

ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL TACİZ (MOBBİNG)'E

İLİŞKİN ALGILARI

(EDİRNE İLİ ÖRNEĞİ)

Hazırlayan: Serhat Ocak

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Kenan Özdil

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı için öngördüğü YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak hazırlanmıştır.

Edirne

Trakya Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ekim, 2008

**T. C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN OKULDA DUYGUSAL TACİZ (MOBBİNG)'E İLİŞKİN
ALGILARI (EDİRNE İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serhat OCAK tarafından hazırlanan bu çalışma 20/10/2008 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

.....
Başkan: Yrd. Doç. Dr. Tuncer BÜLBÜL

.....
Üye: Yrd. Doç. Dr. Kenan ÖZDİL (Danışman)

.....
Üye: Yrd. Doç. Dr. İsmail KILIÇ

TEŞEKKÜR

Öğretmenlerin Duygusal Taciz'e ilişkin algıları konulu yüksek lisans tez çalışmamda yardımlarını esirgemeyen yapıcı eleştiri ve önerilerde bulunan çalışmamda her zaman motive eden değerli hocalarım, danışmanım sayın Yrd. Doç. Dr. Kenan ÖZDİL ve bölüm başkanım sayın Yrd. Doç. Dr. Birol YİĞİT'e, ölçek geliştirme aşamasında ve anketlerle ilgili istatistiki işlemlerin yapılmasında yardımlarını esirgemeyen sayın Yrd. Doç. Dr. Demirali ERGİN'e, ders aşamasında derslere devam edebilmem için kolaylık sağlayan, beni her zaman destekleyen değerli okul müdürüm Hasan BOZ'a, çalışmam süresince fedakarlık gösteren eşim Berna ile kızım Zeynep'e ve çalışmama katkıda bulunan tüm meslektaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

Serhat OCAK

Edirne, Ekim 2008

Tezin Adı: Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing) 'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)
Hazırlayan: Serhat Ocak

ÖZET

Duygusal taciz davranışları okullarda görev yapan öğretmenlere, psikolojik ve fiziksel zararlar verdiği gibi, eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmelerine de engel olmaktadır. Okullarda meydana gelen duygusal taciz davranışlarının özelliklerini saptamak için bu araştırmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu araştırma ile ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları bu davranış türünün Edirne ilinde eğitim örgütlerinde hangi boyutta olduğunu tespit edebilmek amaçlanmıştır.

Araştırmanın örneklemi, 22 resmi ilköğretim okulu ve 10 resmi orta öğretim okulundan random olarak seçilen 486 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye çevrilerek kullanılan NAQ-Negative Acts Questionnaire ölçeğinden yararlanılarak araştırmacı tarafından geliştirilen "Duygusal Taciz Ölçeği" (Ek B) kullanılmıştır. Ölçeğin ilk kısmında öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim düzeyi, okuldaki müdürün cinsiyeti, kıdemi ve okuldaki öğretmen sayısı bilgileri gibi demografik bilgilerin toplandığı bilgi formu yer almıştır. Ölçeğin geliştirilme aşamasında varimax rotated faktör analizi, croanbach alpha, item-total korelasyon, item-remainder korelasyon, ayırt edicilik, devamlılık katsayıları hesaplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre; işyerinde duygusal taciz öğretmenin cinsiyetine, müdürün cinsiyetine, öğretmenin kıdemine, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadırlar. Çalıştıkları okulun müdürü erkek olan öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadırlar. 6-10 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdemdeki öğretmenler duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadırlar. Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 28-33 ile 34 ve üstü olan öğretmenler duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Duygusal taciz, psikolojik şiddet, psikolojik taciz, ruhsal Taciz, duygusal saldırı, zorbalık, yıldırma, öğretmenler ve okul yöneticileri arasındaki ilişki, ortaöğretim, ilköğretim.

The Name Of The Thesis: Teacher's Perceptions Concerning Mobbing (The Sample Of The City Edirne)

Author: Serhat OCAK

ABSTRACT

As psychological violence behaviour harm psychological and physical damages to the teachers and administrators working in the schools, they also hinder realisation of the aims of the educational organizations. In order to determine the features of psychological violence behaviours this research was felt the need for. With this research, it was aimed to determine the dimension of the kinds of behaviours which the teachers and administrators, working at the primary and secondary schools in Edirne, are exposed to.

The sample of the research consists of 486 teachers chosen randomly from 22 primary and 10 formal secondary schools.

In the research, as data gathering tool, Psychological Mobbing Scale (appendix B), developed by the researcher by benefiting from NAQ-Negative Acts Questionnaire Scale which was developed by Einarsen and Raknes (1997) and was translated in to Turkish and used by Cemaloglu(2007), was used by the researcher. In the first chapter of the scale, information form in which the information about demographic data, about the sexes of the teachers, about their martial status, their age, their educational level, the sex of administrator in the school, the ministration's seniority and the number of the teachers in the school was gathered, takes part in. In the step of the developing of the scale varian rotated factor analyze, coronach alpha, item-total correlation, item-remainder correlation, distinguishing, continuity coefficients were calculated.

To the findings of the research, psychological mobbing in the place of employment get different as to the sex of the teacher, to the sex of the administrator to the teacher's seniority, to the number of the teachers in the school. Male teachers are exposed to the emotional mobbing much more than the female teachers. The teachers whose head in the school is male are exposed to the emotional mobbing much more. The teachers, experienced between 6-10 years and over 21 years are exposed to the emotional mobbing much more. Teachers, whose numbers are between 28-33 and 34 and over, are exposed to the emotional mobbing much more.

Key words: Emotional mobbing, psychological violence, psychological mobbing, mental mobbing, emotional attack, violence, intimidation, relationship between teachers and principals, highschool, primary schools.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
BÖLÜM I GİRİŞ	1
Problem.....	3
Amaç	4
Önem	5
Sayıtlılar	6
Sınırlılıklar	6
Tanımlar	6
İlgili Araştırmalar	6
Türkiye'de Yapılan Araştırmalar	6
Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	9
BÖLÜM II İLGİLİ ALANYAZIN	16
Duygusal Taciz'in (Mobbingin) Kavramsal Temelleri	16
Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramı ve Tanımı	16
Terminoloji Olarak Mobbing	19
Duygusal Taciz Tipolojisi.....	21
Duygusal Taciz Süreci	25
Duygusal Taciz Oluşumu	25
Duygusal Taciz Aşamaları.....	26
Duygusal Taciz Sendromu	26
İşyerinde Duygusal Taciz'in Nedenleri	28
Kişisel Nedenler	31
Duygusal Taciz Mağdurunun Kişiliği	32
Duygusal Tacizcinin Kişiliği	35
Örgütsel Nedenler	39
İşyerinde Duygusal Taciz'in Etkileri.....	43
Duygusal Taciz'in Bireylere Etkileri	43
Duygusal Taciz'in Örgütlere Etkileri	47
Duygusal Tacizle Başa Çıkma Yolları	50
Duygusal Tacizle Bireysel Başa Çıkma Yolları	50

Duygusal Tacizle Örgütsel Başa Çıkma Yolları.....	53
BÖLÜM III YÖNTEM.....	57
Araştırmanın Modeli	57
Evren ve Örneklem	57
Veriler ve Toplanması	61
Kişisel Bilgi Formu	61
Duygusal Taciz Ölçeği.....	61
Ölçek Geliştirme	62
Uygulama	72
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	72
BÖLÜM IV BULGULAR VE YORUM	73
Araştırma Bulguları	73
Cinsiyet	73
Yaş	74
Eğitim Durumu.....	76
Medeni Hal	78
Kıdem	78
Öğretmen Sayısı	83
Müdürün Cinsiyeti.....	92
BÖLÜM V SONUÇ VE ÖNERİLER	93
Sonuç	93
Tartışma	94
Öneriler	97
Okul Yöneticileri ve Öğretmenlere Yönelik Öneriler	97
Araştırmacılara Yönelik Öneriler	97
KAYNAKÇA.....	99
EK A KİŞİSEL BİLGİ FORMU	
EK B DUYGUSAL TACİZ ÖLÇEĞİ	
EK C ANKET UYGULAMA İZİN BELGESİ	
EK D ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU	

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Mobbing Mağdurlarının Yaş Dağılımı.....	15
Tablo 2. Mobbing Kavramına Karşılık Olarak, Yurt Dışında Kullanılan Kavramlar ve Kullanan Araştırmacılar	20
Tablo 3. Mobbing Kavramına Karşılık Olarak, Türkiye'de Kullanılan Kavramlar ve Kullanan Araştırmacılar	21
Tablo 4. Örgütte Duygusal taciz Etkenleri.....	28
Tablo 5. Cinsiyet Değişkenine Göre Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans	58
Tablo 6. Cinsiyet Değişkenine Göre Kıdem Değişkeni İçin Frekans Dağılımı	59
Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Göre Medeni Hal Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.....	59
Tablo 8. Cinsiyet Değişkenine Göre Müdürün Cinsiyeti Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.....	60
Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Sayısı Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.....	60
Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre Yaş Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.....	61
Tablo 11. Faktör Analizi	64
Tablo 12. Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları	65
Tablo 13. Sosyal İlişkileri Engellleyen Davranışlar Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları	65
Tablo 14. Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları	66
Tablo 15. Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları	66
Tablo 16. Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları	66
Tablo 17. Kişinin İletişim Kurmasını Engellleyen Davranışlar Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları	67
Tablo 18. Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları	67
Tablo 19. Duygusal Taciz Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları	67
Tablo 20. Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	68

Tablo 21.	Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	68
Tablo 22.	Kişisel itibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	69
Tablo 23.	Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	69
Tablo 24.	Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	70
Tablo 25.	Kşinini İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	70
Tablo 26.	Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	70
Tablo 27.	Duygusal Taciz Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	71
Tablo 28.	Duygusal Taciz Değişkeni İçin Cronbach α Güvenirlik Katsayıları.....	71
Tablo 29.	Duygusal Taciz Değişkeni İçin Test-Tekrar Test Güvenirlik Katsayıları..	71
Tablo 30.	Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Testi Sonuçları	73
Tablo 31.	Yaş Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	74
Tablo 32.	Yaş Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 33.	Yaş Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 34.	Yaş Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	74
Tablo 35.	Yaş Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	75
Tablo 36.	Yaş Değişkenine Göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	75
Tablo 37.	Yaş Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	75

Tablo 38.	Yaş Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	75
Tablo 39.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 40.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	76
Tablo 41.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 42.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	76
Tablo 43.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	77
Tablo 44.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	77
Tablo 45.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	77
Tablo 46.	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	77
Tablo 47.	Medeni Hal Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin t Testi Sonuçları	78
Tablo 48-A	Kıdem Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.....	78
Tablo 48-B	Kıdem Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	79
Tablo 48-C	Kıdem Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları	79
Tablo 49-A	Kıdem Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler	80
Tablo 49-B	Kıdem Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 49-C	Kıdem Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.....	80
Tablo 50.	Kıdem Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 51.	Kıdem Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	81

Tablo 52. Kıdem Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	81
Tablo 53. Kıdem Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	82
Tablo 54. Kıdem Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	82
Tablo 55-A.Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler	82
Tablo 55-B.Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	82
Tablo 55-C.Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları	83
Tablo 56-A.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler	83
Tablo 56-B.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	84
Tablo 56-C.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları	84
Tablo 57-A.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler	85
Tablo 57-B.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	85
Tablo 57-C.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları	85
Tablo 58-A.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler	86
Tablo 58-B.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	86
Tablo 58-C.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları	86
Tablo 59-A.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler	87
Tablo 59-B.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	87
Tablo 59-C.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları	87

Tablo 60-A.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.....	88
Tablo 60-B.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 60-C.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları	88
Tablo 61-A.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler	89
Tablo 61-B.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 61-C.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.....	89
Tablo 62-A.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler	90
Tablo 62-B.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	90
Tablo 62-C.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları	90
Tablo 63-A.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler	91
Tablo 63-B.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları	91
Tablo 63-C.Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları	91
Tablo 64. Müdürün Cinsiyeti Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin t Testi Sonuçları.....	92

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil1.Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları	30

BÖLÜM I

GİRİŞ

Modern iş hayatının gerekleri yerine getirilse dahi işgörenlerin işyerlerindeki durumunu olumsuz etkileyen faktörler ortaya çıkmaktadır. Bu faktörler; bireyin iş arkadaşları, iş ortamı veya çalışma koşulları olmaktadır. Bireylerin işyerindeki iş arkadaşları ile ilgili yaşadığı olumsuz durumlardan birisi de mobbing (duygusal taciz, yıldırma, psikolojik şiddet, psiko-terör, psikolojik taciz) olarak tanımlanmakta olan kavramdır.

Alanyazında mobbing kavramı, İngilizce bullying (zorbalık) diye de tanımlanmaktadır (Leymann, 1996: 167). Mobbing, kavram olarak geniş bir anlam içermesine rağmen, araştırmacılar tarafından "işyerinde mobbing" in karşılığı olarak kullanılmaktadır. Her örgütte, işgörenlerin sinirlendiği, kızgınlığını kötü sözlere ve davranışlara dönüştürdüğü ve yöneticiyi etkilemek için meslektaşını küçük düşürücü sözler söylediği anlar yaşanabilmektedir. Geçici olan bu davranışlar, her insanın doğasında var olan tartışma, kıskançlık ve rekabet duygusundan kaynaklanmaktadır. Bu davranışlar mobbing olarak tanımlanmamaktadır.

Mobbing, işyerinde çalışan birey ya da bireyler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle bireyin iş yerini değiştirmesine ve istifa etmesine kadar yol açan bir süreçtir (Leymann, 1996: 165-184).

Burada, davranışların kaynağının bir olaya değil, bir kişiye ya da kişilere odaklandığı görülmektedir. Bir davranışın mobbing olarak tanımlanabilmesi için: Kasıtlı olarak yapılması, sistematik olarak tekrarlanması ve uzun bir zamandan beri devam ediyor olması gerekmektedir (Çobanoğlu, 2005: 19-28).

Mobbing kavramının, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve Türkçe literatürde bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Türkiye'de araştırmacılar, mobbing olgusunu bir tek sözcükle ifade etmek yerine bu kavramı; "duygusal taciz", "psiko-terör", "psiko-şiddet" ve "çalışanı işyerinde yıldırma"ya yönelik psikolojik saldırı anlamında kullanmaktadırlar (Ergenekon, 2007).

Duygusal taciz mağdurlarının ortak özellikleri işini çok iyi yapan, çevresi tarafından sevilen, dürüst, güvenilir, örgüte sadık, bağımsız ve yaratıcı kişiler olduğu

gözlenmektedir. Karşılaştığı bu olumsuz durumda özgüveni yok edilen işgören, her şeyini kaybettiği endişesi ile işyerini değiştirmek veya istifa etmek zorunda kalmaktadır. Günümüz iş ortamında görülen, işgörenler üzerinde nasıl uygulandığı konusunda her hangi bir sınırı bulunmayan bu eylemler, yönetimlerin çözmeleri gereken önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 15-16).

İşgörenler, zaman zaman üsteleri tarafından yapılan ağır eleştirilere maruz kalabilmektedirler. Bu eleştiriler karşısında işgörenler kendilerini ifade etmek için uygun kelimeleri bulamadan suçlu konumuna düşerek tek başlarına kalabilmektedirler. Bireyler, işini korumak isteklerinden, işinde yükselme olasılıklarını tehlikeye sokma korkularından, gelecek endişesinden veya yalnızca cesaretsizlik ve kırgınlıktan ötürü hiçbir şey yapmadan, her şeyi kabullenmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum bireyler kadar çalıştıkları örgütlerin de önemli bir sorunu haline gelebilmektedir. Bireyin devamlı olarak duygusal bir saldırı veya baskı ile karşı karşıya kalması, zamanla nefes almasını dahi zorlaştırabilmektedir. Bireyin işyerinde yaşadığı sorunlar belirli bir süreden sonra işgörenin diğer yaşam alanlarına da yansıdığı görülmektedir. Birey normal yaşamını sürdüremez hale gelmekte ve bireyin rahatsız edici durumlara düştüğü görülmektedir. Duygusal taciz davranışlarına devamlı maruz kalınması ve bu davranışların uzun bir süre devam etmesi durumunda, depresyon, fiziksel şikayetler ile ortaya çıkan psikosomatik rahatsızlıklar başta olmak üzere kişiliğin yatkın olduğu her türlü psikolojik rahatsızlık ortaya çıkabilmektedir (Leymann, 1990: 119-126). Birey bunların sonucunda psikolojik yardıma ihtiyaç duymaktadır. Türk toplumunda psikolojik yardım almanın ne kadar zor olduğu düşünüldüğü zaman olaylar daha da karmaşık bir hal almaktadır. Psikolojik yardıma ihtiyacı olduğu halde bunu reddeden birey, giderek ilerleyen bu sorun nedeni ile daha fazla acı çekmektedir.

Örgütlerde var olan duygusal taciz davranışları farklı düzeyde olabilir, davranış şekli değişiklik gösterebilir ama sonuçları ele alındığında aynı olumsuz sonuçlar yaşanmaktadır (Leymann, 1996: 165-185).

Duygusal taciz, sosyal yaşantının olduğu her yerde karşımıza çıkabilmektedir. Özellikle hiyerarşik bir yapılanmanın olduğu gruplarda ve zayıf bir kontrolün olduğu örgütlerde görülmektedir. Örneğin, okullarda uygulanan duygusal taciz davranışlarının öğrenciler üzerinde çok zararlı etkileri olabilmektedir. Almanya'daki okullarda yapılan araştırmalar, Alman okullarında öğrenim gören her 10 öğrenciden birinin (yaklaşık bir milyon öğrenci) duygusal taciz davranışlarına maruz kaldığını göstermektedir (Laçiner, 2006).

Günümüzde duygusal taciz, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm örgütlerde yaşanabilecek bir olgudur. Dolayısıyla duygusal taciz'e maruz kalma riskinin, herkes için geçerli olduğu söylenebilir. Önemli bir başarı göstermiş, üstün veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir (Savaş, 2007: 16-17). Bunun sonucunda birey duygusal taciz davranışlarına maruz kalabilir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen duygusal taciz sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlamaktadır. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve işinden istifa etmeye kadar gidebilir (Yüçetürk, 2006). Duygusal taciz olgusundan zarar gören kişilerde; uykusuzluk, iştahsızlık depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybolması, daha önce sevdiği şeylerden doyum alamama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenmektedir. Şiddet ve taciz'in çok yoğun yaşandığı durumlarda duygusal taciz mağdurunda intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilmektedir (Tutar, 2004: 55-59).

Problem

Günlük yaşantımızın büyük bir kısmının geçtiği işyerlerinde duygusal taciz sistemli olarak uygulanması halinde işgörenler arasında psikolojik savaşa dönüşmekte ve duygusal taciz'e maruz kalanların işten ayrılmalarının dışında başka bir seçenekleri kalmamaktadır. Örgütsel verimsizliğin en önemli nedenlerinden biri olan duygusal taciz, dünyada ve ülkemizde tüm kamu ve özel kuruluşlarda var olan; ancak tespit edilmesi zor ve tanımı üzerinde bir uzlaşmaya varılamayan psikolojik bir savaş olarak sürüp gitmektedir. Akılcı ve insan kaynağına değer veren yönetimlere sahip örgütlerde duygusal taciz'e az rastlanıldığı görülmektedir. Genellikle kuralların yazılı olmadığı, iletişim kanallarının kapalı olduğu örgütlerde duygusal taciz'e daha sık rastlanmaktadır. Duygusal taciz'in var olduğu örgütlerde, işgörenlerde tatminsizlik, örgütsel çatışma, işgören devir hızında artma, işgören verimsizliği, örgütün etkinliğinin azalması ve daha pek çok olumsuzluğun yaşandığı görülmektedir.

Duygusal taciz davranışları, insanların birlikte olduğu ve etkileşimde bulunduğu iş hayatının var olduğundan beri yaşanmaktadır. Ancak, işgörenler ve örgütler tarafından üzerinde fazla durulmamış, durulsa bile olağan bir şey olarak görülmüş, gereken önem verilmemiştir. Duygusal taciz konusuna günümüzde önem verilmesini nedeni, duygusal taciz'in sebepleri ve etkilerinin değişen dünyanın sunduğu farklı bakış

açılırlarıyla daha açık bir şekilde ortaya çıkması ve işgörenlere verdiği zararlarının, modern yaşamın getirdikleriyle daha da artmasıdır.

Eğitim örgütlerinin yapısı gereği; emek yoğun, üst ve ast ilişkilerinin devamlı olması ve iş ortamında terfi imkanlarının sınırlı olması nedeni ile eğitim işgörenlerinin duygusal taciz davranışlarına maruz kalabileceği düşünülmektedir.

Duygusal taciz'in görüldüğü çalışma ortamlarından olduğu düşünülen eğitim örgütlerinde yapılacak bu çalışmanın, bu tür bir değerlendirme yapmaya olanak sağlaması beklenmektedir. Bu amaçla, Edirne il Merkezinde görev yapan öğretmenlerde duygusal taciz değerlendirmesi yapılmıştır.

Amaç

Araştırmanın genel amacı; Türkiye'de birçok örgütte var olduğu düşünülen fakat yeni yeni tanımlanarak çözüm yolları aranan ve önlem alınmaya çalışılan bir kavram olan duygusal taciz'in eğitim örgütlerinde hangi boyutta olduğunu belirlemek Edirne il Merkezinde görev yapan öğretmenlerin duygusal taciz ile ilgili düşüncelerini ortaya koymaktır.

Araştırmanın amacı çerçevesinde, şu sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır.

- 1) Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar boyutunda işyerinde duygusal taciz'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- 2) Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar boyutunda işyerinde duygusal taciz'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- 3) Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar boyutunda işyerinde duygusal taciz'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- 4) Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar boyutunda işyerinde duygusal taciz'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen

sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?

- 5) Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları boyutunda işyerinde duygusal taciz'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- 6) Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar boyutunda işyerinde duygusal taciz'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- 7) Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar boyutunda işyerinde duygusal taciz'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?

Önem

Bu araştırmanın;

- 1) Kaynaklar incelendiğinde "Duygusal taciz" kavramı ile ilgili araştırmaların ülkemizde kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle yapılacak çalışmanın kaynak yaratması açısından diğer araştırmalara yol göstereceği,
- 2) Elde edilecek sonuçların duygusal taciz'in ortadan kaldırılmasına yönelik yapılan çalışmalara katkıda bulunacağı,
- 3) Duygusal taciz kavramı ile ilgili benzer çalışmalara temel oluşturacağı,
- 4) Yöneticilerin, okullarındaki diğer öğretmenleri bilgilendirmeleri ile öğretmenler açısından duygusal taciz sendromunun yaşanma riskinin azaltılmasına katkıda bulunacağı,
- 5) Yöneticinin kendi rolünün ne olduğunu sağlıklı bir bakış açısından görmesi, diğer personelin duygusal taciz davranışlarına maruz kalma riskinin azaltılmasında da çok önemli olduğundan, özellikle yöneticilerin yetiştirilmeleri

esnasında bu konulara ağırlık verilmesine, eğitimcilerin hissettikleri desteksizlik ve dışlanmışlık duygularının azaltılmasına katkıda bulunacağı umulmaktadır.

Sayıtlılar

Kişisel bilgi formuna ve ölçeğe katılımcıların verdikleri cevaplar, onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2007-2008 eğitim-öğretim yılında, Edirne ili Merkez ilçesinde MEB'e bağlı resmi okullarda (özel okullar araştırma kapsamına alınmamıştır) görev yapan öğretmenlerden oluşturulan çalışma evreni ile sınırlıdır.

Tanımlar

Duygusal taciz (Mobbing): Mobbing, işyerinde çalışan birey ya da bireyler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle bireyin iş yerini değiştirmesine ve istifa etmesine kadar yol açan bir süreçtir (Leymann, 1996: 165-184). Bir kişinin, diğer insanları başka bir kişiye karşı çevresinde toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten ayrılmaya zorlamasıdır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 15). Bu çalışmada, mobbing kavramına karşılık olarak duygusal taciz kavramı kullanılacaktır.

Zorbalık (Bullying): Zorbalık; ısrarlı, saldırgan ve hakaret edici davranışlar, gücü kötüye kullanarak karşısındaki kişinin kendisini tehdit altında, aşağılanmış, yaralanmış hissetmesine yol açmaktadır (Clarke, 2002: 71).

İlgili Araştırmalar

Türkiye'de Yapılan Araştırmalar

Cemaloğlu ve Ertürk (2007), "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi" adlı araştırmasında, 16 ilköğretim okulunda 347 öğretmen ve yöneticiye uyguladığı anketler sonucunda şu bulgulara ulaşmıştır; yapılan çalışmada erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları saptanmıştır. Bu durum, Türkiye'de kadınların

yıldırma mağdur olarak daha az, erkeklerin ise daha çok seçildiklerini göstermiştir. Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu, yıldırma davranışlarının daha çok erkekler tarafından yapıldığı bulgusudur. Erkeklerin hem kadınlara hem de erkeklere da fazla yıldırma davranışlarını uyguladıkları saptanmıştır. Kadınlara, erkekler daha fazla yıldırma uygularken, kadınların da kendi cinsiyet gruplarına daha fazla yıldırma davranışlarını uygulama eğiliminde oldukları görülmüştür. Bu bilgiler ışığında erkeklerin, kadınlara göre yıldırma davranışlarını daha fazla sergiledikleri söylenebilir.

Cemaloğlu (2007), "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki" adlı araştırmasını yapmıştır. Resmi 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 500 öğretmenden elde ettiği verilerle şu bulgulara ulaşmıştır: Okul yöneticilerinin laissez- faire (serbest bırakıcı) liderlik stili hariç, tüm alt boyutlarıyla yıldırma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Okul yöneticileri, dönüşümcü liderlik davranışlarını göstermeleri durumunda yıldırma davranışlarının yaşanma düzeyinde bir düşüş olurken, tersi durumlarda yıldırmanın yaşanma düzeyinde artış gözlenmektedir. Araştırmada, okul yöneticileri laissez- faire liderlik davranışlarını gerçekleştirdikçe, öğretmenlere yönelik yıldırmanın gerçekleşme düzeyinde artış yaşandığı, telkinle güdüleme ile laissez- faire liderliğin yıldırma üzerinde anlamlı bir yordayıcı özellik taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak her örgütte yıldırmanın yaşanabileceği, yıldırmanın yaşanmasında etkili olan pek çok faktörün bulunduğu, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin bu faktörler içinde etkili değişkenlerden biri olduğu görülmektedir.

Ertürk (2005), "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri" adlı araştırmasını yapmıştır. Ankara ilinin dört ilçesinde ilköğretim okullarında görev yapan 347 öğretmen ve yöneticiden oluşan örneklemden elde ettiği verilerden şu bulgulara ulaşmıştır: İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinde, gruplar arasında en çok farkın gözetildiği değişkenlerin; cinsiyet, görev ve yaş olduğu saptanmıştır. Bu değişkenlerden ortaya çıkan sonuçlardan, erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamında en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri olan grubun diğer yaş gruplarına göre daha fazla yıldırma eylemine maruz kaldıkları saptanmıştır.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının dörtte üçünün erkek öğretmenler tarafından uygulandığı saptanmıştır. Meydana gelen yıldırma davranışlarının % 60'nın bir üst tarafından, astına uygulandığını saptanmıştır. Bunun

yanı sıra yıldırma davranışına başvurma sıklığının, kıdem arttıkça doğru orantılı olarak arttığı saptanmıştır.

Tanoğlu (2006), "İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama" adlı araştırmasını, Veterinerlik, Mimarlık-Mühendislik, Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler ve İletişim fakültelerinde görev yapan akademisyenlerden oluşan örnekleme yaparak şu bulgulara ulaşmıştır: Araştırmaya katılan akademisyenlerden % 15, 8'inin yıldırma maruz kaldığını saptamıştır. Yapılan araştırmada yıldırma mağdurlarının % 26'sı kendilerine bir yöneticinin yıldırma davranışlarını uyguladığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra erkek mobbingcinin erkek mağdura, kadın mobbingcinin de kadın mağdura yıldırma davranışlarını uyguladıklarını saptamıştır. Mağdurların % 82 kendilerine bir erkek tarafından mobbing uygulandığını söylerken bunlarında %70, 9'u da erkek olduğu gözlenmiştir. Bu durum erkeklerin daha fazla mobbing uyguladığını göstermektedir. Araştırmaya katılanların % 82'si bu davranışların bilinçli olarak yapıldığını ve sürdürüldüğünü belirtmişlerdir. Tanoğlu, araştırmaya katılan akademisyenlerden % 44'ünün endişe ve depresyon yaşadığını, %38'ininde baş ağrısı ve mide problemleri gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşadığını saptamıştır.

Gökçe (2006), "İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma" adlı araştırmasında şu bulguları elde etmiştir: Hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticiler zaman zaman yıldırılmaktadır. En sık rastlanılan yıldırıcı davranışlarda, okul türüne göre bir farklılık görülmemektedir. Hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin en sık rastladıkları yıldırıcı davranışlar, "sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi" biçiminde ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenler, sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik; erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırıcı davranışlarla karşılaşmaktadırlar. Öğretmenlerde ve yöneticilerde yaş faktörünün farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Araştırmacı hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin en fazla yöneticiler tarafından yıldırıldığını saptamıştır. Bunun yanı sıra, hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin yıldırma maruz kalmada mağdurların yol açtığı düşüncesine sahip olduklarını saptamıştır.

Aktop (2006), "Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramının Değerlendirilmesi" adlı araştırmasında şu bulguları elde etmiştir: Öğretim elemanlarının yaşlarının, fakülte içindeki davranışların sosyal ilişkilerine ve itibarlarına

saldırı niteliğinde olduğunu algılamaları üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu saptamıştır. Ayrıca, unvan değişkeninin de öğretim elemanlarının duygusal tacizden etkilenme düzeyine anlamlı ölçüde etki ettiği saptanmıştır.

