

**T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ERKEK EŞİN İŞ YERİNDE DUYGUSAL TACİZE UĞRAMA  
DURUMUNUN EVLİLİK ÇATIŞMASI VE EVLİLİK DOYUMU İLE  
İLİŞKİSİ**

**MARİA YERLİKAYA**

**DR.ÖĞR. ÜYESİ ÇARE SERTELİN MERCAN  
TEZ DANIŞMANI**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI AİLE  
EĞİTİMİ VE DANIŞMANLIĞI PROGRAMI**

**İSTANBUL-2019**



T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ERKEK EŞİN İŞ YERİNDE DUYGUSAL TACİZE UĞRAMA  
DURUMUNUN EVLİLİK ÇATIŞMASI VE EVLİLİK DOYUMU  
İLE İLİŞKİSİ**

**MARİA YERLİKAYA**

**DR. ÖĞR. ÜYESİ ÇARE SERTELİN MERCAN  
TEZ DANIŞMANI**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
AİLE EĞİTİMİ VE DANIŞMANLIĞI PROGRAMI**

**İSTANBUL-2019**

3110160236 Öğrenci numaralı Maria YERLİKAYA tarafından hazırlanan bu çalışma 17/06/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Aile Eğitimi ve Danışmanlığı programında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi



Dr. Öğr. Üyesi Çare SERTELİN MERCAN

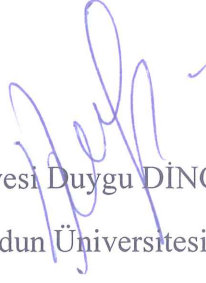
(Danışman)

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa  
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi



Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KILIÇASLAN ÇELİKKOL

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa  
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi



Dr. Öğr. Üyesi Duygu DİNÇER

İbn Haldun Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Fakültesi

## ÖN SÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, açık bir iletişim ile bilgilerini benimle paylaşan, destek ve anlayışını esirgemeyen tez danışmanım, Değerli Hocam *Dr. Öğr. Üyesi Çare SERTELİN MERCAN*'a, verdiği uygulama dersleriyle farklı ufuklar açan Sayın Hocam *Doç. Dr. Ayşe Esra İŞMEN GAZİOĞLU*'na, üniversite hayatım ve yüksek lisans boyunca kazandırdıkları her şey için ve beni gelecekte söz sahibi yapacak bilgilerle donattıkları için tüm Hocalarıma, tez yazım süreci boyunca gösterdiği sonsuz anlayıştan dolayı Başakşehir Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürü *Ahmet ÇELİK*'e, tezimi geliştirirken her türlü fedakârlığı yapan, sabır gösteren eşime ve canım oğluma, veri toplama ve veri girişi aşamalarında destekleri ve anlayışları için *Başakşehir RAM*'daki tüm iş arkadaşlarıma, araştırma anketleri dolduran tüm katılımcılara teşekkürü bir borç bilirim.

Maria YERLİKAYA

## ÖZET

### ERKEK EŞLERİN İŞ YERİNDE DUYGUSAL TACİZE UĞRAMA DURUMU İLE EVLİLİK ÇATIŞMASI VE EVLİLİK DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

Araştırma, erkek eşlerin iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma durumu ile erkek ve kadın eşlerin evlilik doyumu ve evlilik çatışması arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca erkek ve kadın eşlerin algıladıkları evlilik doyumu ile erkek ve kadın eşlerin algıladıkları evlilik çatışması; erkek eşlerin iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma durumu ile yaş ve evlilik yılı aralarındaki ilişkiye bakılmıştır. Erkek ve kadın eşlerin algıladıkları evlilik doyumu ve evlilik çatışması; cinsiyet, eğitim durumu, gelir düzeyi, çocuk sayısı, kadın eşin çalışıp çalışmama durumu değişkenleri açısından değerlendirilmiştir. Erkek eşlerin iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma durumları eğitim ve gelir düzeylerine göre incelenmiştir.

Örneklem İstanbul İlinde Başakşehir ilçesinde ikamet eden erkek eşi çalışan evli çiftlerden oluşmaktadır. Örneklem grubu 200 kişidir. Erkek katılımcılara “İş Yerinde Psikolojik Taciz Ölçeği”, “Evlilik Yaşamı Ölçeği”, “Evlilikte Çatışma Ölçeği” ve araştırmacı tarafından hazırlanmış “Erkek Kişisel Bilgi Formu” uygulanmıştır. Kadın katılımcılara ise “Evlilik Yaşam Ölçeği”, “Evlilikte Çatışma Ölçeği” ve araştırmacı tarafından geliştirilmiş “Kadın Kişisel Bilgi Formu” uygulanmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde, “Normallik Testi”, “Spearman Korelasyon Analizi”, “Kruskal Wallis Homojenlik Testi”, “Mann Whitney U Testi”, “Bağımsız Örneklem t Testi” ve “Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi” kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, erkek eşlere uygulanan “İş Yerinde Psikolojik Taciz Ölçeği” ile “Evlilik Çatışması Ölçeği” arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu; erkeklere uygulanan “İş Yerinde Psikolojik Taciz” ölçeğin “işe yönelik davranışlar” alt boyutunun kadın ve erkek tarafından hissedilen evlilik çatışmasını yordadığını; “Evlilik Çatışması Ölçeği” ile “Evlilik Yaşamı Ölçeği” arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu; eşlerin “Evlilik Yaşamı Ölçeğinden” aldıkları ortalama puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu; eşlerin “Evlilik Çatışması Ölçeğinden” aldıkları ortalama puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu; erkeklerin evlilik doyumu ile kadınların evlilik çatışması arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu; kadın ve erkek yaşı ile kadın evlilik doyumu düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu; kadın evlilik doyumu düzeyinin çocuk sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği, erkeklerin iş yerinde maruz kaldıkları duygusal taciz türünün eğitim durumuna göre farklılaştığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, İş Yerinde Psikolojik Taciz, Evlilik Çatışması, Evlilik Doymu , İş-Aile Dengesi

## ABSTRACT

### WORKPLACE MOBING AGAINST HUSBANDS AND IT'S RELATIONSHIP BETWEEN MARITAL CONFLICT AND MARITAL SATISFACTION

The study was conducted to understand the relationship between marital conflict, marital satisfaction of husbands and wives and workplace mobbing against husbands. In addition, marital satisfaction and marital conflict were examined in terms of variables such as age, gender, level of education, socio-economic status of family, number of children, employment status of woman and duration of marriage. Mobbing was examined in terms of the independent variables as socio-economic status of family and educational level of husband.

The data was collected from 100 volunteer married couples (200 persons) residing in the Bashakshehir area of the city of İstanbul. As a tool to gather data from women "Marital Conflict Questionnaire", "Marriage Life Scale" and "Individual Information Form-Women" were used. "Workplace Bullying Scale - Turkey", "Marital Conflict Questionnaire", "Marriage Life Scale" and "Individual Information Form - Men" were used to collect data of male participants.

To analyze data, "Normality Test", "Spearman Correlation Analysis", "Independent Sample t- Test", "Kruskal Wallis Test", "Mann Whitney U test" and "Predictive Linear Regression Analysis" were used.

The present study investigated that there is a statistically significant relationship between "Workplace Bullying Scale" and "Marital Conflict Questionnaire" in the positive direction; there is a statistically significant relationship between "Marriage Life Scale" and "Marital Conflict Questionnaire" in the negative direction; there is a significant relationship between ages of women and men and women's "Marriage Life Scale"; there is a statistically significant positive relationship between "Marriage life Scale" points of women and men; the relationship between "Marriage life Scale" points of women and "Marital Conflict Questionnaire" points of wives are statistically significant and in the negative direction. The finding is same for "Marital Conflict Questionnaire". It was also found that male university graduates were mostly exposed to exclusionary behaviors among the other types of mobbing behaviors.

**Keywords:** Mobbing, Workplace Bullying, Marital Conflict, Marital Satisfaction, Work -Family Life Balance

# İÇİNDEKİLER

<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>x</b>
<b>BÖLÜM 1: GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Amaç .....	3
1.3. Önem .....	5
1.4. Sayıtlılar (Varsayımlar).....	6
1.5. Sınırlıklar .....	6
1.6. Tanımlar .....	6
<b>BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE / ALANYAZIN VE İLGİLİ</b>	
<b>ARAŞTIRMALAR</b> .....	<b>7</b>
2.1. İş ve Aile Yaşamı Dengesinin Tanımı ve Önemi.....	7
2.2 İş -Aile Yaşam Dengesini Açıklayan Yaklaşımlar.....	7
2.2.1. İş-Aile Sınır Teorisi (Sue C. Clark).....	9
2.2.2 İş-Aile Rol Sentezi Teorisi ( Elen Ernest Kossek ve Ark.).....	11
2.3. İş ve Aile Yaşamı Dengesi üzerine Türkiye’de Yapılmış Araştırmalar.....	12
2.4. İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramı ve Tarihçesi .....	12
2.4.1. İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Süreci .....	14
2.4.2. İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Sürecinde Rol Alanlar.....	15
2.5. İş Yerinde Psikolojik Taciz Tipolojisi.....	16
2.5.1. Dikey Mobbing.....	16
2.5.2 Yatay Mobbing .....	17
2.6. İş Yerinde Duygusal Tacizin (Mobbingin) Nedenleri .....	17
2.7. İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Yöntemleri .....	19
2.8. İş Yerinde Duygusal Tacizin (Mobbingin) Birey ve Aile Üzerindeki Etkisi.....	20
2.9. İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) ile İlgili Araştırmalar.....	22
2.10. Evlilik Doyumu Kavramı ve Evlilik Doyumuna İlişkin Kuramlar .....	23
2.10.1. Sosyal Mübadele Kuramı .....	23
2.10.2. Yükleme Kuramı.....	24

2.10.3. Davranışçı Kuram .....	25
2.10.4. Bağlamsal Model .....	26
2.10.5. Kriz Kuramı .....	26
2.11. Evlilik Doyumu ve İş Hayatı ile İlgili Yapılmış Çalışmalar .....	26
2.12. Evlilik Çatışmasının Tanımı .....	28
2.12.1. Evlilik Çatışmasının Ortaya Çıkma Nedenleri .....	28
2.12.2. Evlilik Çatışması Süreci .....	30
2.12.4. Evlilik Çatışmasının Örüntüleri .....	31
2.12.5. Evlilik Çatışmasının Sonuçları .....	32
2.13. Evlilik Çatışması ve Demografik Özellikler .....	32
2.14. Evlilik Çatışması ve Evlilik Doyumu ile İlgili Araştırmalar .....	32
2.15. Evlilik Çatışması ve İş Hayatı ile İlgili Araştırmalar .....	33
<b>BÖLÜM III: YÖNTEM.....</b>	<b>34</b>
3.1. Araştırmanın Modeli .....	34
3.2. Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu .....	34
3.3. Veri Toplama Araçları .....	35
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	35
3.3.2. İş Yerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (İPTÖ) .....	35
3.3.3. Evlilik Yaşamı Ölçeği .....	36
3.3.4. Evlilik Çatışması Ölçeği/ Evlilik Yaşamı Ölçeği .....	36
3.4. Verilerin Çözümlemesi .....	37
<b>BÖLÜM IV: BULGULAR .....</b>	<b>38</b>
<b>BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>55</b>
5.1. Sonuç ve Tartışma .....	55
5.2. Öneriler .....	61
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>xi</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>xxvi</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>xxxii</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 4- 1:Normallik Testi.....	38
Tablo 4- 2:Demografik Değişkenlerinin Betimsel İstatistikleri.....	39
Tablo 4- 3:Evlilik Doyumu, Evlilik Çatışma, İş Yerinde Psikolojik Taciz, Yaş ve Evlilik Yılı Değişkenleri Arasındaki İlişki (Spearman Korelasyon Analizi) .....	41
Tablo 4- 4:Cinsiyete Göre Evlilik Doyumu ve Evlilik Çatışma Değişkenleri Puanlarının Mann Whitney U Testi.....	44
Tablo 4- 5:Kadının Çalışma Durumuna Göre Evlilik Doyumu Puanlarının Mann Whitney U Testi .....	44
Tablo 4- 6:Kadınların Evlilik Doyumunun Eğitim, Gelir ve Çocuk Sayısına Göre Puanlarının Kruskal Wallis Homojenlik Testi .....	45
Tablo 4- 7:Farklılığın Kaynağını Saptamak Amacıyla Çocuk Sayısına Göre Evlilik Doyumunun Mann Whitney U Testi.....	46
Tablo 4- 8:Kadının Çalışma Durumuna Göre Evlilikte Çatışma Puanlarının Bağımsız Örneklem t Testi.....	46
Tablo 4- 9:Kadınların Evlilikte Çatışma Puanlarının Eğitim, Gelir ve Çocuk Sayısına Göre Puanlarının Kruskal Wallis Homejenlik Testi .....	47
Tablo 4- 10: Eğitim ve Gelir Seviyesine Göre Erkeklerin Evlilik Doyumunun Kruskal Wallis Homojenlik Testi .....	48
Tablo 4- 11:Eğitim ve Gelir Seviyesine Göre Erkeklerin Evlilikte Çatışma Puanlarının Kruskal Wallis Homojenlik Testi .....	49
Tablo 4- 12:İş Yerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyine Göre Puan Ortalamalarının Kruskal Wallis Homojenlik Testi .....	50
Tablo 4- 13: Yerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Gelir Düzeyine Göre Puan Ortalamalarının Kruskal Wallis Homojenlik Testi .....	51
Tablo 4- 14:Farklılığın Kaynağını Saptamak Amacıyla Eğitim Düzeyine Göre Dışlayan Davranışlar Alt Boyutunun Mann Whitney U Testi .....	52
Tablo 4- 15:Erkeklerin Evlilikte Çatışma Düzeyinin İş Yerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarıyla Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi .....	53
Tablo 4- 16: Kadınların Evlilikte Çatışma Düzeyinin Eşlerinin İş Yerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarıyla Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi .....	54

## ŒEKİLLER LİSTESİ

Œekil 2-1: İŒ Yerinde Duygusal Taciz Nedenleri .....	18
------------------------------------------------------	----

## **BÖLÜM 1: GİRİŞ**

### **1.1. Problem Durumu**

Evlilik, kadın ve erkeğin oluşturdukları yasal birlikteliktir. Bu birlikteliğin başlıca amacı birlikte yaşayarak yaşamı, cinselliği paylaşmak ve çocuk sahibi olmaktır (Özgüven, 2001). “Evlenmeye karar veren bireyler, yaşamlarını birlikte geçirmeye, birbirlerinin duygusal, sosyal ve cinsel ihtiyaçlarını karşılamak için güç birliği yapmaya, maddi imkânlarını paylaşmaya, bir aile olmaya ve birlikte çocuk büyütme de söz vermiş olurlar” (Erden, 2016, s.24).

Ailenin maddi güvenceye sahip olması evlilik hayatının yolunda gitmesi için olmazsa olmaz koşullarındandır. Günümüzde, bir yandan, iş hayatı giderek daha merkezi bir konum kazanırken, diğer yandan da aile kendi işlevlerini ve önemini korumaktadır. Modern insanların süre ve yoğunluk olarak daha fazla çalışıp sürekli yükselen yaşam standartlarına ayak uydurmaya çalışmaları, iş ile aile arasındaki rekabetini arttırmaktadır. Bu durumda, çalışan yetişkin birey için söz konusu iki alanda işlevsel kalarak iş-aile yaşam dengesini kurmak ve korumak, yaşamında en önemli hedeflerden olduğunu söylenebilir (Bayramoğlu, 2018; Kanter, 1977; Kapız, 2002; Topgül,2016). İş ve aile yaşamı dengesi son yıllarda en çok ilgi gören ve üzerinde yeni teoriler üretilen konularından biridir (Topgül, 2016). Örneğin, Clark (2000) İş-Aile Teorisinde iş dünyası ile aile dünyası arasındaki bazı sınırlardan bahsetmektedir. Bu sınırların özelliklerinden biri geçirgen olmalarıdır. Geçirgenlik özelliğinden dolayı iş yerinde yaşanan olumsuz duyguların ev hayatına da yayılabileceğini ifade edilmektedir. Ters durum da söz konusu olabilmektedir.

Aile hayatını etkileyebilecek iş yaşantılarına bakıldığında iş yerinde duygusal taciz olgusu dikkat çekmektedir. İş yerinde duygusal taciz (mobbing) kavramı iş yerinde rahatsız etme, taciz, psikolojik yıldırma, şiddet ve baskı gibi çeşitli şekillerle ortaya çıkan, maruz kalanın çalışma yaşamını olumsuz yönde etkileyerek işten ayrılma ile sonuçlanabilen bir süreçtir (Yılmaz ve Doğan, 2017).

İş yerinde duygusal tacize maruz kalma oranları açısından önde gelen ülkeler arasında Rusya Federasyonu, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, Almanya, İsveç yer almaktadır (Druzhilov, 2011). Farklı meslek gruplarını temsil eden bireyler ile yapılan araştırmalara göre Türkiye’de duygusal taciz oranları %11 - %85 arasında

değişmektedir (Akgeyik, Güngör ve Uşen, 2007; Bilgel,Aytaç ve Bayram, 2006; Cemaloğlu, 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2007). Araştırmalarının çoğundan çıkan oran ise %50 civarındadır (Akgeyik ve ark., 2007; Bilgel ve ark., 2006; Cemaloğlu, 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2007 ). İş yerinde psikolojik tacize uğrayan kişilerin bu durumu evliliklerine ve aile yaşamlarına da yansıttığını düşünülürse iş yerinde duygusal taciz durumundan etkilenen kişi sayısının doğrudan tacize uğrayan bireylerin sayısından daha da fazla olduğu tahmin edilebilir.

İş yerinde duygusal tacize maruz kalmanın sonucunda, mağdur kişinin zamanla kendisini psikolojik olarak bitkin hissettiği ve insanlara karşı genel olumsuz tutum sergilemeye başladığı görülmektedir. Bu durumda birey çok daha kolay sinirlenip, yersiz ani tepkilerde bulunabilir (Sürgevil, 2006). Sperry ve Duffy'ye göre (2009), iş yerinde duygusal taciz süreci hem bireysel psikolojik ve fizyolojik hem ailevi ve ilişkisel travma ile sonuçlanabilmektedir. İşyerinde acımasız davranışlara maruz kalan birey eşten, anne-babadan, diğer aile üyelerinden yakın arkadaşlardan destek bekler ve böylelikle yakınlarına duygusal tacizin etkilerini yansıtır. Yaşanan travmadan dolayı birçok vakada yakın ilişkilerde cinsellik, yakınlık ve spontanlık ile ilgili problemlere rastlanmıştır. Duffy ve Sperry (2007), eşlerden birinin duygusal taciz mağduru olması durumunda, eşler arasındaki etkileşimin birçok boyutta olumsuz etkilendiğini söylemektedir. İletişim tarzları, samimiyet ve cinsel hayat, iş, sevgi gösterme biçimi, ebeveynlik becerileri, ev yönetimi; bütün bunlar sarsıntıya uğrayabilmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz etkileri göz önünde bulundurulduğunda iş yerinde yaşanan duygusal taciz ile evlilikte çatışma ve evlilik doyumu kavramlarının ilişkili olabileceği öngörülmektedir. Evlilik doyumu; cinsellik, sevme ve sevilme, kendini ifade edebilme gibi kişisel; çalışma hayatı, alınan kararlarda eşitlik, maddi kaynaklar gibi çevresel faktörlerden çiftin elde ettiği psikolojik doyumdur (aktaranAkçakoca, 2013, s.10). Tezer'in ulaştığı bulgulara göre (1994) evlilik doyumunu yordayanparametreler arasında iş doyumu de yer almaktadır. 305 evli öğretmenle yapılmış başka bir çalışmada bireyin kendi mesleğini sevme durumunun yaşam ve evlilik doyum düzeyini etkilediğini göstermiştir (Şahin ve Sarıdemir, 2017).

Evlilik çatışması ise eşlerden biri diğerinin ilgilerine müdahale etmeye kalktığında ortaya çıkan kişilerarası bir süreçtir (Hatipoğlu,1993). Evden işe ve işten

eve stres aktarımı üzerinde araştırma yapan Bolger ve arkadaşları, iş ortamında yaşanan tartışmaların eşler arası çatışmalar yol açtığı sonucuna ulaşmıştır (Bolger,DeLongis, Kessler ve Schilling,1989).

İş ve aile yaşamında etkileşimin önemi özellikle kadınların iş yaşamına girmesiyle ön plana çıkmış olsa da (Erbil, 2016) Türkiye İstatistik Kurumun hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2015 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı erkeklerde %65 kadınlarda ise %27.5’tir (TÜİK, 2015). Bununla birlikte araştırmaların çoğu çalışan kadın-çalışan anne üzerine yapılmaktadır (Avcı, 2013; Açıkgöz, 2014; Çakır, 2002; Özek, 2011). İş gücünün büyük kısmını oluşturan birçok erkeğin iş yerinde her gün psikolojik tacize maruz kalma durumu ve bu durumun aile yaşamına yansımalarının göz ardı edildiği görülmektedir.

Türkiye’deki toplumsal cinsiyet rollerin algılanışına göre erkeklerin çalışma hayatında başarılı olmaları büyük önem taşımaktadır ve bu durum erkek üzerinde büyük bir yük oluşturabilmektedir (Vatandaş, 2007). Cinsiyet rolleri açısından değerlendirildiğinde erkekten dayanıklı, baskın, güçlü ve sert olma gibi özellikleri sergilemesini beklenmektedir, bu durumun olası sonucu olarak erkekler duygusal sıkıntılarını yansıtmayı zaaf olarak algılamaktadır ve yardım istemekten kaçınmaktadır(Haggett, 2014). Davranış ve tutumlarını toplumsal normlarına göre düzenleyen erkekler duygusal problemlerle başa çıkma konusunda kadınlara göre daha isteksiz ve başarısızdırlar, bu da problemin büyümesine yol açabilmektedir. Örneğin, erkek popülasyonla yapılan psikolojik araştırmaların yer aldığı literatürde göze çarpan bulgularından biri ölüm ile sonuçlanan intihar girişimlerin %78’inin erkekler tarafından gerçekleştirilmiş olmasıdır (Robertson veBaker, 2017;Durat, 2018).

Bütün bu bilgiler ışığında, mevcut araştırmanın problemi erkek eşin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumunun evlilik çatışması ve evlilik doyumu ile ilişkisinin incelenmesi şeklinde ifade edilebilir.

## **1.2. Amaç**

Araştırmanın amacı erkek eşin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumunun evlilikte çatışma ve evlilikte doyum ile ilişkisini incelemektir.

