

## Kadın Çalışanların Psikolojik Şiddet Algısının Sosyal Kaytarma, Yaşam Doyumu Ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi

The Relationship of Female Employees' Perception of Mobbing on Social Loafing, Life Satisfaction and Employee Effect on Performance

Menekşe ÖZTOPRAK  <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, Türkiye. [tarhan@baskent.edu.tr](mailto:tarhan@baskent.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Psikolojik Şiddet Sosyal Kaytarma Yaşam Doyumu İşgören Performansı  Gönderilme Tarihi 1 Eylül 2023 Revizyon Tarihi 1 Aralık 2023 Kabul Tarihi 5 Aralık 2023  <b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Amaç-</b> Bu çalışmanın amacı, kadın çalışanların psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma, yaşam doyumları ve performansları üzerine etkilerinin ölçülmesidir. <b>Yöntem-</b> Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup, veri toplamak için hazırlanmış anketler, Ankara'daki kamu ve özel kurumlarda görev yapan kadın çalışanlara kolayca örnekleme yöntemi ile e- posta, WhatsApp ve Instagram üzerinden ulaştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini ankete eksiksiz cevap veren 479 kadın çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem grubuna, psikolojik şiddet, sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performans ölçeğini içeren anketler uygulanmıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS.27 programı kullanılmış, araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla da SPSS.27 programında Frekans, Ortalama, Pearson Korelasyonu, Regresyon ve t-testi, Anova gibi istatistiksel analizler yapılmıştır. <b>Bulgular-</b> Yapılan analiz sonucunda, çalışanların psikolojik şiddet algıları ile, sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizinde de kadın çalışanların psikolojik şiddet algılarının; sosyal kaytarma, yaşam doyumları ve performansları üzerine bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. <b>Tartışma-</b> Kadın çalışanların psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve performansları üzerine etkilerini inceleyen çalışmalarla kıyaslanmış ve uyumlu sonuçlar ortaya çıktığı görülmüştür. Dolayısıyla araştırmada kadın çalışanların psikolojik şiddetin sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve performansları üzerine etkisinin ele alınmasıyla ulusal literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Mobbing Social Loafing Life Satisfaction Employee Performance  Received 1 September 2023 Revised 1 December 2023 Accepted 5 December 2023  <b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Purpose -</b> The aim of this study is to measure the impact of female employees' perception of mobbing on social loafing, life satisfaction, and performance. <b>Design/methodology/approach –</b> The relational survey model, a quantitative research method, was employed, and surveys prepared for data collection were delivered to female employees working in public and private institutions in Ankara using an easy sampling method via email, WhatsApp, and Instagram. The sample of the study consists of 479 female employees who provided complete responses to the survey. Surveys including scales for mobbing, social loafing, life satisfaction, and employee performance were applied to the sample group. The SPSS 27 program was used to evaluate survey results, and statistical analyses such as Frequency, Mean, Pearson Correlation, Regression, t-test, and Anova were conducted in SPSS 27 to test the hypotheses of the study. <b>Findings -</b> The analysis results revealed a significant relationship between employees' perceptions of mobbing and social loafing, life satisfaction, and employee performance. Additionally, the regression analysis indicated that the perception of mobbing among female employees has a impact on social loafing, life satisfaction, and performance. <b>Discussion -</b> The study's findings were compared with other studies examining the impact of female employees' perception of mobbing on social loafing, life satisfaction, and performance, and consistent results were observed. Therefore, it is believed that addressing the impact of mobbing on social loafing, life satisfaction, and performance among female employees in this research contributes to the national literature.

### Önerilen Atıf/Suggested Citation

Öztoprak, M. (2023). Kadın Çalışanların Psikolojik Şiddet Algısının Sosyal Kaytarma, Yaşam Doyumu Ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (4), 3141-3157.

## 1. Giriş

Dünya genelinde kadın çalışanların sayısının arttığı ve örgüt iklimindeki davranışları erkek işgörenlerden farklı algıladıkları görülmektedir (Şakacı, 2018: 39). Bu algılar, çeşitli konularda olmaktadır. Psikolojik şiddet, sosyal kaytarma ve yaşam doyumu bu algılardan bazılarıdır. Psikolojik şiddet, örgütlerdeki bireylerin ya da grupların karşı tarafa uyguladıkları, bezdirme, değersizleştirme, yok sayma gibi anlamlara gelmektedir (Tutar, 2004:101). İş yerinde yaşanan bu durumları tanımlamak üzere yıldırma kavramını ilk kez 1980'li yıllarda Leymann kullanmıştır (Leymann, 1996:171). Psikolojik şiddet, bireylerin çalışma hayatlarını etkilemekle kalmayıp aynı zamanda yaşamla olan bağını da etkilemektedir. Psikolojik şiddete maruz kalan çalışan yaşamdan keyif almamaya, sosyal hayattan kopmaya, işine karşı ilgisiz, mutsuz, motivasyonsuz, enerjisi düşük, arkadaşları, ailesi ve işyeri ile sorunlar yaşamaya başlar. Psikolojik şiddet, iş ortamında istenmeyen bir davranış türüdür. Zamanla şiddeti artan bir psikolojik şiddet kontrolden çıkabilir ve işletme, çalışan ve yönetim açısından istenmeyen sonuçlar doğurabilir (Aygün, 2012:15). Bu durum, çalışanların motivasyonunu düşürerek işe gelmeme, işten kaytarma, işten ayrılma, yaşam doyumunu ve iş performansını etkileyebilmekte, çeşitli fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları yaşamalarına neden olabilmektedir. Yalçın (2006)'ya göre psikolojik şiddetten etkilenen bireyler işlerini yapamaz duruma gelerek çalışma yaşamına kolay uyum sağlayamazlar ve durumun daha da kötüye gitmesi ile ileriki dönemlerde intihar girişimleri gözlenmektedir. Psikolojik şiddet sonucu intihar vakaları ile ilgili 2000-2016 yılları arasında ABD'li araştırmacın iş kollarına göre yaptıkları araştırmada erkeklerde en yüksek, inşaat ve madencilik alanında, kadınlarda ise en yüksek intihar oranı, sanat, tasarım, spor ve medya çalışanları arasında görülmektedir (Avcı, 2019:78).

Psikolojik şiddete maruz kalan işgörenlerde sosyal kaytarma davranışları da görülebilmektedir. Sosyal kaytarma, bireylerin "ortaklaşa çalıştıklarındaki motivasyon ve çabalarının, bireysel çalışmalarındakine veya ortak etkinliklerdekine göre azalması" durumudur (İlgin, 2013:241). Sosyal kaytarma (social loafing) ismini ilk kez kullanan Latane, Williams ve Harkins (1979), verimlilikte önemli düşümlere sebep olan ve bireysel değil topluluk halinde çalışırken ortaya çıkan bu olguyu, yarattığı sıkıntılardan yola çıkarak "toplumsal bir hastalık" olarak nitelendirmişlerdir. Karau ve Williams (1993) ise sosyal kaytarmayı, "bireylerin, kolektif olarak çalıştığında, bireysel olarak çalıştığında daha az çaba sarf etme eğilimi ve motivasyonun azalması" olarak tanımlamıştır. Sosyal kaytarma, bir birey olarak yalnız çalışmanın aksine grup olarak çalışıldığında; gruptaki bir bireyin kendini saklama çabalarıyla oluşmaktadır. Çünkü grup ortamında sosyal farkındalığın azalmasından dolayı, bireyler bilinçli ya da bilinçsiz olarak daha az çaba sarf edebilirler (Liden vd., 2004).

