarak psikolojik şiddetle mücadele aşamasında mağdurun öğrenilmiş çaresizlik içerisinde olmamasının gerekliliğini önemle vurgulamaktadır. Genel olarak depresyonun ortaya çıkışını açıklamakta kullanılmak üzere Abramson, Seligman, Tasdale (1984) , tarafından formüle edilen “Öğrenilmiş Çaresizlik Modeline “göre, önceki tecrübelerinde istenilen sonucun ortaya çıkmasını sağlayamayan ve davranışları ile bir sonucun ortaya çıkışını kontrol edemeyeceğine inanan bir insan, gelecekte davranışlarıyla sonucu kontrol edebilecek dahi olsa, sonucu kontrol etmesini mümkün kılacak davranışları gösteremeyecektir.

1.7.2.Psikolojik Şiddetle Örgütsel Mücadele Yöntemleri

İşyerlerinde psikolojik şiddetin kişilere, işyerine ve topluma olan olumsuz etkileri psikolojik şiddetle mücadele etmeyi zorunlu kılmaktadır. Bunun için her türlü psikolojik şiddet davranışını ortadan kaldırmak gerekmektedir. İşyerinde psikolojik şiddetin ortadan kaldırılması için öncelikle psikolojik şiddete neden olan faktörlerin iyi tespit edilmesi gerekmektedir. Bundan sonraki aşamada, psikolojik şiddetin yapısının ayrıntılı olarak analiz edilerek:

- Psikolojik yıldırma nedeni olan anlaşmazlığın ortaya çıkış sebebi nedir?
- Anlaşmazlığın kapsamına giren kişiler ve gruplar kimlerdir?
- Psikolojik yıldırma nasıl bir gelişme göstermiştir?
- Anlaşmazlığı başlatan ve sürdüren görünürde olmayan gizli kişiler kim ve faktörler nelerdir?

- Anlaşmazlığın çözümü için tarafların takındıkları tutumlar nasıldır?
 - Anlaşmazlığın büyümesi söz konusu ise, buna ne gibi hususlar sebep olmuştur?
 - Muhtemel çözüm sonucunda hangi tarafın ne tür bir çıkar ve güç kaybı olabilecektir?
 - Birden fazla çözüm var mıdır?
 - Anlaşmayı kökünden çözmeden geçici çözümlerle durum kurtarılabilir mi?
 - Örgüt çözümün uygulanabileceği bir ortama sahip midir?
 - Örgütsel koşullar hangi çözüm yöntemleri için uygundur?
- Sorularının cevapları aranmaktadır..

Yönetimin örgütsel psikolojik şiddeti ortadan kaldırmak için atması gereken bazı adımlar vardır. Söz konusu adımlar: kaçınma, dondurma, psikolojik şiddeti çözme yaklaşımı, güç ve otorite kullanma, ödün verme, kişileri değiştirme, cezalandırma, işbirliği olarak sıralanmaktadır (Tutar, 2006).

Kaçınma yönteminde yönetici psikolojik şiddeti, örgütsel politika haline getirmeye çalışan herhangi saldırgana herhangi bir destek sağlamadığı gibi, onu engelleyici bir tutum içerisinde de olmamaktadır. Yöneticinin bu tavrı psikolojik şiddeti engellemez; ancak bu tutumla saldırgan, örgütsel bir destek bulamamakta ve kendi gücüyle yetinmek durumunda kalmaktadır. Bu tutum aynı zamanda psikolojik şiddeti önemsemediğinden, bir bakıma onu desteklemek, sürmesinden yana tavır takınmak anlamına gelmektedir. Dolayısıyla psikolojik şiddet yöntemi için etkili bir yöntem olmamaktadır.

Dondurma yönteminde belli bir zaman geçmesi beklenmekte, daha sonra saldırgan ve mağdur arasındaki ilişkilerde biraz yumuşatma yoluna gidilmektedir. Böylece, taraflar arasındaki farklılıklar azaltılarak, ortak menfaatler vurgulanmaya çalışılır veya daha üst düzey amaçlar belirlenerek, çatışan taraflar arasındaki farklılıkları unutup, daha önemli ve kapsamlı amaçlar için birleşmeleri ve yardımlaşmaları yoluna gitmeleri sağlanmaktadır.

Psikolojik şiddeti çözme yaklaşımına göre psikolojik şiddetin üzerine cesurca gidilmektedir. Psikolojik şiddetin yayılıp örgüt iklimini ve örgüt kültürünü etkilemesine izin verilmemektedir. Yönetici, tarafları yüz yüze getirerek, sorunların açık olarak ve ayrıntılı biçimde tartışılmasını sağlamaktadır. Özellikle iletişim ve bilgi eksikliğinden kaynaklanan psikolojik şiddette bu yöntem etkili olmaktadır.

Güç ve otorite kullanma yönteminde, yönetici gücünü, yetkisini ve otoritesini kullanarak, psikolojik şiddeti ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Bu otorite taraflar arasında anlaşma sağlamayabilir ama psikolojik şiddeti durdurmaktadır. Yönetici bu yolu sık kullanırsa, astların morali ve motivasyonu üzerinde olumsuz etki yapmaktadır.

Ödün verme yönteminde ise psikolojik şiddetin kaynağı konusunda taraflar, kendi amaçlarından özveride bulunarak, ortak bir noktada buluşmaktadırlar. Böylece anlaşmanın bir galibi olmamakta, her iki taraf da bazı tavizlerde bulunarak anlaşma sağlanmaktadır.

Kişileri değiştirme yönteminde psikolojik şiddete neden olan ve bunun mağduru olan kişiler, örgüt içinde başka birimlere ya da yerlere tayin edilerek, psikolojik şiddetin önlenmesine çalışılmaktadır. Etkili bir yol olmasına rağmen, herkes bir nedenle bulunduğu yere alındığı için uygulaması kolay olmamaktadır.

Cezalandırma yönteminde psikolojik şiddetin kişilere ve kuruma zarar verdiği noktada, buna sebep olanlara disiplin yöntemlerini uygulamak ve onları cezalandırmak, örgüt çıkarı bakımından bir zorunluluk halini almaktadır. İşbirliği son yöntem olarak yer almaktadır. Bu yöntemde psikolojik şiddeti çözmeye istekli olmak, farklılıklarla yüz yüze gelmek ve görüş alış verişinde bulunmak, bütünleştirici çözümler aramak, herkesin kazançlı çıkacağı durumlar bulmak (kazan-kazan), sorunlara ve psikolojik şiddete meydan okumak, işbirliği yapmanın yollarını oluşturmaktadır.

1.7.2.1. Örgütsel Liderliğin Kurumsallaştırılması

Örgütlerde psikolojik şiddetin temel nedenlerinden biri örgütsel liderliğin zayıflığı olmaktadır. Yöneticinin insan ilişkilerinin zayıflığı ve duygusal zekâsının düşüklüğü, psikolojik şiddetin ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır. Lider psikolojik şiddetin tarafları arasında bir uzlaşma noktası bulup psikolojik şiddeti ortadan kaldırmazsa, her geçen gün şiddet biraz daha yayılmakta ve kanıksanmaktadır (H.Tutar, 2006).

Psikolojik şiddetin işyerinde ortaya çıkmasının önüne geçilmesi için bir liderlik anlayışına ihtiyaç duyulmaktadır. Buna göre liderin çalışanlarına rol modeli sunması gerekmektedir. Liderin belirleyeceği ve sergileyeceği değerler çalışanlar tarafından örnek alınmakta ve örgüt kültürünün bir parçası haline gelerek tüm çalışanlarca paylaşılmaktadır. Bu şekilde psikolojik şiddet uygulayacak kişiler örgütün değerlerine ters düşmemek adına saldırgan davranışlardan sakınılmaktadırlar. Bununla birlikte bu tarz bir liderliğin sergilendiği bir örgütte psikolojik şiddete maruz kalmış kişiler sessiz kalmayı tercih etmektedirler (M.Resch ve M.Schubinski, 1996).

1.7.2.2. Örgütsel Rolün Yeniden Tasarımı

Örgütsel rol, bireyin örgütsel statüsünün belirlediği görev ve hakların, kişi tarafından algılanma biçimi şeklinde açıklanmaktadır. Rol, örgütlerde işgörenin eylem ve davranışı ile örgütsel yapıyı kavramaya yarayan ve bireyle örgütsel görevi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çerçevede yer almaktadır. Kişi ile rolü arasındaki ilişki, kişinin kabul sınırları içinde oluşmakta, kişi kendisine empoze edilen role göre değil, algıladığı role göre bir konum belirleyerek tutum ve davranışını belirlemektedir. Kişi rolünü benimseyerek kabul etmiş ise, kişinin örgütsel rolünden kaynaklanan psikolojik şiddete maruz kalması durumunda psikolojik şiddete karşı koyma yeteneği yüksek olmaktadır (H.Tutar, 2006).

Bu doğrultuda çalışanların örgütsel rollerinin psikolojik şiddetten etkilenmeyecekleri şekilde düzenlenmesi önem kazanmaktadır. Bu amaçla iş dizaynında yapılacak değişiklikler psikolojik şiddetin erken aşamalarında engellenmesini sağlamaktadır. Kişinin işiyle ilgili konularda kontrolü elinde tutma düzeyinin yüksek olmasının sağlanması, kişinin saldırgan davranışlarla başa çıkmasında stresini azaltması nedeni ile kolaylaştırıcı bir role sahip olmaktadır (M.Resch ve M.Schubinski, 1996).

1.7.2.3. Örgütsel Kültür ve İklimin Yeniden Tasarımı

Örgüt kültüründe paylaşılan inanç ve değerler, davranış normları ve beklentiler şeklinde ifade edilir ve bireyler arasında birlik sağlamaktadır. Kültür örgüt üyelerinden beklenen davranışlarla ilgili olduğundan bireysel enerjinin belli doğrultularda yoğunlaşmasını sağlamaktadır (T.Erkmen ve H.Şencan, 1994 s.108).

Örgütsel davranış, insan doğası ile örgütsel değerlerin, kuralların ve normların kesiştiği bir alanda ortaya çıkmakta, insanların örgütsel davranışlarını sahip oldukları kültürel kodlar ile örgütsel değerler belirlemektedir. İnsanlar farklı istek ve beklentilerini, ortak değerlerin temsil edildiği bir örgütsel ortamda karşılamaya çalışmaktadırlar. İş doyumunu sağlamak, örgütsel bağlılığı oluşturmak, dolayısıyla örgütsel verimliliği yükseltmek için, çalışanların ihtiyaçlarının tatmin edilmesi gerekmektedir. Çalışanların fizyolojik ihtiyaçlarının dışında diğer tüm ihtiyaçları, örgütün kültürü ve iklimi tarafından karşılanmaktadır (H.Tutar, 2006).

Psikolojik şiddeti önlemeye yönelik örgüt kültüründe en önemli değişiklik çatışmaların yönetimi alanında yapılmaktadır. Yönetim örgütte ortaya çıkan çatışmaların nasıl yönetileceğine dair norm ve kuralları açık olarak belirlemektedir. Özellikle çatışma yönetimine ilişkin geliştirilecek yazılı kurallar çalışanlar tarafından daha fazla kabul görmektedir. Bu şekilde psikolojik şiddete maruz kalan çalışanın

buna karşı nasıl tepki vermesi gerektiği konusunda farkındalığı yüksek olmaktadır (M.Resch ve M.Schubinski, 1996).

1.7.2.4. Örgütsel Sağlığın Geliştirilmesi

Örgüt sağlığı kavramı ilk olarak 1969 yılında Mathews Miles tarafından okulların doğasının analizi için kullanılmaktadır. Miles'e göre sağlıklı bir örgüt, sadece çevresinde yaşamını sürdürmekle kalmayan, bununla beraber sürekli gelişen, sorunlarla baş etme ve yaşama yeteneklerini geliştiren örgüt yapısını taşımaktadır. Buna göre sağlıklı bir örgüt, hiçbir şiddet olayının ortaya çıkmadığı ya da çatışmaların olmadığı bir örgüt olmaktan çok, ortaya çıkan sorunları çözebilme ve yönetebilme yeteneği olan örgüttür şeklinde tanımlanmaktadır (S.A.Altun, 2001).

Örgütsel sağlığın olduğu örgütlerde çalışanlar arasında uyum, işbirliği ve tarafların birbirlerine karşı davranışlarını nezaket kuralları belirlemektedir. Kişiyi psikolojik ve fiziksel açıdan tatmin eden örgütler sağlıklı olarak tanımlanmaktadır. Sağlıklı örgütlerde çalışanların sadece fiziksel sağlığıyla değil psikolojik sağlığıyla da ilgili olarak örgüt gerekli önlemleri almaktadır. Bu nedenle sağlıklı örgütlerde psikolojik şiddete kaynak olabilecek faktörler en aza indirgenmektedir (Tutar, 2006). Bununla birlikte bu tür örgütler psikolojik şiddete maruz kalan çalışanlarına psikolojik destek sağlayarak çalışanlarının duygu durumlarını düzeltmeye yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır(M.Resch ve M.Schubinski, 1996).

1.7.2.5. Psikolojik Şiddete Karşı Örgütsel Empati

İşyerinde psikolojik şiddet hem çalışanlar, hem örgüt için istenmeyen bir durum olmaktadır. Ne yazık ki psikolojik şiddete özellikle örgütsel sağlığın bulunmadığı örgütlerde sık rastlanılmaktadır. Buna genellikle saldırganın kendi bakış açısıyla olayları değerlendirmesi, bencil ve narsist bir kişiliğe sahip olması neden olmaktadır. Bunun için psikolojik şiddet ile başa çıkmada şüphesiz en etkili yol, saldırganın mağdurunun gözü ile olaya bakmasını, başka bir ifade ile empati

kurmasını sağlamaya çalışmaktır. Tarafların aynı durum hakkında ne düşündüklerini, hatta bu durumdan haberdar olup olmadıklarını anlamak, kısaca soruna empatik yaklaşmak, sorunun çözümü için önemli bir adım teşkil etmektedir (H.Tutar, 2006).

Bu doğrultuda örgütlerin çalışanlarının empati yeteneğini geliştirmeye yönelik eğitim programları uygulamaları gerekmektedir. Ancak bu şekilde saldırgan eğilimleri olan çalışanlarının empati yeteneğini geliştirmeye yönelik eğitim programları uygulamaları yerinde olmakta, bu şekilde saldırgan eğilimleri olan çalışanların empati düzeyi yükseltilerek saldırgan davranışlarını sergileme eğilimleri azaltılabilmektedir (M.Resch ve M.Schubinski, 1996).

Öte yandan saldırganın, mağduru tam olarak anlayıp empati kurabilmesi son derece zordur; çünkü çoğu saldırgan empati kurma yeteneğine sahip olmamaktadır. Empati kurmak her şeyden önce bir insanın karşısındakini kabul etmesini gerektirir ki bu saldırganın sahip olduğu bir erdem olmamaktadır. Saldırganın hedefleri arasında, mağduru yok saymak olduğu gibi, mağdurunda kendisini yok sayıp yadsımasını sağlama çabası bulunmaktadır. Saldırganın empati kurması, kendisi ile mağdur arasında bir benzerlik aramasını gerektirmekte, saldırganın narsist algısı nedeni ile bu durumu oluşturmak zor olmaktadır. Eğitim programları tasarlanırken bu durumu özellikle göz önünde bulundurmak zorunluluk taşımaktadır (H.Tutar, 2006).

Empati geliştirmeye yönelik eğitim programlarına ek olarak çalışanların belirli ahlaki standartlara sahip olmasını sağlamaya yönelik eğitim programlarının uygulanması da psikolojik şiddet davranışlarının ortaya çıkmasının önlenmesinde faydalı olmaktadır. Bireylerin ahlaki standartları geliştirilerek saldırgan davranışların etik olmadığını algılamaları ve bu şekilde davranışlarını kontrol altında tutmaları sağlanabilmektedir (M.Resch ve M.Schubinski, 1996).

1.7.2.6. Psikolojik Şiddete Karşı Açık Yönetim

Psikolojik şiddeti önlemenin etkili yöntemlerinden biri örgütte açık yönetim anlayışını benimsemektir. Buna göre yönetim, örgüt içinde yaşanan sorunların ve bunların çözümüne yönelik fikirlerin aşağıdan yukarıya doğru iletilmesine imkân sağlamaktadır. Ancak bu şekilde psikolojik şiddete maruz kalan çalışanlar bu durumu yönetime rahatlıkla açıklayabilmektedirler. Bununla birlikte saldırgan eğilimleri olan çalışanların kurumun açık yönetim politikası izlediğinin bilincinde olması, bu tür davranışları sergilediğinde mağdurun yönetimle durumu paylaşacağını bilmesi engelleyici bir unsur olmaktadır (Annie Hough ve Andrea Dofradottir, 2001).

1.7.2.7. İşin İnsancıllaştırılması

İşin insancıllaştırılması, işin, işgörenin fiziksel, zihinsel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarına göre tasarımını ifade etmektedir. İşin insancıllaştırılması, işin ve çalışma koşullarının ve iş çevresinin insani gereksinimlere uygun olarak organize edilmesi anlamına gelmektedir. Örgütün ve işin tasarımında çalışan odaklı bir yaklaşım benimsenmesi işin insancıllaştırılmasında temel koşul taşımaktadır. İşin insancıllaştırılması sayesinde “iş yaşamı kalitesi” yükseltilmiş olmaktadır (H.Tutar, 2006).

Psikolojik şiddet bağlamında konu ele alındığında örgütün bünyesinde psikolojik şiddete maruz kalan kişiler için bir sistem kurması işin insancıllaştırılmasına örnek olarak gösterilebilmektedir. Buna göre örgüt bünyesinde psikolojik şiddete maruz kalan kişilerin irtibata geçebileceği uzman kişiler istihdam edilebilir ya da bu konuda dış kaynak kullanılabilir. Böylelikle psikolojik şiddete maruz kalan kişi kendisine örgüt içinde nötr pozisyonda olduğunu düşündüğü bir muhatap bulmuş olmaktadır. Bu şekilde mağdurun yaşadığı sorunu örgüt içinde birisiyle paylaşması sağlanmakta ve sorunun erkenden fark edilmesi ve çözülmesi mümkün olmaktadır (M.Resch ve M.Schubinski, 1996).

1.7.2.8. Örgütsel Bütünleşmenin Sağlanması

Psikolojik şiddetin yaygın olduğu örgütlerde birey, örgütsel değer ve normlara karşı kayıtsız olmakta ve bunun sonucunda örgüte yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddetin ortaya çıkmasını engellemek için, kişiyle işi ve işyeri arasında bütünleşmenin sağlanması gerekmektedir (Tutar,2006). İşgörenler, örgütü kişiselleştirmekte ve örgütün temsilcileri tarafından yapılan eylemleri örgütün eylemleri gibi görmektedirler (R.Eisenberger, R.Huntington, S.Hutchison ve D.Sowa, 1986).

1.8. PSİKOLOJİK ŞİDDETLE HUKUKSAL MÜCADELE

1.8.1. Dünyada Psikolojik Şiddete ait Hukuki Düzenlemeler

Psikolojik şiddet karşıtı yasalaşmaya hüküm veren ilk Avrupa birliği ülkesi İsveç'tir. İsveç'te 1993 yılında çıkarılan "işyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi" adlı kanun dünyada ilk örneği teşkil etmektedir. Bu kanunda çalışanlar arasındaki sürekli olumsuz davranışların nasıl cezalandırılacağı tanımlanmaktadır. İsveç'teki Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kuruluşu, psikolojik şiddeti "çalışanlar aleyhine yönelmiş, saldırgan tarzda, çalışanın işyeri dışına çıkarılmasıyla sonuçlanabilecek, yinelenen, kınanan, olumsuz eylemler" biçiminde tanımlamaktadır.

Avrupa'da konuya ilişkin diğer bir önemli düzenleme ise Avrupa Birliği tarafından yapılmış bulunmaktadır. Birlik iki farklı direktifi kabul etmektedir. Bunlardan biri, "kişiler arasında ırksal ve etnik kökene bakmaksızın eşit muamele ilkesi" diğeri ise "istihdam, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşullarına ilişkin kazanımlarda kadın ve erkek için eşit muamele ilkesi" olarak yer almaktadır (E.Yücetürk ve M.K. Öke, 2005).

Trust (2006) tarafından İngiltere de yapılan araştırmada işyerlerinde psikolojik şiddet mağdurlarına yardım için tasarlanmış özel politikaların var olduğu

gözenilmektedir. İngiltere’de psikolojik şiddet ile ilgili aktif rol üstlenen diğer iki kuruluş ise UNISON ve MSF ‘dir. 1993 yılında faaliyete geçen UNISON’ın amacı kamu hizmeti ve endüstri kuruluşlarında istihdam edilen kişilerin çalışma koşullarını iyileştirmek, onların haklarını savunmaktır. Ayrıca kuruluş işyerinde psikolojik şiddet ile ilgili araştırmalara öncülük etmektedir. MSF (The Manufacturing, Science and Finance) ise tütün, gıda malzemeleri, ilaç, otomotiv, elektronik vb. imalat sektöründeki işletmelerde istihdam edilen çalışanların haklarını temsil etmektedir. Bu kuruluş da psikolojik şiddet ile ilgili konferansların düzenlenmesine ve araştırmaların yürütülmesine öncülük etmektedir (Sheehan vd., 1999).

Belçika’da da 11 Haziran 2002 tarihi itibarıyla psikolojik şiddet olgusu yasalarda tanınmış bulunmaktadır. Buna göre psikolojik şiddet yasada “kişinin kişiliğini ve saygınlığını ihlal etmek amacıyla, herhangi bir ırktan, şirket içinden ya da dışından yönelen, özellikle davranış, kelimeler, eylemler ve hareketler ile ortaya konulan tekrar eden taciz edici tavırlar” olarak tanımlanmaktadır. Konuya ilişkin Fransa’da 2002 tarihli “Sosyal Modernizasyon Kanunu” ile yapılan yasal düzenlemelerde de psikolojik şiddet davranışı kınanmaktadır. Yasa “hiçbir çalışan bir başka çalışanın geleceğini tehlikeye sokmak, fiziksel ve zihinsel sağlığını bozmak, haklarını, saygınlığını ihlal etmek ve çalışma koşullarını alçaltmak amacıyla girişilen, tekrar eden moral psikolojik şiddeti içeren eylemlerden zarar görme durumunda bırakılamaz” ifadesini taşımaktadır. Ancak bu kanun kamu ve özel sektör çalışanlarına eşit yaklaşmadığı eleştirisini almaktadır (E.Yüçetürk ve M.K.Öke,2005; S.Bozbel ve S.Palaz, 2007).

Almanya’da da psikolojik şiddet olgusu yasal düzeyde tanınmaktadır. Bunun sağlanmasında sendikal çalışmalar etkili olmaktadır. Toplu iş sözleşmelerine psikolojik şiddetin, toplu sözleşmenin ihlali olduğuna dair maddeler eklenmiş bulunmaktadır. Almanya’da psikolojik şiddet mağduru, erken emekliliğini isteyebilmektedir. Ülke genelinde psikolojik şiddet mağdurlarının yardım isteyebilecekleri kamusal merkezler yer almaktadır. Almanya’da iş sağlığı kapsamında önemle ele alınan psikolojik şiddet, ayrıca üniversitelerde çalışma psikolojisi kapsamında ders olarak da okutulmaktadır (P.Tınaz,2006; Ascenzi ve

Bergagio, 2000). İtalya’da da bölgesel olarak psikolojik şiddet adına yasalar yürürlüğe girmiş ve psikolojik şiddet dolayısıyla ortaya çıkan rahatsızlıklar iş kazası kapsamında yer almaktadır (P.Tınaz, 2006; Shallcross, 2000).

İspanya’da psikolojik şiddet yasalarda henüz tanımlanmamakta, konuya ilişkin hukuki boşluk nedeniyle psikolojik şiddet mağdurları çeşitli iddialarla iş, sivil ve ceza mahkemelerine başvurmaktadır. Bununla ilgili olarak tanımlanan iddialara ulaşırken, sivil mahkemelere psikolojik zararın tazmin edilmesine yönelik davalar götürülmektedir. Ceza mahkemelerine ise fizyolojik ve moral incinmesine sebebiyet veren suç iddiaları ile insan hakları ihlalinin ileri süren iddialar oluşturmaktadır (Jaretta vd., 2004).

Avustralya’da ise psikolojik şiddet olgusu İş Kanunu’nda yerini almaktadır. 1992 de İş Kanunu’nun “İstihdamda Sağlık ve Güvenlik Yasası”6.maddesine göre işverenler işyerindeki çalışanın güvenliğini garantilemek için gerekli tüm adımları atma sorumluluğu taşımaktadır. Bu güvenlik 1992 yılındaki İş Kanunu’nda yapılan düzeltme ile “tehlike” kavramı daha da açılarak, bir kişinin davranışının diğer kişi ya da kişilerin zarar görmesinin doğrudan ya da potansiyel sebebi olabilirliği durumu olarak tanımlanmaktadır (N.Davenport of Labour, 2005).

ABD’de ise ilk kez 1976 yılında Dr. Carroll Brodsky’nin California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonu’nun açtığı davalardaki işçilerin öne sürdükleri iddiaları temel alan çalışmasında psikolojik şiddeti temsil eden kışkırtıcı, korkutucu ve psikolojik şiddet içeren davranış biçimlerine değinilmektedir. Bu araştırma ile işyerindeki tacizci davranışlar tanımlanmaktadır (N.Davenport vd., 2003).

D.Lewis’in 1999 yılında yayımlanan makalesinde yer alan araştırma sonuçlarına göre psikolojik şiddet hakkında bilgileri olduğunu bildiren kişilerden %64,8’i bunun kaynağını medya, %26,3’ü bağlı bulundukları sendika, %32,5’i ise meslektaşları olarak belirtmektedirler. Psikolojik şiddet hakkında okuduklarının kaynağı olarak da katılımcıların %64,8’i gazeteleri, %33’ü sendika yayınlarını,

%30'u genel kaynakları, %25'i kitap ve makaleleri, %7'si işletme içi kaynakları göstermektedir (D.Lewis, 1999 s.111-112).

1.8.2. Türkiye’de Psikolojik şiddet ile İlgili Hukuki Düzenlemeler

Türkiye ‘de psikolojik şiddet hakkında henüz yeterli çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle çok sayıda çalışan bu görünmez kavramın ve davranışın gerçek anlamda varlığını fark edememektedir. Bunun nedeni konu ile ilgili akademik çalışmaların yetersizliği ve konunun çalışanlar arasında bilinirliğinin az olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca bu konu sendikaların ajandalarında da henüz yer bulmamaktadır. Olgu ne kamu çalışanları ve işçiler arasında ne de yasada tanımlanmamış olmasına rağmen bir gerçektir ve Türkiye’deki hem özel hem de kamu sektöründe son derece önemli bir konu teşkil etmektedir. Türkiye’de psikolojik şiddet sonuçlarıyla karşı karşıya kalan insanlar çoğu zaman yasal yardım ya da destek sağlayamamaktadır. Türkiye’de işyerinde psikolojik şiddete bağlı olarak zihinsel ya da fiziksel hastalığı olan insanlar bunu alın yazısı/kader olarak görmeye ve iş yaşamları boyunca buna tahammül etmeye eğilim göstermektedirler. Bu nedenle Türkiye’de işyerlerinde artan oranda yasal tanınma ve sosyal korunma ihtiyacı bulunmamaktadır.

Yaklaşık olarak son on yıldır psikolojik şiddet davranışı işten çıkarma prosedürlerine zemin hazırladığı ya da istifaya zorlandığından itibaren Türkiye mesleki güvenlik çevrelerinde bir sorun olarak algılanmaktadır. Türkiye’de özellikle ekonomik kriz dönemi boyunca psikolojik şiddetin sonucu olarak istifaya zorlanma ya da işten çıkarma oluşumları yaşanmaktadır. Bu tür oluşumlar muhtemelen çalışma koşullarının tolerans edilemez olmasıyla ilişkili bir konsepti; ”yapısal işten çıkarmayı” temsil etmektedir. Hukuk otoritelerince “tek taraflı irade beyanı” olarak tanımlanan istifa ya da yapısal işten çıkarma psikolojik şiddet kaynaklı olduğunda bu eylemin iradeye bağlı olma özelliğinden bahsedilememektedir (E.Yücetürk ve M.K.Öke, 2005).

Türkiye’de mevcut yasalara göre psikolojik şiddetin derecesi, olumsuz davranışı ya da saldırganlığı temsil etmemektedir. Bu nedenle işyerlerinde psikolojik şiddet yer buluyor olmasına rağmen, bu durumla karşı karşıya kalan çalışanlar için koruyucu yasa bulunmamaktadır. Yücetürk ve Öke (2005) konuyla ilgili olarak iş hukukunda 4857 nolu iş kanununda bir düzenleme yer aldığını belirtmektedirler. Buna göre; bir işgören işvereni ya da diğer bir işgören tarafından cinsiyetle ilgili psikolojik şiddete maruz kalırsa ya da işveren, işgören ya da onun aile bireylerinin şeref ve saygınlığı aleyhinde saldırganlık içeren herhangi bir eylemden ötürü suçlu ise yasa işgörene sözleşme bitiminden önce haklı bir neden göstermeksizin iş sözleşmesini fesih etme yetkisi vermektedir.

Güzel (2007)’de konuyla ilgili iç hukuktaki boşlukları kabul etmekle birlikte, Türkiye Cumhuriyeti’nin 1987 yılında iç hukukuna dahil ettiği Avrupa Sosyal Şartı’nın psikolojik şiddet ile ilgili düzenlemeler içerdiğini belirtmektedir. İlk olarak 1961 yılında Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ‘’Avrupa Sosyal Şart’’ı, 1996 yılında tekrar gözden geçirilmiş bulunmaktadır. Bu ‘’Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şart’’ının 26.maddesi açıkça işyerinde insan onurunun korunması hakkını tanımakta ve üye devletleri toplumda bu konudaki duyarlılığı geliştirme, bilgilendirme ve önlemeye davet etmektedir. Şart’ın ‘’Onurlu Yaşama Hakkı’’ başlığını taşıyan 26.maddenin birinci fıkrası, işyerinde psikolojik şiddete karşı koruma hakkını düzenlemektedir. Bu hükme göre, üye devletler;’’İşyerinde ya da işle bağlantılı olarak, her çalışana karşı sürekli olarak yinelenen kınanabilir ya da açık biçimde düşmanca ve saldırgan eylemler konusunda duyarlılığı, bilgilenemeyi ve önlemleri geliştirmek; çalışanları bu gibi davranışlara karşı korumak için her türlü önlemi almak zorunda kalmaktadırlar. Güzel (2007) üye devletlerin kendi iç hukuklarında bu alandaki boşluğu gidermekle yükümlü olduklarını, iç hukukta böyle bir madde olmasa bile Avrupa Sosyal Şartı’nın 26. Maddesi uyarınca mağdurların işlem yapılabilceğini belirtmektedir.