Yavuz (2007), "İşgörenlerde Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler" adlı araştırmasını SDÜ Tıp Fakültesi çalışanları üzerinde yaparak elde ettiği verilerden şu bulguları ulaştırmıştır: SDÜ Tıp Fakültesi çalışanlarının, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları, meslekleri, haftalık çalışma süreleri ile mobbing algıları arasında anlamlı bir ilişkiden söz etmek mümkündür.

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Heinemann (1972), çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık-kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırmıştır. Yaptığı araştırmalardan elde ettiği bulguları 1972'de İsveç'te, Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti adıyla yayınladığı kitapla kamuoyuna duyurmuştur.

Brodsky (1976), The Harassed Worker (Taciz Edilmiş Çalışan) adlı kitabını yayınlamıştır. Bu kitabı California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonu'nun açtığı davalardaki iddiaları temel alarak yazmıştır.

Matthiesen, Rakness ve Rokkum (1989), tarafından Norveç'te psikiyatri bölümlerinde çalışan 99 hemşire ve hemşire asistanı üzerine yapılan araştırmada %10'unun yıldırma ve zorbalığa maruz kaldığı bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca bu çalışma yıldırma ve zorbalığın; tükenmişlik duygusu, psikolojik şikâyetler ve psikosomatik rahatsızlıklarla yakından ilgili olduğu gerçeğini ortaya koymuştur.

Vartia (1991), tarafından, Finlandiya'daki sağlık birimlerinden faydalanan 984 kişi üzerinde yapılan çalışmada 6 tip zorbalık rapor edilmiştir:

- Bir kişi hakkında iftira ve dedikodu yaymak,
- Çalışanın kapasitenin altında görev ve sorumlulukların verilmesi,
- Çalışanın yaptığı her işin sürekli olarak eleştirilmesi,
- Fiziksel saldırı veya tehdit,
- Çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığı hakkında ima ve iftiralar,
- Sosyal ihraç ve bireyin izole edilmesi.

Wilson (1991), Personel Journal'da çalışanların gerçekten taciz edilmeleri ya da öyle algılamaları sonucunda milyarlarca dolar, iş kaybı olduğunu iddia eden bir

makalesi yayınlanmıştır. Psikologların, çalışanların tacizi nedeniyle oluşan duruma verdikleri ad olan işyeri travması, işle ilgili tüm diğer streslerle birleştiğinde, çalışan ve işverenler için köstekleyici ve harap edici bir problem haline geldiğini söylediklerini, belirtmiştir.

Adams (1992), *Bullying at Work: How to Confront and Overcome it* (İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri) adlı kitabını yayınlamıştır. Zorbalık (bullying), genelde yönetimin rızasıyla "sürekli kusur bulmak" ve "insanları küçümsemek" anlamında kullanılmıştır. 1997'de zorbalık mağdurlarına yardım için Andrea Adams'ın adıyla bir vakıf kurulmuştur. Vakıf, işyerindeki zorbalığın boyutunu ve taciz e-postalarının araştırmalarını yürütmüştür.

Olweus (1993), ilk ve orta dereceli okullardaki öğrenciler arasında yapmış olduğu araştırmasında, çocuklar arasındaki şiddet olgusunu tanımlamak için zorbalık anlamına gelen "Bullying" terimini kullanmıştır. Araştırmada ilk ve orta dereceli okullarda ki öğrencilerin % 15 nin, okulda zorba veya mağdur olarak bu olgunun içinde yer aldığını gözlemlemiştir.

Keashly, Trott ve Maclean (1994), tarafından 59 genç işçi üzerinde yapılan araştırmada %14'ün 10 değişik türde taciz davranışına maruz kaldığı saptanmıştır.

Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994), tarafından işyerinde taciz ve zorbalığa maruz kalan 137 Norveçli mağdur üzerinde yaptıkları araştırmada, sosyal izolasyon, ihraç, kişinin iş ve gayretlerinin küçümsenmesi, baskı ve eziyete maruz kalma, aşağılanma, küçümsenme ve son olarak az da olsa istenmeyen cinsel taciz ve uyarılar başlıca olumsuz davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Bu davranışların ortaya çıkmasının, psikolojik tacizle, iş yükünün fazla olmasının getirdiği düşük doyumla, işyerinin sosyal iklimiyle, liderlik tarzlarıyla, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Spratlan (1995), tarafından Amerika'da 806 akademisyen üzerinde yapılan araştırmada akademisyenlerin %23'ünün işyerlerindeki ilk 18 ay boyunca kötü muameleye maruz kaldığı belirtilmiştir.

Leymann (1996), Kendisine işyerinde "zor kişiler" olarak bildirilen kişileri araştırdı ve bunların başlangıçta "zor" olmadığını belirlemiştir. Davranışlarının kalıtsal bir kişilik bozukluğu olmadığını ortaya çıkarmıştır. İşyeri yapısı ve kültürünün, bu insanları "zor" sıfatıyla damgalandıkları ortamı yarattığını belirleyerek bu kişilerin bir kez "zor" olarak tanımlandıklarında, firma onları kovmak için başka nedenler yarattığını saptamıştır. Leymann bunu mobbing olarak tanımlamıştır. Sonraki süreçte, mobbing:

Psychoterror at the Workplace and How You Can Defend Yourself; The New Mobbing Report: Experiences and Initiatives, Ways Out and Helpful Advice (Mobbing: İşyerinde Psiko-terör ve Kendinizi Nasıl Koruyabilirsiniz; Yeni Mobbing Raporu: Deneyim ve Girişimler) gibi altmışın üzerinde makale ve kitabı yayınlanmıştır.

İngiltere (1996), Institute of Personnel and Development (IPD) tarafından yapılan araştırmada her 8 çalışandan birinin (3 milyon kişi) son beş yılda işyerinde zorbalığa maruz kaldığı saptanmıştır (Tutar, 2004: 63).

Field (1996), Bully in Sight (Görünürdeki Zorba) adlı kitabını yazmıştır. İşyerinde zorbalığın nasıl tanımlanacağı ve ele alınacağını anlatan ayrıntılı bir el kitabı olan çalışma 1996'da yayınlandı. Yazar, zorbalığı "diğer kimsenin kendine güveni ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı" olarak tanımlamaktadır. Bu davranışın altında yatan nedenler ise üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu olduğunu belirtmiştir.

Hornstein (1996), Brutal Bosses and Their Prey: How to Identify and Overcome Abuse in Workplace (Merhametsiz Patronlar ve Avları: İşyerinde Tacizi Nasıl Tanımlamalı ve Üstesinden Gelmeli) adlı kitabını yayınlamıştır. Hornstein'in deyimiyile merhametsiz patron, Field ve Adams'ın zorba adını verdikleri şeydi. Her iki terim de fiziksel saldırıyı kastetmektedir.

Einarsen ve Skogstad'ın (1996), bir dizi meslek grubu ve işletmede çalışan 7986 çalışanı kapsayan araştırmalarında; çalışanların %8,6'sının yani 687 kişinin iş yaşamında son 6 ay içerisinde zorbalık ve tacizle karşılaştığı saptanmıştır. Birçok mağdur da uzun bir zamandan beri yıldırma ve tacizle karşı karşıya olduğunu bildirmiştir ki, bunların ortalama süresi de 18 aydır.

Einarsen ve Rakness (1997), tarafından Norveç'te bir tersane'de 480 erkek çalışan üzerinde yapılan araştırmada çalışanların % 17'sinin mesai saatlerinde iş arkadaşları veya denetleyicileri tarafından hakarete uğradıklarını, onuru kırılmış hissettiklerini belirtmişlerdir. %7'si haftada bir de olsa küçümseme, eziyet, dedikodu, baskıya uğrama ve dikkate alınmama gibi düşmanca tavırlarla karşılaştıklarını bildirmişlerdir. Bir kısmı iş grubundan ayrılmasından şikâyet etmiş; bir kısmı da yaptığı işlerin ve harcadığı çabanın sürekli eleştirilip, beğenilmemesinden şikâyetçi olmuştur. Başka bir grup çalışan ise gerektiğinde ihtiyaç duydukları bilgiye ulaşamamaktan, bu sebeple görev ve sorumluluklarını yerine getirmede zorluk çektiğini belirtmiştir.

Quine (1999), çalışmasında 770 kişinin %38'inin mağdur, %42'sinin şahit olduğunu belirtmektedir. Mağdurların % 8'inde depresyon, %30'unda endişe ve %8, 5'inde işi bırakma isteği olduğu tespit edilmiştir.

Zapf (1999), Mobbing'in nedenlerini saptamak için yapmış olduğu araştırmada; mağdurlar, düşmanlarının kendilerini örgütten dışarı atmaya çalıştıklarını, bir düşmanın diğer işgörenleri etkileyerek kendilerine karşı harekete geçirdiğini belirtmişlerdir. Mobbing'in diğer nedenleri arasında örgütün iklimi, yüksek stres, zaman baskısı ve örgütsel sorunlar gösterilmiştir. Örgütsel sorunların yıldırmanın yaşanmasında etkili olduğu belirtilmiştir.

Namie (2000), Amerika'da 1335 kişi üzerinde yaptığı İşyerinde psikolojik taciz araştırmasına göre çalışanların %16'sı psikolojik taciz mağdurudur. Kadın işgörenlerin zamanlarının %84'ünü psikolojik taciz baskısıyla geçirmektedirler. Mobbingcilerin %81'i ya patron veya üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Mobbing sonucunda çalışanların %30, 8'i işlerini veya işyerlerini değiştirmekte, %25'i işlerini bırakmakta ve %14, 8'i ise işlerinden kovulmaktadır. Aynı araştırmanın sonuçlarına göre işgörenlerin %41'i psikolojik taciz nedeniyle depresyon yaşamakta, gerilim, endişe, kaygı, düşük motivasyon ve konsantrasyon bozukluğu nedeniyle işlerinde verimsiz olduklarını ileri sürmektedirler. Kadınların %31'i erkeklerin ise %21'i psikolojik taciz nedeniyle travma sonrası stres bozukluğu PTSD (Post-Traumatic Stress Disorder) yaşamaktadırlar. Kadınların %82'si işlerini kaybetmektedir. Bunların %44'ü kendi istekleriyle, %38'i isteksizce işlerini kaybediyor. Kötü bir sonuç olarak araştırmaya katılanların %79'u işten ayrıldıktan sonra bile mobbing baskısını üzerlerinde hissetmektedirler. Araştırma sonuçlarından anlaşıldığına göre Amerika'da mobbing tüm örgütlerde görülmektedir. Özel işletmelerde %19, kamu kurumlarında %33, küçük aile işletmelerinde %13 ve kâr amacı gütmeyen örgütlerde (non-profit organizations) ise %35 oranında mobbinge rastlanmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarından anlaşıldığına göre, her eğitim grubundan insan işyerinde mobbing mağduru olabilmektedir. Aynı araştırma, eğitim durumları bakımından mağdurların %63'ü üniversite, %17'si ise orta dereceli okul mezunudur. Bu sonuçlar, işte sadece mesleki eğitim, bilgi ve becerinin yeterli olmadığı, aynı zamanda bir iş etiği ve örgütsel davranış konusu üzerinde durmanın örgütsel verimlilik ve etkinlik açısından gerektiğini ortaya koymaktadır.

Einarsen (2000), Norveç'teki 2. 215 sendikali 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 isteklerin, içinde bulunulan durumun belirsizliğinin, görevler üzerindeki beklentilerin, çalışma grupları içindeki ayrıcalıklı tutumların, görevlendirmelerin, haksızlıkların neden olduğu çatışmaların ve düş kırıklıklarının artmış olmasının da psikolojik taciz sürecine ortam hazırlamakta olduğunu saptamıştır.

Einarsen (2000), Norveç'te 13 değişik organizasyonda çalışan 7986 çalışan üzerine Skogstad ve Einarsen tarafından yapılan çalışmada erkeklere ve kadınlara uygulanan zorbalıkta fark olmadığı görülmüştür. Öte yandan mağdurların %49'u tarafından saldırganlık yapanın erkek olarak belirtirken, %30'u tarafından kadın olduğu, geri kalanlarca hem erkek hem de kadınlar tarafından saldırıya maruz kaldığı bildirilmiştir. Ayrıca bu araştırmada erkeklerin çoğu zaman erkekler tarafından yapılan zorbalığa maruz kaldığı bildirilirken, kadınların hem erkek hem de kadınlar tarafından yapılan yıldırma maruz kaldığı bildirilmiştir. Bu sonuçlar Leymann'ın 1996 yılında yaptığı çalışma sonucunda elde ettiği cinsiyet ayrımcı iş gücü pazarı tanımlamasını desteklemektedir.

Namie ve Namie (2000), Amerika'da yaptıkları psikolojik taciz araştırmasına göre mağdurlara, "Kendilerine Neden Mobbing Uygulandığı" sorusuna, işgörenlerin %58'i aşırı kontrole direndikleri ve kendilerine bir "uşak" gibi davranılmasına itiraz ettikleri için psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. %56'sı kendilerinin üstlerinden daha yetenekli oldukları ve kıskanıldıkları için psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. %49'u sosyal becerileri, işyerinde sevimliliği ve pozitif tutumları nedeniyle psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. %46'sı ise, kendilerine kaba davranıldığı (ıslıkla çağırılmak, adını söylememek gibi) ve buna karşılık verdikleri için psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. %42'si ise psikolojik tacizi uygulayanın zalim kişiliği nedeniyle işyerinde psikolojik taciz olduğunu belirtmişlerdir.

Hoel ve Cooper (2000), 70 farklı örgütten 5288 kişinin cevaplarına dayanan araştırmalarında şu bulguları saptamıştır: Bulgulara göre %10, 6 kişi son 6 ayda yıldırma uğramış, %24, 7 son 5 yılda yıldırma mağduru olmuş, %46, 5 ise son 5 yılda yıldırma şahidi olmuştur. Yıldırmanın sektörel oranları şöyle bulunmuştur: Hapishane (%16, 2), iletişim (%16, 2), eğitim (%15, 6), dans (%14, 1). % 11, 4 oranında kadınlar, %9, 9 oranında ise erkekler son 6 ayda yıldırma maruz kaldığı saptanmıştır. Aynı araştırmadan edinilen sonuca göre en sık görülen olumsuz davranış, performansını

etkileyen bilgiler den mahrum bırakılmak olmuştur. İkincisi, mantıksız işler veya imkânsız hedefler verilmesidir. Erkekler kadınlardan çok, gençler yaşlılardan çok, Asya ve Afrikalılar beyazlardan çok yıldırımaya maruz kalmaktadır.

Lorho ve Hilp (2001), 1996' da Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını Geliştirme Komitesi tarafından yapılan 2. Avrupa Çalışma Koşulları Avrupa Anketi'ne göre işçilerin % 8'i (12 milyon) yıldırımaya maruz kalmıştır. (% 13 kamu idari kadrolar, % 10 bankacılık ve diğer) satış ve hizmet elemanları ve profesyoneller en çok etkilenen kesimdir. Kadınların (% 9) erkeklerden (%7) daha fazla duygusal taciz'e maruz kaldığı saptanmıştır.

Dick ve Wagner (2001), İngiltere'de öğretmenlerde iş stresi ve yıldırma üzerine yapmış oldukları araştırmada, stres sonucu meydana gelen yorgunluktan ve fiziksel acı çeken öğretmenlerin okula daha fazla gün devam etmediklerini saptamışlardır. İşgörenlerin sağlığını etkileyen bu davranışlar aynı zamanda örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin yöneticiler tarafından 'orda yokmuş gibi davranılarak' ve 'haksızca eleştirilerek' yıldırıldıklarını, öğretmenler tarafından ise 'hakkında dedikodu yapılarak' ve 'partiler ve toplantılar gibi sosyal etkinliklerden dışlanarak' yıldırıldıklarını belirlemişlerdir.

Vartia (2002), tarafından yapılan araştırmada yıldırmanın, çalışma çevresi ve sağlıkla ilgisini açıklanmaktadır. Anket 949 belediye çalışanı ve 1870 hapisane çalışanı ve 5432 hastane çalışanı ile yapılmıştır. Yıldırmanın hapisanede çok yaygın (%20, 1), belediyede (%10, 1) ve hastanede (% 5) olduğu ortaya çıkmıştır. Yıldırma yaşamının ve şahit olmanın zayıf sosyal iklim ve zayıf yönetimle ilgili olduğu tespit edilmiştir. Mağdur ve yıldırma şahitleri, yıldırmanın yaşanmadığı işyerlerine göre daha fazla stres ve iş memnuniyetsizliği kaydetmiştir. Uzun süren yıldırma depresyon (%4. 8) ve kardiyovasküler hastalıklara (%2. 3) sebep olmaktadır. Cinsiyet farkının yıldırma ile yüzleşmede çok önemli bir faktör olmadığı saptanmıştır.

Almanya (2002), Institute for Social Research (SFS) kuruluşu tarafından işyerlerinde mobbingin boyutlarını gösteren bir rapor yayınlanmıştır. Araştırma, Almanya'daki çalışanların %2, 7 yaklaşık (800. 000) işgörenin mobbingden etkilendiklerini göstermektedir. Aynı araştırma kadınların erkeklere göre %75 daha fazla mobbing baskısı altında olduklarını ve üstelik çalışanların 1/9'u tüm yaşamları boyunca mobbing baskısını hissettiklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya göre, işyerinde

duygusal taciz her yaştaki işgören için önemli bir sorun niteliğindedir ve tüm yaş ve meslek grubundaki çalışanları tehdit etmektedir (Tutar, 2004: 63):

Tablo 1. Mobbing Mağdurlarının Yaş Dağılımı

Yaş	%
25'ten az	3.7
25-34	2.6
35-44	2.6
44-54	2.2
55 ve üstü	2.9

Salin (2003), tarafından yapılan çalışmada katılımcılar iş yaşamındaki üniversite mezunlarıdır. Çalışanlar arasında, yıldırımaya uğrama oranı %8, 8, yıldırımaya şahit olma oranı %30, 4 olarak tespit edilmiştir. Ölçek olarak NAQ kullanılmıştır.

O'conner (2004), eğitim alanında yaptığı araştırmasında öğretmenlerin, okul yöneticileri, denetçiler, aileler, öğrenciler ve meslektaşları tarafından yıldırıldığını saptamıştır.

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

Duygusal Taciz'in Kavramsal Temelleri

Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramı ve Tanımı

Mobbing, kavram olarak kitleler tarafından fazla bilinmemesine rağmen, iş yaşamının başından beri insanı etkileyen bir olgu olmuştur. Mobbing özellikle İsveç, Finlandiya, Almanya ve Amerika'da 1990'lı yıllardan sonra üzerinde önemle çalışılan bir konudur. Mobbing kavramı literatür de yeni bir kavram olması nedeniyle, Türkiye'de üzerine fazla araştırma yapılmadığı düşünülen bir olgudur. Öyle ki uzmanlar bu kelimenin Türkçe karşılığı konusunda fikir birliğine varamamışlardır. Mobbing kavramı Türkçe bir tek sözcükle ifade edilmek yerine; duygusal taciz, psikolojik taciz, yıldırma, sindirme, psiko-terör, manevi taciz gibi her türlü psikolojik saldırı anlamında kullanılmaktadır. "Mob" sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Latince'de kararsız kalabalık anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden türemiştir. Mob fiili "ortaklıkta toplanarak saldırmak ya da rahatsız etmek" anlamında kullanılmaktadır (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003: 3). Leymann (1990: 119) 'a göre ise; mobbing bir psiko-terördür ve nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından tutunda kıskançlık ve cinsiyet ayırımına kadar her türlü etken olabilmektedir.

Duygusal taciz'i; bireyi iş yerinde taciz ederek, sosyal ortamdan dışlamak veya iş yerindeki pozisyonunun, kapasitesinin altında işler vererek onu küçük düşürmektir (Zapf, 1999: 70-85). Hirigoyen (2000) 'de iş yerindeki duygusal taciz'in, hakaret içeren her tür davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı kapsayan bir kavram olduğunu belirtmiştir. Bu davranışlar, karşı tarafın kişiliğine ya da fiziki ve ruhsal bütünlüğüne zarar verip, kişinin işini tehlikeye sokabilmekte ya da çalışma ortamını bozabilmektedir.

Einarsen (2000: 379-401) 'e göre; duygusal taciz kavramı, işgörenlerin üstleri, astları ya da eşit düzeyde olanları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit şiddet gibi saldırgan davranışlardır. Salin (2001: 425-441); saldırgan bu davranış karşısında, hedefteki kişinin kendisini savunmada güçlük

çektğini ve bu bağlamda da “çatışma”dan farklı olduğuna dikkat çekmektedir. Mobbing duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin öteki insanları kendi rızaları ya da rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve o kişiye sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındaki kişinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten ayrılmaya zorlamasıdır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 15).

Arpacioğlu (2005), duygusal taciz’i, bir çalışanın üstü ya da eşiti bir grup tarafından gerek söz gerekse hareketlerle aşağılanması ve kötü davranışlara maruz kalması anlamında kullanmaktadır. Duygusal taciz’in hedefi bir iş yerindeki kişi ya da kişiler üzerinde sistematik olarak baskı yaratmak, bunaltarak işten ayrılma noktasına getirmektir.

Cowie, Naylor, Rivers, Smith ve Pereira (2002: 35-51) ise; örgütlerde işgörenin etkinliğini ve özgüvenini azaltma, güvenilirliğini yok etmek, istenmeyen fiziksel temas, sosyal çevreden izole etme, toplum önünde küçük düşürme ve duygusal taciz gibi davranışların, giderek daha çok farkına varıldığını belirtmişlerdir. Bunun sonucunda, akademisyenler, meslek örgütleri ve insan kaynakları bölümleri son yıllarda bu sorunla daha çok ilgilenmeye başlamışlardır.

Mobbing (Duygusal taciz) kavramına yakın diğer bir kavram da “Bullying” kavramıdır. Bullying (Zorbalık), güçlü bir kişi ya da grup tarafından, daha zayıf bir kişi veya kişilere karşı uygulanan ve sürekliliği olan psikolojik ya da fiziksel şiddet anlamına gelmektedir (Lewis, 2003: 65). Duygusal taciz (Mobbing) yaşamın her alanında kullanılan caydırma, sindirme, mağdurun benliğini öldürme, izole etme gibi anlamlara gelirken, zorbalık (bullying) söz konusu tutum ve davranışların daha kaba biçiminin uygulanmasıdır (Tutar, 2004: 9-10). Zorbalık (bullying), daha belirgin davranışlarla karakterize edilir. Davenport, Schwartz ve Elliot (2003: 11) ’da; bullying (zorbalık) kavramını, çocukların okul ortamında bir birlerine yaptıkları kabadayılık için kullanırken, duygusal taciz (mobbing) kavramını ise işyerinde yapılan grup suistimali olarak tanımlamaktadırlar.

Adams (1992: 38), zorbalık (bullying) terimini “sürekli kusur bulma “ ve “bireyi küçük düşürme” anlamında kullanmaktadır. Namie (2003) ’de; Amerika’da bir yazısında, mobbing kavramı yerine iş yeri zorbalığı (Workplace bullying) ifadesini kullanarak, zorbalığı kasıtlı tekrarlanan, bireyler arasındaki düşmanlık ve hedeflenen kişinin sağlığına ya da ekonomik durumuna şiddetli biçimde zarar vermek olarak açıklamıştır.

Clarke'a (2002: 71) göre zorbalık; ısrarlı, saldırgan ve hakaret edici davranışlar, gücü kötüye kullanarak karşısındaki kişinin kendisini tehdit altında, aşağılanmış, yaralanmış hissetmesine yol açmaktadır.

Field (1996: 33), zorbalığı diğer kimsenin kendine güveni ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamıştır. Bu davranışın altında yatan nedenin ise, üstünlük kurmak ve yok etmek arzusunun olduğunu vurgulamıştır. Field'in mobbing tanımında, mobbingcilerin davranışlarının sonuçlarını inkar etmesi de bulunmaktadır. Örgütlerde mobbing ve bullying, zayıf yönetim ve duygusal zeka'dan mahrum yöneticilerin neden olduğu bir örgütsel hastalık biçimidir (Tutar, 2004: 12).

Örgütlerde fiziksel şiddet nadir görülmesine rağmen, duygusal taciz'in günümüz rekabet ortamında yaygın olarak görülebileceği düşünülmektedir. Duygusal taciz ile zorbalık arasında farklılık görülmesine rağmen pek çok araştırmacı bu iki kavramı aynı anlamda ve birbirinin yerine kullanmaktadır. Duygusal taciz, cinsel tacizden de ayrı tutulmuştur. Keashly (1998: 86) 'de bu ayrımı, başkalarının itaatini sağlamaya yönelik, cinsel ve ırksal içeriği olmayan düşmanca, muhatabın hoşuna gitmeyen ve kendisini kötü hissetmesine yol açacak sözlü ve sözsüz davranışlar olarak belirtmiştir.

Bullying' in aksine mobbing sadece duygusal veya psikolojik taciz iken sonuçları hem psikolojik hem de fiziksel olabilmektedir (Tutar, 2004: 11-12). Duygusal taciz, şiddet ve saldırganlıktan farklıdır; şiddet ve saldırganlık tekrarlanabilen bir davranış olmasına rağmen, duygusal taciz sistematik ve bilinçli olarak gerçekleşen bir durumdur (Einarsen, 1999: 16- 28). İşyerinde "duygusal taciz" daha çok ince bir şiddet biçiminde başlamakta ve mağdur sosyal ortamdan dışlanmaktadır. Zorbalık kaba davranış ve söz olarak uygulanırken, duygusal taciz her türlü incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranış olarak ortaya çıkmaktadır.

Sistematik bir biçimde düşmanca, ahlak dışı yapılan bu saldırgan ve yıkıcı davranışların duygusal taciz kavramında değerlendirilebilmesi için bu eylemlerin belirli bir süreyi kapsamaması, belirli bir hedefe yönelik olması ve duygusal taciz'e maruz kalan mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir (Einarsen, 1999: 16-28). Yapılan hareketlerin yıkıcı bir nitelik kazanması ancak ısrarlı ve uzun süreli uygulanması durumunda ortaya çıkmaktadır (Hrigoyen, 2000). Cowie ve ark.'na (2002) göre ise; son altı ay içinde gerçekleştirilen eylemler incelendiğinde, hareketlerin haftada bir defa yapılmış olmasının yeterli olacağı yönündedir. Bu tanımların ışığı altında duygusal taciz (Kılıç; 2006: 5-6);

- İş yerinde gerçekleşen,
- Bir veya daha fazla kişi tarafından,
- Bir veya daha fazla kişiye,
- Sistematik bir şekilde,
- Düşmanca ve ahlak dışı bir yaklaşımla,
- Süreklilik gösteren bir sıklıkla,
- Çok çeşitli sebepleri olabilen
- Kişiyi sindirme maksadı ile
- Kişinin öz güvenine uygulanan psikolojik saldırgan davranışları ifade etmektedir.

Terminoloji Olarak Mobbing

Farklı araştırma grupları; işyerinde yıkıcı etkinlikleri ve okulda okul çocukları arasında ya da askeri organizasyonlarda baskı altında kalan gençlere ilişkin farklı terminoloji veya tanımlar kullanmışlardır. Mobbing; İngiltere ve Avustralya'da her tür grup (işyeri, okul ve askeri organizasyon) içindeki davranışlarda kullanılırken, ABD ve diğer Avrupa ülkelerinde ise "bullying" okullardaki davranışlarda, "mobbing" ise iş yerine ilişkin davranışlarda kullanılmaktadır. Bullying fiziksel şiddet içerebilirken, mobbing daha sofistike tavırların takınıldığı, fiziksel olmayan ruhsal baskı politikalarının benimsendiği ve yetişkinler arasındaki işyeri ruhsal ortamını tanımlamada kullanılmaktadır (www.insankaynaklari.com).

Mobbing'in Türkçe karşılığı konusunda Türk Dil Kurumu "duygusal taciz, ofis içi duygusal taciz, örgütsel baskı, psikolojik taciz, duygusal zorbalık, psikolojik terör, duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık" gibi karşılıklar kullanmaktadır (Kılıç, 2006: 12). Mobbing kavramı ile ilgili tartışmalar halen sürmekte olup tam bir yargıya varılamamıştır. Yurt dışında kullanılan kavramlar ve kullanan araştırmacılar Tablo 2'deki gibidir (Yavuz, 2007: 10):

Tablo 2. Mobbing Kavramına Karşılık Olarak, Yurt Dışında Kullanılan Kavramlar ve Kullanan Araştırmacılar.

YAZAR	KAVRAM
Brodsky (1976)	Harassment
Thylefors (1987)	Scapegoating
Leymann (1990, 1996)	Mobbing/Psychological terror
Wilson (1991)	Workplace Trauma
Björkqvist, Österman Hjelt-Böck (1994)	Work Harassment
Einarsen ve Skogstad (1996)	Bullying
Keashly, Trotter ve Maclean (1994) Keashly (1998)	Abusive Behaviour/Emotional Abuse
O'Moore, Seigne McGuire ve Smith (1998)	Bullying
Hoel ve Cooper (2000)	Bullying
Zapf (1999)	Mobbing
Salin (2001)	Bullying

Leymann terminoloji konusunda, bullying'i okullarda çocuklar ve ergenler arasındaki fiziksel şiddeti içeren davranışlar için; mobbing'i ise, iş yerinde daha sistemli ve bilinçli olarak gerçekleşen ve nadiren fiziksel şiddet içeren tutumları ifade etmek için kullanılmasını önermiştir (Leymann, 1996: 165-184).

