



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SPOR BİLİMLERİ ALANINDA ÇALIŞAN VE  
YILDIRMA DAVRANIŞLARINA MARUZ KALAN  
AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK  
TUTUMLARI**

ELİF BOZYİĞİT  
DOKTORA TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI  
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ

DANIŞMAN  
Prof. Dr. Turgay BİÇER

İSTANBUL – 2013





TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SPOR BİLİMLERİ ALANINDA ÇALIŞAN VE  
YILDIRMA DAVRANIŞLARINA MARUZ KALAN  
AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK  
TUTUMLARI**

ELİF BOZYİĞİT  
DOKTORA TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI  
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ

DANIŞMAN  
Prof. Dr. Turgay BİÇER

İSTANBUL - 2013

## TEZ ONAYI FORMU

Kurum : Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Programın seviyesi : Yüksek Lisans ( )      Doktora ( X )  
Anabilim Dalı : Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı  
Spor Yönetim Bilimleri Doktora Programı  
Tez Sahibi : Elif BOZYIĞIT  
Tez Başlığı : Spor Bilimleri Alanında Çalışan ve Yıldırma Davranışlarına  
Maruz Kalan Akademisyenlerin Çalışma Hayatına Yönelik  
Tutumları  
Sınav Yeri : Marmara Üniversitesi-Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu  
Sınav Tarihi : 08 Temmuz 2013


Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman	Kurumu	İmza
Prof. Dr. Turgay BİÇER	Marmara Üniversitesi	
<b>Sınav Jüri Üyeleri</b>		
Doç. Dr. Bilge DONUK	Istanbul Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Serap MUNGAN AY	Marmara Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Cengiz KARAGÖZOĞLU	Marmara Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Mehmet YORULMAZLAR	Marmara Üniversitesi	

Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu'nun D / 08 / 2013 tarih ve 2 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Feyza ARICIOĞLU

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Vakif Prof. Dr. İnci Aycan  


## BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarımı ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.



08 / 07 / 2013

Elif BOZYİĞİT

## TEŞEKKÜR

Bazen insanların kendilerini ve yaşadıklarını ifade etmesi zordur. Bu durumlardan biri de yıldırımaya uğranıldığında gerçekleşir. Hiçbir insanın yalnızlaştırılmaya ve psikolojik olarak yıpratılmaya maruz bırakılmamasını dilediğim bu akademik çalışmayı yapmaya başlamadan önce tez konumu seçtiğimde bana destek olan ve yol gösteren, spor psikolojisi alanında hayranlıkla çalışmalarını izlediğim saygıdeğer hocam, danışmanım Prof. Dr. Turgay BİÇER'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Verilerimi elde etmemde bana yardımcı olan çok değerli katılımcılar... sizler duygularınızı ifade etmeseydiniz, bana çekinmeden ulaşmasaydınız bu araştırma ortaya çıkmazdı. Araştırmanın yapı taşı olduğunuz için sizlere minnettarım... ve verilerin analizinde bana yardımcı olan çok değerli arkadaşım Dr. Ferda Esin GÜLEL'e ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak her zaman yanımda olduklarını bildiğim ve beni küçük yaşta spora yönlendiren sevgili annem Servet BOZYİĞİT ve babam Mustafa BOZYİĞİT'e, ablam Özlem ŞEN'e ve kardeşlerim Ümit BOZYİĞİT ve Şule DAĞ'a manevi desteklerini bir an olsun esirgemedikleri için sonsuz teşekkürlerimi sunarım....

Elif BOZYİĞİT

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	iii
BEYAN.....	iv
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	x
KISALTMALAR ve SİMGELER .....	xi
ÖZET.....	1
SUMMARY .....	2
GİRİŞ ve AMAÇ .....	3
<b>I. BÖLÜM</b> .....	6
<b>1. GENEL BİLGİLER</b> .....	6
<b>1.1. YILDIRMA</b> .....	6
1.1.1. Yıldırma Nedir? .....	7
1.1.2. Yıldırma Çeşitleri.....	11
1.1.2.1. Psikolojik Taciz.....	11
1.1.2.2. Zorbalık .....	13
1.2.3. Yıldırma Konumları .....	14
1.1.4. Yıldırma Dereceleri.....	16
1.1.4.1. Birinci Derece Yıldırma.....	16
1.1.4.2. İkinci Derece Yıldırma.....	17
1.1.4.3. Üçüncü Derece Yıldırma.....	17
1.1.5. Yıldırma Oluşumu.....	18
1.1.5.1. Çatışma ve Yıldırma Davranışları.....	18
1.1.6. Yıldırmanın Ortaya Çıkışı.....	20
1.1.6.1. Yıldırmaya Yol Açan Bireysel Nedenler .....	22
1.1.6.2. Yıldırmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler.....	23
1.1.7. Yıldırma Davranışları.....	24
1.1.7.1. Sanal Yıldırma .....	30
1.1.8. Yıldırma Ortamında Bulunanlar .....	31

1.1.8.1. Yıldırma Davranışları Uygulayanlar .....	31
1.1.8.2. Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalanlar .....	33
1.1.8.3. Yıldırma Davranışlarını İzleyenler .....	34
<b>1.2. TUTUM</b> .....	<b>40</b>
1.2.1. Tutum Nedir? .....	42
1.2.1.1. Tutumların Öğeleri .....	44
1.2.1.1.1. Bilişsel Öğeler .....	46
1.2.1.1.2. Duygusal Öğeler .....	47
1.2.1.1.3. Davranışsal Öğeler .....	48
1.2.1.2. Tutumların İşlevleri .....	50
1.2.1.3. Tutumların Özellikleri .....	53
1.2.1.3.1. Tutumun Gücü .....	54
1.2.1.3.2. Tutumların Karmaşıklığı .....	56
1.2.1.3.3. Diğer Tutumlarla İlişki ve Merkezilik .....	57
1.2.1.3.4. Tutum Öğeleri Arasındaki Tutarlılık .....	58
1.2.1.3.5. Tutumlar Arası Tutarlılık .....	59
1.2.2. Tutumlar ve Davranış .....	59
1.2.2.1. Tutumlar ve Davranış Arasında Bir İlişki Var mıdır? .....	62
1.2.2.2. Tutumlar Davranışlara Ne Zaman Rehberlik Eder? .....	63
1.2.2.2.1. Davranışsal Nitelikler .....	63
1.2.2.2.2. Bireysel Nitelikler .....	64
1.2.2.2.3. Durumsal Nitelikler .....	64
1.2.3. Tutum Değişikliği .....	66
<b>1.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b> .....	<b>71</b>
1.3.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	71
1.3.2. Ülkemizde Yapılan Araştırmalar .....	73
<b>II. BÖLÜM</b> .....	<b>81</b>
<b>2.1. GEREÇ ve YÖNTEM</b> .....	<b>81</b>
2.1.1. Gereç .....	81
2.1.1.1. Araştırmanın Önemi .....	81
2.1.1.2. Araştırmanın Amacı .....	82
2.1.1.3. Araştırmanın Hipotezleri .....	83



2.1.1.4. Araştırmanın Modeli .....	83
2.1.2. Yöntem.....	84
2.1.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	85
2.1.2.2. Araştırmanın Örneklem Yöntemi.....	85
2.1.2.3. Veri Toplama Araçları .....	86
2.1.2.3.1. Demografik Bilgiler Formu .....	86
2.1.2.3.2. Yıldırma Durumu Tespit Formu .....	86
2.1.2.3.3. Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği .....	87
2.1.2.3. Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği Geliştirme Aşamaları.....	88
2.1.2.3.1. Madde Havuzunun Oluşturulması .....	88
2.1.2.3.2. Uzman Görüşü Alınması.....	89
2.1.2.3.3. Ön Deneme Uygulaması .....	90
2.1.2.3.4. Ölçek Taslağının Çalışma Grubuna Uygulaması ve Faktör Analizi.....	90
2.1.2.3.5. Ölçeğin Güvenirliğinin Hesaplanması .....	91
2.1.2.4. Veri Toplama Yöntemi .....	91
2.1.2.5. Verilerin Elde Edilmesi.....	91
2.1.2.5. Araştırmanın Uygulama Aşaması .....	92
2.1.2.6. Verilerin Analizi.....	93
2.1.2.7. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Güçlükler .....	94
<b>2.2. BULGULAR</b> .....	96
2.2.1. Akademisyenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	96
2.2.2. Yıldırma Maruz Kalan Akademisyenlere İlişkin Bulgular .....	98
2.2.2.1. Yıldırma Maruz Kalan Akademisyenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	99
2.2.2.2. Yıldırma Durumunun Tespitine İlişkin Bulgular .....	100
2.2.2.3. Cinsiyet ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular.....	102
2.2.2.4. Medeni Durum ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular .....	102
2.2.2.5. Yaş ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular.....	103
2.2.2.6. Unvan ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular .....	104
2.2.2.7. Bölüm ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular .....	105
2.2.2.8. Çalışma Yılı ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular.....	106

2.2.2.10. Yıldırımaya Maruz Kalınan Zaman ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular.....	108
2.2.3. İdari Görevde Bulunma Durumu ve Yıldırma Uygulayanlara İlişkin Bulgular.....	109
2.2.4. Cinsiyet ile Yıldırma Sonucu Tutum İfadelerine İlişkin Bulgular.....	110
<b>2.3. TARTIŞMA ve SONUÇ</b> .....	114
2.3.1. Tartışma.....	114
2.3.2. Sonuç.....	126
2.3.2.1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlere İlişkin Sonuçlar.....	126
2.3.2.2. Yıldırımaya Maruz Kaldığını Belirten Akademisyenlere İlişkin Sonuçlar..	126
2.3.2.2. Araştırmanın Hipotezlerine Ait Sonuçlar .....	127
2.3.3. Öneriler .....	129
<b>KAYNAKLAR</b> .....	132
<b>EKLER</b> .....	141
<b>EK-1:</b> Demografik Bilgiler Formu .....	141
<b>EK-2:</b> Yıldırma Durumu Tespit Formu.....	142
<b>EK-3:</b> Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği.....	143
<b>EK-4:</b> Katılımcılara Gönderilen E-Posta Örneği.....	144
<b>EK-5.1:</b> E-Posta İle Gönderilen Linkteki Demografik Bilgiler Formu Örneği.....	145
<b>EK-5.2:</b> E-Posta İle Gönderilen Linkteki Yıldırma Durumu Tespit Formu Örneği.....	146
<b>EK-5.3:</b> Katılımcılara E-Postada Gönderilen Linkteki YSTÖ Örneği.....	147
<b>EK-6:</b> Cinsiyete Göre Y.S.T.Ö. Maddelerine Verilen Cevaplar-Pearson Chi-Square Testi Sonuçları .....	148
<b>EK-6:</b> Cinsiyete Göre Y.S.T.Ö. Maddelerine Verilen Cevaplar-Pearson Chi-Square Testi Sonuçları .....	148
<b>EK-7:</b> YSTÖ Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi .....	158
<b>EK-8:</b> Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Klinik Araştırmalar Etik Kurul Onayı.....	162
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	159

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: İşyerinde Yıldırma Kavramını Anlatmak İçin Kullanılan Terimler ve Tanımlar .....	9
Tablo 2: İşyerinde Şiddet ve Yıldırma Davranışları .....	29
Tablo 3: Y.S.T.Ö.'de Bulunan Maddelerin Derece Puanları .....	88
Tablo 4: Akademisyenlerin Demografik Bilgilerine Göre Dağılım .....	97
Tablo 5: Yıldırmaya Maruz Kalan Akademisyenlerin Demografik Bilgilerine Göre Dağılım.....	99
Tablo 6: Yıldırmaya Maruz Kalınan Süre ve Maruz Kalınan Zaman Durumu .....	100
Tablo 7: Yıldırmaya Maruz Kalınan Unvan .....	101
Tablo 8: Yıldırma Davranışları Uygulayanlar .....	101
Tablo 9: Y.S.T.Ö. Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları .....	102
Tablo 10: Medeni Durum ve Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Dağılım .....	102
Tablo 11: Y.S.T.Ö. Puanlarının Medeni Duruma Göre ANOVA Sonuçları .....	103
Tablo 12: Yaş ve Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Dağılım .....	103
Tablo 13: Y.S.T.Ö. Puanlarının Yaş Gruplarına Göre ANOVA Sonuçları .....	104
Tablo 14: Y.S.T.Ö. Puanlarının Kadro Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları .....	105
Tablo 15: Y.S.T.Ö. Puanlarının Bölümlere Göre Karşılaştırılması, Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....	105
Tablo 16: Y.S.T.Ö. Puanlarının Bölümlere Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu .....	106
Tablo 17: Çalışma Yılı ve Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Dağılım .....	107
Tablo 18: Y.S.T.Ö. Puanlarının Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Sonuçları .....	107
Tablo 19: Y.S.T.Ö. Puanlarının İdari Görevde Bulunma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları .....	108
Tablo 20: Y.S.T.Ö. Puanlarının Yıldırmaya Maruz Kalınan Zamana Göre U-Testi Sonuçları .....	109

Tablo 21: Y.S.T.Ö. Puanlarının Yıldırma Maruz Kalınan Zamana Göre U-Testi Sonucu.....	109
Tablo 22: İdari Görevde Bulunma Durumu ve Yıldırma Davranışları Uygulayanların Sayısal Dağılımı ve Yüzdeleri .....	110
Tablo 23: Cinsiyete Göre Y.S.T.Ö. Maddelerine İlişkin İfadeler – Pearson Chi-Square Testi Sonuçları .....	111

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları .....	21
Şekil 2: Sözlü / Sözsüz ve Dolaylı / Dolaysız Yıldırma Davranışları.....	28
Şekil 3: Üniversite Yönetim Şeması .....	37
Şekil 4: Tutumların Yönü .....	55
Şekil 5: Basit Tutum –Davranış İlişkisi .....	60
Şekil 6: Tutum – Ortam – Davranış İlişkisi .....	61
Şekil 7: Tutum-Ortam-Alışkanlık-Beklenti-Davranış İlişkisi.....	64
Şekil 8: Araştırmanın Modeli.....	84

## KISALTMALAR ve SİMGELER

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ANA.Ü</b>	: Anadolu Üniversitesi
<b>A.Ü.</b>	: Ankara Üniversitesi
<b>ANOVA</b>	: Tek Yönlü Varyans Analizi
<b>D.E.Ü</b>	: Dokuz Eylül Üniversitesi
<b>e-posta</b>	: Elektronik posta
<b>G.O.Ü.</b>	: Gaziosmanpaşa Üniversitesi
<b>H.Ü.</b>	: Hacettepe Üniversitesi
<b>ILO</b>	: The International Labour Organisation
<b>İ.İ.B.F</b>	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>İ.Ü.</b>	: İstanbul Üniversitesi
<b>K.S.Ü.</b>	: Kahramanmaraş Üniversitesi
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>M.Ü.</b>	: Marmara Üniversitesi
<b>M.Ü.</b>	: Maltepe Üniversitesi
<b>PDR</b>	: Rehberlik ve Psikolojik Danışma
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>YSTÖ</b>	: Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği
<b>YÖK</b>	: Yüksek Öğretim Kurumu
<b>df</b>	: Serbestlik Derecesi
<b>F</b>	: F değeri
<b>M</b>	: Madde
<b>N</b>	: Frekans
<b>p</b>	: P değeri
<b>sd</b>	: Standart Hata
<b>SS</b>	: Standart Sapma
<b>t</b>	: T skoru
<b>U</b>	: Mann Whitney U değeri
<b>Z</b>	: Z değeri
<b><math>\chi^2</math></b>	: Ki-Kare Değeri
<b><math>\bar{x}</math></b>	: Ortalama
<b>%</b>	: Yüzde Değeri

## ÖZET

Duygusal saldırı, psikolojik taciz, psikolojik şiddet, psikolojik terör gibi çeşitli kavramlar olarak da bilinen yıldırma eylemi, iş ortamında istenmeyen davranışlardır. İşyerinde yıldırma davranışları çalışma hayatının var olduğu andan itibaren zaman zaman çalışanların mağdur olmasına sebep olmuş ve insan haklarına verilen değerlerin de artması ile son on yılda oldukça gündeme gelen konulardan biri olmuştur. Yıldırma ile ilgili yapılan araştırmalarda en çok sağlık kurumları, gönüllü kuruluşlar ve üniversitelerde ortaya çıktığı görülmektedir. Yıldırma davranışları ile karşılaşan bireylerin tepkileri ve davranışları birbirinden farklı olabilmekte ve dolayısıyla her birey çalışma hayatına yönelik olumlu ya da olumsuz tutumlar geliştirebilmektedir. Bu nedenle, üniversitelerin spor eğitimi ile ilgili akademik birimlerinde yıldırma davranışlarının olup olmadığı ve bu davranışlar ile karşılaşan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik oluşan tutumlarını belirlemek araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumlarını belirlemektir.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yıldırma ve tutum konuları ile ilgili literatür taranarak bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde ise araştırma ile ilgili yapılan uygulama anlatılmıştır. Bu bölümde, gereç ve yöntem, üniversitelerin spor ile ilgili birimlerinde görev yapan akademisyenlere uygulanan Anket Formu ve “Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği”nden (Y.S.T.Ö.) elde edilen bulgular, tartışma ve yorumlara yer verilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Akademisyen, çalışma hayatı, spor, tutum, yıldırma.

## **SUMMARY**

### **The Attitudes of Academic Staff in the Field of Sport Sciences Exposed to Mobbing Towards Work Life**

The act of mobbing known as also emotional assault, psychological abuse, psychological violence, psychological terror are undesirable behaviors in workplace. People have been exposed to bullying from time to time since the very beginning of work life and with the increase in the values of human rights, it has been one of the mostly discussed issues in the last decade. Mobbing commonly occurs in health agencies, voluntary organizations and universities according to the studies conducted recently. The behaviors of individuals faced with mobbing can have different reactions and, and thus each individual can develop a positive or negative attitudes towards his career. Therefore, the scope of the study is to determine whether or not the behavior of mobbing occurs in the department of sports and science of universities and the attitudes of academicians who face mobbing towards work life.

The purpose of this research is to determine the attitudes of academic staff in the field of sports science exposed to mobbing towards work life.

The study consists of two parts. The first section contains the literature dealing with issues of intimidation and mobbing attitude. In the second part the application of the research is described. In this section, materials and methods, questionnaire forms applied to academics working in universities' sports and science department and findings from "The Scale of Attitude Caused by Mobbing" (Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği-Y.S.T.Ö.) and also discussions and comments are included.

**Key Words:** Academics, attitude, mobbing, sports, work life.



## GİRİŞ ve AMAÇ

Yönetim bilimleri alanında sürekli değişime uğrayan ve gelişen kuramlar olmakla birlikte, bu değişim ve gelişimin içinde çalışma hayatındaki insan davranışlarına da oldukça önem verilmeye başlanmış ve gerek tek başına yapılan bireysel davranışlar gerekse grup olarak sergilenen insan davranışları psikolojik ve sosyolojik açıdan incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışanlar arasındaki iletişim bireylerin birbirlerine olan davranışlarını etkileyen bir faktördür. Sosyal yaşamında daha rahat davranabilen birey çalışma hayatında davranışlarına dikkat etmelidir. Çünkü çalışma hayatının bir koşulu olarak herkes eşit düzeyde olmayabilir. Bir birimden daha fazla bölüme sahip olan işletmelerde ya da kurumlarda çalışanlar ast, üst ya da aynı göreve sahip çalışanlar ile bir paylaşımda bulunmak zorundadırlar. Doğal olarak bu üç grup arasındaki ilişkiler de iş ilişkileri olarak değerlendirilmelidir. İş ilişkileri kapsamında oluşan iletişim sonucu çalışanların birbirlerine karşı davranışları şekillenmekte ve buna yönelik çeşitli tutumlar oluşmaktadır. Örneğin çalışma ortamında herhangi bir sorun yaşamayan çalışanlar için iletişim ve davranış şekilleri eşit düzeydeki iş arkadaşları ile daha rahat ya da samimi olmakta, astları ya da üstleri ile görüşürken ise biraz daha resmiyet kazanarak daha farklı olmaktadır. Çalışanların olması gereken normal ilişkiler dışında işyerinde sorun yaşamaya başlaması çatışmaları başlatmaktadır.

Kendi işinin patronu olmak dışında şirket, ofis, fabrika, kurum ya da kuruluş vb gibi bir örgüt çatısı altında çalışmak zorunda olan bireyin, diğerleri ile olan ilişkileri ve etkileşimleri sonucu bazı davranışları değişmektedir. Topluluk içinde çalışmanın doğal bir sonucu olarak diğerlerinden farklı olduğunu gösterme adına bireyin rekabet etme güdüsü ortaya çıkmaktadır. Bu rekabette galip gelenler bir üst kademeye yükseldiği için ast/üst ilişkileri oluşmakta ve üstler yerini korumaya, astlar ise bir üst kademeye ulaşmak için diğerleri ile olan rekabetine devam etmektedir. Yaşanan bu süreç içerisinde rekabet, ister istemez olumsuz davranışlara neden olmaktadır. Bu gibi olaylar karşısında normalin dışında ortaya çıkan insan davranışlarının nedenini bilmek çalışma hayatında oluşabilecek aksaklıkları engelleyecek, alınacak önlemler

sayesinde hem bireylerin sağlıklı bir ortamda çalışabilmesi sağlanacak ve hem de işyerindeki verimlilik arttırılabilecektir.

Daha önce de değinilmeye çalışıldığı gibi gerek iletişimden kaynaklanan durumlar gerekse bu iletişim sonucu oluşan olumsuz davranışlar çatışmaya sebebiyet vermektedir. Her ne kadar çağdaş yönetim anlayışlarında çatışma kontrol altındayken olumsuz bir durum olarak görünmese de işin içinden çıkılmadığı durumlarda çatışma yıldırımının bir ön basamağı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Spor insanların hayatını etkileyen önemli bir olgudur. Günlük yaşantıda insanların aktif ya da pasif olarak spor ile ilgilendikleri görülür. Spor ile bir kariyer oluşturan insanlar diğer iş kollarında olduğu gibi hedef ve beklentilerini gerçekleştirmek için çaba sarf ederler. Profesyonel olarak spor kariyeri düşünen insanlar sporun akıllarımızda kalan doğası gereği işlerinde başarılı olmak isterler. Yeteneği keşfedilen bir sporcu açısından düşünüldüğünde onun kariyerini geliştirmek için bir sürü yardımcı etmen devreye girmektedir. Aksi şekilde bu etmenlerin onu bu durumundan yıldırıma çalıştığı da görülmektedir. Spor örgütlerinin herhangi bir alanında çalışan biri açısından düşünüldüğünde ise sporun herkes tarafından bilinmesi, önemsenmesi, oldukça dikkat çeken bir olgu olması gereği bir anda yıldızı parlamakta, tanınmış kişi olmakta ve bunun sonucu olarak da olumlu ya da olumsuz duygusal faktörler devreye girmektedir. Haksız yere, zaman zaman işin farklı boyutlara götürülerek yapılan olumsuz eleştiriler, davranışlar kişiyi bulunduğu iş yerinden, kulüpten, kurumdan istifa etmeye bile zorlayan durumlar ortaya çıkarılmaktadır.

Son yıllara kadar sporu genellikle performans açısından inceleyen bilim dallarına “Spor Yönetim Bilimleri” de eklenmiştir. Spor Yönetimi alanında da diğer yönetim alanları gibi her geçen gün gelişmelerin yaşanması ortaya çıkan yeni durumların da araştırılmasını gerektirmektedir. Fakat spor örgütlerinde yer alan bireylerin davranışlarına yönelik bilimsel çalışmalara pek rastlanamamaktadır. Yurtdışında yıldırma davranışları ile ilgili araştırmaların fazla olmasına karşı ülkemizde son yıllarda önem kazanmış hatta artık hukuki boyut da işin içine girerek kabul edilemez davranışlar ceza almaya başlamıştır. Hiçbir insan için yapılması

düşünülemeyen yıldırma davranışlarına, üniversitelerde spor eğitimi veren akademisyenlerin de fazlasıyla maruz kaldığı düşünülmektedir.

Ülkemizde spor bilimleri alanında konu ile ilgili sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Spor psikolojisi açısından spor örgütlerinde psikolojik yardımının ne kadar önemli olduğu düşünüldüğünde maruz kalınan bu davranışların ortaya çıkarılarak var olup olmadığı ve bu davranışlara maruz kalan çalışanların nasıl bir tutum sergiledikleri araştırılmak istenmiştir.

Araştırmanın amacı; spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik oluşan tutumlarını belirlemektir.

# I. BÖLÜM

## 1. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde yıldırma, tutum ve davranışlar gibi konular ilgili literatür taranarak oluşturulmuştur. Konu ile ilgili yazılmış yurtiçi ve yurt dışı yayımlanmış bilimsel tez, makale ve kitapların yanı sıra dergiler, belgeler, dokümanlar, gazete ve İnternet sitelerinden de yararlanılmıştır.

### 1.1. YILDIRMA

Biçer'e göre (2002) duygular, canlıların olaylar ya da olgular karşısında oluşturdukları heyecan, uyarılmışlık ve farkındalık olgusudur. Her insanın nörofizyolojik ve biyolojik yapıları aynıdır ve bu her insanı eşit yapar. İnsanları birbirinden ayıran özellik algı, davranış ve olaylara verilen tepkilerdir. Zeka, psikologlarca düşünceyi bilinçli şekilde yeni durum ve taleplere ayarlama yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Tepkisel olmayı başlatan içgüdülerin yani ilkel alt beynin harekete geçmesi davranışların oluşmasına sebep olmasıdır. Olaylara olduğu şekilde bakılmayıp duyguların ağır basması sonucu ortaya çeşitli davranışlar çıkar. Tepkisel durumlarda genellikle kızgınlık veya yetersizlik duyguları ağır basar. Öz güveni ve özsaygısı yüksek kişilerde ise doğal olarak olumlu, mantıklı ve sezgilerin güce dönüştüğü davranış özellikleri görülür.

Kurallara uygun bir şekilde bazı hakların otorite sahiplerine devri ile gerçekleşen otorite yani güç, itaate zorlama yeteneğidir. Bazı durumlarda gözlemlenebilen güç, bazı durumlarda ise daha baskılı olmasına rağmen gözlemlenemeyebilmektedir (Miller 1987).

Sosyal ya da iş ile ilgili grupların olduğu her yerde çeşitli şekillerde güç kullanımına başvurulduğu zaman zaman karşımıza çıkmaktadır. Doğal olarak bunun sonucunda da güç kullananların karşısında güce karşı direnemeyen, zayıf bir kesim oluşur. Gücün kuralsız, orantısız, sürekli ve zorlayıcı bir şekilde kullanılmaya başlanması yıldırma eylemlerini de beraberinde getirebilmektedir.

Çalışma hayatı ile ilgili yapılan çeşitli araştırmalarda farklı şekillerde kullanıldığı görülen yıldırma kavramı; psikolojik taciz, psikolojik yıldırma, duygusal saldırı, duygusal taciz, iş ortamında istenmeyen davranışlar, psiko-terör vb gibi çeşitli kavramlarla karşımıza çıkmaktadır. Birbirine çok yakın olan bu terimler çoğu zaman da birbirinin yerine kullanılmaktadır. Bu araştırmada ise yıldırma olarak kullanılacaktır.

### 1.1.1. Yıldırma Nedir?

Türk Dil Kurumu (TDK), Büyük Türkçe Sözlüğü'nde "yıldırma eylemi" ([www.tdkterim.gov.tr](http://www.tdkterim.gov.tr), Erişim tarihi: 12 Mart 2013), bir işten göz korkutup vazgeçirme, bıktırma, usandırma, korkutma gibi olumsuz eylemlerde bulunma durumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Elde edilen gücün algılanma biçimine göre olumsuz davranışlarda bulunma, gücünü kabul ettirme ve karşıdakini bezdirme yıldırma davranışlarının nedeni olarak söylenebilir.

Yapılan araştırmalarda "mobbing" olarak ele alınan yıldırma kavramı ilk olarak Konrad Lorenz'in sürü halinde dolaşan hayvanların içlerinden birini guruptan çıkarmaları ve tehdit etmeleri olgusunu araştırması ile ortaya çıkmıştır (Smith, Cowie, Olafsson and Liefoghe 2002). Olweus (1978) yıldırma terimini, güçlü bir çocuğun daha güçsüz bir çocuğa karşı bire bir olarak sistematik saldırılar içeren davranışları şeklinde tanımlayan ve terimi ilk kullananlardan biridir. İsveçli bir doktor olan Heinemann da 1972 yılında okul çocukları arasında yaptığı araştırmada, tek bir çocuğun hedef alınarak yapılan saldırıları bu kategori altında incelemiştir (Einarsen, Hoel, Zapf and Cooper 2003, Tınaz 2006, Rivers 2011).

Heinz Leymann, çocukların sergiledikleri davranışlar ile işyerinde sergilenen yıldırma davranışlarının ortak yönlerini tespit etmiş ve işyerinde uygulanan yıldırma davranışlarının fiziksel şiddetten uzak olduğu ve psikolojik bir baskıyı içerdiğini belirleyerek "mobbing" kavramını işyerinde yıldırma davranışları olarak kullanmanın daha doğru olacağını ileri sürmüştür (Leymann 1990, 1996). Bu doğrultuda Leymann, araştırmalarında işyerindeki yıldırma davranışları ile ilgilenmiş ve bunların boyutlarını ortaya çıkartmaya çalışmıştır. Yıldırma eylemlerinin düşmanca ve ahlak dışı bir iletişimi kapsadığını, bu davranışlar sonucu yıldırılan

kişinin savunmasız bırakıldığı bir durum olarak tanımlamaktadır. Ayrıca yıldırma davranışlarının düzenli bir şekilde (haftada en az bir kere) ve uzun bir süre boyunca (en az altı ay) uygulandığını belirtmektedir (Leymann 1996). Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994) de tacizin, işkence ya da tecavüz olaylarında olduğu gibi, son derece yoğun ve kısa süreli ya da okullarda ya da ordudaki zorbalık olaylarında olduğu gibi daha az yoğun ve uzun süreli olabildiğini belirtmektedirler.

Sahip olunan güce dayalı olarak düzenli, planlanmış ve ısrarcı bir biçimde karşı tarafı sindirme, incitme, aşağılama, hor görme, ortamdaki uzaklaştırma ve yalnızlaştırma, görmemezlikten gelerek yok sayma şeklinde yapılan davranışların tümü yıldırma olarak tanımlanabilir. Yıldırma davranışlarının saldırganlıktan ayrılan en önemli özellik sistematik olarak uygulanması ve sürekliliği olmasıdır. Saldırganlık davranışının olduğu durumlarda güçlü olanın güçsüz olana her hangi bir amaç gözetmeksizin fiziksel güç uygulaması söz konusu iken yıldırma davranışlarında bu güç planlı ve sistemli bir şekilde uzun süre doğrudan ya da dolaylı olarak psikolojik baskıdan fiziksel ya da sözlü şiddete varana kadar çok geniş bir yelpazede yer alan davranışlar şeklinde görülmektedir (Smith 1997). Örgütlerde saldırganlık davranışlarının nadir olduğu söylenebilir fakat şimdiye kadar pek dikkat çekmemiş olan yıldırma davranışları oldukça sık görülmektedir. Genel olarak durum mağdurların sessiz kalmayıp haklarını araması sayesinde ortaya çıkmaktadır.

Yıldırma kavramına açıklık getirmek adına yukarıda bahsedilmeye çalışılan kavram farklılıklarına ek olarak Tablo 1 yurt dışında yapılan araştırmalarda kullanılan kavramları ve araştırmaları göstermektedir.

**Tablo 1:** İşyerinde Yıldırma Kavramını Anlatmak İçin Kullanılan Terimler ve Tanımlar

Referans	İngilizce Kavram	Türkçe Kavram	Tanım
Brodsky (1976)	Harassment	Şiddet	Yıpratma, eziyet etme, yıldırma veya karşı tarafta tepki yaratma amacıyla gerçekleştirilen tekrarlı ve ısrarlı çabalar.
Thylefors (1987)	Scapegoating	Suçlama	Bir veya birden fazla kişi tarafından, bir veya birden fazla kişiye sürekli olarak olumsuz davranışlarda bulunma.
Matthiesen, Raknes ve Rrökkum (1989)	Mobbing	Yıldırma	Aynı çalışma gurubunda bulunan bir veya birden fazla kişinin hedef alınarak olumsuz etkilenmelerini sağlama.
Leymann (1990)	Mobbing, Psychological Terror	Yıldırma, Psikolojik Terör	Genellikle hedef alınan bir kişiye karşı sistemli, düşmanca ve etik olmayan iletişimde bulunma.
Kile (1990)	Health Endangering Leadership	Liderliği Tehdit eden Sağlık	Üstün aleni veya gizli bir şekilde astlarına uzun süreli ve sürekli küçük düşürücü ve saldırgan davranışlarda bulunması.
Wilson (1991)	Workplace Trauma	İşyeri Travması	Çalışanın, işvereni veya üstü tarafından sürekli ve kötü davranışları nedeniyle kişilik parçalanması yaşaması.
Adams (1992)	Bullying	Yıldırma	Özel yaşamda ve/veya toplum içinde karşı tarafı küçültücü ve kötüleyci şekilde sürekli eleştirme ve laf sokma durumu.
Vartia (1993)	Harassment	Şiddet	Bir veya birden fazla kişinin bir kişiye yönelik tekrar eden ve uzun süreli olumsuz davranışlarda bulunması.
Ashforth (1994)	Petty, Tyranny	Küçümseme, Zorbalık	Üstün astlarını küçümseyerek, düşüncesiz davranarak, yetkiyi sürekli elinde tutarak, sorunların çözümünde güç kullanması ve uygunsuz cezalar vererek kendini büyük göstermesi.
Bjorkqvist, Östermann ve Hjelt-Back (1994)	Harassment	Şiddet	Karşı tarafa psikolojik bazen de fiziksel acı çektirme durumu. Birçok nedenden ötürü bir veya birden fazla kişiye uygulanan tekrarlı olumsuz davranışlarda bulunma ve mağdurların kendilerini savunmada yetersiz bırakılması durumu.

Kaynak: Stale Einarsen (2000). "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", *Aggression and Violent Behaviour*, Vol. 5, No.4

Yıldırma davranışlarının taraflar arasında gerçek bir eşitsizlik olduğunda ya da güç dengesizliğinin iddia edildiği durumlarda ortaya çıktığı söylenebilir (Whitney and Smith 1993, Craig 1998).

Smith ve ark.nın (2002) belirttiğine göre, Olweus yıldırma davranışlarını üç ölçüte göre değerlendirmektedir:

1. Tarafların güç dengesizliğinden kaynaklanan insanlar arası bir ilişki olması.
2. Bir süreci kapsaması ve tekrarlanır olması.
3. Saldırgan bir davranış olması ve kasıtlı olarak zarar vermeyi amaçlaması.

Yıldırma genel olarak saldırganlık davranışlarının içinde geçmektedir. Saldırganlık, Freedman, Sears ve Carlsmith'e göre (1978) "başkalarını inciten ya da incitebilecek her türlü davranış", Bilgin'e göre (1995) ise "diğerine zarar vermek amacıyla bir kişi ya da grup tarafından gerçekleştirilen davranış(lar)" olarak tanımlanmaktadır. Saldırganlık bir davranış olarak tanımlandığında, davranışa dönüştürülmeyen düşmanlık duyguları tanımın dışında bırakılmaktadır. Fiziksel saldırganlık ve sözel saldırganlık ise tanıma dahil edilmiştir. Bunun yanı sıra pasif saldırganlık olarak tanımlanan ve aktivite içermemesine karşın zarar verme niyeti taşıyan hareketsizlik de bu tanımın içine girmektedir. Niyetlilik saldırganlıkta önemli bir yer tutar. Düşmanlık içeren saldırganlık, saldırganın hedefi sevmemesi ya da nefret etmesinden kaynaklanır ve temel amacı hedefe zarar vermektir (Bilgin 1995). Örneğin spor kıyafetleri hakkında konuşurken söylediklerimizin bir diğer sporcu tarafından kendisinin aşağılandığı şeklinde düşünmesine yol açması istenmeden zarar verme olarak yorumlanabilirken, performansı iyi olmasına rağmen sporcu hakkında teknik direktöre yanlış bilgi aktaran bir yardımcı antrenörün bu davranışı düşmanlık içeren saldırganlık olarak yorumlanabilir.

Yıldırma, işyerlerindeki bireylere karşı bir ya da birkaç kişi tarafından sistematik bir biçimde yöneltilen düşmanca ve gayri ahlaki iletişim biçimlerini içeren psikolojik terör olarak da ifade edilebilir (Cemaloğlu ve Ertürk 2007).

Donuk (2008)'un belirttiğine göre, Acar (1998) belirli mal ve/veya hizmetlerin üretilmesi amacıyla kurulan ve faaliyet gösteren işletmelerin en vazgeçilmez



girdisinin insan olduğunu ifade etmiştir. Benzer durum spor ve spor ile ilgili iş alanları için de geçerlidir. İnsan, işgücü sporun en temel yapı taşlarından biridir. Sporun bilimsel süreçler içinden geçerken ilerlemesine ve gelişmesine katkıda bulunan insan unsuru da akademik alanda çalışanlardır. Akademik alanda bulunan yeni bir yöntem uygulamaya konulduğunda diğer bireyler tarafından kullanılmaktadır. Diğer bireylerin niyetleri gereği yapılan çalışma olumlu ya da olumsuz eleştirilere uğramakta hatta kıskançlık duygusunun devreye girmesi ile kötülenebilir bir hal bile almaktadır. Diğer bir açıdan bakıldığında akademik çalışma hayatında bulunan insanlar sürekli gelişmek ve yeni şeyler bulmak zorunda hissetmektedirler. Tüm bu baskılar akademik alanda çalışanlarda bir şeyleri ortaya çıkarana kadar gizleme ya da diğerlerinin çalışmalarına haset ile bakma duygusu bile geliştirmektedir. Dolayısıyla bu durum içinde olan akademisyenlerin yıldırma uğrama ya da yıldırma davranışlarını uygulama eğilimde olduğu söylenebilir.

#### 1.1.2. Yıldırma Çeşitleri

İşyerlerinde yoğun çalışma temposu nedeniyle çalışanların üzerinde psikolojik baskılar oluşmaktadır. İş ortamındaki bu baskılar zamanla strese neden olmaktadır (Toker 2008). Oluşan bu stres, çalışanlar üzerinde değişik şekillerde etkisini gösterebilir. Çalışanın bireysel olarak hissettiği psikolojik baskının olumsuz etkileri olabileceği gibi, çalışanların birbirlerine karşı oluşturdukları olumsuz durumlar, tavır ve davranışlar da psikolojik baskıların kaynağı olabilir.

##### 1.1.2.1. Psikolojik Taciz

Anglo-Sakson kökenli psikolojik taciz (mobbing) kelimesi, şiddet, saldırı ve çeteleşmek anlamına gelen “to mob” fiilinden türetilmiştir (Agervold 2007). İlk olarak 1984 yılında İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından bilimsel literatürde kullanılmıştır (Mole 2007). Leymann psikolojik taciz kelimesini bir etoloji uzmanı olan Konrad Lorenz'den almıştır. Lorenz bu terimle, sürüden kovmak, öldürmek ve saldırmak için bazen liderlik ederek sürü üyelerinden birisine karşı birlikte hareket eden bazı hayvan türlerinin davranışlarına dikkat çekmek istemiştir. Leymann ise işyerinde, bir iş grubu içinde etik olmayan iletişim ve düşmanlık içeren benzer insan davranışlarını psikolojik taciz olarak adlandırmış ve “mobbing” kelimesini işyerinde

psikolojik taciz olarak tanımlamıştır. Bu eylemlerin psikolojik taciz sayılabilmesi için zaman içinde uygulanması gerektiği, en az altı ay ve en az haftada bir kez yapılarak süreklilik arz etmesi dikkat çeken önemli bir ayrıntıdır.

İsveç’çe “mobbing” kelimesi, ilk olarak okullarda zorbalık etmek anlamında kullanılmıştır. Ancak daha sonra yetişkinlerle ilgili olarak yetişkin zorbalığı anlamına gelen “vuxenmobbing” kelimesini kullanılmaya başlanmıştır. Fince’de ise taciz anlamına gelen “kiusaaminen” kelimesi kullanılmıştır. Kullanılan bu kelimeler İngilizce’de psikolojik taciz, zorbalık anlamına gelen “mobbing” kelimesinin kullanımına oldukça benzerdir. İngilizce’de “mobbing” kelimesinin kullanımı birçok insana sorulduğunda birine saldırma olarak tek bir anlamı ifade edebilir, fakat bu yanlış bir kullanımdır. “Mobbing” kelimesi, İngilizce “mobbing” kelimesini kullanan araştırmacıların dışında, “mobbing”den daha ziyade, zorbalık anlamına gelen “bullying” olarak tercüme edilir. İngilizce “Psychological violence-Psikolojik şiddet” ve İsveç’çe “psykiskt våld-psikolojik şiddet” kavramı ise aynı şekilde kullanılmaktadır (Hearn and Parkin 2002).

Psikolojik taciz kelimesi hakkındaki kavram karmaşıklığı araştırmacıların ve çalışmaların farklılığından ve belirli bir kelime kökeninden gelmemesinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla da yapılan araştırmalarda farklı farklı kullanımlar görülmektedir. Türkçede de görülen bu kavram karmaşıklığı yurt dışında yapılan araştırmaların değişik şekillerde çevirisinden kaynaklanmaktadır. Prof.Dr. Nevzat Tarhan’ın 2002 yılında yayınladığı “Psikolojik Savaş” adlı kitabının mobbing konusuna değindiği bölümünde *mobbing, fırça atmak, kurban, mobbinge maruz kalanlar, mobbingzede* gibi karşılıklar kullanılmıştır. Osman Cem Öner toy’un çevirisi ile 2008 yılında yayınlanan Davenport’un “Mobbing, Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabında ise “Mobbing – İşyerinde Duygusal Taciz” olarak çevrilmiştir.

Psikolojik taciz üzerine bir diğer kitap, “Mobbing – İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri” ile Şaban Çobanoğlu’nun (2005) kitabıdır. Kitabın başlığında mobbing kelimesi korunmuş ve kullanılma amacına yönelik “iş yerinde duygusal saldırı” şeklinde kısa bir açıklama yapılmıştır. Kitabının değişik

bölümlerinde yine “mobbing” sözcüğü aynen kullanılmış ve buna ek olarak Türkçe’deki karşılıklarına birbirini destekleyecek şekilde yer verilmiştir: *duygusal taciz, zorbalık, yıldırma, işyerinde duygusal saldırı ve işyeri sendromu*. Metin içi kimi kullanımlarında mobbing (yıldırma) gibi önce kaynak dil sözcüğü sonra parantez içinde erek dilde önerdiği karşılığı vermektedir. Diğer bir kitap 2006 yılında basılan Pınar Tınaz’ın “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” adlı kitabıdır. Tınaz, kitabının başlığında Türkçe bir ifade kullanmayı tercih etmiş bu kavramın İngilizce karşılığını parantez içinde belirterek kullanmıştır. Ancak kitapta psikolojik taciz kelimesinin yanında *zorbalık, yıldırma, mobbing, mobbing yapmak, mobbing mağduru, mağdur ve mobbing’e uğrayan kişi* gibi ifadeler de yer verilmiştir. Kitapta tek bir ifadenin kullanılmaması okurları sürekli bir kavram çatışmasına itmektedir. Eser’e (2008) göre erek dilde olmamasından dolayı “mobbing” kavramı Türkçe’de kendi karşılıklarını üretmekte ve çok sayıda karşılığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Günümüzün her geçen gün ilerleyen teknolojisi sayesinde olmazsa olmaz hale gelen, bilgiye çok çabuk ulaşabilmeyi sağlayan ve sonsuz bir bilgi deposu haline gelen internet ortamında ise “mobbing” kavramının Türkçe karşılığı yine çok çeşitli şekillerde kullanılmaktadır. İnternet ortamında kavram; psikolojik taciz, psikolojik şiddet, psikolojik terör, duygusal terör, yıldırma, işyerinde saldırı, yıldırmaya yönelik davranış vb gibi ifadeler şeklinde yer aldığı gibi doğrudan “mobbing” kelimesinin de kullanıldığı görülmektedir.

Şimdiye kadar kelime anlamı ve kullanılış biçimleri üzerinde durulan kavram aslında işyerlerinde çalışma hayatında karşılaşılan yıldırma davranışları ile ilgilidir.

#### 1.1.2.2. Zorbalık

Zorbalık (bullying) kelimesi 1530 yıllarında her iki cinsiyet için de “tatlım” anlamında kullanılan “boel” (Almanca “buhle”) kelimesinden türemiştir. O yıllarda kelimenin anlamı muhtemelen erkek kardeş için “lover, brother” (sevgili kardeş) anlamı taşımaktaydı. Zamanla anlamı değişerek 17. yüzyılda “iyi adam” (fine fellow) anlamında kullanılmış ancak bu anlam da bozularak “zayıf olanı bezdirmek” (harasser of weak) için kullanılan “kabadayı” (blusterer) kelimesine dönüşmüştür.

1650'lerde ise kabadayı olarak kullanılan "ruffian" kelimesi, 1680'lerde zorba anlamına gelen "bully" şekline dönüşmüştür (www.etymonline.com, Erişim tarihi: 15.10.2012).

Zorbalığın, yıldırma olarak taşıdığı anlam, psikolojik saldırının yanında, fiziksel saldırı ve tehdit anlamını da barındırmasıdır. Örgütlerde fiziksel saldırı çok nadir görülmektedir (Davenport, Schwartz and Elliott 1999). Zaman zaman "mobbing" kelimesi yerine kullanılan "bullying" kelimesi zorbalık, fiziksel saldırı, kaba şiddet ile ifade edilmektedir. Psikolojik taciz ve zorbalık arasındaki temel ayrım budur. İşyerine yıldırma davranışlarının temelinde fiziksel saldırılardan ziyade psikolojik baskılar yer almaktadır. Bu ayrıma rağmen çeşitli kaynaklarda zorbalık halen işyerinde duygusal taciz/zorbalık –mobbing- olarak kullanılmaktadır. Solmuş'a göre (2010) işyerinde duygusal zorbalık, bir çalışan ya da yöneticinin çalışanlar tarafından (iş arkadaşları, astlar, yöneticiler) sistematik ve sürekli olarak kurbanlaştırılması şeklinde ifade edilmektedir.

Zorbalığın çağrıştırdığı anlam fiziksel saldırı ve tehdittir. Aslında zorbalık kelimesinin tam olarak anlamı okullarda öğrenciler tarafından birbirlerine yapılan bazı fiziksel saldırı hareketleridir. Fiziksel şiddet işyerindeki yıldırma davranışları arasında çok nadir olarak görülür (Leymann 2000).

Leyman'ın görüşlerine paralel olarak Björkqvist ve ark. (1994) da okullarda zorbalık konusunun dikkati çektiğini belirtmektedirler. 1970'li yıllarda, zorbalığın, hemen hemen hiçbir ciddi bir bilimsel tanımı olmayan bir fenomen, aynı zamanda, öğretmenler ve müdürler tarafından göz ardı edilen bir "tabu" olduğundan bahsetmektedirler. Benzer bir şekilde, iki binli yıllara yaklaşıldıkça, yöneticiler ve bölüm başkanlarının liderlik yeteneklerinin sorgulanacağını düşündükleri için, kendi işyerlerinde tacizin gerçekleştiğini kabul etmekten çekindiklerini ifade etmektedirler.

### 1.2.3. Yıldırma Konumları

Çalışma yaşamında psikolojik taciz şeklindeki davranışlar, Leymann'dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmamıştır. Bu nedenle Leymann'ın görüşleri

ve araştırmaları, bütün dünyada iş yerlerindeki psikolojik taciz davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır (Tınaz 2006).

Yıldırma uygulayan ve yıldırmaya uğrayan mağdurunun yer aldığı konumlar üç farklı şekildedir. Bunların uygulanış şekli: Üstün asta yaptığı, eşit düzeydekilerin yaptığı ve astın üste yaptığı yıldırmadır.

*Üstün Asta Yaptığı Yıldıрма:* Yıldırma yapan kişinin mağdurdan daha üst bir konumda bulunmasıdır. Yönetici, bölüm yetkilisi, amir, dekan, ğretim yesi, daha üst konumlarda bulunan bir çalışan ya da yaş olarak daha yaşlı, deneyimli bir çalışan yıldıрма uygulayan konumundadır. Sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma, astı emirlere itaat ettirme ve politik nedenler bu konumda yıldırmının oluşmasında ve uygulanmasında en önde gelen nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

*Eşit Dzeydekilerin Yaptığı Yıldıрма:* Herhangi bir iş yerinde veya çalışma ortamında eşit statüde, aynı imkanlara sahip olan iki kişi ya da kişiler arasında yıldıрма durumunun oluşması olarak ifade edilebilir. Mağdur genellikle başarılı, diğerlerinin arasında yetenekleri bakımından fark edilebilen kişidir. Bu durumu çekemeyen eşit düzeydeki iş arkadaşı ya da arkadaşları mağdura yönelik kıskançlık ve öfke dolu hareketler ile onu aşağılamaya, grup içine almayarak dışlamaya çalışırlar. Aynı zamanda üstlere olumsuz şekilde yanlı bilgiler ile mağduru yetersiz gibi göstermeye çalışabilirler. Bu durumu oluşturan etkenler arasında işe yeni başlama, farklı bir bölgeden gelme, farklı bir inanca sahip olma, ırkçılık, rekabet vb gibi nedenler örnek olarak gösterilebilir.

*Astın ste Yaptığı Yıldıрма:* Yıldırma uygulayanın kurbanına göre daha alt konumda olduğu durumdur. Üst konumda olan kişinin yönetimsel kararlarının diğerleri tarafından olumsuz şekilde eleştirilmeye başlandığı ve uygulanmak istenmediği durumlarda ortaya çıkar. Astların birleşmesiyle yukarıya uygulanan yıldıрма bir üst yönetime karşı mağduru zor durumda bırakmak için yapılır. Bu durumda mağdur birden fazla kişi ile karşı karşıya kalabilir. Astın üste yaptığı bu yıldıрма türünü Milivojevic (2011) de dikey yıldıрма olarak ifade etmiştir.

#### 1.1.4. Yıldırma Dereceleri

Yıldırma derecelerinin hissedilmesi ve yaşanması kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar kişinin cinsiyeti, yaşı, yaşam tarzı, düşünce yapısı, kişilik yapısı, değerleri, yargıları, eğitim durumu vb. gibi değişkenlerden kaynaklanabilmektedir. Yine yıldırma davranışlarının şiddeti, sıklığı, süresi vb gibi etkenler kişinin etkilenme derecesini belirlemektedir.

Yıldırma davranışlarının dereceleri birinci derece, ikinci derece ve üçüncü derece olmak üzere üç basamakta değerlendirilmektedir.

##### 1.1.4.1. Birinci Derece Yıldırma

Yıldırma davranışlarına maruz kalan kişi içinde bulunduğu durumun farkına vardığında neden böyle bir durum içinde olduğunu anlamaya çalıştığı görülür. Durumun kendisine zarar verdiğini hissettiğinde bulunduğu ortamdaki ve çevresindeki kişilerden uzaklaşmaya çalışır. İş ortamına karşı olumsuz tutumlar geliştiren mağdur başka bir iş aramaya başlarlar. Eğer yapabiliyorsa işyerindeki birimini değiştirmeye çalışır.

Birinci derece yıldırma davranışlarının sıklıkla ve sürekli uygulanması mağdur üzerinde kalıcı izler bırakabilir. Bu süreçte mağdur yavaş yavaş zarar görür ve duygusal hassasiyet, ağlama krizleri, uyku düzensizliği, herhangi bir şeye yoğunlaşamama gibi olumsuz durumlar yaşayabilir.

