

PSİKOŞİDDETİN İŞ ANLAMINA ETKİSİ

Erkan Yaman*, Hakan Sarıçam**

ÖZ: Bu çalışmanın temel amacı psikoşiddet ile iş anlamı arasındaki ilişkiyi ve psikoşiddetin iş anlamı üzerindeki açıklayıcı rolünü incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu Kütahya ilinde görev yapmakta olan 162 öğretmen, 56 formasyon öğrencisi toplamda 218 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Psikoşiddet/Mobbing Ölçeği, İş ve Anlam Ölçeği ile yaş, cinsiyet, branş gibi demografik bilgilerin yer aldığı Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Psikoşiddet ve iş anlamı arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon analizinden; psikoşiddetin iş anlamı üzerindeki etki katsayısını ya da yordama katsayısını tespit etmek için ise çoklu regresyon analizlerden aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre psikoşiddetin alt boyutları ile iş anlamı arasında ilişki vardır. Çoklu regresyon analizi bulgularında göre psikoşiddetin alt boyutları, iş anlamına negatif etkide bulunmaktadır. Çalışma sonuçları ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Psikoşiddet/mobbing, iş anlamı, öğretmen

THE EFFECT OF MOBBING ON MEANING OF WORK

ABSTRACT: The aim of this study is to examine the relationship between mobbing and meaning of work; the predictor role of mobbing on work and meaning. The study group was 218 participants who are 162 teachers and 56 pre-service teachers in Kütahya, Turkey. The Personal Information Form included gender, age, branch, and etc., the Mobbing Scale, the Work and Meaning Inventory were used for data collection. Pearson Product Moment Correlation Analysis is applied in order to determine relationship between the variables; and multiple regression analysis is used to determine predictor roles of sub-dimensions of mobbing on the work and meaning. In correlation analysis, there are significant correlations between dimensions of mobbing and work-meaning. In multiple regression analysis, dimensions of mobbing have negative impact on work and meaning. The findings were discussed in relation to previous research

Key words: Mobbing, work and meaning, teacher

*Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, eyaman@sakarya.edu.tr

**Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, hakan.saricam@dpu.edu.tr

Giriş

Son yıllarda iş görenler arasında kızgın rekabet ortamının meydana getirdiği ve bulaşıcı bir hastalık gibi yaygın bir problem haline dönüşen bir sendromdan bahsedilmektedir ki bu psikoşiddet (mobbing) olgusudur. Bu olgu, idareci, çalışan yada çalışanlar tarafından seçilen başka bir çalışanı ya da çalışanları dışlama, pasifize etme ya da işten uzaklaştırma olgusudur. Amaçlı ve istemli taktik ve stratejilerle savunmasız, mağdur durumuna düşürülen işgöreni yalnızlaştırarak veya ötekileştirerek psikolojik anlamda etkisizleştirme davranışlarıdır. Psikoşiddet araştırmalarının başlamasıyla birlikte konu akademide yoğun ilgi görmüş ve çok fazla araştırmaya dâhil edilmiştir.

Psikoşiddet, bir örgütte çalışan işgörenin, üstü, eşi ya da ast/ları tarafından farklı nedenlerle mağdurun özgüvenine, özsaygısına yönelik zarar vermek amacıyla yapılan ve taciz gibi dışa yansımayan işyerindeki tüm olumsuz saldırgan davranışlardır (Field, 1996; Fineman, Sims, & Gabriel, 2005; Namie & Namie 2003; Yaman, 2007, 2009a). Çalışmalar iş yerindeki psikoşiddeti, mağdurun kişiliği ve psikososyal faktörler olmak üzere temelde iki nedene bağlayabilmekte aynı zamanda olumsuz çalışma koşullarını da bu nedenler arasına koymaktadır (Einarsen, 1999; Zapf, 1999). Psikoşiddetin işyerinde uygulanması farklı biçimlerde kendini göstermektedir. Yöneticiler tarafından çalışanlara uygulanan düşey psikoşiddet; çalışanlar tarafından üstlere uygulanan dikey psikoşiddet ve eşit konumdaki meslektaşların birbirine uyguladığı yatay psikoşiddet bu türler arasındadır (Branch ve diğ., 2004; Yagil, 2004; Yaman, Vidinlioğlu, & Çitemel, 2010). Düşey psikoşiddet durumu, amirler sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezerek ya da baskı uygulayarak, onları kurumun dışına iterek kullanmasıdır. Ör: Amirin başkalarına izin verirken mağdura sürekli izin vermemesi. Dikey psikoşiddet çok nadir gözükmeyle beraber astlar birleşerek amirlerinin verdiği işi yapmaması örnek olarak söylenebilir. Yatay psikoşiddete örnek olarak, belirli kişilerin ortak grup etkinlikleri yaparken mağduru sürekli grubun dışında tutması gösterilebilir. Ayrıca bireysel ve grup şeklinde iki tür uygulamadan da söz edilebilmektedir (Yaman ve diğ., 2010). Başka bir ifadeyle psikoşiddet iki birey arasında olabileceği gibi ikiden fazla kinin bir kişi üzerinde uygulanması şeklinde de olabilir.