N.Bayram (2007) ise psikolojik şiddetin kişinin anayasa tarafından güvence altına alınan’’insan onuru’’, ’’şeref ve haysiyet’’ gibi temel hak ve özgürlüklerine saldırı niteliğini taşıdığını ve bu noktada işçinin temel hak ve özgürlüklerini koruma

görevinin ‘‘işverenin koruma borcu ‘‘ kapsamında işverene düştüğünü belirtmektedir.

İşyerlerinde karşılaşılan psikolojik şiddete dair Türkiye’de önemli bir adım daha atılmış bulunmakta ve bu genelge resmi gazete de yer almaktadır.

Artık kamu kurum ve kuruluşlarını kimse babasının çiftliği gibi yönetemeyecek, beklide çok geç kalmış bir karar, kamu kurum ve kuruluşları elbette halkın çıkarları için kurulmuş ve asli görevi halka hizmet etmek ancak bazı idareciler çalışanları kendi egolarını tatmin etmek veya kendi görüşlerine ters gelen personele psikolojik baskı uygulayarak yıldırma taktiği uygulayıp sindirme yoluna gitmektedirler. İşyerlerinde yaşanan psikolojik baskılar başbakanlığa kadar ulaşmış olmalı ki başbakan 19.03.2011 tarihinde resmi gazetede bir genelge yayınlandı bu genelgeye göre işyerinde psikolojik baskı uygulayan personel ve bu psikolojik baskıya önlem almayan idareciler ile psikolojik baskı uygulayan idareciler hakkında şikayet olması durumunda bu durumu incelemek üzere denetim elemanı görevlendirilecek, işte 19.03.2011 tarihinde yayınlanan genelgenin tamamı.

19 Mart 2011 CUMARTESİ
27879

RESMÎ GAZETE

Sayı :

Başbakanlıktan:

Konu : İşyerlerinde Psikolojik Şiddetin Önlenmesi.

GENELGE

2011/2

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik şiddet, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik şiddetten korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik şiddetle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların şiddete maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik şiddet olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik şiddet vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik şiddetle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik şiddet olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Şiddetle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik şiddet şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik şiddet iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik şiddete yönelik farklılık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

1.9. DÜNYADA VE TÜRKİYEDE PSİKOLOJİK ŞİDDET ÜZERİNE ÇALIŞMALAR

İşyerinde psikolojik şiddet olgusu ile ilgili ilk araştırma Leymann ve Gustavsson tarafından İsveç'te 1984'te yapılmakta ve kavram bilimsel alanda ilgi odağı olarak diğer çalışmalara öncülük etmektedir. İlerleyen yıllarda Norveç'te; (1989'da S.B.Matthiesen, B.I.Raknes ve O.Rökkum; 1990'da C.Kihle, 1991'de S.Einarsen&B.I.Raknes), Finlandiya'da; (1991'de Paanen ve M.Vartia, 1994'te Björkqvist), Almanya'da; (1993'te Becker, 1996'da C.Knorz ve D.Zapf, yine 1996'da D.Zapf), Avustralya'da; (1995'te Niedle, 1991'de Toohey, 1995'te McCarthy) benzer konu ve çalışmalar yapmıştır.

Konu ile ilgili birçok çalışma yapılmış bulunmaktadır (Leymann,1996), (Zapf, C.Knorz ve Kulla 1996), (S.Einarsen 1999), (Dick ve Wagner 2001), (O'conner 2004 vb). Ayrıca çeşitli araştırmacılar tarafından psikolojik şiddet ile ilgili konular irdelenmiş olup psikolojik şiddeti konu alan kitaplar da yazılmış bulunmaktadır(Adams, 1992), (Field, 1996), (N.Davenport, D.Schwartz ve R.Elliott, 2003), (Cassito, 2003), (Ş.Çobanoğlu, 2005 vb).

Avrupa’da işyerlerinde psikolojik şiddet olgusu, önceleri pek dikkat çekmemiş olmakla birlikte 1982 yılından itibaren birçok bilim adamının ilgi odağı olmaktadır(H.Leymann, 1998), (N.Davenport, D.Schwartz ve R.Elliott, 2003) ve konu birçok araştırmacı tarafından irdelenmiş bulunmaktadır(Leymann, 1996), (Zapf, 1999), (Niedl, 1996), (S.Einarsen, 1999vb).

İngiltere’de, A.Adams (1988) örgütlerde yaşanan duygusal saldırıyı “ işyeri zorbalığı” şeklinde adlandırmış ve bu zorbalığa BBC’de yayınladığı bir dizi ile dikkat çekmektedir. A.Adams (1992) “İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri” adlı kitabında zorbalığı, genelde yönetimin rızası ile “sürekli kusur bulma” ve “insanları küçümseme” anlamında kullanmaktadır. 1997 yılında da işyerlerinde yaşanan psikolojik şiddet ile mücadele etmek amacıyla, “Adams” adıyla bir vakıf kurulmuş bulunmaktadır. Field (1996) da “Görünürdeki Zorba” adlı kitabında, işyerinde zorbalığı, “karşıdakinin kendine güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasızca saldırma” şeklinde tanımlamaktadır (N.Davenport, D.Schwartz ve R.Elliott, 2003).

H.Leymann (1996) İsveç’te, psikolojik şiddete yol açan psikolojik koşulları ve psikolojik şiddet sonucu mağdur olan kişide ortaya çıkan hastalıkları incelemektedir. S.Einarsen ve Skogstad (1996) işyerinde sürekli olumsuz davranışlara maruz kalan kişileri psikolojik şiddet mağduru olarak tanımlamaktadır. Vartia (1996) psikolojik şiddetin iş yaşamındaki ve örgüt iklimindeki psikolojik kaynaklarını araştırmış ve bu araştırma sonucunda psikolojik şiddetin örgüt iklimi ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1998’de “İşyerinde Şiddet” başlıklı bir rapor yayınlamış bulunmaktadır (N.Davenport, D.Shawartz ve R.Elliott,2003). Baruch’un (2005) yaptığı araştırma sonucu, işyerinde elektronik posta aracılığı ile psikolojik şiddet yaşanabileceği belirtilmektedir. Bu çalışma ile elektronik posta aracılığı ile psikolojik şiddet uygulanarak çalışanların iş performanslarının olumsuz etkilendikleri ortaya konulmaktadır.

Hubert ve Veldhoven (2001) psikolojik şiddetin en çok hangi sektörlerde görüldüğünü araştırarak; endüstri ve eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında psikolojik şiddete yol açan davranışların neler olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca bu çalışmada psikolojik şiddetin %37,3'ünün eğitim sektöründe çalışanlar arasında yaşandığı da vurgulanmaktadır.

Dick ve Wagner'in (2001) okullarda öğrenciler arasında yaşanan zorbalığın araştırılması ve çözüm yollarının ortaya konması adına yaptıkları araştırmada öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından kendileri orada yokmuş gibi davranılarak ve haksızca eleştirilerek psikolojik şiddete maruz kaldıklarını belirtmektedirler. O'conner(2004) eğitim sektöründe psikolojik şiddeti irdelediği araştırmasında, öğretmenlerin okul yöneticileri, denetçiler, aileler, öğrenciler ve meslektaşları tarafından psikolojik şiddete uğramakta olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'de psikolojik şiddet konu olarak yeni olmakla birlikte, iş yerlerinde çalışanların aralarında veya ast-üst arasında psikolojik şiddet yaşandığı belirtilmektedir. Örgütlerde ise eskiden beri karşılaşılan zorbaca davranışlar, psikolojik şiddet olarak ifade edilmektedir (Baltaş,2002), (E.Yücetürk, 2006), (G.Arpacioğlu, 2005). Ancak ülkemizde işyerlerinde yaşanan psikolojik şiddeti akademik olarak inceleyen araştırmalar oldukça az bulunmaktadır.

1991'de Personnel Journal'da, işyeri travması uzmanı olan C.Brady Wilson'ın çalışanların gerçekten taciz edilmeleri ya da öyle algılamaları sonucunda milyarlarca dolar iş kaybı olduğunu iddia eden bir makalesi yayınlanmış bulunmaktadır."Psikologların, çalışanların tacizi nedeniyle oluşan duruma verdikleri ad olan işyeri travması, iş ile ilgili tüm diğer streslerle birleştiğinde, çalışanlar ve işverenler için köstekleyici ve harap edici bir problem haline gelmektedir(Bilgel, M.Aytaç, N.Bayram, 2004).

P.Tınaz (2006) "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)",adlı kitabında psikolojik şiddet sürecini ifade etmeye çalışmaktadır. E.Yücetürk (2003) "Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?" adlı

çalışmasında işyerlerinde en çok uygulanan psikolojik şiddet davranışlarını incelemeye almaktadır. H.Tutar (2004) psikolojik şiddeti organizasyonel yapıda incelemiş olup iki türlü psikolojik şiddet olgusunu ortaya koymaktadır. T.Erkmen ve H.Şencan (1994)'Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayiinde Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletme üzerinde araştırmışlar ve bu araştırmaları yayımlanmış bulunmaktadır.

B.Akça ve A.İrmiş'in (2006 s.181) araştırması üniversite ve fakülte yönetiminin çalışanı olan öğretim üyelerinin, öğretim üye yardımcılarının öğrenciler üzerindeki ve öğrencilerin kendi aralarındaki algıladıkları psikolojik şiddet davranışlarını ortaya koymak için çalışma ortaya koymaktadır. Araştırmayla ilgili elde edilen sonuçlar bireylerin kendileri ile ilgili psikolojik şiddet davranışlarını algılamaktan kaçındıklarını ortaya koymaktadır. İnsan benliği için tehlikeli olarak algılanan ve buhran doğurabilecek bir gerçeği yok saymak, görmemek, bilmemek esasına dayanan bu mekanizma kişinin kendini tehlike ile baş edemeyeceğini düşündüğü acı veren gerçeği görmek istemediği durumlarda kullanılmaktadır (S.E.Lewis ve J.Orford, 2005 s.38-39); (Hunter ve Boyle, 2004).

M.Özdemir ve B.Açıkgöz (2007) tarafından yapılan çalışmada mağdurların psikolojik şiddete maruz kalmaya başladıkları andan itibaren geçen süre ile mağdurların bu psikolojik baskı sonucunda gösterebilecekleri tepkiler araştırılmaktadır. C.İyem'in (2007) çalışması hızlı tüketime konu haline gelen futbolcuların karşılaştıkları psikolojik şiddet uygulamalarını inceleyerek, aslında çalışma yaşamında sıkça görülen bu uygulamanın, değişik bir bakış açısından yansıtmaya çalışmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZİNDE KULLANILACAK İSTATİSTİK TEKNİKLER

2.1. FAKTÖR ANALİZİ

2.1.1. Faktör Analizi Kavramı ve Tanımları

Başta Sosyal Bilimler olmak üzere pek çok alanda sıklıkla kullanılan Faktör Analizinin temelleri Charles Spearman tarafından atılmıştır. Spearman 1904'te öğrencilerin çeşitli derslerdeki başarıları ve zekâ dereceleri arasındaki ilişkiyi araştırmak için faktör analizini geliştirerek ayrıntıları ile sunmuştur.(Sharma, 1996)

Faktör analizi, özellikle psikoloji, sosyal bilimler, eğitim bilimleri, siyasetbilimi ve uluslararası ilişkiler, iktisat, iktisadi kalkınma ve şehircilik, sosyoloji, biyoloji, jeoloji, tıp, işletmecilik (piyasa araştırması, özellikle tüketici ve reklamaraştırmaları) gibi alanlarda, birimlerin çok sayıdaki birbirleriyle ilişkili özellikleri arasında, birlikte ele alınabilen, birbirleriyle ilişkisiz fakat bir oluşumu açıklamakta yararlanılabilecek olanlarını bir araya toplayarak (gruplayarak) yeni bir isimle faktör olarak tanımlamayı sağlayan, yaygın kullanımı olan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (Kline,1993:1,Tavşancıl,2002:47, Karagöz, 1991:20-21,Özdamar,2002:235).

Faktör analizi çeşitli yazarlar tarafından kullanım amaçları ve kullanım alanları dikkate alınarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Aşağıda bu tanımlamalardan bazıları verilmiştir.

Faktör Analizi, birbirleriyle ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir oluşumu, nedeni açıkladıkları

varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak, bir oluşumu etkileyen değişkenleri gruplamak amacıyla başvurulmuş bir yöntemdir (Özdamar ve Dinçer, 1987).

Faktör analizi, bir faktörleştirme ya da ortak faktör adı verilen yeni kavramları (değişkenleri) ortaya çıkarma ya da maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını elde etme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2005)

Birbirleri ile ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir oluşumu ya da olayı açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak, bir oluşum etkileyen değişkenleri gruplamak amacıyla başvurulmuş yöntem faktör analizi yöntemi denilmektedir(Özdamar 2002:235). Başka bir deyişle, çok sayıda değişken arasında ilişkilere dayanarak verilerin daha anlamlı ve özet bir biçimde sunulmasını sağlayan çok değişkenli bir analiz türü olarak da adlandırılmaktadır (Kurtuluş 1985: 482).

Daniel'e (1983) göre faktör analizi, bir grup değişkenin kovaryans yapısını incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri, faktör olarak isimlendirilen çok daha az sayıda gözlenemeyen gizli değişkenler bakımından açıklamayı sağlamak üzere düzenlenmiş bir teknik olarak ortaya çıkmaktadır. Rennie (1997) ise, Faktör analizini, maksimum varyansı açıklayan az sayıda açıklayıcı faktöre (kavrama) ulaşmayı amaçlayan ve gözlenen değişkenler arasındaki ilişkileri temel alan bir hesaplama mantığına sahip analitik bir teknik olarak tanımlamaktadır (Akt.Büyüköztürk, 2002).

Faktör Analizi, birbirleriyle ilişkili çok sayıda değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren ve sık kullanılan çok değişkenli istatistiksel tekniklerden biri olarak kabul edilmektedir (Kleinbaum, Kupper, Miller 1998:601).

Faktör analizi gözlenen ve aralarında korelasyon bulunan x veri matrisindeki p değişkenden gözlenemeyen fakat değişkenlerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkan, sınıflamayı yansıtan rasgele faktörleri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Türetilen bu yeni değişkenlere faktör adı verilmektedir (Özdamar,2002:236). Mevcut olduğu bilinmekle beraber direk olarak gözlemle belirlenemeyen gizli boyutları ortaya çıkarmada yararlanılmaktadır. En çok kullanım amacı, çok daha fazla sayıdaki veri setini azaltmak ve basitleştirilmesini sağlamaktır. Burada çok sayıdaki değişkenler arası ilişkiler mümkün olan en az bilgi kaybı ile matematiksel olarak türetilmiş olan az sayıdaki faktörle ifade edildiğinden geniş ölçüde basitleştirme işlemi yapılmaktadır. Böylece çok sayıdaki veri setinde, değişkenler arasındaki bağıntılar ve önemli hususlar açığa kavuşturulmaktadır. Böylece bir takım değişkenler arasında gruplandırmalar yapılabilmektedir (Karagöz,1991:20-21).

Çok sayıdaki değişkeni makul sayıya düşürerek bu yeni yapıdaki değişkenleri regresyon korelasyon ve ayırma gibi bir sonraki analizlerde kullanmayı sağlamaktadır. Faktör analizi, önemi az olan değişkenle, çok olan değişkenin ağırlığına göre bir sonraki analizde yer almalarını temin etmektedir. Ancak ağırlığı az olan değişkenleri de dışlamamaktadır.

Faktör analizinin uygulanabilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekir. Veriler en az aralıklı ölçekle ölçülmüş olmalıdır. Genel bir kural olarak, alınacak örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az 5 katı, hatta 10 katı civarında olması gerekmektedir. Ayrıca örneklem büyüklüğü olarak 50 çok zayıf, 100 zayıf, 200 orta, 300 iyi, 500 çok iyi, 1000 mükemmel olarak kabul görmektedir. Örneklem büyüklüğü faktör sayısı ve evren korelasyon katsayısının büyüklüğüne de bağlı olmaktadır (Tavşancıl,2002:51).

Faktör analizi, yapı olarak regresyon analizine çok benzemektedir. Çünkü faktör analizinde de, değişkenler arasındaki ilişkiler doğrusal olmaktadır. Faktör analizinde yer alan değişkenler aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Altunışık-Coşkun-Bayraktaroğlu-Yıldırım,2005:214-215, Nakip,2003:404-405).

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + \dots + A_{im}F_m + U_i$$

X_i = Standartlaştırılmış i'inci değişken

A_{ij} = Ortak j faktöründe standartlaştırılmış çoklu regresyon katsayısı(i değişkeninin j ortak faktörü üzerindeki etkisine ilişkin standartlaştırılmış çoklu regresyon katsayısı)

F = Ortak faktör

U_i = i'inci değişken için eşsiz faktör(Ortak faktörlerce açıklanamayan kısmı gösterir)

m = Ortak faktör sayısı

Faktör analizi neticesinde elde edilen ortak faktörleri değişkenlerin lineer bir kombinasyonu olarak şu şekilde ifade edilebilir.

$$F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + \dots + W_{ik}X_k$$

F_i = i'inci faktörün tahmini

W_i = Faktör skoru (katsayısı); ağırlık

k = Değişken sayısı

Analiz sonucu kaç faktör elde edilirse, o kadar denklem var demektir. Ancak, her zaman birinci faktörün ağırlığı (katsayısı) en yüksek olmaktadır. Yani, birinci faktör, toplam varyans içinde en büyük paya sahip olmakta, sonra ikinci, üçüncü faktörler sıralanmaktadır.

2.1.2. Verilerin Faktör Analizine Uygunluğunun Araştırılması

2.1.2.1. Korelasyon matrisinin hesaplanması

Faktör analizinde, değişkenler arasında yüksek korelasyon ilişkisi aranmaktadır. Değişkenler arasında korelasyon azaldıkça, faktör analizinin sonuçlarına olan güven de azalmaktadır. Aralarında korelasyon ilişkisinin çok güçlü olduğu değişkenler genel de aynı faktör içinde olmaktadır. Bunun bir sonucu

olarak da, bu değişkenlerin, içinde bulundukları faktörle de ilişkileri güçlü olmaktadır (Nakip,2003:407).

2.1.2.2. Bartlett Testi

Korelasyon matrisinin, bütün köşegen (diyagonal) terimleri 1, köşegen dışındaki terimleri 0 olan birim matris olup olmadığını test etmek maksadıyla kullanılmaktadır. Söz konusu test, verilerin çoklu normal dağılımdan gelmiş olmasını gerektirmektedir. H_0 hipotezi ilişkinin olmadığını, H_1 de ilişkinin var olduğunu göstermektedir. Bu test sonucunda katsayı düşük çıkarsa sıfır hipotezi, yüksek çıkarsa da alternatif hipotezi kabul edilmektedir. Sıfır hipotezi red edilmezse, faktör analizine devam edilmemekte; bu durumda, faktör modelinin kullanılması yeniden gözden geçirilmektedir (Akgül-Çevik,2003:428, Hair-Anderson-Tatham-Black,1998:374).

2.1.2.3. Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) testi

Bu test, örneklem yeterliliğini ölçmekte ve örneklem büyüklüğüyle ilgilenmektedir. Bunun için, gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırmaktadır. Bu testin değeri küçük çıkarsa, çift olarak değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin diğer değişkenlerce açıklanmayacağını göstermektedir. Bu durumda da faktör analizine devam etmek doğru olmamaktadır (Nakip2003:408-409). KMO, testinde bulunan değeri 0,50'nin altında ise kabul edilmemekte, 0,50 zayıf, 0,60 orta, 0,70 iyi, 0,80 çok iyi , 0,90 mükemmel olarak nitelenmektedir (Sharma,1996:116;Tavşancıl,2002:50;Altunışık-Coşkun-Bayraktaroğlu Yıldırım,2005:217).

2.1.3. Faktör Sayısının Belirlenmesi

Bu aşamada amaç değişkenler arasındaki ilişkileri en yüksek derecede temsil edecek az sayıda faktör elde etmektir. Kaç faktör elde edileceği ile ilgili çeşitli

kriterler söz konusu olmaktadır (Kalaycı v.d.,2006:322; Özdamar,2002:248; Nakip,2003:411; Tavşancıl,2002:47).

2.1.3.1. Özdeğere (Eigenvalue) Göre Belirleme

Özdeğeri bir ve birden büyük olan faktörlerin hesaba katılması yaygın olarak kullanılan bir kriter olmaktadır. Joliffe kriteri, 0,7 ve daha büyük değerli, özdeğer sayısı kadar faktör alınmasının uygun olacağını ileri süren bir yaklaşım olarak ele alınmaktadır (Özdamar, 2002:248). Özdeğer; bir faktör tarafından açıklanan toplam varyansı göstermektedir.

2.1.3.2 Serpilme Diyagramı (Scree test) ile Belirleme

Bu yöntemde; özdeğerlerin grafiği incelenmekte ve düşey çizginin yataylaştığı yere kadar olan faktörler çözüme dahil edilmektedir. Başka bir deyişle; varyansı, açıklama oranlarındaki hızlı düşüş belirlenerek faktör sayısına karar verilmektedir. Diyagramda, x eksenine faktörler, y eksenine özdeğerler yazılmaktadır (Lewis-Beck vd.,1994:112-113).

2.1.3.3 Varyansın Oranına Göre Belirleme

Analiz sonunda elde edilen varyans oranları ne kadar büyükse faktör yapısı da o kadar güçlü olmaktadır. Bu düzeyin sosyal alanlarda %40 ile %60 arasında olmasını yeterli kabul edilmektedir. (Tavşancıl,2002:48). Tıp ve ilaç sektörü gibi hassas sektörlerde bu oranın 95'lere kadar çıkabilmektedir (Nakip,2003:412).

2.1.4. Faktör Döndürmesi

Faktör döndürmesinde amaç; isimlendirilebilir ve yorumlanabilir faktörler elde etmektir (Kalaycı v.d.,2006:322). Modelin kaç faktörden oluştuğu belirlendikten

sonra, her faktörde yer alacak değişken sayısı ve değişkenlerin bu faktörlere dağılımı belirlenmektedir.

Faktör yükleri olarak tanımlanan katsayılar kullanılarak bu atama işlemleri yapılmaktadır. Faktör yükleri, değişkenlerin her faktördeki ağırlığını göstermektedir. Birer korelasyon katsayısı olan bu değerler, değişkenlerle seçilen faktörler arasındaki ilişki derecesini göstermektedir. Bir değişkenin hangi faktörle en güçlü korelasyon ilişkisi varsa, o faktörün elemanı demektir(Nakip,2003:413). Döndürme işlemlerinde iki yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi dik döndürme olup, elde edilen faktörlerin birbirleri ile korelasyona girmemesini sağlamaktadır. İkinci yöntem ise, eğik döndürme yöntemi olarak yer almaktadır. Bu durumda, faktörler tamamen birbirinden bağımsız bulunmamaktadırlar. Dik döndürme yöntemleri içinde varimax, quartimax equamax en yaygın kullanılanlardır. Eğik döndürme tekniklerinin en çok bilinenleri ise Oblimax ve Quartimin'dir. Bu çalışmada varimax yöntemi kullanılacaktır.

2.1.5. Faktörlerin Adlandırılması

Faktörde yer alacak değişkenlerin sayısı ve değişkenlerin bu faktörlere dağılımı belirlendikten sonra, sıra faktörlere ad verme işlemine gelmektedir. İlgisiz değişkenler bir faktörde toplanabileceğinden, faktör yükü en fazla olan değişken esas alınarak adlandırılma yapılmaktadır.

2.2. HİPOTEZ TESTLERİ

2.2.1. Bağımsız İki Grup Karşılaştırma Testleri

Herhangi bir veri grubuna parametrik testleri uygulayabilmek için anakütle dağılımının normal dağılıma sahip olması gerekmektedir. Eğer anakütle normal dağılıma sahip değilse dağılımdan bağımsız olan parametrik olmayan testlere başvurulmaktadır. Parametrik olmayan testlerde anakütle dağılımının herhangi bir sürekli dağılım göstermesi yeterli olmaktadır. Parametrik olmayan testleri

uygulayabilmek için örneklem büyüklüğünün hiçbir önemi bulunmamaktadır (Bayram,2009; s.105).

Bağımsız iki grubun karşılaştırılmasında; verilerin aralıklı veya oransal ölçme düzeyinde ölçülmüş olması, dağılımın bilinmesi, örneklem yeterli büyüklükte olması ve varyansların eşitliği gibi varsayımların sağlanması durumunda parametrik testler, varsayımların sağlanamaması durumunda ise parametrik olmayan testlerden yararlanılmaktadır.

İki bağımsız grubun karşılaştırılmasında parametrik test olarak t Testi, parametrik olmayan test olarak da genellikle Mann-Whitney-U Testi kullanılmaktadır.

İki örneklem testlerinde; iki örneklem aynı anakütleden veya parametreleri ve dağılımları aynı olan iki anakütleden çekilmiş rassal örneklem olup olmadığı incelenmektedir.

2.2.1.1. Bağımsız İki Örneklem t Testi

Bu testte; İki örneklem aynı anakütleden geldiğini ifade eden sıfır hipotezine karşın, farklılık olduğunu savunan alternatif önerme test edilir. Ortalamaların eşitliğini sınavan bu testte; hipotezler belirlenen anlam düzeyine göre aşağıdaki hipotez çiftlerinden biri şeklinde kurulur.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 > \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 < \mu_2$$

Test İstatistiği ise anakütle varyanslarının bilinip bilinmemesine göre şöyle hesaplanır.

Anakütle varyanslarının bilindiği durumda;

$$t_c = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sigma_{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}} \quad \sigma_{\bar{X}_1 - \bar{X}_2} = \sqrt{\frac{(\sigma_1)^2}{n_1} + \frac{(\sigma_2)^2}{n_2}}$$

Anakütle varyanslarının bilinmediği durumda ;

$$t_c = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}} \quad S_{\bar{X}_1 - \bar{X}_2} = \sqrt{\frac{(S_1)^2}{n_1} + \frac{(S_2)^2}{n_2}}$$

Elde edilen test istatistiği (t_c) değeri, testin tek yada çift taraflı olmasına göre dağılım tablosundan bulunacak (t_α) veya ($t_{\alpha/2}$) değeri ile karşılaştırılarak karar verilir.

Tablo Değeri < Test İstatistiği durumunda sıfır hipotezi red edilip, örneklemelerin farklı anakütlelerden geldiğine, yani sonuçların anlamlı olduklarına karar verilirken, aksi durumda elde edilen sonucun anlamlı olmadığına, yani iki örneklem in aynı anakütleden geldiğine karar verilir.

2.2.1.2. Mann-Witney- U Testi

Mann-Witney- U testi iki anakütlenin benzer dağılıma sahip olup olmadığının karşılaştırılmasında kullanılan parametrik olmayan bir testtir. Parametrik t-testinin parametrik olmayan alternatifi olarak yaygın bir şekilde kullanılmaktadır(Carter, 1997; SPSS, 2006).

Mann-Witney-U-testi, iki ilişkisiz örneklemde elde edilen puanların birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmektedir. Başka bir anlatımla bu test iki ilişkisiz grubun, ilgilenilen değişken bakımından evrende benzer dağılımlara sahip olup olmadığını test etmektedir(Büyüköztürk, 2003;s.149).

Bu test değişkenlerin sürekliliği, verilerin en az sıralayıcı ölçek düzeyinde elde edilmesi ve örneklemelerin bağımsızlığı koşullarında kullanılan bir testtir.

Medyanların eşitliğini sınavan bu testte; hipotezler belirlenen anlam düzeyine göre aşağıdaki hipotez çiftlerinden biri şeklinde kurulur.

$$\begin{array}{ll} C & \text{(Medyanlar aynıdır)} \\ H_1 : M_1 \neq M_2 & \text{(Medyanlar farklıdır)} \end{array}$$

$$H_0 : M_1 = M_2 \quad (\text{Medyanlar aynıdır})$$

$$H_1 : M_1 > M_2 \quad (\text{Birinci örneklemin Medyanı büyüktür})$$

$$H_0 : M_1 = M_2 \quad (\text{Medyanlar aynıdır})$$

$$H_1 : M_1 < M_2 \quad (\text{Birinci örneklemin Medyanı küçüktür})$$

Testin uygulanmasında; önce her iki örneklem birleştirilerek birleştirilmiş örneklem verileri büyüklük sırasına konup, bunlara sıra sayısı verilir. Her örnekleme ait olan sıra sayıları toplanır. Tekrarlı değerlere ortak sıra sayıları verilir. Test istatistiği U_c aşağıdaki gibi hesaplanır.

$$T_1 + T_2 = \frac{n(n+1)}{2} \quad \text{ve} \quad T_2 = \frac{n(n+1)}{2} - T_1$$

$$U_1 = n_1.n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - T_1$$

$$U_2 = n_1.n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - T_2$$

T_1 : Birinci örneklemin sıra sayıları toplamı

T_2 : İkinci örneklemin sıra sayıları toplamı

Ayrıca; $U_1 = n_1.n_2 - U_2$ ve $U_2 = n_1.n_2 - U_1$

Test istatistiği (U_c) olarak, U_1 veya U_2 'den küçük olanı alınır.

Belirlenen anlam düzeyine göre Mann Whitney-U Tablosundan bulunan tablo değeri ile test istatistiği karşılaştırılarak karar verilmektedir.

