

**T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**MOBBİNG PROBLEMİ'NİN AKADEMİK ÇALIŞANLAR
VE SOSYAL HAYATLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
SÖZLEŞME SORUNU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
GÜLŞAH KARAHAAN**

**TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. HAKKI OKAN YELOĞLU**

ANKARA-2016

Kabul ve Onay

Gülşah KARAHAN tarafından hazırlanan **Mobbing Problemi'nin Akademik Çalışanlar Ve Sosyal Hayatları Üzerindeki Etkileri: Sözleşme Sorunu** adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul Tarihi: 08/02/2016

İmzası

(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı-Soyadı ve Kurumu):

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Deniz Taşçı

Anadolu Üniversitesi

Jüri Üyesi: Doç. Dr. H. Okan Yeloğlu

Başkent Üniversitesi

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Çakar

Başkent Üniversitesi

Onay

Yukarıdaki imzalarım, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..../..../20..

Prof. Dr. Doğan TUNCER

Enstitü Müdürü

Teşekkür

Çalışmamın her aşamasında değerli görüşleri ve katkılarıyla beni yönlendiren danışmanım ve hocam Sayın Doç. Dr. Hakkı Okan Yeloğlu'na; eğitim hayatım boyunca hiçbir destek ve fedakârlıktan kaçınmadan hep yanımda olan babam Ali Kemal Karahan'a, annem Ruhsar Karahan'a ve ağabeyim Emrah Karahan'a teşekkürlerimi sunarım.

Bununla birlikte çalışmama katkı ve ilgilerinden dolayı anketi uygulayan tüm katılımcılara, bilgilerini benden esirgemeyen ve her ihtiyacım olduğunda yardımına koşan arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vii
ABSTRACT	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1
BÖLÜM I. YAZIN VE MOBBING'E BAKIŞ	5
1.1 Mobbing Kavramı	5
1.2 Saldırı ile İlgili Unsurlar.....	12
1.2.1 Saldırı-Çatışma.....	12
1.2.1.1. Saldırı ve Çatışma Sürecinin Akademik Kurumlardaki Değerlendirilmesi.....	15
1.2.2 Şiddet-Saldırı.....	18
1.3 Saldırı Tarafları.....	19
1.3.1. Saldırıcıları Gerçekleştirenler	20
1.3.2. Mağdurlar.....	23
BÖLÜM II. SALDIRI SÜRECİ VE ULUSAL AKADEMİDEKİ MEVCUT YERİ.....	27
2.1 2547 Sayılı Kanun ve 33.a-50.d Maddeleri.....	29
2.2. Kurumlarda Ahlak Dışı Bir Olgu Olarak Saldırı.....	31
2.3. Davranışsal ve Fiziksel Belirtiler	34
2.4. Dereceler	36
2.5. Aşamalar	37
BÖLÜM III. SALDIRI'NIN AKADEMİK KURUMLARDAKİ OLASI NEDENLERİ VE SONUÇLARI	44

3.1	Nedenleri	44
3.2	Olası Etkiler ve Sonuçlar	49
3.2.1.	Bir Değerlendirme ve Hipotezin Oluşumu.....	50
BÖLÜM IV. AKADEMİK KURUMLARDA SALDIRI KAVRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA		52
4.1	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	52
4.2.	Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları.....	53
BÖLÜM V. METODOLOJİ.....		55
5.1	Araştırmanın Türü.....	55
5.2	Araştırmanın Modeli.....	55
5.3	Hipotezler	56
5.4	Örnekleme	63
5.5	Veri Toplama.....	63
BÖLÜM VI. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME		65
6.1.	Güvenilirlik Analizi	65
6.2.	Demografik Değişkenlerin Dağılımları	69
6.3.	Demografik Değişkenlere Yönelik Hipotez Testleri.....	75
6.3.1.	Yaş Değişkenine Göre Hipotez Testleri	75
6.3.4.	Cinsiyete Göre Hipotez Testleri	79
6.3.5.	Sözleşme Türlerine Göre Hipotez Testleri.....	80
6.4.	Hipotez Testleri.....	81
6.4.1.	H ₁ için Hipotez Testi.....	82
6.4.2.	H ₂ için Hipotez Testi.....	83
6.4.3.	H ₃ için Hipotez Testi.....	84
6.4.4.	H ₄ için Hipotez Testi.....	85

6.4.5. H_5 için Hipotez Testi.....	86
6.5 Araştırma Hipotezleri Sonuçları.....	87
BÖLÜM VII. SONUÇ VE ÖNERİLER	89
EKLER.....	98
EK-1 Anket Soruları	98
KAYNAKÇA.....	101

