



T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AKADEMİSYENLERE UYGULANAN
PSİKOLOJİK TACİZ'İN (MOBBİNG) NEDENLERİ VE ETKİLERİ:
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Hazırlayan

Ufuk ORHAN

İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Doç. Dr. Kadir ARDIÇ

TOKAT – 2009

T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AKADEMİSYENLERE UYGULANAN
PSİKOLOJİK TACİZ'İN (MOBBİNG) NEDENLERİ VE ETKİLERİ:
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Hazırlayan

Ufuk ORHAN

İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Doç. Dr. Kadir ARDIÇ

TOKAT – 2009

AKADEMİSYENLERE UYGULANAN
PSİKOLOJİK TACİZ'İN (MOBBİNG) NEDENLERİ VE ETKİLERİ:
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 31 / 08 / 2009

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Doç. Dr. Kadir ARDIÇ

Üye : Doç. Dr. Fatih YÜKSEL

Üye : Yrd. Doç. Dr. Yücel EROL

İmzası

Fatih Yüksel
Yücel Erol

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 06.07.2009 tarih ve 22/01 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Yaşar AKÇAY

Mühür
İmza

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında bana yol gösteren ve desteklerini esirgemeyen tez danışmanım sayın Doç. Dr. Kadir Ardiç'a ve araştırmanın yürütülmesini sağlayan Mustafa Kemal Üniversitesi akademik kadrosuna teşekkür ederim.

Ayrıca, bilgisi ve desteği ile bugünlere gelmemde büyük emeği olan sevgili ağabeyim Öğr. Gör. Umut Orhan'a ve her an yanımda olan sevgili eşim Öğr. Gör. Demet Dönmez Orhan'a teşekkür ederim.

Araştırmamın topluma ve kurumlara yararlı olması ve daha sonra yapılacak araştırmalara ışık tutması dileklerle...

ÖZET

Psikolojik taciz (mobbing), bir örgütsel nevrozdur. Psikolojik tacizin amacı, kurbanı saldırganın iradesine bağımlı hale getirmesi ve kişiliğini tartışmasız kabul etmesi suretiyle örgüt içinde huzursuz bir ortam yaratarak mağdurun işten ayrılmasını sağlamaktır. Psikolojik taciz'in meydana gelmesinde bireysel ve örgütsel nedenler rol oynar. Psikolojik taciz, dünyada birçok sektörde rastlanılan, mağduru fiziksel ve psikolojik olarak etkileyen, verimliliğin azalması ve işten çıkma gibi nedenlerle örgütlere zarar veren bir nevroz durumudur.

Bu çalışmanın amacı, Mustafa Kemal Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının psikolojik tacizi yaşayıp yaşamadıklarını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda akademisyenlerin bir takım demografik özelliklerinin, kurum içi davranışlarına, sosyal ilişkilerine ve itibarlarına saldırı şeklinde algılamaları üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini Mustafa Kemal Üniversitesi'ndeki Fakülte, Yüksekokul ve Meslek Yüksek Okullarındaki öğretim elemanlarından 229 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır.

Araştırmaya göre erkekler psikolojik tacizden kadınlara göre daha fazla etkilenmektedir. Ayrıca 31-35 yaş arasında kişilerin psikolojik tacizden etkilenme oranı en fazladır. Su Ürünleri Fakültesi ve bazı meslek yüksekokullarında kişilerin psikolojik tacizden etkilenmeleri diğer birimlere göre daha düşüktür. Bununla beraber psikolojik tacizin boşanan kişilere etkisi diğer kişilere göre daha fazladır.

Anahtar kelimeler: Psikolojik taciz, öğretim elemanları.

ABSTRACT

Mobbing is an organizational neurosis. The aim of Mobbing is to make the victim leave his job by making him uncomfortable in a community by making him completely accept and depend on the will power and the personality of the aggressor. In the Mobbing process individual and organizational factors are important. Mobbing is an organizational neurosis seen in many sectors around the world which affects the victim both physically and mentally, and damages communities by quitting work and the decreasing of productivity.

The aim of this work is to find out whether the personnel in Mustafa Kemal University have experienced mobbing or not. With this aim some demographic features of the academics were analyzed to see the effects of them on their attitude in the institution, social life, and dignity.

The subjects of the study are 229 lecturers employed at different faculties, high schools and vocational colleges at Mustafa Kemal University. In this study, a questionnaire is used as the data collection instrument.

According to the research, the men are more affected from mobbing than the women. In addition, persons 31-35 years old are the most affected from mobbing. The effect of mobbing on persons at faculty of aquaculture and some vocational schools is less than the persons at other departments. Nevertheless the effect of mobbing on divorced persons is more than the other persons.

Key words: Psychological harassment, lecturers.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	x
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR İNCELEMESİ	2
2.1. DÜNYA GENELİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	2
2.2. TÜRKİYE'DE YAPILAN ARAŞTIRMALAR	6
3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	10
3.1. MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) KAVRAMI.....	10
3.2. MOBBİNG VE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	11
3.2.1. Zorbalık (Bullying)	12
3.2.2. İşyeri zorbalığı (Workplace bullying)	12
3.2.3. Adi zorbalık (Petty tyranny)	13
3.2.4. Gölge taciz (Stalking)	13
3.2.5. Taciz (Harassment)	13
3.2.6. Psikolojik Taciz	13
3.2.7. Moral taciz (Harcèlement moral)	13
3.2.8. Patronaj (Bossing)	14
3.2.9. İşyerinde kalabalık (Workplace incivility)	14
3.2.10. Günah keçisi ilan etme (Scapegoating)	14
3.2.11. Sağlığı tehdit eden liderlik (Health endangering leadership)	14
3.2.12. İşyeri travması (Workplace trauma)	15

3.3.MOBBİNG ARAŞTIRMALARININ KISA TARİHİ	15
3.4.ÇİFT TARAFLI MOBBİNG	16
3.5.MOBBİNG TİPOLOJİSİ	17
4. MOBBİNG SÜRECİ	19
4.1. MOBBİNG'İN AŞAMALARI.....	19
4.1.1. Günlük Çatışmalar	19
4.1.2. Psikolojik Taciz'in Yerleşmesi	19
4.1.3. Eleştirici Personel Yönetimi	20
4.1.4. İş Dünyasından İhraç	20
4.2. MOBBİNG SÜRECİ İÇİNDE ROL ALANLAR.....	22
4.2.1. Tacizci Neden Psikolojik Taciz Yapar	22
4.2.1.1. İyi Bir Fizik ve Ruhsal Bünye	22
4.2.1.2. Özgüven	22
4.2.1.3. Başkaları Yanındaki Görünüş	22
4.2.1.4. Çevrenin Sosyal Desteği	23
4.2.1.5. Güçlü Ekonomik İlişkiler	23
4.2.1.6. Eylemsel Tolerans (Farklı Alternatiflere Sahip Olabilme)	23
4.2.1.7. Problem Çözebilme Yeteneği	23
4.2.1.8. Topluma Uyum Yeteneği	23
4.2.2. Mobbing Yapanın (Saldırganın) Psikolojisi	24
4.2.3. Psikolojik Taciz Saldırganlarının Ruh Hallerinin Psikiyatrik Analizleri	25
4.2.3.1. Paranoid Kişilik Bozukluğu	25
4.2.3.2. Obsesif Kişilik Bozukluğu	26
4.2.3.3. Narsistlik Kişilik Bozukluğu	26

4.2.3.4. Yalancı Ruh Hali	27
4.2.3.5. Oyuncu Ruh Hali	28
4.2.4. Duygusal Saldırıya Uğrayanın Psikolojisi	28
4.2.4.1. Psikolojik Taciz Mağdurlarının Özellikleri	28
4.2.4.2. Mağdur Tipleri	29
4.2.4.3. Mağdurun Tepkileri	29
4.2.5. Psikolojik Taciz İzleyicileri	30
4.2.5.1. İzleyiciler Neden Psikolojik Taciz'e Müdahale Etmezler	30
4.2.5.2. İzleyici Tipleri	30
5. PSİKOLOJİK TACİZ'İN NEDENLERİ VE ETKİLERİ	32
5.1. PSİKOLOJİK TACİZ'İN NEDENLERİ	32
5.1.1. Organizasyonun Niteliği	32
5.1.2. İş Yüklerinin Durumu	33
5.1.3. İşin Yönetimi	33
5.2. PSİKOLOJİK TACİZ'İN ETKİLERİ.....	34
5.2.1. Psikolojik Taciz'in Birey Üzerindeki Etkileri	35
5.2.1.1. Bireylerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri	36
5.2.1.2. Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB)	39
5.2.1.3. Travma Sonrası Ruhsal Durum	40
5.2.2. Mobbing'in Örgütler Üzerindeki Etkileri	41
5.2.3. Mobbing'in Toplum ve Ülke Ekonomisine Etkileri	42
6. MOBBİNG'E KARŞI ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER, A.B.'NİN MOBBİNG FAALİYETLERİ VE MOBBİNG'İN HUKUKSAL BOYUTU	45
6.1.MOBBİNG'E KARŞI ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER	45

6.1.1. Mobbing ile Bireysel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri	45
6.1.2. Mobbing ile Örgütsel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri	48
6.2. MOBBİNG'İN HUKUKSAL BOYUTU.....	54
6.2.1. A.B.D. Hukuku ve Mobbing	54
6.2.2. Avrupa Hukuku ve Mobbing	56
6.2.2.1. A.B. Üye Ülkelerde Hukuki Durum	59
6.2.3. T.C.K.'da Mobbing	61
7. MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA	65
7.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	65
7.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	66
7.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	66
7.4. YÖNTEM.....	66
7.4.1. Araştırmanın Modeli	66
7.4.2. Evren ve Örneklem	67
7.4.3. Veriler ve Toplanması	68
7.4.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	69
7.5. BULGULAR VE YORUM.....	69
7.5.1. Öğretim Elemanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	70
7.5.1.1. Demografik Bilgiler	70
7.5.2. Yaş	74
7.5.2.1. Yaş Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi” Alt Boyutu	74
7.5.2.2. Yaş Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Boyutu	75

7.5.2.3.Yaş Gruplarına Göre “İtibara Saldırılar” Alt Boyutu	76
7.5.2.4.Yaş Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu” Alt Boyutu	77
7.5.2.5.Yaş Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” Alt Boyutu	78
7.5.2.6.Yaş Gruplarına Göre “Psikolojik Taciz” Alt Boyutu	79
7.5.3. Cinsiyet	80
7.5.3.1. Cinsiyet Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşuma Saldırılar” Alt Boyutu	80
7.5.3.2. Cinsiyet Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırılar” Alt Boyutu	81
7.5.3.3. Cinsiyet Gruplarına Göre “İtibara Saldırılar” Alt Boyutu	81
7.5.3.4. Cinsiyet Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar” Alt Boyutu	82
7.5.3.5. Cinsiyet Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” Alt Boyutu	83
7.5.3.6. Cinsiyet Gruplarına Göre “Psikolojik Tacizin Sonuçları” Alt Boyutu	84
7.5.4. Unvan	85
7.5.4.1. Unvan Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumu” Alt Boyutu	85
7.5.4.2. Unvan Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırılar” Alt Boyutu	86
7.5.4.3. Unvan Gruplarına Göre “İtibara Saldırılar” Alt Boyutu	87
7.5.4.4. Unvan Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu” Alt Boyutu	88
7.5.4.5. Unvan Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” Alt Boyutu	89
7.5.4.6. Unvan Gruplarına Göre “Psikolojik Tacizin Sonuçları” Alt Boyutu	90
7.5.5. Fakülte	91

7.5.5.1. Fakülte Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” Alt Boyutu	91
7.5.5.2. Fakülte Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Boyutu	93
7.5.5.3. Fakülte Gruplarına Göre “İtibara Saldırıları” Alt Boyutu	94
7.5.5.4. Fakülte Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” Alt Boyutu	95
7.5.5.5. Fakülte Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” Alt Boyutu	97
7.5.5.6. Fakülte Gruplarına Göre “Psikolojik Tacizin Sonuçları” Alt Boyutu	98
7.5.6. Medeni Durum	99
7.5.6.1. Medeni Durum Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” Alt Boyutu	99
7.5.6.2. Medeni Durum Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Boyutu	100
7.5.6.3. Medeni Durum Gruplarına Göre “İtibara Saldırıları” Alt Boyutu	101
7.5.6.4. Medeni Durum Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” Alt Boyutu	102
7.5.6.5. Medeni Durum Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” Alt Boyutu	103
7.5.6.6. Medeni Durum Gruplarına Göre “Psikolojik Tacizin Sonuçları” Alt Boyutu	104
8.SONUÇ VE ÖNERİLER	106
KAYNAKÇA	110
EKLER	116
ÖZGEÇMİŞ	119

TABLOLAR LİSTESİ

Çizelge 1. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	70
Çizelge 2. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı	70
Çizelge 3. Örneklem Grubunun Medeni Duruma Göre Dağılımı	71
Çizelge 4. Örneklem Grubunun Unvanlarına Göre Dağılımı	71
Çizelge 5. Örneklem Grubunun Fakültelerine Göre Dağılımı.....	72
Çizelge 6. Örneklem Grubunun Kurumda Son Bir Yıl İçinde Psikolojik Taciz Uygulama Sıklığına Göre Dağılımı	72
Çizelge 7. Örneklem Grubunun Kurumda Psikolojik Taciz’e Maruz Kalınan Süreye Göre Dağılımı	73
Çizelge 8. Örneklem Grubunun Kurumda Psikolojik Taciz’e Maruz Kalınan Süreye Göre Dağılımı	73
Çizelge 9. Yaş ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi” Boyutu Arasındaki İlişki	74
Çizelge 10. Yaş Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	74
Çizelge 11. Yaş Grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırımlar” Boyutu Arasındaki İlişki.....	75
Çizelge 12. Yaş Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırımlar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	75
Çizelge 13. Yaş Grupları ile “İtibara Saldırımlar” Boyutu Arasındaki İlişki	76
Çizelge 14. Yaş Gruplarına Göre İtibara Saldırımlar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	76
Çizelge 15. Yaş Grupları ile “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu” Boyutu Arasındaki İlişki	77
Çizelge 16. Yaş Gruplarına Göre Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	77
Çizelge 17. Yaş Grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırımlar” Boyutu Arasındaki İlişki .	78
Çizelge 18. Yaş Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırımlar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	78
Çizelge 19. Yaş Grupları ile “Psikolojik Tacizin Sonuçları” Boyutu Arasındaki İlişki.	79

Çizelge 20. Yaş Gruplarına Göre Psikolojik Tacizin Sonuçları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	79
Çizelge 21. Cinsiyet Grupları ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşuma Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki	80
Çizelge 22. Cinsiyet Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	80
Çizelge 23. Cinsiyet Grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki	81
Çizelge 24. Cinsiyet Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	81
Çizelge 25. Cinsiyet Grupları ile “İtibara Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki	82
Çizelge 26. Cinsiyet Gruplarına Göre İtibara Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	82
Çizelge 27. Cinsiyet Grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki	83
Çizelge 28. Cinsiyet Gruplarına Göre Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	83
Çizelge 29. Cinsiyet Grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki	84
Çizelge 30. Cinsiyet Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	84
Çizelge 31. Cinsiyet Grupları ile “Psikolojik Tacizin Sonuçları” Boyutu Arasındaki İlişki	85
Çizelge 32. Cinsiyet Gruplarına Göre Psikolojik Tacizin Sonuçları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	85
Çizelge 33. Unvan Grupları ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumu” Boyutu Arasındaki İlişki	85
Çizelge 34. Unvan Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	86
Çizelge 35. Ünvan Grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki	86
Çizelge 36. Unvan Gruplarına Göre Sosyal İlişkiler Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	87
Çizelge 37. Unvan Grupları ile “İtibara Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki	87

Çizelge 38. Unvan Gruplarına Göre İtibara Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	88
Çizelge 39. Unvan Grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Meslek Durumu” Boyutu Arasındaki İlişki.....	88
Çizelge 40. Yaş Gruplarına Göre Yaşam kalitesi ve Meslek Durumu Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	89
Çizelge 41. Unvan Grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki	89
Çizelge 42. Unvan Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	90
Çizelge 43. Unvan Grupları ile “Psikolojik Tacizin Sonuçları” Boyutu Arasındaki İlişki	90
Çizelge 44. Unvan Gruplarına Göre Psikolojik Tacizin Sonuçları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	91
Çizelge 45. Fakülte Grupları ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki.....	92
Çizelge 46. Fakülte Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	92
Çizelge 47. Fakülte Grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki.....	93
Çizelge 48. Fakülte Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	93
Çizelge 49. Fakülte Grupları ile “İtibara Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki	94
Çizelge 50. Fakülte Gruplarına Göre İtibara Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	95
Çizelge 51. Fakülte Grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki.....	96
Çizelge 52. Fakülte Gruplarına Göre Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	96
Çizelge 53. Fakülte Grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki	97
Çizelge 54. Fakülte Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	97

Çizelge 55. Fakülte Grupları ile ‘‘Psikolojik Tacizin Sonuçları’’ Boyutu Arasındaki İlişki	98
Çizelge 56. Fakülte Gruplarına Göre Psikolojik Tacizin Sonuçları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	99
Çizelge 57. Medeni Durum Grupları ile ‘‘Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları’’ Boyutu Arasındaki İlişki	100
Çizelge 58. Medeni Durum Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	100
Çizelge 59. Medeni Durum Grupları ile ‘‘Sosyal İlişkilere Saldırıları’’ Boyutu Arasındaki İlişki	101
Çizelge 60. Medeni Durum Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	101
Çizelge 61. Medeni Durum Grupları ile ‘‘İtibara Saldırıları’’ Boyutu Arasındaki İlişki	102
Çizelge 62. Medeni Durum Gruplarına Göre İtibara Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	102
Çizelge 63. Medeni Durum Grupları ile ‘‘Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları’’ Boyutu Arasındaki İlişki	103
Çizelge 64. Medeni Durum Gruplarına Göre Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	103
Çizelge 65. Medeni Durum Grupları ile ‘‘Sağlığa Doğrudan Saldırıları’’ Boyutu Arasındaki İlişki	104
Çizelge 66. Medeni Durum Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	104
Çizelge 67. Medeni Durum Grupları ile ‘‘Psikolojik Tacizin Sonuçları’’ Boyutu Arasındaki İlişki	105
Çizelge 68. Medeni Durum Gruplarına Göre Psikolojik Tacizin Sonuçları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	105

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyası, küreselleşme etkisi ile sürekli gelişmeyi ve etkili iletişimi zorunlu kılmaktadır. Etkili iletişim ve sürekli gelişim dışında bireylerin kariyer hayatlarında başarılı olabilmeleri işlerini sevmelerine bağlıdır. Bireyleri kariyer hedeflerinden alıkoyan, onların her gün işyerlerine severek gelmelerini engelleyen yeni bir kavram söz konusudur: Mobbing (Psikolojik taciz).

Bu tezin en önemli amacı; kamuoyunda psikolojik tacize karşı *farkındalığın* yaratılmasını sağlamaktır. Çalışmanın diğer amacı ise gerekli hukuki düzenlemelerin yaratılması ve uygulanmaya konulması anlamında kamu kurumlarına düşen görevleri belirtmektir.

“Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Taciz’in Nedenleri ve Etkileri” adlı bu Yüksek Lisans tezi, altı bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk beş bölümünde araştırmanın konusu ile ilgili literatüre değinilmiştir. Son bölümde ise araştırmanın problem, amaç, önem, varsayım, sınırlılık, yöntem, bulgu, yorum ve önerilerinin bulunduğu uygulama kısmı yer almaktadır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bu bölümde Avrupa’da ve Türkiye’de yapılan araştırmalar ele alınacaktır.

2.1. DÜNYA GENELİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Dünya genelinde çok sayıdaki literatür ve yoğun medya desteği nedeniyle, psikolojik taciz davranışı iyi bilinmektedir.

Psikolojik taciz terimi İskandinav ülkeleri ile Almanya’da günlük kullanım diline kadar girmiştir. İsveç, Norveç, Finlandiya ve Almanya iş güvenliği mevzuatlarını duygusal iyilik halini ve yıldırma davranışını da içine alacak biçimde genişletmişlerdir. Bu düzenlemeler, iş ortamındaki duygusal baskı ve yıldırma davranışını önleyecek güvenlik önlemlerini ve işverenin konuyla ilgili sorumluluk ve görev tanımını da beraberinde getirmiştir. Birçok hastanede yıldırma davranışına maruz kalanlara yardım eden ayrı birimler ve rehabilitasyon merkezleri açılmıştır (Aytaç, vd., 2004: 18; Kaymaz, 2007: 28).

1990’da İsveç’te yapılan kapsamlı bir araştırmanın rakamlarına göre 4,4 milyon kişiden oluşan iş gücünün %3,5’u, yani yaklaşık 154 bin kişi herhangi bir anda yıldırma kurbanı olmaktadır. Leymann’ın tahminlerine göre İsveç’teki intiharların %15’i doğrudan iş yeri yıldırmasıyla bağlantılıdır (Davenport, vd., 2003: 8).

İngiltere’de 1996’da Institute of Personnel and Development (IPD) tarafından yapılan araştırmaya göre her 8 çalışandan biri (3 milyon kişi) son beş yılda işyerinde yıldırma maruz kalmıştır. ABD’de Gary Namie başkanlığında yapılan araştırmaya göre her 6 çalışandan biri (%16) 18 ay boyunca yıldırma maruz kalmaktadır. University of Alcal de Henares tarafından Avrupa Birliği bazında yapılan araştırmaya göre ise, bu oran %15’tir. Tüm sektörleri temsil eden gruplar üzerinde yapılan

araştırmalar çalışanların yaklaşık %3'ünün bu tür davranışlara maruz kaldığını gösteriyor: İsve'te yılda 154.000, Almanya'da 800.000 kişi işyerindeki yıldırma yüzünden ciddi şekilde hastalanıyor. A.B.D.'de ise bu rakamın yılda 4 milyon kişi olduğu tahmin edilmektedir (mobbingyardim.wordpress.com).

İtalya'da 1996–1997 yıllarında Prima anlamına gelen psikolojik tacize ve strese karşı savaş rgtnce yapılan bir araştırmaya göre kurbanların %38'i endüstriyel eşya üretimi ile hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Kurbanların %20 kadarı da genel idari işlerde çalışanlardan oluşmaktadır (obanoğlu, 2005: 28).

Bunun dışında Leymann'a göre erkeklerin, erkekler tarafından psikolojik tacize uğrama oranı %76, kadınlar tarafından psikolojik tacize uğrama oranı %3, iki cinsten birlikte psikolojik tacize uğrama oranı %21 olup; kadınların ise, erkekler tarafından psikolojik tacize uğrama oranı %30, kadınlar tarafından psikolojik tacize uğrama oranı %40, iki cinsten birlikte psikolojik tacize uğrama oranı %30'dur (Leymann, 2006: 87).

Yine psikolojik taciz araştırmalarında ortaya çıkan vakaların hemen hemen yarısında (%45,5) taciz bir grup tarafından (2–4 kişi) ortaya çıkmıştır. Olayların %26,2'lik kısmında tacize karışan kişi sayısı dördü açabilmektedir. Tek kişinin taciz vakaları %19,9 olarak tespit edilmekte, tüm bir departmanın psikolojik taciz olayına karıştığı vaka yüzdesi ise %8,3 olarak belirlenmiştir. (Prima, 1997; obanoğlu, 2005: 30).

Uluslararası alışma rgt'ne göre yeni milenyumda işyerlerinde karşılaşılan en önemli sorun psikolojik taciz eylemleridir. Kuzey Afrika'da çalışanların çok büyük bir kısmı (%78), kariyerlerinde en az bir defa yıldırma davranışlarına hedef olmuştur. Uluslararası araştırmalar, çalışma yaşamlarının bir döneminde çalışanların %25–50 arasındaki bölümünün psikolojik taciz davranışıyla karşılaştığını göstermektedir. Bu

düzev bazı mesleklerde %95'e ulaşmaktadır. Bunların %20'si ise son altı ve on iki ay içinde bu eylemlerle karşı karşıya kalmıştır. İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre İngiliz işçilerin %54'ü (yaklaşık 14 milyon kişi) çalışma hayatlarında en az bir kere psikolojik tacize maruz kalmıştır. Araştırmaya katılanların çoğu durumun giderek iyileşeceği yerine daha da kötüleştiği görüşünü taşımaktadır. Alman hükümetinin hazırlattığı ilk psikolojik taciz raporuna göre çalışanların %11'i psikolojik taciz mağduru olmakta ve mağdurların çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Psikolojik taciz eylemleri, mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıklara değil, aynı zamanda büyük ekonomik kayıplara da yol açmaktadır. Almanya'da bu rakamın 15,3 milyar Euro olduğu ileri sürülmektedir (bilgiyonetimi.org).

Aşağıda Dünya'da yapılan psikolojik taciz araştırmalarının, kimler tarafından yapıldığı, tarihleri, yapıldıkları ülkeler, örneklem sayıları, örneklem grupları ve bu grupların ne kadarının toplamı temsil ettiğini gösteren temsil oranı ile tanımlama göstergeleri yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, tanımlama göstergelerinden 1b ve 3a'nın, iş hayatında sıklıkla yer aldığını söylemek mümkündür. Buradan şu sonuca ulaşılmaktadır: saldırgan davranışlara maruz kalma süresi 6 aydan daha fazladır ve saldırılar düzenli olarak (haftada en az 1 kere) devam etmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi saldırgan bir davranışın psikolojik taciz kapsamına girmesi için en az 6 aydan beri sürüyor olması ve haftada en az 1 defa tekrarlanması gerekmektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, süre ve sıklık bakımından psikolojik taciz tanımına uyan davranışlarla, her meslek grubunda karşılaşılmaktadır. Meslek yaşamı boyunca her zaman psikolojik tacize maruz kalanlar ise kendilerini "kurban" olarak nitelendirmişlerdir (Gücenmez, 2007: 14).