2.2.2. Bağımsız İki Den Fazla Grup Karşılaştırma testleri

k örneklem testleri olarak da ifade edilen bu testlerde, ikiden fazla örneklemin (k adet), aynı anakütleden gelip gelmediği test edilmektedir. Bu testlerde en çok kullanılan parametrik test ANOVA Testi, parametrik olmayan ise Kruskal-Wallis H Testi'dir.

2.2.2.1. ANOVA Testi

Bu testte hipotezler şöyle kurulur.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_k$$

H_0 : En az biri farklı

Test İstatistiği ise şu şekildedir.

GAKO: Gruplar Arası Kareler Ortalaması

GİİK: Gruplar İçi Kareler Ortalaması

n: Gözlem sayısı

k: Grup sayısı

$$F_c = \frac{GAKO}{GİİK} = \frac{\sum n_i (\bar{X}_i - \mu)^2 / k - 1}{\sum \sum (X_{ij} - \bar{X}_i)^2 / n - k}$$

$$GAKT = \sum n_i (\bar{X}_i - \mu)^2 \quad GİİK = \sum \sum (X_{ij} - \bar{X}_i)^2$$

Elde edilen F istatistiği, belirlenen anlam düzeyine göre F Olasılık Tablosundan k-1 ve n-k serbestlik dereceleri ile bulunan Tablo değeri ($F_{\alpha; k-1; n-k}$) ile karşılaştırılarak, Tablo değeri < F istatistiği durumunda sonuç anlamlı bulunarak, gruplardan en az birinin diğerlerinden farklılık gösterdiğine karar verilir.

2.2.2.2. Kruskal-Wallis H Testi

Kruskal-Wallis H testi, gruplararası anakütle medyanlarının eşitliğini sınamak amacı ile kullanılan bir parametrik olmayan istatistik testidir. Adı bu yöntemi ilk defa ortaya koyan William Kruskal ve W.Allen Wallis atıfla konulmuş bulunmaktadır (William H.Kruskal ve W.Allen Wallis (1952), s.583-621).

Kruskal-Wallis H testi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirlerinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmektedir. Bu test,

bağımlı değişkenin en az aralıklı ölçekle ölçülmüş olmasını gerektirmektedir (Büyüköztürk, 2003; s.152).

Bu test Mann Whitney-U testinin genelleştirilmiş şeklidir. Testin uygulama aşamaları şöyledir: Önce tüm örneklem birleştirilerek tek bir örnekleme dönüştürülür. Birleştirilen bu örneklemdeki değerler sıraya konur ve her birine sıra numaraları verilir. Tekrarlı değerlerde ortak sıra numaraları verilir. Verilen sıra numaraları ilgili örneklemin gerçek değerlerinin yerine konarak, bu numaralar (T) toplanır. Yani her bir satır yada sütun toplanır. Bu toplamlara göre test istatistiği (H) hesaplanır.

Burada i; satır j;sütun gibi düşünülmektedir.

Hesaplanan test istatistiği her bir örneklem büyüklüğü 5’den büyük ise Ki-Kare Dağılımı Tablosundan elde edilen tablo değeri ile, örneklem 5’den küçük olduğunda ise Kruskal-Wallis Tablosundan bulunan tablo değeri ile karşılaştırılarak karar verilir. Hesaplanan test istatistiği tablo değerinden büyük olduğunda gruplar arasında farklılık olduğuna karar verilir.

2.3. SIRALI LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde, en önemli istatistiksel tekniklerden biri Regresyon Analizi’dir. Doğrusal, lojistik ve sıralı lojistik regresyon modellerinin uygulanması büyük ölçüde bağımlı değişkene ve model varsayımlarının sağlanmasına bağlı olmaktadır. Bağımlı değişkenler, sürekli, iki kategorili veya sıralı çok kategorili olarak ölçülmüş olabilir. Doğrusal ve lojistik regresyon tekniklerinin yaygınlığına karşın, bağımlı değişkenin sıralı olarak gözlemlendiği çalışmalarda sıralı lojistik regresyon analizi anlamlı sonuçlar veren tek alternatif teknik olarak karşımıza çıkmaktadır (Chen and Hughes, 2004; Long, 1997).

Son yıllarda Lojistik Regresyon, kategorik bağımlı değişkenlerin çok değişkenli modellenmesi için uygulanan tek seçenek haline gelmiştir(Demaris, 1995:956). Sıralı lojistik model, eşit aralıklı olmayan sıralı alternatiflere sahip

bağımlı değişkenin varlığında tercih edilen en uygun modellerden biri olmaktadır(Madalla a.g.e s:27-32). Bununla beraber bağımlı değişkenin kategorik ayrıca sıralı olduğu durumlarda sıralı logit olasılık tahmin edicileri kullanılmaktadır. Sıralı logit modelleri, orijinal olarak Walker ve Duncan(1967); McKelvey ve Zavoina(1975) tarafından ekonomi ve finans alanlarında kullanılmaktadır.

Bağımlı değişkenin ikiden fazla değer aldığı durumlarda seçenekler arasında sıralı bir yapı olduğunda çoklu nominal (multinomial) modeller başarılı olamamaktadır ve bu durumda sıralı modeller kullanılmaktadır. Sıralı logit modellerinde bağımlı değişken nitel özelliğinin yanında sıralı olma özelliğini de taşımaktadır (Çağlayan E. , Metin N. 2005 s-52). Sıralı logit modelde hata terimleri lojistik olarak dağılmaktadır(Akın, Fahamet, 2003.s:75-76). Bu yöntem Maksimum En Çok Benzerlik fonksiyonlarını içermektedir. Sıralı logit model standardize edilmiş lojistik olasılık dağılımından türetilmektedir (McKelvey ve Zavoina, 1975:103-120; Akın, Üçdoğruk ve Deveci, 2000). Sıralı logit modelinde hatalar lojistik olarak dağılmaktadır (Akın, 1996,61).

Sıralı lojistik regresyon analizinde, bağımsız değişkenlerin tümünün sürekli veya kategorik olmasına ilişkin herhangi bir koşul bulunmamaktadır. Ancak yapılan çalışmalarda, sürekli bağımsız değişkenlerin tercih edilmesi önerilmektedir (Özçomak vd., 2005).

Bağımlı değişken düzeyleri sıralı olduğunda yani kategorileri en düşükten en yükseğe doğru sıralanmış olduğunda, çok yakın kategoriler arasındaki gerçek aralıklar tam olarak bilinmemektedir. Eşit aralıklı olmayan sıralı kategorilere sahip bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi söz konusu olduğunda, en uygun regresyon tekniği olarak “sıralı lojistik regresyon tekniği” gösterilmektedir.

Sıralı lojistik regresyon modellerinin elde edilmesinde beş temel bağlantı fonksiyonu kullanılmaktadır. En sık kullanılan fonksiyonlar ise logit, probit ve clog log fonksiyonları olarak yer almaktadır. Ayrıca sıralı lojistik regresyon modeli,

oransal farklar modeli, paralel regresyon modeli veya gruplandırılmış sürekli model olarak da ifade edilmektedir (Long, 1997; McCullagh, 1980). Sıralı lojistik regresyon modelinin başlıca özellikleri aşağıdaki üç maddede şöyle özetlenebilmektedir (Chen and Hughes, 2004; Breslaw and McIntosh, 1998; Flom).

1. İlgili bağımlı değişken, gözlemlenmemiş sürekli gizli bir değişkenden tekrar düzenlenebilir sıralı ve gruplanmış bir kategorik değişken olarak yer almaktadır. Ancak sıralı değişkenin kategorilerinin eşit aralıklarla ayrılıp ayrılmadığı kesinlik kazanmamaktadır.
2. Sıralı lojistik regresyon analizinde, normallik ve sabit varyans varsayımını gerektirmeden, bağımsız değişkenlerin sıralı kategorik değişken üzerindeki etkilerini açıklamak için bağlantı fonksiyonu kullanılmaktadır.
3. Regresyon katsayısının değeri sıralı kategorik değişkeninin kategorilerine bağlı olmadığından sıralı lojistik regresyon modeli, bağımsız değişken ile sıralı kategorik değişken arasındaki ilişkinin kategoriden bağımsız olduğunu varsaymaktadır

2.3.1. Sıralı Değişkenler İçin Gizli Değişken Modeli

Sıralı lojistik regresyon modelinde, gözlenebilir sıralı kategorik bağımlı değişkenin (Y) altında $-\infty$ ve $+\infty$ aralığında değerler alabilen gözlemlenemeyen gizli bir değişkenin (Y^*) olduğu varsayılmaktadır. Burada Y kategorik bağımlı değişkeninin, gizli Y^* değişkeniyle ilgili bilgi sağladığı düşünülmektedir. Gözlemlenebilen Y bağımlı değişkeni genel olarak şu şekilde ifade edilmektedir (Long, 1997; Tansel ve Güngör, 2004).

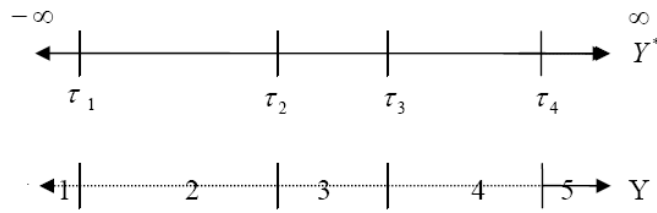
$$Y_i = m \text{ olduğunda } m=1, \dots, j \text{ için } \tau_{m-1} \leq Y_i^* < \tau_m \quad (3.1.)$$

Burada m, bağımlı değişkenin kategorisini ifade etmektedir. τ 'lar “eşik değerleri” veya “kesme noktaları ” olarak yer almaktadır. Ancak uç kategoriler için (1 ve j) eşik değeri açık uçlu olarak tanımlanmaktadır. $\tau_0 = -\infty$ ve $\tau_j = +\infty$ 'dur. Y^* gizli

değişkeni, X bağımsız (açıklayıcı) değişkenleri ve u hata terimi ile açıklanmaktadır ve genel olarak Eşitlik 3.2' deki gibi ifade edilmektedir.

$$Y_i^* = \beta' x_i + u_i \quad (3.2.)$$

Bu ilişki, Şekil 1' deki gibi gösterilebilir:



Şekil 1. Gizli değişkenden gözlemlenmiş kategorilerin elde edilişi

Yukarıda ifade edilen τ_1, τ_2, τ_3 ve τ_4 , Y değişkenini Y^* değişkenine bağlayan eşik katsayıları olmaktadır. Değerleri bilinmeyen eşik değerleri belirli bir durum için bağımsız değişken değerlerine bağlı olmamaktadır. Bu eşik değerleri bağımlı değişken kategorilerinin olasılık değerlerinin belirlenmesinde kullanılmaktadır. $\tau_0 = -\infty$ ve $\tau_5 = \infty$ olduğu için model oluşturulurken sadece dört eşik değeri hesaplanmaktadır. Dört eşik değeri, bağımlı değişkenin kategori sayısının 5 olması durumunda geçerli olmaktadır. Bir sıralı lojistik regresyon modeli için eşik değeri sayısı, bağımlı değişkenin kategori sayısından 1 eksiktir. Aşağıdaki Şekil 2'de gizli değişken Y^* ve gözlemlenmiş kategorik Y değişkenine ait regresyon doğruları yer almaktadır. Her iki doğru birbirine benzemektedir. Çünkü dikey eksenlerin ölçekleri birbirinden farklıdır (Long, 1997).

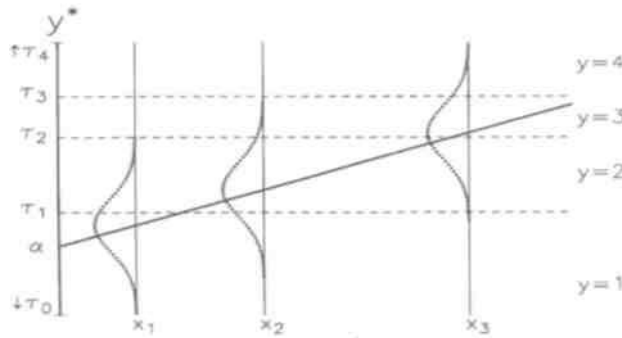
2.3.1.1 Dağılımsal Varsayımlar

Y^* regresyon denkleminin belirlenmesinde en çok olabilirlik tekniği kullanılmaktadır. En çok olabilirlik tekniğinin kullanılabilmesi için, hata terimlerinin

dağılımının spesifik bir biçimde belirlenmesi gerekmektedir. Sıralı lojistik regresyon modelinde hata terimlerinin normal veya lojistik dağıldığı düşünülmektedir. Bu modelde, hata terimlerinin dağılımı için cauchy, weibull, poisson, binom, ki-kare gibi diğer dağılımlar da düşünülmektedir. Ancak bu dağılımlar çok fazla kullanılmamaktadır (McCullagh,1980).

2.3.1.2 Gözlemlenmiş Kategorilerin Olasılıklarının Elde Edilmesi

Hata terimlerinin dağılımının belirlenmesinden sonra verilen X değişkenine bağlı olarak Y değişkeninin gözlemlenmiş değerlerinin olasılıkları hesaplanmaktadır. Hatalar $E(y^*|x) = \alpha + \beta x$ regresyon doğrusu etrafında ya lojistik ya da normal dağılım göstermektedir. m kategorisinin olasılığı τ_{m-1} ve τ_m kesim noktaları arasındaki alana karşılık gelir.



Şekil 2. Sıralı lojistik regresyon modeli için x değerleri verildiğinde Y* değişkeninin dağılım grafiği

Kategorik bağımlı değişkenin birinci kategorisini ele alalım. Y=1 olarak gözlemlendiğinde Y* değişkeni $\tau_0 = -\infty$ ve τ_1 arasında gözlemlenmektedir. Y=1'in olasılığı için matematiksel model aşağıdaki gibidir.

$$\Pr(Y_i = 1|x_i) = \Pr(\tau_0 \leq Y^*_i < \tau_1|x_i)$$

Bu modelde $Y^* = \beta_0 + \beta x + u = \beta'x + u$ yerine koyulduğunda,

$\Pr(Y_i = 1|x_i) = \Pr(\tau_0 \leq \beta'x_i + u_i < \tau_1|x_i)$ olur. Buradan, $\beta'x$ eşitsizliğin dışına çıkarıldığında,

$$\Pr(Y_i = 1|x_i) = \Pr(\tau_0 - \beta'x_i \leq u_i < \tau_1 - \beta'x_i|x_i)$$

elde edilir. İki değer arasında yer alan rassal değişken olasılığı, bu değerlerdeki birikimli dağılım fonksiyonu değerleri arasındaki farktır. Bundan dolayı,

$$\begin{aligned} \Pr(Y_i = 1|x_i) &= \Pr(u_i < \tau_1 - \beta'x_i|x_i) - \Pr(u_i \leq \tau_0 - \beta'x_i|x_i) \\ &= F(\tau_1 - \beta'x_i) - F(\tau_0 - \beta'x_i) \end{aligned} \quad (3.3.)$$

eşitliği elde edilmektedir. Bu işlemler her bir kategorinin olasılığını elde etmek için genelleştirilirse aşağıdaki genel matematiksel model elde edilmektedir. Herhangi bir kategoriye m dersek ve verilen x değeri için,

$$\Pr(Y_i = m|x_i) = F(\tau_m - \beta'x_i) - F(\tau_{m-1} - \beta'x_i)$$

Beş kategorili bir bağımlı değişken için tüm olasılıklar genel olarak aşağıda belirtilen formda yazılabilmektedir (Emeç, 2002; Long, 1997; Tansel ve Güngör, 2004).

$$\begin{aligned} \Pr(Y_i = 1|x_i) &= F(\tau_1 - \beta'x_i) \\ \Pr(Y_i = 2|x_i) &= F(\tau_2 - \beta'x_i) - F(\tau_1 - \beta'x_i) \\ \Pr(Y_i = 3|x_i) &= F(\tau_3 - \beta'x_i) - F(\tau_2 - \beta'x_i) \\ \Pr(Y_i = 4|x_i) &= F(\tau_4 - \beta'x_i) - F(\tau_3 - \beta'x_i) \\ \Pr(Y_i = 5|x_i) &= 1 - F(\tau_4 - \beta'x_i) \end{aligned}$$

2.3.2.Sıralı Lojistik Regresyon Modelinin Elde Edilmesi

Sıralı lojistik regresyon modeli, McCullagh (1980) tarafından geliştirilmiş bir modeldir. Model, gözlemlenebilir bir kategorik değişkenin altında gözlemlenemeyen bir gizli değişkenin olduğu varsayımına dayandırılmaktadır.

Sıralı lojistik regresyon modeli genel olarak,

$$link(\gamma_j) = \tau_j - \sum \beta'_k x_k \quad (3.4)$$

şeklinde ifade edilmektedir. Ancak bağımsız değişkenlerin farklı değerleri (bağımsız değişken kategorik ise) bağımlı değişkenin farklı kategorilerinde daha yüksek oranda yer alıyorsa Eşitlik 3.7’de gösterilen genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modeli kullanılmaktadır (McCullagh, 1980; [www.norusis.com /pdf/ASPC_v13.pdf](http://www.norusis.com/pdf/ASPC_v13.pdf)). Bu durum bir örnekle şöyle açıklanabilir. Bir ürünün kalitesinin değerlendirilmesine ilişkin bir araştırmada bağımlı değişkenin en düşükten en yükseğe doğru sıralanmış 5 kategorisi olduğu varsayalım. Anket formunu yanıtlayan bayanların çoğunluğunun frekans dağılımı bağımlı değişkenin orta kategorilerinde yer alırken erkeklerin çoğunluğunun frekans dağılımı yüksek kategorilerde yer almaktadır. Böylece açıklayıcı değişkenin farklı düzeylerinin değişkenliği farklılık göstermektedir. Bu durum ölçek bileşeni olarak ifadenin paydasına eklenmektedir. Sıralı bağımlı değişkenin kategori sayısı üç ve üçten büyük olduğunda bu durum geçerlidir (Ishwaran and Gatsonis, 2000; McCullagh, 1980)

2.3.2.1 Bağlantı fonksiyonları ve özellikleri

Bağlantı fonksiyonu, sıralı lojistik regresyon modelinin yapılandırılmasında kullanılan olasılık fonksiyonudur. Sıralı lojistik regresyon analizinde beş farklı bağlantı fonksiyonu kullanılmaktadır. Bu bağlantı fonksiyonları Tablo 4’te özet olarak verilmektedir.

Tablo 4 Bağlantı fonksiyonları

Fonksiyon	Gösterim	Uygulama Alanı
Logit	$\ln\left(\frac{\gamma}{1-\gamma}\right)$	Tüm kategorilerin olasılık değeri eşit ise kullanılır.
Tamamlayıcı Log Log	$\ln(-\ln(1-\gamma))$	Yüksek kategorilerde olasılık değeri daha yüksek ise kullanılır.
Negatif Log Log	$-\ln(-\ln(\gamma))$	Düşük kategorilerde olasılık değeri daha yüksek ise kullanılır.
Probit (normal fonk. tersi)	$\phi^{-1}(\gamma)$	Normal dağılmış gizli değişken söz konusu olduğunda kullanılır.
Cauchit	$\tan(\pi(\gamma - 0,5))$	Birçok uç değer olduğu kategori varsa kullanılır.

Genellikle uygulamalarda hangi bağlantı fonksiyonun seçileceğine ilişkin kesin bir yargı bulunmamaktadır. Ancak kategorilerin birikimli olasılık değerlerinde ani değişim olmuyorsa, probit ve logit fonksiyonları sıralı lojistik regresyon analizi için uygun seçenek olmaktadır. Eğer kategorilerin birikimli olasılık değerlerinde ani değişim oluyorsa diğer modeller kullanılmaktadır. Örneğin birinci kategoriden itibaren birikimli olasılık değerinde yavaş bir artış olurken yüksek kategorilere doğru birikimli olasılık değerinde ani bir artış oluyorsa, tamamlayıcı log log bağlantı fonksiyonu iyi bir seçenek olmaktadır. Bunun tam tersi oluyorsa, yani birikimli olasılık değeri düşük kategorilerde daha fazla, yüksek kategorilerde daha az artıyorsa negatif log log bağlantı fonksiyonu tercih edilmektedir (www.norusis.com/pdf/ASPC_v13.pdf).

Sıralı lojistik regresyon modelinin yapılandırılmasında daha çok probit ve logit fonksiyonlar kullanılmaktadır. Her iki fonksiyon kullanılarak elde edilen modeller genelde benzer sonuçlar vermektedir. Ancak iki modeli birbirinden ayıran belirli özellikler bulunmaktadır (Tansel ve Güngör, 2004).

Bu iki model arasından herhangi birinin seçim hata teriminin dağılımına bağlı olmaktadır. Lojistik dağılım varsayımı içeren logit fonksiyonun kullanılması,

çok sayıda gözlemin dağılımın kuyruk kısmında bulunduğu zaman uygun olmaktadır. Probit fonksiyon ise hata terimlerinin normal dağıldığı varsayımına dayanmaktadır. Bu modeller arasındaki diğer farklılık ise, probit fonksiyonun kullanılması durumunda gizli bağımlı değişkenin sürekli bir değişken olduğu varsayılmaktadır. Ancak logit fonksiyonun kullanılması durumunda gizli bağımlı değişkenin kesikli bir değişken olduğu varsayılmaktadır (Tansel ve Güngör, 2004; Emeç, 2002; Long, 1997).

2.3.2.1.1. Logit Bağlantı Fonksiyonu

Logit fonksiyonun kullanılması durumunda elde edilen model, hata terimlerinin lojistik dağıldığı varsayımına dayanmaktadır. Logit fonksiyon, kategorik bağımlı değişkenin en yüksek kategorisini referans alarak logit modeller üretmektedir. Örneğin üç kategoriye sahip bir bağımlı değişken için üçüncü kategori referans alınarak iki tane lojit modeli üretilir. İki kategori için paralel eğriler varsayımı test edilmektedir. Kategorilerin sırasını göz önüne alan sıralı logit modeli için birikimli olasılık değeri aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir (Emeç, 2002; Bircan, 2004).

$$\begin{aligned}\log it(p_1) &= \ln\left(\frac{p_1}{1-p_1}\right) = \tau_1 - \beta'x \\ \log it(p_1 + p_2) &= \ln\left(\frac{p_1 + p_2}{1-p_1-p_2}\right) = \tau_2 - \beta'x \\ \log it(p_1 + p_2 + \dots + p_k) &= \ln\left(\frac{p_1 + p_2 + \dots + p_k}{1-p_1-p_2-\dots-p_k}\right) = \tau_k - \beta'x\end{aligned}$$

Burada p_i bir olayın meydana gelme olasılığıdır. Bir olayın ODDS oranı ise $\frac{p_i}{1-p_i}$ 'dir (Çolak, 2002; Özdamar, 1997; Emeç, 2002; Bircan, 2004; Flom).

Sıralı logit modeli oransal farklar modeli olarak da bilinmektedir. Bir olayın fark oranı kategorilerden bağımsız olmaktadır. Fark oranının tüm kategoriler için sabit olduğu varsayılmaktadır (Emeç, 2002; Long, 1997; McCullagh, 1980).

2.3.2.1.2. Probit Bağlantı Fonksiyonu

Probit fonksiyonunun kullanılması durumunda elde edilen modelde hata terimlerinin normal dağılımlı olduğu varsayılmaktadır. Probit model gizli bir regresyon denklemi üzerine kurulmaktadır. Sıralı probit modelinde gözlenen ve gizli bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan kesme noktaları söz konusu olmaktadır (Tansel ve Güngör, 2004). Sıralı probit modeli için kategorilerin olasılıkları aşağıdaki şekilde elde edilmektedir.

Birinci kategori için;

$$\begin{aligned} \Pr(y = 1) &= \Pr\{\tau_0 < y^* = \beta_0 + \sum \beta_i x_i + u \leq \tau_1\} \\ &= \Pr\{\tau_0 - \beta_0 - \sum \beta_i x_i < u \leq \tau_1 - \beta_0 - \sum \beta_i x_i\} \\ &= \int_{\tau_0 - \beta_0 - \sum \beta_i x_i}^{\tau_1 - \beta_0 - \sum \beta_i x_i} f(u) du \end{aligned}$$

Burada $f(u)$ standart normal dağılım fonksiyonudur (Tansel ve Güngör, 2004). Diğer kategorilerin olasılıkları da benzer şekilde elde edilmektedir. Her bir kategori için olasılıkların genel gösterimi aşağıdaki gibi oluşmaktadır. Denklemden $\tau_0 = 0$ ve $-\beta_0 - \sum x_i \beta_i$ yerine $-\beta'x$ yazarsak,

$$\begin{aligned} \Pr(Y_i = 1|x_i) &= F(\tau_1 - \beta'x_i) \\ \Pr(Y_i = 2|x_i) &= F(\tau_2 - \beta'x_i) - F(\tau_1 - \beta'x_i) \\ &\vdots \\ \Pr(Y_i = J|x_i) &= 1 - F(\tau_{j-1} - \beta'x_i) \end{aligned} \tag{3.5}$$

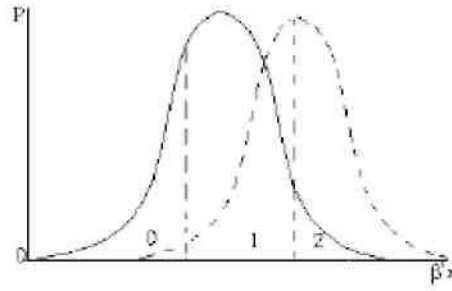
elde edilir.

Bu eşitlik bir gözlemin j . kategoriye girme olasılığını vermektedir. Bu denklemin bağımsız değişkenlere göre ayrı ayrı türevleri, bağımsız değişkenlerin bu olasılık üzerindeki marjinal etkilerini verir. Ayrıca tüm olasılıkların pozitif olması için $0 < \tau_1 < \tau_2 < \dots < \tau_{j-1}$ şartının sağlanması gerekmektedir (Emeç, 2002; Tansel ve Güngör, 2004).

Bu olasılık değerleri üzerinde açıklayıcı değişkenlerin marjinal etkileri genel olarak ($m=1, 2, \dots, j$);

$$\frac{\partial \Pr(y_i = m | x_i)}{\partial x_k} = \beta_k [f(\tau_m - x_i \beta) - f(\tau_{m-1} - x_i \beta)]$$

şeklinde ifade edilir.



Şekil 3. X'teki değişmelerin tahmin edilen olasılıklar üzerindeki etkilerinin grafiksel gösterimi

Şekil 3'te, kesiksiz eğri Y ve Y^* değişkenlerinin olasılık dağılımlarını vermektedir.

X 'lerin marjinal etkileri ile β 'lar birbirinden farklıdır. X 'lerin marjinal etkileri şu şekilde yorumlanabilmektedir: β ve τ_j sabit tutulduğunda X 'deki artış, grafikte de görüldüğü gibi eğrinin sağa doğru kaymasına neden olmaktadır. Burada β 'nın işareti de önem arz etmektedir. Eğer β 'nın işareti pozitif ise eğri sağa doğru kaymaktadır.

2.3.2.1.3. Tamamlayıcı log log (Clog log) Bağlantı Fonksiyonu

Bir veri setinin analizinde temel öneme sahip hazard fonksiyonu veya ani risk fonksiyonu olarak da bilinen tamamlayıcı log log (oransal risk) fonksiyonu $\lambda(t;x)$, t zaman koşulunda ani başarısızlık olasılığı olarak tanımlanır (McCullagh, 1980). Tek bağımsız değişken olması durumunda, oransal risk modeli Eşitlik 3.10'daki gibi yazılabilmektedir.

$$\lambda(t;x) = \lambda_0(t) \exp(-\beta^T x) \quad (3.6)$$

Şu durumda, fonksiyon $S(t;x)$, verilen x değişkeni için t zamanından sonra ortaya çıkan durumların olasılığıdır ve basit olarak Eşitlik 3.11'deki gibi yazılmaktadır.

$$-\log\{S(t;x)\} = \Lambda_0(t) \exp(-\beta^T x) \quad (3.7.)$$

Bu eşitlikte $\Lambda_0(t) = \int_0^t \lambda_0(s) ds$, dir. Bu nedenle, x değişkeninin iki değeri için fonksiyon 3.12'deki gibi olmaktadır.

$$\log\{S(t;x_1)\} / \log\{S(t;x_2)\} = \exp\{\beta^T (x_2 - x_1)\} \quad (3.8.)$$

Log fonksiyonunun oranı risk fonksiyonunun oranına benzemektedir. $x_2 - x_1$ arasındaki farka bağlıdır ve tüm t zamanında sabittir. Kesikli veri için oransal risk modeli Eşitlik 3.13'teki gibi yazılmaktadır.

$$-\log\{1 - \gamma_j(x)\} = \exp(\tau_j - \beta^T x) \quad (3.9.)$$

$1 - \gamma_j(x)$, tamamlayıcı olasılık veya verilen x değişken değeri için j. Kategoriden sonraki kategorilerin olasılığıdır. Doğrusal lojistik regresyon modeline uygun bir doğrusal yapı elde etmek için Eşitlik 3.13 daha uygun bir formda Eşitlik 3.14'teki gibi yazılabilmektedir.

$$\ln[-\ln\{1 - \gamma_j(x)\}] = \tau_j - \beta^T x \quad (3.10)$$

Bu eşitlikteki doğrusallığa dönüşüm, tamamlayıcı log log (clog log) dönüşümü olarak ifade edilir. Bağımlı değişkenin iki kategorisi varsa x bağımsız değişkeni sadece x₁ ve x₂ olmak üzere iki değer alır. Karşılık gelen tamamlayıcı log log değerleri arasındaki fark sabittir ve kategoriden bağımsızdır (Emeç, 2002; Long, 1997; McCullagh, 1980). Clog log modelinin özellikleri logit modelin (oransal farklar modeli) özellikleri ile benzerlik göstermektedir.

2.3.2.2. Model Parametrelerinin Tahmini

Sıralı kategorik veriler için model yapılandırılırken Klasik Doğrusal Regresyon modelinde olduğu gibi, ilk olarak parametre değerlerinin tahmin edilmesi gerekmektedir. Klasik Doğrusal Regresyon analizinde parametre değerlerinin tahmini için belirli varsayımlar altında en küçük kareler tekniği kullanılmaktadır. Ancak sıralı kategorik veriler için model yapılandırılırken “en çok olabilirlik” tekniği kullanılmaktadır.