Bu ana amaç doğrultusunda Şu alt sorulara yanıt aranacaktır;

1. Evlilikte çatışma yaygınlığı ve sıklığı ile algılanan evlilik doyumu arasında ilişki var mıdır?
2. Erkek eşin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumu toplam puan ve alt boyutları (işe y6nelik davranışlar, itibarı zedelemeye y6nelik davranışlar, dışlayan davranışlar, s6zli, yazılı, g6rsel, saldırı) ile erkek eşin algıladığı evlilikte çatışma yaygınlığı ve sıklığı arasında ilişki var mıdır?
3. Erkek eşin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumu (toplam puan ve alt boyutlarıyla) ile erkek eşin algıladığı evlilik doyumu arasında ilişki var mıdır?
4. Erkek eşin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumu (toplam puan ve alt boyutlarıyla) ile kadın eşin algıladığı evlilikte çatışma yaygınlığı ve sıklığı arasında ilişki var mıdır?
5. Erkek eşin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumu (toplam puan alt boyutlarıyla) ile kadın eşin algıladığı evlilik doyumu arasında ilişki var mıdır?
6. Çiftlerin evlilik doyumu cinsiyete g6re farklılık g6stermekte midir?
7. Çiftlerin evlilik çatışması cinsiyete g6re farklılık g6stermekte midir? (iftlerin evlilik çatışması ve evlilikte doyum algıları arasında fark var mıdır?)
8. Evlilikteki çatışma ve evlilik doyumu:
  - a.evlilik s6resine
  - b.eşlerin eğitim seviyesine (kadın-erkek)
  - c.eşlerin ekonomik durumuna
  - d.ailedeki ocuk sayısına
  - e.kadının çalışıp çalışmama durumuna g6re farklılık g6stermekte midir?
- 9.Erkek eşin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumu
  - a.erkek eşin eğitim seviyesine;
  - b.ekonomik durumuna;g6re farklılık g6stermekte midir?
- 10.Erkek eşin işyerinde duygusal tacize maruz kalma durumu eşlerin algıladığı evlilik doyumu ve çatışma d6zeyini yordamakta mıdır?

### 1.3. Önem

İş ve evlilik yaşamı bireyin yaşamında iki önemli alandır. Söz konusu alanlar birbirlerini etkilemektedir. Toplumda yaşayan bireylerin çalışma yaşamlarının kalitesinin evlilik hayatından bağımsız olması beklenemez (Erbil, 2016). Türkiye’ de yapılmış araştırmaların çoğu iş yerlerinde psikolojik taciz düzeyin yüzde elli civarında olduğunu göstermektedir (Akgeyik ve ark., 2007; Bilgel ve ark., 2006; Cemaloğlu, 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2007). Çalışma yaşamında duygusal tacize uğrayan insanların, evlilik ve aile hayatındaki kaliteyi, mutluluğu ve uyumu etkilemesi muhtemeldir. Sürekli ve sistemli bir biçimde psikolojik tacize maruz kalmak bireyin psikolojik durumunu olumsuz olarak etkiler. Zamanla bireyin sindirim, dolaşım, sinir sistemlerinde psikosomatik semptomlar başlayabilir. Cinsel tacizi de içerebilen duygusal taciz, çalışanlarda ruhsal çöküntüye, kaygıya ve güvensizlik duygusuna yol açabilir. Alkol-tütün gibi maddelerin kullanımında artış gözlemlenebilir. Bu durumda baskı altında bulunan mağdurun iş verimliliği de düşer (Tarhan,2017). Bingöl’e göre (2007) duygusal tacize maruz kalan katılımcıların %62.5’i psikosomatik belirtileri yaşamakta, %62.5’i zihinsel rahatsızlık duymakta, %56.3 davranışsal bozukluklar yaşamaktadır. Bunun dışında katılımcıların % 25’i ekonomik yönden etkilenmektedir, %43.8’i de sosyal açıdan zarar görmektedir (Bingöl, 2007). Şenerkal’ın akademisyen katılımcılarla yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre (2017) duygusal tacize maruz kalmış bireylerin en sık yaşadıkları psikolojik etkiler şiddetli üzüntü duyma, işyerinde kendisine yapılanı tekrar tekrar akla getirme, işyerinden kimseye güvenmeme olarak ifade edilmektedir, en yaygın performans etkileri ise, işe karşı bağlılıkta azalma, işe konsantre olamama, iş zamanının büyük kısmının işle alakalı olmayan meselelere harcama olarak belirtmektedir, fiziksel etkiler açısından bakıldığında, mağdurun kendini stresli ve yorgun hissetmesi, baş ağrısı, mide ve bağırsakla ilgili sorunlar öne çıkmaktadır (Şenerkal, 2014).

Duygusal taciz sonucunda bireyde ortaya çıkan belirtiler sadece mağduru etkilemekle kalmayıp sosyal çevresini de etkilemektedir. Etki alanına girenler arasında ilk sırada aile gelir. Bununlabirlikte Türkiye’de yapılan araştırmalarda iş yerinde duygusal tacizin aile üzerindeki etkisi üzerine durulmamıştır. Bu bağlamda bu araştırmanın önemi duygusal taciz kavramına, aile açısından bakarak ülkemizdeki

iş yerinde psikolojik taciz olgusunun gerçek boyutuna dikkat çekmek, aynı zamanda göz ardı edilen çalışan erkek popülasyonu üzerine yapılan psikolojik araştırmaların havuzuna katkıda bulunmaktadır.

#### **1.4. Sayıtlar (Varsayımlar)**

1. Çalışmaya katılan çiftlerin uygulanan demografik bilgi formuna ve ölçeklere içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.
2. Kullanılan İş Yaşamı Ölçeği, Evlilik Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşam Ölçeği beyan ettikleri özellikleri ölçmektedir.

#### **1.5. Sınırlıklar**

1. Araştırma 2017-2019 yılları ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma İstanbul İli Başakşehir İlçesinde yaşayan ve erkek eşi çalışan evli çiftlerle sınırlıdır.
3. Bu araştırma, araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle ve yaptığı sınıflamayla sınırlıdır.

#### **1.6. Tanımlar**

*Evlilik doyumu*; cinsellik, sevme ve sevilme, kendini ifade edebilme gibi kişisel; çalışma hayatı, alınan kararlarda eşitlik, maddi kaynaklar gibi çevresel faktörlerden çiftin elde ettiği psikolojik doyumdur (aktaran Akçakoca, 2013, s.10 ).

*Evlilik çatışması*; eşlerden biri diğerinin ilgilerine müdahale etmeye kalktığında ortaya çıkan kişilerarası bir süreçtir (Hatipoğlu,1993).

*Mobbing/İş yerinde duygusal taciz/iş yerinde psikolojik taciz* kişinin ya da bir grubun en az hafta bir kere ve en az altı ay boyunca başka bir kişiyle etik olmayan yolla iletişim kurması ve süreklilik özelliği taşıyan bu iletişim sonucunda düşmanca davranılan kişinin savunmasız hissedip yardıma muhtaç olması şeklinde formüle edilmektedir (Leyman,1996).

*İş -aile dengesi*, iş ve aile mesuliyetleri arasındaki uyumdur (Kapiz, 2002).

## **BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE / ALANYAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

### **2.1. İş ve Aile Yaşamı Dengesinin Tanımı ve Önemi**

İş ve aile yaşamı dengesi son yıllarda çok ilgi gören konularından biridir. Sanayi sonrası toplumsal düzenine geçildikten sonra iş ve aileye yönelik bakış açısı “iki ayrı dünya”dan “birbirlerinden ayırıştırılmayacak iki alan” görüşüne doğru değişmeye başlamıştır. Bir yönden gündün güne iş hayatı bireyin yaşamında daha merkezi bir konum kazanmaktadır diğer yönden de aile kendi işlevlerini ve önemini korumaktadır. Günümüzdeki insanların süre ve yoğunluk olarak daha fazla çalışıp sürekli yükselen yaşam standartlarına ayak uydurmaya çalışmaları, iş ile aile arasındaki rekabetini arttırmaktadır. Bu durumda, çalışan yetişkin birey için söz konusu iki alanda işlevsel kalarak iş-aile yaşam dengesini kurmak ve korumak, yaşamında en önemli hedeflerden olduğunu söylenebilir ( Bayramoğlu, 2018; Kanter, 1977; Kapiz, 2002; Topgül,2016).

En basit ifade ile iş -aile dengesi, iş ve aile mesuliyetleri arasındaki uyumdur. Burada genelde vurgulanan iki önemli nokta vardır: iki alana ayrılan zamanın dengelenmesi ve iki alandan da doyumun alınmasıdır (Kapiz, 2002). Kapiz’e göre (2002) iş-aile dengesi üzerine tartışırken, hissedilen denge kavramın, öznel olduğunu göz ardı edilmemelidir. Bireyin iş-aile yaşamı açısından kendini dengede hissedip hissetmemesi, işe ve aileye atfettiği anlama göre değişebilir. Aynı durumda olan farklı kişiler denge durumlarını çok farklı bir şekilde algılayabilir. Başka bir ifadeyle iş-aile dengesi üzerine değerlendirme yapılırken bireysel değer hiyerarşisi gibi diğer parametrelere de dikkat edilmelidir (Kapiz, 2002).

### **2.2 İş -Aile Yaşam Dengesini Açıklayan Yaklaşımlar**

Literatüre bakıldığında iş ve özel yaşam dengesini açıklayan yaklaşımlar çeşitlilik göstermektedir.

*Bölümlendirme modeli ( segmentation model);* endüstriyel devrimden beri iş ve aile yaşamı birbirinden bağımsız iki dünya olarak görmektedir. İş yaşamı ve aile yaşamı zamansal, işlevsel ve mekansal olarak kesişmemektedir. İş ve aile hayatların birbirlerini etkilememesi, bireylerin işle ilişkin duygu, düşünce ve davranışların aile ortamında bastırmaları sayesinde gerçekleşir ( Piotrkowski, 1979).

*Yayıma / taşma modeli (spillover model);* iş ve aile alanları birbirlerini etkilediğini savunmaktadır. Söz konusu karşılıklı etkileme değerler (işe aileye atfedilen anlam),iş ve aile yaşamından alınan doyum ve kişisel beceri ve yetenek doğrultusunda gerçekleşmektedir. Söz konusu etkilerin doğası pozitif olabildiği gibi negatif de olabilir ( Edwards ve Rothbard,2000 ).

*Araçsallık / zenginleştirme modeli (instrumental model, enrichment theory );* işyerinden alınan olumlu sonuçlar ev hayatının iyi gitmesine öncülük ettiğini savunmaktadır. Zenginleştirme modeline göre alanlardan birinde, duygusal (ruh hali, doyum) ve araçsal (beceri, yetenek ve değerler) kaynaklar sayesinde elde edilen deneyimler diğer alanın kalitesini yükseltmektedir ( Zedeck ve Mosier, 1990).

*Karşılama/telaflı modeli (compensation model);* birbirlerinden farklı iki yönde gelişmiştir. Tamamlayıcı karşılama durumunda işyerindeki olumlu yaşantının yetersizliği aile yaşamına negatif deneyimleri katmaktadır. Tepkisel karşılama ise alanlardan birinde tatmin olmama durumu diğer alanda daha çok çabalayıp pozitif sonuçların elde edilmesine yol açabilir ( Zedeck ve Mosier, 1990).

*Kaynak aktarımı modeline ( resource drain theory)* göre bireyin elindeki zaman, para, dikkat verme vs. kaynaklar sınırsız değildir, bu yüzden gerektiğinde alandan alana aktarılabilir. Modelde bahsedilen alanlar sadece iş ve aile ile sınırlı değildir, toplumsal ilişkiler ya da kişisel ilgi ve arayışlar da kaynakların aktarıldığı alanlardan bazılarıdır ( Morris ve Madsen, 2007).

*Uyum modeli ( Congruence theory);* bir bireyin iş ve aile yaşamı arasındaki benzerlikleri hakkında bahsetmektedir. Bu modelde en çok vurgulanan nokta bu benzerliklerin üçüncü değişkenden (örn.,genetik faktörler ya da kişilik) kaynaklamalarıdır (Edwards ve Rothbard, 2000). *Rol çatışması modeline (Interrole conflict theory)* göre bireyin ailedeki rol ile işyerinde üstlendiği rol arasında karşılıklı bir uyumsuzluk söz konusudur. Rol çatışmasına sebep olabilen faktörler: zaman, davranış ve strestir ( Greenhausve Beutell, 1985).

*Kolaylaştırma modeli ( Facilitation theory)* aile ve iş alanların birbirlerine katkıda bulunup birbirlerini besledikleri savunmaktadır. Bireyin bir alanda sahip olduğu beceri, deneyim, kaynaklar ve bilgi birikimi diğer alana taşınabilir ve diğer alanda

kullanılabilir. Bu doğrultuda örneğin, iş alanında gelişme gösteren birey aile alanındaki gelişimine de katkıda bulunur (Grzywacz, 2002; Morris ve Madsen, 2007).

Apaydın (2012), bireyin iş-aile denge durumunu açıklamak istediğimizde tek bir modele başvurmamızın ne kadar doğru olduğunu üzerine tartışmaktadır. Yukarıdaki modeller birlikte değerlendirildiğinde, aralarında mantıksal bir uyumun olmadığını görmektedir. Araştırmacıların iş-aile yaşamı dengesi konusuna farklı yönlerden baktıklarını aşikârdır. Örneğin yayılma ve telafi modelleri, iş ve aile alanların birbirlerinden etkilendiğini öne sürmektedir, bölümlendirme modeli ise bunun tersini söylemektedir. Zenginleştirme modeli, iş ve aile alanların birbirlerini besledikleri ve birbirleri için araçsal bir rol oynadıkları düşüncesi üzerine kurulmaktadır. Rol çatışması modelinde ise fedakârlık kavramı vurgulanmaktadır. İş ya da aile alanına zaman ve güç aktarımı yapıldığında birey kaçınılmaz olarak diğer alandan fedakârlık etmektedir. Bundan yola çıkarak iş-aile dengesini tek modelle açıklamak mümkün olmadığı sonucuna varılabilir (Apaydın, 2002).

Mevcut etkileşim modellerinin yanı sıra iş-aile dengesini oldukça kapsayıcı bir şekilde açıklamaya çalışan üç model göze çarpmaktadır, bunlar “İş- Aile Sınır Teorisi”, “Sınırlar ve Mikrorol Geçişleri Teorisi” ve İş-Aile Rol Sentezi Teorisidir. Clark tarafından geliştirilmiş “İş-Aile Sınır Teorisi” ile Ashforth’un “Sınırlar ve Mikrorol Teorisi” birbirlerine çok yakın oldukları için aşağıda ikisinden sadece bir teori açıklanacaktır (Ashforth, 2000; Clark,2000; Kapiz,2002; Kossek ve ark., 1999).

### **2.2.1. İş-Aile Sınır Teorisi (Sue C. Clark)**

İş-Aile Sınırlar Teorisi bireylerin, iş-aile alanları arasındaki dengeyi kurarak iki alanı nasıl yönettikleri ve iki alanı birden nasıl yürütebildikleri açıklamaktadır. Bu teorinin merkezindeki fikir: iş ve aile birbiriyle karşılıklı etkileşim içinde olan iki ayrı dünyadır (Clark,2000, s.750).

“Ev” ile “iş” arasındaki kültür ve amaç farklarını açıklamaya çalışan Clark, dilleri, davranışsal normları ve başarı kriterleri farklı olan “iki ülke” metaforu kullanmaktadır. Kimi kişiler iş-aile geçişi yaparken zorlanmamaktadır, bu insanlar, tıpkı komşu ülkeler arasında seyahat yaparken aynı dil konuşabilen ve benzeri gelenek göreneklere sahip bireyler gibidirler. Bazı bireyler ise, iki alanın birbiriyle çok kontrast olması sebebiyle sert bir iş-aile geçişi yaşamaktadır. Her gün yapılan söz konusu sınır

geçişleri, ilgi alanları, kişisel amaçları ve kişilerarası iletişim stilini daha uyumlu hale getirerek, yeniden yapılandırılabilir ( Clark, 2000 ).

İş-Aile Sınırlar Teorisini oluşturan en önemli kavramlar: “alanlar”, “sınırlar”, “sınır geçiciler” ve “sınır koruyuculardır”( Clark,2000, s.756).

*Alanlar / Dünyalar.* “İş” ve “Ev” farklı kural, düşünce tarzı ve davranışlarla ilişkilendirilen iki ayrı alandır. Endüstriyel devrimden beri evde ve işte yerine getirilen sorumluluklar zaman ve mekan açısından ayrılmaktadır. Bir bireyin işte ve evde yaşadığı deneyimler birbirlerinden çok farklıdır. 150 bireyle yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre iş yerinde sorumluluklarını yerine getirirken bireyler evdeki hallerine göre daha resmi ve bireyci olduklarını, daha az samimi davrandıklarını, kişisel inisiyatif kullanma konusunda kısıtlanmış olduklarını ve daha çok maddiyata dayalı ilişkiler kurduklarını görülmüştür (Clark ve Farmer, 1998; Clark, 2000, s.756).

Clark’a göre, İş-aile dünyaları arasında çatışmanın oluşması beklenmeyen bir durum değildir. Bunun başlıca sebebi iki alan arasındaki amaç uyumsuzluğudur. Örneğin, İş yerinde görevini yapan bireyden beklenen, yüksek yetenek düzeyine sahip olup sorumluluklarını yerine getirmesidir, evde ise aynı kişiden beklentiler şefkat ve sevgi yönündedir. Clark’ a göre iş-aile zıtlıklarıyla baş etmeye çalışan bireyler daha önce bahsedilen bütünleşme ve bölünme yollarına başvurmaktadır. Ancak evi ile işi başarılı bir şekilde ayırabilen bireyler daha sağlıklı bir denge yakalayabilir (Clark,2000; Kapiz, 2002; Topgül, 2016).

*Sınırlar:* Alanla ilgili davranışların nerede başlayıp bittiğini işaret eden çizgilerdir. Bu çizgiler üçe ayrılmaktadır: fiziksel sınırlar, zamansal sınırlar ve psikolojik sınırlardır. Fiziksel sınırlar iş ya da aile dünyasında ortaya çıkan davranışların gerçekleşme yerlerini sınırlayan çizgilerdir. Fiziksel sınırlar ofis ya da ev duvarlarına benzetilebilir. Zamansal sınırlar, iş sorumluluklarına kullanılan zamanı ev mesuliyetleri zamanından ayırmaktadır. Psikolojik sınırlar ise bireyin belli alana özgü düşünce, davranış ve duygu kalıplarıdır. Psikolojik sınırlar birey tarafından ve çoğu zaman kişi farkında olmadan yaratılır ( Clark,2000; Kapiz, 2002).

Sınırların belli başlı özellikleri vardır, iş-aile sınırları hem *geçirgen* hem *esnek*dir. Sınırların belli *dayanıklılık* güçleri vardır ve sınırlar, alanlar arasındaki kaynaşmada ya da *bütünleşme*de rol oynarlar. *Sınır geçirgenliğini* açıklarken, Clark iş-

aile arasındaki zamansal, fiziksel ve psikolojik sızıntılar hakkında bahsetmektedir. Evin bir odasını ofis olarak kullanmak, iş saatleri dışında toplantı düzenlemek, iş yerinde gerçekleşen bir olaya özgü duyguları eve taşımak üç tür sızıntı için bierer örnek olarak kullanılabilir. *Esneklik* ise; “bir alanın taleplerine bağlı olarak sınırın daralma ve genişleme derecesidir” (Kapiz, 2002, s. 148). Sınırların esneklik ve geçirgenlik düzeyleri yüksek olursa, alanlar arasında *bütünleşme* gerçekleşebilir. Bütünleşme psikolojik boyut alırsa, birey örneğin iş yerinde kullandığı beceri ve kaynakları ev hayatının zenginleştirilmesi için kullanabilir. Ancak iş ve aile yaşam alanları çok zıtsa sınır bölgesi çatışma açısından riskli bir bölge olacaktır ( Clark, 2002; Kapiz, 2002).

Önceki paragrafta bahsedilen geçirgenlik, esneklik ve bütünleşme kavramları, sınır *dayanıklılığını* oluşturur. Geçirgenliği düşük olup ta esnek olmayan ve alanlar arasındaki kaynaşmaya izin vermeyen sınırlar, *dayanıklılık gücü* yüksek sınırlardır. Geçirgen ve esnek olmayan, bütünleşmeyi engelleyen sınırlar ise *dayanıklılık gücü* yüksek sınırlardır (Kapiz,2002).

*Sınır geçeciler*; günlük olarak bir alandan diğer alana geçiş yapan kimseler (Clark, 2002).

*Sınır koruyucular*; sadece belli alanda olan ve sınır çiziminde yetkili olan kimseler. İş yerindeki üst yönetici, iş alanı için sınır koruyucunun bir örneğidir. Ev hayatında ise bu rol eşe ait olabilir (Clark, 2002).

### **2.2.2. İş-Aile Rol Sentezi Teorisi ( Elen Ernest Kossek ve Ark.)**

İş-Aile Rol Sentezi Teorisi, ağırlıklı olarak, bireyin iş ve aile alanında kullandığı roller ve bu rollerin sentezi üzerine durmaktadır. Bireyin aldığı kararlar doğrultusunda oluşan rol sentezi, ailenin taşıdığı özellikleriyle, örgütsel bağlamla ve işçinin özellikleriyle (cinsiyet, kişisel özellikler vs.) doğrudan bağlantılıdır. Modeldeki aile bağlamı; daha çok çalışan bireyin aileye bakım yükümlülüğü açısından değerlendirilmektedir. Burada önemli olan ailenin taleplerinin kapsamı, seviyesi ve bakım gerçekleşecek çalışan kişinin elindeki kaynakları. Çalışanın iş ve aile rolleri başarılı bir şekilde yönetebilmesi, çalıştığı yerin esnekliğine bağlıdır. İş yerinde bağımsız hareket etme olanağı olan ve çalışmada çeşitli alternatifleri sunulan bireyler daha sağlıklı rol yönetimi gerçekleştirmektedir. Örgüt tarafından kabul edilen iş-aile politikası (örn., esnek çalışma saatleri, işyerinde çocuk bakımı, çalışanın geçindirmekle yükümlü olduğu kimselerin masraflarını karşılama) ile örgütün çalışanlara sunduğu

bağımsızlık derecesi, iş-aile rol sentezini doğrudan etkileyen formal etkenlerdir. Formal olmayan örgütsel bağlam ise, örgütsel kültürden ve keskin iş-aile rollerin ayrımını önleyen sosyal destekten oluşmaktadır. (Kossek, Noe ve DeMarr, 1999).

### **2.3. İş ve Aile Yaşamı Dengesi üzerine Türkiye’de Yapılmış Araştırmalar**

Yurt içinde iş ve aile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında daha çok iş ile aile çatışması hakkında çalışmalar öne çıkmaktadır (Aydemir, 2018; Çolak, 2018; Eryaşar, 2017; Gümüşsoy, 2018; Ünal, 2017; Xhako, 2017; Yalçın, 2017). *İş- aile dengesi* ile *iş-aile çatışması* yakın kavramlar olsa da bu çalışma iş-aile dengesi kavramına dayanmaktadır. Bundan dolayı burada sadece iş-aile dengesi ile ilgili birkaç araştırmaya değinilecektir.

Karavardar (2015), iş yaşamı farkındalık kapsamında iş-aile dengesi ve iş performansı ile ilişkisi incelemiştir. İstanbul ilinde bir şirkette çalışan 102 kişi üzerine yapılan çalışmada farkındalık ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif korelasyon bulunmuştur (Karavardar, 2015). Bankada çalışan ve farklı görevleri yapan 6 kadın ile yapılan nitel araştırmada severek işini seçen kadınların, mesleğinden memnun olmayanlara göre iş-aile dengesi açısından daha fazla problemle karşılaştıklarını ortaya ve aynı zamanda yönetici olan 10 kadından 5’i iş ile ev yaşamı arasında rol çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Ayrıca görüşülen kişilerin yöneticilik görevlerine yeni geçtiklerinde işteki problemleri eve, ailedeki problemleri işe taşıdıkları ama zamanla daha net iş-aile sınırı çizdikleri bulunmuştur. Çalışmadaki katılımcıların zaman yönetimi becerisine sahip oldukları halde kişisel zamanlarını çoğunlukla çocuklara ve aileye feda ettikleri görülmüştür (Küçükşen ve Kaya, 2016). Gerçek, Atay ve Dünder (2015) 190 beyaz yakalı çalışanla yaptıkları nicel araştırmada iş ve aile yaşamı dengesine yönelik algılamaların ve mesleki tatmini seviyesinin işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediğini baktılar ve iki değişkenin de işten ayrılma niyetini ters yönde etkilediğini buldular. Bu doğrultuda araştırmacı, iş yaşamı ile özel hayat arasında sınır koyup iki alana da zaman ayırabilen bireylerin işten ayrılma niyetlerinin olmayacağı kanısına varmıştır (Gerçek, Atay ve Dünder,2015).

