



Article Arrival : 09/04/2020

Published : 18.06.2020

Doi Number  <http://dx.doi.org/10.26449/sss.2262>Reference  Bahadır, E., Akkuzu, H., Ladikli, N. & Türkkkan, Z. (2020). "İş Tatmininin Yordanmasında İş Yeri Zorbalığı Ve Benlik Saygısının Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında İncelenmesi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:6, Issue: 64; pp:2724-2731

İŞ TATMİNİNİN YORDANMASINDA İŞ YERİ ZORBALIĞI VE BENLİK SAYGISININ TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

An Investigation of Prediction of Job Satisfaction by Mobbing and Self-Esteem in The Context of Gender Roles

Uzm. Klnk. Psk. Erdi BAHADIR

Gümüşhane Devlet Hastanesi, Psikiyatri Polikliniği, Gümüşhane/Türkiye

orcid.org/0000-0002-8404-1779

Uzm. Klnk. Psk. Hüdanur AKKUZU

Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Doktora Öğrencisi, İstanbul/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8643-9684>

Arş. Gör. Nefise LADİKLİ

Arş. Gör., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1033-7251>

Uzm. Klnk. Psk. Zeynep TÜRKKAN

Meva Psikolojik Danışmanlık Merkezi, Psikolog, İstanbul/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7142-0868>

ÖZET

İş yeri zorbalığı (mobbing) birçok yönüyle çalışanları etkilemektedir. Bu etkilerin başında benlik saygısı ve iş tatmini gelmektedir. Toplumsal cinsiyet ise kadın ve erkeğin toplum içindeki statüsünü ve bu statünün getirdiği rollere göre toplumun bireyi nasıl görmek istediğini temsil etmektedir. Bu çalışmanın amacı işyeri zorbalığı, benlik saygısı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin toplumsal cinsiyet bağlamında incelenmesidir. Bu amaçla yürütülen çalışmaya İstanbul örnekleminde yaş ortalaması 28,26±4,87 olan ve çeşitli meslek gruplarında çalışan 195 kadın katılmıştır. Katılımcılara demografik veri formu, İşyeri Zorbalığı Ölçeği, BEM Cinsiyet Rollerini Envanteri, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği uygulanmıştır. Yapılan korelasyon analizi bulgularına göre, BEM Cinsiyet Rollerini kadınsılık boyutu ile iş tatmini arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Diğer yandan iş yeri zorbalığı ile kadınsılık alt boyutu, benlik saygısı ve iş tatmini arasında negatif korelasyon olduğu görülmüştür. Son olarak yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre işyeri zorbalığı, benlik saygısı ve kadınsılık boyutu iş tatminini yordamada anlamlı parametreler olarak görülmüştür. Sonuç olarak kendini daha kadınsı hisseden kadınların iş yerinde daha az zorbalığa maruz kaldıkları, iş tatminlerinin ve benlik saygılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: işyeri zorbalığı, benlik saygısı, iş tatmini, toplumsal cinsiyet

ABSTRACT

Mobbing affects employees in many aspects. Self-esteem and job satisfaction are the main issues of these aspects. Gender, on the other hand, represents the status of men and women in society and how society expects to see the individual according to their status. The aim of this study is to investigate the relationship between workplace bullying, self-esteem and job satisfaction in terms of gender. The study includes 195 female participants who work in various occupational groups with a mean age of 28.26 ± 4.87 years. The scales which are applied to these participants are demographic data form, Workplace Bullying Scale, BEM Sex-Role Inventory, Rosenberg Self-Esteem Scale and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. According to the results of correlation analysis, BEM Sex-Role in terms of femininity positively correlated with job satisfaction. Besides, there is a negative correlation between workplace bullying and femininity, self-esteem and job satisfaction. Finally, according to the multiple linear regression analysis, workplace bullying, self-esteem, and femininity are found out as significant parameters to predict job satisfaction. As a result, women who feel more feminine were exposed to less bullying at work and have higher job satisfaction and higher self-esteem.

