

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK TACİZ
ALGILARI**

**Hazırlayan
Seda GÜNDÜZ**

**Danışman
Doç. Dr. Mustafa DURMUŞÇELEBİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Mayıs 2014
KAYSERİ**

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK TACİZ
ALGILARI**

(Yüksek Lisans Tezi)

**Hazırlayan
Seda GÜNDÜZ**

**Danışman
Doç. Dr. Mustafa DURMUŞÇELEBİ**

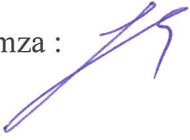
**Mayıs 2014
KAYSERİ**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Adı-Soyadı: Seda GÜNDÜZ

İmza :



YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları” adlı Yüksek Lisans Tezi,
Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazma Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.



Tezi Hazırlayan

Seda GÜNDÜZ



Danışman

Doç. Dr. Mustafa DURMUŞÇELEBİ



Anabilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Remzi KILIÇ

Doç Dr. Mustafa DURMUŞÇELEBİ danışmanlığında **Seda GÜNDÜZ** tarafından hazırlanan “**Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları**” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**’nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

30/05/2014

JÜRİ**İmza**

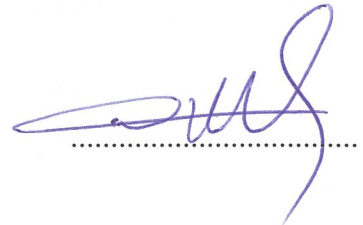
Danışman : Doç. Dr. Mustafa DURMUŞÇELEBİ



Üye : Prof. Dr. Remzi KILIÇ



Üye : Doç. Dr. Mustafa ŞANAL


ONAY

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 05/06/2014 tarih ve ...16...sayılı kararı ile onaylanmıştır.

05/06/2014

Prof. Dr. Ahiret SAHİN

Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ / TEŞEKKÜR

Bu araştırma üniversitelerde toplumsal yapının üst kesiminde yer alan entelektüel bilgi birikimine sahip, bilimsel gelişme ve ilerlemeye açık lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin, psikolojik taciz (mobbing) düzeylerini belirlemek amacıyla üniversitelerde yapılmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca araştırmamın her safhasında görüş ve önerileriyle bana sonsuz desteğini sunan, rehberliğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübesinden çok şey öğrendiğim, ne zaman arasam sorularıma yanıt bulduğum, bilimsel katkı ve desteğinden dolayı değerli danışmanım Doç. Dr. Mustafa DURMUŞÇELEBİ hocama teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimimin her aşamasında manevi desteklerini esirgemeyen lisansüstü ders arkadaşım Sayın Tülay ALAKOÇ'a ve meslektaşım Sayın Pelin VAHABOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans çalışmam boyunca destek, sabır ve övgüleriyle en zor zamanlarımda beni yüreklendiren annem Müşerref GÜNDÜZ, babam Mahmut GÜNDÜZ, ağabeylerim Salih GÜNDÜZ ve Selim GÜNDÜZ'e sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Bu çalışmanın bilimsel bilgiye katkıda bulunarak, bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutması umudu ve beklentisiyle...

Seda GÜNDÜZ

Kayseri, Mayıs 2014

LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK TACİZ ALGILARI

Seda GÜNDÜZ

Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2014

Danışman: Doç Dr. Mustafa DURMUŞÇELEBİ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin psikolojik taciz algılarını yaş, cinsiyet, medeni durum, üniversite ve enstitü gibi değişkenler açısından incelemektir. Araştırmada, 2012-2013 akademik yılında üç devlet üniversitesinde Eğitim Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri enstitülerinde öğrenim gören 540 yüksek lisans ve doktora öğrencisinden elde edilen veriler kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı (Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları Anketi) altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümünde “Psikolojik Tacizle Mücadele Yolları”, üçüncü bölümde “Çalışmalara Yönelik Saldırıları”, dördüncü bölümde “İtibara Yönelik Saldırıları”, beşinci bölümde “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” ve altıncı bölümde ise “Psikolojik Tacizin Etkileri” yer almaktadır.

Verilerin analizinde betimsel bölümlerde yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi tekniklerden yararlanılmıştır. Fark testlerinde ise, verilerin durumuna göre parametrik testlerden bağımsız örneklem için t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve çoklu karşılaştırmalarda Tukey Çoklu Karşılaştırma testi kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesinde kullanılan analiz testlerinin anlamlılık düzeyi Pearson korelasyon katsayısına göre değerlendirilmiştir.

Araştırmanın alt boyutları değerlendirildiğinde; en yüksek ortalamalar, “Çalışmaya Yönelik Saldırıları” alt boyutuna, en düşük ortalamalar da “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutuna aittir. Lisansüstü eğitim sürecinde psikolojik tacize maruz kaldığını ifade eden öğrencilerin daha sıklıkla pasife yakın tepkiler verdikleri; maruz kalmadıklarını düşünenlerin ise, daha aktif tepkilere başvuracakları belirlenmiştir.

Psikolojik taciz sürecinde öğrenciler, en sık çalışmalarında verim düşüklüğü ve sağlık sorunları yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Psikolojik taciz alt boyutlarının bağımsız değişkenlere göre incelenmesi sonucunda; öğrencilerin öğretim elemanlarından gördükleri psikolojik taciz ortalamalarının öğrencilerden gördüklerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonuçlarından hareketle, öğretim elemanı ve öğrenciler arasındaki sosyal ilişkilerin sınırları gerek kurum kültürü gerekse öğretim elemanı davranışlarıyla öğrencilere gösterilmeli, iki grup arasındaki iletişim açık ve dolaysız olmalıdır. Bu konudaki çalışmaların yeni ölçeklerle desteklenip daha genele yayılması sağlanmalıdır.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Taciz, Mobbing, Üniversite, Lisansüstü, Öğrenci.

**PSYCHOLOGICAL HARASSMENT (MOBBING) PERCEPTIONS OF THE
POSTGRADUATE STUDENTS**

Seda GÜNDÜZ

Erciyes University, Institute of Educational Sciences

Department of Educational Sciences

Master Thesis, May 2014

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Mustafa DURMUŞÇELEBİ

ABSTRACT

The purpose of this study is to research psychological harassment (mobbing) perceptions of the postgraduate students in terms of different variables. In the study, the data obtained from 540 master and doctorate students who study at Educational, Social Sciences and Science institutes of three Turkish state universities in the 2012-2013 academic year.

The data collection instrument used in this study (Psychological Harassment Perceptions Of The Postgraduate Students Survey) consists of six dimensions. There are descriptive questions about respondents in the first dimension, “The Ways Of Fighting Against Psychological Harassment” in the second dimension, “Work-related Attacks” in the third dimension, “Individual-related Attacks” in the fourth dimension, “Socially-related Attacks” in the fifth dimension and “The Effects Of Psychological Harassment” in the sixth dimension.

In the descriptive part of the analysis of data, frequency, percentage, mean and standard deviation were used. The difference in the tests, according to data, was tested with parametric tests for independent samples t-test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) and Tukey's multiple comparison test was used for multiple comparisons. In the analysis of sub-problems of the research survey, the level of significance was assessed by Pearson's correlation coefficient.

As the sub-dimensions of the study were evaluated, “Work-related Attacks” sub-dimension has the highest averages, “Socially-related Attacks” has the lowest averages.

The students, who had experienced psychological harassment before in the postgraduate education process, expressed more often to give close-to-passive reactions; the students, who thought that they hadn't experienced before, would give more active reactions. Psychological harassment often affected students with low performance and health problems. With analysis of the sub-dimensions of psychological harassment according to independent variables; psychological harassment committed by academic staff was found to be significantly higher than psychological harassment committed by students.

Based on the results of research, limits of social relations between academic staff and students should be shown to students with both with organizational culture and teaching staff's behaviours, communication between the two groups should be clear and direct. Studies on this subject should be supported with a new scale and spread more generally.

Keywords: Psychological Harassment, Mobbing, University, Postgraduate, Student.

İÇİNDEKİLER

LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK TACİZ ALGILARI

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI	ii
KABUL ONAY	iii
ÖNSÖZ / TEŞEKKÜR	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR	xv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	8
1.3. Araştırmanın Önemi	9
1.4. Sınırlılıklar	9
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	10
2.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı.....	10
2.2. Psikolojik Taciz İle İlgili Diğer Kavramlar	14
2.2.1. Stres.....	15
2.2.2. Çatışma	16
2.3. Psikolojik Taciz Sürecinin Aşamaları	18
2.4. Psikolojik Tacizin Tipolojisi.....	22
2.5. Psikolojik Tacizin Uygulanma Türleri	25
2.5.1. Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Taciz	26
2.5.2. Yatay Psikolojik Taciz	27

2.6. Psikolojik Tacizin Nedenleri.....	28
2.6.1. Çevresel Nedenler.....	30
2.6.2. Bireysel Nedenler.....	35
2.7. Psikolojik Taciz Sürecinin Etkileri.....	41
2.7.1. Bireye Etkileri.....	41
2.7.2. Kuruma Etkileri.....	45
2.8. Psikolojik Tacizin Önlenmesi ve Durdurulması.....	49
2.8.1. Bireysel Önlemler.....	49
2.8.2. Örgütsel Önlemler.....	52
2.9. Psikolojik Taciz ve Hukuk.....	56
2.9.1. Psikolojik Taciz ve Türk Hukuku.....	58
2.9.2. Yurtdışında Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler.....	67
2.10. İlgili Çalışmalar.....	70
2.10.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	70
2.10.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	78
3. YÖNTEM.....	82
3.1. Araştırmanın Modeli.....	82
3.2. Evren ve Örneklem.....	82
3.3. Veri Toplama Aracı.....	84
3.4. Verilerin Çözümlemesi.....	85
4. BULGULAR VE YORUM.....	87
4.1. Katılımcıların Psikolojik Taciz Algılarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	87
4.2. Maruz Kaldıkları Psikolojik Tacizin Katılımcılar Üzerindeki Etkileri.....	103
4.3. Psikolojik Tacizle Karşılaştıklarında / Karşılaşma Durumlarında Başvurdukları / Başvuracakları Mücadele Yollarının İncelenmesi.....	104
4.4. Psikolojik Taciz Kapsamında Karşılaştıkları Diğer Davranışlar.....	105

5. TARTIŞMA-SONUÇ VE ÖNERİLER	108
5.1. Sonuçlar ve Tartışma	108
5.1.1. Öğrencilerin Psikolojik Taciz Algılarına İlişkin Sonuçlar	108
5.1.2. Psikolojik Tacizin Katılımcılar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Sonuçlar ...	111
5.1.3. Psikolojik Tacizle Mücadele Yollarına İlişkin Sonuçlar	112
5.1.4. Genel Sonuçlar	112
5.2. Öneriler	113
5.2.1. Sonuçlara Yönelik Öneriler	113
5.2.2. Genel Öneriler	114
KAYNAKLAR.....	116
EKLER.....	132
ÖZGEÇMİŞ	138

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1.	Alanyazında psikolojik taciz (mobbing) için kullanılan kavramlar ve tanımlar	13
Tablo 2.2.	Çatışma ve psikolojik taciz arasındaki farklar	17
Tablo 2.3.	Psikolojik tacizin kişisel / sosyal / örgütsel nedenleri.....	34
Tablo 2.4.	Psikolojik tacizin mağdur üzerindeki etki dereceleri	44
Tablo 2.5.	Psikolojik tacizin çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkisi	48
Tablo 2.6.	Dünya çapında psikolojik tacize karşı başlatılan hareketler.....	68
Tablo 3.1.	Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, çalışma durumlarına göre frekans ve yüzdeler dağılımları	83
Tablo 3.2.	Katılımcıların üniversitelerine, enstitülerine ve lisansüstü eğitim düzeylerine göre frekans ve yüzdeler dağılımları	84
Tablo 4.1.	Öğrencilerin yaşlarına göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin N, \bar{X} ve SS değerleri	87
Tablo 4.1.1.	Öğrencilerin yaşlarına göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin varyans analizi sonuçları	88
Tablo 4.1.2.	Öğrencilerin yaşlarına göre sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (öğrenciler) alt boyutu puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	89
Tablo 4.2.	Öğrencilerin cinsiyetlerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlerin farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları	90
Tablo 4.3.	Öğrencilerin medeni durumlarına göre yaşadıkları psikolojik tacizlerin farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları	91
Tablo 4.4.	Öğrencilerin üniversitelerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin N, \bar{X} ve SS değerleri	94
Tablo 4.4.1.	Öğrencilerin üniversitelerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin varyans analizi sonuçları.....	95
Tablo 4.4.2.	Öğrencilerin üniversitelerine göre alt boyutların puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	96

Tablo 4.5. Öğrencilerin enstitülerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin N, \bar{X} ve SS değerleri	97
Tablo 4.5.1. Öğrencilerin enstitülerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin varyans analizi sonuçları.....	99
Tablo 4.5.2. Öğrencilerin enstitülerine göre çalışmalara yönelik saldırılar (öğretim elemanları-öğrenciler) ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (öğrenciler) alt boyutlarının puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları	100
Tablo 4.6. Öğrencilerin lisansüstü eğitim düzeylerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlerin farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları.....	101
Tablo 4.7. Öğrencilerin çalışma durumlarına göre yaşadıkları psikolojik tacizlerin farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları	102
Tablo 4.8. Psikolojik tacizin etkileri	103
Tablo 4.9. Psikolojik taciz davranışına maruz kalındığında başvurdukları / başvuracakları mücadele yolları.....	104
Tablo 4.10. Psikolojik taciz kapsamında karşılaşılan diğer davranışlar	106

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1.	Psikolojik taciz sürecinin aşamaları	18
Şekil 2.2.	Psikolojik tacizin aşamaları	20

KISALTMALAR

%	Yüzde
Akt.	Aktaran
Çev.	Çeviren
KO	Kareler Ortalaması
KT	Kareler Toplamı
md.	Madde
N	Frekans
s.	Sayfa
SS	Standart Sapma
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TL	Türk Lirası
Üni.	Üniversite
Vb.	Ve benzeri
Ve diğ.	Ve diğerleri
\bar{X}	Ortalama

1. GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Yönetim alanının uzun yıllardır araştırma konusu haline gelmiş örgüt kavramı, iki ya da daha fazla insanın, ortak bir amacı gerçekleştirmek için, davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenlediği yapı (Keskinkılıç, 2007, s. 1) olarak tanımlanmaktadır. Örgütün yapısı, işleyişi, süreçleri gibi kavramlar üzerine yapılan çalışmaların yanı sıra Elton Mayo, Gardner, Moore ve Davis gibi yazarların öncülük ettiği neoklasik kuram (Bursalıoğlu, 2010a, s. 18), örgüt literatürüne girmiş ve insan kavramı ile informal örgütün önemine dikkat çekmiştir. Bunun sonucunda yönetim alanında yapılan çalışmalara psikoloji, antropoloji, sosyoloji gibi bilimlere de katkı yapmaya başlamıştır. İnsan yalnızca işgören olarak değil, sosyal bir varlık olarak değerlendirildiğinden davranışları üzerindeki etkiler, bazı davranışları gösterme sebeplerinin yanı sıra motivasyon, liderlik, örgüt kültürü ve iklimi gibi konularda yapılan çalışmalar 1980'lerden sonra artmıştır. Bunun sonucunda örgüte yönelik tanımlar da değişmeye başlamıştır. Örgüt kavramını Malinowski (1990), insanların bir takım ortak amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşmayı ve birlikteliği içermektedir diye ifade ederken; Toffler (2011), örgütleri insan amaçlarının, umutlarının ve yükümlülüklerinin bir araya gelmesinden başka bir şey değildir diye tanımlamıştır.

İnsan ilişkilerini ön plana çıkaran kuramlar sonucunda örgütlerde ortaya çıkan uygulamalarda en dikkat çeken gelişmelerden biri de, kişiler ve gruplar arası ilişkilerin meydana getirdiği informal örgütün yönetici tarafından kabul edilmesi ve onun davranışını etkilemesidir (Bursalıoğlu, 2010b, s. 30). İnfomal örgüt yapısı ve örgüt içinde var olan gruplar örgüt yönetimi üzerinde baskı grupları oluşturabildiği gibi, örgütün gelişimine ve örgütteki işbirliğine de katkı yapabilmektedir. Bu nedendir ki,

örgüt içerisinde yer alan grupların örgüte yönelik katkılarını ve etkilerini araştırmak için örgüt kültürü kavramı ortaya çıkmıştır.

Örgüt kültürü insana özgü bir kavramdır. Schein (1992, s. 17), örgüt kültürü kavramını, “belirli bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözümlerken yarattığı, keşfettiği, geliştirdiği, geçerli kabul edilecek, yeni üyelere sorunlara ilişkin doğru bir algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak öğretilecek kadar etkin varsayım ve inançlar bütünü” olarak tanımlamaktadır. Yapılan araştırmalar güçlü örgüt kültürüne sahip kurumların diğerlerine nazaran daha başarılı oldukları ve sıkıntılı dönemlerini daha az yara alarak atlattıklarını göstermiştir (Baltaş, 2006; Cheng, 1993; Eren, 2004; Stolp, 2002; Şişman, 1994). Ancak, güçlü örgüt kültürü oluşturmak endüstrileşen dünyada gittikçe zorlaşmaktadır. Örgütü ve paylaşılan kültürü meydana getiren değişkenlerin yanı sıra örgütün soyutlanamayacağı çevre koşulları da örgütü derinden etkilemektedir.

Rekabet, gelişen dünyada sıklıkla karşılaşılan çevresel değişkenlerden biri haline gelmiştir. Gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşamda karşılığını oldukça sık bulan bu kavram, olumlu anlamlar çağrıştırmakla birlikte bazı durumlarla özdeşleştirildiğinde olumsuz manalara da gelmektedir. Günümüzde post-endüstriyel dönüşüm sürecinde, daha esnek, dinamik ve yenilikçi bir örgütsel yapı oluşturma zorunluluğu rekabette başarının temel koşulu haline gelmiştir (Fettahlıoğlu, 2008, s. 1). İlk olarak iş yaşamının “çetin” koşulları bağlamında karşılaşılan rekabet olgusu, son yıllarda eğitim kurumlarında da oldukça yaygın hale gelmiştir. Eğitim kurumlarında oluşan rekabet, diğer özel sektör kuruluşlarına göre daha “masum” görünse de, girdisinin insan olduğu göz önüne alındığında sonuçları daha ciddi olabilmektedir.

Söz konusu insan olunca, insan ihtiyaçları, beklentileri, algıları gibi nedenlerle çalışanlar arasında zaman zaman çatışmalar meydana gelebilmektedir. Söz konusu çatışmalara, örgütsel değişim ve gelişmelerden dolayı ortaya çıkabilen değişime direnç, baskılar, rekabet, işe ve çevreye yabancılaşma ve iş tatminsizliği gibi unsurlar da eklenince, sonuçları son derece ağır olabilecek bireysel ve örgütsel sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Yönetimin başarılı uygulamaları olsa dahi, anılan örgütsel çatışmaların tam olarak önüne geçilememektedir. Bu sebeple, son dönemlerde yönetim alanında yapılan araştırmalarla, başlangıçta işyerinde rekabetin ve değişen koşulların neden olduğu psikolojik baskılarla ortaya çıktığına inanılan; varlığı, yaygınlığı ve boyutu daha

önce bilinmeyen fakat örgütlerin oldukça yüksek maliyetlere katlanmasına neden olan yeni bir kavram ortaya çıkmış ve bu kavram “psikolojik taciz (mobbing)” olarak adlandırılmıştır.

Leymann ve Gustavsson’un 1984 yılında yaptığı ilk çalışmanın ardından (Leymann, 2003), birçok ülkede bu konu örgütsel çevrelerde dikkat çekmiştir. İşin doğası, bir çalışma biçimi ve sistemin getirdiği bir yıpratma süreci olarak görülen ve fark edilmesi zaman alan bu olgu, anılan araştırmacı ile birlikte örgüt literatürüne girmiştir. Hatta, Leymann, Dr. Michael Becker ile birlikte kurmuş oldukları psikolojik taciz kliniğinde 1700’ün üzerinde psikolojik taciz kurbanını tedavi etmiştir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

Türkiye’nin yeni tanıştığı bir kavram olan ancak, özellikle refah düzeyi yüksek ve gelişmiş ülkelerde ortaya çıkıp tüm dünyada yaygınlaşan psikolojik taciz (mobbing), “bir kişinin, diğer insanları kendi rızalarıyla yahut rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlaması” olarak tanımlanmaktadır (Davenport ve diğ., 2003, s. 15).

Psikolojik taciz, hem kişisel (mağdura ve tacizciye özgü) hem de örgütsel sebeplere dayanırken; oluşum sürecinde ve bu sürecin sonucunda örgütü etkileyen çeşitli sonuçlara yol açmaktadır. Aslında oluşmasının temelinde örgütten ve kültürden kaynaklanan sebepler barındırırken sonucunda da örgütü derinden etkileyen durumlara sebebiyet vermektedir. Psikolojik tacizin uygulandığı örgütlere ilişkin de bir takım tahrip edici psikolojik ve ekonomik sonuçları mevcuttur (Tınaz, 2006b, s. 161). Bireylerarası anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, örgüt kültürü ve değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı gibi psikolojik sonuçların yanında, işe karşı bıkkınlık, isteksizlik, performans düşüklüğü, üst üste sürekli alınan izinler ve raporların artması gibi örgütü ekonomik yönden yıpratacak durumlarla karşılaşmaktadır.

Yalnızca kişiyi yıldırma, bezdirmek, işten çıkmasını sağlamak gibi sonuçlarının yanı sıra yadsınamayacak düzeyde etkilere de uluslararası yapılan çalışmalarda dikkat çekilmiştir. İsveç’te yapılan bir araştırmanın bulgularına göre ise bir yıl içinde gerçekleşen intiharların % 10-15’inin nedeni psikolojik tacizdir (Tınaz, 2006b, s. 15). İsveç ve Almanya’da yüz binlerce psikolojik taciz mağdurunun erken emekli oldukları

veya psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri kayıtlarda yer almaktadır (Altuntaş, 2010, s. 2999).

Doğurduğu olumsuz sonuçların yanı sıra, psikolojik tacizin yönü de önemlidir. Kavram, genellikle üstten veya asttan gelen (dikey yönlü) psikolojik tacizi çağrıştırırken, örgüt üyeleri aynı konumda buldukları (yatay yönlü) meslektaş ve arkadaşları tarafından da sıklıkla taciz edilmektedirler. Aktop (2006, s. 2) bu eylemi, kişinin örgütünün, yöneticilerinin, üstlerinin, astlarının ya da eşit pozisyondaki birinin, diğerlerini de zorbaca davranışlar için uzun süreyle, sıkça ve sistemli bir biçimde örgütleyerek mağdur konumunda bulunan bir kişiye karşı cephe oluşturması olarak ifade etmiştir.

Psikolojik taciz davranışlarının farkına varmak ve bu konuda bilinçli olmak çok önemlidir. Yalnızca mağdur tarafından isimlendirilen yahut fark edilen bir durum olmasından çok, diğer çalışanlar ve yönüne göre üstler yahut astlar tarafından da bariz olarak hissedilmesi gerekmektedir. Ayrıca, belirgin saldırganlık ve yıkıcılık içeren eylemlerin psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilmesi için, bu eylemlerin belirli bir sürede gerçekleşmesi (haftada en az bir kez olması ve bunun da en az altı ay boyunca süregelmesi), belirli bir hedefe yönelik olması ve duygusal tacize maruz kalan mağdurun durumla başa çıkmada zorlanıyor olması gerekmektedir (Einarsen, 2000; Kaukiainen, Salmivalli, Björkqvist, Österman, Lahtinen, Kostamo ve Lagerspetz, 2001; Leymann, 1996; Zapf ve Einarsen, 2001; Zapf ve Gross, 2001).

Psikolojik taciz olgusunun yaygınlığı konusunda alanyazında yapılan araştırmalar dikkat çekici sonuçları işaret etmiştir. Leymann'ın 1996 yılında İsveç'te yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre, 4,4 milyondan oluşan işgücünün % 3,5'i yani yaklaşık olarak 154.000 kişi iş hayatında psikolojik taciz kurbanı olmuştur. Amerika'da yapılmış bir araştırma; her altı çalışandan birisinin psikolojik taciz mağduru olduğu sonucunu çıkarmıştır (Namie, 2003). Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (SFS)'na (2002) göre; Almanya'daki çalışanların % 2,7'si (yaklaşık olarak 800.000 kişi) psikolojik tacizden etkilenmektedir (Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu, 2002; akt. Aktop, 2006, s. 18). İspanya'da Alcal de Henares Üniversitesi tarafından psikolojik taciz konusunda yapılan bir araştırma, Avrupa Birliğinde işçilerin % 15'inin psikolojik taciz mağduru olduklarını göstermiştir (Tutar, 2004, s. 119).

İnsan Kaynakları Yönetimi'nin (Human Resources Management), 2006 yılında Türkiye'deki psikolojik taciz vakalarını araştırmak amacıyla *yenibiris.com* üzerinden düzenlediği ankete 100 kişi katılmış; iş hayatında psikolojik taciz ile karşılaştıklarını söyleyen katılımcılar, % 81 ile en büyük dilimi oluştururken, hiç karşılaşmayanların oranı ise % 2'de kalmıştır. *İnsankaynaklari.com* ile İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin birlikte yaptığı anket, Türkiye'de % 42 oranında psikolojik taciz mağduru olduğunu göstermiştir (Polat ve Pakiş, 2012, s. 214).

Olguya dikkat çekmek için ve bu süreçte mağdurun yanında yer almak adına Amerika başta olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde hukuki süreçlerin yanı sıra sendikal faaliyetler de yürütülmektedir. Örgütlerde ve ilgili alanyazında popülerleşen, oluşturulan internet siteleri ve kurulan dernekler (*Mobbing İle Mücadele Derneği* gibi) aracılığı ile mağdurların yalnız olmadıkları psikolojik taciz konusu ile ilgili TBMM bir rapor hazırlamıştır. 2011 yılında yasalaşan yeni "*Borçlar Kanunu*"nun 147. maddesi psikolojik tacizi kapsamaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>).

TBMM'nin 2011 (s. 7) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu'na göre, hangi işyerlerinde ve hangi kişilerin psikolojik tacize uğradığına bakıldığında -araştırmalara göre- kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, öncelikle sağlık ve eğitim sektöründe yaygın olduğu ve özellikle de üniversitelerde bunun çok daha sıklıkla yaşandığı görülmektedir. Leymann'ın çalışmasında da, İsveç'te okul ve üniversitelerdeki psikolojik taciz oranı çalışan nüfus içinde % 6,2 iken; karşılaştıkları psikolojik taciz sebebiyle klinikte tedavi gören 64 hastanın % 6,3'ü bu kurumlarda çalışan kişilerden oluşmaktadır. Erşan (2011), Hürriyet gazetesinde psikolojik taciz konusunda hazırladığı yazısında: "Yaklaşık 24 milyon çalışanın % 40'ı yani 9,6 milyonu potansiyel psikolojik taciz kurbanı; üniversitelerde bu oran çok yüksek. Örneğin Atatürk Üniversitesi'nin bir araştırmasında her 100 kişiden 82'sinin psikolojik taciz'e uğradığı saptanmış." diye ifade etmiştir.

Akademik örgütler, gerçeklerin bekçisi, yeni gerçeklerin arayıcısı, toplum değerlerinin koruyucusu, gençliğin şekillendiricisi ve geleceğin yol göstericisidirler (Kaya, 1984, s. 237). Anılan örgütlerin ulusun kültürünü ve güncel bilgiyi genç nesillere aktarma, bilimsel araştırmalar yapma gibi eğitsel ve bilimsel işlevlerinin yanı sıra elinde mesleği

olmayana meslek verme, toplumu ve ekonomiyi etkileme (Güler, 1994, s. 29) gibi toplumsal ve ekonomik işlevleri de vardır. Girdisi insan olan akademik örgütlerin topluma en üst düzeyde çıktı vermesi, olması beklenen durumdur. Bu sürecin sağlıklı, karşılıklı güven içerisinde özellikle eğitim kavramının eşdeğer kabul edildiği ortamlarda devam etmesi beklenmektedir.

Alanyazında daha çok işyerinde psikolojik taciz olgusu üzerine çalışmalar yapılmış olmasına rağmen, eğitim örgütlerinde karşılaşılan psikolojik taciz oranları da dikkate değer düzeydedir. Westhues (1998) de duygusal tacizin en yaygın olduğu sektörlerin sağlık ve yükseköğrenim olduğunu belirtmiştir (Aktop, 2006, s. 22). Üniversite öğretim elemanları üzerinde yapılan çalışmalar son yıllarda artış göstermiş olsa da yükseköğretim ortamlarında meydana gelen psikolojik taciz, akademik dergilerde çok az dikkat çekmektedir (Taylor, 2012, s. 15).

Akademisyenlik psikolojik tacizin en sık görüldüğü meslek gruplarından biridir (Gül, İnce ve Özkan, 2011, s. 121). Ayrıca adı geçen araştırmacılar, psikolojik tacizle ilgili araştırmalar ve örnek olayların görüşleri, çalışma veya kişisel ilişkileri sebebiyle üniversite yönetimi veya bölümleri tarafından desteklenmeyen kişilerin daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını gösterdiğini ifade etmişlerdir. 2400 kişinin katıldığı çalışmada Leymann (1996), mağdurların % 14,1'inin eğitim kurumlarından (okul, üniversite ve diğer eğitim kurumları) olduğunu ifade etmiştir. Finlandiya üniversitelerinde yapılan bir çalışmaya göre erkeklerin % 30'u kadınların da % 55'i psikolojik tacize maruz kalmaktadır (Björkqvist ve diğ., 1994). Raskauskas (2006), Yeni Zelanda üniversitelerinden birinde yaptığı çalışmasında, üniversite çalışanlarının % 65,3'ünün psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir. Norveç'te ise öğretim elemanlarının % 5,2'nin psikolojik tacize uğradığını ortaya çıkaran bir çalışma da Einarsen and Skogstad (1996) tarafından yapılmıştır. Westhues (2006), ayrıca üniversite kampüslerinin psikolojik tacizin oluşması için mükemmel bir ortam olduklarını söylemiştir.

Bugün kamuda ve özel sektörde özellikle de akademik örgütlerde psikolojik taciz önemli bir sorun haline gelmiştir. Çalışma ve eğitim ortamlarında meydana gelen huzur bozucu olaylar ve kişilerin verimli çalışmalarını etkilediği bilinen bir gerçektir. Akademik örgütlerde çalışan bireyler kadar bu örgütlerde eğitim gören öğrencilerin de

huzurlu ve kaliteli ortamlarda eğitim görmeleri gelecek kuşaklar açısından çok önemlidir. Bu nedenledir ki, bu tez çalışmasında girdisinin insan olduğu, ülkenin gelişim ve ilerlemesinin anahtarı olarak görülen akademik örgütleri ele alınmıştır; alana farklı bir bakış açısı getirilerek anılan örgütlerin öğrencileri ve özellikle de lisansüstü öğrencileri çalışmaya dâhil edilmiştir.

Lisansüstü öğretim toplumların gereksinim duyduğu bilim insanını, araştırmacıları ve yüksek nitelikli insan gücünü yetiştirmek için verilen programlı bir eğitimidir (Bülbül, 2003, s. 168). Bireyin kendisine yaptığı bir yatırım olarak değerlendirilebilecek lisansüstü eğitim süreci, sonuçlanması ve daha fazla bireyin bu eğitimi alması yönünden ülkenin gelişimi için oldukça önemlidir. Süreç içerisinde eğitim gördükleri kurumda karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar, söz edilen gelişimi kötü yönde etkilemekte ve genellikle de hoş olmayan sonuçlara varmaktadır. Bunun sonucunda bu çalışmanın problemi, “Türkiye’deki lisansüstü öğrencilerinin psikolojik taciz (mobbing) algıları nedir?” olarak tasarlanmıştır. Bu lisansüstü tez çalışması, toplam beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problemine, amaçlarına, önemine ve sınırlılıklarına; ikinci bölümünde araştırmanın konusuyla ilgili alanyazına ve yurt içi ile yurt dışında konuya ilişkin yapılan çalışmalara; üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine; dördüncü bölümde araştırmanın bulguları ve yorumuna; beşinci bölümde ise, araştırmanın sonuçlarına ve gelecekteki çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

Görüldüğü üzere, Türkiye’de eğitim örgütlerinde özellikle de akademik örgütlerde, psikolojik taciz olgusu sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Davranışların altında yatan sebepler, sonuçları, etkileri gibi durumların araştırıldığı çalışmaların yanı sıra yaygınlığı konusunda birçok çalışmayla karşılaşılmıştır. Çalışmalarda daha çok akademisyenlerin algıları üzerinde durulmuştur; bu tez çalışmasında da lisansüstü öğretim gören öğrenciler boyutu üzerinde durulmuştur. Özellikle akademik örgütlerde “böyle gelmiş böyle gider”, “bu kurumu ve insanlarını ben mi değiştireceğim?”, “her yerde böyle”, “bu yollardan geçmek için bazı şeylere katlanmak ve bazı bedeller ödemek gerekir” gibi algılar yer etmiştir. Bunları yıkmak ve gerekli önlemleri alarak sağlıklı bir akademik çalışma yapmak özellikle lisansüstü eğitim grupları için hayati önem taşımaktadır.

Psikolojik taciz, örgütte üst, eşit pozisyonda ya da alt pozisyondaki bir kişiye uygulanabilmekte; sürekli ve kasıtlı olarak haksız suçlamalar, sözlü ve cinsel tacizler,

küçük düşürücü davranışlar ve psikolojik terör uygulayarak bir kişiyi yıldırma ve örgütten dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir. Sonuçları hem örgütü mali olarak etkileme hem de örgütün kültürüne zarar verme şeklinde olabileceği gibi kişisel boyuttaki etkileri daha yıkıcı olabilmektedir. Kadınların % 31'i, erkeklerin % 21'i Travma Sonrası Stres Bozukluğu teşhisiyle ağır depresyon geçirmekte ve bir daha işe dönemez hale gelmektedirler. Böylece çalışanın kuruma ve topluma katkısı sıfırlanmaktadır (BİLKA, 2009, s. 9). Ulusal ve uluslararası çalışmalarda görüldüğü üzere örgütlerde bu yıkıcı eylemlere bir son vermek için farklı örgütlerde farklı boyutlarda yapılan çalışmalarla farkındalığı artırmak ve sürece katkı yapmak gerekliliğine inanılmaktadır. Bu tez çalışmasının da alanyazına bu anlamda katkı yapacağına inanılmaktadır.

Bu tez çalışmasında psikolojik tacizin ne olduğu, ortaya hangi davranışlar olarak çıktığı, kimlerin psikolojik taciz uyguladığı (tacizci) ve kimlerin psikolojik tacize maruz kaldığı (mağdur), yaygınlığı, hukuki boyutu, örgütsel ve bireysel sonuçları ulusal ve uluslararası alanyazın bağlamında tartışılmıştır. Ayrıca, çalışmanın gerçekleştirileceği grubun psikolojik taciz algıları tacizin yönü çerçevesinde de değerlendirilmiştir. Çünkü lisansüstü eğitim sürecinde yalnızca öğrenim görülen bölümdeki akademisyenlerle değil ayrıca farklı çevrelerden gelen değişik kişilik özelliklerine sahip bireylerle de karşılaşmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, üniversitelerde öğrenim görmekte olan lisansüstü öğrencilerin maruz kaldıkları psikolojik taciz davranışlarına yönelik algılarını belirlemektir.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Üniversitelerde öğrenim görmekte olan lisansüstü öğrencilerinin maruz kaldıkları psikolojik taciz düzeyleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, üniversite, enstitü, lisansüstü eğitim düzeyi, çalışma durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğrenciler maruz kaldıkları psikolojik taciz davranışlardan nasıl etkilenmektedirler?
3. Üniversitelerde öğrenim görmekte olan lisansüstü öğrencilerin maruz kaldıkları psikolojik tacizle mücadele yolları nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Alanyazında akademik personel üzerine yapılmış araştırmalara az da olsa rastlanmasına rağmen, üniversitelerde öğrenim gören ve akademik hayatın ilk adımı olarak kabul edilen lisansüstü eğitimi gören öğrencilerin karşılaştıkları psikolojik taciz davranışları konusu pek incelenmemiş, incelenmeye muhtaç boş bir alan olduğu düşünülmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde, Türkiye’de ve diğer ülkelerde yapılan çalışmalar, psikolojik taciz kapsamına öğretim elemanlarını almıştır (Aktop, 2006; Brisebois, 2010; Fettahlıoğlu, 2008; Gül, İnce ve Özcan, 2011; M. Güneri, 2010; Tanoğlu, 2006; Taylor, 2012; Yelgeçen Tigrel ve Kokalan, 2009). Yapılan çalışmalar ve Türkiye’de Yükseköğretim Kurumu’nun sisteminde bulunan tezler incelendiğinde; akademik ortamlara atılan adımın ilki, işyerinin bir uzantısı ve paydaşlarının geleceklerini bir anlamda şekillendirdikleri ortamlar olan lisansüstü eğitim grupları ve eğitim durumları; bu grupların psikolojik taciz algıları üzerine hiçbir çalışma göze çarpmamıştır. Betimleyici bir araştırma yaparak, farklı üniversitelerde ortaya çıkan psikolojik taciz olaylarını tespit etmek, elde edilen bulgular doğrultusunda öneri sunmak ve bu yolla alanyazına katkı sağlayabilmek hedeflenmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Araştırma sonuçları, 2012–2013 akademik yılında üniversitelerde lisansüstü eğitim gören öğrencilerden alınan görüşler ile sınırlandırılmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu İç Anadolu Bölgesi’nde bulunan üç üniversite oluşturduğundan araştırmada elde edilen veriler bu bölgeyle sınırlı kalmıştır.
2. Araştırma, veri toplama aracından toplanan verilerle sınırlıdır.
3. Araştırma ulaşılabilen kaynaklardan elde edilen bilgilerle sınırlıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, psikolojik taciz kavramı ile ilgili kuramsal bilgiler ve konuyla ilgili alanyazında yapılmış bazı araştırmaların sonuçları bulunmaktadır.

2.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı

İş ve ruh sağlığı arasındaki ilişki, iş talepleri ve çatışmaların ruhsal hastalıkların önemli değişkenleri olarak kabul edildiği varsayımına dayanan bir dizi çalışma ile vurgulanmaktadır (Stansfeld, 2002, s. 96). Ruhsal olarak çöküntü içine girmiş bireyin eğitsel, sosyal, ailevi ve iş meselelerinde psikolojik ve bedensel bir çöküntüye uğraması kaçınılmazdır. İş ortamlarında tükenmişlik kavramı ile açıklanan, özel hayatta ise huzursuzluk ile ifade edilebilecek bu olgu bireyin tüm hayatını derinden sarsmaktadır. Bir bireyin bazen de örgütün tüm yaşamını etkileyen bu huzursuzluğun sebebi olarak son yıllarda psikolojik taciz kavramı alanyazında yerini almıştır.

Son on yılda konuya karşı yönetim araştırmacıları, örgüt psikologları, stres araştırmacıları, sanayi ilişkileri uzmanları, sağlık ve güvenlik uzmanları ve yasal uzmanların ilgisi artmıştır (Rayner, 2002, akt. Tanoğlu, 2006, s. 1). Disiplinler arası bir konu haline gelen psikolojik taciz, özellikle hiyerarşik bir yapılaşmanın olduğu gruplarda, zayıf bir kontrolün olduğu örgütlerde ortaya çıkmaktadır.