İş arkadaşlarının onu küçük düşürücü davranışlarına şaşırır ve bu duruma karşı sıkıntı, kızgınlık veya üzüntü duymaya başlar. Tepkiler kişiden kişiye göre değişir, kimileri karşı koymaya kimileri de olan biteni hoş görmeye çalışır. Spor yaparak ve ilgisini çeken hobiler ile uğraşarak stresini azaltmaya çalışır ancak bunlar geçici çözümlerdir (Davenport et al 1999, Laçiner ve Uludağ 2012).

#### 1.1.4.2. İkinci Derece Yıldırma

Yıldırma davranışları uygulayanlar tarafından yoğun bir tehdit almaya başlayan mağdurun bu durum karşısında kendini çaresiz hissettiği, işyerine ve işine olan yoğunluğunun azaldığı ve doğal olarak da performansının iyice düştüğü söylenebilir.

Yıldırma davranışlarına uzun süre maruz kalanlarda; yüksek tansiyon, uyku bozuklukları, sindirim sistemi ve konsantrasyon bozuklukları, aşırı kilo alma veya kilo verme, depresyon, alkol ya da ilaç alışkanlığı, işyerinden kaçma, alışılmadık korkular ve yalnız kalma korkusu gibi şikayetler görülür. Sağlık problemleri işlerini etkilemeye başlar (Laçiner ve Uludağ 2012).

#### 1.1.4.3. Üçüncü Derece Yıldırma

Yıldırmanın en yoğun ve en ağır yaşanan düzeyi üçüncü derecedir.

Mağdurun iş yapamaz hale geldiği, işe korku, dehşet veya tiksinti ile gittiği, kendini koruma mekanizmasının çöktüğü görülmektedir. Yaşadığı bu durum karşısında mağdurun bütün özgüvenini kaybolmuştur. Şiddetli depresyon, panik atak, kalp krizi, üçüncü kişilere yönelik şiddet vb gibi durumlar oluşabilir. Bu derecenin sonunda intihar vakaları dahi gözlemlenmiştir. Mağdur eski işgücüne sahip değildir ve tekrar işe geri dönemez durumdadır. Tedavi ile bile düzeltilemeyecek durumlar yaşar (Davenport et al 1999, Laçiner ve Uludağ 2012).

Bilindiği gibi bir olayı ya da durumu yaşarken zaman olgusunun sürecinin ölçülmesi ve bu derece sıkıntı veren durumların da sık sık, bazen, uzun süre gibi durumlarla belirlenebilmesi oldukça zordur. Bu durumu en iyi değerlendirebilecek ve yaşanan olayların şiddetini belirleyebilecek mağdurun öznel değerlendirmesi olacaktır. Sonuçta yaşanan olaylar birine göre yıldırma gibi gelebilirken diğerine göre öyle olmayabilir.

Yıldırma davranışlarının durumuna göre yukarıda açıklanmaya çalışılan yıldırma derecelerine maruz kalan kişilerde genel olarak şu etkiler görülebilir:

- Hayatlarını her bakımdan etkileyecek kadar kaygılıdırlar

- Kendilerini çoğunlukla yalnız hissederler
- Kendilerine olan güvenleri sarsılmıştır
- Kendilerini tanımakta zorlanırlar
- Fiziksel olarak zarar görmekten korkarlar
- Sağlıklarının bozulduğunu, görünüşlerinin değiştiğini düşünürler
- İletişim yollarını kapatabilirler
- Kırılganlıkları artmıştır vb.

Kısaca yıldırma davranışlarına maruz kalan kişilerde her bakımdan olumsuz duygu ve düşüncelerin geliştiği, yaşamlarının sağlıklı bir yaşam tarzından uzaklaştığı söylenebilir.

#### 1.1.5. Yıldırma Oluşumu

Yıldırmanın ortaya çıkması için yıldırıcı ve yıldırılan arasında oluşan bir neden olması gerekmektedir. Daha önce bahsi geçtiği gibi çok çeşitli nedenler olabileceği gibi mantık dışı nedenler sonucu da yıldırma oluşabildiği gözlemlenebilmektedir.

Yıldırma uygulayanın seçtiği hedefe yönelik planlar oluşturması ile yıldırma başlamaktadır. Mağdur tarafından durumun fark edilmesi planların uygulamaya geçirilmesi ile doğru orantılıdır ve mağdur bu durumdan rahatsız olma süreci içine girmiştir. Mağdurun rahatsızlığını sözlü ve/veya sözsüz bir şekilde belli etmeye başlaması yıldırma uygulayan tarafından amaca ulaşıldığına dair bir algıya neden olabilmektedir. Yıldırıcı ve mağdur arasında buraya kadar bir çatışmanın varlığına işaret eden bu davranış ya da duygusal izlenimler, mağdur tarafından gösterilen tepkilerin niteliğine göre yıldırma davranışı uygulayan kişi tarafından bu durum sonlandırabilmekte ya da devam ettirilebilmektedir. Bir başka ifade ile kendi varlığını maddi ya da manevi zarara uğratacağını düşündüğü sert tepkiler ile karşılaşan yıldırıcı bu davranışlarından vazgeçmekte ya da karşısında pasif bir davranış sergileyen mağdura karşı yıldırma eylemini sürdürebilmektedir.

##### 1.1.5.1. Çatışma ve Yıldırma Davranışları

Eren (2006) çatışmayı genel olarak değerlendirdiğinde, tüm canlıların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için sürekli olarak çevreleri ile mücadele etmeleri



ve yeri geldiğine çatışmak durumunda olduklarını belirtmiştir. Çatışmayı örgütsel açıdan değerlendirdiğinde ise, bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanmıştır.

Örgütlerde oluşabilecek en temel sorunlardan biri olan çatışma, kimi zaman iki kişi arasındaki bir anlaşmazlık, kimi zaman da örgüt birimleri arasında çıkan anlaşmazlıklar şeklinde olabilmektedir. Bu durumda yöneticiler ya bir taraf ya da çözüm yolu arayan birer hakem olarak karşımıza çıkmaktadır (Solmuş 2010). Çeşitli nedenlerle oluşabilecek çatışmanın örgütlerde daha ileri safhaya geçmiş halinin yıldırma davranışları olduğu söylenebilir. Çatışma kısa süreli olabilir fakat yıldırma davranışları uzun süreli ve sistemattir. Leymann (1996), yıldırma davranışları ve çatışma arasındaki farkın ne ve nasıl yapıldığından ziyade olumsuz davranışların süresi ve sıklığından kaynaklandığını ifade etmektedir. Bu nedenle Leymann (1990) yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların çatışma yaşayan çalışanlara göre daha sık psikolojik ve psikosomatik hastalıklar yaşadığını belirtmektedir.

Çatışma durumunun yıldırmaya dönüşme belirtilerinde çatışma içinde bulunan çalışan psikolojik ve sosyolojik açıdan olumsuz etkilenmekte, iş alanında statüsü zedelenmektedir. Taraflar arasındaki insani değerlerin bozulması, öç alma duyguları oluşturabilir ve güçsüz olandan kurtulmaya ve zarar verici davranışlara yol açabilir (Matthiesen, Aasen, Holst, Wie and Einarsen 2003). Örgüt içinde yaşanan kişisel çatışmalar örgüt iklimini bozabilmekte ve kişisel savaflara dönüşebilmektedir (Van De Vliert 1985). Çatışma durumunda taraflar arasında belirgin bir güç dengesizliği olmamasına karşın yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışan kendini savunmakta yetersiz kalabilmektedir (Roland and Idsoe 2001). Güç dengesizliğinin bulunduğu ortamlarda gerçekleşen yıldırma davranışlarına maruz kalan mağdur daha çatışmanın başlangıcında baskılı bir çözüm tekniği uygulayamamaktadır (Zapf and Gross 2001).

Aquino (2000) yaptığı bir araştırmada kendilerinden çok diğer kişileri düşünen, çatışmadan kaçınan ve daha düşük bir konuma sahip olan bireylerin yıldırma davranışlarında mağdur olan taraf olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca çatışmayı çözmeye çalışan bireyler, çatışmayı çözüme şekillerinden dolayı yıldırma davranışlarına maruz kalabilecek birer hedef olabilmektedirler. Dolayısıyla çatışma

süreci boyunca kullanılan çatışma çözme yöntemlerinin yıldırma davranışları ile doğrudan ilgili olduğu söylenebilir.

Uzlaşmaya varma süreci olarak tanımlanan çatışmayı çözme yöntemleri tarafların cinsiyetine, hiyerarşik durumlarına, kültürlerine vb değişkenlere göre değişiklik göstermektedir. Çatışma çözme yöntemleri işten çok insanlara odaklı olan; yumuşatma yaklaşımı, hem işe hem de insanlara daha az odaklı olan; kayıtsızlık yaklaşımı, insanlarla ve işle orta derecede ilgili olan; uzlaşma yaklaşımı, hem işe hem de insanlarla yakından ilgili olan; sorun çözme yaklaşımı ve insandan çok iş odaklı olan; zorlama yaklaşımı olmak üzere beş başlık altında incelenmektedir (Holt and DeVore 2005). Yıldırma davranışlarına maruz kalan bireylerin zorlama yaklaşımını uygulamaları oldukça güçtür. Bu davranışlara maruz kalanlar genellikle pasif çatışma çözme yöntemlerini uygulamakta ve olumsuz durum ya da durumların geçmesini beklemektedirler (Martin and Bergmann 1996).

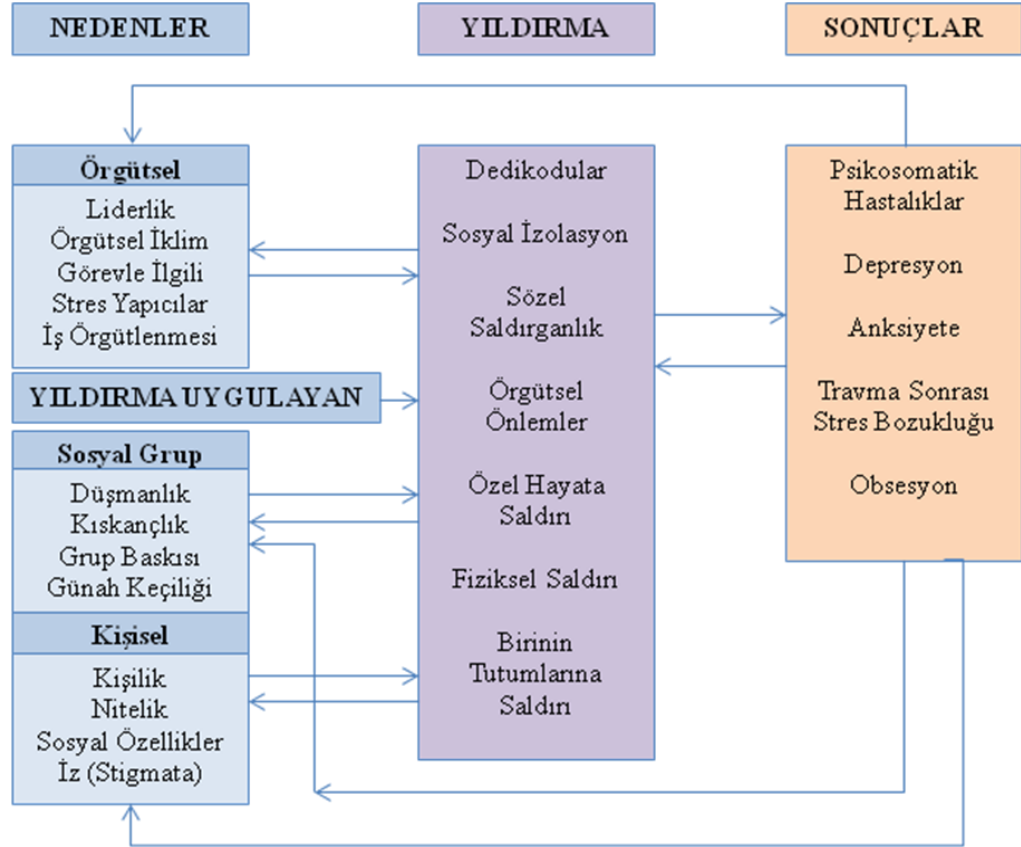
#### 1.1.6. Yıldırmanın Ortaya Çıkışı

Yıldırma davranışlarının ortaya çıkma nedenleri hakkında henüz tam kalıplara oturtulmuş kesin bir bilgi olmamasına rağmen yapılış amaçlarının çok çeşitli nedenlerden kaynaklandığı daha önce belirtilmiştir. Bu nedenlerin belirlenememesinin sebebi alan ile ilgili genellikle nitel çalışmalar yapılması ve analiz edilecek verilerin bulunamaması olabilir. Bu nedenle yıldırma davranışlarının ortaya çıkışının tek bir nedene bağlanması doğru olmayacaktır. Çünkü ortaya çıkış nedenleri ve yaşanan olaylar kişiden kişiye ve onların algısına göre değişebilmektedir. Zapf'a göre ise (1999) yıldırma davranışlarının ortaya çıkması için birden fazla nedenin aynı anda etkileşmesi gerekmektedir.

Örgüt içinde çalışanların birbirine olan kıskançlığı, haset ve düşmanlık içeren düşünceleri, çatışmaların önlenemeyişi, statü kazanmak ya da ödül almak için rekabetin aşırı düzeye ulaşması, yapılan işin bir diğeri tarafından özenilecek bir iş olduğu düşüncesi, daha üst mevkilerde bulunanların gözüne girme çabası, iş ile ilgili konularda söz hakkı tanınmaması, olağandan fazla iş yükünün verilmesi ve hiyerarşik ilişkilerin zayıf olması gibi nedenler, yıldırma oluşumunda yakından ilgili olan nedenlerdir (Vartia 1996, Einarsen 2000, Salin 2001).

Yıldırma davranışlarının nedenleri örgütsel, sosyal ve kişisel nedenler olarak ele alınmaktadır.

**Şekil 1:** Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları



**Kaynak:** Dieter Zapf (1999). Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, Vol:20, No:1/2.

Yukarıdaki şekilde yıldırma davranışlarının neden ve sonuçları arasındaki ilişki sağa ve sola giden oklarla belirtilmiştir. Bu oklar, aradaki değişkenler ile doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durumu şöyle ifade etmek gerekirse örneğin, yıldırma davranışlarına maruz kalan bireyin sinirli veya saplantılı davranışları çalıştığı grup içinde olumsuz etkiler yaratabilmekte ve bir süre sonra grup üyelerinin karşılaştıkları bu sinirli davranışlara olumsuz tepkiler vermesi ekinde ortaya çıkabilmektedir.

Açıklamaya çalışılan tüm bu nedenlerin yanında yıldırma davranışlarına yol açan bireylerden kaynaklanan nedenler aşağıdaki başlıklar altında daha detaylı bir şekilde anlatılmaya çalışılacaktır.

#### 1.1.6.1. Yıldırma Yol Açan Bireysel Nedenler

Yıldırma davranışları çalışma hayatının her kolunda karşılaşılabilecek bir olgudur. Belirli bir neden olmaksızın herkes yıldırma davranışlarının kurbanı olabilmektedir. Yıldırma yol açan bireysel nedenler mağduru ve bu davranışları yapan saldırganın psikolojik yapısından da kaynaklanmaktadır. Aşağıda mağduru ve yıldırma davranışları uygulayanın psikolojisinden kaynaklanan nedenler açıklanmaya çalışılacaktır.

##### *Mağdurdan kaynaklanan nedenler:*

Zapf (1999) klinik psikologlarının, sahip olunan kişilik özelliklerinden dolayı yıldırma davranışlarına maruz kaldığını ileri sürdüklerini belirtmiş ve mağdurların süreç içerisinde kendilerini savunamamalarının da bu davranışlara hedef olma düşüncesinde olduklarını ifade etmektedir. Mağdur bu durumu kabullenmekte ve bu olumsuz davranışlara karşı mücadele etmemektedir. Bu süreç sonunda mağduru psikolojisi iyice bozulmakta ve işten ayrıldığında psikolojik yardıma ihtiyaç duymaktadır. Yaşanan bu psikolojik sarsıntılar sonucu yardım alınmak istenen psikologun, mağduru bu davranışlara uğrama sebebinin kişilik özelliklerinden mi yoksa başka nedenlerden mi kaynaklandığını belirlemesi zor olabilmektedir.

Bu görüşün aksine yapılan başka bir incelemede, yıldırma davranışlarına uğrayanların psikolojik sorunları olan, iş ile ilgili problemler yaşayan, kişilikleri zayıf bireyler olmadığı ileri sürülmektedir. Aksine bu kişilerin gayet başarılı, kariyer hedefleri olan, işini seven, kendinden üst mevkideki kişilerin isteklerini yaparken seçici olup kullanılmaya izin vermeyen, akıllı ve zeki kişiler olduğu belirtilmektedir. Bu özelliklerin yıldırma davranışları mağduru olmanın başlıca sebeplerinden olduğu, bir başka ifade ile mağduru yaşanan olaya direnç göstermesi ve baskılara boyun eğmemesi hedef olma ihtimalini arttırdığı belirtilmektedir (Hirigoyen 1998, Westhues 2002).

Yukarıdaki bu iki farklı görüşe dayanarak, araştırmacıların mağduru sahip olduğu kişilik özelliği, karakter yapısı ya da psikolojik durumunun yıldırma davranışlarına uğrama nedeni olup olmadığı hakkında bir ortak noktaya varamadığı

ve aslında geçmişten beri var olan ancak konunun son on yıldır dikkate alındığı düşünüldüğünde özenle incelenmesi gerektiği söylenebilir.

*Saldırgandan kaynaklanan nedenler:*

Tınaz (2006) yıldırma sürecinin yarattığı durumların çok farklı olduğunu belirtmekte ve farklı olanın sürecim ortaya çıkmasında rol oynayan gerçekler olduğunu belirtmektedir. Bu gerçekleri de kitabında yıldırma davranışları uygulayanların bazı özelliklerini açıklayarak aşağıdaki başlıklar altında incelemektedir:

- Bireyi, grup kurallarını kabul etmeye zorlamak
- Düşmanlıktan zevk almak
- Sadece zevk arayışı
- Can sıkıntısı
- Ön yargıları pekiştirmek
- Ayrıcalıklı hak sahibi olduğunu sanmak
- Sahip olamadıklarının acısını çıkarmak
- Bencillik

Bunların yanında Tınaz (2006) gerçek yıldırmanın farklı kişilik özelliklerinin dışına çıkan bireyler olduğunu belirtmektedir.

1.1.6.2. Yıldırmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler

Yıldırmaya yol açan örgütsel nedenlerin pek çok sebepleri arasında hatalı personel seçimi ve istihdamı, dönemlik personel alımı, personel arasında oluşan rekabet yapılan araştırmalarda dikkat çekmektedir. Tabii ki bunların oluşmasında örgütün ve örgüt yönetiminin payı büyüktür (Shallcross 2003).

Tınaz (2006) ise işyerinde yıldırma davranışlarına yol açan başlıca örgütsel ve yönetsel nedenleri aşağıda görüldüğü gibi ifade etmiştir.

- Yıldırma davranışlarını örgüt içi disiplinin sağlanması, verimi artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması

- İnsan kaynakları masraflarının en düşük düzeye çekilmesi
- Hiyerarşik yapının fazla olması
- İletişim kanallarının zayıf olması
- Çatışma çözüm yeteneklerinin zayıf olması ve çatışma yönetimi ya da şikayet işlemlerinin yetersiz olması
- Yetersiz liderlik
- Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması
- Takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeylerde olması
- Örgüt içi değişim eğitimine gereken önemin verilmemesi

Farklı araştırmalarda, yukarıdaki nedenlere benzer bir şekilde yıldırma davranışlarına yol açan örgütsel ve yönetsel nedenler ise aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir (Vartia and Hyyti 2002, Vandekerckhove and Commers 2003).

- İşin iyi bir şekilde organize edilememesi
- Liderlik davranışlarının yetersiz olması
- Mağdurun sosyal yaşamdan soyutlanması
- Birim içinde moral düzeyinin düşük olması
- Çalışma koşulları, sosyal iklim ve rollerin belirsiz olması
- Yönetimsel desteğin olmaması

#### 1.1.7. Yıldırma Davranışları

Yıldırma kavramı ile şiddet, çatışma, saldırganlık, psikolojik taciz, zorbalık vb kavramları arasında çok ufak nüans farklılıkları olmasına rağmen genellikle hepsi temel bir konu üzerine odaklanmaktadır. Bunların ortamsal farklılıklardan etkilenmesi sonucu farklı kavramlar oluşabilmektedir. İşyerinde de görülme şekli olarak sistematik, örgütsel, baskıcı, kurumsal, sürekli, ikincil vb adlarla yıldırma davranışları uygulanabilmektedir.

*Sistematik yıldırma davranışları:* Çalışanları korumaya yönelik kanunların yetersiz, iş olanaklarının az olması vb gibi nedenlerle işverenin yıldırma davranışlarında bulunmasıdır. Bu davranışlara örnek olarak; çalışanların uzun saatler (haftada 60-80 saat gibi) çalışmaya zorlanması, aşırı stres ve baskı nedeniyle çalışan

sağlığının tehlikeye atılması, tazminatların düşük olması, çalışanların özel hayatlarına müdahale edilmesi, işten kovma hissini verilmesi, çalışanın takip edilerek yaşamlarını baskı altına alarak izin alma durumlarının engellenmesi gibi davranışlar gösterilebilir (www.bullyonline.org, Erişim tarihi: 12.01.2012). Ayrıca yönetim hatalarından kaynaklanan işlerin kötüye gitmesinde çalışanların suçlu hissettirilmesi ve çalışanların birbirleri hakkında olumsuz konuşmalarına göz yumulması ya da bu konuda teşvik edilmesi gibi davranışlar da sistematik yıldırma davranışları olarak gösterilebilir.

*Baskıcı yıldırma davranışları:* Genellikle aşırı iş yükü, stres gibi nedenlerle bireyin sinirlenmesi, küfür etmesi, anlık öfke ile bağırması gibi davranışlar ile ortaya çıkar. Baskı ortamının ortadan kalkması ile olumsuz davranışlarda bulunan birey karşı taraftan özür dileme eğilimi gösterir. Ancak bazı araştırmacıların bu yıldırma davranışlarını sistematik olmaması, insani bir davranış olması ve kısa sürmesi nedeniyle yıldırma davranışları altında incelemeyeği görülmektedir (Field 1996).

*Örgütsel yıldırma davranışları:* İşverenin ya da üstün yıldırma davranışlarını uygulaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ortam koşulları nedeni ile anlık oluşturulan baskılar ve yıldırmanın birlikte uygulandığı davranışlardır. Örgüt ile ilgili oluşan her türlü olumsuz gelişmeler bu yıldırma davranışlarının kaynağı olarak söylenebilir. Örneğin spor kulüplerinde yönetim zaafının göz ardı edilerek, takımın sürekli yenilgi almasından kaynaklanan kötü gidişin antrenöre ya da sporculara çıkarılması ve örgüt içi baskılar sonucunda antrenörün ya da sporcuların sözleşmelerinin iptal edilmesi, örgütsel yıldırma davranışları olarak söylenebilir.

*Seri yıldırma davranışları:* Farklı şekillerde sergilenmesine rağmen özünde yıldırmayı amaçlayan davranışlardır. Sürekliliği olan bu davranışları sergileyen bireyin psikolojik açıdan hastalıklı bir kişiliğe sahip olduğu söylenebilir. Yaptığı davranışların dışarıdan anlaşılması için iki farklı davranış kalıbı sergileyebilir. Bu durum yıldırma davranışları uyguladıkları kişiler tarafından anlaşılır fakat genelde kibar, hoşgörülü olarak bilindiklerinden mağdur olan kişiler bu davranışlara maruz kalırlar.

*Kurumsal yıldırma davranışları:* Kurumda çalışanların sürekli tehdit altında olduğunu hissettiren davranışlardır. Sözleşmeli çalışan personelin görev uzatma sürelerinin garantili olacak şekilde hissettirilmemesi, sözleşmelerin kısa süreli olması, iş yükünün aşırı derecede olması, görevlendirmelerde pasif görevler verilmesi, sürekli görev değişikliklerinde bulunulması, uzmanlık alanı dışında görevler verilmesi ve çalışanın kariyeri açısından engellenmesi gibi davranışlar kurumsal yıldırma davranışı olarak örnek gösterilebilir.

*İkincil yıldırma davranışları:* Asıl yıldırma davranışları sergileyen bireyin ondan etkilenerek diğerlerinin de bu davranışlara maruz kalan kişiye olumsuz davranışlar geliştirmesi ve uygulamasıdır. Örneğin grup içi çalışmalarda kişiyi dışlama, görev vermeyerek etkisiz biri olarak gösterme, sohbet ortamına dahil etmeme, arkasından konuşarak dedikodu yayma vb gibi davranışlardır.

Rayner ve Hoel (1997) ise yıldırma davranışlarını beş grupta toplamışlardır. Bunlar:

- Profesyonel konuma saldırı;
  - Fikirleri küçümseme
  - Toplum içinde küçük düşürme
  - Zayıflıkla suçlama vb.
- Kişisel duruşa saldırı;
  - İsim takma
  - Hakaret
  - Korkutma
  - Yıldırma vb.
- İzolasyon;
  - Fiziksel ve sosyal yalıtım,
  - Bilgiyi paylaşmama ve
  - Bilgiye ulaşımı engelleme vb.
- İş yükü;
  - Çok zor görevler verme
  - Baskı

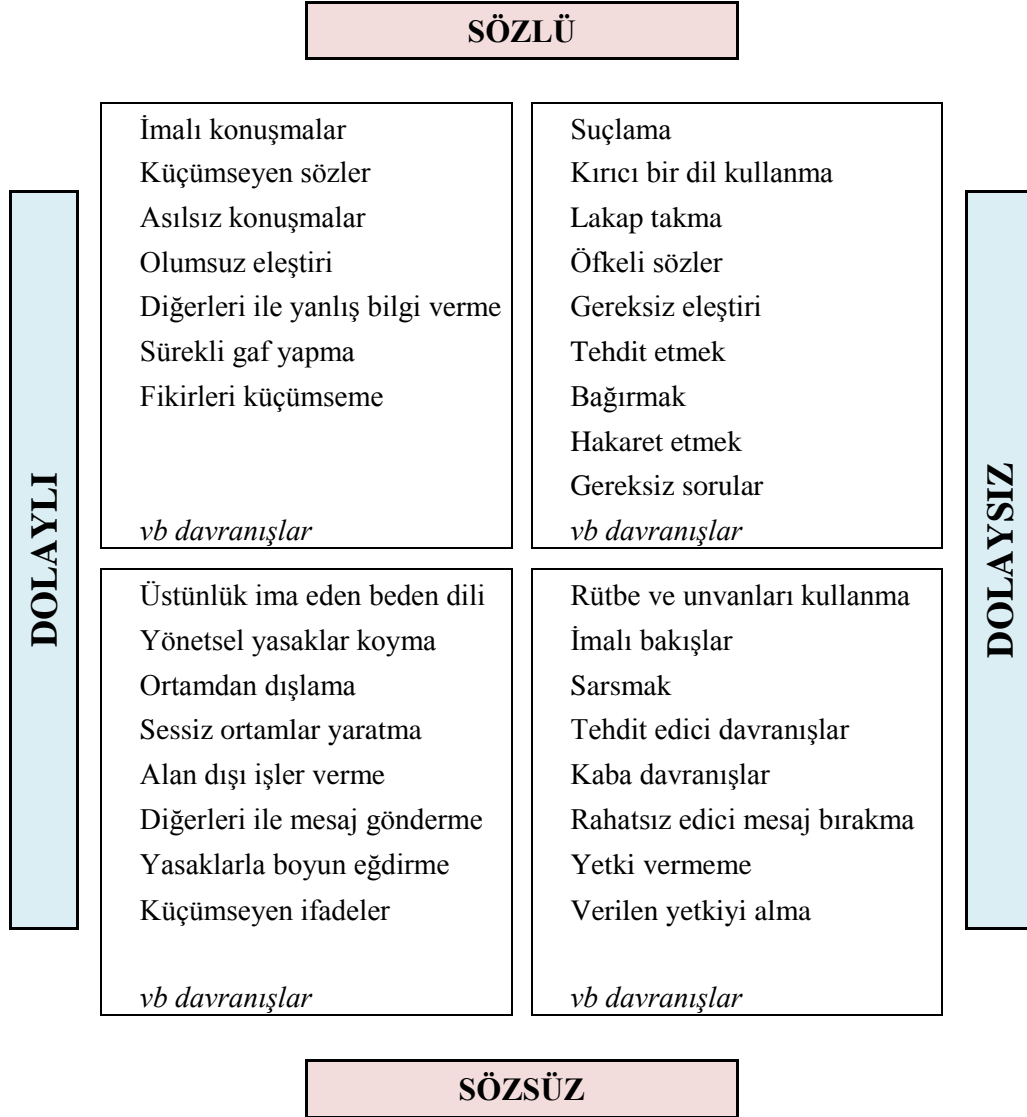


- Gereksiz/alan dışı işler verme vb.
- İstikrarsızlık;
  - Sorumluluğu geri alma
  - Anlamsız işler verme
  - Tekrarlanan gaflar vb.

Şimdiye kadar çeşitli şekillerde ifade edilen yıldırma davranışları sözlü, sözsüz, doğrudan ve dolaylı olmak üzere de sınıflandırılabilir. Yıldırma davranışları uygulayanlar tarafından sözsüz ya da dolaylı yapılan yıldırma davranışları sözlü ya da doğrudan yapılan yıldırma davranışlarına göre daha tercih edilebilir. Çünkü mağdur tarafından ispat edilmesi zordur. Dolayısıyla yıldırma kimliğinin açığa çıkartılması zordur. Bu durum yıldırma davranışları uygulayanın süreci uzatmasını ve dışarıdan algılanmayacak şekilde yıldırma davranışlarının sadece mağdur tarafından hissedilmesine olanak sağlamaktadır. Field'e göre (1996) sözsüz davranışlar, hisler ve dış izlenimler arasındaki uyumsuzluk anlamına gelmektedir. Konuşulan kelimelerden daha fazla konuşma esnasındaki vücut pozisyonu, ifadeler ve jestlere daha fazla güvenilmektedir. Björkqvist ve ark. nın (1994) yaptıkları araştırmalarda yıldırmanın dolaylı saldırıları kapsadığı ortaya konmaktadır.

Yapılan incelemeler sonucu yeniden düzenlenerek sınıflandırılmaya çalışılan sözlü, sözsüz, doğrudan ve dolaylı yıldırma davranış şekilleri Şekil 2'de görülebilir.

**Şekil 2:** Sözlü / Sözsüz ve Dolaylı / Dolaysız Yıldırma Davranışları



**Esinlenen Kaynak:** Oonagh Barron, (1998). 'The distinction between workplace bullying and workplace violence and the ramifications for OHS', *The Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, Vol: 14, No: 6.

Cinsiyet, yaş, eğitim, kültür, işyerinin dışındaki sosyal statü ve bireysel farklılıklar vb gibi değişkenlere göre farklı yıldırma davranışları uygulanabilmektedir. Yıldırma davranışını uygulayanlar eğer destekçileri yoksa uyguladıkları bu davranışların diğerleri tarafından algılanmaması için çaba sarf ederler. Hatta çoğu zaman tanık bulunan olaylarda tanıkları bile yıldırma içine sürükleyebilmektedirler. Mağdura bire bir olarak sözlü ya da psikolojik olarak yaptıkları baskının doğal olarak bir tanığı olamaz. Dolayısıyla da mağdur bu duruma

ya boyun eğerek bir çıkmaza sürüklenir ya da kendini destekleyecek tanıklardan yardım almaya çalışır.

Shallcross (2003)'un belirttiğine göre, Chappell ve Di Martino (1998) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (The International Labour Organisation-ILO) raporunda, *işyerindeki şiddet hareketleri: -yumruk atma, tükürme, küfür etme ve vurma- tehlikeli olmaya başladığı için* (1998), şiddetin, dünya çapında endişe uyandıran bir emek sorunu olarak tanımlandığını ifade etmişlerdir. ILO, yalnızca saldırganlık içeren fiziksel hareketlerle sınırlandırmayıp aynı zamanda psikolojik veya pasif eylemleri de dahil ederek şiddetin işyerindeki tanımını genişletmiş ve önemine özellikle dikkat çekmiştir.

Tınaz (2006) son yıllarda yapılan araştırmalarla ortaya çıkan işyerinde fiziksel ve psikolojik şiddete eşit önem verilmesi gerektiğini ve önemsiz gibi görünen şiddet belirtilerinin tanınması ve öneminin araştırılması gerektiğini ifade etmektedir. İşyerindeki şiddet ve yıldırma davranışlarına aşağıdaki Tabloda görüldüğü gibi örnekler vermiştir.

**Tablo 2:** İşyerinde Şiddet ve Yıldırma Davranışları

Şiddet Davranışları		Yıldırma Davranışları
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cinayet,</li><li>• Tecavüz,</li><li>• Soygun,</li><li>• Silahla yaralama,</li><li>• Dayak,</li><li>• Fiziksel saldırı,</li><li>• Tekmeleme,</li><li>• Isırma,</li><li>• Yumruklama,</li><li>• Tükürme,</li><li>• Tırnaklama,</li><li>• Sıkma, sıkıştırma,</li><li>• Sinsice yaklaşma,</li><li>• Din ve ırkla ilgili taciz,</li><li>• Zorbalık ve kabadayılık,</li><li>• Yıldırma</li><li>• Eziyet etmek, zulmetmek ve mağdur etmek,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yıldırma,</li><li>• Tehdit etmek,</li><li>• Dışlama,</li><li>• Rahatsız edici mesajlar bırakmak,</li><li>• Sınır gösterileri,</li><li>• Kaba davranışlar,</li><li>• İş araç - gereç ve gereklilikleriyle ilgili engellemeler,</li><li>• Düşmanca davranışlar,</li><li>• Küfür etmek,</li><li>• Bağırma,</li><li>• İsim takmak,</li><li>• Kasıtlı sessizlik,</li><li>• Kabul edilmez dolaylı imalar vb.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kin gütmek,</li><li>• Acımasız ve zalimce davranışlar,</li><li>• Kasıtlı kötü niyetli davranışlar,</li><li>• Aşağılayıcı davranışlar,</li><li>• Sarsmak,</li><li>• Bağırıp çağırarak iş yaptırmak,</li><li>• Kendi bildiğinin doğru olduğunda ısrar etmek,</li><li>• Güvensizlik nedeniyle yetki vermeyi reddetmek,</li><li>• Sürekli olarak diğerlerini eleştirmek,</li><li>• Gereksiz sorularla rahatsız etmek</li></ul>

**Kaynak:** Pınar Tınaz (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul.

#### 1.1.7.1. Sanal Yıldırma

Her geçen gün teknolojik araçlarda inanılmaz değişimler ve yenilikler olmakta, hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir. Genellikle bireylerin günlük hayatından bilgiye ulaşma amaçlı kullanılan teknolojik araçlarda bulunan İnternet hayatımızda gittikçe önemli bir yer kaplamaya başlamış ve yaşamımızı kolaylaştıran bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Önceleri bilgisayar ortamında kullanılan internet artık mobil ağlar ile de sürekli yanımızda taşınabilir ve bilgiye kolay ulaşabileceğimiz bir ağ olarak kullanılmaktadır (Bozyiğit, Ağbuğa ve Uysal 2012).

Özellikle bilgi erişim ve iletişim alanlarında yeni olanaklar ve deneyimler sunan internet, bizlere yepyeni olanaklar sunmaktadır. Söz konusu yenilikler olumlu özelliklerinin yanı sıra bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. İnternet, herkesin birbiriyle iletişim kurabileceği, herkesin her türlü görüşü ve inancı yayabileceği, kontrollü olmayan açık bir ortamdır (Atav, Akkoyunlu ve Sağlam 2006). Dolayısıyla İnternet sanal olarak kullanılan ve kullanım amaçları kişiden kişiye değişen, olumlu ya da olumsuz amaçlarla da kullanılabilen bir araçtır.

Gelişen teknoloji ile birlikte yıldırma davranışları sanal ortamlarda da kullanılmaya başlamıştır. Sanal yıldırma (Syber-bullying) elektronik posta (e-posta), İnternet ortamındaki web sayfaları, cep telefonları ve sanal sohbet odaları gibi ortamlarda karşı tarafa zarar vermek amacıyla kullanılan tekrarlı ve uzun süreli saldırılardır (Belsey 2008). Ayrıca Keith ve Martin'e göre (2005) sanal yıldırma güç ve kontrol uygulamaları ile karşı tarafa yıldırmanın yapma amacıyla farklı ve yeni teknolojik araçların kullanılmasıdır.

Sanal ortamlarda denetim mekanizmasının zor olması sebebiyle asıl kimliğin saklanarak kolaylıkla farklı kimlikler elde edilebilmektedir. Dolayısıyla yıldırmanın sanal ortam aracılığıyla yapılması çok kolay olmaktadır. Son yıllarda oldukça sık kullanılan sosyal paylaşım sitelerinin varlığı ile sanal ortamda her türlü bilgi, ifade ya da duyguları ifade etme paylaşımları yıldırman tarafından çok rahat bir şekilde görülebilmekte ve bu paylaşımlar mağdurların aleyhine kullanılacak açık hedefler haline dönüşebilmektedir.

İnternet kullanılarak yapılan sanal yıldırmanın yanında gelişmiş teknolojik birer araç haline gelen cep telefonları da bu amaçla çok rahat kullanılabilirler. Yüz yüze iletişimde olduğu gibi cep telefonu kullanılarak yapılan sanal yıldırma da oldukça rahatsız edici boyutlara ulaşmaktadır. Cep telefonu aracılığı ile mesajlar, ses kayıtları hatta görüntülü aramalar ya da görüntülü mesajlar kullanılarak sanal yıldırma yapılabilir. Bu tarz bir yıldırma maruz kalan kişi genellikle telefon hattını değiştirme yoluna gidebilir ancak bu bir çözüm yolu değildir. İnternet ortamından yapılan yıldırmanın yanında cep telefonu kullanılarak yapılan sanal yıldırma kimliğin açığa çıkması bakımından pek tercih edilmeyebilir. Ancak günümüzün ilerleyen teknolojisi sayesinde yıldırma kafaya koymuş ve amaç edinmiş kişinin buna da bir çözüm yolu bulacağı aşikardır.

Sanal yıldırma kişilere yapılabileceği gibi örgütler için de kullanılan hatta çökertebilen çok tehlikeli bir yıldırma aracı olarak kullanılabilir.

#### 1.1.8. Yıldırma Ortamında Bulunanlar

Yıldırma davranışları dil, din, ırk, kültür, bireysel özellikler, yaş, cinsiyet vb gibi faktörler gözetmeksizin iş ortamında karşımıza çıkan bir olgudur. Çalışma hayatında genellikle işyeri stresi, günlük çatışma ya da anlaşmazlıklar şeklinde adlandırdığımız tüm bu olumsuz durumların yaşanması içinde her çalışan, yıldırma davranışlarına hedef ve maruz kalabilecek birer aday olabilirler.

Yıldırma ortamında yalnızca yıldırma davranışları uygulayanlar ve yıldırma davranışlarına maruz kalanlar değil bu davranışlara seyirci kalanlar da bulunmaktadır. Bu üç grup insanın ayrı ayrı rolleri bulunmakta ama birbirlerinden de etkilenmektedirler. Bu bağlamda yıldırma ortamında bulunanlar aşağıda başlıklar halinde açıklanmaya çalışılacaktır.

##### 1.1.8.1. Yıldırma Davranışları Uygulayanlar

Yıldırma davranışlarında bulunanların bu olumsuz davranışları hangi ve ne amaçla yaptıkları etik ve uygulama alanındaki zorluklar nedeniyle tam olarak ortaya konulamamıştır (Cowie, Naylor, Smith, Rivers and Pereira 2002). Ancak yıldırma davranışlarını uygulayanların ellerinde bulundurdukları gücü diğerlerine kabul

ettirme ve kontrol etme arzularından dolayı genellikle bu davranış yöntemine başvurdukları söylenebilir. Diğerlerini baskı altında tutma, sindirme ve otoriteyi devam ettirme çabaları bu davranışların başlıca amaçları olarak görülebilir.

İçli'ye göre (1994) yıldırma davranışlarının ya da saldırgan davranışların öğrenilmesi ve gerçekleşmesindeki temel sebepler aşağıdaki gibidir:

1. Ebeveynlerin etkisi ve davranış kalıpları
2. Çevresel deneyimler
3. Kamuoyu

Yıldırma davranışları uygulayan birinin neden bu davranışlarda bulunduğu dair farklı teorik yaklaşımlar vardır. Bunlardan biri yıldırmanın kişilik yapısından kaynaklandığı yaklaşımdır. Yıldırmanın kişiliğinin oluşması sırasında kültürü oluşturan etkenlerin değişmesi sebebi ile bu davranışları sergilediği ileri sürülmektedir. Çocuklukta aile içinde, sosyal çevrede, okul yaşantısında vb gibi ortamlarda yaşanan deneyimlerin ileriki hayatta bireyin kişilik yapısını etkilediği ve yerleşmiş izler oluşturduğu bilinmektedir. Çocuklukta yaşanan olumsuz deneyimlerin de yetişkinlik döneminde zayıf bir an bulunduğu ortaya çıkması ve aynı ya da benzer davranışları sergilemesi kaçınılmazdır.

O'Moore ve Kirkham (2001) ilgili araştırmalarda yıldırma davranışları uygulayanların aşırı düzeyde alkol kullanma eğilimi, yakın arkadaşlıklar kuramama, başarı düzeylerinin düşük olması, sosyal yaşantılarının sınırlı olması gibi sorunlar yaşadıklarının tespit edildiğini ifade etmişlerdir. Bu bilgilere ve gözlemlere dayanarak yıldırmanın etrafında bulunanların onların sahip olduğu güçten yararlanmaya çalışan ya da çıkarları için onlarla iletişimde olan insanlar olduğu söylenebilir.

Çeşitli araştırmalarda yıldırma davranışları uygulayanların başarılı olmak için bilinçli bir şekilde bu davranışları uyguladıkları da ifade edilmektedir. Crick, Dodge ve Harvey'in sosyal yetenek eksikliği teorisine (social skills deficit) göre yıldırma davranışlarında bulunanların bazı yeteneklerinde eksiklikler olduğunu ileri sürülmektedir. Sutton, Smith ve Sweetenhan ise farklı bir bakış açısıyla yaklaşarak asosyal ve saldırgan çocukların sosyal enformasyon sürecinde yetersizliklerinin açık

olduğunu, sosyal kavrama yeteneklerinin yıldırma davranışlarında avantaj olarak kullanıldığını belirtmektedirler (Sutton, Smith and Swettenham 1999).

Yıldırma davranışlarının uygulanmasının bir diğer nedeni ise kıskançlıktır. Yıldırma davranışları, yıldırma uygulayanın genellikle kendinde olmayan bir özelliği yıldırma eylemi uyguladığı kişide görmesinden dolayı kıskançlık duyması şeklinde oluşmaktadır. İşyerinde popüler bir insan olma yıldırmanın kıskançlığı sonucu yıldırma davranışlarında hedef olmanın kaçınılmaz bir sonucudur (Adams 1997).

Tınaz (2006) “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” isimli kitabında yıldırma davranışları uygulayanları çeşitli araştırmalara göre aşağıdaki başlıklar altında detaylı bir şekilde incelemiştir.

*Psikolojik taciz uygulayanların tipleri:*

- Narsisist
- Hiddetli Bağırğan
- İki Yüzlü Yılan
- Megaloman
- Eleştirici
- Hayal Kırıklığına Uğramış

Araştırmalar yıldırma davranışları uygulayanları psikolojik açıdan inceleyen deneysel bir çalışma olmadığını belirtmektedir. Bu da alanın hala araştırmalarla desteklenmesi gerekliliğini doğurmaktadır.

#### 1.1.8.2. Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalanlar

Yıldırma davranışlarına maruz kalanlar zayıf bir pozisyonda ve zor bir durumun içinde olanlar olarak tanımlanmakta (Einarsen 2002), dolayısıyla bu durumdan ötürü öz saygılarında düşüş yaşanmakta ya da öz saygısı düşük olanlar yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar (Smith et al 2002).

Örgütlerde ya da çalışma yaşamında en fazla zarara uğrayanlar yıldırmaya maruz kalan bireylerdir. Kasıtlı, sistematik, periyodik ve planlı bir şekilde yapılan bu olumsuz davranışlar mağdur üzerinde çeşitli zararlara yol açabilmektedirler. Bu

durumundan dolayı çevresi bile onu dışlama eğiliminde olup mağdurla iletişimi kesme yoluna bile gitmektedir.

### 1.1.8.3. Yıldırma Davranışlarını İzleyenler

Yıldırma davranışlarının bulunduğu bir ortamda yıldırma ve mağdur dışındaki kişilere yıldırma davranışlarını izleyenler diyebiliriz. Bu kişiler, mağduru çalıştığı ortamda bulunan iş arkadaşları, diğer birimlerde bulunan çalışanlar, amirler ya da yöneticiler olabildiği gibi iş çevresinden olmayan fakat birebir mağdura yakın kişiler ya da çalışanlar olabilir. Yıldırma davranışlarını izleyenler çoğu zaman yıldırma davranışlarının içinde bulunmazlar fakat mağdurda olan değişikliklerin farkındadırlar. Hatta mağdura yakın olan bazı kişilerin de yıldırma davranışlarının içine çekildiği ve dolaylı yollardan yıldırmaya maruz kaldıkları görülür.

İzleyici, “izleme işini yapan kimse” ve “bireycil ya da kümecil oyun yordamında toplumsal ya da yaygın kanıları yansıtan ve tepki ya da davranışlarıyla oyunun yaşam koşulları içinde gerçekleşmesini sağlayan katılımcı” olarak tanımlanmıştır (www.tdkterim.gov.tr, Erişim tarihi: 18 Mart 2013). Tanımlardan da anlaşılacağı gibi sergilenen bir olay ya da durum karşısında izleyici olaya aktif olarak katılan, sessiz kalan ya da tepki gösteren durumundadır. Dolayısıyla yıldırma davranışlarını izleyenleri üç grupta toplamak mümkündür. Bunlar; yıldırmaya katılanlar, yıldırmaya sessiz kalanlar ve yıldırmaya tepki gösterenlerdir.

*Yıldırmaya Katılan İzleyiciler:* Dışarıdan yıldırma davranışları uygulamıyor gibi görünseler de bu kişiler aslında yıldırma davranışları uygulayanlar ile işbirliği yapan kişilerdir. Davranışları tutarlı değildir ve hem mağdura hem de yıldırana yakın görünebilirler. Dolayısıyla mağdur tarafından fark edilemezler ve aslında yıldırma davranışlarına dolaylı yollardan katkıda bulunurlar. Yıldırma davranışlarının çıkışına ve devam etmesine çoğu zaman bu yıldırma destekçilerinin sebep olduğu görülür. Olayları tetiklerler ve izleyici olarak kalırlar.

*Yıldırmaya Sessiz Kalan İzleyiciler:* Hiçbir şeye karışmadan olayları sessizce izleyenlerdir. Sessiz kalanlar genellikle durumu kabul edenlerdir. Olaylara hiçbir müdahaleleri yoktur ve ilgisiz kalırlar. Dolayısıyla bu grupta olan izleyenler de belki



isteyerek belki de istemeden yıldırımaya destek olanlar kategorisine girerler. Yıldırın ve mağdur ile olan ilişkileri bu duruma karşı olan tutumlarını belirler. Sessiz kalmalarının nedeni mağdurun durumundan zevk almaları ya da yıldırından korkmaları olabilir. Bu grupta olan izleyiciler yıldırının konumundan etkilenirler. Eğer yıldırın kendilerinden daha üst bir konumda ise kendilerini korumak ve yıldırınaya maruz kalmamak için sessiz kalabilirler. Dolayısıyla yıldırınaya sessiz kalan kişilerin kendilerine olan güvenlerinin az olduğu söylenebilir.

*Yıldırınaya Tepki Gösteren İzleyiciler:* Yıldırınaya maruz kalan mağdurların yanında ve ona destek olmaya çalışan kişilerdir. Bu kişiler mağdura yakın ya da mağdurun güven duyduğu ve yardım istediği kişilerdir. Yıldırın davranışlarına uğrayanlar içinde buldukları durumun farkına vardıkları anda çekingen bir tavır sergilemezler ise kendilerine en yakın olan kişilere durumu anlatma yoluna giderler. Anlattıkları karşısında mağdura yardım etme hissi duyan bu kişiler ona çeşitli şekillerde yol göstermeye, çözüm bulmaya ve bu durumun içinden çıkabilmesi için destek olmaya çalışırlar. Yıldırınaya tepki gösteren bu kişiler yıldırın ya da yıldırınlar tarafından fark edilirlerse yıldırın durumunun içine çekilebilirler. Eğer mağdura destek olanlar aynı işyerinde ise sistemli bir şekilde onlar da yıldırın davranışlarına maruz kalabilirler. Kişinin konumuna göre yıldırın davranışlarının türü, sıklığı ve süresi değişebilir. Kimi zaman bu durumun içine çekilmek istenen kişinin yüksek bir mevkide bulunması mağdurluğa aday olmada caydırıcı bir etkendir. Yıldırından daha üst bir mevkide bulunan ve mağdurun yanında olan bir amir ya da yöneticinin bu durum karşısındaki tavrı çok önemlidir. Çünkü sergilediği tavır yıldırınayı bitirebilir ya da devam ettirebilir.

#### 1.1.9. Yüksek Öğretim Kurumlarında Yıldırın

Uzun süredir satılabilir olan bilginin maddi olarak muazzam bir değer kazanmaya başlaması ile birlikte bilgiye sahip olanlar ve çalıştıkları kurumlar oldukça büyük bir güç elde etmekte ve bu gücün kullanımı sırasında çeşitli davranış şekillerinin ortaya çıktığı gözlemlenebilmektedir. Kurumların felsefesinde, istenilen bilgiye ulaşılması için çalışanlara çeşitli baskılar uygulanabileceği gibi, elinde bir güç bulunan kişilerin de gücü elinde tutmak için diğerlerine ya da sahip olunan bu

bilgi ve yeteneğin kıskanmasıyla diğerlerinin de bilgi sahibine yıldırma davranışları uyguladıkları söylenebilir.