Keywords: workplace bullying, self-esteem, job satisfaction, gender

1. GİRİŞ

Endüstriyel ve örgütsel psikolojinin en temel konulardan biri olan iş tatmini, iş durumu ve çalışma koşullarına karşı olumlu veya olumsuz tutumlardan türetilmiş bilişsel bir yapıdır (Hollingworth, Matthews ve Hartnett, 1988). İş tatmininin en temelde iki kategoride incelendiği görülmektedir: İçsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini (Jones, Hill ve Henn, 2015). İçsel iş tatmini, kişinin görev ve sorumlulukları ile ilgili şahsi hislerini kapsarken dışsal iş tatmini ise ücretlendirme, çalışma ortamı, çalışma şartları, iş arkadaşları ve mevcut üstler ile ilişkiler, kariyer olanakları ve hamleleri gibi işe ait fiziksel unsurlara ilişkin hislerin ölçülmesini kapsamaktadır (Fisher, 2003). İş tatmini, kişilik özellikleri, iş stresi gibi farklı noktaları birleştiren, performans ve başarı düzeyi gibi çeşitli boyutlara sahip olan ve tek bir tanıma indirgenemeyecek bir kavram yelpazesidir. Bu nedenle Alan dizinin büyük bir kısmı iş tatmini öncüllerini, araçlarını ve etki eden mekanizmaları incelemeye ayrılmış durumdadır (Dormann ve Zapf, 200; Ilies ve Judge, 2003; Kardam ve Rangnekar, 2012; Saari ve Judge, 2004). İş tatmini ile kişilik özellikleri, iş performansı ve üretkenlik gibi konuların sıkça çalışılmasının yanında gelir düzeyi, çalışma saati, iş yükü, motivasyon, iş arkadaşları ile ilişkiler gibi değişkenlerin de ele alındığı görülmektedir. Diğer yandan iş yeri zorbalığı (mobbing) kavramı tatmin üzerinde etkili bir parametre olarak görülmüştür (Bowling, Beehr ve Lepisto, 2006; Furnham, Petrides, Jackson ve Cotter, 2002; Judge, Heller ve Mount, 2002, Van Ham ve ark., 2006).

İş yeri zorbalığı çalışanların işteki verim, motivasyon ve tatminini etkileyen olumsuz bir durumdur. Psikolojik şiddet ve yıldırma ile doğrudan bağlantılı olan iş yeri zorbalığı, kendisini savunamayan mağdur konumundaki çalışana yönelik düzenli ve sistematik, ilerleyici ve belirli bir zaman periyodu süresince meydana gelen ya da gelmeye devam eden nitelikte taciz, rahatsız etme, dışlama ve çalışmasını olumsuz etkileyen çeşitli antisosyal davranış örüntüleridir (Einarsen, 1999; Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2011; Leymann, 1996; Salin, 2003). İş yeri zorbalığı için Zapf, Knorz ve Kulla (1996) tarafından yedi tip tanımlanmıştır: Dedikodu yayma, sosyal olarak izole etme, organize sınırlama ve karşıt tedbir alma, sözlü saldırganlık, mağdurun özel hayatına yönelik saldırganlık, mağdurun inanç, tutum ve düşüncelerine yönelik saldırganlık ve fiziksel saldırganlık. Bu tiplerden en sık karşılaşılan davranışın dedikodu yayma, en seyrek karşılaşılan davranışın ise fiziksel şiddet olduğu belirlenmiştir.

İş yeri zorbalığı organizasyon içinde dikey (üstten-asta, asttan-üste) ve/veya yatay (meslektaşlar arasında) şekilde meydana gelebilir (Daigle ve Mummert, 2014; Macdermott, 1995). Aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığı da iş yeri zorbalığına eşlik edebilecek bir diğer zorbalık nedeni ya da şekli olarak görülebilir (Chrobot-Mason, Ragins ve Linnehan, 2013; Holt ve ark., 2014). İş yerinde zorbalık uyguluyor ve zorbalığa uğruyor olma algısı ise kültürlerarası farklılıklar göstermektedir (Adikaram, 2014; Jacobson, Hood ve Van Buren, 2014; Stedham ve Yamamura, 2004). Bu farklılıklar iş yeri zorbalığı için tanımlamaların, kullanılan ölçme araçlarının ve uygulanan yaptırımların da farklılaştığını, bu sebeple mevcut çalışmaların büyük ölçüde yalnızca kendi kültürünü yansıtacağını ortaya koymaktadır.