İlgili alan yazın incelendiğinde sosyal kaytarmanın; işgörenin görevini sevmemesi, önemsememesi, mesleğine karşı olumsuz algıların olması, yönetimden kaynaklanan sorunlar, aidiyet duygusunun olmaması, adil ve hakkaniyetli davranılmadığını düşünmesi, iletişim sıkıntısı, stres, kriz, çatışma ortamının olması, psikolojik şiddete maruz kalma, tükenmişlik hissi ve güvensizlik ortamı gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir (Ertürk ve Argon, 2019:493). Candan (2017) ise kişisel, görev ve grup kaynaklı, kültürel ve yönetsel nedenlerden dolayı sosyal kaytarma davranışlarının görülebileceğini ifade etmektedir. Sosyal kaytarma ile başa çıkmak için yöneticilerin takım oluşturma, güven ortamı sağlama, hakkaniyetli bir görev dağılımı oluşturma, iyi bir iletişim sistemi kurma vb. konularda titiz bir şekilde çalışması gerekmektedir (Ak, 2020:11-13).

Psikolojik şiddet algısının yükselmesi beraberinde yaşam doyumunda azalmayı getirir. Yaşam doyumu kavramı ilk kez 1961'de Neugarten, Havighurst ve Tobin tarafından kullanılmıştır. Yaşam doyumu, "kişinin huzurlu, mutlu olması, kendisini enerjik ve iyi hissetmesi, moralinin yüksek olması, hayattan keyif alması gibi yaşamları ile ilgili hissettikleri tüm duygu ve düşünceleri içeren bir kavramdır" (Dede ve Türkmen, 2019:2017). Diener (1984) ise "yaşam doyumunun insanların kendi yaşamları ile ilgili yargılarını kapsadığını, yani insanların yaşam koşulları ve kendi standartlarına göre değişebildiğini öne sürmektedir". Haybron (2004), yaşam doyumunu, "insanın beklentileriyle elde ettiklerinin karşılaştırılması" olarak tanımlamıştır.

Psikolojik şiddetin artmasıyla birlikte işgören performanslarında değişiklikler görülebilir. İşgören Performansı, örgütsel hedeflere katkı sağlayan çalışan davranışlarının bütünü iş performansı olarak nitelendirilir. (Jaffery ve Farooq, 2015: 277). İş gören performansı bir işi yürüten bireyin o işle amaçlanan hedefe ne derece ulaşabildiğini nicelik ve nitelik yönünden belirleyen bir kavramdır. Bir bakıma "belirlenen hedefe ulaşma" veya "amacın gerçekleştirilme derecesi" olarak açıklanabilmektedir (Çöl, 2008: 38). Başa çıkılmayan psikolojik şiddet işgören

performansı üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Psikolojik şiddete maruz kalan çalışan işinden tatmin olmamaya, yaşamdan haz almamaya başlamasıyla birlikte, işe geç gelme, işten ayrılma, işi aksatma gibi davranışlar sergileyebilir ve performansı düşmekte olup, iş gücü devir oranının artmasına dolayısıyla da iş yerlerine de mali açıdan zarar vermektedir (Geçici ve Sağkal, 2011).

Bu çalışmada kadın çalışanların işyeri ortamında örgüt ikliminin oluşturduğu psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve performansları üzerine etkilerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Cinsiyet ve psikolojik şiddet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, kadın çalışanların psikolojik şiddete erkek çalışanlardan daha fazla maruz kaldıklarını vurgulamaktadır (İbiloğlu, 2020:333). Kadın çalışanların daha yüksek oranda psikolojik şiddete maruz kalmalarını; erkeklere göre farklı bakış açıları ve yeteneklere sahip olmaları, kadın çalışanların iş yaşamında çoğunlukla yönetilen, erkek çalışanların ise yönetici pozisyonda olmaları gibi birçok nedenden kaynaklanabileceği vurgulanmaktadır (Davenport ve diğ., 2003, Çöl, 2008:109).

Kadın çalışanlar üzerinde yapılan çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte, bu araştırma ile kadın çalışanların psikolojik şiddet algılarının sosyal kaytarma yaşam doyumu ve işgören performansları üzerine etkilerinin araştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmada, öncelikle psikolojik şiddet algısı kavramı, daha sonra sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı kavramları açıklanmış olup, bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli kapsamında kurulan hipotezler test edilmiştir. Araştırma verileri için hazırlanan anketler, Ankara ilinde çalışan 479 kadın işgörenden anketlerin dönüşü sağlanmış olup, analizler bu anketlerden üzerinden yapılmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Psikolojik Şiddet

Örgüt çalışanları arasında güç dengesizliği olması sonucunda yaşanan psikolojik şiddet, kişi ya da kişilerin herhangi bir ortamda, aynı ortamdaki kişi ya da kişilere karşı gerçekleştirdikleri, onları çaresizliğe zorlayan düşmanca tavırlar ve etik olmayan şekilde davranmaları sonucunda hedef olan kişilerin kendilerini savunmakta zorlandıkları olumsuz davranışlardır (Leymann, 1996:168). Psikolojik şiddet psikolojik terör, duygusal istismar, taciz, sıkıntı verme, iş yeri zorbalığı, mobbing gibi çeşitli sözcüklerle ifade edilmektedir.

Psikolojik Şiddet kavramı iş hayatında ilk kez endüstri psikoloğu Leymann (1996:167) tarafından kullanılmıştır. Leymann iş hayatında yıkıcı davranışların ortaya çıktığını gözlemlemiş ve bu davranışları 1980'li yılların başlarında psikolojik şiddet (mobbing) olarak tanımlamıştır. Leymann İsveç'te dünyanın ilk "İş ve Travma Kliniği"ni kuran, ayrıca "Uluslararası Anti-Psikolojik Taciz" hareketine öncülük eden isimdir. İşgörenlerin kendi istekleriyle işten ayrılmaları ortamını sağlamak amacıyla, planlanmış mobbing olarak da adlandırılan, üstlerin astlarına yaptığı psikolojik şiddet (mobbing) anlamında ise "bossing" kullanılmıştır. Genellikle psikolojik şiddete başvuran yöneticiler astın kendi pozisyonunu alacağı endişesinde olup, kendisini güçlü göstermek ister (Zora, 2012: 51). Aynı düzeyde görev yapan işgörenler arasında da yatay psikolojik şiddet söz konusu olmaktadır. Rekabet, farklı sosyo-kültürel yapıda olmaları, cinsiyet, din, ırk farklılığı, farklı yaşantı, farklı dünya görüşü gibi etkenler yatay psikolojik şiddeti ortaya çıkarabilir.

İşyeri ortamında farklı kişilik özellikleri nedeniyle bazı davranışlar yanlış değerlendirilerek psikolojik şiddet olarak algılanabilmektedir. Çalışma ortamında itibar düşürücü davranışlar, çeşitli imalar, alaycı ifadeler, işgörenin görevine ilişkin olmayan daha basit işlerle görevlendirilmesi, sosyal ortamlarda dışlanması, işten ayrılmayla sonuçlanacak baskı ve sözler psikolojik şiddet olarak tanımlanır ve her işgöreni aynı düzeyde etkileyemeyebilir (Hua vd., 2023:2). Bu davranışların sonucunda işgören gerek fiziksel gerekse de ruhsal anlamda etkilenerek çalıştığı ortamda görevini yapamaz, iş değiştirme ya da işten ayrılma eğilimi olur, psikolojik etkiler nedeniyle intiharı bile düşünebilirler (Büyükbali, 2018: 21). İşyerilerindeki davranışların psikolojik şiddet olarak tanımlanabilmesi için bu davranışların birden fazla meydana gelmesi gerekir, kaba davranışlar psikolojik şiddet olarak düşünülmemelidir.