### **2.4. İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramı ve Tarihçesi**

İş hayatının bir parçası olan ve bu çalışmanın hipotezine göre evlilik hayatını de etkileyebilen mobbing kavramı latineden gelmektedir. Mobbing “Mobile vulgus”

ifadesinden türetilmiştir. “Mob” bir fiildir ve “saldırmak”, “rahatsız edici davranışlarda bulunmak” olarak tercüme edilebilir ( Davenport,Schwartz ve Elliott, 2003).

Mobbing kavramı ilk defa etolojist Konrad Lorenz tarafından ortaya konulmuştur. Lorenz’in tanımına göre mobbing, küçük hayvanlarda oluşan grubun tek büyük hayvana tehdit etmesidir ( Lorenz, 1991). Daha sonra çocuk grup davranışlarını inceleyen isveçli doktor Heinemann, mobbingi az sayıda çocuk bulunduğu grubun tek bir çocuğa karşı saldırgan davranışlarda bulunma durumu için kullanmıştı (Heinemann, 1972). İş yerinde psikolojik taciz anlamında ise “mobbing” kelimesi ilk defa Alman sosyal psikolog Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır ( Leymann, 1996). Leymann’a göre (1996), o zamana kadar iş yerinde psikolojik taciz olgusu için literatürde yaygın kullanılan zorbalık ( bullying) kavramı,söz konusu olguyu tam olarak yansıtmamaktadır. Zorbalık kelimesi daha çok tehditkar davranışlar ve fiziksel saldırı ile ilgili çağrışımlara yol açarken iş yerinde psikolojik taciz süreci daha ince ilk bakışta gözle görünmez davranışlar çerçevesinde gerçekleşebilir. İş yerinde psikolojik taciz sürecinde rol alan bireyler daha sofistike davranmaktadır ve mağdur kişiyi sosyal anlamda izole etme gibidavranışlarda bulunabilmektedir (Leymann,1996).

Leymann, işyerinde psikolojik tacizi, kişinin ya da bir grubun en az hafta bir kere ve en az altı ay boyunca başka bir kişiyle etik olmayan yolla iletişim kurması ve süreklilik özelliği taşıyan bu iletişim sonucunda düşmanca davranılan kişinin savunmasız hissedip yardıma muhtaç olması şeklinde formüle etmektedir (Leyman,1996).

İş yerinde psikolojik taciz olgusu üzerine duran bir diğer bilim adamı Brodsky, işyerinde psikolojik taciz olgusunu başka birine eziyet etmek, önüne engel koymak, kişiden istenilen tepkiyi almak için ısrarlı bi şekilde bunun için gerekli girişimlerde bulunmak, kişiyi provoke etmek, korkutmak, rahatsız etmek şeklinde tasvir etmektedir. Ortalama bir işçinin gün içerisinde maruz kaldığı stres kaynakları araştıran Brodsky, yaptığı çalışmada mobbing sürecini açıklama amacı koymazsa da iş yerinde psikolojik tacizi oldukça kapsayıcı bir şekilde göstermektedir (Brodsky, 1976; Leymann, 1996).

Genel olarak literatüre bakıldığında mobbing kavramı birçok başka sözcüklerle de ifade edilmektedir, bunlar: yıldırma, işyerinde psikolojik taciz, iş yerinde duygusal taciz, iş yerinde manevi taciz, iş yerinde psikolojik şiddet, iş yerinde psikolojik terördür (Tmaz, 2006).

### 2.4.1. İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Süreci

Leymann iş yerinde psikoloji taciz (mobbing) sürecini ard arda değişen basamaklara ayırmaktadır (Leyman, 1996).

1. *Kritik olay.* Çoğu zaman bir çatışma durumu mobbingi tetiklemektedir. Bu yüzden iş yerinde psikolojik tacizi kademeli olarak yükselen çatışma durumu olarak algılanabilir. Çatışmayı psikolojik tacize dönüştüren unsurlar tam olarak bilinmemekle birlikte, hipotetik olarak, henüz iş yerinde psikolojik taciz dahil olmayan ilk çatışma evresinden çok kısa bir süre sonra, meslektaşların damgalayıcı davranışlarla birlikte gerçek psikolojik taciz süreci başlamaktadır (Leymann, 1996).
2. *İş yerinde psikolojik taciz ve damgalama.* Bu aşamada yer alan birçok davranış normal iletişim sürecinde agresif ya da dışlayıcı nitelik taşımayan davranışlardanmış gibi izlenim bırakmaktadır. Ancak hemen hemen her gün ve uzun süre ortaya çıkan bu davranışlar maruz kalan kişinin damgalanmasına yol açmaktadır. Bu evrenin en belirgin özelliği rutin gibi görünen davranışlarla uzun vadede maruz olan kişiyi cezalandırmak. Söz konusu etkinlikler saldırganca manipülasyon için yapılmaktadır (Leymann, 1996).
3. *Yöneticilerin devreye girmesi.* Genelde idare birimi bir şeyler yolunda olmadığını bariz bir şekilde ortaya çıktıktan sonra devreye girmektedir. Bu evrede yöneticiler durumu yanlış değerlendirip suçlu olarak psikolojik taciz mağdurunu görebilmektedir. Tam bu andan itibaren yönetim psikolojik taciz döngüsü içerisinde yer almaya başlar. Mağdur kişi artık yaptığı işle ilgili değil kişisel özelliklerinden dolayı yargılanır ve etiketlenir (Leyman, 1996).
4. *Yanlış tanılama ve İşten Ayrılma.* Belli bir süre iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan birey durumla baş edemediğini hissettikten sonra yardım arayışına girebilmektedir. Tıbbi ya da psikolojik destek almaya başlayan bireyin yanlış tanılanma riski vardır, hikayesi profesyonelle inandırıcı gelmeyebilir ya da göz ardı edilebilir (Leyman, 1996).

### 2.4.2. İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Sürecinde Rol Alanlar

İşyerlerinde gerçekleşen psikolojik tacizde üç tür rol yer almaktadır:

1. Uygulayıcılar (saldırganlar, tacizciler);
2. Mağdurlar (kurbanlar);
3. İzleyiciler.

*Tacizciler.* Mobbing uygulayanları belli bir kişilik tipi altında toplamak mümkün değildir, bununla birlikte “tacizcilerin” bazı tipik davranış biçimleri vardır. Örneğin, megaloman mobbing uygulayıcıları içindeki güvensizliklerinden dolayı kendilerini yüceltme ihtiyacı duymaktadırlar ve bu yüzden diğer kişilere kıskançlık ve nefret hissedip saldırganca davranabilmektedirler. Diğer grup tacizciler, iş hayatının dışındaki olumsuz deneyimleri iş arkadaşlarına yansıtmaktadır. İki yüzlü tacizciler ise diğer insanların başarılarıyla barışık değiller, o yüzden karşıdakini strese sokmak için elden geleni denemektedirler. Bunu yaparken de güler yüzlü ve hatta yardımsever görünürler. Narsistik mobbingciler kendilerini mükemmel algılayıp iç çatışmalarının varlığını reddetmektedirler ve onları başka insanlara yansıtmaktadırlar. Öfkeli tacizciler uygulayıcıları öfke kontrolü konusunda bir takım zorluklar yaşamaktadırlar, sıklıkla aşığılama ve tehdit etme yollarına başvurmaktaadırlar (Tınaz, 2006).

*İş Yerinde Duygusal Taciz Mağdurları.* Bireyin çalıştığı kuruma ve yaşadığı ülkeye bakmaksızın herkesin mobbinge uğrama olasılığı vardır. Ancak bazı kişiler risk grubuna girer. Pınar Tınaz tarafından “farklı” ve “acayip” olarak tanımlanan kişiler dini görüş, cinsiyet, ırk, ekonomik düzey vs. farklılıklarından dolayı dışlanıp günah keçisi olarak ilan edilebilir. Özgüvensiz olan bireylerin kendilerini savunma becerisi zayıf olduğundan dolayı işyerinde duygusal tacize maruz kalma açısından daha çok risk altındadırlar. Takdir alan, övülen, başarılı ve üstün yetenekli bireylerin grup normlarına uyumsuzluk, mesleki konularda ısrarcılık, informel kurallara uymama gibi davranışları gruba tehdit oluşturduğu için söz konusu bireyler psikolojik tacize maruz kalabilir. Yeni gelen kişi de psikolojik taciz kurbanı olma riski taşımaktadır (Tınaz, 2006; Tınaz, 2016).

*İş Yerinde Psikolojik Taciz İzleyicileri.* İzleyiciler, farkında oldukları ve dolaylı olarak etkilendikleri halde mobbing sürecinde doğrudan müdahale etmeyen kimselerdir. İzleyiciler işyerinde artan gerginlik, duygusal tacize maruz kalma korkusu hissedebilmektedir ve bu durum performanslarına yansiyip devamsızlıklarına sebep

olabilmektedir. Diğer yönden izleyici dolaylı tacizi olarak da tanımlanabilir. Psikolojik tacize tanık olup bu süreçte herhangi sorumluluğu üstlenmeyen, taraf tutan, arabulucuymuş gibi kendini gösteren ya da gördüğü süreçten soyutlanan bireyler gerçekte psikolojik tacizin destekçileri olabilmektedir (Tınaz, 2006; Tınaz, 2006a; Tınaz, 2016).

Tınaz birkaç çeşit izleyici hakkında bahsetmektedir. Diplomatik olarak isimlendirilen izleyiciler genelde aracı rolü üstlendikleri için iş arkadaşları tarafından seilmekte ya da nefret edilmektedirler. Yardakçı mobbingciler ise mobbing uygulayanı desteklerler ve genelde bunun ortaya çıkmasını istemezler. Aşırı ilgi gösteren izleyiciler başka insanların özel alanlarına girme konusunda ısrarcı davranışları sergiler. Aslında yardıma muhtaç psikolojik taciz kurbanı bile zamanla aşırı ilgili izleyicinin davranışlarından rahatsız olup kaçınma tepkisi gösterebilir. Duyarsız, uzak duran, iki tarafa da yanaşmayan izleyici “hiç bir şeye karışmayan” izleyici olarak tanımlanabilir. “Yılan izleyici” de hiç bir şeye karışmayan izleyici ile benzer özellikleri sergilerse de sonunda tacizciyi destekler ya da mağdur olma korkusundan kurbanı yardım etmez (Tınaz, 2006; Tınaz, 2016).

## **2.5. İş Yerinde Duygusal Taciz Tipolojisi**

Örgütün hiyerarşik yapısına bağlı olarak iş yerinde psikolojik taciz kavramı iki tipe ayrılmaktadır. Yüksek düzeyde formalleşmiş hiyerarşik yapılaşmada daha çok dikey psikolojik taciz sürecinden söz ediliken daha esnek örgüt yapısına sahip işyerlerinde yatay psikolojik taciz sürecinin yaşanması daha olasıdır (Aksay, 2015; Davenport, 2003).

### **2.5.1. Dikey Duygusal Taciz (Mobbing)**

Dikey mobbing süreci üst kademelerin alt kademelere ya da astların üstlere psikolojik tacizde bulunma şeklinde gerçekleşmektedir. Buna göre dikey psikolojik taciz aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya doğru gerçekleşen mobbing alt tiplerine ayrılmaktadır. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz daha nadir görünmektedir. Söz konusu mobbing türü, üst pozisyonda olan kişilerin aldıkları yeni kararlara, uyguladıkları değişikliklere direnç şeklinde kendini gösterebildiği gibi çalışanların gözünde amirin yetkisi sarsıldığında da meydana gelebilir. Bu durumda taciz yapanlar genellikle grup halinde hareket ederler ve talimata uymama, dikkate almama, bile bile iş hatası yapıp en üst yöneticilere amirlerin hatası olarak gösterme, bilgi saklama gibi

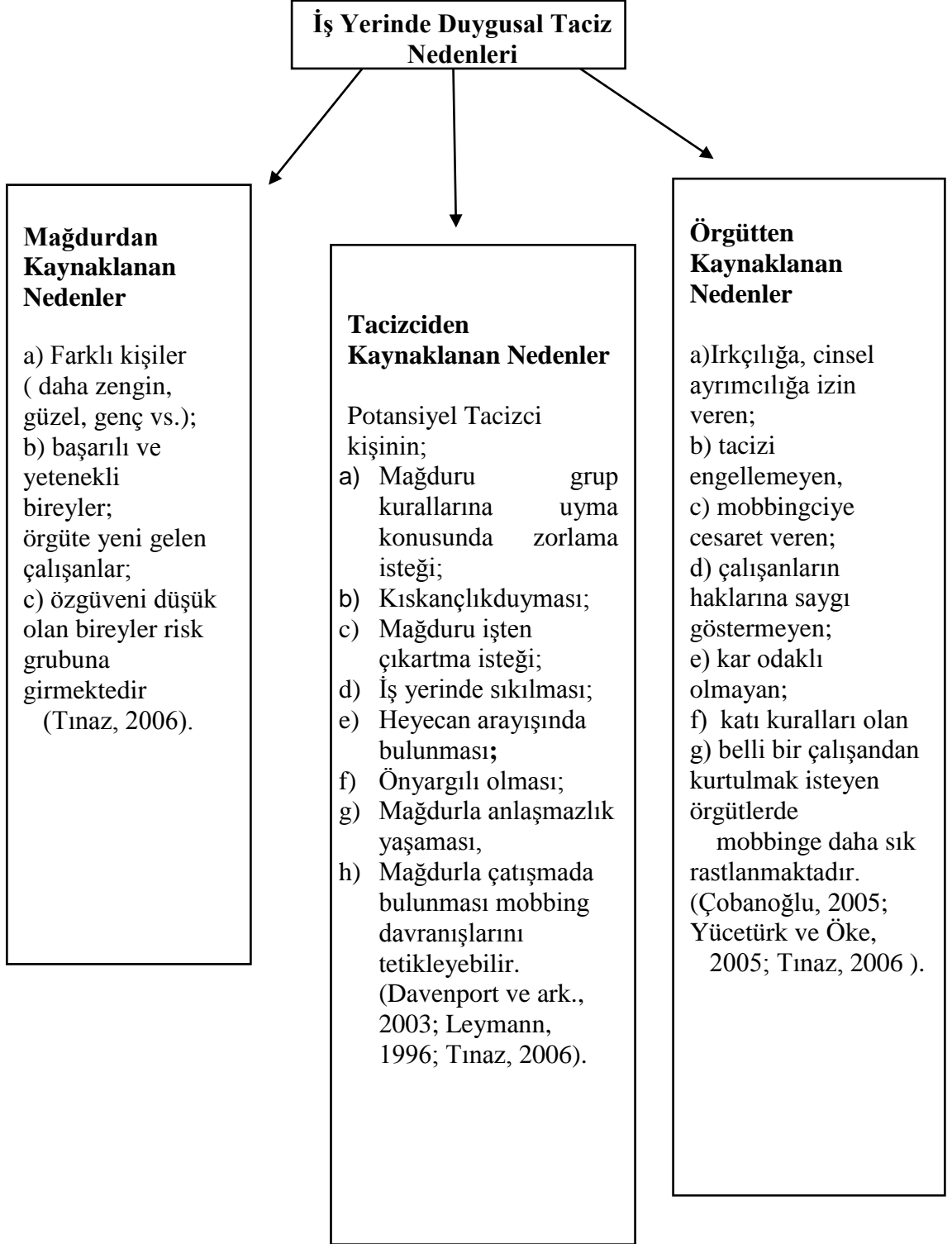
ayaklanmaya benzeyen grup davranışlarında bulunabilirler (Davenport ve ark. 2003; Tınaz,2006).

### **2.5.2 Yatay Duygusal Taciz (Mobbing)**

Yatay mobbing süreci yetki olarak aynı düzey çalışanlar arasında gerçekleşmektedir. Davenport'a göre (2003) eşit statüdeki iş arkadaşına yönelik yapılan psikolojik taciz genellikle kıskançlık ya da korku sebebiyle meydana gelir. Örneğin, yatay mobbingi başlatabilen durum, yeni ve yetenekli bir çalışanın eski gruba katılarak eski oturmuş dengeyi bozmasıdır. Yönetim sistemlerinin modernleşmesiyle birlikte bazı ara kademeler ortadan kalktı ve en üst ile en alt kademe arasındaki mesafe azaldı. Böylelikle yönetim seviyesinde oluşan yüksek rekabet sonucunda yöneticiler arasında da mobbing olgusuna rastlanmaktadır (Davenport ve ark.,2003; Hoel ve ark., 2001;Tınaz, 2006).

### **2.6. İş Yerinde Duygusal Tacizin (Mobbingin) Nedenleri**

Mobbingin nedenleri,şekil 2'de görüldüğü gibi mağdurdan, tacizciden ve örgütten kaynaklanan nedenler olmak üzere 3'e ayırmak mümkündür.



**Şekil 2-1: İş Yerinde Duygusal Taciz Nedenleri**

## 2.7. İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Yöntemleri

İş yerinde duygusal taciz sürecini oluşturan davranışlar büyük bir çeşitlilik göstermektedir. Literatürde bu tür davranışlar için tek bir sınıflama sistemi bulunmazsa da araştırmacılar yakın noktalara değinmektedir.

Örneğin, Zapf'a göre (1999) mobbingin davranışsal yöntemlere aşağıdaki kategorilere ayırmak mümkündür:

1. *Dışlama*. Mağdur yalnızlığa terk edilir, görmezlikten gelinir, ortak konuşmalara dahil edilmez, kendini izole hisseder.
2. *İş ile ilgili duygusal taciz*. Bireyin kendini işe yaramaz hissetmesine yol açan davranışları içerir. İşe yönelik mobbing uygulandığında bireyin iş yükü aşırı artırılır ya da yetkisi düşürülür.
3. *Saygınlığını azaltmaya yönelik davranışlar*. Tacizci ya da tacizciler mağdura yönelik iftira atar,onur kırıcı faaliyetlerde bulunur. Mağdurun haberi olmadan onunla ilgili olumsuz düşüncelerini diğer iş arkadaşlarıyla paylaşır. Sonucunda mobbinge maruz kalan kişinin irtibatı düşürülür.
4. *Kişiliğe yönelik saldırılar*. Bireyin bireysel özelliklerine yönelik alaycı tavırlar takınır. İsim takma, hakaret etme, dil, din,ırk vs. farkından dolayı negatif ayrımcılık yapma gibi davranışları içerir.
5. *Sözlü saldırı*. Mobbinge uğrayan kişi diğer insanların da duyacakları şekilde rencide edilir, küçük düşürülür (Zapf, 1999).

Heinz Leymann, daha önce benzer bir şekilde mağdura etkisini baz alarak iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını 5 gruba ayırmıştı:

1. *Mağdurun diğer insanlarla sağlıklı iletişim kurmasını engelleme*. Bu durumda yönetim bireye iletişim kurma olanağı vermemektedir, kişi susturulur, iş görevleriyle ilgili sözel saldırıya uğrar, reddedilir.
2. *Sosyal ilişkilerin devam ettirmede zorluk çıkartma*. İş arkadaşları mağdurla konuşmazlar, hatta bazen öyle davranmalarına dair idareden talimat gelir, mağdur çalışma odasında izole olacak şekilde terk edilir.

3. *İtibar zedeleyici davranışlar.* Psikolojik taciz mağduru hakkında dedikodu yapılır, mağdur alay edilir, etnik kökeni, yürüyüş biçimi, fiziksel görünüşü hakkında konuşulur.
4. *İş ile ilgili zorlayıcı davranışlar.* Bireye yeteneklerin altında anlamsız görevler verilir ya da hiç görev verilmez.
5. *Fiziksel zarar verme.* Sağlığa zarar verici görevler verilir. Çalışana yönelik fiziksel işkence ya da fiziksel şiddet içerikli faaliyetler gerçekleşir. Cinsel taciz de bu kategoriye dahildir(Leymann, 1996).

Yukarıda bahsedilen mobbing yöntemleri dışında Karatuna ve Tınaz iş yerinde gerçekleşen bazı diğer psikolojik taciz davranışları üzerine durmaktadır:

1. Mağdurun kişisel eşyalarına zarar verme;
2. Bireyle sık sık çıkan tartışmalar;
3. Bireyin rahatsızlık duyduğu davranışlar özellikle tekrarlanır. Örneğin kişi sigara dumanından rahatsız oluyorsa yanında bile bile sigara içme gibi.
4. Bireyi önemli gelişmelerden habersiz bırakma.
5. Bireye gözlem altındaymış gibi hissettirme.
6. Bireyin sorduğu soruları yanıtsız bırakma;
7. Bireyi özel etkinlik ve kutlamalara bile bile çağırmama.
8. Bireyin sunduğu tüm teklif ve önerileri reddetme ( Karatuna ve Tınaz, 2010).

### **2.8. İş Yerinde Duygusal Tacizin (Mobbingin) Birey ve Aile Üzerindeki Etkisi**

Sürekli ve sistemli gerçekleşen psikolojik taciz çalışanın psikolojik durumunu olumsuz olarak etkiler. Eğer bir insan işe giderken “ Bugün beni ne bekliyor, istifa etmek daha mı iyi” diye düşünüyorsa o kişi bir “mobbing-zedde” olabilir. Söz konusu durum zamana yığılırsa bireyin sindirim, dolaşım, sinir sistemlerinde psikosomatik semptomlar başlayabilir. Cinsel tacizi de içerebilen psikolojik taciz, çalışanlarda ruhsal çöküntü, kaygıya, güvensizlik duygusuna yol açabilir. Alkol-tütün gibi maddelerin kullanımında artış gözlemlenebilir. Bu durumda baskı altında bulunan mağdurun iş verimliliği de düşer (Tarhan,2017).

32 kişi üzerinde yıldırma olgusunu araştıran Bingöl’ün elde ettiği sonuçlara göre iş yerinde duygusal tacize maruz kalan katılımcıların %62.5’i psikosomatik belirtileri yaşamakta, %62.5’i zihinsel rahatsızlık duymakta, %56.3 davranışsal bozukluklar

yaşamaktadır. Bunun dışında katılımcıların % 25'i ekonomik yönden etkilenmektedir, %43.8'i de sosyal açıdan zarar görmektedir ( Bingöl, 2007).

Şenerkal'ın akademisyenlerle yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre (2017) iş yerinde duygusal tacize maruz kalmış bireylerin en sık yaşadıkları psikolojik etkiler: şiddetli üzüntü duyma, işyerinde kendisine yapılanı tekrar tekrar akla getirme, işyerinden kimseye güvenmemedir. En yaygın performans etkileri ise: işe karşı bağlılıkta azalma, işe konsantre olamama, iş zamanının büyük kısmının işle alakalı olmayan meselelere harcama. Fiziksel etkiler açısından bakıldığında mağdurun kendini stresli ve yorgun hissetmesi, baş ağrısı, mide ve bağırsakla ilgili sorunlar öne çıkmaktadır (Şenerkal, 2014).