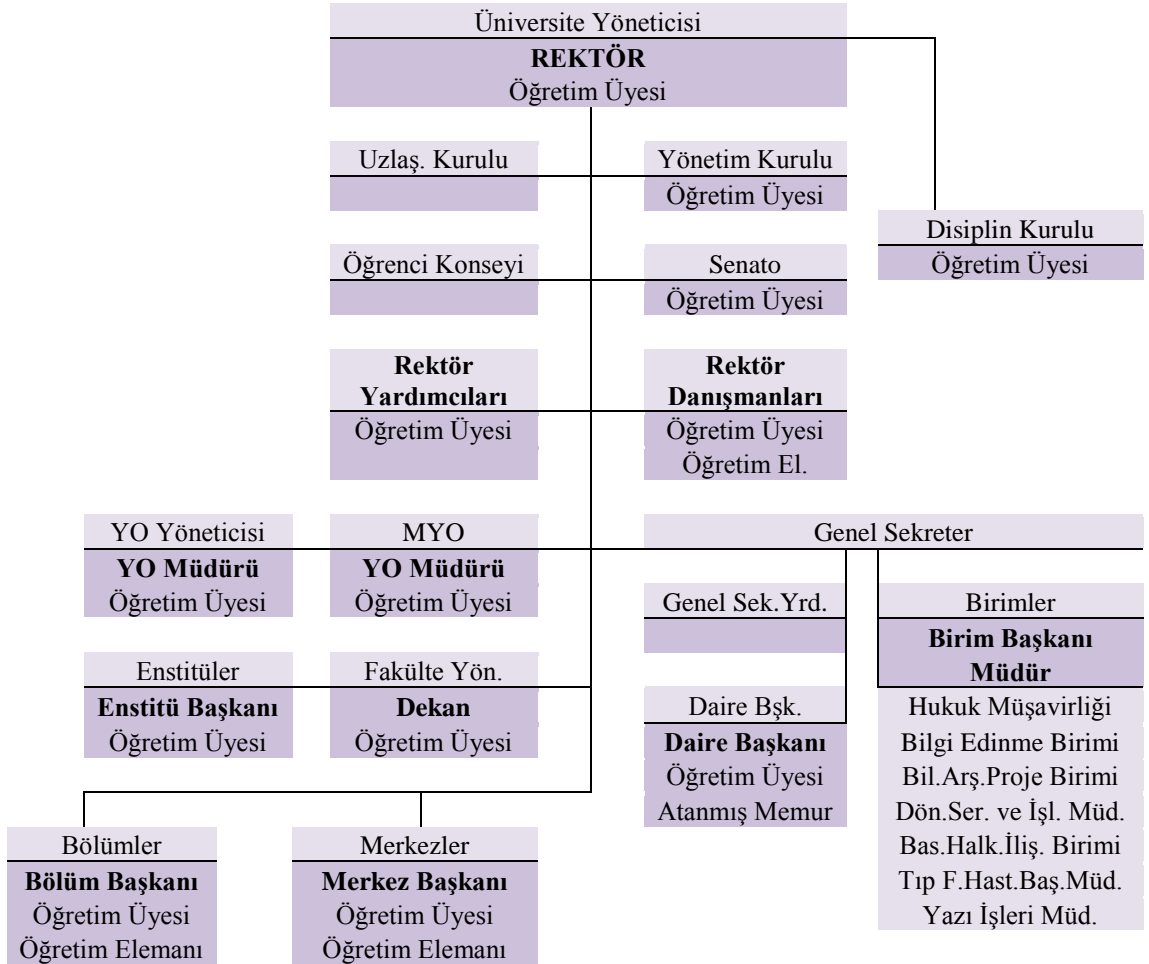
Eğitim kurumlarında görülen yıldırma davranışlarının ya da yapılma nedenlerinin diğer kurum ya da işyerlerinde görülen yıldırma davranışlarından pek bir farkı olmadığı söylenebilir.

Bununla birlikte pek çok kurum ve kuruluşta olduğu gibi üniversitelerde de yönetim faaliyetlerinin ast/üst ilişkisine dayandığı ve yönetim anlayışına göre yerine göre otokratik yerine göre demokratik yönetim biçimlerinin uygulandığı söylenebilir. Rosovsky (1990) de Amerikan üniversitelerinde hem demokratik hem de hiyerarşik bir düzenin olduğunu belirtmiştir. Genel olarak üniversitenin büyük birimleri arasındaki ilişkilerin hiyerarşik, bu birimlerin içindeki ilişkilerin ise daha demokratik olma eğiliminde olduğu ifade edilmektedir.

Yukarıda bahsedilen yönetim uygulamalarının yanı sıra diğer yönetim anlayışlarının da görülebileceği üniversitelerde yönetimin en üst kademesi de dahil olmakla birlikte akademik birimlerin yönetim işleri genellikle akademik alanda faaliyet gösteren akademisyenler tarafından yapılmaktadır. Eğitimin son aşamalarını görmüş bir başka deyişle en üst düzeyde eğitim almış ve bilim alanında en üst düzeye çıkmış ve önce üniversitelerin öğretim üyeleri tarafından seçilen ve son olarak da cumhurbaşkanı tarafından atanan rektör yönetim basamağının en üst kademesinde bulunmaktadır. Aynı şekilde bölümlerin en üst birimlerinden olan fakülteler de rektörün seçtiği öğretim üyeleri tarafından yönetilmektedirler. Bu uygulamanın aksine, yurt dışındaki bazı örneklerde üniversitelerin mesleği yöneticilik olan kişiler tarafından yönetildiği bilinmektedir. Yöneticiliğin akademisyenlikten farklı bir alan olduğu söylenebilir. Başlıca görevlerinden olan araştırma yapıp sonuçlandırma ve eğitim/öğretim işinin yanında bir anda yönetici konumuna gelen akademisyenlerin bir nebze de olsa akademik çalışmalarından uzaklaştığı ve dolayısıyla da göreve gelen akademisyenlerin önceleri yöneticilik işine alışmaya çalıştığı, bu süreçler içinde çeşitli durumlarla başa çıkmak durumunda kaldıkları söylenebilir. Ortaya çıkan problemlere karşı kullanılan problem çözme yöntemleri, problemlere çözüm bulunamaması ya da zamanında müdahale

edilememesi vb gibi durumlar daha önce de değinildiği gibi çatışmaların başlamasına neden olabilmektedir.

**Şekil 3: Üniversite Yönetim Şeması**



Yukarıda bir örneği gösterilmeye çalışılan üniversitelerin yönetim şeması içinde yer alamayan bazı akademisyenlerin yönetim basamağında yer edinme çabaları, bazılarının ise akademik kadro kaygısı, üstlerin astlarını ileride yerlerini alabilecek birer tehdit olarak görmeleri, eşit düzeyde olanların birbirleri ile yarış içinde olması ve kıskançlık, hırs gibi olumsuz duyguların oluşmaya başlaması yıldırma davranışlarına sebebiyet verecek başlıca nedenler olarak karşımıza çıkabilmektedir. Rosovsky'ye (1990) göre profesörlük düzeyine erişmiş akademisyenlerin hepsine yetecek kadar yöneticilik görevi yoktur. Kısıtlı olan bu görevlerin gerçek ve görünür yararları azdır. Kadro engelini aşmış ve en üst düzeye erişmiş akademisyenlerde belirgin ilerlemeler ve evreler görülmez. Dolayısıyla bu da, bıkkınlık ve tükenmeye neden olan en büyük etkenlerden biridir. Kıskançlığın da görüldüğü akademik alanda

kıskançlığın genelde maddi sorunlardan yani birilerin diğer işlerde de çalışabilmesinden ya da diğer mesleklere göre az ücret kazanılmasından kaynaklandığı ifade edilmektedir.

Üniversitelerde yıldırma davranışlarının görülme nedenleri olarak üniversite yönetimlerinin yetkilerini hukuka, akademik normlara, adalete ve demokrasiye uygun olmayan bir şekilde kullandıkları, liyakate değil sadakate dayalı bir yönetim anlayışı yürüttükleri gösterilmektedir. Ayrıca yalnızca hukuka, akademik normlara ve adalete sadakat gösteren akademisyenlerin ve çalışanların ise en ağır biçimde cezalandırılarak işlerine son verildiği belirtilmektedir (Torun 2013).

Bilginin üretildiği ve paylaşılmaya çalışıldığı eğitim kurumları yıldırma davranışlarının en sık görüldüğü yerlerden biridir. Son yıllarda oldukça dikkat çeken ve araştırmalara konu olan yıldırma davranışları eğitim kurumları içerisinde de incelenmeye başlanmıştır. Yapılan araştırmalarda yıldırma davranışlarının olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı eğitim kurumlarında öğretmen ve yöneticiler üzerinde, Yüksek Öğretim Kurumu'na (YÖK) bağlı üniversitelerde ise akademisyenler üzerinde araştırmalar yapılmıştır.

Tanoğlu'nun (2006) dokuz fakülteyi kapsayan yüksek lisans tez çalışmasında araştırmaya katılan akademisyenlerin % 15,8'inin yıldırma uğradığını tespit etmiştir. Aynı şekilde Aktop'un (2006) on altı fakülteyi kapsayan yüksek lisans tez çalışmasında da yıldırma uğradığını belirten akademisyenlerin oranı ilginç bir şekilde % 15,8 olarak bulunmuştur. Orhan'ın (2009) fakülte ve yüksekokulları kapsayan yüksek lisans tez çalışmasında araştırmaya katılan akademisyenlerin yıldırma maruz kalma durumları beş değişken kullanılarak incelenmiş ve % 32'sinin "halen", % 11'inin ise "son 6 ay içinde" yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları bulunmuştur. Fettahlıoğlu'nun (2008) iki üniversiteyi kapsayan doktora tez çalışmasında ise araştırmaya katılan akademisyenlerin % 25,3'ünün yıldırma uğradığı tespit edilmiştir.

YÖK'lerinde sınırlı sayıda yapılan araştırmalarda görülen yıldırma davranışlarının oranları düşük gibi görünse de literatürü destekler niteliktedir.

Üniversitelerde yıldırma davranışlarının görülme nedenlerinden bazılarını aşağıda maddeler halinde verilmeye çalışılmıştır.

- Akademisyenler arasındaki çatışma
- Öğretim üyesi konumunda bulunan bir hocanın asistanı olma
- Öğrenciler tarafından sevilme
- Yönetime yakın olma
- Yönetime aday olma
- Alanında uzman olma
- Aynı görüşlere sahip olmama
- Üste karşı çıkma.
- Uzmanlık dışı verilen görevlere itiraz etme
- Yönetimin değişmesi

## 1.2. TUTUM

İnsan davranışlarının bilimsel alanda incelenmeye ve gözlemlenmeye başlaması onların soyut ya da somut olarak çeşitli olaylara, durumlara, nesnelere, diğer bireylere vb gibi etkenlere gösterdikleri tepkilerinin de incelenmesi sonucunu doğurmuştur. Bir uyarana karşı tutarlı yani hemen hemen aynı şekilde göstermiş oldukları tavır ya da davranışlar bireylerin tutumlarını anlayabilmemize olanak sağlarlar.

Tutum konusu bilimsel olarak incelenmeye başladığında tam adını ve tanımını bulana kadar “eğilim” sözcüğü gibi çeşitli ifadeler kullanılmıştır. Göz ile görülen ya da görülmeyen binlerce uyarana karşı farklı tepkilerin olması tutum konusunun araştırmalara konu olmasına sebep olmuş ve hala da olmaktadır.

Horne (1985)’un belirttiğine göre, bilinen en eski tanım 1931’de Thurstone tarafından yapılmış ve tutum, bireyin bir tutum nesnesine yönelik duyguları ya da tutum nesnesinden etkilenmesi olarak ifade edilmiştir. Anderson (1988) tutumu, bir tutum nesnesine doğru bir eğilimi, o tutum nesnesine karşı ya da ondan yana olmayı içerdiğini belirtmiştir. Bu tanımlara benzer bir şekilde Taşkın (2007) tutumu, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik nesneye karşı (belirli nesne, durum, kurum, kavram ya da diğer insanlara karşı) öğrenilmiş, olumlu ya da olumsuz tepkide bulunma eğilimi olarak tanımlamıştır.

Sosyal psikologların tutumların oluşumu ve değişimi konularına, başka herhangi bir konudan daha fazla zaman yatırımı yaptığı söylenebilir. Bunun nedeni, kısmen, tutum değişikliği aldığı biçimlerden biri olduğu için, kişilerarası etkileşime olan büyük ilgidir. Diğer bir neden de bilişsel gelişim ve genel olarak bilişe verilen önemin artmasıdır. Dolayısıyla tutumlar üzerindeki çalışmalar sosyal psikologların her iki temel konuya olan ilgilerini yansıtmaktadır. Tutumların nasıl geliştiği ve değiştiği üzerinde yoğunlaşarak toplumsal etki ve bilişsel yapı süreçlerine ve bu iki olgunun davranışı nasıl etkilediğine ilişkin bir içgörü kazanılabilir (Freedman ve ark 1978).

İnsanların tutumlarını değiştirmesi oldukça zordur ve tutumların değişme aşamasında bir direnç ile karşılaşıldığı görülür. Yerleşmiş tutumların değişebilmesi için güçlü bir baskı olması ve bireyin bunu kabul etmesi gerekir.

Bilinen ya da gözlenen durumlardan yola çıkararak bilinmeyen ya da gözlenmeyen davranışları tahmin etmede, tutumun bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları çok önemli psikolojik değişkenlerdir.

İş hayatında başarının anahtarı olan profesyonellik ise, çeşitli yetkinlikleri içeren bir tutum, bir bakış açısı ve bir davranış biçimidir. Profesyonel tutum, verimliliğin ve etkinliğin en temel özelliğidir. En geniş anlamı ile profesyonel, bir konuyu meslek olarak seçen, bu konuda derinleşen ve o alandaki bilgi ve deneyimiyle hayat kazanan kişidir (Baltaş 2003).

Bireylerin bir olay ya da durum karşısında normal yaşantılarında göstermiş oldukları tutum ve davranışları ile yıldırma davranışları sonucu göstermiş oldukları tutum ve davranışlarının farklı olacağı söylenbilir. Yıldırma davranışlarına uğrayanların bir kısmının bu durumu kabul ederek pes etme eğiliminde olduğu, bir kısmının da aksi bir tutum sergileyerek isyan etme davranışlarıyla birlikte bulunduğu ortamı terk etme ve içi bırakma eğiliminde olduğu spor ortamlarında oldukça sık rastlanan bir durumdur. Bu yüzden her alanda olduğu gibi spor alanında da mesleki profesyonellik çok önemlidir.

Mesleki profesyonelliğin olumsuz yönde etkilenmesi, bireyi çok yönlü etkilemesinin yanında kurumu da etkilemekte, hizmet alan ve hizmet verenlerin memnuniyetsizliğine ve buna bağlı olarak kurumsal sorunlara neden olabilir (Beydağ ve Arslan 2008, Yıldırım 2007, Karamanoğlu, zer ve Tuğcu 2009).

Bankacılar üzerinde bir araştırma yapan şenturan (2007), önceki çalışma alanlarından farklı bir alanda çalışmak zorunda kalan çalışanların büyük bir bölümünün, yeni işyerlerinde yaptıkları işe karşı olumsuz tutum geliştirdiklerini bulmuştur. Bir başka deyişe, çalışanların iş alanlarının değiştirilmesinin iş yaşamının olumsuz algılanmasına ve mesleki yabancılaşmaya yol açtığını belirtmektedir.

### 1.2.1. Tutum Nedir?

Tutumlar sosyal psikolojinin başlıca araştırma alanlarından biridir. Tutumlar genel olarak algılarımızla ilgilidir ve algılanan durumlar karşısında da davranışların belirleyicisidirler. Bireylere atfedilen tutumlar kişiden kişiye göre değişir. Ancak çeşitli etkilenmeler sonucu sosyal ortamlarda ya da grup ortamlarında oluşan ortak tutumlar da bulunmaktadır.

Tutumların tam olarak ne olduğu ve nasıl tanımlandığı sosyal psikologlar tarafından yapılan çeşitli araştırmalar ve geliştirilen kuramlar ile farklı şekillerde kavramlaştırılmıştır. Smith (1968) tutumu, bireyin psikolojik bir obje ile ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilim olarak tanımlamıştır. Baysal'a göre (1980) tutum, belirli bir takım kişi, nesne ya da olaylara karşı sürekli olarak aynı biçimde davranılmasına neden olan öğrenilmiş bir eğilimdir. Petty ve Cacioppo (1996) bir tutumu, bazı kişiler, nesnelere veya konular hakkında genel ve kalıcı olan olumlu ya da olumsuz duygu olarak tanımlamıştır. Kağıtçıbaşı'na göre (1999) tutum, bir bireye atfedilen ve psikolojik bir obje ile ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir. Tutum, doğrudan gözlenebilen bir özellik değildir ve bireyin gözlenebilen davranışlarından ve eğilimlerinden yola çıkarak tahmin edilmekte ve dolayısıyla varsayıldığı düşünülmektedir. Eren'in (2006) tanımında ise tutum, bireyin belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleri olarak ifade edilmektedir. Tezbaşaran'a göre (2008) ise tutum, belirli nesne, durum, kurum, kavram ya da diğer insanlara karşı öğrenilmiş, olumlu ya da olumsuz tepkide bulunma eğilimidir.

Tutumlar, hoşlanma ve hoşlanmamalardır; durumlar, nesnelere, kişiler, gruplar ve soyut fikirlerle sosyal politikacılar da dahil olmak üzere çevrenin tanımlanabilir herhangi bir diğer özelliğine karşı duyulan yakınlık ve iticiliktir. Tutumlar çoğu zaman görüş bildirerek ifade edilir. Bununla birlikte duygu ifade etmelerine rağmen tutumlar inançlarla yakından ilgilidirler. Üstelik tutumlar, tutum nesnelereyle ilgili olarak yaptığımız hareketlerle de yakından bağlantılıdır (Atkinson ve Atkinson 1995).



En son katıldığımız büyük bir partiyi hatırlıyor musunuz? Ne hakkında konuştunuz? Kiminle konuştuğunuzu hatırladınız mı? Hoşlandığınız ya da hoşlanmadığınız insanlar ve diğer şeyler hakkında konuştuklarınız değişikliklerdir. Ülkenizin Cumhurbaşkanı veya Başbakanının görüşünü beğenmediğinizi ifade edebilirsiniz, Angelina Jolie'nin en son filmi hakkında karmaşık duygular hissedebilirsiniz ya da sosyal psikoloji dersini gerçekten sevebilirsiniz. Her durumda, tutumlarınız hakkında konuştunuz – hoşlandığınız ya da hoşlanmadığınız. Tutumlar önemlidir. Onlar ne düşündüğümüzü ve ne yaptığımızı, dünyaya nasıl baktığımızı etkiler. Çünkü tutumlar insanın düşünce yapısını ve davranışlarını anlamda hayati bir rol oynarlar, sosyal psikologlar günlük yaşantımızı etkileyen ve zaman içinde değişen tutumlarımızı anlamak için çok dikkatli davranırlar (Maio and Haddock 2010).

Tutum, kişinin, sosyal çevresinde ve yaşantılarında yer alan belli olay ve olgular karşısında geliştirdiği ve gerçekleştirdiği psikolojik örgütlenmenin (hazırlık durumunun), kişinin kendi davranışlarını etkileyen bölümüdür (Güvenç 2010).

Tutumlar belirli değer yargılarının ve inançların içinde saklıdır. Tutum, bireyin kendi dünyası ile ilgili belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan tanıma süreçleridir. Tutumlar dayandıkları inanç ve değer yargıları devam ettikçe devamlılıklarını sürdürürler (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2003).

Türk Dil Kurumu sözlüklerinde bulunan tanımlara göre ise tutum: Bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimi, Belirli bir takım kişi, nesne ve olaylara karşı sürekli olarak aynı biçimde davranmamıza neden olan öğrenilmiş bir eğilim ve davranışları güdüleyen kalıplı ve kazanılmış eğilim ya da yatkınlık olarak tanımlanmıştır (www.tdkterim.gov.tr, Erişim tarihi: 09 Mart 2013).

Her canlının kendisini uyaran nesne ya da varlıklara karşı bir tutumu vardır. Bunlar geçmiş deneyimler yolu ile kendiliğinden oluşabileceği gibi diğer kişi ya da durumlardan etkilenecek de oluşabilirler.

Tüm bu tanımlardan yola çıkarak tutum, canlı-cansız varlıklara, olaylara-durumlara karşı bilinçli ya da bilinçsiz, duygusal ya da davranışsal bir şekilde verilen yerleşmiş tepkiler olarak tanımlanabilir.

Çoğu tutumların kökeni çocukluğa dayanmakta ve genelde doğrudan yaşantı, pekiştirme, taklit ve sosyal öğrenme ile edinilmektedir (Kağıtçıbaşı 1999). Küçükken beden eğitimi dersinden hoşlanmama büyüünce de spora karşı olumsuz bit tutum sergilemesine yol açabilir. Fakat sağlık açısından oldukça yararlı ya da sosyal çevre edinme açısından etkili bir araç olduğu öğrenildikten sonra bu olumsuz tutum olumlu bir tutuma doğru değişebilir.

Bireylerin tutumlarının büyük kısmı, 12 ile 30 yaş arasındaki dönemde son şeklini aldığı ve daha sonra çok az değiştiği görülmektedir. Tutumların şekillendiği bu yıllar “kritik dönem” olarak adlandırılmaktadır. Kritik dönem süresince, tutumların oluşmasında üç temel unsur rol oynamaktadır. Bu unsurlar; akranlar, kitle haberleşme araçları ve diğer kaynaklardan edinilen bilgi ve eğitimidir. Kritik dönem, ergenlik devresi (12-20 yaş arası) ve ilk yetişkinlik devresi (21-30 yaş arası) olmak üzere iki devreye ayrılabilir. Ergenlik devresinde tutumlar şekillenmekte, ilk yetişkinlik devresinde ise, giderek belirginleşmektedir. Ergenlik devresindeki tutumlar kesin olarak yerleşmemiş, değişebilen tutumlardır. Bununla birlikte, yirmili yaşların başlarından itibaren oluşan tutumlar, yaşam boyu devam etmekte ve belirgin bir şekilde yerleşmektedir (Morgan 1984).

Ülgen (1995) tutumu, öğrenmeyle kazanılan, bireyin davranışlarına yön veren ve karar verme sürecinde yanlılığa neden olan bir olgu olarak ifade etmektedir. Bir nesne ya da bir olaya karşı geliştirilen tutum olumluysa, onunla ilgili alınan kararların olumlu, geliştirilen tutum olumsuzsa alınan kararların olumsuz olma olasılığı vardır.

#### 1.2.1.1. Tutumların Öğeleri

Tutum yalnız bir düşünce veya duygu değildir. Tutum olarak tanımladığımız eğilimin içerisinde kendini inanç olarak ifade eden bilişsel, duygu ve heyecanları içeren duygusal ve gözlenebilen faaliyetleri içeren davranışsal öğeler vardır

(Cüceloğlu 1997, Albarracin, Johnson and Zanna 2005). Anderson'a göre (1988) bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları ile tutum, bireyin davranışlarını tahmin etmede hassas bir rolü olduğu kabul edilen psikolojik bir yapıdır.

Tutumların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç ögesi vardır ve bu ögeler arasında genellikle iç tutarlılık olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayıma göre bireyin bir konu ile ilgili bildikleri (*zihinsel öge*) ona olumlu bakmasını gerektiriyorsa (*duygusal öge*), birey o nesneye karşı olumludur (*davranışsal öge*). Bunu sözleri ya da davranışları ile ortaya koyar. Tutum bir tepki şekli değildir, daha çok belli bir tepki göstermeye hazır olma durumudur (İnceoğlu 2000, 2010).

Baron ve Byrne'a göre tutumlar, iyi bir şekilde organize olmuş uzun süreli duygu, inanç ve davranış eğilimleridir. Bu eğilimlerin konusu, insanlar, gruplar, fikirler, ülkenin diğer yöreleri ya da nesnelere dir. Bu tanımın temelinde iki önemli özellik yatmaktadır (Cüceloğlu 1997). Bunlar:

1. Tutumların oldukça uzun süreli olması: Geçici olarak bireyin gösterdiği bazı eğilimler, o bireyin tutumu olarak görülmez. Bir eğilimin tutum olabilmesi için, bireyin o eğilimi oldukça uzun süreli olarak göstermesi gerekmektedir.
2. Bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeleri içermesi: Tutum yalnız bir düşünce veya duygu değildir. Tutum olarak tanımlanan eğilimin içerisinde kendini inanç olarak ifade eden bilişsel, duygu ve heyecanları içeren duygusal ve gözlenebilen faaliyetleri içeren davranışsal öğeler vardır.

Tutumların çoğu öğrenilerek kazanılmaktadır. Tutumun bileşenleri, onların olumlu ya da olumsuz olmasını dolayısıyla düşünceleri, hisleri ve davranışları etkilemektedir. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeler yerleşmiş, güçlü tutumlarda tam olarak bulunur. Genel olarak bir tutum zayıfsa, davranışsal öge de zayıf olabilmektedir. Ancak gelişmiş tutumların yalnız değil aksine karmaşık oldukları söylenebilir. Her üç öğenin oluşturduğu tutumlar düzenlilik gösterir ve tutarlıdır (Morgan 1984).

Tutumlar bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelerden oluşmaktadır. Genel olarak bilişsel öğe bilgi ve inançlar, duygusal öğe duygular ve hisler, davranışsal öğe ise dışarıdan gözlemlenebilen tepkilerden oluşmaktadır.

Bu öğelere karşı oluşan tepkiler birbirinden bağımsız, ilgisiz ya da tutarsız olabilirler. Örneğin bir kadın sporcu genel bir kanı gereği makarna yiyince kilo alacağını düşünerek o besini yemekten hoşlanmayabilir ama karbonhidrat deposu olan makarna, yapmakta olduğu spor için gerekli olduğundan onu istemeden de yeme davranışı sergileyebilir. Dolayısıyla örnekten de anlaşılacağı gibi tutumların davranışları ön görüp göremeyeceği tartışmaya çok açıktır.

Arkonaç (2001) tutumun, bireyin belirli bir konuyla ilgili düşünce, duygu ve davranışlarından meydana geldiğini ve tutumu oluşturan öğelerin karşılıklı olarak birbirinden etkilendiğini belirtmektedir.

Tutumları oluşturan öğeler arasında genellikle bir iç tutarlılık olduğu varsayılmaktadır (Tavşancıl 2002). Bu varsayıma göre bireyin her hangi bir tutum nesnesi ile ilgili bilgileri (bilişsel öğe) o nesneye olumlu bakmasını gerektiriyorsa, birey o tutum nesnesine karşı olumlu (duygusal öğe) tutum geliştirir ve bunu sözlü veya sözsüz davranışları (davranışsal öğe) ile de göstermektedir.

#### 1.2.1.1.1. Bilişsel Öğe

Tutum nesnesine ilişkin olarak sahip olunan düşünce, inanç ve bilgilerin tümü bilişsel öğeyi (cognitive component) oluşturmaktadır (İnceoğlu 2000). Bir başka ifade ile tutum nesnesi hakkındaki tutumu oluşturan süreç boyunca ayrı ayrı elde edilmiş olan tüm bilgilerin bir potada toplanması da denilebilir.

Bireyin dış dünyadan algıladığı pek çok uyaran vardır. Bilişsel sistem sayesinde algılanan bu uyaranlar hakkında oluşturulacak bilgiye göre gruplandırılır. Gruplandırılan veriler birbirleri ile ilişkilendirilirler. Toplanan bu bilgiler o tutum nesnesine karşı öğrenmeyi kolaylaştırır. İşe geç kalındığında bölüm şefinin uyardığını gören bir çalışan müdürün de geç kalmaya karşı tepkili olacağı bilincine varır ve ona göre bir tutum geliştirir.

Bilişsel öge, tutum nesnesine ilişkin inanç, bilgi ve düşüncelerden oluşur. Geçmişte yaşanarak tecrübe edinilmiş olan konular hakkında bir tutum sahibi olunabildiği gibi bireyin kendisi dışında oluşan olaylar sonucunda öğrenilen bilgiler sayesinde de bir tutum oluşabilir. Bireyin hakkında her hangi bir bilgi sahibi olmadığı durumlar karşısında, ilk defa karşılaştığı tutum nesnesine yönelik bir tutum eylemi gerçekleştirmesi beklenemez. Yaşanılan bu ilk deneyimden sonra ilgili durum ya da olaya karşı bir tutum oluşur ve bilgi, düşünce ve inançlar doğrultusunda aynı tutum sürekli sergilenir. Tutumun sürekli olarak aynı şekilde sergilenmesi yani kalıcı hale gelmesi elde edilen bilginin gerçekliğine ve kişinin inancına bağlıdır. Ancak bilgilerin ya da inancın değişmesi sonucu tutumlar da değişebilir.

Tutumun zihinsel boyutu, aynı tür nesnelere ile ilgili olan düşünce kategorilerinden oluşmaktadır (Şimşek 2002). Bir başka ifade ile algılanan uyarıların birbirinden farklı olmasına rağmen bir diğerine benzetilen tutum nesnesine karşı aynı ya da benzer bir eylem sergilenir. Örneğin işyerinde birim yöneticisi tarafından yıldırımaya uğrayan bir çalışanın işyerini değiştirmesine rağmen yeni yöneticisinin de aynı yıldırım davranışlarını sergileyebileceği düşüncesi ile yöneticilere karşı olumsuz tutum bir geliştirdiği söylenebilir.

#### 1.2.1.1.2. Duygusal Öge

Bir tutum nesnesine karşı duyulan his(ler) duygusal ögeyi (affective component) oluşturmaktadır. Aydın (1987) bireyin çevre ile olan ilişkilerinde duyguların, bilgiler kadar önemli olduğunu ve tutumun inanç, olgu ve olaylardan ayrılan yanının onun duygusal bir yönünün bulunduğunu belirtmektedir. Kağıtçıbaşı (1999) ise duygusal ögeyi, bireyin sahip olduğu değerler sistemi ile yakından ilgili bir kavram olarak tanımlamış ve tutum nesnesine karşı gözlenebilen duygusal tepkiler olduğunu belirtmiştir.

Hoşlanma veya hoşlanmama şeklinde ortaya çıkan duygusal durumlar kişiden kişiye göre değişir (Aydın 1987, Hanyaloğlu 1995). Bir başka deyişle duygusal öge bir tutum nesnesine karşı olumlu veya olumsuz tepkilerin oluşmasıdır. Çocukluğun ilk yıllarında okulda alınan eğitim sürecinde öğretmeninden korkan bir öğrencinin daha sonraki eğitim hayatında da aksi bir durum yaşayana ya da inançlarının

değişmesine kadar öğretmen ya da eğitimcilerinden korkması ve onlara karşı olumsuz duygular beslemesi buna örnek olarak verilebilir. Aksi durumda ise yani kötü bir eğitim süreci geçirmeyen bir başka öğrencide öğretmen ya da eğitimcilerine karşı olumlu duygular gelişebilir ve ileriki hayatında onları bir arkadaş gibi hissedilebilir. Bu örnekten yola çıkarak bir tutum nesnesine karşı oluşan olumlu ya da olumsuz duyguların benzer tutum nesnelere karşı da olumlu ya da olumsuz duygular oluşturacağı söylenebilir.

Bir tutum nesnesine karşı sahip olunan tutumun, bireyin amaçlarına hizmet edip etmemesi, olumlu veya olumsuz duyguların oluşmasına neden olmaktadır (Kağıtçıbaşı 1999). Örneğin işe geç gelinilen bir gün müdürün odaya gelme sebebinin bilinmemesine rağmen odaya geldiğinde sanki geç kalmanın hesabı sorulacakmış kalbin hızlı bir şekilde çarpması müdüre karşı olumsuz bir tutuma sahip olmanın bir göstergesidir.

Tutumun duygusal ögesi, bilişsel ögeye göre daha basittir. Duygusal yönü ağır basan tutumlar daha güçlüdürler. Bireyin özü ya da kendisi ile ilgili bir konuda olaylara karşı olan tutumlar daha çok duygu yüklüdürler (Baysal 1981).

Anderson (1988) his, uyum, hedef, yön ve yoğunluğu duyuşsal nitelikler olarak ele alınmakta ve tüm bu beş ögeyi tutumla ilişkilendirmektedir. Hedef, yön ve yoğunluk tutumu diğer duygusal özelliklerden ayırmaktadır. Tutum genel olarak bir nesneye odaklanır, ilgi hareket eden herhangi bir şeyi hedef alabilir, değer ise en genel hedefi fikirdir. Tutum somut hedeflere yönelirken, diğerleri soyut hedeflere yönelmektedirler. Tutumlar yön yoluyla da diğerlerinden ayrılırlar. Tutumun yön belirtileri olumlu ya da olumsuz olmalarıdır. İlgi için; ilgili ya da ilgisiz, değer için; önemli ya da önemsiz, kabul edilebilirlik ya da kabul edilmezlik belirtileri gösterilebilir. Son olarak tutum, belirgin bir şekilde diğerlerinden ayırt edilmektedir.

#### 1.2.1.1.3. Davranışsal Öge

Nasıl davranıp nasıl hareket edeceğimizi içeren ve dışarıdan gözlemlenebilen tutumlarımız davranışsal ögeyi (conative component) oluşturmaktadır.

Davranışsal öge, Baysal'a göre (1980) "bireyin belli bir uyarıcı sınıfındaki tutum konusuna karşı davranış eğilimini yansıtması", yine benzer bir şekilde Tavşancıl'a göre (2002) de "kişinin belli bir uyarıcı grubundaki tutum nesnesi ilgili davranış eğilimini yansıtması" şeklinde açıklanabilir. Söz konusu davranış yaklaşımları sözler ya da diğer hareketler ile gözlenebilir.

Bireylerin eylemleri kendi iç tutumları tarafından yönlendirilir (Olson and Stone 2005). Spor yapmak için yaşadığı çevre açısından imkan bulamayan bir kişinin spor yapmanın insan vücuduna olan yararını bildiğinden her akşam işten dönerken ulaşım aracından bir durak önce inmesi, kendine hareket etme imkanı sağlaması davranışsal ögeye bir örnektir.

Bireyin, bir konuya ilişkin olarak bilgi ve becerisinin yeterli olması konuya ilişkin davranışları göstermede onu yeterli kılabilir. Fakat birey güdülenmez ve olumlu tutum içerisinde olmazsa davranışları gerçekleştirmeye dönük yeterli eğilim gösteremeyebilir (Şişko ve Demirhan 2002).

Tutumlar konusunda koşullanma ve pekiştirme yaklaşımının altında yatan temel varsayımına göre diğer alışkanlıklar nasıl öğreniliyor ise tutumlar da öğrenilmektedirler. Bu yaklaşıma göre, öğrenmeyi oluşturan temel süreçler tutumların gelişimine de doğrudan uygulanabilmelidirler. Bir tutum gelişirken çağrışım, pekiştirme ve taklit süreçleri ile bilgi ve duyguları öğrenir. Çağrışımın uyarıların aynı zaman ve yerlerde görüldükleri durumlarda kurulur (Freedman ve ark 1978). Örneğin gazete, dergi, televizyon vs gibi görsel algı sağlayan araçlarda bir stadyum ile ilgili kötü görüntüler gördüyseniz stadyuma maç izlemek için gitmek istemeyebilirsiniz. Ama size stadyumda maç izlemenin çok zevkli olduğu, birlik ve beraberliğin takıma olan aidiyet duygusunu arttırdığı, taraftarı olunan takımın yanında olmanın onlara güç vereceği vs gibi hoş şeyler söylendiğinde ise her hafta arkadaşlarınız ile stadyuma maç izlemeye gidebilirsiniz.

Davranışsal bileşen, duygu ve kaniya uygun olarak hareket etme eğilimidir. Yerleşmiş ve güçlü tutumlarda bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeler tam olarak bulunabilir. Bazı zayıf tutumlarda ise özellikle davranışsal öge çok zayıf olabilir (Freedman ve ark 1978, Kağıtçıbaşı 1999).

Bilişsel öge, tutum nesnesine ilişkin inançlardan; duygusal öge, inançlara bağlanmış heyecansal duygulardan ve davranışsal eğilim Allport'un da dediği gibi, belirli bir biçimde "tepki göstermeye" hazırlıktır (Freedman ve ark 1978). Örneğin, Rıdvan Dilmen'in futbol hayatı boyunca başarılı ve örnek bir sporcu olması onun maçlarını izlemek için stadyuma gitme davranışı oluşturabildiği gibi şimdilerde televizyonda yaptığı futbol yorumlarını da seyretmeye yönelik davranışsal bir eğilim oluşturabilir.

Morgan (1984)'ın belirttiğine göre, Bem (1970) davranışsal bileşeni; duygu ve kanıya uygun hareket etme eğilimi olarak ifade etmektedir. İnsanlar şu veya bu nedenle her zaman duygularına uygun şekilde davranmaz veya davranamazlar, ancak duygulara uygun hareket etme eğilimi daima mevcuttur. Bu nedenle çoğu kez tutumlar aracılığı ile davranışları yorumlayabilmek mümkündür. Bazı psikologlar bir tutumun davranışsal bileşeninin duygusal bileşenini etkileyebileceği görüşündedirler. Bu psikologlara göre, davranış biçimleri tutumları şekillendirmektedirler (Morgan 1984). Örneğin, bir işyerinde üst makamlarda bulunan bir yöneticinin odasına girdiğimizde eşit düzeydeki iş arkadaşlarımızla bulunduğumuz ortam davranışlarının aynısını sergileyemeyiz. Makama olan saygıdan ya da alışılmış davranış şekillerinden dolayı daha resmi bir davranış şekli benimseriz. Bu da üst makama karşı duyulan hisler ve davranış şekillerine bağlı olarak makama olan tutumumuzu şekillendirir.

Tutumları oluşturan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal ögeler psikolojik değişkenler olarak ele alınabilir. Bunları ve birbirlerini etkileyen binlerce inanç, bilgi ve duygu düşünüldüğünde tutumların oldukça karmaşık süreçlerin etkisinde olduğunu söylenebilir.

#### 1.2.1.2. Tutumların İşlevleri

Tutumlar, bireylerin amaçlarına ulaşabilmesi bir araç görevi üstlenmektedirler. Dolayısıyla amaçlara ulaşabilmek için izlenen yol, yöntem ve yapılacak işlerde sahip olunan tutumlar çok önemlidir.



Amaçlar, iki farklı şekilde tutumlarla ilişkilendirilebilirler. Bunlar; bir tutum nesnesine karşı olan olumlu ya da olumsuz (çeşitli amaçlara ulaşılmayı engelleme ya da teşvik etme) eğilimlere bir “*delil*” ve tutum oluşumunu etkileyen “*algılar*”dır (epistemik motivasyonlar). Sosyal psikologlar tutumların işlevlerindeki delil ve algıların amaçları arasındaki farka uzun zamandır ilgi duymaktadır. Basitçe söylemek gerekirse, tutumlarla oldukça ilişkili bir role sahip olan bu iki amaç geçmişten beri yapılan araştırmalarda akılları karıştırmaktadır. Tutumların işlevleri öncelikle amaçlarla ilgili olmasına rağmen bir tutuma hizmet eder (yani, *niçin* sorusunun cevabı bağlı olduğu bir *tutumu* vermelidir) ve bu anlamda tutum oluşumunun altında yatan algılar olarak düşünülebilir. Genellikle bunlar bir tutum nesnesine hizmet etme amacıyla karıştırılır. Üstelik tutum oluşumunu sağlayan bu amaçlar (yani tutum oluşmadan önce öngörülen tutumların işlevleri), tutum oluşuktan sonraki tutum işlevleri ya da amaçları gibi aynı olmak zorunda değildir. Örneğin, başlangıçta meraktan oluşan bir tutum sonradan bir gruba kabul edilmek için kullanılabilir ya da oluşan bir tutum, bir gruba ait olma ihtiyacına göre etki altında kalabilir (Albarracin et al 2005).

İşlevsellikte birey kendisi için gördüğü psikolojik işlev ya da sağladığı yarar göz önüne alarak ilk tutumunu seçer ya da yeni bir tutuma geçer. Katz’ın 1960’da, Smith, Bruner ve White’in 1956’da ortaya çıkardıkları görüşlerde tutumların amaca ulaşmak için araç işlevi gördüğü, birey için değer-açıklayıcı bir işlev taşıdığı, benliği savunma işlevi olduğu ve bilgi ya da değerlendirme işlevlerinin bulunduğu belirtilmektedir (Freedman ve ark 1978).

Tutumların bilgi, kendini ifade ve benliği koruma gibi çeşitli işlevleri bulunmaktadır. Daniel Katz 1960 yılında yaptığı bir araştırmada tutumların dört işlevi bulunduğunu belirtmektedir (Petty and Cacioppo 1996, Şimşek ve ark 2003, Maio and Olson 2009, Mcleod 2009, İnceoğlu 2010). Bunlar;

***Bilgi İşlevi:*** Tutumlar hayata anlam (bilgi) katar. Bilgi, tutarlı ve nispeten istikrarlı bir dünyaya ulaşmamız için gereklidir. Bu gerçekleşme ihtimali olan şeyi, tahmin etmemize izin verir ve bu yüzden bize bir kontrol duygusu verir. Tutumlar, deneyimlerimizi düzenlememize ve yapılandırmamıza yardımcı olur (Petty and

Cacioppo 1996, Mcleod 2009). Bir kişinin tutumunu bilmek, davranışlarını tahmin etmede bize yardımcı olabileceği gibi, bir kişi hakkında bilgi sahibi olunmadığı durumlarda kişinin dahil olduğu gruba karşı oluşan tutumunun bir bilgi olarak kullanma olanağı ortaya çıkmaktadır (Şimşek ve ark 2003, Mcleod 2009). Örneğin, saldırgan bir kişiliğe sahip olan ve bu yönde davranışlar sergilediği bilinen bir kişinin maç izlemek için gittiği spor salonunda, oluşan olumsuz bir durum karşısında rakip takım taraftarlarına da saldırabileceği tahmin edilebilir. Bilgi işlevi bir tutumun ne yaptığı ile ilgilidir. Tutumlar etrafımızdaki dünyayı anlamamıza ve açıklamamıza yardım ederler.

***Kendini / Benliği İfade İşlevi:*** Tutumlar kim olduğumuzu anlatmaya yardım eden, kimliğimizi öne çıkardığı için iyi hissetmemizi sağlayan ifadelerimizdir. Tutumlar kimliğimizin bir parçasıdır ve duygu, inanç ve değerlerimizin ifade edilmesi yoluyla bize yardım eder (Mcleod 2009). Kişinin değer yaratan tutumları onun bireysel olarak oluşturduğu kavramlarla ilgilidir (Şimşek ve ark 2003). Kendini/benliği ifade tutumları sözlü olabileceği gibi sözsüz de olabilir. Örneğin, kişinin iş hayatında kendini özgür, bir yere bağımlı olamayacağı şeklinde ifadesi etmesi, o kişinin serbest bir meslek sahibi ya da kendi işinin patronu olmasının düşünülmesini sağlayabilir. Sözsüz ifade şekillerinde ise, kişinin arabaya tuttuğu takımın bayrağını asması ya da koltuğuna takım formasını giydirmesi kendini ifade tutumlarına örnek olarak verilebilir. Kişinin kendisi için oluşturduğu bu duygu, inanç ve değer ifadeleri çevresinde olan değişimlerde tutum nesnesine karşı yön ve şiddetini etkileyecektir.

***Benliği Koruyucu İşlevi:*** Suçlu hissettirecek eylemlerde haklı olduğumuzu ya da benlik saygımızı koruyan tutumları ifade eder. Örneğin, çocukların tüm spor dallarına karşı güçlü bir şekilde olumsuz bir tutum benimsemeleri, beden eğitimi dersinde yaşadıkları aşağılanma duygularına karşı kendilerini savunmak zorunda kalmaları olabilir. Gururlu insanlar sporda bir yenilgiye uğrayınca acı çeker, benzer bir şekilde savunmacı bir tutumu benimseyebilir: "Ben rahatsız değilim, ben her halükarda rugby hastasıyım...". Bu fonksiyon psikiyatrik imalara sahiptir. Kendimize karşı olumlu tutum, örneğin kendi imajımızı saklamada bize yardımcı, koruyucu bir işlev yani bir ego-savunma rolü görür (Mcleod 2009). Bu tür tutumlar derin ve

değişmesi zor tutumlardır ve tutum nesnesinin düşmanıdır. Eşcinsel düşmanlığı (homofobi) ve yabancı düşmanlığı (xenophobia) buna örnektir. Bunlardan her biri, bir dış gruba karşı olan bir düşmanlığı ifade eder. Bu işleve hizmet eden tutumlar bizi içsel çatışmalarımızdan korurlar (www.psikologlar.org, Erişim tarihi: 24 Ekim 2010). Davranış belirlemede önemli olan tutumların bu işlevinde birey duruma yani çevreden aldığı uyarılara göre kendini ifade eder. Yeni bir ortama girdiğinizde ilk etapta sizi rahatsız eden bir durum olsa bile içinde saklar, dışarıdan fark edilmemesi için ona göre davranırsınız. Bu çevreyi algılama ve sonraki davranışların sergilenmesinde var olan ya da yeni oluşacak tutumları belli etmede bir ön aşamadır. Bireyin içgüdüleri bu tutumların sergilenmesi için önemli bir araçtır.

**Faydalılık İşlevi:** Eğer bir kişi açık ve net ve/veya geçerli olacak bir şekilde sosyal açıdan kabul edilebilir tutumlara sahip ise, diğer insanlar onu sosyal kabul ve onay ile ödüllendirir (McLeod 2009). Örneğin, bir işyerinde patron ya da birim yöneticilerinin pohpohlanmasının sevilmeyen bir davranış şekli olduğu düşünülüyorsa (ve siz de buna inanıyorsanız), buna uyduğunuz takdirde işyerinde kabul görme olasılığınız artacaktır. İfadeler, milli bir sporcunun maç sonrası bayrağını öpmesi gibi sözsüz de olabilir. Tutumlar bize, sosyal bir grubun parçası olmak ve sosyal bir gruba uyum sağlamak için faydalılık işlevi görürler. İnsanlar tutumlarını paylaşan insanları arayıp bulurlar ve onlar gibi benzer tutumlar geliştirirler.

1956 yılında Smith ve arkadaşları tarafından geliştirilen bir kurama göre ise tutumların üç işlevi bulunmaktadır. Bunlar; Katz'ın bilgi işlevi ile aynı anlamda olan *Nesne-Değerlendirici İşlev*, Katz'ın benliği koruyucu işlevine denk gelen *Dışsallaştırma İşlevi* ve yine Katz'ın değer ifade edici ve fayda sağlayıcı işlevlerinin tek bir işlevde toplandığı *Sosyal Ayarlama İşlevi*'dir (www.psikologlar.org, Erişim tarihi: 24 Ekim 2010).

### 1.2.1.3. Tutumların Özellikleri

Tutumlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğelerine bağlı olarak bazı özellikleri bulunmaktadır. Alan ile ilgili olarak tutumların iki özelliğinin önemli olduğu

vurgulanmaktadır. Bu iki özellik tutumların sınıflandırmalar ve yerleştirilen tepkiler olduğudur.

*Tutumlar sınıflandırmalardır:* Zanna ve Rempel'e göre sınıflandırma, minimal düzeyde bilişsel aktivite ile yapılan bir süreçtir. Tutumlar çaba gerektirir fakat ihtiyaç duyulan çaba çok düşük düzeydedir. Yani tutumlar otomatik olarak harekete geçirilebilirler. Pratkanis ve Greenwald'ın Sosyo-Bilişsel Tutum Modelleri'ne göre bir tutum zihinde ilk önce bir nesne etiketi ve bu etiketi uygulama kuralları, sonra bu nesnenin değerlendirici bir özeti ve son olarak bu değerlendirmeyi destekleyen bir bilgi yapısı olarak temsil edilir. *Tutumlar, yerleştirilen tepkilerdir:* Tutumların, iletişimsel oldukları anlamına gelir. Yani, sadece, bir insandan diğer bir insana bilgi taşıdıkları sürece anlam taşımaktadırlar; tutumlar sosyaldir (www.psikologlar.org, Erişim tarihi: 24 Ekim 2010). Bu iki sınıflandırma birlikte düşünüldüğünde, bilişsel ve duyuşsal faktörlerin davranışlara yansiyarak bir bütün oluşturduğu sonucu çıkarılabilmektedir.

Özkalp'e göre (2004) tutumların hem bir bütün olarak, hem de tek tek bileşenleri için söz konusu olan bazı özellikleri vardır. Kişilerin tutumları arasındaki farklılıklar bu özelliklerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, bir tutumun davranışsal bileşenlerinin belirginlik derecesi ve değişmeye karşı ne ölçüde dirençli olacağı da kısmen bu özellikler tarafından belirlenir.

#### 1.2.1.3.1. Tutumun Gücü

Bir tutumun gücü için zihinsel, duygusal ve davranışsal öğelerin güçlerinin toplamından oluştuğu düşünülebilir. Tutumlar ve öğeleri, güç bakımından farklılıklar gösterirler. Genellikle yerleşmiş köklü tutumların gücü ve dolayısıyla öğelerinin güçleri de yüksek olur (Kağıtçıbaşı 1999, Göksu 2011, Ajzen 2005). Bireyler birden fazla tutuma sahip olabilirler fakat bu tutumlar güç açısından birbirlerinden çok farklı olabilirler (Özkalp 2004). Örneğin bir spor takımı taraftarı diğer spor kulüplerine karşı olumsuz tutum sergileyebilir. Fakat tutmadığı diğer kulüp takımları arasında tutumları açısından bir güç farkı vardır. Yine aynı şekilde aynı takımı tutan farklı bireylerin takımlarına karşı sempati dereceleri farklı farklı olabilir. Biri diğerine göre daha fanatik olurken diğerinin tutum gücü daha zayıf olabilir. Bir başka örnek

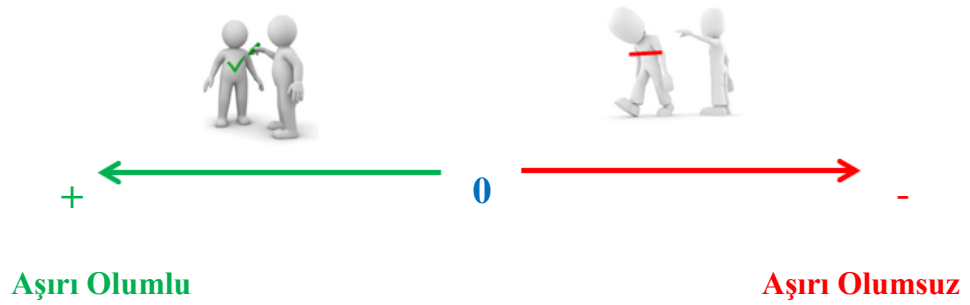
verecek olursak X kulübü futbol takımını tutuyorum ama Y kulübünün de voleybol takımına hayranım diyenler de karşımıza çıkmaktadır.

Tutumu oluşturan bileşenlerde de farklılıklar gözlemlenebilir. Örneğin duygusal bileşen açısından bir takıma oldukça bağlı, her maçına gidilerek olumlu davranışlar sergilenirken, bilişsel bileşen açısından takım antrenörünün takımı antrene etme biçimi beğenilmeyebilir.

Güçlü bir tutuma sahiplik o tutumun değiştirilmesinin zorluğunu ortaya çıkarır. Tıpkı yukarıdaki takım ile ilgili verdiğimiz örneklerdeki gibi tutulan bir takımı değiştirmek oldukça zordur. Bu da o takıma olan bağlılığa ve ona karşı geliştirilmiş olan tutumların gücünden kaynaklanmaktadır.

Aşırı tutumlar da güçlü olma eğilimi göstermektedir. Herhangi bir nesneye karşı söz konusu olabilecek tutumlar, aşırı olumsuzdan aşırı olumluya ya da aşırı olumludan aşırı olumsuza uzanan genel bir tutum boyutu üzerinde düşünülebilir. İki uçlar, aşırı ve güçlü bir tutumu gösterir. Orta ise nötrdür, tarafsızdır (Kağıtçıbaşı 1999).

#### Şekil 4: Tutumların Yönü



Tutumların gücü, özellikle duygusal ögenin gücü, tutum ölçme çabalarının ve tutum araştırmalarının en çok üstünde durduğu bir husustur. Öyle ki, çoğu zaman tutum dendiğinde, sadece duygusal öge (sevmek-sevmemek) akla gelir. Tutum ölçekleri, çoğunlukla bu ögenin gücünü ölçmeye yönelmiş tekniklerdir (Kağıtçıbaşı 1999). Crites, Fabrigar ve Petty'e göre (1994) birçok araştırmada tutumların bilişsel

ve duyuşsal özelliklerini temel alan ölçümler kullanılmakta. Ancak bu yaklaşım bazı problemleri gündeme getirmektedir.