### 2.2. Sosyal Kaytarma

İşgörenler işletmelerde işin özelliğine bağlı olarak bireysel ve grup halinde çalışırlar. Yönetim, işgörenlerin üretken olması ve işletme verimliliğine katkı sağlayabilmesi için onları motive ederek işletme başarısının gerçekleşmesine katkı sağlarlar. Verimlilik ekip halinde çalışmaya ya da bireysel çalışmaya göre değişebilir.

Verimliliğin azalması sonucuyla karşılaşıldığında, bunun nedeninin sosyal aylıklık olduğu düşünülmektedir. İşgörenlerin bireysel çalışmada daha çok emek harcadığı, ekip olarak çalışmaları durumunda ise daha az emek harcadıkları ve bunun nedeninin sosyal kaytarma kavramı olduğu şeklinde açıklanmaktadır (Liden vd.,2004:285). 1913 yılında Ringelmann'ın gözlemlediği ip çekme görevinde ekip performansının bireysel performans toplamından çok daha az olduğu fark edilmesiyle bu ters yönlü ilişki "Ringelmann Etkisi" olarak da bilinmektedir. Sosyal kaytarma, temelde bireylerin işe sunduğu katkının, gruptaki insan sayına bağlı olarak etkilendiğini savunmaktadır (Orhan, 2022:11). İşgörenlerde grup bağlılığının derecesi de sosyal kaytarma konusunda etkili olmakta, bağlılığın az olduğu gruplarda sosyal kaytarma oranı daha fazla görülmektedir (Sünnetçioğlu vd., 2014:17). Sosyal kaytarma kültürel farklılıklara bağlı olarak farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde bireysellik ön planda olduğu olduğu için sosyal kaytarmanın görüldüğü, Çin'de ise sosyal kaytarmanın görülmediği bilinmektedir (Earley, 1989:3).

Sosyal kaytarmanın en önemli nedenlerinden biri ise bireysel çabaların grup içerisinde belirlenememesinden dolayı, işgörenler kalabalık içinde kaybolma olarak nitelendirilen bireysel olarak çaba göstermeme eğiliminde olmaktadır (Şeşen ve Kahraman, 2014:44). İşin yapılma özelliğine göre bireysel performansların grup performansı içinde belirlenebildiği durumlarda ise bireysel performansın arttığı görülmektedir. Sosyal kaytarmanın bir diğer nedeni ise, işgörenler grup içinde bireysel performansları fark edilse bile yaptıkları işin takdir görmeyeceği düşüncesiyle sosyal kaytarma meydana gelmektedir (Liden vd., 2004:290).

### 2.3. Yaşam Doyumu

Kişiler için yalnızca iş yaşamı değil, günlük hayatta da mutlu olma durumları, psikolojik ve fiziksel olarak iyi hissedip etmemeleri, sosyoekonomik açıdan güvende olmaları gibi unsurlardan da etkilenmektedir (Demirel, 2014: 4926). Yaşam doyumu, kişinin hedeflerine ulaşabilmesi sonucunda memnun olması ile ilgili hayata bakış açısını tanımlar. Bu düşünce işgörenler açısından değerlendirildiğinde kendisiyle barışık olan işgörenlerin, yaşamdan beklentilerini çalışma yaşamında bulabilmeleri sonucunda da yaşam doyumu gerçekleşmiş olur (Doğan vd., 2015: 1802). Kısacası, yaşam doyumu, belli bir alanla ilgili olmayıp, hayatın tamamının olumlu olarak değerlendirilmesidir. Çünkü çalışanın sadece işinden memnun olması, hayatından memnun olduğunu göstermez.

Bireyler ebeveyn, eş veya arkadaş, çalışan gibi yaşamda çeşitli rolleri üstlendiklerinde, bu rollerin bazılarında mutlu bazılarında ise mutsuz olabilirler. İşgören oldukları zaman mutlu olmaları sonucunda yaşam doyumuna ulaşmaları beraberinde iş doyumunu da gerçekleştirir ve verimlilik meydana gelir (Toker, 2007:92). Ancak yaşam ve iş doyumunda işyeri ortamı önemli bir rol oynar. Maaş düzeyi ve terfi, kariyer başarısı, boş zamanların olması, zorlu görevler, dakiklik, işinde inisiyatif kullanımı çalışanların kuruma olan bağlılıklarının göstergelerdir, dolayısıyla işgören verimliliği ve işletme başarısını meydana getirir (Kawakubo ve Oguchi, 2019: 241). Yaşam doyumuna etki eden faktörler, genetik yapı, kişilik, algı, demografik faktörler, eğitim, iş yerinde örgütsel ve yönetsel sorunlar, yetersiz yöneticiler, güvensiz bir çalışma ortamı, sosyal ilişkiler, ekonomi, psikolojik şiddet vb. kişiye göre değişiklik gösterebilir hatta işgörenler üzerinde etkileri bile farklı olabilir (Turgut, 2010:53).

### 2.4. İşgören Performansı

İşletmelerin başarılı ve verimli olmalarında işgörenlerin çalışma kapasitelerinin etkisi önemlidir. Çalışma esnasında işgörenin çalışma kapasitesinin ne kadarını kullandığı, iş görme derecesinin ne kadar olduğu kapasitesini kullanım düzeyidir, bir başka deyişle performans olarak adlandırılır. Performans işletmedeki niceliksel ve niteliksel yönetim tarzı ile yakından ilişkilidir, kalite odaklı, teknolojik gelişmelere açık bakış açısı işgören performansını yükseltecek etkiler oluşturur (Özer, 2018:152).

İşletmelerde performans yönetim sistemlerinin işlevsel olması ve örgütsel amaçların gerçekleşip gerçekleşmediğini belirlemesi önemlidir. Performans ölçümü yalnızca işgörenin işle ilgili görevleri ile sınırlı olmamalı, işgöreni tanımak, performanslarını etkileyecek, motivasyonlarını yükseltecek kişilik özellikleri hakkında da bilgi sahibi olmak gereklidir. İşgörenlere ikramiye, lojman, servis, kreş olanakları da işgören performansını olumlu etkileyecek koşullardandır (Saltık, 2016:40). İşgören performansının yüksek olması için işe odaklanması, görevlerin objektif dağıtıldığını düşünmesi, işi isteyerek ve severek yapması, işi yapabilecek

yetkinlikte olması, kendini işe ve işyerine adanması, ekip çalışması, kurallara göre davranma, bireysel iş disiplini gibi özellikleri de kapsamalıdır.

İşletmeler performans yönetim sistemlerini periyodik olarak güncelleyerek, rakiplerinden daha önde olmayı, ekonomik ve sosyal anlamda verimlilik ve başarıyı hedeflerler. Terfi ve işyerinde devamlılık gibi kazançlar sunulması örnek olarak verilebilir. İşletme yönetiminin işgöreni psikolojik açıdan değerlendirerek yetenek, duygusal yapı, sağlık, eğitim, yaş, cinsiyet, ekip çalışmasına uyum sağlama özellikleri ile işgören performansını ve dolayısıyla işletme performansını yükseltecek önlemlere ihtiyacı vardır (Wu vd., 2021:2).

Engelli çalışanlar için de fiziksel koşulların onlara uyumlu hale getirilmesi unutulmamalıdır. Riskli çalışma koşullarının olduğu işyerlerinde işgörenlerin sağlık koşullarına dikkat edilmesi işgören performansını olumlu olarak etkileyebilir (Prentice ve Thaichon, 2019:808). İşletmelerin türleri ve büyüklükleri farklı olsa bile yöneticiler için başarı, işgören performansının verimli şekilde artırılmasıdır (Uludağ, 2018:180).