2.3.2.2.1. En Çok Olabilirlik Tekniği

$x_1, x_2, \dots, x_n$ gözlem değerlerinden oluşan bir örneklemin, olasılık fonksiyonu $f(x; \theta)$ olan bir ana kütleden seçildiği düşünölsün. θ , kestirimi yapılmak istenen bilinmeyen ana kütle değeridir. Tüm gözlem değerleri birbirinden bağımsızdır ve her birinin olasılık fonksiyonu $f(x; \theta)$ 'dir. Bu gözlemlerin bileşik olasılık fonksiyonu, $f(x_1; \theta) * f(x_2; \theta) * \dots * f(x_n; \theta)$ şeklinde yer almaktadır. Bu bileşik olasılık fonksiyonu θ 'nın bir fonksiyonu olduğuna göre, $L(\theta; x_1, x_2, \dots, x_n)$ şeklinde gösterebiliriz. L fonksiyonuna olabilirlik fonksiyonu denilmektedir (Fujimoto, 2003; Bircan, 2004; Sørensen, 2003; Çömlekçi, 1998).

$$L(\theta; x_1, x_2, \dots, x_n) = \prod_{i=1}^n f(x_i; \theta) \quad (3.11)$$

İşlemlerde kolaylık sağlaması amacıyla olabilirlik fonksiyonunun logaritması alınmaktadır. Logaritması alınan bu fonksiyonun tahmin edilecek parametre veya parametrelere göre türevi alınır ve 0'a eşitlenir ve değer bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen olabilirlik fonksiyonunu maksimize eden θ 'nın kestirim değeri, en çok olabilirlik kestirimidir. Sıralı lojistik regresyon modeli için bu parametreler β değerleridir.

En çok olabilirlik tekniğiyle parametreler tahmin edildikten sonra sıralı lojistik regresyon modeli yapılandırılmış olmaktadır. Modelin doğruluğunun test etmek için, Pearson ki-kare test istatistiği ve sözde R^2 değeri kullanılmaktadır.

2.3.2.2.2. En Çok Olabilirlik Tekniğiyle Parametre Tahmini

Bağımlı değişkenin iki kategorili olduğu bir veri seti için Doğrusal lojistik modelin yapılandırılmasında ilk olarak bilinmeyen P_0, P_1, P_k parametreleri tahmin edilmektedir. 3.2.2'de açıklandığı gibi lojistik modellerin parametrelerinin tahmininde en çok olabilirlik tekniği kullanılmaktadır. Bu veri seti için olabilirlik fonksiyonu şöyledir.

$$L(\beta) = \prod_{i=1}^n \binom{n_i}{y_i} p_i^{y_i} (1 - p_i)^{n_i - y_i}$$

Olabilirlik fonksiyonu bilinmeyen başarı olasılıkları p_i 'lere ve dolayısıyla $\mathbf{P}$ parametrelerine bağlı olduğundan $\mathbf{p}$ 'nın bir fonksiyonu olarak kabul edilmektedir (Bircan, 2004). $L(\mathbf{p})$ 'yi en çok yapacak $\mathbf{p}$ değerlerini elde etmek için olabilirlik fonksiyonunun logaritması şöyledir.

$$\begin{aligned}\ln L(\beta) &= \sum_i \left\{ \ln \binom{n_i}{y_i} + y_i \ln \left(\frac{p_i}{1-p_i} \right) + n_i \ln(1-p_i) \right\} \\ &= \sum_i \left\{ \ln \binom{n_i}{y_i} + y_i n_i - n_i \ln(1 + e^{[\beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k]}) \right\}\end{aligned}$$

Ln olabilirlik fonksiyonunun, bilinmeyen her bir p parametresine göre kısmi türevi alınmaktadır. Bu türevler 0'a eşitlendiğinde bilinmeyen **P** parametrelerine ilişkin k+1 tane doğrusal olmayan eşitlik elde edilmektedir. Bu eşitlik sistemleri her bir parametre için çözüldüğünde parametre değerleri elde edilmektedir. Tahmin edilen sıralı lojistik regresyon modeli Eşitlik 3.15'teki gibi yazılmaktadır.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k \quad (3.13)$$

Bu model doğrusal tahmin edici olarak adlandırılmaktadır (Fırat ve Onay, 1999).

3.3. SIRALI LOJİSTİK REGRESYON MODELİNİN VARSAYIMI

Model yapısı genelde çeşitli bağlantı fonksiyonlarını gerektirmektedir. Çünkü bağlantı fonksiyonları sıralı lojistik regresyon modellerini güçlü bir paralel eğriler varsayımı altında oluşturmak için kullanılmaktadır. Bir aday modelin belirlenmesi için temelde, paralel eğriler varsayımının sağlanması gerekmektedir.

2.3.3.1. Paralel Eğriler Varsayımı

Paralel eğriler varsayımı, belirlenen regresyon katsayılarının sıralı kategorik değişkenin tüm kategorilerinde eşit olduğunu varsaymaktadır.

$$\Pr(Y \leq m|x) = F(\tau_m - \beta'x)$$

Birikimli olasılık $\tau_m - \beta'x$ 'deki birikimli olasılık fonksiyonu değeridir. β tüm kategoriler için aynı olduğundan dolayı, yukarıda verilen eşitlik farklı kesme noktalarıyla iki kategorili modellerin bir kümesini tanımlamaktadır. Bu durum aşağıdaki 3.16 eşitliği ile açıklanmaktadır.

$$\tau_m - \beta x = (\tau_m - \beta_0) - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k \quad (3.14)$$

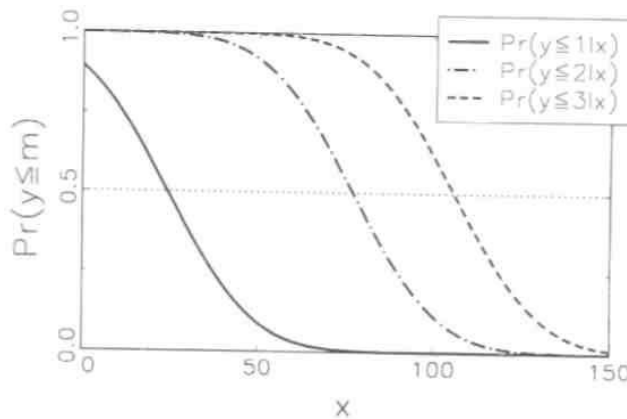
Böylece $y \leq 1$ için model, $\tau_1 - \beta_0$ kesme noktasıyla

$$\Pr(y \leq 1|x) = F\left((\tau_1 - \beta_0) - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k\right)$$

olur. $y \leq 2$ için model

$$\Pr(y \leq 2|x) = F\left((\tau_2 - \beta_0) - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k\right)$$

olur. Bu modelde kesme noktası $\tau_2 - \beta_0$ olarak değişir ancak x_k değişkeni içinkatsayılar aynı kalmaktadır. Kesme noktalarındaki değişim olasılık eğrisinde sağa veya sola hafif bir değişikliğe neden olur ancak, eğrinin şeklini değiştirmemektedir (Tansel ve Güngör, 2004).



Şekil 4. Paralel eğriler varsayımının grafiksel gösterimi

Şekil 3.4’te, üç kategorinin birikimli olasılık eğrileri yer almaktadır. Yatay ekseninde 0,5 olasılığı nokta nokta doğrusu olarak gösterilmektedir. Bu noktada üç olasılık eğrisi belirlendiğinde,

$$\frac{\partial \Pr(Y \leq 1|x)}{\partial x} = \frac{\partial \Pr(Y \leq 2|x)}{\partial x} = \frac{\partial \Pr(Y \leq 3|x)}{\partial x} \quad (3.15.)$$

olarak bulunmaktadır. Bu durumda tüm regresyon eğrileri paralel olmaktadır.

2.3.3.2. Paralel Eğriler Varsayımının Test Edilmesi

Sıralı lojistik regresyon modelinden elde edilen bilginin doğruluğu ve güvenilirliği için paralel eğriler varsayımının kesinlikle sağlanması gerekmektedir. Eğer bu varsayım karşılanmazsa elde edilen tüm sonuçlar anlamsız ve yanlış çıkmaktadır. Bu nedenle modelin varsayımı mutlaka test etmek gerekmektedir. Paralel eğriler varsayımının geçerliliğini kontrol etmek için Wald ki-kare testi, olabilirlik oran testi gibi testler kullanılmaktadır (Çolak, 2002; Özdamar, 1997; Long, 1997; Özdiñ, 1999).

Paralel eğriler varsayımının test edilmesinde “sıfır hipotezi (H_0)” ve “alternatif hipotez (H_1)”, şu şekilde kurulmaktadır.

H_0 : İlişkili regresyon katsayıları, bağımlı değişkeninin tüm kategorilerinde aynıdır.

H_1 : İlişkili regresyon katsayıları, bağımlı değişkeninin tüm düzeylerinde farklıdır.

2.3.3.2.1. Olabilirlik Oran Testi

Olabilirlik oran testi, kısıtlı bir model tahmin eder ve kısıtlar kaldırıldığında olabilirlik fonksiyonunda nasıl bir değişim olduğunu göstermektedir. Olabilirlik

oranı testi, eğer varsayım sağlanmazsa sıralı lojistik regresyon modelinin log olasılığının nasıl değiştiğini değerlendirmektedir. Bu testte test istatistiği $K(j-2)$ serbestlik derecesiyle ki-kare dağılmaktadır. K , bağımsız değişken sayısı olarak yer almaktadır. Eğer test istatistiği tablo değerinden büyükse (yani $p \leq 0.001$ ise), sıfır hipotezi reddedilmektedir. Bu durumda paralel eğriler varsayımı sağlanmamaktadır.

Eğer modelin paralel eğriler varsayımı reddedilmiş ise, veri seti için bağlantı fonksiyonu yanlış seçilmiş olabilir veya bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenin tüm kategorileri arasındaki ilişki, bağımlı değişkenin tüm kategorilerin de farklılık göstermektedir (www.norusis.com/pdf/ASPC_v13.pdf).

2.3.3.2.2. Wald Ki-kare Testi

Olabilirlik oranı testi, tüm bağımsız değişkenler için paralel eğriler varsayımının sağlanıp sağlanmadığını belirleyememektedir. Wald ki-kare testi ise hem tüm β_m 'lerin tüm kategorilerde eşit olduğunu ifade eden genel modelin hem de her bir değişken için katsayıların eşitliğinin test edilmesini sağlamaktadır (Long, 1997; Fujimoto, 2003; Çolak, 2002).

Wald testi en çok olabilirlik tahminlerinin asimptotik olarak normal dağılım gösterdiği varsayımına dayanmaktadır. Regresyon katsayılarının standart hatasına oranı Wald istatistiği olarak ifade edilmektedir. Bu durumda Wald istatistiği Standart Normal Dağılım göstermektedir (Çolak, 2002).

Her iki test yapısal olarak aynı olmasına rağmen, küçük örneklemlemlerle çalışıldığında farklı sonuçlar vermektedir. Genelde hangi testin tercih edileceği konusunda bir kesinlik yer almamaktadır. Ancak literatürde Wald testinin olabilirlik oran testine göre biraz daha az güçlü olduğu ifade edilmektedir (Long, 1997).

2.3.4. Modelin Uygunluğunun Test Edilmesi

Oluşturulan birçok modelin uygunluğunun test edilmesi, değerlendirilmesi ve bu modeller arasından en uygun modelin seçilebilmesi için tüm gözlem değerlerini

temsil edecek bir istatistiksel değere ihtiyaç duyulmaktadır. Modelin uygunluk ölçüsü olarak ifade edilen bu istatistikler tahmin edilen parametrelerin anlamlılığı açısından bilgi vermektedir (Long, 1997; Özdamar; 1997; Fujimoto, 2003; Çolak, 2002).

Modelin uygunluğunun testi için Pearson ki-kare istatistiği, sapma ölçüsü ve sözde R^2 değeri yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak sözde R^2 değeri, kategorik bağımlı değişkenin yer aldığı modeller için kesin sonuçlar vermemektedir (Long, 1997). Ayrıca gözlem sayısının az olduğu çalışmalarda sapma ölçüsü yetersiz kalmaktadır (Fujimoto, 2003; www.norusis.com/pdf/ASPC_v13.pdf).

2.3.4.1. Pearson Ki-kare İstatistiği

Modelin uygunluğunun test edilmesinde çoğunlukla Pearson Ki-kare istatistiği ve sapma ölçüsü kullanılmaktadır (Özdinç, 1999; Fujimoto, 2003; Sørensen, 2003; www.norusis.com/pdf/ASPC_v13.pdf). Pearson ki-kare istatistiği,

$$z^2 = \sum_{i=1}^n \frac{e_i^2}{\hat{p}_i(1-\hat{p}_i)} \quad \text{veya} \quad \chi^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \quad \text{şeklinde elde}$$

edilmektedir. Burada, y_i değerleri ile bunların tahmini (beklenen değerleri) olan p_i değerleri arasındaki farkın (e_i^2), $\hat{p}_i$ 'nin varyansı olan $p_i(1-p_i)$ 'ye bölünmesiyle bulunan istatistik, model uygun olduğunda, $(n-p)$ serbestlik derecesiyle χ^2 dağılır.

Aynı şekilde sapma ölçüsü ise,

$$D = 2 \sum \sum O_{ij} \ln \left(\frac{O_{ij}}{E_{ij}} \right)$$

şeklinde elde dilmektedir. Burada O_{ij} gözlemlenmiş değerler ve E_{ij} bu değerlerin beklenen değerleridir.

Her iki istatistik değeri tablo değerinden büyük ve $p < 0,001$ ise modelin uygun olmadığı belirtilmektedir.

2.3.4.2. Sözde R^2 Değeri

Modelin uygunluğunu test etmek için kullanılabilecek bir ölçüt de sözde R^2 'dir. Bu istatistik çoklu belirlilik katsayısı ile benzer özellikler taşımaktadır.

$$R^2 = 1 - (\ln L / \ln L_0)$$

formülü ile belirlenen bu ölçütte, L_0 , sadece sabit terimin (β_0) yer aldığı modelin en çok olabilirlik değeridir. L ise tahmin edilen tüm parametrelerin yer aldığı modelin en çok olabilirlik değeridir. Bu ölçüt, McFadden R^2 istatistiği olarak da ifade edilmektedir (Özdinç, 1999; Fujimoto, 2003; www.norusis.com/pdf/ASPC_v13.pdf).

R^2 , değeri verideki belirsizliğin model tarafından açıklanabilen oranını göstermektedir. $L=1$ olduğunda, $\ln L=0$ ve $R^2=1$ olur. Bu da ele alınan bağımsız değişkenler tarafından bağımlı değişkendeki değişimin tamamının açıklandığının ve modelin mükemmel olduğunun bir göstergesi olmaktadır.

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünün ölçülmesinde kullanılan iki sözde R^2 istatistiği daha vardır. Bu istatistikler, Cox ve Snell R^2 istatistiği ve Nagelkerke R^2 istatistiğidir.

2.3.5. Model Parametrelerinin Yorumu

Sıralı lojistik regresyon modeli üç farklı şekilde yorumlanabilmektedir (Long, 1997; Tansel ve Güngör, 2004). Bu yorumlar,

- * Standartlaştırılmış katsayılara göre ,
- * Tahmin edilen olasılıklara göre,
- * Kesikli değişmeye göre yapılmaktadır.

Logit modellerde katsayı yorumlarında faktör değişim oranlarından yararlanılmaktadır. Kukla değişkende diğer tüm değişkenler sabit iken $\exp(\beta_k)$; fark

oranını veya faktör değişimini vermekte, standardize edilmiş faktör değişimi için diğer tüm değişkenler sabit iken $\exp(\beta_k \cdot s_k)$ hesaplanmakta, burada s_k =standart sapmadır; kantitatif değişkenlerde ise $(\exp(\beta - 1) \cdot 100)$ işlemi ile yüzde değişme bulunmaktadır. Basit bir cebir ile bağımsız değişken standartlaştırılabilmektedir(Long ve Freese, 2000; Demaris, 1995:956-968; Üçdoğruk, Akın ve Emeç, 2001).

2.3.5.1. Standartlaştırılmış Katsayıya Göre Yorumlar

Ancak marjinal etki, x_k 'daki bir birimlik değişme için gözlemlenen olasılıktaki değişmeyi göstermemektedir.Kestirilmiş olasılıklar şu şekilde yorumlanabilmektedir:

- Bağımsız değişkendeki bir birimlik değişimin bağımlı değişken kategorisinde gerçekleşme olasılığına katkısıdır.

2.3.5.2. Kesikli Değişmeye Göre Yorumlar

Birikimli olasılık eğrisinin eğimi hızlı bir şekilde artıyorsa yani yüksek kategorilerin olasılık değeri daha çoksa marjinal etkileri kullanarak sıralı model ile ilgili yorumlar yanlış olmaktadır (Long, 1997). Bu nedenle kesikli değişmeye göre yorum yapmak daha sağlıklı olmaktadır.

Kesikli değişme, bağımsız değişkenin başlangıç değerinden son değerine x_k 'daki değişme için tahmin edilmiş olasılıktaki değişmedir. Matematiksel olarak aşağıdaki gibi gösterilebilmektedir.

$$\frac{\Delta \Pr(y_i = m | x_i)}{\Delta x_k} = \Pr(y = m | x, x_k = x_{son}) - \Pr(y = m | x, x_k = x_{başlang})$$

$\Pr(y = m|x, x_k)$ İfadesi, x_k 'nın verilen belirli bir değeri için m kategorisinin olasılığıdır.

Yorum:

- Diğer tüm değişkenler sabit tutulduğunda, x_k , $x_{\text{başlangıç}}$ tan x_{son} 'a değiştiğinde, m kategorisinin tahmin edilmiş olasılığı $\frac{\Delta \Pr(y_i = m|x_i)}{\Delta x_k}$ kadar değişir.

Ancak marjinal etki, x_k 'daki bir birimlik değişme için gözlemlenen olasılıktaki değişmeyi göstermemektedir. Kestirilmiş olasılıklar şu şekilde yorumlanabilmektedir:

- Bağımsız değişkendeki bir birimlik değişimin bağımlı değişken kategorisinde gerçekleşme olasılığına katkısıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZEL VE KAMU BANKALARDA PSİKOLOJİK ŞİDDET BOYUTLARININ İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. UYGULAMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışma psikolojik şiddet davranışlarıyla bu davranışlara maruz kalan

Çalışanların psikolojik şiddetten etkilene derecelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu doğrultuda özel ve kamu bankalarında çalışan statüleri farklı banka personeli üzerinde bir çalışma gerçekleştirilmiş ve banka çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalma durumları ve bu durumun iş verimliliklerinde göstermiş olduğu davranış şekilleri ile ilişkisi saptanmaya çalışılmıştır.

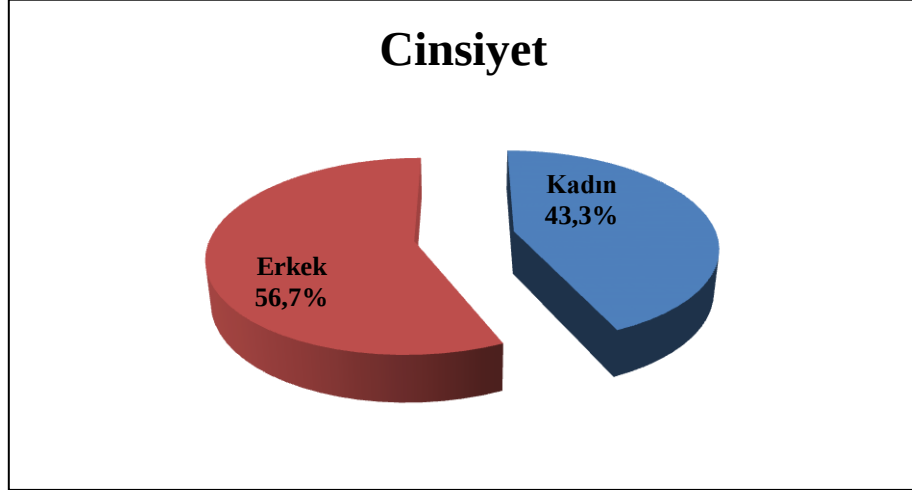
Çalışma, ülkemizde çok irdelenmemiş bir konu olması bakımından önem arz etmektedir. Çalışma banka sektöründe gerçekleştirilmiş olmasına karşın diğer meslek gruplarına da uygulanabilmesi açısından bir rehber olacaktır.

Bu çalışmanın modeli “Anket” türünde bir “betimleme” modelidir. Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların demografik özellikleri ile ilgili sorular yer almaktadır. İkinci bölümde çalışanların psikolojik şiddetten etkilene derecelerini ve bu etkinin iş verimliliklerinde yarattığı değışimi ölçen alan sorularına yer verilmektedir. Çalışma Edirne ili merkezinde yer alan finans sektöründeki Özel ve Kamu bankaları çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmanın anakütlesini Edirne’de finans sektöründe faaliyet gösteren 7 ‘si Özel, 3’ü Kamu bankasında çalışan toplam 172 kişi oluşturmaktadır. Bu kişilerden, 118’i şube memuru, 32’si orta düzey yönetici olmak üzere toplam 150 kişi anketi doldurarak çalışmaya katılmıştır. Böylece ankete katılım oranı %87 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca 6 adet Özel banka yöneticileri ile yapılan görüşmeler neticesinde sözkonusu bankaların genel müdürlükleri aracılığı ile yapılan görüşmelerde çalışmanın uygulanmasına izin verilmemiştir.

3.2. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Analiz sonuçlarının daha iyi anlaşılması adına burada öncelikle ankete katılan banka çalışanlarının demografik özellikleri ile ilgili bilgiler verilecektir.

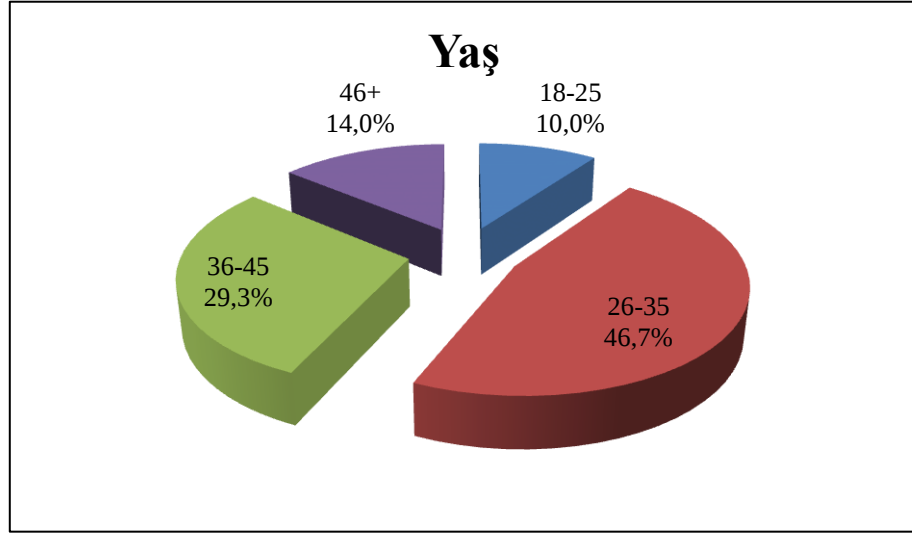
3.2.1. Cinsiyet Dağılımı



Şekil 5 Cinsiyet Dağılımı

Araştırmaya katılanların %56,7'sini erkekler oluştururken %43,3'ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.

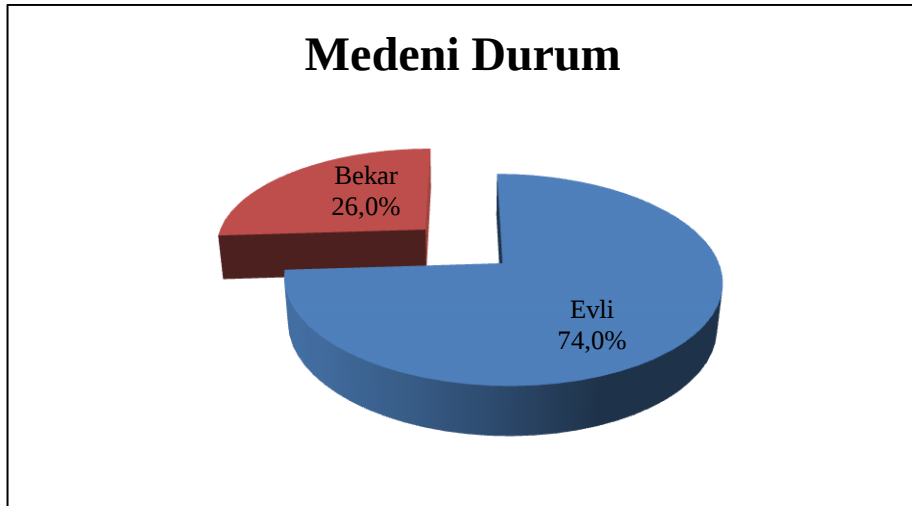
3.2.2. Yaş Dağılımı



Şekil 6 Yaş Dağılımı

Araştırmaya katılanların yaş dağılımına bakıldığında, %10'unun 18-25 yaş arasında, %46,7'sinin 26-35 yaş arasında, %29,3'ünün 36-45 yaş arasında ve %14'ünün 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Yani çalışanların yarısına yakını 25-35 yaş arasındadır.

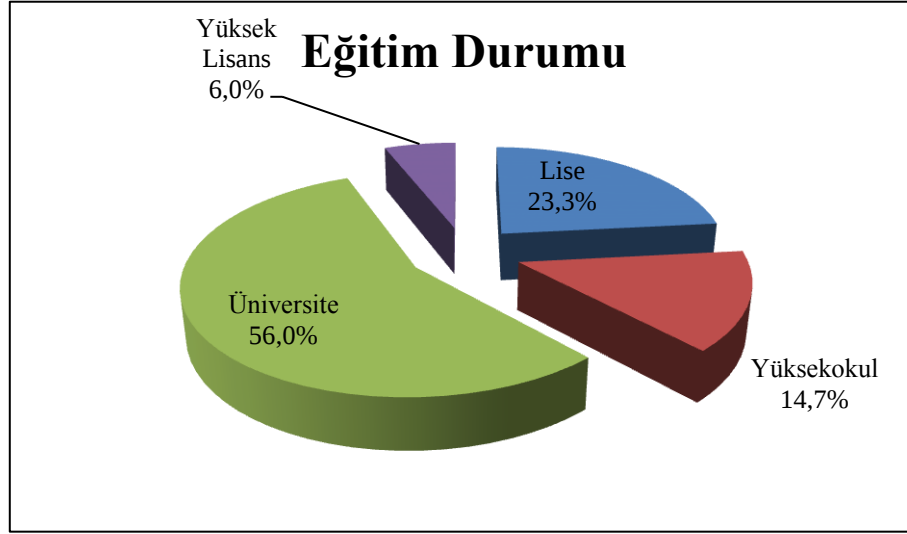
3.2.3. Medeni Durum Dağılımı



Şekil 7 Medeni Durum Dağılımı

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (%74) evlidir.

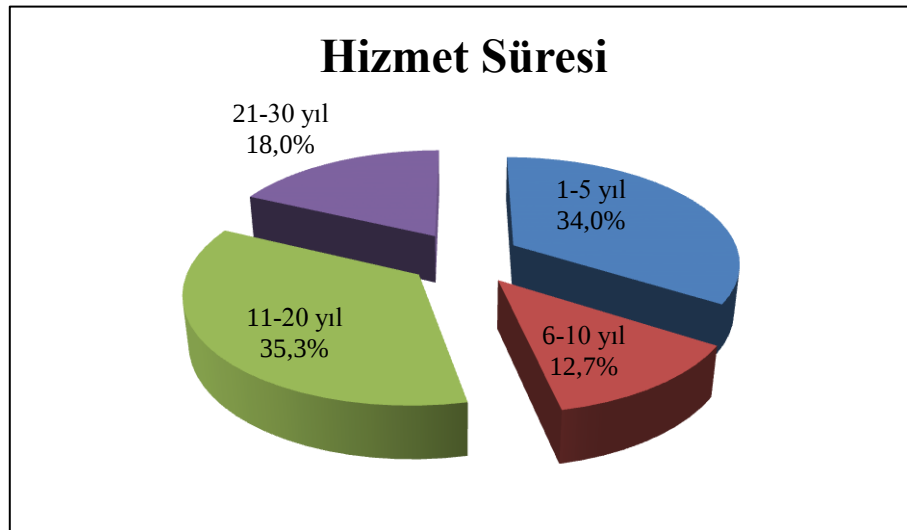
3.2.4. Eğitim Durumu Dağılımı



Şekil 8 Eğitim Durumunun Dağılımı

Araştırmaya katılanların %23,3'ünü lise, %14,7'sini yüksek okul, %56'sını üniversite ve %6'sını yüksek lisans eğitimi alan insanlar oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi çalışanların büyük bölümü üniversite mezunu, yani sektörde eğitim düzeyi yüksektir.

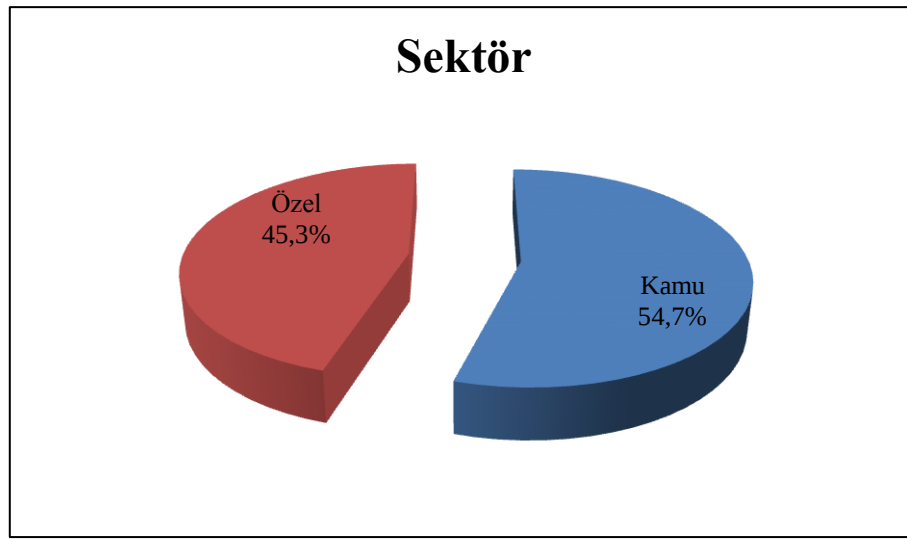
3.2.5. Hizmet Süresi Dağılımı



Şekil 9 Hizmet Süresinin Dağılımı

Araştırmaya katılanların %34'ü 1-5 yıl arası, %12,7'si 6-10 yıl arası, %35,3'ü 11-20 yıl arası ve %18'i 21-30 yıl arası çalıştığı kuruma hizmet vermektedir. Hizmet sürelerinde belirgin bir farklılık gözlenmemektedir.