Mobbing kelimesine Türkçe karşılık konusunda 29 Eylül 2005 tarihli başvuruya ilişkin Türk Dil Kurumu başkanlığından verilen cevapta, mobbing kelimesine tam karşılığını verecek tek bir kelime olmamakla birlikte, "Bu terim için uygun bir Türkçe karşılık önerilmesi konusu, yabancı kelimelere karşılıklar çalışma grubu toplantıları gündemine alınacaktır" bilgisi verilmiştir (Kılıç, 2006: 12).

Kavramın Türkçe karşılığı olmamakla birlikte konu üzerine çalışan araştırmacılar, "bullying"i "zorbalık", "mobbing"i ise "yıldırma" olarak Türkçe'ye uyarlamaktadırlar. İş yerinde benzer davranışlar için kullanılan kavramlar ve kullanan yazarlar Tablo 3'de verilmiştir (Yavuz, 2007: 12):

Tablo 3. Mobbing Kavramına Karşılık Olarak, Türkiye’de Kullanılan Kavramlar ve Kullanan Araştırmacılar.

YAZAR	KAVRAM
Önertoy (2003)	İşyerinde Psikolojik Taciz
Baltaş (2004)	İşyerinde Yıldırma
Baykal (2005)	İşyerinde Ruhsal Taciz
Tutar (2005)	İşyerinde Psikolojik Taciz
Çobanoğlu (2005)	İş yerinde Duygusal Saldırı
Arpacıoğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Tınaz (2006)	İşyerinde Duygusal Taciz

Bullying (zorbalık), tekrarlanarak gerçekleşen bir durumdur. Bu davranışı gösterenler ile davranışa maruz kalanlar arasında bir güç dengesizliği vardır. İş yerlerinde “mobbing” (duygusal taciz) ise daha rafine (ince) şiddet biçiminde başlamakta ve mağdur sosyal ortamdan dışlanmaktadır. Bullying (zorbalık), kaba davranış ve söz olarak uygulanırken, mobbing (duygusal taciz) bireyi duygusal olarak inciten ve küçük düşürücü, rencide edici tutum ve davranış olarak ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2004: 12).

Duygusal Taciz Tipolojisi

Heinz Leymann, 45 ayrı duygusal taciz davranışı olduğunu belirterek bunları davranışın özelliğine göre 5 grupta toplamıştır. Bu davranışların hiç birisi maruz kalan kişinin kabul edebileceği davranışlar değildir. Zaman zaman bu davranışlara maruz kalınması, bu davranışların kasıtlı olmaması ve sistematik bir şekilde uygulanmaması durumunda bu davranışlar hoş karşılanabilir. Davranışlar sistematik bir şekilde ve süreklilik arz etmesi durumunda duygusal taciz olarak tanımlanır.

Çalışma ortamındaki rekabet ve anlaşmazlıklar ile duygusal taciz arasında çok büyük fark vardır. Bu nedenle duygusal taciz ile çalışma ortamının gereği olan rekabeti ve fikir ayrılıklarını birbiri ile karıştırmamak gerekmektedir.

Duygusal taciz uygulanışı bakımından fiziksel değil psikolojik olmasından dolayı tespit edilmesi zordur. Faili genellikle bir kişi değildir.

Hazırlanışı genellikle hiçbir şahidin olmadığı kapalı kapılar ardında, gizli kapaklı ortamlarda gerçekleşir. Bu nedenle kanıtlanması imkansız bir hal alır. Buna rağmen mağdurun pes etmesi, büyük hatalar yapması veya bu baskılar nedeni ile aşırı bir davranışta bulunması ise herkesin gözü önünde meydana gelir (Baykal, 2005: 13).

Duygusal taciz'i ilk bakışta tespit edebilmek kolay değildir. İyice incelenip tüm bilgiler yan yana getirildiğinde kendini belli edeceği söylenebilir.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 18-20), duygusal taciz'e ilişkin bu süreci, Leymann tipolojisi tanımıyla aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

1. Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek.

- Astın kendini gösterme olanaklarının üstü tarafından kısıtlanması.
- Mağdurun sürekli sözünün kesilmesi ve fikirlerinin önemsenmemesi.
- Mağdurun çalışma arkadaşlarıyla diyaloglarının sınırlandırılması.
- Mağdurun arkadaşlarının yanında yüksek sesle azarlanması.
- Mağdurun yaptığı işlerin sürekli eleştirilmesi.
- Mağdurun, özel yaşamının sürekli eleştirilmesi.
- Mağdurun telefonla rahatsız edilmesi.
- Mağdurun sözlü olarak tehdit edilmesi.
- Mağdurun yazılı olarak tehdit edilmesi.
- İmlalar yoluyla mağdurla iletişimin reddedilmesi.

2. Grup: Sosyal ilişkilere saldırı.

- Duygusal taciz mağduru ile konuşulmaz.
- Mağdurun diğer işgörenlerle iletişim kurması engellenir.
- Mağdur çevreden izole edilir, ayrı bir çalışma yeri verilir.
- Örgütteki diğer işgörenlerin mağdur ile konuşması yasaklanır.
- Mağdur yokmuş gibi davranılır ve saygı gösterilmez.

3. Grup: İtibara saldırı.

- Mağdura yönelik bir karalama kampanyası başlatılır.
- Mağdur hakkında asılsız söylentiler çıkarılır ve çeşitli iftiralara uğrar.
- Mağdur alaya alınır, gülünç duruma düşürülür.
- Mağdura akıl hastasıymış gibi davranılır.
- Mağdura psikolojik tedavi görmesi yönünde telkinde bulunulur.

- Mağdurun eksik yönleriyle ve özrüyle alay edilir.
- Mağdurun, mimikleri, jestleri, yürüyüşü, konuşması taklit edilerek gülünç duruma düşürülür.
- Mağdurun dini inancıyla veya siyasi görüşüyle alay edilir.
- Mağdurun özel yaşamıyla alay edilir.
- Mağdur özgüvenini olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanır.
- Mağdurun başarıları küçümsenir, çabaları dikkate alınmaz.
- Mağdur küçük düşürücü isimlerle çağrılır ve kendisine karşı saygısız davranılır.

4. Grup: Yaşam ve mesleki uyumuna saldırı.

- Mağdura özel bir görev verilmez, yetkileri kısıtlanır.
- Mağdura verilen görevler geri alınır kendine iş yaratması engellenir.
- Mağdura yapması için anlamsız işler verilir.
- Mağdura kapasitesinin altında işler verilir.
- Mağdura öz güvenini olumsuz yönde etkileyecek görevler verilir.
- Mağdurun itibarını düşürecek şekilde, niteliğinden daha düşük önemsiz görevler verilir.

5. Grup: Doğrudan mağdurun sağlığını etkileyen saldırılar.

- Mağdura fiziksel olarak zor görevler verilir.
- Mağdurun gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Mağdura fiziksel zarar verilir.

Beş grupta toplanan bu davranışlardan üçüncü ve beşinci grupta sıralanan davranışlar ABD'de 50 eyalette yasaklanmıştır. Bunların dışındaki davranışlar ise işverenin inisiyatifinde görülmektedir. Bu davranışların çoğunun uygulanması yasal bir durum yaratmaya yeterli değildir. Sözlü ve yazılı tehditler ile iş arkadaşlarının mağdur ile konuşmasının yasaklanması istisnai bir durumdur. Duygusal taciz mağduruna yapması için anlamsız veya kapasitesinin altında görev verilmesi ise yine işverenin inisiyatifi olarak yorumlanmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott 2003: 17).

ABD’de iş yerlerinde karşılaşılan duygusal taciz davranışlarına karşı internet üzerinde 1998 yılı başlarında bir kampanya başlatılmıştır. İnternet sitesinde duygusal taciz mağdurlarına çeşitli tavsiyelerde bulunulmuştur.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, en çok uygulanan duygusal taciz davranışları aşağıda sıralanmıştır (Namie ve Namie, 2000):

- Yapılan yanlışlardan mağdurun sorumlu tutulması.
- Mağdura, anlamsız görevler verilmesi.
- Mağdurun, yeteneğinin eleştirilmesi.
- Mağdurun, birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilmesi.
- Mağdurun, işten çıkarılacağına ilişkin tehditler.
- Mağdurun, alaya alınması ve hakaret edilmesi.
- Mağdurun, başarısının küçümsenmesi.
- Mağdurun, işine son verilmesi.
- Mağdura, bağırılması ve azarlanması.
- Mağdurun, şerefının lekelenmesi.

Duygusal taciz’in bireyleri etkileme derecesini değişik nedenler belirlemektedir. Duygusal taciz’in sıklığı, şiddeti, süresi, bireylerin psikolojisi, yetiştirilme tarzı, deneyimleri ve genel koşullar bu süreçte etkili olmaktadır. Bireyleri benzer olaylardan farklı etkilenmektedirler. Bundan ötürü duygusal taciz’in şiddetinin tek ölçüsü, davranışa hedef olan kişinin öznel değerlendirmesidir.

Dovenport, Schwartz ve Elliott (2003: 21), duygusal taciz’in derecelerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

Birinci derece duygusal taciz: Duygusal taciz’e uğrayan birey direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır ya da aynı iş yerinde ve farklı bir yerde tedavi edilir. Taciz’e uğrayan kişi duygusal tacizden birinci derecede etkileniyorsa; zaman zaman uyku bozukluğu yaşayabilir, ağlama krizlerine tutulabilir alıngan olabilir ve konsantrasyon güçlüğü çekebilir.

İkinci derecede duygusal taciz: Mağdur direnemez, kaçamaz, geçici ya da uzun süren psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar görülür ve iş gücüne dönmekte zorluk

çeker. Bu süreçteki birey, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak bozuklukları çekebilir, depresyona girebilmektedir.

Üçüncü derecede duygusal taciz: Etkilenen kişi iş gücüne geri dönmeyecek durumdadır. Fiziksel ya da ruhsal zararlar rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Tıbbi ve psikolojik yardım gerekmektedir.

Duygusal Taciz Süreci

Duygusal Taciz'in Oluşumu

Duygusal taciz; işgörenlerin, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırıyla başlamaktadır (Leymann, 1996: 165-184). Duygusal taciz, aşağılayıcı davranışları içermektedir. Mağdur, olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici bir iletişimle ve kontrollü bir gerilim stratejisiyle, kronik kaygı ve endişe içinde bırakılmaya çalışılır. Olumsuz iletişim ile mağdurun aşağılanması, utandırılması ve küçük düşürülmesi amaçlanır (Tutar, 2004: 16).

Duygusal tacizcinin başvurduğu yollardan biri de mağduru karalamaktır (Tutar, 2004: 16). Mağdurun performansı, yeteneği ve becerisi yüksek olmasına rağmen, yetersizmiş gibi gösterilir ya da şikayet konusu olmayacak bazı hataları bile sorun olarak görülebilir (Tutar, 2004: 17). Sürecin başında, mağdurlar alınganlık göstermemek adına, davranışları hafife almaktadırlar. Süreç işlemeye başladıktan sonra, kırıcı davranışlar, üzücü sözler, küçük duruma düşürülme, düşmanca ve onur kırıcı davranışlarla uzun bir süre sıkıştırılmaktadır. Bu saldırılar sonunda mağdur her akşam evine yıpranmış, incitilmiş ve hırpalanmış bir durumda dönmektedir (Hirigoyen, 2000). Bu davranışlar bireyi işyerinden dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 16) 'a göre; bu davranışlar aktif ve pasif saldırganlık olarak ikiye ayrılabilir. Pasif saldırı çok ince tasarlanarak, rahatsız etmeyecek şekilde başladığı için, belirgin değildir. Bu saldırılara başlangıçta pasif direnişler gösterilir. Pasif saldırganlar, fırsat buldukça kötü davranışlarını örtmek için nazik ve düşünceli davranışlar sergilediklerinden onlarla başa çıkmak daha çok zaman almaktadır.

Aktif saldırganlar ise pasif saldırganların aksine, kaba ve amatördürler. Bunların mobbingi fiziksel saldırıya (bullying) 'e kadar varabilmektedir. Bu nedenle aktif saldırıların ömrü uzun olmamaktadır (Tutar, 2004: 29).

Duygusal Taciz Aşamaları

Örgütlerde duygusal taciz, çeşitli aşamalar içeren bir süreç olarak devam eder. Duygusal taciz sendromu; haksız suçlama, küçük düşürme, genel taciz, duygusal eziyet ve psiko-terör uygulamak yoluyla, bir kişiyi işyerinden dışlamaya amaçlayan kötü niyetli bir dizi eylemlerden oluşan bir süreçtir (Tutar, 2004: 16).

Bu süreci, Leymann ve Gustafsson (1996: 251-275) beş aşamada incelemiştir:

1. Tanımlama aşaması: İlk aşamada, mağdur muhalif, isyankar ve psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanır.
2. Anlaşmazlık aşaması: Henüz mobbing olarak nitelendirilmeyen bu aşamada bir anlaşmazlık durumu söz konusudur.
3. Saldırganlık aşaması: Bu aşamadaki saldırgan tutumlar ve psikolojik saldırılar, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.
4. Kurumsal güç aşaması: Yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almamış olsa da durumu yanlış değerlendirerek bu negatif döngüde işin içine girer. Böylece mağdur örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır.
5. İşine son verilme aşaması: Bu olayların sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder hatta yoğunlaşır. Mağdur işini bırakmakla da duygusal taciz baskısından kurtulamaz.

Örgüt yönetimi ve işgörenleri duygusal tacizi görmezden geldiği, göz yumduğu ve kışkırttığı için mağdur örgütsel gücü arkasına alan mobbingci karşısında kendini çaresiz ve yalnız görür, böylece mobbing süreci tamamlanmış olur (Tutar, 2004: 18).

Duygusal Taciz Sendromu

Duygusal taciz sendromu, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler veya psikolojik terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaç edinen ve bireyin sağlığını ciddi olarak etkileyen kötü niyetli bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 22). Duygusal taciz'in çeşitli etmenlerle birleşerek daha da karmaşık bir hal aldığı söylemek mümkündür. Bu karmaşıklık kişiye daha çok zarar verdebilmektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996: 272). Bu etkenlerin duygusal taciz'e uğrayan kişinin; yöneticileri, üstleri, eşitleri veya astlarından birinin öbürlerini de örgütleyerek kişiye karşı cephe oluşturması olduğu söylenebilir. Örgüt bu davranışı görmezden geldiği, göz yumduğu hatta

kışkırttığı için mağdur, karşısındaki çok sayıda ve güçlü kişi karşısında kendini çaresiz görür ve duygusal taciz gerçekleşir. Sonuç her zaman zarar görme; fiziksel-zihinsel sıkıntı veya hastalık, sosyal sorunlar, iş yeri değişikliği ve en çok da işten çıkarılmadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 22; Einarsen ve Skogstad, 1996: 197).

Duygusal taciz sendromu, çeşitli bileşimlerle, sistemli ve sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici etken içerir. Bu etkenler aşağıda sıralanmıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 23):

- İşgörenlerin, şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar.
- Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişim.
- Duygusal taciz'in doğrudan ya da dolaylı, gizli ya da açık olarak yapılması.
- Duygusal taciz'in bir ya da birkaç saldırgan tarafından yapılması.
- Sürekli ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılması.
- Hatanın mağdurdanmış gibi gösterilmesi.
- Mağdurun itibarını kaybettirmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırmaya, onu yalıtıma yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlaması.
- Kişiyi dışlama niyetiyle yapılması.
- İş yerinden ayrılmasının nedeni mağdurun tercihiymiş gibi gösterilmesi.
- Duygusal taciz davranışlarının, örgüt yönetimi tarafından anlaşılması, görmezden gelinmesi, hoş görülmesi ve teşvik edilmesi.

Bu on etkenin bileşimi, hedef seçilen bireyin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler ve hastalık, kaza ya da intihar sonucu ölüme bile yol açabilmektedir. Duygusal tacizde insanların imajını, meslek ahlakını ve kapasitesini küçültücü davranışlar vardır. Duygusal taciz sürecini bir kişi başlatır ve diğerleri bu sürece sonradan katılır. Duygusal tacizi başlatan kişi yönetici, hiyerarşik sıralamada bir eşit ya da ast olabilir. Bu sebeple taciz örgüt şemasında dikey ve yatay olabilmektedir (Peck, 1998: 73). Duygusal taciz'in üst yönetim tarafından görmezden gelinmesi, hatta teşvik edilmesi sendromun büyümesine neden olan en önemli etkidir (Davenport Schwartz ve Elliott, 2003: 35). Duygusal tacizi önleyebilmek için tek çare, önlem alınması, durumun tespiti ve erken uyarı gerekmektedir.

İşyerinde Duygusal Taciz'in Nedenleri

Duygusal taciz'in nedenleri araştırıldığında, birden çok nedeni olduğu saptanmıştır. Örgütlerde yaşanan duygusal taciz davranışlarının nedenlerinin ve etkilerinin tespit edemesinin zor olduğu bilinmesine rağmen, bu bilgiler duygusal taciz nedenleri ile ilgili tek taraflı açıklamalar değil de birçok nedene bağlı olduğunu göstermektedir. Bazı bilim adamları duygusal taciz'den mağdurun sorumlu olduğunu ifade etmektedirler. İşgörenler de bazen bu pozisyonu paylaşırlar, ancak anlatılan birçok anekdottan da bilinmektedir ki, örgütleri terk etmeye zorlananlar failer değil de mağdurlardır (Leymann, 1996; Akt. Cemaloğlu, 2007: 111-126). İş yerlerinde duygusal taciz'in belirli nedenleri olmamakla birlikte, pek çok duygusal taciz olayını kişisel kıskançlıkların tetiklediği söylenebilir (Salin, 2001: 425-441). İşgörenler arasındaki kıskançlık duyguları, çalışanın yaptığı işin özeniliyor olması, örgüt içi zayıf iletişim ağı, çalışanın iş ile ilgili konularda söz hakkının bulunmaması, çözümlenemeyen çatışmalar, iş yükünün ağırlığı, zayıf liderlik anlayışı, statü, ödüller için aşırı rekabetçilik ve örgütteki daha iyi görevler ile daha yüksek maaşlar duygusal taciz'e neden olabilmektedir (Varitia, 1996: 203-214).

Örgütlerde duygusal taciz konusunda yapılan araştırmalar bunun birçok nedeninin olduğunu göstermektedir. Amerika'da yapılan bir araştırmada, örgütlerdeki duygusal taciz etkenleri Tablo 4'de gösterilmiştir (Tutar, 2004: 97):

Tablo 4. Örgütte Duygusal taciz Etkenleri

Duygusal taciz Etkenleri	Önemsiz %	Önemli %	Çok önemli %
Yetersiz performans	44, 9	42, 1	12, 9
İşgörenlerin yetersiz eğitimi	47, 6	40, 0	12, 4
Stresli yöneticiler	43, 3	43, 6	13, 0
Stresli iş arkadaşları	46, 5	42, 4	11, 1
İşgören yetersizliği	52, 5	36, 5	11, 0
Yöneticinin yetersiz eğitimi	54, 1	35, 7	10, 2
Mobbingcinin zihinsel dengesizliği	57, 8	32, 3	10, 0
Aşırı iş yükü	58, 8	32, 5	8, 7
Zayıf yönetim yeteneği	69, 9	23, 4	6, 7

Namie ve Namie (2000), Amerika'da yaptıkları psikolojik taciz araştırmasına göre mağdurlara, "Kendilerine Neden duygusal taciz Uygulandı?" sorusuna, işgörenlerin %58'i aşırı kontrole direndikleri ve kendilerine bir "uşak" gibi davranılmasına itiraz ettikleri için duygusal taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. %56'sı kendilerinin üstlerinden daha yetenekli oldukları ve kıskanıldıkları için duygusal taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. %49'u sosyal becerileri, işyerinde sevimleri ve pozitif tutumları nedeniyle duygusal taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. %46'sı ise, kendilerine kaba davranıldığı (ıslıkla çağırılmak, adını söylememek gibi) ve buna karşılık verdikleri için duygusal taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. %42'si ise duygusal taciz'i uygulayanın zalim kişiliği nedeniyle işyerinde duygusal taciz olduğunu belirtmişlerdir.

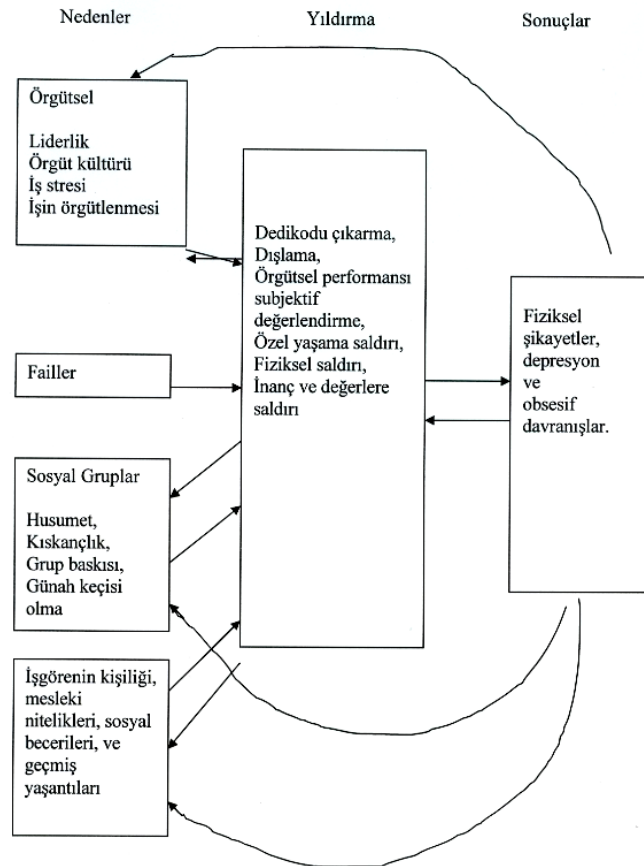
Bireyler yalnızca yetenekleri ve başarıları nedeni ile değil, aynı zamanda buldukları iyi mevkiler nedeni ile de duygusal taciz'e maruz kalmaktadırlar. Terfilerde suistimal ve adam kayırma nedeni ile mevki sahibi olan yöneticiler, yeteneksizlikleri ortaya çıkınca bu görevlerinden alınabilmektedirler. Örgüt içinde bu yöneticilerin yeteneksizliklerini ortaya çıkarmak için çaba harcayacak potansiyel şiddet uygulayıcıları her zaman bulunabilmektedir.

Mağdurun kendisiyle ve çevresiyle kurduğu iletişimin niteliği duygusal taciz nedeni olabilmektedir. Bazen suçun mağdurda ya da sosyal grupta olduğunu söylemek zordur. Çeşitli nedenlerden dolayı, farklı kişilik özellikleri olan kişilerle bütünleşmek zor olabilmektedir. Burada yaşanan sorun, mağdurun duygusal taciz'e maruz kalmasında kişisel sorumlulukları üzerine alıp almaması olarak tanımlanabilir. İşgörenlerin duygusal taciz'e maruz kalmalarında, sosyal becerilerde eksiklik, performans düşüklüğü, "zor adam olmak" (bir şeyin kesinliği hakkında titizlik), saldırgan olmak veya her şeyden şikâyet edip sızlanmak gibi özelliklerin etkili olduğu söylenebilir (Zapf 1999).

Leymann (1993), zayıf iş örgütlenmesi ve liderlik sorunlarının duygusal taciz'e açtığını gösteren birçok durumu belirtmektedir. Örgütsel değişkenlerle duygusal taciz arasında birçok ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Duygusal taciz, iş birliğinden yoksun olma ve bilgi akışını etkileyen çeşitli çatışmalardan dolayı da ortaya çıkabilir. Aynı zamanda, kontrolün az ve örgütsel sorunların çok olduğu örgütler için makul görünebilir. Bir örgütte fazla çatışma olması, duygusal taciz'e temel oluşturan çatışmanın daha fazla yayılması anlamına gelebilir. Örgütsel sorunların çok olduğu veya yüksek düzeyde belirsizliğin yaşandığı örgütlerde de bir işgörene duygusal taciz uygulamak çok kolay olabilir. Bu tür çalışma ortamları bireyi çalışma yönünden çeşitli

hatalara götürebilir, bu durum bireyin aleyhine kullanılabilir. Örgütlerdeki yüksek düzeydeki gerilimin, duygusal tacizi desteklediği söylenebilir (Cemaloğlu, 2007: 5).

Duygusal taciz; kültürel, ahlâkî ve maddî nedenlerden kaynaklanabilir. Bireylerin kendi başarısızlıklarını, yetersizliklerini, başkalarını çekiştirerek, davranışlarına kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalıştıkları söylenebilir. Bu durum dedikodu denilen ve genellikle yanlı ve amaçlı yorumları içeren bir yanlış iletişim tarzını geliştirebilir (Pehlivan 1993: 66). Bu tip bir davranışın basit bir duygusal taciz eylemi olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalarda örgütlerde duygusal taciz'in yoğun olarak yaşandığı tespit edilmiş olmasına rağmen, örgüt yönetimleri bu sorunu görmezden gelebilmekte ya da sorunla ilgilenmeyebilmektedir. Duygusal taciz bazen sinsice ve sessizce yayılabilir ve çözülemez hale gelebilir. Araştırmalar, bazı yöneticilerin, örgütlerindeki duygusal taciz eylemlerini tanımlamadıklarını, görmezden geldiklerini göstermektedir (Dick ve Wagner, 2001). Yapılan araştırmaların ortak noktası ise; duygusal taciz'in (yıldırma) pek çok nedenden kaynaklanabileceğini göstermektedir (Zapf 1999: 76).



Şekil 1. Yıldırma'nın (Duygusal taciz) Nedenleri ve Sonuçları

Şekil 1’de (Zapf 1999: 71; Akt. Cemaloğlu, 2007: 111-126) Duygusal taciz’in nedenleri ve sonuçları gösterilmektedir. Duygusal taciz’in dört nedeni şeklin solunda gösterilmiştir:

Şekil 1’de görüldüğü gibi, duygusal taciz’e neden olarak, eylemin faili ve mağduru olduğu kadar, örgütsel ve sosyal faktörlerinde etkili olduğu görülmektedir. Şekil aynı zamanda duygusal taciz araştırmalarının en can alıcı sorununu da açıklamaktadır; bulanık ve belli olmayan bir tablo, sebep-sonuç ilişkisinin soldan sağa bir ilişki olup olmadığıdır. Örgütün yapılanma biçiminde duygusal taciz’e sebep olabilecek sorunlar olabilir. Mağdurun tedirgin, depresif veya obsesif hareketleri, grupta olumsuz tepki yaratabilir ki bu da bir süre sonra duygusal taciz’e yol açar (Cemaloğlu, 2007: 111-116).

Duygusal taciz her örgütte ve her türlü kuruluşta yaşanabilmektedir. Fakat yapılan araştırmaların sonuçları, duygusal taciz’in kar amacı gütmeyen örgütler ile okullar ve sağlık sektöründe, büyük firmalara göre çok daha yaygın olduğunu göstermektedir. Kar amacı gütmeyen örgütlerde yer alan kişiler yaptıkları işi çoğunlukla duygusal nedenlerle yapan hassas kişiliklerden oluşmaktadır. Bu nedenle daha çok bu kişilikteki insanlar hizmet sektöründe çalışmakta ve bu kadar hassas kişiliklere sahip olmasalar, yaptıkları işlerde etkin olamayacaklarını düşünmektedirler.

Bununla birlikte, sürekli parasal baskılarda duygusal taciz’in daha fazla olmasına neden olabilmektedir. Kar amaçlı ve yeterli sermayesi olan kuruluşlarda ise genellikle modern işletmecilik yöntemleri ile eğitim veren ve performans ölçütü kar olan bölümler bulunmaktadır. Bu örgütlerde duygusal taciz yönetimin izin verdiği noktaya kadar devam edebilmektedir. Bu örgütlerde duygusal taciz’i engelleyecek doğal engel örgütsel liderlik ve etkili şikayet prosedürleridir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 24)

Bu çalışmada, duygusal taciz’in nedenleri iki başlıkta incelenecektir. Bunlar, kişisel nedenler ve örgütsel nedenlerdir.

Kişisel Nedenler

Kişilik; insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orjinal bütünüdür (Baltaş ve Baltaş, 1990) Bireyi, diğer bireylerden ayıran fiziksel ve ruhsal özellikleri bireyin kişiliği olarak tanımlanabilir. Tutar (2004: 33) kişiliği, ferdin yaşama biçimi olarak tanımlamıştır.

Bireylerin, duygusal taciz uygulama ve duygusal taciz'e maruz kalmalarında belirleyici etken, bireylerin kişilikleridir. Bu gibi durumlarda; fizyolojik yatkınlıklar, deneyimler, kişilik özellikleri, sosyal destek kaynakları gibi pek çok etken rol oynamaktadır. Kişiliğin birçok yönü vardır ve bunlar kişinin duygusal taciz'e karşı direncini etkilemektedir (Tutar, 2004: 34)

Duygusal Taciz Mağdurunun Kişiliği

Duygusal taciz mağdurları çoğu zaman, kendine yapılandan kısmen sorumludur, genellikle ilkeli, kendine yetebilen ve kendini yönlendirebilen kişilerdir (Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003: 50-51).

Duygusal taciz mağdurlarının ortak özellikleri, çalıştıkları yere olan sadakatları ve yaptıkları işle özdeşleşmiş olmalarıdır. Özellikle yaratıcı insanların, ürettikleri yeni fikirlerin diğerlerini rahatsız etmesi nedeni ile duygusal taciz'e maruz kalma olasılığının daha fazla olduğu söylenebilir. Çoğu zaman mağdurların, daha yüksek mevkilerdekilere tehdit oluşturdukları için seçilmiş kişiler olduğu görülmektedir (Davenport, Schwart ve Eliot, 2003: 51-53).