Yapılan araştırmalar, tutumların her zaman davranışa yansımadiğını göstermiştir. Bir tutumun, davranışa yansiyıp yansımayacağını belirleyen en önemli etmen tutumun gücüdür. Çok güçlü tutumlara dayanarak yapılan davranış tahminleri, orta derecede güçlü tutumlara dayanarak yapılan davranış tahminlerinden daha geçerlidir. Bir tutum ne kadar aşırı ve güçlü ise, onu değiştirmek de o kadar zordur. Tutumlar üzerinde özellikle 1940 ve 1950'lerde yapılan çeşitli araştırmalar tutumların öğelerinin genellikle birbirleriyle tutarlı olduğunu kanıtlamıştır (Taşkın 2007).

#### 1.2.1.3.2. Tutumların Karmaşıklığı

Tutumlar, öğelerinin yalın ya da karmaşık olmasına göre yalın ya da karmaşık tutumlar olarak da değerlendirilirler (Kağıtçıbaşı 1999, Taşkın 2007). Karmaşık tutumlar genellikle yalın tutumlardan daha güçlüdürler (Taşkın 2007). Bir tutumun karmaşıklık derecesi bu tutumun içerdide öğelerin sayısı ve bu öğelerin çeşitliliğine bağlı olarak değişir (Kağıtçıbaşı 1999, Durmuş 2006). Tutumların karmaşıklığı, genellikle duygusal öğede kendini göstermektedir. Yabancı takımlara karşı duyulan sempati duygusu yalın bir öğe olmasına karşın kişinin kendi takımına karşı duyuduğu sevgi, ilgi gibi duygular daha karışık olabilir. Bu durum davranışsal öğeye de yansır. Örneğin, yabancı bir takıma karşı duyulan bir sempatiye yönelik olarak, başkaları da o takımı tutsun diye bir çaba sarf edildiği pek görülmez ama kişinin kendi tuttuğu takımı küçük bir çocuğu etkileme aşamasında, taraftarı olduğu takımı tutması için çocuğa kabul ettirme çabalarının olduğu oldukça sık rastlanır. Örnekten de anlaşılabilieceği gibi çocuğa takımını değiştirmesi ya da taraftarı olunan takımı tutturma çabalarında davranışsal öğe daha karmaşık bir yapıya sahip olmaktadır.

Tutumların karmaşıklığında bilgi fazlalığı bilişsel karmaşıklık, duygu çeşitliliği duygusal karmaşıklık ve davranış fazlalığı da davranışsal karmaşıklık olarak görülür (Göksu 2011). Sahip olunan tutumun karmaşıklığı ona ait bilgi, duygu ve davranışların içerik ve anlamlarıyla bağlantılıdır. Çalıştığı işyerinden mekan olarak çok hoşlanan ama yönetim açısından da bir o kadar zorluk çeken birinin işine olan

tutumu farklılık gösterebilir. Bu unsurlara ek olarak var olan diğer durumlar da tutumun karmaşıklığını artırır.

Gerek bir bireyin farklı iki nesneye karşı tutumlarının bileşenleri, gerekse iki ayrı bireyin aynı nesneye ilişkin tutumlarının bileşenleri karmaşıklıkları açısından farklı olabilir. Hemen hemen herkesin spor ile ilgili bir takım tuttuğu söylenebilir. Aynı takımı tutan iki farklı kişiden birinin takımı ile ilgili daha çok bilgiye sahip olması, takım ile ilgili her detayı takip etmesi o kişinin tutumunun diğer kişinin tutumuna göre daha karmaşık bir yapıya sahip olduğunu gösterir.

Bileşenleri karmaşık olan bir tutuma, bileşenleri yalın olan bir tutumdan daha karmaşıktır diyebiliriz.

#### 1.2.1.3.3. Diğer Tutumlarla İlişki ve Merkezilik

Tutumlar genellikle birbirleri ile ilişki içindedir. Bir tutum diğerini etkileyebilir. Örneğin zamanı etkili kullanma açısından bekletilmeye karşı olumsuz bir tutum geliştiren biri aynı durumda başka birini bekletmeyi sevmeyecek ve ona göre bir tutum geliştirecektir.

Bazı tutumlar birbirleri ile bağlantılı oldukları halde bazı tutumlar da birbirlerinden ayrı olabilirler. Bireylerin sahip olduğu bazı tutumları birbirlerini destekler nitelikte olabildiği gibi bazıları da farklılıklar gösterebilir (Kağıtçıbaşı 1999). Birbirini destekleyen nitelikteki tutumların merkezi bir yapı oluşturduğu ve tutumların bu özelliğinin bireyin olaylara karşı tutumunu tahmin etmede yardımcı olabileceği söylenebilir. Merkezi bir yapı içinde bulunmayan tutumlarda dışarıdan gelen uyarılar birbiri ile ilişkili olsalar bile farklı tepkiler gösterilebilir. Bir başka deyişle bu, bireylerin tutumlarının olaylara ve durumlara karşı değişebileceği anlamına gelmektedir. Bu gibi tutumların önceden algılanması ve bireyin göstermiş olduğu tepkilerin önceden tahmin edilmesi zordur. Örneğin yeni başladığınız bir işyerine karşı belirgin bir tutuma sahip değil iseniz, işyerine gittiğiniz her gün işe başlarken verdiğiniz bir günaydın selamı bile farklı olabilir. Bir gün sizi mutlu edecek bir durum ile karşılaşabilir ve neşe dolu, bir gün ise ters bir hareket ile karşılaşır ve neşe dolu olmayan bir selamla geçiştirerek işe başlayabilirsiniz. Tutumun

merkezileşebilmesi için dış uyaranlar ve onların bireylerde bıraktığı sürekli ve aynı etkiler çok önemlidir.

Kağıtçıbaşı'na göre (1999) tutumlar, birbirleri ile belli bir bağ oluşturarak merkezileşebildiği gibi ayrı ayrı, tek başına da bulunabilirler. Bazı durumlarda merkezileşen tutumlar, bireyin diğer tutumlarını da etkisi altına alarak hayat görüşüne ve bazı davranışlarına da yön verirler. Böyle bir tutuma, ideoloji denilebilir.

Her tutumun bir biri ile bir bağ oluşturup merkezi bir yapı oluşturacağı düşünülemez. Tutum nesnesinin özelliğine göre birbirinden çok farklı alanlar (din, siyasi görüş, bilim, sanat, spor vb.) hakkındaki tutumların birbiri ile ilişkili olmadığı söylenebilir.

#### 1.2.1.3.4. Tutum Öğeleri Arasındaki Tutarlılık

Bilindiği gibi tutumlar bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelere sahiptir. Birbirinden ayrı olması düşünülemeyen bu öğelerin tutarlılığı yani birbiri ile uyumlu ya da aralarında çelişkilerin bulunmaması beklenen bir sonuçtur ve yapılan araştırmalar da bu sonucu destekler niteliktedir.

Güçlü ve aşırı tutumlarda tutarlılığın daha fazla olduğu görülmektedir. Bir tutum nesnesine karşı tutum öğeleri arasında tutarlılık yok ise bu tutumlar çabuk değişebilen tutumlardır (Göksu 2011). Mesleklerin icra edilmesinde ya da bir alan ile ilgili olarak uzman olduğu düşünülen bireylerin tutumları bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Spor yapmanın faydaları ve hayatı her açıdan kolaylaştırması bakımından olumlu etkileri olacağını anlatan bir spor insanının söylediklerinin tam tersi davranışlar sergilemesi bu duruma örnek olarak verilebilir. Yine tıp alanında bir doktorun bilişsel anlamdaki bilgi birikiminin tam tersi olarak sağlığı olumsuz etkileyen maddeler kullanımı ile bildikleri ve davranışları arasında tutarsızlık oluşması gibi durumlarda öğeler arası tutarsızlık olduğu söylenebilir. Bir spor kulübünde anlaşmaya bağlı olarak aldığı/alacağı parada herhangi bir sorun ile karşılaşmayan profesyonel bir sporcu çeşitli nedenler ile parasını almada sorunlar



yaşamaya başlarsa ya da hiç alamazsa kulübe karşı olan eski görüşü sarsılabilir ve bu da tutumunun değişmesine neden olabilir.

#### 1.2.1.3.5. Tutumlar Arası Tutarlılık

Bireylerde bulunan tutumların birbirleri ile tutarlı olduğu varsayılır. Bir başka deyişle, bireylerde görülen bir tutum ile ilgili olarak sahip olduğu bu tutuma benzer ya da o tutumla ilgili diğer tutumların da görülebileceği farz edilir (Göksu 2011).

Tutumlar arasındaki tutarlılık onların aynı özellikleri göstermesi ya da birbirine benzemesi ile doğru orantılıdır denilebilir. Yani olumlu olan tutumlar ile olumsuz olan tutumlar arasında tutarlılık olduğu gözlemlenebileceği gibi. Bu duruma örnek olarak, taraftarı olunan takımın kulübü dışındaki diğer kulüplere ve onları oluşturan her bir nesneye karşı olumsuz bir tutuma sahip olunması verilebilir. Taraftarı olunan kulüp dışındaki sporculara, yöneticilere, çalışanlara, o kulübün taraftarlarına hatta müsabakaları yaptığı spor alanına karşı saldırganlık, hoşgörüsüzlük, katılık gibi diğer tutumlar da görülebilecektir. Fanatik davranışlar olarak nitelendirilebilecek bu tutumlar aşırı düzeyde olduğunda kendini daha da açık bir şekilde belli etmektedir.

Tutarlılıkta kültürel farklılığın da çok önemli olduğu görülmektedir. Kültürü oluşturan dil, inanç, norm, değer ve davranışlar gibi öğeler tutumların tutarlı olmasında önemlidir. Yani öğretmenlere saygı gösterilmesi gerektiğine inanılan bir toplumda eğitmen görevi üstlenen her bir kişiye karşı genel olarak aynı saygı gösterme tutumu oluşacaktır. Örneğin; öğretmene, antrenöre, akademisyene karşı olumlu tutumların oluşması gibi.

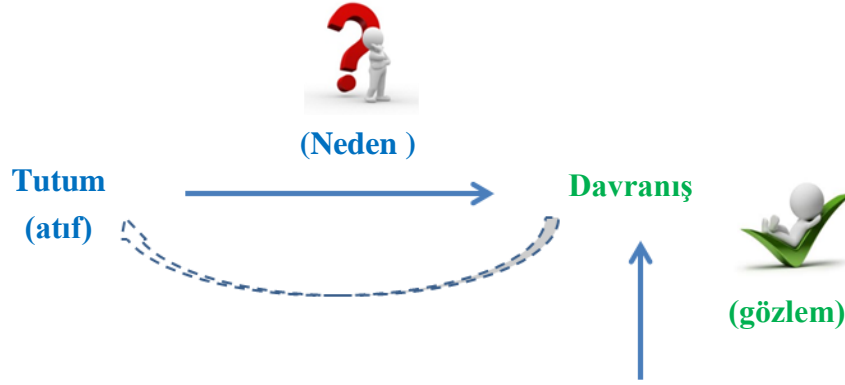
#### 1.2.2. Tutumlar ve Davranış

Tutumun ne olduğu, öğeleri ve işlevleri vb gibi konulara değinildikten sonra tutumun gözlemlenebilmesini sağlayan davranış ve tutumların davranışlarımızı nasıl etkilediği de önemli bir konudur.

Tutum tanımında düşünce, duygu ve davranışların düzenliliği söz konusudur. Ancak tutum, gözlenebilen bir davranış değil, davranışa hazırlayıcı bir eğilimdir.

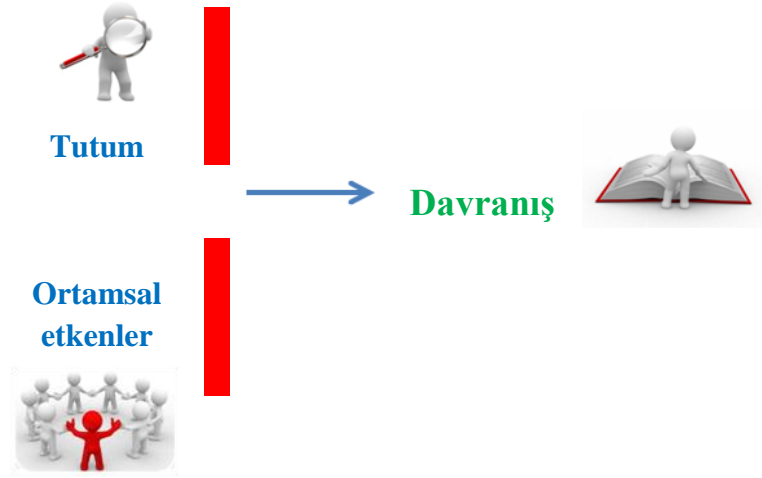
Kişinin tutumları davranışa bakarak belirlenmektedir. Tutum-davranış ilişkisi basit bir şema olarak Şekil 5’de gösterilmiştir (Taşkın 2007).

**Şekil 5:** Basit Tutum –Davranış İlişkisi



Bir sosyolog olan La Pierre tarafından 1934’te yapılan bir araştırmada ABD’de uzak doğululara ve özellikle Çinlilere karşı yaygın bir önyargının olduğu dönemde, genç bir Çinli karı-koca ile bazı otel, motellere ve lokantalara gidilmiştir. Gidilen her yere kabul edilmiş ve kendilerine servis yapılmıştır. Bu deneyden altı ay sonra La Pierre gittikleri yerlere birer mektup yazarak rezervasyon yaptırmak istemiş ve Çinli müşterilerin kabul edilip edilmeyeceğini sormuştur. Mektupların yaklaşık olarak yarısına cevap gelmiş ve bu cevapların % 92’sinde de Çinli müşterilerin kabul edilemeyeceği bildirilmiştir. % 8’i kesin bir cevap vermemiş, % 1’i olumlu cevap vermiştir. Bu araştırmanın sonucunda önceden gösterilen olumlu davranış ile daha sonra belirtilen olumsuz tutum arasında bir uyumsuzluk olduğu görünmektedir. (Freedman ve ark 1978, Kağıtçıbaşı 1999, Williams 2007).

**Şekil 6: Tutum – Ortam – Davranış İlişkisi**



Tutum ve davranış arasındaki tutarsızlığı araştıran sosyal psikologlar, tutumların neden her zaman davranışları belirleyemediği üzerine araştırmalar yapmış ve tutumların hangi koşullar altında davranışları belirleyebildiğini incelemişlerdir (Kağıtçıbaşı 1999).

Tutum ve davranış arasındaki bağı güçlendiren birçok değişken vardır (www.psikologlar.org, Erişim tarihi: 24 Ekim 2010). Aşağıda bazılarına yer verilmiştir:

- Kararlı olan tutumlar olmayanlara oranla daha fazla tutum-davranış tutarlılığı gösterirler. Çünkü tutumun ölçümü ve davranışın ölçümü arasında geçen zaman arttıkça tutum-davranış bağlantısı daha az güçlü olmaktadır. Ayrıca, tutum ve davranış birlikte ölçüldüğünde kararlı tutumlarda bağlantı hala güçlü olmaktadır.
- Bir nesneyle yaşanan doğrudan deneyim sayesinde oluşan tutumlar, doğrudan deneyimle oluşmayan tutumlara göre, bu nesneyle ilgili davranışlarla daha bağlantılı görünmektedir. Bu tür tutumlar kesinlik taşıdıkları için daha güçlü ve daha erişilebilirlerdir (bilince daha kolay getirilebilirler) ve tutum nesnesinin sunumunun ardından otomatik olarak aktive olabilirler.

- Bireysel farklılıklar da tutum-davranış bağlantısının güçlülüğünü etkilerler. Kendi farkındalıklarının bilincinde olan insanlar daha fazla tutum-davranış tutarlılığı göstermektedirler. Kendi reaksiyonlarını diğerlerinin reaksiyonlarına göre ayarlayan insanların ise (yüksek self-monitör) diğerlerinden çok içsel tepkilerini izleyen insanlara (düşük self monitör) oranla daha az tutum-davranış tutarlılığı gösterdikleri bulunmuştur.

Sonuç olarak, bazı psikologlara göre, tutumların davranışları takip ettiği teorisi, tutumların davranışlara neden olduğu teorisine göre daha güçlü görünmektedir.

#### 1.2.2.1. Tutumlar ve Davranış Arasında Bir İlişki Var mıdır?

Tutum, her şeyin başladığı yer olan beynimizdeki zihinsel bir durumdur. Nesnelere ve olaylara zihnen bakış biçimimizdir (Chapman 1999). Hal böyleyken zihinde canlandırılan ve kurgulanan her şey davranışlara yansır yani bedensel olarak bir tepki verilir. Tutum nesnesi ile ilgili olarak önceden bir bilgi birikimi varsa davranışlar da ona göre şekillenir. Bu davranışlar bilinçli ya da bilinçsiz olabilir. Bir bebeğin sıcak bir cismi algılayamayıp o nesneye doğru hamle yapması bilinçsiz bir davranıştır. Sıcak cisme dokunduğunda yanmanın etkisiyle ağlamaya başlar. Ağlama davranışı doğal bir refleks olup bilinçsiz ama doğru bir davranıştır. Bebek böyle bir deneyime sahip olmasına rağmen tekrar sıcak bir cisme dokunmaya çalışabilir. Dolayısıyla bebeğin bilinci bu gibi durumlara yönelik olarak daha gelişmediği için bu olaya karşı bir tutum geliştiremez.

Davranış, canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri bedensel tepkilerdir. Kolasa (1979) davranış kavramının konusunu oluşturan insan faaliyetlerinin çok çeşitlilik gösterdiğini belirtmektedir. Gözlemlenebilen ve ölçülebilen her şeyin incelenmesi ile yakından ilişkili olan davranış eylemi nedenli, güdülü ve amaca yöneliktir. Sergilediğimiz her türlü davranışın bir nedeni vardır. Dışarıdan alınan uyarılar, geçmiş deneyimler, tutumlar vb. gibi faktörler davranışların sergilenmesinde çeşitli roller oynamaktadır.

Davranışların gözlemlenebilmesi sayesinde tutumlar hakkında bilgi sahibi olunması ve ölçülmesi daha da kolay hale gelmektedir. Fakat bilinen ya da oluşan tutumların hep aynı davranışı sergileyip sergiletemeyeceği bir merak konusudur.

#### 1.2.2.2. Tutumlar Davranışlara Ne Zaman Rehberlik Eder?

Bu soru tutum ve davranış arasında nispeten güçlü ya da zayıf bir ilişki olup olmayacağını belirleyecek faktörlerin tanımlanması için gerekli görülebilir. Bazı faktörler tutum ve davranış arasındaki ilişkiyi yönlendirdiği için genellikle *yönlendirici değişkenler* olarak adlandırılır. Tutum ve davranış ilişkisinde yönlendirici değişkenler davranışsal nitelikler, kişisel nitelikler, davranışın sergilendiği durumsal nitelikler ve tutumun kendi niteliklerini içerir (Fazio and Roskos-Ewoldsen 2005).

##### 1.2.2.2.1. Davranışsal Nitelikler

Davranışsal nitelikler tutumların anlaşılmasında önemli bir ögedir. Daha önce de bahsedildiği gibi bireyin davranışlarından tutumları hakkında genel bir bilgi sahibi olunabilir veya tutumları davranışlarını etkileyebilir. Fazio ve Roskos-Ewoldsen'e göre (2005), bireylerin tutumlarını tahmin etmeye çalışan sosyal psikologların ilgisini çeken davranışlar çok özelden çok genele doğru uzanabilir. Örneğin kişinin her hafta dini inançlarını yerine getirme davranışları sergilemesi din olgusu düşünüldüğünde özel, işyerine giderken bisiklet kullanması genel bir davranış şekli olabilir.

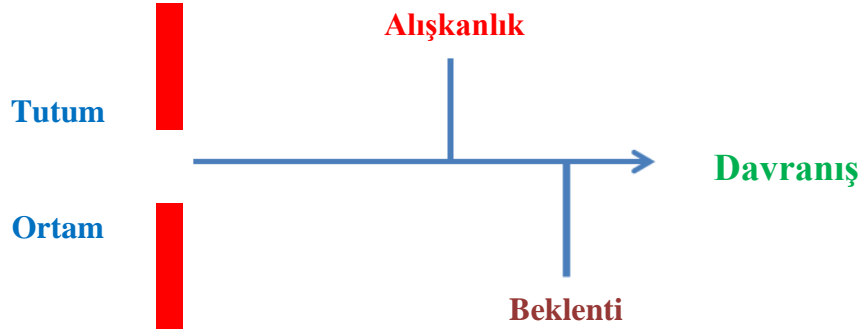
Tutumun gücü davranışların ortaya çıkmasında ya da şekillenmesinde önemli bir etkidir. Bunda kültürün de etkisi vardır. Yani yaşanan çevrede din, dil, ırk vb gibi etmenlere yönelik oluşan tutumlar da davranışlara rehberlik eder.

Tutumun ölçülebilmesi, tutum ve davranış arasındaki ilişkiyi arttırmaktadır. Ancak ölçülen tutumun özgül yani bir türe ait olması bu ilişkinin artmasındaki başlıca sebeplerden biridir.

Davranışın doğuracağı sonuçlara ilişkin beklentiler de bir tutumun davranışa yansıyor yansımamasında önemli etmenlerdir. Tutum ve sonuç hakkındaki

beklentilerden başka ‐alışkanlıklar‐ ve ‐ortamsal etkiler‐ de davranışı etkilemektedir. Bu bakış açısı ile bir davranışın ortaya çıkmasını belirleyen değişkenler Şekil 3’de gösterilmektedir (Taşkın 2007).

**Şekil 7:** Tutum-Ortam-Aalışkanlık-Beklenti-Davranış İlişkisi



#### 1.2.2.2.2. Bireysel Nitelikler

Genellikle bazı insanlar diğerlerine göre daha fazla tutum-davranış tutarlılığı gösterirler. Genel olarak, bireyler, içsel duyguları tarafından yönlendirildiğinin farkında olanlar ve nasıl davranması gerektiğine karar vermede durumsal ipuçlarına eğilimi olanlar olarak iki sınıfa ayrılırlar. Duygularının farkında olan insanlar, durumsal ipuçlarına güvenen insanlardan daha fazla tutum-davranış tutarlılığı gösterirler (Fazio and Roskos-Ewoldsen 2005). Örneğin çok önemli bir müsabakaya hazırlanan bir atlet düşünülüğünde, duygusal olarak kazanmayı çok istemesinden dolayı her ne sebep olursa olsun (kötü hava koşulları, diğerlerinin olumsuz etkileri vb. gibi) antrenmanlarını aksatmayarak tutarlı bir davranış sergilemesi beklenmektedir. Bunu aksi bir durumda, kazanmaya odaklanmada zorluk çeken ya da yeterli isteğe ulaşamayan bir atlet ise her olumsuz durumda davranış şeklini değiştirebilecek ve antrenmanlarını aksatabilecektir.

#### 1.2.2.2.3. Durumsal Nitelikler

İçinde bulunulan vaziyet, hal, keyfiyet, mevki vb. gibi birçok durumsal değişken tutum-davranış ilişkisinin gücünü de etkileyebilir. Bu değişkenler bir karara varmak için uyulması gereken kurallar (normatif faktörler) ve zaman baskısını içermektedir.

Birlikte yaşanan sosyal çevrenin sahip olduğu inançlar, değerler vb. gibi normlar da bireyin o yöne doğru ortak tutum oluşumunu ve dolayısıyla da davranışlarını etkilerler. Örneğin ülkenin bayrağına duyulan sevgi ve saygı, uluslararası bir müsabakada milli marş okunurken gösterilen ortak davranışlar gibi.

Tutum ile davranış arasında ortam ya da koşullardan kaynaklanan çelişkiler ortaya çıkabilmektedir. Her zaman işe zamanında gidilir ve geç kalmamak için çaba sarf edilirken üst yöneticinin iş yerinde olmayacağı bilinen bir gün işe geç kalınması kişiye o kadar rahatsız etmeyecek ve hatta işe yetişmek için fazladan bir çaba harcatmayacaktır. Kısaca tutum ve davranış arasında doğrudan bir ilişki kurmak yerine tutumu etkileyen diğer koşulları da göz önünde bulundurmak gerektiği karşımıza çıkmaktadır.

Ortamlar tutumların sergilenmesinde önemli roller oynamaktadır. Bazı ortamlarda bireyler sahip oldukları tutumları rahatça sergileyebilirken bazı ortamlarda bu mümkün olamayabilir. Örneğin takımını desteklemek için rakip kulübün sahasına giden bir taraftar gurubu yeterince güvenlik önlemleri alındığı taktide daha rahat hatta bazen aşırıya kaçarak tezahürat yapıp takımını destekleyecektir. Tam tersi bir durumda yani güvenlik tedbirlerinin alınmadığı, ev sahibi takımın taraftarlarının doğal olarak bütün stadı kapladığı, rakip takıma oturmak için bir yer ayrılmadığı bir ortamda rakip sahaya gelen taraftarlar ilk durumdaki gibi rahat olamayacak ve hatta belki de takımlarını desteklemek için tezahürat bile yapamayacaklardır. Bu aynı şekilde hatta daha belirgin bir şekilde tek başına maça gitmiş ama taraftar gurubunun içinde oturmayıp rakip takım taraftarları arasında oturan bir kişi için de örnek olarak verilebilir. Farklı bir örnek verilecek olursa, müsabakaya çocukları ya da eşleri ile giden erkek taraftarların ortamdan etkilenmeyerek davranışlarına dikkat etmesi ve belki de çocuğuna taraftarı olunan kulübü ve o spor dalını sevdirmek için örnek bir taraftar gibi olumlu davranışlar sergilemesi. Örneklerden de anlaşılacağı gibi ortam, var olan tutumların davranış olarak ortaya çıkmasında etkilidir. Buna karşılık ortamın etkisi tutum oluşurmada etkili olmayabilir.

### 1.2.3. Tutum Değişikliği

Tutum konusu sosyal psikoloji alanında dikkat çekmeye başladığı zamanlar önce ne olduğu ve kavramın oturtulması, zamanla genel tutarlılığı yani sürekli aynı olup olmadığı dikkat çekmiştir. Her canlıya karşı değişen bu farklılık tutumların belirlenmesinde zorluklar çıkarmıştır. Tutum ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda, canlılara (bireye) göre değiştiği ve her tutum nesnesine yönelik olarak farklı tutumların olduğu gözlemlere dayanarak belirlenmeye çalışılmış daha sonra ise somut olarak ölçülmeye çalışılmıştır.

Daha önce de belirtildiği gibi tutum nesnesine yönelik olarak tutumlar dışarıdan gelen uyarıların gücü, inanç ve duygulara göre değişebilmektedir. Yani bir canlıya, nesneye, olaya, duruma vb. gibi faktörlere önceleri göstermiş olduğumuz tutumlar deneyimlerin de içinde olduğu çeşitli faktörlerin de etkisiyle değişebilmektedir. Güçlü tutumlar değişime çok açık değildir ve değişime karşı bir direnç gösterme eğilimindedir. Fakat güçlü tutumlar bile zamanla deneyimler, duygular, bilgi ve inancın değişmesi ile değişebilmektedirler.

Hovland ve Janis 1959 yılında tutum değişimi ile ilgili bir yöntem uygulamışlardır. Gözlenebilir etkileyici iletişim uyarılarıyla ilgili belirli bir sorun ya da konuya ilişkin olarak, belirli bir tutumu olan ve başkalarını bu tutuma inandırmaya çalışan bir iletişimci ya da kaynağın bulunması zorunludur. Amacını gerçekleştirebilmek, yani tutumun doğru olduğunu insanlara inandırabilmek ve tutumlarını istediği doğrultuda değiştirmelerini sağlayabilmek için kaynak bir mesaj (iletişim) hazırlar. Bu iletişim belirli bir ortamda sunulur. Kaynak, iletişim ve ortam tutum değiştirme girişimini oluştururlar (Freedman ve ark 1978).

Bir tutumun değişebilmesi için rol alan faktörler aşağıda bilgi kaynağı, mesaj ve hedeftir başlıkları altında açıklanmaya çalışılacaktır.

**Bilgi Kaynağı:** İnanırlık, sevilme, hoşlanma, çekicilik, benzerlik gibi özelliklere sahip olan bilgi kaynağının alanında uzman ve güven verici olması tutum değişiminde olumlu bir rol oynamaktadır. Bilgi kaynağının inanılabilirliği tutum değişiminde en fazla dikkat çeken konudur. İnanılabilirlik, beraberinde güven



duygusunu getirmektedir. Örneğin alanında tanınmış ve başarılı bir sporcunun “düzenli antrenman yapmak şampiyonluğu” getirir sözü onun başarısından dolayı daha inanılır bir durum oluşturacaktır. Ancak aynı sözü sinema ve televizyonlardan tanınan ünlü bir artist söylediğinde aynı inandırıcı etkiyi yapma olasılığı düşecektir. Bahsi geçen özelliklere sahip kişilere benzemek için onun gibi davranmak ve aynı tutumları sergilemek isteriz. Genellikle rol-model olarak görülen bu kişiler, örneğin çocuklarda sporu sevdirmek ve spor bilincini aşılama için önemli bir bilgi kaynağı olarak düşünülebilirler.

Hovland ve Weiss’in 1952’de ve Aronson, Turner ve Carlsmith’in 1963’te yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre, inanılabilirliği yüksek kaynakların, inanılabilirliği düşük kaynaklara oranla daha fazla tutum değişikliğine yol açtığı belirlenmiştir (Freedman ve ark 1978). Benzer bir şekilde Yüksel (2012) de günlük hayatta karşılaşılan ya da çeşitli araştırmalarda edinilen bilgilere göre inanılır kaynaktan gelen etkileyici iletişimin hedefte daha fazla tutum değişimi yarattığını belirtmektedir.

**Mesaj (İletişim):** Tutum değişiminde mesajın etkililiği önemli bir diğer faktördür. Mesajın ikna edici olması için kısa, açık ve net bir şekilde verilmesi ve hedefteki mevcut durum değiştirebilecek bir niteliğe sahip olması gerekmektedir. Hedefin, kendi yararına olacağını düşündüğü ya da korktuğu, bilgi kaynağı ile olan ortak görüşleri, bilgi kaynağına olan inanırlığı ve güveni ile ilgili verilen mesajlar ya da kurulan iletişimler tutum değiştirmede önemli rol oynamaktadırlar. Bu durumu Morgan (1984) mesajın bir teklif ya da bir tehdit mi içerdiği, tek taraflı ya da iki taraflı mı olması gerektiği, aynı fikre sahip ya da karşı fikre sahip olanlara mı gönderileceğinin mesajın ikna etkisi açısından önemli olduğu şeklinde açıklamıştır.

Taşkın’a göre (2007) mesaj, yüz yüze, çift yönlü (yani karşıt görüşleri de içerdiğinde ve bunlar çürütüldüğünde) ve hedefin tutumlarından orta derecede farklı olduğunda tutumların değişme olasılığı artmaktadır. Bir tutumun değiştirilmesi amaçlandığında çok farklı önerilerin hedefin tutumlarını değiştirmede başarısız kaldığı, en uygun etki için orta derecede farklı mesajların verilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Petty ve Cacioppo’ya göre (1996) ise mesaj, hedefin eğitim düzeyi ve

zihinsel kapasitesine göre verilmelidir. Mesajın hedefe bırakılmaması ve mesaj içinde açıklanması daha çok ikna edicidir. Eğitim düzeyi ve zihinsel kapasitesi yüksek bireylere mesaj sonuca bağlanmadan, konu hakkında eğitimi olmayan bir bireye ise sonucu vererek mesajı iletmek daha etkilidir.

**Hedef:** İletişim ya da mesaj ile karşılaşan hedefin özellikleri, geçmiş deneyimleri tutumun değişmesinde önemli roller oynamaktadır.

Hedefin kolay ikna edilebilir oluşu tutum değişimini hızlandırdığı gibi hedefin sahip olduğu tutuma bağlanma derecesinin yüksek olması tutum değişimi yavaşlatmaktadır. Hedefe verilen mesajın şekli de tutum değişiminde önemlidir. Hedefe, değişikliğe gidilecek tutumun sürekli aşılması ve değişikliği oluşturacak yönde desteklenmesi, yeni bir tutum oluşturmada önemlidir. Örneğin insanlara düzenli spor yapmanın sağlığı olumlu yönde etkileyeceği olumlu mesajlarla verilirse ve sürekli bu yönde onu buna inandıran mesajlarla desteklenirse insanlar spor yapmaya karşı olumlu tutumlar geliştirecekleridir. Tıpkı günde üç kere diş fırçalamanın ağız sağlığı ve dişleri koruyacağını olumlu mesajlarla verilmesi gibi. Morgan'a göre (1984) bireyler, daha önceki tutum durumlarıyla tutarsız bilgileri göz ardı etme ve çelişkiden uzak durma eğilimlidirler. Bundan dolayı, hedefin daha önceki tutum durumu mesajın ikna etkisinde farklılık yaratabilir.

Hedef kişi ya da topluluğun özelliklerinin en önemlisi tutumlarının güç derecesidir. Her tutum bireyin bir psikolojik gereksinimini karşılamaktadır. Bu gereksinim ne kadar önemli ise tutumun gücü de o kadar yüksek olacaktır ve değişmeye karşı direncin temel nedeni de budur. Kişilerin kendilik değerleri ne kadar olumluysa, tutumlarını değiştirmek o kadar zordur. Ayrıca daha düşük zekaya sahip kişilerin tutumları konusunda daha katı oldukları ve bu kişilerin tutumlarının değiştirilmesinin daha zor olduğu söylenebilir (Taşkın 2007).

Bireyin yaşadığı çevresel koşulların da etkisiyle değişebilen tutumlar duygu, inanç ve değerlerde de bir değişimi ifade etmektedirler (Eren 2006). Bireylerin iş hayatı hakkındaki daha önceki deneyimleri ya da edindikleri bilgileri sonucu oluşan inançları da çalıştıkları işyerine karşı olan tutumlarını etkileyebilmektedir. Örneğin daha önce kötü bir yönetim şekli ile karşı karşıya kalmış olan bir çalışanın, ne kadar

çalışılırsa çalışılınsın emeğin karşılığının verilmediğine yönelik inancı yöneticilere ya da yönetim şekillerine karşı olumsuz bir tutumunun varlığını ifade edebilir. Eren'e göre (2006) güdülenme (motivasyon), olumsuz tutumları ortadan kaldırmasında önemli bir faktördür. Olaylara kendi açılarından bakan bireylerin kişisel tutumları, onların kişisel yargılarını oluşturur. Tutum ve davranışların değiştirilmesinde inançların değiştirilmesinin önemi büyüktür. Bir başka ifade ile inançlar değiştirilebildiği ölçüde tutum ve davranışlar da değişebilmektedirler. Bir takım değişiklikler ve yenilikler sayesinde de tutumların zayıflatılmaları ve tamamen değiştirilmeleri olanaklı olmaktadır. Var olan tutumların değiştirilebilmesi için hakkında yeni bilgilerin edinilmesi ya da tutumlar hakkında eğitimler verilmesi de tutumların değiştirilmesinde önemli etkenlerdendir.

Bir tutumun değişmesi için tutum ile davranış arasında çelişki oluşması ya da var olan tutum ile sonradan oluşan koşullar arasında bilişsel açıdan farklılık bulunması gerekir. Aynı tutum nesnesi hakkında farklı bilgilere ya da farklı davranışlara sahip olmak, bireylerde bilişsel dengesizlik yaratabilir. Bu dengesizlik, aykırı davranışın terk edilmesine veya davranış ile uyumlu yeni bir tutumun benimsenmesine kadar sürebilir. Petty ve Cacioppo'ya göre (1996) tutum değişimi, ikna-uyum süreçlerini de içermektedir. Bazı durumlara karşı bireyler ya ikna olur, ya kendi kendilerini ikna eder ya da genellikle grup baskısına boyun eğerler. Bu süreçte tutum değişimi, genellikle uyum durumu ile sonuçlanır.

Yüksel'e göre (2012) tutumların değişmesi üç biçimde hayata geçer. Bunlar;

- Var olan tutumun pekişmesi veya güçlenmesi
- Var olan tutumun değişmesi
- Yeni tutumun oluşması

Kelman'a göre (1938) tutum değişikliği için farklı süreçlerde temsil edilen üç temel neden vardır. Bunlar; uyum, kimlik ve içselleştirme.

Tutumların değiştiği gözlemlerine dayanarak incelenmeye çalışılan ve ortaya çıkan durumlara göre oluşturulmuş bazı tutum değişimi kuramları ve yaklaşımları vardır. Öğrenme Kuramları, İşlevsel Kuramlar, Zihinsel Tutarsızlık Kuramları ve

Algısal Yaklaşım Kuramları, Atıf Kuramı ve Toplumsal Yargı Kuramı adları altında toplam altı kuram bulunmaktadır. Bu kuramların her biri bir araştırma konusunu oluşturmakta ve çok geniş kapsamlı çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır (daha detaylı bilgi için bakınız Cacioppo, Petty and Crites 1994, İnceoğlu 2000, 2010, Suedfeld 2009, Cherry 2013).

Ayrıca tutum değişimi ile ilgili olarak bazı modeller de bulunmaktadır (Brown 1965, Bohner and Dickel 2011). Bu modellerden bazılarını aşağıda değinilmektedir;

**Benzeşme modeli:** Sosyoloji ve psikoloji alanlarında incelenen davranışçılığın ilk yıllarında bir etki – tepki modeli olarak geliştirilen bu modele göre, insan psikolojisi bir makineye benzetilerek, herhangi bir bilginin insan beynine verilmesiyle insanın psikolojik yapısında hemen bir tutum değişimi gözlemlendiği belirtilmektedir.

**Denge modeli:** Bu model, karmaşık bir bütün oluşturan öğelerin insan zihninde psikolojik bir denge durumuna geldiğini ancak denge oluşturulamaması durumunda ise dengesizliğin ortaya çıkacağını belirtilmektedir.

**Bilişsel uyumsuzluk modeli:** Festinger tarafından 1957 yılında geliştirilen bu modelde ise insan zihninde oluşan denge ve dengesizliğin bir arada olduğu ileri sürülmektedir. Bazı durumlarda bireyler sahip oldukları inançların ya da tutumların dışında bir tavır sergileyebilirler. Bu da bazı durumlarda olumlu ya da olumsuz tutumların birbirinin yerine geçebileceğini ve dolayısıyla bilişsel bir uyumsuzluğun olabileceğini ifade etmektedir.

### 1.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yıldırma ile ilgili yurt dışında ve ülkemizde yapılan araştırmalar ile son yıllarda ülkemizde basılan kitaplar hakkındaki bilgilere yer verilmiştir. Bahsedilen araştırma ve kitaplar yıldırma davranışları sonucu işyerine karşı oluşan tutumlar ile ilgili değildir. Ancak araştırma konusunu açıklamada yardımcı olması bakımından bu kısımda yer verilmesi düşünülmüştür. Son yıllarda oldukça gündemde olan ve çalışma hayatındaki bireyleri ve performanslarını olumsuz yönde etkilediği düşünülen işyerinde yıldırma konusunda ülkemizde yurt dışına oranla sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Dolayısıyla sayılı olan çalışmaların güncel olanları ve akademik alanda yapılan araştırmalar tercih edilmiştir. Ele alınan ilgili araştırmalar yurtdışında ve ülkemizde yapılan araştırmalar olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

#### *1.3.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar*

Ülkemizde araştırma konusu olarak dikkatleri çekmeden çok önceleri yurt dışında yıldırma ile ilgili çalışmalar yapılmaya başlanmış ve günümüzde de oldukça derinlemesine incelenerek oldukça fazla sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Bu araştırmalardan bazılarını aşağıda değinilmektedir.

Yıldırma ile ilgili yapılan ilk araştırmalar sürü halinde dolaşan hayvanların içlerinden birini guruptan çıkarmaları ve tehdit etmeleri olgusunun araştırılması sırasında Konrad Lorenz tarafından yapılmıştır. 1966 yılında yayınlanan “On Aggression” adlı kitabında (Lorenz, 1966; German original, 1963; Swedish translation) hayatta kalabilmek için özellikle kuşlar ve hayvanlar arasında yıldırmanın olduğunu ifade etmiş ve yıldırmanın tanımını yapmıştır (Smith, Morita, Junger-Tas, Olweus, Catalano and Slee 1999).

İsveçli bir doktor olan Peter-Paul Heinemann 1970’li yıllarda okul çocukları arasında yaptığı araştırmada, tek bir çocuğun hedef alınarak yapılan saldırıları bu kategori altında incelemiştir. Lorenz’in ortaya çıkardığı yıldırma terimini çocuklarda yaptığı araştırmalar ile kavramsallaştırmaya çalışmıştır. 1974 yılında “Mobbing: gruppvald bland barn och vuxna” isimli bir kitap yayınlamıştır.

Daha sonraları, 1980'lerde ise profesör ve bir psikolog olan Leymann tarafından yapılan çalışmalarda yıldırma kavramı işyeri ile sınırlandırılmaya çalışılmıştır (Leymann 1990, 1996, 2000, Leymann and Dieter 1996).

2000'li yıllarda ise birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Norveç İşveren Sendikası (Norwegian Employer's Federation) ve Norveç İşçi Sendikası (Norwegian Labor Unions) üyeleri üzerinde yapılan bir araştırmada işyerindeki yıldırma eylemlerini uygulayanlar ve yıldırma amaçları, bireysel farklılıklar ve stres açısından incelenmiştir. Ölçek formlarının hepsinin e-posta yolu ile dağıtıldığı (4742 adet) araştırmada öğretmenler, otel ve restoran çalışanları, özel işyerlerinde çalışanlar, memurlar, sekreterler vb gibi meslek alanlarında çalışanlar araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Anket formlarına cevap veren 2215 katılımcının % 53'ü erkek, % 47'si ise kadındır. Araştırmada yıldırmaya maruz kalma durumunu belirlemek için "Son altı ayda işyerinde yıldırmaya maruz kaldınız mı?" sorusu sorulmuş ve ayrıca Negative Acts Questionnaire (NAQ) kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, 20 çalışandan 1'i işyerinde yıldırma davranışlarında bulunduğunu kabul etmiştir. Yıldırmaya maruz kalanların oranı % 8, kışkırtıcı kurban olarak tanımlananların oranı % 2, kısacası 10 çalışandan 1'inin yıldırma kurbanı olduğu bulunmuştur (Matthiesen and Einarsen 2007).

Krisnik Horvat ve Pagon'un (2012) yaptığı bir araştırmada Slovenya araştırma kuruluşlarında işyerindeki yıldırmaya yönelik tutumlar incelenmiştir. Araştırmaya 263 kadın, 248 erkek toplam 511 kişi katılmıştır. Genel ve özel faktörlerden oluşan bir anket kullanılmıştır. Cinsiyet, eğitim, yaş, toplam çalışma yılı, kamu araştırma kuruluşundaki iş deneyimi ve işyerindeki pozisyon genel faktörler olarak belirlenmiştir. Özel faktörler ise;

- Katılımcıların, işyerindeki kendi yıldırma deneyimi,
- Katılımcıların, işyerindeki kendi yıldırma deneyimi,
- Katılımcıların, iş arkadaşlarının işyerindeki yıldırma deneyimi hakkındaki fikirleri,
- Örgütsel kuralların ihlaline yönelik tutumlar,

- Yaptırımların haklılığına yönelik tutumlar,
- Gerçekte olması gereken yaptırımlara yönelik tutumlar,
- Katılımcıların, yıldıranı rapor etme istekliliği ve
- Katılımcıların, yıldıranı rapor etmek için iş arkadaşlarının istekliliği hakkındaki fikirleri olarak değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda, Slovenyalı araştırmacıların işyerindeki yıldırmaya yönelik tutumları oldukça önemseydiği, ancak yıldırancıları rapor etmeye yönelik olarak daha az hazır oldukları ortaya çıkarılmıştır. Her iki faktör de katılımcıların iş arkadaşlarının tutumları hakkındaki inançlarından anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Katılımcılara göre yıldırancıları verilecek cezalar oldukça hafiftir. Vakaların hiçbirinde işyerindeki örgütsel kuralların ciddi bir şekilde ihlal edilmediği belirtilmiştir.

#### *Yıldırma ile ilgili yapılan doktora tezleri:*

Grunau'nun (2007) yaptığı doktora araştırmasında yıldırma ve tükenmişliğin birbiri ile bağlantılı olup olmadığı araştırılmıştır. The Work Harassment Scale (WHS) ve Copenhagen Burnout Inventory'nin (CBI) kullanıldığı araştırmaya 129 işçi katılmıştır. Cinsiyet ile tükenmişlik ve cinsiyet ile yıldırma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak elde edilen verilere göre yıldırma ve tükenmişlik arasında bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Ng (2012) tarafından yapılan bir doktora araştırmasında işyerindeki yıldırma karşıtı eylemler Avustralya, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki kamu politikası açısından karşılaştırılmalı olarak incelenmiştir. Avustralya ve Kanada'da yıldırma karşıtı kampanyaların işçi sendikalarının destekleri açısından tutarlı kalıplar sergilediği belirtilmiştir.

#### *1.3.2. Ülkemizde Yapılan Araştırmalar*

Son yıllarda ülkemizde yıldırma ile ilgili birçok araştırma yapılmasına rağmen akademisyene ilişkin yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Yıldırmaya maruz kalan akademisyenlere yönelik yapılan sınırlı sayılabilecek bazı araştırmalara aşağıda değinilmektedir.

*Akademisyenlere yönelik yapılan yıldırma ile ilgili yapılan yüksek lisans tezleri:*

Tanoğlu (2006) tarafından yapılan bir araştırmada ise akademik bir kurumda yıldırmanın yaygınlık seviyesini belirlemek ve ilişkili olduğu unsurları belirlemek amacıyla işletmelerde yıldırma değerlendirilmiş ve bir yüksek öğretim kurumundaki uygulamaya yer verilmiştir. Araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu beş fakülteye gönderilmiş ve 316 akademisyenden cevap alınmıştır. Ankete katılan akademisyenlerin % 29,1'i kadın, % 70,9'u erkektir. Akademisyenlerin % 63,6'sı araştırma görevlisidir. Değişik pozisyonlarda bulunan diğer öğretim elemanları ise "öğretim üyesi" başlığı altında birleştirilmiştir.

Ele alınan yüksek öğretim kurumunda yıldırmaya uğrama oranı % 15.8'dir. Yıldırmaya uğrama bakımından kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yıldırmaya uğradığını belirten 50 akademisyenin % 72'si araştırma görevlisi, % 28'i ise öğretim üyesidir. Yıldırmaya uğrama açısından araştırma görevlileri ile diğer öğretim üyeleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. En fazla yıldırmaya maruz kalanlar 6-10 yıl arasında tecrübeye sahip akademisyenlerdir (% 24.3). Yıldırmaya uğramak ile tecrübe arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Dolayısıyla, tecrübesi bulunmayanların bulunanlara göre daha fazla mağdur durumuna düştükleri ifade edilmektedir. Yıldırmaya maruz kalanların % 26'sı yöneticilerinden biri tarafından, % 20'si personelden biri tarafından yıldırmaya uğradıklarını belirtmişlerdir.

Aktop (2006) yüksek lisans tezinde Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimlerini incelemiştir. Öğretim elemanlarının duygusal taciz yaşayıp yaşamadıklarını belirlemek için bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçekte "kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi, sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, sağlığa doğrudan saldırı, duygusal tacizin sonuçları" olmak üzere altı alt boyut bulunmaktadır. Bu altı alt boyut yaş, cinsiyet, unvan ve fakülte değişkenlerine göre incelenmiştir.

Araştırmaya dokuz fakülte den 172 kadın, 194 erkek toplam 366 öğretim elamanı katılmıştır. Cinsiyete göre duygusal tacizin sonuçları arasında anlamlı bir fark



bulunmamıştır. Araştırmada elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde, öğretim elemanlarının yaşlarının fakülte içindeki davranışları sosyal ilişkilerine ve itibarlarına saldırı niteliğinde algıladıkları ve unvan değişkeninin de öğretim elemanlarının duygusal tacizden etkilenme düzeylerinde anlamlı ölçüde etki olduğu bulunmuştur.

*Akademisyenlere yönelik yapılan yıldırma ile ilgili yapılan doktora tezleri:*

Fettahlıoğlu (2008) tarafından yapılan doktora tez çalışmasının kavramsal çerçevesi iki bölüme ayrılmıştır. Bu iki bölümde de psikolojik şiddet kavramı ile ilgili olarak literatür bilgisi verilmiştir. Tezin uygulama bölümünde psikolojik şiddet olaylarını açıklamak için Leymann tarafından geliştirilen bir ölçek kullanılmıştır. Leymann'a (1996) göre işyerinde ortaya çıkan psikolojik şiddet uygulamaları beş faktör grubunda ele alınabilmektedir. Bunlar;

1. Kendini ifade etme ve iletişime yönelik uygulanan psikolojik şiddet,
2. İş ve göreve yönelik uygulanan psikolojik şiddet,
3. Sosyal ilişkilere yönelik uygulanan psikolojik şiddet,
4. Kişilik ve itibara yönelik uygulanan psikolojik şiddet
5. Kişisel sağlığa yönelik uygulanan psikolojik şiddet

Ancak bu ölçekten yola çıkılarak bazı eklemeler yapılmıştır. Her bir faktör grubunun hangi tür psikolojik şiddet uygulayıcıları (üstler, iş arkadaşları/akranlar, astlar) tarafından gerçekleştirildiği belirlenerek daha derinlemesine analiz olanağı sağlanmıştır. Genel olarak anket geçerlilik düzeyinin alpha değeri 0.934'tür.

Araştırmaya, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde (D.E.Ü.-İ.İ.B.F) görev yapan 69 kadın, 87 erkek, Kahramanmaraş Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde (K.S.Ü.-İ.İ.B.F) görev yapan 5 kadın, 29 erkek, toplam 190 akademisyen katılmıştır. D.E.Ü.-İ.İ.B.F.'nde 19 kadın, 17 erkek toplam 36 akademisyenlerin psikolojik şiddete maruz kaldığı, 22 kadın, 24 erkek toplam 46 akademisyenlerin de hem maruz kalıp hem de şahit oldukları bulunmuştur. K.S.Ü.-İ.İ.B.F.'nde 4 kadın, 8 erkek toplam 12 akademisyenlerin psikolojik şiddete

maruz kaldığı, 1 kadın, 8 erkek toplam 8 akademisyenlerin de hem maruz kalıp hem de şahit oldukları bulunmuştur.

Akademisyenlerin psikolojik şiddete maruz kalma durumları ile yönetici ve diğer çalışanların tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani yönetici ve diğer çalışanların psikolojik davranışlara yönelik sergilenen tutumlardan etkilenilmekte olduğu belirtilmiştir.

Yöneticilerin psikolojik şiddet uygulayanlarını destekleyici davranışlar sergilediklerinde, mağdurların genellikle sözlü olarak şikayette buldukları veya sonuç vermeyeceğini düşündükleri için hiçbir eylemde bulunmadıkları belirtilmiştir.

Sahip olunan akademik unvan ile psikolojik şiddete maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik şiddete en fazla maruz kalanların akademik unvan açısından en alt basamakta yer alabilecek olan araştırma görevlilerinin olduğu saptanmıştır (D.E.Ü.-İ.İ.B.F.'nde % 69 ve K.S.Ü.-İ.İ.B.F.'nde % 58).

İdari bir göreve sahip olup psikolojik şiddete maruz kaldığını belirtenlerin oranları D.E.Ü.-İ.İ.B.F.'nde % 35, K.S.Ü.-İ.İ.B.F.'nde ise % 20'dir. İdari bir göreve sahip olmayıp psikolojik şiddete maruz kaldığını belirtenlerin oranları D.E.Ü.-İ.İ.B.F.'nde % 57, K.S.Ü.-İ.İ.B.F.'nde ise % 66 olarak bulunmuştur.