Dünya'da Yapılan Psikolojik Taciz Çalışmaları

Araştırmacı	Tarih	Ülke	Yöntem	n=	Örneklem Grubu	Temsil Oranı	Tanımlama
Leymann ve Tallgren	1990	İsveç	Anket	370	Çelik fabrikası çalışanları	4%	1b ve 3a
Skostad, Mathiesen ve Hellesoy	1990	Norveç	Anket	745	Toplam 9 hastanedeki hemşireler ve hemşire örgütleri	3%	1a ve 4
Einarsen ve Raknes	1991	Norveç	Anket	2215	7 farklı sendikann rasgele seçilmiş üyelerinden oluşan bir grup	1%	
Leymann	1992b	İsveç	Anket	2438	Çalışanları temsil eden bir grup (Serbest çalışanlar hariç)	%3.5	1b ve 3a
Paanen ve Vartia	1991	Finlandiya	Anket ve yüz yüze görüşme	984	Sağlık hizmeti alan kadın müşteriler	10%	1b ve 3a
Björqvist, Österman ve Hjelt-Bäck	1994	Finlandiya	Anket ve yüz yüze görüşme	338	Üniversite çalışanları	%30 kadın, %55 erkek	1a ve 2
Leymann	1993	İsveç	Anket	610	Siyasi parti üyeleri		1b ve 3a
Lindroth ve Leymann	1993	İsveç	Anket	230	Hemşire okulu öğretmenleri		1b ve 3a
Einarsen ve Raknes	1997	Norveç	Anket	460	Hemşire okulu öğretmenleri	7%	1a+3a+2+4
Price Spratlen	1995	Amerika	Anket	806	Üniversite çalışanları	23%	2+4
Niedl	1995	Avusturya	Anket	368	Hastane&Araştırma Enstitüsü çalışanları	%7.8 kadın, %26 erkek	1b&1b
Vartia	1996	Finlandiya	Anket	949	Belediye çalışanları	%10.1	4 +1a
UNISON	1997	İngiltere	Anket	736	Hükümet çalışanları	%14 kadın, %50 erkek	1b+4&1c+4
Rayner	1997	İngiltere	Anket	1137	Part-time çalışan öğrenciler	53%	1c+4

(Kaynak: Hoel, vd., 1999: 199; Gücenmez, 2007: 15)

(Tanımlama Sembolleri Anahtarı: 1=Psikolojik terör davranışlarının sıklığı: 1a=6 aydan

beri, 1b=6 aydan fazla süredir, 1c = meslek yaşamı boyunca her zaman; 2=Kanun

kapsamına alınmış davranış türleri (örn:taciz); 3 = Davranışların sıklığı: 3a=En az haftada bir, 3b=haftada bir defadan daha az; 4=Kendilerini psikolojik terör kurbanı olarak etiketleyenler)

Tabloda yer alan araştırmaların haricinde, Almanya (Minkel, 1996; Astfeld, 2000; Mühlen, 2001), İrlanda (O'Moore, 2000), Macaristan (Kaucsek ve Simon, 1995), Hollanda (Hubert, 2001; Hubert ve van Veldhoven, 2001) ve Portekiz (Cowie vd., 2000) gibi pek çok ÷lkede psikolojik taciz ile ilgili araştırmalar yapılmıştır (Akt: Einarsen vd., 2003, 109–110; Gücenmez, 2007: 16).

2.2. TÜRKİYE'DE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Psikolojik taciz olaylarının, cinsiyetler arasında incelendiğinde hemcinsler arasında daha fazla görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Genelde erkek tacizci yine erkek kurban, bayan tacizci de yine bir bayan kurban seçmektedir. Bu arada her on dört psikolojik taciz olayının on üçünde bir bayan tacizci yine bir bayan kurban seçmiştir. Diğer bir araştırmada her üç erkekten biri, bir bayana psikolojik taciz uygulamaktadır. (Çobanoğlu, 2005: 30).

Araştırmaların, erkeklerin %69 oranında kadınlara, kadınların ise %84 oranında kadınlara zorbalık yaptığını ortaya koyduğunu belirten Arpacioğlu'na göre yapılan istatistikler çok önemlidir, çünkü kadının gücü erkeğe değil, kadına geçmektedir oysa erkeğin gücü kadına her zaman geçmektedir (www.mobbingturkiye.net).

Ayrıca araştırmalarda psikolojik taciz vakalarının %85,5'inin yukarıdan aşağıya; %15,7'sinin ise eşitler arası psikolojik taciz olduğu gözlemlenmiştir. Bunun anlamı, psikolojik tacizin asıl kaynağının gücü kullanmak olduğudur oynamaktadır (canaktan.org). Yukarıdan aşağıya yıldırmanın en yaygın ve en bilinen nedenleri arasında sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma ve politik nedenler yer

almaktadır (Tınaz, 2006: 116–126). Aşağıdan yukarıya psikolojik tacizin nedenleri; farklı özelliklere sahip olmak, çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı ırk ve görüşlere sahip olma. Eş değerler arasında gerçekleşen yıldırma olgusunun gelişmesinde mağdurun, grubun diğer üyelerinden farklı özelliklere sahip olması, çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden veya aynı ülke içinde farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik nedenler rol oynamaktadır (canaktan.org).

Psikolojik taciz tüm sektörlerde görülmektedir ama kamu sektöründe, öğretmenler arasında ve eğitim kurumlarında diğer sektörlerle oranla daha fazla görülmektedir ve ortalamaların 2.8 katında gerçekleşmektedir. Satış gerektiren sektörler ile bankacılık ve sigortacılık sektörleri bu sektörü izlemektedir. Teknik elemanlar ve tıbbi yardımcı sektörlerde çalışanlar da yüksek psikolojik taciz riski taşımaktadırlar (mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/). Buna bağlı olarak hem eğitim sektöründe yer alması hem de sosyal işlevleri olması nedeni ile psikolojik taciz ile üniversite kavramları arasında çok yakın bir ilişki vardır.

Psikolojik taciz olarak nitelenebilecek tutum ve davranışların en çok yaşandığı yerlerden birisi de üniversitelerdir. Mevzuatın rektörlere verdiği yetkilerin kötü ya da kötüye kullanılması ve denetim mekanizmalarının yavaş çalışması ya da hiç çalışmaması öğretim üyelerinin yaygın biçimde psikolojik tacize maruz kalmalarına neden olmaktadır. Birçok örnek sayılabilecek olmasına karşın, üniversitelerde en çok rastlanan psikolojik taciz olarak nitelenecek davranışlar arasında “yöneticinin açıkça aşağılayıcı tutum ve davranış göstermesi”, “yöneticinin randevu vermemesi”, “usulsüz soruşturma açılması ve ceza verilmesi”, “soruşturmanın usulsüz biçimde yürütülmesi”,

“hukuk dışı, etik kurallara ve mesleki geleneklere aykırı tutum ve davranışlarla baskı oluşturulması”, “benim adamım kadrosunu almadan kimseye kadro vermem tutumu”, “dilekçelere cevap verilmemesi”, “izinlerin onaylanmaması ya da geciktirilerek onaylanması”, “mesleğini yürütmenin engellenmesi”, “gerekmediği hâlde öğretim üyesi olarak çatışmaların artırılması”, “görevlendirilmelerin uzmanlık alanlarına ya da hizmetin gereklerine göre yürütülmemesi”, “asılsız söylentiler çıkarılması”, “herhangi bir alanda başarılı olma olasılıklarının engellenmeye çalışılması”, “diğer çalışanlardan farklı olarak bazı kişilerin başarılarının görmemezlikten gelinmesi”, “tecrit etmeye, yalnız bırakılmaya çalışılması”, “iş arkadaşlarını bazı kişilerin aleyhine karar almaya zorlama”, “hizmetin gerektirdiği destekten (personel, teçhizat) yoksun bırakma” yer almaktadır. Kuşkusuz üniversitelerde çalışanlar tarafından yukarıda söylenenlere birçok psikolojik taciz türü davranışı eklenebilir. En az bu tür davranışların yaşanması kadar üzüntü verici olan bir başka gerçek ise psikolojik tacize maruz kalan bir öğretim üyesinin hakkını arayamamasıdır. Hakkını arayabilmek için bir başlangıç olan dilekçelere ya da bilgi edinme mevzuatı çerçevesinde yapılan başvurulara yanıt alınamaması üniversitelerde sık görülmektedir. Ne yazık ki ülkemizde haksızlığa uğrayan bir kişinin hakkını araması çok maliyetlidir ve zaman almaktadır. Mahkemelerin sonuçlanmasının uzun sürmesi, Yükseköğretim Kurulunun kendisine yapılan başvuruların çokluğu karşısında hareket edemez bir halde olması, Üniversitelerde ve Yükseköğretim Kurulunda Bilgi Edinme Birimlerinin sağlıklı işlemeyişi, Başbakanlık Bilgi Edinme ve Değerlendirme Kurulu’nun yapılan başvuruları aylarca sonuçlandırmaması, psikolojik taciz mağdurlarının mağduriyetinin artmasına yol açmaktadır (www.medimagazin.com.tr).

Ülkemizde 22.05.2003 tarihinde kabul edilip, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu yıldırma davranışını iş akdinin feshini gerektiren ve işçinin davranışlarından doğan bir sebep olarak belirlemiş olup, psikolojik taciz davranışını iş arkadaşlarını psikolojik, duygusal ve davranışsal şekilde rahatsız etmek olarak tanımlamıştır. Ancak aynı kanunda işverenin bu davranışı sergilemesi durumunda ne olacağı açıklığa kavuşturulmamıştır. Ayrıca Türkiye’de çalışanların tabi oldukları başka kanunlar da vardır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu’nda yıldırma konusu ile ilgili hiçbir hüküm bulunmamaktadır. Her iki kanunda da sadece fiziksel saldırı konusu ele alınmıştır. Özetle gerek yasal düzenlemeler, gerekse psikolojik taciz ile ilgili araştırmalar konusunda Türkiye’deki çalışmalar çok yetersizdir (Aytaç, vd., 2004: 19; Kaymaz, 2007: 283).

3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3.1. MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) KAVRAMI

Latince kararsız kalabalık anlamına gelen ‘*Mobile Vulgus*’ sözcüklerinden oluşturulmuş ‘*mob*’ sözcüğü, ingilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir. Mob kökünün İngilizce eylem anlamı olan mobbing ise psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme, yıldırma, sıkıntı verme anlamı taşımaktadır (Tınaz, 2006: 7).

Almancada ise *mob* kökü, sokaktakiler ve ayaktakımı anlamı taşımaktadır (Steuerwald, 1998: 384). Yine almanca literatürde mobbing; anpöbeln, über jemanden herfallen, mobben anlamlarında; ingilizce bullying olarak kullanılan yıldırma sözcüğü ise; almanca’da abschrecken, einschüchtern, erschrecken, terrorisieren olarak yerlerini almıştır (www.dijitalsozluk.com).

Örgüt psikolojisinde bir örgütsel hastalık olarak algılanan mobbing, bireyi işyerinden ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskıdır (Tınaz, 2006: 9). Başka bir deyişle, işyerindeki insanlar üzerinde sistematik baskı yaratmak amacıyla yapılan ahlak dışı yaklaşımlarla, performanslarını ve dayanma güçlerini yok etmek suretiyle işten ayrılmalarına zorlama sürecidir (Çobanoğlu, 2005: 22).

Zapf’a göre işyerinde mobbing, bir kişiye tacizde bulunmak, zorbaca ve rahatsız edici bir şekilde davranmak ya da hoş olmayan işleri bu kişiye vererek onu küçük düşürmek gibi anlamlara gelmektedir (web.sakarya.edu.tr/~rkutanis/Temp/Mobbing.ppt).

Matthiesen “mobbing” terimini bir ya da daha fazla kişiden gelen, tek bir kişiye olabileceği gibi bir gruba karşı da olabilecek saldırı olarak düşünmektedir (Hoel ve ark. 2002). Leymann’a göre “bullying” terimine göre “mobbing” teriminin kullanılmasının

bilinçli bir nedeni vardır. Aynı küçük düşürücü ve kısıtıcı etkilerle daha az dolaysız saldırı biçimi “bullying (zorbalık)” terimi ile ifade edilmektedir. Leymann’ın görüşünü destekleyen Zapf tarafından, mobbing terimi bir grup insandan gelen saldırıyla ilişkilendirilmekte ve bu saldırının tek bir kişiye yönelme eğiliminde olduğu söylenmektedir. Zapf’a göre terim ILO tarafından “bir kişiye yönelik olarak komplo kurmak ve kişiyi yıldırım ve bu kişiyi psikolojik olarak taciz etmek” şeklinde tanımlanmaktadır (Hoel, vd., 2002; Tanoğlu, 2006: 22).

Mobbing kavramının tarihte birçok tanımı yapılmıştır fakat diğer kavramlardan farklı olarak taşıdığı birkaç nokta mevcuttur. Birinci husus, psikolojik tacizin kurban tarafından olumsuz olarak algılanan saldırgan ve düşmanca hareketler içermesidir. İkinci husus, bu davranışın bir defaya mahsus olmayıp, belirli sıklıkta tekrarlanan ve belirli bir süredir devam eden davranışlar olmasıdır. Son husus ise, taraflar arasında belli bir güç dengesizliğinin olmasıdır, zira eşit güçler arasında gerçekleşen olgunun psikolojik taciz niteliği taşıması söz konusu değildir, çünkü zayıf tarafın kendini savunmada zorluk çekiyor olması gerekmektedir (Güngör, 2008:9).

3.2. MOBBİNG VE İLGİLİ KAVRAMLAR

Yurtdışı kaynaklarda mobbing ile benzer anlamları taşıyan *zorbalık (bullying)*, *gölge taciz (Stalking)*, *işyeri zorbalığı (workplace bullying)*, *adi zorbalık (petty tyranny)*; *psikolojik taciz (harcèlement psychologique)*, *işyerinde kalabalık (workplace incivility)* , *işyeri travması (workplace trauma)*, *bossing (patronaj)*, *günah keçisi ilan etme (scapegoating)* ve *sağlığı tehdit eden liderlik (health endangering leadership)* gibi birçok kavrama rastlanmaktadır (Güngör, 2008:6). Mobbing’i diğer kavramlardan ayıran özellikler; işyerinde bir grup insan tarafından sürekli ve sistematik olmasıdır.

3.2.1. Zorbalık (Bullying)

Peter-Paul Heinemann bullyingi, çocuklardan kurulu bir grubun yalnız bir çocuğa tavır alıp zarar vermesi olarak tanımlamıştır. İlk başta tanımlamada kullanılan terim mobbing idi. Daha sonra mobbing işyerlerindeki örgütsel saldırıları, bullying ise okullardaki örgütsel saldırılar için kullanılmaya başlanmıştır (sozluk.sourtimes.org). Temel anlamda işyerlerinde bireyi hedef alarak yapılan şiddet türüne İngiltere ve Avustralya'da bullying terimi kullanılmakta olup; kuzey Avrupa ve A.B.D.'de okul çağındaki çocukların karşılaştığı şiddeti tanımlamak için bullying tanımı kullanılmaktadır (Güngör, 2008:7).

Salin'e göre zorbalık, düşmanca bir iş çevresi yaratan, bir ya da birkaç kişiye yöneltilen, sürekli olarak tekrarlanan hareketler ve davranışlardır. Zorbalıkta, kişi kendisini koruyamamaktadır. Sonuç olarak zorbalık, eşit güce sahip kişiler ya da gruplar arasındaki bir çatışma değildir (web.sakarya.edu.tr/~rkutanis/Temp/Mobbing.ppt).

Zapf ve Gross (2001) çalışmalarında bullying ve mobbing kavramlarını, kişinin uzun bir süre için sistematik bir şekilde taciz edilmesini ifade etmede kullanmaktadırlar (www.mskongre.org).

Einarsen, bu alanda önemli katkıları olan biri olarak bullying (zorbalık) ve mobbing (psikolojik taciz) arasında ne saldırıyı yapan ya da saldırıya maruz kalan kişi sayısı açısından ne de saldırganın örgütsel konumu açısından herhangi bir fark gözetmemektedir (Hoel, vd., 2002; Tanoğlu, 2006: 22).

3.2.2. İşyeri zorbalığı (Workplace bullying)

Doyle işyeri zorbalığını, doğrudan ya da dolaylı, sözlü, fiziksel ya da başka türlü; bir ya da daha fazla kişi tarafından iş yerinde ya da iş sırasında bir başka kişi ya da kişilere karşı yürütülen, mantıklı olarak birey ya da bireylerin iş yerindeki itibarını

sarsan hareketler olarak sayılabilecek, tekrarlı uygunsuz davranışlar olarak tanımlamaktadır (Demirçivi, 2008: 8).

3.2.3. Adi zorbalık (Petty tyranny)

Ashfort adi zorbalığı, bir yöneticinin sahip olduğu yetkiyi astlarını aşağılamada, farklı fikirleri susturmada, anlayıp dinlemeden keyfi cezalandırmada kullanarak kendini yüceltmesi davranışı şeklinde belirtmektedir (Tanoğlu, 2006: 24).

3.2.4. Gölge taciz (Stalking)

Gölge taciz, bir insanı art niyetli ve planlı bir şekilde ısrarla ve defalarca taciz ve tedirgin etmektir (Çobanoğlu, 2005: 171).

3.2.5. Taciz (Harassment)

Brodsky'e göre taciz, "Bir kişi tarafından başkasına yapılan, ısrarla devam eden, işkence şeklinde olan, kişiyi yıpratıcı ve hayal kırıklığına uğratan davranışlardır (Tanoğlu, 2006: 24).

3.2.6. Psikolojik Taciz (Harcèlement psychologique)

Au bas de L'échelle' ye göre psikolojik taciz, şiddeti veya tekrarı ile çalışanın itibarını azaltan, bütünlüğünü bozan eylemlerdir. Psikolojik taciz eylemleri arasında; hakaret, aşağılama, tehdit, şantaj, doğrudan ya da dolaylı suçlamalar, asılsız imalar, haksız misilleme hareketleri, sürekli şahsi saldırılar yer almaktadır (Demirçivi, 2008: 8).

3.2.7. Moral taciz (Harcèlement moral)

Hirigoyen'e göre moral taciz, tekrarı ve sistematikliğiyle bireyin itibarını veya psikolojik ve fiziksel bütünlüğünü bozan, dolayısıyla bireyin işinden taviz vermesine

yol açan ya da bireyin iş ilişkilerine zarar veren taciz sayılan tüm davranışlardır (Demirçivi, 2008: 8).

3.2.8. Patronaj (Bossing)

Patronaj, herhangi bir fabrikada bir şefin bir personele uyguladığı fiziksel şiddettir (www.rhetorik.ch).

3.2.9. İşyerinde kalabalık (Workplace incivility)

Çalışanların birbirine karşı duymaları gereken asgari saygı kurallarına uymaması durumudur. Burada maruz kalana target (hedef), eylemi gerçekleştirene ise instigatör (elebaşı) denilmektedir. Ayrıca psikolojik tacizde sürekli ve kasıtlı hareketler söz konusu iken işyerinde kalabalık kavramında kötü muamele bugün birine iken yarın başka biri olabilmektedir. Bunu yanı sıra işyerinde kalabalık kavramında davranış, saldırganın kişiliğinden kaynaklanmıyorsa bu geçici bir süreç olabilmektedir, oysa psikolojik tacizde çok daha ağır davranışlar mevcuttur (Güngör, 2008: 9).

3.2.10. Günah keçisi ilan etme (Scapegoating)

Thylefors'e göre *günah keçisi ilan etme*, bir kişinin veya grubun, bir veya birden fazla bireye, belli bir periyot boyunca ve sürekli olarak olumsuz davranışlarda bulunmasıdır (Tanoğlu, 2006: 24).

3.2.11. Sağlığı tehdit eden liderlik (Health endangering leadership)

Kile' e göre *sağlığı tehdit eden liderlik*, bir yönetici tarafından astlarına açık veya gizlice ama sürekli olarak uygulanan, onları utandıran ve taciz eden davranışlardır (Tanoğlu, 2006: 24).

3.2.12. İşyeri travması (Workplace trauma)

Wilson' a göre *işyeri travması*, çalışanın maruz kaldığı, başka bir çalışan veya yönetici tarafından sürekli olarak yapılan, istemli ve kötü niyetli davranışlardır. Bu davranışlar kurbanda, işyerine karşı yabancılık, adaptasyon sorunu ve izole edilmişlik hislerinin oluşmasına yol açmaktadır (Tanoğlu, 2006: 24).

3.3. MOBBİNG ARAŞTIRMALARININ KISA TARİHİ

Bu kavram ilk 1960'da Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır. Bunun yanı sıra okul yaşamında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele alan İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann, 1972 yılında *Mobbing: Group Violence Among Children* (Çocuklar arasında grup şiddeti) adlı kitabını yayınlamıştır (Çobanoğlu, 2005: 26).

Ardından 1976'da psikiyatr uzmanı Dr. Brodsky, A.B.D.'de *The harassed worker* (Taciz edilmiş çalışan) adlı eserini yayınlamıştır. 1984 yılında Leymann'ın İsveç ve Almanya'da ulaştığı bulguları yayınlaması ile bugünkü iş hayatında anlaşılan psikolojik taciz kavramı ortaya çıkmıştır (Çobanoğlu, 2005: 27).

1988'de İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC için yaptığı programlarda bu kavrama kamuoyunun dikkatini çeken isimlerdendir (Tınaz, 2006: 14). Daha sonra 1992 yılında yayınlanan *Bullying at work: How to confront and overcome* (İş yaşamında zorbalık: Karşılaşma ve başa çıkma yolları) adlı kitabında Adams, bullying kavramını sürekli kusur bulma ve bireyleri küçük düşürme anlamında kullanmıştır (Tınaz, 2006: 15).

1998 yılında, Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino'nun Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından desteklenen araştırmaları sonucunda *Violence at Work* (İş

Yerinde Şiddet) başlıklı bir rapor yayınlamıştır. Bu raporda psikolojik taciz ve zorbalık, adam öldürme ve bilinen diğer şiddet hareketleriyle birlikte incelenmiştir (Chappell ve Di Martino, 1998: 3; esosder.org).

Daha sonra Herald Ege, Leymann'ın dört evreli araştırmasının köklerinin Alman kültüründen oluştuğunu ve İsveç gerçeğini yansıttığını belirterek bu modelin İtalyan kültürüne uyarlandığında birçok boşluğu barındırdığına değinmiş ve Leymann'ın modelini geliştirerek psikolojik tacizi altı evreli İtalyan modeli olarak tasarlamıştır. Ayrıca Ege, tasarladığı bu altı evrede *sıfır durumu* adını verdiği bir ön evreye yer vermiştir ve *çift taraflı psikolojik taciz* olgusunu tanımlamıştır (Tınaz, vd., 2008: 33).

Ege'ye göre *sıfır durumu*, İtalyan çalışma ortamında her zaman var olan henüz psikolojik tacizin var olmadığı fizyolojik çatışma ortamıdır. Ayakta kalmak için herkesin yoğun çaba sarf ettiği, henüz kurbanın olmadığı ve rekabetin arttığı bir evredir (Tınaz, vd., 2008: 33).

Alman çalışma kültüründe belirtilmeyen ama İtalyan iş kültüründe var olan tartışma, iğneleme, başkalarından daha üstün olduğunun gösterilmesi durumu Türk çalışma kültürü için de geçerlidir (Tınaz, vd., 2008: 33).

3.4. ÇİFT TARAFLI MOBBİNG

Türk kültüründe olduğu gibi İtalyan kültüründe de aile, bireyin sosyal, kişisel gelişiminde ve aldığı kararlarda belirleyici rol oynamaktadır. Aile koruyucu tavırları ile her zaman bireyin yanındadır ve bu birey yetişkin olduğunda da devam etmektedir. Kuzey Avrupa ülkelerinde olmayan bu olgu Akdeniz ülkelerinde mevcuttur. Koruyucu tip ailede, birey psikolojik tacize uğradığı zaman belirli dinamikler devreye girmektedir ve işyerinde kurban olarak seçilen bireyin sığınacağı tek liman ailesidir. Çünkü aile

daha kalabalıktır, daha rahat mücadele verebilir ve elindeki kaynaklarla mağdura yardım edebilir (Tınaz, vd., 2008: 35).

Ancak zamanla ailenin de birdenbire davranışları değişime uğrayabilir ve mağdur açısından aile sağlığı tehdit eden bir unsur olarak algılanabilir. Bu bilinçli yapılan bir davranış değildir, sadece ailenin içine düştüğü bir değerlendirme hatasıdır. Aile, tüm olanlardan bireyi sorumlu tutmaya başlar. Bireyi, başarısız, beceriksiz olarak algılar. Böylelikle farkında olmadan işyeri tacizcileri ile aile bir işbirliği içinde gibidir. İşte iki tarafta yaşanan acılar, birey için *çift taraflı psikolojik taciz* oluşturmaktadır (Tınaz, vd., 2008:36).