Psikoşiddet, işyerinde kendini genellikle şu şekilde göstermektedir; örgüt içinde dışlanma, taciz, cinsel taciz, istismar, kötü muamele, iletişimsel engeller, bir iş vermeme, kapasitenin altında ya da üstünde işler verme, yasal haklarını engelleme, kibir gösterilerinde bulunma, işgörenleri küçük görme, sabote etme, yanlış bilgilendirme, bilgileri aktarmama, çalışanı kendi çıkarına kullanma, küçük düşürme ve aşağılama şeklinde olabilmektedir (Yaman, 2008, 2009b).

Psikoşiddetin; kronik uyku bozukluğu, kronik yorgunluk sendromu, aşırı kilo alma/aşırı kilo verme/iştahsızlık, baş dönmesi, baş, boyun, sırt ve karın ağrıları, alerjik bir takım reaksiyonlar, taşikardi (kalp atışlarındaki ritim bozukluğu), tansiyon değişikliği, ağız kuruluğu, adale gerginliği, terleme, titreme ve seğirmeler, nefes almada zorluk, göğüs ağrısı, mide ağrısı/bulantısı, bağırsak yakınmaları, organlarda hissizlik/karınçalanma gibi çok geniş bir yelpazede fiziksel belirtiler gösterdiği bulunmuştur (Blase & Blase, 2003; Björkqvist, Osterman, & Hjelt-Bäck, 1994; Leymann, 1996; Yaman, 2007, 2010).

Araştırmada kullanılan diğer bir kavram *iş anlamı*dır. Dünyada birçok insan işini sadece para kazanmak için gerçekleştirdiği basit bir uğraş olarak değil kariyerini devam ettirebileceği bir meslek olarak görmek istemektedir. Hatta pek çok birey bu isteğine ulaşmak için seminerler, hizmet içi kurslar, kitaplar ve çeşitli etkinliklere katılır. Diğer bir ifade ile işe bir anlam ve bir değer katmaya çalışılır.

İş anlamı, işin bireylerin yaşam anlamlılığına pozitif ve önemli katkısının yanı sıra işten haz alması olarak tanımlanabilir (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Başka bir tanıma göre işte anlam, insanın yaşama bakışında ve tutumlarında çalışma amaçlarının ne derece etkili ya da önemli olmasıdır (Lips-Wiersma, & Morris, 2009).

Bireyler yaşamlarında bir anlam bulmak için genellikle kendilerine; Ben kimim?, Neden buradayım?, Nereye gidiyorum?, Amacım/Hedefim nedir?, Hangi durumlar beni bu amaçlara götürür? türünden sorular sorar. Bu tür soruların iş ortamında işgörenin kendisine sorduğunda vereceği cevapların içeriği bireyin işinin anlamını ortaya çıkarmaktadır (Steger ve diğ., 2006). Yani yaşamında işinin yeri, önemi ve değeri nedir sorusuna verilecek cevap/lar iş anlamının kendisini ortaya çıkarmaktadır denilebilir.

Diğer taraftan kariyer ya da örgüt psikolojisinde işin anlamlı olabilmesi için bireylerin kendisini değerli hissedebilmesi gerekmektedir (Van den Heuvel ve diğ., 2009). Bununla birlikte bireylerde iş anlamlılığı artırıldığında çeşitli bilişsel, duygusal, davranışsal ve ekonomik faydalar da sağlanabilecektir (Ardichvili, 2009; Steger, Dik, & Duffy, 2012). Ayrıca, çalışanların iş performansı, verimliliği, işgörenin değerliliği, işgörenin yeterlilik hissi, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinde gözle görülür bir artış gerçekleşebilecektir (Ayers ve diğ., 2008; Long & Mills, 2010; Yaman, 2007).