İş yerinde duygusal taciz sonucunda bireyde ortaya çıkan belirtiler sadece mağduru etkilemekle kalmayıp sosyal çevresini de etkilemektedir. Etki alanına girenler arasında ilk sırada aile gelir. Psikolojik tacize maruz kalarak zor süreçten geçen birey genelde durumunu aileye yansıtmaktadır, mağdurun evde en yaygın davranma biçimi yaşadıkları hakkında sürekli söz etme ya da içine kapanmadır. Sürekli destek ve onay bekleyen mağdur işyerindeki olayları evdekilere tekrar tekrar anlatmaktadır, bunun sonucunda aile üyeleri sıkılıp uzaklaşma tepkisi geliştirebilir ya da mağdurun yaşadıklarını onunla birlikte yaşamaya başlayabilir ve çaresizliğe kapılabilir. Diğer yaygın senaryoda ise işyerinde psikolojik tacize maruz kalan birey çok karışık bir durum yaşadığından dolayı kime güvenip güvenemeyeceğini bilmemektedir ve herkese şüphe ile yaklaşmaktadır. Mağdurun yakınları bu durumda ne yapacakları bilmedikleri için ailede iletişim sorunları başlar, bu da günden güne artan çatışmalara yol açar. Mesleki hayatında psikolojik tacize maruz kalanların eşleri dolaylı olarak bu süreçten etkilenebilmekte ve yardıma ihtiyaç duyabilmektedir. Mobbing-zeddenin psikolojik taciz sonucu olan ve aileye etkileyebilecek somut davranış örneklerine bakıldığında karamsarlık, alınganlık, öfke patlamaları, unutkanlık, bitkinlik gibi belirtiler öne çıkmaktadır. Bunun dışında iş yerinde psikolojik tacize maruz kalmış kişi evde ağlayabilir, aşırı ya da çok az konuşabilir, aşırı fiziksel hareketlilik ya da donukluk sergileyebilir, ev görevlerini aksatmaya başlayabilir, takıntılı davranışları göstermeye başlayabilir,uyku ve yeme alışkanlıklarında değişiklik yaşayabilir (Davenport, 2005).

## 2.9.İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) ile İlgili Araştırmalar

Türkiye’de iş yerinde duygusal taciz konusu son zamanlarda oldukça ilgi duyulan bir konudur ancak yurt içinde mobbingin aile üzerindeki etkileri doğrudan araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Meslek grupları açısından bakıldığında sağlık,bankacılık ve eğitim sektörleri ile ilgili araştırmalar öne çıkmaktadır. Karatuna ve Tınaz’ın sağlık alanında yaptıkları kesitsel araştırma sonucunda iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma ve/veya tanık olma oranının %23.2- 46.5 arasında değiştiğini saptanmıştır (Karatuna ve Tınaz, 2010). Katılımcıların % 54’ü yönetici, %46’sı de hiç astı olmayan banka personelinden oluşan 271 kişilik örnekleme yapılan nicel bir araştırmanın neticesine göre bankacılık sektöründe çalışanlar düşük sıklıkla ancak oldukça yüksek düzeyde duygusal tacize maruz kaldığını saptanmıştır (Şahin, 2006). Zirek’in 2014 yılında 281 ebeyle yaptığı çalışmada katılımcıların %45.9 bireysel algılarına göre mobbinge uğradığını bulunmuştur (Zirek, 2014). Türkiye’de hemşirelerin duygusal tacize uğrama durumunu araştıran Efe ve Ayaz, bu meslekte duygusal tacize uğrama oranı 33% olarak buldular (Efe ve Ayaz, 2010).

Yurt içinde yapılan çalışmalara bakıldığında son yıllarda meslek gruplarına göre duygusal taciz olgusunu inceleyen çalışmalar dışında “iş sağlığı ve güvenliğin problemi olarak mobbing”, “beş faktör kişilik modelin mobbinge etkisi” , “mobbing nedenleri ve başa çıkma yöntemleri”, “mobbingi demografik faktörlere göre incelenmesi”, “mobbingin depresyon, tükenmişlik ve anksiyete ile ilişkisi”, “mobbing ve duygusal zeka”, “mobbing, öznel oluş ve mesleki doyum” “psikolojik şiddet çerçevesinde mobbing” gibi çeşitlilik gösteren konularda araştırma örneklerine rastlanmaktadır (Aykaç,2016; Çelik,2015, Çıngırlar, 2014; Girgin,2007; Us, 2015; Koyuncuoğlu, 2017; Tarhan, 2015; Ünal, 2018). Burada mobbingin psikolojik boyutuna eğilmeyen çalışmalara yer verilmemiştir.

Yurtdışında yayımlanan makalelere bakıldığında bu tezin konusu ile doğrudan ilgili olan Sperry ve Duffy’nin çalışmaları öne çıkmaktadır. Sperry ve Duffy’ye göre (2009), iş yerinde duygusal taciz süreci hem bireysel psikolojik ve fizyolojik hem ailevi ve ilişkisel travma ile sonuçlanabilmektedir. İşyerinde acımasız davranışlara maruz kalan birey eşten, anne-babadan, diğer aile üyelerinden yakın arkadaşlardan destek bekler ve böylelikle yakınlarına mobbing etkilerini yansıtır. Yaşanan travmadan dolayı birçok vakada yakın ilişkilerde cinsellik, yakınlık ve spontanlık ile ilgili problemlere rastlanmıştır. Duffy ve Sperry (2007), eşlerden birinin mobbingzede olması durumunda,

eşler arasındaki etkileşimin birçok boyutta olumsuz etkilendiğini söylemektedir. İletişim tarzları, samimiyet ve cinsel hayat, iş, sevgi gösterme biçimi, ebeveynlik becerileri, ev yönetimi; bütün bunlar sarsıntıya uğrayabilmektedir.

## **2.10. Evlilik Doyumu Kavramı ve Evlilik Doyumuna İlişkin Kuramlar**

Her bireyin evlilik yaşamında gerçekleştirmek istediği beklentiler mevcuttur. Zaten evlilik ilişkilerinin doğasında eşlerin cinsel, maddi ve manevi ihtiyaçlarının karşılanması vardır. Dubovskih ve İlyinsky' ye göre (2015) eşlerin bütün diğer gereksinimleri arasında psikolojik (duygusal) gereksinimler özel bir önem taşımaktadır. Bunlar arasında sevmek ve sevilmek, kendini önemli ve değerli hissetmek, güvene dayalı yakın ilişkileri kurmak gibi unsurlar büyük rol oynamaktadır.

Evlilik doyumu kavramı yukarıda bahsedilen ihtiyaçlarla doğrudan bağlantılıdır. Tezer'in yaptığı tanım bunu yansıtmaktadır. Araştırmacıya göre (1996) “evlilik doyumu, bireyin kendi evlilik ilişkisindeki gereksinimlerini karşılama derecesine ilişkin algısı” olarak tanımlanabilir. Rus araştırmacılar tarafından yapılan bir diğer tanıma göre evlilik doyumu, eşlerin gereksinimlerine yanıt vermek için gerekli olan, aile işlevselliği, konusunda subjektif algıdır ( Melnikova ve İlinsky, 2007) . Dubrovskih ve İlyinski (2015) ise evlilik doyumu ile bireyin evlilik ilişkisinden aldığı haz ve tatmin ile bir arada tutmaktadırlar. Evlilikte doyumsuzluk olumsuz duygulara ve davranışlara yol açabilmektedir, eşler arasındaki bağı zayıflatmaktadır ve çocuklara olumsuz etki yaratabilmektedir.

### **2.10.1. Sosyal Mübadele Kuramı**

Thibaut ve Kelley tarafından geliştirilmiş Etkileşim Sonuçları Kuramı, Sosyal Mübadele Kuramlarının arasında yer almaktadır. Kuramın üzerinde en çok durduğu kavramlar: ödül-bedel, karşılaştırma ve sonuç. Aynı zamanda güç-bağımlılık, ilişkilerin şekillendirilmesi, çift gelişimi, normlar ve kurallar gibi konulara da değinilmektedir (Azizoğlu-Binici ve Hovardaoğlu, 1996; Thibaut ve Kelley, 1959).

Thibaut ve Kelley'ye göre (1959) bir bireyin gönüllü olarak ilişkiye girmesi ve bu ilişkiyi devam ettirmesi için bedel ve kazanç açısından yeterli derecede doyuma ulaşması gerekir. Genellikle insanların ödülü yüksek bedeli düşük ilişkilere eğilimleri vardır. Bireyi doyuma ulaştıran ödüllerin ne olduğunu bakıldığında çeşitli unsurlar öne çıkmaktadır. Örneğin, hoş vakit geçirme, psikolojik destek, ya da maddi çıkar. Bedelin ne olduğuna bakıldığında masraf yapmak, zaman ve çaba harcamak, ödüle ulaşmamak

gibi örnekler verilebilir. Kurama göre, eş ilişkisinde bireyler ödedikleri bedelin karşılığını alamadıklarını inanırlarsa ilişkiler dağılma eğilimini gösterir. Genel kural bu şekilde olsa da kimi bireyler çok verici olup az ödül aldıkları halde ilişkilerini sürdürebilmektedir. Sonuç kavramı da bedel ile kazanç arasındaki fark olarak tanımlanabilir. Eşler ilişkilerini değerlendirirken iki kriteri baz almaktadır. Bunlar; “karşılaştırma düzeyi” ve “seçenekler için karşılaştırma düzeyi” Karşılaştırma düzeyi, doyum ile doyumsuzluk arasında kalan herhangi bir kutuba eğilim göstermeyen bir noktadır. Başka bir deyişle sözü edilen nokta bireyin şimdiye kadar yaşadığı sonuçların ortalaması olarak tanımlanabilir. Birey tarafından şu anda yaşanan deneyimler karşılaştırma düzeyin üstünde isedoyuma, altındaysa doyumsuzluğa ulaşılır. Karşılaştırma düzeyi sabit değildir, zaman ve yeni deneyimlerle değişir. Dolayısıyla karşılaştırma düzeyini etkileyen unsurlar olarak geçmiş deneyimler ile şu anda ilişkide yaşananlar olduğunu söylenebilir. “Seçenekler için karşılaştırma düzeyi” ise bireyin kabul edebileceği asgari doyum düzeyini yansıtan ve bireyin ilişkide kalıp kalmayacağını gösteren bir kavramdır. (Azizoğlu-Binici ve Hovardaoğlu, 1996; Hovardaoğlu, 1995; Thibaut ve Kelley, 1959 ).

### **2.10.2. Yükleme Kuramı**

Kelley’ye göre (1976), yükleme kuramı bireylerin nedensel açıklamalara nasıl ulaştıkları, kendi ve diğer insanların davranışlarıyla ilgili “neden” sorularını cevaplandırırken nasıl stratejileri kullandıkları ile ilgili bir kuramdır.

Heider, sağduyu psikolojisi (Common-Sense Psychology) ile ilgili yaptığı çalışmada kişiler arası ilişkilerin bilimsel alt yapıları hakkında bahsetmektedir. Bir insan diğer insanın davranışlarının altında yatan sebepleri bilmek ister. Bu bağlamda sağduyu psikolojisi, diğer insanlarla etkileşimde bulunurken bize yol göstermektedir. Bu öğretinin en esas noktasıdır. Birey, her gün karşısındaki insanlarla ve buldukları durumları ile ilgili fikir oluşturmaktadır. Bu doğrultuda insanların davranışları yorumlama ve bellidurumlarda nasıl davranacaklarını yordama potansiyeli kazanmaktadır. Birey gözlediği davranış ve olayları içsel (örn., yetenek, tutum, gayret, güdüler, kişilik özellikleri) ya da çevresel (Örn., gelenek-görenekler, toplumsal normlar, şans, hukuk) nedenlere yükleme eğilimi göstermektedir ( Heider, 1958 ).

Kelley’nin birlikte değişme ilkesine göre insan davranışı bir nedenle birlikte değişiyorsa, söz konusu değişim bu nedene yüklenir. Yükleme gerçekleştirirken

bireylerin odaklandıkları üç faktör vardır, bunlar zaman, nesne ve kişi faktörleridir. Zaman faktörü bireyin belli bir sebepten dolayı gösterdiği davranışın anlık olup olmadığını göstermektedir. Başka bir deyişle, sözü edilen faktör, başka zamanda da birey sergilediği davranış konusunda tutarlılık gösterip göstermeyeceği ile ilgilidir. Nesne boyutu, bireyin spesifik uyarıcıya karşı mı belli davranışta bulunduğu yoksa benzerlik gösteren diğer uyarıcılara karşı da aynı davranışta bulunacağını göstermektedir. Kişi faktörüne ise sadece bir bireyin belli nedenden dolayı öyle davrandığını yoksa birçok birey için benzeri bir durum söz konusu olduğu konusunda fikir vermektedir (Kelley,1976).

Yükleme kuramında nedensel yüklemeler dışında sorumlulukyüklemeleri hakkında da bahsedilmektedir. Burada da üç belirleyici faktör söz konusudur, bunlar niyet, güdü ve suçlamadır. Niyet faktörü davranışıninkasten yapılıp yapılmadığı ile ilgilidir, güdü noktası davranışın bencil güdülerle bağlantılı olup olmadığı ile ilişkilidir, suçlama boyutu ise davranışın eşin suçlayıcı ve ayıplayıcı değerlendirmelerine yol açması ihtimali ile bağlantılıdır (Bradbury ve Fincham, 1990).

Fincham ve arkadaşlarına göre (2000), evlilik doyumu ile yüklemeler arasında çok güçlü bir ilişki vardır. Güven (2010) yaptığı tez çalışmasıyla bunu desteklemektedir. 8 farklı ilk, ortaokul ve lisede öğrenim gören öğrenci velilerinden oluşturulmuş 344 kişilik örneklem üzerinde yapılmış bu araştırmanın sonucunda İlişkilerde Yükleme Ölçeği ile evlilik doyumunu ölçen Evlilik Yaşamı Ölçeği arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Bunun dışında bazı araştırmacılar eşlerin yaptıkları yüklemeler doğasına bakarak doyuma ulaşmış ile uyumsuz evliliklerin ayırt edilebileceğini söylemektedir. Evlilikte doyuma ulaşmış bireyler partnerin olumsuz davranışları geçici olarak algılayıp daha çok dışsal faktörlere atfetmektedir, eşin olumlu davranışları ise içsel nedenlerle bağdaştırmaktadır. Uyumsuz evliliklerde ise durum tam tersidir (Karney ve Bradbury, 1995).

### **2.10.3. Davranışçı Kuram**

Ödül ve bedel kavramları davranışçı kuramın altyapısını oluşturmaktadır ve bu yönden sosyal mübadele kuramıyla benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte sosyal mübadele kuramında evlilik doyumuna bireyin olayları subjektif bir şekilde değerlendirmesi sonucunda ulaşıyorken, davranışçı kuramında kişisel algılara değil, davranış mübadelesine odaklanılmaktadır (Güven, 2010).

Davranışçı kuramına göre eşler etkileşim biçimlerini öğrenme yoluyla kazandıkları için var olan ilişkileri değerlendirmektedir ve tatmin olup olmadıklarını tartmaktadırlar. Geçmişte yaşanmış deneyimler ve sonradan gerçekleşen etkileşim evlilik yaşamlarının kalitesi hakkında fikir oluşturmalarına yol açmaktadır (Gottman,1993).

#### **2.10.4.Bağlamsal Model**

Bağlamsal modele göre, eşlerden biri açık bir davranışta bulunduğu anda, diğer partnerin duygusal ve bilişsel süreçleri çok hızlı bir şekilde devreye girmektedir, ardından söz konusu süreçler davranışsal boyut almaktadır. Bu seferlik davranışta bulunan eşin bilişsel ve duygusal işlemleri aktifleşir ve davranışa dönüşür. Anlatılan süreç zincirleme halinde devam eder. Bağlamsal modele göre bahsedilen sürecin üçüncü ayrılmaz bileşeni bağlamdır. Bağlam genel anlamda psikolojik durumları etkiler veya davranışsal süreçlerinde rol oynayan değişkenleri etki altında bırakır. İki çeşit bağlam vardır. Yakın bağlam karşı eşin davranışlarına karşı oluşacak bilişsel ve duygusal tepkilerinden hemen önceki hal olarak tanımlanabilir. Uzak bağlam ise depresyonda olma durumu ya da kişilik özellikleri gibi daha kalıcı psikolojik parametreleri içermektedir (Bradbury ve Fincham, 1988).

#### **2.10.5. Kriz Kuramı**

Kriz kuramında Hill (1949) çeşitli stres kaynaklarının ailenin üzerindeki etkileri hakkında bahsederken aile fertlerinin stres içerikli olaylara karşı geliştirdikleri tepki ve bu durumdaki aile işlevleri üzerinde durmaktadır. Söz konusu olaylar aile sistemini değiştirecek kadar büyük etkiye sahip olabilir. Stresörler arasında eşlerin duygusal durumu, ekonomik sıkıntılar, çatışmalar olabilir (Güven, 2010). Bu bağlamda bir eşin işyerinde duygusal tacize maruz kalma durumunun yaratabildiği etki, ailede büyük bir stresör rolü oynayabilir ve aile dengesinin bozulmasına yol açabilir.

#### **2.11. Evlilik Doyumu ve İş Hayatı ile İlgili Yapılmış Çalışmalar**

İş ve aile hayatı ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı günden güne artmaktadır, söz konusu iki alanın birbirinden bağımsız değerlendirilmemesi gerektiği bakış açısı gittikçe güç kazanmaktadır (Tezer,1994).

Türkiye’de evlilik doyumu ile iş hayatı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarından biri, Tezer tarafından (1994) 111 çalışan ve evli bireyle yürüttüğü

çalışmadır. Sonuçlarına göre evlilik doyumunu yordayan parametreler arasında iş doyumu, eşle çatışma sıklığı, çatışma sonucunda çıkan gerginlik ve yaş yer almaktadır (Tezer, 1994). 305 evli öğretmenle yapılmış başka bir çalışmada bireyin kendimesleğini sevme durumunun yaşam ve evlilik doyum düzeyini etkilediğini göstermiştir (Şahin ve Sarıdemir, 2017).

Farklı kaynaklara bakıldığında evlilik doyumu ile evlilik uyumu arasında çok yakın korelasyona rastlanmıştır. Bu doğrultuda bazı kaynaklar doyumlu çiftlerin uyumlu oldukları, dolayısıyla sözü edilen iki kavram arasında fark olmadığından bahsetmektedir. Bazı araştırmacılar ise yukarıda bahsedilen korelasyonun yanlış yorumlandığını ve iki kavramın aynı olmadığını vurgulamaktadır. Buna göre evlilik doyumu eşlerin öznel algılarını yansıtan bir kavramdır, evlilik uyumu ise evliliğin gerçek niteliği ile ilgilidir. (Erbek, Beştepe, Akar, Eradamlar ve Alpkın., 2005; Yılmaz, 2001).

Evlilik uyumunu iş hayatıyla bağlayan araştırmalara bakıldığında 79'u erkek, 40'ı kadın olmak üzere 119 evli öğretim elemanları ile yürütülen ve unvanın evlilik uyumu ile ilişkili olmadığını gösteren bir çalışma dikkat çekmektedir (Çelik ve Tümkeya, 2012).

Çulha tarafından (2015) 241 bayan hemşire ile gerçekleştirilen araştırma iş hayatı ile aile hayatı arasındaki bağı önemini vurgulamaktadır. Bulgulara göre "iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arttıkça hemşirelerin evlilik doyumları da azalmaktadır." İş-aile /aile-iş çatışması ile ilişkili olan parametreler ise "mesleki memnuniyet", "ayda tutulan gece nöbeti sayısı" ve "ay içinde hafta sonu nöbetidir". Gece ve hafta sonu nöbetlerin sıklığı arttıkça iş-aile çatışması düzeyleri de yükseliş göstermektedir. Aynı araştırmada mesleki memnuniyet ile evlilik doyumu arasında ilginç ilişkiye rastlanmıştır. Hemşirelik mesleğini yapan kadınların iş memnuniyetleri yükseldikçe evlilik doyumlarında azalma görünmektedir. Bu sonuçla ilgili araştırmacı iki farklı varsayımda bulunmaktadır. Birinci varsayıma göre, mesleki hayatına öncelik veren kadınların evlilik doyumları düşmektedir. İkinci varsayıma göre evlilikte doyuma ulaşamayan bayanlar ana hayatodağını iş alanına doğru kaydırmaktadır (Çulha, 2015).

## 2.12. Evlilik Çatışmasının Tanımı

Çatışma, iki tarafın istekleri çakışarak birbirlerini engelledikleri ya da engellemek üzere oldukları durumunda ortaya çıkan bir süreçtir. Evlilik ilişkilerinde bu süreç amaç, ihtiyaç ve beklentilerin uyumsuzluğu ile tetiklenip bir eşin diğerinin ilgilerine vefaaliyetlerine müdahale etmesiyle ilerler (Tezer,1996; Tümer,1998; Hatipoğlu, 1993).

### 2.12.1.Evlilik Çatışmasının Ortaya Çıkma Nedenleri

Ailedeki çatışmalar evliliğin ilk yıllarından beri kendini gösterebilir. Eşler bu durumu yönetemediklerinde bu süreç karşılıklı yabancılaşmaya ve zoraki birlikteliğe kadar devam edebilir ( Yavuzer,2010).

Rol kuramına göre aile içindeki çatışmalar eşlerin birbirlerine yükledikleri ile gerçekte olan rollerin arasındaki farktan kaynaklı olabilir. İçsel sorunlarından dolayı kaygı yaşayan eş diğer eşe “rol yüklemesi” yaparak kişisel çatışmalarından bu şekilde kurtulmaya çalışmaktadır. Savunma mekanizması olarak nitelendirilebilir bu süreçteki rollerin sınıflandırılması şu şekildedir:

1. *Eş rolünü* yükleyen birey geçmişte doyuma ulaşamadığı çözülememiş yaşantılarıyla eşini özdeşleştirmektedir.
2. *Ayna* olarak eşini “gören” birey kendi kişisel özelliklerini ve hayallerini gerçekleştirmek için eşini seçer ve bu doğrultuda eşinden belirli davranışları bekler. Eş kendisi gibi davrandığında ise birey hayali mükemmelliğe ulaşamadığı için hayal kırıklığına uğrar.
3. *Olumsuz ben rolü* yükleyen birey bastırıldığı dürtülerini ortaya çıkararak haklı sebeplerden dolayı yaptığını düşünerek eşini suçlayıp cezalandırır ya da diğer senaryoda kendi zaafalarını eşine atfeder ve böylelikle kendini güçlü hisseder.
4. *Yoldaş rolü* yükleyen birey ise çevresiyle barışık olmayıp sürekli savunma ve savaşıma ihtiyacı duymaktadır, eşinden bu süreçte yanında olması beklemektedir (Richter,1985).

Evlilik çatışmasına güç çatışması kavramı açısından bakıldığında aile kurallarını oluşturmada, kuralları koyacak kişiyi belirlemede ve tutarsız kuralların konulma durumunda yaşanan süreçler önem kazanmaktadır. İlişkide yaşanan ve birbirlerinden

bağımsız olarak görünen anlaşmazlıkların temelinde güç çatışması yatabilir ( Horner, 1997).

Bireyler arasında yaşanan çatışmaların sayısız sebepleri olabilir. Crawford ve Bodine bu nedenleri üç gruba ayırmıştır:

1. Kaynakların Kısıtlılığı;
2. Karşılanmayan Psikolojik İhtiyaçlar;
3. Değer ve önceliklerde fark ( aktaran Öğülmüş, 2006, s.56).