3.5. MOBBİNG TİPOLOJİSİ

Mobbing saldırganının 45 edimi mevcuttur (Leymann, 2006: 33-34):

Birinci grup - *Birine açılma olanaklarına saldırılar:*

1	Amirin, kendini gösterme olanaklarını kısıtlaması.
2	Devamlı sözün kesilmesi
3	Meslektaşların kendini gösterme olanaklarını kısıtlaması.
4	Birinin yüzüne karşı bağırılması veya yüksek sesle küfredilmesi.
5	İşe dair devamlı eleştiri
6	Özel yasama dair sürekli eleştiri
7	Telefonla tacizi
8	Sözlü tehditler
9	Yazılı tehditler
10	Değer düşürücü bakış ve jestler ile temas engelleri
11	İmâlar vasıtasıyla temas engelleri

İkinci grup- *Sosyal münasebetlere saldırılar:*

1	Kişi ile daha fazla konuşulmaması
2	Kişi ile sohbet edilmemesi
3	İş arkadaşlarından çok uzakta bir odaya nakledilmesi.
4	İş arkadaşlarının kişi ile konuşmasının yasaklanması
5	Kişinin orada yokmuş gibi muamele edilememesi.

Üçüncü grup- *Kişinin sosyal görünüşüne etkiler:*

1	Kişinin hakkında onun arkasından kötü konuşulması.
2	Söylentilerin yayılması
3	Kişinin gülünç duruma düşürülmesi.
4	Kişinin fiziksel olarak rahatsız olduğuna dair itham edilmesi.
5	Kişinin psikiyatrik ziyarete zorlanması.
6	Kişinin bir engeli ile alay edilmesi.
7	Kişiye gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünün, sesinin veya mimiklerinin taklit edilmesi.
8	Politik veya dini ideolojiye saldırılması.
9	Kişinin özel hayatıyla alay edilmesi.
10	Kişinin milliyetiyle alay edilmesi.
11	Kişinin öz saygısını zedeleyen bir işi yerine getirmeye zorlanması.
12	İş gereklerinin yanlış ve haysiyetsiz bir şekilde tenkit edilmesi.
13	Kişinin kararlarının şüpheli görülmesi.
14	Kişinin arkasından bağıarak müstehcen küfürler etmek veya diğer aşağılayıcı laflar söylemek.
15	Cinsel yakınlaşmalar veya sözlü cinsel teklifler.

Dördüncü grup - *Mesleğin kalitesine ve yaşamın durumuna saldırılar:*

1	Kişiyeye iş görevleri tahsis edilmemesi.
2	Kişinin her meşgalede bizzat tasavvur edebileceği bir görevden mahrum edilmesi.
3	Kişiyeye anlamsız görevlerin verilmesi.
4	Kişiyeye malumatının altında görev verilmesi.
5	Kişiyeye sürekli yeni işlerin verilmesi.
6	Kişiyeye haysiyetsiz iş görevlerinin verilmesi.
7	Kişiyeye onu itibardan düşürmek için kabiliyetini aşan iş görevlerinin verilmesi.

Besinci grup - *Sağlığa saldırılar:*

1	Sağlığa zararlı işlere mecbur bırakılması.
2	Bedensel şiddet ile tehdit etmek.
3	Örneğin unutamayacağı bir ders vermek gibi hafif şiddet uygulama.
4	Bedensel kötü muamele.
5	Ona zarar vermek için kişiyeye masraf çıkarmak.
6	Kişinin evine veya çalışma(iş) yerinde fiziksel zarara sebebiyet vermek.
7	Elle tutulur, aşkar cinsel edim.

4. MOBBİNG SÜRECİ

4.1. MOBBİNG'İN AŞAMALARI

Leymann'a göre psikolojik tacizin dört aşaması mevcuttur (Leymann, 2006: 59):

1. *Günlük Çatışmalar*: Çatışmalar, ferdi küstahlıklar ve bayağılıkların olduğu safhadır.
2. *Mobbing'in Yerleşmesi*: Psikolojik tacize geçiş safhasıdır.
3. *Eleştirici Personel Yönetimi*: Personel yönetiminin müdahale ve yanılmaları sonucu kanuni ihlal oluşumunun olduğu safhadır.
4. *İş Dünyasından İhraç*: Savuşturmak ve afroz etmek, üst üste ve birden fazla sayıda bir yerden bir başka yere tayin ettirmek, erken emeklilik, tazminat, asabiyete teslimiyet, uzun süreli hastalık izinlerinin olduğu safhadır.

4.1.1. Günlük Çatışmalar

Bu aşamada anlaşılmazlık ile birlikte psikolojik tacizin tam olarak varlığı söz konusu değildir ama her an psikolojik tacize dönüşebilir (Davenport, vd., 2003:20). Çatışma olarak adlandırılabilen bu evrede, tetikleyici bir olayın oluşması olasıdır ve mağdur bu evrede herhangi bir fiziksel veya psikolojik rahatsızlık hissetmeyebilir (Tınaz, 2006: 54). Kişisel anlaşmazlıklardan kaynaklanabileceği gibi işten kaynaklanan bir problemde psikolojik tacizi tetikleyebilmektedir (Güngör,2008: 64).

4.1.2. Psikolojik Taciz'in Yerleşmesi

Bu aşamada artık kurban belirlenmiştir ve psikolojik saldırılar başlar ve taciz dinamikleri söz konusudur (Davenport, vd., 2003: 20). Ayrıca bu davranışlar belirli bir kişiyi odak alıp sürdürüldüğünde o kişiyi yıldırımak amacıyla yapıldığında artık bu

evrenin psikolojik taciz başlangıcı evre olduğu söylenebilir (Güngör, 2008:64). Gün içerisinde uzun bir süre devam eden düşmanlık söz konusu olursa bu olağan kabul edilebilir ama zamanla grup olarak kişiyi yalnız bırakmak ve cezalandırmak eylemleri şeklinde devam ederse bu süreç psikolojik taciz girişimleri olarak nitelendirilebilmektedir (Tınaz, 2006: 54).

4.1.3. Eleştirici Personel Yönetimi

Bu evrede, yönetim sürece dâhil olur ve süreç resmi bir vaziyet alır. Kendine güveni azalmış, yıpranmış olan mağdurun hatalı olduğuna yönetim yargılarıyla devam edilir. Kurbandan kurtulma bu aşamada gerçekleşir. Bunun nedeni, çevresel faktörler ile ilişkilendirilmez. Kişinin hataları, kişisel özellikleri ile ilişkilendirilir (Güngör, 2008: 64). Yönetim, olayın kaderini negatif bir yorum ile değiştirebilmektedir (Davenport, vd., 2003: 20). Yönetimin bu tutumu, problemleri başından atma stratejileri olarak ta değerlendirebilmektedir. Bu süreç, çalışma ortamının psiko-sosyal durumunun kontrolü sorumluluğunu reddederek psikolojik taciz sürecini tetikler (Tınaz, 2006: 55).

4.1.4. İş Dünyasından İhraç

Bu aşamada mağdurun işten çıkarıldığı veya mağdurun kendi isteği ile işten ayrıldığı dönemdir. Kişilerin emeklilikleri gelmeden işten ayrılmaları çok olağan bir sonuçtur, bunun nedeni ise psikolojik ve fiziksel olarak yıpranan mağdurların tıbbi yardımlara ihtiyaç duymalarıdır (Güngör, 2008: 65). Bu olay sonraki aşamada *Travma Sonrası Stres Bozukluğu* (TSSB) durumunu tetikler (Davenport, vd., 2003: 20). Mağdurun zor durumda kalmasında ona hiç kimse yardımcı olamayacaktır. Ayrıca mağdurda psikosomatik hastalıklar ve duygusal gerilimler ortaya çıkabilecek ve kişide

sarsıntı durumları *Travma Sonrası Stres Bozukluğu* durumunu (TSSB) tetikleyecektir (Tınaz, 2006: 56).

Kuzey Avrupa ülkeleri üzerinde uygulanmış olan Leymann'ın geliştirmiş olduğu psikolojik taciz aşamalarının haricinde Türk kültürüne daha uygun olduğu varsayılan Ege'nin öngördüğü altı evreli psikolojik taciz aşaması da mevcuttur.

Ege'nin altı evreli psikolojik taciz modeli şu şekildedir (Tınaz, vd., 2008: 34):

1. Birinci aşama - *Hedefli çatışma*: Kurbanın seçildiği ve tüm çatışmanın ona doğru yönlendirildiği aşamadır. Fizyolojik çatışma boyut değiştirir, amaç artık karşı tarafı mahvetmektir. Taciz sadece çalışma ortamında devam etmez, mağdurun özel yaşamına da dil uzatılmaya başlanır.
2. İkinci aşama - *İşyerinde psikolojik tacizin başlaması*: Saldırgan, son derece rahatsız edici ve sıkıntı verici nitelikte davranır. Mağdur, çalışma ortamında birçok şeyin değiştiğini, gerginliklerin yaşandığını ve kasıtlı suskunlukların yaratıldığını anlamaktadır.
3. Üçüncü aşama - *İlk psikosomatik belirtiler*: Bireyde sağlık sorunları belirir. Sindirim sistemi rahatsızlıkları, dikkat ve hafıza bozuklukları, uykusuzluk, genel sıkıntı, gerginlik ve güvensizlik gibi psikosomatik rahatsızlıklar hissedilir.
4. Dördüncü aşama - *İnsan kaynakları veya personel yönetim bölümünün hataları*: Mağdur, ilgili bölümün yanlış kararlarından etkilenmeye başlar. Kurbanın hastalık nedeniyle sıkça aldığı izinler yanlış değerlendirilir ve şüphe oluşur.
5. Beşinci aşama - *Kurbanın psiko-fizik sağlığının iyiden iyiye bozulması*: Kurban artık büyük umutsuzluk içindedir, bu bir çeşit depresyondur ve

ilaçlardan medet umulur. İlaçlardan fayda alınmaz ve ilgili birimin hatası, psikolojik taciz olgusunun bilinmemesinden kaynaklanır.

6. Altıncı aşama - *Çalışma yaşamında uzaklaşma*: Son evrede mağdur kendi isteği ile işten ayrılır, işten atılır, erken emekli olur veya aşırı olgularda intihar, manik obsesif tezahürler veya cinayetler nedeni ile işten ayrılır.

4.2. MOBBİNG SÜRECİ İÇİNDE ROL ALANLAR

4.2.1. Tacizci Neden Psikolojik Taciz Yapar

Tacizcinin psikolojik taciz uygulamasının nedeni, mağdurda eksik olan manevi duygulardır. Aşağıda yer alan sekiz kavramın herhangi birinin mağdurda yetersiz olması, mağdurun psikolojik tacize maruz kalması olasılığını arttırır (Leymann, 2006: 70):

4.2.1.1. İyi Bir Fizik ve Ruhsal Bünye

Yüksek stres altındaki bir insanın zorluklara karşı dayanabilme gücü azdır. Uykusuz geceler fiziksel zayıflığa yol açar ve daha kırılgan ve acele tepkiler vermesine yol açar. Ayrıca depresyonlar da hayatı zorlaştırır. Ruhsal ilaçlar ve alkol kullanımı fiziksel ve ruhsal durumu zayıflatır.

4.2.1.2. Özgüven

Sürekli saldırılar özgüveni zayıflatır ve bu psikolojik taciz oluşumuna katkı sağlar.

4.2.1.3. Başkaları Yanındaki Görünüş

Psikolojik taciz mağdurunun mantıksız davranışları, diğerleri tarafından şüphe ile bakılan biri olmasını sağlar. Artık her tür suç ve kabahat ondan beklenebilmektedir.

4.2.1.4. Çevrenin Sosyal Desteği

Birçok araştırmanın doğruladığı en önemli başarı faktörü; meslektaşların, arkadaşların, ailenin ve amirlerin güveni ve desteğidir. Bunun olmaması psikolojik tacize sebebiyet verir.

4.2.1.5. Güçlü Ekonomik İlişkiler

Zayıf bir mesleğin varlığı, özel istek ve ihtiyaçların karşılanamaması anlamına gelir. Maddi bağımlılık psikolojik tacizi destekleyici rol üstlenir çünkü psikolojik tacize uğrayan kişinin mesleki alternatifi de yoktur.

4.2.1.6. Eylemsel Tolerans (Farklı Alternatiflere Sahip Olabilme)

İki alternatif arasında seçim imkânına sahip herkes eylemsel tolerans sahibidir. Maddi bağımsızlık, alternatifleri dolayısı ile tolerans gücünü de artırır. Alternatiflerin olmaması psikolojik tacizin etkisini artırır. Maddi eksiklik, hem kişi üzerindeki baskının artmasına hem kişinin fiziksel gücünün zayıflamasına hem de mesleki hayattaki yeni başlangıçları zorlaşmasına yol açar.

4.2.1.7. Problem Çözebilme Yeteneği

Burada söz konusu olan sadece entelektüel yetenekler değildir. Kişi, psikolojik taciz karşısında izole olur, karşı grubun ne planladığını algılayamaz. Bu da psikolojik taciz karşısında kişinin daha da kötüleşmesine yol açar.

4.2.1.8. Topluma Uyum Yeteneği

Toplum içerisinde kimin yardım edebileceği, nerelerden yardım alınabileceği, kimlerin destek olacağı gibi konular çoğu zaman öngörülemez. Örneğin psikolojik taciz ortasında kalan kişiye hiç kimse yardım etmek istemez.

4.2.2. Mobbing Yapanın (Saldırganın) Psikolojisi

Hornstein'e göre psikolojik taciz saldırganının özellikleri açısından bir ilahi hak kavramı söz konusudur. Buna göre güçlerini istedikleri gibi kullanabileceğini sanan patronların ilahi hakkı mevcuttur ve onlara göre herkes değersizdir (Davenport vd., 2003: 39).

Ayrıca Walter'e göre, psikolojik taciz saldırganı; suçsuz olduğuna inanıp iyi bir şey yaptığını sanan, kişilerde yaratacağı sonuçları umursamayıp, bilen ve kabul eden, çatışmayı devam ettiren ve isteyen, iki davranış türünden en saldırgan olanı seçen, sorumluluk duygusu olmayan, sadece kıskırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişidir (Tınaz, 2006: 58).

Psikolojik taciz yapan kişiler yapıcı eleştirilere tahammül edemezler, kendilerine göre iyi olan herkese göre iyi olmalıdır, kendilerine göre kötü olan da yine herkes için kötü olmalıdır (Baykal, 2005: 11)

Psikolojik taciz saldırganının hedef tahtası sürekli değişmektedir, saldırganlık davranışının nedeninin olması saldırgan için pek önemli değildir, önemli olan onun yaralı olan egosudur bu yüzden küçük nedenlerden büyük kavgalar çıkarmak ona haz vermektedir (www.canaktan.org). İsteddiği ilgi ve takdiri göstermeyenlere düşmanca davranır çünkü beğenilme arzuları hat safhadadır. Çabuk öfkelenen bir süre sonrada hiçbir şey olmamış gibi davranan fevri kişiliklerdir. Sürekli değişen duygu yoğunluklarından ötürü az sonra neler yapabileceğini hiç kimse kestirememektedir (Tınaz, 2006; 59-61).

Psikolojik taciz davranışlarını uygulayan kişiyi sosyopat olarak nitelendiren Vickers, sosyopatın temel amacının karşısındaki kişinin moralini sabote etmek, üretkenliğini ve örgütsel bağlılığını azaltmak ve kişinin kendisini yetenekli bir çalışan

olarak görmesini engellemek olarak vurgulamaktadır. Başlıca engelleme davranışları şöyle sıralanmaktadır; dışlama, bir iyi bir kötü davranma, önemli kimlik detaylarını hiçe sayma, ismini sürekli yanlış söyleme, kabalık, tutulmamış sözler, önemsenmeme, kişiyi nedensiz bekletme ve nankörlük olarak ifade etmektedir (Vickers, 2001: 205-217; www.esosder.org).

4.2.3. Psikolojik Taciz Saldırganlarının Ruh Hallerinin Psikiyatrik Analizleri

Psikolojik taciz uygulayanlarda beş tip kişilik bozukluğu görülmektedir. Bunlar; paranoid kişilik bozukluğu, obsesif kişilik bozukluğu, narsistik kişilik bozukluğu, yalancı ruh hali ve oyuncu ruh halidir.

4.2.3.1. *Paranoid Kişilik Bozukluğu*

Paranoya bir akıl hastalığıdır bu ise bir kişilik özelliğidir. Buna göre özellikleri (Tarhan, 2008: 131-135):

1. Öküz altında buzağı ararlar: Olaylar arasında akla hayale gelmeyecek bağlantılar kurarlar. Her olayı dost düşman düzleminde değerlendirirler.
2. İstihbaratçılardır: Komplo teorileri üretirler, sürekli tehdit altında olma duygusu ile yaşarlar.
3. Şeref ve sadakat düşkündürler: Mezhep, aile, iş politika, parti, din, askeri alanlarda şeref ve sadakat gibi kavramları somutlaştırmaya çalışırlar ve çok vurgularlar.
4. Tartışmayı severler: Sadakati sınarlar, güveni hep başkalarının davranışlarında ararlar.
5. Sürekli ipucu peşindedirler.
6. Kıskançtırlar.

4.2.3.2. Obsesif Kişilik Bozukluğu

Israrıcı ve baskıcıdırlar, kusursuzluk meraklısı, titiz, mükemmeliyetçi, iş kolik, sinirli, gergin ve sonuna kadar dürüsttürler. Buna göre özellikleri (Tarhan, 2008: 142-144):

1. Çalışma tutkunudurlar: Başarılı kişi çok değil doğru çalışan kişidir. Obsesif kişi ise cezalandırma ile kendine baskı yapandır.
2. Kusursuzluk meraklısıdırlar: Bir şeyin ne olduğuyula değil nasıl yapılacağı ile ilgilenirler.
3. Ayrıntıcıdırlar: Olaylara kuş bakışı bakamazlar.
4. Tutucudurlar: Her kararlarında mevcudu koruma stratejisi güderler.
5. Esnek olamazlar.
6. Dürüsttürler.
7. Kararsızdırlar.
8. Düşmanlık duyguları fazladır.
9. Suçlayıcı ve yargılayıcıdırlar.
10. Olumsuz senaryolar yazarlar.
11. Duygusal kabızdırlar: Duygularını denetlerler.

4.2.3.3. Narsistlik Kişilik Bozukluğu

Büyüklik duyguları, başkalarını anlayabilme ve başkalarının değerlendirmelerine aşırı duyarlıdırlar. Buna göre özellikleri (Tarhan, 2008:156-157):

1. Kendilerinin önemli olduğuna ilişkin büyüklik duyguları taşırlar ve yeteneklerini abartırlar.
2. Kendilerini özel ve önemli görürler, hep saygı görmeyi beklerler.
3. Hayal dünyalarında güç, başarı, şöhret, para, güzellik ve aşk ön planda yer alır.

4. Övgü ile beslenirler, kendilerine iltifat edilmesi için ortam hazırlarlar.
5. Eleştiriye aşırı duyarlıdırlar. Kendilerine yapılan eleştiriye, iyi amaçlı eleştiri bile olsa aşağılanmış olma, öfke ve utanç duyguları ile tepki verirler.
6. Menfaatçidirler, kişiler arası ilişkileri kendi çıkarları için kullanırlar. Amaçlarına ulaşmak için her türlü hile ve aldatmayı normal kabul ederler.
7. Kendilerinin, ancak özel kişiler tarafından anlaşılabilceğini düşünürler.
8. Empati yapamazlar, başkalarının neler hissettiğini, nelere ihtiyaç duyduğunu anlayamazlar.
9. Kin, öfke ve kıskançlık duyguları fazladır. Acıma ve affetme gibi güzel duyguları kendi çıkarlarına göre hisseder ve bunları kullanırlar.
10. Hak duygusu hep kendine yöneliktir. Hak kazandığı, kayırılması gerektiği, sırada beklememesi gerektiği gibi düşüncelere sahiptir.
11. Büyük ideallerine kavuştuklarında gerçek kişilikleri daha çok ortaya çıkar. Her masada farklı konuşmak, durumlara göre ilkelerini değiştirmek yaşam felsefesidir.

4.2.3.4. Yalancı Ruh Hali

Yalancı ruh hali içerisinde bir karakterdir ve Tarhan'a göre yalancı olabilecek kişilikler arasında yerini almaktadır. Bu kişiler yalan söyledikleri için suçluluk duygusu taşımazlar ve sosyal kurallara uymazlar. Buna göre özellikleri (Tarhan, 2008:169-170):

1. Yüzü kızarmayan, utanma duygusu olmayan kişilerdir.
2. Sorulara doğrudan cevap vermezler, sözü merkezden uzaklaştırırlar.
3. Gerçeği söylediğine dair yemin ederler.
4. Sık sık namus ve dürüstlük konferansları verirler, bu kişiler içlerindeki kötülük dürtülerini kontrol altına almaya çalışırlar.

5. Bazı kişilik tipleri kolay yalan söylerler; narsist, histrionik ve antisosyal kişilik yapılarında yalan mübahtır.
6. Yalanı yalanla düzeltmeye çalışırlar, kronik yalancı olma yolundadırlar.

4.2.3.5. Oyuncu Ruh Hali

İkiyüzlülüğü meslek edinmiş, dış görünüm fetişisti kişileridir. Buna göre özellikleri (Tarhan, 2008:181-184):

1. İlgi açlığı çekerler.
2. Girişkendirler.
3. Övgü ile beslenirler.
4. Duygusaldırlar.
5. Rol yapmaları doğal halleridir.
6. Fiziksel çekicilikte çok başarılıdırlar.
7. Kendilerini tanımazlar.
8. Hastalık icat ederler.
9. Her şeyi abartırlar.

4.2.4. Duygusal Saldırıya Uğrayanın Psikolojisi

Tınaz'a göre bir olayda susan kişi, o olayı kabul eden kişidir. Aynı şekilde Leymann'a göre kurban, kendisini kurban olarak hissedendir.

4.2.4.1. Psikolojik Taciz Mağdurlarının Özellikleri

Yapılan araştırmalarda üstün mesleki özellikleri olan, yaratıcı, dürüst, başarılı, yetkin, kendini işine adanmış, işini mükemmel yapan, olumlu, sevilen, ilkelerinden ödün vermeyen, bağımsız, hassas, çalışkan, idealist, yardımcı, kendini geliştiren, azimli, zeki, bilgisini paylaşan, onurlu, haksızlıklara dayanamayan ama kendi hakkını sessiz arayan,

af dileyici, hayır diyemeyen, öfkesini içine atabilen, stresle çalışabilen kişilerin psikolojik taciz mağduru olmaya daha meyilli olduklarını göstermiştir (Tanoğlu, 2006: 42).

4.2.4.2. Mağdur Tipleri

Tınaz'a göre dört tip psikolojik taciz mağduru mevcuttur; yeni gelen kişi, acayip kişi, başarılı kişi ve yalnız kişi (Tınaz, 2006: 96):

1. *Yeni gelen kişi*: Yeni gelen kişinin seviliyor olması veya diğerlerinden fazla birtakım özellikleri varsa bu onun için risktir.
2. *Acayip kişi*: Diğerlerinden farklı ve başkaları ile kaynaşamayan kişidir. Engelleri olabilir, yabancı olabilir veya farklı giyiniyor olabilir, onun bu özellikleri psikolojik taciz açısından her zaman risk teşkil etmektedir.
3. *Başarılı kişi*: Önemli bir başarı göstereni amirin takdirini alan veya müşteriden övgü alan kişilerdir.
4. *Yalnız kişi*: Karşı cinsiyetin fazla olduğu yerde çalışan kişidir.

4.2.4.3. Mağdurun Tepkileri

Mağdur, çoğu kez kaygı ve korku yaşamaktadır ve birilerinin kendisi ile acımasız, haksız ve çoğu defa ahlak dışı tarzda oynadığının farkında değildir. Mağdur, psiko sosyal çevresi geniş olmadığı için çalışma ortamını genellikle negatif olarak görmektedir. Bu yüzden kendini savunma yerine içe kapatır (Tınaz, 2006: 103).

Bunun yanı sıra; dalgın, neşeli, gerçek dost, günah keçisi, bağımlı ve edilgen, korkak, alingan, kendini beğenmiş, paranoyak, tutsak, uşak, katı, kendine güvenen, acı çeken, dürüst iş arkadaşı, içe dönük, hırslı ve hipokondriyak olmak üzere on sekiz kurban biçimi mevcuttur (Tınaz, vd. , 2008: 45) .

4.2.5. Psikolojik Taciz İzleyicileri

İzleyici tarafında iki model mevcuttur; pasif izleyiciler ve aktif izleyiciler. Pasif izleyiciler, psikolojik taciz saldırganı ile ilişki içindedirler, ilgisiz görünse bile aslında psikolojik tacizde saldırganın tarafındadır aslında sessiz kaldığında da dolaylı olarak taraf tutmuş sayılır. Aktif izleyiciler ise açıkça saldırganın tarafında yer alır. Aktif izleyiciler, doğrudan doğruya saldırganı destek verdiği için müttefik olarak da adlandırılmaktadır (Güngör, 2008: 54).

4.2.5.1. İzleyiciler Neden Psikolojik Taciz'e Müdahale Etmezler

İzleyicilerin psikolojik tacizi görmelerine rağmen müdahale etmemelerinin üç nedeni mevcuttur (Sezerel, 2007: 40):

1. Kişiler, psikolojik taciz saldırganı üst düzey personel ise kendi mesleki durumunu tehlikeye atmak istememesinden dolayı psikolojik tacize müdahale etmezler.
2. Kişiler, mağdur işinden ayrıldığında onun yerine geçmek istemezler bu yüzden psikolojik tacize müdahale etmezler.
3. Kafası karışan izleyici, nasıl tavır alması gerektiğini bilemez, bu yüzden psikolojik tacize müdahale etmezler.