Araştırmada hizmet yılı "1 ile 5 yıl" olanların, "11 ve üzeri yıl" olanlara göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları bulunmuştur.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetleri incelendiğinde, D.E.Ü.-İ.İ.B.F.'nde kadınların % 60'ının, erkeklerin % 47'sinin, K.S.Ü.-İ.İ.B.F.'nde ise kadınların % 100'ünün, erkeklerin % 51'inin psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiş ancak cinsiyet ile psikolojik şiddete maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

*Akademisyenlere yönelik yapılan yıldırma, yıldırma ve tutum ile ilgili yapılan araştırmalar:*

Zorlu (2009) tarafından yapılan yüksek lisans tezi araştırmasında çalışanların yıldırma davranışları karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışan retmen ve idareciler üzerinde yapılan araştırmada yıldırmaya maruz kalma için bir önkoşul olan yıldırma davranışlarının “en az 6 ay” ve “6 aydan fazla” süre ile yapılması faktörü ölçüt olarak alınmamıştır. Yıldırma davranışları karşısında bir tutum sergiledikleri gerekçesi ile yıldırma davranışlarıyla en az bir defa karşılaşan çalışanlar da araştırmaya dahil edilmiştir. lme araçları 201 kişiye uygulanmış, bunlardan 59'u yıldırmaya maruz kalmadığını belirtmiş, 28'i de tutarsız cevap vermiştir. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın örneklem grubu 59 erkek, 55 kadın toplam 114 retmen ve idareciden oluşmuştur.

Araştırmada veri toplama araçları olarak; Demografik Bilgiler Anketi, “Eysenck Kişilik Envanteri”, Danga tarafından geliştirilen yıldırma karşısındaki tutumları ölçmeye yönelik “Yıldırma Davranışları” leği ve yıldırmaya maruz kalan bireylerin bu davranışlar karşısında verdikleri tepkileri ölçmek için oluşturulan bir tutum anketi kullanılmıştır. Tutum anketinde “Evet” ve “Hayır” cevabı alınan 16 madde, açık uçlu bir cevap istenen “Diğer” bölümü ve yine “karşılaşılan bu davranışlar ile ilgili yaşanılanların anlatılması” istenen bir açık uçlu bir soru bulunmaktadır. Ölçekte bulunan maddeler, yıldırma davranışlarına karşı tutumları ifade eden “kaçma, karşı savaş aşama, pasif başa çıkma ve pasif kalma” olarak dört grupta değerlendirilmiştir. Tutum grupları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiki analizler ile değerlendirilmiştir.

Araştırma sonunda “alışanların yıldırma davranışı karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında”, Nevrotik olanların “pasif kalma” tutumu gösterdiği, Psikotik kişilik yapısına sahip olanların “karşı savunma” tutumuna daha fazla başvurdukları bulunmuştur. Ancak ie dönük bir kişilik yapısına sahip olanların “pasif kalma” tutumu ve dışa dönük bir kişilik yapısına sahip olanların “karşı savunma” tutumu ile arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Yıldırma davranışları karşısında kadın çalışanların, erkek çalışanlara oranla daha fazla “kaçma” tutumuna başvurdukları bulunmuştur.

Torun (2013) Üniversite ve Mobbing” isimli makalesinde, Mobbing (yıldırma) kavramının ülkemizde yeni olduğunu ancak uygulamalarının çok eskiye dayandığını, yasal dayanak olmadığı, yasalarda tanımlanmadığı ve ispatı kolay olmadığı için kişiyi yalnızlaştırdığının gözlemlendiğini belirtmiştir. Yıldırmanın yeri, zamanı, iş kolu ayırımının olmadığını ama çoğunlukla hizmet sektöründeki alanlarda faaliyet gösteren iş kollarında yaygın olduğunu, bu sebeple üniversitelerde de çok yüksek düzeylerde olabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca üniversitelerdeki uygulamaların çok çeşitlilik arz ettiğini belirterek, üniversitelerde yıldırma eyleminin bütün unsurlarını içeren uygulamaların bulunabileceğine dikkatleri çekmektedir.

*Yıldırma ile ilgili kitaplar:*

2004 – İşyerinde Psikolojik Şiddet. Üç baskısı bulunan kitap en son 2004 yılında basılmıştır. Kitapta dört bölüm bulunmakta ve psikolojik şiddet, psikolojik şiddet ve kişilik, psikolojik şiddet ve türleri, psikolojik şiddet ile başa çıkma konuları hakkında bilgiler verilmektedir (Tutar 2004).

2006 – İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Prof. Dr. Pınar Tınaz tarafından yazılan kitap yıldırma ile ilgili çok detaylı bir araştırmayı kapsamaktadır. Yıldırma ile ilgili terminoloji, yıldırma süreci, yıldırma sürecinde yönetsel ve örgütsel faktörler ve yıldırmanın sonuçları başlıkları altında dört bölümden oluşmaktadır. En son olarak da yıldırma ile mücadele ile ilgili bilgiler verilmiştir (Tınaz 2006).

2007 – Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. Necati Cemaloğlu tarafından yazılan kitapta örgütlerin başlıca sorunu olan yıldırmaya değinilmiş, yıldırmanın bireysel ve örgütsel nedenleri ifade edilmeye çalışılmış, çalışanların yaşadıkları yıldırma davranışları literatür taranarak saptanmaya çalışılmıştır (Cemaloğlu 2007).

2008 – Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği. Asiye Gökçe Toker’in 2006 yılında yapmış olduğu doktora tezinden yararlanarak basılan kitapta işyerinde yıldırmaya ilişkin genle bilgiler verilmiştir. Daha sonra tezin uygulama bölümü olan

“Eğitimciler Arasında Yıldırma” konusuna değinilmiştir. Bu bölümde, eğitimcilerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları, eğitimcilere göre okulda yıldırmanın nedenleri, eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkmada kullandıkları yöntemler, eğitimcilere göre yıldırma mağdurunun kişisel özellikleri ve örnek olaylar anlatılmıştır (Toker Gökçe 2008).

2009 – Futbolda Psikolojik Şiddet. Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) Futbol Eğitim Yayınları kapsamında basılan kitabın yazarı Recep Cengiz’dir. Kitapta psikolojik şiddet (mobbing) kavramı ile ilgili genel bilgilerin yanı sıra psikolojik şiddetin spor kulüpleri ile olan ilişkisine değinilmiştir. Psikolojik şiddetin kulüp üzerindeki, kulüp içindeki ve antrenör ve futbolcular üzerindeki etkileri detaylandırılarak anlatılmıştır (Cengiz 2009).

2009 – Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing. Şiddet ve şiddet ile ilgili kavramlar, çatışma, kişilik tipleri ve duygusal zeka, psiko-şiddetin örgütsel davranış üzerindeki etkileri hakkında literatür bilgisi veren Erkan Yaman, kitabın dördüncü bölümünde üniversitelerdeki öğretim elemanlarının maruz kaldıkları resmi olmayan cezalara değinmiştir. Bu bölümde nitel bir araştırmaya yer verilmiş 6 erkek 9 kadın ile mülakat yapılarak yıldırma konusu derinlemesine analiz edilmiştir (Yaman 2009).

2010 – İşyeri Terapisi. İş yaşamında kişilik ve davranış sorunlarının anlatıldığı kitapta “duygusal taciz / zorbalık” başlığı altında çok kısa da olsa yıldırma konusuna değinilen kitabın yazarı bir uzman psikolog olan Tarık Solmuş’tur (Solmuş 2010).

2010 – Siz Olsaydınız Ne Yapardınız? Zorbalık – Mobbing Bilinmeyen Çeşitleri ve Çözümleri. Yaşanmış bir öyküye de yer veren eğitim ve yönetim uzmanı olan Bridge (2010), kitabında yıldırma konusunu dört bölüm başlığı altında toplamaktadır. Birinci bölüm; duygusal ve fiziksel zorbalık, ikinci bölüm; okulda zorbalığa farklı yaklaşımlar, üçüncü bölüm; yöntem ve dördüncü bölüm ise uygulamalar başlığından oluşmaktadır.

2011 – Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing. Örgütlerde uygulanan yıldırma ve örgütsel değerler arasındaki ilişkiyi araştırmaya dayanan kitap Prof. Dr.

M. Bülent Tokat, Blm. Uzm. Mihriban Cindiloğlu ve Yrd. Doç. Dr. Hakan Kara tarafından kaleme alınmıştır. “Mobbing”, “Örgütsel Değerler” ve “Mobbing, ve Örgütsel Değerlerin Analizi” olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır (Tokat, Cindiloğlu ve Kara 2011).

2012 – Mobbing: İşyerinde Yıldırma. İnsanda saldırganlığı açıklayan kuramlara ve vaka örneklerinin verildiği kitap işyerinde yıldırma, kişilik ve yöntem olmak üzere üç bölüme ayrılmıştır. Deniz (2012)’in yaptığı araştırmada ayrıca yazar tarafından geliştirilen “İşyerinde Örgütsel Yıldırma Ölçeği”nin geliştirilme aşamaları anlatılmıştır.

2012 – İş Hukuku Açısından Mobbing: Psikolojik Taciz. Çeşitli görevlerde yer alan ve aynı zamanda bir avukat olan Abbas Bilgili tarafından yazılan kitabın yazılış amacı yıldırma mağdurlarına yardımcı olmaktır. Yıldırma konusu iş hukuku açısından incelenmiştir. “Genel Olarak Mobbing” ve “Hukuksal Durum ve Başvuru Yolları” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır (Bilgili 2012).

2012 – Türk Telekom’da Psikolojik İşkence: Mobbing (2003-201?). Türk Telekom A.ř.’nde çalışan Bülent Atuk tarafından kaleme alınan kitap basılmadan önce içeriğiyle mahkemede delil olarak sunulmuştur (Atuk 2012).

## II. BÖLÜM

### 2.1. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu bölüm, gereç ve yöntem olmak üzere iki ayrı başlık altında açıklanacaktır. Gereç başlığı altında araştırmanın önemi, amacı, hipotezleri ve araştırma metoduna değinilecektir. Yöntem başlığı altında ise evren ve örneklem, araştırmanın örnekleme yöntemi ve veri toplama araçları, araştırmacı tarafından geliştirilen “Çalışma Hayatına Yönelik Tutum Ölçeği”nin geliştirilme aşamaları, veri toplama yöntemi, verilerin analizi, araştırmanın sınırlılıkları ve karşılaşılan güçlükler gibi araştırmada izlenen yöntemden bahsedilecektir.

Tezde standart kısaltmaların kullanımında TDK “Kısaltmalar Dizini” rehber alınmıştır (TDK 2013).

#### 2.1.1. Gereç

Bu başlık altında, araştırmanın önemi, amacı, hipotezleri ve araştırma metoduna değinilecektir.

##### 2.1.1.1. Araştırmanın Önemi

Spor yönetim bilimlerinin gelişmeye başlaması ile alanla ilgili çalışmalar yapılmaya başlamıştır. Fakat spor alanında çalışan bireylerin davranışlarına yönelik bilimsel çalışmalara pek rastlanamamaktadır. Yurtdışında yıldırma davranışları ile ilgili araştırmaların fazla olmasına karşı ülkemizde son yıllarda önem kazanmış hatta artık hukuki boyut da işin içine girerek kabul edilemez davranışlar ceza almaya başlamıştır. Hiçbir insan için yapılması düşünülemeyen yıldırma davranışlarının hemen hemen her alanda olduğu gibi spor alanındaki bireylerin de fazlasıyla maruz kaldığı düşünülmektedir.

Spor ile ilgili çalışma alanlarının yapısı gereği; uygulamada yoğun emek, sürekli mücadele, eşdeğerler ve diğerleri arasında rekabet, üst ve ast ilişkileri ve iş ortamında en iyi noktada tutunabilme imkanlarının zorlayıcı olması nedeni ile sporu

bir meslek olarak seçen kişilerin yıldırma davranışlarına maruz kalabilecekleri düşünülmektedir. Spor ile ilgili çalışma alanlarında olabilecek yıldırma konusunda ülkemizde sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmış ve bu araştırmalar branşa özgü olarak yapılmıştır.

Araştırmaya konu olan spor ile ilgili çalışma alanlarında yıldırma maruz kalan bireylerin, yıldırma sonucu çalışma hayatına yönelik tutumlarını inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır. Sporu bir meslek olarak seçen bireylerin yıldırma davranışlarına maruz kalıp kalmadığı, eğer kaldı ise çalışanların bu davranışlar sonucu çalışma hayatına yönelik tutumları merak edilmiş ve bu durumun tespit edilmesinin spor alanındaki çalışma hayatında önemli ve olumlu katkıları olacağı düşünülmüştür. Ayrıca durumun tespit edilmesi, bundan sonra alanda yapılabilecek ve farklı bakış açıları ile oluşturulacak araştırmaların yapılabilmesine de imkan sağlayacaktır.

#### 2.1.1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumlarını belirlemektir.

Araştırmanın amacına yönelik olarak aşağıdaki hususların da araştırılması gereği ortaya çıkmıştır:

1. Akademisyenlerin kendi ifadeleri ile yıldırma davranışlarına maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi
2. Yıldırma davranışlarının ne kadar sürdüğünün ve ne zaman maruz kalındığının belirlenmesi
3. Yıldırma davranışlarına maruz kalınan unvan/unvanların belirlenmesi
4. Yıldırma davranışları uygulayanların belirlenmesi
5. Akademisyenlerin cinsiyetleri ile yıldırma sonucu tutumları arasında fark olup olmadığının belirlenmesi



### 2.1.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, çalışma hayatına yönelik olarak spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırımaya maruz kalan akademisyenler üzerinde test edilmesi amaçlanan hipotezler; demografik değişkenlere bağlı hipotezler, yıldırma durumunun tespitine bağlı hipotezler ve yıldırma sonucu tutum ifadelerine bağlı hipotezler olmak üzere üç başlık halinde yer almaktadır.

#### Demografik Değişkenlere Bağlı Hipotezler:

*H<sub>0</sub>: Cinsiyet ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

*H<sub>0</sub>: Medeni durum ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

*H<sub>0</sub>: Yaş ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

*H<sub>0</sub>: Unvan (kadro düzeyi) ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

*H<sub>0</sub>: Bağlı bulunan bölüm ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

*H<sub>0</sub>: Akademik hayattaki çalışma yılı ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

*H<sub>0</sub>: İdari görevde bulunma durumu ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

#### Yıldırma Durumunun Tespitine Bağlı Hipotezler:

*H<sub>0</sub>: Yıldırımaya maruz kalınan zaman ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

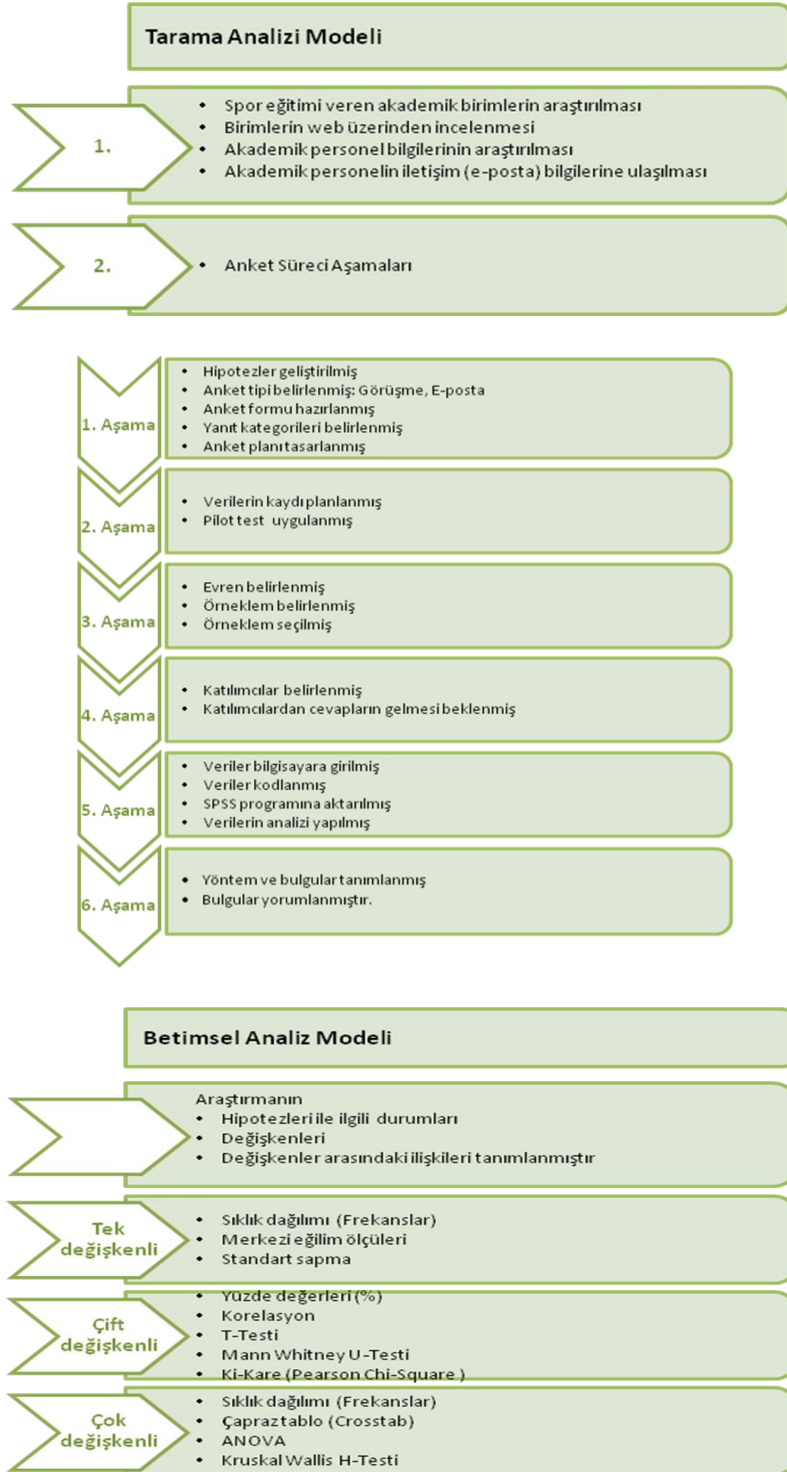
#### Yıldırma Sonucu Tutum İfadelerine Bağlı Hipotezler:

*H<sub>0</sub>: Cinsiyet ile yıldırma sonucu tutum ifadelerine verilen cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur.*

### 2.1.1.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Kullanılan yöntemler aşağıdaki gibidir:

## Şekil 8: Araştırmanın Modeli



### 2.1.2. Yöntem

Bu başlık altında; araştırmanın evreni ve örneklemini, araştırmanın örnekleme yöntemi ve veri toplama araçları; araştırmacı tarafından geliştirilen “Yıldırma

Sonucu Tutum Ölçeği'nin geliştirilme aşamaları, veri toplama yöntemi, verilerin analizi, araştırmanın sınırlılıkları ve karşılaşılan güçlükler gibi araştırmada izlenen yöntemden bahsedilecektir.

#### 2.1.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Ülkemizde YÖK'e bağlı 103 devlet üniversitesi, 65 vakıf üniversitesi, 7 vakıf meslek yüksekokulu ve 13 diğer yükseköğretim kurumu bulunmaktadır (<http://www.yok.gov.tr>, Erişim tarihi: 25 Temmuz 2012). Bu kurumlarda yapılan tarama sonucu spor ile ilgili akademik birimi (fakülte, yüksekokul, eğitim fakültelerine bağlı spor bölümleri, rektörlüğe bağlı spor birimleri vb.) olan 78 devlet ve 3 vakıf olmak üzere toplam 81 üniversite olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın evrenini, üniversitelerin spor ile ilgili akademik birimlerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirten 149 akademisyen oluşturmaktadır.

#### 2.1.2.2. Araştırmanın Örnekleme Yöntemi

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı 63 devlet, 3 vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 66 yükseköğretim kurumunda görev yapan akademisyene e-posta yolu ile gönderilmiştir. Veri toplama aracına verilen cevaplar rastgeleliği oluşturmakla birlikte gönderilen e-postalara % 21 oranında dönüş yapılmıştır. Ölçeğe cevap veren 461 akademisyenin 175'i (% 38) yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirtmiştir. Ancak yıldırmaya maruz kalma için bir kriter olarak görülen en az 6 ay bu davranışların sürmesi gerektiği koşulu nedeni ile 149 akademisyen (% 32) örnekleme dahil edilmiştir. Sonuç olarak evreni temsil eden akademisyenlerin tümünün yıldırma davranışlarına maruz kalabileceği beklenmediği için elde edilen % 32'lik oran örnekleme için yeterli bulunmuştur.

Devlet üniversitelerinin 17'sine web sitelerinde gerekli açıklamalar bulunmadığı, bulunanların istenen verilere ulaşmak için akademisyen bilgilerinin olmadığı, ölçek formlarının dağıtılması için başvurulduğunda cevap verilmediği, bazı kurumların spor ile ilgili akademik birimi bulunuyor gibi görünmesine rağmen

henüz açılmadığı ve akademisyen atamasının yapılmaması gibi çeşitli nedenlerden dolayı akademisyen bilgilerine ulaşamamıştır.

### 2.1.2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların çeşitli özelliklerinin belirlenebilmesi için araştırmacı tarafından “Demografik Bilgiler Formu” ve “Yıldırma Durumu Tespit Formu” oluşturulmuştur. Ayrıca hipotezlerin desteklenmesi ve amaca ulaşabilmek için yıldırma davranışları sonucu oluşan tutumları ölçmek amacıyla yine araştırmacı tarafından geliştirilen “Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği” kullanılmıştır.

#### 2.1.2.3.1. Demografik Bilgiler Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan “Demografik Bilgiler Formu” katılımcıların alan ile ilgili özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Form üniversitelerin spor bilimleri alanında eğitim veren akademisyene uygulanmaktadır. Formda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki unvan, spor bilimleri alanında çalışılan bölüm, eğitim durumu, akademik hayattaki çalışma yılı gibi demografik bilgileri içeren dokuz soru bulunmaktadır.

Demografik Bilgiler Formu Ek 1’de sunulmaktadır.

#### 2.1.2.3.2. Yıldırma Durumu Tespit Formu

Katılımcıların yıldırma davranışlarına maruz kalıp kalmadığını belirlemek amacıyla “Yıldırma Durumu Tespit Formu” oluşturulmuştur. Formda, katılımcılara bilgi vermek amacıyla yıldırma davranışlarının tanımı yapılmıştır. Bu tanımdaki davranışlara maruz kaldığını düşünen katılımcıların durumlarını belirlemek amacıyla formda bulunan soruları cevaplamaları istenmiştir. Çoktan seçmeli beş soru bulunan formun ilk üç sorusunda katılımcılardan cevap olarak sadece bir madde işaretlemesi, sonraki iki soruda ise birden fazla maddeyi işaretleyebilecekleri belirtilmektedir.

Yıldırma davranışlarını tespit etme durumunda “Evet, maruz kaldım” maddesini işaretleyen ve yıldırma davranışlarının süresinin “6 ay” ve “6 aydan fazla” olduğunu belirten katılımcıların soruları cevaplamaya devam etmeleri ve yıldırma sonucu

tutumları ölçebilmek için Y.S.T.Ö.'nde bulunan maddeleri işaretlemeleri gerekmektedir.

Yıldırma davranışlarına “Hayır, maruz kalmadım” maddesini işaretleyen katılımcılar cevaplama işlemi sonlandırabilmektedirler. Ölçek yıldırma sonucu tutumları ölçmeyi amaçladığından bu maddeyi işaretlemesine rağmen ölçeği cevaplayan katılımcıların işaretlemeleri değerlendirilmeye alınmamaktadır.

Yıldırma Durumu Tespit Formu Ek 2’de sunulmaktadır.

#### 2.1.2.3.3. Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği

İş hayatının her hangi bir çalışma alanı ile ilgili kullanılabilir olan ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği” (Y.S.T.Ö.), yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların, çalışma hayatına yönelik tutumlarını ölçmeyi amaçlamaktadır.

Y.S.T.Ö. 5’li derecelmeye sahip Likert tipi bir ölçektir. Katılımcılar her bir ifade için “Bana Tamamen Uyuyor”, “Bana Uyuyor”, “Kararsızım”, “Bana Uymuyor” ve “Bana Hiç Uymuyor” biçiminde tepkide bulunurlar. Böylece her katılımcı, ölçekteki her ifadenin kapsadığı tutum ögesine karşı kendine uyan/uymayan dereceyi bildirir.

Y.S.T.Ö.’de 10’u olumlu ve 23’ü olumsuz olmak üzere toplam 33 madde bulunmaktadır. 6, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 27, 28. ve 30. maddeler olumlu, 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 13, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 31, 32. ve 33. maddeler ise olumsuz puan derecesine sahiptir. Olumlu maddeler “Bana tamamen uyuyor” derecesinden itibaren 1, 2, 3, 4, 5 ve olumsuz maddeler ise “Bana tamamen uyuyor” derecesinden itibaren 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlanarak her bir maddeye verilen dereceler sonucu toplam tutum puanı hesaplanmaktadır (Tablo 3).

**Tablo 3:** Y.S.T.Ö.'de Bulunan Maddelerin Derece Puanları

Madde No	Yıldırma davranışları sonucu	Bana Hiç Uymuyor	Bana Uymuyor	Kararsızım	Bana Uyuyor	Bana Tamamen Uyuyor
1	Olumlu madde	5	4	3	2	1
2	Olumsuz madde	1	2	3	4	5

Ölçekten alınabilecek en düşük puan 33, en yüksek puan ise 165'tir.

Y.S.T.Ö. daha önce üniversitelerde akademisyen olarak görev yapan öğretim elemanlarına uygulanmış ve spor bilimlerinde görev yapan akademisyenden elde edilen verilerin geçerlik ve güvenirlik analizi sonucu Cronbach's Alfa değeri 0.925'tir.

Y.S.T.Ö. Ek 3'te sunulmaktadır.

#### 2.1.2.3. Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği Geliştirme Aşamaları

Tutum ölçekleri genellikle bireyin bir ya da birçok boyutta tutumunun yönünü ve yeğinliğini belirlemek için kağıt kalemle uygulanan kendini rapor etme araçlarıdır. Günümüzde tutum ölçekleri, diğer testler gibi, kağıt kalem yerine bilgisayar aracılığı ile de uygulanabilmektedir. Bir tutum ölçeği, ölçülmek istenen tutum konusu (bir insan grubu, bir kurum ya da bir kavram, vb.) ile ilgili bir dizi ifadeyi içerir. Bu ölçekler farklı tekniklere dayalı olarak geliştirilebilir (Tezbaşaran 2008).

Ölçeğin geliştirilme sürecinde yapılan işlemler aşağıda başlıklar halinde anlatılmıştır.

##### 2.1.2.3.1. Madde Havuzunun Oluşturulması

Bu aşamada öncelikle yıldırma ve tutum konuları ile ilgili alanyazın taraması yapılmış ve geliştirilen ölçekler incelenmiştir. Davranışın belirlenmesinde önemli bir yer alan tutum bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeleri ile psikolojik bir değişkendir. Yapılan araştırmalardan yararlanılarak ve yıldırma maruz kalanların görüşleri de alınarak yıldırma davranışları sonucu oluşan tutumları belirlemek için ölçekteki

maddeler bilişsel, duyuşsal ve davranışsal ifadeleri kapsayacak bir şekilde konuyla ilgili maddeler yazılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda araştırmacı tarafından 109 maddelik bir ön deneme formu oluşturulmuştur. Bu formda bulunan maddelerin 45'i olumlu, 64'ü olumsuzdur.

Daha sonra Rehberlik ve Psikolojik Danışma (PDR) anabilim dalındaki 3 öğretim elemanından hazırlanan maddelerin incelemeleri istenmiş ve alınan görüşler sonucunda maddelere ekleme ve çıkarma işlemi yapılmıştır. Bu işlemler neticesinde 109 maddelik ön deneme formu 92 maddeye düşürülmüştür. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığı bilinen 10 akademisyene bu 92 madde gösterilmiş ve gelen geri bildirimler sonucunda madde havuzundan 10 madde daha çıkarılarak madde havuzu 82 maddeye düşürülmüştür. Tutum ölçekleri geliştirmede uzman bir öğretim üyesi ve bir istatistik uzmanından maddeleri değerlendirmeleri istenmiş ve bunun sonucunda da birbirine benzeyen maddeler çıkarılarak üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Tüm bu uygulamalar sonucunda madde havuzunda 78 madde olmasına karar verilmiştir. Maddelerin 30'u olumlu ve 48'i olumsuz ifadelerden oluşmaktadır.

#### 2.1.2.3.2. Uzman Görüşü Alınması

Madde havuzunda oluşan 78 madde, PDR anabilim dalında eğitim veren iki öğretim üyesi, daha önce tutum ölçekleri geliştirmiş olan bir öğretim üyesi ve yönetim alanında eğitim veren bir öğretim üyesi olmak üzere dört öğretim üyesine incelenmiştir. Uzman öğretim üyelerinden, maddelerin duygu, düşünce ve davranış ifadeleri olarak belirlenen üç gruba göre sınıflandırılması istenmiştir. Öğretim üyeleri birbirinden bağımsız olarak, hazırlanan formda maddeleri sınıflandırmışlardır. Daha sonra ölçek maddeleri, ölçme ve değerlendirme konusunda uzman olan bir öğretim üyesi tarafından likert tipi tutum ölçeklerine uyumluluk ve tutumun ölçülebilirliği açısından değerlendirilmiştir. Uzman görüşlerinden alınan geribildirimlere göre maddeler; ifade birliği, araştırmanın amacına uygunluğu ve kapsam geçerliği açısından değerlendirilmiştir.

#### 2.1.2.3.3. Ön Deneme Uygulaması

Başlangıçta 109 maddeden oluşan Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği, madde havuzundaki ifadelerin incelenmesi aşamasında uygun bulunmayan 31 maddenin çıkarılmasıyla ve uzman öğretim üyelerinin görüşleri ve önerileri doğrultusunda ön deneme uygulamasına alınacak 78 madde olarak belirlenmiştir. Maddeler rastgele sıralanarak hazırlanan ölçek taslağının ön deneme uygulaması, Pamukkale Üniversitesi'nde eğitim veren 100 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Ön deneme sonucunda anlaşılmayan veya farklı algılamalara neden olabilecek maddeler bulunmamıştır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda taslak ölçeğin çalışma grubuna uygulanabilir olduğu kanısına varılmıştır.

#### 2.1.2.3.4. Ölçek Taslağının Çalışma Grubuna Uygulaması ve Faktör Analizi

Bu aşamada, hazırlanan ölçeğin araştırmanın örneklem grubunu temsil etmesi bakımından üniversitelerde eğitim veren akademisyenlere ulaştırılması amaçlanmıştır. Öncelikle YÖK'nun web sitesinde 103 devlet, 65 vakıf, 7 vakıf meslek yüksekokulu ve 13 diğer yükseköğretim kurumu olmak üzere toplam 188 üniversite olduğu tespit edilmiştir (www.yok.gov.tr, Erişim tarihi: 25 Temmuz 2012). Tespit edilen üniversitelerin içinden farklı bölgelerde olmasına da dikkat edilerek akademik kadroya en fazla sahip 22 devlet, 8 vakıf üniversitesi ön deneme yapmak üzere belirlenmiştir. Belirlenen üniversitelerin web sayfaları tek tek incelenerek 26.431 akademisyenin e-posta adresine ulaşılmıştır. İnternet ortamında hazırlanan taslak ölçek çalışma grubuna e-posta yolu ile gönderilmiştir. Gönderme işlemi 2 hafta ara ile üç kez yapıldıktan sonra 1.326 adet geri dönüş olmuş ve “Evet, maruz kaldım”, “6 ay” ve “6 aydan fazla” seçeneği işaretlenen 561 adet taslak ölçek verisi değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan verilere faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan faktör analizi sonucunda 78 maddelik taslak ölçek 33 maddeye düşürülmüş ve bu 33 madde 4 faktör altında toplanmıştır. Ölçek geliştirmenin ikinci aşamasında, maddelerin bu faktörler altında dağılmasının doğruluğunu kontrol etmek amacıyla 33 maddelik ölçek 7.746 akademisyene yine e-posta ile gönderilmiş ve 841



adet ölçek verisine ulaşılmıştır. Elde edilen verilerden “Evet, maruz kaldım”, “6 ay” ve “6 aydan fazla” seçeneği işaretlenen 312 adet ölçek verisine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve yapı geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla faktör analizi uygulanmış ve Varimax Döndürme (Rotation) metodu kullanılmıştır. İlk aşamada belirlenen faktör sayılarının doğru olduğu görülmüştür. Böylece ölçeğin geçerli olduğu da saptanmıştır.

#### 2.1.2.3.5. Ölçeğin Güvenirliğinin Hesaplanması

Ölçeğin madde analizi çalışmaları sonuçlandırıldıktan sonra 33 maddelik ölçeğe güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda “Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği”nin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.928 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçeğin yüksek güvenilirlikte bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir. Nihai ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları Ek 7’de verilmiştir.

#### 2.1.2.4. Veri Toplama Yöntemi

Bu başlık altında, spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerden alınan verilerin toplanmasında uygulanan yöntem ve verilerin nasıl elde edildiği hakkında bilgi verilmektedir.

Araştırmada Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu’ndan izin alınmış ve alınan izin Ek 8’de sunulmuştur.

#### 2.1.2.5. Verilerin Elde Edilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin toplanmasında üniversitelerin spor ile ilgili birimlerinde eğitim veren akademisyenler belirlendiğinden öncelikle ülkemizde bulunan üniversiteler araştırılmıştır. İhtiyaç duyulan bu bilgilere, günümüzde bilgiye ulaşmada en hızlı yöntem olan İnternet verilere ulaşma aracı olarak kullanılmıştır. Üniversitelerin web adreslerine YÖK’nun web sitesinden ulaşılmış ve yapılan tarama sonucu spor ile ilgili eğitim veren yüksekokullar, eğitim fakültelerine bağlı bölümler, rektörlüğe bağlı bölüm ve birimler tespit edilmiştir. Bu akademik birimlerin de web siteleri incelenerek görev yapan akademisyenlerin iletişim

bilgilerine ulaşılmış ve bilgisayar ortamında kayıt altına alınmıştır. Araştırma için gerekli olan akademisyenlerin iletişim bilgileri İnternet ortamında bulunmayan birimler telefon ile aranarak iletişim bilgileri istenmiş ancak özel hayatın gizliliği nedeni ile bu istek ret edilmiş ve bazı üniversitelerdeki akademisyenlerin verilerine ulaşılamamıştır.

Katılımcıların iletişim bilgileri elde edildikten sonra örnekleme ulaşabilmek için üç bölümden oluşan veri toplama aracı sanal ortamda hazırlanmış (Ek 5) ve akademisyenlerin e-posta adreslerine gönderilmiştir.

Ayrıca uygulama olanağı bulunan üniversitelerin spor ile ilgili akademik birimlerine bizzat gidilerek araştırmanın amacı anlatılmış, hazırlanan veri toplama aracı zarf içinde katılımcılara dağıtılmış ve doldurulması istenmiştir. Doldurulan formlar ve Y.S.T.Ö. (Ek 1, 2, 3) zarfların içinde teslim alınarak değerlendirilmek üzere araştırmacı tarafından toplanmıştır.

#### 2.1.2.5. Araştırmanın Uygulama Aşaması

Sanal ortamda hazırlanan veri toplama aracının katılımcılara ulaştırılabilmesi için Pamukkale Üniversitesi, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı'nın bir hizmetinden yararlanılmıştır. Bu hizmet aracılığıyla çoklu e-posta göndermek için bir e-posta listesi (maillist: elifbozyigit@eposta.pau.edu.tr) oluşturulmuş ve Pamukkale Üniversitesi'nin sunucusundan katılımcılara e-posta yoluyla gönderilmiştir (Ek 4). Katılımcılardan hiçbir şekilde kimlik bilgileri istenmemiştir.

Bu yöntemle katılımcılardan elde edilecek verilerin yeterli sayıya ulaşmasını sağlamak için birkaç kez e-posta gönderilebilmektedir. İlk e-posta gönderiminden sonraki gönderimlerde katılımcılar uyarılarak tekrar cevap vermemeleri istenmiştir.

İlk olarak 21 Kasım 2012 tarihinde gönderilen e-postadan sonra katılımcılar tarafından cevaplanan verilerin geri dönmesi beklenmiştir. Bir haftalık bekleme süresi içerisinde 156 katılımcıdan geri dönüş olmuştur. 28 Kasım 2012 tarihinde ikinci kez e-posta gönderilmiş ve 173 katılımcıdan daha geri dönüş olmuştur. Bu yöntemle veri elde etmenin olumsuz bir sonucu olarak geri dönüşün az olduğu ve

analiz için yeterli sayıyı karşılamadığı düşünülmüştür. Bu nedenle 05 Aralık 1012 tarihinde veri toplama aracı üçüncü ve son kez gönderilmiş ve 91 katılımcıdan daha geri dönüş olmuştur. Yapılan bu uygulamaların ardından toplam 439 adet geri dönüş sağlanmış ve veriler bilgisayar ortamında kaydedilmiştir.

Araştırmacı tarafından bizzat dağıtılan 60 adet veri toplama aracınının 18 adedi eksik doldurulmuş ve/veya eksik bilgi verilmiştir. Elde edilen kullanılabilir 48 adet veri toplama aracındaki diğer verilere dahil edilerek bilgiler bilgisayar ortamında kaydedilmiştir.

Böylece araştırmanın istatistiksel analizinde kullanılmak üzere toplam 461 adet veri formu elde edilmiştir.

#### 2.1.2.6. Verilerin Analizi

Değerlendirme aşamasında, katılımcılardan toplanan veriler kodlanarak SPSS istatistik programına girilmiştir. Verilerin analizi, bilgisayar ortamında SPSS 15.0 istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Bu programın kullanılması için Büyüköztürk'ün (2006) "Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı"ndan yararlanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu'ndaki değişkenlerin dağılımına ait özellikleri betimlemek amacıyla verileri sayı ve yüzde olarak veren Frekans Dağılımı ve katılımcıların iki ya da daha çok sınıflamalı değişkene göre frekans ve yüzde dağılımını betimlemek için Çapraz Tablo (Crosstab) kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik bilgileri ile Y.S.T.Ö.'nden aldıkları puanlar arasındaki farklılığın ortaya çıkarılmasında ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkı bulmak için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), ANOVA sonucunda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla Scheffe testi kullanılmıştır. İlişkili iki örneklem ortalaması arasındaki farkı bulmak için T-Testi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır.

Yıldırmanın tespitine yönelik verilen cevaplar ile Y.S.T.Ö.'nden alınan puanlar arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasında iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann Whitney U-Testi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetleri ile yıldırma sonucu tutumlarını ölçen Y.S.T.Ö.'nin her bir maddesine ilişkin ifadeler verilen cevaplar arasında birbirinden anlamlı bir fark olup olmadığı, iki sınıflamalı değişken arasında anlamlı bir fark olup olmadığını bulmak amacıyla yapılan Pearson Chi-Square (Kay-Kare) testi kullanılarak incelenmiştir

Güven aralığı % 95 olup anlamlılık düzeyi .05'tir.

#### 2.1.2.7. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Güçlükler

Bu başlık altında araştırmanın sınırlılıkları ve karşılaşılan güçlükler hakkında bilgi verilmektedir.

##### Araştırmanın Sınırlılıkları:

1. Evreni temsil edebilecek örneklem büyüklüğüne ulaşabilmek için tüm üniversitelere bizzat gitme zorluğu yaşandığından verilerin İnternet aracılığıyla toplanması.
2. Araştırmaya katılarak görüş bildiren, telefon ile arayan ya da e-posta yolu ile cevap veren akademisyenlerin bu deneyimlerinin araştırmaya dahil edilememesi.
3. Daha fazla veriye ulaşmak için tekrar gönderilen e-postaların bazı katılımcıların tepki vermesi üzerine üçten fazla e-posta gönderilememesi.
4. Araştırmada kullanılan ölçeğin yıldırma davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik tutumu ölçmesi ve elde edilen verilerde "Hayır, maruz kalmadım" seçeneğini işaretleyen katılımcıların değerlendirmeye alınamaması.
5. Araştırılmak istenen konunun ilk defa yapılmasından dolayı konu ile bağlantılı kaynakların incelemesine rağmen tartışma ve yorum bölümünde kullanılamaması.

#### Karşılaşılan Güçlükler:

1. Araştırma konusunun işyerinde yıldırma olmasından dolayı veri toplama aşamasında çalışanların konu hakkında görüşmek ya da bilgi vermek istememeleri.
2. Spor ile ilgili akademik birimleri bulunan üniversitelerin bazılarının web sitelerinde araştırma için gerekli olan bilgilerin bulunmaması.
3. Spor bilimleri alanı dışında diğer akademik birimlerdeki uzman kişilerden yardım alınmak istendiğinde alanlarına girilmesine hoş gözle bakmamaları ve yardım etmek istememeleri.
4. Alan ile ilgili çalışmaların deneyselliğe oturtulamamasından kaynaklanan sınırlılıklar da bu çalışma için geçerlidir.

## 2.2. BULGULAR

Bu bölümde ele alınan değişkenlere ilişkin veriler üzerinde yapılan analizlerin sonuçları tablolar halinde verilmiştir. Bu araştırmanın bulguları ancak Türkiye’de spor bilimleri alanında eğitim veren Spor Yüksekokulları, Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulları, Eğitim Fakültelerine bağlı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümleri ve üniversitelerin Rektörlüğe bağlı birimlerinde görev alan akademisyenler ile genellenebilir.

Araştırma konusunun özelliğinden dolayı yıldırma davranışlarına maruz kalanlar tespit edilmeye çalışılmış; yıldırma davranışlarına “Evet, maruz kaldım”, “6 ay” ve “6 aydan fazla” cevabını işaretleyen akademisyenlere ait veriler incelenerek istatistiksel analizler yapılmıştır.

Veri toplama aracı olarak kullanılan “Demografik Bilgiler Formu” ve “Yıldırma Durumu Tespit Formu”ndan elde edilen veriler ile “Y.S.T.Ö.”den elde edilen toplam puanlar karşılaştırılmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin tümüne ait tanımlayıcı istatistik bilgileri (Tablo 4) ve yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirten akademisyenlere ait tanımlayıcı istatistik bilgileri (Tablo 5) ile araştırma sonucunda elde bulgular aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

### 2.2.1. Akademisyenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan bütün akademisyenlerin “Demografik Bilgiler Formu”na verdikleri cevaplara ait sayısal dağılım ve yüzde değerleri Tablo 4’te görülmektedir.

**Tablo 4:** Akademisyenlerin Demografik Bilgilerine Göre Dağılım

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	155	33.6
	Erkek	306	66.4
Medeni Durum	Bekar	107	23.4
	Evli	328	71.1
	Boşanmış	23	5.0
	Eşi vefat etmiş	-	-
	Cevap vermeyen	3	0.7
Yaş	20 yaş ve altı	-	-
	21-30 yaş	85	14.8
	31-40 yaş	198	44.3
	41-50 yaş	115	28.2
	51 yaş ve üstü	62	12.8
Unvan	Profesör Doktor	30	6.5
	Doçent Doktor	33	7.2
	Yardımcı Doçent Doktor	146	31.7
	Öğretim Görevlisi	93	20.2
	Araştırma Görevlisi	101	21.9
	Okutman	48	10.4
	Uzman	8	1.7
Bölüm	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	214	46.4
	Antrenörlük Eğitimi	101	21.9
	Rekreasyon	41	8.9
	Spor Yönetimi	87	18.9
	Diğer	9	2.0
Eğitim Durumu	Lisans	38	8.2
	Yüksek Lisans	111	24.1
	Doktora	307	66.6
Akademik Hayattaki Çalışma Yılı	1 yıldan az	20	4.3
	01-05 yıl	83	18.0
	06-10 yıl	85	18.4
	11-15 yıl	112	24.3
	16-20 yıl	71	15.4
	20 yıl ve üzeri	90	19.5
İdari Görevde Bulunma Durumu	Evet	131	28.4
	Hayır	326	70.7
Görev Yapılan Üniversite Türü	Devlet	442	95.9
	Vakıf (Özel)	19	4.1
Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu	Evet, maruz kaldım	175	38.0
	Bazen	132	28.6
	Hayır, maruz kalmadım	154	33.4
<b>Toplam</b>		<b>461</b>	<b>100.0</b>

Tablo 4’te de görüldüğü gibi araştıramaya üniversitelerin spor bilimleri alanında eğitim veren 155 kadın 306 erkek toplam 461 akademisyen katılmıştır. Araştırmaya katılanların % 44.3’ü “31-40 yaş” grubundadır. Bunu % 28.2 ile “41-50 yaş” grubu

takip etmekte, 1 kişi ise cevabını belirtmemiştir. Ölçeğe cevap verenlerin unvan durumları sorulduğunda % 6.5'i "Profesör Doktor", % 7.2'si "Doçent Doktor", % 31.7'si "Yardımcı Doçent Doktor" unvanına sahip olduğunu belirtmiş, 2 kişi ise unvan durumunu bildirmemiştir. Spor bilimlerinde bağlı bulunulan bölüm ile ilgili olarak katılımcıların % 46.4'ü "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği" bölümünde, % 21.9'u ise "Antrenörlük Eğitimi" bölümünde görev yapmaktadır. 9 kişi bağlı bulunduğu bölümü belirtmemiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin % 66.6'sı "Doktora", % 24.1'i "Yüksek Lisans" derecesine sahip olup 5 kişi eğitim durumuna cevap vermemiştir. Akademik hayattaki çalışma durumu incelendiğinde "11-15 yıl" aralığında olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bunu "06-10 yıl" ve "01-05 yıl" aralığı takip etmektedir. Araştırmaya katılanların % 70.7'sinin idari bir görevi bulunmamakta, % 28.4'ünün ise idari bir görev bulunmaktadır. 4 akademisyen ise bu soruya cevap vermemiştir. "Devlet" üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin oranı % 95.9, "Vakıf" üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin oranı ise % 4.1'dir.

#### 2.2.2. Yıldırma Maruz Kalan Akademisyenlere İlişkin Bulgular

Yıldırma davranışlarının sistematik bir şekilde, tekrarlanan, süreklilik arz eden vb. gibi durumları dikkat çeken önemli bir ayrıntı olduğundan "Yıldırma Durumu Tespit Formu"nda yapılan yıldırma davranışları tanımına uygun olarak araştırmaya katılan akademisyenlere "Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusu sorulmuş ve verilen cevapların % 38'i "Evet, maruz kaldım", % 33.4'ü ise "Hayır, maruz kalmadım" olarak tespit edilmiştir (Tablo 4). Ancak "Evet, maruz kaldım" seçeneğine ek olarak bu davranışların uygulanış süresi de önemli bir kıstastır. Bu nedenle yıldırma davranışlarının ne kadar sürdüğünü tespit edebilmek için yapılan davranışların süresi sorulmuş ve "6 ay" ve "6 aydan fazla" cevabını işaretleyenler değerlendirmeye alınmıştır. Çok önemli olan bu iki durum sonucunda Tablo 4'te görüleceği gibi 175 akademisyen yıldırma davranışlarına "Evet, maruz kaldım" seçeneğini işaretlemesine rağmen yıldırma "6 ay" ve "6 aydan fazla" süre maruz kalan 149 akademisyenin verileri analiz edilmek üzere değerlendirmeye alınmıştır.



### 2.2.2.1. Yıldırımaya Maruz Kalan Akademisyenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Yıldırımaya maruz kalan akademisyenlerin “Demografik Bilgiler Formu”na verdikleri cevaplar Tablo 5’te görüldüğü gibidir.

**Tablo 5:** Yıldırımaya Maruz Kalan Akademisyenlerin Demografik Bilgilerine Göre Dağılım

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	53	35.6
	Erkek	96	64.4
Medeni Durum	Bekar	35	23.4
	Evli	106	71.1
	Boşanmış	8	5.4
	Eşi vefat etmiş	-	-
Yaş	20 yaş ve altı	-	-
	21-30 yaş	22	14.8
	31-40 yaş	66	44.3
	41-50 yaş	42	28.2
	51 yaş ve üstü	19	12.8
Unvan	Profesör Doktor	9	6.0
	Doçent Doktor	11	7.4
	Yardımcı Doçent Doktor	44	29.5
	Öğretim Görevlisi	31	20.8
	Araştırma Görevlisi	29	19.4
	Okutman	21	14.1
	Uzman	4	2.7
Bölüm	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	65	43.6
	Antrenörlük Eğitimi	39	26.2
	Rekreasyon	17	11.4
	Spor Yönetimi	27	18.1
	Diğer	1	0.7
Eğitim Durumu	Lisans	13	8.7
	Yüksek Lisans	39	26.2
	Doktora	97	65.1
Akademik Hayattaki Çalışma Yılı	1 yıldan az	1	0.7
	01-05 yıl	28	18.8
	06-10 yıl	30	20.1
	11-15 yıl	37	24.8
	16-20 yıl	29	19.5
	20 yıl ve üzeri	24	16.1
İdari Görevde Bulunma Durumu	Evet	39	26.2
	Hayır	106	71.1
Görevde Yapılan Üniversite Türü	Devlet	145	97.3
	Vakıf (Özel)	4	2.7
<b>Toplam</b>		<b>149</b>	<b>100.0</b>

Tablo 5’te de görüldüğü gibi 53 kadın, 96 erkek toplam 149 akademisyenin “6 ay” ya da “6 aydan fazla” yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları bulunmuştur. Yıldırma davranışlarına maruz kalınan yaş grubunun % 44.3 ile en fazla “31-40 yaş” arasında olduğu, % 12.8 ile en az “51 yaş ve üzeri”nde olduğu tespit edilmiştir. “20 yaş ve altında” olan yaş grubunda ise yıldırma maruz kaldığını belirten olmamıştır. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirten akademisyenlerin unvanları incelendiğinde ilk sırayı “Yardımcı Doçent Doktor” (% 29.5), ikinci sırayı “Öğretim Görevlisi” (% 20.8), üçüncü sırayı ise “Araştırma Görevlisi” (% 19.4) unvanları oluşturmaktadır. Bu davranışlara maruz kalanların % 43.6’sı “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği” bölümünde yer almaktadır. Yıldırma davranışlarına maruz kalanların % 65.1 doktora, % 26.2’si yüksek lisans derecesine sahiptir. Akademik hayattaki çalışma yılının en fazla “11-15 yıl” arasında olduğu (%24.8) bunu “06-10 yıl” arasında çalışanların (%20.1) takip ettiği görülmektedir. İdari görevde bulunma durumuna 4 kişi cevap vermemiş, 145 akademisyenin 39’unun idari görevinin olduğu, 106’sının ise idari bir görevinin olmadığı Tablo 5’te görülmektedir. Yıldırma uğrayan akademisyenlerin % 97.3’ü “Devlet”, % 2.7’si ise “Vakıf (Özel)” üniversitelerinde görev yapmaktadır.

#### 2.2.2.2. Yıldırma Durumunun Tespitine İlişkin Bulgular

Yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin “Yıldırma Durumu Tespit Formu”na verdikleri cevapların sayısal dağılımı ve yüzde değerleri Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8’de görülebilir.

**Tablo 6:** Yıldırma Maruz Kalınan Süre ve Maruz Kalınan Zaman Durumu

II. Bölüm Soru 2 – Soru 3	Değişkenler	N	%
Yıldırma Davranışları Ne Kadar Sürdü?	6 ay	18	12.1
	6 aydan fazla	131	87.9
Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalınan Zaman	Şu anda maruz kalıyorum	59	39.6
	Daha önce maruz kaldım	90	60.4
<b>Toplam</b>		<b>149</b>	<b>100.0</b>

Tablo 6’den da anlaşılacağı gibi akademisyenlerin % 12.1’i “6 ay”, % 87.9’u ise “6 aydan fazla” yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını, % 39.6’sı “Şu anda maruz kalıyorum” % 60.4’ü ise “Daha önce maruz kaldım” cevabını vermişlerdir.