3.2.6. Çalışan Sektöre Göre Dağılım



Şekil 10 Sektör Dağılımı

Kamu kuruluşlarında çalışanların oranı %54,7 iken özel kurumlarda çalışanların oranı %45,3'dür. Cevaplayıcıların çoğunluk kamu bankalarında çalışmaktadır. Bunun bir nedeni daha önce belirtildiği gibi bazı özel bankalarda araştırma için gerekli iznin verilmemesidir.

3.3. PSİKOLOJİK ŞİDDET BOYUTLARINA YÖNELİK FAKTÖR ANALİZİ BULGULARI

Faktör Analizi; değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek, belli özellikler bakımından benzerlik gösteren değişkenleri az sayıda faktör gruplarına indirgeyerek yorumlanmaktadır.

Yargılar bakımından belirli özellikte olanlar bir faktöre yüklenerek, gruplar oluşturur ve toplam varyansı açıklama oranları dikkate alınarak gruplar belirlenir.

Veri seti benzer özelliklere verilen cevaplara göre bir araya toplanmaktadır. Böylece o grup hakkında benzeşme özellikleri açısından bir yargıda bulunulabilmektedir.

Özel ve Kamu Bankaların Psikolojik Şiddet Kavramının etkilerinin belirlenmesi için 83 adet yargı belirlenmiştir. Ankete katılan banka çalışanlarının bu yargılara verdikleri cevaplar 5’li likert ölçeği kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Ancak yargı sayısının çok fazla olması nedeni ile sonuca ulaşmak mümkün olmadığından, benzer yargıların bir araya getirilmesi amacı ile Faktör Analizi kullanılmıştır.

Tablo 5 Psikolojik Şiddet Kavramının Belirlenmesi İçin Geliştirilen Yargılar

	İşletmelerde Mobbing (psikolojik şiddet) Kavramının Kamu Sektörü ve Özel Sektöre Etkilerine İlişkin Yargılar	Yargı No
1	Üstleriniz kendinizi gösterebilme olanaklarınızı kısıtlıyor.	B1
2	Üstleriniz tarafından sözünüz kesiliyor.	B2
3	Özel yaşamınız üstünüz tarafından sürekli eleştiriliyor.	B3
4	Özel yaşamınız mesai arkadaşlarınız tarafından sürekli eleştiriliyor.	B4
5	Üstleriniz tarafından telefonla sürekli rahatsız ediliyorsunuz.	B5
6	Yaptığınız iş üstünüz tarafından sürekli eleştiriliyor.	B6
7	Yaptığınız iş çalışma arkadaşlarınız tarafından sürekli eleştiriliyor.	B7
8	Üstleriniz tarafından sözlü tehditler alırsınız.	B8
9	İş arkadaşlarınız tarafından jestler ve mimiklerle ilişki kurmanız engellenir.	B9
10	İş arkadaşlarınız tarafından ima yolu ile ilişki kurmanız engellenir.	B10
11	İş arkadaşınız tarafından sözlü tehditler alırsınız.	B11
12	Üstleriniz tarafından yüzünüze bağırlı ve yüksek sesle azarlanırsınız.	B12
13	Çevrenizdeki insanlar iş haricinde sizinle konuşmak istemiyorlar.	B13
14	Kimseye konuşamazsınız başkalarına ulaşmanız üstlerinizce engellenir.	B14
15	İşyerinde üstünüz tarafından sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.	B15
16	Üstleriniz tarafından size iş arkadaşlarınızdan ayrı bir çalışma yeri verilir.	B16
17	Üstlerinizce özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.	B17
18	İşyerinizde alçaltıcı isimlerle anılırsınız.	B18
19	Üstleriniz tarafından şahsınıza cinsel imalar ve tekliflerde bulunulur.	B19
20	Aldığınız kararlar üstlerinizce sürekli sorgulanır.	B20
21	İşyerinizde hakkınızda asılsız, gerçek dışı, kötü söylentiler dolaşır.	B21
22	Üstleriniz tarafından başkalarının önünde gülünç durumlara düşürülürsünüz.	B22
23	Üstleriniz tarafından bir övrünüzle alay edilir.	B23
24	İş arkadaşlarınız tarafından bir övrünüzle alay edilir.	B24
25	İş arkadaşlarınız tarafından şahsınıza cinsel imalar ve tekliflerde bulunulur.	B25
26	Üstleriniz tarafından psikolojik bir rahatsızlığınız varmış gibi davranılır.	B26
27	İş arkadaşlarınız tarafından psikolojik bir rahatsızlığınız varmış gibi davranılır.	B27
28	Üstleriniz tarafından dini ve siyasi görüşünüzle alay edilir.	B28
29	İş arkadaşınız tarafından dini ve siyasi görüşünüzle alay edilir.	B29
30	Üstleriniz tarafından etnik kökeniniz ve memleketinizle alay edilir.	B30
31	İş arkadaşınız tarafından etnik kökeniniz ve memleketinizle alay edilir.	B31
32	Aldığınız kararlar iş arkadaşlarınızca sürekli sorgulanır.	B32
33	Üstlerinize göre sizin için hiçbir özel görev yoktur.	B33
34	Üstleriniz tarafından itibarınızı düşürecek, niteliklerinizin dışında işleri yapmaya zorlanırsınız.	B34

35	Üstleriniz tarafından sürdürmeniz için anlamsız görevler verilir.	B35
36	Üstleriniz size verilen işleri geri alır, ne yapacağınızı bilemezsiniz.	B36
37	Üstleriniz tarafından sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektirecek işler yapmaya zorlanırsınız.	B37
38	Üstleriniz tarafından işiniz sürekli değiştirilir.	B38
39	Üstleriniz tarafından özgüveninizi zedeleyeci işler verilir.	B39
40	Yönetim tarafından evinize ve işyerinize zarar verilir.	B40
41	İş arkadaşlarınız tarafından evinize ve işyerinize zarar verilir.	B41
42	Üstleriniz tarafından fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorsunuz.	B42
43	Üstleriniz tarafından fiziksel şiddet tehditleri alıyorsunuz.	B43
44	Üstleriniz tarafından gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	B44
45	İş arkadaşlarınız tarafından gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	B45
46	İş arkadaşlarınız tarafından fiziksel şiddet tehditleri alıyorsunuz.	B46
47	Kişisel bütünlüğümün bozulduğunu düşünürüm.	B47
48	Kendimi yalnız hissedirim.	B48
49	Durup dururken, sebepsiz yere ağlarım.	B49
50	Sırt, Kas, Baş ağrıları çekiyorum.	B50
51	Kalp çarpıntılarım, göğüs ağrılarım oluyor.	B51
52	İşe gitmek istemiyorum.	B52
53	Nedensiz korkular yaşıyorum.	B53
54	Kendimi mutsuz hissediyorum.	B54
55	Aniden paniğe kapılıyor, ne yapacağımı bilemiyorum.	B55
56	Bazen yaşamının anlamsız olduğunu düşünüyorum.	B56
57	İşlerimi yapmakta zorluk çekiyorum.	B57
58	Bir topluluğa ve sosyal bir gruba katılmakta güçlük çekiyorum.	B58
59	Sinirli ve agresif olmaya başlıyorum.	B59
60	Cesaretimin kınıldığını hissediyorum.	B60
61	Kendimi sürekli yorgun hissediyorum.	B61
62	Hayal kırıklıkları yaşıyorum.	B62
63	Kimseye güvenemiyorum.	B63
64	Kendimi işe yaramaz, değersiz ve yeteneksiz hissediyorum.	B64
65	Kendimi işyerinde günah keçisi gibi görüyorum.	B65
66	Kurum içinde görev yerimi değiştirmeyi düşünüyorum.	B66
67	Maruz kaldığım olumsuz davranışları üst makama bildiriyorum.	B67
68	Uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüzyüze görüşerek çözmeye çalışıyorum.	B68
69	İşe verdiğim katkılarıma değer verilir.	B69
70	Fazladan verdiğim emek takdir edilmez.	B70
71	Bir şikâyetim olduğunda görmezden gelinir.	B71
72	İşteki başarımla gurur duyulur.	B72
73	Bana karşı adaletsiz.	B73
74	Çalışanlarının duygularına karşı oldukça ilgisizdir.	B74
75	İşini yapmakta oldukça tecrübelidir.	B75
76	Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	B76
77	Bu kurumun benim için özel bir anlamı var.	B77
78	Kurumumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi düşünüyorum.	B78
79	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	B79
80	Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.	B80
81	Genel olarak baktığımda işimden memnunum.	B81
82	Genel anlamda işimi sevmiyorum.	B82
83	Genel olarak bu kurumda çalışmayı seviyorum.	B83

Verilerin faktör analize uygunluğu belirlemek amacı ile KMO ve Barlett's testinden yararlanılmıştır. KMO değeri 0,839 olarak elde edilmiştir. Bu değer 0,50'den büyük olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu gösterdiği dikkate alınırsa, elde edilen değer oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Değişkenler arasında ilişkilerin derecesini gösteren Barlett testi de aşağıdaki Tablo 6 görüldüğü

gibi anlamlı bulunmuştur. Dolayısı ile yargılara faktör analizinin uygulanmasının uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 6 KMO and Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü.	,839
Bartlett's Test of Sphericity Yaklaşık. Ki-Kare	14583.455
df	3403
Sig.	,000

Tablo 7 Faktör Analizi Sonuçları

Değişken	Başlangıç Özdeğerleri			Karesi Alınan Yüklerin Toplam Çıkarımı			Karesi Alınan Yüklerin Döndürme Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	29.617	35.683	35.683	29.617	35.683	35.683	14.365	17.308	17.308
2	8.184	9.860	45.543	8.184	9.860	45.543	11.742	14.147	31.455
3	5.673	6.835	52.378	5.673	6.835	52.378	6.598	7.949	39.404
4	3.251	3.917	56.295	3.251	3.917	56.295	6.413	7.727	47.131
5	3.157	3.803	60.099	3.157	3.803	60.099	5.931	7.145	54.276
6	2.794	3.366	63.465	2.794	3.366	63.465	4.812	5.798	60.074
7	2.279	2.746	66.211	2.279	2.746	66.211	2.938	3.540	63.615
8	1.763	2.124	68.335	1.763	2.124	68.335	1.975	2.380	65.995
9	1.668	2.009	70.344	1.668	2.009	70.344	1.840	2.217	68.212
10	1.508	1.817	72.161	1.508	1.817	72.161	1.717	2.068	70.280
11	1.323	1.594	73.756	1.323	1.594	73.756	1.670	2.012	72.292
12	1.217	1.466	75.222	1.217	1.466	75.222	1.648	1.986	74.277
13	1.167	1.406	76.628	1.167	1.406	76.628	1.620	1.952	76.229
14	1.080	1.301	77.929	1.080	1.301	77.929	1.411	1.700	77.929
15	.970	1.169	79.098						
16	.938	1.130	80.228						
17	.876	1.055	81.283						
18	.865	1.042	82.325						
19	.778	.938	83.263						
20	.720	.867	84.130						
21	.654	.787	84.918						
22	.638	.769	85.687						
23	.627	.755	86.442						
24	.608	.733	87.175						
25	.593	.714	87.889						
26	.558	.672	88.561						
27	.509	.613	89.174						
28	.473	.570	89.744						
29	.465	.560	90.304						
30	.431	.519	90.823						
31	.416	.502	91.324						
32	.406	.489	91.813						
33	.392	.472	92.286						
34	.366	.441	92.727						
35	.350	.422	93.149						
36	.341	.411	93.560						
37	.338	.407	93.966						

38	.293	.353	94.319					
39	.278	.335	94.654					
40	.271	.327	94.981					
41	.243	.293	95.274					
42	.238	.287	95.561					
43	.233	.281	95.842					
44	.217	.262	96.103					
45	.205	.247	96.350					
46	.192	.231	96.581					
47	.185	.222	96.804					
48	.182	.219	97.023					
49	.176	.212	97.234					
50	.171	.206	97.440					
51	.158	.190	97.630					
52	.151	.181	97.812					
53	.141	.170	97.982					
54	.128	.154	98.136					
55	.124	.149	98.285					
56	.115	.138	98.423					
57	.106	.128	98.550					
58	.099	.119	98.669					
59	.096	.116	98.785					
60	.094	.114	98.899					
61	.092	.111	99.010					
62	.086	.103	99.113					
63	.077	.093	99.206					
64	.069	.083	99.289					
65	.066	.079	99.368					
66	.056	.067	99.435					
67	.055	.066	99.501					
68	.049	.060	99.561					
69	.048	.058	99.619					
70	.043	.052	99.671					
71	.041	.049	99.720					
72	.036	.043	99.764					
73	.032	.039	99.802					
74	.027	.032	99.835					
75	.025	.030	99.865					
76	.022	.027	99.892					
77	.019	.023	99.915					
78	.016	.020	99.935					
79	.014	.016	99.951					
80	.013	.016	99.967					
81	.011	.013	99.980					
82	.010	.013	99.992					
83	.006	.008	100.000					

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Tablo 7’de görüldüğü gibi 83 adet yargı 14 faktöre indirgenmiştir. Faktörler yargılarla ilgili toplam varyansın %77,929’unu açıklamaktadır. Bu katsayı analiz için istenen en düşük açıklama oranı olan 2/3 oranından yüksektir. Ayrıca değişken sayısı ile faktör sayısı oranı da uygulamanın güvenilirliği bakımından yeterlidir.

Elde edilen faktörlerin isimlendirilmesi ve benzer özellikteki değişkenlerin bir araya gelmesi analizde önemli bir yere sahiptir. Eğer anlamlı isimlendirmeler yapılamamış ya da değişkenlerin hangi faktörlere atanacakları netleşmemiş ise faktör döndürmesi yapılmaktadır. Yapılan faktör döndürmesi sonuçları ve faktör yükleri Tablo 8’de verilmiştir. Tablo 8 dikkate alınarak faktörler isimlendirilmiş ve faktör yapıları kısaca açıklanmıştır.

3.3.1. Yaşanılan Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumu

Birinci faktör grubunda “Hayal Kırıklıkları Yaşıyorum” yargısı mutlak değeri en yüksek faktör ağırlığına sahip olarak yer almaktadır. Bu yargı ile grubu oluşturan diğer yargılar arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Psikolojik Şiddet davranışları karşısında bireyin çok büyük hayal kırıklığı yaşadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca “Cesaretimin Kırıldığını Hissediyorum” yargısı da dikkat edilmesi gereken bir diğer faktör ağırlığına sahip görülmektedir. Diğer yandan “Durup dururken, sebepsiz yere ağlarım” yargısı en düşük faktör ağırlığı olarak grupta yer almaktadır.

3.3.2 Bireyin İtibarına Yönelik Saldırıları

“Bireyin İtibarına Yönelik Saldırıları” olarak yeniden adlandırılan ikinci faktör grubu 15 değişkenden oluşmaktadır. Bu faktör grubunda “İş Arkadaşınız Tarafından Etnik Kökeniniz ve Memleketiniz ile Alay Edilir” yargısı mutlak değeri en yüksek faktör ağırlığına sahip görülmektedir. Bu yargı ile grubu oluşturan diğer yargılar arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla bireyin itibarına yönelik saldırılar içerisinde iş arkadaşı tarafından etnik kökeni ve memleketi ile alay ediliyor olması çok büyük önem arz etmektedir.

3.3.3. Bireyin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konumuna Saldırıları

“Bireyin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konumuna Saldırıları” olarak yeniden adlandırılan üçüncü faktör grubunda 9 değişken yer almaktadır. Üçüncü faktör grubunda “Üstleriniz tarafından işleriniz sürekli değiştirilir” yargısı en yüksek faktör ağırlığına sahiptir. Bu bağlamda Psikolojik Şiddet davranışları karşısında bireyin işlerinin üstleri tarafından sürekli değiştirildiği sonucuna varılmaktadır.

3.3.4. Üstlerinin ve Çalışma Arkadaşlarının Birey Üzerindeki Etkisi

Dördüncü faktör grubu “Üstlerinin ve Çalışma Arkadaşlarının Birey Üzerindeki Etkisi” olarak yeniden adlandırılmış bulunmakta ve 11 değişkenden oluşmaktadır. Bu faktör grubunda “Üstleriniz tarafından sözlü tehditler alırsınız” yargısının faktör grubunun içerisinde en yüksek faktör ağırlığına sahip olduğu görülmektedir. Grup içerisinde “Aldığınız kararlar üstlerinizce sürekli sorgulanır” yargısı ise en düşük faktör ağırlığı olarak yer almaktadır. Dolayısıyla üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının birey üzerindeki etkileri ele alındığında “Üstleriniz tarafından sözlü tehditler alırsınız” yargısının çok büyük önem taşıdığı görülmektedir.

3.3.5. Çalışılan Kurum ve Yapılan İşin Birey İçin Önemi

“Çalışılan Kurum ve Yapılan İşin Birey İçin Önemi” olarak yeniden adlandırılan beşinci faktör grubu 6 değişkenden oluşmaktadır. Bu grupta “Bu kurumun benim için özel bir anlamı var” yargısı mutlak değeri en yüksek faktör ağırlığına sahip olmasına rağmen negatif işaretlidir. Faktör ağırlığının negatif olması bu yargı ile grubu oluşturan diğer yargılar arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu açıdan banka çalışanı için çalıştığı kurumun hiçbir özel anlamı bulunmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca değişkenler incelendiğinde toplam 6 değişkenin ilk 5’i nin negatif yapıda oldukları göze çarpmaktadır. İnceleme sonucunda çalışan, kurumuna ait sorunları kendi sorunuymuş gibi düşünmemektedir. Yine Banka çalışanının meslek hayatının kalan kısmını çalıştığı kurumda

geçirmesinden dolayı mutluluk duymayacağı görülmektedir. Genel anlamda çalışanın kurumunda çalışmayı sevdiği, ancak verilen görevden memnun olmadığı ve çalışanın kurumuna karşı güçlü bir aitlik hissi bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.

3.3.6. Bireyin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

Altıncı faktör grubuna bakıldığında faktör grubunun “Bireyin Sağlığına Doğrudan Saldırıları” olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bu grupta 5 değişken yer almakta ve “İş arkadaşlarınız tarafından fiziksel şiddet tehditleri alıyorsunuz” yargısı mutlak değeri en yüksek faktör ağırlığına sahip olarak görülmektedir. Aynı zamanda “Üstleriniz tarafından fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorsunuz” yargısı faktör grubu içerisinde en düşük ağırlığa sahip olarak yer almaktadır. Dolayısıyla kişinin sağlığına doğrudan saldırılar dikkate alındığında iş arkadaşları tarafından fiziksel şiddet tehditleri alanların grup içerisinde çok önemli bir yere sahip olduğu sonucuna varılmaktadır.

3.3.7. Bireyin Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırıları

Yedinci faktör grubunda “Çevrenizdeki insanlar iş haricinde sizinle konuşmak istemiyorlar” yargısı faktör grubu içerisinde en yüksek faktör ağırlığına sahipken, “İşyerinde üstünüz tarafından sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır” yargısı ise grup içerisinde en düşük faktör ağırlığına sahip olarak yer almaktadır. Faktör grubu 4 değişken içermektedir. Sosyal ilişkilere saldırılar dikkate alındığında kurum içerisinde Psikolojik Şiddete maruz kalan çalışanların çevresindeki insanlar iş haricinde kesinlikle mağdur ile konuşmak istememekte, aralarında mesafeli bir ilişki doğmaktadır.

3.3.8. Bireyin Kurum Hakkındaki Düşünceleri

“Bireyin Kurum Hakkındaki Düşünceleri” olarak yeniden adlandırılan sekizinci faktör grubunda 2 değişken yer almakta ve grupta bulunan “İşteki başarımla

gurur duyulur” yargısı ile “İşe verdiğim katkılarıma değer verilir” yargısı mutlak değerce eşit ve negatif işaretli olarak yer almaktadır. Buradan hareketle çalışanın işteki başarısı ile kurumunun gurur duymadığı, ayrıca çalışanın işine verdiği katkılarından dolayı kurumunun bu katkılarına değer verdiğini söylemenin doğru olmayacağı sonucuna varılmaktadır.

3.3.9. Mağdurun Çözüm İçin Yaklaşımı

Dokuzuncu faktör grubunda ise “Uğradığım haksızlığı, ilgili kişi ile yüzyüze görüşerek çözmeye çalışıyorum” yargısının faktör ağırlığı en yüksek olanı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte maruz kaldığı Psikolojik Şiddet davranışlarını üst makama bildirenlerin de dikkate alınması gerektiği görülmektedir. Mağdurun psikolojik şiddet davranışları karşısında daha çok ilgili kişi ile yüzyüze görüşerek çözüm üretmek istediği sonucuna varılmaktadır.

3.3.10. Psikolojik Şiddetin Bireyin Özel Yaşamına Etkisi

“Psikolojik Şiddetin Bireyin Özel Yaşantısına Etkisi” olarak adlandırılan onuncu faktör incelendiğinde grubun içerisinde “Özel yaşamınız mesai arkadaşlarınız tarafından sürekli eleştiriliyor” yargısı faktör ağırlığı en yüksek olanı olarak grupta yer almaktadır. Faktör grubu 3 değişkenden oluşmaktadır. Sözkonusu yargıya nazaran az da olsa kişinin özel yaşamının üstleri tarafından eleştirildiği de görülmektedir. Aynı zamanda dikkate alınması gereken diğer bir nokta ise grubun 2. Değişkeni ve “Genel anlamda işimi sevmiyorum “ yargısı negatif bir şekilde karşımıza çıkmakta ve diğer değişkenlerle ters yönlü bir ilişki içerisinde grupta yer almaktadır. Dolayısıyla çalışanın genel anlamda işini sevmediği sonucuna varılamamaktadır.

3.3.11. Bireyin Yöneticisi Hakkındaki Düşüncesi

Onbirinci faktör grubu incelendiğinde karşımıza negatif işaretli tek bir değişken çıkmaktadır. Sonuç olarak çalışanın yöneticisi konumundaki kişinin işini yapmakta oldukça tecrübeli olmadığı kanaati oluşmaktadır.

3.3.12. Kurumun Birey İçin Önemi

“Kurumun Birey İçin Önemi” olarak adlandırılan onikinci faktör incelendiğinde “ Kendimi kurumumda ailenin bir parçası gibi görmüyorum” yargısı faktör ağırlığı en yüksek yargı olarak yer almaktadır. Dolayısıyla çalışan kendisini kurumun bir parçası gibi görmemekte ve kuruma karşı mesafeli bir yaklaşım sergilemektedir.

3.3.13. İş Arkadaşlarının Birey Üzerindeki Etkisi

“İş Arkadaşlarının Birey Üzerindeki Etkisi” olarak adlandırılan onüçüncü faktör grubu 2 değişkenden oluşmaktadır. Grup içerisinde yer alan “İş arkadaşınız tarafından ima yolu ile ilişki kurmanız engellenir” yargısı faktör ağırlığı en yüksek yargı olarak yer almaktadır.

3.3.14. Bireyin Evine ve İş Yerine Karşı Yönetimin Etkisi

Ondördüncü ve son faktör grubunda negatif işaretli tek bir değişken yer almaktadır. “Bireyin Evine ve İşyerine Karşı Yönetimin Tutumu” olarak adlandırılan bu faktörde çalışanın evine ve işyerine yönetim tarafından kesinlikle herhangi bir zarar verilmediği sonucuna varılmaktadır.

Tablo 8 Döndürülmüş Bileşen Matrisi ve Faktör Yükleri

[illegible]

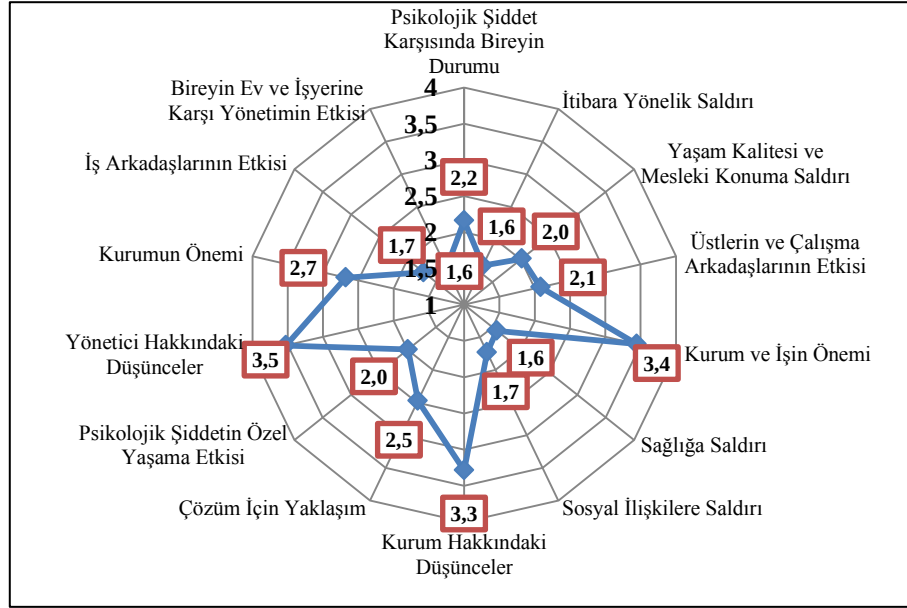
Konumuna Saldırıları	B37			.737											
	B36			.707											
	B35			.705											
	B34			.675											
	B17			.555											
	B33			.498											
	B74			.477											
Üstlerinin ve Çalışma Arkadaşlarının Birey Üzerindeki Etkisi	B8				.743										
	B6				.717										
	B7				.697										
	B9				.594										
	B12				.566										
	B73				.504										
	B2				.500										
	B1				.483										
	B71				.439										
	B5				.434										
	B20				.425										
Çalışılan Kurum ve Yapılan İşin Birey İçin Önemi	B77					-.845									
	B78					-.838									
	B79					-.823									
	B83					-.789									
	B81					-.749									
	B76					.647									
Bireyin Sağlığına Doğrudan Saldırıları	B46						.873								
	B43						.853								
	B45						.843								
	B44						.838								
	B42						.580								
Bireyin Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırıları	B13						.746								
	B14						.711								
	B16						.703								
	B15						.568								
Bireyin Kurum Hakkındaki Düşünceleri	B72							-.684							
	B69							-.684							
Mağdurun Çözüm İçin Yaklaşımı	B68								.805						
	B67								.782						
Psikolojik Şiddetin Bireyin	B4									.586					
	B82									-.488					

3.4. FAKTÖR GRUPLARINA AİT İSTATİSTİKLER

Aşağıdaki Tablo 9 ve Grafik 1 14 faktöre ait minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir. Faktörlere ilişkin frekans tabloları ise ekler bölümünde (Ek -1) verilmiştir. Araştırmaya katılanların ölçeklere olan eğilimlerinin ne düzeyde olduğu grafikten anlaşılmaktadır. Buna göre; yönetici hakkındaki düşüncelerde (3,5) çalışanlar en yüksek eğilimi gösterirken, sağlığa saldırı (1,6) ve itibara yönelik saldırıda (1,6) çalışanlar en düşük katılım eğilimini göstermektedir.

Tablo 9 Faktör Gruplarına Ait İstatistikler

Faktörler	Kişi Sayısı	Minimum	Maksimum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumu	150	1,00	5,00	2,1620	0,87586
İtibara Yönelik Saldırı	150	1,00	3,53	1,5982	0,51698
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konuma Saldırı	150	1,00	4,38	2,0203	0,80529
Üstlerin ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi	150	1,00	4,18	2,0844	0,71052
Kurum ve İşin Önemi	150	1,17	5,00	3,4455	0,67404
Sağlığa Saldırı	150	1,00	5,00	1,5773	0,60536
Sosyal İlişkilere Saldırı	150	1,00	4,25	1,7300	0,60998
Kurum Hakkındaki Düşünceler	150	1,00	5,00	3,2867	1,05606
Çözüm İçin Yaklaşım	150	1,00	5,00	2,4733	1,12892
Psikolojik Şiddetin Özel Yaşama Etkisi	150	1,00	3,67	1,9909	0,58836
Yönetici Hakkındaki Düşünceler	150	1,00	5,00	3,5267	1,13927
Kurumun Önemi	150	1,00	5,00	2,6767	0,98842
İş Arkadaşlarının Etkisi	150	1,00	4,00	1,7167	0,66407
Bireyin Ev ve İşyerine Karşı Yönetimin Etkisi	150	1,00	5,00	1,5667	0,66974



Grafik 1 Faktör Gruplarına Ait Ortalama Değerler

3.5 PSİKOLOJİK ŞİDDET BOYUTLARININ KİŞİSEL ÖZELLİKLERE GÖRE FARKLILIK GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNE İLİŞKİN TEST BULGULARI

Farklılıkların araştırılmasında, verilerin parametrik testlerin uygulanması için gerekli varsayımları sağlamaması nedeni ile parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır. İki bağımsız örneklem grubunun karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır.

Mann-Whitney U testi için sıfır ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir.

H_0 :İki grubun ortalamaları arasında anlamlı fark yoktur.

H_A :İki grubun ortalamaları arasında anlamlı fark vardır.

Kruskal-Wallis H testi için sıfır ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir.

H_0 : Ortalamalar arasında fark yoktur.

H_A :Ortalamalardan en az biri arasında anlamlı fark vardır.

Aşağıda psikolojik şiddet boyutlarının araştırmaya katılanların kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini test eden Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testi sonuçları bulunmaktadır. Analizler 0,05 anlamlılık düzeyine göre yapılmıştır. Buna göre anlamlılık sütununda bulunan p değeri anlamlılık düzeyinden küçük olduğunda ($p < 0,05$) H_0 hipotezinin reddine, aksi durumda ise ($p > 0,05$) ise H_0 hipotezinin reddinin mümkün olmadığına karar verilmiştir.