Mobbing (psikolojik taciz), Latince “mobile vulgus” sözcüğünden gelmektedir. İngilizcede “mob” ismi, gangster çetesi; eylemi ise etrafını sarmak, saldırmak, hücum etmek, doluşmak anlamına gelmektedir (Langenscheidt, 2000, s. 339). Bu kavram, ilk olarak 1960’lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır (Eser, 2009, s. 1). Mobbing sözcüğü önceleri çocukların birbiriyle olan zorbalık ilişkilerini tanımlamakta kullanılmıştır. İşyerlerinde de 1980’li yıllarda yapılan araştırmalar, mobbingin sadece çocuklar arasında yaşanmadığını ortaya koymuştur.

Psikolojik tacizi tanımlamak üzere alanyazında yaygın olarak ‘mobbing’(Leymann, 1996; Zapf, Knorz ve Kulla, 1996) ve ‘işyeri zorbalığı’(Einarsen, Matthiesen ve Skogstad, 1998; Namie, 2003; Vartia-Vaanen, 2003) terimleri kullanılmakla beraber; ‘duygusal taciz’ (Keashly, 1998; Einarsen ve diğ., 1998), ‘psikolojik terör’ (Leymann, 1990; Leymann ve Gustafsson, 1996), ‘işyeri travması’ (Wilson, 1991), ‘işyeri tacizi’ (Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back, 1994) gibi terimlere Tınaz (2006b) da ‘iş ya da işgören tacizi’, ‘kötü muamele’, ‘kurban etme’, ‘gözdağı verme’, ‘sözlü taciz’, ‘yatay şiddet’ ve ‘psikolojik şiddet’ gibi terimleri eklemiştir. Anılan yazar, bu terimlere alternatif olarak, ‘yıldırkaçır’ teriminin kullanılmasını önermektedir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008, s. 11). TBMM’nin psikolojik taciz raporunda (2011) ise Türk Dil Kurumu, mobbing kavramının karşılığı olarak “bezdiri” kelimesini belirlemiş ve bezdiriyi “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamıştır. Bu tez çalışmasında psikolojik taciz kavramı kullanılmıştır.

Son yıllarda özellikle gelişmiş ülkelerde yaygınlaşan bir çatışma ve ruhsal taciz türü olan psikolojik taciz, Leymann’a (1996) göre, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim kullanılarak uygulanan bir nevi psikolojik terördür. Psikolojik taciz, Björkqvist ve diğerleri (1994) tarafından karşı tarafın kendini müdafaasını engellemek için, bir veya birkaç nedeni bahane ederek fiziksel veya zihinsel acı vermek yoluyla tekrarlanan rahatsız edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Einarsen’e (1999) göre bir ya da birden fazla çalışana karşı tekrarlanan, bilerek ya da bilmeden yapılabilen, utandıran, küçük düşüren ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veya olumsuz bir çalışma ortamına neden olan hareketlere psikolojik taciz adı verilebilir.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) tarafından anılan kavram; bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlaması olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik tacizin amacı; mağduru saldırganın insafına bırakmak, kişiyi sağlıklı ve huzurlu bir şekilde iş yapamaz hale getirmek;

böylece örgüt içinde huzursuz bir ortam yaratarak mağdurun işten ayrılmasına neden olmaktadır.

Tınaz'a (2006) göre psikolojik taciz, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir. Psikolojik taciz (mobbing), bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarda bulunmasıdır (Aktop, 2006, s. 2).

Einarsen, Rakness ve Matthiesen (1994) tarafından işyerinde taciz ve zorbalığa maruz kalan 137 Norveçli mağdur üzerinde yapılan çalışmada; sosyal yalnızlık, ihraç, kişinin iş ve çabalarının küçümsenmesi, baskı ve eziyete maruz kalma, aşağılanma, küçümsenme ve son olarak az da olsa istenmeyen cinsel taciz ve uyarılar başlıca olumsuz davranışlar olarak değerlendirilmiştir (Einarsen, 2000, s. 383). Bu tez çalışmasında, fiziksel saldırılar ve cinsel taciz de bu kapsam içinde değerlendirilmiştir.

Tablo 2. 1. Alanyazında psikolojik taciz (mobbing) için kullanılan kavramlar ve tanımlar

BİLİM ADAMI	KULLANDIĞI KAVRAM	KULLANDIĞI TANIM
Brodsky (1976)	Taciz	Bir kişinin diğer bir kişiyi yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek ya da ondan bir tepki almak amacıyla yaptığı, tekrarlanan ve ısrarlı girişimlerdir. Bu girişimler, insanları kızkırtan, korkutan, rahatsız eden, insanlar üzerinde baskı kuran davranışlardır.
Thylefors (1987)	İftira / Başkasının Suçunu Yükleme / Günah Keçisi İlan Etme	Bir veya daha fazla kişinin belirli bir süre boyunca bir veya fazla kimseye tekrarlayan negatif davranışlarda bulunması ya da bulunmalarıdır.
Matthiesen, Raknes ve Rrökkum (1989)	<i>Mobbing</i>	Bir ya da daha fazla kişinin, çalışma gruplarındaki kişi ya da kişileri hedef alan, sürekli, tekrarlayan negatif davranışlar ya da temaslarıdır
Leymann (1990)	Mobbing / Psikolojik Terör	Bir veya daha fazla kişi tarafında sistematik bir biçimde genelde hedeflenen bir kişiye yöneltilen düşmanca ve etik olmayan iletişimidir.
Kile (1990)	Sağlığı Tehdit Eden Liderlik	Bir üst tarafından açık veya üstü kapalı olarak, uzun süre boyunca sergilenen sürekli küçük düşürücü ya da taciz edici eylemlerdir.
Wilson (1991)	<i>İşyeri Travması</i>	Çalışanın maruz kaldığı, başka bir çalışan veya yönetici tarafından sürekli olarak yapılan istemli ve kötü niyetli davranışlardır. Bu davranışlar kurbanda işyerine karşı yabancılık, adaptasyon sorunu ve izole edilmişlik izlenimi uyandırır.
Adams (1992)	<i>Zorbalık</i>	Kamu ya da özel sektörde, kişiyi küçük düşüren ya da alçaltan, sürekli eleştiri ve kişisel taciz veya saldırı içeren davranışlardır.
Vartia(1993)	<i>Taciz</i>	Bir kimsenin bir başkasına tekrarlayan ve zamana yayılan negatif davranışlarda bulunması durumudur.
Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994)	<i>İşyerinde Taciz</i>	Kendilerini koruyamayacak durumda olan, bir veya daha fazla kişiye yöneltilen ve bu kişilere zihinsel bazen de fiziksel acı veren, devamlı tekrarlanan davranışlardır.
Ashford (1994)	<i>Adi Zorbalık</i>	Bir yöneticinin sahip olduğu yetkiyi astlarını aşağılamada, farklı fikirleri susturmada, anlayıp dinlemeden keyfi cezalandırmada kullanarak kendini yüceltmesi davranışıdır.

Kaynak: Einarsen, Stale, “Harassment And Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach”, *Aggression And Violent Behavior*, Vol. 5, No. 4, 2000, s. 379-401.

Psikolojik taciz olgusunu tanımlayan ölçütler konusunda alanyazında bir görüş birliği bulunmamaktadır. Beswick, Gore ve Palferman (2006), kişiliğe yönelik ve işe yönelik saldırılar diye psikolojik taciz davranışlarını gruplandıkları çalışmalarında hangi tür davranışların psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebileceğini belirgin davranışları işaret ederek kapsamlı bir şekilde belirtmişlerdir. Anılan çalışmaya göre, görmezden gelme, dışlama, dedikodu, kişi hakkında söylenen yalanlar, küçümseyici ifadeler, düşüncelerini sorgulama, insanlar içinde aptal durumuna düşürme, bağırma, azarlama, ağır şakalar, eleştiriler, tehditler, fiziksel saldırılar, kişinin düşünceleri, cinsiyeti, dini inancı ve siyasi görüşüne yönelik eleştiri ve saldırılar, ruh sağlığı bozuk imaları, rahatsız edici telefonlar, eşyalarına zarar verme, sosyal medyada aşağılama, laf dokundurmalar kişiliğe yönelik saldırılar kapsamına alınırken mantıksız görevler verme, hoş olmayan ve kişinin kapasitesinin altında işler yaptırma, işle ilgili duyuruları gizleme, görüşlerini dikkate almama, yaptığı işi sürekli eleştirme, yanlış bilgi verme, yetiştirilmesi zor işler yükleme, kişisel yetenek ve becerilerini küçümseme gibi davranışları da çalışmalara yönelik saldırılar kapsamında değerlendirmiştir.

Yukarıdaki tanımlar ve Tablo 2.1. ışığında sonuç olarak psikolojik taciz, bir kişinin yahut bir grubun örgütte üst, eşit yahut alt pozisyonundaki bir kişiye belirli bir süre (üç ila altı ay arasında) sistemli olarak uyguladığı; işine ve kişiliğine yönelik küçük düşürücü, aşağılayıcı, yıldırıcı birçok şiddet, tehdit, kötü muamele, haksız söz ve davranış içerikli saldırıyı uygulayarak kişinin bulunduğu örgütle bağını koparması yahut psikolojik olarak çökmesiyle sonuçlanan kasıtlı ve kötü niyetli bir eylemdir. Bu süreç işe ve örgüte yabancılaşma, tükenmişlik, örgütten ayrılma ve hatta intihar ile sonuçlanabilmektedir.

2.2. Psikolojik Taciz İle İlgili Diğer Kavramlar

Psikolojik taciz örgüt içerisinde sıklıkla karşılaşılan bir durum olmasına karşın bazı durumlarda kişiyi sıkıntıya sokan yahut çalışma ortamını huzursuz hale getiren kısa süreli, örgüt kültürü içerisinde var olması gereken ve sancılı diye ifade edilebilecek dönemler de yaşanmaktadır. Kısa süreli ve kişiyi çalışma ortamında rahatsız eden olaylar anlık yahut dönemsel olabileceği gibi örgüt içerisinde sürekli hale gelerek bir psikolojik taciz durumunun da fitilini ateşleyebilir. Diğer durumları ve psikolojik tacizi birbirinden iyi ayırt edebilmek için konuyla ilgili diğer kavramları tanımlamak gerekmektedir.

2.2.1. Stres

Örgüt içerisinde genellikle olumsuz anlamlar çağrıştıran stres kavramı son yıllarda dikkat çeken konular arasında yer almaktadır. Çağın hastalığı olarak nitelendirilen stres, kısaca organizmanın sıkıntı yaratan olaylar karşısında gösterdiği tepki süreci olarak tanımlanır (Gökçe, 2008b, s. 68). Ayrıca stres, bireyin çevresel uyaranlara yeterli ya da araçal olarak tepkide bulunmasını engelleyen bir dizi koşuldur (Balcı, 2005, s. 194). Aynı şekilde stres, insanların aşırı içsel ve çevresel baskıya karşı gösterdikleri tepkidir (Tutar, 2004, s. 73). Çoğunlukla kaygı ile başlayan stresin özel yaşam yahut sosyal yaşamdaki yerinin yanı sıra iş ve eğitim yaşamındaki yeri yadsınamaz. Baskı, gerilim, engelleme gibi olgularla karşılaşan birey stres olgusunun içinde kendini bulmaktadır.

Rol çatışması, rol belirsizliği, grup içi veya gruplar arası ilişkiler, iş yükü, örgütte küçülme, örgütsel sorumluluk, performans geribildiriminin eksik olması, sosyal destek, yönetici-çalışan ilişkileri, teknolojik değişimler, iş ortamının fiziksel koşulları ve iş yerinde cinsel taciz gibi etmenler örgütlerde strese neden olan önemli kaynaklar arasında yer almaktadır (Solmuş, 2004, s. 80-86). Ayrıca stres kaynakları arasında kümeleşme, yetki kullanımı, örgütün kültürel yapısı ve üretimi (Gökçe, 2008b, s. 68), çalışma ortamı, olumsuz koşullar, korkunç bir şey oldu-olacak beklentisi (Erdoğan, 1999, s. 280) yer almaktadır.

Psikolojik tacizin psikolojik sonuçları arasında gösterilen stres, başka bir açıdan bakıldığında örgütte stresin kaynakları arasında yer almaktadır. Psikolojik tacizin diğer stres kaynaklarından farkı, mağdurun bu davranışlara bir süre boyunca ısrarla maruz bırakılmasıdır (Zapf, 1999, s. 71). Ancak, diğer kaynaklar anlık veya dönemlik ortaya çıkabilir. Psikolojik taciz de stres de örgüt içerisinde birbirinin oluşumunu tetikleyen iki olgu olarak yer almaktadır. İki olgunun da örgüte olan maliyeti çalışan verimini düşürdüğü için oldukça fazladır. Örgütte egemen olan stres ve psikolojik taciz herkesi rahatsız etmekte, verimi düşürmekte, örgütsel bağlılığın yok olmasına neden olabilmektedir. Hoel ve Salin (2003) araştırmalarında psikolojik taciz ile stres ilişkisini inceleyerek şu bulgulara yer vermişlerdir (Beswick, Gore ve Palferman, 2006, s. 25);

- Çalışanların aşırı stresli ortamlarda yöneticilerle aralarının gerginleşmesinden sonra psikolojik taciz süreci başlamaktadır.
- Çalışanların aşırı stres ortamında kendilerini aşırı stresli hissetmeleri psikolojik taciz

ve hayal kırıklığının yaşanmasına neden olmaktadır.

- Çalışanların aşırı stresli ortamlarda örgütsel normları bırakmaları sonucunda psikolojik taciz davranışları oluşmaktadır.

2.2.2. Çatışma

Sosyal bir yapı olan örgütte ne kadar hoşgörülü bir ortam olursa olsun çatışmalar ve bazı anlaşmazlıklar kaçınılmazdır. Örgüt içinde kaçınılmaz olarak yer alan çatışma, birey ve grupların içindeki veya aralarındaki uyumsuzluk ya da anlaşmazlık biçiminde kendini gösteren bir etkileşim durumu (Tınaz, 2006b, s. 18) olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca çatışmayı, kişinin içinde bulunduğu sosyal ortam ve zaman diliminde istemedikleri ile karşı karşıya kalması ve bir sonuç için zorlanması halinde gerçekleştirdiği davranış, ulaştığı duygusal yapı olarak tanımlamak mümkündür (Erdoğan, 1999, s. 146).

Çatışma farklı düzeylerde ve boyutlarda yaşanmaktadır. Çatışmalar, bireysel, kişilerarası, grup içi, gruplar arası ve örgütsel (Erdoğan, 1999, s. 149) boyutlarda yaşanmaktadır. Çatışmalar bireyin kendi içinde olabileceği gibi dışsal kaynaklı olabilmektedir. Örgütlerde ortaya çıkan anlaşmazlık ve çatışmaların nedenleri arasında kaynak paylaşımı, birimler arasındaki amaç ve görev farklılığı, örgütsel konuları, olayları ve sorunları farklı algılama ve yorumlama, birimler arasında bilgi akışı eksikliği ve aksaklığı, personelin farklı kişilik, bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması, personelin farklı siyasi, etnik ve ideolojik özellikler taşıması, emir-komuta hattının ve görevsel bağlılığın açık olmaması yer almaktadır. Örgütlerde çatışmalara yol açan bu nedenlerin ve etkenlerin önceden bilinmesi ve gerekli önlemlerin alınması, anlaşmazlıkları ve çatışmaları azaltabilir; fakat tamamen ortadan kaldıramaz (Aytürk, 2007, s. 221). Çatışmanın yönetimi açısından sürecin çok iyi izlenmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Örgüt kültüründe olumsuz olarak algılanan çatışma örgüt için oldukça yararlı sonuçlar doğurabilmektedir. Aynı şekilde Luthans'a (1976, s. 298) göre, çatışma kaçınılmazdır, çatışmanın sebepleri ancak olayın bütününde bulunabilir, çatışma değişimin önemli bir önkoşuludur ve örgüt için iyi olabilir.

Örgüt içerisinde psikolojik taciz ve çatışma birbirini tetikleyen iki unsur olarak yer almaktadır. İşyerinde yaşanan çatışmalar ile işyerinde psikolojik taciz arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Hostmaelingen, Severinsen

ve Matthiesen, 2004). Taraflar arasında oluşan anlaşmazlıklar sonucunda yaşanan uzun süreli ve çözümlenemeyen bir çatışmanın, genellikle işyerinde psikolojik taciz sürecini başlatan bir faktör olduğu kabul edilebilir. Ancak diğer bir açıdan bakıldığında psikolojik taciz süreci en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkilemekte ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına neden olmaktadır (Asunakutlu ve Safran, 2006, s. 116).

Tablo 2. 2. Çatışma ve psikolojik taciz arasındaki farklar

Sağlıklı Çatışma	Psikolojik Taciz
➤ İş tanımları açıktır.	➤ İş tanımları belirsizdir.
➤ İşbirlikçi ilişkiler vardır.	➤ İşbirlikçi ilişkiler yoktur.
➤ Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	➤ Bireysel hedefler söz konusudur.
➤ İlişkiler açıktır.	➤ İlişkiler belirsizdir.
➤ Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	➤ Örgüt yapısı sağlıklı değildir.
➤ Bazen çatışma ve sürtüşmeler söz konusudur.	➤ Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler hâkimdir.
➤ Stratejiler açık ve samimidir.	➤ Çatışmalar reddedilir ve gizlenir.
➤ Çatışma ve tartışmalar açıktan yapılır.	➤ Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.
➤ Doğrudan iletişim hakimdir.	

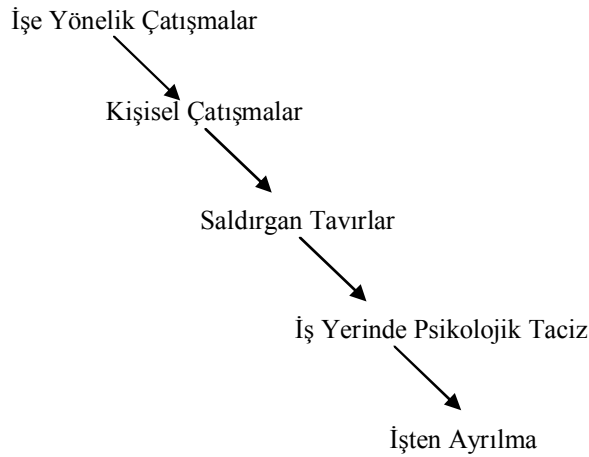
Kaynak: Cassitto, Fattorini, Gilioli ve Rengo, 2003, s. 15.

Çatışma ve psikolojik taciz kavramları arasındaki farklılıklarla ilgili Leymann (1996) çatışma ve psikolojik taciz kavramlarının birbirinden farkını, olayın ne olduğu ya da nasıl olduğu değil, olayların etkisiyle bireylerde ortaya psikolojik, psikosomatik ve patolojik sonuçlar olarak açıklar. Ayrıca örgütte yaşanan her çatışma psikolojik taciz olarak değerlendirilmemelidir. Psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için öncelikle düşmanca tavırların tekrarlanma sıklığından ve uzun süredir devam edip etmediğinden söz etmek gerekir. Olumsuz ve rahatsız edici davranışların yöneltme süresi ve tekrarlanma sıklığı psikolojik tacizin tanımında kullanılırken, çatışmayı ifade ederken kullanılmaz. Çatışma, örgütte uzun süre devam edebilir hemen sona da erebilir. Diğer taraftan, örgütte psikolojik tacizin çatışmadan farklı olarak hem mağdur, hem kurum, hem de mağdurun çevresi için oldukça yıkıcı sonuçları olabilir. Öyle ki, işyerinde psikolojik tacizin ahlak dışı ve çatışmanın aksine büyük zararlara yol açıcı bir etkisi olduğu belirtilmektedir (Tmaz, 2006b, s. 83).

2.3. Psikolojik Taciz Sürecinin Aşamaları

Örgüt içinde yaşanan psikolojik taciz, bazı aşamaları olan bir sürecin ifadesidir. Psikolojik taciz, rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2006a, s. 16). Söz konusu sürecin başlangıç aşamalarında direkt olmayan ve gözle görünmeyen saldırılar ortaya çıkarken, süreç ilerledikçe etkileri ve görülme şekli daha somut hale gelmektedir. Kişilere yönelik saldırı ve eylemler somutlaştıkça ve arttıkça mağdurlar kendilerini daha çok dışarı kapatmakta, bir anlamda örgütten soyutlanmaktadır. Hatta mağdurlar, bölümün dalga konusu haline gelerek herkesin içinde dışlanır ve bu kişilerden kaçılır (Einarsen, 1999, s. 19).

Psikolojik taciz sürecini iki ana aşamada incelemek mümkündür. İlk olarak, psikolojik taciz davranışının örgütte ortaya çıkışı; ikinci olarak da saldırgan davranışlar ortaya çıktıktan sonra mağdur üzerinde bıraktığı etkilerin aşama aşama değerlendirilmesidir. Genel bir çerçeve çizildiğinde bu süreç Einarsen (2005, s. 11) tarafından Şekil 2.1.'de özetlenmiştir.



Şekil 2. 1. Psikolojik taciz sürecinin aşamaları

Kaynak: Einarsen, Stale, “The Nature, Causes And Consequences Of Bullying At Work: The Norwegian Experience”, *Pistes*, Vol.7, Issue:3, 2005, s. 1-14.

Psikolojik taciz sürecinin sebepleri konusunda birçok araştırma yapılmıştır (Neuman ve Baron, 1998; Einarsen, 1999; Zapf, 1999; Einarsen, 2005). Bu araştırmalarda psikolojik tacize yol açan örgütten, yöneticiden ve çalışanlardan kaynaklanan nedenlerin üstünde durulmuştur. Bu nedenlerin yanı sıra sürecin başlangıcı ve sonucu üzerinde de birçok teori ortaya atılmıştır. Bu konu ile ilgili Şekil 2.1. incelendiğinde Einarsen (2005), sürecin ilk olarak işe yönelik çatışmalar halinde başlayıp giderek şiddetlendiğini ve

sonucunda da işten ayrılma ile sonuçlandığını belirtmiştir. Küçük bir kıvılcımla başlayıp bir yangın haline alan bu sürecin hem kişiler hem de örgüt üzerinde etkileri oldukça hayatidir.

Psikolojik taciz ortaya çıktıktan sonraki davranışlar incelendiğinde ise, daha farklı bir yol izlendiği görülmektedir. Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2003, s. 14), psikolojik tacizin en az dört aşamadan meydana geldiğini öne sürmüştür: saldırgan davranışlar, psikolojik taciz, mimlemek ve şiddetli travma. Söz konusu sürecin aşamaları aşağıda yer almaktadır:

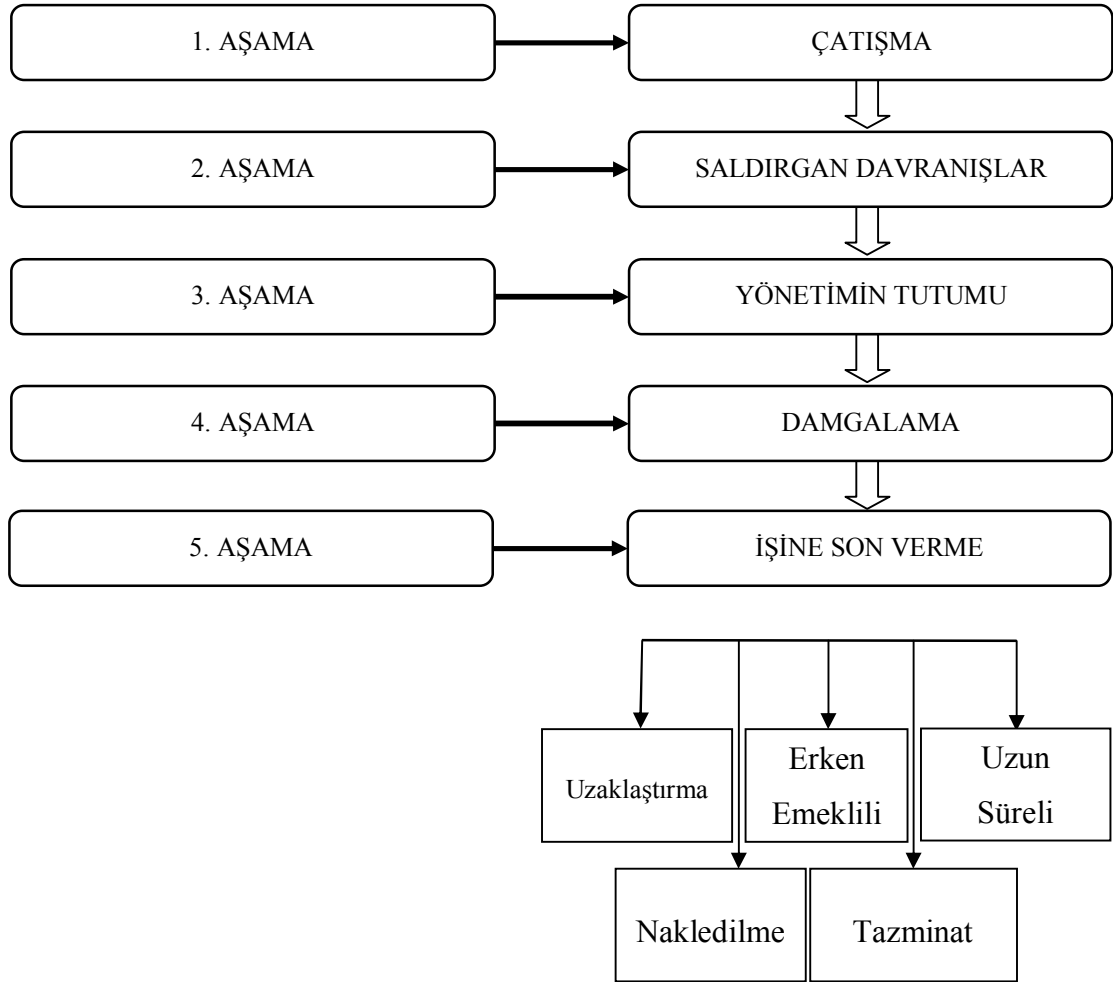
Saldırgan davranışlar: Bu aşamada hedef kişiye dolaylı saldırılar ve gizli, sinsî, anlaşılması ve karşı gelmesi zor olan olumsuz davranışlar yöneltilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz: Hedef kişiye yöneltilen davranışların belirginleştiği ve sıklaştığı bu aşama, işyerinde psikolojik taciz aşaması olarak adlandırılmaktadır. Aşağılama, dışlama ve dalga geçme gibi davranışların yöneltildiği aşamada, mağdur kendisini savunamayacak bir duruma düşmektedir.

Mimlenmek: Sürecin bu aşamasında, örgüt ortamında, mağdurun kişiliği hakkında önyargılar var olmaya başlamakta ve mağdur mimlenerek, tüm örgüt içerisindeki herkes “günah keçisi” ilan edilmektedir.

Şiddetli travma: Bu son aşamada mağdur, yaşadığı strese bağlı olarak ciddi sağlık sorunları ile karşılaşmaktadır. Söz konusu sağlık sorunları, mağdurun endişeli tavırlar takınmasına ve dengesiz davranmasına neden olabilmektedir. İnsanlara karşı yabancılaştığı ve örgütten ayrılma aşamasına geldiği aşama bu aşama kabul edilebilir.

Psikolojik taciz tek sefer yapılan bir eylem değildir, aksine sinsice gelişen, devam eden, düşmanca ve sırf başkasına zarar vermek amacıyla yapılan bir süreçtir (M. Güneri, 2010, s. 16). Psikolojik tacizin aşamaları Leymann (1993) tarafından bir süreç modeli ile anlatılmaktadır.



Şekil 2. 2. Psikolojik tacizin aşamaları

Kaynak: Leymann (1993), s. 59

Leymann'a ait Şekil 2.2.'nin açıklaması aşağıdaki şekilde Leymann ve Gustafsson'ın 1996 yılında yaptıkları çalışmalarında aşağıdaki gibidir:

1. Aşama: *Çatışma-kritik olaylar:* Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Kritik bir olayın neden olduğu bir anlaşmazlık, çatışma durumu söz konusudur. Bu aşamada süreç, henüz psikolojik taciz niteliğini kazanmış değildir. Bu nedenle mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir.

2. Aşama: *Saldırgan Davranışlar:* Bu aşamada taciz edici davranışlar, hemen hemen her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam eder; belirgin bir şekilde normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kendini gösterir. Zaman içerisinde kişiyi, grup içinde dışlamaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan

eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, psikolojik taciz dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.

3. Aşama: Örgüt Yönetiminin Tutumu: Bu aşamada, örgüt yönetimi psikolojik taciz sürecine dahil olmaktadır. Olayları yanlış yargılayıp suç, yalnız bırakılan psikolojik taciz mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimi, tacizi görmezden gelme yolunu benimseyebilir yahut mağduru işten çıkarma yolunu seçebilir. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlarlar. Böylelikle mağdur kendini savunmasız bir pozisyonda bulmaktadır.

4. Aşama: Yanlış Yakıştırmalar: Bu aşamada psikolojik tacize maruz kalan kişi, karşılaştığı sorunları çözebilmek için uzmanlardan destek almaya çalışır. Ancak, diğerleri bu durumdan haberdar olursa kurumdaki eğitimli uzmanların eksikliğine veya yetersizliğine bağlı olarak kişinin durumu hakkında geliştirilen yanlış yorumlar daha da artar. Bu yanlış yorumlar sonucunda psikolojik taciz kurbanları "zor insan", "paranoyak kişilik" veya "akıl hastası" olarak damgalanırlar.

5. Aşama: İşine Son Verilme: Sürecin son aşamasında mağdur suçlanarak, işten çıkarılmakta ya da istifaya zorlanmaktadır. İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Psikolojik taciz süreci sonrasında işyerinden uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı, Travma Sonrası Stres Bozukluğunu (TSSB) tetikler (Tınaz, 2006b, s. 84).

Kasıtlı, düşmanca, yıkıcı bir süreci ifade eden psikolojik tacizin aşamalarına yönelik ortaya atılan modellerin tümü söz konusu davranışın giderek arttığını ve mağdur açısından geri dönülemez sonuçlara yol açtığını göstermektedir. Einarsen (1999), durumun ciddiyetini şöyle ifade etmiştir: Psikolojik taciz mağdurları gerçek anlamda öldürülmemelerine rağmen, bazı kişiler intihar etmekte (Leymann, 1990), diğerleri de iş hayatından ihraç edilmektedirler (Leymann, 1996) yahut en azından kendi çalıştıkları işlerden çıkarılmaktadırlar (Einarsen, Raknes ve Matthiesen, 1994). Süreç içerisinde, örgütün tutumu oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Örgüt zamanında ve tarafsız

olarak duruma müdahale ederse ya süreç hiç başlamadan sona erer ya da ne örgüt ne de mağdur için yıkıcı sonuçlara yol açar.

2.4. Psikolojik Tacizin Tipolojisi

Psikolojik taciz sürecinin anahtar kavramlarından bir tanesi de farkında olmaktır. Hangi davranışın, ne kadar süre devam ettiği gibi eylemin hangi kapsam içinde değerlendirileceğini bilmek oldukça önemlidir. Bu davranışların saptanmasında temel oluşturan ölçeklerden önde geleni Leymann'ın Psikolojik Taciz Envanteri (The Leymann Inventory For Psychological Terrorization-LIPT), 45 olumsuz davranıştan oluşmaktadır ve 45 olumsuz davranışı mağdurun üzerinde bıraktığı etkilere göre beş grupta toplamıştır (Leymann, 1996, s. 170). Bu davranış grupları aşağıda yer almaktadır.

Birinci grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemeye yönelik davranışlar

1. Üstünüz tarafından ifade etme fırsatınız sınırlanır.
2. Sürekli sözünüz kesilir.
3. Meslektaşlarınızca kendinizi ifade etme fırsatınız sınırlanır.
4. Azarlanırsınız ve size yüksek sesle bağırlır.
5. İşinizle ilgili olarak sürekli eleştirilirsiniz.
6. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
7. Telefonla rahatsız edilirsiniz.
8. Sözlü olarak tehdit edilirsiniz.
9. Tehdit mektubu alırsınız.
10. Yalancı olduğunuz ima edilir.

İkinci grup: Sosyal ilişkilere saldırılar

1. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
2. Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.
3. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
4. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.

5. Sanki orada değilmışsiniz gibi davranılır.

Üçüncü grup: İtibarınıza saldırılar

1. Arkanızdan kötü konuşulur.
2. Asılsız dedikodu çıkarılır.
3. Alaya alınırsınız.
4. Akıl hastasıymış gibi davranılırsınız.
5. Psikolojik değerlendirme / inceleme geçirmeye zorlanırsınız.
6. Herhangi bir özrünüzle alay edilir.
7. El kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilir.
8. Politik ya da dini inançlarınızla alay edilir.
9. Özel yaşamınızla alay edilir.
10. Milliyetinizle alay edilir.
11. Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanırsınız.
12. Çaba ve başarınız haksız bir şekilde değerlendirilir.
13. Kararlarınız sürekli sorgulanır.
14. Küçük düşürücü isimlerle çağırılırsınız.
15. Cinsel imalarda bulunulur.

Dördüncü grup: Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar

1. Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
2. Görevleriniz kısıtlanır.
3. Anlamsız görevler yapmanız istenir.
4. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
5. Sürekli yeni görevler verilir, işiniz değiştirilir.
6. Öz saygınızı etkileyen görevler verilir.
7. Gözden düşmeniz için niteliğinin dışında görevler verilir.
8. Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.

9. İşyerinize ve evinize hasar verilir.

Beşinci grup: Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar

1. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
2. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
3. Hafif şiddetle tehdit edilirsiniz.
4. Fiziksel zarar.
5. Doğrudan cinsel taciz.

Yukarıdaki davranışlara ek olarak Alman araştırmacı Zapf ise psikolojik taciz davranışlarını beş kategoriye ayırmıştır (Zapf, 1999, s. 70):

İşe yönelik psikolojik taciz: Mağdurun iş yükünü arttırmak, işlerinin yürümesini zorlaştırmak, kıdemini düşürmek, yetkisini ve sorumluluklarını azaltmak gibi. Bu tür davranışlar sonucunda mağdur kendini örgütte gereksiz ve dışlanmış hissetmektedir.

Sosyal yalnızlaştırma: Mağdur odaya girdiğinde sessiz kalınması ya da onun arkasından gülünmesi gibi bir davranışla mağdur kendini yalnız ve dışlanmış hissetmektedir.

Kişiliğe yönelik saldırılar: Psikolojik tacizin bu türünde mağdur, din, dil, ırk, cinsiyet, etnik köken ve / veya fiziksel özellikleri nedeniyle bu olumsuz davranışların hedefi olurken, mağdurun kişilik özellikleri ile alay edilmekte, ona lakap takılmakta veya hakaret edilmektedir.

Sözlü tehdit: Mağdur herkesin önünde küçük düşürülmekte, olumsuz eleştirilere maruz bırakılmakta, bağırılmakta ve azarlanmaktadır.

İtibarı zedelemeye yönelik psikolojik taciz: Asılsız dedikodular çıkarma, söylentiler yayma veya arkadan konuşma gibi davranışlarla, mağdurun onuru, itibarı zedelenmektedir.

İngiliz araştırmacılar Beswick, Gore ve Palferman (2006, s. 14), olumsuz davranışları kişiliğe ve işe yönelik kabul edilemez davranışlar olarak iki ana kategoride değerlendirmişlerdir. Kişiliğe yönelik kabul edilemez davranışların kapsamında, kötü söylentiler, dedikodu, başkalarının içinde bağırma, dışlama, aşağılama, dalga geçme, küçük duruma düşürme, hakkında yalanlar yayma, fiziksel saldırılar, arayarak rahatsız etme, hoş olmayan jest ve mimiklerde bulunma, sürekli eleştirme, kişiliğine, inançlarına

ve yaşam tarzına yapılan saldırılar, diğerlerini mağdura karşı bileme, tehdit, cinsel imalarda bulunma, eşyalarına zarar verme veya alınan eşyasını geri vermeme, yersiz suçlamalar ve kendini suçlu hissetmesini sağlama gibi davranışlar sayılmaktadır. İşe yönelik olumsuz davranışlar kapsamında ise, başaramayacağı, üstesinden gelemeyeceği, süresi kısıtlı, aşırı işle yüklenme, anlamsız, hoş olmayan, kapasitesinin altında görevler verme, kasıtlı olarak bilgi saklama ya da geç bilgi verme, aramalarına ve mesajlarına dönmeme, yardımlarını küçümseme, gerekli kredileri kullandırmama, sorumluluk vermeme, mantıksız ve uygunsuz denetleme, dışlama, görüşlerini önemsememe, saldırgan bir tutumla idari cezai yaptırımlarda bulunma ve hedeflerini değiştirme gibi davranışlar yer almaktadır.

Psikolojik taciz sürecinde mağdur, yukarıda belirtilen davranışların hepsine maruz kalabildiği gibi yalnızca bir grup davranışın da hedefi olabilir. Bilinmesi gereken en önemli nokta, hangi grup davranışın içine girerse girsin olumsuz davranışlar bir süre ve kasıtlı olarak devam ediyorsa psikolojik taciz kapsamı içinde değerlendirilmelidir. Örgütte bir kez karşılaşılan olumsuz bir davranış, orada psikolojik tacizin varlığına işaret etmemektedir.

2.5. Psikolojik Tacizin Uygulanma Türleri

Örgüt hiyerarşisi içinde psikolojik taciz dikey ve yatay olarak iki şekilde uygulanmaktadır. Dikey psikolojik taciz kapsamında yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz değerlendirilirken; yatay psikolojik taciz kapsamında da eşdeğer pozisyonda olanların birbirini taciz etmesi yer almaktadır. Dikey (hiyerarşik) psikolojik taciz sürecinde, üstlerin astlarına psikolojik tacizi uygulamasının yanı sıra astların birleşerek üstlerine söz konusu davranışları uygulamalarıdır. Yatay yönlü psikolojik taciz ise eşdeğer pozisyonda olanların birbirlerine “çalışma hayatında rekabet, beklenen çekişme durumu” bahanelerine sığınarak psikolojik taciz uygulamalarıdır.

Tınaz (2006a), psikolojik tacizi yukarıdan aşağıya doğru (dikey psikolojik taciz), eşdeğerler arasında (yatay psikolojik taciz) veya aşağıdan yukarıya doğru astın üstü taciz etmesi olarak üç şekilde ifade etmiştir. Dikey psikolojik tacizde, üst pozisyonda yer alan yönetici, müdür yahut şef kendinden daha alt pozisyonda bulunan kişiye psikolojik taciz uygulamaktadır. Yatay psikolojik taciz ise yukarıdaki sınıflandırmaya

benzer şekilde eşdeğerler arasında rastlanan psikolojik taciz türüdür. Örgütte hâkim olan psikolojik taciz türünü belirleyen en önemli faktör örgütün kültürü ve hiyerarşik yapısının oluşum şeklidir. Hiyerarşi fazla ise psikolojik taciz çoğunlukla dikey, daha az ise çoğunlukla yatay olarak ortaya çıkmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s. 30).

2.5.1. Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Taciz

2.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Taciz

Psikolojik tacizin örgüt yönetimi alanyazınına girdiğinden bu yana en çok dikkat çeken ve akla ilk gelen türü haline gelmiştir. Genellikle yöneticilerin idare ettikleri örgütlerde güç gösterilerinin doğal bir sonucu olarak algılanan psikolojik taciz türünde, örgüt dinamiklerinin astların aleyhine çalışmaya başlamasıyla meydana geldiği görülmektedir.