Eşler arasında çatışmaya sebep olabilecek kaynaklar arasında maddi ve zamansal, bilgi miktarı ile ilgili kaynaklar öne çıkmaktadır. Örneğin, bir erkek eşin belli bir zaman diliminde işte ve evde yapması gereken birden fazla görevi olabilir. İş yerinde arttırılan yükten dolayı, söz konusu birey, zaman kıtlığı yaşar ve normalde kolaylıkla yapabileceği ailevi görevlerini yerine getiremez hale gelebilir. Bu da eşler arası çatışmaya sebebiyet verebilir.

Glasser'e göre (1998), insan davranışların altında yatan temel gereksinimler: hayatta kalmak, güç elde etmek, özgürlük, ait olmak ve sevmektir. Bahsedilen psikolojik gereksinimler iş yerinde, ailede ya da sosyal ortamda engellendiğinde kişilerarası sorunlar meydana gelebilir (Glasser,1998; Öğülmüş, 2006).

Değer farklılıklarına dayanan çatışmalar, çözüm açısından en zor çatışmalardır (Öğülmüş, 2006). Örneğin, değer hiyerarşisinde mesleki hayatını en ön sırada tutan erkek eş işyerinde duygusal tacize maruz kalınca bu durumdan yüksek düzeyde etkilenip mobbing etkilerini dolaylı olarak ailesine yansıtabilir. Söz konusu bireyin eşi iş hayatına daha az anlam atfediyor ise erkek eşin evde sürekli dile getirdiği iş problemlerinden çabuk sıkılabilir ve çatışmaya yol açacak yoğun tepkiler sergileyebilir.

Fincham ve Beach da yukarıda bahsedilen ilgi, amaç ve beklenti uyumsuzluğunu çatışma analizinde kullanılacak başlangıç noktası olarak kabul etmektedir, ancak sözü edilen uyumsuzlıkların her seferinde çatışmaya yol açmayacağını, aksine, işbirliğine dayalı etkileşim için gerekli fırsat yaratabileceğini ifade etmektedir (Fincham ve Beach, 1999).

İletişim boyutundan evlilik çatışmasına bakan yazarlara göre, “yargılayıcı”(Örn. sorguya çekmek, eleştirmek, ironi ile övmek) , “kontrol eden” (Örn., emretmek, tehdit

etmek, vaaz vermek), “stratejik”(Örn. sözlü ve sözsüz manipülasyon), “nötr” ( Örn. uzaklaşmak, aldırnamak, empati göstermek yerine yatıştırarak), “üstünlük taslayan” (Örn. tavsiye vermek, teşhis koymak) ve “kesin” (Örn. nutuk çekmek) mesajları içeren savunucu iletişim kalıplarının hakim olduğu ailelerde daha sağlıklı çatışmalar yaşanmaktadır (Yavuzer, 2010).

Çatışmaya başka bir bakış açısından bakan Öztürk’e göre (1994) bireyin hayatını belirleyen en önemli üç alan arasında sosyal alan, iş alanı ve sevme-sevilme-cinsellik alanı yer almaktadır. Bir alanda yaşanan doyumsuzluk diğer alanları da etkiler. Örneğin, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan birey bu durumun etkilerini eş ilişkilerine de taşıyabilir. Psikolojik ve fiziksel olarak zedelenen birey eşyle cinsel uyum konusunda olumsuz deneyimler yaşayabilir. Söz konusu zincirleme süreci evlilik çatışmasında artışa sebep olabilir (Öztürk, 1994; Yavuzer, 2010).

### **2.12.2.Evlilik Çatışması Süreci**

Evlilik çatışması konusu üzerinde birçok çalışma yapan Fincham ve Beach çatışma sürecinde yaşanan bazı tipik özellikler hakkında bahsetmektedir. Araştırmacılara göre bazı evlilik çatışmaları belirgin olmayan bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu durumda eşlerden biri çatışmayı farketmeyebilir ve çift söz konusu süreçten etkilenmeyebilir. Aslında evlilik öncesinde ve evliliğin ilk zamanlarında algılanan çatışma ile doyum arasında ilişki yoktur ve yapılan hatalara iyimser bir bakış açısı ile bakılır, böylelikle tartışmalı çatışmaya sebebiyet olacak potansiyel kaynaklar yok edilir. Kritik öneme sahip bu gözlem, çatışma sürecini açık düşmanlığı gerektiren bir süreçmiş gibi algılamamamıza yardımcı olur ve çatışma sürecini değerlendirirken bilişsel süreçlere odaklanmamız gerektiğini vurgular. Ayrıca bundan, çatışma esnasındaki davranışları incelerken ölçülmesi gereken en önemli şeyin problem çözme yeterliliğinin olduğu anlaşılmaktadır. Fincham ve Beach’in vurguladıkları bir diğer önemli nokta evlilikte yaşanan çatışma süreçlerinin statik olmadığı ve zaman içerisinde değişiklik gösterdiğidir. (Fincham ve Beach,1999).

Galvin ve arkadaşları “ Family Communication: Cohesion and Change” kitabının 9. bölümünde evlilik çatışması sürecini belli başlı basamaklara ayırmaktadırlar. Bunlar;

1. Öncüller Basamağı
2. Hayal Kırıklığı ve Farkındalık Basamağı

3. Aktif Çatışma Basamağı,
4. Çözüm Ulaşma ya da Ulaşamama Aşaması
5. Akıbet Basamağı
6. Karar Verilmiş Basamak

Öncüller basamağında eski deneyimler yeni çatışma için zemin hazırlar, ardından ikinci basamakta aile üyelerinden biri ya da birkaçı doyuma ulaşma ya da ait olma gereksinimleri açısından engellenmiş hisseder. Aktif çatışma basamağında ailenin kural ve tartışma stiline bağlı olarak gerçek anlamda aktif ya da pasif çatışma çıkar. 4. basamakta çözüme ulaşmaya çalışılmaktadır, bunun için tarafların seçtikleri yöntemler destrüktif ya da yapıcı olabilir. Bazı çatışmalar hızlı çözülmeyecek özellik taşımaktadır. Akıbet basamağında önceki aşamalara bağlı olarak kin ve incinme ya da kabul ve artmış yakınlık ortaya çıkmaktadır. Çatışma sürecinin son evresinde ise çatışma durumu aile sisteminden çıkar ve aile dengesini artık etkilemez ( Galvin, Braithwaite ve Brommel, 2016).

#### **2.12.4. Evlilik Çatışmasının Örüntüleri**

“Sağlıksız” ailelerin çatışma esnasına kullandıkları davranış örüntüleri, “sağlıklı” ailelere göre daha kolay tahmin edilebilir ve tasvir edilebilir. “Sağlıksız” ailelerde çatışma durumunda sürekli artan ve durdurulması zor negatif davranış zincirleri gözlemlenmektedir. Sürekli didişme halinde bulunan çiftin bulunduğu kısır döngüsünden çıkmak çok zor bir görevdir. Etkileşimi düzeltmek amacıyla yapılan girişimler sırasında “beni dinlemiyorsun” gibi ifadeler kullanılır ve konuşulan eş üzerinde üzüntü, incinme gibi negatif etkiler bırakır, bu sefer incinen eş negatif tepkide bulunmaya ihtiyacı duyar ve böylece söz konusu denge devam eder. Bu durum eşler arasındaki etkileşime yapılandırılmışlık ve önceden tahmin edilebilirlik özelliklerini katar. Uyum sağlayamayan ailelerin sergilediği diğer örüntü “talep-geri çekilme” örüntüsüdür. “Talep-geri çekilme” sürecine girmiş ailelerde bir eşin talep, şikâyet ve eleştiri içeren baskıcı davranışların sonucunda diğer eş savunmaktan vaz geçip durgun ve pasif bir hale bürünür. Özellikle erkek eşin geri çekilmesi, kadın eşin ise talepkar ve baskıcı tutum sergilemesi sık rastlanan bir durumdur. “Sağlıklı” ailelerde ise durum farklı bir şekilde ilerler, etkileşim esnasında bireyler daha duyarlı tepkiler geliştirdikleri için atışmalar ilerlemeden durum toparlanır. Örneğin bir eş, “Sözümü bitirmeme izin vermiyorsun” diye söylediğinde, diğer eş “Özür dilerim, lütfen bitir” şeklinde tepkide bulunur. Böylelikle “sağlıklı” ailelerin çatışma sürecinde tekrarlayan olumsuz örüntüler söz konusu değildir (Fincham, 2003).

### **2.12.5. Evlilik Çatışmasının Sonuçları**

Evlilik çatışması aile üyelerinin beden ve akıl sağlığını etkilemektedir. Daha önce evlilik çatışması ile depresyon, yeme bozuklukları, erkek alkolizmi, epizodik içme, eğlence için içme ile ve ev dışı içme ilişki saptanmıştır. Ortalamaya bakıldığında evli bireyler bekarlardan daha sağlıklıdır, buna rağmen evlilik çatışması zayıf sağlık, kanser, kalp hastalıklarıyla, kronik ağrılarla ilişkilidir. Bunun sebebi de; çatışmadaki düşmanca davranışların esnasında meydana gelen bağışıklık, endokrin ve kardiyovasküler sistemlerdeki değişiklikler olabilir. ABD’de evliliklerin %30’unda görülen fiziksel saldırganlığın sonucunda sözü edilen çiftlerin %10’unda önemli düzeyde fiziksel hasara saptanmıştır. Kişilerarası iletişim bağlamında cinayetin en sık görüldüğü ilişki türü evlilik ilişkisidir. Cinayet kurbanı olan kadınların çoğu eşler tarafından öldürülmüştür. Bunun dışında evlilik çatışması zayıf ebeveynlik becerileri, zayıf çocuk bakımı, olası çocuk-ebeveyn ve kardeş arası çatışmasında artış gibi önemli aile süreçleriyle bağlantılıdır (Grych ve Finchman, 2001; Finchman, 2003).

### **2.13. Evlilik Çatışması ve Demografik Özellikler**

Gül Şendil’in ve Yeşim Korkut’un 112 kadın ve 59 erkek katılımcılarıyla yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre (2008) evlilik çatışması puanlarının evlilik süresi ve cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Eğitim düzeyine bakıldığında, ilkokul mezunu olan bireyler ortaokul mezunu olan bireylere göre daha fazla evlilik çatışması yaşamaktadır. Yine ilkokul mezunu bireyler lisans ve lisans üstü eğitimini tamamlamış bireylerlere göre evliliklerinde daha fazla çatışmaktadır. Sözü edilen araştırmanın sonuçları, eğitim seviyesi düşük bireyler, eşler arasındaki ilişki kalitesinde belirleyici role sahip iletişim becerileri, sevgi gösterme tarzları, ortak zaman geçirme, fikir alışverişi gibi konularında diğer katılımcılara göre daha fazla uyuşmazlık yaşadıkları göstermektedir (Şendil ve Korkut, 2008).

### **2.14. Evlilik Çatışması ve Evlilik Doyumu ile İlgili Araştırmalar**

Evlilikte çatışmaların çok yoğun yaşanması ve etkili bir şekilde yönetilmemesi durumunda doyum azalabilmekte ve boşanmaya kadar giden ilişki bozulması yaşanabilmektedir ( Güven ve Sevim, 2007).

Evlilik doyumu ile evlilik çatışması üzerine yapılan bir araştırmada evlilik doyumu ile kadınların eşlerine yönelik suçlama davranışı gösterme arasındaki ilişkiye bakıldı ve sonucunda evlilik doyumu yüksek kadınların eşlerini daha az suçladıklarını bulunmuştur. Bununla paralel olarak kişilerin çatışma esnasında suçlayıcı davranışlarda bulunmaları evlilik doyumu ile negatif ilişkili olduğunu saptanmıştır (Madden ve Janoff-Bulman, 2001).

Zeynep Hatipoğlu'nun 77 çift üzerinde yaptığı çalışmada, evlilik çatışmasının evlilik doyumunu anlamlı düzeyde yordadığını bulunmuştur. Söz konusu sonuç her iki eş için de geçerlidir. Ek olarak, çalışmadan kadın eğitim seviyesinin evlilik doyumunu yordadığını anlaşılmaktadır. Bundan yola çıkarak araştırmacı, karı-kocanın evlilik doyum düzeylerinin birbirlerine yakın olduğunda bile doyum kaynaklarının farklı olabileceğini varsaymaktadır (Hatipoğlu, 1993).

Çatışma sonucunda ortaya çıkabilen eşler arası şiddet ile evlilik doyumu arasındaki ilişkiye bakan ve 344 katılımcıyla gerçekleşen araştırmanın sonucuna göre evlilik doyumunun eşler arası şiddet konusunda belirleyici rol oynadığını ortaya çıkmıştır (Güven, 2010).

### **2.15. Evlilik Çatışması ve İş Hayatı ile İlgili Araştırmalar**

Evliliği çeşitli yönlerden inceleyen araştırmalara göre, eşlerin travmatik olayları yaşamaları, ekonomik ve işle ilgili stresörlere maruz kalmaları evlilik yaşamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Şendil ve Korkut, 2008). Larson ve Wilson'un 111 çift üzerine yaptıkları çalışmaya göre (1994) bireylerin yaşadıkları iş-aile çatışması ve iş güvensizliği, orta ve şiddetli düzeydeki stres ile pozitif yönde ilişkilidir. Araştırmanın sonuçlarından iş güvensizliğinin yarattığı stresinin evlilik ve aile işlevleriyle negatif yönde ilişkili olduğunu anlaşılmaktadır. Bu durum iki cinsiyet için de geçerlidir (Larson ve Wilson, 1994). Evden işe ve işten eve stres aktarımı üzerinde araştırma yapan Bolger ve arkadaşları, iş ortamında yaşanan tartışmaların eşler arası çatışmalarına da yol açtığını sonucuna ulaştılar (Bolger ve ark., 1989).

Hartig ve Frosch (2006) iş yerinde psikolojik tacizin, mağdurun hem sosyal ilişkilerini hem evliliğini olumsuz etkileyip ayrılmaya sebep olabileceğini vurgulamaktadır. Desteğe muhtaç mağdur karşı tarafın yakınlık ve arkadaşlık bağı kurma ihtiyaçlarına cevap veremektedir.

## **BÖLÜM III: YÖNTEM**

### **3.1.Araştırmanın Modeli**

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı, ilişkisel tarama yöntemleri içeren bir model olarak belirlenmiştir (Karasar, 2006). İlk olarak, katılımcıların demografik değişkenleri kadın ve erkek ayrı ayrı olmak üzere betimsel olarak ele alınmıştır. Nedensel-karşılaştırma yöntemi ile demografik değişkenler bakımından, evlilik doyumu, evlilikte çatışma ve iş yerinde psikolojik taciz değişkenlerinin karşılaştırması yapılmıştır. İlişkisel yöntem ile, katılımcıların evlilik doyumu, evlilikte çatışma ve iş yerinde psikolojik taciz ile sürekli değişken olarak incelenen evlilik yılı ve yaş değişkenlerinin arasındaki ilişki incelenmiştir.

### **3.2.Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu**

Araştırmanın evreni 2017-2018 eğitim-öğretim yılı içerisinde İstanbul İli Başakşehir İlçesinde ortaokullarda öğrenim gören öğrencilerin velilerinden oluşturulması planlanmıştır. Başakşehir okullarında öğrenim gören öğrencilerin sayısından yola çıkarak boşanmış ailelerin ve yetim çocuklarının sayısına dikkat etmeden yapılan kaba hesaba göre araştırma evrenini 22500 birey oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, idealde aranan örneklem sayısı 378 kişidir ya da 189 çifttir. Bundan yola çıkarak 5 farklı okula devam eden öğrencilerin velilerinden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 400 çift araştırmanın örneklemini oluşturması planlandı. Ancak araştırmada kullanılacak ölçekler ve demografik bilgi formu aile mahremiyeti ile ilgili soruları içeriyor gerekçesiyle İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından anket uygulama izni vermemiştir. Bu doğrultuda, anketler, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak Başakşehir ilçesinde ikamet eden 500 çifte elden ve internet üzerinden ulaştırılmıştır. Bu araştırma çiftlere yönelik olduğundan dolayı sadece iki eş tarafından ve tam doldurulmuş anketler geçerli sayılmıştır. Bu noktada ciddi bir geri dönüş sıkıntısı yaşanmıştır ve doldurulmuş 386 anket arasında sadece 200 anket bahsedilen araştırma standartlarına uygunluk göstermiştir. Buna göre örnekleme hatası +- 0.05 ile 0.10 arasında bir değer almaktadır (Erdoğan ve Yazıcıoğlu, 2004). Sonuç olarak,örneklem, yaş ortalaması kadınlarda 33.7(ss=5.16), erkeklerde 34.6 (ss=9.3) olan; ortalama olarak 10.4 (ss=9.3) yıl evli ve erkeklerin çalışma yılı ortalaması 8.95 yıl (ss=8.85) olan 200 bireyden oluşturulmuştur.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada İş Yerinde Psikolojik Taciz Ölçeği/ İş Yaşamı Ölçeği, algılanan evlilik çatışmasını ölçen Evlilik Çatışması Ölçeği ve evlilik doyumunu ölçen Evlilik Yaşamı Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katkıda bulunabilecek demografik bilgileri içeren, kadın ve erkek için ayrı ayrı hazırlanmış, kişisel bilgi formları kullanılmıştır.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Erkek ve kadın katılımcılar için ayrı ayrı belirlenmiş, bağımsız değişkenleri( kadınlar için: yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı, gelir düzeyi, evlilik süresi, istihdam durumu, meslek; erkekler için: yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, şu andaki iş yerinde mesleki çalışma süresi) içeren, kadınlar için 7, erkekler için 6 sorudan oluşan demografik bilgi formudur.

#### 3.3.2. İş Yerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (İPTÖ)

Tınaz, Gök ve Karatuna (2013) tarafından geliştirilmiş İş Yerinde Psikolojik Taciz Ölçeği, çalışan bireylerin iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma düzeylerini ölçmektedir. 30 sorudan oluşan İPTÖ,4 faktörlü bir ölçektir ve “işe yönelik davranışlar”, “itibarı zedelemeye yönelik davranışlar”, “dışlayan davranışlar”, “sözlü, yazılı, görsel, saldırı” alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktör analizine göre maddelerin faktör yük değerleri, 0.478 ile 0.811 arasındadır. Varyansa katılma oranı birden büyük olan boyutların, toplam varyansın %62’ ünü açıkladığı bulunmuştur. Beşli likert tipi bu ölçekte tersten puanlanan madde yoktur. Ölçekteki en az bir davranışa maruz kalmış bireyler maruz; “haftada bir” ya da “hemen hemen her gün” sıklıkla, en az 6 ay boyunca en az iki taciz davranışla karşılaşan bireyler mağdur olarak nitelendirilebilir. Güvenirlilik yöntemi olarak *Cronbach Alfa* kullanılmıştır, alfa katsayısı .93 olarak bulunmuştur (Tınaz ve ark., 2013). Bu çalışma için tespit edilen Cronbach Alfa katsayısı değerleri aşağıda gibidir:

İş yerinde psikolojik taciz 0.88;  
İşe yönelik davranışlar için 0.84;  
İtibari zedeleyen davranışlar için 0.74;  
Dışlayan davranışlar için 0.75;  
Sözel yazılı görsel saldırı için 0.80’dir.

### 3.3.3. Evlilik Yaşamı Ölçeği

1996 yılında Tezer tarafından geliştirilmiş Evlilik Yaşamı Ölçeği (EYÖ) evli bireylerin birliktelikten sağladıkları doyumu ölçmektedir. EYÖ beşli likert tipli ve 10 soru içermektedir. Maddelere verilecek cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Bu doğrultuda, ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 50’dir. Elde edilen puanın düşük olması evlilik doyumunun düşük olduğunu işaret etmektedir ve tam tersi durum söz konusudur. Geçerlilik çalışması esnasında ölçek hem evli hem boşanmış katılımcıların yardımıyla sınanmış ve sonucunda anlamlı fark saptanmıştır ( $t=6.23$ ;  $p<0.01$ ). Test- tekrar test yöntemi ile kat sayısı 0.85, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı erkeklerde .88’iken kadınlarda .91 olarak belirlenmiştir (Tezer, 1996). Bu çalışma için bulunan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .62’dir.

### 3.3.4. Evlilik Çatışması Ölçeği/ Evlilik Yaşamı Ölçeği

1993 yılında Hatipoğlu tarafından geliştirilmiş Evlilik Çatışması Ölçeği evli çiftlerdeki çatışma sıklığı ve yaygınlığını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. 70 maddeden oluşan ve altılı likert tipi olan ölçekte her bir madde bir çatışma konusunu yansıtmaktadır. Ölçekte belirlenen çatışma aralıkları “yılda bir ya da iki kez”, “ayda bir ya da iki kez”, “haftada bir ya da iki kez” ve “günde bir ya da iki kez” şekilde ayrılmıştır. Evlilik Çatışması Ölçeğinden iki tür puan elde edilmektedir. Birincisi, “Çatışma Yaygınlık Puanı” çatışma konularının toplamından oluşmaktadır ve 0’dan 70’e kadar değişmektedir. İkincisi, “Çatışma Sıklık Puanı” her bir ölçek maddesi için 0’dan 5’e kadar bir değer göstermektedir (0= “öyle bir durum yok”, 1= “öyle bir durum var ama rahatsız etmiyor”, 2=“yılda 1-2 kez gerginlik yaratıyor”, 3 = “ayda 1-2 kez gerginlik yaratıyor”, 4= “haftada 1-2 kez gerginlik yaratıyor” ve 5 = “günde 1-2 kez gerginlik yaratıyor”). “Çatışma sıklık puanı”, 0 ile 350 arasında bir değer gösterebilmektedir. Ölçeğin cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı .91’dır.T-testi sonuçlarında evli ve boşanmış katılımcıların “çatışma yaygınlığı puanlarının” ortalaması arasındaki fark ( $t = 3.14$ ,  $p < .05$ ) olarak saptanmıştır. “Çatışma sıklık puanı” açısından iki grubun t-testi sonuçlarında ( $t = 3.03$ ,  $p < .05$ ) şeklinde bulunmuştur. “Çatışma yaygınlık puanı” ile “Marlow-Crowne Sosyal Arzu Edilebilirlik Skalası” puanı arasındaki korelasyon ( $r = .16$ ) ve “çatışma sıklık puanı” ile “Marlow-Crowne Sosyal Arzu Edilebilirlik Skalası” puanı arasındaki korelasyon ( $r = .12$ )’dir (Hatipoğlu, 1993).

Geçerli çalışma için bulunan cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı 0.96’dir.

### 3.4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın problem ve alt problemleri doğrultusunda veri analiz yöntemleri, ilk olarak yapılan normallik testi sonuçlarına göre seçilmiştir. Araştırma değişkenlerini ölçen veri ölçüm araçlarından elde edilen puanların normal dağılım göstermediği çalışmada, nedensel karşılaştırma yöntemini uygulamak amacıyla, çoklu bağımsız ve homojen dağılım göstermeyen grupların evlilik doyumu, iş yerinde psikolojik taciz ve evlilikte çatışma değişkenleriyle karşılaştırılmasında “Kruskal Wallis Homojenlik Testi” uygulanmıştır. İkili bağımsız gruplarda “Mann Whitney U Testi” uygulanmıştır.