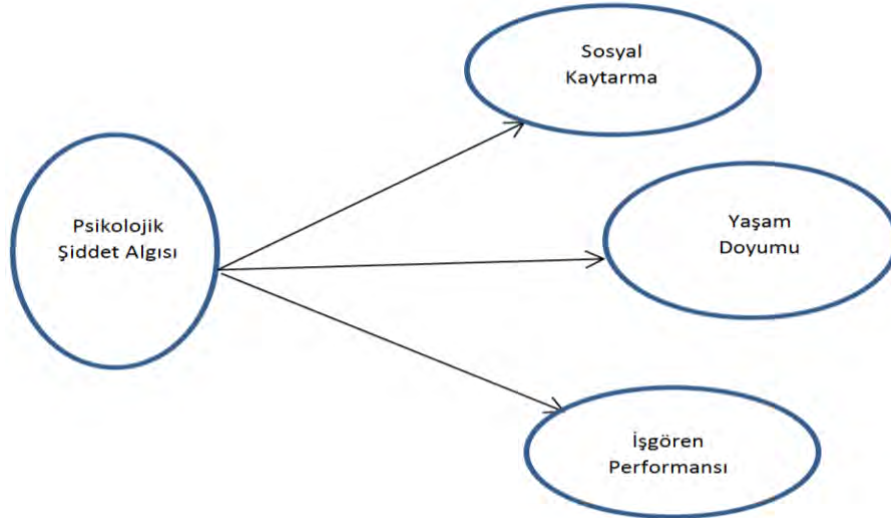
### 3. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, hipotezleri, evreni, örnekleme, veri toplama tekniği ve analizi gibi konu başlıkları ele alınmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Bahtiyar ve Can, 2016:50). Bu çalışmada, psikolojik şiddet algısı, sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı kavramlarına ilişkin tarama yapılmış ve değişkenler arasında ilişki test edilmiştir.

Araştırma problemi, kadın çalışanların psikolojik şiddet algılarının sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve bu ilişkinin sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı üzerinde ne kadar etkili olduğunun belirlenmesidir. Bu kapsamda belirlenen araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir;



Şekil 1- Araştırmanın Modeli

H1: Psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma (a), yaşam doyumu (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma (a), yaşam doyumu (b) ve işgören performansı (c) üzerine etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: Yaş değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b), yaşam doyumu (c) ve işgören performansı (d) arasında bir farklılık vardır.

H<sub>4</sub>: Eğitim değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b), yaşam doyumu (c) ve işgören performansı (d) arasında bir farklılık vardır.

H<sub>5</sub>: İdari görev değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) yaşam doyumu (c) ve işgören performansı (d) arasında bir farklılık vardır.

H<sub>6</sub>: Kıdem değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b), yaşam doyumu (c) ve işgören performansı (d) arasında bir farklılık vardır.

H<sub>7</sub>: Çalışılan kurum türü değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b), yaşam doyumu (c) ve işgören performansı (d) arasında bir farklılık vardır.

### 3.2. Evren ve örneklem

Kolayda örnekleme yöntemi ile verileri toplanan araştırmanın problemini, kadın çalışanların psikolojik şiddet algılarının sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı arasındaki ilişki ve bu ilişkinin sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı üzerinde ne kadar etkili olduğunun tespit edilmesini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda belirlenen model ve hipotezler aşağıda gösterilmiştir. Bu çalışmada evren, Ankara'daki kamu ve özel kurumların her kademesinde çalışmakta olan 15 yaş ve üzeri 690.000 kadın çalışandır (TÜİK işgücü istatistikleri verileri 2022). Evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle örnek seçimi tercih edilmiştir. Evrenin içerisinden örneklem çapının belirlenmesi için basit tesadüfi örneklem formülü kullanılmıştır (Yamane, 1967). Basit tesadüfi örneklem formülü;

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot d^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

n: örneklem sayısı

N: yığın sayısı (690.000)

z: standart normal dağılım çizelge değeri (1,96) d: duyarlılık (0,05)

p: kişinin örneğe seçilme olasılığı (0,5) q: 1-p (p+q=1) (0,5)

$690.000 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 = 384$

Örneklem sayısı 384 olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın uygulanmasında zaman ve maliyet sınırı nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Yüz yüze, Google formlar ve sosyal ağlar aracılığı ile deneklere ulaşılmaya çalışılmış ve katılımcılardan 479 eksiksiz anket formunun geri dönüşü sağlanmış ve analizler bu yanıtlar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

### Verilerin toplanması ve analizi

Araştırmada kadın çalışanların psikolojik şiddet algılarının; sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve iş performansları arasındaki ilişkileri saptamak için bir anket formu oluşturulmuştur. Oluşturulmuş olan anket formu, Ankara ilinde faaliyet gösteren kolayda örneklem yoluyla seçilen kadın çalışanlara e-posta, WhatsApp, Instagram, Google form yolu ile iletilmiştir. Anket formunu eksiksiz dolduran 479 kişi araştırmanın örneklemine oluşturmuştur. Araştırmada birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmış olup, daha önce yapılan çalışmaların araştırılması için alan yazın taranmıştır.

Veri toplama aracı beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan çalışanlar ile ilgili genel bilgilere ilişkin sorulara, İkinci bölümde, katılımcıların psikolojik şiddet algılarını belirlemeye yönelik Leymann (1996)'nın Psikolojik Şiddetin nedenlerini, etkilerini ve tepkilerini belirlemeye yönelik olarak hazırladığı Psikolojik Şiddet ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde katılımcıların sosyal kaytarma algısını belirlemeye yönelik Liden vd. (2004) tarafından geliştirilen ve 13 ifadeden oluşan sosyal kaytarma ölçeği, dördüncü bölümde Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen beş soruluk yaşam doyumu ölçeği, beşinci bölümde ise, işgören performansı ölçeğine yer verilmiştir. İşgören performansı ölçeği, Kirkman ve Rosen (1999)'dan aldığı ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye

uyarlaması yapılan 4 sorudan oluşan bir ölçektir (Ünal ve Günay, 2016: 277). Bu araştırmanın etik kurallara uygun bir şekilde yürütülebilmesi için izin Başkent Üniversitesi Etik Kurulu 06.11.2023 tarihi ve 17162298.600-239 26.09.2022 sayı numarası ile alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS.27 (Statistical Package for the Social Sciences) kullanılıp Frekans, Ortalama, Pearson Korelasyonu, Regresyon, anova ve t-testi gibi analizlerden yararlanılmıştır.

#### 4. Bulgular

Araştırmaya alınan kadın çalışanların demografik yapılarına yönelik bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

**Tablo 1. Örneklem grubuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler**

Yaş	f	%
25 yaş ve altı	171	35,7
26-30	156	32,6
31-35	96	20,0
36-40	32	6,7
41 ve üzeri yaş	24	5,0
Toplam	479	100,0
Eğitim	f	%
İlköğretim	31	6,5
Lise	208	43,4
Ön lisans	177	37,0
Lisans	54	11,3
Lisans Üstü	9	1,9
Toplam	479	100,0
Kıdem	f	%
0-1 yıl	76	15,9
2-5 yıl	176	36,7
6-10 yıl	152	31,7
11-15 yıl	56	11,7
16 yıl ve üzeri	19	4,0
Toplam	479	100,0
İdari Görev	f	%
Evet	116	24,2
Hayır	363	75,8
Toplam	479	100,0
Kurum Türü	f	%
Kamu	270	56,4
Özel	209	43,6
Toplam	479	100,0

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan kadın çalışanların yaş dağılımlarına bakıldığında; %35,7’sinin 25 yaş ve altı, %32,6’sının 26-30 yaş arası, %20’sinin 31- 35 yaş arası, %6,7’sinin 36-40 yaş arası, %5’inin ise 41 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Örneklem grubundaki çalışanların büyük bir bölümünün 25 yaş ve altı olduğu dikkat çekmektedir. Araştırmaya göre çalışanların büyük bir çoğunluğu %43,4’lük oranla lise mezunu ve %37’si ise ön lisans mezunudur. Araştırmaya katılanların sektörde çalışma yılı yüzde ve frekans dağılımına bakıldığında; çalışanların %15,9’unun 0-1 yıl, %36,7’sinin 2-5 yıl arası, %31,7’sinin 6-10 yıl arası, %11,7’sinin 11-15 yıl arasında %4’ünün ise 16 yıl ve üzerinde çalışma süreleri vardır. Araştırmaya göre çalışanların büyük bir bölümünün 2-5 yıl arasında bu sektörde çalıştıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %24,2’sinin yöneticilik görevi varken %75,8’inin olmadığı görülmüştür. Son olarak da araştırmaya katılan kadın çalışanların; %56,4’ünün kamuda, %43,6’sının ise özel sektörde çalıştığı görülmektedir.