Örgüt hiyerarşisinde genellikle yöneticilerin astlarına uyguladıkları sanılan psikolojik taciz eylemlerinin, gerçekte güç ilişkisinden kaynaklandığı, bu nedenle de örgütün her seviyesinde olabileceği belirtilmektedir (Fettahlıoğlu, 2008, s. 45). Ancak, örgütsel pozisyon açısından bakıldığında, çalışanların yöneticilerden daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir (Salin, 2001). Araştırmalar, örgütlerde dikey psikolojik tacizin, özellikle de yukarıdan aşağıya doğru olanın, daha yoğun yaşandığını ve yöneticiler tarafından gerçekleştirildiğini göstermektedir. Potansiyel bir başkaldırıyı baştan yok etmek amacıyla da yapılabilir (Hirigoyen, 1998, s. 67). Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back'in (1994) yaptıkları araştırmada, mağdurların 137 işyerinde psikolojik taciz vakasından % 55'inde yöneticiler, % 32'sinde iş arkadaşları ve % 12,4'ünde de astları tarafından taciz edildikleri belirlenmiştir. Namie'nin (2000) araştırmasına göre, psikolojik tacizcilerin % 81'i patron ya da üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Lewis ve Orford'un 2005 yılında kadınların psikolojik taciz deneyimlerini ortaya koydukları araştırmalarında da, psikolojik tacizin çoğunlukla yüksek düzeyde üstlerden astlara doğru yöneltildiği sonucuna varılmıştır. Araştırmada evli olup da yaşları 30 ile 50 arasında değişen, toplam 10 kadın çalışanın dokuzu, yöneticileri tarafından psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bir başka araştırmada da, çalışanların % 81'inin yöneticileri ve % 58'inin ise iş arkadaşları tarafından psikolojik tacize maruz bırakıldıkları ortaya çıkmıştır (Fox ve Stallworth, 2005, s. 452). Björkqvist ve arkadaşları da kişilerin meslektaşlarından çok yöneticileri tarafından psikolojik tacize maruz bırakıldıklarını ortaya koymuştur (Einarsen ve Skogstad, 1996, s. 198).

2.5.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Taciz

Örgüt içinde pek sık rastlanmayan psikolojik taciz türüdür. Genellikle örgüt içerisinde astların bir grup halinde birleşerek yeni gelen yahut görüşlerinin uyuşmadığı yöneticiye yönelik uyguladıkları psikolojik taciz türüdür. Asttan üste doğru uygulanan psikolojik taciz genellikle; dedikodu çıkarma, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme, verilen görevlerle ilgili eksik bilgi verme, işleri geciktirme, olumlu geribildirim vermeme şeklinde olabilmektedir. Tınaz'a (2006a) göre astlar, verilen talimatlara uymayarak, bilinçli yanlışlar yaparak, amirlerinin arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkararak, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin sahip olduğu herhangi bir bilgiyi bildirmeyerek amirlerine karşı psikolojik taciz uygulayabilmektedirler. Üst yönetim bu gibi durumlara karşı koruyucu önlemler alıp çalışanlara yeterli ve zamanında bilgi vererek, güvende olduklarını hissettirerek örgütsel verimliliğin arttırılmasına önemli katkı sağlayabilir.

Leymann'ın 1996 yılında yaptığı çalışmasında asttan üste psikolojik şiddet ise % 9 oranında gözlenirken Salin'in 2001 yılında özel sektörde istihdam edilen yönetici ve uzman pozisyonunda bulunan 385 kişi üzerinde yaptığı bir araştırmada üst düzey yöneticilerin % 2'si, orta düzey yöneticilerin % 9,6'sı, uzmanların % 7,2'si ve ofis yetkililerinin % 7,5'inin astları tarafından psikolojik tacize maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

2.5.2. Yatay Psikolojik Taciz

Üst kademedan alt kademeye doğru ya da alt kademedan üst kademeye doğru uygulanan psikolojik taciz, genellikle açık ve görünür taciz iken yatay taciz dikey taciz kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları tacizi kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler (Tutar, 2004, s. 106). Hoel, Cooper ve Faragher (2001, s. 453) yatay psikolojik tacizin sadece çalışanlar arasında değil, yöneticiler arasında da gerçekleşebileceğini belirtmişlerdir. Örgüt yöneticileri, acımasız rekabet ortamında buldukları konumu sağlamlaştırma yahut ilerleme konusunda avantaj elde etmek için daha belirgin bir psikolojik taciz uygulayabilirler. Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (2002), psikolojik tacizin büyük çoğunluğunun örgütsel üst tarafından (% 38,2) ya da bu üstün diğer çalışanlarla birlikteliğinde (% 12,8) gerçekleştiğini, "tipik" tacizcinin 35-45

yaşları arasında erkek bir üst olduğunu ve uzun süredir şirkette çalıştığını belirtmektedir.

Leymann (1996) İsveç'te yaptığı araştırmada, psikolojik tacizin % 44'ünün aynı konumdakiler arasında yaşandığını ve yatay doğrultuda şiddetin yaygın olduğunu ortaya çıkarmıştır. Üstten asta psikolojik şiddet (dikey yönde) % 37 oranında yaşanırken, asttan üste psikolojik şiddet ise % 9 oranında gözlenmiştir. ABD'de 2004 Eylül ayında düzenlenen Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü'nün psikoloji konferansında, bir yıl önce psikolojik taciz vakası yaşanan 516 örgütün dâhil edildiği bir araştırmada, % 39 seviyesinde yatay psikolojik taciz uygulandığı sonucunun elde edildiği belirtilmiştir (Downs, 2008, <http://www.bullybusters.org/press/webmd082004.html>).

Yatay psikolojik taciz, yarışma, çekememezlik, kıskançlık gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Örgütün ast ya da üst üyeleri yatay yönlü psikolojik tacizde bilinçli yahut bilinçsiz olarak taraf olabilmektedirler. Hatta bu durum örgütün politikası haline gelebilmektedir. Üstlerini karşına alan kişi yalnızca eşit statüsündeki kişiyle değil aynı zamanda üstleriyle de bir mücadele durumuna düşebilir. Bunun sonucunda mağdurun örgüte yabancılaşması ve örgütten ayrılması hızlanır. Kısacası yatay psikolojik taciz, kıskançlık, korku vb. nedenlerle rekabet ortamında kendi pozisyonunu garantiye almak için aynı pozisyon düzeyinde çalışanlara yapılan psikolojik bir istismar türü olarak tanımlanabilir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s. 29-30).

2.6. Psikolojik Tacizin Nedenleri

Psikolojik taciz, tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşık bir olgudur. Örgüt içinde psikolojik tacize yol açacak ve tacizin devam etmesine neden olabilecek birçok etken bulunmaktadır. Süreci tetikleyen yalnızca bir davranış, olgu yahut olay olabilecekken süreci başlatan olaylar ve davranışlar dizisi de olabilmektedir. Birçok bileşenden meydana gelen sürecin oluşması ve devam etmesinde örgüt içi dinamiklerin yanı sıra yöneticilerin, astların ve mağdurun kişisel özelliklerinden kaynaklanan nedenlerin de etkisi olmaktadır. Psikolojik tacizin nedenleri arasında tacizcinin kişiliği ve psikolojisi, psikolojik tacize maruz kalanın kişiliği ve psikolojisi, örgüt koşulları, çevresel etkenler ve tetikleyici olay (Davenport ve diğ., 2003) sayılabilir.

Namie'nin 2003 yılında psikolojik tacizin nedenlerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında, psikolojik tacize neden olabilecek beş temel faktörü tasarlamış ve

mağdurların bakış açısından en önemli nedenleri belirlenmeye çalışmıştır. Buna göre, psikolojik taciz sürecini başlatan birincil faktörün tacizcinin kişilik özellikleri (% 54,6) olduğu belirlenmiş; diğer faktörlerin sırasıyla, düşmanlık yaratan çalışma ortamı (% 31,8), yanlış zamanda yanlış yerde olmak (% 16,6), tacize uğrayan kişinin beceri ya da kişisel özellikleri (% 14,1) ve mağdurun yeteri kadar çabalamaması (% 9,9) olduğu tespit edilmiştir.

Leymann (1996, s. 177), psikolojik tacize neden olan etmenler arasında kurumsal ve yönetsel faktörlerin büyük önemi olduğuna dikkat çekmiş ve kurumdaki kötü çalışma koşullarının, başarısız, organize olamamış ve ilgisiz bir yönetim anlayışının, psikolojik taciz sürecini tetikleyen en temel faktörler olduğunu öne sürmüştür. Yönetimin bir sanat olduğu gerçeğinden hareketle başarılı ve iyi yöneticiliğin örgütsel iletişime ve süreçlere çok büyük katkısı olduğu yadsınamaz. Bir örgütte işlerin kapsam ve ilişkilerini belirlemeyi ifade eden iş tasarımının kötü olması, o kurumda psikolojik tacizle karşılaşma riskinin daha fazla olduğuna işaret etmektedir (Leymann, 1993, s. 16-27). Örgüt içindeki çatışmaların önüne geçebilmek için örgütte iş planlaması ve dağılımının iyi yapılması; görev kargaşasına meydan verecek belirsizlikleri ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Psikolojik taciz sürecinde, kurumsal ve yönetsel faktörler (Björkqvist ve diğ., 1994; Einarsen ve diğ., 1994; Leymann, 1993; Leymann, 1996; Vartia, 2001; Zapf ve Leymann, 1996); psikolojik taciz davranışlarının arkasında önemli bir sebep olarak kıskançlık (Björkqvist ve diğ., 1994; Einarsen ve diğ., 1994; Vartia, 1996); rol çatışmaları, iş kontrolü, ağır iş yükü, örgütsel yapı, yönetim değişikliği, “olumsuz yönetim” stilleri, örgüt iklimi ve genel olarak çatışmalar (Adams ve Crawford, 1992; Baron ve Neuman, 1996; Björkqvist ve diğ., 1994; Einarsen, Raknes, Matthiesen ve diğ., 1994; Vartia, 2003; Wilson; 1991; Zapf, 1999) en önemli nedenler olarak sıralanabilir. Psikolojik taciz mağdurları da örgütte sosyal ortamın ve liderlik davranışlarındaki eksikliğin yanı sıra düşük kalitede iş çevresi, örgütteki düşük ahlaki standartlar ve artan rol çatışmalarını (Einarsen, Raknes, Matthiesen ve diğ., 1994); üstlerinin otokratik ve iş hayatının stresli olmasını (O'Moore, Seigne, McGuire ve Smith, 1998) psikolojik tacizin önemli nedenleri arasında saymışlardır. Yetersiz bir üstün olması, verilen görevlerde çekişme, pozisyon ve yükselme endişesi yahut denetmenin isteğine göre rekabet de diğer nedenler arasında sayılmıştır (Einarsen,

2000; Zapf ve Einarsen, 2005). Norveç'te altı farklı işyerinden yaklaşık 2.200 çalışanla yapılan bir çalışmada hem mağdurlar hem de izleyici olanlar iş ortamlarından daha az memnun olduklarını ifade etmişlerdir (Einarsen, 1999).

Yönetmel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra kişisel ve çevresel faktörlerin de neden olabileceği psikolojik taciz süreci geniş kapsamlı olarak ele alınmalıdır. Yalnızca tek bir sorumlu ya da etmen aramak yerine birçok etmenin birleşimiyle oluşan bir olgu olduğu göz önüne alındığında süreç daha sağlıklı değerlendirilebilir. Son günlerde medyada daha sık yer almasına ve birçok yasal düzenlemeye rağmen Davenport (2005) bu olgunun üç sebebi olarak: örgütün psikolojik taciz davranışlarını görmezden gelmesi, hoş görmesi yahut yanlış yorumlaması, söz konusu kavramın cinsel taciz ve ayrımcılıktan farklı olarak açıklıkla tanımlanamamış olması, mağdurların kendilerini bitkin ve savunabilme gücünden yoksun hissetmeleri sebebiyle yasal mücadeleye karşı isteksiz olmalarını ileri sürmüştür.

2.6.1. Çevresel Nedenler

Psikolojik tacizin çevresel nedenleri arasında yönetmel, örgütsel ve sosyal faktörler yer almaktadır. Örgütsel faktörler kapsamında, kurum kültürü, çalışma ortamı, kurumdaki çalışma koşulları, kurumun işyerinde psikolojik tacize karşı sürdürdüğü politika; yönetmel faktörler kapsamında yöneticilerin liderlik özellikleri, kurumdaki yönetim anlayışı, yöneticilerin işyerinde psikolojik tacize karşı sergilediği tutumlar; sosyal faktörler arasında ise adaletsiz koşullar, bireylerin karşılık verme ihtiyacı, kuralların ihlali gibi faktörler değerlendirilmiştir. Örgütsel ve sosyal faktörler, psikolojik tacizin ortaya çıkmasında, saldırgan ve mağdur kadar önemlidir (Gökçe, 2008b, s. 39).

Einarsen'in (2000) Norveç'teki 2.215 sendikalı çalışan üzerinde yaptığı bir araştırma, psikolojik taciz olgusu ile örgütsel koşulların önemli derecede ilişkisi olduğunu göstermiştir. Bunlar yöneticilerin liderlik davranışı, örgütte rol çatışma düzeylerinin yüksekliği, sosyal iklimin işgörenleri tatmin etmemesi, denetim gibi koşullardır. Örgütte birbiriyle uyuşmayan istekler, içinde bulunulan durumun belirsizliği, görevlere yönelik beklentiler, çalışma grupları içindeki ayrıcalıklı tutumlar, görevlendirmeler, haksızlıkların neden olduğu çatışmalar ve düş kırıklıkları gibi durumların artmış olmasının da psikolojik tacize ortam hazırladığı saptanmıştır.

Büyük örgütlerde olumsuz davranışlar daha kolay gizlenebildiğinden küçük örgütlere göre daha sık psikolojik tacize rastlanmaktadır. Daha küçük ölçekli ve ilişkilerin daha samimi olduğu örgütlerde çalışanlar arasındaki her türlü tatsızlık veya saldırganlık kısa sürede ortaya çıkabilmektedir. Bu anlamda okullara göre üniversiteler bu anlamda daha çok tehlike altındadır. Bir üniversitede rekabetin her zaman var olması kaçınılmazdır ancak bu rekabet psikolojik taciz nedeni de olabilir (Einarsen ve Skogstad, 1996, s. 187). 2005 Avrupa çalışma koşulları anketi sonuçlarına göre, 250 kişiden fazla çalışanı olan kurumlarda psikolojik taciz oranının % 8, 50-249 çalışanı olan kurumlarda % 5, 10-49 çalışan istihdam eden kurumlarda % 5,3 ve 2-9 çalışanı olan kurumlarda % 4 olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak bu bulguyu desteklemeyen, kurumun büyüklüğü ile işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranı arasında olumlu ilişkiyi saptamayan çalışmalar da mevcuttur.

Di Martino, Hoel ve Cooper, (2003, s. 19.) tarafından işyerinde psikolojik tacize neden olabilecek iki tip yönetim stili belirlenmiştir: a) otoriter yönetim b) umursamaz (*laissez-faire*) yönetim. Otoriter yönetim, işyerinde çalışanların baskı ve stres altında çalışmalarına neden olurken umursamaz yönetim tarzı ise saldırganların davranışları görmezden geldiği için psikolojik tacize uygun bir ortam hazırlanmaktadır. Genelde katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde psikolojik tacizi ortaya çıkaracak bir kültürel yapı mevcuttur (Gökçe, 2008b, s. 41). Çünkü bu tarz kurumlarda yöneticiler insani duyguları göz ardı ederler ve çalışanları makinenin birer parçası olarak görürler. Ayrıca yeniliğe kapalı örgütlerde büyük değişimlerin olması da psikolojik tacizi tetikleyen unsurlar arasında olabilir. Norveç'te 2.539 çalışanın katıldığı bir çalışmada, yöneticilerin liderlik anlayışları ile işyerinde psikolojik taciz ilişkisi değerlendirilmiş ve umursamaz veya otoriter liderlik anlayışı ile işyerinde psikolojik taciz olgusu arasında kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır (Hauge, Skogstad ve Einarsen, 2007).

Psikolojik taciz işin tipi ile de ilişkilidir. İdari işlerde ve hizmet sektöründe çalışanlar, araştırma, öğretim veya üretim sektöründe olanlara oranla daha fazla psikolojik tacize uğramaktadır (Vartia, 1996, s. 204). Var olan madde ve insan kaynaklarının en iyi şekilde kullanılması esasına dayanan örgütlerde işlerin yolunda gitmesi oldukça önemlidir ve kendini değerli hisseden çalışanların örgüte yaptığı büyük katkı yansınmaz. İşin yetersiz örgütlendiği örgütlerde ve iş tatmini olmayan bir örgütte psikolojik tacizin gelişmesi daha büyük bir olasılıktır (Cassitto, 2003, s. 24). Bu

nedenle, iş tatmini ve psikolojik taciz arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda son yıllarda artış meydana gelmiştir (Çınar ve Dursun, 2012; Çivilidağ ve Sargın, 2013; Doğan, 2009; Fisher-Blando, 2008; Karcioğlu ve Akbaş, 2010; Zapf, Knorz ve Kulla, 1996). Adı geçen çalışmaların ortak bir sonucu ise psikolojik tacizin işyerindeki stresi artırdığı ve iş tatminini azalttığı yönündedir.

Bir yöneticinin yahut sınıftaki öğretmenin astları konumunda bulunan kişilere yönelik ayrımcı, kışkırtıcı ve aşağılayıcı yaklaşımlarda bulunması da astların tepkilerine neden olmaktadır. Kimi zaman yönetici konumunda bulunan kişi astlarının özel hayatına dahi müdahale etmekte ve otoritesinin sınırlarını aştığının sinyallerini vermektedir. Yönetici otoriteyi kullanırken, otorite gücünün kendisine değil, örgütteki rolüne verildiğini unutmamalıdır (Gökçe, 2008b, s. 43). Otoritenin yerinde ve zamanında kullanılmaması yahut farklı niyetlerle işe koşulması örgütlerde psikolojik tacizin çok büyük tetikleyicisi olabilmektedir. İngiltere’de yöneticilerin katıldığı bir çalışmada katılımcıların % 66’sının psikolojik tacizin en önemli kaynağı olarak yetersiz yöneticilik vasıflarını gördüğü saptanmıştır (Woodman ve Cook, 2005, s. 6).

Kurum kültürü, işyerinde psikolojik tacizin önemli bir nedeni olabilmektedir (Matthiesen, 2006, s. 36). Rekabetçi ve baskıcı kurum kültürüne sahip örgütlerde psikolojik tacizin başlamasına ve devam etmesine o kurumun kültürü neden olabilir. Belirli performansın altında kalan, bekleneni vermeyen ve sözleşme esasına dayalı örgütlerde işten çıkarılma korkusu bu sürecin başlamasına neden olabilir. Kurum kültürü veya kurumda baskı yaşanmasına neden olan değişiklikler de, işyerinde psikolojik taciz sürecinin başlamasında etkili olabilmektedir (Birik, 2009, s. 70). Kurum içerisinde baskı unsuru oluşturabilecek her şey bu durumun ortaya çıkmasını kolaylaştırabilir ve devamı için de uygun ortam hazırlayabilir. Psikolojik taciz sürecinin başlamasına izin veren kurum kültürüne sahip işyerlerinde şu özellikler görülebilir (Peyton, 2003, s. 21-25):

- İşyerinde performansa dayalı ücret sistemi kullanılıyorsa, çalışanlar bu sistem vasıtasıyla taciz edilebilirler. Öyle ki, daha az kaynakla, uzun saatler çalıştırılan personele performanslarının kötüye gittiği yolunda geri bildirim verilir.
- Çalışanlar her yaptıkları izlenerek, değerlendirilerek taciz edilebilirler. Bu durumla karşılaşan çalışanlar, kendilerini yetersiz hissedebilirler.

- Çalışanlara performanslarını yükseltmeleri bahanesiyle aşırı iş yükü verilir ancak, bu anlayış çalışanların performansını olumsuz etkiler.
- Şirket evliliği olması durumunda işyerinde psikolojik taciz yaşanabilir. Yeni şirket, değerlerini ve kültürünü çalışanlara empoze etmeye çalışabilir.
- İşyerinde kullanılan dil, bazı çalışanların dışlanmasına neden olabilir.
- İşyerindeki gerçek dışı çalışma saatleri çalışanları yıldıracaktır. Çalışma saatlerinin çok uzun olduğu işyerlerinde, haftanın dört günü, sabah yediden akşam dokuzaya kadar çalıştırılan biri, haftanın son günü altıda çıktığı gerekçesiyle eleştirilebilir.
- Çalışanlara yetiştirilmesi imkânsız işler verilerek, baskı yaratılabilir.
- İşyerindeki geleneksel hiyerarşik düzen, çalışanların psikolojik tacize maruz kalmasına neden olabilir.
- Bu tür kurumlarda, çalışanlara bir sene içinde personelin % 10'unun işten çıkarılacağı gibi açıklamalar yapılarak, çalışanların korku ve güvensizlik yaşamalarına neden olunabilir.
- İşyerinde psikolojik tacize yönelik şikâyetler, hat yönetimi ve insan kaynakları yönetimi bölümlerinde dikkate alınmaz.
- Üst düzey yöneticilerin yakını olan tacizciler hiçbir zaman sorgulanmazlar, yaptıkları ödüllendirilir.
- Kurumların işe alım ya da işten çıkarma süreçlerindeki hatalı tercihleri de işyerinde psikolojik tacizi teşvik eden nedenlerden biridir.

Kurumsal ve yönetsel etkilerin yanı sıra örgütte yaşanan eşitsizlikler, haksızlıklar, adaletsiz koşullar, kışkırtma ve bunların sonucunda oluşan hayal kırıklıkları, stres ve yetersizlik duyguları örgütte psikolojik tacize neden olan ve bu süreci devam ettiren sosyal faktörler arasında sayılabilir. Örneğin, ücret eşitsizliği gibi kurum kültüründen kaynaklanan haksızlıklar, çalışanların hayal kırıklığı yaşamalarına, gururlarının kırılmasına, öz güvenlerinin azalmasına ve stresli çalışma ortamına neden olarak işyerinde psikolojik taciz sürecini tetikleyebilmektedir (Neuman ve Baron, 2003, s. 186). Kurum içerisinde yapılan haksızlıklar ve adaletsiz verilen kadrolar çalışanların yönetime daha tepkili ve saldırgan olmasına neden olmaktadır. Kurumda çalışmalarına ilişkin eleştiriye maruz kalan yahut herkesin içinde eleştirilen gururu

kırılmış çalışan daha saldırgan tavırlar sergilemektedir. Küçük düşmüş, utanmış, haksızlığa uğradığını düşünen ve gururu incinmiş çalışanların örgüte bağlılıkları da azalmaktadır. İstanbul’da yapılan bir çalışmada adil muamele yapılmayan, çalışanlar arasında veya kurum ve çalışan arasında ahlaka aykırı davranışların daha sık gözleendiği kurumlarda çalışanların saldırganlık eğilimlerinin, adil muamele yapılan ve nadiren ahlak dışı davranışların gözleendiği kurumlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır (Turgut, 2007, s. 247). Tablo 2.3.’te psikolojik tacize yol açan yahut devam etmesine neden olan çevresel sebeplerin bir özeti yer almaktadır.

Tablo 2. 3. Psikolojik tacizin kişisel / sosyal / örgütsel nedenleri

KİŞİSEL	SOSYAL	ÖRGÜTSEL
<p>ZORBANIN ÖZELLİKLERİ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendine olan özgüvenini koruması • Sosyal beceri eksikliği • Küçük politikalarla güdülenen davranışlar <p>MAĞDURUN ÖZELLİKLERİ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Çarpıcı ve dikkat çekici özelliklere ve pozisyona sahip olma. • Düşük sosyal becerilere ve iddiasız bir kişilik yapısına sahip olma. • Aşırı başarılı olma ve yüksek bilinç düzeyine sahip olma. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ADALETSİZLİĞİN ALGILANMASI VE KARŞILIKLI İLİŞKİLERİN BOZULMASI ▪ DÜŞMANCA KÜLTÜR VE İKLİM ▪ MODERN KÜLTÜRÜN GÜÇLÜKLERİ 	<p>İŞTEKİ DEĞİŞİMLER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yönetici veya yönetimin değişmesi. • İşin değişmesi. • Geniş örgütsel değişim. <p>ROL ÇATIŞMASI</p> <p>ROL BELİRSİZLİĞİ</p> <p>LİDERİN KALİTESİ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderin düşük iş tatminine neden olması. • Umursamaz liderlik tarzı. • Otokratik liderlik tarzı. <p>NEGATİF İŞ ÇEVRESİ, KONTROL VE OTONOMİDEN YOKSUNLUK</p>

Kaynak: Johanna Beswick, Joanne Gore, David Palferman (HSE), Bullying at Work: A Review of the Literature, Health ve Safety Laboratory, 2006. (s. 19-20).

Psikolojik taciz, nedenleri incelendiğinde çok yönlü bir olgudur. Sürecin içinde yer alan kişilere (mağdur yahut zorba) ve örgüte bağlı (sosyal ve örgütsel) nedenlerin Tablo 2.3. incelendiğinde aslında birbirinden bağımsız olmadığı görülebilir. Birbirini tetikleyen olgular bütünü olan psikolojik tacizin başlamasında bireysel mi örgütsel mi nedenlerin daha çok etkili olduğunu anlamak için süreç çok yönlü ve ayrıntılı bir şekilde incelenmelidir.

2.6.2. Bireysel Nedenler

Kişilik insanı diğer bireylerden ayıran özelliklerinin bütünüdür. Bir kurum da farklı kişiliklere sahip insanların bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. Kurum içerisinde meydana gelen olumlu ve olumsuz olayları etkileyen yahut olaydan etkilenen yine de kişilerdir ve kişilikleridir. Bu nedenledir ki psikolojik taciz olgusu tartışılırken olaya dahil olan saldırgan yahut mağdurun kişiliğinden bağımsız bir yargıya varmak imkansızdır. Adams (1992) ve Brodsky (1976) gibi bazı araştırmacılar örgütlerde yaşanan psikolojik tacizin örgütsel değil, kişisel özelliklerden kaynaklandığını ve işyerinde psikolojik tacizin kişilerarası ilişkilerden dolayı ortaya çıktığını ileri sürmektedirler (Vartia, 1996, s. 204).

Psikolojik taciz kapsamında mağdur, tacizci yahut saldırgan ve sürece şahit olan izleyici konumunda kişiler bulunmaktadır. Özellikle izleyici olan tarafın bu süreçte durduğu yer çok önemlidir. Kimi izleyiciler pasif kalıp etkiye sütlüye karışmazken, kimileri de ya mağdurun ya da tacizcinin yanında olarak aktif bir rol üstlenmektedir. Mağdurun, tacizcinin ve izleyicinin tutumu ve kişiliği olgunun başlamasına ve devam etmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle, bu bölümde saldırgan ve mağdur taraflar ayrıntılı bir şekilde tartışılmıştır.

2.6.2.1. Saldırmanın Kişiliği

Psikolojik taciz sürecinde herkes ya mağdur ya da saldırgan olabilir. Öyle ki, saldırgan bazen bir kişi olabilirken bazen de bir kurumu yahut grubu temsil eden bir kişi olabilmektedir. Tacizci taraf olan kişi veya kişilerin özellikleri ile ilgili kesin yargılarda bulunmak zordur. Tacizcinin kişilik özelliklerine ilişkin yapılan çalışmaların sonuçları, çoğunlukla mağdurların görüşlerini yansıtmaktadır (Birik, 2009, s. 26). İngiltere’de yapılan çalışmalarda işyerinde psikolojik tacizin en önemli nedeni olarak tacizci kişi gösterilmiş ve tacizcinin kişilik özelliklerinin bu süreci başlattığı ve mağdurun tükenmesine neden olduğu kabul edilmiştir (Adams ve Crawford, 1992, s. 67-96). Psikolojik taciz sürecinde güçlü ve kıskırtan taraf olarak görülen tacizci bir anlamda örgüt içerisinde güç gösterisi yapabilmekte ve daha zayıf ve korunmasız olarak algılanan mağdurun tükenmesine yol açabilmektedir.

Davenport, Schwartz ve Elliott’a (2003, s. 18-19) göre psikolojik tacizi uygulayan tarafın bazı özellikleri vardır: kötü kişiliklidir, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanır, narsist kişiliğe sahiptir. Psikolojik tacizci zorunlu olarak yalancıdır, hafızası seçmecidir,

her şeyi inkar eder, sapkın tertipçi ve kötü niyetlidir, kulak vermez, yetişkinler arası bir tartışmayı sürdüremez, vicdansızdır, pişmanlık duymaz, güce eğilimlidir, yıkıcıdır, esnek davranamaz ve bencildir, duyarsızdır, gayri ciddidir, güvensizdir ve olgunlaşmamıştır, çoğu kez mantık ölçülerinin ve her tür ahlaki düzlemin dışındadır (Clarke, 2002, s. 71).

İngiliz araştırmacı Field (1996, s. 1-4) da tacizci yöneticilerin, kısa vadeli düşünen, zayıf hafızalı, bencil, karar verme ve dinleme yeteneğinden yoksun, tatmin olmayan, gerçeği kabul etmeyen, kıskanç, başarısız olduğunu düşünen, nankör, kontrol delisi, anlayışsız, stresli, samimiyetsiz, ikiyüzlü, ruh hali değişken, kibirli, gücünü gösterme ihtiyacı duyan, emrivaki yapan, her şeyi bildiğini sanan, özür dilemek istemeyen, anlamak ve iletişim kurmak istemeyen, olumsuz, düzenbaz, fırsatçı, kararsız, katı, karakersiz, sorumsuz, espri anlayışından yoksun kişiler olabileceklerini öne sürmüştür.

Tacizciyi bu psikolojiye iten nedenler arasında, çocukluk döneminde yaşadığı kötü deneyimler, sevilme korkusu, kıskançlık, kalpsizlik, düşmanlıktan zevk almak, bencillik, etrafındakileri kontrol altına alma isteği, narsistlik, sadistlik ve can sıkıntısı gibi nedenler yer aldığı öne sürülmüştür (Adams ve Crawford, 1992, s. 73). Geçmişte, çocukluğunda veya iş hayatında yaşadığı olumsuz olayların yahut psikolojik problemlerin etkisiyle bulunduğu örgütte saldırgan, aşağılayıcı, strese yol açan ve karşısına aldığı mağduru strese sokan kişiler olarak örgütün huzurunu bozmaktadırlar. Bunlara ek olarak, ABD’li araştırmacı Namie (2003), tacizcileri uyguladıkları taciz taktiklerine göre dört gruba ayırmıştır:

Bağırıp çağıran tacizci: Bu tacizci tipi, duygusal kontrolü olmayan, işyerindeki ruh hali sürekli değişen ve beklenmedik öfke gösterileri sergileyen tacizcidir. Hedef aldığı kişileri herkes önünde küçük düşürmek suretiyle, herkese kendisinden korkulması gerektiğini ispatlamaya çalışır.

Sürekli eleştiren tacizci: Bu tip tacizci, kendi eksikliklerini ve güvensizliğini başka birisinin performansını kötüleyerek veya önemsiz ayrıntılara takılarak gizlemeye çalışan tacizcidir. Başkalarının yetersizlikleri konusunda sürekli şikayette bulunur ve hedeflerini küçük düşürmek için onları olmayan hatalarla suçlar.

İki yüzlü yılan tacizci: İki yüzlü yılan tacizci, hedefi hakkında söylentiler çıkartır, kendi imajını korumak için hedefinin itibarını zedeler ve diğerlerinin hedefi karşısında durmalarını sağlar.

Kontrol hastası tacizci: Kontrol hastası tacizci, zamana, malzemeye, harcıraha, bilgiye ve çalışma kadrosuna ilişkin düzenlemeleri her zaman kontrol altında tutar ve bu kaynakları, taciz ettiği kişiyi başarısızlığa uğratacak şekilde ayarlar. Ancak, bu şekilde taciz ettiği kişiden, performansı nedeniyle şikâyetçi olabilir.

Yukarıda ifade edilen özelliklere ek olarak, saldırganın kişiliği ile psikolojik taciz davranışları arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışmada kişilik bozuklukları ile psikolojik taciz davranışlarının ilişkili olduğu ve en çok rastlanan kişilik bozuklukları olarak da; narsistik, paranoid, antisosyal, obsesif kompulsif ve sadistik kişilik bozuklukları ifade edilmektedir (Çevik, 2011, s. 20).

Diğer taraftan, tacizi uygulayan taraf bazı örgütlerde sosyal, cana yakın, güler yüzlü ve sevilen bir kişi olabilmektedir. Bu tür tacizciler kurumda herkes tarafından sevilen ve güvenilen kişiler oldukları için mağdurun psikolojik taciz iddiasına herkes şaşırabilmekte ve kişinin kuruntularından öteye gitmeyen algılar oluşmaktadır. Modern örgütlerde bu tür saldırganlar çoktur (Gökçe, 2008b, s. 49). Anılan iyi niyetli ve güler yüzlü kişinin saldırgan, iğneleyici ve düşmanca tavırlar sergilediği asla düşünülemez.

Psikolojik taciz sürecine aktif olarak katılmayan ancak pasif olarak süreci takip eden kişiler de bu sürecin önemli etmenleri arasında yer almaktadırlar. Kurumda psikolojik tacizi önlemeye ve engellemeye yönelik bir politikası olmayan, psikolojik tacize ilişkin şikayetleri önemsemeyen, kişiler arasında yaşanan çatışmaların çözümünü bireylere bırakan veya olası bir psikolojik taciz vakasında mağduru suçlayan, mağdura cephe alan, psikolojik tacizi çetin çalışma şartlarının bir sonucu olarak gören yönetim anlayışındaki bir kurum da, tacizi destekleyerek tacizci taraf haline gelebilir.

2.6.2.2. Mağdurun Kişiliği

Psikolojik tacizden söz edebilmek için mağdur konumunda olan kişinin maruz kaldığı davranışlar karşısında kendini savunamayacak durumda olması gerekmektedir. Bir örgütte psikolojik tacize maruz kalanları tanımlayıcı bir kişilik tipi bulunmamakta ve örgütte psikolojik tacizin tüm kurum paydaşlarını rahatsız eden bir işyeri sorunu olduğu kabul edilmektedir. Zapf ve Einarsen (2005) de, genel olarak psikolojik tacizi açıklayacak bir mağdur profili olmadığı konusunda hemfikirlerdir. Ancak, çalışmalar bazı kişilik özelliklerine sahip kişilerin, mağdur taraf olmaya daha yatkın kişiler olduğunu göstermektedir.

Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003, s. 15) göre mağdurların ortak özellikleri, çalıştıkları kuruma olan sadakatleri ve yaptıkları işle özdeşleşmiş olmaları; özellikle de yaratıcı insanların, ürettikleri yeni fikirlerin diğerlerini rahatsız etmesi nedeniyle psikolojik tacize maruz kalma olasılığı daha fazladır. Mağdur konumunda olan kişilerin örgüt içerisinde bulunan diğer bireylere göre genellikle dikkat çekici bir özelliği vardır. Ya işine bağlı ve ilkelerinden ödün vermeyen dürüst bir çalışan olarak resmedilirler ya da kendilerini koruyamayan zayıf karakterli kişiler olarak ifade edilirler. Rayner (1997) de örgütlerde psikolojik tacizin nedenini genelde kişisel kıskançlık olarak belirtmiştir. Bireyin rakip olarak gördüğü kişiden kendisi eksik görmesi sonucu ortaya çıkan bu duygu aslında kişiliğin önemli bir parçasıdır. Psikolojik taciz sürecine ve kamuoyunda farkındalık kazandırmaya büyük katkılar yapmış Arpacıoğlu (2012) psikolojik taciz mağdurlarının ortak özelliklerini şöyle sıralamıştır:

- İşini çok iyi, hatta mükemmel yapan,
- İlişkileri olumlu ve çevresindekilerce sevilen,
- Çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, bunlardan ödün vermeyen,
- Dürüst, güvenilir, çalıştığı örgüte sadık,
- Bağımsız ve yaratıcı,
- Duyarlı, hassas, yardımcı, çalışkan, idealist,
- Kendini sürekli geliştiren, azimli, başarılı,
- İşyerinin çıkarlarını ve ismini öne alan, kendi başarılarından söz etmeye gerek duymayan,
- Bilgisini cömertçe paylasan,
- Yüksek bir “onur” duygusuna sahip,
- Haksızlığa dayanamayan ama kendi haklarını ararken sessiz kalan,
- Mükemmelci olduğu için her konuda önce kendisini sorumlu tutan,
- Suçlandığı anda, suçlu olmasa bile kolayca af dileyen,
- “Hayır” demekte zorlanan,
- Öfkesini ifade etmek yerine içine atan,

- Yüksek stres altında çalışmayı sürdürebilen,
- Kendi değerini bilmeyen ya da sürekli daha iyi olması gerektiğini düşünen.

Yukarıda olumlu duyguları resmedilen psikolojik taciz mağdurlarını daha zayıf karakterli olarak gösteren araştırmacılar da vardır. Einarsen'e (2000, s. 389) göre de aşırı duyarlı, şüpheli, yoğun öfke yaşayan, özellikle bir çalışma grubunda yer alırken belirli bir performans düzeyini yakalayamayan çalışanların; Zapf ise (1999, s. 78) sosyal beceri anlamında iş arkadaşları kadar kendini geliştirememiş, durgun, sosyal ilişkiler kuramayan ve çatışmalardan mümkün olduğunca uzak durmaya çabalayan, takım arkadaşlarından yüksek performans göstererek grup normlarına uymamakla birlikte bu performansını uygunsuz ve tahrik edici bir biçimde gösteren kişilerin psikolojik tacize öteki bireylerden daha fazla maruz kaldıkları ifade etmiştir.

Zapf ve Einarsen (2003, s. 178), daha genel tanımlar kullanarak farklı ve dikkati çeken, savunmasız, sosyalleşme konusunda başarısız ve özgüvensiz, üstün başarılı ve grup normları ile çatışan kişilerin psikolojik taciz mağduru olmaya daha yakın olduklarını ifade etmişlerdir. Psikolojik taciz mağdurları süreçte verdikleri tepkilere ve üstlendikleri rollere göre de değerlendirilebilir. Çünkü adı geçen olgu mağdurun örgüt içindeki durumu ile yön değiştirebilmektedir. Aquino ve Lamertz (2004, s. 1026)'e göre de psikolojik taciz mağduru için iki temel rol söz konusudur. Bunlar;

* ***Kışkırtıcı Mağdur Rolü:*** Saldırgan davranan bazı kişiler, diğerlerinin zararlı davranışlarına hedef olabilmektedir.

* ***Uysal Mağdur Rolü:*** İçer dönük, kendine güveni ve saygısı düşük olan bireylerin gerçekleştirdiği rollerdir.

Kişilik özelliklerinin yanı sıra mağdurun cinsiyeti de belirleyici faktör olabilmektedir. Bir çalışmada son bir yıl içinde psikolojik taciz mağduru üniversite çalışanlarının % 55'i kadın ve % 30'u erkektir (Björkqvist ve diğ., 1994). Avrupa Çalışma Koşulları Anketi sonuçları da kadınların (% 6), erkeklere (% 4) göre daha fazla psikolojik taciz mağduru olduğunu desteklemektedir (Thirion, Fernández Macías, Hurley, Vermeylen ve Eurofound, 2007, s. 37). Yapılan çalışmalara göre kadınların daha çok mağdur durumunda olmalarının sebebi örgüt içinde daha güçsüz olarak görülmeleri olabilir. Kadınların psikolojik olarak da erkeklere göre daha hassas olmaları ve olgulara duygusal yaklaşımları sonuçları etkilemiş olabilir.