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; mobbing probleminin üniversitelerde sözleşmeli çalışan akademik personelin sözleşme türüne göre ne şekilde değiştiğini analiz etmektir. Bununla beraber, aynı örneklem grubunun sosyal hayatları üzerindeki etkileri de analiz edilerek, akademik çalışmalar ve sosyal hayatları arasında nasıl bir ilişki olduğunu çıkarmaktadır. Çalışmamızda, yazında mobbing ile ilgili çok kavram olması ve bunun sonucunda anlam karmaşası olmaması için “saldırı” tanımı kullanılmıştır. Bu tanımlamanın konumuz ile daha iyi uyum sağlayacağı düşünülmüştür, ancak genel çerçevede mobbing kavramının ışığında devam edilmiştir. Ülkemizde üniversitelerde sözleşmeli çalışan birçok öğretim elemanı bulunmaktadır. Bu sözleşmelerden ilki 33.a maddesine göre yapılan, nispeten kalıcı olarak tanımlanan kadroları kapsarken, bir diğeri olan 50.d sözleşmesi her yıl yenilenen fakat yenileme zorunluluğunun olmadığı sınırlı süreli sözleşmelerdir. 50.d kadrolarının bu sınırlı sürelerin sonunda gelecek beklentileri çok net olmamaktadır. Dolayısıyla bir taahhüt problemi ortaya çıkabilmektedir. Ortaya çıkan taahhüt problem aynı zamanda kurumsal bir problem olarak ele alınırken, mevcut öğretim elemanlarının sözleşmeleri ve bu sözleşmelerin bir tarafı olan eğitim kurumları da projeye dâhil edilmelidir. Bu problem, özellikle daha üst seviyede çalışan öğretim elemanları tarafından gelecek beklentilerini düşürecek şekilde önlerine konulması durumunda, akademik çalışmaların niteliği düşebilmektedir. Ek olarak, sosyal hayatları da etkilenen bu bireylerin aile hayatları ve sosyal çevreleri de olumsuz etkilenebilmektedir. Bütün bu unsurların ışığında, bu çalışmada, üniversitelerde yapılacak anket çalışması ile “mobbing”in sözleşmeye göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Mobbing (Saldırı), Öğretim Elemanları, 33.a ve 50.d Sözleşmeleri, Akademik Nitelik, Sosyal Hayat*

ABSTRACT

The main purpose of this study the problem of mobbing at the universities of a contract employee to analyze how changes of academic staff by contract type. However, by analyzing the effects on the social life of the same sample group raises is how a relationship between academic work and social life. In this study, to be very concepts of mobbing and to avoid confusion in the literature in terms of the results of this "attack" definition is used. This would provide a better fit with our subject 's identification, but was continued in light of the overall framework of the concept of mobbing There are many lecturers in the universities in our country who contracted. The first of these contracts is 33.a, defined as relatively permanent staff encompassed that are limited-term contracts with other 50.d whether a contract is renewed every year but renewal requirement. At the end of this limited period of future expectations 50.d staff it is not very clear. Therefore, problems can arise for a commitment . The resulting commitment when addressing problems at the same time as an institutional problem, contracts of existing teaching staff and educational institutions, which is a party to this agreement shall also be involved in the project. This problem is particularly higher level by teaching staff working to reduce its future prospects case to be put in front of them, it falls to the nature of academic work. In addition, the social life of the affected family life and social environment of these individuals may be affected adversely. In the light of all these factors, in this study, the survey will be conducted at universities “mobbing “will be investigated differed according to whether in contract.

Keywords: *Mobbing, Research Assistant, Types of Contracts, Academic Quality, Social Life*