**Tablo 2. Psikolojik Şiddet Algısı ile Sosyal Kaytarma, Yaşam Doymumu ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki**

		Psikolojik Şiddet Algısı	Sosyal Kaytarma	Yaşam Doymumu	İş Performansı
Psikolojik Şiddet Algısı	r	1	,346**	,291**	-,626**
	p		,000	,000	,000
	n	479	479	479	479
Sosyal Kaytarma	r	,346**	1	,134**	-,295**
	p	,000		,003	,000
	n	479	479	479	479
Yaşam Doymumu	r	,291**	,134**	1	-,151**
	p	,000	,003		,001
	n	479	479	479	479
İş Performansı	r	-,626**	-,295**	-,151**	1
	p	,000	,000	,001	
	n	479	479	479	479

\*\* Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Araştırmaya dâhil edilen kadın çalışanların psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma yaşam doymumu ve işgören performansına bakılmış ve 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki görülmüştür. İlişkinin şiddetinin sosyal kaytarma için, 0,346, yaşam doymumu açısından, 291 olduğu, işgören performansı açısından ise ters yönlü bir ilişki olduğu ve ilişkinin şiddetinin-,626 olduğu görülmüştür.

Sosyal kaytarma ile yaşam doymumu algısı arasındaki ilişki incelendiğinde, 0,05 önem düzeyinde sosyal kaytarma ile yaşam doymumu arasında, 134'lük, sosyal kaytarma ile işgören performans arasında ise ters yönlü-,295 şiddetinde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yaşam doymumu ile iş gören performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında, -,151 şiddetinde ve ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla, H<sub>1</sub> hipotezi yeterli kanıtla desteklenebilmiştir. Alanyazında, bu araştırmanın bulgularını destekleyen çalışmaların olduğu görülmüştür. Karakuş ve Çankaya (2012:232) yaptıkları araştırmanın sonucunda psikolojik şiddetin hem doğrudan hem de stres, tükenmişlik, iş tatmini gibi değişkenler aracılığıyla da yaşam doymumunu etkilediğini belirtmişlerdir. Koyuncu ve Sevin, (2017) yaptıkları çalışmada psikolojik şiddet ve iş doymumu arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu, psikolojik şiddete maruz kalan çalışanların iş doyumlarının azaldığı sonucunu bulmuşlardır. İş doymununun azalması, işgörenin yaşam doymumu ve performansı üzerinde olumsuz bir etki yapacaktır. Banka çalışanları arasında bir araştırma yapan Dokuzer (2018) çalışanların psikolojik şiddete uğrama düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkinin negatif bir ilişki olduğu, psikolojik şiddete uğrama düzeyleri arttıkça performanslarının düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Mete ve Uğurluoğlu (2022) da yaptıkları çalışmada, iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin sosyal kaytarması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiş, iş arkadaşlarının kaytarma davranışını gözlemleyen bireyin kendisinin de kaytarma davranışı sergileme eğilimine gireceği sonucuna ulaşmışlardır.

**Tablo 3. Psikolojik Şiddet Algısının Sosyal Kaytarma, Yaşam Doymumu ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi**

	R	r <sup>2</sup>
Psikolojik Şiddet Algısının Sosyal Kaytarma Üzerine Etkisi	,346	,119
Psikolojik Şiddet Algısının Yaşam Doymumu Üzerine Etkisi	,291	,085
Psikolojik Şiddet Algısının İşgören Performansı Üzerine Etkisi	,626	,391

Araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılan örneklem grubunun psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma üzerine %11'lik ( $r^2=,119$ ) bir etkisi, psikolojik şiddet algısının ise yaşam doymumu üzerine %8'lik bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ( $r^2=,085$ ). Psikolojik şiddet algısının işgören performansı üzerine etkisi incelendiğinde; %39'luk bir etkisinin olduğu ve en önemli etkinin işgören performansında olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, psikolojik



şiddet algısının sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı üzerine etkisi olduğu görülmüş ve H<sub>2</sub> hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 4. Yaş Değişkeni Açısından Psikolojik Şiddet Algısı ile Sosyal Kaytarma, Yaşam Doyumu ve İşgören Performansı Farklılaşması**

Yaş Değişkeni		N	Ort.	s.s.	F	p
Psikolojik Şiddet Algısı	25 ve altı	171	2,1112	,42547	2,077	,083
	26-30	156	2,0432	,31908		
	31-35	96	2,1012	,21209		
	36-40 y	32	1,9847	,22813		
	41 ve üzeri	24	1,9769	,20340		
	Toplam	479	2,0719	,33713		
Sosyal Kaytarma	25 ve altı	171	2,3574	,90408	1,924	,105
	26-30	156	2,2266	,88848		
	31-35	96	2,0403	,83655		
	36-40	32	2,2710	,99576		
	41 ve üzeri yaş	24	2,1741	1,17944		
	Toplam	479	2,2363	,91119		
Yaşam Doyumu	25 ve altı	171	3,5623	,66637	3,974	,003
	26-30	156	3,3179	,61124		
	31-35	96	3,4109	,54667		
	36-40	32	3,2531	,57809		
	41 ve üzeri	24	3,3667	,60048		
	Toplam	479	3,4219	,62463		
İşgören Performansı	25 ve altı	171	3,7193	1,12171	,784	,536
	26-30	156	3,7788	,93281		
	31-35	96	3,9063	,62539		
	36-40	32	3,9297	,90079		
	41 ve üzeri	24	3,8542	1,00249		
	Toplam	479	3,7970	,95623		

Tablo 4'e göre yaş değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma yaşam doyumu ve işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığı değerlendirildiğinde; yaş grupları değişkeni ile psikolojik şiddet algısı, sosyal kaytarma ve işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın saptanmadığı görülmüştür ( $p=0,83$ ;  $p=,105$ ;  $p=0,536$ ). Yaş grupları ile yaşam doyumu arasında ise anlamlı bir farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir ( $p=,003$ ). Başka bir deyişle, yaşam doyumu düzeyinin en az 36-40 yaş arası gruplarında ( $\bar{x}=3,2531$ ), en yüksek ise 25 yaş altı gruplarında ( $\bar{x}=3,5623$ ) olduğu görülmektedir. Dolayısı ile yaş değişkeninin psikolojik şiddet algısı, sosyal kaytarma ve işgören performansı üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmazken, yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüş; H<sub>3a</sub>, H<sub>3b</sub>, H<sub>3d</sub> hipotezi desteklenememiş olup ve H<sub>3c</sub> hipotezleri desteklenebilmiştir.