3.5.1. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine Ait Mann-Whitney U Testi Bulguları

Psikolojik şiddet boyutlarının cinsiyetlere göre farklılık gösterip göstermediğine dair aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H_0 :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **cinsiyetine** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir.**

H_A :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **cinsiyetine** göre anlamlı farklılık **göstermektedir.**

Hipotezler ışığında Tablo 10’de 0,05 anlam düzeyinde yapılan Mann-Whitney U testine göre anlamlılık sütunundaki değer tüm boyutlar için $p > 0,05$ bulunduğundan H_0 hipotezi kabul edilmektedir. Yani; çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **cinsiyetine** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir.** Genel olarak ortalama değerlerine bakıldığı zaman erkeklerin psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi kadınlara göre biraz daha yüksek bulunmaktadır. Ancak aradaki bu farklılık anlamlı bir farklılık değildir.

Tablo 10 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ortalama	Mann-Whitney U	Anlamlılık (P)
Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumu	Kadın	65	2,1108	2607,500	0,554
	Erkek	85	2,2012		
İtibara Yönelik Saldırı	Kadın	65	1,4863	2266,000	0,055
	Erkek	85	1,6838		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konuma Saldırı	Kadın	65	1,9062	2397,000	0,163
	Erkek	85	2,1076		
Üstlerin ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi	Kadın	65	2,0642	2743,000	0,941
	Erkek	85	2,0999		
Kurum ve İşin Önemi	Kadın	65	3,4589	2706,000	0,830
	Erkek	85	3,4352		
Sağlığa Saldırı	Kadın	65	1,4831	2412,000	0,158
	Erkek	85	1,6494		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Kadın	65	1,6654	2461,000	0,233
	Erkek	85	1,7794		
Kurum Hakkındaki Düşünceler	Kadın	65	3,1692	2454,000	0,235
	Erkek	85	3,3765		
Çözüm İçin Yaklaşım	Kadın	65	2,4462	2729,500	0,897
	Erkek	85	2,4941		
Psikolojik Şiddetin Özel Yaşama Etkisi	Kadın	65	1,9018	2477,000	0,268
	Erkek	85	2,0591		
Yönetici Hakkındaki Düşünceler	Kadın	65	3,5692	2698,500	0,799
	Erkek	85	3,4941		
Kurumun Önemi	Kadın	65	2,6846	2732,500	0,908
	Erkek	85	2,6706		
İş Arkadaşlarının Etkisi	Kadın	65	1,6231	2483,000	0,254
	Erkek	85	1,7882		
Bireyin Ev ve İşyerine Karşı Yönetimin Etkisi	Kadın	65	1,5692	2742,000	0,930
	Erkek	85	1,5647		

3.5.2. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Bulguları

Psikolojik şiddet boyutlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₀ :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **yaş gruplarına** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir**.

H_A :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **yaş gruplarına** göre anlamlı farklılık **göstermektedir**.

Cinsiyette olduğu gibi Tablo 11’de de çalışanların yaşına göre benzer durum söz konusu olmaktadır. 0,05 anlam düzeyinde yapılan Kruskal-Wallis H testine göre anlamlılık sütunundaki değer tüm boyutlar için $p>0,05$ bulunduğundan H_0 hipotezi reddedilememiştir. Yani; çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **yaş gruplarına** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir**.

Tablo 11 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Yaş	Kişi Sayısı	Ortalama	Ki-Kare	Anlamlılık (P)
Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumu	18-25	15	2,1867	0,566	0,904
	26-35	70	2,1893		
	36-45	44	2,1614		
	46+	21	2,0548		
İtibara Yönelik Saldırı	18-25	15	1,5380	2,846	0,416
	26-35	70	1,5646		
	36-45	44	1,5523		
	46+	21	1,8495		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konuma Saldırı	18-25	15	2,1853	1,393	0,707
	26-35	70	2,0879		
	36-45	44	1,9282		
	46+	21	1,8705		
Üstlerin ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi	18-25	15	1,9387	0,603	0,896
	26-35	70	2,1096		
	36-45	44	2,0723		
	46+	21	2,1300		
Kurum ve İşin Önemi	18-25	15	3,5667	4,652	0,199
	26-35	70	3,5119		
	36-45	44	3,2309		
	46+	21	3,5871		
Sağlığa Saldırı	18-25	15	1,5733	1,325	0,723
	26-35	70	1,5800		
	36-45	44	1,5318		
	46+	21	1,6667		
Sosyal İlişkilere Saldırı	18-25	15	1,8333	2,484	0,478
	26-35	70	1,6821		
	36-45	44	1,7159		
	46+	21	1,8452		

Tablo 11 Devamı. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Yaş	Kişi Sayısı	Ortalama	Ki-Kare	Anlamlılık (P)
Kurum Hakkındaki Düşünceler	18-25	15	3,3000	3,135	0,371
	26-35	70	3,4500		
	36-45	44	3,1364		
	46+	21	3,0476		
Çözüm İçin Yaklaşım	18-25	15	2,3333	1,930	0,587
	26-35	70	2,5286		
	36-45	44	2,5682		
	46+	21	2,1905		
Psikolojik Şiddetin Özel Yaşama Etkisi	18-25	15	1,7553	3,279	0,351
	26-35	70	2,0571		
	36-45	44	1,9391		
	46+	21	2,0471		
Yönetici Hakkındaki Düşünceler	18-25	15	3,7333	4,621	0,202
	26-35	70	3,7000		
	36-45	44	3,2955		
	46+	21	3,2857		
Kurumun Önemi	18-25	15	2,6000	0,400	0,940
	26-35	70	2,6214		
	36-45	44	2,7500		
	46+	21	2,7619		
İş Arkadaşlarının Etkisi	18-25	15	1,6667	0,225	0,973
	26-35	70	1,7429		
	36-45	44	1,6818		
	46+	21	1,7381		
Bireyin Ev ve İşyerine Karşı Yönetimin Etkisi	18-25	15	1,7333	1,414	0,702
	26-35	70	1,5429		
	36-45	44	1,6136		
	46+	21	1,4286		

3.5.3. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Mann-Whitney U Testi Bulguları

Psikolojik şiddet boyutlarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₀ :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **medeni durumuna** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir**.

H_A :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **medeni durumuna** göre anlamlı farklılık **göstermektedir**.

Bekar çalışanların kurum ve işin önemi hakkındaki düşünceleri (3,6410) evli çalışanlara göre (3,3768) daha yüksek düzeydedir. 0,05 anlam düzeyinde yapılan teste göre çalışanların kurum ve işin önemi hakkındaki düşünceleri medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,032<0,05$).

Kurum hakkındaki düşüncelerde de bekar çalışanların düşünceleri (3,7692) evli çalışanlara göre (3,1171) daha yüksek düzeydedir. 0,05 anlam düzeyinde yapılan teste göre anlamlılık sütunundaki değer $p=0,002<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi red edilmektedir. Yani; çalışanların kurum hakkındaki düşünceleri **medeni durumuna** göre anlamlı farklılık **göstermektedir**.

Diğer boyutlar için anlamlılık sütunundaki değerler $p>0,05$ bulunduğundan bu boyutlar için H_0 hipotezleri reddedilememiştir. Yani; çalışanların kurum ve işin önemi ile kurum hakkındaki düşünceleri dışındaki psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **medeni durumuna** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir**.

Tablo 12 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Medeni Durum	Kişi Sayısı	Ortalama	Mann-Whitney U	Anlamlılık (P)
Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumu	Evli	111	2,1563	2116,500	0,836
	Bekar	39	2,1782		
İtibara Yönelik Saldırı	Evli	111	1,6036	2163,000	0,995
	Bekar	39	1,5828		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konuma Saldırı	Evli	111	2,0313	1995,000	0,465
	Bekar	39	1,9892		
Üstlerin ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi	Evli	111	2,1142	1976,500	0,419
	Bekar	39	1,9995		
Kurum ve İşin Önemi	Evli	111	3,3768	1666,000	0,032
	Bekâr	39	3,6410		
Sağlığa Saldırı	Evli	111	1,6000	2018,500	0,507
	Bekâr	39	1,5128		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Evli	111	1,7365	2054,500	0,623
	Bekâr	39	1,7115		
Kurum Hakkındaki Düşünceler	Evli	111	3,1171	1440,000	0,002
	Bekâr	39	3,7692		
Çözüm İçin Yaklaşım	Evli	111	2,5225	2012,500	0,502
	Bekâr	39	2,3333		

Psikolojik Şiddetin Özel Yaşama Etkisi	Evli	111	2,0206	1901,500	0,249
	Bekâr	39	1,9064		
Yönetici Hakkındaki Düşünceler	Evli	111	3,4324	1755,000	0,066
	Bekâr	39	3,7949		
Kurumun Önemi	Evli	111	2,7658	1747,500	0,069
	Bekâr	39	2,4231		
İş Arkadaşlarının Etkisi	Evli	111	1,7207	2150,000	0,947
	Bekâr	39	1,7051		
Bireyin Ev ve İşyerine Karşı Yönetimin Etkisi	Evli	111	1,5315	2072,500	0,655
	Bekâr	39	1,6667		

3.5.4. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Bulguları

Psikolojik şiddet boyutlarının eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀ :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **eğitim durumuna** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir**.

H_A :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **eğitim durumuna** göre anlamlı farklılık **göstermektedir**.

Yüksek lisans eğitimine sahip çalışanların psikolojik şiddet karşısındaki durumu (2,3778) diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde görülmektedir. Lise eğitimine sahip çalışanların psikolojik şiddet karşısındaki durumu ise (1,7814) diğer çalışanlara göre daha düşük düzeyde kalmaktadır. Tablodaki ortalama değerlerden de anlaşılacağı gibi çalışanların eğitim durumu arttıkça psikolojik şiddet karşısındaki durumunda da artış görülmektedir. Yani eğitim durumu ile psikolojik şiddet karşısındaki bireyin durumu arasında pozitif korelasyon söz konusudur. 0,05 anlam düzeyinde yapılan teste göre çalışanların psikolojik şiddet karşısındaki durumu eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,023<0,05$).

Kurum hakkındaki düşüncelerde de yüksek lisans eğitimine sahip çalışanların düşünceleri (3,7222) diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde yer almaktadır. 0,05

anlam düzeyinde yapılan teste göre anlamlılık sütunundaki değer $p=0,002<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi red edilmektedir. Yani; çalışanların kurum hakkındaki düşünceleri **eğitim durumuna** göre anlamlı farklılık **göstermektedir**.

Psikolojik şiddetin özel yaşama etkisine bakıldığında yüksek okul mezunu çalışanlar (2,1355) diğer çalışanlara göre daha fazla etkilenmektedir. 0,05 anlam düzeyinde yapılan teste göre anlamlılık sütunundaki değer $p=0,044<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi red edilmektedir. Yani; psikolojik şiddetin özel yaşama etkisi çalışanların **eğitim durumuna** göre anlamlı farklılık **göstermektedir**.

Yüksek okul mezunu çalışanların iş arkadaşlarından etkilenme düzeyi (1,8864) diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde bulunmaktadır. 0,05 anlam düzeyinde yapılan teste göre anlamlılık sütunundaki değer $p=0,021<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi red edilmektedir. Yani; iş arkadaşlarından etkilenme çalışanların **eğitim durumuna** göre anlamlı farklılık **göstermektedir**.

Diğer boyutlar için anlamlılık sütunundaki değerler $p>0,05$ bulunduğundan bu boyutlar için H_0 hipotezleri reddedilememektedir. Yani; çalışanların diğer boyutlar hakkındaki düşünceleri ve eğilimi **eğitim durumuna** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir**.

Tablo 13 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Ortalama	Ki-Kare	Anlamlılık (P)
Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumu	Lise	35	1,7814	9,535	0,023
	Yüksekokul	22	2,1591		
	Üniversite	84	2,2982		
	Yüksek Lisans	9	2,3778		
İtibara Yönelik Saldırı	Lise	35	1,4889	5,864	0,118
	Yüksekokul	22	1,8332		
	Üniversite	84	1,5955		
	Yüksek Lisans	9	1,4744		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konuma Saldırı	Lise	35	1,8480	2,733	0,435
	Yüksekokul	22	2,0868		
	Üniversite	84	2,0825		
	Yüksek Lisans	9	1,9478		
Üstlerin ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi	Lise	35	1,9174	5,418	0,144
	Yüksekokul	22	1,9505		
	Üniversite	84	2,2046		
	Yüksek Lisans	9	1,9389		
Kurum ve İşin Önemi	Lise	35	3,6991	7,272	0,064
	Yüksekokul	22	3,4850		
	Üniversite	84	3,3274		
	Yüksek Lisans	9	3,4644		
Sağlığa Saldırı	Lise	35	1,4400	2,147	0,542
	Yüksekokul	22	1,6273		
	Üniversite	84	1,6310		
	Yüksek Lisans	9	1,4889		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Lise	35	1,6429	3,819	0,282
	Yüksekokul	22	1,8068		
	Üniversite	84	1,7708		
	Yüksek Lisans	9	1,5000		
Kurum Hakkındaki Düşünceler	Lise	35	3,7000	14,804	0,002
	Yüksekokul	22	3,5909		
	Üniversite	84	2,9881		
	Yüksek Lisans	9	3,7222		
Çözüm İçin Yaklaşım	Lise	35	2,2286	4,331	0,228
	Yüksekokul	22	2,8636		
	Üniversite	84	2,4464		
	Yüksek Lisans	9	2,7222		
Psikolojik Şiddetin Özel Yaşama Etkisi	Lise	35	1,8289	8,084	0,044
	Yüksekokul	22	2,1355		
	Üniversite	84	2,0475		
	Yüksek Lisans	9	1,7400		
Yönetici Hakkındaki Düşünceler	Lise	35	3,5714	2,041	0,564
	Yüksekokul	22	3,2727		
	Üniversite	84	3,5357		
	Yüksek Lisans	9	3,8889		
Kurumun Önemi	Lise	35	2,3429	5,313	0,150
	Yüksekokul	22	2,8182		
	Üniversite	84	2,7619		
	Yüksek Lisans	9	2,8333		
İş Arkadaşlarının Etkisi	Lise	35	1,4714	9,774	0,021
	Yüksekokul	22	1,8864		
	Üniversite	84	1,8036		
	Yüksek Lisans	9	1,4444		
Bireyin Ev ve İşyerine Karşı Yönetimin Etkisi	Lise	35	1,4286	5,382	0,146
	Yüksekokul	22	1,6818		
	Üniversite	84	1,6071		
	Yüksek Lisans	9	1,4444		

3.5.5. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Bulguları

Psikolojik şiddet boyutlarının hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀ :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **hizmet süresine** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir**.

H_A :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **hizmet süresine** göre anlamlı farklılık **göstermektedir**.

Çalıştığı kurumda 6-10 yıl arası hizmet veren çalışanların kurum ve işin önemi hakkındaki düşünceleri (3,7621) diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde yer almaktadır. 0,05 anlam düzeyinde yapılan teste göre çalışanların kurum ve işin önemi hakkındaki düşünceleri hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,007<0,05$).

Çalışanların sağlığına karşı yapılan saldırılarda 1-5 yıl arası hizmet verenlerin algı düzeyi (1,6902) diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde görülmektedir. 0,05 anlam düzeyinde yapılan teste göre anlamlılık sütunundaki değer $p=0,006<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi red edilmektedir. Yani; çalışanların sağlığına yapılan saldırılardaki algılama düzeyi **hizmet süresine** göre anlamlı farklılık **göstermektedir**.

Diğer boyutlar için anlamlılık sütunundaki değerler $p>0,05$ bulunduğundan bu boyutlar için H_0 hipotezleri reddedilememektedir. Yani; çalışanların kurum ve işin önemi ile sağlığına karşı yapılan saldırılar hakkındaki düşünceleri dışındaki psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **hizmet süresine** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir**.

Tablo 14 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Hizmet Süresi	Kişi Sayısı	Ortalama	Ki-Kare	Anlamlılık (P)
Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumu	1-5 yıl	51	2,3608	5,179	0,159
	6-10 yıl	19	1,9053		
	11-20 yıl	53	2,1358		
	21-30 yıl	27	2,0185		
İtibara Yönelik Saldırı	1-5 yıl	51	1,6314	4,565	0,207
	6-10 yıl	19	1,4284		
	11-20 yıl	53	1,5336		
	21-30 yıl	27	1,7819		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konuma Saldırı	1-5 yıl	51	2,2476	7,212	0,065
	6-10 yıl	19	1,8900		
	11-20 yıl	53	1,9570		
	21-30 yıl	27	1,8070		
Üstlerin ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi	1-5 yıl	51	2,1804	2,253	0,522
	6-10 yıl	19	1,9711		
	11-20 yıl	53	2,0379		
	21-30 yıl	27	2,0741		
Kurum ve İşin Önemi	1-5 yıl	51	3,4904	12,214	0,007
	6-10 yıl	19	3,7621		
	11-20 yıl	53	3,1981		
	21-30 yıl	27	3,6233		
Sağlığa Saldırı	1-5 yıl	51	1,6902	12,385	0,006
	6-10 yıl	19	1,3474		
	11-20 yıl	53	1,5170		
	21-30 yıl	27	1,6444		
Sosyal İlişkilere Saldırı	1-5 yıl	51	1,8088	5,169	0,160
	6-10 yıl	19	1,4737		
	11-20 yıl	53	1,6887		
	21-30 yıl	27	1,8426		
Kurum Hakkındaki Düşünceler	1-5 yıl	51	3,3137	7,157	0,067
	6-10 yıl	19	3,8947		
	11-20 yıl	53	3,0755		
	21-30 yıl	27	3,2222		
Çözüm İçin Yaklaşım	1-5 yıl	51	2,5882	1,918	0,590
	6-10 yıl	19	2,6316		
	11-20 yıl	53	2,3962		
	21-30 yıl	27	2,2963		
Psikolojik Şiddetin Özel Yaşama Etkisi	1-5 yıl	51	2,0194	0,177	0,981
	6-10 yıl	19	1,9653		
	11-20 yıl	53	1,9558		
	21-30 yıl	27	2,0241		
Yönetici Hakkındaki Düşünceler	1-5 yıl	51	3,6471	3,976	0,264
	6-10 yıl	19	3,8421		
	11-20 yıl	53	3,3962		
	21-30 yıl	27	3,3333		

Tablo 14 Devamı. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Hizmet Süresi	Kişi Sayısı	Ortalama	Ki-Kare	Anlamlılık (P)
Kurumun Önemi	1-5 yıl	51	2,7255	4,473	0,215
	6-10 yıl	19	2,2895		
	11-20 yıl	53	2,8113		
	21-30 yıl	27	2,5926		
İş Arkadaşlarının Etkisi	1-5 yıl	51	1,7745	1,676	0,642
	6-10 yıl	19	1,6316		
	11-20 yıl	53	1,6698		
	21-30 yıl	27	1,7593		
Bireyin Ev ve İşyerine Karşı Yönetimin Etkisi	1-5 yıl	51	1,7059	5,038	0,169
	6-10 yıl	19	1,3684		
	11-20 yıl	53	1,5849		
	21-30 yıl	27	1,4074		

3.5.6. Psikolojik Şiddet Boyutlarının Çalışılan Sektöre Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Mann-Whitney U Testi Bulguları

Psikolojik şiddet boyutlarının çalışılan bankaya göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀ :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **çalıştığı sektöre** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir.**

H_A :Çalışanların psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **çalıştığı sektöre** göre anlamlı farklılık **göstermektedir.**

Kamu çalışanlarının itibara yönelik saldırılardaki tutumu (1,6780) özel sektör çalışanlarına göre (1,5019) daha yüksek düzeyde bulunmaktadır. 0,05 anlam düzeyinde yapılan teste göre anlamlılık sütunundaki değerin $p=0,036<0,05$ olmasından dolayı H₀ hipotezi red edilmektedir. Yani, çalışanların itibarına yönelik saldırılara olan eğilimi **çalıştığı sektöre** göre anlamlı farklılık **göstermektedir.**

Diğer boyutlar için anlamlılık sütunundaki değerler $p>0,05$ bulunduğundan bu boyutlar için H_0 hipotezleri reddedilememektedir. Yani; çalışanların itibarına yönelik yapılan saldırılar hakkındaki düşünceleri dışındaki psikolojik şiddet boyutlarına olan eğilimi **çalıştığı sektöre** göre anlamlı farklılık **göstermemektedir**.

Tablo 15 Psikolojik Şiddet Boyutlarının Çalışılan Sektöre Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Sektör	Kişi Sayısı	Ortalama	Mann-Whitney U	Anlamlılık (P)
Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumu	Kamu	82	2,1811	2776,500	0,965
	Özel	68	2,1390		
İtibara Yönelik Saldırı	Kamu	82	1,6780	2241,000	0,036
	Özel	68	1,5019		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konuma Saldırı	Kamu	82	2,0172	2653,000	0,608
	Özel	68	2,0241		
Üstlerin ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi	Kamu	82	2,0257	2689,500	0,709
	Özel	68	2,1551		
Kurum ve İşin Önemi	Kamu	82	3,4922	2501,500	0,277
	Özel	68	3,3891		
Sağlığa Saldırı	Kamu	82	1,6195	2321,500	0,061
	Özel	68	1,5265		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Kamu	82	1,7805	2495,000	0,249
	Özel	68	1,6691		
Kurum Hakkındaki Düşünceler	Kamu	82	3,1951	2506,000	0,280
	Özel	68	3,3971		
Çözüm İçin Yaklaşım	Kamu	82	2,5854	2472,000	0,219
	Özel	68	2,3382		
Psikolojik Şiddetin Özel Yaşama Etkisi	Kamu	82	1,9998	2738,000	0,847
	Özel	68	1,9803		
Yönetici Hakkındaki Düşünceler	Kamu	82	3,4512	2482,500	0,227
	Özel	68	3,6176		
Kurumun Önemi	Kamu	82	2,5732	2395,000	0,132
	Özel	68	2,8015		
İş Arkadaşlarının Etkisi	Kamu	82	1,7378	2524,500	0,285
	Özel	68	1,6912		
Bireyin Ev ve İşyerine Karşı Yönetimin Etkisi	Kamu	82	1,6463	2400,500	0,097
	Özel	68	1,4706		

3.6. SIRALI LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ BULGULARI

Sıralı lojistik regresyon analizi, bağımlı değişkenin iki veya daha fazla sayıda kategoride gözlemlendiği durumlarda bağımsız değişkenlerle ilişkisini belirlemek için kullanılmaktadır. Lojistik regresyon analizinde regresyon katsayılarının kestirimi genellikle en çok olabilirlik yöntemi kullanılarak hesaplanmaktadır. En çok olabilirlik yönteminde, gözlenen veri setini elde etme olasılığını en büyük yapacak biçimde bilinmeyen parametreler için değerler üretilmektedir.

Sıralı kategorik bağımsız değişken düzeylerinin her bir kombinasyonu için elde edilen hata terimlerinden rassal olarak biri seçileceği için hata terimleri normal dağılmamaktadır. Böylece klasik regresyon modelinin “hata terimleri normal dağılmalıdır” varsayımı ihlal edilmektedir. Bağımlı değişken sürekli olmadığı için en küçük kareler tekniği anlamsız kestirimler vermektedir. Nominal bağımlı değişkenler için kodlama tamamen gelişmiş güzel yapılmakta ve sıralı bağımlı değişken için sabit bir dönüşüme kadar kodlama keyfi olmaktadır. Ancak kaydedilen bağımlı değişken çok farklı sonuçlar vermektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı, sıralı kategorik bağımlı değişken söz konusu olduğunda “sıralı regresyon modeli” tek alternatif model olarak kullanılmaktadır (ChenandHughes, 2004).

3.6.1. Bağlantı Fonksiyonları, Parelel Eğriler Varsayımı ve Modelin Uygunluğu

Bağlantı fonksiyonu, sıralı lojistik regresyon modelinin yapılandırılmasında olasılık fonksiyonu olarak kullanılmaktadır. Sıralı lojistik regresyon analizinde 5 farklı bağlantı fonksiyonu kullanılmaktadır. Bu bağlantı fonksiyonları, logit, probit, tanımlayıcı loglog, negatif loglog ve Cauchit olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 16 Sıralı Lojistik Regresyon Bağlantı Fonksiyonları

Fonksiyon	Gösterim	Uygulama Alanı
Logit	$\ln(\frac{\gamma}{1-\gamma})$	Tüm kategorilerin olasılık değeri eşit ise kullanılmaktadır
Tanımlayıcı LogLog	$\ln(-\ln 1-\gamma)$	Yüksek kategorilerde olasılık değeri daha yüksek ise kullanılmaktadır
Negatif LogLog	$-\ln(-\ln \gamma)$	Düşük kategorilerde olasılık değeri daha yüksek ise kullanılmaktadır
Probit	$\Phi^{-1}(\gamma)$	Normal dağılmış gizli değişken söz konusu olduğunda kullanılmaktadır
Cauchit	$\tan(\pi \gamma - 0,5)$	Birçok uç değer olduğu kategori varsa kullanılmaktadır

γ : bir olayın meydana gelme olasılığı

Tablo 19’da yer alan veriler doğrultusunda ‘Üstleriniz Kendinizi Gösterebilme Olanaklarınızı Kısıtlıyor’ bağımlı değişken olmak üzere, cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı, çalışılan sektör ve işyerindeki pozisyon değişkenleri de bağımsız olmak üzere oluşturulan sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 17 Modeldeki Değişkenlerin Sıklık Dağılımları

Değişkenler	Değerler	N	Marjinal %
B1 Üstleriniz Kendinizi Gösterebilme Olanaklarınızı Kısıtlıyor	1 Kesinlikle Katılmıyorum	27	20,0%
	2 Katılmıyorum	78	57,8%
	4 Katılıyorum	21	15,6%
	5 Kesinlikle Katılıyorum	9	6,7%
A1 Cinsiyet	1 Kadın	55	40,7%
	2 Erkek	80	59,3%
A2 Yaş Grubu	1 18-25	12	8,9%
	2 26-35	64	47,4%
	3 36-45	40	29,6%
	4 46+	19	14,1%
A3 Medeni Durum	1 Evli	101	74,8%
	2 Bekar	34	25,2%
A4 Eğitim Durumu	2 Lise	33	24,4%
	3 Yüksekokul	18	13,3%
	4 Üniversite	77	57,0%
	5 Yüksek Lisans	7	5,2%
A5 Hizmet Yılı	1 1-5	45	33,3%
	2 6-10	17	12,6%
	3 11-20	48	35,6%
	4 21-30	25	18,5%
A6 Çalışılan Sektör	1 Kamu	73	54,1%
	2 Özel	62	45,9%
A7 İşyerindeki Pozisyon	1 Memur / Çalışan	104	77,0%
	2 Orta Düzey Yönetici	31	23,0%
Toplam		135	100,0%

Öncelikle modeli oluşturacağımız bağlantı fonksiyonunun belirlenmesi gerekmektedir.

Genellikle uygulamalarda hangi bağlantı fonksiyonunun seçileceğine ilişkin kesin bir yargı bulunmamaktadır. Ancak kategorilerin birikimli olasılık değerlerinde ani değişim olmuyorsa, probit ve logit fonksiyonları uygun iken, eğer kategorilerin birikimli olasılık değerlerinde ani değişimler oluyorsa tanımlayıcı loglog, negatif loglog veya Cauchit modelleri uygulanmaktadır. Örneğin birinci kategoriden itibaren birikimli olasılık değerinde yavaş bir artış olurken yüksek kategorilere doğru birikimli olasılık değerinde ani bir artış oluyorsa, tamamlayıcı loglog bağlantı fonksiyonunu kullanmak yerinde bir kara olmaktadır. Bunun tam tersi oluyorsa, yani birikimli olasılık değeri düşük kategorilerde daha fazla, yüksek kategorilerde daha az artıyorsa negatif loglog bağlantı fonksiyonu tercih edilmektedir (Ayhan, 2006).

Sıralı lojistik regresyon analizi cevap değişkeni Y' nin $J = 0, 1, 2, \dots, k$ kategorilerinin doğal bir yapıda sıralı ölçekli olduğu durumdur. Böyle bir yapıda paralellik varsayımı söz konusudur. Bu nedenle en uygun logit modeller belirlenirken kategori sayısının ikili kombinasyonları kadar model tanımlanarak alt modellerin birbirlerine olan paralellikleri analiz edilmektedir. Paralel eğriler varsayımının geçerliliğinin değerlendirilmesi için ki-kare değerinden yararlanılmaktadır.

H0: İlişkili regresyon katsayıları, bağımlı değişkenin tüm kategorilerinde aynıdır.

H1: İlişkili regresyon katsayıları, bağımlı değişkenin tüm kategorilerinde farklıdır.

Tablo 18 Tamamlayıcı Log-log Bağlantı Fonksiyonunun Paralel Eğriler Varsayımı Sonucu

Model	-2 Log Olabilirlik	Ki-Kare	S.D.	P
Intercept Only	250,285			
Final	238,597	11,687	13	,553

Bağlantı Fonksiyonu: Tamamlayıcı Log-log.

Tablo 18' de sonucun paralel eğriler varsayımını sağladığı görülmektedir.

Tablo 19 Uyum İyiliği Sonuçları

	Ki-Kare	S.D.	P
Pearson	244,177	230	,249
Deviance	199,285	230	,929

Bağlantı Fonksiyonu: Tamamlayıcı Log-log.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,083
Nagelkerke	,093
McFadden	,039

Bağlantı Fonksiyonu: Tamamlayıcı Log-log.

Tablo 19'daki sonuçlara göre, tanımlayıcı loglogbağlantılı sıralı lojistik regresyon modelinin uygun olduğu görülmektedir (Ki-Kare: 244,177, S.D:230, $p>0,05$). Ayrıca bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ölçmek ve değerlendirmek için elde edilen sözde R^2 değerleri, Cox-Snell (,083), Nagelkerke (,093) ve McFadden (,039) olarak hesaplanmış bulunmaktadır. Modelde yer alan değişkenlerin parametre tahminleri, standart hataları ve p değerleri verilmektedir.