İlişkisel (korelasyonel) yöntemin uygulanması amacıyla, katılımcıların yaş, evlilik yılı, evlilik doyumu, evlilikte çatışma ve iş yerinde psikolojik taciz değişkenlerinin incelenmesinde “Spearman Korelasyonu” uygulanmıştır. İlişkili olduğu saptanan araştırma değişkenlerinin yordayıcılığını incelemek amacıyla “Doğrusal Regresyon Analizi” yapılmıştır. Analizlerde anlamlılık değeri 0,05 olarak alınmıştır (Karasar, 2016).

## BÖLÜM IV: BULGULAR

**Tablo 4- 1:Normallik Testi**

Araştırma Değişkenleri (N=172)	N	$\bar{X}$	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
1. Evlilik Doyumu Kadın	100	33,79	-,376	1,129	,001	,018
2. Evlilik Doyumu Erkek	100	34,69	-,676	1,816	,002	,001
3. Evlilikte Çatışma Kadın	100	29,35	1,757	3,671	,000	,000
4. Evlilikte Çatışma Erkek	100	29,00	2,851	10,288	,000	,000
5. İş Yerinde Psikolojik Taciz Toplam	100	39,44	1,743	5,463	,000	,000
6. İş Yerinde Psikolojik Taciz İşe Yönelik Davranışlar Alt Boyutu	100	19,27	1,661	3,689	,000	,000
7. İş Yerinde Psikolojik Taciz İtibarı Zedeleyen Davranışlar Alt Boyutu	100	5,70	2,383	9,169	,000	,000
8. İş Yerinde Psikolojik Taciz Dışlayan Davranışlar Alt Boyutu	100	6,98	2,150	9,473	,000	,000
9. İş Yerinde Psikolojik Taciz Sözlü Yazılı ve Görsel Saldırı Alt Boyutu	100	7,49	1,742	13,515	,000	,000

Araştırma değişkenleri ve ilgili alt boyutların normallik testi sonuçlarına göre çarpıklık ve basıklık değerleri doğrultusunda değişkenler ve alt boyutların değerleri -1,5 ile +1,5 arasında olmaması sebebiyle normal dağılım göstermediği görülmüştür. Ayrıca, demografik değişkenler arasındaki gelir düzeyi, eğitim düzeyi ve çocuk sayısı değişkenlerinin katılımcılarda homojen dağılım göstermemesi sebebiyle araştırmada karşılaştırma analizlerinde parametrik olmayan ölçümler kullanılmıştır. Yalnızca kadın katılımcılarda çalışma durumu değişkeni ve katılımcıların cinsiyet için “Bağımsız Örneklem t Testi” uygulanmıştır. Parametrik olmayan ölçümler

arasında ikiden çok kategori bulunan grupların karşılaştırılmasında “Kruskal Wallis Homojenlik Testi” uygulanmıştır. Araştırmada değişkenlerin arasındaki ilişkinin incelenmesi için Spearman korelasyonu; ilişkili olduğu saptanan değişkenlerin yordayıcı ilişkisinin incelenmesi için “Doğrusal Regresyon Analizi” uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık değeri 0,05 olarak alınmıştır.

**Tablo 4- 2: Demografik Değişkenlerin Betimsel İstatistikleri**

<i>Demografik Değişkenler (N=200)</i>		<i>Kadınlar (N=100)</i>		<i>Erkekler (N=100)</i>	
		<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Eğitim	İlkokul	14	14,0	13	13,0
	Ortaokul	5	5,0	28	3,0
	Lise	12	12,0	74	18,0
	Üniversite	59	59,0	65	50,0
	Lisansüstü	10	10,0	18	16,0
	Toplam	100	100,0	100	100,0
Gelir Düzeyi	1000-2500 TL	8	8,0	7	7,0
	2500-3500 TL	11	11,0	15	15,0
	3500 -5000 TL	37	37,0	37	37,0
	Diğer	44	44,0	41	41,0
	Toplam	100	100,0	100	100,0
Çocuk Sayısı	0	23	23,0		
	1	33	33,0		
	2	37	37,0		
	3	7	7,0		
	Toplam	100	100,0		
Çalışma Durumu	Evet	71	71,0	100	100,0
	Hayır	29	29,0		
	Toplam	100	100,0	100	100,0
		<i>X±SS</i>		<i>X±SS</i>	
Yaş		33,79±5,16		34,69±5,42	

---

Evlilik Yılı

---

10,43±9,30

Erkeklerin Çalışma  
Yılı

8,95±8,85

Tablo 4- 2'deki demografik değişkenlerin frekans dağılımı bulgularına göre; Katılımcı kadınların %14'ü ilkokul, %5'i ortaokul, %12'si lise, %59'u üniversite ve %10'u lisansüstü mezundur; erkeklerin ise %13'ü ilkokul, %3'ü ortaokul, %18'i lise, %50'si üniversite ve %16'sı lisansüstü mezundur.

Kadınların bildirdiği gelir düzeyi %8 1000-2500 TL arası, %11'i 2500-3000 TL arası, %37'si 3500- 5000 TL arası ve %44'ü diğer; erkeklerin ise %7'si 1000-2500 TL arası, %15'i 2500-3500 TL arası, %37'si 3500-5000 TL arası ve %41'i diğer olarak bulunmuştur.

Çocuk sayısı değişkenine göre katılımcıların %23'ünün çocuğu yoktur. %33'ünün bir çocuğu, %37'sinin iki çocuğu ve %7'sinin üç çocuğu vardır. Kadınların %71'i çalışırken %29'u çalışmamaktadır. Yaş ortalaması kadınlar için 33,7 (ss=5,16), erkekler için 34,6 (ss=5,42) olarak bulunmuştur. Çiftlerin evlilik süresi ortalaması 10,4 yıl (ss=9,3) olarak tespit edilmiştir. Erkeklerin son iş yerinde çalışma süresi ortalamasının 8,95 (ss=8,85) yıl olduğu görülmektedir.

**Tablo 4- 3: Evlilik Doyumu, Evlilik Çatışması, İş Yeri Psikolojik Taciz, Yaş ve Evlilik Yılı Değişkenleri Arasındaki İlişki (Spearman Korelasyon Analizi)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Erkek Evlilik Doyumu	R 1,000													
	P .													
	N 100													
Kadın Evlilik Doyumu	R ,463*	1,000												
	*													
	P ,000 .													
	N 100	100												
Kadın Evlilik Çatışması 1	R -	-	1,000											
	,344*	,400*												
	*	*												
	P ,000	,000 .												
	N 100	100	100											
Kadın Evlilik Çatışma Sıklığı	R -	-	1,000*	1,000										
	,344*	,400*	*											
	*	*												
	P ,000	,000 .												
	N 100	100	100	100										
Erkek Evlilik Çatışması 1	R -	-,175	,620**	,620*	1,000									
	,336*			*										
	*													
	P ,001	,082	,000	,000 .										
	N 100	100	100	100	100									
Erkek Evlilik Çatışma Sıklığı	R -	-,175	,620**	,620*	1,000*	1,000								
	,336*			*	*									
	*													
	P ,001	,082	,000	,000 .										
	N 100	100	100	100	100	100								
Kadın Yaşı	R ,004	-,208*	-,038	-,038	-,136	-,136	1,000							
	P ,966	,038	,709	,709	,178	,178 .								
	N 100	100	100	100	100	100	100							
Evlilik Yılı	R ,036	-,177	,027	,027	-,101	-,101	,870*	1,000						
							*							
	P ,724	,078	,790	,790	,316	,316	,000 .							
	N 100	100	100	100	100	100	100	100						

Erkek Yaşı	R	-,009	-,209*	-,016	-,016	-,169	-,169	,893*	,801*	1,000					
	P	,927	,037	,876	,876	,092	,092	,000	,000	.					
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100					
İPTÖ işe yönelik davranışlar	R	-,163	-,001	,336**	,336*	,501**	,501*	-,025	-,078	-,047	1,000				
	P	,105	,989	,001	,001	,000	,000	,802	,443	,640	.				
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
İPTÖ itibarı zedeleyen davranışlar	R	-,076	-,027	,089	,089	,289**	,289*	-,092	-,092	-,074	,477*	1,000			
	P	,450	,790	,380	,380	,004	,004	,365	,363	,465	,000	.			
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			
İPTÖ dışlayan davranışlar	R	-,076	-,048	,058	,058	,206*	,206*	-,012	-,043	,033	,427*	,520*	1,000		
	P	,454	,635	,564	,564	,040	,040	,902	,673	,744	,000	,000	.		
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
İPTÖ sözlü yazılı görsel saldırı	R	-,093	,012	,112	,112	,262**	,262*	-,071	-,028	-,113	,328*	,632*	,478*	1,000	
	P	,355	,907	,268	,268	,008	,008	,481	,783	,263	,001	,000	,000	.	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Duygusal taciz toplam	R	-,153	-,010	,315**	,315*	,484**	,484*	-,027	-,062	-,039	,950*	,637*	,592*	,514*	1,000
	P	,128	,919	,001	,001	,000	,000	,793	,540	,701	,000	,000	,000	,000	.
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*\* . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı

\* . Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 4- 3'teki korelasyon bulgularına göre,

Erkeklerin evlilik doyumu ile kadın evlilik doyumu ( $r=,463$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilidir. Ayrıca, erkeklerin evlilik doyumu ile kadınların evlilik çatışması ( $r=-,344$ ;  $p<0,01$ ), erkek evlilik çatışması ( $r=-,336$ ;  $p<0,01$ ) arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Kadın evlilik doyumu ile kadın evlilik çatışması ( $r=-,400$ ;  $p<0,01$ ) ve kadın yaşı ( $r=-,208$ ;  $p<0,05$ ) arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler; erkek yaşı ve kadın evlilik doyumu ( $r=-,209$ ;  $p<0,05$ ) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Kadın evlilik çatışması ile erkek evlilik çatışması ( $r=,620$ ;  $p<0,01$ ), İPTÖ işe yönelik davranışlar alt boyutu ( $r=,336$ ;  $p<0,01$ ) ve duygusal taciz toplam arasında ( $r=,315$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönlü ve anlamlılışkiler tespit edilmiştir.

Erkek evlilik çatışması ile İPTÖ işe yönelik davranışlar ( $r=,501$ ;  $p<0,01$ ), İPTÖ itibarı zedeleyen davranışlar( $r=,289$ ;  $p<0,01$ ), İPTÖ Dışlayan davranışlar( $r=,206$ ;  $p<0,05$ ), İPTÖ sözlü, yazılı ve görsel saldırı alt boyutları ( $r=,262$ ;  $p<0,01$ ) ve iş yerinde psikolojik taciz toplam puanı ( $r=,484$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Kadın yaşı ile evlilik yılı ( $r=,870$ ;  $p<0,01$ ) ve erkek yaşı ( $r=,893$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Evlilik yılı ile erkek yaşı ( $r=,801$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

İPTÖ İşe yönelik davranışlar ile itibari zedeleyen davranışlar ( $r=,477$ ;  $p<0,01$ ), dışlayan davranışlar ( $r=,427$ ;  $p<0,01$ ), sözlü, yazılı ve görsel saldırı ( $r=,328$ ;  $p<0,01$ ) alt boyutları ile iş yerinde psikolojik taciz toplam puan ( $r=,950$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

İtibarı zedeleyen davranışlar ile dışlayan davranışlar ( $r=,520$ ;  $p<0,01$ ), sözlü, yazılı ve görsel saldırı ( $r=,632$ ;  $p<0,01$ ) alt boyutları ile iş yerinde psikolojik taciz toplam puan ( $r=,637$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Dışlayan davranışlar ile sözlü, yazılı ve görsel saldırı ( $r=,478$ ;  $p<0,01$ ) alt boyutları ile iş yerinde psikolojik taciz toplam puan ( $r=,592$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Sözlü, yazılı ve görsel saldırı alt boyutu ile iş yerinde psikolojik taciz toplam puan ( $r=,514$ ;  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki saptanmıştır.

**Tablo 4- 4:Cinsiyete Göre Evlilik Doyumu ve Evlilik Çatışma Değişkenleri Puanlarının Mann Whitney U Testi**

Araştırma Değişkenleri	Cinsiyet	<i>N</i>	$\bar{X}$ Sırası	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>p</i>
Evlilik Doyumu	Kadın	100	94,02	9401,50	4351,500	,112
	Erkek	100	106,99	10698,50		
Evlilikte Çatışma	Kadın	100	105,57	10557,50	4492,500	,215
	Erkek	100	95,43	9542,50		
Evlilikte Çatışma Sıklığı	Kadın	100	105,57	10557,50	4492,500	,215
	Erkek	100	95,43	9542,50		

Tablo 4- 4'te, cinsiyete göre, evlilik doyumu ve evlilikte çatışma puanlarının karşılaştırılması için yapılan "Mann Whitney U testi" sonuçlarına göre, kadın ve erkeklerde evlilik doyumu ve evlilikte çatışma puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4- 5:Kadının Çalışma Durumuna Göre Evlilik Doyumu Puanlarının Mann Whitney U Testi**

Araştırma Değişkenleri	Çalışma Durumu	<i>N</i>	$\bar{X}$ Sırası	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>p</i>
Evlilik Doyumu Kadın	Evet	71	53,11	3771,00	844,00	,157
	Hayır	29	44,10	1279,00		
Evlilik Doyumu Erkek	Evet	71	51,55	3360,00	955,00	,570
	Hayır	29	47,93	1390,00		

Tablo 4- 5'te kadının çalışma durumuna göre evlilik doyumu puanlarının karşılaştırılması amacıyla yapılan "Mann Whitney U Testi" sonuçlarına göre, çalışma durumu bakımından kadınların ve erkeklerin bildirdiği evlilik doyumu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4- 6:Kadınların Evlilik Doyumunun Eğitim, Gelir ve Çocuk Sayısına Göre Puanlarının Kruskal Wallis Homojenlik Testi**

Evlilik Doyumu Kadın	Yanıtlar	N	$\bar{X}$	Z	Sd	P	Farklılığın Kaynağı (Mann Whitney U)
Eğitim Düzeyi	İlkokul	14	53,86				
	Ortaokul	5	45,20				
	Lise	12	40,92	2,696	4	,610	
	Üniversite	59	53,19				
	Lisansüstü	10	44,05				
	Toplam		100				
Gelir Düzeyi	1000-2500 TL	8	39,69				
	2500-3500 TL	11	52,14	1,562	3	,66	
	3500 -5000 TL	37	49,32				
	Diğer	44	53,05				
	Toplam		100				
Çocuk Sayısı	0	23	64,50				
	1	33	42,73	8,002	3	<b>,046*</b>	<b>0&lt;1</b>
	2	37	49,54				
	3	7	46,21				
	Toplam		100				

Tablo 4- 6’ da kadınların eğitim ve gelir düzeyi ile çocuk sayısı değişkenleri bakımından evlilik doyumu puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan “Kruskal Wallis Homojenlik Testi” sonuçlarına göre, çocuk sayısı bakımından evlilik doyumu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır (H=8,002; p<0,05). Sonuçlara göre, çocuğu olmayan kadınların bildirdiği evlilik doyumu puanlarının çocuğu olan kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

**Tablo 4- 7:Farklılığın Kaynağını Saptamak Amacıyla Çocuk Sayısına Göre Evlilik Doyumunun Mann Whitney U Testi**

	<i>Çocuk Sayısı</i>	<i>N</i>	<i>X̄ Sırası</i>	<i>Sıralar Toplamı</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Evlilik Doyumu	0	23	36,09	830,00	205,000	<b>,003*</b>
	1	33	23,21	766,00		
	Toplam	56				

Tablo 4-7’de farklılığın kaynağını saptamak amacıyla yapılan Mann Whitney U testi bulgularına göre çocuk sahibi olmadığını bildiren kadın katılımcıların bir çocuğu olanlara kıyasla ortalama sırası (U=205,000; p<0,05) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4- 8:Kadının Çalışma Durumuna Göre Evlilikte Çatışma Puanlarının Bağımsız Örneklem t Testi**

<i>Araştırma Değişkenleri</i>	<i>Çalışma Durumu</i>	<i>N</i>	<i>X̄ Sırası</i>	<i>Sıralar Toplamı</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Evlilikte Çatışma Kadın	Evet	71	48,65	3454,00	898,000	,318
	Hayır	29	55,03	1596,00		
Evlilik Çatışma Erkek	Evet	71	50,98	3619,50	955,500	,796
	Hayır	29	49,33	1430,50		

Tablo 4- 8’de kadınların çalışma durumu değişkeni bakımından evlilikte çatışma düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan “Bağımsız Örneklem t Testi” sonuçlarına göre, çalışma durumu bakımından kadınların ve erkeklerin evlilikte çatışma puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır (p>0,05).

**Tablo 4- 9:Kadınların Evlilikte Çatışma Puanlarının Eğitim, Gelir ve Çocuk Sayısına Göre Puanlarının Kruskal Wallis Homejenlik Testi**

Evlilikte Çatışma Kadın	Yanıtlar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>H</i>	<i>Sd</i>	<i>P</i>
Eğitim Düzeyi	İlkokul	14	61,14			
	Ortaokul	5	58,50			
	Lise	12	35,92	5,360	4	,252
	Üniversite	59	49,96			
	Lisansüstü	10	52,30			
	Toplam		100			
Gelir Düzeyi	1000-2500 TL	8	68,44			
	2500-3500 TL	11	44,27	3,667	3	,300
	3500 -5000 TL	37	50,03			
	Diğer	44	49,19			
	Toplam		100			
Çocuk Sayısı	0	23	42,41			
	1	33	55,67	2,989	3	,393
	2	37	51,58			
	3	7	47,00			
	Toplam		100			

Tablo 4- 9’da kadınların evlilikte çatışma düzeylerinin eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve çocuk sayısı değişkenlerine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan “Kruskal Wallis Homojenlik Testi” sonuçlarına göre, eğitim ve gelir seviyesi ile çocuk sayısı değişkenleri bakımından kadınların evlilikte çatışma puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4- 10: Eğitim ve Gelir Seviyesine Göre Erkeklerin Evlilik Doyumunun Kruskal Wallis Homojenlik Testi**

Evlilik Doyumu Erkek	Gruplar	N	$\bar{X}$	H	Sd	P
Eğitim Düzeyi	İlkokul	13	55,58	2,711	4	,607
	Ortaokul	3	54,50			
	Lise	18	57,39			
	Üniversite	50	46,03			
	Lisansüstü	16	51,84			
	Toplam	100				
Eş Eğitim Düzeyi	İlkokul	14	62,29	5,126	4	,275
	Ortaokul	5	57,20			
	Lise	12	46,79			
	Üniversite	59	50,25			
	Lisansüstü	10	36,55			
	Toplam	100				
Gelir Düzeyi	1000-2500 TL	7	50,43	4,098	3	,251
	2500-3500 TL	15	62,53			
	3500 -5000 TL	37	44,74			
	Diğer	41	51,30			
	Toplam	100				
Çocuk Sayısı	0			,891	2	,641
	1	33	36,52			
	2	37	41,47			
	3	7	37,64			
	Toplam	100				

Tablo 4- 10’da erkeklerin eğitim ve gelir düzeyi değişkenleri bakımından evlilik doyumu puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan “Kruskal Wallis Homojenlik Testi” sonuçlarına göre, eğitim, eş eğitim, gelir seviyesi ve çocuk sayısı bakımından erkeklerin evlilik doyumu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4- 11:Eğitim ve Gelir Seviyesine Göre Erkeklerin Evlilikte Çatışma Puanlarının Kruskal Wallis Homojenlik Testi**

Evlilikte Çatışma Erkek	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>Z</i>	<i>Sd</i>	<i>P</i>
Eğitim Düzeyi	İlkokul	13	45,81			
	Ortaokul	3	59,00			
	Lise	18	40,17	4,783	4	,310
	Üniversite	50	55,89			
	Lisansüstü	16	47,50			
	Toplam	100				
Eş Eğitim Düzeyi	İlkokul	14	46,11			
	Ortaokul	5	58,10	3,571	4	,467
	Lise	12	38,71			
	Üniversite	59	51,92			
	Lisansüstü	10	58,60			
	Toplam	100				
Gelir Düzeyi	1000-2500 TL	7	66,14			
	2500-3500 TL	15	41,67	3,852	3	,278
	3500 -5000 TL	37	48,57			
	Diğer	41	52,80			
	Toplam	100				
Çocuk sayısı	1	33	42,59			
	2	37	35,84	1,597	2	,451
	3	7	38,79			
	Toplam	77				

Tablo 4-11’de erkeklerin eğitim ve gelir düzeyi değişkenleri bakımından evlilikte çatışma puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan “Kruskal Wallis Homojenlik Testi” sonuçlarına göre, eğitim, eş eğitim, gelir seviyesi ve çocuk sayısı bakımından erkeklerin evlilikte çatışma puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4- 12:İş Yerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyine Göre Puan Ortalamalarının Kruskal Wallis Homojenlik Testi**

İş Yerinde Psikolojik Taciz	Gelir Düzeyi	N	$\bar{X}$	H	Sd	P	Farklılığın Kaynağı (Mann Whitney U)
İş Yerinde Psikolojik Taciz İşe Yönelik Davranışlar	İlkokul	13	48,73				
	Ortaokul	3	79,33				
	Lise	18	42,81	4,671	4	,323	
	Üniversite	50	52,66				
	Lisansüstü	16	48,44				
	Toplam	100					
İş Yerinde Psikolojik Taciz İtibarı Zedeleyen Davranışlar	İlkokul	13	53,65				
	Ortaokul	3	49,83	3,869	4	,424	
	Lise	18	43,61				
	Üniversite	50	54,20				
	Lisansüstü	16	44,25				
	Toplam	100					
İş Yerinde Psikolojik Taciz Dışlayan Davranışlar	İlkokul	13	59,08				
	Ortaokul	3	85,33	14,247	4	<b>,007*</b>	<b>2&lt;3</b>
	Lise	18	35,92				
	Üniversite	50	52,51				
	Lisansüstü	16	47,13				
	Toplam	100					
İş Yerinde Psikolojik Taciz Sözlü Yazılı Görsel Saldırı	İlkokul	13	53,65				
	Ortaokul	3	57,17	4,432	4	,351	
	Lise	18	42,58				
	Üniversite	50	53,24				
	Lisansüstü	16	47,03				
	Toplam	100					

İş Yerinde Psikolojik Taciz Toplam	İlkokul	13	52,38			
	Ortaokul	3	78,67	5,933	4	,204
	Lise	18	40,22			
	Üniversite	50	53,28			
	Lisansüstü	16	46,56			
	Toplam	100				

Tablo 4- 12’de erkeklerin eğitim düzeyine göre iş yerinde psikolojik taciz alt boyutları puan ortalamalarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan “Kruskal Wallis H Testi” bulgularına göre, dışlayan davranışlar alt boyutunun eğitim düzeyine göre puan ortalamaları farklılığı istatistiksel olarak anlamlıdır ( $H = 14,247$ ;  $p < 0,05$ ). Sonuçlara göre, ortaokul mezunu erkeklerin dışlayan davranışlar alt boyutunda aldığı puanlar diğer eğitim düzeylerine kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 4- 13: Yerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarının Gelir Düzeyine Göre Puan Ortalamalarının Kruskal Wallis Homojenlik Testi**