Psikolojik taciz sürecinde Finlandiya’da yapılan başka bir çalışmanın sonuçlarına göre de yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla işyerinde psikolojik taciz mağduru olduklarını ortaya çıkmıştır (Einarsen ve Skogstad, 1996). Yaşlıların gençlere göre iş bulma şansının daha düşük olması ve geliştirdikleri değer yargıları bu sonucun çıkmasında etken olabilir. Olafsson ve Johannsdottir (2004) da, psikolojik tacize karşı pasif kalma durumunun yaşla doğru orantılı olduğunu ortaya koymaktadırlar.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma riskinin, bu tür tacizle daha önceden karşılaşmış kişiler için daha yüksek olabileceği de öne sürülmüştür (Randall, 2001; Smith, Singer, Hoel ve Cooper, 2003, s. 177). Daha önceki yaşantısında ailesi, arkadaşları ya da okuldaki biri tarafından herhangi bir taciz türüne maruz kalmış kişilerin mağdur olma olasılıkları da yüksek görülmektedir. Okulda psikolojik ve / veya fiziksel tacize maruz kalan kişilerin, bu tür saldırılara maruz kalmayan kişilere göre iş hayatında daha sık mağdur oldukları, 5.288 kişinin katıldığı bir diğer çalışma da ortaya konmuştur (Smith ve diğ., 2003, s. 181). Okul döneminde bir taciz vakasına taraf olanların, işyerinde psikolojik tacize maruz kalma durumlarının değerlendirildiği çalışmada, okul döneminde taciz mağduru olduğunu belirtenlerin (% 11,2), psikolojik tacize maruz kaldığını belirten katılımcıların % 28,3’ünü temsil ettikleri saptanmıştır.

Eğitimciler arasında sık sık görülen psikolojik taciz olaylarında belirleyici etken eğitimcinin kişiliği olabilmektedir. Eğitim sektöründe yapılan bir araştırmaya göre, okullarda öğretmenlerin öğrenciler tarafından psikolojik tacize maruz bırakılmasında öğretmenlerin kişisel özelliklerinin ve öğretmenin bir şekilde farklı veya okulun bulunduğu toplumun dışından olmasından kaynaklanabileceği ifade edilmiştir (Fettahlıoğlu, 2008, s. 58). Mağdur seçilen öğretmen okuldaki diğer öğretmenlerden farklı bir kültürden veya etnik kökenden gelmiş olabilir, açıkça görülebilen bir engeli olabilir, çok genç veya kadınların çalışmasının olumsuz karşılandığı bir bölgede kadın öğretmen olabilir. Öğrencilerin psikolojik taciz taktikleri cinsel taciz, ırk ayrımcılığı veya daha genel olarak öğretmeni horlama şeklinde kendini gösterebilir (Gökçe, 2008b, s. 54). Kurban seçilen öğretmenin eşyalarına zarar verme, derslerini işlemesine izin vermeme, ardından alay etme, okul idaresine şikayet etme, velileri şikayet konusunda yönlendirme, her türlü olumsuzluğu abartarak anlatma gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Bu durumda idareye durumu ifade etmeyen öğretmen belirli bir süre sonra işe ve çevreye yabancılaşma eğiliminde olabilir.

Hedef olarak seçilen mağdurun kişiliğinin yanı sıra yaşamış olduğu çevrenin, geçmişten getirdiklerinin ve deneyimlerinin bu süreçte önemli etkileri olabilir. Psikolojik tacizin hedefinin bireyin öz-benliğine açık bir saldırı olduğu dikkate alındığında bireydeki kişilik bozuklukları (Tınaz, 2008), ailenin baskıcı davranışlar sergilemesi (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009) psikolojik yıldırmanın ortaya çıkmasında büyük önem taşımaktadır. Aile tutumlarının çocuklar için önemi oldukça önemlidir. Çünkü aile çocukların hayata hazırlandığı en temel kurumdur. Baskıcı bir ailede yetişen birey saldırgan tavırlar sergileyip örgütte tüm okları kendine çekebilir aksine çok pasif kalarak açık bir hedef haline de gelebilir.

Örgütlerde psikolojik tacize maruz kalan mağdurların kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik sistematik bir araştırma yapılmamıştır (Vartia, 1996, s. 204). Bu süreçte kendini savunamayan ve psikolojik tacize uygun bir ortam hazırlayan mağdurun her türlü davranışı, ifadesi, gösterdiği duygu belirtisi kendisine dönebilmektedir. Bu nedendir ki sistematik bir araştırma olmamasına rağmen mağdurun özelliklerinin süreci önemli derecede etkilediğine inanan araştırmacılar bulunmaktadır. Eğitimciler arasında psikolojik tacizi araştıran Gökçe (2008b)'nin çalışmasına katılan eğitimciler de psikolojik tacizi asıl tetikleyen mağdurun kişisel özellikleri olduğu kanısındadır.

2.7. Psikolojik Taciz Sürecinin Etkileri

Psikolojik taciz, stresli ve huzursuz bir örgüt ortamı oluşturan ve kişiye, kuruma, topluma yıkıcı etkileri olan bir sorundur. Sürecin devamında en çok etkilenen taraf mağdur gibi görünse de bütüncül bir yaklaşımla bakıldığında hem kuruma, hem örgütün diğer üyelerine verdiği zararlar oldukça fazladır. Bu bölümde psikolojik taciz sürecinin bireye ve kuruma etkileri tartışılacaktır.

2.7.1. Bireye Etkileri

Psikolojik taciz sürecinden belki de en çok etkilenen, sağlığı bozulan ve bağışıklık sistemi zayıflayan mağdur olarak seçilen kişidir. Psikolojik tacize ilişkin alanyazın incelendiğinde araştırmacılar tarafından en çok dikkat çeken konu haline gelmiştir. Psikolojik taciz sürecinin başlangıcından sonuna kadar mağdurun üzerindeki etkileri araştırmak için anket, görüşme ve klinik çalışmaları yapılmıştır. Bosna-Hersek'te ulusal sağlık merkezinde çalışan 511 doktor üzerinde psikolojik taciz, stres ve iş yeteneğinin incelendiği bir araştırmada, doktorların 387'sinin % 76 oranında psikolojik tacize maruz

kaldıkları belirlenmiştir. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan doktorlar, işlerine yönelik motivasyon, öz saygı, özgüven düşüklüğünün yanı sıra yorgunluk ve depresyon yaşadıklarını belirtmişlerdir (Çivilidağ, 2011, s. 35).

Psikolojik taciz süreci, mağdurun sağlığının ve bağışıklık sisteminin kolayca zayıflamasına neden olabilir. Bu durum sonucunda mağdurun iş hayatında işten ayrılmasına varacak kadar sorunlar ortaya çıkabilir ve özel hayatında da bazı problemler oluşmaya başlayabilir. Örneğin, Finlandiya’da yapılan görüşmeye dayalı bir çalışma, uzun süreli psikolojik taciz sürecine maruz kalanların, uykusuzluk, çeşitli gerginlik belirtileri, melankoli, apati, konsantrasyon eksikliği ve sosyal fobi gibi sağlık sorunları yaşadığını göstermiştir (Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back, 1994, s. 181). Gökçe’ye (2006, s. 50) göre özellikle geçmişte psikolojik taciz mağduru veya kurbanı olanların, bu durumu bir daha yaşadıklarında, ilk defa yaşayanlardan daha ciddi bir şekilde yaralandıkları belirlenmiştir.

Psikolojik tacize sebep olan olaylar sona erse de travma sonrası stres bozukluğu, kişinin hayatını uzun vadede etkilemekte, uykusuzluğa, depresyona, sosyal çevreden kopukluğa hatta evli olan kurbanların aile hayatlarının bozulmasına evliliklerinin sona ermesine yol açmaktadır (Hartig ve Frosch, 2006). Bu durum da psikolojik rahatsızlıklara dayalı işe devamsızlık, sürekli alınan izinler, işe kendini verememe halinin psikolojik taciz bitse dahi sürmesi ve örgüt ikliminin bu durumdan maddi ve manevi olarak olumsuz etkilenmesi anlamına gelmektedir. Bir kere zarar görmüş bir örgütün iklimi ve çalışma ortamını düzeltmek eskisinden daha da zordur.

Aynı şekilde, İngiltere’deki bir diğer görüşme yöntemi ile yapılmış çalışma, mağdurların terleme, titreme, kilo kaybı, mide rahatsızlığı, baş ağrısı, migren gibi fizyolojik; değersiz hissetme, hayal kırıklığı yaşama, öfke, yedi gün yirmi dört saat kendini baskı altında hissetme ve öz güven eksikliği gibi psikolojik sorunlar yaşadığını ortaya koymuştur (Adams ve Crawford, 1992, s. 38-58).

Mağdurun tükenmesine, çalışma arkadaşlarının ve aile yaşantısının olumsuz etkilenmesine neden olan işyerinde psikolojik taciz sürecinin genellikle mağdurun işten ayrılması ile sonlandığı tespit edilmiştir (Birik, 2009, s. 218). ABD’deki bir çalışmada, işyerinde psikolojik taciz vakalarının % 77’sinde, sürecin mağdurun işten ayrılması ile sonlandığı tespit edilmiştir (Namie, 2007). Namie 2003 yılında yaptığı İşyeri Zorbalığı ve Travma Enstitüsü (WBTI)’nün araştırmasında da mağdurların kendilerini tanımladığı

bir anket uygulanmıştır. Adı geçen anketin bulgularına göre stresin etkilerinin şiddeti sıralandığında; kaygı (% 76), uyku bozukluğu (% 71), konsantrasyon kaybı (% 71), travma sonrası stres bozukluğu (% 47), klinik depresyon (% 39) ve panik atak (% 32) yer almaktadır.

Doğrudan kişinin kendisine yönelik bir saldırı olan psikolojik taciz, mağdurda travmatik sonuçlara yol açmaktadır. Birçok mağdurda derinden sarsıcı psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkmıştır. Matthiesen ve Einarsen'in Norveç'te yaptıkları çalışmada (2004, s. 343), işyerinde psikolojik taciz mağduru 102 kişinin, çocukları ile birlikte büyük bir otobüs kazası geçiren 36 ebeveynin (12 çocuğun ve üç ebeveynin öldüğü bir kaza), Bosna'da bir yıl savaşp geri dönen 213 kişilik bir asker grubunun, ilk otopsisini yapan bir grup tıp öğrencisinin gösterdiği travma sonrası stres bozukluğu belirtileri incelenmiştir. Buna göre, işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının travma sonrası stres ölçeği değerlerinin, diğer gruplara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan kişilerin, farklı travmatik durumlarla karşılaşan kişilere göre olayı tekrar tekrar yaşama ve artmış uyarılmışlık hali gibi belirtileri daha sık göstermeleri, öncelikle psikolojik tacizin yangın, otobüs kazası, askeri baskın gibi travmatik olayların aksine doğrudan kişiye yönelik bir saldırı olması ile açıklanmaktadır (Tehrani, 2004; akt. Birik, 2009, s. 87).

Psikolojik tacizin mağdurun yaşam kalitesine yönelik etkileri açısından bakıldığında durumun sürecin devamında giderek ciddi bir hal aldığı görülmektedir. Zihinsel, bedensel ve psikolojik olarak kendini iyi hissetmeyen mağdurun gün geçtikçe karşılaştığı olaylara verdiği tepkiler artmakta ve kişi hassaslaşmaktadır. Özellikle psikolojik taciz karşısında pasif kalmayı yahut sessizliği tercih eden bireylerin olmadık anlarda verdikleri aşırı tepkiler olabilmektedir.

Tablo 2. 4. Psikolojik tacizin mağdur üzerindeki etki dereceleri

I. DERECE	II. DERECE	III. DERECE
<ul style="list-style-type: none"> - Ağlama - Uyku bozuklukları - Alınganlık - Konsantrasyon bozuklukları 	<ul style="list-style-type: none"> - Yüksek tansiyon - Kalıcı uyku bozuklukları - Mide-bağırsak sorunları - Konsantrasyon bozukluğu - Aşırı kilo alma veya verme - Depresyon - Alkol ve ilaç alışkanlığı - İşyerinden kaçma (sık sık işe geç kalma, işe gitmeme, hastalık izinleri) - Alışılmadık korkular (ortada neden yokken uçuş, araba sürme, yalnız kalma korkusu gibi) 	<ul style="list-style-type: none"> - Şiddetli depresyon - Panik ataklar - Kalp krizleri - Diğer ciddi rahatsızlıklar - Kazalar - İntihar girişimleri - Üçüncü kişilere yönelik şiddet

Kaynak: Noa Davenport, Ph.D, Ruth, Disler Schwartz, Gail Pursell Elliott, Mobbing: İşyerlerinde Duygusal Taciz, Çev. : Osman Cem Önertoy, Sistem Yay. 2000, İstanbul, s. 15.

Psikolojik tacizin birey üzerindeki etkilerini Davenport ve arkadaşları (2003) ve Tutar (2004) üç dereceye ayırmışlardır. Tablo 2.4.'te psikolojik taciz mağduru üzerindeki etki dereceleri yer almaktadır. Tablo 2.4. incelendiğinde bu etkiler, 1. derece (şok), 2. derece (uzaklaşma) ve 3. derece (ayrılma) şeklindedir. Her aşamada bireyin karşılaştığı problemler ve yaşadığı sorunlar değişmekte ve ağırlaşmaktadır; psikolojik tacizin etkisinin dozu artmaktadır.

Psikolojik tacizin bir aşamasında mağdur kendini sorgulamaya başlar. Genellikle “Neden ben?” sorusuyla başlayıp kendini suçlamaya kadar varabilir. Kendini yalnız ve hatalı hisseden mağdurun yardım isteyeceği birini ya da birimi bulamadığında da durum oldukça ciddi bir hal alır. 2002 yılında Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (SFS)'na göre, psikolojik tacizden etkilenenlerin % 43,9'u hasta olmuş, % 30,8'u çalıştığı kurumu değiştirmiş, % 22,5'i işini bırakmış ve % 14,8'i kovulmuştur. Psikolojik tacizin mağdur üzerindeki etkileri incelendiğinde genellikle işten çıkarılmaya kadar varan sancılı bir süreç gözlenmiştir.

Leymann'ın 1992'de yaptığı araştırmanın bulgularına göre İsveç'te 4.4 milyon çalışandan 154.000'i psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Söz konusu çalışmada cinsiyete yönelik ayırt edici bulgulara ulaşamamıştır. 21-30 ve 31-40 yaş aralığındaki grup; 41-50, 51-60 ve 61 yaş üstündeki diğer üç gruba göre daha çok psikolojik tacize

maruz kalmaktadır. Hastalar üzerindeki uzun etkileri araştırıldığında ise, psikolojik taciz mağdurları için özel açılmış bir İsveç kliniğinde tedavi gören hastaların % 80'i intihar etmeyi aklından geçirmiş ve bunların % 25'i de intihar girişiminde bulunmuştur. Bu sonuçlar da gösteriyor ki psikolojik taciz, yalnızca mağdurun psikolojisinde hasarlara yol açmıyor ayrıca hayatına son vermeyi düşündürecek kadar ağır izler bırakıyor.

Karşılaştığı saldırgan tavırlar neticesinde fizyolojik, psikolojik ve travmatik sorunlar yaşayan bir bireyin geleceği ile ilgili sağlıklı yargılara varmak güçleşmektedir. Başladığı ilk günden bitene kadar mağdur için dozu artan bir stres ve sıkıntı girdabı oluşmaktadır. İşten ayrılma yahut kovulma gibi kişinin kariyerine zarar veren etkilerinin yanı sıra depresyon, uyku bozukluğu, melankoli, sinir bozukluğu, anksiyete, kendine güveni kaybetme, yetersizlik hissi gibi psikolojik etkileri de dikkat çekmektedir. Mide ağrıları, migren, alkol ve ilaç alımı, yeme problemleri gibi fizyolojik etkileri de doğrudan yahut dolaylı olarak kişinin ruhsal yapısını bozmaktadır. Tüm bu etkilerinin yanı sıra mağdurun canı ile ödeyeceği bir mesele haline gelebilmektedir. Bu kadar derin ve yıkıcı etkileri olan bir olguyu örgüt kültürünün ve rekabetin bir parçası olarak görmek zorlaşmaktadır.

2.7.2. Kuruma Etkileri

Psikolojik tacizin bireyler üzerinde olduğu kadar örgütler üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Psikolojik tacizin uygulandığı örgütlere ilişkin de bir takım tahrip edici psikolojik ve ekonomik sonuçları mevcuttur (Tınaz, 2006b, s. 161). Örgütün ortamı ve iklimine dair etkiler psikolojik ve sosyal bağlamda değerlendirilirken örgüte işgücü, artı maliyet ve performans düşüklüğü ise ekonomik etkiler arasında sayılmaktadır. Ancak, örgütler öncelikle psikolojik tacizin ekonomik etkileri ile ilgilenmektedirler. Kurumsal anlamda psikolojik tacizin etkisi azımsanmayacak düzeydedir; işe devamsızlık, iş değiştirme ve üretkenlik göz önüne alındığında Birleşik Krallık'ta psikolojik tacizin örgütlere yıllık maliyeti 13.75 milyon pound civarındadır (Giga, Hoel ve Lewis, 2008, s. 19).

Tınaz' a (2011, s. 164) göre psikolojik tacizin örgütlere getirdiği psikolojik ve ekonomik maliyetlerden bazıları şunlardır:

Psikolojik Sonuçlar

- Bireylerarası anlaşmazlık ve çatışmalar

- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü ve değerlerinde çöküş
- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı duygularında azalma
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması

Ekonomik Sonuçlar

- Hastalık izinlerinin artması
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları
- Yeni çalışan alımının getirdiği maliyet
- Çalışanların ayrılması sonucu artan eğitim etkinliklerinin maliyeti
- Genel performans düşüklüğü
- İş kalitesinde düşüklük
- Çalışanlara ödenen tazminatlar
- İşsizlik maliyetleri
- Yasal işlem ve mahkeme masrafları
- Erken emeklilik ödemeleri.

Örgütte ortaya çıkan bir psikolojik taciz vakasında ne bireysel düzeyde ne de örgütsel olarak kazanan bir taraf olmaktadır. Mağdurun psikolojik tacizin yarattığı depresif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi, aile ilişkilerinin bozulması, mesleki kimliğini yitirmesi (Tınaz, 2006, s. 24) gibi sosyal sonuçları da olmaktadır. Psikolojik taciz sosyal bir olgudur. Mağdur olarak seçilen kişinin etrafındaki herkes: arkadaşları, ailesi, üstleri ya da astları bu durumdan büyük zararlar görebilmektedir. Kurumlarda psikolojik tacizi önlemek için öncelikle farkındalık yaratmak çok önemlidir. Ardından da açık kapı politikası uygulayıp çalışanları yakından takip etmek kuruma çok büyük katkı sağlayacaktır. Kurumda saldırgan konumda bulunan kişiyi izlemek ve diğerlerine de değerli olduğunu hissettirmek amacıyla bu politika oldukça büyük önem arz etmektedir.

Örgütte psikolojik tacizin gözle görülür etkilerinin yanı sıra fark edilmeyen etkileri de dikkat çekicidir. Aynı şekilde, psikolojik tacizin örgüte maliyeti görüldüğünden fazla olabilir. Çünkü net bir hesaplama yapmak oldukça güçtür. Kurumun karşılaması gereken bu görünmeyen masraflar, psikolojik tacize maruz kalan birey ve tanıkların düşük verimle çalışmalarından, artan devamsızlıklardan ve hatalardan, çalışma ortamındaki düşük moral düzeyinden ve zayıf iletişimden, düşük iş doyumundan, yönetime ve kuruma azalan güvenden kaynaklanabilmektedir (Giga, Hoel ve Lewis, 2008, s. 19). Psikolojik tacizin kuruma maliyeti, işe karşı isteksizlik ve performans düşüklüğü, bozulan ilişkileri tekrar iyileştirmeye ayırırken kaybedilen zaman, sigorta ve işe devam etmemenin verdiği somut maliyetler, eğer dava yolu seçilirse yasal maliyetler ve örgütteki birbirlere ile konuşmak istemeyip iletişimin bozulması şeklinde olabilmektedir.

Kurum içerisinde kendini mutsuz, yetersiz ve huzursuz hisseden mağdur, belirli bir süreden sonra kuruma gelmek istemeyecektir. Bunun sonucunda da devamsızlığı artacak ve hastalık rapor ve izinlerini işe koşmaya başlayacaktır. Finlandiya’da bir hastanede psikolojik tacize maruz kalanların, kalmayanlara göre daha fazla hastalık izni aldıkları ve psikolojik taciz mağdurlarının doktor raporlu hastalık izni alma olasılığının, mağdur olmayanlara göre % 26 daha fazla olduğu belirlenmiştir (Kivimaki, Elovainio ve Vahtera, 2000, s. 658). Avrupa çalışma koşulları anketi sonuçları da, işyerinde tacize maruz kalanların, kalmayanlara göre daha uzun süreli hastalık izni aldıklarını ve bir yıl içerisinde sağlık problemleri nedeniyle 60 gün izin alanlar kategorisinde en fazla temsil edilen grup olduklarını göstermektedir (Thirion ve diğ., 2007, s. 40).

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003, s. 112-115) psikolojik tacizin örgüt içindeki etkilerini şu başlıklar altında ortaya koymuşlardır:

- İşin niteliği ve niceliğinde düşüş yaşanması,
- İletişim ve takım çalışmasının bozulması da dâhil olmak üzere çalışanlar arasında hoş olmayan ilişkilerin artması,
- Fitneciliğin artması,
- Personel hareketinin artması,
- Hastalık izinlerinin artması,
- Saygınlık ve güvenilirlikte kayıp yaşanması,

- Danışman maliyetinin olması,
- İşsizlik sigortası talepleri ve tazminatlara yol açması,
- Davalara yol açması.

Tablo 2. 5. Psikolojik tacizin çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkisi

YAZAR	ARAŞTIRMA ŞEKLİ	ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	ÖRGÜTLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ
Davenport ve diğ. 2003, s. 67-70	Görüşme	-Stres -Psikolojik rahatsızlıklar -Kazalar, sakatlıklar -Tecrit edilme, ayrılık acıları -Mesleki kimlik ve arkadaşlıkların kaybı -İşsizlik, iş arama, taşınma (işsizlik maliyetleri) -Kapasite altı çalışma -Terapi masrafları -Ailesel olarak çaresiz kalma -Karmaşa ve çatışmalar -Ayrılık ve boşanmaların artması, bunun çocuklar üzerindeki etkileri -Ailenin gelir kaybı	-Tedavi masrafları -Kaza masrafları -Avukatlık ücretleri -Çatışma -Hastalıklı örgüt kültürü -Kısıtlanmış yaratıcılık -Hastalık izinlerinin artması -İş gören devir hızının artması ve bunun yönetim maliyeti -Düşük verim -Uzmanlık kaybı -Çalışanlara tazminat Ödeme
Elvira ve diğ. 2003, s. 1-20	Anket N=70	-Psikosomatik nedenlere bağlı astım -Deri hassasiyeti -Kronik ağrılı hastalık tabloları -Post travmatik stres bozukluğu -Bipolar kişilik bozukluğu -Adaptasyon bozuklukları -Kişilik bozuklukları	-Motivasyonun azalması -Verimliliğin düşmesi -Psikolojik ve mental sağlığın bozulmasına bağlı terapi ve rehabilitasyon ücretlerinin ödenmesi -İş tatmininin azalması
Niedl, 1996, s. 239-240	Anket N= 386	-Depresyon -Anksiyete -Saldırganlık -Post-travmatik stres bozukluğu -İrritasyon -Psikosomatik şikâyetler	-İşten ayrılmaların artması -Motivasyonun azalması -İş gören devir hızının artması -Verimliliğin azalması -İş tatmininin azalması
Einarsen ve diğ. 1998, s. 263-268.	Anket N=935	-Tükenme sendromu -Sağlığın bozulması	-İş tatminsizliği

Kaynak: Özler, Derya E. ve Nuray Mercan, *Yönetimsel ve Örgütsel Açısından Psikolojik Terör*, Detay Yayıncılık, Ankara 2009, s. 110.

Örgütlerde düşmanca bir ortam yaratan psikolojik tacizin, ülke ekonomisine ve topluma net maliyetini hesaplamak çok zordur, çünkü bu maliyet görünmeyen masrafları da kapsamaktadır. Yalnızca bireye ve kuruma maliyetini toplayarak bir sonuca varmak oldukça zordur. Bir örgütün domino taşı görevi görerek bir sektöre, oradan da ülke ekonomisine verebileceği zararlar oldukça büyüktür. Birleşik Krallık'ta "İşyerinde

Psikolojik Tacizin Maliyeti” konulu rapor, 2007 yılında işyerinde psikolojik taciz nedeniyle işinden ayrılan çalışan sayısının yaklaşık 200.000 kişi olduğunu ve işyerinde psikolojik tacize bağlı olarak düşen verimliliğin 100 milyon işgünü kaybına denk olduğunu ortaya koymuştur (Giga, Hoel ve Lewis, 2008, s. 3). Verimliliğin düştüğü güvensiz bir çalışma ortamında çalışan yahut işten ayrılan kişilerin belli bir süreliğine de olsa işsiz olmasının topluma etkileri çok büyüktür. Söz konusu durum akademik örgütler için de geçerlidir. Psikolojik tacizin öğrenci ve akademisyenler tarafından tercih edilmeyen akademik örgütlere maliyeti hem kısa vadede hem de uzun vadede yıkıcı olabilir.

Görüldüğü üzere psikolojik tacizin hem örgüte hem de bireylere toplamda da ülke ekonomisi ve topluma etkileri oldukça fazladır. Tablo 2.5.’te psikolojik tacizin bireye ve örgüte etkileri ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır.

2.8. Psikolojik Tacizin Önlenmesi ve Durdurulması

Alanyazında yapılan ilk çalışmalara İskandinav ülkelerinde rastlanmaktadır. Bu ülkelerde psikolojik taciz olaylarının medyada daha önce yer almış olması süreci hızlandırmış olabilir. Dikkat çekmeye başladığı günden bugüne psikolojik tacize yönelik farkındalığı artırmak çok büyük öneme sahiptir. Psikolojik tacizin önüne geçilmesinde yahut durdurulmasında belki de en önemli yol, örgütlerde en üstten en alta kadar herkesin bu konuda bilgi sahibi olması ve kişilerin böylece bilinçli hareket etmesinin sağlanmasıdır. İster örgütten ister bireyden kaynaklanan nedenlerle meydana gelsin burada en büyük görev kurumda lider konumunda bulunan kişi ya da kişilere düşmektedir. Örgütü iyi okuyup analiz ettikten sonra soruna en uygun çözümü aramak akılcı olacaktır. Psikolojik tacize yönelik önlemler iki boyutta (bireysel ve örgütsel) incelenmiştir.

2.8.1. Bireysel Önlemler

Kurum içerisinde psikolojik tacize maruz kalan kişi ya da kişilerin tutumu sürecin seyrinde çok önemlidir. Süreçte tepkisel olarak pasif kalabilir ya da aktif bir rol üstlenebilir. Gökçe’nin 2008 (2008a, s. 77) yılındaki eğitimcilere yönelik yaptığı çalışmaya göre eğitimciler, meslektaşlarından veya üstlerinden gelen psikolojik taciz ile karşılaştıklarında, öncelikle görev yerini değiştirmek istemektedir. Aktif yahut pasif olarak süreçte yer alan mağdurun yaşadığı olayı bilmesi ve ona göre önlem alması en kilit noktadır. Mağdurun psikolojik tacize neden olacak örgütsel kaynaklar hakkında

bilgi sahibi olması da onun psikolojik taciz ile başa çıkmasında önemli bir adımdır (Vartia, 1996, s. 213). Örgütte psikolojik taciz mağduru olsun olmasın herkesin öncelikle yöneticinin bu konuda bilinçli olması kesinlikle gereklidir. Çünkü bu farkındalık yönetici ve mağdur konumunda bulunan kişinin psikolojik taciz sorununu çözmesinde anahtar adım olacaktır.

Bilinçli bir örgüt üyesi olmanın yanında bireyin yapması gereken bir takım davranışlar vardır. Mağdurun izlemesi gereken stratejilerin içinde psikolojik taciz konusunda bilgili olması ve bilinçli davranması, çevresinden destek alması (Çobanoğlu, 2005), psikolojik tacize karşı savaş vermesi, öğrenilmiş çaresizlik içinde olmaması, özgüvenini ve öz saygısını yüksek tutması (Tutar, 2004), psikolojik taciz karşısında geri çekilmesini bilmesi, özel ve iş yaşantısını ayırması, kurban zihniyetini bırakması, hayır diyebilmesi (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009), uzmanlardan destek alması (Leymann, 2010), stresle baş edebilmesi (Kırel, 2008) yer almaktadır. Mağdurun problemi öncelikle kendi içinde ve zihninde halletmesi olası kötü sonuçların ortaya çıkmasını engelleyebilmektedir.

Davenport ve diğerleri (2003), psikolojik taciz mağdurunun psikolojik tacizin olumsuz etkilerini en aza indirebilmesi için hem bireye hem de bireyin etrafında bulunup ona destek olabilecek aile ve arkadaşlarına bazı önerilerde bulunmuştur. Bu öneriler, hem mağdurların, hem de mağdurun aile ve arkadaşlarının kolaylıkla uygulayabileceği uygulamalardır. Bunlar (Davenport ve diğ., 2003, s. 94-103):

- Kendinizi yalıtmayın,
- Özgüveninizi geliştirin,
- Öfke, kayıp ve ihanetin üzerine gidin,
- Sevdiğiniz işlere ve sevdiklerinize vakit ayırın,
- Geniş açılı yaklaşın,
- Kurban psikolojisini üzerinizden atın,
- Gücün sizde olduğunu unutmayın.

Aile ve arkadaşların yapabileceği uygulamalar ise şu şekilde özetlenmektedir:

- Mutlaka ama mutlaka dinleyin,

- Psikolojik taciz olgusunu tanımlamaya yardım edin,
- Terapi önerin ve terapist isimleri bulun. Aramayı önerin,
- Doktora gitmeyi önerin. Tıbbın yardımcı olabileceğini söyleyin,
- Yasal danışma önerin. Avukat isimleri bulun ve randevu almayı üstlenin,
- Mali durumun kontrol altında tutulmasını sağlayacak yollar önerin,
- Zaman geçirmeden başka iş olanakları aramasını önerin,
- Özgeçmişini hazırlamasına yardım edin, iş olanakları bulup önerin,
- Sinemaya, yemeğe gitmek, yürüyüşe çıkmak gibi ortak etkinlikler önerin,
- Arayın, kart ve çiçek gönderin.

Psikolojik tacizle baş etmek ve bu dönemi sağlıklı bir şekilde atlatmak oldukça önemlidir. Bunu başaran bireylerin gerçek anlamda özgüveni yüksek, güçlü, çok yönlü düşünebilen, ısrarcı, tuttuğunu koparan bireyler olduğu düşünülebilir. Psikolojik taciz ile başa çıkabilenlerin uyguladıkları stratejilere bakıldığında, üç değişik yöntem ile karşılaşmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Gökçe, 2008b, s. 72-73);

1. Kesin sınırlar çizme. Mağdurun psikolojik taciz şeklinde tanımlanan bu kötü oyunu başından atmaya kesin kararlı olmasıdır.

2. Kişisel dengeyi sağlama. Mağdur kendini iyileştirme adına profesyonel yardım alır.

3. Ortamı değiştirme. Bu yöntem genellikle daha üst yönetimin, psikolojik tacize müdahale ederek, iş koşullarında objektif değişiklikler yapmasıdır.

Yaman (2009, s. 126-127), yapmış olduğu nitel çalışmanın sonucunda, öğretim elemanlarının psikolojik tacize maruz kalmamak için bireysel olarak alabilecekleri önlemleri şöyle sıraladıklarını ifade etmiştir:

- Öğretim elemanları psikolojik taciz konusunda haklarını ve sorumluluklarını iyi bilmeli, yasal dayanaklarını araştırmalı ve hukuki mücadele için mutlaka bir şahit bulundurmalıdır.
- Psikolojik yapılarını güçlendirerek mücadeleye başlamalıdır.
- Umutsuzluğa kapılmamalıdır.

- Saldırganların neler yapabileceği ve kişilikleri hakkında sağlıklı tahliller yapabilmelidir.
- Kendisinden beklenen tüm sorumlulukları yerine getirmelidirler aksi halde açık verebilirler.
- Saldırgan ile sınırlı ilişkiler kurmalıdır.
- Mücadelesini korkmadan sürdürmelidir.
- Kendine yapılanlardan rahatsızlığını hemen dile getirmelidir.
- Mağdurlar bir araya gelmelidir.
- Öz-bilincini uyandırmak adına, konuya ilişkin bilimsel yayınları takip etmelidir.
- Üniversitedeki insan ilişkilerini güçlendirmelidir.
- Görev tanımları açık net yapılmalıdır ve ardından işler resmi yazışmalarla sürdürülmelidir.
- Akademik anlamda da kendisini güçlendirmelidir.

Kararlı bir politika izleyip süreçte ailesinden, arkadaşlarından ve uzmanlardan yardım alan ve gerektiğinde de yasal mercilere başvuran mağdur, psikolojik taciz sürecini atlatmış sayılabilir. Öncelikle bu konuda bilinçli olmak ve karşılaştığı tehdit mesajlarını kaydedip bunları belgelendirmesi çok önemlidir. Örgüt içinde psikolojik tacize karşı duruşunda taviz vermeden ilerlemesinde bu tür resmi kanıtların çok büyük katkısı olacaktır. Hiçbir çalışan yahut örgüt psikolojik tacizle anılmaktan hoşlanmaz. Bu nedenle öncelikle kurum içinde sonra da yasal düzeyde haklı çıkmak için kanıtlara sahip olmak son derece önemlidir. Psikolojik taciz mağduru olan bireyin bu süreçteki duruşu olgunun sonucunu etkilemede belirleyici bir öneme sahiptir.

2.8.2. Örgütsel Önlemler

Bir örgütün iyi bir çalışma ortamına sahip olması ve çalışanlarının haklarını koruması imajı açısından çok önemlidir. Özellikle kar amacı gütmeyen üniversiteler için bu imajın zedelenmesi oldukça büyük önem arz etmektedir. Bu nedenledir ki örgütlerin psikolojik taciz konusunda önemli adımlar atması ve bünyesinde bulunan her kişinin çalışma huzurundan sorumlu olması kaçınılmazdır.

Çalışanlarına bilgilendirme toplantıları düzenleyerek psikolojik taciz konusunda farkındalığı artırmada, en büyük görev örgüte düşmektedir. Bireyin bazı adımları atmasında, örgütün bu konudaki politikasını bilmesi büyük önem arz etmektedir. Aynı şekilde çalışanın çalıştığı iş yerinde psikolojik tacize neden olabilecek örgütsel kaynaklar hakkında bilgi sahibi olması gerekir (Gökçe, 2008b, s. 41). Örgütten gelen bu önemli bilgi, kişiye muhtemelen bir psikolojik taciz ile başa çıkmada çok yardımcı olacaktır. Bu nedenle, örgütün psikolojik taciz sürecinde durduğu yer ve sağladığı imkanlar çok önemlidir.

Sayar'a göre ise psikolojik taciz oluşumunu örgüt olarak önlemek için (<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/mobbing.htm>,2013):

1. Görev tanımları açıkça yapılmalı, sorumluluklar belirlenmelidir. Beklenen davranışların ne olduğunu ve etik standartları açıkça ortaya koyan, birbirleriyle çelişmeyen personel politikası oluşturulmalıdır.
2. Yönetimin söylemleri ile eylemleri arasında tutarlılık sağlanmalıdır.
3. Özellikle yöneticiler etik düşünüş ve davranış bakımından kendilerini geliştirmeli ve diğer çalışanlara örnek olmalıdır.
4. Yönetimde saydamlık sağlanmalı, bunu gerçekleştirmek için kararlara katılmaya önem verilmeli ve katılma ortamı yaratılmalıdır.

Rol; “belirli bir konumda yer alan ya da belirli bir fonksiyonla görevlendirilen kişiden beklenen davranış” olarak tanımlanmaktadır (Köroğlu, Köroğlu ve Alper, 2012, s. 132). Diğer bir deyişle rol, örgütlerde bireyle örgütsel görevi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan ve o örgütün yapısını kavramaya yardımcı olan bir çerçevedir. Örgütte rol belirsizliğinin olması işlerin düzenli yürümesini engeller ve örgüt içinde karmaşaya zemin hazırlar. Bu nedenle, kişinin örgüt içindeki rolünü benimseyerek kabul etmiş olması nedeniyle psikolojik tacize maruz kalması sınırlı olacaktır (Tutar, 2004, s. 144). Bireyin örgüte dahil olduğu ilk günden son güne kadar neyi, nerede, ne zaman ve nasıl yapacağını bilmesi yönetici yahut üstleri tarafından psikolojik tacize açık hedef haline gelmesini engelleyebilir.

Yaman, 2010 yılında psikolojik tacize maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürüne ve iklimine yönelik algılarını araştırdığı çalışmasında örgüt tarafından

yapılabilecek uygulamalar konusunda işe şöyle önerilerde bulunmuştur (Yaman, 2010, s. 566):

- Akademik toplantılarda bir araya gelinip sorun tespit edilmeli ve önlemler üzerine çalışmalar yapılmalıdır,
- Öğretim elemanları duyarlı olmalı ve örgütte bir dayanışma sağlanmalıdır,
- Adaletli, farklılıklara hoşgörü ile bakan, şeffaf bir denetime dayalı, yaptırımların net biçimde ortaya konduğu bir örgüt kültürü geliştirilmelidir,
- Hukuku ve insan haklarını temel alan demokratik yönetim süreçleri faaliyete geçirilmelidir,
- Üst yönetim yıldırımı kabul edilemez olarak algılanmalı ve gerekli tedbirleri almalıdır,
- Yöneticiler tüm akademisyenlerin katıldığı bir oylama süreci sonucunda seçilerek başa gelmelidir,
- Yöneticiler iyi niyetli olmalıdır,
- Yöneticiler liyakat esasına göre istihdam edilmelidir,
- Gruplaşmaları önlemeye yönelik tedbirler alınmalıdır,
- Yöneticiler, akademik kriterleri dikkate almalı, verimli çalışma ortamı sağlamalıdır, takım çalışması desteklenmelidir,
- Akademik personel alımında birtakım kişilik testleri uygulanmalıdır.

Örgüt içindeki herhangi bir uygulamanın ve işlemin kapalı, karmaşık ya da anlaşılmasının güç olması halinde, bu durum örgüt üyeleri arasında gerilim ve korku yaratacaktır. Kurum içerisinde belirsizliği ve karmaşayı gören bireyde stres, korku ve endişe baş gösterebilir. Gelecek korkusu, işten atılma endişesi, dedikodu yapılma hissi gibi duygular işe odaklanmasını engelleyip bireye daha fazla hata yaptırabilir. Örgüt içindeki idari, bürokratik ve hukuki birçok işlemin şeffaf hale getirilmesi psikolojik tacizle mücadele için etkili bir yöntemdir (Tutar, 2004, s. 159). Açık kapı politikasının uygulandığı ve açık yönetim anlayışının benimsendiği örgütlerde psikolojik tacizin önüne daha etkili bir şekilde geçilebilir. Bağlı bulunduğu örgüte güvenen ve kendisiyle

empati kuran bir yönetimin varlığından haberdar olan birey için psikolojik taciz süreci az bir hasarla aşılabılır.