**Tablo 7:** Yıldırma Maruz Kalınan Unvan

II. Bölüm Soru 4	Değişkenler	N	%
Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalınan Unvan	Profesör Doktor	6	3.5
	Doçent Doktor	11	6.5
	Yardımcı Doçent Doktor	42	24.7
	Öğretim Görevlisi	33	19.4
	Araştırma Görevlisi	49	28.8
	Okutman	26	15.3
	Uzman	3	1.8
<b>Toplam</b>		<b>170</b>	<b>100.0</b>

Yıldırma maruz kaldığını belirten 149 akademisyenin, bu davranışların uygulandığı zamanlarda sahip oldukları unvanlar Tablo 7’de görüldüğü gibidir. Birden fazla seçeneğin işaretlenmesine izin verilen bu soruda değişkenlere verilen toplam 170 cevap elde edilmiştir. Yıldırma en çok maruz kalınan unvan “Araştırma Görevlisi” (% 28.8) unvanı, daha sonra ise Yardımcı Doçent Doktor (% 24.7) unvanıdır. Tablo 7’de de görülebileceği gibi, diğer unvanlara göre düşük bir oran olmasına rağmen profesör doktor unvanına sahip akademisyenler de bu unvana sahipken yıldırma maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 8:** Yıldırma Davranışları Uygulayanlar

II. Bölüm Soru 5	Değişkenler	N	%
Yıldırma Davranışları Kim / Kimler Tarafından Yapıldı?	Yöneticim / Yöneticilerim	125	63.1
	Üstüm / Üstlerim	44	22.2
	Eşit Düzeydeki İş Arkadaşlarım	25	12.7
	Astım / Astlarım	4	2.0
<b>Toplam</b>		<b>198</b>	<b>100.0</b>

Yıldırma uğradığını belirten 149 akademisyenden elde edilen verilere göre “Yıldırma davranışlarının “Kim/Kimler tarafından yapıldı?” sorusuna ait verilen cevaplar yukarıdaki tabloda görüldüğü gibidir. Birden fazla seçeneğin işaretlenmesine izin verilen bu soruda değişkenlere verilen toplam 198 cevap elde edilmiştir. Cevapların % 63.1’i “Yöneticim/Yöneticilerim”, % 22.2’si de “Üstüm/Üstlerim” olarak işaretlenmiştir. Elde edilen bu verilere göre, yıldırma

davranışları uygulayanların büyük bir çoğunluğunun yöneticiler ve üst kademede yer alan kişiler olduğu söylenebilir.

### 2.2.2.3. Cinsiyet ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yıldırma sonucu tutum puanlarının cinsiyete göre T-Testi sonuçları Tablo 9’da görüldüğü gibidir.

**Tablo 9:** Y.S.T.Ö. Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Kadın	53	111.34	20.671	147	3.809	.000*
Erkek	96	96.68	23.441			

\*p<.05

Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin Y.S.T.Ö. puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $t_{(147)}=3.809$ ,  $p<.05$ ]. Tablo 9’da da görüldüğü gibi kadınlar ( $\bar{x}=111.34$ ) erkeklere ( $\bar{x}=96.68$ ) göre daha yüksek puana sahiptir. Bir başka deyişle, yıldırma maruz kalan kadın akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumları, erkek akademisyenlere göre daha olumsuzdur.

### 2.2.2.4. Medeni Durum ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular

Yıldırma maruz kalan akademisyenlerin medeni durumlarına ilişkin üç değişken mevcut olup buna göre katılımcı sayıları, ortalama puanları ve standart sapma puan değerleri Tablo 10’da görüldüğü gibidir.

**Tablo 10:** Medeni Durum ve Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Dağılım

Medeni Durum	N	$\bar{x} \pm SS$
Bekar	35	107.60 $\pm$ 23.869
Evli	106	100.00 $\pm$ 23.584
Boşanmış	8	100.13 $\pm$ 19.291
<b>Toplam</b>	<b>149</b>	

Akademisyenlerin medeni durumları ile yıldırma davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik oluşan tutum puanları arasındaki fark Tek Yönlü Varyans Analizi'ne (ANOVA) göre incelenmiş ve Tablo 11'de verilmiştir.

**Tablo 11:** Y.S.T.Ö. Puanlarının Medeni Duruma Göre ANOVA Sonuçları

Medeni Durum	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	1507.746	2	753.873	1.370	.257
Grup içi	79808.659	145	550.405		
<b>Toplam</b>	<b>81316.504</b>	<b>147</b>			

Analiz sonuçlarına göre, akademisyenlerin Y.S.T.Ö.'den aldıkları puanlar ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [ $F(2-145)=1.370$ ,  $p>.05$ ]. Bir başka ifade ile spor bilimleri alanında eğitim veren ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin bekar, evli ya da boşanmış olmaları, yıldırma davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik tutumlarında bir farklılık yaratmamaktadır.

#### 2.2.2.5. Yaş ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşları beş grupta değerlendirilmiştir (Tablo 4). Ancak "20 yaş ve altı" grubunda yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirten hiçbir akademisyen olmadığı için yaş aralıkları dört grup değişken arasında incelenmiştir. Bu duruma göre araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş grubu dağılımları, ortalama puanları ve standart sapma puan değerleri Tablo 12'de görüldüğü gibidir.

**Tablo 12:** Yaş ve Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Dağılım

Yaş Grubu	N	$\bar{x} \pm SS$
20 yaş ve altı	-	-
21-30 yaş	22	115.15 $\pm$ 20.373
31-40 yaş	66	101.35 $\pm$ 21.882
41-50 yaş	42	95.07 $\pm$ 26.624
51 yaş ve üstü	19	93.11 $\pm$ 16.960
<b>Toplam</b>	<b>149</b>	

Akademisyenlerin yaş grupları ile yıldırma davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik tutum puanları arasındaki fark Tek Yönlü Varyans Analizi'ne (ANOVA) göre incelenmiş ve Tablo 13'te verilmiştir.

**Tablo 13:** Y.S.T.Ö. Puanlarının Yaş Gruplarına Göre ANOVA Sonuçları

Yaş	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	7684.811	3	2561.604	5.014	.002*
Grup içi	74080.061	145	510.897		
<b>Toplam</b>	<b>81764.872</b>	<b>148</b>			

\*p<.05

Yapılan analiz sonucuna göre, akademisyenlerin Y.S.T.Ö.'den aldıkları puanlar ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [ $F(3-145)=5.014$ ,  $p<.05$ ]. Bir başka deyişle, yıldırma maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumları, yaş gruplarına göre değişmektedir. Yaş grupları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, "21-30 yaş" ile "41-50 yaş" ve "51 yaş ve üstü" yaş grupları arasında farklılık vardır. Yani yıldırma maruz kalan "21-30 yaş" grubundaki akademisyenlerin ( $\bar{x}=115.15$ ) çalışma hayatına yönelik tutumlarının "41-50 yaş" ( $\bar{x}=95.07$ ) ve "51 yaş ve üstü" ( $\bar{x}=93.11$ ) grubunda olan akademisyenlerin tutumlarına göre daha olumsuz olduğu bulunmuştur.

#### 2.2.2.6. Unvan ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları (Tablo 4) kadro düzeyine göre öğretim üyeleri (Profesör Doktor, Doçent Doktor, Yardımcı Doçent Doktor) ve öğretim elemanları (Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi, Okutman, Uzman) olarak gruplandırılmış ve iki değişken altında incelenmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin kadro düzeyine göre akademisyen sayıları, ortalama puanları ve standart sapma puan değerleri Tablo 14'te verilmiştir.

**Tablo 14:** Y.S.T.Ö. Puanlarının Kadro Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları

Kadro Düzeyi	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Öğretim Üyeleri	64	97.70	23.716	146	-1.876	.064
Öğretim Elemanları	84	104.98	23.109			

Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik oluşan tutumları kadro düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(146)}=-1.876$ ,  $p>.05$ ]. Tablo 14’te de görüldüğü gibi öğretim üyeleri ( $\bar{x}=97.70$ ) ve öğretim elemanlarının ( $\bar{x}=104.98$ ) ölçekten aldıkları toplam puan ortalamaları birbirine yakındır. Bu bulguya göre, yıldırma maruz kalan öğretim üyeleri ile öğretim elemanlarının çalışma hayatına yönelik tutumları arasında toplam puan açısından bir fark olmadığı söylenebilir.

#### 2.2.2.7. Bölüm ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular

Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin bağlı bulunduğu bölümlere göre dağılımları, ortalama puanları ve standart sapma puan değerleri ile akademisyenlerin yıldırma sonucu tutum puanlarının bölümlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 15’te verilmiştir. Tabloda görülen bölümler dışında bir birim belirten 1 akademisyen olmuş ve bu veri analize dahil edilmemiştir.

**Tablo 15:** Y.S.T.Ö. Puanlarının Bölümlere Göre Karşılaştırılması, Kruskal Wallis Testi Sonuçları

#### Kruskal Wallis Test

Bölüm	N	$\bar{x} \pm SS$
Y.S.T.Ö. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	65	95.65 $\pm$ 25.558
Antrenörlük Eğitimi	39	104.56 $\pm$ 19.079
Rekreasyon	17	110.31 $\pm$ 13.961
Spor Yönetimi	27	108.07 $\pm$ 26.470
<b>Toplam</b>	<b>148</b>	

### Test İstatistikleri <sup>a,b</sup>

	Toplam Skor
Chi-Square	8.786
df	4
Asymp. Sig.	.067

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: Bölüm

Tablo 15’te de görülebileceği gibi, grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek puan ortalamasına “Rekreasyon” ( $\bar{x}=110.31$ ) bölümlerindeki akademisyenlerin sahip olduğu, bunu “Spor Yönetimi” ( $\bar{x}=108.07$ ) ve “Antrenörlük Eğitimi” ( $\bar{x}=104.56$ ) bölümlerindeki akademisyenlerin izlediği tespit edilmiştir.

Spor bilimleri alanında üniversitelerin farklı akademik birimlerinde (bölümlerinde) çalışan akademisyenlerin Y.S.T.Ö.’nden aldıkları puanların Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 16:** Y.S.T.Ö. Puanlarının Bölümlere Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Bölüm	N	sd	$\chi^2$	p
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	65			
Antrenörlük Eğitimi	39	4	8.786	.067
Rekreasyon	17			
Spor Yönetimi	27			

Analiz sonuçları, akademisyenlerin Y.S.T.Ö.’den aldıkları puanların, bağlı buldukları bölümlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir [ $\chi^2(4)=8.786$ ,  $p>.05$ ]. Bu bulgu, spor bilimleri alanında farklı bölümlerde çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin, yıldırma sonucu çalışma hayatına yönelik olan tutumlarının birbirinden farklı olmadığını gösterir

#### 2.2.2.8. Çalışma Yılı ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalışma yılları altı grup altında incelenmiştir (Tablo 4). Ancak çalışma yılı grubunu “01 yıldan az” olarak işaretleyen 1 kişi olduğu için, bu veri analiz ve analiz varsayımını karşılamadığından dışarıda bırakılmış, geri kalan 148 veri üzerinden analiz yapılmıştır. Bu nedenle çalışma yılları beş grup değişken arasında incelenmiştir. Bu duruma göre araştırmaya katılan



akademisyenlerin çalışma yıllarına ilişkin dağılımlar, ortalama puanları ve standart sapma puan değerleri Tablo 17’de görüldüğü gibidir.

**Tablo 17:** Çalışma Yılı ve Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Dağılım

Çalışma Yılı	N	$\bar{x} \pm SS$
01-05 yıl	28	112.61 $\pm$ 18.802
06-10 yıl	30	110.21 $\pm$ 17.641
11-15 yıl	37	100.92 $\pm$ 23.424
16-20 yıl	29	95.07 $\pm$ 29.721
20 yıl ve üzeri	24	90.25 $\pm$ 18.049
<b>Toplam</b>	<b>149</b>	

Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin Y.S.T.Ö.’den aldıkları puanların, çalışma yıllarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan ANOVA sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18:** Y.S.T.Ö. Puanlarının Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Sonuçları

Çalışma Yılı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplararası	9918.923	4	2479.731	5.026	.001*
Grup içi	70548.854	143	493.349		
<b>Toplam</b>	<b>80467.776</b>	<b>147</b>			

\*p<.05

Yapılan analiz sonucuna göre, akademisyenlerin Y.S.T.Ö.’den aldıkları puanlar ile çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır [F(4-143)=5.026, p<.05]. Başka bir ifade ile, yıldırma maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumları, çalışma yıllarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Çalışma yılları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, çalışma yılları “01-05 yıl” ve “06-10 yıl” olan akademisyenlerin yıldırma sonucu tutumlarının, çalışma yılı “20 yıl ve üzeri” olan akademisyenlerin tutumlarından daha olumsuz olduğu belirlenmiştir.

### 2.2.2.9. İdari Görevde Bulunma Durumu ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular

Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin, Y.S.T.Ö.'den aldıkları tutum puanlarının idari görevde bulunanlar ve bulunmayanlar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçları Tablo 19'da görüldüğü gibidir.

**Tablo 19:** Y.S.T.Ö. Puanlarının İdari Görevde Bulunma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

İdari Görevde Bulunma Durumu	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Evet	40	91.82	23.015	144	-3.199	.002*
Hayır	109	105.58	22.938			

\*p<.05

Spor bilimlerindeki akademisyenlerin yıldırma sonucu çalışma hayatına yönelik tutumları idari görevde bulunma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $t_{(144)} = -3.199$ ,  $p < .05$ ]. Tablo 19'da da görüldüğü gibi "Hayır" cevabı veren akademisyenlerin tutum puanı ( $\bar{x} = 105.58$ ) "Evet" cevabı verenlerin tutum puanına ( $\bar{x} = 91.82$ ) göre daha yüksektir. Bir başka deyişle, yıldırmaya maruz kalan ve idari görevi olmayan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumları, idari görevi olan akademisyenlere göre daha olumsuzdur.

### 2.2.2.10. Yıldırmaya Maruz Kalınan Zaman ile Y.S.T.Ö. Puanlarına İlişkin Bulgular

Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin Y.S.T.Ö.'den aldıkları tutum puanlarının yıldırma davranışlarına maruz kalınan zamana göre Mann Whitney U-Testi sonuçları Tablo 20 ve Tablo 21'de verilmiştir.

**Tablo 20:** Y.S.T.Ö. Puanlarının Yıldırımaya Maruz Kalınan Zamana Göre U-Testi Sonuçları

Test İstatistikleri <sup>a</sup>	
	Y.S.T.Ö.
Mann-Whitney U	2199.500
Wilcoxon W	6294.500
Z	-1.613
Asymp. Sig. (2-tailed)	.107

a. Grup Değişkeni: Maruz Kalınan Zaman

**Tablo 21:** Y.S.T.Ö. Puanlarının Yıldırımaya Maruz Kalınan Zamana Göre U-Testi Sonucu

Maruz Kalınan Zaman	N	Sıra Ortalaması	U	p
Şu anda maruz kalıyorum	59	107.16	2199.500	.107
Daha önce maruz kaldım	90	98.61		

Yapılan analiz sonucuna göre, yıldırımaya “Şu anda maruz kalıyorum” cevabını işaretleyen akademisyenler ile “Daha önce maruz kaldım” cevabını işaretleyen akademisyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (U= 2199.500, p>.05). Bu bulgu, yıldırma davranışlarına maruz kalınan zaman açısından “şu anda maruz kalma” ile “daha önce maruz kalma” durumunun, spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırımaya uğrayan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumlarını etkilemede önemli bir etken olmadığını gösterir. Sıra ortalaması dikkate alındığında “şu anda maruz kalanlar” ile “daha önce maruz kalanlar”ın puanlarının, ölçekten en fazla 165 puan alınabileceği göz önünde bulundurulduğunda olumsuz tutuma yakın olduğu söylenebilir.

### 2.2.3. İdari Görevde Bulunma Durumu ve Yıldırma Uygulayanlara İlişkin Bulgular

Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırımaya maruz kalan akademisyenlerin idari görevde bulunma durumu ve yıldırma davranışları uyguladığı ileri sürülen akademisyenlerin sayısal dağılım ve yüzde değerleri Tablo 22’de görülebilir.

**Tablo 22:** İdari Görevde Bulunma Durumu ve Yıldırma Davranışları Uygulayanların Sayısal Dağılımı ve Yüzdeleri

Yıldırma Davranışları Uygulayanlar	İdari Görevde Bulunma Durumu				Toplam
	Evet N	Evet %	Hayır N	Hayır %	
<b>Toplam</b>	39	26.2	106	71.1	<b>145</b>
Yönetici / Yöneticiler	32	82.1	91	85.8	<b>123</b>
Üst / Üstler	13	33.3	30	28.3	<b>43</b>
Eşit Düzeydeki İş Arkadaşları	6	15.4	19	17.9	<b>25</b>
Ast / Astlar	-	0.0	4	3.8	<b>4</b>

Yıldırma davranışlarına uğradığını belirten akademisyenlerin % 26.2'sinin idari bir görevi bulunmakta, % 71.1'inin ise idari bir görevi bulunmamaktadır. Yıldırma maruz kaldığını belirten 149 akademisyenin 4'ü idari görevde bulunma durumu hakkında bilgi vermemiştir. “Yıldırma davranışları kim/kimler tarafından yapıldı?” sorusuna birden fazla seçeneğin işaretlenmesine izin verildiği için değişkenlere ait verilen toplam cevaplar Tablo 22’de görüldüğü gibidir. İdari görevi bulunan akademisyenlerin % 82.1’i “Yönetici/Yöneticileri” tarafından yıldırma uygulandığını belirtmiş, “Astı/Astları” tarafından yıldırma maruz kalan olmamıştır. İdari görevi bulunmayan akademisyenlerin % 85.8’i “Yönetici/Yöneticileri” tarafından yıldırma davranışları uygulandığını belirtmiştir. Tablo 22’de de görülebileceği gibi toplam 123 akademisyen “Yönetici/Yöneticileri” tarafından yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirtmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre, idari bir görevde bulunulsun ya da bulunulmasın maruz kalınan yıldırma davranışlarının çoğunluğunun yönetici ya da yöneticiler tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır.

#### 2.2.4. Cinsiyet ile Yıldırma Sonucu Tutum İfadelerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerinin, Y.S.T.Ö.’nin her bir maddesine verilen cevaplara göre farklılık gösterip göstermediği ya da ölçekte işaretlenen her bir tutum ifadesi ile ilişkili olup olmadığına ilişkin Pearson Chi-Square (Kay-Kare) testi sonuçları Ek 6’da verilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma maruz kalan akademisyenlerin cinsiyetleri ile Y.S.T.Ö.’nin 4., 5., 7., 11., 19., 20., 24. ve 33. maddelerine verilen cevaplar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Yapılan analize ait anlamlı bir farklılık bulunan sonuçlar Tablo 23’te verilmiştir.

**Tablo 23:** Cinsiyete Göre Y.S.T.Ö. Maddelerine İlişkin İfadeler – Pearson Chi-Square Testi Sonuçları

Madde No	Cinsiyet	Bana			Kararsızım	Bana		X <sup>2</sup>	df	p		
		Hiç Uymuyor	Uymuyor	Tamamen Uymuyor		Uyuyor	Tamamen Uyuyor					
M4	Kadın N	11	10	9	18	5	15.728	4	.003*			
	%	20.8	18.9	17.8	34.0	9.4						
	Erkek N	44	24	5	17	6						
%	45.8	25.0	5.2	17.7	6.3							
M5	Kadın N	2	7	4	17	23				9.863	4	.043*
	%	3.8	13.2	7.5	32.1	43.4						
	Erkek N	12	12	18	31	23						
%	12.5	12.5	18.8	32.3	24.0							
M7	Kadın N	3	6	4	16	24	10.659	4	.031*			
	%	5.7	11.3	7.5	30.2	45.3						
	Erkek N	12	14	17	32	21						
%	12.5	14.6	17.7	33.3	21.9							
M11	Kadın N	12	13	7	12	9				10.315	4	.035*
	%	22.6	24.5	13.2	22.6	17.0						
	Erkek N	36	28	7	21	4						
%	37.5	29.2	7.3	21.9	4.2							
M19	Kadın N	7	14	9	14	9	16.162	4	.003*			
	%	13.2	26.4	17.0	26.4	17.0						
	Erkek N	34	28	9	22	3						
%	35.4	29.2	9.4	22.9	3.1							
M20	Kadın N	7	12	8	15	11				14.567	4	.006*
	%	13.2	22.6	15.1	28.3	20.8						
	Erkek N	35	25	9	21	6						
%	36.5	26.0	9.4	21.9	6.3							
M24	Kadın N	4	6	4	14	25	15.283	4	.004*			
	%	7.5	11.3	7.5	26.4	47.2						
	Erkek N	20	20	13	24	19						
%	20.8	20.8	13.5	25.0	19.8							
M33	Kadın N	1	4	7	14	27				10.546	4	.032*
	%	1.9	7.5	13.2	26.4	50.9						
	Erkek N	10	14	7	35	30						
%	10.4	14.6	7.3	36.5	31.3							

\*p<.05

M4'e (*İnsanlarla yüz yüze gelmekten kaçınıyorum*) ilişkin analiz sonuçları: Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin M4'e verdikleri cevaplar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [ $\chi^2(4)=15.728$ , p<.05]. Erkeklerin % 45.8'i bu maddeye "Bana hiç uymuyor" cevabını verirken, kadınların % 34'ü "Bana uyuyor" cevabını vermiştir (Tablo 23).

M5'e (*Performansımın düştüğünü hissediyorum*) ilişkin analiz sonuçları: Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin M5'e verdikleri cevaplar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu

bulunmuştur [ $\chi^2_{(4)}=9.863$ ,  $p<.05$ ]. Tablo 23'te de görüldüğü gibi bu maddeye kadınların % 43.4'ü "Bana tamamen uyuyor", erkeklerin ise % 32.3'ü "Bana uyuyor" cevabını vermişlerdir.

M7'ye (*İşyerine gitmek istemediğim zamanlar olur*) ilişkin analiz sonuçları: Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin M7'e verdikleri cevaplar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [ $\chi^2_{(4)}=10.659$ ,  $p<.05$ ]. Tablo 23'te de görülebileceği gibi kadınların % 45.3'ü "Bana tamamen uyuyor" cevabını verirken, erkeklerin %33.3'ü "Bana uyuyor" cevabını vermiştir.

M11'e (*İşe geç kaldıysam bir bahane uydurma gereksinimi duyarım*) ilişkin analiz sonuçları: Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin M11'e verdikleri cevaplar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [ $\chi^2_{(4)}=10.315$ ,  $p<.05$ ]. Tablo 23'te de görüldüğü gibi bu maddeye erkeklerin % 37.5'i "Bana hiç uymuyor" cevabını verirken, kadınların % 24.5'i "Bana uyuyor" cevabını vermişlerdir.

M19'a (*Kendimi sürekli bir açıklama yapma durumunda hissediyorum*) ilişkin analiz sonuçları: Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin M19'a verdikleri cevaplar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [ $\chi^2_{(4)}=16.162$ ,  $p<.05$ ]. Tablo 23'teki bulgulardan da anlaşılabilirliği gibi erkeklerin ise % 35.4'ü "Bana hiç uymuyor" cevabını verirken, kadınların % 26.4'ü "Bana uymuyor" yine % 26.4'ü "Bana uyuyor" cevabını vermiştir.

M20'ye (*Mesai saatleri dışında da işyeri baskısını hissedirim*) ilişkin analiz sonuçları: Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin M20'ye verdikleri cevaplar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [ $\chi^2_{(4)}=14.567$ ,  $p<.05$ ]. Bu maddeye kadınların % 28.3'ü "Bana uyuyor" cevabını verirken erkeklerin % 36.5'i "Bana hiç uymuyor" cevabını vermiştir (Tablo 23).

M24'e (*Uzmanlık alanım ile ilgili işler verilmediği için mutsuzum*) ilişkin analiz sonuçları: Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin M24'e verdikleri cevaplar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [ $\chi^2(4)=15.283$ ,  $p<.05$ ]. Tablo 23'te de görüldüğü gibi bu maddeye kadınların % 47.2'si "Bana tamamen uyuyor", % 26.4'ü "Bana uyuyor" cevabını verirken, erkeklerin % 20.8'i "Bana hiç uymuyor" yine % 20.8'i "Bana uymuyor" cevabını vermiştir.

M33'e (*Üstlerin çalışanların duygularına önem vermediğini düşünürüm*) ilişkin analiz sonuçları: Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin M33'e verdikleri cevaplar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur [ $\chi^2(4)=10.546$ ,  $p<.05$ ]. Bu maddeye kadınların % 50.9'u "Bana tamamen uyuyor", erkeklerin ise % 36.5'i "Bana uyuyor" cevabını vermiştir (Tablo 23).

## 2.3. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu bölüm tartışma, sonuç ve öneriler başlıkları altında incelenmeye çalışılmıştır. Ancak araştırma konusunun yeni yeni ülkemizde çalışılmaya başlaması ve de spor bilimleri alanında çalışan akademisyenler üzerinde daha önce böyle bir araştırmaya rastlanamamasından dolayı elde edilen bulgular tartışma kısmında benzer araştırmalar ile desteklenmeye ya da farklılıklar değerlendirilmeye alınarak anlatılmaya çalışılmıştır. Sonuç başlığı altında, araştırmada kurulan hipotezlerin elde edilen sonuçlar doğrultusunda doğrulanıp doğrulanmadığına yer verilmiştir.

### 2.3.1. Tartışma

Bu başlık altında, araştırmada elde edilen bulgulara yönelik olarak, alanda yapılmış benzer araştırmalar incelenmiş ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, yorumların hangi hipoteze ait olduğunun anlaşılabilmesi için, bulgular bölümündeki sıra ile *yıldırmaya maruz kalma oranları*, *demografik değişkenlere bağlı hipotezler* ve *yıldırma durumunun tespitine bağlı hipotezler* başlıkları altında verilmiştir.

Araştırma yöntemi ile ilgili olarak, elde edilen verilerin bire bir anket formları dağıtılarak toplanmasının yanı sıra daha çok kişiye ulaşmanın teknolojik bir yolu olan e-posta kullanılarak elde edilmesi kimi çevrelerce eleştirilmektedir. Ancak araştırma konusunun hassasiyetinden dolayı bu yöntemin kullanıldığı çeşitli araştırmalar mevcuttur (Matthiesen and Einarsen 2007, Krsnik Horvat and Pagon 2012). Krsnik Horvat ve Pagon'un (2012) araştırmasında 2.060 e-posta gönderilmiş ve cevap verenlerin sayısı 898'dir. Bu araştırma nüfusunun % 11.12'sini oluşturmaktadır. Ancak tamamlanmış olan 511 anket kullanılabilmiştir. Bu da evrenin (8.077) % 6.32'sini oluşturmaktadır. Bizim araştırmamızda ise toplam 1697 e-posta gönderilmiş ve kullanılabilir 461 adet anket cevabı elde edilmiştir. E-postalara geri dönüş oranı % 27.27'dir, dolayısıyla araştırmada kullanılan veri toplama yöntemi literatürde de desteklenen bir yöntemdir.



*Yıldırımaya maruz kalma oranları:*

Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik oluşan tutumlarının belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada; 155 kadın, 306 erkek toplam 461 akademisyenin, % 38'inin yıldırımaya maruz kaldığı tespit edilmiştir. Ancak yıldırımaya uğrandığının kabul edilebilmesi için bir ölçüt olarak görülen yıldırma süresi de (en az altı ay) dikkate alındığında akademisyenlerin % 32.32'sinin yıldırımaya maruz kaldığı görülmüştür (53 kadın, 96 erkek toplam 149). "6 ay" ve "6 aydan daha fazla" yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirten kadınların % 34.19'unun, erkeklerin ise % 31.37'sinin yıldırımaya maruz kaldığı görülmüştür. Tanoğlu (2006) tarafından bir yüksek öğretim kurumunun Veterinerlik Fakültesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi ve İşletme Fakülte'sinde çalışma yapılmıştır. Toplam 316 akademisyen üzerinde yapılan çalışmada akademisyenlerin 92'si kadın, 224'ü erkektir. Bunların 18 kadın (% 36), 32 erkek (% 64) toplam 50'si yıldırımaya maruz kaldığı belirtmiştir. Bu çalışmada akademisyenlerde yıldırmanın görülme oranı % 15.8'dir. Fettahlıoğlu (2008) yaptığı araştırmada iki üniversiteden 190 akademisyen üzerinde yıldırmanın olup olmadığını incelemiştir. D.E.Ü.-İ.İ.B.F'nde bulunan 156 akademisyenin 19 kadın, 17 erkek toplam 36'sının psikolojik şiddete maruz kaldığı, 22 kadın, 24 erkek toplam 46 akademisyenin de hem maruz kalıp hem de şahit oldukları ve K.S.Ü.-İ.İ.B.F'nde bulunan 34 akademisyenin 4 kadın, 8 erkek toplam 12'sinin psikolojik şiddete maruz kaldığı, 1 kadın, 7 erkek toplam 8'inin de hem maruz kalıp hem de şahit oldukları bulunmuştur. Ankete cevap veren, D.E.Ü.-İ.İ.B.F'nde görev yapan 156 akademisyenin 84'ünün (%53), K.S.Ü.-İ.İ.B.F'nde görev yapan 34 akademisyenin 20'sinin (%59) yıldırımaya uğradığı tespit edilmiştir. ABD'nde 1995 yılında 806 akademisyen üzerinde yapılan bir çalışmada on sekiz ay süreyle yıldırımaya maruz kaldığını belirten akademisyenlerin oranı % 23 olarak tespit edilmiştir (Vartia 2002).

Akademisyenler üzerinde yapılmayan çeşitli araştırmalarda ise yıldırımaya uğrama oranlarının % 8.2 (Einarsen and Skogstad 1996), % 10.6 (Hoel and Cooper

2000), % 8 (Matthiesen and Einarsen 2007), % 14 (Vartia 2002) vb gibi olduğu görülmektedir. Leyman' göre (1996) kadın ve erkekler göreceli bir şekilde eşit düzeyde yıldırımaya maruz kalmaktadırlar (kadınlarda % 55, erkeklerde % 45). Bazı araştırmalarda ise kadınlar mağdur olanların üçte ikisini oluşturmaktadırlar (Zapf and Einarsen 2005). Spor bilimlerinde çalışan akademisyenler üzerinde her hangi bir araştırmaya rastlanamamasına rağmen genel olarak akademisyenler üzerinde yapılan çalışmalarda yıldırımının olduğu görülmektedir.

İlgili literatür içinde verilmeye çalışılan yıldırma oranları göz önünde bulundurulduğunda araştırma sonucunda bulunan % 32'lik oranın oldukça fazla dikkati çeken bir değer olduğu söylenebilir.

#### *Demografik Değişkenlere Bağlı Hipotezlerin Yorumu*

*Ho: Cinsiyet ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırımaya maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumları cinsiyet açısından incelendiğinde, akademisyenlerin tutumları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle, bu davranışlar sonucu kadın akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumları ( $\bar{x}=111.34$ ), erkek akademisyenlere ( $\bar{x}=96.68$ ) göre daha olumsuzdur. Bu bulgu, yıldırma davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik oluşan tutumlar ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu şeklinde yorumlanabilir. Cinsiyet ile yıldırma davranışları sonucu işyerine karşı oluşan tutumlar ile ilgili olarak alan yazında herhangi bir bulguya rastlanamamıştır.

Yıldırımaya uğrayanlar ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırma sonuçları şöyledir;

Zorlu'nun (2009) çalışanların yıldırma davranışları karşısındaki tutumlarını incelediği araştırmasında çalışanların yıldırma karşısındaki tutumları, "kaçma, karşı savaşı açma, pasif başa çıkma ve pasif kalma" olmak üzere dört grupta değerlendirilmiştir. Ancak yapılan bu çalışmada tutum, yıldırma davranışlarını azaltmak ya da bu davranışlardan kurtulmak için yapılan mücadele açısından

incelenmiştir. Bizim yaptığımız araştırmada ise çalışma hayatının içinde bulunan işyeri, iş ortamı, çalışanın performansı, iş arkadaşları, üstler vb gibi etkenler ve tutumu oluşturan duygu, düşünce ve davranış öğelerini kapsayan olumlu ya da olumsuz yaklaşımlar genel bir şekilde çalışma hayatına yönelik olarak değerlendirilmiş ve yukarıda bahsedilen araştırmayı da kapsayan niteliktedir. Zorlu'nun (2009) yaptığı araştırmada cinsiyet ile "kaçma" tutumu arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bir başka deyişle yıldırma davranışları sonucu kadın çalışanlar erkeklere göre daha fazla "kaçma" tutumu sergilemektedirler. Cinsiyet ile "Pasif kalma", "Pasif başa çıkma", "Karşı savaş açma" ve tutumları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Fettahlıoğlu (2008), Aktop (2006) ve Tanoğlu'nun (2006) yaptıkları araştırmalarda ise cinsiyet ile yıldırma uğrama arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yapılan araştırmalarda cinsiyet ile yıldırma uğrama bakımından fark olmaması yıldırma eylemlerinin cinsiyet ayrımı yapmaksızın bireylerde aynı etkiyi gösterdiği şeklinde yorumlanabilir. Fakat yurt dışında yapılan araştırmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla yıldırma maruz kaldıkları görülmüştür (Björkqvist, Österman and Hjelt-Back 1994, Salin 2001). Ancak yapılan araştırmalarda cinsiyet ile yıldırma davranışları sonucu ortaya çıkan etkiler arasında anlamlı bir ilişki olabileceğine değinilmiş ve araştırmalardan elde edilen bulgulara göre, kadınların erkeklere göre yıldırma davranışlarından daha çok etkilendiği ve sorunlar yaşadığı ifade edilmiştir. Her ne kadar farklı bir durumdan bahsedilse de bu bilgi araştırmada elde ettiğimiz bulguyu destekler niteliktedir.

*Ho: Medeni durum ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Araştırma sonucuna göre akademisyenlerin Y.S.T.Ö.'den aldıkları puanlar ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bir başka ifade ile spor bilimlerindeki akademisyenlerin medeni durumları yıldırma davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik oluşan tutumlarını değiştirmemektedir. Her ne kadar yıldırma davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik tutumlar hakkında karşılaştırabilecek bir araştırmaya rastlanamasa da yıldırma uğrama ile ilgili yapılan araştırmalarda medeni durum ile yıldırma maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Fettahlıoğlu'nun (2008) üniversitelerde yaptığı bir

araştırmada medeni durumun yıldırmaya maruz kalmada önemli bir etken olmadığına değinilmiştir. Benzer bir şekilde Tanoğlu'nun (2006) yaptığı araştırmada da evli ve bekar akademisyenler arasında anlamlı bir farka rastlanamamıştır.

*Ho: Yaş ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Araştırmada akademisyenlerin Y.S.T.Ö.'den aldıkları puanlar ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bir başka deyişle, yıldıрма davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik oluşan tutumlar spor bilimlerinde eğitim veren akademisyenlerin yaş grubuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Tablo 12'de de görülebileceği gibi bilimsel literatürle de desteklenen bir yaş aralığı kullanılarak gruplara ayrılan bu araştırmada "21-30 yaş" ile "41-50 yaş" ve "51 yaş ve üstü" yaş grupları arasında farklılık vardır. Yani "21-30 yaş" grubunun yıldıрма davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik oluşan tutumlarının "41-50 yaş" ve "51 yaş ve üstü" grubunda olanların tutumlarına göre daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Yıldırmaya uğrama oranları bakımından değerlendirildiğinde, Tanoğlu'nun (2006) yaptığı araştırmada % 28.1'lik bir oran ile "36 yaş ve üstü"nde olan akademisyenlerin en fazla yıldırmaya maruz kaldığı bulunmuştur. Zorlu'nun 2009 yılında yaptığı araştırmaya göre ise % 30.7'lik bir oran ile en fazla yıldırmaya uğrayanların "30-34 yaş" aralığında oldukları tespit edilmiştir. Bahsedilen iki araştırmada da elde edilen veri sayısı oldukça azdır ve kullanılan yaş aralıklarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla evrensel bir yaş aralığı kullanılmayan bu çalışmalarda yıldıрма oranlarının belirli bir yaş aralığı kapsamında değerlendirilmesi ve yorum yapılması güçlüğü ortaya çıkmaktadır. Hoel ve Cooper'a (2000) göre de yıldırmaya maruz kalma bakımından gençler yaşlılara göre daha fazla risk altında bulunmaktadırlar. Her ne kadar yapılan bu çalışmalarda yıldıрма sonucu çalışma hayatına yönelik tutumlar ölçülme de araştırmamızda ortaya çıkan sayısal verilere göre "31-40 yaş" aralığında olanların diğerlerine göre olumsuz tutuma sahip olmalarının bu yaş grubunda hissedilen ya da yaşanılan yıldıрма eylemlerinin dikkati çekecek bir bulgu olduğunu gösterebilmektedir.

*Ho: Unvan (kadro düzeyi) ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Yapılan araştırmada yıldırma davranışlarına maruz kalınan unvanların ilk sırasında Araştırma Görevlisi (% 28.8), ikinci sırada ise Yardımcı Doçent Doktor (% 24.7) unvanları yer almaktadır. Ayrıca ölçeği cevaplayan 30 Profesör Doktordan 9'unun (Tablo 5), diğer unvanlara göre düşük bir oran (% 6) olmasına rağmen yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre, spor bilimleri alanındaki akademisyenlerin yıldırma davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik tutumları kadro düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bir başka deyişle bu sonuç, yıldırma davranışları sonucu öğretim üyelerinin çalışma hayatına yönelik tutumları ile öğretim elemanlarının çalışma hayatına yönelik tutumları arasında toplam puan açısından bir fark olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Tanoğlu'nun (2006) yaptığı araştırmada yıldırma sonucu oluşan tutum konusu araştırılmasa da yıldırmaya uğradığını belirten 50 akademisyenin % 72'si araştırma görevlisi, % 28'i ise öğretim üyesidir. Yıldırmaya uğrama açısından araştırma görevlileri ile diğer öğretim üyeleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fettahlıoğlu'nun 2008 yılında yaptığı araştırmada ise tek tek ele alınan akademik unvanlar ile yıldırma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada yıldırmaya en fazla araştırma görevlilerinin yıldırmaya maruz kaldığı ve onu öğretim görevlileri ve yardımcı doçent doktor unvanına sahip akademisyenlerin takip ettiğine değinilmektedir.

*Ho: Bağlı bulunan bölüm ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Yapılan araştırmada, yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik olarak yükseldikçe olumsuz bir tutuma sahip olduğu anlamına gelen en yüksek tutum puanına sahip olan akademisyenlerin "Rekreasyon" bölümlerinde olduğu, bunu "Spor Yönetimi" bölümlerinde bulunan akademisyenlerin izlediği ortaya çıkarılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, akademisyenlerin ölçekten aldıkları puanların, bağlı buldukları bölümlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile akademisyenlerin yıldırma davranışları sonucu oluşan tutumlarının bağlı bulunulan bölümlere göre farklı bir şekilde etkilenmediği şeklinde yorumlanabilir.

*Ho: Akademik hayattaki çalışma yılı ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Araştırmaya katılan akademisyenlerin Y.S.T.Ö.'den aldıkları puanlar ile çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Tablo 17, 18). Bir başka ifade ile yıldırma davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik tutumlar spor bilimlerinde eğitim veren akademisyenlerin çalışma yılına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, “01-05 yıl” ve “06-10 yıl” arasında çalışanların yıldırma davranışları sonucu çalışma hayatına yönelik oluşan tutumlarının, “20 yıl ve üzeri” arasında çalışan akademisyenlerin tutumlarından daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Bu da çalışma hayatının son zamanlarına ulaşan akademisyenlerin belki de emekliliklerinin yaklaşması ile yapılan yıldırma davranışlarını önemsemedikleri ya da yıldırma davranışlarını daha az hissettikleri şeklinde yorumlanabilir. Zorlu'nun (2009) aynı yıl aralıklarını değerlendirerek yaptığı araştırmada ise çalışma yılı ile “Kaçma”, “Pasif kalma”, “Pasif başa çıkma” ve “Karşı savaş açma” tutumları arasında anlamlı bir farka rastlanamamıştır.

Alandaki bazı araştırmalarda yıldırmaya maruz kalma ile tecrübe/çalışma süresi arasındaki ilişkiye bakılmış ve ikisi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmalarda “01-05 yıl” aralığı ile araştırma görevlisi unvanına sahip olan akademisyenlerin en fazla yıldırmaya maruz kalanlar olduğu belirlenmiştir (Tanoğlu 2006, Fettahlıoğlu 2008).

*Ho: İdari görevde bulunma durumu ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Araştırmada 40 akademisyenin idari bir görevi olduğu, 109 akademisyenin de idari bir görevi olmadığı tespit edilmiştir. Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırmaya maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik oluşan tutumları idari görevde bulunma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bir başka deyişle, yıldırma davranışları sonucu idari görevi olmayan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumları, idari görevi olan akademisyenlere göre daha olumsuzdur. Elde edilen bu sonuç, idari görevi olmayan ve yıldırmaya maruz kaldığını belirten akademisyenlerden doğal olarak beklenen bir

sonuçtur. Bu da, yıldırma davranışlarının en çok yönetim kademesi ya da üstler tarafından yapıldığı bulgusunu destekler niteliktedir. Yapılan bir araştırmada Norveç İşçi Sendikası üyesi 2215 çalışanın % 27'si yıldırmanın organizasyonun verimliliğini olumsuz yönde etkilediğini ileri sürmüşlerdir (Einarsen, Raknes and Matthiesen 1994, Einarsen 2000, www.worktrauma.org, Erişim tarihi: 20 Eylül 2010). Bu araştırmada da bahsedildiği gibi yıldırmaya maruz kalma organizasyonun verimliliğini düşürmektedir. Verimliliği düşüren etkenin yıldırma olduğu düşünülürse yıldırmaya maruz kalan bireylerin işyerlerine karşı olumsuz tutum geliştirme ihtimalinin olduğu söylenebilir.

Leyman yıldırma davranışlarının hiyerarşik bir yapıda bulunan örgütlerde daha yaygın olduğunu belirtmektedir. Diğer yandan bazı araştırmalara göre de kamu kurumlarında ve endüstriyel sektörlerde yıldırmanın daha yüksek oranda olduğu da görülmektedir (Einarsen 1999). Toker Gökçe'nin (2006) yaptığı doktora tez araştırmasında yıldırmaya uğrayan mağdurların anlattıkları olaylarda yöneticilerin tavırlarından dolayı okul ortamının gergin olduğu, tehdit edilme, kovulma korkusu yaşandığı ifade edilmiştir. Araştırmamızda yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenler, bu davranışları uygulayanların % 63.1'inin "Yönetici/Yöneticiler", % 22.2'sinin "Üst/Üstler" olduğu şeklinde yanıt bildirmişlerdir. Elde edilen verilere göre yıldırma davranışlarını uygulayanların büyük bir çoğunluğunun yönetici kadrosunda ve üst kademe de yer alan kişilerden oluştuğu söylenebilir. Tanoğlu'nun (2006) yaptığı bir araştırmada da yıldırmaya maruz kalanların % 26'sı yöneticilerinden biri tarafından yıldırmaya uğradığını belirtmiştir. Fettahlıoğlu'nun (2008) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasında da idari bir göreve sahip olup olmama ile yıldırmaya maruz kalma arasında DEÜ'nde anlamlı bir ilişki bulunmuş ancak KSÜ'nde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yapılan bu çalışmalardan da anlaşılacağı gibi yıldırma yapanların genellikle yönetici/yöneticiler olduğunun tespit edilmesi araştırmamızda elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

*Yıldırma Durumunun Tespitine Bağlı Hipotezlerin Yorumu:*

*H<sub>0</sub>: Yıldırma maruz kalınan zaman ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Araştırmaya katılan akademisyenlerin % 12.1'i "6 ay", % 87.9'u ise "6 aydan fazla" yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını, % 39.6'sı "Şu anda maruz kalıyorum" % 60.4'ü ise "Daha önce maruz kaldım" cevabını vermişlerdir. Araştırmaya katılanlar arasında "Şu anda maruz kalıyorum" cevabını işaretleyenler ile "Daha önce maruz kaldım" cevabını işaretleyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bir başka ifade ile yıldırma davranışlarının süresi, çalışma hayatına yönelik oluşan tutum puanlarını farklı bir şekilde etkilememiştir. Yani akademisyenlerin yıldırma davranışlarına "şu anda maruz kalması" ile "daha önce maruz kalması" arasında bir fark olmaması çalışma hayatına yönelik oluşan olumsuz tutumu değiştirmemektedir.

*Yıldırma Sonucu Tutum İfadelerine Bağlı Hipotezlerin Yorumu:*

*H<sub>0</sub>: Cinsiyet ile yıldırma sonucu tutum ifadelerine verilen cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Yıldırma maruz kalan akademisyenlerin cinsiyetleri ile Y.S.T.Ö.'nin her bir maddesine (Ek 6) verdikleri cevaplar incelendiğinde, cinsiyet ile 4., 5., 7., 11., 19., 20., 24. ve 33. maddelere verilen cevaplar arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir.

*İnsanlarla yüz yüze gelmekten kaçınırım (M4)* maddesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre, kadınların erkeklere göre insanlarla yüz yüze gelmekten daha fazla kaçındıkları ve erkeklere göre olumsuz bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Sosyal ilişkileri daha yüksek düşünülen kadınların bu davranışlar sonucu insanlarla yüz yüze gelmekten kaçınmaları oldukça ilginç bir sonuçtur. Yıldırma davranışları sonucu kadınlarda içe kapanıklık ve dış dünyadan kendini soyutlama gibi kaçma tutumlarının oluştuğu söylenebilir.



*Performansımın düştüğünü hissediyorum (M5)* maddesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Tablo 23'te de görüldüğü gibi bu maddeye kadınların % 43.4'ü "Bana tamamen uyuyor", erkeklerin ise % 32.3'ü "Bana uyuyor" cevabını vermişlerdir. Elde edilen bu bulgulardan da anlaşılacağı gibi yıldırma davranışlarına maruz kalan kadınların erkeklere göre performanslarını daha düşük hissettikleri söylenebilir.

*İşyerine gitmek istemediğim zamanlar olur (M7)* maddesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre, yıldırma davranışlarına maruz kalan kadınların erkeklere göre işyerine gitmek istemedikleri zamanların daha fazla olduğu ve dolayısıyla olarak erkelere göre daha olumsuz bir tutuma sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

*İşe geç kaldıysam bir bahane uydurma gereksinimi duyarım (M11)* maddesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Tablo 23'te de görüldüğü gibi bu maddeye erkeklerin % 37.5'i "Bana hiç uymuyor" cevabını verirken, kadınların % 24.5'i "Bana uyuyor" cevabını vermişlerdir. Elde edilen bu bulguya göre, erkekler işe geç kaldıklarında bir bahane uydurma gereği duymazken kadınların bir bahane uydurma gereği duyması kadınların erkeklere göre daha olumsuz bir tutuma sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Kadınların erkelere göre kendilerini fiziksel olarak daha güçsüz hissetmeleri, psikolojik olarak ise daha duygusal bir yapıya sahip olmalarından dolayı işyerinde çıkabilecek olumsuz bir davranış ya da sözlü uyarılardan korunmak için savunma mekanizmalarını belki bu yönde geliştirdikleri ve yaşayacakları olumsuz durumu daha baştan önlemek için böyle olumsuz bir tutum geliştirdikleri söylenebilir.

*Kendimi sürekli bir açıklama yapma durumunda hissediyorum (M19)* maddesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Tablo 23'teki bulgulardan da anlaşılacağı gibi erkeklerin ise % 35.4'ü "Bana hiç uymuyor" cevabını verirken, kadınların % 26.4'ü "Bana uyuyor" cevabını vermiştir. Elde edilen bu bulgulara göre yıldırma davranışlarına maruz kalan kadınların kendilerini erkeklere göre daha fazla açıklama yapma durumunda hissettikleri şeklinde yorumlanabilir. Erkek egemen bir toplumda ve iş hayatında, genellikle fazla yer almayan kadınların işyerinde buldukları pozisyonlar gereği böyle olumsuz bir

tutuma sahip olmaları araştırmanın tahmin edilen öngörülerinden biri ve doğal olarak beklenen bir sonuçtur. Üst mevkilere ulaşana kadar her çalışandan yapılan iş ya da bir konu ile ilgili olarak sürekli bir açıklama yapmaları istendiği görülebilmektedir. Kadınların erkeklere oranla yönetim kademesinde daha az yer alması, onları kendilerini ifade edebilmek ya da anlatabilmek için sürekli açıklama yapma davranışlarında bulunmalarına sebep olabilir.

*Mesai saatleri dışında da işyeri baskısını hissederim (M20)* maddesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu maddeye kadınların % 28.3'ü "Bana uyuyor" cevabını verirken erkeklerin % 36.5'i "Bana hiç uymuyor" cevabını vermiştir (Tablo 23). Bu bulgular doğrultusunda, erkeklerin mesai saatleri dışında işyeri baskısını hissetmedikleri, kadınların ise mesai saatleri dışında da işyeri baskısını hissettikleri söylenebilir. Bir başka ifade ile kadınlar erkeklere göre işyerine karşı olumsuz bir tutuma sahiptirler. Buradan çıkan sonuçla, daha hassas bir yapıya sahip olduğu düşünülen kadınların gün içinde işyerinde olan bir olayı çalışma hayatının dışında da hissetmelerinin onları olumsuz etkileyebileceği ve bu baskı altında da sağlıklı düşünülemediğinden işyeri performanslarının olumsuz etkilenebileceği söylenebilir. Toker Gökçe'nin (2006) yaptığı çalışmada mağdurların mesai dışında aralarında konuşarak rahatlamaya çalıştıkları ifade edilmiştir.

*Uzmanlık alanım ile ilgili işler verilmediği için mutsuzum (M24)* maddesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Tablo 23'te de görüldüğü gibi bu maddeye kadınların % 47.2'si "Bana tamamen uyuyor" cevabını verirken, erkeklerin % 20.8'i "Bana hiç uymuyor" cevabını vermiştir. Bu bulgular doğrultusunda, yıldırma davranışlarına maruz kalan kadınların erkeklere göre uzmanlık alanı ile ilgili işler verilmediği için mutsuz oldukları ve bu durum karşısında erkeklere göre olumsuz bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Son 10-15 yılda kadınların eğitim düzeylerinin artması ile birçok kadın çalışma hayatında yer almaya başlamış, fakat eğitimde sunulan eşitliğin çalışma hayatında aynı şekilde gösterilmeyişi onları uzmanlık alanı ile ilgili işleri gerçekleştirmekten zorunlu olarak uzaklaştırmaktadır. Durum bu iken erkelerin uzmanlık alanı ile ilgili işler verilmediğinde mutsuz olmaması ya da kadınlara göre daha az mutsuz olması

oldukça ilginçtir. Erkeklerin de bu konuda belki de işlerinden atılma korkusu ya da endişesi duymaları onları her ne iş ya da görev verilirse verilsin yapmaları durumuna sürüklemiş olabilir.