İş Yerinde Psikolojik Taciz	Gelir Düzeyi	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>H</i>	<i>Sd</i>	<i>P</i>
İş Yerinde Psikolojik Taciz İşe Yönelik Davranışlar	1000-2500 TL	7	61,07			
	2500-3500 TL	15	48,23			
	3500 -5000 TL	37	52,07	1,418	3	,701
	Diğer	41	48,11			
	Toplam	100				
İş Yerinde Psikolojik Taciz İtibarı Zedeleyen Davranışlar	1000-2500 TL	7	47,79			
	2500-3500 TL	15	45,03	1,152	3	,765
	3500 -5000 TL	37	50,93			
	Diğer	41	52,57			
	Toplam	100				
İş Yerinde Psikolojik	1000-2500 TL	7	47,79			

Taciz Dışlayan Davranışlar	2500-3500 TL	15	45,03	1,644	3	,649
	3500 -5000 TL	37	50,93			
	Diğer	41	52,57			
	Toplam	100				
İş Yerinde Psikolojik Taciz Sözlü Yazılı Görsel Saldırı	1000-2500 TL	7	47,79			
	2500-3500 TL	15	45,03	1,657	3	,647
	3500 -5000 TL	37	50,93			
	Diğer	41	52,57			
Toplam	100					
İş Yerinde Psikolojik Taciz Toplam	1000-2500 TL	7	47,79			
	2500-3500 TL	15	45,03	1,538	3	,674
	3500 -5000 TL	37	50,93			
	Diğer	41	52,57			
Toplam	100					

Tablo 4-13’de erkeklerin gelir düzeyine göre iş yerinde psikolojik taciz alt boyutları puan ortalamalarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan “Kruskal Wallis H Testi” bulgularına göre, tüm alt boyutların gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4- 14:Farklılığın Kaynağını Saptamak Amacıyla Eğitim Düzeyine Göre Dışlayan Davranışlar Alt Boyutunun Mann Whitney U Testi**

<i>İPTÖ Alt Boyutu</i>	<i>Eğitim düzeyi</i>	<i>N</i>	<i><math>\bar{X}</math> Sırası</i>	<i>Sıralar Toplamı</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
İş Yerinde Psikolojik Taciz Dışlayan Davranışlar	Ortaokul	3	19,33	58,00		
	Lise	18	9,61	173,00	2,000	,006*
	Toplam	21				

Tablo 4-14'te farklılığın kaynağını saptamak amacıyla yapılan Mann Whitney U testi bulgularına göre ortaokul mezunu olan erkek katılımcıların lise mezunlarına kıyasla ortalama sırası (U=2.000; p<0.05) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 4- 15:Erkeklerin Evlilikte Çatışma Düzeyinin İş Yerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarıyla Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi**

Model	Yordayıcı	B	SH B	®	T	p	⊗ <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>
	(Sabit)	-	14,4		-1,686	,095		
		24,381	59					
1	İPTÖ İşe Yönelik Davranışlar	2,615	,542	,495	4,827	,000**	0,21*	0,24
	İPTÖ İtibarı Zedeleyen Davranışlar	1,353	2,60	,066	,519	,605		
			5					
	İPTÖ Dışlayan Davranışlar	-1,449	2,24	-,094	-,644	,521		
			9					
	İPTÖ Sözlü Yazılı Görsel Saldırı	,720	2,63	,039	,273	,785		
			9					

Yordanan Değişken: Erkek Evlilik Çatışma

Tablo 14-15'te, erkeklerin evlilikte çatışma düzeyini yordayıcı olarak iş yerinde psikolojik taciz alt boyutlarının doğrusal regresyon analizi bulgularına göre "İşe Yönelik Davranışlar" alt boyutunun erkeklerin evlilik çatışma düzeylerini anlamlı biçimde yordadığı saptanmıştır ( $\beta=0.49$ ;  $p<0.05$ ). Sonuçlara göre, işe yönelik davranışlara psikolojik tacizin yüksek oluşu erkeklerin evlilik çatışmasının yüksek oluşunu anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Aynı zamanda, saptanan açıklayıcı ilişki, katılımcıların %22'sinde anlamlıdır.

**Tablo 4- 16: Kadınların Evlilikte Çatışma Düzeyinin Eşlerinin İş Yerinde Psikolojik Taciz Alt Boyutlarıyla Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi**

Model	Yordayıcı	B	SH <sub>B</sub>	®	T	p	⊗ <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>
	(Sabit)	12,450	12,166		1,023	,309		
1	İPTÖ İşe Yönelik Davranışlar	1,083	,456	,273	2,375	,020*	0,02	0,62
	İPTÖ İtibarı Zedeleyen Davranışlar	,062	2,192	,004	,028	,978		
	İPTÖ Dışlayan Davranışlar	-1,560	1,892	-,134	-,825	,412		
	İPTÖ Sözlü Yazılı Görsel Saldırı	,878	2,220	,062	,396	,693		

Yordanan değişken: Kadın Evlilik Çatışma

Tablo 4- 16’te kadınlarda evlilik çatışma düzeyini yordayıcı olarak eşlerinin iş yerinde psikolojik taciz alt boyutlarının doğrusal regresyon analizi bulgularına göre, psikolojik taciz alt boyutlarından İPTÖ işe yönelik davranış ( p=.020; p<0.05) alt boyutu kadınlarda evlilik çatışma düzeyini anlamlı biçimde yordamaktadır. Açıklayıcı ilişki varyansın %2’sinde anlamlıdır.

## BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümde, dördüncü bölümde yer alan bulgular, amaçlar doğrultusunda irdelenmiş ve bu çalışmanın sonuçlarıyla tutarlı ve zıt sonuçları içeren alan yazılarına yer verilmiştir. “Erkek eşin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumunun evlilikte çatışma ve evlilikte doyum ile ilişkisini araştırmak” *ana amaç* kapsamında konu ile ilgili tartışma, sonuç ve öneriler sunulmuştur.

### 5.1.Sonuç ve Tartışma

Evlilik çatışması ile evlilik doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi içeren *birinci alt amacın* doğrultusunda ortaya çıkan sonuca göre kadın eşin algıladığı evlilik doyumu ile kadın eşin algıladığı evlilik çatışması negatif yönde ilişkilidir. Aynı durum erkek eşin algıladığı evlilik doyumu ile erkek eşin algıladığı evlilik çatışması için de söz konusudur. Bu çalışmada ortaya konulan evlilik çatışması evlilik doyumu ilişkisi zayıf olsa da literatüre bakıldığında bahsedilen kavramlar arasındaki ilişkinin çok yoğun bir şekilde araştırıldığını anlaşılmaktadır (Curun, 2014). Kurdek tarafından üç çeşit çiftlerle (heteroseksüel, eşcinsel kadınlar ve eşcinsel erkekler) yapılan çalışmanın sonuçlarına göre bütün çift tiplerinde evlilik çatışması ile evlilik doyumu arasında negatif ilişkiye rastlanmıştır (Kurdek,1994). Bahsedilen bulgu birçok diğer kaynaklardaki bulgularla da tutarlılık göstermektedir(Hatipoğlu; 1993; Heavey, Christensen ve Malamuth, 1995; Madden ve Janoff-Bulman, 2001).

Korelasyon analizin sonucunda ortaya çıkan bir diğer bulgu erkek eşlerin evlilik doyumu ile kadın eşlerin evlilik çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişkinin olması. Söz konusu bulgu ailenin bir sistem olduğunu ve aile üyelerin döngüsel ilişkiler içerisinde bulunduğunu destekler niteliktedir.

Geçerli çalışmaya göre kadın evlilik doyumu ile erkek ve kadının yaşı arasında negatif yönde zayıf ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre erkek ve kadın eşin yaşı arttıkça kadın evlilik doyumu düzeyi düşmektedir.

*İkinci ve dördüncü alt amaçlar* için yapılan analizsonucunda erkeklerin algıladıkları evlilik çatışması (sıklığı ve yoğunluğu) ile İş Yerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinden (İPTÖ) elde edilen toplam ve “İşe yönelik davranışlar” alt

boyutundan alınan puanlar arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişkiye rastlanmıştır. Aynı zamanda İPTÖ'nün "itibarı zedeleyen davranışlar", "dışlayan davranışlar", "sözlü, yazılı ve görsel saldırı" alt boyutları ile evlilik çatışmasının yoğunluğu ve sıklığı arasında zayıf ancak pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Kadın eşler için aynı tür ilişkilere bakıldığında kadın evlilik çatışmasının sıklığı ve yoğunluğu ile İPTÖ'nün toplam puanıyla ve "işe yönelik davranışlar" alt boyutuyla anlamlı pozitif ilişkiye rastlanmıştır. Elde edilen sonuç beklenen bir sonuçtur ve diğer kaynaklarla doğrudan ya da dolaylı olarak uyumaktadır. Birçok araştırmacı çiftlerin işle ilgili dahil olmak üzere şiddetli stresörlere maruz kalmaları evlilik yaşamlarını negatif yönde etkilediği konusunda hemfikirdir (Şendil ve Korkut, 2008). Örneğin, Larson ve Wilson'un (1994) 111 katılımcı çiftten oluşan örnekleme yaptıkları çalışmada yaşanan iş-aile çatışmasının ve iş güvensizliğinin orta ve şiddetli düzeyde stresle pozitif olarak ilişkili olduğunu saptanmıştır. İş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki sınırları araştıran Bolger ve arkadaşları evden işe ve işten eve stres aktarımı hakkında bahsederken iş ortamında yaşanan çatışma ve diğer sıkıntıların eşler arası çatışmalarına yol açtığını ifade etmektedir (Bolger ve ark.,1989).

Evlilik çatışmasının sıklığı ve yaygınlığı ile erkek eşin işyerinde psikolojik tacize maruz kalma düzeyi (toplam puanda ve alt boyutlarda) arasında çıkan korelasyon ilişkisi doğrultusunda *onuncu alt amaç* kapsamında regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İPTÖ'nün "işe yönelik davranışlar" alt boyutunun erkek ve kadın eşlerde evlilik çatışması düzeyini yordadığı bulunmuştur. Söz konusu açıklayıcı ilişki, erkekler için varyansın %22'inde, kadınlar için %2'inde anlamlıdır.

Yukarıda bahsedilen bulgular bu çalışmanın dayandığı İş-Aile Sınır teorisi ile uyum göstermektedir (Clark,2000). Clark'ın teorisine göre iş ve aile yaşamları arasında fiziksel, psikolojik ve zamansal sınırlar mevcuttur. Bahsedilen sınırların en belirgin özellikleri geçirgenlik ve esnekliktir, buna göre iş ve aile birbirinden bağımsız düşünülemez (Clark,2000). Buna göre iş yerinde sistematik psikolojik tacize maruz kalan bireyin yaşadığı durumu ve etkisini sadece iş alanına yayıp iş-aile sınırlarını katı bir şekilde korumasını beklenemez. Bu noktada psikolojik sınırların aşımı gerçekleşebilir ve işteki stresörler evdeki çatışmayı sıklık ve yaygınlık açısından pekiştirebilir.

Kossek ve Noe'nin (1999) geliştirdikleri İş-Aile Mikrorol Geçişi Teorisi iş yerinde ve aile ortamında üstlenilen rollere odaklanmaktadır. Bireyin iki alandaki

rollerini başarılı bir şekilde yürütebilmesi, çalıştığı yerin esnekliği ile ilişkilidir. İşte bağımsızlık düzeyi yüksek olan ve farklı alternatifler sunulan bireyler, daha işlevsel rol yönetimini yapabilmektedir. Ailenin maddi, psikolojik ve zamansal ihtiyaçlarına cevap verme konusunda yükümlü olan bireyin bütün bunları gerçekleştirebilmek için iş yerinin sağladığı bazı kaynaklara ihtiyacı vardır. Bu noktada iş yerinin politikası kritik bir önem taşımaktadır. Çalışanlarını destekleyen, kolaylık sağlayan iş yerinde çalışan kişi ailedeki rollerini daha sağlıklı bir şekilde yürütmek için imkan yakalayacaktır. Buna göre çalıştığı yerde sürekli ve sistemli olarak duygusal tacize maruz kalan kişinin evdeki rollerini de aksatacağı düşünülebilir. Bu çalışmanın bulgularında da görüldüğü üzere, iş yerinde yaşanan sıkıntılı durumlar sonucunda evlilik çatışması düzeyinin yükselmesi beklenebilir bir sonuçtur.

Yukarıdaki bulgular Hill'in (1949) Kriz Kuramı'yla da açıklanabilir niteliktedir. Söz konusu kuram çeşitli stresörlerin aile işlevlerinin üzerindeki etkilerini irdelemektedir ve stresli olayların aile sistemini değiştirecek kadar etkili olabileceğini öne sürmektedir.

İş Yerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinden alınan puanlara bakıldığında “işe yönelik davranışlar” alt boyutu öne çıkmaktadır. “Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor”, “yaptığım hatalar durmadan hatırlatılıyor veya eleştiriliyor”, “mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor”, “onur kırıcı işler yapmam isteniyor” gibi ifadeleri içeren bu alt boyut bütün erkek katılımcılar arasında puanların en yüksek olduğu boyuttur. Bu iki yönden yorumlanabilir bir bulgudur. Birincisi; işyerinde duygusal tacize maruz kalan erkekler, diğer taciz türleri arasında, en çok, yaptıkları işle ilgili olarak baskı altında hissetmektedirler. İkincisi; “itibarı zedeleyen davranışlar”, “dışlayan davranışlar”, “sözlü-yazılı-görsel saldırı” alt boyutlarında bulunan maddeler daha kişisel, gurur zedeleyici, itiraz edilmesi zor maddeleri içerdikleri için, öyle bir durum yok bazı katılımcılar tarafından boş bırakılmış olabilir.

Araştırmanın *üçüncü ve beşinci alt amaçları* doğrultusunda iki cinsiyet için evlilik doyumu ile erkek eşin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumu arasındaki ilişki incelenmiş olup anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Evlilik doyumu ile iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma durumu arasındaki ilişkiyi doğrudan kanıtlayan bir çalışmaya rastlanmamış olsa da söz konusu iki kavram arasında negatif yönde ilişkinin olabileceğine dair varsayımda bulunan çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Tezer (1994), evlilik doyumunu yordayan parametreler arasında iş doyumunun olduğunu belirtmiştir.

İş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumu ile iş doyumunu arasındaki negatif yönlü ilişkiyi ve duygusal tacizin iş doyumunu azaltıcı etkisini kanıtlayan araştırmalar literatürde-bulunmaktadır (Atalan, 2017; Aykaç, 2016; Öztürk,2017).

*Altıncı ve yedinci amaçlar*doğrultusunda algılanan evlilik çatışması ve evlilik doyumunu ile ilgili cinsiyet farkına bakılmıştır. Cinsiyete göre, evlilik doyumunu puanlarının karşılaştırılması sonucunda, kadın ve erkeklerde evlilik doyumunu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Aynı zamanda beklendiği üzere erkek eşlerin algıladıkları evlilik doyumunu ile kadın eşlerin algıladıkları evlilik doyumupozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkilidir. Bu sonuçlar bu çalışmanın öncesinde yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Curun, 2006; Kabasakal ve Soylu, 2016; Kurdek ve Schmitt, 1987). Sosyal Mübadele Kuramı açısından bakıldığında eşlerin doyum düzeylerin benzediğini gösteren bulgular eşler arası tanımlanan karşılaştırma düzeyindeki benzerliğe işaret etmektedir. Başka bir ifade ile eşler ilişkilerini değerlendirirken benzer bir referans/standart noktasından hareket etmektedirler. Literatüre bakıldığında tanımlanan karşılaştırma noktasının kişisel deneyimlere dayandığını ve bireye özgü bir kavram olduğu anlaşılmaktadır (Thibaut ve Kelley, 1959). Bu noktada eşlerde görülen benzerlik ile ilgili bir varsayıma göre, eşlerin karşılaştırma düzeyleri ortak yaşantılar sonucunda benzer hale geliyor olabilir (Curun,2006).

Evlilikte çatışma puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılması sonucunda yukarıdaki durum ile benzer bir sonuç elde edilmiştir. Kadın ve erkeklerde evlilik çatışması puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ve erkek eşlerin algıladıkları evlilik çatışması ile kadın eşlerin algıladıkları evlilik çatışması arasında orta düzeyde pozitif ilişkiye rastlanmıştır. Söz konusu bulgular literatürdeki bazı araştırmalarla tutarlıdır (Günay, 2007; Şendil ve Korkut,2008). Bununla birlikte, kimi araştırmacılar aksi yönde bulgulardan söz etmektedir. Örneğin, Ovalı (2011), evlilik çatışmasındaki cinsiyet farkına rastlamıştır, ve evli kadınların çatışma algısının, erkek eşlerin çatışma algısına göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir (Ovalı,2011). Çocuk algısı açısından evlilik çatışmasını inceleyen başka bir çalışma da, “annelerin, babalara göre evlilik çatışması değerlendirmelerinin daha yüksek” olduğunu tespit etmişlerdir ( Şendil ve Kızıldağ, 2003, s.58).

*Sekizinci alt amacına* göre erkek ve kadın eşlerde evlilik çatışması ile evlilik doyumunu farklı demografik değişkenler açısından incelenmiş ve sonuçlara ilişkin tartışmaya aşağıda yer verilmiştir.

Kadın eşlerin çalışıp çalışmama durumuna göre evlilik doyumu puanlarının (hem kadın hem erkek için) farklılaşmadığı bulunmuştur. Aynı şekilde çiftlerin evlilik çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar, kadının çalışıp çalışmama duruma göre farklılaşmamaktadır. Literatüre bakıldığında, kadının çalışıp çalışmamasının hayatının birçok alanında etkili bir faktör olduğu görülmektedir. Örneğin, Çilli ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmaya göre (2004), ev hanımı olan evli kadınlarda çalışan kadın eşlere göre psikolojik sorunların daha çok görüldüğü saptanmıştır. Ünüvar ve Tagay'ın 241 çalışan kadınla yaptıkları araştırmaya göre (2000), erkeksi özelliklere sahip çalışan kadınların iş doyumu daha yüksek düzeye çıkarken, daha kadınsı özellikleri taşıyan çalışan kadınların evlilik uyumu daha yüksektir. Evli hemşirelerle çalışan Çulha, mesleki memnuniyet ile evlilik doyumu arasında ilginç bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Hemşirelik mesleğini yapan kadınların iş memnuniyetleri yükseldikçe evlilik doyumlarında azalma görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmacı iki varsayımda bulunmuştur: mesleki hayatına öncelik veren kadınların evlilik doyumları düşmektedir ya da evlilikte doyuma ulaşamayan kadınlar hayat odağını işe kaydırmaktadır (Çulha, 2015).

Eğitim ve gelir düzeyine göre kadınların evlilik doyumuna bakıldığında bir farka rastlanmamıştır. Aynı durum erkek eşler için de söz konusudur. Bununla birlikte literatürde bu bulguyla çelişen araştırma sonuçlarına da rastlanmaktadır (Korkut ve Şendil, 2008; Lichter ve Carmalt, 2009; Yıldırım, 1993). Sözü edilen araştırmalar ağırlıklı olarak evlilik uyumu kavramı üzerine yapılmıştır. Çalışmanın diğer bölümlerinde de bahsedildiği üzere evlilik uyumu ile evlilik doyumu farklı, ancak birbirlerine çok yakın kavramdır ve aralarında çok güçlü pozitif ilişki mevcuttur. Bu nedenle evlilik uyumunu etkileyen faktörlerin evlilik doyumunu de etkileme olasılığı yüksektir. Örneğin, Ankara ilinde 1100 evli bireyle yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, sosyo-ekonomik düzey (SED), eşlerin uyum düzeylerini anlamlı düzeyde etkilemektedir. Bu doğrultuda, üst SED'e sahip evli kadın ve erkeklerin evlilik uyumu düzeyi, daha alt SED'e sahip erkek ve kadınların evlilik uyumu düzeylerine göre daha yüksektir. Alt SED olan erkek ve kadınlar arasındaki farka bakıldığında, erkeklerin uyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Aynı durum orta ve üst SED'deki çiftler için de söz konusudur (Yıldırım, 1993). Heaton'a göre (2002), daha eğitilmiş evli kadınlar, evliliğin dağılma riski karşısında daha avantajlıdır. Eğitim düzeyi ile evlilik doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmanın sonuçlarına göre ise, eğitim seviyesi daha yüksek kadınların evlilikleri daha az durağandır (Sorokowski, Randal ve Groecka,

2017). Sorokowski ve arkadaşlarına göre (2017), evlilik doyumu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen ve çoğunluk olarak batı kültürüne dayanan çalışmalarından çıkan bulguların kesinliği ve evrenselliğine kuşku ile yaklaşmak gerekmektedir.

Çocuk sayısına göre yapılan analize göre ise, çocuğu olmayan kadınların bildirdikleri evlilik doyumunun, çocuk sahibi olan kadınlara göre, daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çocuk sahibi olmak yaşamla ilgili köklü değişimlere yol açmaktadır, eşlerin rol yelpazesine ebeveynlik de eklenmektedir, böylelikle aile dengesi yeniden kurulmaktadır. Bu doğrultuda ilk çocuğun dünyaya gelmesiyle evlilik doyumu ilgili yaşanan değişimler beklenen bir durum olabilir. Literatürde benzer bulgulara rastlanmaktadır (Çağ ve Yıldırım, 2018). Bununla birlikte bu çalışmanın sonuçlarına göre erkek eşin, baba olup olmama durumuna göre evlilik doyumundan aldıkları puanlarda anlamlı bir fark yoktur. Bu durum annelerin çocuk bakımında daha aktif rol oynamasıyla ve çocukla daha fazla vakit geçirip sorumluluk yükü ve çeşitliliği açısından zaman zaman daha yoğun yaşantı içinde olmalarıyla açıklanabilir.

Kadınların evlilikte çatışma düzeylerinin eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve çocuk sayısı değişkenleri bakımından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Erkek katılımcılar için de aynı sonuç elde edilmiştir. Bundan farklı olarak Şendil ve Korkut ilkökul mezunu bireylerin, ortaokul mezunlarına ve lisans ve lisansüstü eğitimi almış bireylere göre daha çok evlilik çatışması yaşadıklarını ortaya koymuştur (Şendil ve Korkut, 2008). Evlilik çatışması evlilik hayatında beklenen doğal bir süreçtir. Çatışmanın sağlıklı yaşanıp yaşanmaması, daha çok çiftin çatışma çözme yöntemlerine, iletişim becerilerine, sevgi gösterme tarzlarına ve bazı diğer parametrelere bağlıdır (Yavuzer, 2008). Bu bağlamda eşlerin eğitim düzeyinin önemli olduğunu varsayılabilir. Korkut ve Şendil, ekonomik durumu orta olan çiftlerin yüksek gelire sahip çiftlere göre evlilik çatışması açısından daha dezavantajlı olduklarını belirtmişlerdir (Şendil ve Korkut, 2008). Bradbury ve arkadaşlara göre (2000), düşük ekonomik gelire sahip olmak, çiftler için stres yaratmaktadır ve çatışmayı tetiklemektedir. Çocuk sayısı ile evlilik çatışması arasındaki ilişkiyi araştıran bazı araştırmalar geçerli çalışmayla tutarlılık göstermektedir (Şendil ve Korkut, 2008). Bazı araştırmalardan çıkan sonuçlar ise ters yöndedir. Nelson'a göre (1990), ailedeki çocuk sayısı arttıkça evlilik çatışması düzeyi de artmaktadır. Türkiye' de yapılmış bir tez çalışmasının sonucuna göre ise iki ve daha fazla çocuğu olan çiftler diğer gruplara göre olumsuz çatışma çözme stillerine daha çok başvurmaktadır (Öner, 2013).