Örgüt içerisinde ortaya çıkan psikolojik tacizi durdurmaktan daha önemli bir nokta da psikolojik tacizin hiç yaşanmamasını sağlamaktır. Hem bireysel hem de örgütsel açıdan etkileri ve kayıpları göz önünde bulundurulduğunda örgütün önleyici bir politika izlemesi daha akılcıdır. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003, s. 116) örgüt yönetiminin psikolojik tacizi önleyebilecek bir ortam hazırlaması için on iki ilke belirtmiştir:

1. Örgütün amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün çalışanlara aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.
2. Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
3. Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
4. Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
5. Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
6. Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar.
7. Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekaları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
8. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
9. Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır.
10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.

11. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Bu mekanizma sorunların çözülüp çözülmediğini takip etmelidir.

12. Örgütte bir Çalışanlara Yardım Programı olmalıdır.

Psikolojik taciz her örgütte görülebilmektedir ve her örgüt kendi psikolojik tacizcisini ve psikolojik tacizini üretebilir. Her örgütün kendine özgü bir psikolojik taciz politikası geliştirmesi gerekebilir. Geliştirdiği politika konusunda çalışanları bilgilendirerek sürece büyük katkı yapacaktır. Psikolojik taciz sonucunda mağdurun kurumdan ayrılmama ve kuruma sadakatle bağlı olma yaklaşımı benimsemesi ancak kurumun olumlu tutumu sonucunda olacaktır. Mağdura bireysel olarak yasal mücadelesinde kurumu temsil eden bir kişinin yanında olduğunu hissettirmesi ve bu konuda yol göstermesi psikolojik tacizin durdurulmasında çok önemli bir adım olacaktır.

2.9. Psikolojik Taciz ve Hukuk

Psikolojik taciz mağduru bireylerin ne gibi yasal hakları olduğunu bilmesi gerekir. Bu konuda bireysel çabalardan çok bağlı bulunduğu örgütün yönlendirmesi daha doğru olacaktır. Psikolojik tacizin kişilere ve kurumlara maddi manevi zararlar vermemesi için öncelikle örgüt yetkililerinin bilinçli olması beklenmektedir. Çünkü mağdur konumunda bulunan kişi yasal olarak hakkını aramada çekingen bir tavır sergileyebilmektedir. Bazen yaşadığı durumun psikolojik taciz olduğunu dahi fark edemeyen birey yalnız başına durumun üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Mağdurun yasal olarak hakkını aramasındaki çekingenliğinin sebebini Çobanoğlu (2005, s. 197) şu şekilde açıklamaktadır:

- Yasal yollardan hak aramak pahalı.
- Yasal yollara başvurmak sonuçsuz.
- Belgeleyemediğim bir şeyi ispat şansım olmaz.
- Birçok firmanın bünyesinde avukatlar çalışıyor, dolayısıyla firmalar benden daha güçlü.
- Psikolojik taciz konusu yasalarda yer almıyor.
- Firmada çalıştığımı gösterir herhangi bir sözleşmem yok.
- Mahkemelik bir durum, daha sonra iş bulmamı güçleştirir.

Yukarıdaki maddeler incelendiğinde hukuksal süreç oldukça zor ve içinden çıkılmaz görünmektedir. Psikolojik tacizi bir örgüt gerçeği olarak görmek yerine bu durum, karşı durulması gereken bir olgu olarak görüldüğünde hukuksal mücadele konusunda daha net adımlar atılabilir. Özellikle özgüveni yüksek ve cesaretli olan mağdurlar ellerinde sağlam dayanak ve kanıtları olduğunda hukuksal mücadeleye girişmekten kesinlikle kaçmamalıdır.

Örgüt içinde belli bir süredir devam eden kasıtlı, saldırgan tavırları belirlemek ve psikolojik taciz kavramı içerisine yerleştirmek ne kadar zor ise söz konusu kavramı hukukî olarak da tanımlamak ve sınırlandırmak oldukça zordur. Davranışların belirli hatlar dahilinde ve hukuki savaşta mağdura yardım edecek netlikte olması gerekmektedir. Psikolojik taciz eylemlerinin hukukî olarak tanımlanabilmesi için aşağıdaki problemlere çözüm aranması gerekmektedir (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007, s. 5):

- Psikolojik taciz eylemlerinin meydana geliş biçimi ve ispatı (tanıklar ve belgeler),
- Meydana gelen olayların sınıflandırılması, hukuk kurallarının çiğnenmiş olup olmadığının araştırılması,
- Davalının olası kusurlu bir hareketi ya da farklı etkenlerin varlığı ile sürecin başlaması arasındaki nedensel ilişkinin araştırılması,
- Davacının davalıyı olayların öncesinde kışkırtması ve davacının kusurunun olup olmadığının araştırılması,
- Hukuka başvurmadan önce bütün yolların tüketilip tüketilmediğinin araştırılması, şikâyetin amacı (ceza, tazminat, kaçınma gibi).

Dünyada, son yıllarda örgüt psikolojisinde dikkat çeken bir olgu olan psikolojik tacizin önlenmesi ve durdurulması için yasal mücadele şarttır. Yasal mücadele sonuçlanana kadar olayda bir suçlu ilan etmemek ve olanları, tarafları etraflıca değerlendirmek şarttır. İyi bir değerlendirme yapmak için öncelikle hem ulusal hem de uluslararası yasa ve düzenlemeleri incelemek gereklidir. Bu bölümde ülkemizde ve diğer ülkelerde psikolojik tacize karşı yapılmış yasal düzenlemeler yer alacaktır.

2.9.1. Psikolojik Taciz ve Türk Hukuku

Ülkemizde psikolojik taciz eylemlerini engelleme ve psikolojik taciz mağduru olan bireylerin korunmasına yönelik net bir tanımın kanun maddelerinde bulunmadığı söylenebilir. Bazı ülkelerde psikolojik tacize yönelik düzenlemelerin ve özel yasaların yer alması bu konuda farkındalığın kazanıldığına bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. İş yaşamında psikolojik taciz ile bu kadar sık karşılaşılır hale gelmesine rağmen diğer ülke hukuk sistemlerinin aksine, Türk hukuk sisteminde doğrudan doğruya psikolojik tacizi konu alan, psikolojik taciz içerikli bir kanun hükmü bulunmamaktadır (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 489).

Kavram özellikle gelişmiş ülkeler başta olmak üzere birçok ülkenin mevzuatında çoktan yerini almışken, mevzuatımızda henüz açık bir yasal düzenlemeye konu olmamıştır. Türkiye’de psikolojik taciz, yapılan araştırmalara göre sıklıkla yaşanan bir olgu olmasına rağmen yalnızca bazı yasalarda konuya atfedilebilecek bazı düzenlemeler ve ibareler yer almaktadır. Ancak, Türk Hukukundaki mevcut bazı düzenlemelerin de işyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlamak amacıyla konuya hukuki bir zemin hazırladığı görülmektedir (İlhan, 2010, s. 1176).

Anayasa, Borçlar Kanunu ve İş Kanununda sözü geçen, iş gören ve işverenlerin hak ve görevlerini içeren bazı maddelerin içeriklerinde dolaylı olarak konunun ele alındığı kabul edilebilir. Bu bağlamda, Anayasanın 50. Maddesinde “kimseni yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı”, Medenî kanununun 4.5.1998 tarihli değişiklik yapılan 24 ve 24a maddelerinde “hukuka aykırı olarak kişilik haklarına tecavüz edilen kişinin, eylemi gerçekleştirenlere karşı korunma ve tazminat istemi haklarının olduğu”, 4857 sayılı İş Kanununun 77. Maddesinde “işverenlerin, iş güvenliği ve sağlığı konusundaki sorumlulukları” vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra İş Kanunu psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara karşı yetersiz de olsa koruyucu bir hukuki yapı oluşturmaktadır (Tınaz, Bayram, ve Ergin, 2008, s. 82). 28648 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları” hakkındaki yönetmeliğe göre, çalışanların hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilmesi, karşı karşıya buldukları mesleki risklere karşı eğitilmelerinin sağlanması, işverenlerin görevleri arasında kabul edilmiştir (Resmî Gazete, 15 Mayıs 2013).

Yine, Medeni Kanun md. 24 şöyle demektedir: “Hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılan kimse, hakimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.” Ayrıca, md. 25 “Kişilik hakkı ihlal edilen kimse, saldırı devam etmekte ise buna son verilmesini; saldırı sona ermiş ancak etkileri devam etmekte ise, bunun hukuka aykırılığının tespitini mahkemeden isteyebilir.” hükmünü içermektedir.

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’na göre, psikolojik taciz suçunu maddi ve manevi unsurları bakımından karşılayan hükmün TCK’nin 96. maddesi uyarınca eziyet suçu olabileceği, eziyet suçu olarak nitelendirilmezse m. 123 kişilerin huzur ve sükununu bozma, md. 125 hakaret, md. 134 özel hayatın gizliliğini ihlal, md. 106 tehdit ya da md. 117 iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçlarından kamu davası açılması ve TCK’nin ilgili maddeleri gereğince cezalandırılmaları istenilebilmektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 489).

4857 Sayılı İş Kanunu’nda konuya ilişkin md. 5’te eşit davranma ilkesi ve md. 24’te bireyin ahlaki ve sağlık hakları gözetilmekte ve özellikle cinsel taciz, hakaret, eşit işe eşit ücret, onur kırıcı ithamlar, çalışanı yanlış bilgilerle yanıltmak gibi psikolojik taciz kavramı içerisinde değerlendirilebilecek hükümler içermektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu’na göre sağlık sebeplerinin yanı sıra md. 5 ve md. 24’te psikolojik taciz unsurunu karşılayan hüküm şu şekildedir:

“Eşit davranma ilkesi

Madde 5. - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31'inci maddesi hükümleri saklıdır.

20'nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını, işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi, bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>):

...

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

- f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

Yine, 12/10/2004 tarih ve 25611 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 105’inci maddesinde öngörülen; bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunacağı, bu fiillerin hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek cezanın yarı oranında artırılacağı, bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı hükmü yer almaktadır. Aynı Kanununun 117’nci maddesinde öngörülen; cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verileceği, çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verileceği, cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verileceği hükmü nedeniyle belirtilen eylemleri işleyen kişi hakkında gerekli müracaatları yapabilecektir.

Türk Ceza Kanunu’nun psikolojik taciz kavramına yer vermediği halde TCK’nin 228. Maddesinde "Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi suistimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamelede hususi maksat veya siyasi saik veya sebep mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar arttırılır.", 456. Maddesinde

(Şahıslara karşı müessir fiiller): "Her kim katil kastı olmaksızın bir kimseye cismen eza verir veya sıhhatini ihale yahut akli melekelerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir seneye kadar hapsolunur.", 480. maddesi (Hakaret ve sövme), 482. maddesinde: "Her kim toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus veya şöhret veya vakar ve haysiyetine taarruz eylerse üç aya kadar hapis ve ağır para cezasıyla mahkûm olur." gibi kavrama yönelik atıflarda bulunan maddeler yer almaktadır.

Tüm bu suçların dışında TCK 106. maddesindeki "tehdit" suçu, TCK 107. maddesindeki "şantaj" suçu, TCK 114. maddesindeki "siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi" suçu, TCK 115. maddesindeki "inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme" suçu, TCK 117. maddesindeki "iş ve çalışma hürriyetinin ihlali" suçu, TCK 118. maddesindeki "sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" suçu, TCK 120. maddesindeki "haksız arama" suçu, TCK 121. maddesinde "düzenlenmiş olan dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi" suçu, TCK 122. maddesindeki "ayrımcılık" suçu, TCK 124. maddesindeki "haberleşmenin engellenmesi" suçu, TCK 125. maddesindeki "hakaret" suçu, TCK 132. maddesindeki "haberleşmenin gizliliğini ihlal" suçu, TCK 133. maddesindeki "kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması" suçu, TCK 134. maddesindeki "özel hayatın gizliliğini ihlal" suçu, TCK 135. maddesindeki "kişisel verilerin kaydedilmesi" suçu, TCK 151. maddesindeki "mala zarar verme" suçu, TCK 257. maddesindeki "görevi kötüye kullanma" suçu, TCK 281. maddesindeki "suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme" suçu, TCK 283. maddesindeki "suçluyu kayırma" suçu TCK'de suç olarak düzenlenmiş mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) aracı olarak kullanılan fiiller olarak sayılabilir (TBMM İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011, s. 24).

11/01/2011 tarih ve 27836 Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6098 S.ılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde ilk defa psikolojik taciz kavramı yer almıştır. Adı geçen kanun maddesine göre çalışanın psikolojik, fizyolojik ve ahlaki sağlığından birinci derecede işveren sorumludur. Bu maddeye göre:

“IV. İşçinin kişiliğinin korunması

1. Genel olarak

İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TBMM Komisyonunun psikolojik taciz ile ilgili çalışmasından esinlenerek psikolojik taciz konusunu önemsemiş, komisyonla işbirliği içerisinde bir Başbakanlık Genelgesinin yürürlüğe girmesine zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili 19.03.2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmış olan 2011/2 sayılı genelge konu ile ilgili birçok soruna çözüm getirecek niteliktedir. 19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile işyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine dair yeni önlemler sıralanmıştır. Söz konusu Genelge’de;

“Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

- 1) İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- 2) Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- 3) Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- 4) Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
- 5) Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.
- 6) Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
- 7) Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
- 8) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.” hükümleri öngörülmüştür.

Söz konusu Genelge’de tüm çalışanları kapsayan ifadeler yer almaktadır ve psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırmada denetim elemanı tabiri kullanılmıştır. Ayrıca, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırma yetkisi, sadece belirli bir kurum denetim elemanına değil, tüm kamu kurum ve kuruluşlarındaki (belediyeler dâhil) müfettiş, kontrolör ve denetmenleri kapsayacak şekilde düzenlenmiştir (Bayram, 2011, s. 323).

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun sendikal nedenlerle işçiler arasında ayırım yasağını düzenleyen 31’inci maddesinin 3 ila 6’ncı fıkraları da eşit davranma ilkesine ilişkin

hükümler içermektedir. Söz konusu maddenin 3'üncü fıkrasında; "İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz." hükmüne yer verilmiştir. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 38'inci maddesinin 2'nci fıkrasında da ayrımcılık yapılmamasına ilişkin hükümler yer almaktadır.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nda psikolojik taciz konusu ile ilgili hiçbir hüküm bulunmamaktadır. Her iki kanunda da sadece fiziksel saldırı konusu ele alınmıştır. Söz konusu kanunlarda artan psikolojik taciz olayları ve çalışmaları sonucunda bazı değişikliklerin yapılması gereklidir.

Psikolojik tacize ilişkin gelişmiş ülkelerdeki çalışmaların ardından Türkiye'de yapılan çalışmalar konuya dikkat çekmiştir. Yaşadığı olayı adlandırabilen mağdurlar hukuki anlamda oldukça net adımlar atmışlardır. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesinden önce hukuki olarak bir karşılığını bulamayan psikolojik taciz kavramı mağdurların açtıkları davalarla Türk hukuk sisteminde yerini almıştır. E.2006/19, K.2006/625 sayılı ve 20.12.2006 tarihli karara göre Ankara 8. İş Mahkemesi, 'psikolojik taciz' kavramını kararında kullanarak Jeoloji Mühendisleri Odası'nı tazminata mahkûm etmiştir. Tülin Yıldırım, işyerinde kendisine baskı uygulandığı ve psikolojisinin bozulduğu iddiasıyla Jeoloji Mühendisleri Odası'na karşı açtığı davada Ankara 8. İş Mahkemesi'nin, işyerinde psikolojik taciz anlamına gelen 'mobbing' kararında kullanmasıyla birlikte, bu kavram Türk Hukuk sistemine resmen girmiştir (Arpa, 2007, <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/399157.asp?cp1=1>).

Handan Arpacıoğlu, çalıştığı bankaya yeni gelen amiri tarafından 6 ay boyunca psikolojik tacize maruz kalmış ve işten çıkarılmış, ancak Arpacıoğlu yasal haklarını kullanarak, işe iade davası açmış ve davayı kazanmış bir psikolojik taciz mağdurudur (Özçelik, 2007, Hürriyet İnsan Kaynakları, <http://www.sendika.org/2007/01/mobbing-davaları-yayginlasiyor-burcu-ozcelik-hurriyet/>). Aynı şekilde, 1985'ten beri Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Biyokimya Anabilim Dalı'nda öğretim görevlisi olan Prof. Dehen Altınır işyerinde psikolojik taciz mağduru olarak, "kişilik haklarına saldırıda bulunulduğu, küçük düşürüldüğü ve itibarının zedelendiğini" gerekçe

göstererek manevi tazminat davası açmış, davayı kazanmış ve dava Yargıtay'da onanmıştır (Hürriyet İnsan Kaynakları, 2007, http://www.hurriyet.com.tr/pazar/5544386_p.asp).

SSK üst yönetiminin yurtdışında yapılması gereken “Kemik İliği Nakli” ni engellemesi nedeniyle Lösemi olan kızının tedavi sürecinde kullandığı yasal izin ve raporların performansını düşürdüğü öne sürülerek, 10 yılı aşkın süredir çalıştığı, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı İZAYDAŞ firmasından Mart 2008 tarihinde çıkarılan Ahmet H. Köse de çalıştığı kuruma dava açmıştır. Kocaeli'nde 18 Haziran günü görülen psikolojik taciz davasında mahkeme kararıyla İZAYDAŞ, Ahmet H. Köse'ye 18 bin TL “işe almama tazminatı ödemek zorunda kalmıştır (Sendika.org, 2009. <http://www.sendika.org/2009/06/mobbing-davasini-isci-kazandi/>).

Bolu Gerede Devlet Hastanesi'nde Başhemşire olarak görev yapan Hülya Sakız adına, bağlı olduğu Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) tarafından açılan psikolojik taciz davası kazanılmıştır. SES tarafından yapılan yazılı açıklamada Sakız'a düzmece tutanaklarla birden çok defa disiplin cezası verildiği, çalışma odasının değiştirildiği, bütün yetkilerinin fiili olarak işe yaramaz hale getirildiği ve hastanedeki her türlü olumsuzluktan sorumlu tutulmaya çalışıldığı belirtilmiştir. Tüm bu psikolojik taciz davranışlarına karşı SES tarafından açılan davada Sakarya 1. İdare Mahkemesi “davalı idarenin disiplin cezaları ve geçici görevlendirmeler ile davacının kişilik haklarının ve manevi bütünlüğünü zarara uğrattığı” sonucuna varmıştır. Mahkeme davalı konumundaki Bolu Valiliği'nin Sakız'a 5.000 TL manevi tazminat ödenmesi gerektiği hükmüne varmıştır (Sendika.org, 2011, <http://www.sendika.org/2011/03/saglik-alaninda-acilan-ilk-mobbing-davasi-kazanildi/>).

Toprak Mahsulleri Ofisi'nin 25 yıllık çalışanı Şaban Tokat, TMO'da psikolojik tacize uğradığı, bu nedenle önce kendisinin daha sonra ailesinin depresyona girdiği gerekçesiyle mahkemeye başvurmuştur. Kendisine psikolojik baskı yaptıkları ve istifaya zorladıkları gerekçesiyle kuruma atanan yöneticiler hakkında 15 bin TL'lik maddi ve manevi tazminat davası açmıştır. Tokat'ın davası hala devam ediyor. Doktordan aldığı raporda Tokat'ın 2004 yılından önce bir psikolojik rahatsızlığı bulunmadığı vurgulanarak işyerindeki sorunlar nedeniyle Major Depresif Bozukluk yaşadığı belirtilmiştir (Özçelik, 2007, Hürriyet İnsan Kaynakları, <http://www.sendika.org/2007/01/mobbing-davalari-yayginlasiyor-burcu-ozcelik-hurriyet/>).

İlhan (2010, s. 1180) Anayasa, İş Kanunu, Medeni Kanun, Borçlar Kanunu ve Ceza Kanunu mevzuatlarını incelediği çalışmasında, bu kanunlar bir bütün teşkil edecek şekilde değerlendirildiğinde, mevcut hukuk sistemimizin psikolojik tacize uğrayan kişi lehine bir takım hükmü ihtiva ettiğini ifade etmiştir. Ancak, son düzenlemelerle psikolojik taciz Türk Hukukunda yerini bulmuştur ve bunun sonucunda mağdurların hukuki sürece dahil olmaları kaçınılmazdır. Özellikle Başbakanlık Mobbing Genelgesi ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesi sürece ışık tutacak niteliktedir.

2.9.2. Yurtdışında Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler

1990'lı yıllarla birlikte birçok ülkede psikolojik tacize karşı düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Ayrımcılık, taciz, baskı vb. örnekler tüm çalışanlarca yakından gözlemlenmekte ve özellikle İskandinav ve Batı Avrupa ülkeleri olmak üzere ABD, Kanada, Avustralya gibi ülkelerde ayrımcılık ve taciz gibi olumsuz davranışlara karşı ciddi örgütsel ve hukuksal önlemler alınmaya çalışılmaktadır (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 489). Bazı ülkeler, işyerinde psikolojik tacize karşı özel yasalar çıkarırken, bazıları mevcut yasalarına psikolojik taciz kavramını eklemiştir. Türk Hukukunda da mevcut yasada yeni bir kavram olarak eklenmiştir. Ancak bazı Yargıtay kararlarında konu edilmiş olan psikolojik taciz, İsveç'te 1993, Norveç'te 1994, Japonya'da 1996, Finlandiya'da 2000'de, Almanya, Fransa ve ABD'de son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmış ve bu ülkelerin mevzuatlarında açık bir şekilde yer bulmuştur (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 489). Bu ülkelerde psikolojik taciz mağdurları için yardım grupları oluşturulmakta; sendikalar ve kiliseler psikolojik taciz karşıtı programlar düzenlemektedirler (Resch ve Schubinski, 1996; akt. Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 484). Ayrıca, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde işverenlerin çalışanları fiziksel, psiko-sosyal ve / veya cinsel şiddet ve tacize karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülüğü de söz konusudur (İlhan, 2010, s. 1180). Dünya çapında psikolojik tacizle başa çıkma hareketlerini Tablo 2.6.'da görmek mümkündür.

Tablo 2. 6. Dünya çapında psikolojik tacize karşı başlatılan hareketler

Ülke	Kanun	Durumu
İsveç	Victimisation at Work Act- İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi Kanunu	Kanun 1993'den bu zamana yürürlükte.
Fransa	Industrial Relations Act (1999) ve Law for "Social Modernisation"(2002) Endüstriyel İlişkiler Kanunu (1999) ve Sosyal Modernleşme Kanunu (2002)	Moral Taciz (Harassment) mahkemeler tarafından bazen kabul edilir.
Kanada	Occupational Health and Safety Act, Ontario-Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kanunu Protection from Harassment Act, Quebec-Tacizden Korunma Kanunu Ontario İşyerinde Şiddet Yasası m. 168	Taciz / Harassment özellikle işyeri tehlikesi olarak görülür. Her seviyedeki çalışan mahkemeye başvurabilir.
ABD	The Workplace Bullying Awareness Bill -İşyerinde Yıldırma Farkındalık Kanun Tasarısı	Massachusetts ve Washington'da kabul edildi, Oregon ve Hawaii'de düşünülmekte, Oklahoma'da reddedildi.
Avustralya	Kamu sektörü etik, sağlık ve güvenliği, endüstri ilişkilerini içeren bazı durumlar çeşitli yasalar tarafından kontrol altındadır.	Avustralian Council of Trade Unions tarafından sürdürülen farkındalığı arttırma kampanyası.
Yeni Zelanda	Accident Compensation Scheme Kaza Tazminatı Tasarısı	İşyerinde yıldırma / bullying ACC tarafından tehlikeli olarak listelenmiştir. ACC Bütün Yeni Zelanda vatandaşlarına bireysel yaralanmalarda tedavi, ev ve geçici ziyaretçiler sağlamaktadır.
İngiltere	Protection from Harassment Act 1997-Tacizden Korunma Kanunu 1997 The Dignity At Work Act -İşyeri İtibarı Kanunu	Failleri yıldırma için çıkartılmıştır. (Mart 2005, Majrowski) Düşünme aşamasında. Senatoya önerilmiştir. (2001) Avam kamarasından (Parlamentodan) geçememiştir. (1997)

Kaynak: Quine, 1997, s. 96; akt. Fettahlıoğlu, Ö. O. (2008) Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mogging): Üniversitelerde Bir Uygulama, s. 182-183.

İsveçli Heinz Leymann'ın yürütmüş olduğu çalışmalar neticesinde psikolojik taciz konusunda hukuki olarak ilk adımı İsveç atmıştır. Konu ile ilgili araştırmalar hükümet ve sendikaların da desteğini almıştır. Psikolojik taciz, ilk olarak İsveç'te 1993'te çıkarılan 'İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi' adlı kanun ile hukuki bir boyut kazanmıştır (www.mobbingturkiye.net, 24/07/2013). Aynı şekilde, İsveç Borçlar Hukukununun 328. ve İş Kanununun 6. Maddesinde, çalışanların kişilik haklarının korunmasının, işverenin görevi olduğu belirtilmektedir (Torun, 2004, s. 183-190; akt: Apak, 2009, s. 36).

Psikolojik taciz eylemlerine ilişkin çalışanın haklarını aşama aşama koruyan Almanya'da 1998'de yürürlüğe giren yasaya göre, işveren örgütte yaşanan psikolojik taciz eylemlerini engelleyemiyorsa, burada yöneticinin görevlerini yerine getirme vasfının zayıf olduğuna kanaat getirileceği ifade edilmiştir. 2002 yılında yürürlüğe giren kanun hükümlerinde ise, taciz hükümleri daha da sertleştirilmiş ve psikolojik taciz eylemlerini engellemeyen işverenin hukuki sorumluluğu arttırılmış ve tacize dayalı olan tazminat hakları genişletilmiştir. Ek olarak, işverenin kendisinin psikolojik taciz uygulaması durumunda da, işgörenin tazminat talep hakkı bulunmaktadır (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007, s. 5-6).

İsveç'in ardından diğer Avrupa ülkelerinde de psikolojik tacize yönelik yasal düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, Finlandiya'da 2002'de çıkarılan Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası ile çalışanların, psikolojik, fiziksel, cinsel, şiddet, tehdit gibi her türlü tacize karşı korunmaları sağlanmıştır (Di Martino, Hoel ve Cooper, 2003, s. 53). Polonya'da ise yenilenen iş kodunda işyerinde psikolojik tacizin tanımı yapılmış ve işverenler, işyerinde psikolojik tacizi önlemekle yükümlü tutulmuştur (Czarzasty, 2003). Hollanda'da 1994'te, İş Koşulları Yasası ile işverenler çalışanlarını işyerinde psikolojik tacize karşı korumakla yükümlü tutulmuştur (Di Martino, Hoel ve Cooper, s. 52). Aynı şekilde Fransa da 1999 yılında Industrial Relations Act- Endüstriyel İlişkiler Kanunu ve 2002 yılında da Law for "Social Modernisation"-Sosyal Modernleşme Kanunu (2002) adında iki kanunda psikolojik tacize yönelik hükümlere yer vermiştir. Fransa'da işyerinde psikolojik taciz adli bir suçtur ve failine bir yıl hapis cezası ve 15.000 € para cezası öngörülmektedir (Savaş, 2007, s. 72). Birleşik Krallık bünyesinde, psikolojik taciz faillerini yıldırmak için 1997 yılında ilk olarak Protection from Harassment Act-Tacizden Korunma Kanunu çıkarılmıştır. Ardından da psikolojik tacize

yönelik doğrudan bir yasa olmamasına karşın çalışanların haklarını koruması ve ayrımcılığın önüne geçmesi planlanan 2001 yılında Birleşik Krallık Parlamentosu tarafından sunulmuş “UK Dignity At Work Bill-İşyeri İtibarı Kanunu” adlı bir yasa tasarısı yer almaktadır. Ancak bu yasa, Avam Kamarası tarafından reddedilmiştir.

Amerika Birleşik Devletleri (ABD), psikolojik taciz konusunda doğrudan bir yasal düzenlemesi olmayan ülkeler arasında yer almaktadır. Ancak, ABD’de, 2000 yılından itibaren iş yerinde yıldırma konusunda konferanslar düzenlenmeye başlanmış ve yıldırma karşıtı politikalar oluşmaya başlamıştır (Gökçe, 2008a, s. 33). ABD’de eyalet sistemi uygulanmakta olduğundan düzenlemeler eyaletlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin Massachusetts ve Washington’da kabul edilen, ancak Oklahoma’da reddedilen “The Workplace Bullying Awareness Bill-İşyerinde Yıldırma Farkındalık Kanun Tasarısı” tüm ülke çapında yaygınlaştırılamamıştır. Kanada’da 1 Haziran 2004’te yürürlüğe giren yasa ile “bir çalışanın psikolojisini, vakarını, kişisel bütünlüğünü etkileyen ve iş ortamını kötüleştiren sözlü yorum ve sataşma, el kol hareketleri gibi arzu edilmeyen ve düşmanca davranışların tekrarlanması psikolojik taciz anlamına gelir” denmiştir (Çobanoğlu, 2005, s. 199-200). Söz konusu ülkede, tüm çalışanların haklarını koruyan Ontario Sağlık ve Güvenlik Yasası gibi işyeri tacizi olarak genellenen psikolojik tacizi 2009 yılında yasalaşan Ontario İşyerinde Şiddet Yasası m. 168’de yer almıştır (Brisebois, 2010, s. 5). Japonya’da da işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçilere yönelik hukuksal koruma, kişilik haklarının korunmasına ilişkin hükümlerle sağlanmaktadır (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008, s. 269).

2.10. İlgili Çalışmalar

Bu bölümde psikolojik taciz ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış çalışmalar ve bu çalışmaların bulguları yer almaktadır.

2.10.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Psikolojik taciz, ülkemizde son yıllarda oldukça ilgi gören bir konu haline gelmiştir. Özellikle 2000’li yıllar itibariyle akademik çalışmaların konusu haline gelen psikolojik taciz olgusu üzerine birçok makale ve tez yazıldığı ilgili alanyazın incelemesi sonucunda açıkça görülmektedir. Ancak, ilgili alanyazın incelendiğinde lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin psikolojik taciz algılarına yönelik hiçbir çalışmaya

rastlanmadığından akademik örgütlerde karşılaşılmış psikolojik taciz olgusu üzerine yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

Tanoğlu'nun 2006 yılında 316 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasının sonuçlarına göre son 12 ayda psikolojik tacize uğrama oranlarına bakıldığında % 36 ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi en çok maruz kalan akademisyenin bulunduğu fakülte iken % 14,5 ile Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi son sıradadır. Psikolojik tacize uğrayan 50 kişinin % 72'si araştırma görevlisi, % 28'i ise öğretim üyesidir. Psikolojik tacize uğrama açısından araştırma görevlileri ve diğer öğretim üyeleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Psikolojik tacizya uğradığını söyleyen 50 kişinin 28'i (% 56) 26-35 yaş aralığında olan çoğunluktur. Davranışlar grup olarak değerlendirildiğinde "Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek" başlıklı 1.Gruptaki davranışların 149 kez işaretlenerek en çok görülen davranış tipi olduğu anlaşılmıştır. İkinci sırada 3. Grup olan "İtibara Saldırıları" vardır. İşaretlenme sayısı 103'tür. 56 kez işaretlenme ile 4. Grup "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırıları" üçüncü sıradadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerde psikolojik tacizin görülme oranı % 15,8'dir. Kurbanların çok büyük bir kısmı (% 82) kendisine erkek tarafından psikolojik taciz yapıldığını söylemiştir. Kurbanların çoğunluğu (% 52'si) saldırganın davranışlarının sebebi olarak özgüven eksikliğini göstermektedir. Büyük bir kısmı kötü kişilik ve bazıları can sıkıntısı kaynaklı olduğunu düşünmektedir. Yaklaşık % 25-30 oranında kurbanın tepkisiz kaldığı ve olayı yaşamamış gibi davrandığı görülmektedir.

Birik'in 2009 yılında MÜTF (Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi) hastanesinde çalışan asistan doktor ve hemşirelerin işyerinde psikolojik tacize yönelik algılarının araştırıldığı; niceliksel ve niteliksel yöntemin birlikte kullanıldığı çalışmasına göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalma ve / veya tanık olma oranının % 23,2 - % 46,5 arasında değiştiğini göstermiştir. Ölçek kullanılan yöntemle göre mağdur olduğu halde kendini mağdur olarak görmeyenlerin ve yaşadıklarının adını koyamayanların oranının % 22 olduğu belirlenmiştir. Asistan doktorların psikolojik tacize maruz kalma oranının hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Derinlemesine görüşmeler sonucunda ise işyerinde psikolojik taciz sürecinin başlangıcında genellikle işe yönelik olumsuz davranışlar yöneltildiği, sürecin ilerlemesi ile birlikte davranışların kişiliğe yönelik hakaretler, hatta fiziksel şiddet içeren saldırılar aracılığıyla bile yöneltildiği saptanmıştır. Davranışların hemen hemen hepsini üst düzey çalışanların diğer

pozisyondakilere göre daha fazla sergilediği ancak, dışlama, mağdur hakkında yalanlar söyleme, mağdurun özel hayatındaki hassas konuları açığa çıkarma ve mağdurun arkasından kötü niyetli söylentiler çıkarma davranışlarını en sıklıkla eşdeğer pozisyonda çalışanların sergilediği saptanmıştır. Psikolojik taciz mağduru ve uygulayıcısının cinsiyeti arasındaki ilişki incelendiğinde, niceliksel araştırma sonucunda anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Çalışmada sürecin iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınması için tavsiye niteliğinde bir model geliştirilmiştir.

Aktop (2006), Anadolu Üniversitesi'nde görev yapan 366 öğretim elemanı üzerinde psikolojik tacizi demografik değişkenlerle ilişkili olarak incelemiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; İletişim Bilimleri Fakültesi'ndeki katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, sağlığa doğrudan saldırı puanlarının ortalamasının diğer fakültelerdeki katılımcıların puan ortalamalarından yüksek olduğunu, ancak fakülteler arasındaki bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını bulmuştur.

Yavuz'un 2007 yılında yapmış olduğu Mart 2006'da Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nin (akademik personel hariç) 189 çalışanıyla yapmış olduğu çalışmasının sonuçlarına göre ise ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıkları gözlenmiştir. Çalışanların, psikolojik taciz (mobbing) algılarıyla ilgili tutumlarının yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleklerine ve işi tercih etme sebeplerine göre farklılaştığı; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, haftalık çalışma sürelerine, buldukları işteki çalışma sürelerine ve son 10 yıl içerisinde kaç farklı işyerinde çalıştıklarına göre dikkate değer bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Yıldırım, Yıldırım ve Timuçin'in 2007 yılında hemşire öğretim elemanlarının karşılaştıkları psikolojik taciz davranışlarını inceledikleri çalışmalarına 210 kişi katılmıştır. Adı geçen çalışmanın sonuçlarına göre çalışmada yer alan öğretim elemanlarının önemli bir oranı (% 91), 12 ay içerisinde en az bir kere psikolojik taciz davranışına maruz kalmıştır; katılımcıların % 17'si de psikolojik tacizi doğrudan üstlerinin uyguladığını ifade etmiştir. En sık karşılaşılan psikolojik taciz davranışları % 85 oranda kişisel duruma yönelik davranışlar ve % 82 oranda kişiliğe yönelik saldırılar olurken diğer bir davranış da başkalarının önünde kişiyi sözsüz bir şekilde küçümsemek (% 59) olmuştur. Ayrıca adı geçen davranışlar % 68 oranında yöneticilerden, % 27 oranında aynı pozisyonda olanlar ve % 5 oranında da kendilerinden daha alt pozisyonda

olan birinden mağdura yöneltilmiştir. En sık karşılaşılan davranışlar arasında başkalarının önünde aşağılayıcı ve onur kırıcı bir şekilde konuşmak (% 58) ve sorumlusu olmadığı davranışlar yüzünden suçlanmak (% 75) yer almıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşamış oldukları durumlar değerlendirildiğinde ise % 75'i yorgun ve stresli hissettiğini; % 69'u baş ağrıları çektiğini; % 69'u karşılaştığı durumu tekrar tekrar yaşadığını ve % 67'si de psikolojik tacizin iş dışındaki yaşamlarını da olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

Güngör (2008) yaptığı araştırmada; psikolojik tacizin, üniversitede görev yapan öğretim elemanları arasında daha yaygın bir şekilde ortaya çıktığını ve bu oranın eğitim sektörü ortalamasının da üzerinde olduğunu, diğer taraftan meslek grupları içinde en düşük risk grubunu öğretmenlerin oluşturduğunu belirlemiştir.

Yaman'ın 2010 yılında psikolojik taciz mağduru olan 20 öğretim elemanının katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların örgüt kültürü ve iklimine yönelik algılarını araştırmıştır. Psikolojik tacize uğrayan fakülte üyelerinin örgüt kültürüne dair algıları da düşük çıkmıştır. Araştırmaya katılan tüm fakülte üyeleri, çalıştıkları kurumda iş tanımlarının iyi yapılmadığını ve bunun da çalışma ortamında belirsizlik yarattığını ifade etmiştir.

Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel'in (2010) öğretmenlerin maruz kaldığı psikoşiddetin işyeri huzuru ve motivasyon düzeyine etkisini araştırdığı çalışmada; öğretmenler yalnızca yöneticiler tarafından değil ayrıca meslektaşları, veliler ve öğrencileri tarafından psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar. 20 katılımcıdan 2'si cinsel tacizle ilgili iddialarda bulunmuştur. Ayrıca öğretmenler, psikolojik tacize maruz kalma sebepleri olarak; seyirci kalmamak, tecrübesizlik / toyluk, çıkar çatışması / çekememezlik, gücün kötüye kullanımı, hoşgörülü olmak, alttan almak, hazır cevap olmamak, ezilebilir hissi vermek, alçakgönüllülük / tevazuyu saymışlardır. Katılımcıların % 50'si karşılaştıkları ayrımcılığa, % 45'i meydana gelen iletişim engellerine ve % 50'si de aşağılanma davranışlarına dikkat çekmiştir. Yine katılımcıların % 45'i yönetici yahut yöneticinin içinde bulunduğu bir grup tarafından mağdur konumunda bulunmaktadır. Araştırmada dikkat çekici başka bir bulgu da öğretmenlerin % 25'inin öğrencileri tarafından psikolojik tacize uğramalarıdır.