İş yeri zorbalığı kavramı, iş ortamında maruz kalınan stresörlerin en yıkıcısı olması nedeniyle sıklıkla incelenen bir kavramdır (Salin, 2003). Birçok araştırma iş yeri zorbalığı ile uyku bozuklukları, kaygı, depresyon ve somatik semptomlar gibi ciddi psikolojik bozukluklar arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Einarsen ve Mikkelsen, 2003). Öte yandan iş yeri zorbalığı ile iş tatmini arasındaki ilişki de araştırmalara konu olmuştur. İş tatmini, Locke (1976) tarafından bireyin işle alakalı deneyimlerini değerlendirmesi sonucu ulaştığı ve iş performansını etkileyen olumlu duygusal durum olarak tanımlanmıştır. Bowling ve Beehr (2006)'ya göre, iş ortamında duyulan rahatsızlıklar iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Quine (2001)'nin hemşirelerle yaptığı araştırma sonuçlarına göre iş yerinde zorbalığa maruz kalanların iş tatmin seviyeleri düşmekte ve işi bırakma olasılıkları artmaktadır. Nielsen, Matthiesen, Hetland ve Einarsen (2008) iş tatmininin azalması ve sağlık sorunlarının artması ile iş yeri zorbalığına maruz kalınması arasında bir ilişki olduğunu saptamıştır. Carroll ve Lauzier (2014), çalışanların iş tatmini seviyeleri ile iş yeri zorbalığı arasında negatif yönlü bir korelasyon bulmuştur. Rodríguez-Muñoz ve arkadaşlarının (2009) boylamsal çalışması da iş yeri zorbalığı, iş yaşamına dair uzun süreli iyi oluş halinin önemli bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur.

20. yüzyıldan itibaren tüm insanlığın olduğu gibi çalışanların da psikolojik rahatsızlıkları ve zihin sağlığı üzerine yapılan çalışmalar hız kazanmış ve yöneticiler çalışanlarının iş tatminlerini etkileyen faktörleri belirlemek istemiştir. Benlik saygısı psikolojik iyi oluşu etkileyen en önemli değişkenlerden biridir (Saatchi, 1994). Korman (1970)'in öz tutarlılık teorisine göre, benlik saygısı yüksek olan bireylerin iş

seçimleri ilgi alanlarına göre şekillenmekte ve bu tutumlarının sonucunda iş tatmini seviyeleri de yükselmektedir. Robbins, Judge ve Hasham (1995) de birçok kişilik özelliği ile beraber benlik saygısının bireylerin iş ortamlarındaki davranışları ve tatminleri üzerinde belirleyici olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan, benlik saygısı düşük olan bireylerin genel sağlık durumları bozulmakta, kaygı ve depresyona yatkınlık, fiziksel şikayetlerin bildirilmesi, hataların başkalarına atfedilmesi artmakta; eğitim başarısı, kişiler arası ilişkilerdeki kalite ve iş tatmini düşmektedir (Biabangard, 1997). Alavi ve Askaripur (2003)'ün çalışmalarında iş tatmini ve benlik saygısı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışanların benlik saygısı ile iş verenden, iş arkadaşlarından, işin sunduğu promosyonlar ve gelişim olanakları, maaş memnuniyeti arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Alan dizinde iş tatminini inceleyen çalışmaların genel olarak cinsiyet farklılıkları üzerinden yapıldığı görülmektedir. Çoğunlukla, Avrupa ülkelerinde çalışan kadınların iş doyumunun erkeklerinkinden fazla olduğu görülürken Türkiye'de ise tam tersi sonuçlar elde edilmiştir. Bunun sebebinin Türkiye'de çalışan kadınların daha çok ev geçindirme kaygısı taşıması ve bireysel olarak Avrupa'daki çalışan kadınlar kadar haz alamamasından kaynaklandığı düşünülmüştür (Aydın, Uysal ve Sarier, 2012). Bazı araştırmalarda ise herhangi bir fark bulunamamıştır (Spencer ve ark., 2016). Toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden yapılan çalışmaların sayısı ise oldukça azdır. Ünüvar ve Tagay (2000), yaptığı araştırmada erkeksi veya androjen özelliklere sahip kadınların işlerinden daha fazla doyum aldıklarını bulmuştur. Sebebi olarak, erkeksi/androjen kadınların daha kolay uyum sağlayabilen esnek bireyler olduğu gösterilebilir (Tzuiirel, 1984). Hemşireler üzerinde yapılan bir diğer çalışmada, kadınsılık alt ölçeği puanları ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişki bulunmaz iken, erkeksilik alt ölçeği puanları ile iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (Kumcağız, Şahin ve Akıllı, 2017).