3.6.2. Sıralı Lojistik Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 20'de edilen sıralı lojistik regresyon analizi sonucunda, modelde hesaplanan 3 eşik değerinden sadece 2. ve 4. kategorinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu eşik değerleri bağımlı değişkenin farklı kategorilerinin olasılık değerlerinin hesaplanmasında kullanılmaktadır.

Tablo 20'de görüldüğü gibi modelde yer alan değişkenlerin anlamsız olduğu görülmektedir.

Tablo 20 Parametre Tahminleri

		Tahmin	Std. Hata	Wald	S.D.	Sig.	95% Güven Aralığı	
							Alt Sınır	Üst Sınır
Eşik Değeri	B1 = 1 Kesinlikle Katılmıyorum	-,371	,636	,340	1	,560	-1,618	,876
	B1 = 2 Katılmıyorum	1,597	,631	6,400	1	,011	,360	2,834
	B1 = 4 Katılıyorum	2,240	,645	12,059	1	,001	,976	3,505
Cinsiyet	Kadın	-,074	,207	,127	1	,722	-,478	,331
	Erkek	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Yaş Grubu	18-25	-,195	,713	,075	1	,784	-1,593	1,202
	26-35	,150	,587	,066	1	,798	-,999	1,300
	36-45	,364	,531	,471	1	,492	-,676	1,404
	46+	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Medeni Durum	Evli	,443	,265	2,788	1	,095	-,077	,963
	Bekar	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Eğitim Durumu	Lise	,535	,511	1,095	1	,295	-,467	1,536
	Yüksekokul	,494	,545	,823	1	,364	-,573	1,562
	Üniversite	,691	,491	1,978	1	,160	-,272	1,654
	Yüksek Lisans	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Hizmet Süresi	1-5	,516	,587	,772	1	,380	-,635	1,667
	6-10	-,271	,629	,186	1	,667	-1,504	,962
	11-20	-,160	,502	,102	1	,750	-1,145	,824
	21-30	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Çalışılan Sektör	Kamu	,207	,218	,898	1	,343	-,221	,634
	Özel	0 ^a	.	.	0	.	.	.
İşyerindeki Pozisyon	Memur/Çalışan	-,112	,244	,212	1	,645	-,591	,366
	Orta Düzey Yönetici	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Bağılantı Fonksiyonu: Tamamlayıcı Log-log.

Tablo 21’de yer alan Parelel Eğriler Varsayımının sonucu sağladığı görülmektedir. $P = ,182$ sonucu anlamsız olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 21 Parelel Eğriler Testi

Model	-2 Log Olabilirlik	Ki-Kare	S.D.	P
Boş Varsayım	238,597			
Genel	206,243 ^a	32,354 ^b	26	,182

Bağlantı Fonksiyonu: Tamamlayıcı Log-log.

Tablo 22 Elde Edilen Modele Göre Birikimli Olasılık Değerleri

Değişkenler		Katsayı	Olasılık Değerleri		
			Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Katılıyor
Cinsiyet	Kadın	-0,074	0,841709	0,91003	0,453123
	Erkek	0 ^a			
Yaş Grubu	18-25	-0,195	0,857172	0,919458	0,458439
	26-35	0,15	0,809536	0,889927	0,441451
	36-45	0,364	0,774343	0,867151	0,427657
	46+	0 ^a			
Medeni Durum	Evli	0,443	0,760241	0,857783	0,421804
	Bekar	0 ^a			
Eğitim Durumu	Lise	0,535	0,743073	0,846187	0,41441
	Yüksekokul	0,494	0,750822	0,851448	0,417785
	Üniversite	0,691	0,712181	0,824769	0,400319
	Yüksek lisans	0 ^a			
Hizmet Süresi	1-5	0,516	0,746683	0,848643	0,41599
	6-10	-0,271	0,866227	0,924909	0,461468
	11-20	-0,16	0,852834	0,916827	0,456966
	21-30	0 ^a			
Çalışılan Sektör	Kamu	0,207	0,800592	0,884219	0,438051
	Özel	0 ^a			
İşyerindeki Pozisyon	Memur/Çalışan	-0,112	0,846707	0,913093	0,454862
	Orta düzey yönetici	0 ^a			

Tablo 23 Birikimli Olasılık Değerlerinden Her Duruma Ait Olasılık Değerleri

Değişkenler	Olasılık Değerleri				
		Katsayı	Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Katılıyor
Cinsiyet	Kadın	-0,074	0,841709	0,91003	0,453123
	Erkek	0 ^a	0,158291	0,08997	0,546877
Yaş Grubu	18-25	-0,195	0,857172	0,919458	0,458439
	26-35	0,15	0,047636	0,02953	0,016988
	36-45	0,364	0,035193	0,022776	0,013794
	46+	0 ^a	0,059999	0,028236	0,510778
Medeni Durum	Evli	0,443	0,760241	0,857783	0,421804
	Bekar	0 ^a	0,239759	0,142217	0,578196
Eğitim Durumu	Lise	0,535	0,743073	0,846187	0,41441
	Yüksekokul	0,494	0,007749	0,005261	0,003375
	Üniversite	0,691	0,038641	0,026678	0,017466
	Yüksek lisans	0 ^a	0,210537	0,121874	0,564749
Hizmet Süresi	1-5	0,516	0,746683	0,848643	0,41599
	6-10	-0,271	0,119544	0,076266	0,045478
	11-20	-0,16	0,013393	0,008082	0,004502
	21-30	0 ^a	0,12038	0,067009	0,534029
Çalışılan Sektör	Kamu	0,207	0,800592	0,884219	0,438051
	Özel	0 ^a	0,199408	0,115781	0,561949
İşyerindeki Pozisyon	Memur/Çalışan	-0,112	0,846707	0,913093	0,454862
	Orta düzey yönetici	0 ^a	0,153293	0,086907	0,545138

Tablo 22 ve 23'te yer alan analiz sonuçlarına göre:

- Kadınlar üst mevki yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %91 olasılıkla katılmamaktadır.
- Erkekler üst mevki yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %54 olasılıkla katılmaktadır.
- 18-25 yaş arası çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %91 olasılıkla katılmamaktadır.
- 26-35 yaş arası çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %4 olasılıkla kesinlikle katılmamaktadır.
- 36-45 yaş arası çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %3 olasılıkla kesinlikle katılmamaktadır.

- 46+ çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %51 olasılıkla katılmaktadır.
- Evli çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %85 olasılıkla katılmamaktadır.
- Bekar çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %57 olasılıkla katılmaktadır.
- Lise eğitilmiş çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %84 olasılıkla katılmamaktadır.
- Yüksekokul eğitilmiş çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına binde 7 olasılıkla kesinlikle katılmamaktadır.
- Üniversite eğitilmiş çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %3 olasılıkla kesinlikle katılmamaktadır.
- Yüksek lisans eğitilmiş çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %56 olasılıkla katılmaktadır.
- Hizmet yılı 1-5 arası olan çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %84 olasılıkla katılmamaktadır.
- Hizmet yılı 6-10 arası olan çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %11 olasılıkla kesinlikle katılmamaktadır.
- Hizmet yılı 11-20 arası olan çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %1 olasılıkla kesinlikle katılmamaktadır.
- Hizmet yılı 21-30 arası olan çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %53 olasılıkla katılmaktadır.
- Kamu çalışanları yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %88 olasılıkla katılmamaktadır.
- Özel sektör çalışanları yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %56 olasılıkla katılmamaktadır.
- Memur/Çalışanlar yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %92 olasılıkla katılmamaktadır.
- Orta düzey yöneticiler yöneticilerinin kendilerini gösterebilme olanaklarını kısıtladıklarına %54 olasılıkla katılmaktadır.

SONUÇLAR

Bu çalışma psikolojik şiddet olgusunu incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda özel ve kamu bankalarında çalışan statüleri farklı banka personeli üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiş ve banka çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalma durumları ve bu durumun iş verimliliklerinde göstermiş olduğu davranış şekilleri ile ilişkileri saptanmaya çalışılmış bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında Psikolojik Şiddetin boyutları itibari ile banka çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalma sıklıkları incelendiğinde çalışanların göreceli olarak en fazla “hayal kırıkları yaşadıkları”, “iş arkadaşları tarafından etnik kökenleri ve memleketleri ile alay edildikleri”, “üstleri tarafından sürekli işlerinin değiştirildiği”, “üstleri tarafından sürekli tehdit edildikleri”, “çalışılan kurumun banka çalışanı tarafından hiçbir özel anlam taşımadığı”, “iş arkadaşları tarafından fiziksel şiddet tehditleri aldıkları”, “çevrelerindeki insanların iş haricinde kendileri ile konuşmak istemedikleri”, “işteki başarısı ile kurumun gurur duymadığı ve çalışanın işine verdiği katkılardan dolayı kurumunda bu katkılarına değer vermediği”, “çalışanın uğradığı psikolojik şiddet karşısında çözüm adına ilgili kişi ile yüzyüze görüşme yolunu seçtiği”, “çalışanın özel yaşamının mesai arkadaşları tarafından sürekli eleştirildiği”, “yöneticisi konumundaki kişinin işini yapma noktasında oldukça tecrübeli olmadığı”, “çalışanın kendisini kurumunda bir ailenin parçası gibi göremediği”, “çalışanın iş arkadaşları tarafından ima yolu ile iletişiminin engellendiği”, ve son olarak da “çalışanın evine ve işyerine yönetim tarafından kesinlikle bir zarar verilmediği” sonuçlarına varılmaktadır.

Her sektörde psikolojik şiddet olgusunun ortaya çıkma nedenleri farklılık gösterebilir. Bu nedenle konu ile ilgili ileride yapılacak araştırmaların farklı sektör çalışanları üzerinde uygulanması önerilmektedir.

Kurumların psikolojik şiddete uğrayan çalışanlarına yönelik psikolojik destek programları düzenlemeleri çalışanların durumlarının düzelmesine yardımcı olmaları önerilmektedir

Psikolojik Şiddetin kurumlar üzerindeki olumsuz etkileri ele alındığında ülke ekonomisi için çok önemli bir tehlike arz ettiği görülmektedir. Özellikle Türkiye’de yasal mevzuatın psikolojik şiddete maruz kalan çalışanları korumadaki yetersizliği devlet yönetiminin bu alanda gerekli düzenlemeler yapmasını gerektirmektedir.

Psikolojik şiddetle mücadele için kurumlar işyerinde verilebilecek teknik eğitimin yanında çalışanlar arasında duygusal merkezli ilişkileri geliştirme, empati kurma, ve iletişim kalitesinin artırılması adına personele eğitimin verilmesi gerekmektedir. Yine psikolojik şiddeti önlemede işyerlerinde insan kaynakları departmanlarına da önemli görevler düşmektedir. Çalışanlar arasında sağlıklı, ve samimi bir iletişimin gerçekleşebilmesi için gerek mesai saatlerinde gerekse mesai dışındaki zaman dilimlerinde sosyal aktivitelerin düzenlenmesi insan kaynakları departmanlarının görevi olarak düşünülmektedir.

Sonuç olarak psikolojik şiddet gerek dünyada gerekse ülkemizde iş hayatının ayrılmaz bir parçası ve bir gerçeği olmakta, henüz gerek kavramsal olarak geniş bir alana yayılmamış, gerekse algılama bakımından hissedilmemiş olsa da her yıl büyük bir kitleye maddi ve manevi zararlar vermektedir.

Araştırmada gerek katılımcıların kimlik bilgileri gerekse banka isimleri gizli tutulmaktadır. Örneklem grubunun anket sorularına samimi cevaplar verdikleri varsayılmaktadır. Benzeri araştırmalara izin verecek kurumlar bulmak çok güçtür. Bu tür araştırmaların daha yaygın yapılabilmesi için kurumların üst yönetimlerinin daha teşvik edici bir rol oynamasının faydalı olacağı önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Adams, A., Holding Out Against Workplace Harassment and Bullying. Personel Management, 1992.

Akça, B., İrmış, A., Yıldırma Davranışının Algılama Boyutu: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi İİBF, 2006.

Akgül, A. ve Çevik, O., İstatistiksel Analiz Teknikleri, 2003.

Akın, Fahamet, Kalitatif Tercih Modelleri Analizi, 2003.

Akın, Fahamet, ÜÇDOĞRUK, Şenay; DEVECİ, İpek, İstanbul İli Hane Halkı Tüketim Harcamalarının Sıralı Probit Olasılık Modelleriyle İncelenmesi, 2000.

Altunışık, R. Coşkun, R. Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 2005.

Annie Hogh ve Andrea Dofradottir, "Coping withbullying in the workplace", European journal of Work and Organizational Psychnology, 2001.

Arpacioğlu, G., "İş Yerindeki Stresin Gizli Kaynağı Zorbalık ve Duygusal Taciz", <http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.aspBodyID=2384vessp=2>, 2005.

Baykal, A. N., Yutucu Rekabet, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Bayram, Parametrik Olmayan Hipotez Testleri ve SPSS Uygulamaları, 2009.

Bircan, H., “Lojistik Regresyon Analizi: Tıp Verileri Üzerine Bir Uygulama”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2004.

Büyüköztürk, S., Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı, 2003.

Chen and Hughes, Using Ordinal Regression Model to Analyze Student Satisfaction Questionnaires, Association for Institutional Research, 2004.

Çağlayan E. Metin N., Marmara Bölgesinde Şarap Tüketimini Etkileyen Faktörler, 2005.

Çobanoğlu, Ş., Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş, İstanbul, 2005.

Çolak, E., Koşullu ve Sınırlandırılmış Lojistik Regresyon Yöntemlerinin Karşılaştırılması ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2002.

Çömlekçi, N., Temel İstatistik İlke ve Teknikleri, 1998.

Davenport, N.; Schwartz, R. ve Elliott, G., Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. (Çev. Osman Cem ÖNERTOY), İstanbul: Sistem Yayınları, 2003.

Demaris, DEMARIS, A Tutorial In Logistic Regression, Journal of Marriage & the Family, 1995.

Einarsen, S., Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach, Agression and Violant Behaviour, 2000.

Einarsen, S. ve Skogstad, A., Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations, European Journal of work and Organizational Psychology, 1996.

Emeç, Ege Bölgesi Tüketim Harcamaları İçin Sıralı Logit Tahminleri ve Senaryo Sonuçları, 2002.

Erkmen,T.ve Şencan,H. : “Örgüt kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayinde Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması”, İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, cilt 23,sayı 2, Kasım 1994.

Fujimoto, K., Application of Multinomial and Ordinal Regressions to data of Japanese female labor market, M.S.thesis, University of Pittsburgh, 2003.

Kalaycı, vd., SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 2006.

Kline, P., An Easy Guide To Factor Analysis, Routledge, London, 1994.

Lewis, D. ; Voices in The Social Constryction of Bullying At Work: Exploring Multiple Realities in Further and Higher Education. International Journal Management and Decition Making,C.4,No.1.,1999.

Lewis, S. E. ve Orford, J., Women’s Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships. Journal of Community ve Applied Social Psychology, 2005.

Leymann, H., Mobbing and Psychological Terror at Workplace, Violence and Victims, 1990.

Leymann, H. ve Gustafsson, A., The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.

Long Scott J. Regression Models for Categorical and LimitedDependent Variables, U.S.A. 1997.

Long, J.S., Regression models for categorical and limited dependent variables, Thousand Oaks:Sage Publications, 1997.

Martin Resch ve Morion Schubinski, Mobbing-Prevention and Management In Organizations, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.

McCullagh, P., Regression models data, Journal of the Royal Statistical Society, 1980.

Mckelvey, R. D. Zavoina, W. A Statistical Model for The Analysis of Ordinal Level Dependent Variables, Journal of Mathematical Sociology, 1975.

Mikkelsen,E.G.,Einarsen,S., Bullying in Danish Work-life.Prevalence and Healt Corelates.Europene Journal of work and organizational Psychology., 2001.

Nakip, M., Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar, 2003.

Nazan Bilgel, Serpil Aytaç, Nuran Bayram, Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing, 2004.

Özdamar, K. , Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi, 2002.

Özdiñç, Ö., Derecelendirme Sürecinde Ekonometrik Bir Değerlendirme, Sermeye Piyasası Kurulu, 1999.

S.A.Altun, Örgüt Sağlığı, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2001.

Salin, D., Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. Eur J Work Organ Psychol, 2001.

Sharma, S. Applied Multivariate Techniques, Jhonn Wiley & Sons Inc.; New York. (Lewis-Beck vd. 1994), 1996.

Binbir, S. "Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Hukuku", Yaklaşım Dergisi, Sayı:171, Mart 2007.

Sqrensen, M.V., Discrete choice models: estimation of passenger traffic, Ph.D. thesis, Technical University of Denmark, 2003.

Tansel, A; Güngör, N.D., Türkiye'den Yurtdışına Beyin Göçü: Ampirik Bir Uygulama, ERC Working Paper in Economic, 2004.

Tavşancıl, E. , Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, 2002.

Tınaz, P., İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta, İstanbul 2006.

Tutar, H., İşyerinde Psikolojik Şiddet, Barış Yayınları, İstanbul, 2004.

Vartia, M., Workplace Bullying - A Study on the Work Environment Well Beingand Health, People and Work Research Reports, 2002.

Vartia, M., "Workplace Bullying- A study on the Work Environment, Wellbeing and Health", Unpublished PhD Thesis, Helsingfors, 2003.

Yücetürk, E, Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing, 2003.

Yücetürk, E, Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?, 2006.

Yücetürk, E. ve Öke, M. K., Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey, 2005.

Zapf, D., Organizational, Work, Group Related and Personal Causes of Mobbing / Bullying at Work, International Journal Manpower, 1999.

Zapf, D.; Knorz, C. ve Kulla, M., "On the Relationship Between Mobbing Faktörs and Jop Content, Social Work Environment and Health Outcomes", European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.

Zapf, D.C.Gross, Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension, European Journal of Work and Organizational Psychology, 2001.

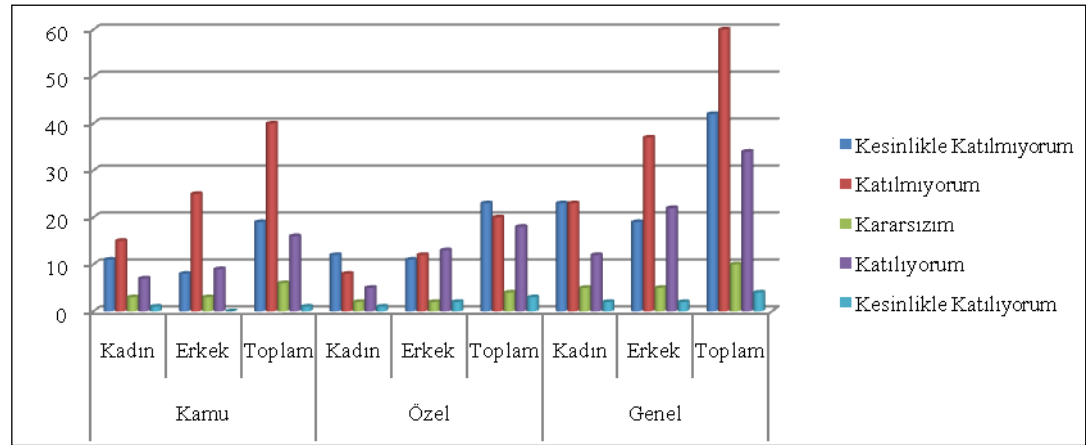
EKLER

EK 1: BANKALARA VE CİNSİYETLERE GÖRE PSİKOLOJİK ŞİDDET BOYUTLARININ DAĞILIMI

Banka ve Cinsiyetlere Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumunun Karşılaştırılması

Tablo 1 Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumunun Karşılaştırılması

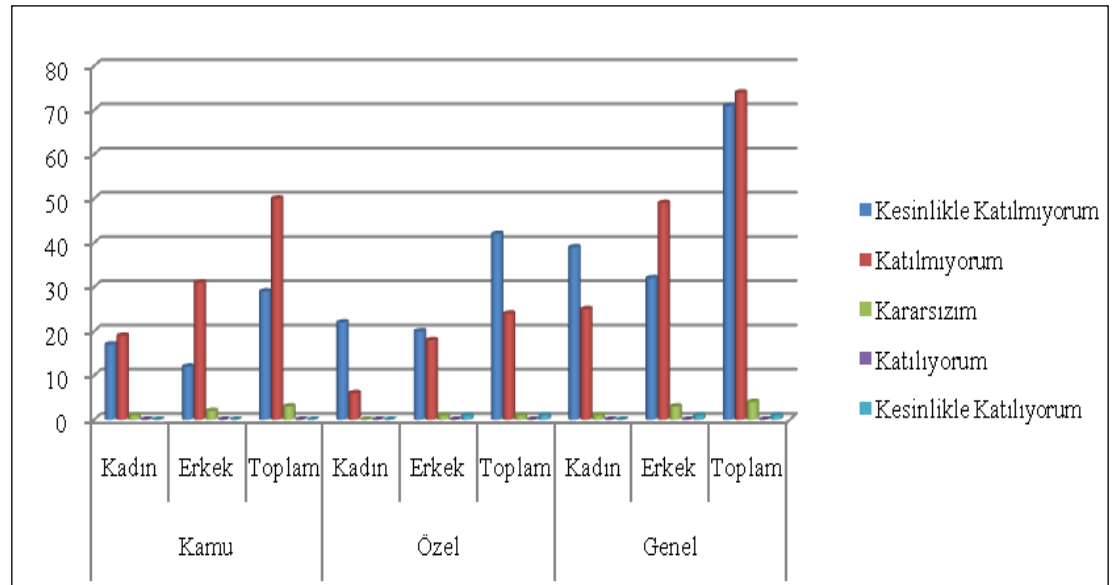
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumu	Kesinlikle Katılmıyorum	11	8	19	12	11	23	23	19	42
	Katılmıyorum	15	25	40	8	12	20	23	37	60
	Kararsızım	3	3	6	2	2	4	5	5	10
	Katılıyorum	7	9	16	5	13	18	12	22	34
	Kesinlikle Katılıyorum	1	0	1	1	2	3	2	2	4



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Psikolojik Şiddet Karşısında Bireyin Durumunun Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının İtibara Yönelik Saldırının Karşılaştırılması

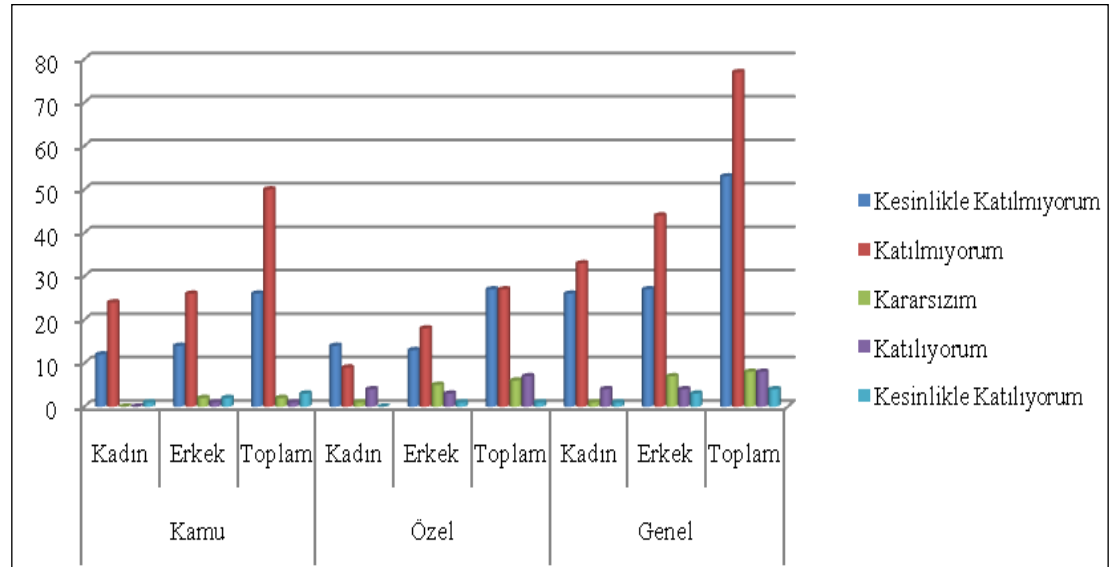
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İtibara Yönelik Saldırı	Kesinlikle Katılmıyorum	17	12	29	22	20	42	39	32	71
	Katılmıyorum	19	31	50	6	18	24	25	49	74
	Kararsızım	1	2	3	0	1	1	1	3	4
	Katılıyorum	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0	0	0	1	1	0	1	1



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının İtibara Yönelik Saldırının Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konuma Saldırının Karşılaştırılması

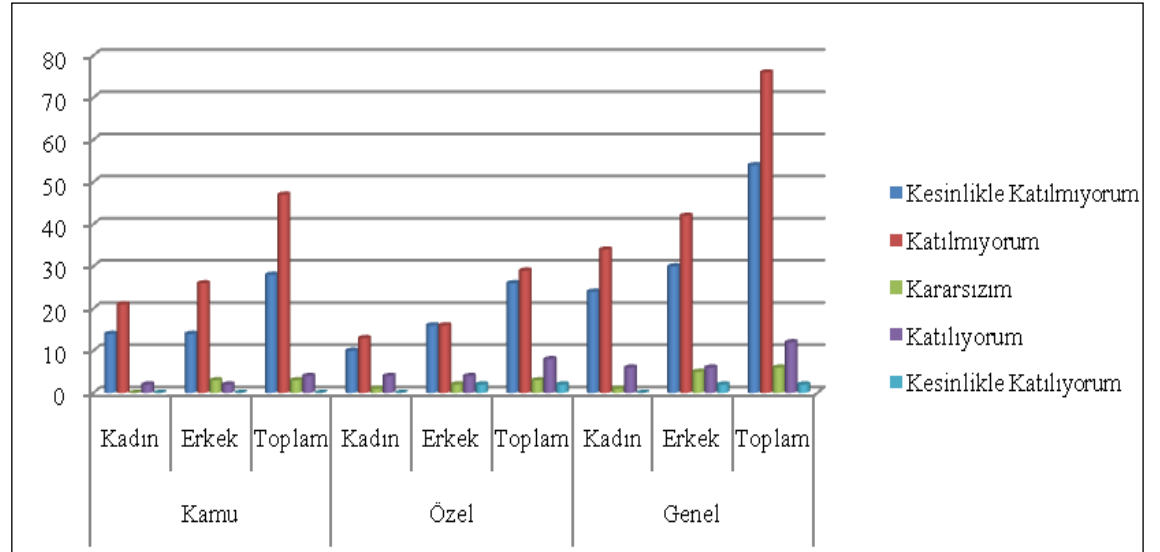
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konuma Saldırı	Kesinlikle Katılmıyorum	12	14	26	14	13	27	26	27	53
	Katılmıyorum	24	26	50	9	18	27	33	44	77
	Kararsızım	0	2	2	1	5	6	1	7	8
	Katılıyorum	0	1	1	4	3	7	4	4	8
	Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	0	1	1	1	3	4



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konuma Saldırının Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Üstlerin ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisinin Karşılaştırılması

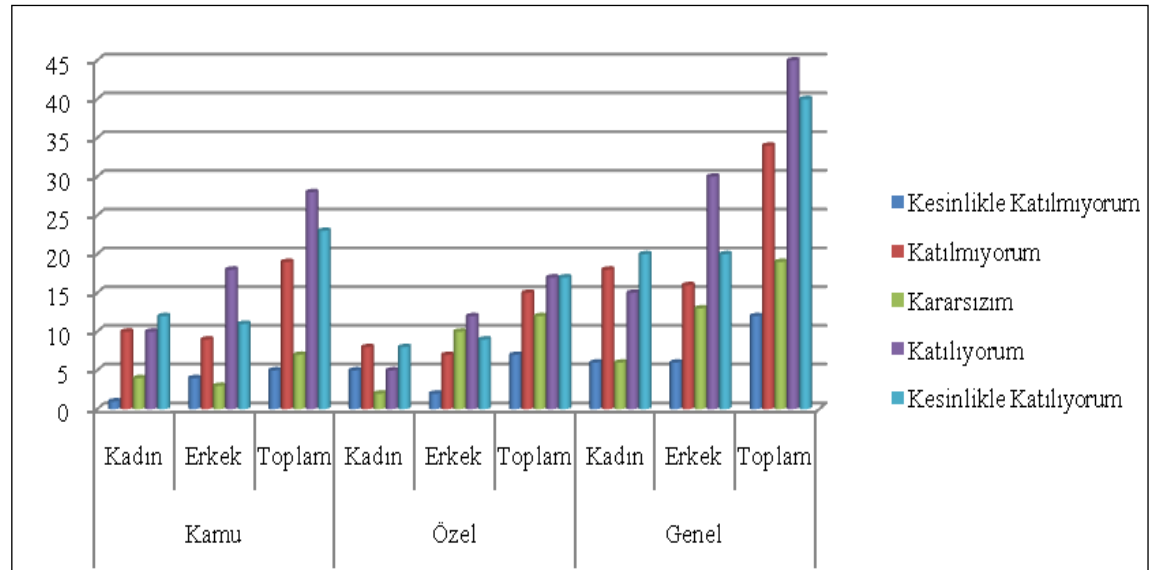
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Üstlerin ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisi	Kesinlikle Katılmıyorum	14	14	28	10	16	26	24	30	54
	Katılmıyorum	21	26	47	13	16	29	34	42	76
	Kararsızım	0	3	3	1	2	3	1	5	6
	Katılıyorum	2	2	4	4	4	8	6	6	12
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0	0	0	2	2	0	2	2



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Üstlerin ve Çalışma Arkadaşlarının Etkisinin Karşılaştırılması

Tablo 2 Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Kurum ve İşin Öneminin Karşılaştırılması