Altinkurt'un 2012 yılında 421 üniversite çalışanın psikolojik yıldırma algıları ile denetim odağı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında psikolojik taciz ile çalışanların

cinsiyeti, medeni hali ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna rağmen erkek, bekâr ve ön lisans mezunu çalışanların en fazla; bayan, evli ve lisans mezunu çalışanların en az psikolojik taciz algısına sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Psikolojik taciz ile çalışanların yaşı ve mesleki kıdemi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken yaşı büyük ve mesleki kıdemi fazla olan çalışanların psikolojik taciz algıları azdır. Profesörler ve Güzel Sanatlar Fakültesinde çalışanlar en az, araştırma görevlileri ve Turizm ve Otelcilik Yüksek Okulunda çalışanlar en fazla psikolojik taciz algısına sahiptir. Ayrıca çalışmada yaş, mesleki kıdem ile denetim odağı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çivilidağ'ın 2011 yılında yapmış olduğu üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeylerini araştırdığı çalışmasında özel ve devlet üniversitelerinde çalışan 279' u erkek ve 250' si kadın toplam 529 öğretim elemanını karşılaştırmıştır. Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının, özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarına göre işyerinde psikolojik tacize anlamlı düzeyde daha fazla maruz kaldıkları; medeni durum değişkenine göre bekâr öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamalarının diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; yaş değişkenine göre, 20-30 yaş arasındaki öğretim elemanlarının kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamalarının diğer yaşlardaki öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; unvan değişkenine göre, araştırma görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına göre işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre, 0-5 yıl çalışan öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamalarının diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yine söz konusu çalışmada, öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyleri araştırmada yer alan değişkenlere göre incelendiğinde; özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz düzeyleri ile iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, buna

karşılık algılanan sosyal destek düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Çevik'in 2011'de yapmış olduğu "Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi" adlı çalışmasının sonuçlarına göre araştırmaya katılan 601 öğretim elemanının yaklaşık üçte biri çeşitli kademelerde ve dönemlerde psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Psikolojik tacize maruz kalanların yaklaşık üçte ikisini kadınlar, üçte birini ise erkekler oluşturmaktadır. Üniversitelerde en çok psikolojik tacize maruz kalanlar, araştırma görevlileriyken psikolojik tacizcilerin ise yarısından fazlasını profesörler oluşturmaktadır. Fakülteler içerisinde en çok psikolojik taciz davranışlarının yaşandığı fakültenin ise Eğitim Fakülteleri olduğu görülmüştür. Katılımcıların büyük çoğunluğu, "çalışma hayatının ilk yıllarında" ve "meslek yaşamlarının en başarılı döneminde" psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar, psikolojik tacize maruz kalma nedeni olarak en çok "kıskançlık" ve "işteki başarılar" maddelerini işaretlemişlerdir. Psikolojik tacize karşı tepki olarak ise, katılımcılar en çok "görmezden gelmeyi" ve "sessiz kalmayı" tercih etmişlerdir.

Gül, İnce ve Özkan'ın 2011 yılında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde görev yapan 97 öğretim elemanının katıldığı çalışmalarında akademisyenlerin psikolojik taciz algıları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçlarına göre akademisyenlerin yüksek oranda tükenmişlik hissine sahip olmalarına rağmen yoğun oranda psikolojik taciz yaşamadıkları ortaya çıkmıştır. Ancak, akademisyenler yalnızca kendilerini gerçekleştirme konusunda karşılaştıkları engeller konusunda yoğun olarak psikolojik taciz yaşamaktadırlar. Ayrıca, akademisyenler, psikolojik tacizin iletişim, sosyal ilişkiler, yaşam kalitesi, meslek, prestij ve sağlık alt boyutlarında psikolojik tacize maruz kalmamaktadırlar.

Elvin Yelgeçen Tigrel ve Özgür Kokalan'ın 2009 yılında akademik hayatta psikolojik tacizi inceledikleri araştırmada, en fazla uygulanan psikolojik taciz davranışları olarak şunlar tespit edilmiştir; "dedikodu yapma ve söylentiler çıkarma", "görmezden gelme", "önemsiz görevler verme", "işle ilgili önemli bilgilerin gizlenmesi", "gösterilen çabalara değer verilmemesi", "yeni fikirlerin çalınması", "o kişinin olmadığı zamanlarda toplantılar yapılması", "kişinin sürekli kontrole tabi tutulması" ve "sözle taciz etme". Üniversitelerde en sık kullanılan psikolojik taciz yöntemleri ise "akademik

hırsızlık”, “cinsel taciz”, “üniversite sevgisini kötüye kullanma” ve “diğer ahlaki saldırılar”la suçlamadır.

2008 yılında Öztürk, Sökmen, Yılmaz ve Çilingir, Türkiye’deki devlet üniversitelerinde hemşirelik eğitimi veren yedi okuldaki 162 akademik personel ile betimsel bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre; 98 öğretim elemanı psikolojik tacize maruz kaldığını belirtmiştir ve bunlardan % 34’ü gerçek bir psikolojik taciz mağdurudur. Çalışmaya katılan tüm psikolojik taciz mağdurlarının % 49’u hala psikolojik taciz davranışları ile karşılaşmaktadır; % 67’si üç yıl daha fazladır psikolojik taciz mağdurudur; % 67’si kıskançlıktan, % 39’u da işteki başarılarından dolayı psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Psikolojik taciz mağduru olan katılımcıların % 91’i sıkıntılarını aileleri ile paylaştıklarını, % 61’i sessiz kaldıklarını ve % 49’u da psikolojik tacizi yapan taraf ile konuşup buna bir son vermesini söylemişlerdir. Bu çalışmada psikolojik taciz uygulayan kişilerin % 70’i yönetici pozisyonunda olan kişiler, % 46’sı da eşdeğer pozisyonda çalışan kişilerdir. Ayrıca, akademisyen hemşirelerin % 62’i iş arkadaşlarından, % 46’sı çalıştıkları kurumdan ve % 30’u da çalıştıkları bölümden mutlu olmadıklarını ifade ederken % 46’sı da başka bir kurumda aynı pozisyonda çalışmak istediklerini belirtmişlerdir. Karşılaşılan psikolojik taciz davranışları ile yaş, iş deneyimi, medeni durum gibi değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, çocukları olmayan hemşireler daha sık psikolojik taciz davranışları ile karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Öz güvenlerine, çalışmalarına yönelik saldırılar sonucu mağdurların tükenmişlik ile sonuçlanan psikolojik sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Fettahlioğlu’nun 2008 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde (DEÜ İİBF) ve Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde (KSÜ İİBF) görev yapan akademik personelin psikolojik taciz algılarını karşılaştırdığı doktora çalışmasının sonuçlarına göre, DEÜ İİBF’de görev yapan ve anket kapsamında ulaşılan 156 akademik personelden 84 (% 54)’ü psikolojik tacize maruz kaldıklarını veya hem maruz kalıp hem şahit olduklarını; KSÜ İİBF’de görev yapan ve anket kapsamında ulaşılan 34 akademik personelden 20 (% 59)’si psikolojik tacize maruz kaldıklarını veya hem maruz kalıp hem şahit olduklarını belirtmişlerdir. Yine araştırma sonuçlarına göre üniversitelerde psikolojik taciz uygulamalarına en fazla hiyerarşide en alt basamakta yer alan araştırma görevlileri maruz kalmaktadır. DEÜ’de

idari göreve sahip olanların % 35'i; KSÜ'de ise % 20'si; DEÜ'de idari göreve sahip olmayanların % 57'si; KSÜ'de ise % 66'sı psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Medeni durum ve cinsiyet ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Psikolojik taciz olayları karşısında bireysel olarak ne tür tepkilerin verildiği konusunda elde edilen verilere göre, psikolojik tacize maruz kalan bireyler, en çok sonuç vermeyeceğini düşünerek hiçbir eylemde bulunmamayı tercih etmişlerdir.

Altınöz, Parıldar, Çakıroğlu, Barlas, Çalışkan ve Özdil'in 2010 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören 104 stajyer öğrencinin algıladıkları psikolojik taciz düzeyini karşılaştırdıkları çalışmalarına göre kadın yöneticiye sahip stajyer öğrenciler için özel yaşama yönelik psikolojik taciz ile kurbanı aşağılamaya yönelik psikolojik taciz; sözlü ve fiziksel psikolojik taciz; kültürel kimliğe yönelik aşağılama; kültürel kimliğe dayalı dışlama arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Erkek yöneticiye sahip stajyer öğrenciler için özel yaşama yönelik psikolojik taciz ile görevin yapılmasına yönelik psikolojik taciz; kurbanı aşağılamaya yönelik psikolojik taciz; sözlü ve fiziksel psikolojik taciz; dışlama; iletişim kurmaya yönelik psikolojik taciz; kişisel gelişimi engellemeye yönelik psikolojik taciz; kültürel kimliğe yönelik aşağılama; kültürel kimliğe dayalı dışlama arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

M. Güneri'nin 2010 yılında, 2007–2008 akademik yılında Akdeniz Üniversitesi'nde çeşitli fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan 346 öğretim elemanının maruz kaldığı psikolojik taciz davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi araştırdığı çalışmasının sonuçları, öğretim elemanlarının “hiçbir zaman” düzeyinde yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca, bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenleri hem işe yabancılaşmayı hem de işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarını etkilemektedir.

Dikmetaş, Top ve Ergin (2011), Ondokuz Mayıs Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan asistan hekimlerin tükenmişlik ve psikolojik taciz düzeylerini incelemişlerdir. Araştırmaya 270 asistan hekim katılmıştır. Araştırma sonucunda asistan hekimlerin psikolojik taciz düzeyi 1,87; duygusal tükenme düzeyi 2,99; duyarsızlaşma düzeyi 2,95 ve kişisel başarı düzeyi 2,94 olarak bulunmuştur. Psikolojik taciz ve

tükenmişlik düzeylerinin asistan hekimlerin tıp alanlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca araştırmada psikolojik taciz, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik taciz düzeyinin tükenmişliğin üç boyutunu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

Çivilidağ ve Sargın'ın 2013 yılında akademisyenlerin psikolojik taciz ve iş doyumunu düzeylerini inceledikleri çalışmalarına 479'u devlet üniversitelerinden 50'si de vakıf üniversitelerinden 529 akademisyen katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre cinsiyet ile iş tatmini ve psikolojik taciz alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Psikolojik taciz alt boyutları değerlendirildiğinde devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının vakıf üniversitelerinde çalışanlara göre daha çok psikolojik taciz davranışına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş tatmini düzeylerinin devlet üniversitelerindekine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma görevlileri, kişinin yaşam kalitesi ve iş pozisyonuna saldırılar alt boyutları bakımından diğer çalışanlara göre daha sık psikolojik taciz davranışına maruz kalmaktadırlar. Çalışmanın genel sonuçları değerlendirildiğinde psikolojik taciz ve iş doyumunu arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur.

2.10.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994), Finlandiya'da üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları üzerinde yaptıkları araştırmada, 338 kişiye anket uygulamışlar ve 19 kişiyle de mülakat yapmışlardır. Üniversite çalışanları arasındaki psikolojik taciz olaylarını araştırdıkları çalışmalarının sonucunda; kadınların erkeklere göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığını, üstlerin astlara göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığını, araştırma ve öğretim faaliyetlerinde bulunanların yönetim ve hizmet faaliyetlerinde bulunanlara göre daha az psikolojik tacize maruz kaldıklarını ortaya koymuşlardır. Tacize uğramanın sebepleri, iş ve statü ile ilgili kıskançlık ve rekabet olarak belirtilmiştir. Psikolojik tacize maruz kalan bireylerin diğerlerine göre yüksek seviyede depresyon, endişe, uykusuzluk, çeşitli sinir hastalıkları, üzüntü, hissizlik, konsantrasyon bozukluğu ve sosyal fobiler yaşadıklarını, görüşme yapılan bireylerde travma sonrası stres bozukluğunu çağrıştıran belirtilere rastlandığını belirtmişlerdir.

Spratlan'ın (1995) Amerika'da 806 akademisyen üzerinde yaptığı araştırmasında, akademisyenlerin yüzde 23'ünün işyerlerindeki ilk 18 ay boyunca kötü muameleye maruz kaldığı belirtilmiştir.

Einarsen (1999) Norveç'te iş hayatının kalitesi üzerine yaptığı çalışmada en çok öğretmenlerin, üniversite çalışanlarının, otel ve restoranlarda çalışanların, tezgâhtarların, psikologların, sağlık endüstrisi çalışanlarının son altı ayda psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirlemiştir. Anılan çalışmada, eski çalışanların yeni çalışanlara göre daha fazla psikolojik taciz gördükleri ve çoğunlukla da çalışanların meslektaşları veya yöneticileri tarafından psikolojik baskıya maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Lewis (1999), yükseköğretim kurumlarında çalışanların, psikolojik taciz, cinsel taciz, ırksal taciz, cinsel ayrımcılık, adil olmayan yükselmeler, kariyer fırsatlarının azaltılması üzerine algı ve yaşantılarını karşılaştırmak amacıyla yaptığı çalışmasında 20 denekle görüşme yapmıştır. Çalışmasının sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun, cinsel taciz, ırksal taciz, cinsel ayrımcılığa oranla daha fazla psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirttiklerini ortaya koymuştur. Ayrıca katılımcıların psikolojik tacizin bu denli yüksek olmasının nedenini yöneticilerin iyi eğitilememiş olmalarına bağladığını belirtmiştir.

Hoel ve Cooper (2000), 70 farklı örgütten 5288 kişinin katıldığı araştırmalarının sonuçları şu şekildedir: Katılımcıların % 10,6'sı son 6 ayda psikolojik tacize uğramış, % 24,7'si son 5 yılda psikolojik taciz mağduru olmuş, % 46,5'i ise son 5 yılda psikolojik tacize şahit olmuştur. Psikolojik tacizin sektörel dağılımı şu şekildedir: hapisane (% 16,2), iletişim (% 16,2), eğitim (% 15,6), dans (% 14,1). Cinsiyet bağlamında ise % 11,4 oranında kadınların, % 9,9 oranında ise erkeklerin son 6 ayda psikolojik tacize maruz kaldığı saptanmıştır. Erkekler kadınlardan çok, gençler yaşlılardan çok, Asya ve Afrikalılar beyazlardan çok yıldırımaya maruz kalmaktadır. Aynı çalışmada ulaşılan başka bir sonuca göre en sık görülen olumsuz davranış, performansını etkileyen bilgilerden mahrum bırakılmak olmuştur. İkincisi de, mantıksız işler veya imkânsız hedefler verilmesidir.

1996 yılında Norveç'te 13 değişik organizasyonda çalışan 7986 çalışan üzerine Skogstad ve Einarsen tarafından yapılan çalışmada erkeklere ve kadınlara uygulanan psikolojik tacizde fark olmadığı görülmüştür. Çalışanların % 8,6'sının yani 687 kişinin

iş yaşamında son 6 ay içerisinde zorbalık ve tacizle karşılaştığı ifade edilmiştir. Öte yandan mağdurların % 49'u tarafından saldırganlık yapanın erkek, % 30'u tarafından kadın olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu araştırmada erkeklerin çoğu zaman erkekler tarafından yapılan, kadınların hem erkek hem de kadınlar tarafından yapılan psikolojik tacize maruz kaldığı bildirilmiştir.

Ogoshi 2001 yılında Japonya'da işyerinde psikolojik taciz olgusunu, üniversite çalışanları çerçevesinde değerlendirmiş ve üniversitede yaşanan, cinsel olmayan her türlü taciz akademik taciz olarak isimlendirmiştir. 2.463 üniversite çalışanını kapsayan çalışmada, katılımcıların % 57'sinin akademik tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir. Adı geçen çalışmada akademik taciz; psikolojik taciz, fiziksel tehdit ve ayrımcı davranışlarla açıklanmıştır.

Westhues (2004), akademik örgütlerde yıldırma üzerine bir kitap yazmış ve kitabında yirmi üniversiteden yıldırma ile ilgili yaşanan olayları anlatmıştır.

İngiltere'de İstihdam Çalışmaları Enstitüsü'nün yaptığı bir araştırmada, üniversitede çalışanların % 17'sinin son bir yıl içerisinde işyerinde tacizin bir türüne maruz kaldığı ve en sıklıkla yöneticilerin sözlü aşağılamaları, hoş olmayan yorumları ve hakaret içeren şakaları ile karşılaştıkları belirlenmiştir (Institute of Employment Studies, 2005). Aynı araştırmada sendikaya üye olma ile tacize maruz kalma arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İngiltere'de dört büyük sendikadan birine üye olan katılımcıların % 21'inin, diğer sendikalara üye olanların % 19'unun son bir sene içerisinde işyerinde tacizin bir türüne maruz kaldıkları belirlenmiştir. Sendikaya üye olmayan ve tacizin bir türüne maruz kalanların oranını ise % 13'tür. Sendikaya üye olan taciz mağduru oranının daha yüksek olması, bu gruptaki kişilerin tacize ilişkin farkındalık düzeyinin daha yüksek olmasına, sendikaların tacize karşı sürdürdükleri çalışmalara bağlanmış ve sadece sendika üyesi olmanın, taciz yöneltilmesi için bir gerekçe olabileceği de öne sürülmüştür.

ABD'de yapılan ve 1.185 üniversite çalışanını kapsayan bir çalışmada katılımcıların % 55'inin işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı, % 23'ünün işyerinde psikolojik taciz mağduru olduğu tespit edilmiştir (Keashly ve Neuman, 2008). Aynı çalışmada, işyerinde psikolojik tacize tanık olanların oranının % 45 olduğu belirlenmiştir.

Brisebois'in (2010) Kanada üniversitelerinde karşılaşılan psikolojik taciz davranışına yönelik çalışmasına katılan onbeş üniversitede üç farklı yaklaşım olduğu ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlar; saygılı bir ortam yaklaşımı, önleyici-yasal yaklaşım ve öncel yaklaşımdır. En etkili ve tercih edilen sorun çözme yaklaşımları olarak da resmi olmayan ve kişisel ilişkilere dayanan yöntemler tercih edilmektedir.

Taylor 2012 yılında Minnesota'da 972 öğretim elemanının katılımıyla buldukları kadroların psikolojik tacize hedef olma derecelerini ve iş doyumuna yönelik cevaplarını nasıl etkilediğini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik tacize hedef olma ile işten ayrılma isteği arasında bir ilişki vardır. Kadro durumu, psikolojik tacizden etkilenen her kadro düzeyi dikkate alındığında psikolojik tacize uğrama ya da şahit olma oranını anlamlı derecede yordamamıştır. Kadro olgusu, öğretim elemanlarının karşılaştığı psikolojik taciz davranışlarının sayısı ve sıklığı ile yakından ilişkili bulunmuştur. Kadrolu olan ve kadro takibi olmayan fakülte üyeleri, kadro takibi olan fakülte üyelerine göre daha fazla psikolojik taciz davranışına maruz kalmaktadır. Ayrıca çalışmanın sonuçları göstermiştir ki kadro durumu, iş doyumunu ile manidar düzeyde ilişkili bulunurken psikolojik tacize maruz kalan kadrolu fakülte üyeleri, diğerlerine nazaran daha az iş bırakma eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, genel tarama modeline göre yürütülmüştür ve anket metodu ile veri toplama yoluna gidilmiştir. Anket, alan araştırma yöntemlerinde veri toplamak için en çok kullanılan bir bilgi toplama aracıdır (Arseven, 2001, s. 121). Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmayı amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2000, s. 11). Bu çalışmada, üniversitelerde lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin psikolojik taciz algıları değerlendirilmiştir ve psikolojik tacizle başa çıkma yöntemleri hakkında genel bir yargıya ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye'deki üniversitelerin lisansüstü eğitim gören öğrencileri oluştururken, örneklemini İç Anadolu Bölgesinde farklı ölçeklerdeki üç devlet üniversitesinden A Üniversitesi eski, büyük ve köklü bir üniversite, B Üniversitesi orta ölçekli ve köklü üniversitelerden biri ve C Üniversitesi ise, yeni kurulmuş, küçük ölçekli bir üniversitedir. Araştırmanın örneklemini oluşturan üniversitelere bağlı Eğitim Bilimleri, Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler enstitülerine "Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları Anketi" gönderilerek böyle bir araştırma için izin talep edilmiştir. Öğrencilere e-posta ve sosyal medya aracılığı ile ulaşılmış, elektronik posta adreslerine söz konusu anket gönderilmiş ve öğrencilerin doldurmaları talep edilmiştir. Örneklem grubu olarak, ankete cevap veren doktora ve yüksek lisans öğrencileri değerlendirildiğinden grup, basit yansız örnekleme (simple

random sampling) yoluyla seçilmiştir. Seçimi şansa dayalı olduğundan örneklem hatası ve sonuçların güven düzeyi hesaplanabilir ancak basit yansız örnekleme diğer örnekleme yöntemlerine göre daha büyük bir “N” ile aynı güvenilirlik düzeyini verebilir (Balcı, 2006, s. 84-85).

3.2.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan A, B, C üniversitelerinde lisansüstü öğrencilerinin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, çalışma durumlarına göre frekans ve yüzdeler dağılımları Tablo 3.1.’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 1. Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, çalışma durumlarına göre frekans ve yüzdeler dağılımları

Değişkenler	Kişisel Bilgiler	f	%
Cinsiyet	Kadın	276	51,1
	Erkek	264	48,9
Yaş	30 yaşa kadar	190	35,1
	31-40 yaş	242	44,8
	41 ve üzeri	106	20,1
Medeni Durum	Bekâr	348	64,4
	Evli	242	35,6
Çalışma Durumu	Çalışıyor	352	65,1
	Çalışmıyor	188	34,9
Toplam		540	100

Tablo 3.1.’de görüldüğü gibi, araştırmada öğrencilerin; % 51,1’i kadın ve % 48,9’u erkektir. Oranlar birbirine yakın olsa da kadınların lisansüstü eğitime daha çok önem verdikleri söylenebilir. Araştırmada öğrencilerin; % 35,1’i 20-30 yaş aralığında; % 44,8’i 31-40 yaş aralığında; % 20,1’i 41 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin; % 64,4’ü bekâr ve % 35,6’sı evlidir. Gerek ayrılan zaman gerekse maddi kaynaklar düşünüldüğünde lisansüstü eğitim sürecine bekâr kişilerin daha çok katıldığı ifade edilebilir. Öğrencilerin % 65,1’inin çalıştığı ve % 34,9’unun çalışmadığı gözlenmiştir. Katılımcılarının büyük bir çoğunluğunun çalıştığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan A Üniversitesi, B Üniversitesi ve C Üniversitesinde lisansüstü öğrencilerinin üniversitelerine, enstitülerine ve lisansüstü eğitim düzeylerine göre frekans ve yüzdeler dağılımları Tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 2. Katılımcıların üniversitelerine, enstitülerine ve lisansüstü eğitim düzeylerine göre frekans ve yüzdeler dağılımları

Değişkenler	Kişisel Bilgiler	F	%
Üniversite	A Üni.	216	40
	B Üni.	252	46,7
	C Üni.	72	13,3
Enstitü	Eğitim Bilimleri	220	40,7
	Sosyal Bilimler	114	21,1
	Fen Bilimleri	206	38,2
L. Eğitim Düzeyi	Yüksek lisans	426	78,9
	Doktora	114	21,1
Toplam		540	100

Tablo 3.2.'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğrencilerin; % 40'ı A Üniversitesi; % 46,7'si B Üniversitesi ve % 13,3'ü C Üniversitesine devam etmektedir. Üniversitelerin büyüklükleri göz önünde bulundurulduğunda oransal dağılımların normal olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılanların % 78,9'u yüksek lisans ve % 21,1'i doktora öğrencisidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin; % 40,7'si Eğitim Bilimleri Enstitüsü; % 21,1'i Sosyal Bilimler Enstitüsü; % 38,2'i Fen Bilimleri Enstitüsü'ne bağlıdır. İstatistiksel işlemlerin sağlıklı yapılabilmesi amacıyla C Üniversitesi'ne bağlı Sağlık Bilimleri Enstitüsünün olmaması ve diğer üniversiteler ile karşılaştırma imkanı olmadığı için söz konusu enstitü kapsam dışı bırakılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, veri toplamak amacıyla "Lisansüstü Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları Anketi" kullanılmıştır. Anket, "Demografik Bilgiler", "Psikolojik Tacizle Mücadele Yolları", "Çalışmalara Yönelik Saldırıları", "Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları", "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" ve "Psikolojik Tacizin Etkileri" gibi

altı alt boyuttan oluşmaktadır. “*Demografik Bilgiler*” alt boyutunda, katılımcının yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, üniversitesi, enstitüsü, lisansüstü eğitim düzeyine yönelik sorular yer almaktadır. “*Psikolojik Tacizle Mücadele Yolları*” alt boyutunda katılımcının psikolojik tacize maruz kaldığında başvurduğu yahut başvuracağı yollar yer almaktadır. “*Çalışmalara Yönelik Saldırıları*” alt boyutunda, katılımcının akademik çalışmalarına yönelik etkinliklerin görmezden gelinmesi, başarısını etkileyecek bilgilerin saklanması, alanı ve becerileri dışında görevler verilmesi, çabalarının takdir edilmemesi, yeteneklerini kullanma olanağının verilmemesi gibi on beş soru yer almaktadır. “*Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları*” alt boyutunda, doğrudan bireyi etkileyen onur kırıcı şakalar yapma ve lakap takma, şiddet uygulama, aşağılayıcı bir üslup kullanma, tehdit etme ve cinsel tacize ilişkin on iki soru yer almaktadır. “*Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları*” alt boyutunda, dedikodular çıkarma, görmezden gelme, imalı davranışlarda bulunma gibi sosyal ilişkileri etkileyen dokuz davranış yer almaktadır. “*Psikolojik Tacizin Etkileri*” alt boyutunda ise, psikolojik davranışları sonucunda hissedilen duygular ve yaşanan durumlara ilişkin dokuz soru yer almaktadır. *Çalışmalara, İtibara ve Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* alt boyutları, öğrencilerin hem öğretim elemanı hem de öğrenci açısından değerlendirmesine izin veren sorulardan olmuştur.

Anketin güvenilirliğini belirlemek için yapılan Cronbach Alpha testinde; Çalışmalara yönelik saldırılar $\alpha=,907$; Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları $\alpha=,913$; Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları $\alpha=,915$, Psikolojik Tacizin Etkileri $\alpha=,908$ değerleri elde edilmiştir. Anketin ilgili bölümlerin toplam güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=,960$ olmuştur. Bu çerçevede anket maddelerinin ölçülmek istenen olguyu başarıyla ölçtüğü sonucuna varılmıştır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırma çözümlenmesi ve çözümlenmelerden elde edilen verilerin yorumlandığı bu kısımda, B Üniversitesi, A Üniversitesi ve C Üniversitesinde lisansüstü öğrenim gören toplam 540 öğrenciye ilişkin demografik özelliklerin frekans dağılımları değerlendirilmektedir. Ayrıca bu kısımda, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile birlikte, psikolojik taciz uygulamalarına yönelik boyutlar ayrı ayrı ele alınmış ve çeşitli analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Anket formlarının değerlendirilmesi amacıyla SPSS for Windows 20.0 paket istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada istatistik analiz tekniği olarak frekans dağılımı,

yüzde, ortalama, farklılıkları incelemek üzere Bağımsız Örneklem t Testi, Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) testleri ve ilişkileri incelemek üzere TUKEY testlerinden yararlanılmıştır. Tüm sonuçlar $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre değerlendirilmiştir.

B Üniversitesi, A Üniversitesi ve C Üniversitesinde lisansüstü öğrencilerinin psikolojik taciz algılarını tespit etmek amacıyla psikolojik taciz puanlarının aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Bu kapsamda aritmetik ortalama değerleri 4 / 5 mantığından hareket edilerek şu şekilde aralık değerleri oluşturulmuştur:

1. 00 – 1.79	Hiçbir zaman
1.80 – 2.59	Nadiren
2.60 – 3.39	Bazen
3.40 – 4.19	Sık sık
4.20 – 5.00	Her zaman

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmada toplanan verilerin istatistiksel çözümlmelerine ve bunlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Psikolojik Taciz Algılarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğrencilerin yaşlarına göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin N, \bar{X} ve SS değerleri Tablo 4.1.'de sunulmuştur.

Tablo 4. 1. Öğrencilerin yaşlarına göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin N, \bar{X} ve SS değerleri

Faktör	Yaş	N	\bar{X}	SS
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	30 yaşa kadar	190	29,9053	7,46076
	31-40 yaş	242	29,9463	9,05225
	41 ve üzeri	108	28,5926	9,59462
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	30 yaşa kadar	190	26,1895	8,46817
	31-40 yaş	242	26,3926	9,15467
	41 ve üzeri	106	24,6792	8,07294
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	30 yaşa kadar	190	15,4105	5,10316
	31-40 yaş	242	15,4876	5,12518
	41 ve üzeri	108	15,0556	5,41171
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	30 yaşa kadar	190	14,9053	3,53388
	31-40 yaş	242	14,6694	4,25609
	41 ve üzeri	108	14,1111	5,02579
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	30 yaşa kadar	190	12,3368	4,19778
	31-40 yaş	242	12,5372	4,71783
	41 ve üzeri	108	11,3519	4,55561
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	30 yaşa kadar	190	13,1474	4,72742
	31-40 yaş	242	12,6364	4,69307
	41 ve üzeri	108	11,2407	5,06014

Tablo 4.1. incelendiğinde öğretim elemanlarından ve öğrencilerden *Çalışmalara Yönelik Saldırıları* alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının sırasıyla 29,94 ile 26,39 ortalama ile 31-40 yaş arasındaki öğrencilere ait olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarından *İtibara Yönelik Saldırıları* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* alt boyutlarında en yüksek puan ortalamalarının sırasıyla 15,48 ile 12,53 ortalama ile 31-40 yaş arasındaki öğrencilere ait olduğu görülmüştür. Genellikle öğretim elemanlarının psikolojik taciz uyguladıklarını söyleyen öğrencilerin 31-40 yaş grubundakiler olduğu söylenebilir.

Öğrencilerden itibara yönelik yapılan saldırılar ve sosyal ilişkilere yönelik yapılan saldırılar alt boyutlarında en yüksek puan ortalamalarının sırasıyla 14,90 ile 13,14 ortalama ile 30 yaşa kadar olan öğrencilere ait olduğu görülmektedir. Genellikle öğrencilerden psikolojik taciz gördüklerini söyleyen öğrencilerin 30 yaşa kadar olan gruba ait olduğu; daha sıklıkla sosyal ve kişisel alanlarda psikolojik taciz mağduru oldukları söylenebilir. Araştırmanın tüm alt boyutlarında en düşük ortalamalar 41 yaş ve üzeri öğrencilere aittir.

Tablo 4.1.1.'de öğrencilerin yaşlarına göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin varyans analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.1.1. Öğrencilerin yaşlarına göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin varyans analizi sonuçları

Boyutlar	Yaş	KT	sd	KO	F	P
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Gruplar Arası	154,313	2	77,156	1,033	,357
	Grup İçi	40118,670	537	74,709		
	Toplam	40272,983	539			
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Gruplar Arası	228,870	2	114,435	1,508	,222
	Grup İçi	40593,980	535	75,877		
	Toplam	40822,849	537			
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Gruplar Arası	14,329	2	7,164	,267	,765
	Grup İçi	14386,108	537	26,790		
	Toplam	14400,437	539			
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Gruplar Arası	43,789	2	21,894	1,247	,288
	Grup İçi	9428,515	537	17,558		
	Toplam	9472,304	539			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Gruplar Arası	108,289	2	54,144	2,664	,071
	Grup İçi	10915,237	537	20,326		
	Toplam	11023,526	539			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Gruplar Arası	254,645	2	127,322	5,572*	,004
	Grup İçi	12271,614	537	22,852		
	Toplam	12526,259	539			

*p<0.05

Tablo 4.1.1. incelendiğinde, psikolojik taciz faktörlerinden *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)*, *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutlarının hiçbirinde öğrencilerin yaşı açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutunda hesaplanan F değeri ($F=5,572$; $p<,05$) ilgili alt boyutta gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğunu ifade etmektedir. M. Güneri (2010, s. 118), Koç ve U. Bulut (2009, s. 75) ve Orhan (2009, s. 74-75) yaptıkları çalışmalarda, bireyin itibarına yönelik saldırılar alt boyutunun yaş değişkeni bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını bulmuşlardır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir. Orhan (2009), “Sosyal İlişkilere Saldırıları” alt boyutunda öğretim elemanlarının mesleğin ilk yıllarında ve son yıllarına psikolojik taciz algılarının yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Aktop (2006, s. 71-73) çalışmasında ise, öğretim elemanlarının “İtibarına Yönelik Saldırıları” boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulur iken; “İşine Yönelik Saldırıları” ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulmamıştır. Bu bulgular, mevcut araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermemektedir. *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutunda, grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 4.1.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.1.2. Öğrencilerin yaşlarına göre sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (öğrenciler) alt boyutu puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	P
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	41 ve üzeri	30 yaşa kadar	-1,90663*	,003
		31-40 yaş	-1,39562*	,032

* $p<0,05$

Öğrencilerin yaşları açısından *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutundaki puan ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde, 41 yaş ve üzeri öğrenciler ile 30 yaşa kadar olan ve 31-40 yaş arasındaki öğrenciler arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu Tablo 4.1.2.’de görülmektedir. Bu bulguya göre, 41 yaş ve üzeri öğrencilerin psikolojik tacizin öğrencilerden gelen *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* konusundaki algılarının 30 yaşa kadar ve 31-40 yaş arasındaki öğrencilerden anlamlı düzeyde düşük olduğu söylenebilir.

Öğrencilerin psikolojik taciz alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları Tablo 4.2.'de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlerin farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Std. Sapma	t	p
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Kadın	276	29,6812	9,05015	,055	,956
	Erkek	264	29,6402	8,21499		
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Kadın	274	25,0474	8,04984	-2,549*	,011
	Erkek	264	26,9545	9,27884		
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Kadın	276	15,2319	5,37981	-,653	,514
	Erkek	264	15,5227	4,94451		
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Kadın	276	14,3841	3,98054	-1,456	,146
	Erkek	264	14,9091	4,39401		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Kadın	276	12,0290	4,73892	-1,054	,292
	Erkek	264	12,4394	4,28324		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Kadın	276	12,2246	4,67880	-1,542	,124
	Erkek	264	12,8636	4,95266		

*p<0.05

Tablo 4.2. incelendiğinde, psikolojik tacizin *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)*, *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Altınkurt (2012, s. 94-100), Orhan (2009, s. 76-77), Fettahlıoğlu (2008, s. 244-249) ve Aktop (2006, s. 78) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda erkeklerin kadınlara oranla itibara saldırı ve sosyal ilişkiler boyutunda daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığını ancak, aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını bulmuşlardır. Aynı şekilde Çivilidağ (2011, s. 91-92), M. Güneri (2010, s. 116), Tanoğlu (2006, s. 56), Aktop (2006, s. 76-80) ve Yavuz (2007, s.69) kadın ve erkek öğretim elemanları arasında işyerinde psikolojik taciz alt boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulmamışlardır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler) alt boyutunda kadın öğrencilerin ortalamasının 25,04 ve erkek öğrencilerin ortalamasının ise 26,95 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri (t=-2,549, p<,05) grupların puan ortalamaları arasındaki

farkın ,05 düzeyinde anlamı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre erkek öğrencilerin, öğrencilerden *Çalışmalara Yönelik Saldırılar* konusunda gördükleri psikolojik taciz, kadın öğrencilerin gördüğü psikolojik taciz düzeyinden daha yüksektir.

Öğrencilerin psikolojik taciz alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları Tablo 4.3.'te sunulmuştur.

Tablo 4.3. Öğrencilerin medeni durumlarına göre yaşadıkları psikolojik tacizlerin farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{X}	Std. Sapma	t	P
Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları)	Bekâr	348	30,2299	8,49642	2,065*	,039
	Evli	192	28,6302	8,83435		
Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)	Bekâr	346	26,2890	9,02478	1,092	,275
	Evli	192	25,4323	8,13277		
İtibara Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları)	Bekâr	348	15,7989	5,54570	2,585*	,010
	Evli	192	14,6042	4,31236		
İtibara Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)	Bekâr	348	15,0862	4,43571	3,356*	,001
	Evli	192	13,8333	3,58200		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları)	Bekâr	348	12,7644	4,83702	3,744*	,000
	Evli	192	11,2604	3,70720		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)	Bekâr	348	13,1724	5,03637	4,186*	,000
	Evli	192	11,3854	4,17514		

*p<0.05

Tablo 4.3. incelendiğinde psikolojik tacizin *Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)* alt boyutu incelendiğinde gruplar arasında medeni durumları açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları) alt boyutunda bekâr öğrencilerin ortalamasının 30,22 ve evli öğrencilerin ortalamasının ise 28,63 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri (t=2,065, p<,05) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekâr öğrencilerin,

öğretim elemanlarından *Çalışmalara Yönelik Saldırılar* konusunda gördükleri psikolojik taciz, evli öğrencilerin gördüğü psikolojik taciz düzeyinden daha yüksektir.

İtibara Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları) alt boyutunda bekâr öğrencilerin ortalamasının 15,79 ve evli öğrencilerin ortalamasının ise 14,60 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=2,585$, $p<,05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekâr öğrencilerin, öğretim elemanlarından *İtibara Yönelik Saldırılar* konusunda gördükleri psikolojik taciz, evli öğrencilerin gördüğü psikolojik taciz düzeyinden daha yüksektir.

İtibara Yönelik Saldırılar (Öğrenciler) alt boyutunda bekâr öğrencilerin ortalamasının 15,08 ve evli öğrencilerin ortalamasının ise 13,83 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=3,356$, $p<,05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekâr öğrencilerin, öğrencilerden *İtibara Yönelik Saldırılar* konusunda gördükleri psikolojik taciz, evli öğrencilerin gördüğü psikolojik taciz düzeyinden daha yüksektir. Altınkurt (2012, s. 101), Orhan (2009, s. 79) ve Fettahlıoğlu (2008, s. 248) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda bekârların evlilere oranla itibara saldırı boyutunda psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıklarını ancak aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını bulmuşlardır. Bu bulgular araştırma ile benzerlik göstermemektedir.

Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları) alt boyutunda bekâr öğrencilerin ortalamasının 12,76, evli öğrencilerin ortalamasının ise 11,26 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=3,744$, $p<,05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)* alt boyutunda bekâr öğrencilerin ortalamasının 13,17, evli öğrencilerin ortalamasının ise 11,38 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=4,186$, $p<,05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre bekâr öğrencilerin öğrencilerden ve öğretim elemanlarından *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* boyutunda gördükleri psikolojik taciz, evli öğrencilerin gördüğü psikolojik taciz düzeyinden daha yüksektir. Fettahlıoğlu

(2008, s. 248) araştırmasında, bekârların evlilere oranla sosyal ilişkiler boyutunda psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıklarını bulmuştur. Diğer yandan, Altınkurt'un (2012, s. 101) çalışmasının bulguları adı geçen çalışmanın bulguları ile tutarlılık göstermemektedir.

M. Güneri (2010, s. 120), Yavuz (2007,s. 74) Tanoğlu (2006, s. 57) ve Turan'ın (2006, s. 77) araştırmalarının tüm boyutlarında, katılımcıların evli ya da bekâr olmalarının psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir. Bu araştırmaların bulguları, mevcut araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermemektedir.

Öğrencilerin üniversitelerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin N, \bar{X} ve SS değerleri Tablo 4.4.'te sunulmuştur.