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Yabancı Yazında Mobbing Yerine Kullanılan Diğer Kavramlar	8
Tablo 2. Türkçe Yazında Mobbing Kavramı Yerine Kullanılan Kavramlar	10
Tablo 3.Çatışma-Saldırı Karşılaştırması.....	15
Tablo 4. Saldırı Uygulama Nedenleri	20
Tablo 5. Etki Alanı, Psikolojik ve Sosyal Sonuçlar, Ekonomik Sonuçlar	49
Tablo 6. Güvenilirlik Analizi Sonucu	65
Tablo 7. Boyut ₁ için Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	66
Tablo 8. Boyut ₂ için Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	67
Tablo 9. Boyut ₃ için Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	67
Tablo 10. Boyut ₄ için Güvenilirlik Analizi Sonucu	67
Tablo 11. Boyut ₅ için Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	67
Tablo 12. Cronbach's α Değerleri.....	68
Tablo 13. Cinsiyete Göre Sıklık Dağılımı	69
Tablo 14. Medeni Duruma Göre Sıklık Dağılımı.....	70
Tablo 15. Yaşa Göre Sıklık Dağılımı	71
Tablo 16. Gelir Durumuna Göre Sıklık Dağılımı	72
Tablo 17. Sözleşme Türüne Göre Sıklık Dağılımı	73
Tablo 18. Sözleşme Türünün Cinsiyete Göre Dağılımı	74
Tablo 19. Yaşa Göre Grup İstatistikleri.....	75
Tablo 20. Yaş Türüne Göre Hipotez Testi Sonuçları.....	76
Tablo 21. Gelir Durumuna Göre Grup İstatistikleri.....	77
Tablo 22. Gelir Durumuna Göre Hipotez Testi Sonuçları.....	77
Tablo 23. Medeni Duruma Göre Grup İstatistikleri	78
Tablo 24. Medeni Duruma Göre Hipotez Testi Sonuçları.....	78

Tablo 25. Cinsiyete Göre Grup İstatistikleri	79
Tablo 26. Cinsiyete Göre Hipotez Testi Sonuçları.....	80
Tablo 27. Sözleşme Türüne Göre Grup İstatistikleri.....	81
Tablo 28. Bağımsız t Testi Sonuçları	81
Tablo 29. H₁ için; Bağımsız t Testi Sonuçları	82
Tablo 30. H₂ için; Bağımsız t Testi Sonuçları	83
Tablo 31. H₃ için; Bağımsız t Testi Sonuçları	84
Tablo 32. H₄ için; Bağımsız t Testi Sonuçları	85
Tablo 33. H₅ için; Bağımsız t Testi Sonuçları	86
Tablo 34. Araştırma Hipotezleri Sonuçları.....	87
Tablo 35. Demografik Değişkenlere Yönelik Hipotez Testleri.....	87

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Saldırı ve Çatışma Arasındaki Bağntı.....	14
Şekil 2. Araştırma Modeli.....	56
Şekil 3. Cinsiyete Göre Dağılım Grafiği	70
Şekil 4. Medeni Duruma Göre Dağılım Grafiği.....	71
Şekil 5. Yaş Grubuna Göre Dağılım Grafiği.....	72
Şekil 6. Gelir Durumuna Göre Dağılım Grafiği	73
Şekil 7. Sözleşme Türüne Göre Dağılım Grafiği.....	74

GİRİŞ

Mobbing; bireylerin çalışmakta oldukları kurumlarda huzursuz olmasına sebep olan, verimliliklerini düşüren önemli faktörlerden bir tanesidir. Daha da ileri gidilirse, bireylerin işlerinden ayrılmasına sebep olan bir faktördür. Bu sebeplerden ötürü, kurumlarda ortaya çıkan mobbing hakkında her türlü bilgi ve çalışma büyük önem taşımaktadır. Bu önemin arkasında yatan en önemli sebeplerden bir tanesi de küreselleşen dünyada kurumların rekabette öne geçme çabalarıdır. Kurum içinde çalışan bireylerin verimlilik ve üretkenliği ne kadar yüksek olursa, bireylerin bağlı olduğu kurumlarda bu sayede rekabette öne çıkabilecektir.

Günümüzde bireyler haftalık zamanlarının önemli bir kısmını iş hayatına ayırmaktadır. Bu nedenle, iş yerleri bireyler için kendi yaşam alanları olan evlerinden sonra gelen en önemli mekânlarıdır. İş yerleri bireyler için artık sadece ekonomik değil, aynı zamanda psikolojik olarak da önemli bir yere dönüşmüştür (Bakan ve Büyükeşen, 2004: 6). Yoğun yerel ve uluslararası rekabetinde etkisi ile bu iş yerlerinde ekonomik boyutta tatmin etme tek başına yeterli olmayacak, ayrıca iş tatmini ve çalışma motivasyonu da önemli bir hale gelmeye başlayacaktır (Hegemann, 1995; Luthans, 1998). Diğer taraftan, iş yerlerinde çalışan bireylerin performanslarını, verimliliklerini ve motivasyonlarını azaltmaya yönelik davranışlarda ortaya çıkabilmektedir. Bu tip davranışlar sonucunda ise, bireyler maddi kayıptan da öte, psikolojik olarak hasar görebilmektedirler (Özen, 2007: 108-109; Notelaers vd., 2008: 299; Loh vd., 2009: 245; Quine, 1999: 230-231; Zapf, 1999: 71-76; Leymann, 1996: 165). Bu durum aynı zamanda günümüz üniversitelerinde ve akademik çalışmaların yapıldığı diğer kurumlarda da ortaya çıkabilmektedir. Bu durumun bir neticesi olarak da, bir kurumsal sorun haline dönüştüğü söylenebilir. (Alchian ve Demsetz, 1972: 778).