Duygusal taciz bireyin diğerlerinde olmayan bir özelliğe (güzellik, gençlik, zenginlik, geçimlilik vb.) sahip olmasıyla ortaya çıkabilmektedir. Bu başlarında daha az öğrenim görmüş şefler olan, yeni diploma almış gençlerin başına gelebilmektedir (Hirigoyen, 2000).

Arpacıoğlu (2003), duygusal taciz mağdurlarının özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- İşini çok iyi yapan,
- İlişkileri olumlu ve çevresi tarafından sevilen,
- Çalışma ilkeleri olan ve bunlardan ödün vermeyen,
- Dürüst, güvenilir ve çalıştığı örgüte sadık,
- Bağımsız ve yaratıcı,
- Duyarlı, hassas, yardımcı, çalışkan, idealist,
- Kendini sürekli geliştiren, azimli, başarılı,
- Örgütün çıkarlarını koruyan, öncelik veren,
- Bilgiyi paylaşan,

- Onur duygusuna sahip,
- Haksızlığa dayanamayan fakat kendi haklarını ararken sessiz kalan,
- Mükemmeliyetçi olduğu için önce kendini sorumlu tutan,
- Suçlandığı zaman, suçlu olmasa bile af dileyen,
- “Hayır” demekte zorlanan,
- Öfkesini içine atan,
- Yüksek stres altında çalışmayı sürdürebilen,
- Kendi değerini bilmeyen, sürekli daha iyi olması gerektiğini düşünen bireylerdir.

Kişilik özelliklerinin bir değerlendirmesi yapıldığında aşırı duyarlı, şüpheli, yoğun öfke yaşayan ve bir çalışma grubunda yer alırken belirli bir performans düzeyini yakalayamayan bireylerdir (Einarsen, 2000: 379-401). Sosyal becerileri, iş arkadaşları kadar gelişmemiş olan, durağan, sosyal ilişkiler kuramayan ve çatışmalardan mümkün olduğunca uzak duran, kendilerine saygıları ve başarı güdüsü yüksek olan bireylerin iş arkadaşlarına göre duygusal taciz'e maruz kalma ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Zapf, 1999: 70-85).

Duygusal taciz'e uğrayan insanlar, uğradıkları taciz'e aynı tepkileri göstermemektedirler. Farklı kişiler aynı duygusal taciz davranışına farklı tepki gösterebilmektedirler. İnsanların farklı tepki göstermelerinin nedeni kişiliklerinin farklı olmasıdır.

Tutar'a (2004: 34) göre; kişilik özellikleri ve duygusal taciz arasındaki ilişki çok boyutlu araştırılabilir. Fakat kişiliği oluşturan birçok unsur olsa da konu açısından önemli olan iki ana unsur vardır. Bu unsurlardan ilki içe dönüklüğü ifade eden nevrotik kişilik özelliği diğeri ise dışa dönük kişilik özelliğidir.

Nevrotik kişilik özelliklerine sahip insanlar; katı, endişeli, içe kapanık, ağır başlı, sosyal, aşırı kontrollü ve kendisiyle ilgili olmayan sorunları bile, kendileriyle ilişkilymiş gibi sanma özelliklerini gösterirler. Nevrotik kişiliğe sahip olan bireylerin duygusal taciz mağduru olma potansiyeli daha yüksektir. Nevrotik kişilikteki bireylerin daha az esnek ya da göreceli olarak daha katı olmaları nedeniyle, duygusal taciz'e daha yüksek direnç göstermeleri beklenir (Tutar, 2004: 34).

Dışa dönük kişilik özelliğindeki bireyler; nevrotik kişilikteki bireylerin aksine daha sosyal, çevreye açık, konuşkan, iyimser, aktif, rahat, geniş ve kaygısız özellikler

taşırlar. Bu nedenle, dışa dönük insanların duygusal taciz mağduru olma potansiyelleri daha düşüktür. Kendilerine yöneltilen bir duygusal taciz uygulamasını, açık iletişim ve güçlü sosyal ilişkiler sayesinde daha esnek karşılayabilirler (Tutar, 2004: 35).

Uzman kişilik tipine sahip olan bireyler, duygusal taciz'e yapay bir uyum göstermektedirler. Duygusal taciz uygulayıcısı ve uygulayıcılarıyla mücadele konusunda fevri hareketlerden kaçınırlar, koşullarını kendilerinin belirlediği mücadele yöntemleri ile tacizciyi alt etmeyi ustaca başarabilirler (Tutar, 2004: 35).

Duygusal taciz'e uğrayan birey kolay teslim olan ve maruz kaldığı olaylar karşısında direnç gösteremeyecek bir yapıya sahip ise duygusal tacizle başa çıkması zorlaşmaktadır. Bunun nedeni ise, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri olmaktadır. Aksine birey değişikliklere uyum sağlayabilen kişilik özelliğine sahip ise, duygusal tacizle başa çıkması daha kolay olmaktadır. Bu durum, bireyin sahip olduğu kişilik özelliğinin duygusal tacizle başa çıkmasında belirleyici bir etken olduğunu göstermektedir.

Psikolojide genel bir kategori olarak insanlar, "A" tipi kişilik ve "B" tipi kişilik olarak sınıflandırılmaktadır. Sutherland ve Cooper'a (1990: 75) göre, "A" tipi bir kişiliğin gösterdiği davranış özellikleri şunlardır;

- Belli bir zamana yetişme kaygısıyla aşırı iş yükü altında uzun süre çalışmaktadırlar.
- Devamlı olarak diğer insanlarla rekabet halindedirler.
- Kendilerini gerçekçi olmayan ölçütlerle değerlendirmektedirler.
- İş ortamında sürekli olarak engellediklerini düşünmektedirler.
- Üstlerinin kendilerini anlamadıklarını düşünmektedirler.

"A" tipi kişilik özelliğine sahip olan bireylerin çabuk düşündükleri ve pratik zekaları olduğu görülmektedir. Birkaç işi aynı anda gerçekleştirebildikleri ve belli bir zamanda maximum sonuç elde ettikleri görülmektedir (Hammer ve Organ, 1978: 272). Bu etkenler kişilerin duygusal taciz'e karşı koyma ve onun mağduru olma potansiyellerini etkilemektedir. Birey "A" tipi bir kişilik özelliğine sahip ise, hem duygusal taciz mağduru olma, hem de ona karşı koyma potansiyeli daha yüksek olmaktadır (Tutar, 2004: 37).

"B" tipi kişilik özelliğine sahip olanlar ise, daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırganlardır. Yaşama karşı daha az telaşlı bir yaklaşımları

olduğu görülmektedir (Lazarus, 1994: 91-92). "A" tiplerinin küçük ayrıntılara takıldıkları yerlerde "B" tipleri olaylara daha farklı yönlerden bakabilmektedirler.

Telaşlarının daha az, kaygılarının daha düşük olduğu söylenebilir. "B" tiplerinin de duygusal taciz'e maruz kalma olasılıkları vardır; fakat bu kişiliktekiler duygusal taciz ve tehdit karşısında fevri hareket etmeyip, daha kontrollü davranmaktadırlar (Tutar, 2004: 37).

Bütün bu özelliklerden söz ederken üzerinde durulması gereken önemli bir nokta da, insanları "A" ya da "B" tipi diye ikiye ayırma olanağının olup olmadığıdır. "A" tipi diye bir insan yoktur. "A" tipi bir davranış biçimidir ve her türlü insan "A" tipi ya da "B" tipi davranış biçiminin bazı özelliklerine sahip olabilir. Hiçbir insan "A" tipinin bütün özelliklerini göstermemektedir (Kırel, 1994: 15). Çoğu insanın her iki kişilik yapısının bir karışımı olduğu söylenebilir (Lazarus, 1994: 92-93).

Duygusal Tacizcinin Kişiliği

Duygusal tacizcilerin psikolojilerine ilişkin herhangi bir deneysel araştırma bulunmamaktadır. Ancak tacizcilerin davranışlarının nedenlerinin; hayata ve farklılıklara değer vermemelerinden, sahtekarlık ve numaracılıklarından, kendilerini büyütme gereksinimlerinden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Tacizcinin kişiliği; aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı gibi niteliklerle tanımlanmaktadır. Hareketlerinin çoğunun, güvensizlik ve korkudan doğan kıskançlık ve hasetten kaynaklandığı ileri sürülmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 38). Leymann'a (1993: 28) göre; insanlar kendi eksikliklerinin telafisi için duygusal taciz'e başvurabilmektedirler. Kendi adları ve konuları adına duydukları korku ve güvensizlik onları başka birisini küçültücü davranmaya itebilmektedir. Bu açıdan duygusal taciz eylemi şüphesiz bir kompleksli kişilik sorunu olarak görülebilmektedir (Tutar, 2004: 40).

Duygusal tacizciler düşmanlık duyguları yüksek insanlardır. Düşmanlarının olmaması durumunda başka bir düşman bulmakta zorlanmazlar (Tutar, 2004: 39). Namie (2003), tüm tacizciler'i psikopat kişiler olarak nitelendirmiştir. Bununla birlikte, tacizcilerin küçük bir oranında (Amerikan Psikiyatri Derneği'ne göre yaklaşık olarak %4) kişilik bozukluğu vardır, anti-sosyal ya da narsis kişiliklidirler. Tacizciler'in genel özelliği rakiplerini kontrol altına alma istekleridir (Namie, 2003).

Duygusal tacizciler, örgütteki hiyerarşi kademelerine kendi çalışmalarını ve performanslarını ile gelmek yerine, yoluna çıkanı yok ederek yükselmek istemektedirler. Başarılı olamayacaklarını düşündükleri için rakiplerini yok etmeye yönelebilmektedirler.

Kendi eksikliklerini etraflarındakilere saldırarak gizlemeye çalışmaktadırlar. Yeteneksizliklerini ve hatalarını örtmek için günah keçilerine ihtiyaç duymaktadırlar. Duygusal tacizciler örgütü, her ne pahasına olursa olsun kendilerini başarıya ve iyi bir hayata ulaştıracak bir araç olarak görmektedirler. Bunu sağlayabilmek için de rakiplerini ve rakip olabilecekleri kontrol etmeye ve sindirmeye çalışırlar. Çünkü onları kendilerini hedefe ulaştıracak yolda bir engel olarak görmektedirler (Erkekcal, 2005: 9).

Duygusal tacizciler'in genel olarak; ilgi açlığı çeken, zayıf kişilikleri nedeniyle övgüye aşırı ihtiyaç duyan silik karakterli insanlar olduğu söylenebilir. Suçlayıcı ve yargılayıcıdır; bu sebeple sürekli olumsuz senaryolar kurmaktadır. Bu senaryonun oyuncusunu bulmakta zorluk çekmezler. Tacizciler, kendilerini fazla tanımazlar; kendileriyle birlikte hareket edenlerin güçlerine göre kendilerini güçlü hissedebildikleri gibi, bunların yokluğunda kendilerini zayıf ve savunmasız hissedebilirler (Tutar, 2004: 39-40). Duygusal tacizciler zorunlu olarak yalancılardır, her şeyi inkar ederler, tertipçi ve kötü niyetlidirler; dinlemeyi bilmezler, yetişkinler arası bir tartışmayı sürdüremezler, vicdansızdırlar, pişmanlık duymazlar; güce eğilimlidirler, yıkıcıdırlar, esnek davranamazlar ve bencildirler; duyarsızdırlar, ciddiyetsizdirler, güvensizdirler ve olgunlaşmamıştırlar, çoğu kez mantık sınırlarının ve ahlak kurallarının dışına çıkarlar (Clarke, 2002: 72). Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003: 39) göre; duygusal tacizcilerin kişilik özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Duygusal tacizci kötü kişiliktir: Bu kişiler kendi itibarlarını yükseltmek için her türlü yola başvurmaktan çekinmemektedirler. Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği duymaktadırlar. Korku ve güvensizliklerini bir başkasına iftira atarak yenmeye çalışırlar. Peck (1998: 44) kötü kişilik teorisinde, insanların kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için başkalarının ruhsal gelişimini, güç kullanarak yok etmek istediklerini öne sürmektedir. Duygusal taciz uygulayıcıları için, kendileri dışındaki herkes değersizdir.

2. Duygusal tacizci ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanır: Tacizciler, kendilerini örgütün sahibi gibi görürler, her istediklerini yapma ve diğerleri üzerinde güç uygulama haklarına sahip olduklarını düşünmektedirler. Gerilimden beslenirler ve stresli bir örgütsel iklim, arzu ettikleri ortamı sağlar. Duygusal taciz uygulayıcıları, yönetici olmadıkları gibi liderlik vasıflarını da gösterememektedirler. Sözde liderdirler. Örgütte yönetici olabilmek ya da yöneticilik pozisyonlarını korumak için çırpınıp durmaktadırlar.

3. Duygusal tacizci narsis kişiliğe sahiptir: Sosyal becerileri zayıf olan ve kendini, pozisyonunu tehdit eden kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü

kullanmaya yetkili gören; gerçekten ziyade gösterişli bir hayal ortamında yaşayan, kendini sürekli olarak diğerlerinden üstün gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerin bu davranışları; narsis kişilik bozukluğu adı verilen zihinsel bir hastalığın belirtileri olarak görülmektedir (Wyatt ve Hare, 1997: 102). Narsis bireylerin temel özellikleri, sınırsız başarı, zenginlik ve güç elde etme hırslarıdır. Aşırı bir şekilde hissettikleri özgüven duygularını koruyabilmek için sürekli takdir edilmeyi ve kendine hayranlık duyulmasını istemektedirler. Narsis kişiler her zaman özel muamele görme beklentisi ile kendilerini hukuk ve ahlak ilkelerinin üzerinde görmektedirler. Hiyerarşik kademelerde hızla yükselmek için her yöntemi kullanabilirler (Ertekin ve Yurtsever, 2001: 37-45). Performansları kendilerinden daha iyi ve daha üretken birisinininkiyle kıyaslanacağı için, yetenekli olana karşı duygusal taciz uygulamayı tek çıkar yol olarak görebilirler. Bu nedenle, basamakları kendi adımlarıyla çıkmak yerine, yukarıdakini kendi seviyelerine düşürmeye çalışabilmektedirler (Tutar, 2004: 44).

Kıskançlık, çekememezlik, büyük hedefler ve meydan okumaların duygusal taciz'in temel nedenleri olduğu söylenebilir. İş arkadaşları, birinden, daha iyi çalıştığı, daha iyi bir dış görünüşü olduğu ya da daha çok sevildiği için nefret edebilmektedirler. İşgörenler yüksek performanslı birini, kendilerine meydan okuyor gibi algılayıp öfkelenebilir, bunun sonucu olarak da, duygusal taciz'e başlayabilirler. Örgütteki diğer işgörenlerin daha yetenekli olması onları korkutabilmektedir. Yüksek başarıya sahip bir astın mevcudiyetine içerleyebilirler ve bu durum duygusal taciz sürecini başlatabilir.

Brodsky (1976: 4), duygusal taciz davranışını açıklamak için şunları belirtmiştir: Rekabet; bütün sosyal, etnik ve ırksal gruplarda bulunabilir. Hiyerarşideki yerini pekiştirmek için insan devamlı kendisini başkalarıyla kıyaslar ve onları sınar. Taciz ya da rahatsız etme, insanların kendilerini ayrı tutma ve ayrıcalıklarını korumak için kurulu bir işleyişin olmadığı zaman başvurabilecekleri bir yoldur. Taciz uluslararası veya en üst ya da en alt sosyo-ekonomik düzeydeki insanlar arasında yaşanabilmektedir, her iki durumda da bunun sosyal bir içgüdü olduğu söylenebilir.

Tacizciler'in geçmişine bakıldığında; çocukluklarında travma yaşadıkları, kötü ebeveynlere sahip oldukları ya da başa çıkamadıkları çeşitli olayların mağduru oldukları görülmektedir. Wyatt ve Hare (1997: 56), tacizciler'in çocukluklarında utanç ve korku duyguları içinde büyüdükleri için, yeni aileleri olan işyerlerinde bu şekilde davrandıklarını belirtmişlerdir. Bu işleyiş, bilinçsiz olarak, fakat uygun ortamlarda onların yetişkin davranışlarını etkilemektedir.

Kimi tacizciler de duygusal taciz eylemini kendileri başlatamazlar, ancak; “akbabalık” yaparlar. Kendilerinden daha güçlü olduğuna inandıkları birisinin önderliğinde duygusal taciz eylemine katılabilirler.

Duygusal tacizciler, başkalarının niyetlerinden aşırı derecede kuşkulanma, hatta sürekli insanların kendi aleyhinde komplo hazırlığı içinde oldukları yönünde kuşku duymaktadırlar (Hosmer, 1995: 379-403). Tacizciler, paranoid baskıcı ruh hali içinde bulunabilmektedirler. Bu ruh hali içindeki bireylerin en belirgin özellikleri, aşırı bencillik duygusu şeklinde kendini belli eden davranış bozuklukları olduğu söylenebilir (Tutar, 2004: 46).

Tutar (2004: 46), duygusal tacizciler’de obsesif-kompulsif davranışlara çok sık rastlandığını belirtmektedir. Obsesyon ve kompulsiyon kavramları, hem patolojik davranışları hem de kişilik bozukluklarını ifade etmektedir. Obsesif-kompulsif bozuklukta obsesyon zorunlu düşünceleri, kompulsiyon ise, zorunlu davranışları tanımlamaktadır. Bu davranışlara sahip bireylerde, abartılı düzen, intizam, cimrilik gibi kişilik özellikleri ile birlikte kaygı, dikkati toplamada güçlük çekme, aşırı korku belirtileri, unutkanlık, dengesizlik, sinir bozukluğu, ruhsal çöküntü, yorgunluk ve uzun süren gerginlik gibi belirtiler görülmektedir. Obsesif ruh halinde olan mobbingciler, denetimleri altında olmayan ve sürekli tekrar eden olumsuz, hoş olmayan düşünceler içinde olabilmektedirler.

İnsanların duygusal taciz’e başvurmalarının dört temel nedeni vardır (Leymann, 1993: 28; Akt. Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 38-39):

1. Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak: Belirli bir düzenin varlığı halinde gruba bağlılığın artacağına ve böylece güçlü olunacağına inanılmaktadır. Bu nedenle hedef alınan bireyler, kurallara uymaya zorlanmaktadırlar ve uymayanlar kurumdan gitmek zorunda bırakılmaktadır.

2. Düşmanlıktan hoşlanmak: İnsanlar hoşlanmadıkları ya da kendi gibi olamayan bireylerden kurtulmak için duygusal tacizde bulunabilirler. Örgüt hiyerarşisinin neresinde oldukları önemli olmamakla birlikte; üstler, astlar ya da eşit pozisyondaki herhangi birisi, bireysel hoşnutsuzlukların etkisiyle bu süreci başlatabilir.

3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışı: Genel olarak duygusal taciz birisinden kurtulmak için uygulanmasına rağmen, bireylerin bu davranışları bazı durumlarda zevk içinde uyguladıkları görülmektedir. Sadist ruhlu tacizciler yaptıkları eziyetten haz duymaktadırlar.

4. Önyargıları pekiştirmek: İnsanlar belli sosyal, ırksal ya da etnik bir grubun üyesi olduğu için nefret ettiği ya da hoşlanmadığı bireylere karşı duygusal taciz eylemine geçebilirler. Hatta tacizcinin hoşlanmadığı birine benziyor olmak bile bireyi hedef durumuna getirebilmektedir.

Örgütsel Nedenler

Duygusal taciz, her tür örgütte ve her türlü kuruluşta yaşanabilmektedir. Ancak, duygusal taciz'in kar amacı gütmeyen örgütler ile okullar ve sağlık sektöründe, büyük firmalara göre çok daha yaygın olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin; daha küçük, kar amaçsız örgütler, daha büyük ölçekli örgütlerin sahip olduğu profesyonel yöneticiler tarafından yönetilmemeleri olduğu söylenebilir. Eğitim kurumları ve sağlık sektöründeki kurumların yöneticileri bu görevi ikinci bir görev olarak yürütmektedirler. Bunun yanı sıra yaşanan mali baskılar da eklendiğinde oluşan ortam duygusal taciz'e neden olabilmektedir. Kar amaçlı örgütlerin yeterli mali kaynaklara sahip olmaları nedeniyle modern yönetim tekniklerini kullanmaları ve eğitim bölümlerine sahip olmalarının daha kolay olduğu söylenebilir. Örgütsel liderlik ve etkili şikayet prosedürleri, duygusal tacizi engelleyebilmekte ve daha sürecin başındayken saptanarak buna karşı tedbir alınmasını sağlayabilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 46). Namie'nin (2000), Amerika'da yapmış olduğu araştırmasına göre özel işletmelerde %19, kamu kurumlarında %33, küçük aile işletmelerinde %13 ve kar amacı gütmeyen örgütlerde ise %35 oranında duygusal taciz'e rastlanmaktadır. Duygusal taciz'e yol açan ve devam etmesine neden olan örgütsel etkenler aşağıda sıralanmıştır:

1. Kötü yönetim: Brodsky (1976: 2), taciz'in temel amaçlarını, örgütte disiplinin sağlanması, verimliliğin artırılması ve şartlı refleks oluşturulması olarak tanımlamıştır. Duygusal taciz'e ortam hazırlayan kötü yönetimin diğer özellikleri şöyle sıralanabilir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 47):

- Aşırı hiyerarşik yapının varlığı.
- İnsan kaynaklarına yapılan harcamaların aşırı bir şekilde azaltılması.
- Açık kapı politikasının olmaması.
- Örgüt içinde iletişimin yetersiz olması.
- Sorun çözme yeteneğinin yetersizliği.
- Liderliğin zayıf olması.

- Günah keçisi anlayışının yaygınlaşması.
- Takım çalışmasının olmaması.
- Eğitim farklılığının dikkate alınmaması.

2. İşyerinde yoğun stres: İş ortamının stresli olması örgütün her düzeyindeki işgöreni duygusal taciz davranışına itebilmektedir. Yöneticiler, üst yönetimin baskısı nedeniyle astlarına tacizde bulunabilirler ya da alt düzeydekiler, işyerindeki stresin nedeni olduğuna inanılan bireye karşı uygulanan duygusal taciz'e katılabilirler (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 48).

3. Monotonluk: Schueppach ve Torre'e (1996: 94-95) göre; duygusal taciz'in nedeni yalnızca yoğun iş stresi değildir, bunun yanı sıra yeni fikirler üretilmeyen, rutin olarak tekrarlanan işlerin yapıldığı örgütlerde biraz heyecan yaratmak amacıyla duygusal taciz'e yol açabilen davranışlar uygulanabilmektedir.

4. Yöneticilerin inanmaması ve inkarı: Yöneticilerin işyerinde duygusal taciz'in olduğuna ve bunun yaygın bir sorun olduğuna inanmamaları da taciz'in sürmesine neden olabilmektedir. Duygusal taciz hakkında bilgi sahibi olmayan yöneticiler, karşılaştıkları bu sorunu çözmekte zorlanabilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 48).

5. Ahlakdışı uygulamalar: Örgütlerdeki ahlakdışı eylemlerin işgörenler tarafından gün yüzüne çıkartılması durumunda, işgörenlere çeşitli nedenlerle duygusal tacizde bulunmaktadır. Örgütler sorunu çözmek yerine, imajının zedelenmesinden çekinerek kısa vadeli çözümlere yönelmektedir. Yönetimler, sorunla uğraşmak yerine insanları "günah keçisi" haline getirmeyi ve susturmayı tercih edebilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 49).

6. Örgüt yapısındaki değişiklikler: Örgütün küçülmesi, büyümesi, yeniden yapılanması ve şirket evlilikleri gibi kararlar, örgüt yaşamında yönetimlere düşen doğal kararlardır. Bu uygulamalardan genellikle kaçınılamayacağı gibi oluşan durum bazı pozisyonların kaldırılmasını gerektirmektedir. Ancak bu seçim doğru bir düşünce ile yapılmazsa duygusal taciz'e neden olabilmektedir. Rekabetçi ortamlarda, kendi işini kaybetmekten korkanlar, mevkileri için savaşımlar vermektedirler. Kendileri çıkarılmaktansa başkalarına tacizde bulunmaya başlayabilmektedirler. Burada önemli olan nokta; değişimlere insanları hazırlayarak, başka pozisyonlar bulmada onlara yardım ederek ve iş kaybı durumunda tazminat vaadi ile duygusal tacizi önleyebilmektir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 49-50).

7. Yatay organizasyonlar: Yatay organizasyonlarda, benlik imgeleri için makam, maddi çıkara ya da yükselmeye gereksinen insanlar, duygusal taciz gibi başkalarının huzurunu bozacak yollara başvurarak kendi şanslarını arttırmak isteyebilmektedirler (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 49).

8. Örgüt liderlerinin duygusal zekadan yoksunluğu: Yönetici ve işgörenlerin teknik becerilerinin yanı sıra duygusal zeka özellikleri de iş ortamını etkilemektedir. Yüksek duygusal zeka, iş ortamında olumlu bir atmosferin oluşmasında önemli bir etken olabilmektedir (Tutar, 2004: 108). Goleman'a (1996: 27) göre; duygusal zekası yüksek olan kişiler, kendilerini ve ilişkilerini kontrol etme konusunda daha fazla avantaja sahip olmaktadır. Disiplin sahibi olan bu bireylerin, sözlerini yerine getiren, uyum içinde çalışan ve her zaman yapabileceğinin en iyisini yapmaya özen gösteren bireyler olduğu gözlenmektedir. Duygusal zekası yüksek yöneticilerin ve işgörenlerin bulunduğu bir işyerinde duygusal taciz önlenebilmektedir.

Tutar (2004: 96-97), duygusal tacizcilerin örgütlerde kendi normlarını örgütsel kural olarak kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı ve sosyal-etnik ön yargıları pekiştirmek için duygusal taciz'e başvurduklarını belirtmiştir. Bunların dışında, örgütteki duygusal taciz'in ortaya çıkmasına neden olabilecek birçok etken olduğunu vurgulamış ve bu etkenleri üç grupta sınıflandırmıştır:

1. Örgütsel Politikalara İlişkin Duygusal Taciz Etkenleri

- Örgüt içindeki adaletsiz başarı değerlendirmeleri ve ücret eşitsizlikleri.
- Örgütsel kuralların katılığı ve çelişkili yöntemler.
- Örgütteki gerçekçi olmayan iş tanımları.

2. Örgütün Yapısal ve Yönetimsel Özellikleri

- Örgüt yapısındaki merkeziyetçilik ve bireylerin kararlardan dışlanması.
- Yükselme olanaklarının azlığı ve aşırı formaliteler.
- Departmanlar arası karşılıklı bağımlılık.
- Yürütme ve danışma birimleri arasındaki çatışma.

3. Örgütsel Süreçler

- Yetersiz iletişim ve yetersiz bilgi.
- Başarı düzeyi ile ilgili yetersiz bilgi.

- Belirsiz ve çelişkili amaçlar.
- Subjektif yönetim anlayışı.
- Örgütsel liderliğin yokluğu, zayıf yönetim.

Duygusal taciz, her tür örgütte yaşanabilecek bir sorundur. Ancak akılcı ve insana değer veren örgütlerde, duygusal taciz eylemlerine daha az rastlanmaktadır.

Tutar'a (2004: 102) göre; örgüt kültürü, duygusal taciz'in ortaya çıkmasında ve yayılmasında önemli bir etkidir. Bazı örgütler sürekli olarak duygusal taciz üretirken, bazı örgütler duygusal taciz'in ortaya çıkmasına izin vermemektedirler. Bu iki örgüt arasındaki farkın, örgütsel kültürden kaynaklandığı söylenebilir. Bir örgütte; kötü yönetim, yoğun stresli çalışma ortamı, işlerin monotonluğu, yöneticilerin yalancı, tutarsız, hukuk ve ahlak dışı tutum ve davranışları varsa, söz konusu örgütün çalışma koşulları itibariyle elverişsiz bir örgütsel kültüre sahip olduğu söylenebilir.

Cox ve Howard (1990: 264), örgüt kültürünün; örgütlerin yapıları, politikaları ve örgütsel amaçları işgörenlerin bakış açılarını içeren değerlerden oluştuğunu belirtmişlerdir. Örgüt kültürü, örgütün insan unsurunun etkinliğini arttırmak amacıyla oluşturulmaktadır. Temsil yeteneği yüksek bir örgüt kültürü, duygusal taciz'in ortaya çıkmasını ve devam etmesini zorlaştırmaktadır; temsil yeteneği zayıf bir örgüt kültürü ise, duygusal taciz'in kaynağı olmaktadır.

Örgüt kültürü, örgüt üyelerince benimsenen değer ve normlardan oluşmaktadır. Kişinin örgütün kültürünü benimseyememesi duygusal tacizi yaşamasına neden olmaktadır. Örgüt kültürünün, bir örgütsel sorun kaynağı olması, örgütsel kültür öğelerinin işgörenlerin değerlerine göre oluşmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Kişinin, örgütün değer ve normlarını reddettiğinde yaşayabileceği baskı ve sorunlar, örgütte yaşayabileceği duygusal taciz'in boyutunu belirlemektedir.

Tutar (2004: 103), işyerinde ekip çalışmasının olmadığı, herkesin kişisel davrandığı, yardımlaşma ve birlikte sorun çözme yerine, kişisel yarışma, kayırma ve güç mücadelesinin hakim olduğu bir örgütsel kültürde duygusal taciz'in ortaya çıkmasının kaçınılmaz olacağını vurgulamaktadır.