İşgörenler için neredeyse günün üçte biri iş yerinde geçmektedir. Başka bir deyişle insan hayatının önemli bir kısmını işte geçirmektedir. Bu yüzden iş anlamı, yaşam anlamını etkileyeceğinden insanoğlu için kritik bir yere sahiptir. İş anlamını etkileyen nedenleri saptamak hem işteki anlamlılığın artırılmasında hem de yaşam anlamlılığının artırılmasında önemli katkılar sağlayabilir. İş yerindeki psikoşiddetin çalışanlar üzerinde olumsuz birçok etkisinin olduğu bilinmektedir. Psikoşiddetin; stres, mutsuzluk, hüznün, gerginlik, güvensizlik duygusu, motivasyon bozukluğu, işe gitmek istememe, savunma mekanizmasının sürekli devrede olması, sinirlilik, aşırı tepki ya da tepkisizlik, depresif ruh hâli, özgüven eksikliği, işini kaybetme korkusu, istifa etme düşüncesi, ağlama/gülme nöbetleri, kaygı, paranoya, şaşkınlık, saldırganlık, eziklik hissi, panik atak, gece kâbusları ve korkunç rüyalar görme gibi bir takım psikolojik etkilerinden bahsedilebilir (Blase & Blase, 2003; Björkqvist ve diğ., 1994; Bren & McNamara, 2004; Cusanck, 2000; Davenport, Schwartz, & Elliott, 2005; Mikkelsen & Einarsen, 2002; Leymann, 1996; Lewis, 2004; Yaman, 2007, 2010; Zapf, 1999). Psikoşiddetin yukarıda bahsi geçen etkilerinden ötürü iş anlamını etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, psikoşiddetin iş ve anlamı üzerindeki etkisini incelemektir.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Kütahya ilinde görev yapmakta olan 162 öğretmen, 56 çalışan formasyon öğrencisi oluşturmaktadır. Formasyon öğrencilerinin bir kısmı mezun bir kısmı son sınıf öğrencisi olmasına rağmen hepsi özel veya resmi kurumlarda görev yapmaktadır. Toplam 218 katılımcıdan 119'u kadın, 99'u erkektir. Öğretmenlerin 42'si sınıf öğretmeni, 30'u okul öncesi öğretmeni, 19'u branş öğretmeni, 13'ü İngilizce öğretmeni, 12'si matematik öğretmeni, 10'u sosyal bilgiler öğretmeni, 9'u fen bilgisi öğretmeni, 8'i rehber öğretmeni, 7'si Türkçe öğretmeni, 5'i beden eğitimi öğretmeni, 4'ü resim öğretmeni, 3'ü özel eğitim öğretmenidir. Formasyon öğrencilerinden ise 29'u Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu mezunu/öğrencisi, 23'ü

Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu/öğrencisi, 4'ü Güzel Sanatlar Fakültesi mezunu/öğrencisidir. Katılımcıların yaşları 22 ile 49 arasında değişmekte olup; yaş ortalaması 33'tür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için maruz kalınan psikoşiddet düzeyini saptamak için Psikoşiddet/Mobbing Ölçeği, iş anlamı düzeyini belirlemek için İş ve Anlam Ölçeği kullanılmıştır.

Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği: Yaman (2009b) tarafından geliştirilen Psikoşiddet Ölçeği 23 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar sırasıyla aşağılanma (11 madde; Ör: "Toplantılarda iş arkadaşlarımın önünde küçük düşürülürüm"), ayrımcılık (4 madde; Ör: "İş yerimde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılır"), cinsel taciz (3 madde; Ör: "Cinsel nitelikli jestlerle ve açık saçık şakalarla cinsel tacize uğrarım") ve iletişim engelleridir (5 madde; Ör: "İş arkadaşlarımla sağlıklı bir iletişim kuracak örgüt atmosferi sunulmaz"). Ölçekte yer alan maddelerle ilgili katılma düzeyini ifade etmek için 5'li Likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Bu dereceleme, "Tamamen katılıyorum (5), Oldukça sık katılıyorum (4), Orta derecede katılıyorum (3), Çok az katılıyorum (2) ve Kesinlikle katılmıyorum (1)" şeklindedir. Ölçeğin faktör yükleri .77 ile .91 arasında değişmektedir. İç tutarlılık güvenirlik katsayıları aşağılanma için .91, ayrımcılık için .77, cinsel taciz için .79 ve iletişim engelleri için .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayıları ise aşağılanma için .91, ayrımcılık için .78, cinsel taciz için .82 ve iletişim engelleri için .82 olarak bulunmuştur. Madde analizi sonucunda alt ölçeklerin madde toplam puan korelasyonlarının .54 ile .78 arasında değiştiği görülmüştür.