Yapılan Alan dizin incelemelerinde iş tatminiyle ilgili değişkenler arası ikili ilişkiler bulunmuş ancak toplumsal cinsiyet rollerinin dahil edildiği çok değişkenli modeller ve kadın örnekleminin incelendiği çalışmalar bulunamamıştır. Bu nedenle çalışmamızda, çalışan kadınlarda iş yeri zorbalığı ve benlik saygısının toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında iş tatminini nasıl ve ne düzeyde yordadığı incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda elde edilen verilerle, çalışan kadınların iş yeri tatmini düzeylerini etkileyen değişkenler (iş yeri zorbalığı ve benlik saygısı) toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında daha ayrıntılı görülmekle beraber, daha çok değişkenin varlığıyla alan dizindeki teorik boşluğun da doldurulması beklenmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Yapılan çalışmaya İstanbul ilindeki sağlık, özel ve kamu sektöründe çalışan yaş ortalaması 28,26±4,87 olan toplam 195 kadın katılmıştır. Çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına uygun olarak yürütülmüştür.

2.2. Kullanılan araçlar

Yapılan çalışmada içinde demografik veri formu, İşyeri Zorbalığı Ölçeği, BEM Cinsiyet Rollerı Envanteri, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği bulunan anket formu uygulanmıştır.

2.2.1. Demografik Veri Formu

Araştırmacılar tarafından belirlenmiş ve katılımcıların medeni durum, maddi durum, eğitim durumu, iş memnuniyeti gibi demografik bilgilerinin sorulduğu veri formudur.

2.2.2. İşyeri Zorbalığı Ölçeği

Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş olan ölçek Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilmiştir. Türkçe'ye uyarlaması Aydın ve Öcel (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde 22 madde ve tek faktör bulunmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puan iş yerindeki zorbalığın yüksek olduğunu göstermektedir. Orijinal ölçek çalışmasında iç tutarlılığı 0,94 ve uyarlama çalışmasında 0,88 olarak elde edilmiştir. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı 0,96 olarak hesaplanmıştır.

2.2.3. BEM Cinsiyet Rollerı Envanteri

Bem (1974) tarafından geliştirilen ve Kavuncu (1987) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek orijinalinde erkeklik, kadınsılık ve sosyal kabul alt boyutları olmak üzere 60 maddelik 7'li Likert tipindedir. Bu çalışmada kadınsılık ve erkeksilik altboyutları kullanılmıştır. Orijinal çalışmada iç tutarlılık katsayıları

kadınsılık boyutu için 0,82 ve erkeksilik boyutu için 0,86 olarak elde edilmiştir. Kavuncu (1987)'nin çalışmasında kadınsılık boyutu için 0,75 ve erkeksilik boyutu için 0,89 değerinde iç tutarlılık katsayısı bulunmuştur. Çalışmamızda kadınsılık boyutu için 0,81 ve erkeksilik boyutu 0,84'lük iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

2.2.4. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği

Rosenberg (1965) tarafından geliştirilmiş ölçek benlik saygısının ölçüldüğü 4'lü Likert tipinde 10 sorudan oluşmaktadır. Çuhadaroğlu (1986) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin geçerlik katsayısı 0,71 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısının ise 0,75 olduğu görülmüştür. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır.

2.2.5. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş ölçek 5'li Likert ölçeğinde 20 maddeden oluşmaktadır. Türkçe uyarlanma çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış olan ölçekte içsel tatmin (12 soru) ve dışsal tatmin (8 soru) olmak üzere iki altboyut bulunmaktadır. Orijinal ölçek için iç tutarlılık katsayısı 0,83 olarak Türkçe uyarlanmasında ise 0,90 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı 0,94 olarak hesaplanmıştır.

2.3. İşlem

Katılımcılara araştırma ölçeklerinin bulunduğu anket formu uygulanmış ve elde edilen anketler tasnif edilmiştir. Anketler analiz için bilgisayar ortamına aktarılmıştır. 200 anket içerisinde 5 verinin eksik olmasının ardından analizler 195 kişi üzerinden devam edilmiştir.