*Üstlerin çalışanların duygularına önem vermediğini düşünürüm (M33)* maddesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu maddeye kadınların % 50.9'u "Bana tamamen uyuyor", erkeklerin ise % 36.5'i "Bana uyuyor" cevabını vermiştir (Tablo 23). Bir başka deyişle, "üstlerin çalışanların duygularına önem vermediğini düşünürüm" görüşüne sahip olan kadınların tutumları erkeklere göre daha katıdır yani kadınların erkeklere göre üstlerine karşı daha olumsuz bir tutuma sahip olduğu söylenebilir. Bu bulgular ışığında yönetim ya da üst düzey kadrolarda henüz yeterince yer alamayan kadınların üstleri hakkında böyle düşünmeleri onların daha duygusal, alıngan bir yapıya sahip olmalarından, işyerinde kadın erkek ilişkilerinin farklılığından ya da erkek egemen yöneticiler ile doğal olarak fazla bir iletişimde bulunmadıkları için onların yapılarını bilmemelerinden kaynaklanabilir. Sonuç olarak üstlerine karşı kadınları erkeklere göre daha olumsuz düşünmeye iten yine de işyerinde üstlerinin onlara karşı davranış tarzı ya da hissettirdikleridir. Üstlere karşı böyle bir olumsuz tutuma sahip olunması mutsuz edici, güven azaltıcı ve sonuç olarak yapılan işe/göreve karşı zevk alınmamasını ve memnuniyetsizliği doğurabilir.

Yapılan bir araştırmada, yöneticilerin çalışanların duygularına önem vermediği tehdit, baskı ve korkuyla sindirilmeye çalışıldığı vb gibi yıldırıcı davranışlar uygulandığı, durumun vakıf yönetimine bildirildiğinde oradaki yöneticilerin bir şey yapmadığı ve işyerinde herkesin mutsuz olduğu şeklinde ifadeler yer verilmiştir (Toker Gökçe 2006).

Yukarıda akademisyenlerin cinsiyetleri ile bazı tutum maddeleri (ifadeler) arasında anlamlı bir fark bulunması ile ilgili olarak, kadınların erkeklere göre çalışma hayatına yönelik olumsuz tutumlarının olduğu şeklinde ifade edilebilir. Oysa çalışanların işyerlerinde pozitif psikolojiye sahip olmaları beklenir. Keser, Yılmaz ve Yürür'e göre (2009) pozitif psikolojinin gelişimi ile psikoloji bilimi bireylerin sadece iş ve genel yaşamdaki sorunlarına odaklanmak yerine, bireyleri

olumlu bakış açılarına, mutluluk ve pozitif düşünce yaklaşımlarına odaklanmaya yönelmektedir.

### 2.3.2. Sonuç

Yıldırma davranışları, işyerinde aşırı iş yükü ya da tam tersi adil olmayan bir durum oluşturularak, kötü niyetli, hiçbir kimsenin istemediği küçük düşürücü, onur kırıcı, kendine olan güveni azaltıcı duygusal yönden olumsuzluğa, kaygı ve endişeye doğru yönlendiren, ileri düzeylerde ise fiziksel şiddete varan bireyi bezdirmeye yönelik davranışlar ya da sözler olarak tanımlanabilir. Tutum ise en basit tanımı ile bir tutum nesnesine yönelik olumlu ya da olumsuz, sözlü ya da sözsüz, duygudüşünce ve davranış öğelerini içine eylemler ya da yaklaşımlar olarak tanımlanabilir. Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulguların sonuçları aşağıdaki başlıklar altında verilmeye çalışılmıştır.

#### 2.3.2.1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlere İlişkin Sonuçlar

Araştırama sonucunda üniversitelerin spor bilimleri alanında eğitim veren 155 kadın 306 erkek toplam 461 akademisyenin % 44.3'ü "31-40 yaş" grubundadır. Örneklem grubunda en fazla orana sahip akademisyenler % 31.7 ile "Yardımcı Doçent Doktor" ve % 21.9 ile "Araştırma Görevlisi" unvanına sahip olanlardır. Spor bilimlerinde bağlı bulunulan bölüm ile ilgili olarak katılımcıların % 46.4'ü "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği" bölümünde, % 21.9'u ise "Antrenörlük Eğitimi" bölümünde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin % 66.6'sı "Doktora", % 24.1'i "Yüksek Lisans" derecesine sahiptir. Katılımcıların akademik hayattaki çalışma yılları incelendiğinde en fazla "11-15 yıl" aralığında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların % 70.7'sinin idari bir görevi yoktur. "Devlet" üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin oranı % 95.9, "Vakıf" üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin oranı ise % 4.1'dir.

#### 2.3.2.2. Yıldırma Maruz Kaldığını Belirten Akademisyenlere İlişkin Sonuçlar

Yapılan araştırma sonucuna göre, üniversitelerin spor bilimleri alanında eğitim veren 461 akademisyenin 175'i (% 38'i) yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadır.

Ancak “6 ay” ve “6 aydan daha fazla” yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin sayısı 149’dur (% 32.32).

Yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirten akademisyenlerin % 12.1’i “6 ay” ve % 87.9’u “6 aydan fazla” yıldırma davranışlarına maruz kalmıştır.

Yıldırma maruz kalan spor bilimlerindeki akademisyenlerin % 35.6’sı kadın, % 64.4’ü erkektir. Yıldırma maruz kalınan yaş grubu % 44.3’lük bir oranla “31-40 yaş” grubu arasında olanlardır. Yıldırma uğradığını belirten akademisyenlerin ilk sırasında “Yardımcı Doçent Doktor” (% 29.5), ikinci sırada “Öğretim Görevlisi” (% 20.8), üçüncü sırada ise “Araştırma Görevlisi” (% 19.4) unvanına sahip akademisyenler yer almaktadır. Yıldırma davranışlarının en fazla görüldüğü bölüm “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği” (% 43.6) bölümüdür. Yıldırma davranışlarına maruz kalanların % 65.1 doktora, % 26.2’si yüksek lisans derecesine sahiptir. Akademik hayattaki çalışma yılı “11-15 yıl” (%24.8) ve “06-10 yıl” (%20.1) arasında olanların yıldırma davranışlarına en fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Yıldırma davranışlarına maruz kalanların % 71.1’inin idari bir görevi yoktur. Akademisyenlerin % 97.3’ü “Devlet”, % 2.7’si ise “Vakıf” üniversitelerinde görev yapmaktadır. Yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin % 63.1’i “Yönetici/Yöneticiler”, % 22.2’si ise “Üst/Üstler” tarafından yıldırma uğramaktadırlar.

#### 2.3.2.2. Araştırmanın Hipotezlerine Ait Sonuçlar

Araştırmada kurulan hipotezlerin karşılanıp karşılanmadığı aşağıda özetlenmektedir:

Demografik Değişkenlere Bağlı Hipotezlere Ait Sonuçlar:

*H<sub>0</sub>: Cinsiyet ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Cinsiyet ile Y.S.T.Ö. puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

*H<sub>0</sub>: Medeni durum ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Medeni durum ile Y.S.T.Ö. puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

*H<sub>0</sub>: Yaş ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Yaş ile Y.S.T.Ö. puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

*H<sub>0</sub>: Unvan (kadro düzeyi) ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Unvan (kadro düzeyi) ile Y.S.T.Ö. puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

*H<sub>0</sub>: Bağlı bulunan bölüm ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Bağlı bulunan bölüm ile Y.S.T.Ö. puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

*H<sub>0</sub>: Akademik hayattaki çalışma yılı ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Akademik hayattaki çalışma yılı ile Y.S.T.Ö. puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

*H<sub>0</sub>: İdari görevde bulunma durumu ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

İdari görevde bulunma durumu ile Y.S.T.Ö. puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

**Yıldırma Durumunun Tespitine Bağlı Hipotezlere Ait Sonuçlar:**

*H<sub>0</sub>: Yıldırma maruz kalınan zaman ile Y.S.T.Ö. puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Yıldırma davranışlarına maruz kalınan zaman ile Y.S.T.Ö. puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yıldırma Sonucu Tutum İfadelerine Bağlı Hipotezlere Ait Sonuçlar:

*H<sub>0</sub>: Cinsiyet ile yıldırma sonucu tutum ifadelerine verilen cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur.*

Cinsiyet ile tutum ifadeleri (4., 5., 7., 11., 19., 20., 24. ve 33. maddelere verilen cevaplar) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Ancak ölçeğin diğer maddelerine verilen cevaplar ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Anlamlı bir fark olduğu bulunan maddeler aşağıda belirtilmiştir:

M4'e (*İnsanlarla yüz yüze gelmekten kaçınıyorum*)

M5'e (*Performansımın düştüğünü hissediyorum*)

M7'ye (*İşyerine gitmek istemediğim zamanlar olur*)

M11'e (*İşe geç kaldıysam bir bahane uydurma gereksinimi duyarım*)

M19'a (*Kendimi sürekli bir açıklama yapma durumunda hissediyorum*)

M20'ye (*Mesai saatleri dışında da işyeri baskısını hissedirim*)

M24'e (*Uzmanlık alanım ile ilgili işler verilmediği için mutsuzum*)

M33'e (*Üstlerin çalışanların duygularına önem vermediğini düşünürüm*)

Sonuç olarak yapılan bu araştırmada, spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin bir kısmının yıldırma davranışlarına uğradığı ve bu davranışlara maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik olarak, yukarıda açıklanmaya çalışılan bazı durumlar için, olumsuz tutum geliştirdikleri söylenebilir.

### 2.3.3. Öneriler

Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik oluşan tutumlarının belirlemesinin amaçlandığı bu çalışmada sunulan öneriler aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

1. Araştırma yapılması düşünülen çalışma birimlerinde mağdurların belirlenebilmesi için bir yıldırma ölçeği kullanılabilir.
2. Araştırmanın ileride tekrar yapılması durumunda daha fazla Vakıf (Özel) üniversitesine ulaşılabilir.
3. Çalışma birimlerinin yönetim şekli bürokratik ve otoriter yapıdan uzak, çağdaş ve demokratik bir yönetim şekline kavuşturulabilir.
4. Çalışma hayatına yönelik olarak yıldırma davranışları sonucu oluşan tutumların belirlenebilmesi için ölçek daha farklı çalışma alanlarında da uygulanabilir.
5. Spor ile ilgili farklı çalışma alanlarında aynı araştırma yapılabilir. Örneğin spor kulüpleri, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı il müdürlükleri, federasyonlarda görev yapan çalışanlar vb gibi.
6. Araştırma sonucunda çalışma hayatına yönelik oluşan olumsuz tutuma sahip olan mağdurların bu durum ile başa çıkma yöntemleri araştırılabilir.
7. Çalışma hayatına yönelik olarak üzerinde araştırma yapılan birimlerin durumları incelenerek çalışanlarının işyerine karşı olumsuz bir tutumu oluştuysa bilgilendirme amaçlı eğitimler verilebilir.
8. Çalışma hayatını ilgilendiren birimlerin en üst kademesinde yıldırma davranışlarını önleyici kararlar alınabilir ve uygulamaya sokulabilir.
9. Çalışanlara yıldırma davranışları ve kanuni hakları hakkında bilgiler verilebilir.
10. Çalışma birimlerinin örgüt politikasına uygun, birimlere istenen nitelikleri sağlayan çalışanlar alınabilir.
11. Kurumların disiplin yönetmelikleri kişilere ya da yönetim kademesindekilere has özelliklerden arındırılabilir, bir yöneticinin kararına bırakılmayarak örgüt düzenini ve personeli koruyucu, yıldırma davranışlarının uygulanmasını engelleyen ve herkese eşit uygulanacak bir şekilde hazırlanabilir ya da yeniden gözden geçirilebilir.
12. Çalışma birimlerinde yıldırma davranışları sonucu oluşan tutumların ne olduğu belirlenerek, birimlere yönelik olumsuz tutumlar varsa çalışanların olumlu tutuma yönlendirilmesi için politikalar uygulanabilir.



13. Yönetici ya da üst konumda bulunanlara yıldırma davranışları ve yıldırma sonucu oluşan olumsuz tutumlar hakkında bilgiler verilebilir.
14. Psikolojik danışma merkezlerinde konuya özel birimler oluşturulabilir.

## KAYNAKLAR

- Acar AC. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. İçinde: Yönetim İstifa-Etkin Spor Yönetim Modelleri, Donuk B. (2008). Ötüken Neşriyat A.Ş., İstanbul, s.140.
- Adams A. (1997). Bullying at work: After Andrea Adams. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3):177-180.
- Agervold M. (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48:161-172.
- Ajzen I. (2005). Attitudes, Personality and Behavior. 2<sup>nd</sup> ed, McGraw-Hill International, England.
- Aktop NG. (2006). Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri. ANA.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. J Balaban Salı).
- Albarracin D, Johnson BT, Zanna MP. (Eds), (2005). The Handbook of Attitudes. Routledge, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., United States of America.
- Anderson LW. (1988). Attitudes and their measurement. In: Educational Research, Methodology and Measurement; An International Handbook. Ed: Keeves JP. (1988)., Pergamon Press, Canada. Çeviren: Nükhet Çıkrıkçı (1991). Tutumların ölçülmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1):241-250.
- Aquino K. (2000). Structural and individual determinants of workplace victimization: The effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management*, 26:171-193.
- Arkonaç SA. (2001). Sosyal Psikoloji. 2. baskı, Alfa Yayınları Ders Kitapları, İstanbul.
- Atav E, Akkoyunlu B, Sağlam N. (2006). Öğretmen adaylarının internete erişim olanakları ve kullanım amaçları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H.U. Journal of Education)*, 30:37-44.
- Atkinson R, Atkinson R. (1995). Psikolojiye Giriş II. Çeviren: Atakay K, Atakay M, Yavuz A, Sosyal Yayınları, İstanbul.
- Atuk B. (2012). Türk Telekom'da Psikolojik İşkence: Mobbing (2003-201?). Togan Yayıncılık, İstanbul.
- Aydın O. (1987). Davranışsal Bilimlere Giriş. Anadolu Üniversitesi, AÖF Yayınları Y.No.173, Eskişehir.
- Baltaş A. (2003). Başarı için pasaport: Profesyonel davranış. *Kaynak Dergisi*, Nisan-Eylül, 14.
- Baysal AC. (1980). Tutum Kavramına Kurumsal ve Uygulamalı Bir Yaklaşım ve İşletmelerde İşle İlgili Tutumlar Üzerine Bir Araştırma Örneği. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

- Baysal AC. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. Yalkın Ofset Matbaası, İstanbul.
- Belsey B. (2008). Cyberbullying: An emerging threat to the “Always-on” Generation, *Canadian Teacher Magazine*, Spring:18-19.
- Beydağ KD, Arslan H. (2008). Kadın Doğum Kliniklerinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Profesyonelliklerini Etkileyen Faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3(7):75-87.
- Biçer T. (2002). Daha Zeki Daha Cesur Daha Mutlu. Beyaz Yayınları, Eylül, İstanbul.
- Bilgili A. (2012). İş Hukuku Açısından Mobbing: Psikolojik Taciz. 2. baskı, Karahan Kitabevi, Adana.
- Bilgin N. (1995). Sosyal Psikolojiye Giriş. 3. baskı, İzmir Kitaplığı:4, Sosyoloji Kitapları:1, Ekim, İzmir.
- Björkqvist K, Österman K, HjelBack M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20:173-184.
- Bohner G, Dickel N. (2011). Attitudes and attitude change, *Annual Reviews of Psychology*, 62:391-417.
- Bozyiğit E, Ağbuğa B, Uysal U. (2012). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin internet kullanımına yönelik tutumları ve İnternet’i kullanım amaçları. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi (Hakemli-Süreli)*, 3(1): 31-44. [Elektronik Dergi], <http://iuyd.pau.edu.tr/index.php/iuyd/article/view/26>.
- Bridge B. (2010). Siz Olsaydınız Ne Yapardınız? Zorbalık – Mobbing Bilinmeyen Çeşitleri ve Çözümleri. 2. baskı, Beyaz Yayınları, İstanbul.
- Brown R. (1965). Social Psychology. Free Press Macmillan, New York, p.785.
- Büyüköztürk Ş. (2006). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 6. baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Cacioppo JT, Petty RE, Crites SL. (1994). Attitude change, *Encyclopedia of Human Behavior*, 1:261-270.
- Cemaloğlu N. (2007). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı, Bilig, Yaz*, 42:111-126.
- Cemaloğlu N, Ertürk A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Bahar, 2.
- Cengiz R. (2009). Futbolda Psikolojik Baskı ve Şiddet. Türkiye Futbol Federasyonu, TFF FGM, Futbol Eğitim Yayınları, Aralık Sayı:11, İstanbul.
- Chapman NE. (1999). Tutum, En Değerli Varlığımız. Çeviren: Durmuş A, Alfa Basım Yayım Dağıtım, Yönetim Dizisi: 006, İstanbul.

- Cherry K. (2013). Attitudes, how attitudes form, change and shape our behavior, [Electronic Article], Erişim tarihi: 06 Mayıs 2013, <http://psychology.about.com/od/socialpsychology/a/attitudes.htm..>
- Cowie H, Naylor P, Smith PK, Rivers I, Pereira B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7: 33-51.
- Craig W. (1998). The relationship among bullying, victimization, depression, anxiety and aggression in elementary school children. *Personality and Individual Differences*, 24:123-130.
- Crites SL, Fabrigar LR, Petty RE. (1994). Measuring the affective and cognitive properties of attitudes: Conceptual and methodological issues. *Personality and Social Psychology Bulletin (PSPB)*, 20(6):619-634.
- Cüceloğlu D. (1997). İnsan ve Davranışı. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çobanoğlu Ş. (2005). Mobbing / İşyerinde Duygusal Saldırı. Timaş Yayınları, İstanbul.
- Davenport N, Schwartz RD, Elliott GP. (1999). Mobbing - Emotional Abuse in the American Workplace. Civil Society Publishing, Ames, Iowa.
- Deniz D. (2012). Mobbing: İşyerinde Yıldırma, İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleriyle. Fam Yayınları 03, Hayat Yapım Basım Yayın Matbaacılık Organizasyon San. Tic. Ltd Şti., İstanbul.
- Durmuş R. (2006). 3-6 Yaş Arası Çocuğu Olan Ebeveynlerin Kişilik Özellikleri İle Anne-Baba Tutumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. S Tuzcuoğlu).
- Einarsen S. (1999). The nature and causes of bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20(1/2):16-27.
- Einarsen S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4):379-401.
- Einarsen S. (2002). Bullying at work: Bullying at work is health and safety as well as a management issue. *Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work: Working on stress*, 5:25-26.
- Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. Eds: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, 1<sup>st</sup> ed, Taylor and Francis Group, London, p.3-30.
- Einarsen S, Raknes BI, Matthiesen SB. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality – an exploratory study. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4:381-401.
- Einarsen S, Skogstad T. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:185-200.

- Eren E. (2006). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Eser O. (2008). Mobbing kavramının Türkçe serüveni. *Çukurova Üniversitesi Türkoloji Araştırmaları Merkezi*, Yayın No: 3710, Yayın tarihi: 28 Temmuz 2008.
- Fazio RH, Roskos-Ewoldsen DR. (2005). Acting As We Feel. In: *Persuasion: Psychological Insights and Perspectives*. Eds: Brock TC, Green MC, 2<sup>nd</sup> ed, Chapter 3, SAGE Publications, Inc. California.
- Festinger L. (1957). A Theory of Cognitive Dissonance. In: Attitude change, The Free Encyclopedia, [http://en.wikipedia.org/wiki/Attitude\\_change](http://en.wikipedia.org/wiki/Attitude_change), Erişim tarihi: 06 Mayıs 2013.
- Fettahlıoğlu ÖO. (2008). Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama. D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir, (Danışman: Prof. Dr. G Budak).
- Field T. (1996). Bully in Sight, How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying, Overcoming the silence and denial by which abuse thrives, Wessex Press, Wantage, Oxfordshire, Great Britain.
- Freedman JL, Sears DO, Carlsmith JM. (1978). Sosyal Psikoloji. 1<sup>th</sup> ed, 1989, Çeviren: Dönmez A, Ara Yayıncılık, İstanbul.
- Göksu T. (2011). Tutumlar -1-, Prof. Dr. Turgut Göksu, Sosyal Psikoloji Sunuları, [Elektronik Ders Sunumu], [www.turgutgoksu.com](http://www.turgutgoksu.com).
- Grunau G. (2007). Mobbing and Burnout: Are They Linked?. Walden University, School of Psychology, Dissertation of Doctor of Philosophy-Psychology, United States, (Provost: D DeZolt).
- Güvenç B. (2010). İnsan ve Kültür. 2. baskı, Boyut Yayıncılık ve Tic. A.Ş., Ankara.
- Hanyaloğlu E. (1995). Okul Öncesi Kurum Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile Sahip Oldukları Anne-Babalık Tutumları Arasındaki İlişki. M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Hearn J, Parkin W. (2002). Gender, Sexuality and Violence in Organizations: The Unspoken Forces of Organization Violations. GBR: Sage Publications, Incorporated, London, p.166.
- Hirigoyen MF. (1998) Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet. Çeviren: Bucak H, Güncel Yayınları, Araştırma Kitaplığı Dizisi, İstanbul.
- Hoel H, Cooper C. (2000). Destructive Conflict and Bullying at Work. Manchester School of Management University of Manchester Science and Technology (UMIST), November.
- Holt JL, DeVore CJ. (2005). Culture, gender, organizational role and styles of conflict resolution, a meta analysis. *International Journal of Intercultural Relations*, 29:165-196.

- Horne MD. (1985). Attitudes Toward Handicapped Students: Profession ,Peer and Parent Reaction. NY:Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale.
- İçli TG. (1994). Kriminoloji. Bizim Büro Basımevi, Ankara, s.100.
- İnceoğlu M. (2000). Tutum – Algı İletişim. 3. baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- İnceoğlu M. (2010). Tutum Algı İletişim. 5. baskı, Beykent Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- Kağıtçıbaşı Ç. (1999). Yeni İnsan ve İnsanlar, Sosyal Psikolojiye Giriş. 10. baskı, Sosyal Psikoloji Dizisi: 1, Evrim Yayınevi, İstanbul.
- Karamanoğlu AY, Özer FG, Tuğcu A. (2009). Denizli ilindeki hastanelerin cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *Fırat Tıp Dergisi*, 14(1):12-17.
- Keith S, Martin ME. (2005). Cyber-bullying: Creating a culture of respect in a cyber world. *Reclaiming Children and Youth*, 13(4):225.
- Kelman HC. (1938). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1):51-60.
- Keser A, Yılmaz G, Yürür S. (2009). Çalışma Yaşamında Davranış- Güncel Yaklaşımlar. 1. baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Kolasa JB. (1979). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. Çeviren: Tosun K, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, Yayın No:42, İstanbul
- Krsnik Horvat B, Pagon M. (2012). Attitudes toward workplace mobbing in Slovenian research organisations. *Organizacija*, 4:159-173.
- Laçiner V, Uludağ A. (2012). Mobbingin Çalışan Sağlığına Etkisi ve Hukuki Sonuçları. Halk Sağlığı Etkinlikleri-HASUDER, 15. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 02-06 Ekim 2012, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Leymann H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2):119-126.
- Leymann H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):165-184.
- Leymann H. (2000). Bullying; Whistleblowing, research and the term mobbing. *The Mobbing Encyclopaedia (Online)*, [Electronic Encyclopedia], <http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>.
- Leymann H, Zaph D. (1996). Mobbing and victimization at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Psychology Pres, 5(2):165-184.
- Maio GR, Haddock G. (2010). The Psychology of Attitudes and Attitude Change. SAGE Social Psychology Program, Sage Publications Ltd, London.

- Maio GR, Olson JM. (Eds), (2009). Why We Evaluate Functions of Attitudes, What is a “Value-Expressive” Attitude?. Taylor and Francis e-Library.
- Martin GE, Bergmann TJ. (1996). The dynamics of behavioral response to conflict in the workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4):367-387.
- Matthiesen SB, Einarsen S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22(6):735-753.
- Matthiesen SB, Aasen E, Holst G, Wie K, Einarsen S. (2003). The escalation of conflict: A case study of bullying at work. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1):96-112.
- McLeod S. (2009). Attitudes, (Katz, D. (1960). The Functional Approach to the Study of Attitudes, *Public Opinion Quarterly*, 24).  
<http://www.simplypsychology.org/attitudes.html>, Erişim tarihi: 15 Eylül 2011.
- Milivojevic D. (2011). Violence-Mobbing-How to recognize and deal with it. *Physical Culture*, 65(Suppl. 1): S51-S54.
- Miller D. (1987). *The Blackwell Encyclopedia of Political Thought*, USA: Basil Blackwell Inc, p:28.
- Mole NJ. (2007). Protection and Precariousness: Workplace Mobbing, Gender and Neoliberalism In Northern Italy. The State University of New Jersey, Graduate Program in Anthropology, Dissertation of Doctor of Philosophy, New Brunswick, New Jersey, (Danışman: L Ahearn).
- Morgan CT. (1984). A Brief Introduction to Psychology. Psikolojiye Giriş Ders Kitabı. 2<sup>th</sup> ed, Çeviren: Arıcı H ve ark., Yayın Sorumlusu: Karakaş S, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Yayın No:1, Ankara.
- Ng A. (2012). Comparative Anti-workplace Bullying Public Policy In Australia, Canada and the United States. Work and Organisational Studies University of Sydney Business Scholl, Dissertation of Doctor of Philosophy, Sydney.
- O’Moore M, Kirkham C. (2001). Self-esteem and its relationship to bullying behavior. *Aggressive Behavior*, 27:274-283.
- Olson JM, Stone J. (2005). *The Handbook of Attitudes*. Routledge, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., United States of America.
- Olweus D. (1978) *Aggression in the Schools: Bullies and Whipping Boys*. Washington D.C., Hemisphere Press (John Wiley).
- Olweus D. (1993). *Bullying at Scholl: What We Know and What Can Do*. Blackwell, Oxford, England.
- Oonagh B. (1998). The distinction between workplace bullying and workplace violence and the ramifications for OHS. *The Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zeland*, 14(6):575-580.

- Orhan U. (2009). Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği. G.O.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tokat, (Danışman: Doç. Dr. K Ardıç).
- Özkalp E. (2004). Davranış Bilimlerine Giriş. 3. baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1355, Açıköğretim Fakültesi Yayını, No: 722, Haziran, Eskişehir.
- Petty RE, Cacioppo JT. (1996). Attitudes and Persuasion: Classic and Contemporary Approaches. Westview Press, United States of America.
- Rayner C, Hoel H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, (7):181-191.
- Rivers I. (2011). Homophobic Bullying: Research and Theoretical Perspectives. Oxford University Press.
- Roland E, Idsoe T. (2001). Aggression and bullying. *Aggressive Behavior*, (27):446-462.
- Rosovsky H. (1990). The University – An Owner’s Manual. Üniversite-Bir Dekan Anlatıyor. Çeviren: Ersoy S, Redaksiyon: Tekay A.S, 19. baskı, Ekim 2011, TÜBİTAK Popüler Bilim Kitapları 6, Ankara.
- Salin D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4):425-441.
- Shallcross L. (2003). The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in the Public Sector. Workplace Mobbing Conference, Brisbane, 16-17 October 2003.
- Smith MB. (1968). Attitude Change. In: International Encyclopedia of the Social Sciences, Ed: Sills DL, New York: The Macmillan Company and the Free Press, 1(17): 458-467.
- Smith PK. (1997). Bullying in life-span perspective: What can studies of school bullying and workplace bullying learn from each other?. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7:249-255.
- Smith PK, Cowie H, Olafsson RF, Liefhoghe APD. (2002). Definitions of bullying: A comparison of terms used, and age and gender differences, in a fourteen-country international comparison. *Child Development*, July/August, 73(4):1119-1133.
- Smith PK, Morita Y, Junger-Tas J, Olweus D, Catalano R, Slee P. (Eds), (1999). The Nature of School Bullying: A Cross-national perspective. 1<sup>th</sup> ed, Routledge, London.
- Solmuş T. (2010). İşyeri Terapisi -İş Yaşamında Kişilik ve Davranış Sorunları-. 1. baskı, Papatya Yayıncılık, İstanbul.
- Suedfeld P. (2009). Attitude Change The Competing Views. 2<sup>th</sup> ed, United States of America.
- Sutton J, Smith PK, Swettenham J. (1999). Bullying and “theory of mind”: A critique of the “social skills deficit” view of anti-social behavior. *Social Development*, 8(1):117-127.



- Şenturan Ş. (2007). Mesleki Yabancılaşma: Kamu Bankalarında Yeniden Yapılandırma Sonucu Çeşitli Kurumlara Aktarılan Çalışanların Durumu. *Kamu-İş*, Cilt 9, s.1.
- Şimşek MŞ, Akgeçici T, Çelik A. (2003). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. 3. baskı, Adım Matbaacılık ve Ofset, Konya.
- Şimşek N. (2002). Kimya Eğitime Yönelik Bir Tutum Ölçeği Hazırlanması ve Buna Yönelik Çeşitli Değerlendirmelerin Yapılması. H.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: Prof. Dr. N Seçken).
- Şişko M, Demirhan G. (2002). İlköğretim okulları ve liselerde öğrenim gören kız ve erkek öğrencilerin beden eğitimi ve spor dersine ilişkin tutumları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23:205-210.
- Tanoğlu ŞÇ. (2006). İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama. Selçuk Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. MA Arıcıoğlu).
- Tarhan N. (2002). Psikolojik Savaş- Gri Propaganda. Timaş Yayınları, İstanbul.
- Taşkın OE. (Ed), (2007). Stigma, Ruhsal Hastalıklara Yönelik Tutumlar ve Dalgalanma. Meta Basım Matbaacılık Hizmetleri, İzmir.
- Tavşancıl E. (2002). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, 1. baskı, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.
- TDK (Erişim tarihi: 06 Haziran 2013). Kısaltmalar Dizini. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_content&id=198:Kisaltmalar](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_content&id=198:Kisaltmalar).
- Tezbaşaran AA. (2008). Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu. 3. sürüm, e-Kitap, Mersin.
- Tınaz P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). 1. baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Tokat B, Cindiloğlu M, Kara H. (2011). Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Kütahya.
- Toker Gökçe A. (2006). İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. A.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, (Danışman: Prof. Dr. A Balcı).
- Toker Gökçe A. (2008). Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği. Pegem Akademi, Ankara.
- Torun E. (2013). Üniversite (Yüksek Öğretim) ve Mobbing, Kocaeli Üniversitesi Arslanbey MYO Pazarlama ve Dış Ticaret, Kocaeli. [http://www.bilka.org.tr/universite-\(yuksekgogretim\)-ve-mobbing\\_6951.html](http://www.bilka.org.tr/universite-(yuksekgogretim)-ve-mobbing_6951.html), Erişim tarihi: 12 Mayıs 2013.
- Tutar H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet. 3. baskı, Platin, Ankara.
- Ülgen G. (1995). Eğitim Psikolojisi: Birey ve Öğrenme. Bilim Yayınları. Ankara.

- Van De Vliert E. (1985). Conflict and conflict management. In: *A New Handbook of Work and Organizational Psychology*. Eds: Thierry H, Drenth PJD, De Wolff CJ (1998). Psychology Press, Erlbaum, England, p.351-376.
- Vandekerckhove W, Commers MSR. (2003). Downward workplace: A sign of the times?. *Journal of Business Ethics*, 45:41-50.
- Vartia M. (1996). The sources of bullying - psychological work environment and organisational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):203-214.
- Vartia M, Hyyti J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officer. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1):113-126.
- Westhues K. (2002). At the mercy of MOB: A summary of research on workplace mobbing. *Canada's Occupational Health and Safety Magazine*, 18(8):30-36.
- Whitney I, Smith P. (1993). A survey of the nature and extent of bullying in junior/middle and secondary schools. *Educational Research*, 35:3-25.
- Williams K. (2007). Behavior and Attitudes. Purdue University, Lecture 7-F, Psy 240, Fall 2007.
- Yaman E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet Mobbing. 1. baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Yıldırım A. (2007). Hemşirelikte Meslekleşme Süreci ve Etkileyen Faktörler. 4. Uluslararası ve 11. Ulusal Hemşirelik Kongresi Özet Kitabı, Eylül, Ankara. (15.p).
- Yüksel AH. (2012). İkna Edici İletişim. İçinde: TC. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2508, Ünite 1, 2, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1479, Ed: Oyman M, 1. baskı, Eskişehir.
- Zapf D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2):70-85.
- Zapf D, Einarsen S. (2005). Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations. In: *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Eds: Fox S, Spectator PE., UC: America Psychological Association, vii, Washington, DC, p.237-270.
- Zapf D, Gross C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4):497-522.
- Zorlu A. (2009). Çalışanların Mobbing Davranışları Karşısındaki Tutumları ile Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. N Telman).

## EKLER

### EK-1: Demografik Bilgiler Formu

Bu araştırmanın amacı spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumlarını belirlemektir. Araştırmada veri toplama araçları olarak “Demografik Bilgiler Formu”, “Yıldırma Durumu Tespit Formu” ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği” (YSTÖ) kullanılacaktır. “Yıldırma Durumu Tespit Formu” ile yıldırma davranışlarına maruz kalınmış ve kalınmadığı belirlenecektir. YSTÖ ile de yıldırma davranışlarına maruz kalındı ise bu davranışlar sonucu çalışma hayatına yönelik tutumlar ölçülecektir. Lütfen veri toplama araçlarında bulunan soruları ve ölçekteki maddeleri samimiyetle işaretleyiniz ve boş bir madde kalmamasına dikkat ediniz. Maddeleri işaretlerken X işareti kullanınız. Araştırmadan elde edilen veriler doktora tez çalışmasında bilimsel yöntemler kullanılarak değerlendirilecektir. Gizlilik prensibi gereği kimliğiniz ile ilgili bilgi belirtmeniz gerekmektedir. Vereceğiniz yanıtların samimiyeti çalışmanın geçerliliği açısından önem arz etmektedir. Katkınız ve katılımınız için teşekkür ederim.

**Elif BOZYİĞİT**

Marmara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü-Spor Yönetim Bilimleri Doktora Programı

### DEMOGRAFİK BİLGİLER FORMU

#### 1. Cinsiyetiniz:

Kadın

( )

Erkek

( )

#### 2. Medeni durumunuz:

Bekar

( )

Evli

( )

Boşanmış

( )

Eşi vefat etmiş

( )

#### 3. Yaşınız:

20 yaş ve altı

( )

21-30 yaş

( )

31-40 yaş

( )

41-50 yaş

( )

51 yaş ve üstü

( )

#### 4. Unvanınız:

Profesör Doktor

( )

Doçent Doktor

( )

Yardımcı Doçent Doktor

( )

Öğretim Görevlisi

( )

Araştırma Görevlisi Okutman

( )

Uzman

( )

#### 5. Spor Bilimlerindeki Bölümünüz:

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

( )

Antrenörlük Eğitimi

( )

Rekreasyon

( )

Spor Yönetimi

( )

Diğer .....

( )

( )

#### 6. Eğitim durumunuz:

Lisans

( )

Yüksek Lisans

( )

Doktora

( )

#### 7. Akademik hayattaki çalışma yılınız:

1 yıldan az

( )

1-5 yıl

( )

6-10 yıl

( )

11-15 yıl

( )

16-20 yıl

( )

21 yıl ve üzeri

( )

#### 8. İdari bir göreviniz var mı?

Evet

( )

Hayır

( )

#### 9. Görev yaptığınız üniversite türü:

Devlet

( )

Vakıf (Özel)

( )

## EK-2: Yıldırma Durumu Tespit Formu

### YILDIRMA DURUMU TESPİT FORMU

“Yıldırma Davranışları; İş yerinde aşırı iş yükü ya da tam tersi adil olmayan bir durum oluşturularak, kötü niyetli, hiçbir kimsenin istemediği küçük düşürücü, onur kırıcı, kendine olan güveni azaltıcı duygusal yönden olumsuzluğa, kaygı ve endişeye doğru yönlendiren, ileri düzeylerde ise fiziksel şiddete varan bireyi bezdirmeye yönelik davranışlar ya da sözler olarak tanımlanabilir.”

**Lütfen yukarıda bahsedilen “Yıldırma Davranışları” tanımından yola çıkarak bu davranışlara maruz kalma durumunuzu belirtiniz:**

- 1. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?**  
Evet, maruz kaldım ( )  
Bazen ( )  
Hayır, maruz kalmadım ( )
- 2. Yıldırma davranışları ne kadar sürdü?**  
6 ay ( )  
6 aydan fazla ( )  
6 aydan az ( )
- 3. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınız zaman:**  
Şu anda maruz kalıyorum ( )  
Daha önce maruz kaldım ( )
- 4. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınız unvanınız:**  
(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)  
Profesör Doktor ( )  
Doçent Doktor ( )  
Yardımcı Doçent Doktor ( )  
Öğretim Görevlisi ( )  
Araştırma Görevlisi ( )  
Okutman ( )  
Uzman ( )
- 5. Yıldırma davranışları kim / kimler tarafından yapıldı?**  
(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)  
Yöneticim / Yöneticilerim ( )  
Üstüm / Üstlerim ( )  
Eşit düzeydeki iş arkadaşlarım ( )  
Astım / Astlarım ( )

Yukarıdaki ilk soruya “**Evet**”, ikinci soruya da “**6 ay**” ya da “**6 aydan fazla**” cevabını işaretlediyseniz III. Bölüm’ü cevaplamaya devam edebilirsiniz.

**EK-3: Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği****YILDIRMA SONUCU TUTUM ÖLÇEĞİ (YSTÖ)**

Madde No	Yıldırma davranışları sonucu	Bana Hiç Uymuyor	Bana Uymuyor	Kararsızım	Bana Uyuyor	Bana Tamamen Uyuyor
1	İşten kaçma eğilimindeyim.					
2	Mesai saatinin bitmesini sabırsızlıkla beklerim.					
3	İşimi bırakmayı düşündüğüm zamanlar olur.					
4	İnsanlarla yüz yüze gelmekten kaçırım.					
5	Performansımın düştüğünü hissediyorum.					
6	Kendimi rahatça ifade ederim.					
7	İşyerine gitmek istemediğim zamanlar olur.					
8	Mesai saatlerinde işyeri dışında olduğumda yerimi bildirmem gerektiği hissi yaşarım.					
9	Genellikle işyerinden erken çıkmak isterim.					
10	İşyerindekilerin arasında rahat hareket ederim.					
11	İşe geç kaldıysam bir bahane uydurma gereksinimi duyarım.					
12	İşyerine istekli bir şekilde giderim.					
13	Üstlerim çabalarımı değersiz bulur.					
14	Üstlerimle görüşürken gayet rahatım.					
15	Üstlerime kendimi yakın hissediyorum.					
16	Grup çalışmalarında bilgilerimi paylaşıyorum.					
17	İşimi seviyorum.					
18	İşe geç kalma korkusu yaşarım.					
19	Kendimi sürekli bir açıklama yapma durumunda hissediyorum.					
20	Mesai saatleri dışında da işyeri baskısını hissedirim.					
21	Mecbur kalmadığım sürece üstlerim ile görüşmek istemiyorum.					
22	Üstlerimin takdiri bana sahte gelir.					
23	Bu işyerine ait olmadığımı inanıyorum.					
24	Uzmanlık alanım ile ilgili işler verilmediği için mutsuzum.					
25	Dolaylı yönlerden üstlerim tarafından tehdit edildiğimi hissediyorum.					
26	İmkanım olsa bu işyerini değiştiririm.					
27	Fikirlerimi paylaşmaktan çekinmem.					
28	İşyerindeki herkesle her konuyu rahatça konuşurum.					
29	İşyerindekilerin kötü niyetli olduklarına inanıyorum.					
30	Üstlerime güvenirim.					
31	Üstlerimin verdiği işler yıldırma amacı taşır.					
32	İşler kötüye gittiğinde üstlerim tarafından suçlu hissettirilirim.					
33	Üstlerin çalışanların duygularına önem vermediğini düşünürüm.					

#### **EK-4: Katılımcılara Gönderilen E-Posta Örneği**

**To:** elifbozyigit@eposta.pau.edu.tr

**KONU:** Spor Örgütlerinde Yıldırma- Doktora Tez Araştırması

Değerli hocalarım, akademisyen arkadaşlarım...

Bu araştırmanın amacı, spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumlarını belirlemektir.

Araştırmada veri toplama araçları olarak “Demografik Bilgiler Formu”, “Yıldırma Durumu Tespit Formu” ve araştırmacı tarafından geliştirilen “**Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği**” (YSTÖ) kullanılacaktır. “Yıldırma Durumu Tespit Formu” ile yıldırma davranışlarına maruz kalınıp kalınmadığı belirlenecektir. “YSTÖ” ile de eğer yıldırma davranışlarına maruz kalındı ise bu davranışlar sonucu çalışma hayatına yönelik tutumlar ölçülecektir.

Lütfen veri toplama araçlarında bulunan soruları ve ölçekte bulunan maddeleri samimiyetle işaretleyiniz ve boş bir madde kalmamasına dikkat ediniz. Araştırmadan elde edilen veriler doktora tez çalışmasında bilimsel yöntemler kullanılarak değerlendirilecektir. Gizlilik prensibi gereği kimliğiniz ile ilgili bilgi belirtmeniz gerekmektedir. Vereceğiniz yanıtların samimiyeti çalışmanın geçerliliği açısından önem arz etmektedir.

Katınız ve katılımınız için teşekkür ederim.

**Elif BOZYİĞİT**

Marmara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü-Spor Yönetim Bilimleri Doktora Programı

Ölçeği cevaplamak için aşağıdaki linki tıklayınız...

<https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dHVyRmpNSHNmVjA4UV9JYnBiLWZmcmc6MQ#gid=0>

Bu durumda olduğunuzu düşündüğünüz akademisyen arkadaşlarınız varsa araştırmama yardımcı olmak amacıyla bu e-postayı onlara da iletirseniz ve İşaretleme yaparken boş bir madde bırakmamaya özen gösterirseniz çok sevinirim.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim...

**Not:** *Konuya ilişkin bilgi almak istemeniz durumunda e-posta atarsanız araştırma sonunda gerekli bilgi size gönderilecektir.*

[ebozyigit@pau.edu.tr](mailto:ebozyigit@pau.edu.tr)

[ebozyigit@gmail.com](mailto:ebozyigit@gmail.com)

## EK-5.1: E-Posta İle Gönderilen Linkteki Demografik Bilgiler Formu Örneği



### Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği (YSTÖ)

Bu araştırmanın amacı spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumlarını belirlemektir. Araştırmada veri toplama araçları olarak "Demografik Bilgiler Formu", "Yıldırma Durumu Tespit Formu" ve araştırmacı tarafından geliştirilen "Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği" (YSTÖ) kullanılacaktır. "Yıldırma Durumu Tespit Formu" ile yıldırma davranışlarına maruz kalınıp kalınmadığı belirlenecektir. YSTÖ ile de yıldırma davranışlarına maruz kalındı ise bu davranışlar sonucu çalışma hayatına yönelik tutumlar ölçülecektir. Lütfen veri toplama araçlarında bulunan soruları ve ölçekteki maddeleri samimiyetle işaretleyiniz ve boş bir madde kalmamasına dikkat ediniz. Araştırmadan elde edilen veriler doktora tez çalışmasında bilimsel yöntemler kullanılarak değerlendirilecektir. Gizlilik prensibi gereği kimliğiniz ile ilgili bilgi belirtmeniz gerekmektedir. Vereceğiniz yanıtların samimiyeti çalışmanın geçerliliği açısından önem arz etmektedir.

Lütfen... verilerin kayda geçmesi için "Hayır" cevabını işaretlediyse bile 2. sayfanın en altındaki -Submit- tuşuna basmayı unutmayınız.

Katkınız ve katılımınız için teşekkür ederim.

Elif BOZYİĞİT  
Marmara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü-Spor Yönetim Bilimleri Doktora Programı

### DEMOGRAFİK BİLGİLER FORMU

**1. Cinsiyetiniz:**

Kadın  
 Erkek

**2. Medeni durumunuz:**

Bekar  
 Evli  
 Boşanmış  
 Eşi vefat etmiş

**3. Yaşınız:**

20 yaş ve altı  
 21-30 yaş  
 31-40 yaş  
 41-50 yaş  
 51 yaş ve üstü

## EK-5.2: E-Posta İle Gönderilen Linkteki Yıldırma Durumu Tespit Formu Örneği

### YILDIRMA DURUMU TESPİT FORMU

"Yıldırma Davranışları; İş yerinde aşırı iş yükü ya da tam tersi adil olmayan bir durum oluşturularak, kötü niyetli, hiçbir kimsenin istemediği küçük düşürücü, onur kırıcı, kendine olan güveni azaltıcı duygusal yönden olumsuzluğa, kaygı ve endişeye doğru yönlendiren, ileri düzeylerde ise fiziksel şiddete varan bireyi bezdirmeye yönelik davranışlar ya da sözler olarak tanımlanabilir."

Lütfen yukarıda bahsedilen "Yıldırma Davranışları" tanımından yola çıkarak bu davranışlara maruz kalma durumunuzu belirtiniz:

#### 1. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?

Bu soruya "Evet" cevabını işaretlediyseniz diğer soruya geçebilirsiniz. "Hayır" cevabını işaretlediyseniz verilerin kayda geçmesi için 2. sayfanın en altındaki -Submit- tuşuna basarak ölçüğü sonlandırınız.

- Evet, maruz kaldım  
 Bazen  
 Hayır, maruz kalmadım

#### 2. Yıldırma davranışları ne kadar sürdü?

Bu soruya "6 ay" ya da "6 aydan fazla" cevabını işaretlediyseniz diğer soruya geçebilirsiniz. "6 aydan az" seçeneğini işaretlediyseniz anketi sonlandırabilirsiniz. Teşekkürler...

- 6 ay  
 6 aydan fazla  
 6 aydan az

#### 3. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınız zaman:

- Şu anda maruz kalıyorum  
 Daha önce maruz kaldım

#### 4. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınız unvanınız:

Eğer daha önce maruz kaldıysanız yıldıрма davranışlarına maruz kaldığınız dönemdeki unvanız.

- Profesör Doktor  
 Doçent Doktor  
 Yardımcı Doçent Doktor  
 Öğretim Görevlisi  
 Araştırma Görevlisi  
 Okutman  
 Uzman


#### 5. Yıldırma davranışları kim / kimler tarafından yapıldı?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- Yöneticim / Yöneticilerim  
 Üstüm / Üstlerim  
 Eşit düzeydeki iş arkadaşlarım  
 Astım / Astlarım



### EK-5.3: Katılımcılara E-Postada Gönderilen Linkteki YSTÖ Örneği



## Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği (YSTÖ)

**YILDIRMA SONUCU TUTUM ÖLÇEĞİ (YSTÖ)**

Bu bölümde;  
Eğer yıldırma davranışlarına uğradıysanız, bu davranışlar sonucu çalışma hayatınıza yönelik oluşan tutumlarınızın ölçülmesi amaçlanmıştır.

Yıldırma davranışlarına maruz kaldığınız süreçte "işyerindeki duygu / düşünce / davranışlarınızı" düşünerek bu maddeleri yanıtlamanız çalışmanın verimliliği açısından yararlı olacaktır.  
İşaretleme yaparken boş bir madde bırakmamaya özen gösterirseniz sevinirim..

Saygılarımla...

**1. İşten kaçma eğilimindeyim.**  
(Yıldırma davranışları sonucu)

	1	2	3	4	5	6	7	
Bana Hiç Uymuyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana Tamamen Uyuyor

**2. Mesai saatinin bitmesini sabırsızlıkla beklerim.**  
(Yıldırma davranışları sonucu)

	1	2	3	4	5	6	7	
Bana Hiç Uymuyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana Tamamen Uyuyor

**3. İşimi bırakmayı düşündüğüm zamanlar olur.**  
(Yıldırma davranışları sonucu)

	1	2	3	4	5	6	7	
Bana Hiç Uymuyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana Tamamen Uyuyor

**4. İnsanlarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.**  
(Yıldırma davranışları sonucu)

	1	2	3	4	5	6	7	
Bana Hiç Uymuyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana Tamamen Uyuyor

**5. Performansımın düştüğünü hissediyorum.**  
(Yıldırma davranışları sonucu)

	1	2	3	4	5	6	7	
Bana Hiç Uymuyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana Tamamen Uyuyor

## EK-6: Cinsiyete Göre Y.S.T.Ö. Maddelerine Verilen Cevaplar-Pearson Chi-Square Testi Sonuçları

### M1:CINSIYET: İşten kaçma eğilimindeyim.

		Crosstab			
		CINSIYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M1	Bana hic uymuy or	Count	14	36	50
		% within CINSIYET	26,4%	37,5%	33,6%
	uymuy or	Count	5	18	23
		% within CINSIYET	9,4%	18,8%	15,4%
	Kararsizim	Count	8	9	17
		% within CINSIYET	15,1%	9,4%	11,4%
	uyuy or	Count	16	21	37
		% within CINSIYET	30,2%	21,9%	24,8%
	Bana tamamen uyuy or	Count	10	12	22
		% within CINSIYET	18,9%	12,5%	14,8%
Total		Count	53	96	149
		% within CINSIYET	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,038 <sup>a</sup>	4	,196
Likelihood Ratio	6,150	4	,188
Linear-by-Linear Association	4,149	1	,042
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,05.

### M2:CINSIYET: Mesai saatinin bitmesini sabırsızlıkla beklerim.

		Crosstab			
		CINSIYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M2	Bana hic uymuy or	Count	7	27	34
		% within CINSIYET	13,2%	28,1%	22,8%
	uymuy or	Count	9	18	27
		% within CINSIYET	17,0%	18,8%	18,1%
	Kararsizim	Count	8	8	16
		% within CINSIYET	15,1%	8,3%	10,7%
	uyuy or	Count	11	23	34
		% within CINSIYET	20,8%	24,0%	22,8%
	Bana tamamen uyuy or	Count	18	20	38
		% within CINSIYET	34,0%	20,8%	25,5%
Total		Count	53	96	149
		% within CINSIYET	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,304 <sup>a</sup>	4	,121
Likelihood Ratio	7,463	4	,113
Linear-by-Linear Association	4,345	1	,037
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,69.

### M3: CINSIYET İşimi bırakmayı düşündüğüm zamanlar olur.

		Crosstab			
		CINSIYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M3	Bana hic uymuy or	Count	8	26	34
		% within CINSIYET	15,1%	27,1%	22,8%
	uymuy or	Count	9	19	28
		% within CINSIYET	17,0%	19,8%	18,8%
	Kararsizim	Count	4	11	15
		% within CINSIYET	7,5%	11,5%	10,1%
	uyuy or	Count	18	26	42
		% within CINSIYET	30,2%	27,1%	28,2%
	Bana tamamen uyuy or	Count	16	14	30
		% within CINSIYET	30,2%	14,6%	20,1%
Total		Count	53	96	149
		% within CINSIYET	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,060 <sup>a</sup>	4	,133
Likelihood Ratio	7,032	4	,134
Linear-by-Linear Association	5,793	1	,016
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,34.

### M4\*:CINSIYET İnsanlarla yüz yüze gelmekten kaçırım. \*p< .05

		Crosstab			
		CINSIYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M4	Bana hic uymuy or	Count	11	44	55
		% within CINSIYET	20,8%	45,8%	36,9%
	uymuy or	Count	10	24	34
		% within CINSIYET	18,9%	25,0%	22,8%
	Kararsizim	Count	9	5	14
		% within CINSIYET	17,0%	5,2%	9,4%
	uyuy or	Count	18	17	35
		% within CINSIYET	34,0%	17,7%	23,5%
	Bana tamamen uyuy or	Count	5	6	11
		% within CINSIYET	9,4%	6,3%	7,4%
Total		Count	53	96	149
		% within CINSIYET	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,728 <sup>a</sup>	4	,003
Likelihood Ratio	15,833	4	,003
Linear-by-Linear Association	11,152	1	,001
N of Valid Cases	149		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,91.