4.2.5.2. İzleyici Tipleri

İzleyici tipleri arasında diplomatik, yordakçı, fazla ilgili, bir şeye karışmayan ve ikiyüzlü yılan yer almaktadır (Tınaz, 2006:110):

1. Diplomatik İzleyici: Hep uzlaşmadan yana olan kişidir ve aracı rolü üstlenir.
2. Yordakçı İzleyici: Emir eri gibidir, saldırganı sadıktır. Kendini güvenilir iş arkadaşı olarak tanıtsa da aslında öyle değildir.

3. Fazla İlgili İzleyici: Bazen başkalarının özel hayatlarına ve konularına zorla girmeye çalışan ısrarcı kişidir.
4. Bir Şeye Karışmayan İzleyici: Tacize tamamen duyarsız ve ilgisiz kalan kişidir.
5. İki Yüzlü Yılan İzleyici: Hiçbir şeye karışmayan izlenimi oluştursa da belli bir görüşe hizmet etmektedir. Her zaman kendini sağlama alacak şekilde davranış sergiler.

5. PSİKOLOJİK TACİZ'İN NEDENLERİ VE ETKİLERİ

5.1. PSİKOLOJİK TACİZ'İN NEDENLERİ

Psikolojik taciz nedenleri; saldırganın psikolojik yapısından kaynaklanan nedenler, örgüt kültüründen kaynaklanan nedenler, mağdurun psikolojisinden kaynaklanan nedenler ve toplumsal değer yargıları ve normlardan kaynaklanan nedenler olmak üzere dört grupta toplanmaktadır. Buna göre, saldırganın psikolojisinden kaynaklanan nedenler arasında; paranoid kişilik bozukluğu, obsesif kişilik bozukluğu, narsistik kişilik bozukluğu ve anti sosyal kişilik bozukluğu yer almaktadır. Bunun yanı sıra örgüt kültürü nedenleri; kötü yönetim, aşırı rekabet ve yoğun strestir. Mağdurun psikolojisinden kaynaklanan nedenler arasında, yüksek duygusal zekâya sahip olma ve parlak bir kariyer yer alır. Son olarak, toplumsal değer yargılar ve normlar arasında; bireysellik, yenilikçilik, verimlilik, rekabet, sınırsız özgürlük söz konusudur (Çobanoğlu, 2005: 33).

Genel nedenler haricinde psikolojik tacizin en önemli sebepleri; organizasyonun niteliği, iş yüklerinin durumu ve işin yönetimidir: (Leymann, 2006 : 133-144)

5.1.1. Organizasyonun Niteliği

Stres sağlığı ile ilgili araştırma sonuçları, bilimsel temelli tartışmaları desteklemektedir. İş sağlığı konusunda yirmi yıldır yapılan araştırmalar, çalışma psikolojisi veya psikiyatri adı altında bugüne kadar geçerliliğini korumaktadır. Çalışma psikolojisinin, farklı psikosomatik hastalıklar ve belirli iş durumları arasında ortaya koyduğu anlamlı sonuçlar vardır. Bunlardan bazıları, nicel - ağır iş yükleri ve nitel – düşük iş yükleridir. Nicel – ağır iş yükünden kastedilen; bir makinenin monoton işleri hızlıca yapması sonucunda, dar kişisel kararların, yüksek bir iş baskını ve stres

reaksiyonlarının ortaya çıkmasıdır. Bu da, çalışma ortamında çatışmayı ve yüksek duygusal taciz riskini doğurmaktadır (books.google.com.tr; Leymann, 2006: 133-134).

5.1.2. İş Yüklerinin Durumu

Öğrenme ve bilgi artırma olanakları olmadan gerçekleştirilen sıkıcı iş yükleri ve etkinlikler beraberinde psikosomatik hastalıkları getirmektedir. Duygusal taciz, böyle iş yerlerinde “ sıkıntıdan mobbing” olarak işaret edilmektedir. Daha iyi görevler ve cazip sosyal statülere sahip olmak için yapılan rekabet, duygusal tacize sebep olabilmektedir (books.google.com.tr; Leymann, 2006: 133-134).

5.1.3. İşin Yönetimi

Yönetim bütçe açıklarını, organizasyondaki iyileştirmeler yerine performans ile telafi etmeye çalışırsa, çalışma gruplarındaki sosyal süreçlerin gelişimi, birilerinin keyfi kararlarına bırakılır. Çalışma grupları baskı altında çatışma sürecine girer ve mobbing riski artar (books.google.com.tr; Leymann, 2006: 133-134).

Psikolojik tacizin diğer nedenleri arasında; grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı ve önyargıları pekiştirmek yer almaktadır (Davenport, vd., 2003: 38):

1. *Grup Kurallarını Kabul Etmeye Zorlamak:* Dürtüleri ile hareket eden insanlar belirli bir amaç etrafında birleşen gruplar kurmak isterler çünkü böylelikle güçlü olacaklarına inanırlar. Buna göre gruba uymayanların grubu terk etmeleri gerekmektedir.
2. *Düşmanlıktan Hoşlanmak:* Psikolojik taciz yapan kişiler kurum hiyerarşisinin neresinde bulduklarından bağımsız bir biçimde hoşlanmadıkları kişilerden kurtulmak için psikolojik taciz yaparlar.

3. *Can Sıkıntısı İçinde Zevk Arayışı*: Bazı sadist ruhlu psikolojik taciz saldırganları, amaçları birilerinden kurtulmak olmasa da insanlara yaptıkları eziyetten haz alırlar.
4. *Önyargıları Pekiştirmek*: Bazı insanlar belirli sosyal, ırksal veya etnik grup üyesi olan kişilere psikolojik taciz yapabilirler.

5.2. PSİKOLOJİK TACİZ'İN ETKİLERİ

Psikolojik tacizin; bireylere, kuruluşlara ve topluma etkileri mevcuttur. Psikolojik taciz kişilere; stres, duygusal rahatsızlıklar, tecrit duygusu, hatta cinayet ve intiharlara kadar uzanan boyutlarda zarar vermektedir. Üstelik bu hastalık ve zararların sonucunda oluşan; ilaç tedavileri, terapiler, ödenen sigorta primleri, iş arama ve taşınma maliyetleri, işsizlik, hastane masrafları ve avukat ücretleri de eklenince ortaya çıkan maddi ve manevi zararlar açısından psikolojik taciz, önüne geçilmesi gereken çok önemli bir olgudur. Bunun yanı sıra iş yerinde oluşan mutsuzluğun beraberinde getirdiği aile içi vakalar açısından psikolojik taciz, ailelere de olumsuz etki yapmaktadır. Örneğin; boşanmalar, çaresizlikler, ayrılıklar, çatışmalar ve çocukların yaşadığı olumsuzluklar açısından psikolojik taciz, aileleri de derinden etkilemektedir. Bireysel ve ailelere etkilerinin dışında psikolojik tacizin kuruluşlara verdiği zararlar arasında; hastalık izinlerinin artması, ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, dava masrafları, erken emeklilikler ve personel hareketlerinde gözlemlenen artışlar gibi vakalarda eklenebilmektedir. Son olarak, psikolojik tacizin toplumsal maliyetleri de vardır. Toplum içerisinde mutsuz bireylerin artması, kayıtsızlık, işsizlik, intihar eğilimi gibi olaylar toplum huzurunu ciddi boyutlarda tehdit etmektedir (Çobanoğlu, 2005: 98–99).

5.2.1. Psikolojik Taciz'in Birey Üzerindeki Etkileri

Birey üzerinde oluşan hasarlar, birikimli olarak artan zararlardır. Öncelikle ekonomik ve sosyal olarak başlayan zararlar, sağlıkta meydana gelen sorunlar ile ağırlığını hissettirir. Bir kişiyi işten çıkarmanın öncelikle düzenli geliri ortadan kaldırdığını ve belki de bir ailenin mutsuz olması sonucunu ortaya koyacağını unutmamak gerekmektedir. Bununla birlikte kaybedilmek üzere hatta çoğu zaman kaybedilmiş olan sağlığın geri getirilmesi için harcanan doktor, hastane ve sağlık giderleri göz ardı edilmemelidir. Bunun dışında kişinin kaybettiği sosyal imaj zedelenmesi, depresif davranan kişinin sosyal çevresini de kaybetmesine yol açabilecektir. Tüm bunların sonucunda ortaya çıkacak derin sağlık problemleri mağdur açısından içinden çıkılması güç bir durum yaratabilecektir. İlk aşamada çeşitli semptomlarla ortaya çıkan davranışsal sorunlar uyum bozukluğu olarak adlandırılmaktadır. Uyum bozukluğunun iyileşmesi, stres yapıcı olayın ortadan kalkmasından sonra altı aydır. Daha sonraları uyum bozukluğu, yerini çok daha ağır olan travma sonrası stres bozukluğu yerini alabilecektir. Uyum bozukluğunun ortadan kalkmasına rağmen kişinin duygusal yaşamında hissedilen bozuklukla beraber, kişide görülen rahatsızlıklarda kronikleşme görülebilecektir. Kaldı ki *Travma Sonrası Stres Bozukluğu* (TSSB); savaştan dönen askerlerin, tecavüze uğramış insanların veya felaketler yaşayan kişilerin yaşadıklarına benzer bir durumdur. *Travma Sonrası Stres Bozukluğu* (TSSB); kendini birden hissettiren sebepsiz korkular, şiddetli panik atak nöbetleri, ölüm duygusu ve beraberinde getirdiği öz güven kaybı şeklinde görülen bir sendromdur. Bunun en önemli sonucu öz güven kaybıdır. Kişi, öz güveninin yanı sıra öz saygısını da kaybedebilir. Örneğin kişi, çok alıngan hale gelebilmektedir (Tınaz,2006: 153-157).

Psikolojik taciz, kişinin mesleki bütünlüğünü ve benlik duygusunu zedeler. İşine bağlı kişilerde saygınlık çok önemlidir ve bu kişiler psikolojik taciz karşısında sessiz kalırlar, kimseye haber vermeyi tercih etmezler ve uzun süre acı çekerler. İnsanlar; sorumluluklarından, kimliğinden, kişiliğinden ve imajından sıyrıldığı zaman kendini çıplak, kırılabilir ve teşhir edilmiş hissederler yani kimileri için psikolojik taciz, ruhun uğradığı tecavüzdür (Davenport, vd. , 2003: 61).

Psikolojik taciz mağduru kişi, zamanla ailesinin ve arkadaş çevresinin yardımlarında yetersiz kalmaları sonucu kendi ihtiyaçlarını görememeye başlar. Ege'nin *çift taraflı mobbing* kavramı şeklinde açıkladığı bu durum, kişinin kendi içine kapanması ve iş yerinde olanları başkaları ile paylaşamaması ile sonuçlanır. İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre psikolojik tacizin, katılımcıların %18,7'sini iş yerindeki verimliliğini olumsuz etkilediği; %15,6'sının iş tatminini olumsuz etkilediği; %15,1'inin motivasyonunu olumsuz etkilediği; %7,8'i için ise önemli bir baskı unsuru olduğu tespit etmiştir. (Güngör, 2008: 71–75)

5.2.1.1. Bireylerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri

Bireyler psikolojik taciz üç ayrı şekilde etkilenmektedirler (Davenport, vd., 2003: 67):

Birinci derece mobbing: Burada iş arkadaşlarının küçük duruma düşürmelerinin kişiye sıkıntı ve üzüntü vermesi söz konusudur, iş ortamına karşı mağdurda bir antipati oluşur ama yakın çevre ile ilişkiler etkilenmez. Birinci derece mobbing'te karşılaşılan semptomlar arasında; ağlama, zaman zaman uyku bozuklukları, konsantrasyon bozukluğu ve alınganlık mevcuttur. Geçici çözümler arasında ise; meditasyon, egzersiz veya hobiler ile ilgilenmek yer almaktadır.

İkinci derece mobbing: Aileler bir şeylerin ters gittiğinin farkındadırlar ama bazen hafife de alabilmektedirler. Tıbbi yardım sinyalleri başlamaktadır. İkinci derece mobbingte karşılaşılan semptomlar arasında; yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve barsak rahatsızlıkları, konsantrasyon bozuklukları, aşırı kilo alma veya verme, depresyon, alkol veya ilaç alışkanlıkları, iş yerinden kaçma ve alışılmadık korkular yer almaktadır.

Üçüncü derece mobbing: İnsanlar iş yapamaz hale gelir, işe korku, dehşet veya tiksinti duyarak giderler. İş yerinde duramazlar, tıbbi yardım artık zorunluluktur. Burada karşılaşılan semptomlar ise; şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri, ciddi hastalıklar, kazalar, intihar girişimleri ev üçüncü kişilere karşı şiddet eğilimi yer almaktadır.

İsveç'te yapılan bir araştırmada çalışma hayatında hangi stres semptomlarının çalışanlara zarar verdiği araştırılmıştır. Psikiyatrik, nörolojik ve psikosomatik içeriği olan semptomlar aşağıdaki şekilde verilmiştir (Leymann, 2006: 110-113):

Kriz Reaksiyonları – Psikiyatrik Sendromların Gelişimi

Reaksiyonlar	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7
Hafıza bozuklukları	✓						
Konsantrasyon zorlukları	✓						
Bayağılık hissi	✓						
İnisiyatif kullanmama ve lâkaytlık	✓						
Sinirlilik	✓						
İştahsızlık	✓						
Saldırganlıklar	✓						
Emniyetsizlik hissi	✓						
Hayal kırıklığına aşırı hassasiyet	✓						
Korkulu rüyalar		✓					
Karın ve mide ağrıları		✓					
İshal		✓					
Kusma		✓					
Fenalık/mide bulantısı		✓					

İştahsızlık		✓					
Boğazda yumru		✓					
Ağlama		✓					
Yalnızlık, temas azlığı		✓					
Göğüs üzerinde baskı			✓				
Deri üzerindeki siyah bezeler			✓				
Kuru ağız			✓				
Kalp çarpıntısı			✓				
Nefes darlığı			✓				
Kan hücumu			✓				
Sırt ağrıları				✓			
Ense ve boyun ağrıları				✓			
Kas ağrıları				✓			
Uyku bozuklukları					✓		
Süreksiz ve kesik uyku					✓		
Uykudan vakitsiz ve erken uyanma					✓		
Bacaklarda halsizlik						✓	
Şevksiz Olma						✓	
Baş dönmesi							✓
Titreme							✓

Teyakkuz ve aşırı dikkat (G1, G5)

Otonom sinir sistemi hiperaktivitesi (G2, G3)

Sinirsel gerginlikler (G4, G6, G7)

Ayrıca Leymann'ın on sekiz adet Kronik Endişe Semptomu mevcuttur ve bunlar uzun süre devam ederse uzun vadeli fiziksel komplikasyonlara ve hastalıklara yol açabilmektedir (Kaynak: Davenport vd.,2003: 71):

No	Semptom Tanımı	S1	S2	S3
1	Ürperti, gerginlik ve sarsarlık	✓		
2	Gergin, ağrıyan veya acıyan kaslar	✓		
3	Aşırı yorgunluk	✓		
4	Rahatsızlık	✓		
5	Oksijen ihtiyacı veya nefes darlığı hissi		✓	
6	Kalp çarpıntısı veya yüksek nabız		✓	
7	Terleyen veya ıslak ve soğuk eller		✓	
8	Ağız kuruluğu		✓	
9	Baş dönmesi		✓	
10	Bulantı, diyare ve diğer mide-barsak rahatsızlıkları		✓	
11	Ani soğuk veya sıcak basması		✓	

12	Sık idrara çıkma		✓	
13	Yutkunma zorluğu veya boğazda yumru		✓	
14	Heyecan veya telaş			✓
15	Beklenmedik dış uyarımlara aşırı tepki			✓
16	Konsantrasyon zorlukları veya bomboş zihin			✓
17	Alınganlık			✓
18	Uyuma Zorlukları			✓

Kısaltma	Semptom Tipi
S1	Kaslarla İlgili Gerilim Semptomlar
S2	Otonom Sinir Sistemi Hiperaktivitesi
S3	Tetiklilik ve Aşırı Duyarlık

5.2.1.2. Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB)

Yaşanan travmatik bir olay sonrasında hemen herkes stres tepkileri göstermektedir. Yaşanan olayın kendisinin olağanüstü olduğu bir durumda gösterilen bu tepkilerin bir süre için normal bir davranış olarak algılanması gerekmektedir. Bunların süreklilik göstermesi ise TSSB olarak adlandırılmaktadır. Yaşanan bir afet sonrası insanların %10-15'i yaşadıklarını kısa bir süre sonunda unuttur, %70'i ise olaydan etkilenir ve stres tepkileri gösterir. Travmatik stres tepkileri aşağıda verildiği şekilde Fiziksel, Duygusal, Zihinsel ve Sosyal Tepkiler başlıkları altında incelenir (halksagligi.med.ege.edu.tr).

Fiziksel tepkiler: Mide bulantısı, kusma, yorgunluk, çarpıntı, göğüs ağrısı, titreme, baygınlık hissi, baş dönmesi, baş ağrıları.

Duygusal tepkiler: Kaygılı olma, üzüntü, depresif duygu durumu, inkar, korku, suçluluk, panik, hayal kırıklığı, kızgınlık.

Zihinsel tepkiler: İlk şok, bellekle ilgili sorunlar, dikkatsizlik, kâbuslar, araya giren düşünceler, yönünü bulamama, eskileri hatırlayamama, sorun çözememe, yanlış kararlar, uyku bozuklukları, davranışsal tepkiler, kendini geri çekme, yerinde

duramama, ani davranışlar, alkol ve madde alımı, çabuk tepki verme, başkalarını suçlama, yeme sorunları, kolayca korkma.

Sosyal tepkiler: İş, okul, arkadaşlık ve evlilik ilişkilerinde sorunlar, insanlardan uzaklaşma, aşırı yargılayıcı ve suçlayıcı olma, her şeyi kontrol altında tutma isteği (halksagligi.med.ege.edu.tr).

5.2.1.3. Travma Sonrası Ruhsal Durum

Travma sonrası bir kısmı sorumlulara yönlendirilen ama büyük kısmı hedefe yönlendirilmemiş yoğun öfke ve korku hissi mevcuttur. Kişilerin strese karşı verdikleri tepkilerin süresi kendilerine verilen destekle doğru orantılıdır. Travmatik bir süreç veya yoğun stres yaratan bir kriz dönemi geçiren birçok insan problemler yaşayabilir. Her üç kişiden biri, hayatlarının belli bir evresinde, travmatik bir olaya maruz kalır,%10–15 gibi bir bölüm ise travmatik olaylardan uzun süreli olarak etkilenir. *Travma Sonrası Stres Bozukluğu* (TSSB), bunlardan %10-15'ini etkilemektedir (halksagligi.med.ege.edu.tr).

Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) Semptomları arasında; olayları tekrar tekrar yeniden yaşamak, aşırı tedirginlik, kolayca ürkemek ve sinirlilik, hayata kadercı bakmak, genel duygusal uyuşukluk, sürekli endişe hali, karabasanlar, uykusuzluk, konsantrasyon düşüklüğü, kontrol dışı hareketler, yoğun endişe ve panik atak, intihara veya cinayet işlemeye yatkınlık duygusu yer almaktadır (Davenport, vd. , 2003: 72-73).

Burada yaşanan şoku hatırlatan olaylar acıya sebep olur, bu yüzden *Travma Sonrası Stres Bozukluğu* (TSSB) yaşayan insanlar, yaşadıkları deneyime benzer ortamlardan kaçınırlar. Ayrıca umutsuzluk ve öfkeye neden olan psikolojik taciz, *Travma Sonrası Stres Bozukluğu* (TSSB) sonrası insanları uç noktaya itebilir,

kendilerine hatta ilgisiz insanlara karşı şiddet uygulayabilirler, mahvolmuşluk duyguları ile yaşamlarına son verebilirler. (Davenport vd. ,2003: 72)

5.2.2. Mobbing'in Örgütler Üzerindeki Etkileri

Kurumun kişileri işten çıkarmanın dışında kurum yeni işe alınacak kişiler için işe alma, eğitim gibi maliyetlere katlanmak zorunda kalacaktır. Ayrıca Finlandiya'da yapılan araştırmaya göre, psikolojik taciz mağdurlarının diğer çalışanlara göre %50 daha fazla hastalık izni kullandıkları gözlemlenmiştir. Buna ek olarak kurumda genel performans düzeyini düşmesi de görülür. Son olarak ise kurum içerisinde psikolojik taciz vaklarının yaşandığının duyulması ile kamuoyu önünde kurumun saygınlığını ve kuruma olan güvenin sarsılmasına yol açacaktır (Güngör, 2008: 76–77).

Psikolojik tacizin kurumlara başlıca etkileri arasında; çalışan şikayetlerinin artması, moral bozukluğunun yayılması, iş tatmininin kalmaması, yaratıcılığın bitmesi, inisiyatif kullanımının azalması, çalışma isteğinin bitmesi, iş arkadaşları arasında güvensizliğin yayılması, iş atmosferinin olumsuz etkilenmesi, başka iş arayışlarının artması, beyin göçünün başlaması ve iyi elemanların işten kaçması, şirket imajının sarsılması, sarsılan imaj nedeniyle kuruma iyi elemanların başvurmaması ve yeni eleman eğitimlerinin zaman ve maliyet yaratması yer almaktadır (Baykal, 2005: 205).

Kenneth Westhues'un 1998 tarihli *Eliminating Professors* adlı eserinde belirttiği üzere, psikolojik tacizin en yaygın olduğu sektörler, sağlık ve yüksek öğrenim kurumlarıdır. psikolojik tacizin örgüte etkileri arasında; işin niteliğinin ve niceliğinin azalması, iş yerinde iletişim ve takım çalışmasının bozulması, fitneciliğin meydana gelmesi, artan personel hareketleri, saygınlık ve güven kaybı, danışmanların maliyeti, işsizlik sigortası talepleri, tazminatlar, mesleki gerilimler ve davalardır (Davenport, vd., 2003: 105).

İşletmeler mobbing sonucu kilit elemanlarını kaybederler, işgücü devir oranı artar, nifak oluşur ve örgüt yapıları karmaşık bir hal alır. Sadece psikolojik tacize uğrayanların şirkete güveni sarsılmaz aynı zamanda olaya tanık olan kişilerinde bir gün kendilerinin de bu gibi olaylarla karşılaşabileceği olasılığı, şirkete olan güvenlerinin kaybolmasına neden olur (Tınaz, 2006: 159). Üst yönetim, psikolojik tacizi ciddiye almayabilir oysa psikolojik taciz bir defaya mahsus olmayan, başarı için gerekli olan etkinlikleri zayıflatan ve çözülmesi mümkün olmayan kalıcı sorunlar yaratabilen bedeli ağır olan bir olgudur (Tınaz, 2006: 160).

Psikolojik tacizin örgüte psikolojik ve ekonomik maliyetleri mevcuttur. Psikolojik maliyetler arasında; bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, örgüt kültüründe çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalış ve isteksizlik nedeni ile yaratıcılıkta azalış yer almaktadır (Tınaz, 2006: 157). Ekonomik maliyetler arasında ise; hastalık izinlerinin artması, yetişmiş iyi elemanların işten ayrılmaları, yeni çalışan alımları, eğitim etkinlikleri, genel performans azalışı, iş kalitesinin azalması, ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve mahkeme masrafları ve erken emeklilik ödemeleri yer alır (Tınaz, 2006: 157).

5.2.3. Mobbing'in Topluma ve Ülke Ekonomisine Etkileri

İşyerlerinde psikolojik taciz, kurban seçilmiş birey üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, örgütlerde ve örgütün yer aldığı tüm çevrelerde önemli ve çoğu kez uzun dönemli zararlara neden olmaktadır. Psikolojik tacizin topluma ve ülke ekonomisine doğrudan maliyeti, çalışanların katlanmak zorunda oldukları iş kaybı ve güvenlik boyutu ile birlikte, ruhsal ve fiziksel sağlıklarıyla ödemek zorunda kaldıkları ağır bedeldir (www.calismatoplum.org).

Psikolojik tacizin dolaylı etkileri, toplumun katlanması gereken düşük verim ve üretim, ürün kalitesinde bozulma, firma saygınlığının yitirilmesi ve müşteri sayısındaki azalış gibi maliyetlerdir (Tınaz, 2006: 175). Psikolojik taciz ile ilgili araştırmaların yeni olması ve kullanılabilir verilerin yetersizliği nedeniyle, sürecin ekonomiye olan etkisini net olarak söylemek mümkün değildir (www.calismatoplum.org).

Örneğin, National Safe Workplace Institute'in (Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü) raporuna göre A.B.D.'de psikolojik tacizin çalışanlara toplam maliyeti 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır. Ayrıca Almanya'da psikolojik taciz, bin (1000) çalışanlı bir şirkete doğrudan maliyeti 112.000 dolar, bunun yanı sıra dolaylı maliyeti ise 56.000 dolardır (Tınaz, 2006: 176).