Tablo 4. 4. Öğrencilerin üniversitelerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin N, \bar{X} ve SS değerleri

Faktör	Üniversite	N	\bar{X}	SS
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	A Üni.	216	28,6435	6,93074
	B Üni.	222	31,1486	10,01765
	C Üni.	102	28,5784	8,28507
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	A Üni.	216	25,2778	7,39684
	B Üni.	220	27,3864	10,11806
	C Üni.	102	24,4510	7,61659
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	A Üni.	216	14,7037	4,11748
	B Üni.	222	16,2252	5,60573
	C Üni.	102	14,9412	5,91495
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	A Üni.	216	14,3148	3,47388
	B Üni.	222	15,2973	5,09208
	C Üni.	102	13,9020	3,10385
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	A Üni.	216	11,8889	3,43534
	B Üni.	222	12,8288	5,27844
	C Üni.	102	11,6471	4,65577
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	A Üni.	216	12,5556	3,90666
	B Üni.	222	12,8829	5,61388
	C Üni.	102	11,7451	4,65585

Tablo 4.4. incelendiğinde, çalışmanın tüm alt boyutları üniversitelere göre değerlendirildiğinde en yüksek ortalamaların B Üniversitesine; en düşük ortalamaların ise C Üniversitesine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Köklü ve orta ölçekli B Üniversitesinde psikolojik taciz davranışlarına daha sık rastlanırken, yeni ve küçük ölçekli C Üniversitesinde daha az sıklıkta rastlandığı söylenebilir. Köklü ve büyük ölçekli bir üniversite olan A Üniversitesi öğrencilerinin psikolojik taciz algıları diğer paydaşlarına göre orta düzeyde kalmıştır. Öğrencilerin üniversitelerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 4.4.1.'de sunulmuştur.

Tablo 4. 4. 1. Öğrencilerin üniversitelerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin varyans analizi sonuçları

Boyutlar	Üniversite	KT	Sd	KO	F	p
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Gruplar Arası	834,465	2	417,233	5,681*	,004
	Grup İçi	39438,518	537	73,442		
	Toplam	40272,983	539			
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Gruplar Arası	780,102	2	390,051	5,211*	,006
	Grup İçi	40042,747	535	74,846		
	Toplam	40822,849	537			
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Gruplar Arası	277,014	2	138,507	5,266*	,005
	Grup İçi	14123,423	537	26,301		
	Toplam	14400,437	539			
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Gruplar Arası	174,313	2	87,157	5,034*	,007
	Grup İçi	9297,991	537	17,315		
	Toplam	9472,304	539			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Gruplar Arası	139,403	2	69,701	3,439*	,033
	Grup İçi	10884,123	537	20,268		
	Toplam	11023,526	539			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Gruplar Arası	90,598	2	45,299	1,956	,142
	Grup İçi	12435,661	537	23,158		
	Toplam	12526,259	539			

*p<0.05

Tablo 4.4.1. incelendiğinde, psikolojik taciz faktörlerinden sadece *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutunda öğrencilerin üniversiteleri açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutunda hesaplanan F değeri (F=5,681; p<,05); *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutunda hesaplanan F değeri (F=5,211; p<,05); *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutunda hesaplanan F değeri (F=5,266; p<,05); *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutunda hesaplanan F değeri (F=5,034; p<,05); *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutunda hesaplanan F değeri (F=3,439; p<,05) ilgili alt boyutta gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğunu ifade etmektedir. *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* dışındaki diğer alt boyutlardaki grupların puan

ortalamları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 4.4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4. 4. 2. Öğrencilerin üniversitelerine göre alt boyutların puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I)Üniversite	(J) Üniversite	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	P
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	B Üni.	A Üni.	2,50513*	,007
		C Üni.	2,57022*	,033
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	B Üni.	A Üni.	2,10859*	,030
		C Üni.	2,93538*	,013
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	B Üni.	A Üni.	1,52152*	,006
		C Üni.	1,28405*	,092
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	B Üni.	A Üni.	,98248*	,037
		C Üni.	1,39534*	,014
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	B Üni.	A Üni.	,93994	,075
		C Üni.	1,18177	,073

*p<0.05

Öğrencilerin üniversiteleri açısından, *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* alt boyutlarındaki puan ortalamaları arasındaki farklar incelendiğinde B Üniversitesi ile A Üniversitesi ve C Üniversitesi öğrencileri arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu Tablo 4.4.2.'de görülmektedir. Bu bulguya göre B Üniversitesi öğrencilerinin psikolojik tacizin öğretim elemanlarından gelen *Çalışmalara* ve *İtibara Yönelik Saldırıları* konusundaki algıları ve öğrencilerden gelen *Çalışmalara* ve *İtibara Yönelik Saldırıları* konusundaki algılarının A ve C Üniversitesi öğrencilerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca üniversitelere göre öğretim elemanları tarafından yapılan *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* alt boyut ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır.

Öğrencilerin enstitülerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin N, \bar{X} ve SS değerleri Tablo 4.5.'te sunulmuştur.

Tablo 4. 5. Öğrencilerin enstitülerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin N, \bar{X} ve SS değerleri

Faktör	Enstitü	N	\bar{X}	SS
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	220	31,1864	9,28527
	Sosyal Bilimler Enstitüsü	114	28,3509	8,64131
	Fen Bilimleri Enstitüsü	206	28,7573	7,67570
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	220	27,3864	8,67215
	Sosyal Bilimler Enstitüsü	112	24,5179	8,94022
	Fen Bilimleri Enstitüsü	206	25,2816	8,46965
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	220	15,6455	5,41448
	Sosyal Bilimler Enstitüsü	114	15,3333	5,35908
	Fen Bilimleri Enstitüsü	206	15,1068	4,79006
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	220	14,6273	4,14544
	Sosyal Bilimler Enstitüsü	114	14,5263	4,54712
	Fen Bilimleri Enstitüsü	206	14,7184	4,05431
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	220	12,0909	4,80970
	Sosyal Bilimler Enstitüsü	114	12,1053	4,73990
	Fen Bilimleri Enstitüsü	206	12,4466	4,07426
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	220	12,3182	5,30862
	Sosyal Bilimler Enstitüsü	114	11,7719	4,26144
	Fen Bilimleri Enstitüsü	206	13,1942	4,49185

Tablo 4.5. incelendiğinde, öğretim elemanlarından ve öğrencilerden *Çalışmalara Yönelik Saldırılar* alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının sırasıyla 31,18 ve 27,38 ortalama ile Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrencilerine ait olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarından *İtibara Yönelik Saldırılar* alt boyutunda en yüksek puan ortalaması 15,64 ile Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrencilerine aittir.

Öğrencilerden *İtibara Yönelik Saldırılar* alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının 14,71 ile Fen Bilimleri Enstitüsü öğrencilerine ait olduğu, bunu sırasıyla 14,62 ortalama ile Eğitim Bilimleri Enstitüsü ve 14,52 ortalama ile Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerinin izlediği görülmektedir.

Öğretim elemanlarından ve öğrencilerden *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* alt boyutunda en yüksek puan ortalamalarının sırasıyla 12,44 ve 13,19 ortalama ile Fen Bilimleri Enstitüsü öğrencilerine ait olduğu görülmektedir.

Ortalamalar genel olarak değerlendirildiğinde ise, *Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *İtibara Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları)* alt boyutlarında en yüksek ortalamalar Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinden elde edilmiştir. *İtibara Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)*, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* alt boyutlarında ise en yüksek ortalamalar Fen Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinden elde edilmiştir. Öğrencilerin enstitülerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 4.5.1.'de sunulmuştur.

Tablo 4. 5. 1. Öğrencilerin enstitülerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlere ilişkin varyans analizi sonuçları

Boyutlar	Üniversite	KT	sd	KO	F	p
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Gruplar Arası	875,795	2	437,898	5,969*	,003
	Grup İçi	39397,188	537	73,365		
	Toplam	40272,983	539			
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Gruplar Arası	775,056	2	387,528	5,177*	,006
	Grup İçi	40047,793	535	74,856		
	Toplam	40822,849	537			
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Gruplar Arası	31,108	2	15,554	,581	,560
	Grup İçi	14369,329	537	26,759		
	Toplam	14400,437	539			
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Gruplar Arası	2,776	2	1,388	,079	,924
	Grup İçi	9469,527	537	17,634		
	Toplam	9472,304	539			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Gruplar Arası	15,695	2	7,847	,383	,682
	Grup İçi	11007,831	537	20,499		
	Toplam	11023,526	539			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Gruplar Arası	166,229	2	83,114	3,611*	,028
	Grup İçi	12360,030	537	23,017		
	Toplam	12526,259	539			

*p<0.05

Tablo 4.5.1. incelendiğinde, psikolojik taciz faktörlerinden *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* ile öğrencilerin enstitüleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutunda hesaplanan F değeri (F=5,969; p<,05); *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutunda hesaplanan F değeri (F=5,177; p<,05); *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutunda hesaplanan F değeri (F=3,611; p<,05) ilgili alt boyutta gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğunu ifade etmektedir. *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutlarındaki grupların puan ortalamaları arasındaki

farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 4.5.2’de verilmiştir.

Tablo 4. 5. 2. Öğrencilerin enstitülerine göre çalışmalara yönelik saldırılar (öğretim elemanları-öğrenciler) ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (öğrenciler) alt boyutlarının puan ortalamalarına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Enstitü	(J) Enstitü	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	P
Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları)	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Sosyal Bilimler Enstitüsü	2,83549*	,012*
		Fen Bilimleri Enstitüsü	2,42908*	,010*
Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Sosyal Bilimler Enstitüsü	2,86851*	,012*
		Fen Bilimleri Enstitüsü	2,10481*	,033*
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Sosyal Bilimler Enstitüsü	,54625	,586
		Fen Bilimleri Enstitüsü	-,87599	,144

*p<0.05

Öğrencilerin enstitüleri açısından *Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)* alt boyutlarındaki puan ortalamaları arasındaki farklar incelendiğinde, Eğitim Bilimleri Enstitüsü ile Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencileri arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu Tablo 4.5.2.’de görülmektedir. Bu bulguya göre, Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinin psikolojik tacizin öğretim elemanlarından gelen *Çalışmalara Yönelik Saldırılar* konusundaki algıları ve öğrencilerden gelen *Çalışmalara Yönelik Saldırılar* konusundaki algılarının Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca öğrenciler tarafından yapılan *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* alt boyut ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır.

Öğrencilerin psikolojik taciz alt boyutlarının lisansüstü eğitim düzeyleri değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları Tablo 4.6.’da sunulmuştur.

Tablo 4. 6. Öğrencilerin lisansüstü eğitim düzeylerine göre yaşadıkları psikolojik tacizlerin farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	Std. Sapma	t	p
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Yüksek lisans	426	29,7113	8,16989	,260	,795
	Doktora	114	29,4737	10,26223		
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Yüksek lisans	426	26,3404	8,52507	1,857	,064
	Doktora	112	24,6250	9,33571		
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Yüksek lisans	426	15,2676	4,92807	-,925	,355
	Doktora	114	15,7719	5,99120		
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Yüksek lisans	426	14,6385	3,80907	-,024	,981
	Doktora	114	14,6491	5,40891		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Yüksek lisans	426	12,1080	4,34106	-1,209	,227
	Doktora	114	12,6842	5,13933		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Yüksek lisans	426	12,4836	4,59831	-,498	,619
	Doktora	114	12,7368	5,59243		

*p<0.05

Tablo 4.6. incelendiğinde, psikolojik tacizin *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)*, *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* alt boyutlarında gruplar arasında öğrenim dereceleri açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Buldukları öğrenim kademesine göre öğrencilerin, öğrencilerden ve öğretim elemanlarından gördükleri psikolojik taciz düzeyleri farklılık göstermemiştir. M. Güneri (2010, s. 121) ve Turan'ın (2006, s. 77) çalışmalarına göre, eğitim düzeylerinin psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeylerini etkilememektedir. Araştırmanın bu bulgusu, adı geçen çalışmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bu bulgunun aksine, Yavuz (2007, s. 97) çalışanların psikolojik taciz davranışına maruz kalma düzeylerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirtmiştir.

Öğrencilerin psikolojik taciz alt boyutlarının çalışma durumları değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları Tablo 4.7.'de sunulmuştur.

Tablo 4. 7. Öğrencilerin çalışma durumlarına göre yaşadıkları psikolojik tacizlerin farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

Boyutlar	Çalışma Durumu	N	\bar{X}	Std. Sapma	T	p
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Çalışıyor	308	30,3539	8,87342	1,528	,127
	Çalışmıyor	188	29,1596	7,68540		
Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Çalışıyor	308	26,6396	8,94555	1,701	,090
	Çalışmıyor	186	25,2796	8,02478		
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Çalışıyor	308	15,4351	5,30801	,108	,914
	Çalışmıyor	188	15,3830	5,05606		
İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Çalışıyor	308	14,5065	4,21606	-,704	,482
	Çalışmıyor	188	14,7766	4,02706		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)	Çalışıyor	308	12,0260	4,69243	-1,170	,243
	Çalışmıyor	188	12,5213	4,37232		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)	Çalışıyor	308	12,1558	5,02259	-2,144*	,032
	Çalışmıyor	188	13,1170	4,53355		

*p<0.05

Tablo 4.7. incelendiğinde, psikolojik tacizin *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)*, *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler) alt boyutunda, çalışan öğrencilerin ortalamasının 12,15 ve çalışmayan öğrencilerin ortalamasının ise 13,11 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri (t=-2,144, p<,05) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre çalışmayan öğrencilerin öğrencilerden *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* konusunda gördükleri psikolojik taciz, çalışan öğrencilerin gördüğü psikolojik taciz düzeyinden daha yüksektir. Lisansüstü eğitimi bir meslek bulma aracı olarak gören öğrencilerin süreçte kendilerini daha çok baskı altında hissettikleri ve süreçten daha çok etkilendikleri söylenebilir.

4.2. Maruz Kaldıkları Psikolojik Tacizin Katılımcılar Üzerindeki Etkileri

Maruz kaldıkları psikolojik tacizin katılımcılar üzerindeki etkilerinin ortalama ve standart sapma değerlerinin yer aldığı Tablo 4.8. aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 8. Psikolojik tacizin etkileri

Etkiler	\bar{X}	SS
Kendimi yalnız hissediyorum	1,8148	1,00599
Derslerime yoğunlaşma gücünü çekiyorum	2,2389	1,18759
Uyku bozukluğu yaşıyorum	2,1259	1,23601
Çalışma verimimde düşüş yaşıyorum	2,3185	1,18839
Baş veya mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşıyorum	2,1333	1,25016
Lisansüstü eğitim yapmayı kimseye tavsiye etmiyorum	1,9352	1,23096
Derslere gitmek istemiyorum	2,1907	1,21932
Kendimi derslerde yetersiz hissediyorum	2,0037	1,16057
Lisansüstü eğitimi bırakmayı düşünüyorum	1,6685	1,01717

Tablo 4.8. incelendiğinde, psikolojik tacizin etkilerinden en yüksek ortalamanın (\bar{X} =2,3185) “Çalışma verimimde düşüş yaşıyorum” maddesine ait olduğu görülmüştür. Diğer maddelerinin ise sırasıyla “Derslerime yoğunlaşma gücünü çekiyorum (\bar{X} =2,2389)”, “Derslere gitmek istemiyorum (\bar{X} =2,1907)”, “Baş veya mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşıyorum (\bar{X} =2,1333)” ve “Uyku bozukluğu yaşıyorum (\bar{X} =2,1259)” olduğu görülmüştür. Ayrıca derslere yoğunlaşma gücünü çeken öğrencilerin bu sıkıntıları “nadiren” düzeyinde kalmıştır. En düşük ortalamanın (\bar{X} =1,6685) ise “Lisansüstü eğitimi bırakmayı düşünüyorum” maddesine ait olduğu gözlenmiştir. Maruz kaldıkları psikolojik taciz sonucunda katılımcıların ilk olarak çalışmalara yönelik sorunlar ardından da sağlık problemleri yaşadıkları ifade edilebilir.

4.3. Psikolojik Tacizle Karşılaştıklarında / Karşılaşma Durumlarında Başvurdukları / Başvuracakları Mücadele Yollarının İncelenmesi

Psikolojik tacize maruz kalan kişilerin, bu olumsuz durumla baş edebilmek için başvurdukları pasif yahut aktif birçok yol vardır. Bu çalışmada, psikolojik taciz mağduru olmuş kişilerin mücadele yolları ile psikolojik taciz mağduru olmadığını düşünenlerin olası tepkilerini değerlendirmek amacıyla iki yönlü cevap aranmıştır. Katılımcıların psikolojik tacizle karşılaştıklarında / karşılaşma durumlarında başvurdukları / başvuracakları mücadele yollarının frekans ve yüzde değerlerine Tablo 4.9.'da yer verilmiştir.

Tablo 4. 9. Psikolojik taciz davranışına maruz kalındığında başvurdukları / başvuracakları mücadele yolları

Mücadele Yolları	Maruz kalmış (%)	Maruz kalmamış (%)
Pasif kaldım/kalırım	8,1	4,4
Psikolojik taciz konusunda daha çok bilgilendim / bilgilenirim	4,4	33,3
Yetkili mercilere sözlü olarak şikâyet ettim / ederim	6,2	47
Yetkili mercilere yazılı olarak şikâyet ettim / ederim	2,9	53,3
Yasal olarak hakkımı aradım / ararım	4,8	59,2
Ailem ve arkadaşarımdan destek istedim / isterim	6,2	43,7
Psikolojik tedavi gördüm / görürüm	1,1	21,8
Örgüt içinde bir arabulucudan yardım istedim / isterim	1,8	21,8
Lisansüstü eğitime bir süre ara verdim / veririm	1,2	20,3

Araştırmaya katılan öğrencilere psikolojik taciz davranışına maruz kaldıklarında başvurdukları / başvuracakları mücadele yollarının neler olduğu sorulduğunda yalnızca tek cevap vermeleri değil birçok cevap vermeleri istenmiştir. Çünkü psikolojik taciz olgusunda tek bir mücadele yolunu takip etmek çözüme ulaştırmayabilir. Tablo 4.9. incelendiğinde; psikolojik taciz davranışına önceden maruz kalan öğrencilerin oranının % 8,1 olduğu söylenebilir. Bu davranışların mağduru olmuş öğrencilerin en çok “pasif kalma (% 8,1)”yı tercih ettikleri görülmüştür. Diğer en sık başvurulan yollar olarak

sırasıyla ‐Ailem ve arkadaşlarımdan destek istedim (% 6,2)‐, ‐Yetkili mercilere sözlü olarak Şikâyet ettim (% 6,2)‐, ‐Yasal olarak hakkımı aradım (% 4,8)‐ ve ‐Psikolojik taciz konusunda daha çok bilgilendim (% 4,4)‐ olmuştur. Süreçte pasif kalma, aile ve arkadaşlardan destek isteme, bilgilendirme gibi pasif tepkiler sıklıkla verilirken kimi kurbanların da sözlü Şikâyet ettiği ve yasal süreci takip ettiği görülmüştür. En az başvurulan yollar ise, psikolojik yardım alma (% 1,1) ve lisansüstü eğitime ara verme (% 1,2) olmuştur. Psikolojik tacizi kısmen yaşadığını ya da maruz kalmadığını ifade eden kişilerin ise, en sık ‐Yasal hakkımı ararım (% 59,2)‐ yolunu tercih edecekleri görülmüştür. Diğer sık baŐvurulacak yollar ise, sırasıyla ‐Yetkili mercilere yazılı olarak Şikâyet ederim (% 53,3)‐, ‐Yetkili mercilere sözlü olarak Şikâyet ederim (% 47)‐, ‐Ailem ve arkadaşlarımdan destek isterim (% 43,7)‐, ‐Psikolojik taciz davranışı konusunda bilgilendiririm (% 33,3)‐ olmuştur. Burada en çok dikkat çeken iki noktadan birincisi, genellikle aktif tepkiler vereceğini ifade eden ğrencilerin ‐Lisansüstü eğitime bir süre ara veririm (% 20,3)‐ gibi pasif bir tepkiyi hiç de azımsanmayacak oranda tercih etmiş olmalarıdır. Diğeri ise ‐Pasif kalırım (% 4,4)‐ gibi bir mücadele yolunun çok düşük düzeyde tercih edilmesidir. Psikolojik tacize maruz kaldığını düşünenlerin en sık verdikleri tepkiler, daha çok pasif iken maruz kalmadığını düşünenlerin verecekleri tepkiler daha çok aktif olmuştur. Bunun da, sürecin daha az sıkıntıyla aŐılmasını isteyen mağdurların ılımlı tutumlarından kaynaklandığını söylenebilir.

4.4. Psikolojik Taciz Kapsamında Karşılaştıkları Diğer Davranışlar

Psikolojik tacize yönelik karşılaştıkları diğer davranışları ifade ettikleri bölüme 38 (% 7,037) kişi cevap vermiştir. Bu bulgulara yönelik frekans ve yüzde değerlerine Tablo 4.10.'da yer verilmiştir.

Tablo 4. 10. Psikolojik taciz kapsamında karşılaşılan diğer davranışlar

Karşılaşılan Davranışlar	F	\bar{X} *
Hocalara yaranma	2	5,2631
Aslında daha çok problem var	4	10,526
Akademik kariyer sistemindeki sorunlar	3	7,8947
Gereksiz iş yükü	2	5,2631
Okul yöneticilerinin tutumları	2	5,2631
Bölüm arkadaşlarının tutumları	6	15,7894
Öğretim elemanlarının tutumları	13	34,210
Lisans ve yüksek lisans alanının ayrı olması	2	5,2631
Olumlu şeylerle karşılaştım	4	10,526

* Ortalamalar diğer sorusunda cevap veren 38 kişiye göre alınmıştır.

Tablo 4.10. incelendiğinde, soruya cevap veren 38 (% 7) öğrencinin en sık şikayet ettikleri konu “öğretim elemanlarının tutumları” olmuştur. Bu durumla ilgili sıkıntılarını 13 öğrenci ($\bar{X}=34,2$) paylaşmıştır. Diğerleri ise sırasıyla, 6 öğrenci ($\bar{X}=15,7$) “bölüm arkadaşlarının tutumları”, 4 öğrenci ($\bar{X}=10,5$) de “daha çok problemleri” olduğundan şikayet ederken 4 öğrenci ($\bar{X}=10,2$) de bölümde “olumlu” şeylerle karşılaştığını ifade etmiştir. Aşağıda bu bölüme verilen cevaplardan bazıları yer almaktadır.

Lisansüstü eğitim sırasında bölüm arkadaşları ile yaşadıklarını ifade eden bir mağdur, “Yüksek lisans yıllarımda sınıf arkadaşlarımdan yardımlaşmaktan çok birbirleri arasında yarıştıklarını fark ettim bunun yanı sıra psikolojik baskı hiç dinmedi.” demiştir. Ayrıca aynı konudan mağdur olan başka öğrencilerin ifadeleri ise şu şekildedir: “...Yüksek lisans eğitimim boyunca beni rahatsız eden ve doktoradan uzaklaştıran tek etmen; bilgilerin öğrenciler tarafından saklanması ve paylaşılmamasıydı...” ve “Üniversitelerde hocalara yaranma hususunun dikkat çekecek ölçüde psikolojik taciz kapsamında karşılaşılan bir problem olduğunu düşünüyorum.”

Öğretim elemanlarının yaklaşımlarından ötürü karşılaştıkları sorunları ifade eden öğrenciler; “Öğretim görevlisi beni odasında sorduğum bir soru karşısında terslerdi.”; “İngilizce bilmemden ötürü karşılıksız birçok çeviri yapmam konusunda baskı yapılıyor. Akademik anlamda hiçbir şey yapmıyorum denebilir. Memur işleri ve çevirmenlikle günlerim geçiyor.”; “Çalıştığımız tez konusunun küçümsenmesi olabilir. Verimli olmasına dair iyi temennilerde bulunulabilir. Destek istiyoruz...”; “Hocaların arasındaki çatışmaların öğrencilere yansıtılması...”; “Bizim bölümde tamamen entrikalarla uğraşyoruz... Bilim asla yapılmıyor... Birbirlerine ve hocalara karşı nahoş bir tutum sergiliyorlar.”. Özellikle kadın öğretim elemanlarının tutumlarını yanlı bulan bir öğrenci ise “Bayan hocaların başarılı bayan öğrencilerine karşı psikolojik baskı, bıktırma, görmezden gelme tarzında hareketlerine şahit oldum ve bu durum yüksek lisans eğitimimde motivasyonumu ne yazık ki düşürdü.” gibi ifadeleri kullanmıştır.

Lisansüstü eğitime devam ederken yalnızca doğrudan değil dolaylı olarak da maruz kalınabilecek psikolojik taciz davranışlarına dikkat çeken bir öğrenci ise şöyle demiştir: “Okul yöneticileri kendi çıkarları doğrultusunda hareket edip istediğim danışmanla çalışmamı engellediler. Değiştirmek istediğimde evrakta sahtecilik yaparak dilekçem üzerinde oynadılar. Zaman zaman "kimsenin aklına uyup şikâyetçi olma" gibi uyarılar aldım. Sözlü şikâyetlerime ise "iyi geçinmeye bak yoksa karşına çıkarlar" yanıtını aldım. Ama hakkımı aramaya devam ederek istediğim danışmanla çalışmaya başladım.”

Yukarıdaki ifadelerin aksine bu süreci olumlu geçiren öğrencilerde biri de süreci anlatırken “...Eğitim Bilimleri'nde yüksek lisans yaptım, bana ve grup arkadaşlarıma her iyi ve seviyeli davranıldı. Çevremde yüksek lisans yapan arkadaşlar var hepsi olumlu...” ifadelerini kullanmıştır.

5. TARTIŞMA-SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde lisansüstü eğitim gören öğrencilerin psikolojik taciz algılarının üniversiteler, cinsiyet, yaş, medeni durum, enstitü, lisansüstü eğitim düzeyi ve çalışma durumu değişkenlerine göre incelenmesinden elde edilen genel sonuçlar, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

5.1.1. Öğrencilerin Psikolojik Taciz Algılarına İlişkin Sonuçlar

Araştırmada A, B ve C üniversitelerinde lisansüstü eğitim gören öğrencilerin, psikolojik taciz alt boyutlarının bağımsız değişkenlere göre incelenmesi sonucunda;

- 1) *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanı / Öğrenci), İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanı / Öğrenci) ve Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutlarının hiçbirinde öğrencilerin yaşı açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. 2008 yılında Öztürk, Sökmen, Yılmaz ve Çilingir'in devlet üniversitelerinde yaptıkları çalışmalarında karşılaşılan psikolojik taciz davranışları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bununla birlikte yaş değişkenine göre *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaş değişkenine göre araştırmanın alt boyutlarından *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanı / Öğrenci), İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanı / Öğrenci) ve Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutlarından en yüksek ortalamaların 31-40 yaş arasındaki öğrencilere; en düşük ortalamaların ise 41 yaş ve üzeri öğrencilere ait olduğu ortaya çıkmıştır. *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutunda ise en yüksek ortalamaların 30 yaşa kadar olan öğrencilerde olduğu ortaya çıkmıştır. Tanoğlu'nun 2006 yılında 316 akademisyenin görüş belirttiği çalışmasında, psikolojik tacize uğradığını söyleyen 50 kişinin 28'inin 26-30 yaş arasında olduğu görülmektedir. Altinkurt'un 2012 yılında 421

üniversite çalışanın katıldığı çalışmada da psikolojik taciz ile çalışanların yaşı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çivilidağ (2011), yaş değişkenine göre, genç yaştaki öğretim elemanlarının kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamalarının diğer yaşlardaki öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu bulmuştur. Hoel ve Cooper (2000)'ın çalışmasına göre de gençler daha sık psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar.

- 2) Öğrencilerin cinsiyetleri ile psikolojik taciz alt boyutlarından *Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanları)*, *İtibara Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanı / Öğrenci)*, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar (Öğretim Elemanı / Öğrenci)* alt boyutları incelendiğinde gruplar arasında herhangi bir fark olmadığı; *Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)* alt boyutunda cinsiyetler arasında fark bulunmuştur. Erkek öğrencilerin, öğrencilerden *Çalışmalara Yönelik Saldırılar* konusunda gördükleri psikolojik taciz, kadın öğrencilerin gördüğü psikolojik taciz düzeyinden daha yüksektir. Erkeklerin kadınlara oranla itibara saldırı ve sosyal ilişkiler boyutunda daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığı ve aralarındaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı bulunmuştur. Yavuz'un 2007 yılında yapmış olduğu çalışmada katılımcıların psikolojik taciz algılarında cinsiyetlerine göre dikkate değer bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Çalışmanın sonuçlarıyla benzer bir şekilde Fettahhoğlu'nun (2008) çalışmada cinsiyet ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
- 3) *Çalışmalara Yönelik Saldırılar (Öğrenciler)* alt boyutu incelendiğinde; gruplar arasında medeni durumları açısından herhangi bir fark olmadığı görülmüştür. Bekâr öğrencilerin öğretim elemanlarından *Çalışmalara ve İtibara Yönelik Saldırılar*; öğrencilerden *İtibara Yönelik Saldırılar*, öğrenci ve öğretim elemanlarından *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar* konularında gördükleri psikolojik taciz, evli öğrencilerin gördüğü psikolojik taciz düzeyinden daha yüksektir. Yavuz'un 2007 yılında yapmış olduğu çalışmada katılımcıların psikolojik taciz algılarında medeni duruma göre dikkate değer bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Altınkurt (2012) da çalışmada medeni durum ile psikolojik taciz arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çivilidağ (2011) çalışmada da, bekâr öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt

boyut puan ortalamalarının diğer öğretim elemanlarının ortalamalarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu bulmuştur.

- 4) Üniversitelerine göre öğrencilerin psikolojik taciz algıları değerlendirildiğinde; çalışmanın tüm alt boyutlarında en yüksek ortalamaların B Üniversitesine; en düşük ortalamaların ise C Üniversitesine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte alt boyutlar açısından bakıldığında; *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)*, *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur. Öte yandan yalnızca *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. B Üniversitesi öğrencilerinin psikolojik tacizin öğretim elemanlarından gelen *Çalışmalara* ve *İtibara Yönelik Saldırıları* konusundaki algıları ve öğrencilerden gelen *Çalışmalara* ve *İtibara Yönelik Saldırıları* konusundaki algıları A ve C Üniversitesi öğrencilerinden anlamlı düzeyde yüksektir.
- 5) Enstitüler değişkenine göre *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutlarında en yüksek ortalamalar Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinden elde edilmiştir. *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)*, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* alt boyutlarında ise en yüksek ortalamalar Fen Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinden elde edilmiştir. *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* öğrencilerin enstitüleri açısından anlamlı bir farkın olmadığı; *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları / Öğrenciler)* ile *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinin psikolojik tacizin öğretim elemanlarından gelen *Çalışmalara Yönelik Saldırıları* konusundaki algıları ve öğrencilerden gelen *Çalışmalara Yönelik Saldırıları* konusundaki algıları Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerinden anlamlı düzeyde yüksektir.
- 6) *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanı / Öğrenci)*, *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanı / Öğrenci)*, *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları*

(*Öğretim Elemanı / Öğrenci*) alt boyutları incelendiğinde gruplar arasında öğrenim dereceleri (yüksek lisans ve doktora) açısından anlamlı bir fark yoktur.

- 7) Psikolojik tacizin *Çalışmalara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanı / Öğrenci)*, *İtibara Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanı / Öğrenci)* ve *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğretim Elemanları)* alt boyutları ile katılımcıların çalışma durumları incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (Öğrenciler)* boyutunda çalışma durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Herhangi bir işte çalışmayan öğrencilerin öğrencilerden *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları* konusunda gördükleri psikolojik taciz, çalışan öğrencilerin gördüğü psikolojik taciz düzeyinden daha yüksektir.

5.1.2. Psikolojik Tacizin Katılımcılar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Sonuçlar

Psikolojik tacizin etkileri söz konusu olduğunda; en sık görülen etkilerin sırasıyla “Çalışma verimimde düşüş yaşıyorum”, “Derslerime yoğunlaşma gücüm çekişiyor”, “Derslere gitmek istemiyorum”, “Baş veya mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşıyorum” ve “Uyku bozukluğu yaşıyorum” şeklinde olduğu görülmüştür. Ayrıca derslere yoğunlaşma gücüm çeken öğrencilerin bu sıkıntıları “nadiren” düzeyinde kalmıştır. En düşük ortalamanın ise “Lisansüstü eğitimi bırakmayı düşünüyorum” maddesine ait olduğu gözlenmiştir. 2002 yılında Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (SFS)’na göre, psikolojik tacizden etkilenenlerin % 43,9’u hasta olmuş, % 30,8’u çalıştığı kurumu değiştirmiş, % 22,5’i işini bırakmış ve % 14,8’i kovulmuştur. Aynı şekilde, Björqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994), psikolojik tacize maruz kalan bireylerin diğerlerine göre yüksek seviyede depresyon, endişe, uykusuzluk, çeşitli sinir hastalıkları, üzüntü, hissizlik, konsantrasyon bozukluğu ve sosyal fobiler yaşadıklarını, görüşme yapılan bireylerde travma sonrası stres bozukluğunu çağrıştıran belirtilere rastlandığını belirtmişlerdir. Çalışmanın sonuçlarıyla benzer şekilde hemşire öğretim elemanlarının katıldıkları araştırmada, % 75’i yorgun ve stresli hissettiğini; % 69’u baş ağrıları çektiğini; % 69’u karşılaştığı durumu tekrar tekrar yaşadığını ve % 67’si de psikolojik tacizin iş dışındaki yaşamlarını da olumsuz etkilediğini ifade etmiştir (Yıldırım, Yıldırım ve Timuçin, 2007). Çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde psikolojik tacizin yalnızca bireye olumsuz etkileri değil verim düşüklüğü gibi kuruma da olumsuz etkileri olduğu ortaya çıkmıştır.

5.1.3. Psikolojik Tacizle Mücadele Yollarına İlişkin Sonuçlar

Lisansüstü eğitim sürecinde psikolojik tacize maruz kaldığını bir anlamda ifade eden öğrencilerin daha sıklıkla “Pasif kaldım”, “Ailem ve arkadaşarımdan destek istedim”, “Yetkili mercilere sözlü olarak şikâyet ettim” “Yasal olarak hakkımı aradım” ve “Psikolojik taciz konusunda daha çok bilgilendim” gibi pasife yakın tepkiler verdikleri belirlenmiştir. Tanoğlu'nun 2006 yılındaki 316 akademisyenle yaptığı çalışmasında da yaklaşık % 25-30 oranında kurbanın tepkisiz kaldığı ve olayı yaşamamış gibi davrandığı görülmüştür. Aynı şekilde, Çevik'in 2011'de yapmış olduğu çalışmasında da psikolojik tacize karşı tepki olarak katılımcılar en çok “görmezden gelmeyi” ve “sessiz kalmayı” tercih etmişlerdir. Öte yandan psikolojik taciz mağduru olduğunu düşünmeyen öğrencilerin ise “Yasal hakkımı ararım”, “Yetkili mercilere yazılı olarak şikâyet ederim” ve “Yetkili mercilere sözlü olarak şikâyet ederim” gibi aktif tepkilere başvuracakları belirlenmiştir. Psikolojik yardım alma konusunda her iki grubun da pek istekli olmadıkları ortaya çıkmıştır. Psikolojik taciz sürecinde olan birey, ne kadar bilinçli ve özgüveni yüksek olursa daha az yara almadan atlatabilir. Yaman (2009, s. 129) öğretim elemanlarına “psikolojik taciz konusunda haklarını ve sorumluluklarını iyi bilmeli, yasal dayanaklarını araştırmalı ve hukuki mücadele için mutlaka bir şahit buldurmalı” gibi önerilerde bulunmuştur.

5.1.4. Genel Sonuçlar

- 1) Katılımcıların, öğretim elemanlarından gördükleri psikolojik taciz ortalamalarının öğrencilerden gördüklerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı şekilde Björkqvist, Österman ve Hjelt - Back'in (1994) yaptıkları araştırmada, mağdurların 137 işyerinde taciz vakasından % 55'inde yöneticiler tarafından taciz edildikleri belirlenmiş; Namie'nin (2000) araştırmasına göre de psikolojik tacizcilerin % 81'i patron ya da üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Yıldırım, Yıldırım ve Timuçin'in (2007) çalışmalarında da psikolojik taciz davranışlarının % 68'i yöneticiler (üstten asta doğru) tarafından yöneltilmiştir.
- 2) Araştırmanın alt boyutları değerlendirildiğinde; en yüksek ortalamalar, *Çalışmaya Yönelik Saldırı*lar alt boyutuna en düşük ortalamalar da *Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı*lar alt boyutuna aittir. Öğrenciler en çok çalışmalarında psikolojik taciz mağduru olduklarını, sosyal anlamda daha düşük düzeyde psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Sonuçlara Yönelik Öneriler

Lisansüstü eğitim veren örgütlerde hem öğretim elemanları hem de öğrenciler, telafisi güç sonuçlara sebebiyet veren psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara bağlı olarak; öğretim elemanlarına, lisansüstü eğitim gören öğrencilere ve konuyla ilgi araştırma yapacak kişilere aşağıda belirtilen konular önerilebilir.

- A. Kurum içinde öğrencilerin görev ve sorumlulukları açık bir şekilde tanımlanmalıdır. “Öğretim üyesinin verdiği diğer işleri yapar.” gibi bir anlayış ile tacizcilere açık kapı bırakılmamalıdır.
- B. Öğrenci performanslarının değerlendirilmesi konusunda daha somut ve şeffaf değerlendirme ölçekleri kullanılarak, eşitsizlik anlayışları ortadan kaldırılabilir.
- C. Öğretim elemanı ve öğrenciler arasındaki sosyal ilişkilerin sınırları gerek kurum kültürü gerekse öğretim elemanı davranışlarıyla öğrencilere gösterilmeli, iki grup arasındaki iletişim açık ve dolaysız olmalıdır. Farklı anlaşılabilir davranışlardan kaçınılmalıdır.
- D. Tüm alanlara liyakat ve alanın özelliklerine uygun öğretim elemanı ve öğrenci alımı yapılmalı, bireylerin kendini yetiştirebilmesi için gerekli imkânlar sağlanmalıdır.
- E. Psikolojik tacizin öğrenciler üzerindeki etkilerine ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde; bu durumun katılımcıların daha sıklıkla derslerindeki başarılarını ve motivasyonlarını etkilediği ortaya çıkmıştır. İkincil olarak da baş ve mide ağrısı ve uyku bozukluğu gibi rahatsızlıkların yaşandığı gözlenmiştir. Psikolojik tacizin hem eğitsel, psikolojik hem de fiziksel etkileri düşünüldüğünde; üniversiteler bünyesinde öğrencilere psikolojik destek verebilecek, görev ve sorumluluk konusunda farkındalık düzeylerini yükseltme bağlamında hizmet verebilecek danışma merkezlerinin açılması faydalı olabilir. Psikolojik tacize maruz kaldığını ifade eden öğrencilerin daha çok pasif yahut pasife yakın tepkiler verdiği gözlenmiştir. Psikolojik taciz konusu, yasal olarak tam karşılığını bulduğunda ve kurum yeterli desteği sağladığında, mağdurlar daha aktif tepkiler verebilecektir. Yöneticilerin ve öğretim elemanlarının çatışma yönetimi, örgüt kültürü ve örgüt yönetimi konularında; öğrencilerin ise stres yönetimi, psikolojik taciz ile bireysel

mücadele konusunda hizmet içi eğitim seminerlerine, sempozyumlara, panellere ve toplantılarına katılmaları faydalı olabilir.

5.2.2. Genel Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlardan bağımsız olarak; öğretim elemanlarına, lisansüstü eğitim gören öğrencilere ve konuyla ilgili araştırma yapacak kişilere aşağıda belirtilen konular önerilebilir.