İş ve Anlam Ölçeği (İAÖ): Steger ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen İş Anlamı Ölçeği 10 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert tipi olan ölçek "1" Kesinlikle Katılmıyorum, "5" Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Akın, Hamedoğlu, Kaya ve Sarıçam (2013) tarafından yapılmıştır. Alt boyutlar sırasıyla pozitif anlam ("İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim"), işin kattığı anlam ("İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder"), yüksek motivasyon ("Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder") şeklindedir. Yapı geçerliliği çalışmasında uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucu ölçeğin uyum indeksi değerleri ($\chi^2= 44.95$, $sd= 30$; $\chi^2/sd=1.5$ $p= .00$, $RMSEA=.057$, $NNFI=.94$, $CFI=.98$, $IFI=.98$, $NFI=.93$, $RFI=.89$, $GFI=.94$ ve $SRMR=.046$) olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayıları ölçeğin tümü için .86 ve alt boyutlar için sırasıyla .68, .64, ve .73, olarak bulunmuştur. Test-tekrar test korelasyon katsayısı ise ölçeğin bütünü için .69 olarak bulunurken; düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .33 ile .73. arasında sıralanmaktadır.

İşlem

Literatür taramasından sonra psikoşiddet ve iş anlamı üzerinde yapılmış bir araştırmaya rastlanmamış; buradan hareketle iki değişken arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Uygulamalar, formasyon ve lisansüstü eğitime devam eden gönüllü öğrencilerle uygun bir ders saatinden sonra yapılmış; katılımcıların uygulama formunu doldurmaları için 15 dakika süre verilmiştir. Daha sonra veriler iki farklı kişi tarafından bilgisayar ortamına aktarılmış; böylelikle verilerin tutarlılığı sağlanmaya çalışılmıştır. Veriler bilgisayar analiz paket programından faydalanılarak değerlendirilmiştir. Veriler normal dağılım sergilediğinden dolayı, psikoşiddet ve iş anlamı arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon analizinden; psikoşiddetin iş anlamı

üzerindeki etki katsayısını ya da yordama katsayısını tespit etmek için çoklu regresyon analizlerden aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada Psikoşiddet Ölçeği alt boyutlarıyla çalışmaya dâhil edilmiştir. Bunda ölçeği geliştiren akademisyenin toplam puan almanın doğru bir uygulama olmayacağına vurgu yapması dikkate alınmıştır. İş Anlamı Ölçeği ise toplam puan üzerinden değerlendirilmiştir. Bunda ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlık güvenirlik sayılarının .70'ten düşük olmasından kaynaklı bir sıkıntı oluşturabileceği varsayımından hareket edilmiştir. Çalışmada önem düzeyi olarak $p < .01$ kriter alınmıştır.

BULGULAR

Korelasyon ve Betimleyici İstatistik Sonuçları

Psikoşiddetin alt boyutları ile iş anlamı arasında ilişki ve bu ilişkinin yönünü tespit etmek için verilere Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo1. İş ve anlam ile psikoşiddetin alt boyutlarına ilişkin istatistiki sonuçlar

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. Aşağılanma	1				
2. Ayrımcılık	.48**	1			
3. Cinsel taciz	.36**	.40**	1		
4. İletişim engelleri	.42**	.40**	.33**	1	
5. İş anlamı	-.70**	-.57**	-.45**	-.48**	1
Ortalama	35.50	12.04	9.27	16.82	31.11
Standart sapma	9.44	2.62	2.44	6.59	12.17
Cronbach alfa	.80	.79	.81	.78	.86

** $p < .01$

Tablo 1 incelendiğinde psikoşiddetin alt boyutları ile iş anlamı arasında $p < .01$ önem düzeyinde ilişkiler tespit edilmiştir. İlişkilerin yönü negatiftir. Aşağılanma, ayrımcılık, cinsel taciz ve iletişim engelleri ile iş anlamı arasında sırasıyla $r = -.70, -.57, -.45, -.48$ negatif ilişki vardır. Başka bir deyişle iş yerinde aşağılanma, ayrımcılık, cinsel taciz ve iletişim engelleri varsa iş ve anlamı azalmaktadır.