British Columbia Workers Compensation Board'a (British Columbia İşçi Tazminatları Kurulu) göre, Kanada'da işyeri şiddeti ile ilgili kanunun yürürlüğe girmesiyle 1985'den itibaren hastane çalışanları tarafından açılan ücret kaybı davaları %88 artış göstermiştir. Psikolojik tacizi önlemek konusunda alınacak önlemlerin sonucu yoktur. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratarak, çalışma hayatının kalitesini yükseltmek, yöneticilerin çalışanlara yönelik bir etik sorumluluğudur yani işyerinde psikolojik taciz, tüm iş çevrelerinin önem vermesini gerektiren bir konudur. Yaşanılan sürecin adını koymak, önlemlerini almak ve diğer çalışanların da bilgilendirilmesini sağlamak, kısacası konuyla ilgili farkındalığı arttırmak atılacak ilk adımlardır. Genel olarak yaşanan sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, sigorta masraflarında artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması, tüm toplumun ekonomik maliyetlerindedir. Bunların dışında mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı ve çalışma

barışının bulunmadığı bir iş yaşamı da, psikolojik tacizin ortaya çıkardığı büyük bir toplumsal problem olarak düşünülebilir. Mobbing kurbanı bir bireyin doktor muayeneleri, tahliller, tedaviler gibi sağlık harcamaları, işveren yanında devlete de ekonomik bir yükür. İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdiği bir toplum ortaya çıkmaktadır. Bireyin sağlığında kalıcı hasarların oluştuğu olaylarda ise mağdur, çok genç yaşta da olsa erken emekliliğini istemek durumunda kalabilmektedir. Normal emeklilik yaşından on beş yirmi yıl önce emekliliğini isteyen bir bireyin topluma ekonomik maliyeti, çok yüksek olacaktır. Tüm bunların haricinde bu bireyin hastanede yatarak tedavi gördüğü veya bir uzman doktor kontrolü altında bulunması gerektiği düşünüldüğünde, maliyetlerin ulaşacağı boyutlar çok daha korkutucu yerlere varmaktadır. Ayrıca psikolojik taciz kurbanının yakın çevresi de süreçten etkilenmektedir. Mobbing mağdurunun sergilediği inişli çıkışlı dayanılmaz davranışlar karşısında aile bireyleri ve arkadaşları ne yapacaklarını bilemez durumdadır. Kişinin iş yerinde yaşadığı mutsuzluklar kişinin alkol kullanımını arttırabilmekte veya evine huzursuz dönen kişinin ailesine şiddet uygulayabilmesi sonucunu da doğurabilmektedir. İşyerinde uygulanan psikolojik taciz sonucu gelişen bir boşanma, parçalanmış ailelerin bulunduğu topluma elbette ki ek bir yük daha getirecektir (www.calimatoplum.org).

6. MOBBİNG'E KARŞI ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER, A.B.'NİN MOBBİNG FAALİYETLERİ VE MOBBİNG'İN HUKUKSAL BOYUTU

6.1. MOBBİNG'E KARŞI ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER

Psikolojik tacize karşı önlem almada sadece kişisel müdahaleler veya toplumsal kurallar yeterli olmayabilir. Bu yüzden psikolojik tacize karşı önlem almak için yapılması gerekenleri bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç ana başlık altında incelemek gerekir.

6.1.1. Mobbing ile Bireysel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri

Psikolojik taciz ile mücadele de en önemli faktörlerden biri kişisel mücadeledir. Kişisel stratejilerin bazıları; kişinin bu olayı başından atmaya kesin kararlı olması anlamında kesin sınırlar çizmesi, izinler gibi yollarla kişisel dengeyi sağlaması ve iş ortamını değiştirmeleri şeklindedir (Gökçe, 2008: 50). Buna paralel olarak psikolojik taciz durumunda, kendine ve diğerlerine karşı duyarlılığı çok olanların tümleştirmeyi, kendine duyarlılığı az olanın zorlamayı, diğerlerine karşı duyarlılığı az kendisine duyarlılığı çok olanların baskın olmayı, hem kendisine hem de diğerlerine duyarlılığı az olanların ise kaçınmayı tercih ettikleri görülmektedir. Tüm bunlar, mevcut olduğunda ise uzlaşma yoluna gidildiği bilinmektedir (Rahim, 1983: 368-369; Gökçe, 2006: 82).

Psikolojik tacizde de mağdur bu tepki kombinasyonlarını strateji olarak kullanır. Genelde ilk tepki, sorunu dile getirme ve örgüte bağlı kalma gibi yapıcı stratejilerdir. Bu işe yaramazsa işten çıkma veya sorunu yok sayıp başka ilgi alanlarına yönelme gibi yıkıcı stratejilere başvurmaktadır. Son tepki biçimi ise yıkıcı olanlardır (Niedl,1996: 244; Gökçe, 2006: 82).

Bunun dışında Cooper ve Withey'in araştırmasına göre psikolojik taciz mağdurlarının başlıca dört tepkisi; çıkış yani örgütü terk etme, sorunu dile getirme, bağlılık anlamında örgüt içinde kalma ve çözümü bekleme ile ilgili olmayan konularla ilgilenme anlamında göz ardı etmektir (Akt: Niedl,1996,244). Bu modele göre, tepkiler aktif, pasif veya yapıcı, yıkıcı olarak gruplandırılmaktadır. Çıkış aktif ve yıkıcı; sorunu dile getirme aktif ve yapıcı; örgüte bağlı kalma pasif ve yapıcı; göz ardı etme pasif ve yıkıcı grupta yer almaktadır. İşyerinde sorun yaşayan mağdur, bu tepkilerden kendisine uygun olanı seçmektedir (Zapf ve Gross,2001: 504-505; Gökçe, 2006: 83).

Ayrıca, çalışanlar iş doyumunu elde ettiklerinde dile getirme ve sadakat tepkilerini; daha fazla iş olanağı bulduklarında ise dile getirme ve ayrılma tepkilerini göstermektedirler (Withey ve Cooper, 1989, Akt: Solmuş, 2004: 207; Gökçe, 2006: 83). Dile getirme tepkisi, genelde ödenecek bedelin düşük olması durumunda ve koşulların düzeleceğine inanıldığında kullanılmaktadır. Sadakat ise geleceğin belirsiz olduğu ve dile getirme tepkisinin bedelinin yüksek olduğu, iş doyumunun az olduğu ve düzeleceğine inanıldığı durumlarda kullanılır. Önemsememeye sadakat ile aynı sebepler yönlendirir ama başka iş olanakları olduğuna inananlar önemsememeyi kullanmaktadırlar (Gökçe, 2006: 53)

İş kanunu'nda cinsel tacize uğrayanlar dahi genelde yaşadıkları büyük acılara rağmen utanmaları, kanıt bulamamaları korkuları nedeniyle haklarını arayamadıkları düşünülürse psikolojik taciz ile mücadele çalışmalarının yapılabilmesinin ülkemizde çok zor olduğu anlaşılacaktır (Tınaz,2006: 177).

Psikolojik tacizin ileri aşamalarına gidildikçe öngörülecek zararın ilk evrelerine göre çok daha sarsıcı olacağı bilinmelidir ve bu konudaki önlemlerin, psikolojik taciz sürecinin başlarında alınması gerekmektedir.

Bilinçli ve özgüven sahibi insanlar hiçbir zaman kurban rolünü kabul etmemektedirler, bu rol kabul edildiğinde kişi kendini güçsüz ve yenik düşmüş hissetmektedir. Bu yüzden bilinç ve özgüven geliştirme bireysel çözümlerden en önemlisidir ve bunun için sürekli içsel konuşmalar yapıp duyguları ifade etmek gerekmektedir (Çobanoğlu,2005: 106).

Psikolojik taciz saldırılarına maruz kalan birçok insan bu durumu aşabilmek için şu yöntem ve taktikleri kullanmışlardır (Çobanoğlu,2005: 108):

İlk önce gerçekte kendilerine ne olup bittiğini iyi tanımladılar.
Kolay bir kurban olmayı reddettiler.
İşlerin düzeleceği konusunda iyimser düşünceler taşıdılar.
Üzüntülerini ve yaşadıklarını kendilerine itiraf edebildiler.
Yeni hobi ve beceriler geliştirdiler.
Gönüllü kurumlarda çalıştılar.
İnsanlardan ve toplumdaki izole olmadılar.
Hep inançlı oldular
Kendilerine değer veren dostları ile oldular.
Öfkenin ortaya çıkardığı enerjiyi olumlu işlerde kullandılar.
Mizahın gücünden yararlandılar.
Duygularını konuşarak ifade ettiler

Öfke, kayıp ve ihanetin üzerine gitmek, açığa çıkan öfkenin enerjiyi olumlu kullanmasına ve iç dengenin yeniden sağlanmasına yol açar, kısacası öfkenin boşalmasının sağlanması gerekmektedir (Davenport vd., 2003: 84).

Psikolojik tacize karşı geniş açılı yaklaşmak, etkin çözüm yollarından biridir. Buna göre, trajediler hayatın bir parçasıdır ve bunlara hazır olmak gerekmektedir. Ne olursa olsun insan, karşısına ne çıkarsa çıksın baş edebileceğine güvenmesi gerekir ve ne gibi seçenekleri olabileceğini, nasıl tepki verebileceğini ve nereden yardım alabileceğini önceden tahmin etmeye çalışması gerekmektedir (Davenport vd., 2003: 86).

Buna ek olarak bir diğer yardım önerisi, uzman konusunda dikkatli olunması gerektiğidir. *Travma Sonrası Stres Bozukluğu* (TSSB) tanısı koyma eğitimi almayan

veya *Travma Sonrası Stres Bozukluğunun* (TSSB) olası nedenlerinin işyeri tacizi ve psikolojik taciz olabileceğini tahmin edemeyen uzmanlar yanlış varsayımlarda bulunabilir, durmadan hastayı sorumlu tutabilirler ve onlara kolay etkilenen ve önceden kişilik sorunları olan kişi yaftası takabilmektedirler (Davenport vd., 2003: 88).

Bazı hayatta kalma stratejileri şu şekildedir (Davenport vd., 2003: 82):

1	Üzüntünüzü bilinçli bir şekilde yaşayın.
2	Değişimin değerine inanın.
3	Arkadaşlarınız ve ailenizden destek isteyin.
4	Bir evcil hayvan edinin.
5	Çiçekler, müzik, resim veya taşlar, güzel mücevherler gibi küçük uğurlar gibi sevdiğiniz şeylerden kuvvet alın.
6	İnsanlarla bir arada bulunun ve özgüveninizi geliştirecek şeyler yapın.
7	Yeni bir beceri edinin.
8	Kurban zihniyetini bırakın.
9	Kontrolün sizde olduğuna ve seçenekleriniz olduğuna inanın.
10	İşyeriyle aranızda bir mesafe koyun ve geniş bir bakış açısı edinin.
11	Bir plan yapın.
12	İnançlı olun.

6.1.2. Mobbing ile Örgütsel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri

Mobbing ile mücadele faaliyetleri üç gruba ayrılmaktadır, bunlar; önleme, müdahale ve rehabilitasyondur. Önlemede örgütün tümü kavramların anlaşılması sürecinden geçer, kurum politikaları ve bunların uygulanmasında gerekli düzenlemeler yapılır. Müdahale aşamasında olay vuku bulur ve çözüm bulunmaya çalışılır ayrıca hukuki düzenlemeler yapılır. Son aşamada ise psikolojik tacizin kişiler üzerindeki tahribat giderilmeye veya azaltılmaya çalışılır (Güngör, 2008: 140).

Mobbing karşısında geliştirilen politikaların kilitlendiği nokta kurumlardır, çünkü kurumların aktif rol oynamaması halinde hiçbir çaba sonuç vermeyecektir. Buna göre kurum bazında yürütülmesi gereken çalışmalar üç grupta toplanmaktadır; önleyici politikalar, eylemin olduğu anda yapılacak müdahaleler ve zararları gidermek için yapılacak işlemlerdir (Güngör, 2008: 155).

Leymann'a göre iyi organize olmama, kötü çalışma ortamı, ilgisiz ve kayıtsız yönetim gibi engelleri kaldırmak gerekmektedir. Davenport'a göre ise iletişim eksikliklerinin giderilmesi temel çözümlerden birisidir. Bürokratik yönetim yerine katılımcılık, kapalılık ve gizlilik yerine açıklık ve saydamlık, kişisel başarıların takdiri yerine takım çalışmasının ön planda olması gerekmektedir (Baykal, 2005: 208 -209).

Çalışanlar arasında arkadaşlıkların gelişmesi için, unvanlarına sığınan yöneticilerin lider olarak yetiştirilmesi gerekmektedir. Sorumlulukların belirli olduğu ortamlarda, belirsizlikten kaynaklanan otorite boşluğu olmaz ve psikolojik tacize ortamı engellenmiş olur. Dürüstlüğün esas alındığı iletişim süreci etkinliği sağlamaktadır. Böylece herkesin bilgi ve enformasyonunu ortaya koyabileceği ortam yaratılmış olur. Baskıdan kaynaklanan iletişim eksikliği ortadan kalkar ve sağlıklı bilgi akışı sağlanır (Baykal, 2005: 208).

Bu şekilde psikolojik tacize fırsat verecek şartları en asgariye düşürdükten sonra yöneticileri psikolojik taciz karşısında bilgilendirmeli ve duyarlı hale getirmek gerekmektedir. Şirketlerin psikolojik tacizi önlemeleri kendi lehlerine bir durum arz etmektedir. İnsani sebepler olmasa dahi ekonomik şartlar bunu gerektirmektedir (Baykal, 2005; 208).

Yöneticilerin örgüt içi psikolojik tacize yol açabilecek faktörlerin farkında olmaları psikolojik taciz ile başa çıkmada ilk adım sayılır (Gökçe, 2008: 50). Yani en temel yol, işverenin yönetici ve personeli bu konuda bilgilendirmesidir (Gökçe, 2008: 49).

Psikolojik taciz ile başa çıkmada kişi, örgüt içi rollerin etkisinde kalarak davranmaktadır. Astı, üstü ve meslektaşlarının olması kişinin çatışma ile başa çıkma stratejisini belirlemede etkili olur. Genel olarak çatışmaya tepki anlamında verilen beş

temel davranış biçimi vardır; tümleştirme, zorlama, baskın olma, kaçınma ve uzlaşmadır. Genelde kaçınma üstler ile, uzlaşma ise eşitler arası ilişkilerde kullanılmaktadır (Rahim, 2001: 79-81; Gökçe, 2006: 81).

Mobbing ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey farkındalığın artırılmasıdır. Farkındalığın artırılması anlamında yapılabilecek girişimlerden birisi de konuyla ilgili olarak bir el kitapçığının hazırlanmasıdır. İngiltere’de kraliyet hemşirelik okulunun yöneticilerine rehber olarak hazırladığı el kitapçıklarında kuruluşların, psikolojik tacizi önlemek için çalışmalarda etkili olabilmeleri için gerekli politikalara ve usullere sahip olmalarının önemi anlatılmaktadır.

Örnek kitapçıklardan alınan özetlerde şunlar yer almaktadır (Tınaz,2006: 161):

1. Mobbing ile ilgili yazılı bir politika oluşturulmalıdır.
2. Politikanın uygulanmasında sorumlu bir üst kurul oluşturulmalıdır.
3. Politika bilinci ve teşvik stratejisi geliştirilmesi gerekmektedir.
4. Organizasyon, bu politikalar hakkında bilgi vermesi, mesleki eğitimin bir parçası olarak yeni işe girenlere verilen oryantasyonun eğitimlerinde de yer alması gerekmektedir.
5. Mobbing karşıtı çalışmanın başarısı için gerçekçi bir bütçe ile desteklenen planlı ve sistemli bir eğitim programının uygulanması gerekmektedir.

Mobbing ile mücadelede destek sayılabilecek iki eylem, önlem alma ve bilgilendirmedir (Tınaz,2006: 187). Mobbing ile mücadelede en önemli husus, farkındalığın sadece işveren ve iş gören tarafından değil aynı zamanda toplum tarafından da bilinmesini sağlamaktır (Tınaz,2006: 187). Tınaz’a göre kişi ve örgütlerde oluşan ruhsal, fiziksel ve ekonomik zararların onarılması çok zor bir hal almadan önce

psikologlar ve sosyologlar tarafından oluşturulan uzman ekipler ve sendikalar tarafından müdahale edilmelidir, bilgilendirme sağlanmalıdır (Tınaz,2006: 190).

Kuruluşların psikolojik tacizi önleme amacı ile alabilecekleri tedbirlerden bazıları; net bir vizyon ve misyon konulması, örgüt kültürünün varlığı, görev ve sorumlulukların net bir biçimde belirlenmesi, etik prensiplerin olması, disiplin kurallarının adil uygulanması ve bir yönetici tarafından kontrolünün sağlanması, iş yerleştirmede uyum ve duygusal zekanın göz önünde bulundurulması, personel katılımının sağlanması, işyeri psikolojisine önem verilmesi, yetki ve sorumlulukları arttıran bir liderlik anlayışını taşınmasının sağlanmasıdır (Çobanoğlu, 2005: 117-118).

Örgütlerde yönetim süreçlerine ilişkin yasa ve kurallar, uygulamaların asli özelliklerini ve nasıl yapılacağını tanımlamaktadır. Ancak uygulayıcıların, bu kurallara uyma biçimleri etik değerler bakımından farklılık göstermektedir. Örneğin çalışanlara eşit davranılmamakta, kayırma ve ayrımcılık yapılmakta, görev ve yetki kötüye kullanılmakta, performans değerlemeleri her zaman gerçeği yansıtmamaktadır. Başarılı olanlar ile başarısız olanlar arasındaki ayırım net bir şekilde belirlenmemiştir. Çalışanlarla işbirliği gerçekleşmemekte, katılım sağlanmamaktadır. Eğitim farklılıklarına, tecrübe ve yeteneğe önem verilmemektedir. Buna karşılık yaranma ve dalkavukluk önemsenmekte, dedikodu artmaktadır. Yıldırın, korkutan, tehdit eden davranışlar, görmezden gelinerek cezasız bırakılmaktadır. Bu tür etik dışı davranışlar, örgütlerde yıldırma sürecinin başlamasına, gelişerek sürekli olmasına ve gizlenmesine ortam hazırlamaktadır. Duygusal tacizi önlemek için örgütsel anlamda yapılması gerekenler şu şekildedir (www.bilgiyonetimi.org):

1. Duygusal taciz sürecini önleyebilmek için örgütteki belirsizliğin giderilmesi gerekmektedir. Görev tanımları açıkça yapılmalı, sorumluluklar belirlenmelidir.

Beklenen davranışların ne olduğunu ve etik standartları açıkça ortaya koyan, birbiriyle çelişmeyen personel politikası oluşturulmalıdır. Yönetimin söylemleri ile eylemleri arasında tutarlılık sağlanmalıdır. Özellikle yöneticiler etik düşünüş ve davranış bakımından kendilerini geliştirmeli ve diğer çalışanlara örnek olmalıdır.

2. Yönetimde saydamlık sağlanmalı, bunu gerçekleştirmek için kararlara katılmaya önem verilmeli ve katılma ortamı yaratılmalıdır.

3. Örgütte iletişim sürecinin etkinliği sağlanmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmelidir. Dürüstlüğün olmadığı bir örgütte doğru ve sağlıklı bir bilgi akışı da gerçekleşemeyecektir. Öte yandan iyi bir iletişim dedikoduyu da önleyecektir.

4. Etkinlikle işleyen bir şikâyet mekanizması oluşturulmalı, disiplin sorunları, hızlı ve tarafsız bir şekilde çözüme ulaştırılmalıdır.

5. Çalışanlar, örgütün hedef ve amaçlarına yönelmeleri için sürekli eğitilmelidir. Sadece kendini değil, ötekileri ve örgütü de düşünebilme pratiği kazandırılmalıdır.

6. Personel seçiminde teknik yeterliliklerden başka duygusal zekaya da önem verilmelidir. Parlak zekâsı olanlar her zaman iş ortamında başarılı olamamaktadır. Bu nedenle duygusal zekâsı yüksek liderler ve görevliler örgüte çekilmelidir. Böylece yaratıcılık, yenilik geliştirmeye yatkınlık, empati odaklı iletişim, motivasyon gibi duygusal zeka gerektiren özellikleri olan bireyler örgüte kazandırılmalıdır. Örgütün her düzeyindeki çatışma başarıyla yönetilmelidir.

7. Çalışma yaşamının kalitesini arttırmak, çağdaş yönetim anlayışının en önemli gereklerinden biri olarak kabul edilmelidir.

Mobbing'e Karşı Özenli ve Destekleyici Bir Ortam Hazırlamak İçin Kurumlara Düşen Görevler (Davenport vd., 2003: 116):

1. Kuruluşun amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranılacağını açıklayan bir hedef saptanması gerekmektedir.
2. Kuruluşun yapısı anlamında açıkça tanımlanmış bir raporlama düzeylerinin olması gerekmektedir.
3. İş tanımları, görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.,
4. Personel politikaları, ahlak standartlarını içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal kuralları içermelidir.
5. Disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı olmalıdır.
6. Çalışanların örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş olmaları ve hedeflere ulaşabilmek için rolleri konusunda gerekli eğitimleri almış olmaları gerekmektedir.
7. İşe yeni girenler sadece teknik değil çeşitlilikle başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendilerini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi özelliklerine ve duygusal zekalarına göre seçilmiş olmalıdır.
8. İletişim biçimi açık, dürüst ve zamanında olması gerekmektedir.
9. Katılım, ekip çalışması, yaratıcılık, karar verebilme, güven ve yetkilendirmenin olması gerekmektedir.
10. Sorun çözme ve aracılık anlamında firmalarda bir mekanizmanın olması gerekmektedir.
11. Çalışanlara yardım programları olması gerekmektedir.

Mobbing hakkında olumlu örnek olmak üzere gösterilebilecek kurullardan biri İsveç Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kurulu'dur. Bu kurulun gözettiği noktalardan

bazıları; işverenin niyet, amaç ve çalışanlara karşı tavırlarını belirten bir iş ortamı politikası, iyi bir psikolojik ve sosyal çalışma ortamını güven altına alacak prosedürler, yönetici konumundaki personele, iş hukuku, grup içi iletişim gibi konularda hızlı karar verebilmeleri için eğitim ve rehberlik verilmesi, düzenli bilgilendirme toplantılarının yapılması, çalışanların bilgilerini artırma ve işlerini geliştirmelerinde onlara teşvik sağlama, saldırgan davranışlara ve kötü muameleye izin verilmemesi ve son olarak ikili diyalog, iletişim ve sorun çözmek için samimi bir zemin sağlamaktır (Davenport vd., 2003: 120).

Özetle psikolojik taciz saldırılarına müdahalede amaç, korkutmak değil yardım etmek, çalışanlara geri bildirim sağlamak ve takım ruhunu geliştirmektir (Davenport vd., 2003: 126). Ayrıca psikolojik tacize karşı rehabilitasyon konusunda yönetim; özür dileme, tedavi sağlama, şirkette başka bir görev ve gerekirse eğitim sunulmasının sağlanması, çalışanları teşvik etme ve onlara destek sağlama ile başka bir iş bulmaya yardım etme konularında çalışanlarına destek sağlayabilir. Asıl kayıp, sağlıklı ve insancıl bir işyeri değerinin kaybolmasıdır (Davenport vd., 2003: 127).

6.2. MOBBİNG'İN HUKUKSAL BOYUTU

6.2.1. A.B.D. Hukuku ve Mobbing

A.B.D.'nin elli eyaletinden hiç birinde psikolojik taciz başlı başına ele alınmıyor olsa da özellikle Medeni Kanun yasaları gibi yasalar psikolojik taciz kurbanlarının savunulmasında başarı ile kullanılmaktadır. Medeni Kanun 1964 tarihli 7.maddesinde, “Bir kişiye istihdamın ayrıcalıkları, tazminatı, şartları ve koşulları bakımından kişinin ırkına, rengine, dinine ve milliyetine bakarak ayrımcılık yapmak veya onu işten çıkarmak (...) çalışana karşı işveren tarafından yapılan yasadışı bir eylemdir”

denilmektedir. Ayrıca istihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası (1967), Mesleki Rehabilitasyon Yasası (1973) ve Engelli Amerikalılar Yasası (1990) gibi yasaları da dahil olmak üzere federal yasalar ve eyalet yasaları yaş, hamilelik ev engelliliği koruma altına almıştır (Davenport vd., 2003: 161).

Medeni Kanun dışında psikolojik taciz eylemi ile ilgili haksız fiillerden de bahsetmiştir. Örneğin, kasıtlı olarak duygusal sıkıntı vermek, iftira ve onur kırıcı beyanlarda bulunmak bunlardan bazılarıdır (Davenport vd., 2003: 164). Çalışana kasıtlı olarak duygusal sıkıntı vererek onu depresyon, panik atak, felç veya kalp krizine kadar götürebilecek sonuçlara yol açabilmektedir. Yazılı eylemlerin onur kırıcı beyan, sözlü eylemlerin ise iftira şeklinde psikolojik taciz eylemleri olarak yer almaktadır (Davenport vd., 2003: 165). Ayrıca saldırgan ortam kavramlarından bahsedilmiştir. Saldırgan ortam genelde cinsel taciz anlamında kullanılmaktadır (Davenport vd., 2003: 162). Psikolojik taciz durumunda ise saldırgan ortam, cinsel ve ırksal taciz olmayan genel tacizlerin olduğu ortamdır. Bunun tanımında Yüksek Mahkeme, hareketlerin sıklığı, şiddeti, fiziksel bir tehdit, aşağılayıcı nitelik taşıması ve çalışanın performansını makul ölçüler dışında etkilemesi gibi belirli faktörleri göz önünde tutmaktadır. Bu faktörler ışığında Yüksek Mahkeme sonuçları şu şekilde olmuştur; bu davranış makul bir insanın saldırgan bulacağı kadar olumsuz bir ortam yaratmalı ve kurban ortamı sübjektif olarak taciz edici olarak algılamalıdır (Davenport vd., 2003: 163).