Duygusal taciz olgusunu tetikleyen etkenlerden bir diğerinin de çatışma yönetiminin etkinsizliği olduğu söylenebilir. Çatışma iki ya da daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli sebeplerden kaynaklanan anlaşmazlık olarak tanımlanabilir. Şimşek (1999), örgütsel çatışma kavramını; örgütte iki ya da daha fazla kişi ya da grup arasında kıt kaynakların paylaşılması ya da faaliyetlerin tahsisi ile yine bu kişi ya da

gruplar arasındaki statü, amaç, değer ya da algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık ya da uyuşmazlık şeklinde tanımlamaktadır.

Örgüt içinde çatışmaların olması doğal olarak görülür ve önlenememektedir. Önemli olan çatışmaları doğru bir şekilde yönetebilmektir. Doğru bir şekilde yönetilemeyen çatışmalar duygusal taciz eylemine dönüşebilmektedir. Çatışma yönetimi mekanizması olmayan, çatışmayı ele almaktan kaçınan bir örgütte çözüme ulaşılamayacağı söylenebilir. Çatışmanın çözümü için prosedürler varsa ve çatışmaya çözüm aranıyorsa duygusal taciz önlenememektedir ya da duygusal taciz ileri aşamalara gelmeden durdurulabilmektedir.

Duygusal taciz bireyler arasındaki anlaşmazlıklar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ancak örgütler, kendi çıkarları uyuştukça ve çok fazla olay çıkmadıkça, bazı insanların suistimale yönelik alışkanlıklarını hoşgörüle karşılamaktadırlar. Oysa sorunu çözmek örgüte düşmektedir (Hirigoyen, 2000). Örgüt taciz'e göz yumduğu hatta teşvik ettiği sürece duygusal taciz içinden çıkılmaz bir sorun haline dönüşmektedir.

İşyerinde Duygusal Taciz'in Etkileri

Duygusal Taciz'in Bireylere Etkileri

Duygusal taciz'in, birey üzerinde yıkıcı birçok etkisi bulunmaktadır. Hedef seçilen kişi kendini alt üst olmuş, dışlanmış, aşağılanmış ve yüksek stres altında hissetmektedir.

Birey çoğu zaman herhangi bir nedenden dolayı stres yaşamaktadır. Ancak bu durum kısa sürmektedir. Duygusal taciz'in neden olduğu stres ise bireye uzun süreli ve kronik bir hal almış stres yaşatmaktadır (Tutar, 2004: 71-74). Stresin uzun sürmesi bireyi daha derinden etkileyebilmekte, bireyin ruh sağlığını ve dengesini bozabilmektedir. Bireyin kafası karışmakta ve birey kendini yalnız hissetmektedir (Hirigoyen, 2000; Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 61).

Duygusal taciz mağdurları ilk zamanlar başlarına gelene inanmakta güçlük çekmektedirler. Duygusal taciz baskısı mağdurların kafasını karıştırmaktadır. Yaşadıkları sorunu başkalarına anlatmaya çekinirler. Bu durum ifade edilememekte ve başkaları tarafından anlaşılmamaktadır. Mağdurlar uyuşturulmuş gibi olurlar, kafalarındaki boşluklardan ve düşünmek için çektikleri zorluklardan şikayetçi olmaktadır (Hirigoyen, 2000; Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 63). Mağdurlar başlarına gelenlerin nedenini aramaktadırlar, bulamadıkları zaman da kendilerine olan

güvenlerini kaybederler, sinirli ya da saldırgan hale gelmektedirler. Sürekli kendilerini sorgulamaktadırlar, duygusal taciz'e uğrama sebeplerini ararlar, mantıklı açıklamalar bulmaya çalışırlar ve yaşadıkları olaydan kendilerini sorumlu görmektedirler (Hirigoyen, 2000).

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 62), mağdurların çoğu zaman güven duygularını kaybettiklerini belirtmişlerdir. Kendilerini yalıtılabilmekte ve huzursuzluk, korku, öfke, suçluluk, utanç, endişe ve yetersizlik gibi duyguları yaşayabilmektedirler. Kimseye güven duyamaz olmaktadır. Hirigoyen'e (2000) göre; mağdurların hepsi; aldatılmışlık, istismar edilmişlik ve saygı gösterilmemişlik gibi duyguları paylaşmaktadırlar. Kendilerine olan saygılarını ve haysiyetlerini kaybederler.

Duygusal taciz'in çok önemli bir stres etkeni olduğu söylenebilir. Duygusal taciz'in neden olduğu strese bağlı olarak bireylerde; uykusuzluk, çeşitli sinir bozukluğu semptomları, melankoli, hissizlik, sosyal fobi, sosyal yalıtım, konsantrasyon bozukluğu, kendini küçümseme ve hor görme, depresyon, umutsuzluk, çaresizlik hissi, sinirlilik, öfke, çalışma gücü ve veriminde düşüş, huzursuzluk gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Leymann, 1990: 119-126). Duygusal taciz'in şiddetine göre de mağdurun yaşadığı derin yalnızlık ve yalıtılmışlık hissi ile güven ihtiyacı artmaktadır (Huse ve Cummings, 1985). Sutherland ve Cooper'a (1990: 44-45) göre; duygusal açlığı giderecek ve sosyal destek bulabileceği bir zeminden mahrum kalmak, mağdurda güvensizlik hissi oluşturmaktadır. Hiçlik duygusu, kişisel güven eksikliği, azalan kişisel saygı hissi, depresyon, işte düşük motivasyon, artan kan basıncı ve nabız oranı, işten ayrılma isteği, iş tatminsizliğine yol açabilmektedir.

Araştırmalar, duygusal taciz'e maruz kalan işgörenlerin uykusuzluk, öfke, konsantrasyon bozukluğu, depresyon, işe yabancılaşma, iş arkadaşlarıyla uyumun ve üretkenliliğin düşmesi (Einarsen, 2000: 379-401), sürekli gerginlik, kaygı, çaresizlik duygusu, psikosomatik yakınmalar, kendini suçlama, iş arkadaşlarına ya da yöneticilerine karşı güvensizlik, işten ayrılma eğilimi (Lewis ve Orford, 2005: 29-47), sosyal olarak geri çekilme, ve alkol kullanımı (Beasley ve Rayner, 1997: 177-180), örgütsel bağlılığın düşmesi (Niedl, 1996: 239-249), işten kaçmaların ve işten ayrılmaların artması, motivasyonun ve üretimin düşmesi, iş doyumunun düşmesi (Salin, 2001: 375-392) gibi sorunlar yaşadıklarını göstermektedir.

Duygusal taciz, birçok psikolojik rahatsızlığa neden olmaktadır. Tutar'a (2004: 59) göre, mağduru psikolojik rahatsızlıklar bakımından en çok etkileyen yönü anksiyeteye neden olmasıdır. Anksiyete, hemen her gün korku ve endişe, huzursuzluk,

abuk yorulma, gerginlik, konsantrasyon glg gibi belirtileri olan toplumsal ve mesleki işlevselliği bozan bir psikolojik rahatsızlıktır.

Duygusal taciz'in dereceleri daha önce kısaca ifade edilmiştir. Duygusal taciz'in birey üzerindeki etkileri açısından  dereceye ayrılmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003:67-70):

Birinci derecede duygusal tacizde birey kızgınlık, üzüntü gibi duygular içinde olabilmektedir. Birey bu duygusal taciz derecesinde işlevselliğini sürdürebilmektedir, ağlama, aşırı duygusallık, öfke hali zaman zaman uyku bozukluğu, alınganlık ve konsantrasyon bozukluğu yaşayabilmektedir. Henüz ailesi ve arkadaşları ile olan ilişkileri etkilenmemiştir. Ancak bu durum devam ederse ikinci derecede duygusal taciz'e dönüşebilmektedir. Duygusal tacizden ikinci derecede etkilenen kişi geçici ya da uzun süreli zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar çekmektedir. Uzun süre duygusal taciz'e maruz kalanlarda; yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları, konsantrasyon bozuklukları, aşırı kilo alma ya da verme, depresyon, alkol ya da ilaç bağımlılığı, işyerinden kaçma ve yersiz korkular görülebilmektedir. Duygusal taciz'in süresi uzadıkça etkileri de daha yıkıcı olmaktadır. Tıbbi yardım gerekli bir hal almaktadır. Eğer taciz'e önlem alınamamışsa birey nc derece duygusal tacizi yaşayabilmektedir. Bu süreçte bireyler iş yapamaz duruma gelmektedirler, kendilerini koruma mekanizmaları çökmektedir. şiddetli depresyon, panik atak, kalp krizleri, kazalar, intihar girişimleri, nc kişilere karşı şiddet gibi fiziksel ve psikolojik belirtiler görülmektedir. Psikolojik yardım zorunlu bir hal almaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 67-71; Tutar, 2004: 56-59). Duygusal taciz'in uzun sürmesi durumunda çoğu mağdur Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD: Post – Traumatic Stress Disorder) yaşayabilmektedir. Namie'e (2003) göre PTSD bir psikolojik hasardır. PTSD yaşayanlarda aşağıdaki belirtiler görülmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 72):

- Olayları tekrar tekrar yeniden yaşamak.
- Aşırı tedirginlik, kolayca rkmek, sinirlilik.
- Hayata kaderci bakış.
- Genel duygusal uyuşukluk.
- Sürekli endişe hali.
- Karabasanlar.

- Uykusuzluk.
- Konsantrasyon düşüklüğü.
- Kontrol dışı hareketler.
- Yoğun endişe ve panik atak.
- İntihara ya da cinayet işlemeye yatkınlık duygusu.

Namie'nin (2000), Amerika'da yaptığı araştırmaya göre duygusal taciz, mağdurların özel ve mesleki yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Taciz'in yaşandığı işyerleri, mağdurların beceri ve yeteneklerinden yeterince yararlanamamakta, yaratıcılıkları azalmakta, motivasyonları düşmekte, kuşkulu, sinirli, güvensiz bir hale gelmektedirler. Duygusal taciz sonucunda işgörenlerin %30. 8'i işlerini ya da işyerlerini değiştirmekte, %25'i işlerini bırakmakta ve %14. 8'i ise işlerinden kovulmaktadır. Aynı araştırmaya göre, duygusal taciz mağdurlarının %41'i bunalıma girmekte. Kadınların %31'i, erkeklerin %21'i Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) teşhisiyle bir kez daha işyerine dönemez, çalışamaz duruma gelmektedirler. Çalışanın örgüte ve topluma olan katkısı sıfırlanmaktadır. Araştırmaya katılanların %79'u işten ayrıldıktan sonra bile duygusal taciz baskısını üzerlerinde hissetmektedirler.

Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (SFS) 'na (2002) göre; Duygusal tacizden etkilenenlerin %43. 9'u hasta olmakta, %30. 8'i örgütteki yerinde değişikliğe uğramakta, %22. 5'i işten ayrılmakta ve %14. 8'i işinden kovulmaktadır (Tutar, 2004: 62).

İşyeri Zorbalığı ve Travma Enstitüsü (WBTI) 'nün araştırmasında mağdurların kendilerini tanımladığı bir anket yapılmıştır. Stresin etkilerinin şiddeti sıralandığında; kaygı (%76), uyku bozukluğu (%71), konsantrasyon kaybı (%71), travma sonrası stres bozukluğu (%47), depresyon (%39) ve panik atak (%32) şeklinde olduğu görülmüştür (Namie, 2003).

Leymann (1996: 165-185), yoğun biçimde duygusal taciz'e maruz kalanların erkenden emekli olma eğilimi gösterdiğini belirtmiştir. Leymann, İsveç kamu istatistiklerinin 1991 yılı rakamlarına dayanarak 55 yaş üstündeki işgücünün yaklaşık olarak %25'inin erken emekli olduğunu ve bu erken emekliliklerin %20-40'ı, erken emekli olmalarına sebep olarak işyerlerindeki olumsuz psikolojik ortamı göstermektedir. Erken emekli olan her beş kişiden üçü yoğun olarak duygusal taciz'e maruz kaldığını belirtmiştir.

Hirigoyen (2000), iş hayatında taciz'e uğramış bireylerdeki uzun vadeli hasarların, iyi görünmeleri üzerine yeniden işe başlamalarıyla ortaya çıktığını belirtmiştir. Mağdurlar işe döndüğü anda belirtiler yeniden baş göstermektedir. Karamsarlık, uykusuzluk, kötümser düşünceler gibi daha önce yaşadığı olumsuz duyguları yeniden yaşamaya başladıkları görülmektedir. Burada mağdurlar bir sarmala girmektedir. Nüksetme, yeniden izne ayrılma, işe geri dönme gibi yaşadığı olayları yeniden yaşayabilmektedir. Bu da insanın kendini toplumdan tamamen dışlamasına neden olabilmektedir.

Duygusal Taciz'in Örgütlere Etkileri

Duygusal taciz'in örgütlerde ortaya çıkardığı sonuçlardan ilkinin, örgütteki stresli iklim ortamı olduğu söylenebilir. Örgüte egemen olan stres, örgütteki her işgöreni rahatsız edebilmekte, işgörenden verimliliğini düşürebilmekte ve işgörenden örgüte bağlılığının azalmasına neden olabilmektedir. Bireylerin tüm dikkatlerini yaşadıkları probleme yöneltmelerinin bir sonucu olarak örgüt içindeki takım çalışmaları da zorlaşmaktadır. Tutar (2004: 108- 109), duygusal tacizi kansere benzetmektedir. Tutar'a göre duygusal taciz bir noktadan başlayarak örgütün bütün yaşamsal organlarına büyük bir hızla yayılmaktadır. İyileştirici önlemler alınmadığı sürece tüm örgüt yoğun derecede zarar görebilmektedir.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 106), duygusal tacizi bir strateji olarak kullanan ve üst yönetiminde bu sürecin içinde yer aldığı örgütlerle, yönetimin bu süreçten hiç haberinin olmadığı örgütleri birbirinden ayırmak gerektiğini belirtmişlerdir. Duygusal taciz ancak yönetimin hoş görmesiyle varlığını sürdürebilmektedir. Örgütler, duygusal taciz sonucunda kilit insanları kaybedebilmektedir. Ayrıca, personel hareketlerinde artış görülebilmekte, işgörenden arasında nifak oluşabilmekte ve moraller bozulabilmektedir. Bu durumda örgütler, temel sorunlara dokunmadan durumu düzeltmeye çalışmaktadırlar. Ancak bu, güçlendirmeye çalıştıkları yapılarının tam tersine daha karmaşık bir hale gelmesine ve zayıf düşmelerine neden olabilmektedir.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 112-115), duygusal taciz'in örgüt içindeki etkilerini şu şekilde ortaya koymuşlardır:

- İşin niteliği ve niceliğinde düşüş yaşanması: Duygusal tacizden sadece mağdurlar etkilenmemektedir. Duygusal taciz takım çalışmasını ve birlik ruhunu bozarak örgüt içinde başarılı işler yapılmasını engellemektedir. Kilit noktalardaki personelin ani biçimde kaybedilmesi bir örgütü temelden sarsabilmektedir.

- İletişim ve takım çalışmasının bozulması dahil olmak üzere işgörenler arasında hoş olmayan ilişkiler artabilmektedir.
- Fitnesciliğin arttığı görülmektedir.
- Personel hareketinin artması: Duygusal taciz'in devam etmesine dayanamayan kişiler, işlerin daha ileri gideceğinden korkarak, örgütün güvenli olmadığını hissedebilirler ve daha iyi bir örgüt aramaya başlayabilirler. Bu şekilde de yeni personelin eğitilmesi ve tecrübelilerin kaybı nedeniyle örgüt maliyetinde artış görülebilmektedir. Arpacıoğlu (2003), insan kaynakları uzmanlarından aldığı bilgilere göre, bir çalışanın yerine yenisini almanın maliyetinin, ilk çalışanın maaşının üç ile dört katı olduğunu belirtmiştir.
- Hastalık izinlerinin artması: Duygusal taciz mağdurları tacizden kaçışı genellikle yasal hastalık izinlerinde aramaktadırlar. Hastalık izinlerinin sıklaşması ve uzun sürmesi örgüte maliyet yüklemektedir ve verimliliği düşürmektedir. Mağdur ile birlikte, örgütteki olumsuz atmosferden kaçmak isteyen diğer işgörenler de hastalık izini almaya başlayabilmektedir.
- Saygınlık ve güvenilirlikte kayıp yaşanması: Duygusal tacizi yoğun biçimde yaşayan örgütler saygınlıklarını ve güvenilirliklerini kaybetmeye başlamaktadırlar.
- Danışman maliyetinin olması: Örgüt, iç problemleri, yönetimi ve durumu değerlendirmek için bir danışman getirmeye karar verebilmektedir. Ancak danışman o örgüte ek bir maliyet yüklemekle kalmaz, yönetimin duygusal tacizi sürdürmesi için bir mazeret olarak da kullanılabilir.
- İşsizlik sigortası talepleri ve tazminatlara yol açması: Duygusal taciz mağdurları işsizlik sigortasından yararlanmak isteyebilmektedirler. Bunun için istifaya zorlandıklarını ya da işlerine son verilisinin kuşkulu bir durum arz ettiğini kanıtlamaları gerekmektedir. Bu talepler örgüte fazladan yük bindirmektedir. Bazı mağdurlar fiziksel ve duygusal olarak fazla yıprandıklarından bir daha çalışamayacak hale gelebilmektedirler. Bu işgörenler yasal yollarla tazminat alma hakkını kullanmaktadırlar.
- Davalara yol açması: Mağdurlar, ayrımcılık, rahatsızlık, saldırgan ortam değişiklikleri ve muhtemelen zihinsel zarar görme nedeniyle örgütlerine dava açabilmektedirler.

Duygusal taciz sürecinin başlangıcında ceza mekanizması işletilerek, örgütte onurlu, ilkel ve nitelikli insanlar cezalandırılmaktadır. Cezalar, motivasyonu yok ederek

verimsizliğe neden olabilmektedir. Bu durum örgütsel entropi'ye (çürüme, yok olma) neden olabilmektedir (Tutar, 2004: 109).

Duygusal taciz'in yaşandığı örgütlerde kazanan taraf bulunmamaktadır; ancak ilk kaybeden örgütün kendisi, son kaybeden ise duygusal tacizde bulunan kişiler olmaktadır. Duygusal taciz nedeniyle örgütten, öncelikle duygusal tacizden rahatsızlık duyan nitelikli insanlar ayrılmaktadır ve nitelikli oldukları için herhangi bir örgütte kolayca iş bulabilmektedirler. Ancak belirli bir yaşın üstündeki işgörenlerin işlerinden ayrılıp yeni bir iş bulma olanakları sınırlı olduğundan, duygusal taciz'in ilerleyen sürecinden etkilenmeye devam etmektedirler.

Tutar (2004: 110), duygusal taciz'in örgütün fiziksel ve beşeri yapısı üzerinde olumsuz etkileri bulunduğunu belirtmektedir. Örgütte çaresizce yeniden yapılanma sürecine girilmektedir. Duygusal tacizciler örgütün içinde barındığı sürece örgütün yeniden yapılanma ve reorganizasyon çabası sonuçsuz kalmaktadır. Duygusal tacizciler yüzünden örgütün en önemli unsuru olan nitelikli insanların, örgütsel işleyişe katkısı olmadıkça, örgütsel sinerjinin yaratılması da olanaksızlaşmaktadır.

Duygusal taciz'in ortaya çıkaracağı örgütsel sorunlardan biri de örgütsel çatışmadır. Örgütlerde görülen çatışmalar duygusal taciz'e yol açabileceği gibi, duygusal taciz de örgütsel çatışmalara yol açabilmektedir (Tutar, 2004: 111). Duygusal taciz sürecindeki çözümlenmemiş çatışmalar, yoğunlaşarak baş edilemez boyutlara ulaşabilmektedir. Çözülemediği çatışma verimliliğin düşmesine, duygusal endişelere ve giderek artan hastalık izinlerine yol açmaktadır. Bu aşamadan sonra mağdurların davranışları, yöneticileri ya da üst yönetim tarafından eleştirilerek duygusal taciz körüklenmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 132).

Tutar (2004: 111), duygusal taciz ile örgütsel çatışmanın birbirlerine yakın anlam içeriklerine sahip olsalar da, aralarında bazı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Örgütsel çatışma, genellikle sistemli ve organize değildir; aniden ortaya çıkar ve çatışmanın yönetimiyle ortadan kaldırılabilmektedir. Duygusal taciz ise daha sistemli ve organize bir şekilde uygulanmaktadır, belli bir stratejiye sahiptir ve çatışma gibi geçici olmamaktadır. Duygusal taciz ile başa çıkılması çatışmaya göre daha zor olmaktadır.

Duygusal taciz örgütlere ağır maliyetler yükleyebilmektedir. Harrison (2002), Amerika'da 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın işgörenlerin %42'sinin, erkek işgörenlerin ise %15'inin son iki yılda duygusal taciz'e maruz kaldığını, bunun zaman ve verimlilik kaybı açısından 180 milyon dolara mal olduğunu hesaplandığını belirtmiştir.

Namie'e (2000) göre, duygusal taciz sonucunda yaşanan, personel devriminin örgüte maliyeti oldukça yüksektir: Duygusal taciz'e maruz kalan işgörenlerin %82'si işyerinden ayrılmaktadır. Bunların % 34'ü sağlığı bozulduğu için, % 44'ü ise örgütün performans değerlendirme sisteminin kendilerini kolayca yetersiz damgası yapıştırması nedeniyle işlerinden ayrılmaktadır.

Duygusal Tacizle Başa Çıkma Yolları

Duygusal Tacizle Bireysel Başa Çıkma Yolları

Örgütlerde yaşanan duygusal taciz'in bireylere birçok sorun yaşatması nedeniyle, duygusal tacizle mücadele etmek zorunlu bir hal almaktadır.

Duygusal taciz mağdurlarının mücadelelerinin zor olmasının nedeni duygusal taciz'in kesin kanıtlarının nadiren bulunması ve ispat edilebilmesinin güç olmasıdır (Hirigoyen, 2000). Mağdurların, duygusal tacizcilerin kullandığı taktikleri boşa çıkaracak stratejiler geliştirebilmeleri duygusal tacizle başa çıkmada etkili olmaktadır. Hirigoyen (2000), duygusal taciz mağduru kişilerin, duygusal tacizle başa çıkmada ana kuralın, kendini temize çıkarmaya çalışmaktan vazgeçmek olduğunu bilmeleri gerektiğini belirtmiştir. Fakat buna eğilim göstermenin mağdurlara çekici geldiğini, çünkü tacizcinin söylemlerinin kötü niyetli ve yalanlarla dolu olduğunu ve her türlü temize çıkarmanın ya da açıklamanın mağdurların daha çok batmasına yol açtığını ifade etmiştir. Mağdurların tepkisiz kalması da tacizcinin eylemlerine devam etmesinde bir teşvik unsuru olabilmektedir. Duygusal taciz'e maruz kalanların bu durumla başa çıkabilmeleri için ilk yapmaları gereken bu durumu önce kendilerine itiraf etmeleri ve yaşanan bu olayı kabul etmeleri gerekmektedir.

Mağdurların başlarına gelen bu olaya sessiz kalmamaları gerekmektedir. Arpacıoğlu (2003), duygusal taciz'e maruz kalan kişilerin mutlaka eyleme geçmeleri gerektiğini ve tacizciye davranışının kabul edilemez olduğunu belirtmeleri gerektiğini ifade etmiştir ve duygusal taciz'e uğrayanlara yapmaları gerekenleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Tacizciyi ikaz ederek, tacizciden rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek.
- Duygusal tacizciyi ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek.

- Gerekirse, tıbbi ve psikolojik yardım almak.
- Şikayet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak.
- İş arkadaşları da aynı şekilde rahatsız olduklarında, grupça şikayetlerini bildirmek.
- Eğer duygusal taciz katlanılamayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

Örgütlerde yaşanan duygusal tacizle başa çıkmanın birçok yol olduğu söylenebilir. Tutar'a (2004: 137) göre her tür baskı ve duygusal taciz eylemleri karşısında insanlar genellikle üç tür tavır sergilemektedir. Duygusal taciz karşısında gösterilebilecek tutum ve davranışlar şunlardır:

- Duygusal taciz'e anlayış göstermek.
- Karşı savaş vermek.
- Geri çekilmek.

Duygusal taciz'e anlayış göstermek, onun tekrarlanma sıklığı ya da şiddetine göre değişmektedir. Duygusal taciz sistematik olarak devam ediyor ve taciz artma eğilimi gösteriyor ise, duygusal taciz'e anlayış göstermek doğru bir yöntem olmamaktadır. Ancak duygusal taciz'in strese yol açma olasılığı düşük ise anlayış gösterilebilmektedir (Tutar, 2004: 137).

Duygusal tacizle mücadele ederken tacizcinin stratejileri kullanılmamalıdır. Mağdurlar, tacizcilerin stratejilerini kullanarak onlarla başa çıkılamayacağını bilmeleri gerekmektedir. Burada ortaya konacak temel strateji, mağdurların kendilerini duygusal taciz mağduru yapan değerlerini sorgulamadan, bu değerlere daha fazla sarılmak ve istikrarlı bir kişilik sergilemektir. Mağdurlar, köşelerine çekilerek yalnızlığı seçme yoluna gitmemeliler ve sosyal destek bulma çabasında olmalıdırlar. Duygusal tacizle diğer bir mücadele yöntemi olan geri çekilme stratejisi, duygusal tacizci ile mağdurun güç dengesizliği durumunda istenmeden seçilen bir yol olmalıdır (Tutar, 2004: 137-138).

Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003: 82-93) göre, duygusal taciz mağdurlarının aşağıdaki stratejileri uygulamaları gerekmektedir:

- Üzüntüyü bilinçli bir şekilde yaşamak: Duygusal taciz sürecinde kederlenmek, kaçınılmaz ve gerekli olabilir. Açığa vurulmayan ve uzun süren keder, hayatı etkileyecek başka bir stres etkeni olabilmektedir.

- Kendini yalıtılmamak: Kendini yalıtılmak, duygusal taciz'in etkilerini uzatmaya neden olabilmektedir. Bu durum, depresyon ve umutsuzluk duygularını arttırabilmektedir. Örgüt çevresi dışında, aileden birine, güvenilen bir arkadaşına ya da özenle seçilmiş bir uzmana danışılması bireye yardımcı olabilmektedir.
- Özgüveni ve öz saygıyı geliştirmek: Öz saygısı yüksek olan kişinin, özgüveni de yüksek olmaktadır. Kişinin sahip olduğu öz saygının verdiği güçle, duygusal taciz'e karşı daha yüksek direnç gösterilebilmektedir (Tutar, 2004: 133).
- Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek: Duygusal taciz'in oluşturduğu psikolojik gerilimi azaltmanın bir başka yolu, kişisel ve mesleki nitelikleri, mümkün olduğu kadar hatalardan arındırarak geliştirmektir. Bu tavır, mağdurun kendisine karşı duyduğu özgüvenini ve saygısını yükseltmektedir (Tutar, 2004: 133).
- Yeni bir beceri edinmek: İş dışında, mağdurun hoşlanabileceği meşgaleler bulması üzerindeki gerginliği azaltmasında etkili bir yol olabilmektedir.
- "Mağdur" zihniyetinden kurtulmak.
- Örgüt ile araya bir mesafe koymak ve geniş bir bakış açısı edinmek.
- Örgüt içinde yardım aramak: Duygusal taciz mağdurunun önce örgüt içinden yardım araması gerekmektedir. Mağdur örgüt içinde yardım arayışının hangi aşamasında olursa olsun, kendisini dinleyen bir kişi bulabilirse, taciz sürecinden kurtulabilmektedir. Fakat taciz gerçekleştirilebilmişse mağdur bu şansa sahip olamamış demektir. Eğer örgüt büyük boyuttaysa, ilk önce İnsan Kaynakları Müdürlüğü'ne (İKM) danışmak gerekmektedir (Hirigoyen, 2000).
- Yasal yollara başvurmak: Örgütteki duygusal taciz'in ve bunun mağdur üzerindeki ciddi etkileri henüz anlaşılmadığından, kişiler bir şekilde hatanın kendilerinde olduğunu ve atılabilecek fazla yasal adım olmadığını düşünebilmektedirler (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 89). Bazen yaşanan kriz, yasaların müdahalesi olmadan sona erdirilememektedir. Ancak, yasal kararlar kanıtlar doğrultusunda verilebilmektedir (Hirigoyen, 2000). Ayrıca, yasal yollara başvurmanın maddi ve manevi maliyetleri olmakla beraber sonucu belirsiz olabilmektedir. Duygusal taciz'e maruz kalanların bu sürece karşı mücadele verirken sürecin son aşamasında yasalara gereksinim duyacağı söylenebilir.

Tutar (2004: 134), mağdurun yaşamını yaşanılır kılabilmesi için; kendine göre uygun bir bakış açısı geliştirerek, risk almaktan korkmaması, yetenekli olduğu alanlarda yoğunlaşması, rekabetçi duygulardan vazgeçmemesi, aşırı zihinsel yük getirecek her

türlü faaliyetten uzak durması, güçlü idealler geliştirmesi ve kişiliğini yeniden daha güçlü bir şekilde kurgulamasının gerektiğini belirtmiştir. Bunların, duygusal tacizle bireysel başa çıkmada takip edilecek taktiklerden bazıları olduğunu vurgulamaktadır.

Duygusal Tacizle Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Duygusal taciz örgütlerde yeni bir olgu olmamakla birlikte, örgütün yaşanan probleme bir isim koyması bu problemin önlenmesinde önemli bir role sahip olmaktadır. Örgütteki üst yönetimin durumdan haberdar olması ve bunun yanında eylemi zaman geçirmeden durduracak çözüm süreçlerini başlatacak yeterlikte olması gerekmektedir. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 116), örgüt yönetiminin duygusal taciz sendromunu önleyebilmek için, uyulması gereken on iki ilke önermiştir:

- 1) Örgütün amaçlarını ve işgörelere nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün işgörelere 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) İşgörelenler de örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar. İşgörelenin duygusal taciz sürecinin ilk belirtilerini anlayabilmeleri için bu duruma karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitilmeleri gerekmektedir.
- 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 işgörelenler 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. Örgütte liderlerle uygulamacılar arasında doğrudan iletişim sağlanmalıdır.