Regresyon Analizi

Çoklu regresyon analizi yapmadan önce Tabachnick ve Fidell'e (2001) göre bu analizi uygulamak için bazı varsayımların sağlanması gerekmektedir. Bunlar arasında normallik tahmin sonuçlarının güvenirliği (normality), hatalardan arınık olması (otokorelasyon) ve çoklu eşdoğrusallık (multicollinearity) bu çalışmada kontrol edilmiştir. İlk olarak, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakarak verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmış; en yüksek ve en düşük basıklık değerlerinin $-.87$ ve $.35$ arasında sıralandığı; en yüksek ve en düşük kurtosis değerlerinin -1.18 ve $.56$ arasında sıralandığı tespit edilmiştir. Alanda ölçüt alınan basıklık ve çarpıklık değerlerine $-3 < p < +3$ (Kalaycı, 2014; Tabachnick & Fidell, 2001) dayanılarak verilerin normal dağıldığı söylenebilir. Bu sayıları tespit ederken normalliği bozan dokuz veri analizden çıkarılmıştır.

İkinci olarak, Durbin Watson testi yapılarak bir regresyon modeli tahmin edildikten sonra artık terimlerin korelasyon halinde olup olmadığını test edilmiştir. Bu sayının iki civarında çıkması, “otokorelasyon” olmadığını gösterir (Tabachnick & Fidell, 2001). Bu çalışmada Durbin Watson katsayısı $d=1.87$ olarak bulunmuştur. Son olarak çoklu eşdoğrusallık olup olmadığına bakılmıştır. En basit tanımıyla çoklu eşdoğrusallık bir değişkeni yordayan (tahmin eden) en az iki değişken arasında çok yüksek ilişkinin olması durumudur. Aralarındaki ilişki çok yüksek olan iki değişken kısmen birbirinin çok benzeri olacağından ikisinden birisinin atılması uygun olacaktır. Bunu tespit etmek için varyans şişkinlik etkeni ile tolerans değeri incelenmiştir. Hair ve diğerlerine (2006) göre varyans şişkinlik faktörü (Variance Inflation Factor-VIF) 10’dan küçük ve tolerans değerinin .10’dan büyük olması gerekmektedir. Bu çalışmada varyans şişkinlik değeri 1.47 ve tolerans değeri .68 olarak hesaplanmıştır. Varsayımlar sağlandığından çoklu regresyon analizinin yapılabileceğine karar verilmiştir. Psikoşiddetin alt boyutlarının iş anlamı üzerindeki etkisini tespit etmek için bağımlı değişken olarak iş anlamı, bağımsız değişkenler olarak psikoşiddetin alt boyutları alınmıştır. Daha sonra bu boyutlara aşamalı regresyon analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. İş anlamının yordanmasında psikoşiddetin rolüne ilişkin aşamalı regresyon analizi sonuçları

Alt boyutlar		Standartize edilmemiş ortak etki		Standartize edilmiş ortak etki		R	R ²	F
		B	SE _B	β	t			
1.Aşama	Aşağılanma	-.91	.06	-.70	-15.92*	.70	.49	253.57*
2.Aşama	Aşağılanma	-.72	.06	-.56	-11.87*	.75	.56	166.62*
	Ayrımcılık	-1.39	.22	-.30	-6.39*			
3.Aşama	Aşağılanma	-.66	.062	-.51	-10.64*	.76	.58	120.02*
	Ayrımcılık	-1.20	.22	-.26	-5.46*			
	İletişim engelleri	-.30	.08	-.16	-3.50*			
4.Aşama	Aşağılanma	-.62	.06	-.48	-10.17*	.77	.60	96.18*
	Ayrımcılık	-1.03	.22	-.22	-4.65*			
	İletişim engelleri	-.25	.08	-.14	-3.03*			
	Cinsel taciz	-.73	.22	-.15	-3.30*			