Tablo 5. Eğitim Değişkeni Açısından Psikolojik Şiddet Algısı ile Sosyal Kaytarma, Yaşam Doyumu ve İşgören Performansı Farklılaşması

Eğitim		N	Ort.	s.s.	F	p
Psikolojik Şiddet	İlköğretim	31	2,0932	,42732	,964	,427
	Lise	208	2,0612	,36692		
	Ön lisans	177	2,1023	,30088		
	Lisans	54	2,0082	,26956		
	Lisans üstü	9	2,0272	,30808		
	Toplam	479	2,0719	,33713		
Sosyal Kaytarma	İlköğretim	31	2,3015	,94374	1,980	,096
	Lise	208	2,3074	,95829		
	Ön lisans	177	2,0891	,79199		
	Lisans	54	2,3627	1,03892		
	Lisans üstü	9	2,5033	,86078		
	Toplam	479	2,2363	,91119		
Yaşam Doyumu	İlköğretim	31	3,3548	,69992	2,103	,079
	Lise	208	3,3714	,63836		
	Ön lisans	177	3,5186	,55478		
	Lisans	54	3,3898	,71555		
	Lisans üstü	9	3,1111	,60093		
	Toplam	479	3,4219	,62463		
İşgören Performansı	İlköğretim	31	3,5887	1,12092	,733	,569
	Lise	208	3,8173	1,03544		
	Ön lisans	177	3,7867	,83474		
	Lisans	54	3,9120	,87031		
	Lisans üstü	9	3,5556	1,22333		
	Toplam	479	3,7970	,95623		

Tablo 5'e bakıldığında eğitim değişkeni açısından çalışanların psikolojik şiddet algısı ile, sosyal kaytarma, yaşam doyumu ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın ( $p=,427$ ;  $p=,096$ ;  $p=,079$ ;  $p=,569$ ) olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla eğitim değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı arasında 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmış ve sonuçta  $H_4$  hipotezi desteklenememiştir.

Tablo 6. İdari Görev Değişkeni Açısından Psikolojik Şiddet Algısı ile Sosyal Kaytarma, Yaşam Doyumu ve İşgören Performansı Farklılaşması

Yöneticilik		N	Ort.	s.s.	t	p
Psikolojik Şiddet	Evet	116	2,2697	,43759	7,690	,000
	Hayır	363	2,0086	,26962		
Sosyal Kaytarma	Evet	116	2,4251	,77897	2,579	,000
	Hayır	363	2,1759	,94259		
Yaşam Doyumu	Evet	116	3,4862	,45241	1,274	,000
	Hayır	363	3,4014	,66963		
İşgören Performansı	Evet	116	3,3491	1,16976	-6,003	,000
	Hayır	363	3,9401	,82938		

Tablo 6'ya bakıldığında idari görev değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma yaşam doyumu ve işgören performansı açısından p değerinin ,050'den küçük, olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir ( $p=,000$ ). Psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma ve yaşam doyumu seviyelerinin idari görevi olanlarda, idari görevi olmayanlara göre daha yüksek olduğu sosyal kaytarmalarını ve yaşam doyumlarının daha

çok etkilediği tablodan görülmektedir. İşgören performansı açısından ise, idari görevi olmayanların daha çok etkilendikleri araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Dolayısı ile idari görev değişkeni ile psikolojik şiddet algısı, sosyal kaytarma yaşam doyumu ve işgören performansı arasında  $p=,000$  düzeyinde anlamlı bir farklılaşma görülmüş ve  $H_5$  hipotezi desteklenebilmiştir.

**Tablo 7. Kıdem Değişkeni Açısından Psikolojik Şiddet Algısı ile Sosyal Kaytarma, Yaşam Doyumu ve İşgören Performansı Farklılaşması**

Kıdem		N	Ort.	s.s.	F	p
Psikolojik Şiddet Algısı	0-1 yıl	76	2,0310	,34306	1,523	,194
	2-5 yıl	176	2,0595	,31573		
	6-10 yıl	152	2,1117	,33784		
	11-15 yıl	56	2,0976	,41407		
	16 yıl ve üzeri	19	1,9556	,19765		
	Toplam	479	2,0719	,33713		
Sosyal Kaytarma	0-1 yıl	76	2,4212	,88517	1,409	,230
	2-5 yıl	176	2,2677	,87953		
	6-10 yıl	152	2,1298	,87441		
	11-15 yıl	56	2,1991	1,03085		
	16 yıl ve üzeri	19	2,1671	1,15861		
	Toplam	479	2,2363	,91119		
Yaşam Doyumu	0-1 yıl	76	3,3632	,72495	,210	,933
	2-5 yıl	176	3,4278	,57871		
	6-10 yıl	152	3,4336	,56732		
	11-15 yıl	56	3,4482	,69909		
	16 yıl ve üzeri	19	3,4316	,83868		
	Toplam	479	3,4219	,62463		
İşgören Performansı	0-1 yıl	76	3,8191	1,01538	2,450	,045
	2-5 yıl	176	3,6974	,98692		
	6-10 yıl	152	3,9293	,84396		
	11-15 yıl	56	3,6027	1,02777		
	16 yıl ve üzeri	19	4,1447	,90644		
	Toplam	479	3,7970	,95623		

Tablo 7'ye göre Kıdem değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına bakıldığında, p değerinin ,050'den büyük olduğu bulunmuştur. Kıdem değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ( $p=,194$ ) sosyal kaytarma ( $p=,230$ ), yaşam doyumu ( $p=,933$ ) arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. İşgören performansı açısından; p değerinin, 050'den küçük olduğu ve ( $p=,045$ ) kıdem grubu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile, iş performansları açısından, performansı en yüksek grubun 16 yıl ve üzeri görev yapanlar ( $\bar{x}=4,1447$ ), en az ise 11-15 yıl görev yapanlar ( $\bar{x}=3,6027$ ), olduğu araştırma sonucunda görülmüştür.  $H_{6a}$ ,  $H_{6b}$ ,  $H_{6c}$  hipotezleri yeterli kanıtla desteklenemezken,  $H_{6d}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenebilmiştir.

**Tablo 8. Kurum Türü Değişkeni Açısından Psikolojik Şiddet Algısı ile Sosyal Kaytarma, Yaşam Doyumunu ve İşgören Performansı Farklılaşması**

Kurum Türü		N	Ort.	s.s.	t	p
Psikolojik Şiddet Algısı	Kamu	270	2,0572	,38855	-1,082	,000
	Özel	209	2,0908	,25557		
Sosyal Kaytarma	Kamu	270	2,2718	,86945	,969	,000
	Özel	209	2,1904	,96262		
Yaşam Doyumu	Kamu	270	3,3554	,59275	-2,667	,162
	Özel	209	3,5079	,65501		
İşgören Performansı	Kamu	270	3,7130	1,04188	-2,194	,002
	Özel	209	3,9055	,82245		

Tablo 8'e göre kurum türü değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma, yaşam doyumunu ve işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın varlığına bakıldığında p değerinin psikolojik şiddet algısı, sosyal kaytarma ve işgören performansı açısından ,050'den küçük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu, yaşam doyumunu açısından ise p değerinin ,162 olduğu yani ,050'den büyük olduğu görülmüştür (p>0,05). Dolayısı ile kurum türü değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı, sosyal kaytarma ve işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşma varken, yaşam doyumunu açısından bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Çalışılan kurum türü açısından özel sektörde çalışan kadınların psikolojik şiddet algıları ve performansları kamu da çalışanlara göre daha yüksekken, sosyal kaytarma düzeyleri ise kamu da çalışanların özel sektörde çalışanlara göre daha yüksek olduğu araştırma sonucunda görülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre, kurum türü değişkeni ile psikolojik şiddet algısı (H7a), sosyal kaytarma (H7b) ve işgören performansı (H7d) açısından hipotez desteklenirken yaşam doyumunu(H7c) hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir. 2020 yılı itibariyle Finlandiya kamu sektöründe, kadınların %10'unun, psikolojik şiddete maruz kaldığı saptanmıştır (Ervasti vd., 2023:1).