2.4. Verilerin analizi

Verilerin analizinde SPSS.24 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans analizi, madde analizi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel farklılığın kararı aşamasında kriter olarak $p < 0,05$ göz önüne alınmıştır.

2.5. Bulgular

Yapılan çalışmaya 60'ı evli 135'i bekar toplam 195 kadın katılmıştır. 87 kişi maddi durumunu iyi olarak ve 108 kişi orta olarak belirtmiştir. Katılımcıların 138'i işinden memnun iken 57'si memnun değildir.

Tablo 1. Demografik Değişkenler İçin Sayı ve Yüzde Dağılımı

Değişkenler		n	%
Medeni durum	Evli	60	30,8
	Bekar	135	69,2
Maddi durum	İyi	87	44,6
	Orta	108	55,4
İşten memnun olma	Evet	138	70,8
	Hayır	57	29,2

Korelasyon analizi sonucunda iş yeri zorbalığı toplam puanı ile kadınsılık alt boyutu ($r = -0,16$ $p < 0,05$), benlik saygısı toplam puanı ($r = -0,25$; $p < 0,001$) ve iş tatmini toplam puanı ($r = -0,74$; $p < 0,001$) arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İş tatmini toplam puanı ile BEM Cinsiyet Rollerini kadınsılık altboyutu ($r = 0,29$; $p < 0,001$) ve benlik saygısı toplam puanı ($r = 0,34$; $p < 0,001$) arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tablo 2. Araştırma Ölçek ve Altboyutları Arası İlişkinin İncelenmesi

Ölçek/Altboyutlar	İş Yeri Zorbalığı	Erkeksilik Altboyutu	Kadınsılık Altboyutu	Benlik Saygısı
Erkeksilik Altboyutu	0,01			
Kadınsılık Altboyutu	-0,16*	0,32***		
Benlik Saygısı	-0,25***	0,25***	0,26***	
İş Tatmini	-0,74***	0,10	0,29***	0,34***

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

Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular ilgili değişkenler arası yordama ilişkisi olup olmadığı sorusunu beraberinde getirmiştir. İş tatmininin yordayıcılarını bulmak için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{(3/191)} = 96,40$; $p < 0,001$). Model alınan değişkenlerin iş tatmininin %60'lık bir kısmını açıklamaktadır. İş yeri zorbalığı puanının olumsuz, kadınsılık ve benlik saygısı

puanlarının ise olumlu yordama gücüne sahip olduğu görülmüştür. İş yeri zorbalığı puanındaki 1 birimlik artış iş tatmini puanını 0,61 birim düşürürken kadınsılık puanındaki 1 birimlik artış 0,25 birim ve benlik saygısındaki 1 birimlik artış 0,41 birim artışa neden olacaktır. Hiyerarşik regresyon analizi kadınsılık ve benlik saygısının modele dahil edilmesiyle iş yeri zorbalığının etkisinin azaldığı bulunmuştur. Ayrıca modelin açıklama yüzdesi değişenler modele dahil edildikçe artış göstermiştir.

Tablo 3. İş Tatmini Yordayıcıları İçin Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonucu

Bağımsız değişkenler	B(b)	SH	Beta	t	F	R ²
Sabit (α)	97,12	2,20		44,213***		
İş Yeri Zorbalığı	-0,66	0,04	-0,74	-15,34***	235,45***	0,55
Sabit (α)	64,32	7,99		8,05***		
İş Yeri Zorbalığı	-0,64	0,04	-0,72	-15,37***	137,23***	0,58
Kadınsılık Alt boyutu	0,29	0,07	0,20	4,26***		
Sabit (α)	55,21	8,63		6,40***		
İş Yeri Zorbalığı	-0,61	0,04	-0,69	-14,57***	96,40***	0,60
Kadınsılık Alt boyutu	0,25	0,07	0,17	3,59***		
Benlik Saygısı	0,41	0,16	0,13	2,58*		

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

3. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet bağlamında iş yeri zorbalığı ve benlik saygısının iş tatmini yordaması kadın örnekleme incelenmiştir. Ayrıca maddi durumun benlik saygısı, iş yeri zorbalığı ve iş tatmini üzerindeki etkisine de bakılmıştır. Bu bölümde elde edilen bulgular alan dizin çalışmalarıyla açıklanacaktır.