Sonuç olarak, Amerikan iş yaşamında psikolojik taciz, duygusal saldırı adı altında henüz başlı başına bir dava konusu olarak kabul görmemiştir ve çalışanların doğrudan psikolojik tacizden zarar görmelerini içeren yasalar halen mevcut değildir (Davenport vd., 2003: 172)

6.2.2. Avrupa Hukuku ve Mobbing

Avrupa’da siyasi organlar ve sivil toplum örgütlerinin bir araya gelmesi ile oluşturulan birçok aktivite mevcuttur. Bunlardan bazıları şu şekildedir: (Güngör, 2008: 141-154):

1. Mart 2000 yılında Lisbon’da ve daha sonra yapılan toplantıda istihdam artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili dikkat çekilmiştir. Daha çok ve iyi işler yaratılması, daha iyi çalışanlar arası fırsat eşitliği sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi kastedilmektedir. Avrupa Komisyonu’na bağlı olan işyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlıkın korunması ile ilgili Danışma Komitesi, Aralık 2002 yılında açıkladığı görüşte, şiddeti sadece fiziksel olarak sınırlandırmamış, psikolojik ve cinsel taciz, sözlü saldırılar ve her türlü ayrımcılığı da şiddet başlığı altında toplamıştır. Ayrıca kadınları, çocukları ve gençleri şiddete karşı korumak amacı ile Avrupa Komisyonu tarafından yürütülmekte olan Daphne Programı kapsamında da ilgili çalışmalar yürütülmektedir. A.B.’de hükümetler ve devlet organları tarafından yürütülen faaliyetler genelde planlamaya yönelik faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu anlamda hükümet ve devlet kurumları, düzenlemeler yapmakta, danışmanlık hizmetleri vermekte ve psikolojik taciz ile mücadele konusunda stratejiler geliştirmek üzere çalışma grupları oluşturmaktadır.

2. İngiltere’de hükümete bağlı Danışma Uzlaşma ve Hakemlik Birimi ACAS, hem işverenler hem de işçiler için psikolojik tacizi tanımlayan, nasıl tespit edileceğini, nasıl oluştuğunu, hukuki durumu ve mücadele stratejilerini açıklayan bir bilgilendirme hazırlamıştır. Ayrıca, Avrupa’nın en büyük ve geniş kapsamlı psikolojik taciz karşıtı kampanyası da yine İngiliz hükümeti tarafından yürütülmektedir. Ayrıca İngiltere’de Andrea Adams öldükten sonra bağımsız bir yardım kuruluşu (Andrea Adams Trust) açılmıştır, kuruluş araştırma, yayın, eğitim, danışmanlık ve destek faaliyetleri

yürütmektedir. Sivil Toplum Kuruluşları'nın yanı sıra Sendikalarda kamuoyundaki birleşmelerde, ülkelerin yönetim basamaklarında ve firmaların kararlarında büyük bir baskı unsuru oluşturan gruplardır. İngiltere'nin en büyük sendikalarından biri olan Unison bunlardan biridir. Yine İngiltere'de Amucus adlı sendika 2004 yılında psikolojik tacize karşı bir kampanya kapsamında tacize uğrayan insanlar için yirmi dört saat hizmet veren bir çağrı merkezi oluşturulmuştur.

3. Belçika'da 2000 yılında La Louviere şehir meclisi psikolojik taciz ile mücadele ile ilgili stratejiler geliştirmek üzere Liege Üniversitesi ile ortak bir çalışma yürütme kararı almıştır. Bu grup, psikolojik tacize uğrayan kişilerin şikayetleri ile başvurabilecekleri, onlara yönelik çözümlerin geliştirildiği, arabuluculuk ve hakemlik sürecinden oluşan iki aşamalı bir yapı tasarlanmıştır. İlki çalışanların psikolojik sağlığını korumaya ve işyeri refahını arttırmaya ve İnsan Kaynakları Yönetimi ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapmak için kurulan Mesleki Refah Çalışma Grubu'dur. Diğerisi ise, yöneticilerin liderlik, personel yönetimi, motivasyon ve kişiler arası eğitim programları ile bilinçlendirilmeleridir.

4. İrlanda'da 2001 yılında psikolojik taciz konusunda bir değerlendirme yapmak üzere sosyal taraflardan oluşan bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu grup psikolojik taciz ile ilgili 2002 yılında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Yetkili Mercii tarafından yayınlanan bir raporda bir model önerisi sunmuş ve hazırladıkları planda devlet kurumlarına düşen sorumlulukları belirlemişlerdir.

5. Norveç'te 2004 yılında hükümet ve sosyal çevreler tarafından psikolojik taciz ile mücadele için bir eylem planı hazırlanmıştır. Üç yıl süren bu plan sürecinde belirlenen mücadele yöntemleri arasında; çalışma ortamı ile ilgili bilgilendirmeye yönelik yazılı materyal oluşumu ve eğitimlerin verilmesi, sağlık ve güvenlik konularında örgüt içi ve

dışı birimlerin rol ve sorumluluklarının belirlenmesi, psikolojik tacizin maddi ve sağlıkla ilgili ve sosyal sonuçlarını belirlemek için bilgi toplamak ve kurumlarda psikolojik tacizi önlemeyici yöntem ve araçların geliştirilmesi yer almaktadır.

6. İtalya'da Herald Ege, psikolojik taciz ve psiko sosyal stresle mücadele amacı ile 1996 yılında Prima adlı kuruluşu kurmuştur. Ayrıca İtalya'da dokuz adet iş sağlığı ve güvenliği merkezi kurulmuştur.

7. Almanya'da 1993 yılında araştırmacılar, sendikalar ve kiliseler gibi kuruluşların oluşumu ile stres ve psikolojik taciz karşıtı bir birlik (Gesellschaft gegen psychosozialen stres und mobbing) kurulmuştur. Alman sendikalar Federasyonu (DGB), internet sayfasında psikolojik taciz ve taciz ile ilgili toplu sözleşmelerde yer alması gereken hükümlerin olduğu örnek bir anlaşma metni eklemiştir. 1996 yılından itibaren ise metal sektöründe faaliyet gösteren IG Metal sendikası bu konuda bir çok sözleşme imzalamıştır. Opel ve Volkswagen gibi birçok büyük firma ile imzalanan bu sözleşmelerde tanımlanan üç tip taciz; cinsel taciz, ayrımcılık ve psikolojik tacizdir.

8. Ayrıca İsveç'te sendikalar üyelerini psikolojik taciz de dâhil olmak üzere her türlü tacize karşı korumak için hukuki yardımları da içeren destek faaliyetlerini yürütmektedir.

9. İspanya'da Genel İşçi Konfederasyonu ile İşçi Komisyonları Konfederasyonu anayasa ve iş yasasına psikolojik taciz ile ilgili hükümler eklenmesi konusunda yetkililer ile görüşmeler yapmaktadır.

Bunların dışında birçok ülkede psikolojik taciz konusunda bilgilendirme, destek ve benzeri amaçlar ile kurulmuş birçok internet sayfası da mevcuttur, bunlardan bazıları; Belçika'da Sasam, Hollanda'da Stop Mobbing, İspanya'da Norma Sobre

Acoso, Forum on Bullying, El Síndrome del Acoso Institucional ve son olarak İsviçre’de Mobbing Zentral Schweiz’dir (Güngör, 2008: 150):

6.2.2.1. A.B. Üye Ülkelerde Hukuki Durum

Ülkelerin psikolojik tacize yaklaşımları temel olarak iki açıdan değerlendirilebilir, bunlar özel yasal düzenlemeler ve mevcut yasal düzenlemelerdir. Üçüncü açı ise yasal düzenleme arayışında olan ülkelerdir (Güngör, 2008: 163).

İsveç, duygusal tacize karşı özel yasal düzenleme yapan ilk Avrupa Birliği ülkesidir. Mart 1994 tarihinde işyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlayan ‘‘İşyerinde Mağduriyet Hakkında Karaname’’ (Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing provisions on measures against victimisation at work) yürürlüğe girmiştir. Bu kararnamede taciz, ‘‘İşçilere karşı saldırgan bir tarzda yöneltilen, işçinin işyeri topluluğundan dışlanmasına yol açan, tekrarlanan, kınanabilir ya da ayrı ayrı olumsuz eylemler’’ olarak tanımlanmıştır (Tınaz, vd., 2008: 223).

Hollanda’da Çalışma Koşulları Yasası’nda (1994), işverenlere çalışanları psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğü getirilmiştir ve bu kurumda psikolojik taciz ve diğer şiddet biçimlerine ilişkin inceleme yapma yetkisi olan İş Müfettişleri yer almaktadır (Güngör, 2008: 165).

Danimarka’da 2001 yılında Danimarka Çalışma Ortamı Konseyi (Danish Working Environment Authority), Danimarka İşveren Konfederasyonu (DA Confederation) arasında yapılan bir anlaşma ile ilke kez ele alınmış ve psikolojik tacizi önlemeye ilişkin tedbir ve uygulamaların işçi ve işveren tarafından işyerleri bazında yapılacak olan anlaşmalarda düzenleneceği belirtilmiştir (Güngör, 2008: 166).

Finlandiya’da 2002 yılında fiziksel şiddet ve psikolojik taciz ile ilgili yeni bir İş Sağlığı ev Güvenliği Yasası çıkarılmıştır (Güngör, 2008: 166).

Fransa’da 17.01.2002 yılında yürürlüğe giren Sosyal Modernleşme Yasası kapsamında İş Koduna, ‘‘Taciz’’ kenar başlığı ile eklenen hükümlerle manevi tacize karşı kapsamlı bir güvence oluşturulmuştur. Bu yasa mobbingi şöyle tanımlamaktadır: ‘‘Çalışanlardan hiçbiri, çalışma şartlarının kötüleşmesini hedefleyen ya da bu sonucu doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen yahut mesleki geleceğini tehlikeye atan tekrarlana gelen psikolojik taciz davranışlarının mağduru yapılamaz’’ (Tınaz , vd., 2008: 225).

İngiltere’de psikolojik tacize ilişkin yasalardan bazıları; İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası (Health and Safety at Work Act- 1974), İstihdam Hakları Yasası (Employment Rights Act-1996) ve Tacizden Koruma Yasasıdır (Protection from Harassment Act-1997) (Güngör,2008: 171-172). Fakat İngiltere’de psikolojik tacizi birebir karşılayan bir yasal düzenleme yoktur. Adams’ın da belirttiği gibi, kurbanların karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri kendi davalarını yürütürken en yaygın ve en etkili yolun hangisi olduğunu belirlemede sıkıntı yaşamalarıdır (Güngör, 2008: 173).

Almanya’da çıkarılan yasalardan bazıları; İşyeri Teşkilat Yasası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası ve 18.08.2006 tarihinde yürürlüğe giren Genel Eşit Davranma Yasası’dır (Tınaz , vd., 2008: 181).

Son olarak İtalya’daki psikolojik tacize ilişkin etkin mücadele için özel bir yasa yapma girişimleri uzun yıllar sürmesine rağmen, ülke genelinde mobbinge karşı koruma sağlayan bir yasa henüz çıkarılmamıştır. Mobbing’in giderilmesi ve önlenmesi ile ilgili 11.07.2002 tarihinde ‘‘Lazio Bölgesel Yasası’’ yayınlanmıştır. Bu yasa, bir İtalyan

bölgesi tarafından işyerinde psikolojik tacize karşı gerçekleştirilmiş olan ilk girişimlerden birisidir (Tınaz , vd., 2008: 250).

6.2.3. T.C.K.'da Mobbing

Türk Ceza Kanunu'nda psikolojik taciz ile doğrudan olmasa da yakın ilişki içerisinde olan yasalar aşağıdaki gibidir (Çobanoğlu,2005: 201):

1. TCK Madde 456 (Şahıslara karşı müessir fiiller): “Her kim katil kastı olmaksızın bir kimseye cismen eza verir veya sıhhatini ihale yahut akli meleklerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir seneye kadar hapsolünür”.

2. TCK Madde 480 (Hakaret ve sövme): “Her kim, toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek diğerk bir şahıs hakkında bir madde-i mahsusa tayin ve isnadı suretiyle halkın hakaret ve husumetine maruz kılacak yahut namus ve haysiyetine dokunacak bir fiil isnat ederse, üç aydan üç seneye kadar hapis ve ağır para cezasına mahkum olur”.

3. TCK Madde 228: “Her kim toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus veya şöhret veya vakar ve haysiyetine taarruz eylerse üç aya kadar hapis ve ağır para cezasıyla mahkûm olur”.

4. TCK Madde 228: Devlet memurlarının her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifesi suiistimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamele hususi maksat veya siyasi saik veya sebep mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar arttırılır. Memuriyetinin icrasında lüzumsuz yere sert muamelelerde bir şahsın kanun hükmünde veya hükümetin emirlerine itaat etmemesine sebep olan memur dahi aynı ceza ile cezalandırılır.

5. Medeni Kanun Madde 24 (Kişiliğin Korunması): “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldıran kimse hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir”.

Sonuç olarak yürürlükte olan bu maddeler günümüzde işyeri sorunlarına tam olarak yanıt verecek nitelikte değildirler. Bu konuda devletin ilgili organlarının ülke şartlarını göz önünde bulundurarak ve gelişmiş ülkelerin örnek vakaları ile kanunlarını inceleyerek işyerinde psikolojik tacizi güvenlik altına almaları gerekmektedir (Çobanoğlu, 2005: 201–202).

Onur ve saygınlığı anayasal düzeyde düzenleyen ve koruyan hükümler m. 17/1 ve m.17/3 hükümlerdir. Kişi dokunulmazlığını koruyan m. 17/1’ye göre, “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını haizdir”. İnsan onuruna saygıyı düzenleyen m.17/3’e göre ise, “Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetleriyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz” ibaresi yer almaktadır (Tınaz , vd., 2008: 97).

Borçlar Kanunu’nun 332. maddesinde “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede, çalışmak dolayısı ile maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza... mecburdur” ifadesi ile işverene işçiyi koruma görevi yüklemiştir. Ayrıca tacize uğramış olan çalışanın manevi tazminat davası (ruh ve beden tamlığının ihlali: B.K.m.47; kişilik haklarına yapılan saldırılar: B.K.m.49/1; kişiliğin korunması: M.K. m.24) açma hakkı da bulunmaktadır. Burada maddi tazminat haricinde manevi tazminatın amacı, çekilen acının dindirilmesinde, yaşama yeniden bağlanabilmek yolu ile ruhsal dengenin sağlanmasıdır. Zarara uğrayan kişinin manevi tazminat davası açabilmesi için bir takım koşulların olması gerekmektedir; birincisi hukuka aykırı olarak kişisel varlıklara

saldırıda bulunulmasıdır, ikincisi ise zararın gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Türkiye’de bu konuda açılmış iki dava söz konusudur. İlki, bir kamu üniversitesinde görev yapan bir öğretim üyesi tarafından “Kişilik haklarına saldırıda bulunulduğu, küçük düşürüldüğü ve itibarının zedelendiği” iddiası ile yöneticiye açılan davadır ve bu dava davacının lehine sonuçlanmıştır. İkinci dava ise, Jeoloji Mühendisleri Odası’nın bir çalışanı tarafından kuruma açılmış davadır. Bu davada da davacıya 1000 ytl manevi tazminat ödemesi kararına varılmıştır (Güngör, 2008: 179–182).

Türkiye’de tacize karşı 4857 sayılı İş Yasası içerisinde yer alan hükümlerde mevcuttur ama genelde düzenlemeler fiziksel sağlık üzerine yoğunlaşmaktadır. Fakat istisna olarak 77. madde de, işverenlere işyerlerinde iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanması görevi yüklenmiştir (Güngör, 2008: 183). Ayrıca yine bu kanunun diğer düzenlemeleri; özel hayatın korunmasına ilişkin düzenlemeler (75.madde), eşit davranma ilkesi (5. madde) ve haklı fesih hakkıdır (24. ve 25. madde) (Güngör, 2008: 185)

22.05.2003 tarihinde kabul edilen ve 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu çok yeni bir kanundur ve İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili 5. Bölüm Madde 77. de yer alan işçi ve işveren sorumlulukları ile ilgili hükmü şu şekildedir. “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önemi almak, araç ev gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gereken tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitim usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikte dzenledir.” Bu hükme rağmen, yayınlanan yönetmeliklerde işçilerin karşılaşabilecekleri mesleki ve psikolojik rahatsızlıklardan, bunların önlenmesinde veya işveren sorumluluklarından bahsedilmemektedir (Tınaz, 2006: 179).

İş Yasası’nın 24. maddesine göre, cinsel tacize uğrayan mağdura belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih hakkı tanınırken; aynı kanunun 25. maddesine göre, işyerinde cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin herhangi bir tazminat ödenmeksizin işverence haklı nedenle feshini; yeni Ceza Yasası’nda 105. maddede, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz edenler hakkında hapis veya adli para cezası öngörmektedir. Anlaşılacağı üzere bu düzenlemeler cinsel tacize göre daha yaygın olan duygusal tacizi kapsamamaktadır (Tınaz, 2006: 180).

7. MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin psikolojik taciz ile karşılaşma düzeyini ölçmeye yönelik yapılan araştırma yer almaktadır.

7.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada, "Psikolojik taciz" kavramının anlaşılması, uygulanma yaygınlığının bilinmesi, psikolojik tacizin nedenlerinin ve etkilerinin belirlenmesi gibi konular araştırılmıştır. Çalışmanın temel amacı; akademik bir kurumda psikolojik tacizin yaygınlık seviyesinin ve ilgili olduğu unsurların bilinmesini sağlamaktır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretim elemanları çalışma yerlerindeki (fakülte, meslek yüksekokul) davranışların kendilerini göstermelerini ve iletişim oluşumlarını etkilediğini mi düşünmektedirler?

2. Öğretim elemanları çalışma yerlerindeki (fakülte, meslek yüksekokul) davranışların sosyal ilişkilerine bir saldırı şeklinde olduğunu mu düşünmektedirler?

3. Öğretim elemanları çalışma yerlerindeki (fakülte, meslek yüksekokul) davranışların itibarlarına bir saldırı niteliğinde olduğunu mu düşünmektedirler?

4. Öğretim elemanları çalışma yerlerindeki (fakülte, meslek yüksekokul) davranışların kendilerinin yaşam kalitelerine ve mesleki durumlarına bir saldırı olduğunu mu düşünmektedirler?

5. Öğretim elemanları çalışma yerlerindeki (fakülte, meslek yüksekokul) davranışların sağlıklarına doğrudan bir saldırı olduğunu mu düşünmektedirler?

6. Öğretim elemanları psikolojik tacizden nasıl etkilenmektedirler?

7. Bu davranışlar cinsiyete, yasa, unvana, fakültelere ve medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?

7.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Türkiye’de “Psikolojik taciz” ile ilgili çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir.

Yapılacak araştırmanın sonucunda elde edilecek bulguların;

1. Yapılacak araştırmanın kaynak bakımından diğer çalışmalara temel oluşturacağı,

2. Elde edilecek sonuçların psikolojik tacizin engellenmesine yönelik araştırmalara katkı sağlayacağı beklenmektedir.

7.3.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma, zaman ve maliyet kısıdı göz önüne alınarak Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi’nde çalışan akademisyenler ile sınırlandırılmıştır. Bununla birlikte elde edilen sonuçların, Türkiye geneline ilişkin olmamakla beraber akademisyenlerin psikolojik taciz ile karşılaşma düzeyleri hakkında bir fikir verebileceği de söylenebilir.

7.4. YÖNTEM

7.4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada uygulama test edici modeline göre yapılmıştır. Anket çalışması ile Mustafa Kemal Üniversitesi’ndeki akademisyenlerin psikolojik tacize maruz kalma durumları incelenmiştir. Ayrıca öğretim elemanlarının psikolojik tacize maruz kalma durumlarının yaş, cinsiyet, unvan, fakülte ve medeni durum değişkenlerine bağlı olarak farklılaşma durumu incelenmiştir.

Araştırma kapsamında psikolojik taciz kavramı; kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar, sağlığa doğrudan saldırılar, toplam etki boyutları altında incelenmiştir.

7.4.2. Evren ve Örneklem

Mustafa Kemal Üniversitesi'ndeki öğretim elemanları araştırmanın hedef kitesini oluşturmaktadır. 2008 yılı verilerine göre üniversitede 708 akademik personel bulunmaktadır. Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q^1$$

N: Anakütle

n : Örnekleme alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasıdır.

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için %95 güven aralığında, \pm %5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 185$ olarak hesaplanmıştır.

Bu çerçevede anket soruları tesadüfi olarak belirlenen 250 öğretim elemanına uygulanmış ve 229 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Sonuç olarak araştırma bulgularının %95 güven aralığında, \pm %5 örnekleme hatası ile genellenebileceği söylenebilir.

¹ Priscilla Salant ve Don A. Dillman, How to Conduct Your Own Survey, John Wiley & Sons, Inc. Newyork, 1994, s. 55.

7.4.3. Veriler ve Toplanması

Araştırmanın uygulamasında anket formu kullanılmıştır. Anketin uygulanmasında anket formları araştırmacı tarafından dağıtılmış, formlar doldurulduktan sonra yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Anketlerin oluşturulmasında N. Güneş Aktop'un "Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramının Değerlendirilmesi" adlı çalışmada kullandığı, duygusal taciz anketi alınmıştır.

Anketin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach Alfa) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 229 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu çerçevede; "kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar" faktörünün güvenilirlik değeri $\alpha = 938$, "sosyal ilişkilere saldırılar" faktörünün güvenilirlik değeri $\alpha = 890$, "itibara saldırılar" faktörünün güvenilirlik değeri $\alpha = 974$, "yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar" faktörünün güvenilirlik değeri $\alpha = 898$, "sağlığa doğrudan saldırılar" faktörünün güvenilirlik değeri $\alpha = 993$, "toplam etki" faktörünün güvenilirlik değeri $\alpha = 949$ olarak bulunmuştur. Tüm faktörlerin güvenilirlik değeri 0.70'in üzerinde olduğundan anket güvenilirliğinin yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Çalışmada kullanılan anket iki kısımdan oluşmaktadır. Anketin ilk kısmında 51 maddeden oluşan ifadeler yer almaktadır. Anket maddelerinin puanlaması Likert tipi 5'li derecelendirme ile yapılmış olup ankette (1) Kesinlikle katılıyorum (2) Katılıyorum, (3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum(4) Katılmıyorum, (5) Kesinlikle katılmıyorum şeklinde sıralanmıştır.

Anketin ikinci kısmında ise psikolojik tacizden etkilenme sıklığını ölçmek için 3 soru ve 5 demografik soru yer almaktadır.

Bu çerçevede ele alınan çalışmanın uygulama bölümüne Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi'nde çalışan 250 akademisyen katılmıştır. Bu akademisyenlerin psikolojik tacizden etkilenme derecelerini belirlemek için 59 ifadeden oluşan altı bölümlü bir anket uygulanmıştır. Anketin birinci kısmında belirtilen 10 ifadede, akademisyenlerin “*birbirine açılma olanaklarına saldırı*” alt boyutundan ne ölçüde etkilendikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Anketin ikinci kısmında bulunan 5 ifadede ise akademisyenlerin “*sosyal münasebetlere saldırı*” alt boyutundan ne ölçüde etkilendikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Anketin üçüncü kısmında belirtilen 15 ifadede, akademisyenlerin “*itibara saldırı*” alt boyutundan ne ölçüde etkilendikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Anketin dördüncü kısmında belirtilen 6 ifadede, akademisyenlerin “*mesleğin kalitesi ve yaşam durumuna saldırı*” alt boyutundan ne ölçüde etkilendikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Anketin beşinci kısmını oluşturan 4 ifadede akademisyenlerin “*sağlığa saldırı*” alt boyutundan ne ölçüde etkilendikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Anketin son kısmını oluşturan 5 ifadede akademisyenlerin “*psikolojik taciz*” alt boyutundan ne ölçüde etkilendikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

7.4.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 15 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde frekans, aritmetik ortalama ve tanımlayıcı istatistikleri ile t-testi ve varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır.

7.5. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde Mustafa Kemal Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının psikolojik tacize maruz kalma durumları incelenmiştir. Ayrıca öğretim elemanlarının psikolojik

tacize maruz kalma durumlarının yaş, cinsiyet, unvan, fakülte ve medeni durum değişkenlerine bağlı olarak farklılaşma durumu incelenmiştir.

7.5.1. Öğretim Elemanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu alt bölümde örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri tablolar halinde verilmiş ve kısaca yorumlanmıştır.

7.5.1.1. Demografik Bilgiler

Bu alt bölümde örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri kullanarak incelenmiştir.