*Dokuzuncu alt amaç* kapsamında erkek katılımcıların iş yerinde duygusal taciz ölçeğinden aldıkları puanların eğitim ve ekonomik düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve ölçekten alınan toplam puanın bahsedilen demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Söz konusu sonuç, beklenen bir sonuçtur ve herkesin duygusal taciz mağduru olabileceğini kanıtlamaktadır. İş yerinde duygusal taciz konusunda önder araştırmacılardan Leymann ve Guasstafson tarafından yapılan araştırmaya göre (1996), duygusal taciz mağdurlarını ayırt eden kesin demografik ve kişisel özelliklerden bahsetmek mümkün değildir ve herkes potansiyel bir mağdur olabilir. Bununla birlikte bazı özelliklere sahip bireyler (örn., sıradışı farklı olmak) daha çok risk altında olabilmektedir, ancak bahsedilen risk durumu her zaman oluşan kesin bir durum değildir (Tınaz, 2006; Tınaz, 2016). Literatür incelendiğinde, geçerli tezin bulgularıyla zıt olan bulguların da mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin, Koyuncuoğlu tez çalışmasında farklı gelir düzeyine sahip katılımcıların duygusal taciz algılarını ölçmüştür ve geliri 2000-3000 TL olan bireylerin, geliri 4000 TL ve üzeri olan bireylere göre daha çok mobbinge maruz kaldıklarını düşündükleri tespit etmiştir. (Koyuncuoğlu, 2017).

Genel olarak bakılırsa, “Erkek eşlerin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma durumunun evlilik çatışması ve evlilik doyumu ile ilişkisi” ni incelemek amacıyla yapılan bu çalışmanın ana sonucu şu şekildedir: erkeklerin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma düzeyleri yükseldikçe, hem erkek hem kadın eşlerin algıladıkları evlilik çatışmasında (yaygınlık ve sıklıkta) artış yaşanmaktadır. Aynı zamanda erkek eşin yaptığı işle ilgili duygusal tacize maruz kalma düzeyinden yola çıkarak evlilik çatışması düzeyi yordanabilir. Evlilik çatışmasındaki sıklık ve yaygınlık azaldıkça evlilik doyumu artmaktadır.

## **5.2. Öneriler**

Araştırmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak Aile Eğitimi ve Danışmanlığı alanında fayda sağlayabilir öneriler aşağıda yer almıştır:

1. Türkiye’de iş-aile dengesi kapsamında duygusal taciz olgusunu inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Bu çalışmanın sonuçları İstanbul ili Başakşehir İlçesinde oturan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 100 çiftten (200 kişi) alınan verilerle sınırlıdır. Duygusal taciz ve aile hayatı ile ilgili araştırmaların daha geniş bir örneklem grubuyla yapılması faydalı olacaktır.

2. İş yerinde duygusal taciz ve aile üzerindeki etkileri, çeşitli yönlerden araştırılabilir. Örneğin, kadın ve erkek eşlerin iş yerinde duygusal tacize maruz kalmaları ile eşler arası şiddet ve çatışma çözme stilleri arasındaki ilişkiye bakılabilir.
3. Bu çalışmanın diğer bölümlerinde de belirtildiği üzere duygusal taciz mağdurlarında zamanla aileyi de etkileyen çeşitli psikolojik belirtiler meydana gelebilmektedir (Bingöl,2007; Davenport,2005; Şenerkal,2014 ve Tarhan, 2017). Bu doğrultuda aile ile ve bireylerle çalışan uzmanların iş yerinde duygusal taciz süreci ile ilgili bilgili olmaları ve uygulamalarında danışanların iş yaşantılarını de göz önünde bulundurmaları önemli olabilir.
4. Duygusal taciz sinsi bir şekilde gelişebilen bir süreçtir. Kimi zaman işyerinde duygusal tacize kalan bireyler neye uğradıkları konusunda farkındalık sahibi değildir. Bu noktada, tüm iş yerlerinde, idari personel başta olmak üzere, tüm çalışanlara duygusal tacizle ilgili eğitimin verilmesi, duygusal taciz olgusunu önleme ve mücadele yöntemlerin öğretilmesi önem taşımaktadır. İlgili eğitim programların hazırlanması ve deneysel olarak sınanması,birey,toplum ve aile sağlığı açısından yararlı olabilir.

## KAYNAKÇA

- Açıköz, A. F.( 2014 ). *Çalışan annelerde başa çıkma stratejilerinin iş-aile çatışması Üzerindeki etkileri: Zonguldak örneği*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçakoca, D. (2013). *Bir aile eğitim programının evlik doyumu, evlilikte sorun çözme becerisi ve psikolojik iyi oluşuna etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgeyik, T., Güngör ve Uşen, Ş. (2007). Individual and organizational consequences of mobbing in the workplace: a case of banking sector (a survey). *Journal of Academy of Business and Economics*, 7(3), 150-158.
- Aksay, K. (2015).Örgüt yapılarında yaşanan değişimler ve modern örgüt tiplerinin incelenmesi. *Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergi*, 8 (3), 111-128.
- Apaydın, Ç.(2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ashforth, B.E., Kroner, G.E. &Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review* (25) 3, 472-491.
- Atalan, B.D. (2017). *Öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin iş doyumu ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Avcı, S. (2013). *Farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aydemir, C.(2017). *İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü*. Yayınlanmış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aykaç, F. (2016). *Mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum: psikolojik danışmanlar üzerinde bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Azizoğlu-Binici,S. ve Hovardaroğlu, S. (1996). Evlilik için karşılaştırma düzeyi ölçeğinin ( EKDE) geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 11(38).66-76.
- Bayramoğlu, G. ( 2018). İş-aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68), 1722-1744.
- Bolger N.,DeLongis A., Kessler R. C. &Schilling E. A. (1989). Effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology* , 57 ( 5), 808-818.
- Bradbury, T.N. & Fincham, F.D. (1988). Individual difference variables in close relationships: a contextual model of marriage as an integrative framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (4), 713-721.
- Bradbury, T.N. & Fincham, F.D. (1990). Attributions in marriage: review and critique. *Psychological Bulletin*, 107 (1), 3-33.
- Bradbury. T.N., Fincham, F.D. & Beach, S.R.H., (2000). Research on the nature and determinants of marital satisfaction: a decade in review. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 964-980.
- Bingöl, B. (2007). *İşyerinde yıldırma (mobbing) ve yıldırma üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Büyükaşahin, A. (2004). Psikoloji araştırma ve uygulamalarında ölçek/teknik/vaka/yayın/kavram tanımı: Türkiye'ye uyarlama çalışmaları yapılmış ya da türk kültüründe geliştirilmiş ikili ilişkiler kapsamındaki ölçeklerin kısa tanıtımı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 19 (53), 129-143.
- Bilgel, N., Aytaç, S. ve Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white collar workers. *Occupational Medicine*, 56(4), 226-231.
- Cemaloğlu, N. (2007). The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis of various variables. *Social Behaviour and Personality*, 35(6), 789-802.
- Clark, S. C. (2000): Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Curun, F. (2006). *Yüklemeler, iletişim çatışmaları ve cinsiyet rolü yöneliminin evlilik doyumuna etkileri*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
- Curun, F. (2014). Yüklemeler, iletişim çatışmaları ve cinsiyet rolü yöneliminin evlilik doyumuna etkileri. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 1023-1040.
- Çağ ve Yıldırım, (2018). Bazı sosyo-demografik değişkenlere göre evli bireylerin evlilik doyum düzeyleri: bir profil çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(67), 1027-1042.
- Çakır, N. ( 2002). *Çalışan annenin aile içi problemleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakırlar, A. (2012). *Polislerde evlilik uyumunu etkileyen bazı değişkenlerin incelenmesi*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çelik, E. D.(2015). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal zekalarına göre mobbing'i algılama düzeyleri "İstanbul ili Anadolu yakası"*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.

Çelik, M. ve Tümkaya,S. (2012). Öğretim elemanlarının evlilik uyumu ve yaşam doyumlarının iş değişkenleri ile ilişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13 (1), 223-238.

Çingirler,Ö.( 2014). *Mobbinge neden olan etmenler ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Adana il ilçeleri kamu hastanelerinde bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.

Çilli, A. S., Kaya, N., Bodur, S., Özkan, İ. ve Kucur, R. (2004). Ev kadınlarında ve çalışan evli kadınlarda psikolojik belirtilerin karşılaştırılması. *Genel Tıp Dergisi*, 14(1), 1-5.

Çolak, S.(2018). *Kabin memurlarında iş-aile çatışmasının iş tatmini ve kariyer tatminine etkileri: THY örneği*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çulha, E.( 2015). *Hemşirelerde iş-aile çatışmasının evlilik doyumu, psikolojik semptomlar ve ebeveynlik yeterlilik algısı ile olan ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı.

Çobanoğlu, Ş. (2005).*İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınevi.

Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P., (2003), *Mobbing: İşyerinde duygusal taciz*. ( O.C. ÖnerToy, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Druzhilov, S.A. ( 2011). Psychological terror (mobbing) at a higher education institution department as a form of professional destruction. *Psikhologicheskiye Issledovaniya* 3 (17), 47-63.
- Dubrovski, O.& İlyinsky, S. (2015). Influence of an image of family couple on their marital satisfaction. *The Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. A series Psychology*, 1(17), 138-151.
- Duffy, M.,& Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15, 398–404.
- Edwards, J. R.,& Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Erbek, E., Beştepe, M., Akar, H., Eradamlar, N. ve Alpkın, R.L.(2005). Evlilik uyumu. *Düşünen Adam*, 18 (1): 39-47.
- Erbil, D.D. ( 2016). *Evli ve çalışan bireylerin çalışma yaşam kalitesinin evlilik uyumuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erden, K. ( 2016). *Kendini izleme tarzı, yakın ilişkilerde yaşanan kaygı ve algılanan eş davranışlarının evlilik doyumu üzerine etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryaşar, Ş.(2017). *Role of feelings of regret and employment related guilt on the relationship between work-family conflict and psychological health among employed mothers*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efe, S.Y., Ayaz, S. (2010). Mobbing against nurses in the workplace in Turkey, *International Nursing Review*, 57, 328–334.

- Fincham, F.D., & Beach, S.R.H. (1999). Conflict in marriage: implications for working with couples. *Annual Review Psychology, 50*, 47-77.
- Fincham, F.D., Harold, G.T., & Gano-Phillips, S. (2000). The longitudinal association between attributions and marital satisfaction: direction of effects and role of efficacy expectations. *Journal of Family Psychology, 14*(2), 267-285.
- Fincham, F.D. (2003). Marital conflict: correlates, structure, and context. *American Psychological Society, 14*, 23-27.
- Galvin, K.M., Braithwaite, D.O., Baylund, C.L. (2016). *Family Communication: Cohesion and change* (9th ed.). USA: Routledge.
- Gerçek, M., Atay, S.E., DüNDAR, G. (2015). Çalışanların iş - yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi, 6*(11), 67-86.
- Girgin, B. (2007). *Beş faktör kişilik modelinin işyerinde duygusal tacize (mobbinge) etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Gottman, J.M. (1993). A theory of marital dissolution and stability. *Journal of Family Psychology, 7*, 57-75.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Grych, J. H., & Fincham, F. D. (2001). *Interparental conflict and child development: Theory, research, and applications*. New York: Cambridge University Press.  
<http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511527838>
- Grzywacz, J. G. (February 2002). *Toward a theory of work-family facilitation*.  
Retrieved March 18, 2019 from <https://www.academia.edu/252>.

- Gümüşsoy, U. (2018). *Çalışanlarda sosyal desteğin iş-aile çatışması, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Günay, S.(2007). *Evlilik çatışması, nedensellik-sorumluluk yüklemeleri, eşlerin evlilik ilişkisinden sağladıkları genel doyuma ilişkin görüşleri ve evliliğe ilişkin değerlendirmeler arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güven, N. ve Sevim, S. A. (2005). İlişkilerle ilgili çarpıtmalar ve algılanan problem çözmeye becerilerinin evlilik doyumunu yordama gücü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(8), 49-58.
- Güven, T. (2010). *Eşler arası şiddete yönelik nedensellik-sorumluluk yüklemeleri ve evlilik doyumu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Glasser, W. (1998). *Theory in the Classroom*. Harper Perennial, Inc.
- Crych, J.H. & Fincham, F.D. (2001). *Interparental conflict and child development: Theory, research, and applications*. New York: Cambridge Ünivesety Press.
- Haggett A. (2014). Masculinity and mental health - the long view. *MalePsychology*, 27(6), 26–9.
- Hartig, K.,& Frosch, J. (July 2006). *Workplace mobbing syndrome: The 'Silent and Unseen' occupational hazard*. 10 Aralık 2018, <http://www.mobbingportal.com/absmobbingsyndrome.html>.
- Hatipoğlu, Z. (1993). *Kadın ve erkeklerin evlilik doyumlarında evlilik çatışmasının ve bazı demografik değişkenlerin rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi.

- Heavey, C.L., Christensen, A. & Malamuth, N.M. (1995). The longitudinal impact of demand and withdrawal and marital conflict. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 63(5), 797-801.
- Heider, F.(1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hoel, H., Cooper, C. &Faragher, B. (2001). The experience of bullying in great britain: the impact of organizational status. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 10, (4), 443–465.
- Hovardaoğlu, S. (1995). Kişiler arası ilişkiler ve davranış bozuklukları, *Kriz Dergisi*, 3 (1-2), 4-9.
- Kabasakal, Z. ve Soylu, T. (2016). Evli bireylerin evlilik doyumunun cinsiyet ve eş desteğine göre incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* 5(4), 2146-9199.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the united states: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russel Sage Foundation.
- Kapız Özen, S.( 2002). İş-aile yaşam dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel.
- Karavardar,G. (2015). İş yaşamında farkındalık: İş-aile dengesi ve iş performansı ile ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 186-199. 24 Eylül 2018, <http://dx.doi.org/10.11611/JMER358>.
- Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. Ankara: Ziraat Gurup Matbaacılık.

- Karney, B.R. & Bradbury, T.N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A Review of Theory, Method, and Research. *Psychological Bulletin*, 118 (1), 3-34.
- Kelly, H.H. (1976). The process of causal attribution. *American Psychologist*, 28, 107-128.
- Kossek, E. E., Noe, R., DeMarr, B.J., R. & DeMarr, B.J. (1999). Work-family synthesis individual and organizational determinants. *The International Journal of Conflict Management* 10(2), 102-129.
- Koyuncuoğlu, B. (2017). *Mobbinge maruz kalmanın demografik faktörlere göre farklılaşması: Kilis ili kamu ve özel eğitim kurumlarında bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükşen, K. ve Kaya, Ş.D. (2016). Yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlarda aile- iş özel yaşam dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 4(37), 662-674.
- Kurdek, L.A. (1994). Areas of conflict for gay, lesbian and heterosexual could *Family*, 56, 923-934.
- Kurdek, L. A., & Schmitt, J. P. (1987). Perceived emotional support from family and friends in members of homosexual, married, and heterosexual cohabiting couples. *Journal of Homosexuality*, 14(3-4), 57-68. [http://dx.doi.org/10.1300/J082v14n03\\_04](http://dx.doi.org/10.1300/J082v14n03_04).
- Larson, J.H. & Wilson, S.M. (1994). The impact of job insecurity on marital and family relationships. *Family Relations*, 43(2), 138-147.
- Leymann, H. (1996). Ve content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 165-184.

- Leymann, H. and Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 251-275.
- Loranz, K. (1991). *Here am i- Where are you? The behavior of the greylag goose*. Florida: Harcourt Brace Jovanovich.
- Madden, M. E. & Janoff-Bulmann (1981). Blame, control and marital satisfaction: Wives' attribution for conflict in marriage. *Journal Of Marriage And Family*, 4 (3), 663-674.
- Melnikova, D. & İlinsky, S. (2016). Psychological factors of spouses marriage satisfaction in a young family. *The Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. A series Psychology*. 2 (20), 112-125.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 439-454.
- Mizrahi, R. (2013). Çalışma hayatında mobbing ile mücadele yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 5(2), 1309-8012.
- Nelson, R. (1990). Parental hostility, conflict and communication in joint and sole custody families. *Journal Of Divorce*, 13 (2).
- Ovalı, H. (2011). *Farklı coğrafi bölgelerde yaşayan bireylerin evlilik çatışmalarının çeşitli demografik özellikler açısından karşılaştırılması. Sempozyum: XI. Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresi*. İstanbul: Pegem Yayınevi.

- Öğülmüş,S. (2006). *Kişilerarası Sorun Çözme Becerileri ve Eğitimi*. (3. Baskı) İstanbul: Nobel Yayınları.
- Öner, D. Ş. (2013). *Evli bireylerin evlilik çatışması, çatışma çözüm stilleri ve evlilik uyumlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öztürk,M. ve Şahbudak, E. (2017). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi (20) 2*, 200-228.
- Öztürk, O.(1994). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. (Yenilenmiş 5. Basım). Ankara: Hakimler Yayın Birliği.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and family systems*. New York: Free Press.
- Robertson S. & Baker P.(2017). Men and health promotion in the United Kingdom: 20 years further forward?*Health Education Journal*, 76(1), 103–13.
- Richter, H.E. (1985). *Hasta aile: Evlilikte ve ailede çatışmaların doğuşu, yapısı ve Tedavisi*(G. Koptagel-İlal, Çev). İstanbul: Yaprak Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi1984 ).
- Savaş, F.B. (2006). *İşyerinde manevi taciz*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sorokowski, P,Randal, A.K., Groecka, A.( July 17, 2017). *Marital satisfaction, sex, age, marriage duration, religion, number of children, economic status, education, and collectivistic values: Data from 33 countries*. Retrieved April 20, 2019, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28785230>.

- Sperry, L. & Duffy, M.(2009). Workplace mobbing: family dynamics and therapeutic considerations.*The American Journal of Family Therapy*, 37, 433–442.
- Sürgevil, O., (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Şahin,N.,(2006). *Duygusal taciz (mobbing) ve organizasyonel sonuçlar üzerindeki etkisi:bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şendil, G. ve Kızıldağ, Ö. (2003). Çocuk ve ergenlerde ebeveyn evlilik çatışması algısı. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 10, 58-66.
- Şendil, G.ve Korkut, Y.(2008). Evli çiftlerdeki çift uyumu ve evlilik çatışmasının demografik özellikler açısından incelenmesi. *Psikoloji Çalışmaları*, 28, 15-34.
- Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde akademik personele yönelik mobbing süreci: mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve bireysel performansı ilişkisi*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tarhan.N., (2017). *Psikolojik savaş-gri Propaganda* (22. Baskı). İstanbul: Timaş Yayınevi.
- Tarhan, M., ( 2015). *Bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak mobbing*. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Tarsuslu, B. ve Durat, G.(2018). Erkeklerde depresyon, intihar, yardım arama ve iyi oluş. *Journal of Human Rhythm*, 4(2), 80-87.
- Tezer, E. (1994). Evli eşler arasındaki çatışmalar ile çeşitli demografik değişkenlerin evlilik doyumuna etkisi: kadının bir işte çalıştığı ve çalışmadığı eşler üzerinde bir araştırma. *3P Psikiyatri Psikoloji Psikofarmakoloji Dergisi*, 2 (3), 209-217.

- Tezer, E. (1996). Evlilik ilişkisinden sağlanan doyum: evlilik yaşamı ölçeği. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (7), 1-7.
- Thibaut, J.W. & Kelley, H.H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. Oxford: John Wiley.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, s.13-28.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)* (3. Baskı). Beta Basım: İstanbul.
- Tınaz, P., Gök, P. ve Karatuna, I. (2013). Sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının işyerinde psikolojik taciz algıları: yaygınlık, türler, nedenler ve bireysel mücadele yöntemleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4 (1), 39-53.
- Tınaz, P. (2016). İşyerinde psikolojik taciz: Sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma.
- Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi (zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), s. 217-232.
- Tutarel-Kışlak, S. ve Çabukça, F. (2002). Empati ve Demografik Değişkenlerin Evlilik Uyumu ile İlişkisi. *Aile ve Toplum Dergisi*, 2 (5).
- Evlenme ve boşanma istatistikleri-2017*. (b.t.). 7 Ekim 2018, <http://www.tuik.gov.tr>.
- Tümer, A.B. (1998). *Evli çiftlerde gözlenebilen çatışma odakları ve iletişim sorunları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özek, M. (2011). *Çalışan annelerin iş stresiyle başa çıkma becerisi ile tükenmişlik düzeylerinin aile değerlendirmesine ve çocuklarının davranışlarına etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özgüven, İ.E. (2001). *Evlilik ve aile terapisi*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Öztürk, Ş.F. ve Arkar, H. (Temmuz 2014) . *Evli çiftlerde evlilik uyumu ve cinsel doyum arasındaki ilişkiler*. 6 Kasım 2018,  
[http://www.literaturesempozyum.com/pdf/m\\_1410519731.pdf](http://www.literaturesempozyum.com/pdf/m_1410519731.pdf).
- Us, G.F. ( 2015). *Psikolojik şiddet çerçevesinde mobbing incelemesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünüvar, P. ve Tagay, Ö.(2000). Çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, yaşam, iş doyumunu ve evlilik uyumu. *Kadin/Woman 16(1)*, 21-44.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı, *Konferansları*, s. 29-56.
- Khako, D.(2017). *The moderating effect of perceived organizational support (pos) in the impact of workload and work-family conflict on organizational commitment - A research in hospital nurse staffing*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, A.( 2017). *An examination of work-family conflict from the self-determination theory perspective*. Unpublished master's thesis, Middle East Technical University School Of Social Sciences.
- Yavuzer,H.( 2010).*Evlilik okulu. Evlilikte kişilerarası ilişkiler ve iletişim becerileri*( 1.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay.
- Yeter, N.(2017). *Kadınların iş doyumunu ile evlilik uyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yıldırım, İ. (1993). Farklı sosyo-ekonomik düzeydeki evli bireylerin uyum düzeyleri, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1 (4), 23-28.
- Yıldırım, A. & Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in health care facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1444-1453.
- Yılmaz, M. ve Doğan, S. (2017). Sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısının mobbing davranışları üzerine etkisi: Bolu'da bir uygulama. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), 67-94.
- Yılmaz, A.(2001). Eşler arasındaki uyum: kuramsal yaklaşımlar ve görgü! çalışmaları. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, 1( 4 ), 49-59.
- Ünal, Z.M.(2017). *The relationships between needs for meaning-based person-job fit and work-family conflict, organizational commitment and meaning in life: Mediating role of meaningful work*. Yayınlanmış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (2), 70-85.
- Zedeck, S.,& Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Maria YERLİKAYA

Doğum Tarihi ve Yeri: 16.07.1987, Rusya Federasyonu

Medeni Durum: Evli

Email:mariayerlikaya@gmail.com

### EĞİTİM

İlköğretim-Lise: 1994-2005 Gymnasium N23 (Fen Bilimleri Alanı), Çelyabinsk bölgesi/Ozersk/ RF

Üniversite: 2005-2007 Mendeleev Rusya Kimya Teknolojisi Üniversitesi/ Fizikokimya Mühendisliği Fakültesi/ Yüksek Enerji Fiziği/ Parçacık Fiziği Anabilim Dalı;  
2008-2013 İstanbul Üniversitesi/ Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi/  
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

### İŞ DENEYİMİ

2013-2015 Bağcılar Uçanevler Ortaokulu

2016-2018 Başakşehir İTO Akşemsettin Ortaokulu

2018-... Başakşehir Rehberlik ve Araştırma Merkezi

### DİLLER

Rusça : Ana dil

İngilizce: Orta Düzey