Korelasyon analizi bulgularına göre kadınsılık alt boyutu ile iş yeri zorbalığı toplam puanı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre çalışan kadınlar kadınsı cinsiyet rollerini daha çok gösterdikçe maruz kaldıkları iş yeri zorbalığı azalacaktır. Yapılan çalışmalarda erkeksi ve androjen özellikteki kadınların iş yeri zorbalığına maruz kalma oranı azalırken (Kumcağız, Şahin ve Akıllı, 2017; Tzuiel, 1984; Ünüvar ve Tagay, 2000), bizim çalışmamızda tam tersi sonuçlar elde edilmiştir. Alan dizindeki bulgularla örtüşmeyen bu sonuç için envanterde yer alan kadınsı özelliklerden cana yakın/sevecen olma, kaba dil kullanmama, gönül alma ve başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı olma ve empatik özellikler iş yeri zorbalığına maruz kalmada koruyucu faktörler olarak düşünülebilir. Diğer yandan, kadınsılık ile iş yeri tatmini ve benlik saygısı arasında pozitif korelasyonlar bulunmuştur. İlgili sonuca göre benlik saygısının yüksek olması kişinin özgüveninin ve özsaygısının yüksek olduğunu (Rosenberg, 1965) ve bu durum kadınlarda iş yeri zorbalığına maruz kalmasını önleyici bir faktör olabileceğini gösterebilir. Kadınsılık ile iş tatmini arasındaki pozitif korelasyon da kadınsılık ile iş yeri zorbalığı arasındaki negatif ilişkiyi açıklar niteliktedir.

Kadınsılık ile benlik saygısı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Alan dizin çalışmaları kadınsılık ile benlik saygısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir (Burris, 1999; Cheng, 1999; Kopper ve Epperson, 1996; Lengua ve Stormshak, 2000; Lu ve Wu, 1998). Ancak çalışılan örneklem grubunun farklı olması ve farklı patolojilerin çalışmalarda bir arada olması bulgularımız ile alan dizin çalışmaları arasındaki farklılığı açıklar niteliktedir.

İş yeri zorbalığı ile iş tatmini arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür. İş yeri zorbalığı içerisindeki taciz, rahatsız etme, dışlama ve çalışmayı olumsuz etkileyen durumlar kişilerin iş yerinden uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2011; Leymann, 1996). Diğer taraftan iş yeri zorbalığının kişilerin psikolojik sağlıkları üzerindeki olumsuz etkileri (depresyon, kaygı, somatik bozukluklar vb.) Örgüte olan bağlılığı ve motivasyonu düşüren etmenlerdir (Einarsen ve Mikkelsen, 2003). Alan dizin çalışmalarında bulgularımızı destekleyen çalışmalar yer almaktadır (Bowling ve Beehr, 2006; Carroll ve Lauzier, 2014; Nielsen, Matthiesen, Hetland ve Einarsen, 2008).

İş tatmini ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Alavi ve Askaripur (2003) çalışanlarında benlik saygısının iş yerinin niteliksel ve niceliksel olanaklar ve getirileri ile ilişkili olduğunu saptamıştır. İş yerinden tatmin beraberinde benlik saygısındaki artışı da getirecektir. Benlik saygısı ile iş yeri zorbalığı arasında bulunan negatif ilişki elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Benlik saygısı düşük olan bireylerin hatalarını daha çok başkalarına atfetmesi ve kişiler arası ilişkilerde problem yaşamaması iş yeri zorbalığına maruz kalmasına neden olabilir (Biabangard, 1997).

Korelasyon analizi bulguları regresyon analizi için zemin oluşturmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş yeri zorbalığı, kadınsılık ve benlik saygısı değişkenleri iş tatminini yordayıcı olarak bulunmuştur. Erkeklik alt boyutu kurulan modelde iş tatminini yordamamaktadır. İş yeri zorbalığı puanının olumsuz, kadınsılık ve benlik saygısı puanlarının ise olumlu yordama gücüne sahip olduğu görülmüştür. Alan dizin çalışmalarında ilgili kavramların modelleme yapılarak incelendiği çalışma bulunamamıştır. Elde edilen bulgular iş tatmininin açıklanmasında iş yeri zorbalığı, kadınsı cinsiyet rolü ve benlik saygısının yordayıcı özelliklerini göstermesi bakımından önemlidir.