* $p < .01$

Tablo 2 incelendiğinde aşağılanma alt boyutu iş anlamının toplam varyansının %49’unu ($R^2=.49$, $\beta=-.70$, $F=253.57$, $p=0.000$); aşağılanma ve ayrımcılık alt boyutları birlikte iş anlamının toplam varyansının %56’sını ($R^2=.56$, $\beta=-.75$, $F=166.62$, $p=0.000$); aşağılanma, ayrımcılık ve iletişim engelleri alt boyutları birlikte iş anlamının toplam varyansının %58’ini ($R^2=.58$, $\beta=-.76$, $F=120.02$, $p=0.000$); aşağılanma, ayrımcılık, iletişim engelleri ve cinsel taciz alt boyutları hep birlikte iş anlamının toplam varyansının %60’ını ($R^2=.60$, $\beta=-.77$, $F=96.18$, $p=0.000$) açıkladığı görülmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırma bulgularına göre psikoşiddetin alt boyutları ile iş anlamı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Başka bir ifadeyle psikoşiddet, iş anlamına negatif bir etki yaptığı söylenebilir. Bu aynı zamanda iş yerinde psikolojik şiddete uğrayan işgörenlerin, işe yükledikleri anlam düzeyinin azaldığı anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle psikoşiddetin alt boyutları olan; iş yerinde aşağılanma, ayrımcılık, cinsel taciz ve iletişim engellerine maruz kalmayan veya daha az maruz kalan çalışanların iş anlamlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Psikoşiddete uğrayan bireylerin iş performansları, iş tatminleri ve örgütsel güvenleri düzeylerinde önemli ölçüde azalmalar meydana gelmektedir (Estes & Wang, 2008; Harvey ve diğ., 2006; Lutgen-Sandvik, 2003; Mathisen, Einarsen, & Mykletun, 2008; Yaman, 2007, 2008, 2009a, 2010; Yaman ve diğ., 2010; Zapf, Knorz, & Kulla, 1996). Niedl (1996) tarafından yapılan çalışmada psikoşiddetin iyi oluşu özellikle de psikolojik iyi oluşu doğrudan olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Golparvar ve Abedini'ye (2014) göre ise iş yerindeki iyi oluş ve mutluluk, iş anlamını doğrudan etkilemektedir. Bunun yanında Yaman ve diğerlerine göre (2010) psikoşiddet: Motivasyon sorununa, işe gitmek istememeye, iş yeri huzursuzluğuna, depresyona ve yaşadıklarını başkalarına olumsuz yansıtmaya sebep olmaktadır. Bu bağlamda iş ve anlamının psikoşiddet tarafından doğrudan olarak olumsuz etkilendiği söylenebilir. Yukarıdaki ifade ve bulguların yapılan bu çalışmanın sonucunu desteklediği görülmektedir. Ayrıca hem ülkemiz hem de yurtdışı çalışmalar incelendiğinde öğretmenler üzerinde psikoşiddet ve iş anlamını değerlendiren ilk çalışma olması nedeniyle bu çalışmanın gelecek çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Pozitif psikolojinin iş ortamına ya da örgütsel davranış üzerindeki yansımalarından önce örgüt psikolojisi kapsamında yapılan araştırmalar mobbing, tükenmişlik, iş yerinde stress gibi olumsuz yapılar üzerinde yoğunlaşmaktaydı (Bhagat & Allie, 1989; Einarsen, Matthiesen, & Skogstad, 1998; Farber, 1984; Friesen, Prokop, & Sarros, 1988; Jackson & Maslach, 1982; Starnaman & Miller, 1992; Tyler, 1998). Fakat pozitif örgütsel davranış anlayışıyla birlikte bu eğilim pozitif kavramlara doğru kaymaya başladı (Arnold ve diğ., 2007; Pratt, & Ashforth, 2003; Fredrickson, 2003; Luthans, 2002; Turner, Barling, & Zacharatos, 2002). Çünkü iş yerinde yaşanan olumsuzlukları ortadan kaldırmak hem zor hem de oldukça vakit alan bir süreç olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütte pozitif bileşenlere odaklanmak hem zaman hemde ekonomik anlamda bazı kolaylıklar sağlayacaktır. Bu çalışma pozitif değişkenlerden olan iş ve anlamı kapsamında şekillenmiş; iş ve anlamı artırıldığı psikoşiddetin olumsuz etkilerinin daha az hissedileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki çalışmaların yanı sıra Yaman ve diğerleri (2010) tarafından yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin psikoşiddete maruz kalmalarının altında; olaylara seyirci kalmamak; tecrübesizlik; hoşgörülü olmak; yaşanan olumsuz olayları alttan almak; hazır cevap olamamak; ezilebilir hissi uyandırmak ve alçakgönüllülük/tevazu göstermek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu bulgulara ışığında psikoşiddetin, iş anlamını olumsuz etkilediği yargısına ulaşılabildiği görülmektedir.