- 10) Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
- 11) Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilecek bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Sorunun gerçekten çözülüp çözülmediği örgüt tarafından takip edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunların duygusal taciz'e dönüşmesi böylece engellenmiş olur.
- 12) Örgütte işgörenlere yardım programı olmalıdır.

Duygusal tacizi önlemek, duygusal taciz ile mücadele etmenin, yönetimin en önemli sorumluluklarından biri olduğu söylenebilir. Doğru seçilen bir yöntem ile duygusal taciz'in üstesinden gelmek mümkün olabilmektedir.

Tutar (2004: 146), örgütlerde duygusal taciz'in ortaya çıkmasının asıl sorumlusunun duygusal zekaya sahip olmayan yöneticiler olduğunu belirtmiştir. Yöneticilerin insan ilişkileri noktasında zayıflıkları ve duygusal zekadan yoksun oluşları, duygusal taciz'in zemin bulmasına neden olabilmektedir. Yöneticiler duygusal taciz'in tarafları arasında bir uzlaşma noktası bulup, duygusal tacizi ortadan kaldıramazsa, her geçen gün taciz biraz daha yayılabilmekte ve önlenemez bir hal alabilmektedir.

Örgütlerde rol, bireyden beklenen tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Hicks ve Gullett, 1981). Rol, örgütlerde işgörenin davranışı ile örgütsel yapıyı kavramaya yarayan ve bireyle örgütsel görevi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çerçevedir. Kişinin örgüt içindeki rolünü benimseyerek kabul etmiş olması nedeniyle duygusal taciz'e maruz kalması sınırlı olmaktadır (Tutar, 2004: 149).

Arpacıoğlu (2003), kısa bir eğitim süreciyle tüm işgörenlerin duygusal taciz olgusu ile tanıştırılmasını ve tüm katılımcılarla birlikte örgütsel bir politika oluşturulması gerektiğini vurgulamıştır. Arpacıoğlu'na (2003) göre, aşağıda sıralanan özellikler, ideal resmi politikaların bir parçasını oluşturmaktadır:

- Kötü bir çalışma ortamından, ayrıcalıksız tüm işgörenlerin korunması.
- Duygusal taciz'in tanımlanması; sözlü saldırılardan, kişinin işini verimli bir şekilde yapmasını engelleyen tüm davranışlara kadar açıklanması, bu olgunun yıkıcı olduğunun resmen ilan edilmesi, uygulanan duygusal taciz'in ihbar olarak kabul edilmesi ve soruşturma başlatılabilmesi için koşulların belirlenmesi.
- Örgütün kötü davranışlardan hoşnutsuz olduğunu ifade etmesi (Namie, 2003),

- Duygusal taciz'e hedef olan kişinin, hakları korunmak koşuluyla, tacizciden ayrılmasının zorunlu kılınması.
- Tüm işgörenlerin adil ve geçerli olduğunu kabul ettiği bir soruşturma yönteminin saptanması, şahitlerin güvenliği korunarak tanıklık etmeleri için koşulları belirlenmesi.
- Maddi ve manevi zararın saptanması ve yazıya dökülmesi (tıbbi teşhisler, ücretli izinler, kaybedilen sosyal haklar).
- Bir şikayet bildirildiğinde, işverenin olumlu ve zamanında vereceği tepkinin, şikayetçiye doğrudan bildirilmesinin zorunlu olduğunun belirtilmesi.
- İşverenin düzeltmek amacıyla durum müdahalesinin nasıl olacağı konusunda çeşitli olasılıkların tanımlanması (tacizcinin alenen özür dilemesi, tacizcinin örgütteki konumunun düşürülmesi ya da yer değiştirmesi, şikayetçinin gönüllü olarak başka bir birime transferi, ayrılması koşulunda her iki tarafın da onayladığı bir tazminat paketinin oluşturulması ve iş bulma konusunda yardım sağlanması vb.).
- Duygusal tacizci olduğu kesinleşen ve suçlu bulunan kişinin cezalandırılması (var olan bir disiplin cezası ya da bu politikayı yerleştirmek üzere oluşturulmuş yeni bir ceza ile).
- Misillemeyi ya da intikam almayı engelleyen bir tedbirin alınması, bunun yeni bir duygusal taciz olarak kabul edileceğini bildiren önlemler alınmalıdır (Namie, 2003).

Duygusal taciz her tür örgütte görülebilmektedir ve her örgüt kendi duygusal tacizcisini ve duygusal taciz'ini üretme yeteneğindedir. Bu nedenle örgütlerin duygusal tacizi yönetme yetenekleri bulunmalıdır. Önemli olan nokta duygusal taciz taraftarlarının aynı durum hakkında ne düşündüklerini, hatta bu durumdan haberdar olup olmadıklarını anlamak, kısaca soruna empatik yaklaşmak, sorunun çözümü için önemli bir adım olmaktadır (Tutar, 2004: 156).

Tutar'a (2004: 158) göre; duygusal taciz nedeniyle entropiye (çürüme) yüz tutan bir örgütü yok olmaktan kurtarmanın en etkili yollarından biri de "açık yönetim"dir. Her sistemde, enerjinin tükenmesi, faaliyetlerin bozulması, dengenin kaybolması, karışıklık ve aksamaların belirmesi ve sonunda sistemin faaliyetlerinin durması yönünde bir eğilim gözlenebilmektedir. Entropi bu eğilimi ifade eden kavramdır (Koçel, 2001). Yönetimde açıklık, örgütün zayıflığının değil gücünün göstergesidir. Çalışanı, çalıştırıcı ve yöneteni ile birlikte her türlü bilgiye ulaşabilen, paylaşabilen, bölüşebilen örgütler, öğrenen örgüt haline gelmede ve sorunların çözmede çok daha fazla yetenek

kazanmaktadırlar. Açıklık ilkesini esas alan örgütler, yönetimi, yönetilenlere bilgi verme sorumluluğu ile yükümlü tutmaktadır. Yönetimde açıklık, sadece örgütsel bilgi ve belgeye ulaşma hakkı şeklinde dar bir anlamda düşünülmemelidir. Açıklık, örgütün politikalarını belirleyen organların toplantılarına katılmak, görüş ve düşünceleri özgürce aktarmak, örgütsel amaçları birlikte kararlaştırmak biçiminde olabilmektedir. İşgörenler, açık yönetim sayesinde yönetime katılma imkanı elde etmektedirler (Tutar, 2004: 158-160). Örgütlerde işgörenlerin kararlara katılamama durumu çalışan üzerinde bir gerilim yaratabilmektedir. Kararlarda etkin bir rol oynadığını düşünen bir çalışanın iş motivasyonu ve tatmini yükselmekte, örgüte bağlılığı ve aidiyeti artmaktadır. Örgüte ait olduğunu hisseden bireyin duygusal tacizle baş etmesi daha kolay olabilmektedir.

Örgüt içindeki herhangi bir uygulamanın ve işlemin kapalı, karmaşık ya da anlaşılmasının güç olması halinde, bu durum işgörenler arasında gerilim ve korku yaratabilmektedir. İşgörenlerin, kendilerini ve geleceklerini tehdit altında hissetmeleri büyük bir gerilim yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu durumun duygusal taciz'in alt yapısını hazırladığı söylenebilir. Örgüt içindeki idari, bürokratik ve hukuki birçok işlemin şeffaf hale getirilmesi duygusal tacizle mücadele için etkili bir yöntem olabilmektedir (Tutar, 2004: 159). Baykal'a (2005) göre, kötü çalışma ortamını önlemek için örgütlerde bürokratik yönetim yerine katılımcılığın; kapalılık, gizlilik yerine açıklığın, saydamlığın; bireysel başarıların takdiri yerine takım çalışmasının ön plana çıkarılması gerekmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Edirne il merkezinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin duygusal taciz'e ilişkin algılarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma, var olan durumu betimlemeyi amaçladığından tarama türünde bir çalışmadır.

Öğretmenlerin yaşadıkları duygusal taciz düzeyi betimlenmiş, yaş, cinsiyet vb. diğer bağımsız değişkenlerin etkileri araştırılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2007-2008 öğretim yılında Edirne il merkezinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 34 resmi ilköğretim okulu ve 14 resmi ortaöğretim okulunda görev yapan 1600 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 22 resmi ilköğretim okulu ve 10 resmi orta öğretim okulundan random olarak seçilen 486 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında;

h: hata payı =0.05

k: tutumölçerdeki soru sayısı= 39

max: herbir sorudan alınabilecek maksimum puan =5

min: herbir sorudan alınabilecek minimum puan =1

$$\varepsilon = h \times (k \times (\max - \min)) = 0.05 \times (39 \times (5 - 1)) \cong 8$$

Ancak $\varepsilon=8$ bu manidarlık düzeyi için alınabilecek maksimum kabul edilebilir hata miktarı olduğundan araştırmacı tarafından daha duyarlı sonuç elde edilmek istendiğinden 4 olarak kabul edilmiştir.

$$s = \frac{k \times (\max - \min)}{6} = \frac{39 \times (5 - 1)}{6} = 26 \text{ olarak alındığında her bir hücre için}$$

istatistik işlemlere girmesi gereken minimum örneklem büyüklüğü

$$n_m = \frac{s^2 \times z^2}{\epsilon^2} = \frac{26^2 \times 1.96^2}{4^2} \approx 162 \text{ olarak bulunmuştur. Ancak örnekleme için elde}$$

edilen bu minimum örneklem büyüklüğü örneklemin temsil etme gücünü arttırmak amacıyla araştırmacı tarafından daha fazla sayıda öğretmene uygulanmıştır. Örneklem alınmasında tabakalı örnekleme ve küme örnekleme kullanılmıştır. Resmi ilköğretim ve ortaöğretim okulları olarak iki tabakalı örnekleme yapılmıştır. Küme örnekleme olarak ilköğretim okullarından 22 okul ortaöğretim okullarından 10 okul, okullar listesinden random olarak seçilmiştir. Seçilen okullardan random olarak 6 erkek 6 kadın öğretmen alınması hedeflenmiş ve 486 örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır.

Araştırma örneklemine ait bu 486 öğretmenin demografik bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Örneklem Dağılımı

Tablo 5. Cinsiyet Değişkenine Göre Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.

			Cinsiyet		Toplam
			Erkek	Kadın	
Eğitim Durumu	Önlisans	f	39	32	71
		%	17,5%	12,2%	14,6%
	Lisans	f	169	211	380
		%	75,8%	80,2%	78,2%
	Yüksek Lisans	f	15	20	35
		%	6,7%	7,6%	7,2%
Toplam		f	223	263	486
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 5 incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin %78.2'sinin lisans mezunu, %14.6'sinin önlisans mezunu, %7.2'sinin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Cinsiyet Değişkenine Göre Kıdem Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.

			Cinsiyet		Toplam
			Erkek	Kadın	
Kıdem	1-5	f	35	65	100
		%	15,7%	24,7%	20,6%
	6-10	f	56	66	122
		%	25,1%	25,1%	25,1%
	11-15	f	30	49	79
		%	13,5%	18,6%	16,3%
	16-20	f	36	56	92
		%	16,1%	21,3%	18,9%
	21 ve üstü	f	66	27	93
		%	29,6%	10,3%	19,1%
Toplam		f	223	263	486
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 6 incelendiğinde örneklemdaki kadın öğretmenlerin %24.7'si, erkek öğretmenlerin %15.7'si 1-5 yıl kıdeme; erkek öğretmenlerin %29.6'sı, kadın öğretmenlerin 10.3'ünün 21 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Göre Medeni Hal Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.

			Cinsiyet		Toplam
			Erkek	Kadın	
Medeni Hal	Evli	f	188	206	394
		%	84,3%	78,3%	81,1%
	Bekar	f	35	57	92
		%	15,7%	21,7%	18,9%
Toplam		f	223	263	486
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 7 incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin %81.1'inin evli olduğu görülmektedir. Örneklemdaki erkek öğretmenlerin %84.3'ünün, kadın öğretmenlerin %78.3'ünün evli olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Cinsiyet Değişkenine Göre Müdürün Cinsiyeti Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.

			Cinsiyet		Toplam
			Erkek	Kadın	
Müdürün Cinsiyeti	Erkek	F	221	252	473
		%	99,1%	95,8%	97,3%
	Kadın	F	2	11	13
		%	,9%	4,2%	2,7%
Toplam		F	223	263	486
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 8 incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin %97.3'ü müdürü erkek olan okullarda görev yaptığı görülmektedir. Örneklemdaki erkek öğretmenlerin %99.1'i kadın öğretmenlerin %95.8'i müdürü erkek olan okullarda görev yapmaktığı görülmektedir.

Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Sayısı Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.

			Cinsiyet		Toplam
			Erkek	Kadın	
Öğretmen Sayısı	16-21	F	40	47	87
		%	17,9%	17,9%	17,9%
	22-27	F	55	76	131
		%	24,7%	28,9%	27,0%
	28-33	F	39	51	90
		%	17,5%	19,4%	18,5%
	34 ve üstü	F	89	89	178
		%	39,9%	33,8%	36,6%
Toplam		F	223	263	486
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 9 incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin %36.6'sı 34 ve daha fazla öğretmenin çalıştığı, %27.0'ı 22-27 öğretmenin çalıştığı okullarda görev yaptığı görülmektedir. Örneklemdaki erkek öğretmenlerin %39.9'u kadın öğretmenlerin %33.8'i 34 ve daha fazla öğretmenin çalıştığı okullarda görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre Yaş Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.

		Cinsiyet		Toplam		
		Erkek	Kadın			
Yaş	18-25	f	7	18	25	
		%	3,1%	6,8%	5,1%	
	26-33	f	57	82	139	
		%	25,6%	31,2%	28,6%	
	34-41	f	70	102	172	
		%	31,4%	38,8%	35,4%	
	42-49	f	61	50	111	
		%	27,4%	19,0%	22,8%	
	50 ve üstü	f	28	11	39	
		%	12,6%	4,2%	8,0%	
	Toplam		f	223	263	486
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 10 incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin %35.4'ü 34-41, %28.6'sı 26-33 yaşlarında olduğu görülmektedir. Örneklemdaki erkek öğretmenlerin %31.1'i kadın öğretmenlerin %38.8'i 34-41 yaşlarında olduğu görülmektedir. Örneklemdaki erkek öğretmenlerin %12.6'sı kadın öğretmenlerin %4.2'si 50 ve üstü yaşlarında olduğu görülmektedir.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen 1 Kişisel Bilgi Formu (EK-A) ve 1 ölçek (EK-B) kullanılmıştır. Bunlar;

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket; öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem, müdürün cinsiyeti, okuldaki öğretmen sayısını belirlemeye yönelik toplam 8 sorudan (bağımsız değişken) oluşmaktadır (EK A).

Duygusal Taciz Ölçeği

Araştırma için gerekli olan veriler, literatür taraması, katılımcılarla görüşme ve katılımcılara anket uygulanması yolu ile elde edildi. Einarsen ve Raknes'in (1997) kullanmış oldukları, 21 maddeden oluşan, olumsuz davranış soruları Negative Acts Questionnaire (NAQ) ölçeği; Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye çevirilerek kullanılmıştır. (Cronbach's alpha = 0.87). Bu araştırmada kullanılan ölçek (EK-B) Cemaloğlu'nun kullanmış olduğu ölçekten araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Tüm

sorular davranışlarla ilgili olup mobbing terimi herhangi bir yerde kullanılmamıştır. Bunun avantajı, anketi cevaplayan kişiyi, maruz kaldığı davranışı mobbing olarak etiketlemeye zorlamadan davranışlara maruz kalma derecesinin ölçülmesidir. NAQ ile doğrudan (sözlü taciz çirkin söylemler ve alay gibi) veya dolaylı (sosyal dışlama, iftira gibi) olumsuz davranışları içeren sorular anlatılmaktadır.

Olumsuz davranışlar anketi "NAQ-Negative Acts Questionnaire", ölçeğinden esinlenerek araştırmacı tarafından geliştirilen "Duygusal Taciz Ölçeği (EK-B)" için şu geçerlik güvenirlik işlemleri yine araştırmacı tarafından yapılmıştır.

Ölçek Geliştirme

Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin şu yedi boyuttan oluştuğu görülmüştür (Tablo 1).

- 1. Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar.
 - 10 Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.
 - 12 Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.
 - 13 Görevim için önemli olan yetkilerim elimden alınıyor.
 - 14 Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.
 - 15 Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.
 - 16 Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.
 - 17 Bana, önemsiz ve hoş gitmeyecek görevler veriliyor.
 - 18 Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.
 - 19 Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.
 - 37 Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.
- 2. Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar.
 - 21 Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.
 - 22 Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.
 - 24 Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.
 - 25 İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.
 - 26 Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.
 - 27 İş arkadaşlarım orda değilmişim gibi davranıyor.

- 28 İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.
- 3. Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar.
 - 11 Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.
 - 20 Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.
 - 23 Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.
 - 30 Ağır şakalara maruz kalıyorum.
 - 31 Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.
 - 32 Alaya maruz kalıyorum.
 - 34 Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.
 - 36 Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.
 - 4. Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi.
 - 1 İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.
 - 2 Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.
 - 3 Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.
 - 4 Sözlü olarak tehdit ediliyorum.
 - 5 Yüksek sesle azarlanıyorum.
 - 9 Görüş / fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.
 - 5. Kişiyeye Yönelik Şiddet.
 - 29 Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.
 - 38 Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.
 - 39 Fiziksel zarar veriliyor.
 - 6. Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar.
 - 6 İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.
 - 7 Sözüm sürekli kesiliyor.
 - 8 İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.
 - 7. Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar.
 - 33 Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.
 - 35 Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.

Tablo 11. Faktör Analizi.

	SORULAR	1	2	3	4	5	6	7
1	İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.	172	185	015	749	053	109	136
2	Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.	290	262	145	721	053	115	104
3	Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.	170	192	095	651	099	214	122
4	Sözlü olarak tehdit ediliyorum.	258	146	235	620	240	343	0,009
5	Yüksek sesle azarlanıyorum.	229	0,038	335	516	184	393	0,045
6	İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.	167	392	0,095	253	0,052	689	144
7	Sözüm sürekli kesiliyor.	312	190	195	412	119	610	0,030
8	İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	386	111	289	350	112	591	056
9	Görüş / fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.	267	257	300	428	051	381	008
10	Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.	446	134	437	250	169	393	012
11	Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.	325	148	504	175	043	456	029
12	Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.	622	176	179	303	030	198	241
13	Görevim için önemli olan yetkilerim elimden alınıyor.	596	159	207	439	159	043	101
14	Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.	722	277	052	238	060	067	143
15	Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.	725	127	135	068	169	261	051
16	Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.	782	124	160	107	042	230	107
17	Bana, önemsiz ve hoşça gitmeyecek görevler veriliyor.	736	202	218	271	101	0,005	085
18	Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.	491	208	409	258	028	311	044
19	Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.	470	284	193	325	194	232	089
20	Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.	197	058	517	334	401	162	0,091
21	Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.	074	612	312	246	0,052	223	013
22	Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.	270	627	349	314	066	086	0,023
23	Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.	387	227	584	234	052	051	0,011
24	Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.	357	632	211	206	288	052	0,029
25	İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.	097	792	010	012	209	226	160
26	Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.	261	599	266	363	096	0,037	0,060
27	İş arkadaşlarım orda değişmişim gibi davranıyor.	183	805	054	060	214	150	212
28	İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.	196	739	134	160	183	078	095
29	Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.	219	421	259	226	603	0,089	031
30	Ağır şakalara maruz kalıyorum.	131	060	695	015	119	020	187
31	Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.	193	301	599	219	078	094	190
32	Alaya maruz kalıyorum.	105	211	670	042	254	139	274
33	Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.	138	184	401	207	063	0,004	737
34	Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.	109	281	575	163	434	141	287
35	Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.	214	053	161	112	228	055	802
36	Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.	150	086	589	078	498	033	172
37	Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.	407	177	224	0,062	304	083	421
38	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	112	154	175	102	817	070	196
39	Fiziksel zarar veriliyor.	064	219	144	088	842	072	098

Tablo 12. Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları.

		Madde-Toplam			Madde-Hariç		
		Rit	sd	p	rir	sd	p
10	Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.	0,734	592	p<.01	0,668	592	p<.01
12	Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.	0,793	592	p<.01	0,725	592	p<.01
13	Görevim için önemli olan yetkilerim elimden alınıyor.	0,780	592	p<.01	0,716	592	p<.01
14	Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.	0,782	592	p<.01	0,714	592	p<.01
15	Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.	0,775	591	p<.01	0,699	591	p<.01
16	Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.	0,803	592	p<.01	0,756	592	p<.01
17	Bana, önemsiz ve hoş gitmeyecek görevler veriliyor.	0,815	592	p<.01	0,757	592	p<.01
18	Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.	0,744	592	p<.01	0,682	592	p<.01
19	Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.	0,734	592	p<.01	0,661	592	p<.01
37	Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.	0,545	592	p<.01	0,482	592	p<.01

Tablo 12 incelendiğinde Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz kavramıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları.

		Madde-Toplam			Madde-Hariç		
		Rit	sd	p	rir	sd	p
21	Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.	0,714	592	p<.01	0,619	592	p<.01
22	Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.	0,824	592	p<.01	0,734	592	p<.01
24	Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.	0,803	592	p<.01	0,739	592	p<.01
25	İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.	0,780	592	p<.01	0,701	592	p<.01
26	Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.	0,775	592	p<.01	0,673	592	p<.01
27	İş arkadaşlarım orda değilmiş gibi davranıyor.	0,841	591	p<.01	0,773	591	p<.01
28	İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.	0,816	592	p<.01	0,735	592	p<.01

Tablo 13 incelendiğinde Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz kavramıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları.

		Madde-Toplam			Madde-Hariç		
		Rit	sd	p	rir	sd	p
11	Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.	0,718	592	p<.01	0,583	592	p<.01
20	Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.	0,729	592	p<.01	0,623	592	p<.01
23	Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.	0,711	592	p<.01	0,613	592	p<.01
30	Ağır şakalara maruz kalıyorum.	0,679	592	p<.01	0,579	592	p<.01
31	Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.	0,754	592	p<.01	0,646	592	p<.01
32	Alaya maruz kalıyorum.	0,774	592	p<.01	0,705	592	p<.01
34	Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.	0,809	592	p<.01	0,744	592	p<.01
36	Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.	0,730	592	p<.01	0,660	592	p<.01

Tablo 14 incelendiğinde Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz kavramıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları.

		Madde-Toplam			Madde-Hariç		
		Rit	sd	p	rir	sd	p
1	İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.	0,652	591	p<.01	0,422	591	p<.01
2	Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.	0,809	591	p<.01	0,666	591	p<.01
3	Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.	0,782	592	p<.01	0,635	592	p<.01
4	Sözlü olarak tehdit ediliyorum.	0,831	592	p<.01	0,745	592	p<.01
5	Yüksek sesle azarlanıyorum.	0,753	592	p<.01	0,630	592	p<.01
9	Görüş / fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.	0,763	592	p<.01	0,594	592	p<.01

Tablo 15 incelendiğinde Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz kavramıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları.

		Madde-Toplam			Madde-Hariç		
		Rit	sd	p	rir	sd	p
29	Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.	0,879	592	p<.01	0,610	592	p<.01
38	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	0,840	592	p<.01	0,689	592	p<.01
39	Fiziksel zarar veriliyor.	0,886	592	p<.01	0,778	592	p<.01

Tablo 16 incelendiğinde Kişiyeye Yönelik Şiddet boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz kavramıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları.

		Madde-Toplam			Madde-Hariç		
		Rit	sd	p	rir	sd	p
6	İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.	0,795	592	p<.01	0,586	592	p<.01
7	Sözüm sürekli kesiliyor.	0,896	592	p<.01	0,751	592	p<.01
8	İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	0,873	592	p<.01	0,681	592	p<.01

Tablo 17 incelendiğinde Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz kavramıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları.

		Madde-Toplam			Madde-Hariç		
		Rit	sd	p	rir	sd	p
33	Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.	0,943	592	p<.01	0,687	592	p<.01
35	Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.	0,890	592	p<.01	0,687	592	p<.01

Tablo 18 incelendiğinde Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz kavramıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Duygusal taciz Değişkeni İçin Madde Analizi Sonuçları.

		Madde-Toplam			Madde-Hariç		
		Rit	sd	p	rir	sd	p
1	Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	0,812	592	p<.01	0,478	592	p<.01
2	Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	0,839	592	p<.01	0,702	592	p<.01
3	Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	0,859	592	p<.01	0,749	592	p<.01
4	Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	0,868	592	p<.01	0,754	592	p<.01
5	Kişiyeye Yönelik Şiddet	0,657	592	p<.01	0,608	592	p<.01
6	Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	0,789	592	p<.01	0,704	592	p<.01
7	Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	0,562	592	p<.01	0,494	592	p<.01

Tablo 19 incelendiğinde geliştirilen ölçeğin tüm alt boyutlarının işyerinde duygusal taciz kavramıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 20. Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

		Üst Çeyreklik			Alt Çeyreklik			Karşılaştırma		
		n	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s	t	sd	p
10	Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.	160	1,819	1,009	160	1,000	0,000	10,236	318	p<.01
12	Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.	160	2,219	1,125	160	1,000	0,000	13,657	318	p<.01
13	Görevim için önemli olan yetkilerim elimden alınıyor.	160	2,063	1,050	160	1,000	0,000	12,757	318	p<.01
14	Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.	160	2,256	0,960	160	1,000	0,000	16,503	318	p<.01
15	Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.	160	2,363	1,031	160	1,000	0,000	16,666	318	p<.01
16	Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.	160	1,825	0,929	160	1,000	0,000	11,203	318	p<.01
17	Bana, önemsiz ve hoşça gitmeyecek görevler veriliyor.	160	2,175	1,037	160	1,000	0,000	14,283	318	p<.01
18	Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.	160	1,831	0,947	160	1,000	0,000	11,074	318	p<.01
19	Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.	160	2,063	0,930	160	1,000	0,000	14,414	318	p<.01
37	Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.	160	1,413	0,772	160	1,000	0,000	6,737	318	p<.01

Tablo 20 incelendiğinde Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz bakımından ayırt etme gücüne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 21. Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

		Üst Çeyreklik			Alt Çeyreklik			Karşılaştırma		
		n	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s	t	sd	p
21	Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.	160	1,650	0,856	160	1,000	0,000	9,579	318	p<.01
22	Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.	160	2,075	0,935	160	1,000	0,000	14,492	318	p<.01
24	Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.	160	1,531	0,808	160	1,000	0,000	8,289	318	p<.01
25	İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.	160	1,619	0,875	160	1,000	0,000	8,916	318	p<.01
26	Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.	160	1,931	0,972	160	1,000	0,000	12,080	318	p<.01
27	İş arkadaşlarım orda değilmişim gibi davranıyor.	160	1,763	0,921	160	1,000	0,000	10,435	318	p<.01
28	İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.	160	1,738	1,006	160	1,000	0,000	9,242	318	p<.01

Tablo 21 incelendiğinde Sosyal ilişkileri Engelleyen Davranışlar boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz bakımından ayırt etme gücüne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 22. Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

		Üst Çeyreklik			Alt Çeyreklik			Karşılaştırma		
		n	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s	t	sd	p
11	Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.	160	1,938	0,950	160	1,000	0,000	12,449	318	p<.01
20	Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.	160	1,450	0,996	160	1,000	0,000	5,699	318	p<.01
23	Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.	160	1,588	0,804	160	1,000	0,000	9,214	318	p<.01
30	Ağır şakalara maruz kalıyorum.	160	1,488	0,777	160	1,000	0,000	7,912	318	p<.01
31	Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.	160	1,875	0,845	160	1,000	0,000	13,059	318	p<.01
32	Alaya maruz kalıyorum.	160	1,419	0,756	160	1,000	0,000	6,982	318	p<.01
34	Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.	160	1,450	0,807	160	1,000	0,000	7,030	318	p<.01
36	Küçük düşürücü isimlerle çağırılıyor ve saygısız davranılıyor.	160	1,269	0,716	160	1,000	0,000	4,735	318	p<.01

Tablo 22 incelendiğinde Kişisel itibarı Zedeleyici Davranışlar boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz bakımından ayırt etme gücüne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 23. Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

		Üst Çeyreklik			Alt Çeyreklik			Karşılaştırma		
		n	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s	t	sd	p
1	İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.	160	2,719	1,023	160	1,000	0,000	21,189	318	p<.01
2	Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.	160	2,619	1,057	160	1,000	0,000	19,305	318	p<.01
3	Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.	160	2,238	1,266	160	1,000	0,000	12,322	318	p<.01
4	Sözlü olarak tehdit ediliyorum.	160	1,888	1,028	160	1,000	0,000	10,888	318	p<.01
5	Yüksek sesle azarlanıyorum.	160	1,825	1,108	160	1,000	0,000	9,391	318	p<.01
9	Görüş / fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.	160	2,613	1,082	160	1,000	0,000	18,801	318	p<.01

Tablo 23 incelendiğinde Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz bakımından ayırt etme gücüne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 24. Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

		Üst Çeyreklik			Alt Çeyreklik			Karşılaştırma		
		n	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s	t	sd	p
29	Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.	160	1,413	0,788	160	1,000	0,000	6,599	318	p<.01
38	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	160	1,181	0,525	160	1,000	0,000	4,357	318	p<.01
39	Fiziksel zarar veriliyor.	160	1,169	0,504	160	1,000	0,000	4,219	318	p<.01

Tablo 24 incelendiğinde Kişiyeye Yönelik Şiddet boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz bakımından ayırt etme gücüne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 25. Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

		Üst Çeyreklik			Alt Çeyreklik			Karşılaştırma		
		n	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s	t	sd	p
6	İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.	160	1,988	1,016	160	1,000	0,000	12,262	318	p<.01
7	Sözüm sürekli kesiliyor.	160	2,300	0,923	160	1,000	0,000	17,751	318	p<.01
8	İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	160	2,444	0,957	160	1,000	0,000	19,031	318	p<.01

Tablo 25 incelendiğinde Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz bakımından ayırt etme gücüne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 26. Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

		Üst Çeyreklik			Alt Çeyreklik			Karşılaştırma		
		n	\bar{x}	s	N	\bar{x}	s	t	sd	p
33	Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.	160	1,800	0,983	160	1,000	0,000	10,263	318	p<.01
35	Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.	160	1,431	0,798	160	1,000	0,000	6,815	318	p<.01

Tablo 26 incelendiğinde Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar boyutundaki tüm maddelerin işyerinde duygusal taciz bakımından ayırt etme gücüne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 27. Duygusal Taciz Değişkeni İçin Ayırt Etme Gücü Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.