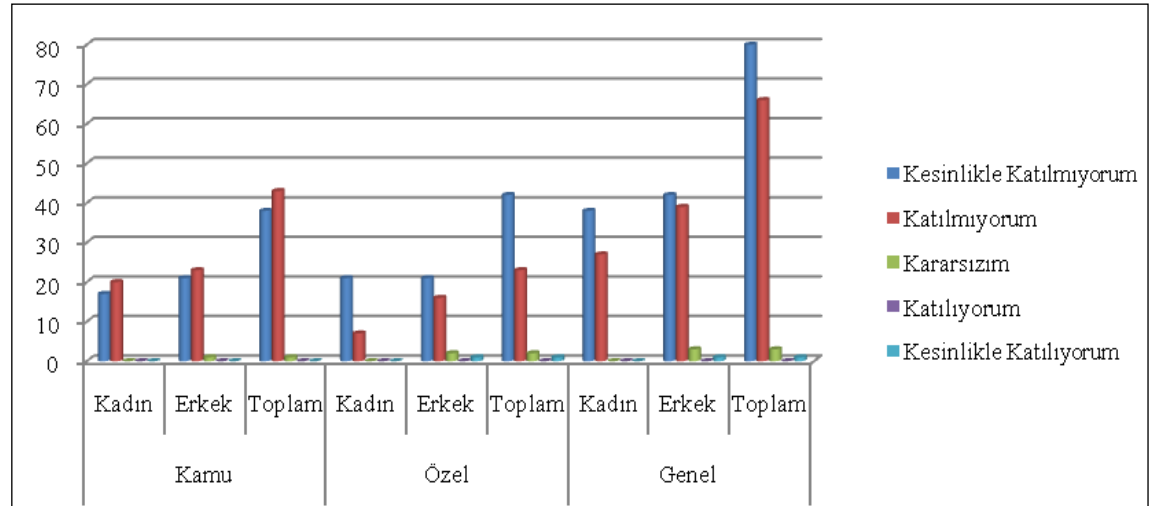
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Kurum ve İşin Önemi	Kesinlikle Katılmıyorum	1	4	5	5	2	7	6	6	12
	Katılmıyorum	10	9	19	8	7	15	18	16	34
	Kararsızım	4	3	7	2	10	12	6	13	19
	Katılıyorum	10	18	28	5	12	17	15	30	45
	Kesinlikle Katılıyorum	12	11	23	8	9	17	20	20	40



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Kurum ve İşin Öneminin Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Sağlığa Saldırının Karşılaştırılması

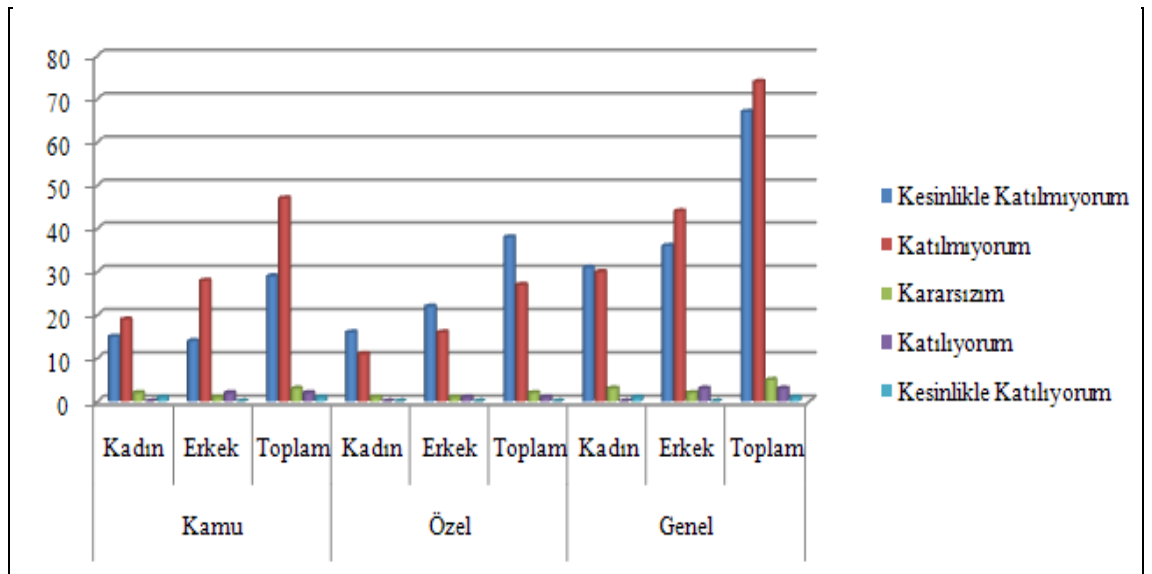
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Sağlığa Saldırı	Kesinlikle Katılmıyorum	17	21	38	21	21	42	38	42	80
	Katılmıyorum	20	23	43	7	16	23	27	39	66
	Kararsızım	0	1	1	0	2	2	0	3	3
	Katılıyorum	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0	0	0	1	1	0	1	1



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Sağlığa Saldırının Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Sosyal İlişkilere Saldırının Karşılaştırılması

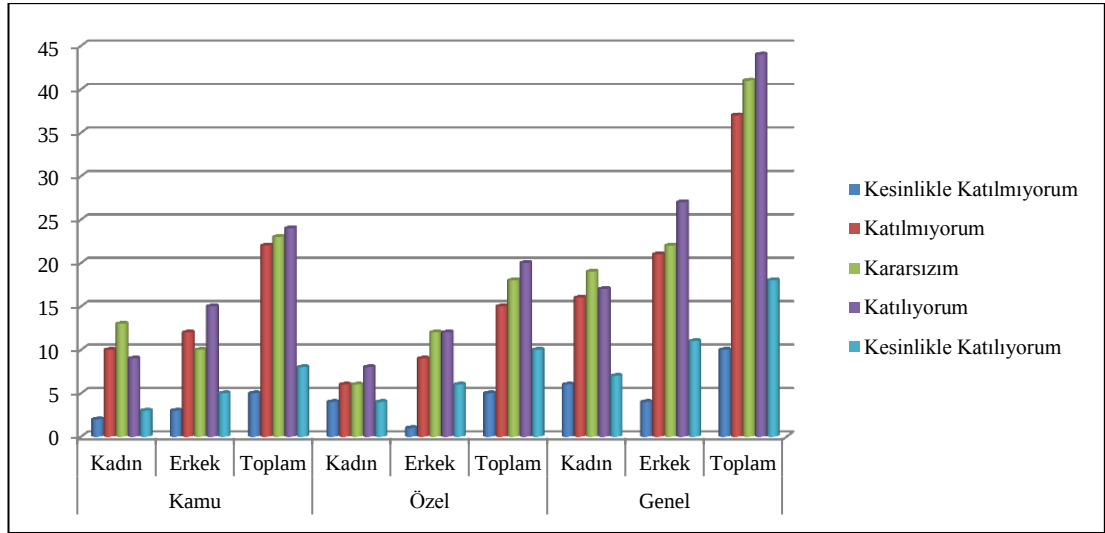
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Sosyal İlişkilere Saldırı	Kesinlikle Katılmıyorum	15	14	29	16	22	38	31	36	67
	Katılmıyorum	19	28	47	11	16	27	30	44	74
	Kararsızım	2	1	3	1	1	2	3	2	5
	Katılıyorum	0	2	2	0	1	1	0	3	3
	Kesinlikle Katılıyorum	1	0	1	0	0	0	1	0	1



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Sosyal İlişkilere Saldırının Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Kurum Hakkındaki Düşüncelerin Karşılaştırılması

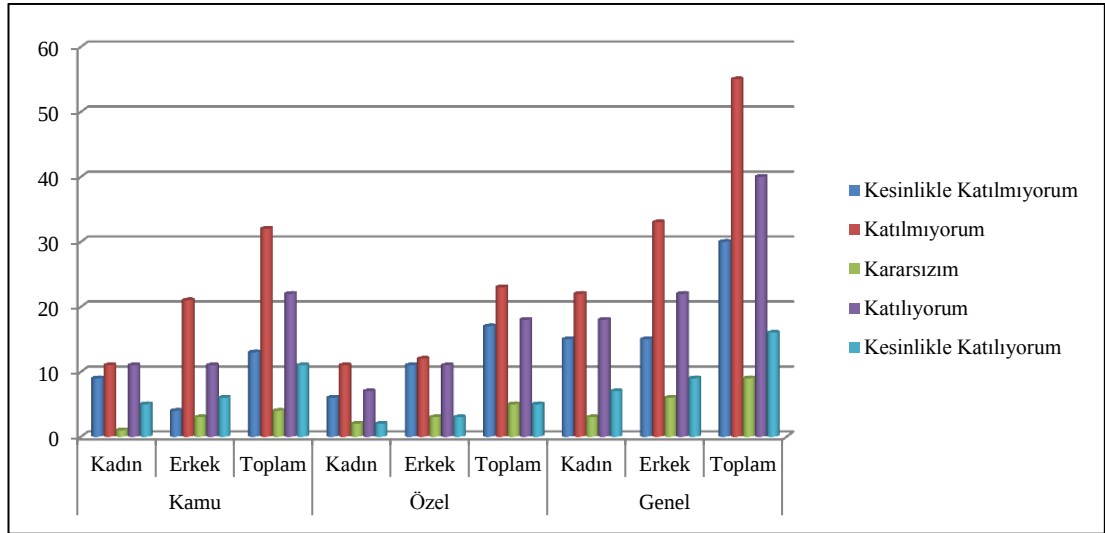
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Kurum Hakkındaki Düşünceler	Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	5	4	1	5	6	4	10
	Katılmıyorum	10	12	22	6	9	15	16	21	37
	Kararsızım	13	10	23	6	12	18	19	22	41
	Katılıyorum	9	15	24	8	12	20	17	27	44
	Kesinlikle Katılıyorum	3	5	8	4	6	10	7	11	18



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Kurum Hakkındaki Düşüncelerin Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Çözüm İçin Yaklaşım Karşılaştırılması

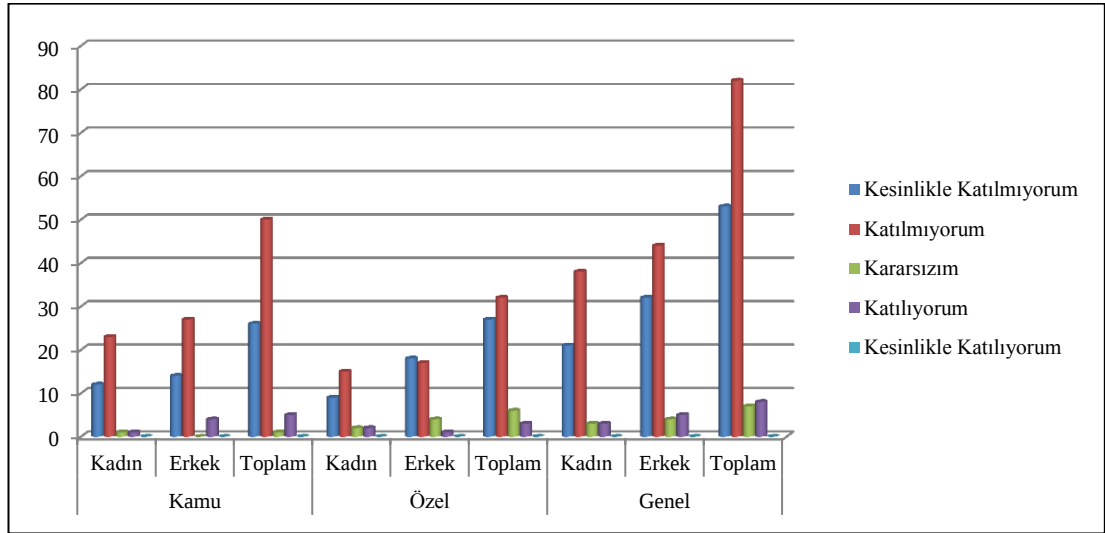
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Çözüm İçin Yaklaşım	Kesinlikle Katılmıyorum	9	4	13	6	11	17	15	15	30
	Katılmıyorum	11	21	32	11	12	23	22	33	55
	Kararsızım	1	3	4	2	3	5	3	6	9
	Katılıyorum	11	11	22	7	11	18	18	22	40
	Kesinlikle Katılıyorum	5	6	11	2	3	5	7	9	16



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Çözüm İçin Yaklaşım Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Psikolojik Şiddetin Özel Yaşama Etkisinin Karşılaştırılması

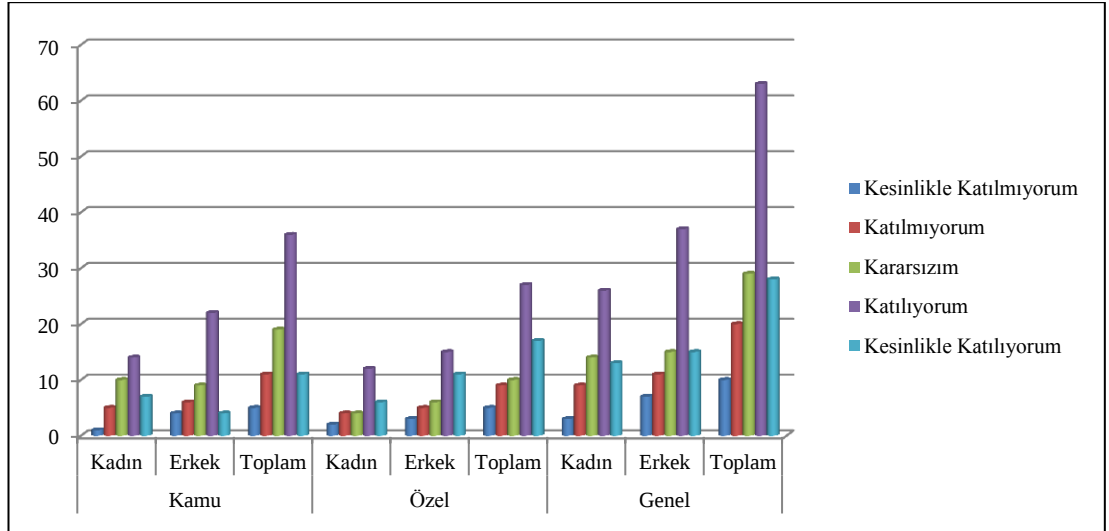
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Psikolojik Şiddetin Özel Yaşama Etkisi	Kesinlikle Katılmıyorum	12	14	26	9	18	27	21	32	53
	Katılmıyorum	23	27	50	15	17	32	38	44	82
	Kararsızım	1	0	1	2	4	6	3	4	7
	Katılıyorum	1	4	5	2	1	3	3	5	8
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Psikolojik Şiddetin Özel Yaşama Etkisinin Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Etkisinin Yönetici Hakkındaki Düşüncelerin Karşılaştırılması

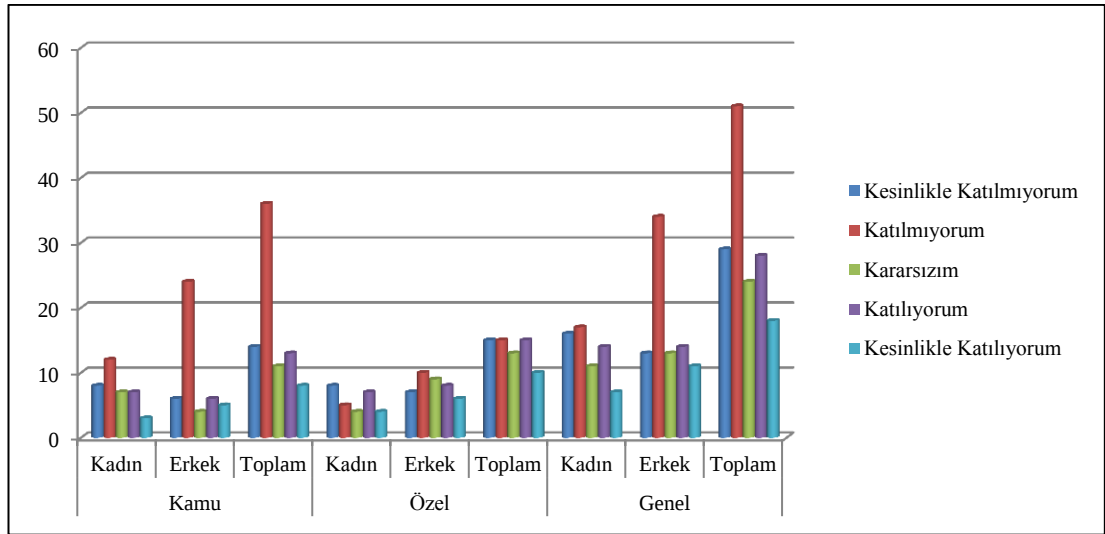
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Yönetici Hakkındaki Düşünceler	Kesinlikle Katılmıyorum	1	4	5	2	3	5	3	7	10
	Katılmıyorum	5	6	11	4	5	9	9	11	20
	Kararsızım	10	9	19	4	6	10	14	15	29
	Katılıyorum	14	22	36	12	15	27	26	37	63
	Kesinlikle Katılıyorum	7	4	11	6	11	17	13	15	28



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Etkisinin Yönetici Hakkındaki Düşüncelerin Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Etkisinin Kurumun Öneminin Karşılaştırılması

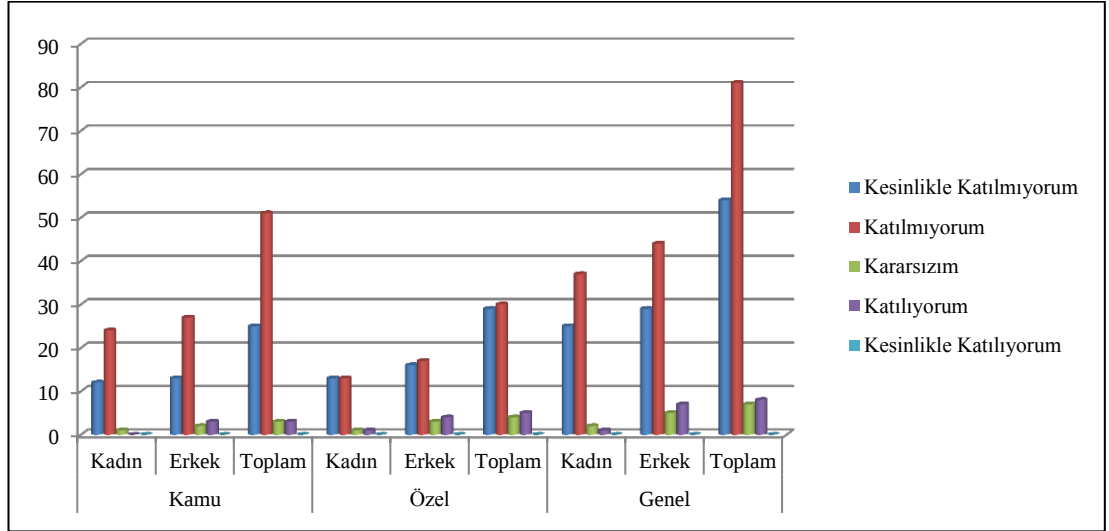
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Kurumun Önemi	Kesinlikle Katılmıyorum	8	6	14	8	7	15	16	13	29
	Katılmıyorum	12	24	36	5	10	15	17	34	51
	Kararsızım	7	4	11	4	9	13	11	13	24
	Katılıyorum	7	6	13	7	8	15	14	14	28
	Kesinlikle Katılıyorum	3	5	8	4	6	10	7	11	18



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Etkisinin Kurumun Öneminin Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Etkisinin İş Arkadaşlarının Etkisinin Karşılaştırılması

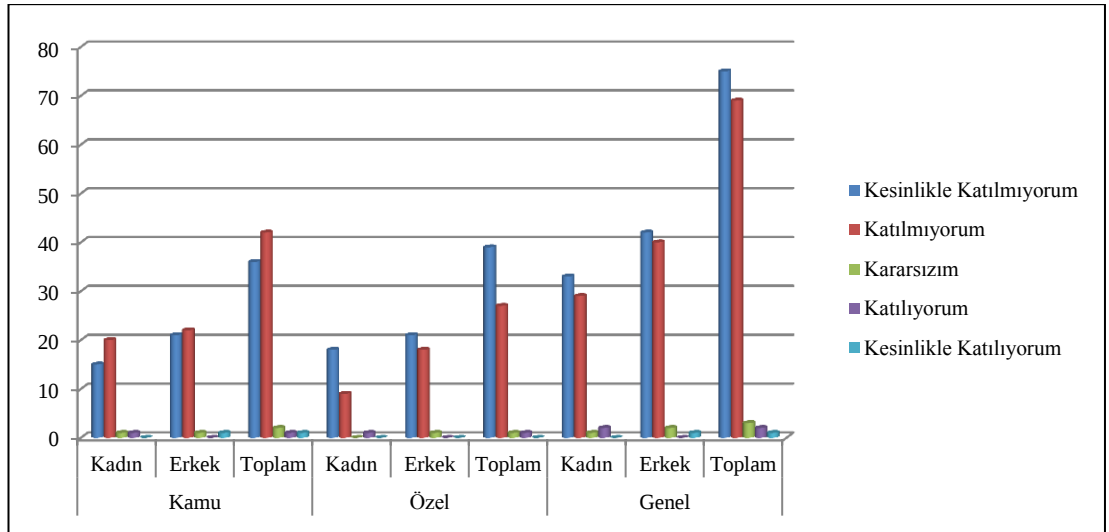
Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İş Arkadaşlarının Etkisi	Kesinlikle Katılmıyorum	12	13	25	13	16	29	25	29	54
	Katılmıyorum	24	27	51	13	17	30	37	44	81
	Kararsızım	1	2	3	1	3	4	2	5	7
	Katılıyorum	0	3	3	1	4	5	1	7	8
	Kesinlikle Katılıyorum	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Etkisinin İş Arkadaşlarının Etkisinin Karşılaştırılması

Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Etkisinin Bireyin Ev ve İşyerine Karşı Yönetimin Etkisinin Karşılaştırılması

Faktörler	Yanıtlar	Kamu			Özel			Genel		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Bireyin Ev ve İşyerine Karşı Yönetimin Etkisi	Kesinlikle Katılmıyorum	15	21	36	18	21	39	33	42	75
	Katılmıyorum	20	22	42	9	18	27	29	40	69
	Kararsızım	1	1	2	0	1	1	1	2	3
	Katılıyorum	1	0	1	1	0	1	2	0	2
	Kesinlikle Katılıyorum	0	1	1	0	0	0	0	1	1



Banka ve Cinsiyete Göre Psikolojik Şiddet Boyutlarının Etkisinin Bireyin Ev ve İşyerine Karşı Yönetimin Etkisi Karşılaştırılması

EK 2: ANKET FORMU

PSİKOLOJİK ŞİDDET ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma çalışması akademik bir amaca yönelik olup bilimsel yöntemlerle değerlendirilecektir. **Anket verileri gizlilik prensibi gereği kimliğinizle ilgili bilgi belirtmeniz gerekmemektedir.**

Katılımınız, ilginiz ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Saygılarımla

Ömer TİPİŞ

Trakya Üniversitesi

Sosyal Bilimler
Enstitüsü

Ekonometri Yüksek
Lisans

I.BÖLÜM

GENEL ÖZELLİKLER

- 1- Cinsiyetiniz : ☐Kadın☐Erkek
- 2- Yaşınız: ☐18-25 ☐26-35 ☐36-45 ☐46+
- 3- Medeni Durumunuz: ☐Evli ☐Bekâr ☐Boşanmış
- 4- Eğitim Durumunuz: ☐Ortaokul ☐Lise ☐Yüksekokul ☐Üniversite
☐Yüksek Lisans ☐Doktora
- 5- Hizmet yılınız : ☐1-5 ☐6-10 ☐11-20 ☐21-30 ☐30+
- 6- Çalıştığınız Sektör: ☐Kamu ☐Özel
- 7- İşyerinizdeki pozisyonunuz: ☐Memur/Çalışan ☐Orta
Düzen Yönetici
Diğer...
- 8- Eviniz sizin mi kirada mısınız : ☐Ev sahibi ☐Kiracı ☐Diğer
- 9- Kirada iseniz kira bedeliniz : ☐500'den az ☐500-750 ☐750-1000
☐1000 ve üzeri
- 10- Arabanız var mı : ☐Var ☐Yok
- 11- Üzerinize kayıtlı arazi, gayrimenkul v.s. var mı : ☐Var ☐Yok

2.BÖLÜM: Aşağıda işyerinde karşılaşılan psikolojik şiddet boyutunun ne derecede olduğuna dair sorular yer almaktadır.

Kişinin Kendisini Gösterebilmesine Engel Olmak ve İletişim Oluşumunu Etkilemek	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Üstleriniz kendinizi gösterebilme olanaklarınızı					
2.Üstleriniz tarafından sözünüz kesiliyor.					
3.Özel yaşamınız üstünüz tarafından sürekli eleştiriliyor.					
4.Özel yaşamınız mesai arkadaşlarınız tarafından sürekli					
5.Üstleriniz tarafından telefonla sürekli rahatsız					
6.Yaptığınız iş üstünüz tarafından sürekli eleştiriliyor.					
7.Yaptığınız iş çalışma arkadaşlarınız tarafından sürekli					
8.Üstleriniz tarafından sözlü tehditler alırsınız.					
9.İş arkadaşlarınız tarafından jestler ve mimiklerle ilişki					
10.İş arkadaşlarınız tarafından ima yolu ile ilişki kurmanız					
11.İş arkadaşınız tarafından sözlü tehditler alırsınız.					
12.Üstleriniz tarafından yüzünüze bağırlı ve yüksek sesle					

Sosyal İlişkilere Saldırılar	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
13.Çevrenizdeki insanlar iş haricinde sizinle konuşmak					
14.Kimseyle konuşamazsınız başkalarına ulaşmanız					
15.İşyerinde üstünüz tarafından sanki orada değilmişsiniz					
16.Üstleriniz tarafından size iş arkadaşlarınızdan ayrı bir					

İtibarınıza Saldırılar	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
17.Üstlerinizce özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş					
18.İşyerinizde alçaltıcı isimlerle anılırsınız.					
19.Üstleriniz tarafından şahsınıza cinsel imalar ve					
20.Aldığınız kararlar üstlerinizce sürekli sorgulanır.					
21.İşyerinizde hakkınızda asılsız,gerçek dışı, kötü					
22.Üstleriniz tarafından başkalarının önünde gülünç					
23.Üstleriniz tarafından bir özrünüze alay edilir.					

24.İş arkadaşlarınız tarafından bir özrünüze alay edilir.					
25.İş arkadaşlarınız tarafından şahsınıza cinsel imalar ve					
26.Üstleriniz tarafından psikolojik bir rahatsızlığınız					
27.İş arkadaşlarınız tarafından psikolojik bir					
28.Üstleriniz tarafından dini ve siyasi görüşünüze alay					
29.İş arkadaşınız tarafından dini ve siyasi görüşünüze alay					
30.Üstleriniz tarafından etnik kökeniniz ve memleketinizle					
31.İş arkadaşınız tarafından etnik kökeniniz ve					
32.Aldığınız kararlar iş arkadaşlarınızca sürekli					
Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konumuna Saldırıları	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
33.Üstlerinize göre sizin için hiçbir özel görev yoktur.					
34.Üstleriniz tarafından itibarınızı düşürecek,					
35.Üstleriniz tarafından sürdürmeniz için anlamsız					
36.Üstleriniz size verilen işleri geri alır, ne yapacağımızı					
37.Üstleriniz tarafından sahip olduğunuzdan daha az					
38.Üstleriniz tarafından işiniz sürekli değiştirilir.					
39.Üstleriniz tarafından özgüveninizi zedeleyeci işler					
40.Yönetim tarafından evinize ve işyerinize zarar verilir.					
41.İş arkadaşlarınız tarafından evinize ve işyerinize zarar					
Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
42.Üstleriniz tarafından fiziksel olarak ağır işler yapmaya					
43.Üstleriniz tarafından fiziksel şiddet tehditleri					
44.Üstleriniz tarafından gözünüzü korkutmak için hafif					
45.İş arkadaşlarınız tarafından gözünüzü korkutmak için					
46.İş arkadaşlarınız tarafından fiziksel şiddet tehditleri					
Yaşadığınız duygusal taciz(mobbing) davranışları	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Kişisel bütünlüğümün bozulduğunu düşünürüm.					
2.Kendimi yalnız hissedirim.					
3.Durup dururken, sebepsiz yere ağlarım.					
4.Sırt,Kas,Baş ağrıları çekiyorum.					
5.Kalp çarpıntılarım,göğüs ağrılarımla oluyor.					
6.İşe gitmek istemiyorum.					
7.Nedensiz korkular yaşıyorum.					

8.Kendimi mutsuz hissediyorum.					
9.Aniden paniğe kapılıyor,ne yapacağımı bilemiyorum.					
10.Bazen yaşamının anlamsız olduğunu düşünüyorum.					
11.İşlerimi yapmakta zorluk çekiyorum.					
12.Bir topluluğa ve sosyal bir gruba katılmakta güçlük					
13.Sinirli ve agresif olmaya başlıyorum.					
14.Cesaretimin kırıldığını hissediyorum.					
15.Kendimi sürekli yorgun hissediyorum.					
16.Hayal kırıklıkları yaşıyorum.					
17.Kimseye güvenemiyorum.					
18.Kendimi işe yaramaz,değersiz ve yeteneksiz					
19.Kendimi işyerinde günah keçisi gibi görüyorum.					
20.Kurum içinde görev yerimi değiştirmeyi düşünüyorum.					
21.Maruz kaldığım olumsuz davranışları üst makama					
22.Uğradığım haksızlığı,ilgili kişiyle yüzyüze görüşerek					

Çalıştığım Kurumda	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.İşe verdiğim katkılara değer verilir.					
2.Fazladan verdiğim emek takdir edilmez.					
3.Bir şikayetim olduğunda görmezden gelinir.					
4.İşteki başarımla gurur duyulur.					

Yöneticim	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Bana karşı adaletsiz.					
2.Çalışanlarının duygularına karşı oldukça ilgisizdir.					
3.İşini yapmakta oldukça tecrübelidir.					

Kurumunuzla İlgili	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					
2.Bu kurumun benim için özel bir anlamı var.					
3.Kurumumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi					
4.Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek					
5.Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi					

İşimle İlgili	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Genel olarak baktığımda işimden memnunum.					
2.Genel anlamda işimi sevmiyorum.					
3.Genel olarak bu kurumda çalışmayı seviyorum.					

1- Size (psikolojik yıldırma) mobbing uygulayan kişinin ☐ Erkek

☐ Kadın

2-Kurumunuzda (psikolojik yıldırma) mobbing ☐ Evet

☐ Hayır

şahit oldunuz mu ?