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 1’de özetlenmiştir. Tablo 1’e göre katılımcıların %25’inin kadın, %75’inin erkek olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 1. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Kadın	56	24,5
Erkek	173	75,5
Toplam	229	100,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımları Tablo 2’de özetlenmiştir. Tablo 2’ye göre katılımcıların %3’ünün yaşının 25’den küçük, %15’inin yaşının 26–30 arası, %24’ünün yaşının 31–35 arası, %28’inin yaşının 36–40 arası, %18’inin yaşının 41–45 arası, %8’inin 46–50 arası, %4’ünün yaşının ise 51 ve üzeri olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 2. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
25'den küçük	6	2,6
26-30 arası	34	14,8
31-35 arası	55	24,0

36-40 arası	64	27,9
41-45 arası	42	18,3
46-50 arası	18	7,9
51 ve üzeri	10	4,4
Toplam	229	100,0

Örneklem grubunun medeni duruma göre dağılımları Tablo 3’de özetlenmiştir. Tablo 3’e göre katılımcıların %71’inin evli, %27’sini bekar, %2’sinin ise boşanmış olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 3. Örneklem Grubunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Evli	163	71,2
Bekâr	61	26,6
Boşanmış	5	2,2
Toplam	229	100,0

Örneklem grubunun ünvanlarına göre dağılımları Tablo 4’de özetlenmiştir. Tablo 4’e göre katılımcıların %6’sının Profesör, %10’unun Doçent, %33’ünün Yardımcı Doçent, %14’ünün Öğretim Görevlisi, %29’unun Araştırma Görevlisi, %5’inin Okutman, %3’ünün ise Uzman olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 4. Örneklem Grubunun Ünvanlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Profesör	14	6,1
Doçent	22	9,6
Yardımcı Doçent	75	32,8
Öğretim Görevlisi	33	14,4
Araştırma Görevlisi	67	29,3
Okutman	11	4,8
Uzman	7	3,1
Toplam	229	100,0

Örnekleme grubunun fakültelerine göre dağılımları Çizelge 5’de özetlenmiştir. Tablo 5’e göre katılımcıların %19’unun Tıp, %10’unun Fen-edebiyat, %8’inin Eğitim, %4’ünün Veteriner, %5’inin Güzel Sanatlar, %3’ünün Su Ürünleri, %11’inin İİBF, %16’sının Ziraat, %10’unun Müh. Mimarlık, %6’sının Beden Eğitimi Spor, %1’inin Reyhanlı Yayladağı Meslek Yüksekokul; %2’sinin Antakya Yayladağı Meslek Yüksekokul, %2’sinin İskenderun Meslek Yüksekokul, %2’sinin ise Yayladağı Meslek Yüksekokulunda öğrenim gördüğü anlaşılmaktadır.

Çizelge 5. Örnekleme Grubunun Fakültelerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Tıp	43	18,8
Fen-Edebiyat	23	10,0
Eğitim	19	8,3
Veteriner	9	3,9
Güzel Sanatlar	11	4,8
Su Ürünleri	7	3,1
İİBF	26	11,4
Ziraat	36	15,7
Müh.Mim.	23	10,0
Beden Eğt. Spor	13	5,7
Reyhanlı MYO	3	1,3
Antakya MYO	5	2,2
İskenderun MYO	4	1,7
Yayladağı MYO	7	3,1
Toplam	229	100,0

Örnekleme grubunun son bir yıl içinde psikolojik taciz uygulama sıklığına göre dağılımları Tablo 6’da özetlenmiştir.

Çizelge 6. Örnekleme Grubunun Kurumda Son Bir Yıl İçinde Psikolojik Taciz Uygulama Sıklığına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Çok Sık	10	4,4
Sık,	13	5,7
Bazen	67	29,3
Hiçbir Zaman	139	60,7
Toplam	229	100,0

Tablo 6'ya göre katılımcıların %4'ünün çok sık, %6'sının sık, %29'unun bazen, psikolojik taciz uyguladığı, %61'inin ise hiçbir zaman uygulamadığı anlaşılmaktadır.

Örneklem grubunun son bir yıl içinde psikolojik tacize maruz kalınan süreye göre dağılımları Tablo 7'de özetlenmiştir. Tablo 7'ye göre katılımcıların %32'sinin halen maruz kaldığı, %11'inin son 6 ay içinde, %19'unun son 3 ay içinde, %33'ünün mesleğin ilk yıllarında, %5'inin mesleğin en verimli yıllarında psikolojik tacize maruz kaldığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 7. Örneklem Grubunun Kurumda Psikolojik Taciz'e Maruz Kalınan Süreye Göre Dağılımı

	Frekans	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Halen Maruz Kalıyor	31	31,6	31,6
Son 6 Ay İçinde	11	11,2	42,9
Son 3 Ay İçinde	19	19,4	62,2
Mesleğin İlk Yıllarında	32	32,7	94,9
Mesleğin En Verimli Yıllarında	5	5,1	100,0
Toplam	98	100,0	
Cevapsız	131		
Toplam	229		

Örneklem grubunun son bir yıl içinde psikolojik tacize maruz kalınan süreye göre dağılımları Tablo 8'de özetlenmiştir.

Çizelge 8. Örneklem Grubunun Kurumda Psikolojik Taciz'e Maruz Kalınan Süreye Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
6 ay	19	8,3	20,2	20,2
1 yıl	18	7,9	19,1	39,4
2 yıl	20	8,7	21,3	60,6
3 yıl ve üzeri	37	16,2	39,4	100,0
Toplam	94	41,0	100,0	
Cevapsız	135	59,0		
Toplam	229	100,0		

Tablo 8'e göre katılımcıların %20'sinin 6 ay, %19'unun 1 yıl, %21'inin 2 yıl, %39'unun 3 yıl ve üzeri Psikolojik tacize maruz kaldığı anlaşılmaktadır.

7.5.2. Yaş

7.5.2.1. Yaş Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi”

Alt Boyutu

Yaş ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 9'da sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,062$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 9. Yaş ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	10,537	6	1,756	2,032	,062
Grup İçi	191,819	222	,864		
Toplam	202,356	228			

Çizelge 10'da katılımcıların yaş gruplarına göre “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden 31-35 yaşları arasındaki öğretim elemanlarının “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi” boyutunda daha düşük ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir.

Çizelge 10. Yas Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
25'den küçük	6	4,5833	,54191	,22123
26–30 arası	34	4,1124	,65633	,11256
31–35 arası	55	3,6109	1,00345	,13531
36–40 arası	64	3,9580	,98830	,12354
41–45 arası	42	3,7921	,99819	,15402
46–50 arası	18	4,0241	,87483	,20620
51 ve üzeri	10	4,1500	,84097	,26594
Toplam	229	3,8971	,94209	,06225

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarına “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi” boyutunun etkisinin önce arttığı daha sonra 35 yaş sonrasında ise azaldığı sonucuna varılmıştır.

7.5.2.2.Yaş Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Boyutu

Yaş grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 11’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0.026$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 11. Yaş Grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	13,966	6	2,328	2,441	,026
Grup İçi	211,663	222	,953		
Toplam	225,628	228			

Çizelge 12’de katılımcıların yaş gruplarına göre “sosyal ilişkilere saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 12. Yaş Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
25'den küçük	6	4,6333	,44572	,18196
26-30 arası	34	4,0706	,71670	,12291
31-35 arası	55	3,5382	1,18626	,15996
36-40 arası	64	3,8695	,91002	,11375
41-45 arası	42	3,5381	1,05506	,16280
46-50 arası	18	3,9444	,88332	,20820
51 ve üzeri	10	3,8550	,85973	,27187
Toplam	229	3,7843	,99479	,06574

Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden 31–35 yaş arası ve 40–45 yaş arası öğretim elemanlarının “sosyal ilişkilere saldırılar” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri diğerlerine göre daha olumlu olduğu gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırılar” en fazla 31–35 yaş arasında etkiledikleri bu etkinin ilerleyen yıllarda azaldığı sonucuna varılmıştır.

7.5.2.3.Yaş Gruplarına Göre “İtibara Saldırılar” Alt Boyutu

Yaş grupları ile “İtibara Saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 13’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,452$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 13. Yaş Grupları ile “İtibara Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	4,185	6	,698	,962	,452
Grup İçi	161,041	222	,725		
Toplam	165,226	228			

Çizelge 14’te katılımcıların yaş gruplarına göre “itibara saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı yaşlardaki öğretim elemanlarının “itibara saldırılar” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Çizelge 14. Yaş Gruplarına Göre İtibara Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
25'den küçük	6	4,6444	,52606	,21476
26-30 arası	34	4,2235	,71027	,12181
31-35 arası	55	4,0133	1,01846	,13733
36-40 arası	64	4,3103	,76216	,09527
41-45 arası	42	4,1111	,86393	,13331
46-50 arası	18	4,2111	,88480	,20855
51 ve üzeri	10	4,1733	,84923	,26855
Toplam	229	4,1845	,85128	,05625

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretmen elemanlarının “İtibara Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

7.5.2.4.Yaş Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu” Alt Boyutu

Yaş grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Meslek Durumu ” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 15’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,036$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 15. Yaş Grupları ile “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	10,512	6	1,752	2,292	,036
Grup İçi	169,723	222	,765		
Toplam	180,235	228			

Çizelge 16’da katılımcıların yaş gruplarına göre “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 16. Yaş Gruplarına Göre Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
25'den küçük	6	4,5000	,47140	,19245
26-30 arası	34	4,1029	,74988	,12860
31-35 arası	55	3,7242	,99029	,13353
36-40 arası	64	4,2693	,81382	,10173
41-45 arası	42	4,0476	,96222	,14847
46-50 arası	18	4,1667	,77121	,18178
51 ve üzeri	10	4,1500	,90079	,28485
Toplam	229	4,0658	,88910	,05875

Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden 25 yaşından küçük öğretmen elemanlarının en yüksek ortalamaya sahip iken, 31-35 yaş arasındaki öğretmen elemanlarının en düşük ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumları” boyutundan en fazla 31-35 yaş arasında etkiledikleri bu etkinin ilerleyen yıllarda azaldığı sonucuna varılmıştır.

7.5.2.5. Yaş Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” Alt Boyutu

Yaş grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 17’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,102$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 17. Yaş Grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	8,359	6	1,393	1,790	,102
Grup İçi	172,747	222	,778		
Toplam	181,106	228			

Çizelge 18’de katılımcıların yaş gruplarına göre “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 18. Yaş Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
25'den küçük	6	4,7917	,40052	,16351
26-30 arası	34	4,4412	,89413	,15334
31-35 arası	55	4,1455	1,06359	,14341
36-40 arası	64	4,6172	,73997	,09250
41-45 arası	42	4,5774	,81803	,12622
46-50 arası	18	4,4444	,92178	,21726
51 ve üzeri	10	4,5500	,94868	,30000
Toplam	229	4,4585	,89125	,05890

Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı yaşlardaki öğretim elemanlarının “sağlığa doğrudan saldırıları” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Sağlığa doğrudan saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

7.5.2.6.Yaş Gruplarına Göre “Psikolojik Taciz” Alt Boyutu

Yaş grupları ile “Psikolojik Taciz ” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 19’da sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,106$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 19. Yaş Grupları ile “Psikolojik Taciz” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	9,146	6	1,524	1,769	,106
Grup İçi	191,237	222	,861		
Toplam	200,383	228			

Çizelge 20’de katılımcıların yaş gruplarına göre “Psikolojik Taciz” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı yaşlardaki öğretim elemanlarının “duygusal taciz” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Psikolojik Taciz” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 20. Yaş Gruplarına Göre Psikolojik Tacizin Sonuçları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma
25'den küçük	6	4,1364	,53552	,21862
26-30 arası	34	3,8075	,85332	,14634
31-35 arası	55	3,6175	1,01606	,13701
36-40 arası	64	4,1160	,88210	,11026
41-45 arası	42	3,7418	1,02727	,15851
46-50 arası	18	4,0101	,80100	,18880
51 ve üzeri	10	3,7282	,87124	,27551
Toplam	229	3,8571	,93748	,06195

7.5.3. Cinsiyet

7.5.3.1. Cinsiyet Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşuma Saldırıları” Alt Boyutu

Cinsiyet grupları ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşuma Saldırıları” alt boyutu arasındaki ilişki t-testi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 21’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,589$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 21. Cinsiyet Grupları ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşuma Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

		Levene Testi		T Testi		
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2-tailed)
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları	Varyansların Eşitliği Vars.	,077	,782	,541	227	,589
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			,528	89,833	,599

Çizelge 22’de katılımcıların cinsiyet gruplarına göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşuma Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden kadın ve erkek öğretim elemanlarının “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşuma Saldırıları” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu t-testi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşuma Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 22. Cinsiyet Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları	Kadın	56	3,9563	,97599	,13042
	Erkek	173	3,8779	,93294	,07093

7.5.3.2. Cinsiyet Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Boyutu

Cinsiyet grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” alt boyutu arasındaki ilişki t-testi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 23’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,292$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 23. Cinsiyet Grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

		Levene Testi		T Testi		
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2-tailed)
Sosyal İlişkilere Saldırıları	Varyansların Eşitliği Vars.	,050	,823	1,056	227	,292
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			1,038	90,682	,302

Çizelge 24’de katılımcıların cinsiyet gruplarına göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden kadın ve erkek öğretim elemanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırıları” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu t-testi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 24. Cinsiyet Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Sosyal İlişkilere Saldırıları	Kadın	56	3,9062	1,01990	,13629
	Erkek	173	3,7448	,98629	,07499

7.5.3.3. Cinsiyet Gruplarına Göre “İtibara Saldırıları” Alt Boyutu

Cinsiyet grupları ile “İtibara Saldırıları” alt boyutu arasındaki ilişki t-testi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 25’de sunulmuştur. Çizelgenin

anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,175$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 25. Cinsiyet Grupları ile “İtibara Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

		Levene Testi		T Testi		
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2-tailed)
İtibara Saldırıları	Varyansların Eşitliği Vars.	,070	,792	1,361	227	,175
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			1,418	100,037	,159

Çizelge 26’da katılımcıların cinsiyet gruplarına göre “İtibara Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden kadın ve erkek öğretim elemanlarının “İtibara Saldırıları” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu t-testi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “İtibara Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 26. Cinsiyet Gruplarına Göre İtibara Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
İtibara Saldırıları	Kadın	56	4,3189	,79925	,10680
	Erkek	173	4,1410	,86520	,06578

7.5.3.4. Cinsiyet Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” Alt Boyutu

Cinsiyet grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” alt boyutu arasındaki ilişki t-testi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 27’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,568$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 27. Cinsiyet Grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki

		Levene Testi		T Testi		
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2-tailed)
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar	Varyansların Eşitliği Vars.	,269	,605	,572	227	,568
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			,566	91,427	,573

Çizelge 28’de katılımcıların cinsiyet gruplarına göre “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden kadın ve erkek öğretim elemanlarının “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu t-testi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 28. Cinsiyet Gruplarına Göre Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar	Kadın	56	4,1250	,90635	,12112
	Erkek	173	4,0466	,88526	,06731

7.5.3.5. Cinsiyet Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” Alt Boyutu

Cinsiyet grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki t-testi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 29’da sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,099$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 30’da katılımcıların cinsiyet gruplarına göre “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer

verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden kadın öğretim elemanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” boyutunda erkelere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir.

Çizelge 29. Cinsiyet Grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki

		Levene Testi		T Testi		
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2-tailed)
Sağlığa Doğrudan Saldırılar	Varyansların Eşitliği Vars.	4,359	,038	1,658	227	,099
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			1,892	120,063	,061

Bu bulgu t-testi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” boyutundan erkek öğretim elemanlarının kadın öğretim elemanlarından daha fazla etkilendikleri sonucuna varılmıştır.

Çizelge 30. Cinsiyet Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Sağlığa Doğrudan Saldırılar	Kadın	56	4,6295	,71983	,09619
	Erkek	173	4,4032	,93523	,07110

7.5.3.6. Cinsiyet Gruplarına Göre ‘‘Psikolojik Tacizin Sonuçları’’ Alt Boyutu

Cinsiyet grupları ile ‘‘Psikolojik Tacizin Sonuçları’’ alt boyutu arasındaki ilişki t-testi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 31’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,778$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 32’de katılımcıların cinsiyet gruplarına göre ‘‘Psikolojik Tacizin Sonuçları’’ boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden kadın ve erkek öğretim elemanlarının ‘‘Psikolojik Tacizin Sonuçları’’ boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Çizelge 31. Cinsiyet Grupları ile “Duygusal Tacizin Sonuçları” Boyutu Arasındaki İlişki

		Levene Testi		T Testi		
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2-tailed)
Duygusal Tacizin Sonuçları	Varyansların Eşitliği Vars.	1,222	,270	,283	227	,778
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			,272	87,439	,787

Bu bulgu t-testi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Duygusal Tacizin Sonuçları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 32. Cinsiyet Gruplarına Göre Psikolojik Tacizin Sonuçları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Duygusal Tacizin Sonuçları	Kadın	56	3,8880	,99646	,13316
	Erkek	173	3,8471	,92038	,06998

7.5.4. Unvan

7.5.4.1. Unvan Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumu” Alt Boyutu

Unvan grupları ile “Kendini Gösterme Ve İletişim Oluşumu” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 33’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,349$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 33. Unvan Grupları ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumu” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	5,970	6	,995	1,125	,349
Grup İçi	196,387	222	,885		
Toplam	202,356	228			

Çizelge 34’de katılımcıların unvan gruplarına göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumu” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı unvanlara sahip öğretim elemanlarının “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumu” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Kendini gösterme ve iletişim oluşumu” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin unvan gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 34. Unvan Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Profesör	14	4,2714	,87304	,23333
Doçent	22	4,0662	,97958	,20885
Yardımcı Doçent	75	3,8588	,90662	,10469
Öğretim Görevlisi	33	3,9013	,93588	,16292
Araştırma Görevlisi	67	3,9093	,87666	,10710
Okutman	11	3,3727	1,16798	,35216
Uzman	7	3,7143	1,47809	,55867
Toplam	229	3,8971	,94209	,06225

7.5.4.2. Unvan Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Boyutu

Unvan grupları ile “sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 35’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,689$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 35. Ünvan Grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	3,907	6	,651	,652	,689
Grup İçi	221,722	222	,999		
Toplam	225,628	228			

Çizelge 36’da katılımcıların unvan gruplarına göre “sosyal ilişkilere saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı unvanlara sahip öğretim elemanlarının “sosyal ilişkilere saldırılar” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırılar” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin unvan gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 36. Unvan Gruplarına Göre Sosyal İlişkiler Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Profesör	14	4,0000	,85575	,22871
Doçent	22	3,7273	1,00956	,21524
Yardımcı Doçent	75	3,6740	,98948	,11426
Öğretim Görevlisi	33	3,7227	,98751	,17190
Araştırma Görevlisi	67	3,9433	,96283	,11763
Okutman	11	3,5818	1,14352	,34478
Uzman	7	3,8000	1,46515	,55377
Toplam	229	3,7843	,99479	,06574

7.5.4.3. Unvan Gruplarına Göre “İtibara Saldırılar” Alt Boyutu

Unvan grupları ile “İtibara saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 37’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,784$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 37. Unvan Grupları ile “İtibara Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	2,341	6	,390	,532	,784
Grup İçi	162,885	222	,734		
Toplam	165,226	228			

Çizelge 38’de katılımcıların yaş gruplarına göre “İtibara Saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı unvanlara sahip öğretim elemanlarının “İtibara saldırılar” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “İtibara saldırılar” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin unvan gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 38. Unvan Gruplarına Göre İtibara Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Profesör	14	4,1429	,85289	,22794
Doçent	22	4,2727	,90873	,19374
Yardımcı Doçent	75	4,1947	,85703	,09896
Öğretim Görevlisi	33	4,2404	,72187	,12566
Araştırma Görevlisi	67	4,1829	,83733	,10230
Okutman	11	3,7636	1,23841	,37339
Uzman	7	4,2952	,75803	,28651
Toplam	229	4,1845	,85128	,05625

7.5.4.4. Unvan Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu” Alt

Boyutu

Unvan grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Meslek Durumu” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 39’da sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,219$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 39. Unvan Grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Meslek Durumu” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	6,530	6	1,088	1,391	,219
Grup İçi	173,705	222	,782		
Toplam	180,235	228			

Çizelge 40’da katılımcıların unvan gruplarına “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı unvanlara sahip öğretim elemanlarının “Yaşam kalitesi ve meslek durumu” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumu” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin unvan gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 40. Yaş Gruplarına Göre Yaşam kalitesi ve Meslek Durumu Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Profesör	14	4,2262	,76406	,20420
Doçent	22	4,3894	,94216	,20087
Yardımcı Doçent	75	4,0667	,92147	,10640
Öğretim Görevlisi	33	4,1515	,75733	,13183
Araştırma Görevlisi	67	3,9677	,84748	,10354
Okutman	11	3,5455	1,17400	,35398
Uzman	7	4,0714	,92224	,34857
Toplam	229	4,0658	,88910	,05875

7.5.4.5. Unvan Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırımlar” Alt Boyutu

Unvan grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırımlar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 41’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,294$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 41. Unvan Grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırımlar” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	5,806	6	,968	1,225	,294
Grup İçi	175,300	222	,790		
Toplam	181,106	228			

Çizelge 42’de katılımcıların unvan gruplarına göre “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı unvanlara sahip öğretim elemanlarının “Sağlığa doğrudan saldırılar” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin unvan gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 42. Unvan Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Profesör	14	4,5179	,84617	,22615
Doçent	22	4,6591	,90154	,19221
Yardımcı Doçent	75	4,5233	,85342	,09854
Öğretim Görevlisi	33	4,5682	,74549	,12977
Araştırma Görevlisi	67	4,3470	,92621	,11315
Okutman	11	3,9091	1,30035	,39207
Uzman	7	4,4286	,78680	,29738
Toplam	229	4,4585	,89125	,05890

7.5.4.6. Unvan Gruplarına Göre ‘‘Psikolojik Tacizin Sonuçları’’ Alt Boyutu

Unvan grupları ile “Duygusal Tacizin Sonuçları” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 43’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,649$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 43. Unvan Grupları ile “Psikolojik Tacizin Sonuçları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	3,729	6	,621	,702	,649
Grup İçi	196,654	222	,886		
Toplam	200,383	228			

Çizelge 44’de katılımcıların unvan gruplarına göre “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı unvanlara sahip öğretim elemanlarının “Sağlığa doğrudan saldırılar” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin unvan gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 44. Unvan Gruplarına Göre Psikolojik Tacizin Sonuçları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Profesör	14	3,9675	,85400	,22824
Doçent	22	4,0822	,89719	,19128
Yardımcı Doçent	75	3,8673	,96872	,11186
Öğretim Görevlisi	33	3,9507	,87320	,15200
Araştırma Görevlisi	67	3,7389	,90603	,11069
Okutman	11	3,5455	1,27726	,38511
Uzman	7	4,0000	,99448	,37588
Toplam	229	3,8571	,93748	,06195

7.5.5. Fakülte

7.5.5.1. Fakülte Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” Alt Boyutu

Fakülte grupları ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 45’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,223$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 45. Fakülte Grupları ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	14,591	13	1,122	1,285	,223
Grup İçi	187,765	215	,873		
Toplam	202,356	228			

Çizelge 46’da katılımcıların fakülte gruplarına göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı fakültelelere sahip öğretim elemanlarının “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Çizelge 46. Fakülte Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tıp	43	3,8698	,86093	,13129
Fen-Edebiyat	23	3,9005	,90604	,18892
Eğitim	19	3,8702	,76995	,17664
Veteriner	9	4,2000	,82916	,27639
Güzel Sanatlar	11	3,2192	1,34439	,40535
Su Ürünleri	7	4,8571	,37796	,14286
İİBF	26	3,8829	,91523	,17949
Ziraat	36	3,8278	1,06331	,17722
Müh.Mim.	23	3,8053	1,00280	,20910
Beden Eğt. Spor	13	3,9308	,87976	,24400
Reyhanlı MYO	3	4,4333	,40415	,23333
Antakya MYO	5	4,2400	,89889	,40200
İskenderun MYO	4	3,7500	,90000	,45000
Yayladağı MYO	7	4,1000	,96264	,36384
Toplam	229	3,8971	,94209	,06225

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında farklı fakültelerdeki öğretim elemanlarının “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin fakülte gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

7.5.5.2. Fakülte Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt Boyutu

Fakülte grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 47’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,165$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 47. Fakülte Grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	17,520	13	1,348	1,392	,165
Grup İçi	208,108	215	,968		
Toplam	225,628	228			

Çizelge 48’de katılımcıların fakülte gruplarına göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı fakültelerdeki öğretim elemanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırıları” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin fakülte gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 48. Fakülte Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tıp	43	3,7814	,90797	,13846
Fen-Edebiyat	23	3,5935	,88988	,18555
Eğitim	19	3,6605	,95198	,21840

Veteriner	9	3,9556	,69121	,23040
Güzel Sanatlar	11	3,2182	1,65760	,49979
Su Ürünleri	7	4,7714	,40708	,15386
İİBF	26	3,9077	1,04954	,20583
Ziraat	36	3,7056	1,06313	,17719
Müh.Mim.	23	3,8261	1,01856	,21239
Beden Eğt. Spor	13	3,4462	,83328	,23111
Reyhanlı MYO	3	4,4667	,50332	,29059
Antakya MYO	5	4,1200	1,06395	,47582
İskenderun MYO	4	3,9500	,82260	,41130
Yayladağı MYO	7	4,2571	,59682	,22558
Toplam	229	3,7843	,99479	,06574

7.5.5.3. Fakülte Gruplarına Göre “İtibara Saldırılar” Alt Boyutu

Fakülte grupları ile “İtibara Saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 49’da sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,227$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 49. Fakülte Grupları ile “İtibara Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	11,867	13	,913	1,280	,227
Grup İçi	153,359	215	,713		
Toplam	165,226	228			

Çizelge 50’de katılımcıların fakülte gruplarına göre “İtibara Saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı fakültelerdeki öğretim elemanlarının “İtibara Saldırılar” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “İtibara Saldırılar” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin fakülte gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 50. Fakülte Gruplarına Göre İtibara Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tıp	43	4,0496	,73031	,11137
Fen-Edebiyat	23	3,9594	,95785	,19972
Eğitim	19	4,3053	,60218	,13815
Veteriner	9	4,4963	,43476	,14492
Güzel Sanatlar	11	3,8303	1,20825	,36430
Su Ürünleri	7	4,8286	,37289	,14094
İİBF	26	4,4179	,92252	,18092
Ziraat	36	4,0259	1,06551	,17758
Müh.Mim.	23	4,2087	,75620	,15768
Beden Eğt. Spor	13	4,1480	,68940	,19121
Reyhanlı MYO	3	4,5556	,49141	,28371
Antakya MYO	5	4,2533	,93500	,41814
İskenderun MYO	4	4,1667	,92135	,46068
Yayladağı MYO	7	4,6762	,49655	,18768
Toplam	229	4,1845	,85128	,05625

7.5.5.4. Fakülte Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar” Alt Boyutu

Fakülte grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 51’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,071$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 51. Fakülte Grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar”
Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	16,469	13	1,267	1,663	,071
Grup İçi	163,766	215	,762		
Toplam	180,235	228			

Çizelge 52’de katılımcıların fakülte gruplarına göre “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden Su Ürünleri Fakültesi ve Meslek Yüksek Okullarındaki öğretim elemanlarının “İtibara Saldırılar” boyutundan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir.