- A. Üniversitelerde psikolojik tacizin öğrenci ve öğretim elemanı boyutunu inceleyecek araştırmacıların işini kolaylaştıracak ve yaşanan sorunların daha iyi aydınlatılması için yalnızca üniversitelere yönelik bir psikolojik taciz ölçeği hazırlanabilir.
- B. Araştırmada alanyazındaki birçok uygulama gibi nicel bir veri toplama yöntemine başvurulmuştur. Ancak nicel uygulamalarda katılımcılar düşüncelerini niteliksel olarak aktaramamaktadırlar. Bu nedenle gelecekteki araştırmacıların mülakat, örnek olay incelemesi gibi nitel araştırma tekniklerine başvurmaları net bilgi sağlamada faydalı sonuçlar verebilir.
- C. Araştırma, İç Anadolu Bölgesinde bulunan farklı ölçeklerdeki üç üniversitenin lisansüstü öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmaya benzer araştırmaların farklı üniversitelerde ve bölgelerde yapılması ile üniversiteler arasında karşılaştırma yapılabilecektir. Böylelikle yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin psikolojik taciz algıları ortaya konacak; sorunlar bütüncül bir şekilde ele alınabilecektir.
- D. Genel olarak lisansüstü öğrencilerin ifadelerinden yalnızca eğitim aldıkları kurumlarda değil çalıştıkları kurumlarda da psikolojik tacizle karşılaştıkları ortaya çıkmıştır. Lisansüstü öğrencilerin çalıştıkları kurumlarda yaşadıkları psikolojik taciz davranışlarına yönelik çalışmalar da yapılabilir.
- E. Psikolojik taciz sonucunda, örgütün verimi düşmektedir ve kurumun imajı zedelenmektedir. Bu kapsamda çalışan veriminin artırılması amacıyla, mevcut sorunların ve psikolojik tacizin olumsuz sonuçlarının belirlenmesine ve önlenmesine yönelik kurumsal çalışmalar da yapılmalıdır.
- F. Dünyada ve ülkemizde psikolojik taciz ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı artmaktadır. Ancak yapılan çalışmalar sadece akademik çevre ve az sayıdaki haberle

sınırlı kalmaktadır. Görsel ve yazılı medya kanallarından yararlanılarak bireylerin bilinçlendirilmesi sağlanabilir.

G. Psikolojik taciz algısının hem eğitimciler hem de öğrenciler açısından daha sağlıklı değerlendirilmesi için, her eğitim düzeyinde benzer çalışmalar yapılabilir. Lise ve lisans eğitim düzeyinde de özel bir ölçek geliştirilerek bu tür çalışmalara yer verilebilir.

KAYNAKLAR

- Adams, Andrea and Neil Crawford, *Bullying At Work, How To Confront And Overcome It*, Virago Press, Londra, 1992.
- Akdikmen, Resuhi, “Langenscheidt Standart Sözlüğü”, İnkılap Yayınevi, İstanbul 2000.
- Aktop, N. Güneş, *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2006, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Altinkurt, Yahya Kemal, *Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Alguları İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir 2012 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Altınöz, M., C. Parıldar, D. Çakıroğlu, M. Barlas, G. Çalışkan ve G. Özdil, “İşyeri Eğitimi Esnasında Karşılaşılan Yıldırma: İşyeri Yöneticisi Kadın ve Erkek Olan Stajyer Öğrencilerin Algıladıkları Yıldırma Düzeyinin Karşılaştırılması (Hacettepe Üniversitesi Örneği)”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 24, 2010, s. 63-74.
- Altuntaş, C. “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, *Journal of Yasar University*, Sayı 18, Cilt 5, 2010, s. 2995-3015.
- Apak, Emine Gülru Alper, *Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Aquino, Karl ve Kai Lamertz, “A Relational Model Of Workplace Victimization: Social Roles And Patterns Of Victimization In Dyadic Relationship”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6, 2004, p. 1023-1034.
- Arseven, Ali Doğan, *Alan Araştırma Yöntemleri İlkeler, Teknikler, Örnekler*, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara 2001.
- Asunakutlu, Tuncer ve Barış Safran, “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 6, Cilt 11, 2006, s. 111-129.

- Aytürk, Nihat, *Yönetim Sanatı*, Nobel Yayınları, Ankara 2007.
- Balcı, Ali, “Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü”, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara 2005.
- Balcı, Ali, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Pegem Yayıncılık, Ankara 2006.
- Baltaş, Acar, *İş Lideri Kuruma Damgasını Vurur*, 2006, (www.baltas-baltas.com/kaynak/makaleler.asp?sayi=18vesira=388), (06.01.2013).
- Başbakanlık Genelgesi*, 27879 Sayılı Resmi Gazete, Ankara 2011.
- Bayram, Selahattin, “Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi”, *Mali Çözüm Dergisi*, Mart-Nisan, 2011, s. 317-325. (<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/104malicozum/25%20selahattin%20bayram.pdf>).
- Beswick, Johanna, J. Gore and D. Palferman (HSE), *Bullying At Work: A Review Of The Literature. Health and Safety Laboratory*, Harpur Hill, Buxton, Derbyshire, 2006, SK17 9JN. (http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hsl0630.pdf), (10/11/2013).
- Bilge Kadın Araştırma Merkezi-BİLKA İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu*, Proje Koordinatörü: Dilşat Özer, İstanbul 2009, ([http://www.bilka.org.tr/isyerinde-psikolojik-taciz-\(mobbing\)-raporu_6922.html](http://www.bilka.org.tr/isyerinde-psikolojik-taciz-(mobbing)-raporu_6922.html)), (22/12/2012).
- Birik, Işıl, *İşyerinde Psikolojik Taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Björkqvist, K., K. Österman, and M. Hjelt-Bäck, “Aggression Among University Employees”, *Aggressive Behavior*, Vol. 20, No. 3, 1994, p. 173–184.
- Brisebois, Justine, *Generalized Harassment In Canadian Universities: Policies And Practices Addressing Bullying In The Academic Workplace*, The University of Manitoba Department of Sociology, Ottawa, 2010 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

- Bully Online, A Website Of UK National Workplace Bullying Advice Line. Action To Tackle Bullying At Work. (http://www.bullyonline.org/workbully/), (24/12/2012).*
- Bursalıoğlu, Ziya, *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış (15. Basım)*, Pegem A, Ankara 2010a.
- Bursalıoğlu, Ziya, *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama (9. Basım)*, Pegem A, Ankara 2010b.
- Bülbül, Tuncer, “Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesinde Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Lisansüstü Öğretime Öğrenci Seçme Sürecine İlişkin Görüşleri”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Sayı 36, Cilt 1-2, 2003, s. 167-174.
- Büyüköztürk, Şener, *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorumu*, Pegem A, Ankara 2006.
- Büyüköztürk, Şener, E. Kılıç Çakmak, Ö.E. Akgün, Ş. Karadeniz ve Funda Demirel, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara 2012.
- Cassitto, Maria Grazia, Emanuela Fattorini, Renato Gilioli and Chiara Rengo, *Protecting Workers' Health Series No. 4 Raising Awareness To Psychological Harassment At Work*, World Health Organisation, Geneva 2003.
- Çevik, Sibel Kontaş, *Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2011 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Cheng, Yin Cheong, “Profiles Of Organizational Culture And Effective Schools”, *School Effectiveness And School Improvement*, Vol. 4, No. 2, 1993, s. 85-110.
- Çınar, Orhan ve Adem Dursun, “Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesinde Yapılan Bir Alan Araştırması”, *EKEV Akademi Dergisi*, Sayı 52, 2012, s. 319-338.
- Çivilidağ, Aydın ve Nurten Sargın, “Academics’ Mobbing And Job Satisfaction Levels”, *The Online Journal Of Counseling And Education (TOJCE)*, Sayı 2, Cilt 2, 2013, p. 55-66.

- Clarke, Jane, *Maymuncuk: İşyerinde İletişim ve Politika*, (Çev. Zülfü Dicleli), MESS, İstanbul 2002.
- Çobanoğlu, Şaban, *Mobbing / İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul 2005.
- Czarzasty, Jan, Labor Code Amended Again, *European Industrial Relations Observatory On-line*, 2003. (<http://www.eurofound.europa.eu>), (25/07/2013).
- Davenport, Noa Zanolli, Ruth Distler Schwartz and G. Elliot Pursell, *İşyerinde Duygusal Taciz: Mobbing*, (Çev.Öner Cem Önertoy), Sistem Yayıncılık, İstanbul 2003.
- Davenport, Noa Zanolli, "Emotional Abuse In The Workplace: A Silent Epidemic?", 2005 (http://www.mobbing-usa.com/R_articles.html#Article1), (12/07/2013).
- Dikmetaş, Elif, M. Top ve Gülpembe Ergin, "Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi", *Türk Psikiyatri Dergisi*, Sayı 22, Cilt 3, 2011, s. 137-149.
- Di Martino, Vittorio Di, Helge Hoel and Cary L. Cooper, *Preventing Violence And Harrasment In The Workplace*, European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions, Dublin, 2003.
- Doğan, Mehmet Ali, *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketi*, 2005, (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/tr/1/ef0678tr.pdf>), (17/12/2012).
- Einarsen, S., B.I. Raknes and S.B. Matthiesen, "Bullying And Harassment At Work And Their Relationships To Work Environment Quality: An Exploratory Study", *European Work And Organizational Psychologist*, Vol. 4, No. 4, 1994, p. 381-402.
- Einarsen, Stale and Anders Skogstad, "Bullying At Work: Epidemiological Findings In Public And Private Organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, 1996, p. 185-201.

- Einarsen, S., S.B. Matthiesen and Anders Skogstad, "Bullying, Burnout And Well-being Among Assistant Nurses", *Journal Of Occupational Health And Safety*, Vol. 14, No. 6, 1998, p. 563-568.
- Einarsen, Stale, "The Nature And Causes Of Bullying At Work", *International Journal of Manpower*, Vol. 20, 1999, p. 16-27.
- Einarsen, Stale, "Harassment And Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach", *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, No. 4, 2000, p. 379-401.
- Einarsen, Stale, H.Hoel, D. Zapf and Cary L. Cooper, "The Concept Of Bullying At Work: The European Tradition", Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper (Ed.). *Bullying And Emotional Abuse In The Workplace: International Perspectives In Research And Practice* İçinde. London: Taylor & Francis, 2003, ss.3-30.
- Einarsen, Stale, "The Nature, Causes And Consequences Of Bullying At Work: The Norwegian Experience", *Pistes*, Vol. 7, Issue. 3, 2005, p. 1-14. (<http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/pdf/v7n3a1en.pdf>), (04.04.2013).
- Erdoğan, İlhan, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul 1999.
- Eren, Erol, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul 2004.
- Erşan, Mesude, *Mobbinge Karşı Örgütlü Mücadele*. (www.hurriyet.com.tr/cumartesi), (22/12/2012).
- Eser, Oktay, "Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni", *Türk Edebiyatı*, 2009, s. 71-73.
- Fettahlıoğlu, Ömer Okan, *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2008 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Field, Tim, *Bully In Sight: How To Predict, Resist, Challenge And Combat Workplace Bullying*, Success Unlimited, Oxfordshire 1996.
- Fisher-Blando, Judith Lynn, "Workplace Bullying: Aggressive Behavior And Its Effect On Job Satisfaction And Productivity" University Of Phoenix, Phoenix 2008 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

- Fox, Suzy and Lamont E. Stallworth, “Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying And Racism In the US Workplace”, *Journal Of Vocational Behavioral*, Vol. 3, No. 66, 2005, p. 438-456. (http://lamontstallworth.com/Articles/PDFS/racial-ethnic_bulling.pdf), (10/05/2013).
- Giga, Sabir I., Helge Hoel and Duncan Lewis, “The Costs Of Workplace Bullying. Research Commissioned By The Dignity At Work Partnership: A Partnership Project Funded Jointly By Unite The Union And The Department For Business”, Enterprise and Regulatory Reform, Mayıs 2008.
- Gökçe, Asiye Toker, “İş Yerinde Yıldırma: Resmî ve Özel İlköğretim Okulları Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma” Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2006 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Gökçe, Asiye Toker, *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*, Pegem A Yayınları, Ankara 2008a.
- Gökçe, Asiye Toker, *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Pegem A Yayınları, Ankara 2008b.
- Gül, H., M. İnce and Nazlı Özcan, “The Relationship Between Workplace Mobbing And Burnout Among Academics At A Turkish University”, *Research Journal of International Studies*, Vol. 18, 2011, p. 118-134.
- Güler, Ali, *Türkiye’de Üniversite Reformları*, Adım Yayınları, Ankara 1994.
- Güngör, Meltem, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, Derin Yayınevi, İstanbul 2008.
- Hauge L.J., A. Skogstad and Stale Einarsen, “Relationships Between Stressful Work Environments And Bullying”, *Work & Stress*, Vol. 21, No. 3, 2007, p. 220–242.
- Hartig, Kate and Jeannene Frosch, “Workplace Mobbing Syndrome: The ‘Silent And Unseen’ Occupational Hazard”, *OurWork...OurLives: National Conference on Women and Industrial Relations*, Griffith University, Brisbane 2006.
- Hirigoyen, Marie-France, *Le Harcèlement Moral*, Editions La Découverte et Syros, Paris, 1998.
- Hoel, Helge and Cary L. Cooper, “Destructive Conflict And Bullying At Work, Sponsored by The British Occupational Health Research Foundation (BOHRF)”, *Manchester School of Management, University of Manchester Institute Science*

and Technology (UMIST), 2000, (<http://www.csren.gov.uk/UMIST/reportHelgeHoel1.PDF>), (22/02/2014).

Hoel, Helge, Cary L., Cooper and Brian Faragher, “The Experience Of Bullying In Great Britain: The Impact Of Organizational Status”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol.10, No. 4, 2001, p. 443-465.

Hostmaelingen, Andreas, Kari Severinsen and Stig Berge Matthiesen, “About The Link Between Bullying And Whistleblowing At Work: Findings From A Norwegian Municipality Sample”, *Abstracts Of The Fourth International Congress Of Bullying and Harassment In The Workplace*, Bergen, Norway, 28-29 Haziran, 2004, s. 69-70.

Institute Of Employment Studies, Non-Disclosure And Hidden Discrimination In Higher Education-Project 2, Report to HEFCE, SHEFC, HEFCW, Brighton, 2005.

İlhan, Ümit, “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, *Ege Akademik Bakış*, Sayı 10, Cilt 4, 2010, s. 1175-1186.

Karasar, Niyazi, *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara 2000.

Karcıoğlu Fatih ve Sevil Akbaş, “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 3, 2010, s. 139-161.

Kaukiainen, A., C. Salmivalli, K. Björkqvist, K. Österman, A. Lahtinen, A. Kostamo, and K. Lagerspetz, “Overt And Covert Aggression In Work Setting In Relation To The Subjective Well-Being Of Employees”, *Aggressive Behavior*, Vol. 27, p. 360-371.

Kaya, Yahya Kemal, *İnsan Yetiştirme Düzenimiz Politika / Eğitim / Kalkınma*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara 1984.

Keashly, Loreleigh, “Emotional Abuse In The Workplace: Conceptual And Empirical Issues”, *Journal Of Emotional Abuse*, Vol. 1, 1998, p. 85-117.

- Keashly, Loreleigh and Joel H. Neuman, “Workplace Behavior (Bullying) Project Survey: Briefing and Data Overview”, *Minnesota State University Final Report*, Minnesota, 2008.
- Keskinkılıç, Kadir, *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ankara: Pegem A, Ankara 2007.
- Kırel, Çiğdem, *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1806 İ.İ.B.F. Yayınları No: 206, Eskişehir 2008.
- Kivimaki, M., M. Elovainio and Jussi Vahtera, “Workplace Bullying And Sickness Absence In Hospital Staff”, *Occupational And Environmental Medicine*, Vol. 57, 2000, p. 655-660.
- Koç, Mustafa ve Urasoğlu Bulut, Hilal, “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mobbing Düzeyleri”, *International Online Journal Of Educational Sciences*, Vol. 1, No. 1, 2009, s. 64 – 80.
- Koroğlu, Ö., A. Koroğlu ve B. Alper “Doğaya Dayalı Gerçekleştirilen Turizm Faaliyetleri İçerisinde Turist Rehberlerinin Rollerini Üzerine Bir İnceleme”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 14, Cilt 22, 2012, s. 131-139.
- Lewis, Duncan, “Workplace Bullying-Interim Finding Of A Study In Further And Higher Education In Wales”, *International Journal of Manpower*, Vol 20, No. 1/2, 1999, p. 106-118.
- Lewis, Sian E. and Jim Orford, “Women’s Experiences of Workplace Bullying: Changes In Social Relationships”, *Journal Of Community And Applied Social Psychology*, Vol. 15, 2005, p. 29-47.
- Leymann, Heinz, “Mobbing And Psychological Terror At Workplaces”, *Violence And Victims*, Vol. 5, 1990, p. 119-126.
- Leymann, Heinz, *Mobbing: Psychoterror Am Arbeitsplatz Und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann*, Reinbek Bei Rowohlt Taschenbuch Verlag, Hamburg 1993.
- Leymann, Heinz, “The Content And Development Of Mobbing At Work”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, 1996, p. 165-184.

- Leymann, Heinz and Alexander Gustafsson, "Mobbing At Work And The Development Of Post-Traumatic Stress Disorders", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol. 2, No 5, 1996, p. 251-275.
- Leymann, Heinz, The Definition Of Mobbing At Workplaces, (<http://www.Leymann.se/English>), 2003.
- Leymann, Heinz, *Workplace Mobbing As Psychological Terrorism*, Edwin Mellen Press, Lewinston 2010.
- Leymann, Heinz, The Mobbing Encyclopaedia-Bullying; Whistleblowing, 2012, (<http://www.leymann.se/English/frame.html>), (17/12/2013).
- Luthans, Fred, *Introduction To Management: A Contingency Approach*, McGraw-Hill Book Company, New York, 1976.
- Malinowski, Bronislaw, *İnsan ve Kültür*, (Çev. Fatih Gümüş), Verso Matbaacılık, Ankara 1990.
- Matthiesen, Stig Berge and Stale Einarsen, "Psychiatric Distress And Symptoms Of PTSD Among Victims Of Bullying At Work", *British Journal Of Guidance And Counselling*, Vol. 32, No. 3, 2004, p. 335-356.
- Matthiesen, Stig Berge, *Bullying At Work: Antecedents And Outcomes*, Department of Psychosocial Science Faculty Of Psychology University Of Bergen, Norway, 2006 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Mehmetoğlu Güneri, Beysun, *Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma , Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya 2010 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Minibaş-Poussard, Jale ve Meltem İdiğ-Çamuroğlu, *Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2009.
- Namie, Gary, *Research From The Workplace Bullying And Trauma Institute*, U.S. Hostile Workplace Survey, 2000, (<http://www.workdoctor.com/home/twd/employers/res/surv2000qv.html>).
- Namie, Gary, "Workplace Bullying: Escalated Incivility", *Ivey Business Journal*, Vol. 2, No. 68, 2003, p. 1-6.

- Namie, Gary, *US Workplace Bullying Survey*, 2007. (www.bullyinginstitute.org), (04/10/2013).
- Neuman, Joel and Robert Baron, "Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, And Preferred Targets", *Journal of Management*, Vol. 24, No. 3, 1998, p. 391-419.
- Ogoshi, Kumiko, "Academic Harassment In Japan", *The Lancet*, Vol: 357, Issue: 9253, 2001, p. 396-397.
- Olafsson, Jon S. and Erlin E. Johannsdottir, "Coping With Bullying In The Workplace: The Effect Of Gender, Age And Type Of Bullying", *British Journal Of Guidance & Counseling*, Vol. 32, 2004, p. 319-333.
- O'Moore, M., M. Seigne, L. McGuire, and M. Smith, "Victims Of Bullying At Work In Ireland", *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, Vol. 14, No. 6, 1998, p. 569-574.
- Orhan, Ufuk, *Akademisyonlere Uygulanan Psikolojik Taciz'in (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Özkul, Burcu ve Çarıkçı, İlker H., "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, Cilt 15, 2010, s. 481-499.
- Özler, Derya E. ve Nuray Mercan, *Yöneltil ve Örgütsel Açından Psikolojik Terör*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2009.
- Öztürk, Havva, S. Sökmen, F. Yılmaz ve Dilek Çilingir, "Measuring Mobbing Experiences Of Academic Nurses: Development Of A Mobbing Scale", *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, Vol. 20, No. 9, 2008, p. 435-442.
- Peyton, Pauline Rennie, *Dignity At Work: Eliminate Bullying and Create a Positive Working Environment*, Brunner-Routledge, Great Britain 2003.
- Polat, Oğuz ve Işıl Pakiş, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Sayı 3, Cilt 4, 2012, s. 211-217.

- Quine, Lyn, "Workplace bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey", *British Medical Journal*, Vol. 318, No.7178, 1999, p. 228-232.
- Randall, Peter, *Bullying In Adulthood: Assesing The Bullies And Their Victims*. USA: Brunner-Routledge, USA 2001. Retrieved September 8, 2013, (<http://site.ebrary.com/lib.A>).
- Raskauskas, Joseph, "Bullying In Academia: An Examination Of Workplace Bullying In New Zealand Universities, In R. McKay, D.H. Arnold And J. Fratzl. Workplace Bullying In Academia: A Canadian Study", *Employ Respons Rights Journal*, Vol. 20, 2006, p. 77-100.
- Rayner, Charlotte, "The Incidence Of Workplace Bullying", *Journal Of Community And Applied Social Psychology*, Vol. 7, 1997, p. 199–208.
- Salin, Denise, "Prevalence And Form Of Bullying Among Business Professionals: A Comparison Of Two Different Strategies For Measuring Bullying", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol. 10, No. 4, 2001, p. 425–441.
- Savaş, Fatma Burcu, *İşyerinde Manevi Taciz*, Beta Yayınları, İstanbul 2007.
- Schein, Edgar H., *Organizational Culture And Leadership*, Jossey-Bass Publishers, San Fransisco 1992.
- SFS Institute For Social Research, Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu*, Study Examines 'Mobbing' At The Workplace. Germany 2002.
- Smith, Peter K., Monika Singer, Helge Hoel and Cooper, Cary L., "Victimization In The School And The Workplace: Are There Any Links?", *British Journal Of Psychology*, Vol. 94, 2003, p. 175–188.
- Solmuş, Tarık, *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, Beta Basım A.Ş., İstanbul 2004.
- Spratlan, Lois Price, "Interpersonal Conflict Which Includes Mistreatment In A University Workplace", *Violence And Victims*, Vol. 10, No. 4, 1995, p. 285-296.
- Stansfeld, Stephen A., "Work, Personality And Mental Health", *British Journal Of Psychiatry*, Vol. 181, No. 2, 2002, p. 96–98.

- Stolp, Stephen, “Leadership For School Culture”, *ERIC Clearinghouse On Educational Management* (ED370198), 2002.
- Şişman, Mehmet, *Örgüt Kültürü*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eskişehir 1994.
- Tanoğlu, Şükriye Çağrı, *İşletmelerde Yıldırmanın (Psikolojik Taciz) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya 2006 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Taylor, Susan K., *Workplace Bullying In Higher Education: Faculty Experiences And Responses*, The University Of Minnesota The Faculty Of The Graduate School Of The University Of Minnesota, Minnesota, The USA 2012 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- TBMM İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, (Hazırlayan: Gökalp İzmir ve Aygül Fazlıoğlu), Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, TBMM Basımevi, Ankara 2011.
- Thirion, Agnes Parent, Macias Enrique Fernandez, John Hurley and Greet Vermeylen, “Fourth European Working Conditions Survey”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin 2007.
- Tınaz, Pınar, “İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 4, Cilt 11, 2006a.
- Tınaz, Pınar, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım, İstanbul 2006b.
- Tınaz, Pınar, Fuat Bayram ve Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuksal Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım, İstanbul 2008.
- Tınaz, Pınar, “Mobbing Ahlak ve Hukuk Kurallarını İhlal Eden Sinsi ve Zalim Çalışma Yaşamı Olgusudur”, (Röportaj), *HR İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, Yıl: 15, 2011, s. 35-38.
- Toffler, Alvin, *Şok Gelecek Korkusu*, (Çev. Selami Sorgut), Koridor Yayıncılık, İstanbul 2011.
- Turan, Fikretin, *İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

- Turgut, Tülay “Kurumlarda Ahlaka Aykırı Davranışlar ve Saldırganlık”, *İş Hayatında Etik (Ed.: Suna Tevrüz)*, Beta, İstanbul 2007.
- Tutar, Hasan, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Platin Yayınları, Ankara 2004.
- UK *Dignity at Work Bill*, United Kingdom Parliament, London 2001.
<http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200102/ldbills/031/2002031.pdf> (25.07.2013).
- Uzunçarşılı, Ülkü ve Nurhayat Yoloğlu, “Mobbing / İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu İle Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi”, *Öneri Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 22, 2007, s. 183- 190.
- Vartia, Mal, “The Sources Of Bullying-Psychological Work Environment And Organizational Climate”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, 1996, p. 203-214.
- Vartia, Mal, “Consequences Of Workplace Bullying With Respect To Well-Being Of Its Targets And The Observers Of Bullying”, *Scandinavian Journal Of Work Environment Health*, Vol. 27, 2001, p. 63-69.
- Vartia-Vaananen, Maarit, *Workplace Bullying: A Study on the Work Environment, Well-Being and Health. People and Work Research Reports*, (Report No. 56). Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 2003.
- Westhues, Kenneth, “A Summary Of Research On Mobbing Published In OHS Canada”, *Canada’s Occupational Health And Safety Magazine*, Vol. 18, No. 8, 2002, p. 30-36.
- Westhues, Kenneth, “The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education”, In C.D. Bultena And R.B. Whatcott. *Bushwhacked At Work: A Comparative Analysis of Mobbing and Bullying at Work. Proceedings of ASBBS*, Vol, 15, No. 1, 2006.
- Wilson, C.B., “U.S. Businesses Suffer From Workplace Trauma”, *Personnel Journal*, July, 1991, p. 47–50.
- Woodman, Patrick and Petra Cook, *Bullying At Work: The Experience Of Managers*, Chartered Management Institute, 2005.

- Yaman, Erkan, *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2009.
- Yaman, Erkan, “Perception Of Faculty Members Exposed To Mobbing About The Organizational Culture And Climate”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Vol. 10, No. 1, 2010, p. 567-578.
- Yaman, E., Ö. Vidinlioğlu ve Nihan Çitemel, “İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey Mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Sayı 7, Cilt 1, 2010, s. 1136-1151.
- Yavuz, Hüseyin, *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2007 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Yelgeçen Tigrel, Elçin ve Özgür Kokalan, “Academic Mobbing In Turkey”, *International Journal Of Human And Social Sciences*, Vol. 4, No. 10, 2009, p. 716-724. (<https://www.waset.org/journals/ijhss/v4/v4-10-93.pdf>), (03/03/2013).
- Yıldırım D., A. Yıldırım ve Arzu Timuçin, “Mobbing Behaviors Encountered By Nursing School Teaching Staff In The Workplace And Their Responses To Them”, *Nursing Ethics*, Vol. 7, No. 14, 2007, p. 447-463.
- Zapf, D., C. Knorz and Matthias Kulla, “On The Relationship Between Mobbing Factors, And Job Content, Social Work Environment And Health Outcomes”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol, 2, No. 5, 1996, p. 215-237.
- Zapf, Dieter and Heinz Leymann, “Foreword”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, 1996, p. 161-164.
- Zapf, Dieter, “Organisational, Work Group Related And Personal Causes Of Mobbing / Bullying At Work”, *International Journal Of Manpower*, Vol. 20, No. 1/2, 1999, p. 70-85.

Zapf, Dieter and Stale Einarsen, “Bullying In The Workplace: Recent Trends In Research And Practice”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol. 10, No. 4, 2001, p. 369-373.

Zapf, Dieter and Stale Einarsen, “Mobbing At Work: Escalated Conflicts In Organizations”, In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior*, 2005, p. 237-270, American Psychological Association, Washington DC.

Zapf, Dieter and Claudia Gross, “Conflict Escalation And Coping With Workplace Bullying: A Replication And Extension”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol. 10, No. 4, 2001, p. 497-522.

28648 Sayılı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Ankara, 15 Mayıs 2013.

(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm> 22.07.2013).

4857 Sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete, Tarih: 10/6/2003, Sayı: 25134, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt: 42, (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>).

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, Resmi Gazete, Tarih: 11/1/2011, Sayı: 27836, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt: 50, (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>).

İNTERNET KAYNAKLARI

Arpacioğlu, Gülcan, Mobbing, 2012, (<http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/>), (16/12/2012).

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>

<http://www.mobbing.org.tr/>

<http://www.workplacebullying.org/individuals/solutions/links/>

<http://www.hrm.com.tr/hrm-100-kisiyle-isyerinde-psikolojik-teror-mobbing-arastirmasi-yapti-2/>

İNTERNET HABERLERİ

Arpa, Yasemin, 06 Şubat 2007 Tarihli “İşyerinde Duygusal Taciz Hukuken Tanındı” Haberi, 2007. (<http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/399157.asp?cp1=1>), (22.07.2013).

Özçelik, Burcu, “Mobbing Davaları Yaygınlaşıyor” Haberi 29 Ocak 2007. *Hürriyet İnsan Kaynakları*, 2007, (<http://www.sendika.org/2007/01/mobbing-davalari-yayginlasiyor-burcu-ozcelik-hurriyet/>), (22.07.2013).

Sayar, Özge Özgür, *Mobbing-İş Yerinde Duygusal Şiddet*, 2013, (<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/mobbing.htm>), (21/07/2013).

3 Aralık 2006 tarihli haber. (http://www.hurriyet.com.tr/pazar/5544386_p.asp 22.07.2013).

19 Haziran 2009 tarihli haber. Sendika.org, 2009. (<http://www.sendika.org/2009/06/mobbing-davasini-isci-kazandi/>), (22.07.2013)

12 Mart 2011 tarihli haber Sendika.org, 2011 <http://www.sendika.org/2011/03/saglik-alaninda-acilan-ilk-mobbing-davasii-kazanildi/>), (22.07.2013).



EKLER

LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK TACİZ ALGILARI ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisiyim. “Lisansüstü Öğrenim Yapan Öğrencilerinin Psikolojik Taciz Algıları” konulu bir tez hazırlıyorum. Söz konusu araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanan bu anket iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler ve mücadele yolları yer alırken ikinci bölümde karşılaşılan “psikolojik taciz” davranışlarına yönelik ifadeler bulunmaktadır. Psikolojik taciz, bir kişinin yahut bir grubun örgütte üst, eşit yahut alt pozisyonundaki bir çalışana belirli bir süre (üç ila altı ay arasında) sistemli olarak uyguladığı; işine ve kişiliğine yönelik küçük düşürücü, aşağılayıcı, yıldırıcı birçok şiddet, tehdit, kötü muamele ve haksız söz içerikli davranışları uygulayarak kişinin işten çıkması yahut psikolojik olarak çökmesiyle sonuçlanan kasıtlı ve kötü niyetli bir eylemdir. Sizden dileğim, her maddeyi özenle okuyarak size en uygun gelen seçeneği işaretlemenizdir. Söz konusu anketten elde edilecek veriler, yalnızca bu çalışma için kullanılacak olup, hiçbir kişi yahut kurum ile paylaşılmayacaktır. Desteğiniz için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Seda GÜNDÜZ
DURMUŞÇELEBİ

Yrd. Doç. Dr. Mustafa

ERÜ Eğ. Bil. Ens.

ERÜ Eğitim Fakültesi

seda_gndz@yahoo.com

mcelebi@erciyes.edu.tr

KİŞİSEL BİLGİLER

Yaşınız: 20-25 () 25-30 () 30-35 () 35 ve üzeri ()

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz: Evli () Bekâr ()

Lisansüstü Eğitim Düzeyiniz: Yüksek lisans () Doktora ()

Üniversiteniz:

Bağlı Olduğunuz Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü ()

Sosyal Bilimler Enstitüsü ()

Fen Bilimleri Enstitüsü ()

Sağlık Bilimleri Enstitüsü ()

İş Bilgileri: Çalışmıyorum ()

Eğer çalışıyorsanız çalıştığınız kurumdaki göreviniz:

Mezun Olduğunuz Fakülte: Eğitim Fakültesi ()

Fen-Edebiyat Fakültesi ()

Tıp Fakültesi ()

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ()

Mühendislik Fakültesi ()

Sağlık Bilimleri Fakültesi ()

Güzel Sanatlar Fakültesi ()

Diğer.....

Mezun Olduğunuz Bölüm:.....

PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELE YOLLARI

Psikolojik taciz davranışına maruz kaldığınızda mücadeleniz ne şekilde oldu/olur?

Pasif kaldım ()—kaldırım ().

Psikolojik taciz konusunda daha çok bilgilendim ()—bilgilenirim ().

Yetkili mercilere sözlü olarak şikâyet ettim ()—ederim ().

Yetkili mercilere yazılı olarak şikâyet ettim ()—ederim ().

Yasal olarak hakkımı aradım ()—ararım ().

Ailem ve arkadaşlarımdan destek istedim ()—isterim ().

Psikolojik tedavi gördüm ()—görürüm ().

Örgüt içinde bir arabulucudan yardım istedim ()—isterim ().

Lisansüstü eğitime bir süre ara verdim ()—veririm ().

PSİKOLOJİK TACİZ ALGILARINA YÖNELİK DAVRANIŞLAR

BÖLÜM I: ÇALIŞMALARA YÖNELİK SALDIRILAR: Aşağıda lisansüstü eğitim gören öğrencilerin çalışmalarına yönelik saldırıları belirten ifadeler yer almaktadır. Lisansüstü öğrenim gören bir kişi olarak bu duygu ve düşünceleri ne sıklıkla yaşadığınızı; kim tarafından (öğretim elemanı yahut öğrenciler) maruz bırakıldığınızı ifadelerin karşısındaki kutucuğu işaretleyiniz.							
NO	DAVRANIŞLAR	UYG	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1.	Yaptığım etkinlikler ve çalışmalar teşvik edilmez, görmezden gelinir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
2.	Başarılarım küçümsenir ve çabalarım takdir edilmez.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
3.	Başarımı etkileyecek bilgiler benden saklanır.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
4.	Yeterlilik düzeyimin altında işler yapmam istenir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
5.	Yaptığım çalışmalar aşırı şekilde denetlenir ve eleştirilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
6.	Yaptığım çalışmalar haksız yere engellenir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
7.	Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız görevler ve ödevler verilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
8.	Alanım ve becerilerim dışında işler verilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
9.	Lisansüstü eğitimi bırakmam konusunda imalı davranışlarda bulunulur.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
10.	Çalışmalarına yönelik hatalarım sürekli hatırlatılıp dile getirilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					

11.	Bana hiçbir özel görev verilmez.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
12.	Bana verilen görevler geri alınır.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
13.	Yapmam için anlamsız görev ve ödevler verilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
14.	Maddi anlamda beni zorlayacak görevler verilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
15.	Yeteneklerimi kullanma olanaklarım desteklenir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
<p>BÖLÜM II KİŞİNİN İTİBARINA SALDIRILAR: Aşağıdaki davranışlar kişinin itibarına yönelik sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son bir yılda aşağıdaki olumsuz davranışlara ne sıklıkta maruz kaldığınızı ve kim tarafından maruz bırakıldığınızı, ifadelerin karşısındaki kutucuğu işaretleyiniz.</p>							
NO	DAVRANIŞLAR	UYG	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
16.	Özel yaşamımla ilgili hassas konular açığa çıkarılır.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
17.	Onur kırıcı ve incitici şakalara maruz bırakılırım.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
18.	Bana onur kırıcı isim ve lakaplar takılır.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
19.	Benimle herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşulur.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
20.	Sınıfa yahut öğretim elemanının odasına girdiğimde yapılan konuşmalar kesilir ya da konu değiştirilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
21.	Gözümü korkutmak amacıyla şiddet gösterilerinde bulunulur.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					

22.	Çabalarım yanlış ve küçültücü bir şekilde değerlendirilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
23.	Yazılı yahut sözlü tehditler alırım.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
24.	Psikolojik tedavi görmem için baskı yapılır.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
25.	Etnik kökenimle alay edilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
26.	Dinsel ve siyasal görüşümle alay edilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
27.	Cinsel taciz davranışına maruz kalırım.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					

BÖLÜM III SOSYAL İLİŞKİLERE YÖNELİK SALDIRILAR: Aşağıdaki davranışlar sosyal ilişkilere yönelik sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son bir yılda aşağıdaki olumsuz davranışlara ne sıklıkta maruz kaldığınızı ve kim tarafından maruz bırakıldığınızı, ifadelerin karşısındaki kutucuğu işaretleyiniz.

NO	DAVRANIŞLAR	UYG	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
28.	Öğretim elemanları ile olan ilişkilerim hakkında imalı davranışlarda bulunulur.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
29.	Görmezden gelinirim, dışlanırım ve önemsenmem.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
30.	Hakkımda dedikodu ve söylentiler yayılır.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
31.	Aşırı alay ve sataşmalara maruz bırakılırım.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
32.	Bana karşı suçlama ve ithamlarda bulunulur.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					

33.	Yaklaşımlarım dikkate alınmaz-yok sayılır yahut düşmanca tepkilere maruz bırakılırım.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
34.	Bölümümdeki birçok insan benimle konuşmaz.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
35.	Çabalarım hocaya yaranma olarak değerlendirilir.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					
36.	Derslerle ilgili her türlü problemin sorumlusu olarak görülürüm.	Ö.EL					
		Ö.ĞR					

BÖLÜM IV PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİLERİ: Aşağıdaki davranışlar karşılaştığınız olduğunuz psikolojik taciz davranışları sonucunda hissettiğiniz duygular ve yaşadığınız durumları ifade etmektedir. Son bir yılda, aşağıdaki olumsuz davranışlara ne sıklıkta maruz kaldığınızı ifadelerin karşısındaki kutucuğu işaretleyiniz.

NO	DAVRANIŞLAR	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
37.	Kendimi yalnız hissediyorum.					
38.	Derslerime yoğunlaşma gücümü çekiyorum.					
39.	Uyku bozukluğu yaşıyorum.					
40.	Çalışma verimimde düşüş yaşıyorum.					
41.	Baş veya mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşıyorum.					
42.	Lisansüstü eğitim yapmayı kimseye tavsiye etmiyorum.					
43.	Derslere gitmek istemiyorum.					
44.	Kendimi derslerde yetersiz hissediyorum.					
45.	Lisansüstü eğitimi bırakmayı düşünüyorum.					

DİĞER (Yukarıda belirtilmemiş ancak psikolojik taciz kapsamında karşılaştığınız başka bir davranış varsa ekler misiniz?):

Anket tamamlanmıştır,

Teşekkürler.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Seda GÜNDÜZ
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi : 16 Eylül 1987
Doğum Yeri : Çarşamba
Medeni durumu : Bekâr
Telefon : 05414952455
E-posta : seda_gndz@yahoo.com
Yazışma Adresi : Canlı Mah. Canlı Sok. No: 55/2 ÇARŞAMBA / SAMSUN

EĞİTİM BİLGİLERİ

Derece Tarihi	Kurum	Mezuniyet
Lisans	Uludağ Üniversitesi	2009
Lise	Çarşamba Anadolu Lisesi	2005

İŞ BİLGİLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2009-2013	Aşıkpaşa Ortaokulu	Öğretmen
2013-Halen	Gölyazı İlkokulu	Öğretmen

Yabancı Dil

İngilizce : C2 (İleri Seviye)