Alan dizindeki, çalışan kadınların iş yerinde maruz kaldıkları zorbalık, benlik saygısı ve iş tatmini açısından yapılmış çalışmaların yeterli sayıda olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda bir pilot çalışması niteliğindeki araştırmamızın sonraki çalışmalara rehberlik edebileceği düşünülmektedir. Yapılacak yeni araştırmalarda, cinsiyet rolleri bağlamında erkek çalışanlar ya da kadın-erkek çalışanlar için araştırmaların yapılması alan dizine katkıda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

Adikaram, A. S. (2014). "Good women and bad women: how socialization of gendered behavioural norms influences Sri Lankan working women's interpretation of sexual harassment at workplaces", *South Asian Journal of Human Resources Management*, 1(1):45-65.

Alavi, H.R., & Askaripur, M.R. (2003). "The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations", *Public Personnel Management*, 32:591-600.

Aydın, A., Uysal, Ş., & Sarier, Y. (2012). "The effect of gender on job satisfaction of teachers: A meta-analysis study", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46(1):356-362.

Aydın, O., & Öcel, H. (2009). "İşyeri zorbalığı ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24):94-103.

Baycan, A. (1985). "An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups" Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bem, S. (1974). "The Measurement of psychological androgyny", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2):155-162.

Biabangard, I. (1997). "The methods of increasing the self-esteem in children and youngsters", *Tehran: Parents and educators association*. 79:52-68.

Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). "Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 91(5):998-1012.

Bowling, N. A., Beehr, T. A., & Lepisto, L. R. (2006). "Beyond job satisfaction: A five-year prospective analysis of the dispositional approach to work attitudes", *Journal of Vocational Behavior*, 69(2):315-330.

Burris, C. T. (1999). "Stand by your (exploitive) man: Codependency and responses to performance feedback", *Journal of Social and Clinical Psychology*, 18(3):277-298.

Carroll, T. L., & Lauzier, M., (2014). "Workplace bullying and job satisfaction: The buffering effect of social support", *Universal Journal of Psychology*, 2(2):81-89.

Cheng, C. (1999). "Gender-role differences in susceptibility to the influence of support availability on depression", *Journal of Personality*, 67(3):440-467.

Chrobot-Mason, D., Ragins, B. R., & Linnehan, F. (2013). "Second hand smoke: ambient racial harassment at work", *Journal of Managerial Psychology*, 28(5):470-491.

Çuhadaroğlu, F. (1986). "Adolesanlarda benlik saygısı", Uzmanlık Tezi, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Ankara.

Daigle, L. E., & Mummert, S. J. (2014). "Sex-role identification and violent victimization: gender differences in the role of masculinity", *Journal of Interpersonal Violence*, 29(2):255-278.

Dormann, C., & Zapf, D. (2001). "Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities", *Journal of Organizational Behavior*, 22(5):483-504.