Cynthia (2010) ve Andrew (2011) iş yerindeki mutluluğun iş anlamını olumlu yönde etkileyeceğini aktarmış ve iş yerindeki mutluluğa iş yerindeki çalışanlar arasında uyum, yöneticilerin tavrı, iş bağlılığı, ödül (ücret), eşitlik-adalet algısı, iş-yaşam dengesi gibi olumlu katkıların pozitif etki ettiğini savunmuşlardır. Özellikle çalışanlar arasındaki uyum, ahenk, takım ruhu, insan ilişkilerinin kalitesinin örgütsel mutluluktaki yeri büyüktür. İş yerindeki psikoşiddet hem örgüte hem de işgörenlere zarar vereceğinden bu tür davranışların önlenmesi

özellikle iş anlamını arttıracak dolayısıyla çalışanların iş ve yaşam doyumlarını arttıracak özelliktedir (Luthans, 2002; Luthans, & Avolio, 2009; Yaman, 2009a, 2010).

Psikoşiddete uğrayan mağdura etkili başa çıkma stratejileri için psikolog ya da sosyal destek uzmanı sağlanmalıdır. Örgütlerde işgörene etkili, verimli ve huzurlu bir iş ortamı sağlanmadığı takdirde hem bireysel hem de örgütsel bazda getirdiği maliyetler ortadadır. Dolayısıyla işgörenin iş anlamını yozlaştıran ve işi anlamsız hale dönüştüren psikoşiddet gibi eylemlere yönelik her kuruma özel tedbirler alınmalıdır. İş yerlerinde iş anlamını geliştirmeye katkı sağlayabilecek (kurum kültürü ve iş ortamı huzurunu geliştirme odaklı) işyeri destek üniteleri kurulmalı varsa aktif hale getirilmelidir.

Bu çalışma daha geniş kitle ve farklı meslek grupları üzerinde de gerçekleştirilebilir. Çalışmada İş Anlamı Ölçeği toplam puan alınarak analizlere dâhil edilmiştir. Başka çalışmalarda alt boyutlar da analize dâhil edilebilir. Çalışmada çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Fakat tüm alt boyutlar dâhil edilerek Yapısal Eşitlik Modellemesi ile yordayıcı katsayısı bulmak çalışmanın sonuçlarına güç katabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. *The Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Andrew, S.S. (2011). S.M.I.L.E.S: The differentiating quotient for happiness at work. 15.02.2015 tarihinde <http://www.happiestminds.com> adresinden alınmıştır.
- Ardichvili, A. (2009). The relationship between meaning of working and socioeconomic transformations: The case of post-communist Russia. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 218-234.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193-203.
- Ayers, D. F., Miller-Dyce, C., & Carlone, D. (2008). Security, dignity, caring relationships and meaningful work. *Community College Review*, 35(4), 257-275.
- Bhagat, R. S., & Allie, S. M. (1989). Organizational stress, personal life stress, and symptoms of life strains: An examination of the moderating role of sense of competence. *Journal of Vocational Behaviour*, 35, 231-253.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees, *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Blase, J., & Blase, J. (2003). The phenomenology of principal mistreatment: Teachers' perspectives. *Journal of Educational*, 41(4), 367-422.
- Branch, S., Sheehan, M., Barker, M., & Ramsay, S. (2004). Perceptions of upwards bullying: An interview study. *The Fourth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace*. UK: London.
- Bren, A., & McNamara, P. M. (2004). An investigation into workplace bullying and organisational culture in healthcare within an Irish hospital setting. *The Fourth International Conference On Bullying and Harassment in The Workplace*. UK: London.
- Cusanck, S. (2000). Workplace bullying: Iceberg in sight, soundings needed. *The Lancet*, 356, 9248, 2118. Doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(00\)03489-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(00)03489-9)
- Cynthia, D. F. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12 (4), 384-412.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2005). *Mobbing, emotional abuse in the American workplace*. Civil Society Publishing, Ames, IA.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 16-27.
- Einarsen, S., Matthiesen, S., & Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout, and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 14, 563-568.
- Estes, B., & Wang, J. (2008). Workplace incivility: Impacts on individual and organizational Performance, *Human Resource Development Review*, 7(2), 218-240.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-332.
- Field, T. (1996). *Bullying at work*. ww.bullyoffline.org/workbully/index.htm adresinden 09.02.2015 tarihinde erişilmiştir.
- Fineman, S., Sims, D., & Gabriel, Y. (2005). *Organizing and organizations*. London: Sage Publication.
- Fredrickson, B. L. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizations. In K.S.Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship. Foundations of a new discipline* (pp. 163-175). San Francisco: BerettKohler Publishers, Inc.
- Friesen, D., Prokop, C. M., & Sarros, J. C. (1988). Why teachers burn out. *Educational Research Quarterly*, 12, 9-19.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). The relationship between spirituality and meaning at work and the job happiness and psychological well-being: A spiritual-affective approach to the psychological wellbeing. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(3), 160-175.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis (6th edition)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