## 5. Sonuç ve Tartışma

Örgütlerde verimliliği etkileyen en önemli unsur üretim faktörlerinden emek yani işgörendir. Son yıllarda insan kaynaklarına verilen önem, yatırım ve araştırmalar artmıştır. İşgörenin huzuru yaşam doyumunu, iş tatmini, sosyal olarak kendisini çalıştığı kuruma ait hissetmesi işgören memnuniyeti ve işgören performansı açısından önemlidir. Psikolojik şiddet algısı, sosyal kaytarma, yaşam doyumunu ve işgören performansı üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada kamu ve özel kurumlarda çalışan kadın işgörenlerin psikolojik şiddet algılarının sosyal kaytarma yaşam doyumunu ve işgören performansı üzerine etkileri incelenmiştir. TÜİK işgücü istatistik 2022 yılı (15 yaş ve üzeri kadın) verilerine göre Türkiye'deki kadın istihdam sayısı 9.936.000 bin olup 690.000 bini Ankara ilinde istihdam edilmektedir. Elektronik ortamda anket gönderilen kadın çalışanlardan 479 anketin geri dönüşü alınmıştır. Kadın işgörenlerin psikolojik şiddet algılarını belirlemeye yönelik Leymann (1996)'nın Psikolojik Şiddet ölçeği, sosyal kaytarma algısını saptamak için Liden vd. (2004) tarafından geliştirilen sosyal kaytarma ölçeği, performanslarını saptamak amacıyla, önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmış olan 4 maddelik İşgören Performans Ölçeği kullanılmış, bu ölçeği Tutar ve Altınöz (2010) de araştırmalarında kullanmış ve ölçekleri geçerli ve güvenilir olarak bulmuştur.

İş yaşamında psikolojik şiddet algısının işgörenler üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler yaş, eğitim, idari görev, kıdem ve kurum türü değişkenleri açısından farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu değişkenlere bağlı olarak psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma, yaşam doyumunu ve işgören performansı üzerindeki etkilerinin özellikle kadın çalışanlar üzerinde araştırılması alan yazında farklı bir bakış açısı oluşturacağı düşüncesi ile, kadın çalışanların psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma, yaşam doyumları ve performansları üzerine etkileri ölçülmüştür.

Sonuç olarak; kadın çalışanların psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma, yaşam doyumunu ve iş performansları arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin etki düzeyinin sosyal kaytarma üzerine %11'lik, yaşam doyumunu üzerine %8'lik, işgören performansı üzerine ise, %39'luk bir etkisinin

olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı üzerine etkisi olduğu görülmüş, H<sub>1</sub> ve H<sub>2</sub> hipotezleri desteklenmiştir. Araştırmaya katılan bireylere tanımlayıcı özellikte sorular yöneltilmiştir. Tanımlayıcı özelliklere göre bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Kadın çalışanların psikolojik şiddet algıları demografik değişkenler açısından idari görev değişkeni ve çalışılan kurum türü açısından anlamlı bir fark varken yaş, eğitim ve kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sosyal kaytarma algıları ise, idari görev değişkeni ve çalışılan kurum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermekte olup, yaş, eğitim ve kıdem değişkeni açısından anlamlı bir fark olmadığı dikkati çekmiştir. Yaşam doyumu açısından değerlendirildiğinde ise, yaş ve idari görev değişkeni açısından anlamlı bir fark olduğu, eğitim, kıdem ve çalışılan kurum türü değişkenleri açısından farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Performans düzeyi demografik değişkenler açısından incelendiğinde, idari görev, mesleki kıdem ve çalışılan kurum türü açısından anlamlı ilişki bulunmuş olup, yaş ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yılmaz (2015) performans düzeyini demografik değişkenler açısından incelediği çalışmasında, medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi açısından anlamlı ilişki bulunmadığını, cinsiyet ve yaş aralığına göre anlamlı fark bulunduğunu ifade etmiştir. Yaşa göre incelendiğinde ise, 18-25 yaşlarındaki çalışanların performans düzeyi, 26-35 yaş arası olan işgörenlerin performans düzeylerinden yüksek bulunmuştur. Yaş aralığından yola çıkarak yaşça küçük olanların enerjileri, heyecanları ve fiziksel güçleri yaşları ileri olanlara göre daha fazla olduğu söylenebilir (Yılmaz,2015:48). Çalış Duman ve Akdemir (2016) psikolojik şiddet ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi ölçtüğü çalışmasında, psikolojik şiddet ile performans arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki tespit etmiştir.

İşletmedeki psikolojik şiddet davranışları arttıkça çalışanların performansları azalmaktadır. Bulgular ilgili alanyazını destekler niteliktedir. Psikolojik şiddetin çalışanlar üzerinde; stres, çeşitli psikolojik rahatsızlıklar, kazalar, tecrit edilme, mesleki kimliğin yitirilmesi ve arkadaşlıklarda bozulma, işsizlik ve işsizliğin beraberinde getirdiği sorunlar, mevcut kapasitenin altında işlerde çalışma, terapi masrafları, ailevi sorunlar yaşama gibi etkilere sahip olurken, ayrıca yaratıcılık ve verimliliklerinin azalmasına, devamsızlık, işten kaytarmaya ve iş değiştirme yüzünden iş performanslarının düşmesine yol açabilir (Duman ve Akdemir, 2016:41) Araştırma da, kadın çalışanların psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma arasında anlamlı (p=,000) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, psikolojik şiddet algısı arttıkça kadın çalışanlarda sosyal kaytarma da artmaktadır. Mete ve Uğurluoğlu (2022)'nin yaptığı bir araştırmaya göre, çalışma arkadaşlarının kaytarma davranışı sergilemesi bireyleri işe karşı isteksiz, tatminsiz ve adalet dağılımında eşitsizlik düşüncelerine sebep olabilmektedir. Bu nedenler bireyler de kaytarma davranışı sergileyebilmektedir.

Bütün bu bilgiler ışığında işyerlerinde psikolojik şiddet ile mücadele edilmesi gerektiği görülmektedir. Bu mücadele psikolojik şiddete uğrayanla sınırlandırılmamalı, tüm çalışan ve işletme yönetimi tarafından da destek görmelidir. Araştırma sonuçlarına göre özetle aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Hipotez	Desteklendi/Desteklenmedi
H <sub>1</sub> : Psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma (a) yaşam doyumu (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H <sub>2</sub> : Psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma (a) yaşam doyumu (b) ve işgören performansı (c) üzerine etkisi vardır.	Desteklendi
H <sub>3</sub> : Yaş değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) yaşam doyumu (c) ve işgören performansı (d) arasında bir farklılık vardır.	H3a H3b, H3d Desteklenemedi/ H3c Desteklendi
H <sub>4</sub> : Eğitim değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) yaşam doyumu (c) ve işgören performansı (d) arasında bir farklılık vardır	Desteklenemedi
H <sub>5</sub> : İdari görev değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) yaşam doyumu (c) ve işgören performansı (d) arasında bir farklılık vardır.	Desteklendi

<b>H6:</b> Kıdem değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) yaşam doyumu (c) ve işgören performansı (d) arasında bir farklılık vardır.	H6a H6b, H6c Desteklenemedi/ H6d Desteklendi
<b>H7:</b> Çalışılan kurum türü değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma algısı (b) ile yaşam doyumu (c) ve işgören performansı (d) arasında anlamlı bir farklılık vardır.	H7a, H7b ve H7d Desteklendi/H7c Desteklenemedi

Bir sonraki araştırmalarda benzer konularda çalışacak araştırmacılara yönelik şu öneriler verilebilir:

1. Kadın çalışanların psikolojik şiddet algıları ile sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı farklı bölge ve illerde değişiklik arz edebileceği için; çeşitli illerde aynı araştırma yapılabilir.
2. Psikolojik şiddet algıları ile sosyal kaytarma, yaşam doyumu ve işgören performansı meslek, sektör ve cinsiyet değişkenine göre çeşitli yörelerde araştırılabilir.