### M5\*:CINSIYET Performansımın düştüğünü hissediyorum. \*p< .05

		Crosstab			
		CINSIYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M5	Bana hic uymuy or	Count	2	12	14
		% within CINSIYET	3,8%	12,5%	9,4%
	uymuy or	Count	7	12	19
		% within CINSIYET	13,2%	12,5%	12,8%
	Kararsizim	Count	4	18	22
		% within CINSIYET	7,5%	18,8%	14,8%
	uyuy or	Count	17	31	48
		% within CINSIYET	32,1%	32,3%	32,2%
	Bana tamamen uyuy or	Count	23	23	46
		% within CINSIYET	43,4%	24,0%	30,9%
Total		Count	53	96	149
		% within CINSIYET	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,863 <sup>a</sup>	4	,043
Likelihood Ratio	10,448	4	,034
Linear-by-Linear Association	6,232	1	,013
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,98.

**M6: CINSİYET Kendimi rahatça ifade ederim.**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M6	Bana hic uymuy or	Count	13	33	46
		% within CINSİYET	24,5%	34,4%	30,9%
	uy muy or	Count	16	34	50
		% within CINSİYET	30,2%	35,4%	33,6%
Kararsizim	Count	7	7	14	
	% within CINSİYET	13,2%	7,3%	9,4%	
uy uy or	Count	15	14	29	
	% within CINSİYET	28,3%	14,6%	19,5%	
Bana tamamen uy uy or	Count	2	8	10	
	% within CINSİYET	3,8%	8,3%	6,7%	
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,982 <sup>a</sup>	4	,137
Likelihood Ratio	6,922	4	,140
Linear-by-Linear Association	1,798	1	,180
N of Valid Cases	149		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,56.

**M7\*: CINSİYET İşyerine gitmek istemediğim zamanlar olur. \*p< .05**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M7	Bana hic uymuy or	Count	3	12	15
		% within CINSİYET	5,7%	12,5%	10,1%
	uy muy or	Count	6	14	20
		% within CINSİYET	11,3%	14,6%	13,4%
Kararsizim	Count	4	17	21	
	% within CINSİYET	7,5%	17,7%	14,1%	
uy uy or	Count	16	32	48	
	% within CINSİYET	30,2%	33,3%	32,2%	
Bana tamamen uy uy or	Count	24	21	45	
	% within CINSİYET	45,3%	21,9%	30,2%	
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,659 <sup>a</sup>	4	,031
Likelihood Ratio	10,785	4	,029
Linear-by-Linear Association	7,252	1	,007
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,34.

**M8: CINSİYET Mesai saatlerinde işyeri dışında olduğumda yerimi bildirmem gerektiği hissi yaşadım.**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M8	Bana hic uymuy or	Count	4	13	17
		% within CINSİYET	7,5%	13,5%	11,4%
	uy muy or	Count	9	19	28
		% within CINSİYET	17,0%	19,8%	18,8%
Kararsizim	Count	6	4	10	
	% within CINSİYET	11,3%	4,2%	6,7%	
uy uy or	Count	15	37	52	
	% within CINSİYET	28,3%	38,5%	34,9%	
Bana tamamen uy uy or	Count	19	23	42	
	% within CINSİYET	35,8%	24,0%	28,2%	
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,562 <sup>a</sup>	4	,161
Likelihood Ratio	6,472	4	,167
Linear-by-Linear Association	1,454	1	,228
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,56.

**M9: CINSİYET Genellikle işyerinden erken çıkmak isterim.**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M9	Bana hic uymuy or	Count	7	27	34
		% within CINSİYET	13,2%	28,1%	22,8%
	uy muy or	Count	8	14	22
		% within CINSİYET	15,1%	14,6%	14,8%
Kararsizim	Count	8	16	24	
	% within CINSİYET	15,1%	16,7%	16,1%	
uy uy or	Count	13	26	39	
	% within CINSİYET	24,5%	27,1%	26,2%	
Bana tamamen uy uy or	Count	17	13	30	
	% within CINSİYET	32,1%	13,5%	20,1%	
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,300 <sup>a</sup>	4	,054
Likelihood Ratio	9,300	4	,054
Linear-by-Linear Association	6,508	1	,011
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,83.

**M10: CINSİYET İşyerindekilerin arasında rahat hareket ederim.**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M10	Bana hic uymuy or	Count	11	25	36
		% within CINSİYET	20,8%	26,0%	24,2%
	uy muy or	Count	21	39	60
		% within CINSİYET	39,6%	40,6%	40,3%
Kararsizim	Count	11	10	21	
	% within CINSİYET	20,8%	10,4%	14,1%	
uy uy or	Count	9	17	26	
	% within CINSİYET	17,0%	17,7%	17,4%	
Bana tamamen uy uy or	Count	1	5	6	
	% within CINSİYET	1,9%	5,2%	4,0%	
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,939 <sup>a</sup>	4	,414
Likelihood Ratio	3,948	4	,413
Linear-by-Linear Association	,046	1	,830
N of Valid Cases	149		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,13.

M11\*: CINSİYET İşe geç kaldıysam bir bahane uydurma gereksinimi duyarım. \*p< .05

		CINSİYET			
		Kadın	Erkek	Total	
M11	Bana hic uymuy or	Count	12	36	48
		% within CINSİYET	22,6%	37,5%	32,2%
	uy muy or	Count	13	28	41
		% within CINSİYET	24,5%	29,2%	27,5%
	Kararsizim	Count	7	7	14
		% within CINSİYET	13,2%	7,3%	9,4%
	uy uy or	Count	12	21	33
		% within CINSİYET	22,6%	21,9%	22,1%
	Bana tamamen uy uy or	Count	9	4	13
		% within CINSİYET	17,0%	4,2%	8,7%
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,315 <sup>a</sup>	4	,035
Likelihood Ratio	10,047	4	,040
Linear-by-Linear Association	6,730	1	,009
N of Valid Cases	149		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,62.

M12: CINSİYET İşyerine istekli bir şekilde giderim.

		CINSİYET			
		Kadın	Erkek	Total	
M12	Bana hic uymuy or	Count	1	16	17
		% within CINSİYET	1,9%	16,7%	11,4%
	uy muy or	Count	10	19	29
		% within CINSİYET	18,9%	19,8%	19,5%
	Kararsizim	Count	10	17	27
		% within CINSİYET	18,9%	17,7%	18,1%
	uy uy or	Count	21	25	46
		% within CINSİYET	39,6%	26,0%	30,9%
	Bana tamamen uy uy or	Count	11	19	30
		% within CINSİYET	20,8%	19,8%	20,1%
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,634 <sup>a</sup>	4	,071
Likelihood Ratio	10,556	4	,032
Linear-by-Linear Association	4,266	1	,039
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,05.

M13: CINSİYET Üstlerim çabalarımı değersiz bulur.

		CINSİYET			
		Kadın	Erkek	Total	
M13	Bana hic uymuy or	Count	3	12	15
		% within CINSİYET	5,7%	12,5%	10,1%
	uy muy or	Count	10	17	27
		% within CINSİYET	18,9%	17,7%	18,1%
	Kararsizim	Count	7	16	23
		% within CINSİYET	13,2%	16,7%	15,4%
	uy uy or	Count	18	29	47
		% within CINSİYET	34,0%	30,2%	31,5%
	Bana tamamen uy uy or	Count	15	22	37
		% within CINSİYET	28,3%	22,9%	24,8%
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,428 <sup>a</sup>	4	,658
Likelihood Ratio	2,579	4	,631
Linear-by-Linear Association	1,452	1	,228
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,34.

M14: CINSİYET Üstlerimle görüşürken gayet rahatım.

		CINSİYET			
		Kadın	Erkek	Total	
M14	Bana hic uymuy or	Count	7	29	36
		% within CINSİYET	13,2%	30,2%	24,2%
	uy muy or	Count	17	24	41
		% within CINSİYET	32,1%	25,0%	27,5%
	Kararsizim	Count	12	17	29
		% within CINSİYET	22,6%	17,7%	19,5%
	uy uy or	Count	11	20	31
		% within CINSİYET	20,8%	20,8%	20,8%
	Bana tamamen uy uy or	Count	6	6	12
		% within CINSİYET	11,3%	6,3%	8,1%
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,223 <sup>a</sup>	4	,183
Likelihood Ratio	6,570	4	,160
Linear-by-Linear Association	2,864	1	,091
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,27.

M15: CINSİYET Üstlerime kendimi yakın hissediyorum.

		CINSİYET			
		Kadın	Erkek	Total	
M15	Bana hic uymuy or	Count	1	2	3
		% within CINSİYET	1,9%	2,1%	2,0%
	uy muy or	Count	5	6	11
		% within CINSİYET	9,4%	6,3%	7,4%
	Kararsizim	Count	4	10	14
		% within CINSİYET	7,5%	10,4%	9,4%
	uy uy or	Count	20	37	57
		% within CINSİYET	37,7%	38,5%	38,3%
	Bana tamamen uy uy or	Count	23	41	64
		% within CINSİYET	43,4%	42,7%	43,0%
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,784 <sup>a</sup>	4	,941
Likelihood Ratio	,779	4	,941
Linear-by-Linear Association	,017	1	,896
N of Valid Cases	149		

a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,07.

**M16: CINSİYET Grup çalışmalarında bilgilerimi paylaşıyorum.**

			CINSİYET		Total
			Kadın	Erkek	
M16	Bana hic uymuy or	Count	14	30	44
		% within CINSİYET	26,4%	31,3%	29,5%
	uymuy or	Count	20	43	63
		% within CINSİYET	37,7%	44,8%	42,3%
	Kararsizim	Count	8	10	18
		% within CINSİYET	15,1%	10,4%	12,1%
	uyuy or	Count	9	9	18
		% within CINSİYET	17,0%	9,4%	12,1%
	Bana tamamen uyuy or	Count	2	4	6
		% within CINSİYET	3,8%	4,2%	4,0%
Total		Count	53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,939 <sup>a</sup>	4	,568
Likelihood Ratio	2,862	4	,581
Linear-by-Linear Association	1,533	1	,216
N of Valid Cases	149		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,13.

**M17: CINSİYET İşimi seviyorum.**

			CINSİYET		Total
			Kadın	Erkek	
M17	Bana hic uymuy or	Count	25	51	76
		% within CINSİYET	47,2%	53,1%	51,0%
	uymuy or	Count	16	27	43
		% within CINSİYET	30,2%	28,1%	28,9%
	Kararsizim	Count	4	9	13
		% within CINSİYET	7,5%	9,4%	8,7%
	uyuy or	Count	6	4	10
		% within CINSİYET	11,3%	4,2%	6,7%
	Bana tamamen uyuy or	Count	2	5	7
		% within CINSİYET	3,8%	5,2%	4,7%
Total		Count	53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,172 <sup>a</sup>	4	,529
Likelihood Ratio	3,039	4	,551
Linear-by-Linear Association	,535	1	,465
N of Valid Cases	149		

a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,49.

**M18: CINSİYET İşe geç kalma korkusu yaşıyorum.**

			CINSİYET		Total
			Kadın	Erkek	
M18	Bana hic uymuy or	Count	13	30	43
		% within CINSİYET	24,5%	31,3%	28,9%
	uymuy or	Count	12	18	30
		% within CINSİYET	22,6%	18,8%	20,1%
	Kararsizim	Count	3	6	9
		% within CINSİYET	5,7%	6,3%	6,0%
	uyuy or	Count	17	30	47
		% within CINSİYET	32,1%	31,3%	31,5%
	Bana tamamen uyuy or	Count	8	12	20
		% within CINSİYET	15,1%	12,5%	13,4%
Total		Count	53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,990 <sup>a</sup>	4	,911
Likelihood Ratio	,996	4	,910
Linear-by-Linear Association	,379	1	,538
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,20.

**M19\*: CINSİYET Kendimi sürekli bir açıklama yapma durumunda hissediyorum. \*p< .05**

			CINSİYET		Total
			Kadın	Erkek	
M19	Bana hic uymuy or	Count	7	34	41
		% within CINSİYET	13,2%	35,4%	27,5%
	uymuy or	Count	14	28	42
		% within CINSİYET	26,4%	29,2%	28,2%
	Kararsizim	Count	9	9	18
		% within CINSİYET	17,0%	9,4%	12,1%
	uyuy or	Count	14	22	36
		% within CINSİYET	26,4%	22,9%	24,2%
	Bana tamamen uyuy or	Count	9	3	12
		% within CINSİYET	17,0%	3,1%	8,1%
Total		Count	53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,162 <sup>a</sup>	4	,003
Likelihood Ratio	16,462	4	,002
Linear-by-Linear Association	11,827	1	,001
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,27.

**M20\*: CINSİYET Mesai saatleri dışında da işyeri baskısını hissedirim. \*p< .05**

			CINSİYET		Total
			Kadın	Erkek	
M20	Bana hic uymuy or	Count	7	35	42
		% within CINSİYET	13,2%	36,5%	28,2%
	uymuy or	Count	12	25	37
		% within CINSİYET	22,6%	26,0%	24,8%
	Kararsizim	Count	8	9	17
		% within CINSİYET	15,1%	9,4%	11,4%
	uyuy or	Count	15	21	36
		% within CINSİYET	28,3%	21,9%	24,2%
	Bana tamamen uyuy or	Count	11	6	17
		% within CINSİYET	20,8%	6,3%	11,4%
Total		Count	53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,567 <sup>a</sup>	4	,006
Likelihood Ratio	15,012	4	,005
Linear-by-Linear Association	12,624	1	,000
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,05.

**M21: CINSİYET Mecbur kalmadığım sürece üstlerim ile görüşmek istemiyorum.**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M21	Bana hic uymuy or	Count	0	3	3
		% within CINSİYET	,0%	3,1%	2,0%
	uy muy or	Count	3	9	12
		% within CINSİYET	5,7%	9,4%	8,1%
Kararsizim	Count	5	11	16	
	% within CINSİYET	9,4%	11,5%	10,7%	
uy uy or	Count	10	28	38	
	% within CINSİYET	18,9%	29,2%	25,5%	
Bana tamamen uyuyor	Count	35	45	80	
	% within CINSİYET	66,0%	46,9%	53,7%	
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,127 <sup>a</sup>	4	,190
Likelihood Ratio	7,148	4	,128
Linear-by-Linear Association	4,433	1	,035
N of Valid Cases	149		

a. 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,07.

**M22: CINSİYET Üstlerimin takdiri bana sahte gelir.**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M22	Bana hic uymuy or	Count	1	7	8
		% within CINSİYET	1,9%	7,3%	5,4%
	uy muy or	Count	6	11	17
		% within CINSİYET	11,3%	11,5%	11,4%
Kararsizim	Count	5	12	17	
	% within CINSİYET	9,4%	12,5%	11,4%	
uy uy or	Count	16	34	50	
	% within CINSİYET	30,2%	35,4%	33,6%	
Bana tamamen uyuyor	Count	25	32	57	
	% within CINSİYET	47,2%	33,3%	38,3%	
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,127 <sup>a</sup>	4	,389
Likelihood Ratio	4,426	4	,351
Linear-by-Linear Association	2,660	1	,103
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,85.

**M23: CINSİYET Bu işyerine ait olmadığımı inanıyorum.**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M23	Bana hic uymuy or	Count	8	27	35
		% within CINSİYET	15,1%	28,1%	23,5%
	uy muy or	Count	7	24	31
		% within CINSİYET	13,2%	25,0%	20,8%
Kararsizim	Count	5	8	13	
	% within CINSİYET	9,4%	8,3%	8,7%	
uy uy or	Count	14	18	32	
	% within CINSİYET	26,4%	18,8%	21,5%	
Bana tamamen uyuyor	Count	19	19	38	
	% within CINSİYET	35,8%	19,8%	25,5%	
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,185 <sup>a</sup>	4	,057
Likelihood Ratio	9,362	4	,053
Linear-by-Linear Association	8,588	1	,003
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,62.

**M24\*: CINSİYET Uzmanlık alanım ile ilgili işler verilmediği için mutsuzum. \*p< .05**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M24	Bana hic uymuy or	Count	4	20	24
		% within CINSİYET	7,5%	20,8%	16,1%
	uy muy or	Count	6	20	26
		% within CINSİYET	11,3%	20,8%	17,4%
Kararsizim	Count	4	13	17	
	% within CINSİYET	7,5%	13,5%	11,4%	
uy uy or	Count	14	24	38	
	% within CINSİYET	26,4%	25,0%	25,5%	
Bana tamamen uyuyor	Count	25	19	44	
	% within CINSİYET	47,2%	19,8%	29,5%	
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,283 <sup>a</sup>	4	,004
Likelihood Ratio	15,510	4	,004
Linear-by-Linear Association	13,533	1	,000
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,05.

**M25: CINSİYET Dolaylı yönlere üstlerim tarafından tehdit edildiğimi hissediyorum.**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M25	Bana hic uymuy or	Count	3	13	16
		% within CINSİYET	5,7%	13,5%	10,7%
	uy muy or	Count	8	13	21
		% within CINSİYET	15,1%	13,5%	14,1%
Kararsizim	Count	3	10	13	
	% within CINSİYET	5,7%	10,4%	8,7%	
uy uy or	Count	20	35	55	
	% within CINSİYET	37,7%	36,5%	36,9%	
Bana tamamen uyuyor	Count	19	25	44	
	% within CINSİYET	35,8%	26,0%	29,5%	
Total	Count	53	96	149	
	% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,046 <sup>a</sup>	4	,400
Likelihood Ratio	4,293	4	,368
Linear-by-Linear Association	2,380	1	,123
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,62.

**M26: CINSİYET** İmkanım olsa bu işyerini değiştirim.

			CINSİYET		Total
			Kadın	Erkek	
M26	Bana hic uymuyor	Count	8	20	28
		% within CINSİYET	15,1%	20,8%	18,8%
	uymuyor	Count	4	15	19
		% within CINSİYET	7,5%	15,6%	12,8%
	Kararsizim	Count	5	6	11
		% within CINSİYET	9,4%	6,3%	7,4%
	uyuyor	Count	14	21	35
		% within CINSİYET	26,4%	21,9%	23,5%
	Bana tamamen uyuyor	Count	22	34	56
		% within CINSİYET	41,5%	35,4%	37,6%
Total	Count		53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,452 <sup>a</sup>	4	,485
Likelihood Ratio	3,600	4	,463
Linear-by-Linear Association	1,873	1	,171
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,91.

**M27: CINSİYET** Fikirlerimi paylaşmaktan çekinmem.

#### M27 \* CINSİYET Crosstabulation

% within CINSİYET		CINSİYET		Total
		Kadın	Erkek	
M27	Bana hic uymuyor	22,6%	40,6%	34,2%
		uyuyor	34,0%	36,5%
	Kararsizim	20,8%	9,4%	13,4%
		uyuyor	17,0%	11,5%
	Bana tamamen uyuyor	5,7%	2,1%	3,4%
		Total	100,0%	100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,659 <sup>a</sup>	4	,070
Likelihood Ratio	8,615	4	,071
Linear-by-Linear Association	6,879	1	,009
N of Valid Cases	149		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,78.

**M28: CINSİYET** İşyerindeki herkesle her konuyu rahatça konuşurum.

#### Crosstab

			CINSİYET		Total
			Kadın	Erkek	
M28	Bana hic uymuyor	Count	9	29	38
		% within CINSİYET	17,0%	30,2%	25,5%
	uymuyor	Count	14	29	43
		% within CINSİYET	26,4%	30,2%	28,9%
	Kararsizim	Count	7	11	18
		% within CINSİYET	13,2%	11,5%	12,1%
	uyuyor	Count	16	22	38
		% within CINSİYET	30,2%	22,9%	25,5%
	Bana tamamen uyuyor	Count	7	5	12
		% within CINSİYET	13,2%	5,2%	8,1%
Total	Count		53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,020 <sup>a</sup>	4	,198
Likelihood Ratio	6,015	4	,198
Linear-by-Linear Association	5,585	1	,018
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,27.

**M29: CINSİYET** İşyerindekilerin kötü niyetli olduklarına inanıyorum.

#### Crosstab

			CINSİYET		Total
			Kadın	Erkek	
M29	Bana hic uymuyor	Count	0	12	12
		% within CINSİYET	,0%	12,5%	8,1%
	uymuyor	Count	10	18	28
		% within CINSİYET	18,9%	18,8%	18,8%
	Kararsizim	Count	12	24	36
		% within CINSİYET	22,6%	25,0%	24,2%
	uyuyor	Count	18	23	41
		% within CINSİYET	34,0%	24,0%	27,5%
	Bana tamamen uyuyor	Count	13	19	32
		% within CINSİYET	24,5%	19,8%	21,5%
Total	Count		53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,303 <sup>a</sup>	4	,081
Likelihood Ratio	12,186	4	,016
Linear-by-Linear Association	4,397	1	,036
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,27.

**M30: CINSİYET** Üstlerime güvenirim.

#### Crosstab

			CINSİYET		Total
			Kadın	Erkek	
M30	uymuyor	Count	3	9	12
		% within CINSİYET	5,7%	9,4%	8,1%
	Kararsizim	Count	11	6	17
		% within CINSİYET	20,8%	6,3%	11,4%
	uyuyor	Count	16	35	51
		% within CINSİYET	30,2%	36,5%	34,2%
	Bana tamamen uyuyor	Count	23	46	69
		% within CINSİYET	43,4%	47,9%	46,3%
Total	Count		53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,425 <sup>a</sup>	3	,060
Likelihood Ratio	7,112	3	,068
Linear-by-Linear Association	,528	1	,468
N of Valid Cases	149		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,27.

**M31: CINSİYET Üstlerimin verdiği işler yıldırma amacı taşır.**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M31	Bana hic uymuy or	Count	2	13	15
		% within CINSİYET	3,8%	13,5%	10,1%
	uymuy or	Count	11	31	42
		% within CINSİYET	20,8%	32,3%	28,2%
	Kararsizim	Count	11	12	23
		% within CINSİYET	20,8%	12,5%	15,4%
	uyuy or	Count	20	24	44
		% within CINSİYET	37,7%	25,0%	29,5%
	Bana tamamen uyuy or	Count	9	16	25
		% within CINSİYET	17,0%	16,7%	16,8%
	Total	Count	53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,234 <sup>a</sup>	4	,083
Likelihood Ratio	8,742	4	,068
Linear-by-Linear Association	4,111	1	,043
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,34.

**M32: CINSİYET İşler kötüye gittiğinde üstlerim tarafından suçlu hissettirilirim.**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M32	Bana hic uymuy or	Count	2	14	16
		% within CINSİYET	3,8%	14,6%	10,7%
	uymuy or	Count	11	25	36
		% within CINSİYET	20,8%	26,0%	24,2%
	Kararsizim	Count	11	10	21
		% within CINSİYET	20,8%	10,4%	14,1%
	uyuy or	Count	16	34	50
		% within CINSİYET	30,2%	35,4%	33,6%
	Bana tamamen uyuy or	Count	13	13	26
		% within CINSİYET	24,5%	13,5%	17,4%
	Total	Count	53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,341 <sup>a</sup>	4	,053
Likelihood Ratio	9,803	4	,044
Linear-by-Linear Association	3,911	1	,048
N of Valid Cases	149		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,69.

**M33\*: CINSİYET Üstlerin çalışanların duygularına önem vermediğini düşünürüm. \*p< .05**

		Crosstab			
		CINSİYET		Total	
		Kadın	Erkek		
M33	Bana hic uymuy or	Count	1	10	11
		% within CINSİYET	1,9%	10,4%	7,4%
	uymuy or	Count	4	14	18
		% within CINSİYET	7,5%	14,6%	12,1%
	Kararsizim	Count	7	7	14
		% within CINSİYET	13,2%	7,3%	9,4%
	uyuy or	Count	14	35	49
		% within CINSİYET	26,4%	36,5%	32,9%
	Bana tamamen uyuy or	Count	27	30	57
		% within CINSİYET	50,9%	31,3%	38,3%
	Total	Count	53	96	149
		% within CINSİYET	100,0%	100,0%	100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asy mp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,546 <sup>a</sup>	4	,032
Likelihood Ratio	11,299	4	,023
Linear-by-Linear Association	6,078	1	,014
N of Valid Cases	149		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,91.



## EK-7: YSTÖ Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	254	81,4
	Excluded(a)	58	18,6
	Total	312	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,926	33

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	3,33	2,209	254
M2	3,74	2,336	254
M3	4,29	2,297	254
M4	3,15	2,090	254
M5	5,30	1,888	254
M6	3,11	1,915	254
M7	4,78	2,062	254
M8	5,02	2,081	254
M9	3,78	2,258	254
M10	3,34	1,941	254
M11	3,30	2,285	254
M12	4,42	1,988	254
M13	4,65	1,974	254
M14	3,71	2,004	254
M15	5,71	1,548	254
M16	2,56	1,752	254
M17	2,41	1,815	254
M18	4,26	2,162	254
M19	3,85	2,179	254
M20	4,07	2,255	254
M21	5,82	1,752	254
M22	5,33	1,834	254
M23	4,05	2,430	254
M24	4,44	2,222	254
M25	5,42	1,841	254
M26	4,79	2,383	254
M27	2,67	1,891	254
M28	3,73	1,942	254
M29	4,57	1,840	254
M30	5,80	1,394	254
M31	4,16	1,884	254
M32	4,72	1,939	254
M33	5,82	1,574	254

EK-7: YSTÖ Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34
M1	1	0.661	0.663	0.445	0.133	0.452	0.176	0.621	0.221	0.646	0.142	0.374	0.482	0.207	0.297	0.22	0.187	0.361	0.244	0.331	0.281	0.251	0.197	0.539	0.317	0.224	0.46	0.222	0.187	0.32	0.239	0.209	0.224	0.123
M2	0.661	1	0.554	0.447	0.152	0.443	0.263	0.633	0.244	0.813	0.288	0.487	0.62	0.172	0.372	0.318	0.24	0.3	0.365	0.42	0.313	0.292	0.208	0.457	0.315	0.287	0.448	0.296	0.244	0.262	0.278	0.256	0.275	0.078
M3	0.663	0.554	1	0.367	0.175	0.511	0.231	0.65	0.316	0.517	0.224	0.353	0.438	0.194	0.262	0.229	0.053	0.288	0.259	0.341	0.336	0.259	0.223	0.537	0.363	0.268	0.487	0.201	0.171	0.253	0.227	0.202	0.229	0.158
M4	0.445	0.447	0.367	1	0.244	0.338	0.354	0.429	0.152	0.483	0.439	0.457	0.465	0.218	0.421	0.155	0.29	0.195	0.253	0.337	0.356	0.26	0.139	0.353	0.303	0.227	0.267	0.338	0.302	0.235	0.111	0.24	0.305	0.096
M5	0.133	0.152	0.175	0.244	1	0.19	0.313	0.089	0.13	0.102	0.299	0.131	0.161	-0.018	0.327	-0.021	0.129	0.121	0.164	0.146	0.163	-0.025	-0.054	0.1	0.133	0.033	0.005	0.302	0.156	0.009	-0.102	0.003	0.051	-0.051
M6	0.452	0.449	0.511	0.338	0.19	1	0.161	0.512	0.309	0.429	0.238	0.344	0.417	0.24	0.292	0.266	0.127	0.216	0.243	0.236	0.37	0.349	0.22	0.444	0.37	0.366	0.417	0.211	0.161	0.216	0.203	0.24	0.35	0.159
M7	0.176	0.252	0.231	0.354	0.313	0.161	1	0.233	0.186	0.243	0.45	0.355	0.309	0.173	0.468	0.018	0.203	0.24	0.258	0.303	0.166	0.11	-0.028	0.273	0.153	0.057	0.221	0.523	0.384	0.003	-0.002	0.037	0.181	-0.012
M8	0.621	0.633	0.65	0.429	0.089	0.512	0.233	1	0.18	0.658	0.281	0.433	0.361	0.199	0.338	0.291	0.119	0.311	0.219	0.336	0.347	0.336	0.196	0.5	0.311	0.288	0.466	0.167	0.17	0.278	0.235	0.26	0.267	0.18
M9	0.221	0.244	0.316	0.152	0.13	0.309	0.186	0.18	1	0.192	0.163	0.296	0.143	0.142	0.254	0.002	0.03	0.056	0.448	0.456	0.375	0.072	0.074	0.258	0.228	0.177	0.226	0.236	0.19	0.148	0.002	0.112	0.316	0.099
M10	0.646	0.613	0.517	0.483	0.102	0.429	0.243	0.658	0.182	1	0.253	0.532	0.605	0.293	0.328	0.327	0.325	0.331	0.33	0.409	0.372	0.365	0.275	0.452	0.276	0.272	0.46	0.255	0.289	0.312	0.259	0.288	0.288	0.122
M11	0.142	0.268	0.234	0.439	0.299	0.238	0.45	0.281	0.163	0.253	1	0.275	0.364	0.18	0.575	0.197	0.39	0.217	0.261	0.343	0.354	0.218	0.022	0.283	0.208	0.158	0.842	0.472	0.41	0.218	0.084	0.167	0.334	0.119
M12	0.374	0.457	0.353	0.457	0.131	0.344	0.355	0.433	0.296	0.532	0.276	1	0.471	0.168	0.361	0.172	0.246	0.284	0.389	0.477	0.36	0.252	0.116	0.398	0.283	0.137	0.308	0.357	0.328	0.247	0.142	0.169	0.325	0.158
M13	0.463	0.52	0.438	0.455	0.161	0.417	0.309	0.561	0.143	0.605	0.364	0.471	1	0.202	0.419	0.329	0.243	0.36	0.246	0.346	0.348	0.288	0.172	0.467	0.325	0.232	0.467	0.343	0.326	0.23	0.25	0.228	0.237	0.158
M14	0.207	0.172	0.194	0.218	-0.018	0.24	0.173	0.199	0.142	0.293	0.18	0.188	0.202	1	0.184	0.355	0.104	0.128	0.181	0.162	0.285	0.413	0.422	0.252	0.244	0.268	0.334	0.026	0.059	0.236	0.294	0.339	0.405	0.278
M15	0.297	0.372	0.262	0.421	0.327	0.292	0.468	0.338	0.254	0.328	0.575	0.381	0.415	0.184	1	0.308	0.303	0.257	0.31	0.419	0.399	0.27	0.134	0.388	0.189	0.226	0.304	0.631	0.427	0.096	0.22	0.237	0.338	0.093
M16	0.23	0.318	0.229	0.155	-0.021	0.266	0.048	0.291	0.002	0.327	0.197	0.172	0.328	0.355	0.308	1	0.186	0.095	0.101	0.032	0.13	0.551	0.466	0.292	0.201	0.444	0.375	0.084	0.143	0.181	0.588	0.264	0.274	0.372
M17	0.167	0.24	0.053	0.29	0.129	0.127	0.208	0.119	0.08	0.325	0.39	0.246	0.243	0.104	0.303	0.186	1	0.267	0.118	0.23	0.187	0.215	0.108	0.355	0.111	0.103	0.165	0.355	0.323	0.162	0.107	0.104	0.168	0.078
M18	0.361	0.3	0.288	0.195	0.121	0.216	0.24	0.311	0.095	0.331	0.217	0.284	0.36	0.126	0.257	0.095	0.267	1	0.057	0.146	0.163	0.043	0	0.378	0.138	0.063	0.24	0.285	0.233	0.195	0.04	0.13	0.097	-0.005
M19	0.244	0.369	0.299	0.253	0.164	0.243	0.258	0.219	0.449	0.33	0.261	0.395	0.246	0.181	0.31	0.101	0.119	0.087	1	0.619	0.271	0.214	0.082	0.226	0.271	0.161	0.192	0.289	0.179	0.138	0.093	0.166	0.333	0.196
M20	0.331	0.42	0.341	0.337	0.146	0.338	0.303	0.336	0.458	0.409	0.343	0.477	0.345	0.162	0.419	0.032	0.23	0.149	0.619	1	0.854	0.294	0.13	0.388	0.339	0.201	0.29	0.302	0.267	0.201	0.038	0.237	0.442	0.143
M21	0.281	0.313	0.335	0.356	0.163	0.37	0.166	0.347	0.375	0.372	0.354	0.36	0.348	0.285	0.399	0.13	0.187	0.163	0.371	0.554	1	0.279	0.203	0.351	0.284	0.336	0.289	0.226	0.238	0.292	0.102	0.345	0.447	0.195
M22	0.251	0.292	0.259	0.26	-0.028	0.349	0.11	0.336	0.072	0.365	0.218	0.252	0.286	0.413	0.27	0.551	0.215	0.043	0.214	0.294	0.279	1	0.549	0.397	0.233	0.523	0.465	0.043	0.143	0.322	0.394	0.359	0.452	0.505
M23	0.197	0.208	0.223	0.139	-0.054	0.22	-0.028	0.196	0.074	0.275	0.022	0.116	0.172	0.422	0.134	0.466	0.108	0	0.062	0.13	0.203	0.548	1	0.282	0.172	0.551	0.386	-0.027	0.031	0.343	0.472	0.398	0.317	0.445
M24	0.538	0.457	0.537	0.353	0.1	0.444	0.273	0.5	0.258	0.452	0.283	0.398	0.467	0.252	0.388	0.292	0.255	0.378	0.226	0.368	0.351	0.397	0.282	1	0.436	0.297	0.684	0.174	0.238	0.344	0.271	0.234	0.28	0.207
M25	0.317	0.316	0.363	0.303	0.133	0.37	0.153	0.311	0.228	0.278	0.206	0.283	0.325	0.244	0.189	0.201	0.111	0.138	0.271	0.339	0.284	0.233	0.173	0.436	1	0.277	0.35	0.155	0.16	0.203	0.07	0.27	0.331	0.153
M26	0.224	0.267	0.268	0.227	0.033	0.386	0.057	0.289	0.177	0.272	0.158	0.137	0.232	0.358	0.226	0.444	0.103	0.083	0.161	0.201	0.336	0.523	0.551	0.297	0.277	1	0.391	0.045	0.02	0.33	0.37	0.446	0.481	0.353
M27	0.46	0.449	0.497	0.267	0.005	0.417	0.221	0.466	0.226	0.46	0.242	0.308	0.467	0.334	0.304	0.375	0.165	0.24	0.192	0.29	0.289	0.465	0.386	0.684	0.35	0.391	1	0.105	0.146	0.336	0.304	0.275	0.357	0.259
M28	0.222	0.296	0.201	0.338	0.302	0.211	0.523	0.167	0.236	0.255	0.472	0.357	0.343	0.026	0.531	0.084	0.365	0.285	0.289	0.302	0.226	0.643	-0.027	0.174	0.155	0.049	0.105	1	0.588	0.013	0.116	0.032	0.151	-0.072
M29	0.187	0.244	0.171	0.302	0.156	0.161	0.384	0.17	0.19	0.289	0.41	0.328	0.326	0.059	0.427	0.143	0.323	0.233	0.179	0.267	0.238	0.143	0.031	0.238	0.16	0.02	0.146	0.688	1	0.112	0.084	0.024	0.182	0.131
M30	0.32	0.263	0.253	0.235	0.008	0.216	0.003	0.278	0.143	0.312	0.218	0.247	0.23	0.236	0.096	0.181	0.182	0.136	0.138	0.201	0.292	0.322	0.343	0.341	0.203	0.33	0.336	0.013	0.112	1	0.233	0.327	0.279	0.284
M31	0.238	0.278	0.227	0.111	-0.102	0.208	-0.002	0.235	0.002	0.258	0.064	0.142	0.25	0.294	0.22	0.688	0.107	0.04	0.093	0.036	0.102	0.394	0.472	0.271	0.07	0.37	0.304	0.116	0.064	0.223	1	0.31	0.168	0.366
M32	0.206	0.266	0.202	0.24	0.003	0.24	0.037	0.26	0.112	0.288	0.167	0.189	0.228	0.335	0.237	0.264	0.104	0.13																

**EK-7: YSTÖ Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	136,77	1233,404	,620	,662	,924
M2	136,36	1217,654	,683	,746	,923
M3	135,81	1230,978	,610	,616	,924
M4	136,95	1246,195	,569	,464	,925
M5	134,80	1253,373	,580	,432	,925
M6	136,98	1277,265	,392	,453	,927
M7	135,32	1236,787	,645	,636	,924
M8	135,07	1274,979	,371	,384	,927
M9	136,32	1219,761	,695	,763	,923
M10	136,76	1262,926	,492	,552	,926
M11	136,80	1234,351	,591	,483	,925
M12	135,68	1239,760	,649	,551	,924
M13	135,45	1271,514	,420	,394	,927
M14	136,39	1249,045	,575	,574	,925
M15	134,39	1283,709	,436	,574	,927
M16	137,54	1287,087	,353	,345	,927
M17	137,69	1285,126	,354	,325	,927
M18	135,84	1260,381	,452	,480	,926
M19	136,25	1240,616	,581	,619	,925
M20	136,03	1240,430	,560	,479	,925
M21	134,28	1264,074	,541	,590	,925
M22	134,76	1279,501	,394	,531	,927
M23	136,05	1216,709	,660	,651	,924
M24	135,65	1256,014	,467	,348	,926
M25	134,68	1268,101	,481	,514	,926
M26	135,31	1226,689	,612	,583	,924
M27	137,43	1276,349	,404	,599	,927
M28	136,37	1276,533	,391	,456	,927
M29	135,53	1276,495	,416	,335	,927
M30	134,30	1295,414	,371	,471	,927
M31	135,94	1273,664	,426	,372	,927
M32	135,38	1254,963	,552	,497	,925
M33	134,28	1294,216	,334	,430	,927

## EK-7: YSTÖ Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
140,10	1334,524	36,531	33

### ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	10231,35	253	40,44		
Within People	7608,816	32	237,776	81,479	0,001
Between Items Residual	34,310(a)	1	34,31	11,773	
Balance	23591,72	8095	2,914		
Total	23626,03	8096	2,918		
Total	31234,85	8128	3,843		
Total	41466,2	8381	4,948		

Grand Mean = 4,25

a Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 1,258.

### Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig.
1445,957	39,650	32	222	,000

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,907
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4131,431
	df	561
	Sig.	,000

**EK-8:** Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Klinik Araştırmalar Etik Kurul Onayı



**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**

**Sağlık Bilimleri Enstitüsü Klinik Araştırmalar**

**Ön Değerlendirme Komisyonu**

**PROJENİN ADI:** Spor Örgütlerindeki Çalışanların Baskı ve Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutumları


**PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ:** Prof. Dr. Turgay BİÇER

**PROJEDEKİ ARAŞTIRICILAR:** Elif BOZYİĞİT

**ONAY TARİHİ VE ONAY SAYISI:** 30.03.2011 – 03

**Sayın Prof. Dr. Turgay BİÇER**

30 protokol nolu “Spor Örgütlerindeki Çalışanların Baskı ve Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutumları” isimli projeniz Enstitümüzün ön değerlendirme komisyonunda incelenmiş ve araştırmanın Komisyonumuzun ön değerlendirme kriterlerine uygunluğuna karar verilmiştir.


  
Doç. Dr. Ebru IŞIK ALTURFAN  
Komisyon Başkan Yardımcısı

  
Prof. Dr. Gül AYANOĞLU DÜLGER

Prof. Dr. Refika ERSU

  
Doç. Dr. Asım ÇINGİ

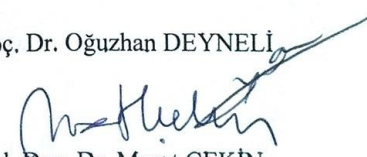
Yrd. Doç. Dr. Mustafa TAŞDEMİR

  
Prof. Dr. Gülden Z. OMURTAG  
Komisyon Başkanı

  
Prof. Dr. Bahar GÜRSOY

  
Prof. Dr. Can İKİZLER

Doç. Dr. Oğuzhan DEYNELİ

  
Yrd. Doç. Dr. Murat ÇEKİN

Öğr. Gör. Dr. Tolga GÜVEN

# ÖZGEÇMİŞ

## Kişisel Bilgiler

<b>Adı</b>	Elif	<b>Soyadı</b>	BOZYİĞİT
<b>Doğum Yeri</b>	Sakarya	<b>Doğum Tarihi</b>	12 Ocak 1976
<b>Uyruğu</b>	T.C.	<b>TC Kimlik No</b>	35257015064
<b>E-mail</b>	ebozyigit@gmail.com	<b>Tel</b>	0 533 6520260

## Eğitim Düzeyi

	<b>Mezun Olduğu Kurumun Adı</b>	<b>Mezuniyet Yılı</b>
<b>Doktora/Uzmanlık</b>	Marmara Üniversitesi	
<b>Yüksek Lisans</b>	Celal Bayar Üniversitesi-Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2001
<b>Lisans</b>	Celal Bayar Üniversitesi-Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	1998
<b>Lise</b>	Mithat Paşa Lisesi	1993

## İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	<b>Görevi</b>	<b>Kurum</b>	<b>Süre (Yıl - Yıl)</b>
<b>1.</b>	Öğretim Görevlisi	Pamukkale Üniversitesi	2001-Halen
<b>2.</b>	Araştırma Görevlisi	Celal Bayar Üniversitesi	1999-2001
<b>3.</b>	Ulusal Voleybol Hakemi	Türkiye Voleybol Federasyonu	1998-Halen

<b>Yabancı Dilleri</b>	<b>Okuduğunu Anlama*</b>	<b>Konuşma*</b>	<b>Yazma*</b>
İngilizce	İyi	Orta	İyi

\* Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

<b>Yabancı Dil Sınav Notu #</b>								
KPDS	ÜDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE
53	53.75							

# Başarılmış birden fazla sınav varsa, tüm sonuçlar yazılmalıdır

# KPDS: Kamu Personeli Yabancı Dil Sınavı; ÜDS: Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı; IELTS:

International English Language Testing System; TOEFL IBT: Test of English as a Foreign Language-Internet-Based Test TOEFL PBT: Test of English as a Foreign Language-Paper-Based Test; TOEFL CBT: Test of English as a Foreign Language-Computer-Based Test; FCE: First Certificate in English; CAE: Certificate in Advanced English; CPE: Certificate of Proficiency in English

	<b>Sayısal</b>	<b>Eşit Ağırlık</b>	<b>Sözel</b>
<b>LES Puanı</b>			
<b>(Diğer) Puanı</b>			

## Bilgisayar Bilgisi

<b>Program</b>	<b>Kullanma becerisi</b>
Word, Excel, PPT	Çok iyi
SPSS	İyi

\*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin



**KATILDIĞI SEMİNER, TOPLANTI VE PROJELER**

**ULUSLARARASI**

- Uluslararası Spor ve Medya Sempozyumu, 27-28 Ocak 2000, Manisa.
- International Olympic Academy (IOA), 40. International Session for Young Participants, 23 July-08 August 2000 – Athens, Greece.
- Internationale Fachtagung für Sportpsychologie, 33. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie, Mai 24-26, 2001 Magglingen, Schweiz.
- II. Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu, 11-12 Ekim 2001, İzmir.
- Uluslararası Tenis Antrenör Gelişim Semineri (TTF), 09-11 Nisan 2004, Bakırköy, İstanbul.
- The 10. ICHPER\*SD Europe Congress & The TSSA 8. International Sports Science Congress, November 17-20, 2004, Antalya, Turkey.
- Uluslararası Antrenör Gelişim Semineri Türkiye Tenis Federasyonu, Ankara Tenis Kulübü, 10-12 Aralık 2004, Ankara.
- Aphrodisias, International Youth, Sport, Cultur and Art Festival (TMOK-PAU), August 01-07, 2005, Denizli.
- Aphrodisias – Laodikya II. International Youth, Sport, Cultur and Art Festival (TMOK-PAU), 31 July -07 August 2006, Denizli.
- 9th International Sports Sciences Congress, November 03-05, 2006, Muğla, Türkiye.
- The International Symposium on Training Teachers of Physical Education and Sports in Bologna Process, May 11-12, 2007, Çanakkale, Türkiye.
- Aphrodisias – Laodikya III. International Youth, Sport, Cultur and Art Festival (TMOK-PAU), August 04-12, 2007, Denizli, Türkiye.
- Aphrodisias – Laodikya IV. International Youth, Sport, Cultur and Art Festival (TMOK-PAU), July 14-20, 2008, Denizli, Türkiye.
- Aphrodisias – Laodikya V. International Youth, Sport, Cultur and Art Festival (TMOK-PAU), 31 July – 06 August, 2009, Denizli, Türkiye.
- 11th International Sports Sciences Congress, November 10-12, 2010, Antalya, Türkiye.
- Uluslararası Medeniyetler İttifakı Geleneksel Sporlar Festivali, 10-14 Ekim 2012, Denizli, Türkiye.
- 12th International Sports Sciences Congress, December 12-14 2012, Denizli, Türkiye.

**ULUSAL**

- Anadolu Voleybol Antrenörleri Derneği Semineri, 15 Nisan 2000 – Balıkesir.
- I. Voleybol Semineri, Türkiye Voleybol Federasyonu, 24 Nisan 2001 – Ankara.
- Futbolda Başarıyı Etkileyen Faktörler (Panel), 22 Nisan 2003 – PAÜ., Denizli.
- XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 28-30 Eylül 2005 – Denizli.
- Akademik Bilişim '06, IV. Bilgi Teknolojileri Sempozyumu, 09-11 Şubat 2006 – Denizli.
- I. Kademe Yardımcı Tenis Antrenörleri Gelişim Semineri, “Mikro ve mini tenis safhasında sporcuların taktiksel, fiziksel ve mental gelişimleriyle ilgili yapılması gerekli çalışmalar”, 30-31 Mart 2011, Antalya.
- 4. Antrenman Bilimi Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu, 28-30 Haziran 2011, Ankara.
- Spor Yaz Seminerleri, Bilgisayar Destekli Nitel Veri Analizi: Nvivo 9 Programının Tanıtımı ve Uygulamaları Çalıştayı, Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu, 02-03 Temmuz 2011, Denizli.

- I. Spor Çalıştay, Gençlik ve Spor Bakanlığı, 12-13 Nisan 2012, Bursa.
- 5. Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Kongresi -5th International Sport Sciences Congress For Students, 10 -12 Mayıs 2012, Muğla.
- Türkiye Tenis Federasyonu, Tenis Antrenörlük Kursu ve Bilgi Güncelleme Semineri (Öğretim Elemanları Belge Yükseltme), 23-27 Mayıs 2012, Belek-Antalya.
- 2012-2013 Sezonu Hakem ve Gözlemci Semineri ile Plaj Voleybolu Hakem Semineri, TVF Başkent Voleybol Kompleksi, 03-05 Eylül 2012, Ankara.
- Türkiye Tenis Federasyonu, Tenis Antrenörlük Kursu ve Bilgi Güncelleme Semineri - I, 24-28 Nisan 2013, Belek-Antalya.

#### **PROJELER**

- Hayata Pas Ver – Denizli, 2013
- Gökkuşluğu Gönül Elçileri – Denizli, 2013

#### **KATILDIĞI KURSLAR**

- Voleybol Hakemlik Kursu - 1996
- Voleybol Antrenörlük Kursu (II. Kademe) - 1998
- Tenis Monitörlük Kursu (Yardımcı Antrenör- I. Kademe) - 2002
- Voleybol Hakemlik Kursu - 2007
- Tenis Aday Hakemlik Kursu - 2007
- Tenis Antrenörlük Kursu (II. Kademe) - 2012

#### **ALINAN ÖDÜLLER**

- Voleybolda kulüp ve okul takımlarında çeşitli dereceler.
- CBÜ Bayan Voleybol Takımı Grup Birincilikleri.
- CBÜ Kültür Spor Kulübü Bayan Voleybol Takımı Bölgesel Lig ve II. Lig başarıları.
- PAÜ Bayan Voleybol Takımı Grup Birincilikleri.
- Mix Cup Tenis Turnuvası – İkincilik
- PAÜ Bayan Voleybol Takımı Grup Birinciliği (2. Lige Terfi).
- ADIM Projesi İLK ADIM VOLEYBOL Turnuvası Personel Takımı (2.lık)
- PAÜ Rektörlük Kupası Tenis Turnuvası-Yarı Final (Tek Bayanlar-Mix Çiftler)

#### **SERTİFİKALAR ve BELGELER**

- Voleybol Hakemi (Ulusal-Klasman)
- II. Kademe Voleybol Antrenörü Lisansı
- II. Kademe Tenis Antrenörü Lisansı
- Spor Masörlüğü Belgesi

#### **YAYINLAR, KONGRELER ve KONFERANSLAR**

##### **YAYINLAR**

##### **ULUSAL**

- Bozyiğit, E., Ağbuğa, B., Uysal, U. (2012). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin İnternet Kullanımına Yönelik Tutumları ve İnternet'i Kullanım Amaçları*, İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Hakemli-Sürelil-Bilimsel Dergi, 2012 / 3(1):31-44.



## **BİLDİRİLER**

### **ULUSLARARASI**

- “Sanayi Toplumunda Ticaretleşen Sporun Basındaki Yeri”, *Mehmet Ateş, Ayhan Işık, Elif Bozyiğit*, CBÜ, BESYO, Uluslararası Spor ve Medya Sempozyumu, 27-28 Ocak 2000 – Manisa. (Poster)
- “Die Ursachenerklärung von Erfolg und Misserfolg bei Türkischen Leistungssportlern Eine Untersushung in Einzelsportarten und Mannschaftssportarten”, *Seyhan Hasırcı, Uğur Dündar & Elif Bozyiğit*, Internationale Fachtagung für Sportpsychologie, 33. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie, 24-26 Mai 2001 – Magglingen, Schweiz. (Sözel)
- “Üniversitelerarası Voleybol Müsabakalarına Katılan Sporcularda Denetin Odağı”, *Elif Bozyiğit*, II. Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu, 11-12 Ekim 2001 – İzmir (Sözel).
- “Uyum Sürecinde Çok Dillilik; Anadilin Çocuğun Kimlik ve Kişilik Gelişimindeki Rolü”, *Seyhan Hasırcı, Elif Bozyiğit*, Bund der Türkischen Lehrervereine in Deutschland e.v. (Almanya Türk Öğretmen Dernekleri Federasyonu – ATÖF), 15-17 Kasım 2002 – Dingden, Germany. (Sözel)
- “Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Mezunlarının Akademik Başarılarının KPSS Başarısı İle İlişkisi”, *A.Gökçe Erturan, Elif Bozyiğit*, 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi (The 9th International Sports Sciences Congress), 03-05 Kasım 2006, Muğla. (Poster)
- “Loughborough Üniversitesi ve Pamukkale Üniversitesi’nin Beden Eğitimi Öğretmeni Yetiştiren Lisans Programlarının Karşılaştırmalı Analizi”, *Elif Bozyiğit, A.Gökçe Erturan*, ÇOMÜ – Uluslararası "AB-Bologna Sürecinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği" Sempozyumu, 11-12 Mayıs 2007, Çanakkale. (Poster)
- “Türk Spor Yönetiminde Kadın Yöneticiler”, *Elif Bozyiğit, Rıdvan Ekmekçi, Ömür Sertkaya*, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi (The 11th International Sports Sciences Congress), 10-12 Kasım 2010, Antalya. (Poster)
- “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencileri ile Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü Öğrencilerinin Strese Karşı Problem Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması”, *Emine Avcı, Elif Bozyiğit*, 5. Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Kongresi (5th International Sport Sciences Congress For Students), 10 -12 Mayıs 2012, Muğla. (Sözel)
- “Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Öğrencilerinin ÖSS Puanları ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki”, *Bülent Ağbuğa, Elif Bozyiğit, Yasemin Erdoğan*, 12. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi (The 12th International Sports Sciences Congress), December 12-14, 2012, Denizli (Sözel).

### **ULUSAL**

- “İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Zeka Alanları İle Sporsal Uygunluklarının Karşılaştırılması”, *A.Gökçe Erturan, Uğur Dündar, Ayşegül Yapıcı, Hayriye Çakır, Elif Bozyiğit*, XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 28–30 Eylül 2005, Denizli. (Sözel)
- “Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Öğrencilerinin Fizyolojik Profillerinin Belirlenmesi” - *A.Yapıcı, E.Bozyiğit, U.Dündar*, Türk Fizyolojik Bilimler Derneği 32.Ulusal Kongresi 2006, Denizli. (Poster)