	Üst Çeyreklik			Alt Çeyreklik			Karşılaştırma		
	n	\bar{x}	s	n	\bar{x}	s	t	sd	p
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	160	1,906	0,708	160	1,009	0,028	15,964	318	p<.01
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	160	1,668	0,694	160	1,000	0,000	12,137	318	p<.01
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	160	1,489	0,592	160	1,000	0,000	10,410	318	p<.01
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	160	2,197	0,790	160	1,000	0,000	19,100	318	p<.01
Kişiyeye Yönelik Şiddet	160	1,238	0,519	160	1,000	0,000	5,775	318	p<.01
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	160	2,156	0,806	160	1,000	0,000	18,087	318	p<.01
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	160	1,553	0,814	160	1,000	0,000	8,571	318	p<.01

Tablo 27 incelendiğinde ölçeğin tüm alt boyutlarının işyerinde duygusal taciz değişkeni bakımından ayırt etme gücüne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 28. Duygusal Taciz Değişkeni İçin Cronbach α Güvenirlik Katsayıları.

	k	n	cronbach
Yaşam Kalitesini Ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	10	594	0,914
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	7	594	0,900
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	8	594	0,873
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	6	594	0,700
Kişiyeye Yönelik Şiddet	3	594	0,801
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	3	594	0,816
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	2	594	0,792

Tablo 28 incelendiğinde ölçeğin alt boyutları itibarıyla hesaplanan Cronbach α Güvenirlik Katsayılarının yüksek düzeyde olup 0.792 ile 0.914 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 29. Duygusal Taciz Değişkeni İçin Test-Tekrar Test Güvenirlik Katsayıları.

	r	sd	p
Yaşam Kalitesini Ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	0,748	52	p<.01
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	0,699	52	p<.01
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	0,960	52	p<.01
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	0,914	52	p<.01
Kişiyeye Yönelik Şiddet	0,825	52	p<.01
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	0,755	52	p<.01
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	0,974	52	p<.01
Duygusal taciz	0,890	52	p<.01

Tablo 29 incelendiğinde ölçeğin alt boyutları itibarıyla hesaplanan Test-Tekrar Test Güvenirliğinin tüm boyutlarda yüksek olduğu görülmektedir.

Bütün bu geçerlik güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin kullanılabilir olduğuna karar verildi.

Uygulama

Veri toplama araçları, araştırmacı tarafından okul yönetimiyle işbirliği yapılarak okulda öğretmenlere doğrudan uygulandı.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Analizler 0.05 manidarlık düzeyinde sınınmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bilgiler SPSS paket programı yardımı ile çözümlendi. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans gibi betimsel istatistikler yanında geçerlik güvenilirlik analizlerinde varimax rotated faktör analizi, croanbach alpha, item-total korelasyon, item-remainder korelasyon, ayırt edicilik, devamlılık katsayıları hesaplandı. Bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle etkileşimi analiz edilirken ise t testi, varyans analizi, LSD istatistik teknikleri kullanıldı.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırma Bulguları

Cinsiyet

Tablo 30. Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin t Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	N	Ar.Ort.	Std.Sapma	t	sd	P yönlü) (2
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Erkek	223	1,39955	,572296	2,964	484	,003
	Kadın	263	1,25665	,490699			
Sosyal İlişkileri Engellleyen Davranışlar	Erkek	223	1,23062	,412040	,876	484	,382
	Kadın	263	1,19337	,509308			
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	Erkek	223	1,20067	,411107	1,620	484	,106
	Kadın	263	1,14259	,378466			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	Erkek	223	1,52242	,662143	2,464	484	,014
	Kadın	263	1,37959	,614424			
Kişiyeye Yönelik Şiddet	Erkek	223	1,08221	,298004	,811	484	,418
	Kadın	263	1,05957	,314075			
Kişinin İletişim Kurmasını Engellleyen Davranışlar	Erkek	223	1,47235	,665996	2,053	484	,041
	Kadın	263	1,34854	,659456			
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Erkek	223	1,19955	,503903	2,836	484	,005
	Kadın	263	1,09125	,331604			
Duygusal taciz	Erkek	223	1,30105	,388921	2,571	484	,010
	Kadın	263	1,21022	,387422			

Tablo 30 incelendiğinde erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre “Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar ($t=2,964$, $sd=484$, $p<.01$),”, “Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi ($t=2,464$, $sd=484$, $p<.05$)”, “Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar ($t=2,836$, $sd=484$, $p<.01$)”, boyutlarında ve genel olarak ($t=2,571$, $sd=484$, $p<.01$) işyerinde duygusal taciz’e daha fazla uğradıklarını düşündükleri görülmektedir. Diğer alt boyutlar bakımından ise işyerinde duygusal taciz’e uğrama algılarının öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Yaş

Tablo 31. Yaş Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,857	4	,214	,750	,559
Gruplar içi	137,403	481	,286		
Toplam	138,260	485			

Tablo 31 incelendiğinde Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin yaşına göre ($F=0.750$, $sd= 4-481$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 32. Yaş Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,239	4	,310	1,425	,224
Gruplar içi	104,580	481	,217		
Toplam	105,819	485			

Tablo 32 incelendiğinde Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin yaşına göre ($F=1.425$, $sd= 4-481$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 33. Yaş Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,454	4	,113	,727	,574
Gruplar içi	75,002	481	,156		
Toplam	75,455	485			

Tablo 33 incelendiğinde Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin yaşına göre ($F=0.727$, $sd= 4-481$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 34. Yaş Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2,014	4	,504	1,232	,296
Gruplar içi	196,689	481	,409		
Toplam	198,703	485			

Tablo 34 incelendiğinde Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin yaşına göre ($F=1.232$, $sd= 4-481$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 35. Yaş Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,589	4	,147	1,572	,180
Gruplar içi	45,033	481	,094		
Toplam	45,621	485			

Tablo 35 incelendiğinde Kişiyeye Yönelik Şiddet alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin yaşına göre ($F=1.572$, $sd= 4-481$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 36. Yaş Değişkenine Göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2,030	4	,508	1,150	,332
Gruplar içi	212,227	481	,441		
Toplam	214,257	485			

Tablo 36 incelendiğinde Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin yaşına göre ($F=1.150$, $sd= 4-481$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 37. Yaş Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,145	4	,286	1,611	,170
Gruplar içi	85,451	481	,178		
Toplam	86,595	485			

Tablo 37 incelendiğinde Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin yaşına göre ($F=1.611$, $sd= 4-481$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 38. Yaş Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,573	4	,143	,940	,440
Gruplar içi	73,327	481	,152		
Toplam	73,900	485			

Tablo 38 incelendiğinde geneli bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin yaşına göre ($F=0.940$, $sd= 4-481$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Eğitim Durumu

Tablo 39. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,532	2	,766	2,706	,068
Gruplar içi	136,728	483	,283		
Toplam	138,260	485			

Tablo 39 incelendiğinde Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının retmenlerin eğitim durumuna göre ($F=2.706$, $sd= 2-483$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 40. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,626	2	,313	1,437	,239
Gruplar içi	105,194	483	,218		
Toplam	105,819	485			

Tablo 40 incelendiğinde Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının retmenlerin eğitim durumuna göre ($F=1.437$, $sd= 2-483$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 41. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,057	2	,029	,183	,833
Gruplar içi	75,398	483	,156		
Toplam	75,455	485			

Tablo 41 incelendiğinde Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının retmenlerin eğitim durumuna göre ($F=0.183$, $sd= 2-483$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 42. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,860	2	,430	1,049	,351
Gruplar içi	197,844	483	,410		
Toplam	198,703	485			

Tablo 42 incelendiğinde Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının retmenlerin eğitim durumuna göre ($F=1.049$, $sd= 2-483$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 43. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,460	2	,230	2,458	,087
Gruplar içi	45,162	483	,094		
Toplam	45,621	485			

Tablo 43 incelendiğinde Kişiyeye Yönelik Şiddet alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin eğitim durumuna göre ($F=2.458$, $sd=2-483$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 44. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2,440	2	1,220	2,782	,063
Gruplar içi	211,817	483	,439		
Toplam	214,257	485			

Tablo 44 incelendiğinde Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin eğitim durumuna göre ($F=2.782$, $sd=2-483$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 45. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,818	2	,409	2,304	,101
Gruplar içi	85,777	483	,178		
Toplam	86,595	485			

Tablo 45 incelendiğinde Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin eğitim durumuna göre ($F=2.304$, $sd=2-483$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 46. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,748	2	,374	2,468	,086
Gruplar içi	73,153	483	,151		
Toplam	73,900	485			

Tablo 46 incelendiğinde geneli bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin eğitim durumuna göre ($F=2.468$, $sd=2-483$, $p>.05$) farklılık göstermediği görülmektedir.

Medeni Hal

Tablo 47. Medeni Hal Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin t Testi Sonuçları.

	Medeni Hal	N	Ar.Ort.	Std. Sapma	t	sd	p (2yönlü)
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Evli	394	1,30838	,512893	-1,184	484	,237
	Bekar	92	1,38152	,615537			
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Evli	394	1,19761	,451589	-1,257	484	,210
	Bekar	92	1,26553	,527589			
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	Evli	394	1,15292	,331280	-1,893	484	,059
	Bekar	92	1,23913	,590868			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	Evli	394	1,43739	,608720	-,551	484	,582
	Bekar	92	1,47826	,762850			
Kişiyeye Yönelik Şiddet	Evli	394	1,05753	,256256	-1,853	484	,064
	Bekar	92	1,12319	,462824			
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	Evli	394	1,38494	,612183	-1,402	484	,161
	Bekar	92	1,49275	,852316			
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Evli	394	1,12563	,402066	-1,656	484	,098
	Bekar	92	1,20652	,498085			
Duygusal taciz	Evli	394	1,23777	,361970	-1,654	484	,099
	Bekar	92	1,31241	,491613			

Tablo 47 incelendiğinde genel olarak ve tüm alt boyutları bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin medeni haline göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>.05$).

Kıdem

Tablo 48-A. Kıdem Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
1-5	100	1,22000	,394661
6-10	122	1,42951	,597611
11-15	79	1,32152	,497087
16-20	92	1,25761	,517864
21 ve üstü	93	1,35591	,598996
Toplam	486	1,32222	,533921

Tablo 48-B. Kıdem Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2,939	4	,735	2,612	,035
Gruplar içi	135,321	481	,281		
Toplam	138,260	485			

Tablo 48-B incelendiğinde Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin kıdemine göre (F=2.612, sd= 4-481, p<.05) farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 48-C. Kıdem Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
1-5	6-10	-,209508(*)	,004
	11-15	-,101519	,204
	16-20	-,037609	,624
	21 ve üstü	-,135914	,076
6-10	1-5	,209508(*)	,004
	11-15	,107989	,159
	16-20	,171900(*)	,019
	21 ve üstü	,073594	,314
11-15	1-5	,101519	,204
	6-10	-,107989	,159
	16-20	,063910	,433
	21 ve üstü	-,034395	,672
16-20	1-5	,037609	,624
	6-10	-,171900(*)	,019
	11-15	-,063910	,433
	21 ve üstü	-,098305	,208
21 ve üstü	1-5	,135914	,076
	6-10	-,073594	,314
	11-15	,034395	,672
	16-20	,098305	,208

*p<0,05

Tablo 48-C incelendiğinde 6-10 yıllık ($\bar{x} = 1.43$) kıdemdeki öğretmenlerin 1-5 yıl ($\bar{x} = 1.22$) ve 16-20 yıl ($\bar{x} = 1.26$) kıdemdeki öğretmenlere göre, Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğradıklarını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 49-A. Kıdem Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
1-5	100	1,09714	,238424
6-10	122	1,32670	,652067
11-15	79	1,18626	,395126
16-20	92	1,15373	,335688
21 ve üstü	93	1,25653	,498249
Toplam	486	1,21046	,467102

Tablo 49-B. Kıdem Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	3,472	4	,868	4,080	,003
Gruplar içi	102,347	481	,213		
Toplam	105,819	485			

Tablo 49-B incelendiğinde Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin kıdemine göre (F=4.080, sd= 4-481, p<.01) farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 49-C. Kıdem Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
1-5	6-10	-,229555(*)	,000
	11-15	-,089114	,200
	16-20	-,056584	,396
	21 ve üstü	-,159386(*)	,017
6-10	1-5	,229555(*)	,000
	11-15	,140441(*)	,036
	16-20	,172971(*)	,007
	21 ve üstü	,070169	,270
11-15	1-5	,089114	,200
	6-10	-,140441(*)	,036
	16-20	,032530	,646
	21 ve üstü	-,070272	,320
16-20	1-5	,056584	,396
	6-10	-,172971(*)	,007
	11-15	-,032530	,646
	21 ve üstü	-,102802	,130
21 ve üstü	1-5	,159386(*)	,017
	6-10	-,070169	,270
	11-15	,070272	,320
	16-20	,102802	,130

*p<0,05

Tablo 49-C incelendiğinde 6-10 yıl kıdemdeki ($\bar{x} = 1.33$) öğretmenler 1-5 yıl ($\bar{x} = 1.10$), 11-15 yıl ($\bar{x} = 1.19$) ve 16-20 yıl ($\bar{x} = 1.15$) kıdemdeki öğretmenlere göre; ayrıca 21 yıl ve üstü ($\bar{x} = 1.26$) kıdemdeki öğretmenler 1-5 yıl ($\bar{x} = 1.10$) kıdemdeki öğretmenlere göre; Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğradıklarını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 50. Kıdem Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,182	4	,296	1,914	,107
Gruplar içi	74,273	481	,154		
Toplam	75,455	485			

Tablo 50 incelendiğinde Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin kıdemine göre (F=1.914, sd= 4-481, p>.05) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 51. Kıdem Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2,679	4	,670	1,643	,162
Gruplar içi	196,025	481	,408		
Toplam	198,703	485			

Tablo 51 incelendiğinde Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin kıdemine göre (F=1.643, sd= 4-481, p>.05) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 52. Kıdem Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,394	4	,099	1,049	,381
Gruplar içi	45,227	481	,094		
Toplam	45,621	485			

Tablo 52 incelendiğinde Kişiyeye Yönelik Şiddet alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin kıdemine göre (F=1.049, sd= 4-481, p>.05) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 53. Kıdem Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	3,039	4	,760	1,730	,142
Gruplar içi	211,218	481	,439		
Toplam	214,257	485			

Tablo 53 incelendiğinde Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin kıdemine göre (F=1.730, sd= 4-481, p>.05) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 54. Kıdem Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,384	4	,346	1,953	,101
Gruplar içi	85,211	481	,177		
Toplam	86,595	485			

Tablo 54 incelendiğinde Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin kıdemine göre (F=1.953, sd= 4-481, p>.05) farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 55-A. Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
1-5	100	1,17543	,286428
6-10	122	1,32768	,433182
11-15	79	1,25096	,345538
16-20	92	1,20020	,370058
21 ve üstü	93	1,28667	,462207
Toplam	486	1,25190	,390348

Tablo 55-B. Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,644	4	,411	2,736	,028
Gruplar içi	72,256	481	,150		
Toplam	73,900	485			

Tablo 55-B incelendiğinde geneli bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin kıdemine göre (F=2.736, sd= 4-481, p<.05) farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 55-C. Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
1-5	6-10	-,152257(*)	,004
	11-15	-,075535	,196
	16-20	-,024771	,658
	21 ve üstü	-,111247(*)	,047
6-10	1-5	,152257(*)	,004
	11-15	,076722	,171
	16-20	,127486(*)	,018
	21 ve üstü	,041010	,442
11-15	1-5	,075535	,196
	6-10	-,076722	,171
	16-20	,050764	,394
	21 ve üstü	-,035712	,547
16-20	1-5	,024771	,658
	6-10	-,127486(*)	,018
	11-15	-,050764	,394
	21 ve üstü	-,086477	,130
21 ve üstü	1-5	,111247(*)	,047
	6-10	-,041010	,442
	11-15	,035712	,547
	16-20	,086477	,130

*p<0,05

Tablo 55-C incelendiğinde 6-10 yıl kıdemdeki ($\bar{x} = 1.33$) öğretmenler 1-5 yıl ($\bar{x} = 1.18$) ve 16-20 yıl ($\bar{x} = 1.20$) kıdemdeki öğretmenlere göre; ayrıca 21 yıl ve üstü kıdemdeki ($\bar{x} = 1.29$) öğretmenler 1-5 yıl kıdemdeki ($\bar{x} = 1.18$) öğretmenlere göre; geneli bakımından işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğradıklarını düşündükleri görülmektedir.

Öğretmen Sayısı

Tablo 56-A. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
16-21	87	1,17816	,308946
22-27	131	1,19924	,336611
28-33	90	1,32889	,515870
34 ve üstü	178	1,47978	,686542
Toplam	486	1,32222	,533921

Tablo 56-B. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	8,209	3	2,736	10,142	,000
Gruplar içi	130,051	482	,270		
Toplam	138,260	485			

Tablo 56-B incelendiğinde Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına göre ($F=10.142$, $sd= 3-482$, $p<.01$) farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 56-C. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Öğretmen Sayısı	(J) Öğretmen Sayısı	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
16-21	22-27	-,021076	,769
	28-33	-,150728	,054
	34 ve üstü	-,301614(*)	,000
22-27	16-21	,021076	,769
	28-33	-,129652	,069
	34 ve üstü	-,280539(*)	,000
28-33	16-21	,150728	,054
	22-27	,129652	,069
	34 ve üstü	-,150886(*)	,025
34 ve üstü	16-21	,301614(*)	,000
	22-27	,280539(*)	,000
	28-33	,150886(*)	,025

* $p<0,05$

Tablo 56-C incelendiğinde çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 34 ve üstü olan öğretmenler ($\bar{x} = 1.48$); 16-21 öğretmenin ($\bar{x} = 1.18$), 22-27 öğretmenin ($\bar{x} = 1.20$) ve 28-33 öğretmenin ($\bar{x} = 1.33$) çalıştığı okullardaki öğretmenlere göre “Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğradıklarını düşündükleri görülmektedir. Öğretmen sayısının artmasının “Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal tacizi arttırdığı görülmektedir.

Tablo 57-A. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
16-21	87	1,10016	,354719
22-27	131	1,08724	,242030
28-33	90	1,27143	,481270
34 ve üstü	178	1,32424	,587453
Toplam	486	1,21046	,467102

Tablo 57-B. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	5,686	3	1,895	9,124	,000
Gruplar içi	100,133	482	,208		
Toplam	105,819	485			

Tablo 57-B incelendiğinde “Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına göre ($F=9.124$, $sd= 3-482$, $p<.01$) farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 57-C. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Öğretmen Sayısı	(J) Öğretmen Sayısı	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
16-21	22-27	,012923	,838
	28-33	-,171264(*)	,013
	34 ve üstü	-,224073(*)	,000
22-27	16-21	-,012923	,838
	28-33	-,184188(*)	,003
	34 ve üstü	-,236997(*)	,000
28-33	16-21	,171264(*)	,013
	22-27	,184188(*)	,003
	34 ve üstü	-,052809	,371
34 ve üstü	16-21	,224073(*)	,000
	22-27	,236997(*)	,000
	28-33	,052809	,371

* $p<0,05$

Tablo 57-C incelendiğinde çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı, 28-33 ($\bar{x} = 1.27$) ile 34 ve üstü olan öğretmenler ($\bar{x} = 1.32$), 16-21 öğretmenin ($\bar{x} = 1.10$) ve 22-27 öğretmenin ($\bar{x} = 1.09$) çalıştığı okullardaki öğretmenlere göre; “Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e daha fazla uğradıklarını düşünmektedirler. Öğretmen sayısının artması, “Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal tacizi arttırdığı görülmektedir.

Tablo 58-A. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
16-21	87	1,07040	,138384
22-27	131	1,10401	,221529
28-33	90	1,16667	,333099
34 ve üstü	178	1,26685	,554639
Toplam	486	1,16924	,394433

Tablo 58-B. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	3,104	3	1,035	6,893	,000
Gruplar içi	72,351	482	,150		
Toplam	75,455	485			

Tablo 58-B incelendiğinde “Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına göre ($F=6.893$, $sd= 3-482$, $p<.01$) farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 58-C. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Öğretmen Sayısı	(J) Öğretmen Sayısı	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
16-21	22-27	-,033605	,531
	28-33	-,096264	,099
	34 ve üstü	-,196452(*)	,000
22-27	16-21	,033605	,531
	28-33	-,062659	,238
	34 ve üstü	-,162846(*)	,000
28-33	16-21	,096264	,099
	22-27	,062659	,238
	34 ve üstü	-,100187(*)	,046
34 ve üstü	16-21	,196452(*)	,000
	22-27	,162846(*)	,000
	28-33	,100187(*)	,046

* $p<0,05$

Tablo 58-C incelendiğinde okullarındaki öğretmen sayısı, 34 ve üstü olan öğretmenler ($\bar{x} = 1.27$), 6-21 öğretmenin ($\bar{x} = 1.07$), 22-27 öğretmenin ($\bar{x} = 1.10$) ve 28-33 öğretmenin ($\bar{x} = 1.17$) çalıştığı okullardaki öğretmenlere göre; “Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e daha fazla uğradıklarını düşündükleri görülmektedir. Öğretmen sayısının artması “Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal tacizi arttırmaktadır.

Tablo 59-A. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
16-21	87	1,18774	,297279
22-27	131	1,29008	,385965
28-33	90	1,45741	,586235
34 ve üstü	178	1,67884	,831924
Toplam	486	1,44513	,640076

Tablo 59-B. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	18,649	3	6,216	16,641	,000
Gruplar içi	180,054	482	,374		
Toplam	198,703	485			

Tablo 59-B incelendiğinde “Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e uğrama öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına göre ($F=16.641$, $sd= 3-482$, $p<.01$) farklılık göstermektedir.

Tablo 59-C. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Öğretmen Sayısı	(J) Öğretmen Sayısı	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
16-21	22-27	-,102337	,227
	28-33	-,269668(*)	,003
	34 ve üstü	-,491099(*)	,000
22-27	16-21	,102337	,227
	28-33	-,167331(*)	,046
	34 ve üstü	-,388763(*)	,000
28-33	16-21	,269668(*)	,003
	22-27	,167331(*)	,046
	34 ve üstü	-,221432(*)	,005
34 ve üstü	16-21	,491099(*)	,000
	22-27	,388763(*)	,000
	28-33	,221432(*)	,005

* $p<.05$

Tablo 59-C incelendiğinde okullarındaki öğretmen sayısı 28-33 ($\bar{x} = 1.46$) ile 34 ve üstü olan öğretmenler ($\bar{x} = 1.68$), 16-21 öğretmenin ($\bar{x} = 1.19$) ve 22-27 öğretmenin ($\bar{x} = 1.29$) çalıştığı okullardaki öğretmenlere göre; ayrıca çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 34 ve üstü olan öğretmenler ($\bar{x} = 1.68$), 28-33 öğretmenin çalıştığı ($\bar{x} = 1.46$) okullardaki öğretmenlere göre, “Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e daha fazla uğradıklarını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 60-A. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
16-21	87	1,01149	,061174
22-27	131	1,00509	,041028
28-33	90	1,06667	,279110
34 ve üstü	178	1,14794	,452335
Toplam	486	1,06996	,306700

Tablo 60-B. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,932	3	,644	7,105	,000
Gruplar içi	43,689	482	,091		
Toplam	45,621	485			

Tablo 60-B incelendiğinde “Kişiyeye Yönelik Şiddet” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına göre ($F=7.105$, $sd= 3-482$, $p<.01$) farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 60-C. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişiyeye Yönelik Şiddet Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Öğretmen Sayısı	(J) Öğretmen Sayısı	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
16-21	22-27	,006405	,878
	28-33	-,055172	,223
	34 ve üstü	-,136446(*)	,001
22-27	16-21	-,006405	,878
	28-33	-,061578	,136
	34 ve üstü	-,142851(*)	,000
28-33	16-21	,055172	,223
	22-27	,061578	,136
	34 ve üstü	-,081273(*)	,037
34 ve üstü	16-21	,136446(*)	,001
	22-27	,142851(*)	,000
	28-33	,081273(*)	,037

* $p<0,05$

Tablo 60-C incelendiğinde çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 34 ve üstü olan öğretmenler ($\bar{x} = 1.15$); 16-21 öğretmenin ($\bar{x} = 1.01$), 22-27 öğretmenin ($\bar{x} = 1.00$) ve 28-33 öğretmenin ($\bar{x} = 1.07$) çalıştığı okullardaki öğretmenlere göre, “Kişiyeye Yönelik Şiddet” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e daha fazla uğradıklarını düşünmektedirler. Öğretmen sayısının artması “Kişiyeye Yönelik Şiddet” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal tacizi arttırmaktadır.

Tablo 61-A. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
16-21	87	1,22222	,392654
22-27	131	1,28244	,459419
28-33	90	1,41111	,663005
34 ve üstü	178	1,58240	,836856
Toplam	486	1,40535	,664656

Tablo 61-B. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	10,479	3	3,493	8,262	,000
Gruplar içi	203,778	482	,423		
Toplam	214,257	485			

Tablo 61-B incelendiğinde “Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına göre ($F=8.262$, $sd= 3-482$, $p<.01$) farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 61-C. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Öğretmen Sayısı	(J) Öğretmen Sayısı	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
16-21	22-27	-,060221	,503
	28-33	-,188889	,054
	34 ve üstü	-,360175(*)	,000
22-27	16-21	,060221	,503
	28-33	-,128668	,149
	34 ve üstü	-,299954(*)	,000
28-33	16-21	,188889	,054
	22-27	,128668	,149
	34 ve üstü	-,171286(*)	,042
34 ve üstü	16-21	,360175(*)	,000
	22-27	,299954(*)	,000
	28-33	,171286(*)	,042

* $p<.05$

Tablo 61-C incelendiğinde çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 34 ve üstü olan öğretmenler ($\bar{x} = 1.58$), 16-21 öğretmenin ($\bar{x} = 1.22$), 22-27 öğretmenin ($\bar{x} = 1.28$) ve 28-33 öğretmenin ($\bar{x} = 1.41$) çalıştığı okullardaki öğretmenlere göre; “Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e daha fazla uğradıklarını düşünmektedirler. Öğretmen sayısının artması “Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal tacizi arttırmaktadır.

Tablo 62-A. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
16-21	87	1,02874	,139691
22-27	131	1,07252	,271195
28-33	90	1,11667	,309494
34 ve üstü	178	1,25843	,594762
Toplam	486	1,14095	,422548

Tablo 62-B. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	4,219	3	1,406	8,228	,000
Gruplar içi	82,377	482	,171		
Toplam	86,595	485			

Tablo 62-B incelendiğinde “Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına göre ($F=8.228$, $sd= 3-482$, $p<.01$) farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 62-C. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Öğretmen Sayısı	(J) Öğretmen Sayısı	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
16-21	22-27	-,043783	,444
	28-33	-,087931	,158
	34 ve üstü	-,229691(*)	,000
22-27	16-21	,043783	,444
	28-33	-,044148	,436
	34 ve üstü	-,185908(*)	,000
28-33	16-21	,087931	,158
	22-27	,044148	,436
	34 ve üstü	-,141760(*)	,008
34 ve üstü	16-21	,229691(*)	,000
	22-27	,185908(*)	,000
	28-33	,141760(*)	,008

* $p<0,05$

Tablo 62-C incelendiğinde okullarındaki öğretmen sayısı 34 ve üstü olan öğretmenler ($\bar{x} = 1.26$), 16-21 öğretmenin ($\bar{x} = 1.03$), 22-27 öğretmenin ($\bar{x} = 1.07$) ve 28-33 öğretmenin ($\bar{x} = 1.12$) çalıştığı okullardaki öğretmenlere göre; “Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar” alt boyutu bakımından işyerinde duygusal taciz’e daha fazla uğradıklarını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 63-A. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Betimsel İstatistikler.

	N	Ar.Ort.	Std.Sapma
16-21	87	1,11413	,178062
22-27	131	1,14866	,205004
28-33	90	1,25983	,365453
34 ve üstü	178	1,39121	,517032
Toplam	486	1,25190	,390348

Tablo 63-B. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	6,508	3	2,169	15,515	,000
Gruplar içi	67,393	482	,140		
Toplam	73,900	485			

Tablo 63-B incelendiğinde geneli bakımından işyerinde duygusal taciz'e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına göre ($F=15.515$, $sd= 3-482$, $p<.01$) farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 63-C. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin LSD Testi Sonuçları.