- Einarsen, S. (1999). "The nature and causes of bullying at work", *International Journal of Manpower*, 20:16-27.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001). "The Negative Act Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work", 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prag-Çek Cumhuriyeti.
- Einarsen, S., & Mikkelsen, E.G. (2003). "Individual effects of exposure to bullying at work", (Ed. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper), *Bullying and emotional abuse in the workplace*, ss. 127-144). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). "Harassment in the workplace and the victimization of men", *Violence and Victims*, 12:247-263.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). "The concept of bullying and harassment at work: The European tradition", (Ed. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, ss. 3-39), Boca Raton, FL: Taylor & Francis.
- Fisher, C. D. (2003). "Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of commonsense theory", *Journal of Organizational Behavior*, 24(6):753-777.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). "Do personality factors predict job satisfaction?", *Personality and Individual Differences*, 33(8):1325-1342.
- Hollingsworth, C., Matthews, G., & Hartnett, O. M. (1988). "Job satisfaction and mood: An exploratory study", *Work & Stress*, 2(3):225-232.
- Holt, T. J., Fitzgerald, S., Bossler, A. M., Chee, G., & Ng, E. (2014). "Assessing the risk factors of cyber and mobile phone bullying victimization in a nationally representative sample of Singapore youth", *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 60(5):598-615.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *The Journal of Applied Psychology*, 88(4):750-759.
- Jacobson, K. J. L., Hood, J. N., & Van Buren, H. J. (2014). "Workplace bullying across cultures: a research agenda", *International Journal of Cross Cultural Management*, 14(1):47-65.
- Jones, N., Hill, C., & Henn, C. (2015). "Personality and job satisfaction: Their role in work-related psychological well-being", *Journal of Psychology in Africa*, 25(4):297-304.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). "Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87(3):530-541.
- Kardam, B. L., & Rangnekar, S. (2012). "Job satisfaction: Investigating the role of experience & education", *Journal of Arts, Science & Commerce*, 3(4):16-22.
- Kavuncu, N.A. (1987). "Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'ni Türk Toplumuna Uyarlama Çalışmaları", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kopper, B. A., & Epperson, D. L. (1996). "The experience and expression of anger: Relationships with gender, gender role socialization, depression, and mental health functioning", *Journal of Counseling Psychology*, 43(2):158-165.
- Korman, A.K. (1970). "Toward an hypothesis of work behavior", *Journal of Applied Psychology*, 54:31-41.
- Kumcağız, H., Şahin, C., & Akıllı, N. (2017). "Hemşirelerin iş doyumunun yordayıcısı olarak toplumsal cinsiyet rolleri", *International Journal of Human Sciences*, 14(4):4289-4299.
- Lengua, L. J., & Stormshak, E. A. (2000). "Gender, gender roles, and personality: Gender differences in the prediction of coping and psychological symptoms", *Sex Roles*, 43(11-12):787-820.
- Leymann, H. (1996). "The content and development of mobbing at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:165-184.

- Locke E. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", (Ed. M.D. Dunnette), Handbook of industrial and organisational psychology, ss. 1297-1350, Chicago: Rand McNally.
- Lu, L., & Wu, H. L. (1998). "Gender-role traits and depression: Self-esteem and control as mediators", *Counselling Psychology Quarterly*, 11(1):95-107.
- Macdermott, T. (1995). "The duty to provide a harassment-free work environment", *Journal of Industrial Relations*, 37(4):495-523.
- Nielsen, M.B., Matthiesen, S.B., Hetland, J., & Einarsen, S. (2008). "Workplace bullying, mental health and job satisfaction: Findings from a longitudinal study", Paper presented at 6th International Conference on Workplace Bullying, 12-14 June, Montreal, Canada.
- Quine, L. (2001). "Workplace bullying in nurses" *Journal of Health Psychology*, 6:73-84.
- Robbins, S., Judge, T.A., & Hasham, E.S (1995). "Organizational behavior management", Edinburg: Pearson Education Limited.
- Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte H., Moreno-Jiménez, B., & Pastor, J.C. (2009). "Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement Two longitudinal studies", *Work & Stress*, 23(3):225-243.
- Rosenberg, M. (1965). "Rosenberg Self-Esteem Scale (RSE)", *Acceptance and Commitment Therapy Measures Package*, 61:52-65.
- Saari, L.M., & Judge, T.A. (2004). "Employee attitudes and job satisfaction", *Human Resource Management*, 43(4):395-407.
- Salin, D. (2003). "Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment", *Human Relations*, 56:1213-1232.
- Spencer, E. S. et al (2016). "Gender differences in compensation, job satisfaction and other practice patterns in urology", *The Journal of Urology*, 196(1):450-456.
- Stedham, Y. E., & Yamamura, J. H. (2004). "Measuring national culture: does gender matter?", *Women in Management Review*, 19(5):233-243.
- Tzuriel, D. (1984). "Sex role typing and ego identity in Israeli, Oriental, and Western adolescents", *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(2):440-457.
- Ünüvar, P., & Tagay, Ö. (2000). "Çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, yaşam, iş doyumunu ve evlilik uyumlarının incelenmesi", *Kadın/Woman*, 16(1):21-44.
- Van Ham, I., Verhoeven, A. A., Groenier, K. H., Groothoff, J. W., & De Haan, J. (2006). "Job satisfaction among general practitioners: a systematic literature review", *The European journal of general practice*, 12(4):174-180.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., & England, G.W. (1967). "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire", *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22:120-132.
- 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*, 5:215-237.