- Hamedoğlu, M. A., Akin, A., Sarıçam, H., Demiriz, N., Demir, T., Uysal, R., & Akbaş, S. (2012, December). The validity and reliability of the Turkish version of the Work And Meaning Inventory (WAMI), *International Symposium on Chaos, Complexity and Leadership 20-22 December 2012*, Ankara-Turkey.
- Harvey, M.G., Heames, J.T., Richey, R.G. & Leonard, N. (2006). Bullying: From the playground to the boardroom, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(3), 1-11.
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victim. *Journal of Organizational Behavior*, 3(1), 63-77.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınevi.
- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-299.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between meaningful work and the management of meaning. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491-511.
- Long, B. S., & Mills, J. H. (2010). Workplace spirituality, contested meaning, and the culture of organization: A critical sense making account. *Journal of Organizational Change Management*, 23(3), 325-341.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Lutgen-Sandvik, P. (2003). The communicative cycle of employee emotional abuse: Generation and regeneration of workplace mistreatment, *Management Communication Quarterly*, 16(4), 471-501.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S. & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector, *Scandinavian Journal of Psychology*, 49(1), 59-68.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Namie, G., & Namie, R. (2003). *The bully at work –what you can do to stop*. USA: Sourcebooks Inc.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249. Doi:10.1080/13594329608414857
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 308–327). San Francisco: BerrettKoehler
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001
- Starnaman, S. M., & Miller, K. I. (1992). A test of a causal model of communication and burnout in the teaching profession. *Communication Education*, 41, 40-53.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The work as meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics (4th edition)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In C.R.Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 715- 730). Oxford: Oxford University Press.
- Tyler, M. (1998). Stress-management training for teachers: A practical guide. In J. Dunham & V. Varma (Eds.), *Stress in teachers. Past, present and future* (pp. 160-182). London: Whurr.

- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Schreurs, B. H. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2009). Does meaningmaking help during organizational change?: Development and validation of a new scale. *Career Development International*, 14(6), 508- 533.
- Yagil, D. (2004). Mobs and bullies: Collective and individual negative interpersonal behaviors. *The Fourth International Conference On Bullying and Harassment in The Workplace*, UK: London.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanının maruz kaldığı informal cezalar: Nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, E. (2008). Üniversiteler ve etik: Baskılar ya da psikolojik şiddet. *İş Ahlâkı*, 1, 81-97.
- Yaman, E. (2009a). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet –mobbing*. Ankara: Nobel Akademi Yay.
- Yaman, E. (2009b). The validity and reliability of the Mobbing Scale (MS). *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9(2), 967-988.
- Yaman, E. (2010). Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture and climate, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 10(1), 547-578.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., & Çitemel, N. (2010). İşyerinde psiko-şiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psiko-şiddet mağduru öğretmenler üzerine, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136- 1151.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personel causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-238.