(I) Öğretmen Sayısı	(J) Öğretmen Sayısı	Ar.Ort. Farkı(I-J)	p
16-21	22-27	-,034528	,505
	28-33	-,145702(*)	,010
	34 ve üstü	-,277079(*)	,000
22-27	16-21	,034528	,505
	28-33	-,111175(*)	,030
	34 ve üstü	-,242551(*)	,000
28-33	16-21	,145702(*)	,010
	22-27	,111175(*)	,030
	34 ve üstü	-,131376(*)	,007
34 ve üstü	16-21	,277079(*)	,000
	22-27	,242551(*)	,000
	28-33	,131376(*)	,007

* $p<0,05$

Tablo 63-C incelendiğinde çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 28-33 ($\bar{x} = 1.26$) ile 34 ve üstü olan öğretmenler ($\bar{x} = 1.39$), 16-21 öğretmenin ($\bar{x} = 1.11$) ve 22-27 öğretmenin ($\bar{x} = 1.15$) çalıştığı okullardaki öğretmenlere göre; ayrıca çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 34 ve üstü olan öğretmenler ($\bar{x} = 1.39$), 28-33 öğretmenin ($\bar{x} = 1.26$) çalıştığı okullardaki öğretmenlere göre; geneli bakımından işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğradıklarını düşündükleri görülmektedir.

Müdürün Cinsiyeti

Tablo 64. Müdürün Cinsiyeti Değişkenine Göre Duygusal Taciz Değişkeni İçin t Testi Sonuçları.

	Müdürün Cinsiyeti	N	Ar.Ort.	Std.Sapma	t	sd	p (2 yönlü)
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Erkek	473	1,32939	,539031	1,788	484	,074
	Kadın	13	1,06154	,132530			
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Erkek	473	1,21625	,472165	1,650	484	,100
	Kadın	13	1,00000	,000000			
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	Erkek	473	1,17363	,398887	1,481	484	,139
	Kadın	13	1,00962	,034669			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	Erkek	473	1,45701	,644700	2,482	484	,013
	Kadın	13	1,01282	,046225			
Kişiye Yönelik Şiddet	Erkek	473	1,07188	,310672	,833	484	,405
	Kadın	13	1,00000	,000000			
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	Erkek	473	1,41579	,670550	2,095	484	,037
	Kadın	13	1,02564	,092450			
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Erkek	473	1,14482	,427671	1,220	484	,223
	Kadın	13	1,00000	,000000			
Duygusal taciz	Erkek	473	1,25839	,393657	2,221	484	,027
	Kadın	13	1,01566	,030116			

Tablo 64 incelendiğinde müdürü erkek olan okulda çalışan öğretmenler, müdürü kadın olan okulda çalışan öğretmenlere göre “Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi ($t=2,482$, $sd=484$, $p<.05$),”, “Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar ($t=2,095$, $sd=484$, $p<.05$),” boyutlarında ve genel olarak ($t=2,221$, $sd=484$, $p<.05$), işyerinde duygusal taciz’e daha fazla uğradıklarını düşündükleri görülmektedirler. Diğer alt boyutlar bakımından işyerinde duygusal taciz’e uğrama algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermemektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç

İşyerinde duygusal taciz:

- Öğretmenin cinsiyetine
- Müdürün cinsiyetine
- Öğretmenin kıdemine
- Çalışılan okuldaki öğretmen sayısına

göre farklılaşmakta

- Öğretmenin medeni haline
- Öğretmenin yaşına
- Öğretmenin eğitim durumuna

göre farklılaşmamaktadır.

- Erkek öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadır.
- Çalıştıkları okulun müdürü erkek olan öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadır.
- 6-10 yıl kıdemdeki öğretmenler ile 21 yıl ve üstü kıdemdeki öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadır.
- Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 28-33 ile 34 ve üstü olan öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadır. Öğretmen sayısının artması işyerinde duygusal tacizi arttırmaktadır.

Tartışma

Cemaloğlu (2007) "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Duygusal Taciz Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi" adlı araştırmasında, 16 İlköğretim okulunda 347 öğretmen ve yöneticiye uyguladığı anketler sonucunda erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıklarını saptamıştır. Bu sonuçlara karşın, Mikkelsen ve Einarsen (2002: 401), İsveç'te yayınladıkları araştırma sonuçlarına göre; duygusal taciz eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını bulmuştur. Einarsen ve Skogstad (1996), Norveç'te 13 ayrı iş kolunda, 7986 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmaya göre; duygusal taciz eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını tespit etmişlerdir. Ancak ABD'de 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığı saptanmıştır (Arapcioğlu, 2003). Bu durum, Türkiye'de kadınların yıldırmada mağdur olarak daha az, erkeklerin ise daha çok seçildiklerini göstermektedir.

Araştırmalar arasındaki bu fark, toplumlar arasındaki kadın ve erkeklere karşı uygulanan duygusal taciz davranışlarının farkını göstermektedir. Bu fark, İskandinav ülkelerindeki toplumlarda kadın ve erkekler arasında fark gözetilmediğini, ABD'de ise kadınların zayıflığından yararlanıp mağdur olarak seçilmeleri daha kolay olduğunu, ancak buna karşın Türk toplumunda kadına karşı daha çok koruyuculuk kültürünün hakim olduğunu ve bu yüzden duygusal taciz davranışlarının hedefinde daha çok erkeklerin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bunun bir diğer nedeni Türk toplumunda Kadınların iş hayatına katılımının az olması, çalışan Kadınlar içersinde de kariyer yapmak isteyenlerin sayısının azlığı ve genel olarak yönetim kademelerinde erkeklerin olmasıdır. Bununla birlikte bu kariyer basamaklarına erkek işgörenlerin daha çok talip olması nedeni ile bir rekabet ortamı oluşmakta olup bu rekabetin legal alanlardan illegal bir çatışma ortamına taşınması ile erkek olan işgörenlerin kendilerine rakip olarak gördükleri erkek işgörelere daha fazla duygusal taciz davranışı uygulayabilmektedirler.

Ertürk (2005) yapmış olduğu çalışmada, genel olarak bekâr katılımcıların algılarına dair puan ortalamalarının evli ve dul katılımcılara göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu fark, bekâr katılımcıların evli ve dul katılımcılara göre daha çok duygusal taciz eylemlerine maruz kaldıkları anlamına gelmektedir. Yapılan araştırmalar

arasındaki farklılık araştırmanın yapıldığı il'in sosyal ve demografik yapısından kaynaklanabilir.

Leymann (1993: 85) yaptığı araştırma sonucuna göre; 21 - 30 ve 31 - 40 yaş gruplarında yer alanlarda duygusal taciz mağduru olma yönünde daha yüksek oranda bir ilgi tespit etmiştir. Yapılan birçok araştırma genç yaştaki kişilerin daha yüksek duygusal taciz davranışına maruz kalma riski altında olduğunu göstermektedir. Kutlu (2006: 80) yaptığı araştırmada duygusal taciz mağduru olduğunu bildiren kişilerin %42, 8'inin, 26-32 yaş grubunda yer aldığını ve ikinci sırada ise %36, 9 ile 33-40 yaş grubunda yer alan mağdurların olduğunu saptamıştır. Ertürk (2005) yaptığı araştırmada, en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üstü katılımcıların diğer katılımcılara göre daha çok duygusal taciz eylemlerine maruz kaldıklarını saptamıştır. Zapf (1999: 75), bireylerin yıldırımaya maruz kalmalarında yaş faktörünün anlamlı olmadığını ifade etmektedir. Gökçe (2006) yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin ve yöneticilerin duygusal taciz davranışlarına maruz kalmalarına ilişkin algıları yaş faktörüne göre farklılaşmadığını saptamıştır. Yapılan araştırmada yaş aralıklarına göre, algı puan ortalamaları incelendiğinde, her yaş grubundaki bireylerin duygusal taciz davranışlarına maruz kaldığı söylenebilir. Araştırmalardaki farklılıklar yaşlara göre maruz kalınan davranışlardan kaynaklanabilir. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin her yaşta duygusal taciz'e maruz kalabileceği söylenebilir

Mikkelsen ve Einarsen (2002: 401), yapmış oldukları araştırmada duygusal taciz davranışlarına maruz kalmada eğitim düzeyi farkının anlamlı bir değişken olmadığını saptamışlardır. Namie (2000), Amerika'da 1335 kişi üzerinde yaptığı; İşyerinde duygusal taciz araştırmasına göre, her eğitim grubundan insan işyerinde mobbing mağduru olabilmektedir. Yapılan araştırmada, eğitim durumları bakımından mağdurların %63'ü üniversite, %17'si ise orta dereceli okul mezunu olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, işte sadece mesleki eğitim, bilgi ve becerinin yeterli olmadığı, aynı zamanda bir iş etiği ve örgütsel davranış konusu üzerinde durmanın örgütsel verimlilik ve etkinlik açısından bir gereklilik olduğunu göstermektedir.

İsveç çapında yapılmış olan bir araştırma sonucuna göre; erkeklerin %76'sı erkeklerden, %3'ü kadınlardan ve %21'i her iki cinsiyet tarafından saldırıya uğradığını ortaya çıkarmıştır. Kadınların ise %40 kadınlar tarafından, %30'u erkekler tarafından ve %30'u da her iki cinsiyet tarafından uygulanan duygusal taciz davranışına maruz kalmaktadır. Bu da duygusal taciz davranışını gerçekleştiren erkeklerin kadın tacizcilerden daha fazla olduğunu göstermektedir (Leymann, 1993: 87). Duygusal taciz konusunda yapılan araştırmalarda, iş ortamında bu davranışa maruz kalanlar ile bu

davranışı uygulayanların konumları da incelenmiştir. Almanya da yapılmış olan araştırma sonuçlarına göre; bu davranışı uygulayanların %38'inin amirler olmaktadır. Bunu %22 ile çalışma arkadaşı tarafından maruz kalanlar izlenmektedir. Araştırma sonucuna göre; "Tipik bir mobbingci, 35 ve 54 yaşları arasında, uzun süredir işletmede çalışan erkek bir amir" olarak ifade edilmiştir. (Meschkutat ve arkadaşları, 2002). ABD'deki işyerlerinde de görülen eylemlerin %81'i üstler tarafından uygulanmaktadır. İngiltere'de ise bu oranların daha yüksek olduğu görülmektedir. %63 duygusal taciz eylemlerinin %83'ü yöneticiler tarafından gerçekleştirilmektedir (Yüçetürk, 2005: 100). Yapılan araştırmalar genel olarak duygusal taciz davranışlarının daha çok erkek işgörenler tarafından uygulandığını göstermektedir. Bununda yapılan araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Öğretmen sayısını az olduğu okullarda doğal olarak bireyler birbirleri ile daha fazla etkileşimde bulunurlar. Sosyal bir olgu olarak bir aile havası hakim olabilir. Birey bu küçük toplumda uygulayacağı duygusal taciz davranışının kolayca fark edileceğini düşündüğü için bu davranışları uygulamaktan çekinebilir. Burada bir sosyal denetimden söz edilebilir. Ancak öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda ise bireyler birbirinden daha bağımsızdır. Ayrıca kalabalık olan ortamda bireylerin yapmış olduğu davranışlar fark edilmeyebilir. Sonuç olarak bir sosyal denetimden söz etmek mümkün olmayabilir. Bunun yanı sıra okul yönetimi sayısı fazla olan öğretmen üzerinde kontrol sağlayamayabilir.

Yapılan araştırmada, genel olarak işyerinde duygusal taciz'e uğramanın öğretmenlerin kıdemine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. 6-10 yıl kıdemdeki öğretmenler 1-5 yıl ve 16-20 yıl kıdemdeki öğretmenlere göre geneli bakımından işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğradıklarını düşünmektedirler. Bunun nedeni; Türk toplumunun kültürüne yerleşmiş olan kendinden yaşça ve kıdemce büyük olana gösterilen saygı olabilir. Bunun yanı sıra rekabet ortamında kıdemi fazla olan işgören doğal olarak yaşça da büyük olacağından ve kıdemi az olan işgören de deneyimsiz olduğundan rakip olarak görülmeyebilir. Sonuç olarak 6- 10 yıl kıdeme sahip olan işgören belli bir deneyime ve başarılı olma isteğine sahip olacağından, duygusal taciz davranışlarına maruz kalma riskinin daha fazla olacağı düşünülmektedir.

Öneriler

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlere Yönelik Öneriler

- 1) Okulda görev yapan öğretmen ve yöneticiler arasında iletişim geliştirilmeli. Dikey ve yatay iletişim kanalları açık tutulmalıdır.
- 2) Okulda işgörenler arasındaki sorunlar en kısa sürede adil bir şekilde çözümlenmelidir.
- 3) Okulda işgörenler arasındaki ilişkileri olumlu yönde geliştirmek için okul içinde sosyal faaliyetlere artırılmalıdır.
- 4) Okul yönetimi performans değerlendirmesini ve kariyer yönetimini objektif ölçütlere bağlamalı ve buna sadık kalmalıdır.
- 5) Okulda görev ve iş yükünün dağıtımında eşitlik sağlanmalıdır.
- 6) Öğretmenlere eşit davranılmalıdır.
- 7) Okulda işgörenlerin izole edilmesine izin verilmemelidir.
- 8) Yönetici ve öğretmenler sorun çözme becerilerini geliştirecek eğitimler almalıdır.
- 9) İşbirliği ve dayanışma ruhu artırılmalı bunu sağlamak için takım çalışması teşvik edilmeli.
- 10) Yönetici ve öğretmenler duygusal taciz ile başa çıkma becerilerini artıracak eğitim almalıdır.
- 11) Yönetici ve öğretmenler duygusal taciz ile başa çıkabilmek için gerektiğinde uzman yardımı almalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- 1) Duygusal taciz davranışlarının nedenlerine yönelik araştırma yapılabilir.
- 2) Duygusal taciz'e maruz kalan bireylerin, maruz kaldıkları bu davranışlarla nasıl başa çıktıkları araştırılabilir.
- 3) Duygusal taciz'in öneminin kavranması için, iş gücü kaybının ve ekonomik kayıpların ne boyutta olduğu araştırılabilir.
- 4) En sık karşılaşılan duygusal taciz davranışları araştırılabilir.

- 5) Benzer çalışmanın nitel tekniklerle yapılması araştırmacıları farklı bulgulara ulaştırabilir.

Duygusal taciz davranışlarının araştırılmasında araştırmacıların dikkat etmeleri gereken çok önemli bir nokta vardır. Duygusal taciz davranışlarının araştırılması, konu itibari ile aynı kurum içinde çalışanlar arası olumsuz davranışların araştırılmasıdır. Duygusal taciz davranışlarına maruz kalmış mağdurlar ise, maruz kaldıkları eylemleri, duygu ve düşüncelerini açıklamaktan hem rahatsızlık duyarlar hem de daha çok duygusal taciz'e maruz kalma endişesiyle bilgi vermekten çekinirler. İşgörenler maruz kaldıkları bu davranışları kabullenememekte ve bunu gurur meselesi haline getirmektedirler. Bu davranışlar, bu çalışmanın anket uygulaması aşamasında görülmüştür. Bu yüzden bu konuda yapılacak olan çalışmalarda, araştırmacıların bu konuya dikkat etmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, A. (1992). "Holding Out Against Workplace Harassment and Bullying". **Personel Management**, **24**, 38-50.
- Arpacioğlu, G. (2003). "**Mobbing-İşyerinde Zorbalık**". <http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=2384> ve [vessp=2](http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=2384vessp=2), Erişim tarihi: 10. 12. 2007
- Arpacioğlu, G. (2005). "İş yerindeki Stresin Gizli Kaynağı-Zorbalık ve Duygusal taciz". 10 Temmuz 2007 tarihinde <http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=2384vessp=2> Internet adresinden alınmıştır.
- Baltaş, A ve Baltaş, Z. (1990). **Stres ve Başa çıkma yolları**. (9. Baskı). İstanbul: Remzi.
- Basman, E. S. (1992). **Abuse in the Workplace; Management Remedies and Bottom Line Impact**. Westport, Connecticut: Quorum Book.
- Baykal, A. N. (2005). **Yutucu Rekabet. Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze**. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Beasley, J. ve Rayner, C. (1997). "Bullying at Work". **Journal of Community ve Applied Psychology**, **7**, 177-180.
- Brodsky, C. (1976). **The Harassed Worker**. Lexington, MA: D. C. Heath and Company.
- Cemaloğlu, N. (2007). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki". **H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi**, (33), 77-87
- Cemaloğlu, N. (2007). "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma". **Bilig**, Yaz, (42), 111-126.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi". **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. Bahar, 5 (2), 345-362.

- Clarke, J. (2002). **Maymuncuk: İşyerinde İletişim ve Politika**. (Çev: Z. Dicleli). İstanbul: MESS.
- Cowie, H Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K. ve Pereira, B. (2002). "Measuring Workplace Bullying". **Agression and Violent Behavior**, 7, 35-51. (<http://www.sciencedirect.com>, 21. 12. 2207)
- Cox, T. ve Howard, I. (1990). "Organizational Health, Culture and Caring". **Work&Stres**, 4 (2), 107-110.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). **Mobbing/İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). **Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz**. (Çev.: Osman Cem ÖnerToy). Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Demirtaş, H ve Güneş, H. (2002). **Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dick, R. ve Wagner, U. (2001). "Stress and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach". **British Journal of Educational Psychology** (2001), 71, 243-259
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). "Bullying and Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5 (2), 185-201.
- Einarsen, S. (1999). "The Nature And Causes of Bullying At Work". **International Journal of Manpower**, 20 (1-2), 16-28
- Einarsen, S. (2000). "Harassment and Bullying at Work: A review of the Scandinavian Approach". **Agression and Violent Behavior**, 5 (4), 379-401.
- Einarsen, S. , Raknes, B. I. ve Matthiesen, S. B. (1994). "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study". **European Work and Organizational Psychologist**, 4 (4), 381-401.
- Eren, E. (1998). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta.
- Ergenekon, S. (2007). "İş Yerinde Duygusal taciz (Mobbing)". 10 Temmuz 2007 tarihinde [http://www.donusumkonagi.com/makale.asp?id=2255vebaslik=isyerinde_duygusal_taciz_\(mobbing\)_nedir_vei=mobbing](http://www.donusumkonagi.com/makale.asp?id=2255vebaslik=isyerinde_duygusal_taciz_(mobbing)_nedir_vei=mobbing) Internet adresinden alınmıştır.

- Ertekin, Y. ve Yursever, G. (2001). "Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme". **Amme İdaresi Dergisi**, 34 (3), 37-45
- Field, T. (1996). *Bullying Singht. How to Predict, Resist, Challenge and Crombat Workplace Bullying. Overcoming the Silence and Denial by Which Abuse Thrives*. Oxfordshire: Success Unlimited.
- Goleman, D. (1996). **Duygusal Zeka**. İstanbul: Varlık.
- Hammer, C. ve Organ, D. (1978). **Organizational Behavior an Appliend Psychological Approach**. Dallas Texas: Business Pub Inc.
- Harrison, M. H. (2002). " Workplace Bullying's High Cost: 180 İn lost Time, Productivity". 14 Mart 2008 tarihinde [http:// orlando bizjournals. com/-orlando/ stories/2002/03/18/focus I. html](http://orlando.bizjournals.com/-orlando/stories/2002/03/18/focus.I.html) İnternet adresinden alınmıştır.
- Hicks, H. ve Gullett, C. R. (1981). **Organizasyonlar: Teori ve Davranış**. (Çev: B. Baykal). İstanbul: İİTA İşl. Bil. Enst Yayın No: 1.
- Hirigoyen, M. F. (2000). **Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet**. (Çev. H. Bucak). İstanbul: Güncel.
- Hornstein, H. A. (1996). **Brutal Bosses and Their Prey. How to Identify Overcome Abuse in the Workplace**. New York: Riverhead Boks.
- Hosmer, L. T. (1995). "Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics". **Academy of Management Review**, 20 (2), 379-403.
- Huse, E. F. ve Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Third Edition. USA: West Publishing Company.
- Ivancevic, J. M., Donnelly, J. H. ve Gibson, J. L. (1983). **Managing for Performance: an Introduction to Process of Managing**. (Revised ed). Plano Texas: Business Publied.
- Keashly, L. (1998). "Emotional Abuse in the Warkplace: Conseptual and Empricial Issues". **Journal of Emotional Abuse**, 1 (1), 85-117.
- Keashly, D, Trott, B. ve MacLean, G. (1994), "Abuse Behavior in the Work Place: A Preliminary İntestigation", **Violence and Victims**, 9, 341-357. Leymann, H., 2007. [www. mobbingencyclopedia. com](http://www.mobbingencyclopedia.com),
- Kılıç, M. (2001). **Örgütsel Çatışma ve Yönetimi**. S. Güney (Ed.). **Yönetim Organizasyon**. (s. 87-104). Ankara: Nobel.

- Kılıç, T. (2006). **Mobbing (İşyerinde Psikolojik Şiddet) Sanayi Sektöründe Yaşanan Mobbing Uygulamaları, Kişisel Etkileri, Örgütsel ve Toplumsal Maliyetleri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Eskişehir.
- Kırel, Ç. (1994). **“Stresin Bireysel Sonuçları”**. Eskişehir: AÜAÖF Yayınları.
- Koçel, T. (2001). **İşletme Yöneticiliği**. İstanbul: Beta.
- Laçiner, V. (2006). “Mobbing (İş Yerinde Duygusal Taciz).” 11 Temmuz 2007 tarihinde <http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=98> Internet adresinden alınmıştır.
- Lazarus, R. (1994). **Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım**. (Çev: N. Rugenci). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları 2. S. (91-92).
- Lewis, D (2003). “Vocies in The Social Construction of Bullying at Work: Explaring Multiple Realities in Further and Higher Education “. **International Journal Managementand Decision Making**, 4 (1), 65-81.
- Lewis, S. E. ve Orford, J. (2005). “Women’s Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships”. **Journal of Community ve Applied Social Psychology**, 15, 29-47.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). “Mobbing at Work and The Development of Postraumatic Stres Disorders”: **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5 (2), 251-275
- Leymann, H. (1990). “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”. **Violence and Victims**, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1993). **Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie Mansich Dagegen Wehren Kann**. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H. (1996). “The Contant and Development of Mobbing at Work” **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5 (2), 165-185.
- Leymann, H. (2007). File 11130e “The Mobbing Encyclopaedia Bullying; Whistleblowing Psychological Terrorization The problem of Terminology” <http://www.Leymann.se/English/frame.html>. /21. 11. 2007. www.insankaynaklari.com/cn/cantentBody.asp?body/D=3489 (21. 11. 2007)
- Lorho, F. ve Hilp, U. (2001). Kurum Raporu. European Parliament. **Bullying at work**.
- Namie, G. ve Namie, R. (2000). **The Bully at Work**. Illinois: Source boks Inc.

- Namie, G. (2000). Research From The Workplace Bullyingve Trauma Institute. U. S. Hostile Workplace Survey.
<http://www.workdoctor.com/home/twd/employers/res/surv2000qv.html>, Erişim tarihi: 10. 12. 2007.
- Namie, G. (2003, November / December). "Workplace Bullying: Escalated Incivility". **Ivey Business Journal**.
- Nield, K. (1996). " Mobbing at Well-Being: Economic and Personel Development Implications ". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, (5) 2, 239-249.
- O'conner, H. (2004). Bullying Staff in Schools. 1-6. Retrieved Semptember 8, 2007, <http://www.caitrin.mtx.net>
- Olweus, D. (1993). "Bullying at School. What We Know and What We Can Do. Oxford Black weel". <http://www.leymann.se/English/frame.html>. /12 Ocak 2008.
- Peck, M. S. (1998). People of the Lie. The Hope for Healing Human Evil. New York: Touchstone.
- Peck, M. S. (2003). **Kötülüğün Psikolojisi**. (Çev: G. Talay). İstanbul: Kuraldışı.
- Pehlivan, İ. (1993). **Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Türkiye.
- Peker, Ö. ve Aytürk, N. (1998). **Etkili Yönetim Becerileri**. Ankara: Yargı.
- Quine, L., 1999. Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey, 318, 228-231 Rayner, C, 2002. Round Two! Redefining Bullying at Work, Staffordshire Uni., UK.
- Rochester, Vermont: Schenkman Boks, Inc. [http://: www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com). "Unacceptable Behavior–The Unison Workplace Bullying Survey". 4 Ocak 2006 tarihinde <http://www.library.psa.org.nz/collection/other/UNISION+Workplace+Bullying+Survey>, Internet adresinden alınmıştır.
- Salin, D. (2001). "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying". **European Journal of work and Organizational Psychology**, **10** (4), 425-441.
- Salin, D., 2003: Workplace Bullying Among Business Professionals, Publications of the Swedish School of Economics and Business Administration Nr: 117, Helsinki.

- Savaş, F. B. (2007). **İşyerinde Manevi Taciz**. İstanbul: Beta Basım
- Schuepbach K. ve Torre, R. (1996). Mobbing: Verstehen-Überwinden-Vermeiden. Ein Leitfaden für Führungskräfte und Personalverantwortliche. Zürich: Kaufmannischer Verband.
- Spratlan, L. P. (1995). "Interpersonal Conflict Which Includes Mistreatment in a University Workplace", **Violence and Victims**, 10, 4, 285—297
- Sutherland, V. J ve Cooper, C. L. (1990). **Understanding Stress a Psychological Perspective For Health Professionals**. Chapman and Hall.
- Şimşek, M. Ş. (1999). **Yönetim ve Organizasyon**. (5. Baskı). Ankara: Nobel.
- Tınaz, P. (2006). **İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing)**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tutar, H. (2004). **İşyerinde Duygusal Taciz**. Ankara: Platin Yayınları
- Vartia, M (1996). "The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5 (2), 203-214.
- Vartia, M. (2002). Workplace Bullying - A Study on the Work Environment Well Being and Health, People and Work Research Reports 56
- Vartia, M. (1991). Workplace Bullying- A Study on the Work Environment Well Being and Health, People and Work Research Reports, 56.
- Westnes, K. (1998). **Eliminating Professors. A Guide to the Dismissal Process**. Queenston, Kanada: Kempner Collegium Publications.
- Williams, J. C. (1978). **Human Behavior in Organizations**. South Western.
- Wilson, B. (1991). "U. S. Businesses Suffer From Workplace Trauma." **Personel journal**.
- Wyatt, J ve Hare, C. (1997). **Work Abuse: How to Recognize and Survive It**.
- Yavuz, H. (2007). **Çalışanlarda Mobbing (Duygusal Taciz). Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta.
- Yüçetürk, E. (2003). Örgütlerde Durdurulamayan Duygusal taciz Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?. 11 Temmuz 2007 tarihinde <http://www.ikademi.com/archive/index.php?t-511.html> Internet adresinden alınmıştır.

- Zapf, D. (1999). "Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work". **International Journal of Manpower**, **20** (1-2), 70-85.
- Zapf, D. , Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). "On The Relationship Between Mobbing Factors and job Content The Social Work Environment and Health Outcomes". **European Journal of Work Organizational Psychology**. **5** (2), 215-237.

EK A

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu anket genel bir değerlendirme yapmak için hazırlanmıştır. Bu araştırmada sizin bilgilerinize ihtiyaç duyulmuştur. Elde edilen cevaplar gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar için kullanılacağından tüm soruları içtenlikle yanıtlamanızı bekliyorum. Bu soruları yanıtlarken sizin durumunuz için en uygun olan seçeneğin karşısındaki yalnızca birinin içine işareti koyarak içtenlikle cevaplayınız..

Katılımlarından dolayı tüm meslektaşlarıma çok teşekkür ederim...

Serhat Ocak

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

- 1) Cinsiyetiniz?
 - a) Erkek
 - b) Kadın
- 2) Yaşınız?
 - a) 18-25
 - b) 26-33
 - c) 34-41
 - d) 42-49
 - e) 50 ve üstü
- 3) Eğitim durumunuz?
 - a) Önlisans
 - b) Lisans
 - c) Yüksek lisans
 - d) Doktora
- 4) Medeni hal?
 - a) Evli
 - b) Bekar
- 5) Kıdem?
 - a) 1-5 yıl
 - b) 6-10 yıl
 - c) 11-15 yıl
 - d) 16-20 yıl
 - e) 21 yıl ve üstü
- 6) Okuldaki öğretmen sayısı?
 - a) 10-15
 - b) 16-21
 - c) 22-27
 - d) 28-33
 - e) 34 ve üstü
- 7) Müdürün Cinsiyeti?
 - a) Erkek
 - b) Kadın

EK B

DUYGUSAL TACİZ ÖLÇEĞİ

Duygusal taciz (mobbing), bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarda bulunmasıdır. Bu şekilde gücün kötüye kullanılması sonucunda, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş tehdit altında, dışlanmış, incitilmiş ve yaralanmış hissetmektedir, kendine olan güveni sarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük stres altında kalmaktadır (Arapcioğlu, 2004). Duygusal taciz tüm örgütlerde görülmektedir, ancak kamu örgütlerinde, sosyal işlerde, öğretmenler arasında, eğitim kurumlarında daha yaygın olarak görülmektedir. Duygusal taciz'in en fazla görüldüğü çalışma ortamının eğitim örgütleri olması nedeniyle bu çalışmanın, bu tür bir değerlendirme yapmaya olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Siz, aşağıda sıralanmış bu olumsuz davranışlarla, hangi sıklıkla karşılaştınız? Sizin durumunuzu en iyi yansıttığına inandığınız seçeneğin karşısındaki içine işareti koyunuz

		Hiçbir zaman	Çok seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman
1)	İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2)	Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3)	Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4)	Sözlü olarak tehdit ediliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5)	Yüksek sesle azarlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6)	İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7)	Sözüm sürekli kesiliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8)	İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9)	Görüş / fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10)	Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11)	Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12)	Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13)	Görevim için önemli olan yetkilerim elimden alınıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14)	Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15)	Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16)	Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17)	Bana, önemsiz ve hoşça gitmeyecek görevler veriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18)	Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19)	Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20)	Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21)	Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22)	Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Hiçbir zaman	Çok seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman
23)	Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24)	Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25)	İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26)	Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27)	İş arkadaşlarım orda değilmişim gibi davranıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28)	İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29)	Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30)	Ağır şakalara maruz kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31)	Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32)	Alaya maruz kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33)	Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34)	Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35)	Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36)	Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37)	Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38)	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39)	Fiziksel zarar veriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>