### Kaynakça

- Ak, P. (2020). Sosyal Kaytarma Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri, *T.C. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans Projesi*.
- Avcı, A. (2019). Çalışanlara Uygulanan Mobbing, Psikolojik Şiddet ve İntihar Eğilimlerinin Sosyo Ekonomik Etkileri, *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 78-81.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (5), 0-121.
- Bahtiyar, A., Can, B. (2016). Fen Öğretmen Adaylarının Bilimsel Süreç Becerileri ile Bilimsel Araştırmaya Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* 42, 47-58.
- Candan, B. D. (2017). Ankara İli Kamu Ortaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Sosyal Kaytarma Davranışları., *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Büyükballi, B. (2018). İşgörenlerin psikolojik taciz (mobbing) algısı ve iş yaşam dengesi ilişkisi: Alanya örneği, T.C. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Çalış Duman, M., Akdemir, B. (2016). Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(2), 29-52.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Çöl S (2008) İş yerinde psikolojik şiddet: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 19, 107-135.
- Davenport N, Swartz RD, Eliot GP (2003) *Mobbing; İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev: OC ÖnerToy). İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Dede, N., P., Türkmen, F. (2019). Yaşam Doymumu ve Esnek Çalışma Üzerine Bir Araştırma, *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 2015-2041. DOI: 10.26466/opus.612219
- Demirel, H. (2014). An Investigation of the Relationship Between Job and Life Satisfaction Among Teachers, *Procedia, Social and Behavioral Sciences* 116, 4925 – 4931
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542

- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Doğan, B. G., Laçın, E. ve Tural, N. (2015). Predicatives of the Workers' Burnout Level: Life Satisfaction and Social Support, *Procedia, Social and Behavioral Sciences* 191, 1801 – 1806.
- Dokuzer, B. (2018). Mobbing Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri (Niğde İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama), T.C. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde.
- Earley, P. C. (1989). Social Loafing And Collectivism: A comparison of the United States and the people's Republic of China, *Administrative Science Quarterly*, 34 (4), 565-581.
- Ertürk, R. ve Argon, T. (2019). Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda Takım Çalışmaları ve Sosyal Kaytarma, 28. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi (The 28th International Conference on Educational Sciences). Ankara, 491-513.
- Ervasti, J., Pentti, J., Seppälä, P.; Ropponen, A., Virtanen, M., Elovainio, M., Chandola, T., Kivimäki, M., Airaksinen, J. (2023). Prediction of Bullying At Work: A Data-Driven Analysis Of The Finnish Public Sector Cohort Study, *Social Science & Medicine* 317, 115590
- Geçici, N., Sağkal, T. (2011). Ödemiş'te Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 4(1)
- Haybron, D. M. (2004). *Happiness And The Importance Of Life Satisfaction*. Department of Philosophy, Rutgers University, 1-22.
- Hua, C., Zhao, L., He, Q., Chen, Z. (2023). When and how workplace ostracism leads to interpersonal deviance: The moderating effects of self-control and negative affect, *Journal Of Business Research* 156, 113554.
- İlgin, B. (2013). Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3). 238-270.
- İbiloğlu, A., O. (2020). Farklı Yönleriyle Mobbing (Psikolojik Şiddet) Mobbing (Psychological Violence) in Different Aspects, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 12(3),330-341. doi: 10.18863/pgy.543354
- Jaffery, H. ve Farooq, H. (2015). The Impact of Structural Empowerment on Organizational Citizenship Behavior-Organization and Job Performance: A Mediating Role of Burnout, *Journal of Management Sciences*, 2(2): 274-289.
- Karakuş, M., Çankaya, İ., H. (2012). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 225-237
- Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1993). Social loafing: A Meta-Analytic Review And Theoretical İntegration. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 65, 681-706.
- Kawakubo, A. ve Oguchi, T. (2019). Recovery Experiences during Vacations Promote Life Satisfaction Through Creative Behavior, *Tourism Management Perspectives* 30, 240–250.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Kendi Kendine Yönetimin Ötesinde: Ekip Güçlendirmenin Öncülleri ve Sonuçları, *Yönetim Akademisi Dergisi*, 42(1), 58-74.
- Koyuncu, M. B. ve Sevin, H. D. (2017). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algısının İş Tatminine Etkisi, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 33-52.
- Latane, B., Williams, K.D. ve Harkins, S. (1979). Many Hands Make Light The Work: The Causes And Consequences Of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822-832.
- Leymann, H. (1996). The Content And Development Of Mobbing At Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.



- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., and Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field Investigation, *Journal of Management*, 30 (2), 285-304.
- Mete, A. H. ve Uğurluoğlu, Ö. (2022). Sağlık kurumlarında iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ile bireyin kaytarma davranışı arasındaki ilişkide iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (3), 81-100.
- Neugarten, B., Havighurst, R. ve Tobin, S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2) 134-143.
- Orhan, A. T. (2022). Sosyal Kaytarma Davranışına Kaynakları Koruma Teorisi Yaklaşımı. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi* (17), 11-25.
- Özer, E. (2018). Otel Yiyecek İçecek Bölümlerinde Güçlendirmenin İşgören Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), *T.C. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bölümler Enstitüsü*, 152
- Prentice, C. ve Thaichon, P. (2019). Revisiting The Job Performance, *Burnout Relationship, Journal Of Hospitality Marketing & Management*, 28 (7), 807-832
- Saltık, Z. (2016). Stresin İşgören Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı*, 40-41.
- Sünnetçioğlu, S., Korkmaz, H., Koyuncu, M. (2014). Konaklama işletmelerinde algılanan örgüt kültür tipinin çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını algılamasına etkisi üzerine bir araştırma, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(28), 17-34.
- Şakacı, E. (2018). Psikolojik şiddetin iş doyumunu üzerindeki etkisi, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (1), 37-53.
- Şeşen, H., ve Kahraman, Ç. A. (2014). İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının, bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarma davranışlarına etkisi, *İş ve İnsan Dergisi | The Journal of Human and Work*, 1 (1), 43-51.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniveristesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 101-128.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2),196-218. [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000002162](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002162)
- Turgut, E. (2010). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*
- TÜİK İşgücü İstatistikleri Verileri. (2022). (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>) (Erişim tarihi: 16 Ekim 2023).
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (1), 171-193.
- Ünal, Ö. F. ve Günay, Z. (2016). Çalışanların Algıladıkları Performansları ile 360 Derece Performans Değerleme Arasındaki İlişki: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 273-289.
- Wu, L-Z., Sun, Z., Ye, Y., Kwan, H. K., Yang, M. (2021). The Impact Of Exploitative Leadership On Frontline Hospitality Employees' Service Performance: A Social Exchange Perspective, *International Journal Of Hospitality Management* 96 (2), 102954

- Yalçın, İ. (2006). Baskıyı Yönetim Aracı Olarak Kullanan Yöneticilerin Çalışanlar Üzerinde Yarattığı Etkiler. *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar, İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.*
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory, Printice-Hall. Inc. Engle Wood Clifts. NT.*
- Yılmaz, E. (2015). İşgören İş Tatmini ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, 11-48.*
- Zora, B. (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz ve İş İlişisine Etkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 51*