Çizelge 52. Fakülte Gruplarına Göre Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar
Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tıp	43	3,8969	,82724	,12615
Fen-Edebiyat	23	3,9855	,92512	,19290
Eğitim	19	4,0175	,73681	,16904
Veteriner	9	4,2222	,87003	,29001
Güzel Sanatlar	11	3,3636	1,13973	,34364
Su Ürünleri	7	4,8571	,37796	,14286
İİBF	26	4,3205	,85235	,16716
Ziraat	36	4,0093	1,07493	,17915
Müh.Mim.	23	4,0652	,78454	,16359
Beden Eğt. Spor	13	4,0897	,72844	,20203
Reyhanlı MYO	3	4,5556	,50918	,29397
Antakya MYO	5	4,4000	,89443	,40000
İskenderun MYO	4	4,8750	1,03078	,51539
Yayladağı MYO	7	4,5714	,42879	,16207
Toplam	229	4,0658	,88910	,05875

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırılar” boyutundan Su Ürünleri Fakültesi ve Meslek Yüksek Okullarındaki öğretim elemanlarının daha az etkilendikleri sonucuna varılmıştır.

7.5.5.5. Fakülte Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” Alt Boyutu

Fakülte grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 53’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,276$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 53. Fakülte Grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	12,313	13	,947	1,206	,276
Grup İçi	168,793	215	,785		
Toplam	181,106	228			

Çizelge 54’de katılımcıların fakülte gruplarına göre “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden farklı fakültelerdeki öğretim elemanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırılar” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin fakülte gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 54. Fakülte Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tıp	43	4,2384	,86938	,13258
Fen-Edebiyat	23	4,2717	1,13045	,23571
Eğitim	19	4,6316	,56130	,12877

Veteriner	9	4,7778	,44096	,14699
Güzel Sanatlar	11	4,0455	1,21356	,36590
Su Ürünleri	7	4,8571	,37796	,14286
İİBF	26	4,6827	,83534	,16382
Ziraat	36	4,3264	1,11775	,18629
Müh.Mim.	23	4,5217	,84582	,17637
Beden Eğt. Spor	13	4,5962	,64176	,17799
Reyhanlı MYO	3	4,6667	,57735	,33333
Antakya MYO	5	4,8000	,44721	,20000
İskenderun MYO	4	4,2500	,95743	,47871
Yayladağı MYO	7	4,9643	,09449	,03571
Toplam	229	4,4585	,89125	,05890

7.5.5.6. Fakülte Gruplarına Göre ‘‘Psikolojik Tacizin Sonuçları’’ Alt Boyutu

Fakülte grupları ile ‘‘Duygusal Tacizin Sonuçları’’ alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 55’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,025$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 55. Fakülte Grupları ile ‘‘Psikolojik Tacizin Sonuçları’’ Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	21,294	13	1,638	1,966	,025
Grup İçi	179,089	215	,833		
Toplam	200,383	228			

Çizelge 56’da katılımcıların fakülte gruplarına göre ‘‘Duygusal Tacizin Sonuçları’’ boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden Su Ürünleri Fakültesi, Meslek Yüksek Okullarındaki öğretim elemanlarının daha yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında Su Ürünleri Fakültesi, Meslek Yüksek Okullarındaki öğretim elemanlarının “Duygusal Tacizin Sonuçlarından” daha az etkilendikleri sonucuna varılmıştır.

Çizelge 56. Fakülte Gruplarına Göre Psikolojik Tacizin Sonuçları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tıp	43	3,5621	,84711	,12918
Fen-Edebiyat	23	3,8340	,86403	,18016
Eğitim	19	3,8091	,82773	,18989
Veteriner	9	4,0606	,84428	,28143
Güzel Sanatlar	11	3,3612	1,28465	,38734
Su Ürünleri	7	4,7922	,44137	,16682
İİBF	26	4,0021	,95781	,18784
Ziraat	36	3,9894	,93545	,15591
Müh.Mim.	23	3,5257	1,03397	,21560
Beden Eğt. Spor	13	4,0000	,87434	,24250
Reyhanlı MYO	3	4,4848	,50069	,28907
Antakya MYO	5	4,1636	,87528	,39144
İskenderun MYO	4	4,0682	1,08172	,54086
Yayladağı MYO	7	4,4545	,76241	,28816
Toplam	229	3,8571	,93748	,06195

7.5.6. Medeni Durum

7.5.6.1. Medeni Durum Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim

Oluşumuna Saldırılar” Alt Boyutu

Medeni Durum grupları ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 57’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden

($p=0,041$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 57. Medeni Durum Grupları ile “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	5,627	2	2,814	3,232	,041
Grup İçi	196,729	226	,870		
Toplam	202,356	228			

Çizelge 58’de katılımcıların medeni durum gruplarına göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden boşanmış öğretim elemanlarının “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” boyutundan daha düşük ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterdiği ve bu boyuttan boşanmış öğretim elemanlarının daha fazla etkiledikleri sonucuna varılmıştır.

Çizelge 58. Medeni Durum Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Evli	163	3,9055	,94831	,07428
Bekar	61	3,9596	,87496	,11203
Boşanmış	5	2,8600	1,13049	,50557
Toplam	229	3,8971	,94209	,06225

7.5.6.2. Medeni Durum Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Alt

Boyutu

Medeni Durum grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 59’da

sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p=0,013$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır..

Çizelge 59. Medeni Durum Grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırılar” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	8,438	2	4,219	4,390	,013
Grup İçi	217,191	226	,961		
Toplam	225,628	228			

Çizelge 60’da katılımcıların medeni durum gruplarına göre “Sosyal İlişkilere Saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden boşanmış öğretim elemanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırılar” boyutundan daha düşük ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırılar” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterdiği ve bu boyuttan boşanmış öğretim elemanlarının daha fazla etkiledikleri sonucuna varılmıştır.

Çizelge 60. Medeni Durum Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Evli	163	3,7248	1,01714	,07967
Bekar	61	4,0205	,86136	,11029
Boşanmış	5	2,8400	1,12606	,50359
Toplam	229	3,7843	,99479	,06574

7.5.6.3. Medeni Durum Gruplarına Göre “İtibara Saldırılar” Alt Boyutu

Medeni Durum grupları ile “İtibara Saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 61’de sunulmuştur.

Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p=0,830$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 61. Medeni Durum Grupları ile “İtibara Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,271	2	,136	,186	,830
Grup İçi	164,955	226	,730		
Toplam	165,226	228			

Çizelge 62’de katılımcıların medeni durum gruplarına göre “İtibara Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden evli, bekar ve boşanmış öğretim elemanlarının “İtibara Saldırıları” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “İtibara Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 62. Medeni Durum Gruplarına Göre İtibara Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Evli	163	4,1628	,88935	,06966
Bekar	61	4,2404	,77625	,09939
Boşanmış	5	4,2114	,40827	,18258
Toplam	229	4,1845	,85128	,05625

7.5.6.4. Medeni Durum Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” Alt Boyutu

Medeni Durum grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 63’de sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,994$)

söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 63. Medeni Durum Grupları ile “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,010	2	,005	,006	,994
Grup İçi	180,226	226	,797		
Toplam	180,235	228			

Çizelge 64’de katılımcıların medeni durum gruplarına göre “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden evli, bekar ve boşanmış öğretim elemanlarının “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 64. Medeni Durum Gruplarına Göre Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Evli	163	4,0638	,93241	,07303
Bekar	61	4,0738	,80365	,10290
Boşanmış	5	4,0333	,39791	,17795
Toplam	229	4,0658	,88910	,05875

7.5.6.5. Medeni Durum Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” Alt Boyutu

Medeni Durum grupları ile “Psikolojik Tacizin Sonuçları” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 65’de

sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,843$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 65. Medeni Durum Grupları ile “Sağlığa Doğrudan Saldırıları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,274	2	,137	,171	,843
Grup İçi	180,832	226	,800		
Toplam	181,106	228			

Çizelge 66’da katılımcıların medeni durum gruplarına göre “Psikolojik Tacizin Sonuçları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden evli, bekar ve boşanmış öğretim elemanlarının “Psikolojik Tacizin Sonuçları” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Psikolojik Tacizin Sonuçları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin m medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 66. Medeni Durum Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Evli	163	4,4663	,93067	,07290
Bekar	61	4,4221	,81591	,10447
Boşanmış	5	4,6500	,37914	,16956
Toplam	229	4,4585	,89125	,05890

7.5.6.6. Medeni Durum Gruplarına Göre “Psikolojik Tacizin Sonuçları” Alt

Boyutu

Medeni Durum grupları ile “Psikolojik Tacizin Sonuçları” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Çizelge 67’de

sunulmuştur. Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerlerden ($p = 0,340$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 67. Medeni Durum Grupları ile “Psikolojik Tacizin Sonuçları” Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	1,904	2	,952	1,084	,340
Grup İçi	198,479	226	,878		
Toplam	200,383	228			

Çizelge 68’de katılımcıların medeni durum gruplarına göre “Psikolojik Tacizin Sonuçları” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Çizelgenin ortalama sütunundaki verilerden evli, bekar ve boşanmış öğretim elemanlarının “Psikolojik Tacizin Sonuçları” boyutu hakkındaki değerlendirmeleri arasında belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir.

Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Psikolojik Tacizin Sonuçları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Çizelge 68. Medeni Durum Gruplarına Göre Psikolojik Tacizin Sonuçları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Evli	163	3,9013	,95664	,07493
Bekar	61	3,7794	,90749	,11619
Boşanmış	5	3,3636	,44998	,20124
Toplam	229	3,8571	,93748	,06195

8.SONUÇ VE ÖNERİLER

Duygusal taciz çok eski zamanlardan beri var olan, insanı psikolojik ve fiziksel olarak yıpratın, korkutan bir taciz sekli ve oldukça yaygın bir işyeri travmasıdır. Günümüzde yıldırma, demografik farkları gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve işyerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla duygusal tacize maruz kalma riski herkes için geçerlidir

Bu tezde, akademisyenlerin psikolojik tacizden ne düzeyde etkilendiği Hatay’da görev yapan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir anket çalışmasıyla ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmada yaş, cinsiyet, unvan, fakülte ve medeni hal olarak belirtilen beş boyutun; birbirine açılma olanaklarına, sosyal münasebetlere, kişinin sosyal görünüşüne, meslek kalitesine ve yaşam durumuna, sağlığa ve son olarak duygusal taciz olarak belirtilen altı alt boyuta olan anlamlı etkileri aşağıdaki gibidir:

Yaşın, sosyal münasebetlere saldırı alt boyutuna etkisi ($p = 0,026$; $p > 0,05$)’dır. Buna göre 31–35 yaş arasında kişilerin psikolojik tacizden etkilenme oranı en fazladır. Daha sonra etkilenme oranı en fazla olan yaş aralığı 41-45’tir. Yaş aralığı yukarılara çıktıkça bu etki azalmaktadır.

Yaşın, meslek kalitesine ve yaşam durumuna saldırı alt boyutuna ($p = 0,036$; $p > 0,05$)’dır. Buna göre kişilerin psikolojik tacizden etkilenme oranı en az olan yaş aralığı ise 25 altıdır. Ayrıca kişilerin psikolojik tacizden etkilenme oranı en fazla olduğu yaş aralığı 31-35’tir. Yaş aralığı yukarılara çıktıkça bu etki azalmaktadır.

Fakültenin, duygusal taciz alt boyutuna etkisi ($p = 0,025$; $p < 0,05$)’dır. Buna göre yine Su Ürünleri Fakültesi ve bazı meslek yüksekokullarında kişilerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri diğer birimlere göre daha düşüktür.

Medeni halin, birbirine açılma olanaklarına saldırı alt boyutuna etkisi ($p = 0,041$; $p < 0,05$)'dır. Buna göre boşanan kişilerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri diğer kişilere göre daha fazladır.

Medeni halin, sosyal ilişkilere saldırı alt boyutuna etkisi ($p = 0,013$; $p < 0,05$)'dır. Buna göre yine boşanan kişilerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri diğer kişilere göre daha fazladır.

Araştırmada yaş, cinsiyet, unvan, fakülte ve medeni hal olarak belirtilen beş boyutun, birbirine açılma olanaklarına, sosyal münasebetlere, kişinin sosyal görünüşüne, meslek kalitesine ve yaşam durumuna, sağlığa ve duygusal taciz olarak belirtilen altı alt boyuta olan anlamsız etkileri aşağıdaki gibidir:

Araştırmada yaşın; birbirine açılma olanaklarına, kişinin sosyal görünüşüne, sağlığa ve duygusal tacize etkisi anlamsızdır. Yine araştırmada cinsiyetin ve unvanın bütün alt boyutlara etkisi anlamsızdır. Fakültenin; birbirine açılma olanaklarına, sosyal münasebetlere, kişinin sosyal görünüşüne, meslek kalitesine ve yaşam durumuna ve sağlığa etkisi anlamsızdır. Son olarak medeni halin; kişinin sosyal görünüşüne, meslek kalitesine ve yaşam durumuna, sağlığa ve son olarak duygusal tacize etkisi anlamsızdır yani bu alt boyutlara herhangi bir etkisi mevcut değildir.

Tüm bu sonuçlardan da görülebileceği gibi psikolojik taciz, çalışma ortamı üzerinde önemli bir etkendir. Psikolojik taciz, bireyler ve toplumlar üzerinde maddi ve manevi kayıplara yol açmaktadır. Psikolojik tacizi anlamak ve önlemek kayıpların asgariye indirilmesi ve daha mutlu çalışma ortamlarının yaratılabilmesi adına bireysel ve toplumsal bir görevdir.

Mobbinge karşı bireysel ve toplumsal olarak alınması gereken en büyük önlem *farkındalığın* artırılmasıdır.

Örgütler açısından insan kaynakları yönetiminin ne kadar önemli olduğu göz önüne alınırsa, insan kaynakları politikaları hazırlanırken psikolojik tacizin önemi göz ardı edilmemeli ve psikolojik tacizi engelleyici çözümler üretilmelidir.

Dünya’da ve Türkiye’de psikolojik tacize karşı alınmış kanunların sayısı yetersizdir. Kamu kurumları ve yasa koyucular, birçok insanı ve aileyi etkileyen bu toplumsal yaraya karşı duyarlı davranmalıdır. Bir an önce tüm sektörlerde kamu araştırmalarını desteklemeli ve Avrupa standartlarını örnek alarak psikolojik tacize karşı önlem almak için gerekli yasaları hazırlamalıdır.

Ayrıca birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye’de de psikolojik taciz uygulamalarını tam olarak belirten, bu uygulamalara karşı işverenin sorumluluklarını açıkça ortaya koyan ve gerekli yaptırımları net bir şekilde belirten kanun ve yönetmeliklerin çıkarılması ve yürürlüğe konması da devletin bu konu ile ilgili gerçekleştirebileceği önemli adımlardan biridir.

Bu çalışmanın sonuçlarına bağlı olarak gelecekte yapılacak araştırmalarda aşağıdaki konuların irdelenmesi önerilebilir:

1. Bu çalışmanı uygulama kısmında Mustafa Kemal Üniversitesi’nde çalışan 708 öğretim elemanından 229 öğretim elemanı yer almıştır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda farklı üniversitelerde araştırma kapsamına alınarak üniversiteler arasında bir karşılaştırma yapılabilir.

2. Çalışmanın içeriğini zenginleştirmek amacı ile ilk ve ortaöğretim alanında mevcut kamu ve özel kuruluşlarda görevli öğretmenler üzerinde uygulama yapılabilir.

3. Üniversitelerde her birim içerisinde rehberlik merkezlerinin kurulması ile kültürel etkinliklerin ve eğlence aktivitelerin organize edilmesi sonucunda öğretim elemanlarının iletişim olanaklarını arttırıcı faaliyetlerde bulunulabilir.

4. Bu araştırmada anket kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda gönüllü öğretim elemanlarının katılımıyla psikolojik taciz deneyimleri mülakat yöntemi ile daha derin bir şekilde araştırılabilir.

5. Üniversitelerde her birim içerisinde rehberlik hizmeti adı altında psikolojik taciz eğitimlerinin verilmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Aktop, N. G. (2006), “Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri”, Anadolu Üniversitesi, İletişim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Aytaç, S., N. Bilgel ve N. Bayram (2005), “Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı Mobbing”, XIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Marmara Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Bildiriler Kitabı, İstanbul.
- Baykal, A. N. (2005), Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze, Sistem Yayıncılık.
- Bernstein, J.Y. ve M.W. Watson (1997). “Children Who Are Targets of Bullying. Journal of Interpersonal Violence”, 12, pp. 483-489.
- Bulut, H. U. (2007), “Orta Öğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)”, Niğde Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- Chappell, D., Martino, V. D. (1998); “Violence at Work”, ILO Report, p.2.
- Çobanoğlu, Ş. (2005), Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ev Mücadele Yöntemleri, 1.Baskı, Timaş Yayınları.
- Davenport, N., R. D. Schwartz, P. Gail Elliott (2003), Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, 1.Baskı, (Çev.: Osman Cem ÖnerToy), Sistem Yayıncılık.
- Demirçivi, B., M. (2008), “ Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İşgören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi” Gazi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

- Dilman, T. (2007), “Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi”, Marmara Üniversitesi, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ege, H. (2001), “Mobbing: Conoscerlo per Vincerlo”, Franco Angeli, Milano.
- Einarsen, S. (2000): “Haressment and Bullying at Work: a Rewiev of The Scandinavian Approach”, Aggression and Violent Behavior, vol.5, no.4 pp 379-401.
- Bullying: A Reader For The Diploma For Connexions Personal Advisers, European Community European Social Fund. (2001).
- Gökçe, A.T. (2006), “İş Yerinde Yıldırma: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- Gökçe, A.T. (2008), Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri, 1.Baskı, Öğreti Yayınevi.
- Gökçe, A.T. (2008), Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği, 1.Baskı, Öğreti Yayınevi.
- Gücenmez, S. (2007), “Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi”, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Güngör, M. (2008), “Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz”, Derin Yayınevi.
- Hoel, H., D. Zaph and C. Cooper (2002), “Workplace Bullying and Stres”, Historical and Current Perspectives on Stres and Health, vol 2, pg 293-333.
- Johnston, J. (2004), “Those Who Can, Do. Those Who Can’t, Bully,” Health and Safety for Beginners.

- Karacaoğlu K., M. Reyhanoğlu. (2006), “Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli Ayırımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma: K.K.T.C.’deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61-4.
- Kaymaz, G. D. (2007), “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: Bir Örnek Olay”, Sakarya Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Kılıç, S. T. (2006), “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Şiddet) Sanayi Sektöründe Yaşanan Mobbing Uygulamaları, Kişisel Etkileri, Örgütsel ve Toplumsal Maliyetleri”, Anadolu Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Koç, Z. (2006), “Lise Öğrencilerinin Zorbalık Düzeylerinin Yordanması”, Gazi Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı Doktora Tezi, Ankara.
- Leymann, H. (2006), Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie mann sich dagegen wehren kann, 13.Auflage, Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Niedl, K. (1996)., “Mobbing and well-being: Economic and personel development implications”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 239-249. Retrieved Sebtember 8, 2005.
- Rahim, M.A. (1983), “A measure of styles of handling interpersonal conflict”, Academy of Management Journal. Vol. 26, No 2, 368–376. Retrieved May 18, 2006.
- Sezerel, H. (2007), “Örgütlerde Mobbing’ in Etkileri: Tülomsaş - Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayi A.Ş.de Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Soares, A. (2002), “Bullying: When Work Becomes Indecent”.

- Solmuş, T. (2004), İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler, Beta Basım A.S., İstanbul.
- Steuerwald, Karl (1998), Almanca Türkçe Sözlük, 1.Baskı, Abc Kitabevi.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006), “İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Tarhan, N. (2008), Psikolojik Savaş: Gri Propaganda, 11.Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 1.Bası, Beta Basım A.Ş.
- Tınaz, P., F. Bayram , H. Ergin (2008), Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) , 1.Baskı, Beta Basım A.Ş.
- Tutar, H. “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Türleri”.
- Tutar I., M. C. Başlama, N. Kütah necioğlu, Ö. Dereli, “İşyerinde Mobbing-Duygusal Taciz: İzmir’de Bir Uygulama Örneği”.
- Vaeaenaenen, M. V. (2003), “Workplace Bullying, A Study On The Work Environment”, Well-Being and Health, University of Helsinki, Department of Psychology, Helsinki.
- Vickers, M. H. (2001), “Bullying As Unacknowledged Organizational Evil: A Researcher’s Story”, Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 13, (4), December.
- Yavuz, H. (2007), “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Çalışma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

- Yılmaz A., D. E. Özler, N. Mercan (2008), “Mobbing ve Örgüt İklimi İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.7 S.26 (334-357).
- Yüçetürk, E. (2007), “Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü”, http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=category§ionid=16&id=28&Itemid=96, (18.03.2009).
- Abdullah Yılmaz, Derya Ergun Özler, Nuray Mercan (2008), Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, <esosder.org/dergi/26334-357.pdf>, (11.03.2009)
- Çağlayan Üçpınar (2005), Travma Sonrası Stres Bozukluğu, <halksagligi.med.ege.edu.tr/seminerler/2004-05/PTSB_Caglayan.pdf>, (02.03.2009)
- İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz, <mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz>, (24.03.2009)
- <sozluk.sourtimes.org> , (20.03.2009)
- <web.sakarya.edu.tr/~rkutani/Temp/Mobbing.ppt>, (11.02.2009)
- Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing, <bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=224>, (26.04.2009)
- Pınar Tınaz (2006), Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, <www.calismatoplum.org/sayi10/pinar_tinaz.pdf>, (16.04.2009)
- Hasan Tutar, İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Türleri, <canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/turler.htm>, (23.03.2009)
- Hasan Tutar, Kişilik – Psikolojik Şiddet İlişkisi, <www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/kisilik.htm>, (21.05.2009)

<www.dijitalsozluk.com/arama.php> , (26.04.2009)

Erol Özmen (2008), İşyerinde Psikolojik Taciz, <www.medimagazin.com.tr/mm-cahil-cesareti-ky-51659.html>, (21.04.2009)

İşyerinde Zorbalık (2006), <www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=30&Itemid=58>, (25.04.2009)

Işıl Tutar, Mehmet Can Başlama, Nihan Kütah necioğlu, Özge Dereli, İşyerinde Mobbing – Duygusal Taciz: İzmir’de Bir Uygulama Örneği, <[www.mskongre.org/doc/ isiltutar.doc](http://www.mskongre.org/doc/isiltutar.doc)>, (25.04.2009)

<www.rhetorik.ch/Bossing/Bossing.htm>, (17.03.2009)

<books.google.com.tr/books?id=dfnaiswz3euc&pg=pa901&dq=%c3%bcberbelastung+unterbelastung+mobbing#v=onepage&q=%c3%bcberbelastung%20unterbelastung%20mobbing&>false>, (18.03.2009)

EKLER

Araştırma Anketi

Sayın Katılımcı

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisiyim.

“Mustafa Kemal Üniversitesi akademik kadrosunun Duygusal Tacizi ile karşılaşp karşılaşmadıklarını ortaya koymak üzere tez hazırlıyorum. Bu ölçek, araştırmam için gerekli verilerin bir bölümünü toplamak üzere geliştirilmiştir. Ölçekte toplam 59 ifade vardır. Sizden dileğim, her ifadeyi özenle okuyarak size en uygun gelen seçeneği işaretlemenizdir. İşaretlemeyi yaparken lütfen aşağıdaki derecelendirmeyi kullanınız. Ölçekten elde edilecek veriler, yalnızca bu çalışma için kullanılacak, hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Veriler toplandıktan sonra ise anketler imha edilecektir. Desteğiniz için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Ufuk Orhan
uorhan@mku.edu.tr

İfadeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Fakültemde bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır.					
2. Toplantılarda sözüm sürekli kesilir.					
3. Fakültemde başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır.					
4. Zaman zaman yüksek sesle azarlanırım ve bana bağırılır					
5. Yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir					
6. Özel yaşamım eleştirilir					
7. Telefonla rahatsız edilirim					
8. Sözlü tehditler alırım					
9. Yazılı tehditler alırım					
10. Rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım					
11. Fakültemdeki birçok insan benimle konuşmaz					
12. Kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim					

ÖZGEÇMİŞ

1981 Yılında Adana'da doğdum. İlk ve ortaöğrenimimi Adana'da tamamlandıktan sonra 2004 yılında Çukurova Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden mezun oldum. Dil eğitimi için bir süre Almanya'ya gittim. Vatani görevimi yerine getirmek üzere gidene kadar özel şirketlerde görev yaptım. 2007 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi Nıksar Meslek Yüksekokulunda Öğretim Görevlisi olarak ve Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı'nda yüksek lisansa başladım. Akademik çalışmalarımı 2009 yılı başından beri Mustafa Kemal Üniversitesinde sürdürmekteyim.