Ülkemizde mobbingin kurumsal bir probleme dönüşmesinin temel sebebi yasalar olmalıdır. Özellikle, bu çalışmada ele alınan olan akademik çalışma ortamlarında

yasaların mobbing oluşumuna etkisi sözleşme türleri üzerinden ele alınmıştır. Ele alınacak olan sözleşme problemi Yüksek Öğretim Kurumu'nun yasası olan 2547 sayılı kanunundaki maddelerden yola çıkılarak tespit edilebilir. Kısaca bahsetmek gerekirse, araştırma görevlileri üniversite kadrolarında çalışan, akademisyen adaylarından oluşan topluluk olarak ele alınabilir. Bu araştırma görevlileri, belirli sınavlar ve mülakatlar sonucunda kadrolu olarak işe başlatılırken, farklı statülerde görevlendirilmektedirler. 2547 sayılı kanunun 33.a maddesine göre, mesleki olarak akademik hayatlarına başlayan araştırma görevlileri kalıcı olarak tabir edilen bir kadro ile çalışabilmektedir. Diğer taraftan, aynı yasanın 50.d maddesine göre yine araştırma görevlileri atanmaktadır. Bu araştırma görevlileri ise, aynı sınav ve mülakatlardan geçerek, araştırma görevlisi olarak atanırken, yasaya göre sözleşmeleri her yıl uygun görülmesi durumunda yenilenir şeklinde bir ibare ile gösterilmiştir. Sonuç olarak, ilk aşamada iki tip sözleşme türü olduğu görülmektedir.

Peki, bu araştırma görevlilerinin arasındaki fark nereden kaynaklanmaktadır? İlgili yasaya göre bir kısım öğretim elemanının sözleşmesi 33.a maddesine tabi iken, diğer bir kısım 50.d maddesine göre atanmaktadır. (2547 Sayılı Yükseköğretim Kurulu Yasası, ilgili maddeler). Bu çalışmada da “mobbing”in sözleşmeye göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Alchian ve Demsetz (1972: 777)'e göre kurumlar yapılan kontratların bir çeşit uzantısıdır. Yani bir kurumun nasıl işlediğinin ve ne derece etkin olduğu sahip olduğu kontratlar ile ilişkilidir. Başka bir deyişle, bu çalışmalar kısa vadeli sözleşmelerin bir taahhüt problemi ortaya çıkarması mümkündür (Greif, 1994: 924). Ortaya çıkan bu taahhüt problemi ile büyük oranda güçlü olan oyuncu tarafından kötü kullanılması da daha büyük bir olasılığı sahiptir (North ve Weingast, 1989: 804).

Günümüz Türkiye'si akademik kurumları ele alındığında temel sorunların başında en önemlilerinden bir tanesi işte bu kısa vadeli sözleşme problemidir (Ögesen Raporu, 2015). Kısa vadeli sözleşmeler, kalıcı kadrosu olan daha üst kadrolu akademisyenler

tarafından (sözleşmedeki kuvvetli taraf) birer mobbing aracı olarak kullanıldığı ortadadır (Danıştay, 8. Daire Kararları). Özellikle, yükseköğretim eğitimlerinin son dönemlerinde sözleşmelerinin yenilenmeyeceği tehdidi ile psikolojik olarak zarar görebilmektedirler. Dolayısıyla, “mobbing”in sonucu olarak, bu bireylerin akademik çalışmalarında nitelik daha az olabilmektedir. Dahası, doğal olarak bu bireylerin bir sosyal hayatı ve aileleri de mevcuttur. Meslek yaşamlarında uğradıkları bu tip psikolojik zararlar sosyal hayatlarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Diğer taraftan, kalıcı olarak atanmış öğretim elemanları ise, farklı dinamikler ile “mobbing”e maruz kalırken, farklı sonuçlarında elde edilmesi muhtemeldir.

Bu tezin amacı, ulusal akademide mevcut olarak çalışan araştırma görevlilerinin bağlı oldukları 2 farklı sözleşme türüne göre (kalıcı sözleşme olan 33.a ve sınırlı süreli olan 50.d sözleşmeleri) uygulanan “mobbing”in şiddetlerinin farklılaşp farklılaşmadığının analiz edilmesidir. Bu çalışmaya göre, uzun vadeli sözleşmeler mobbing ve psikolojik saldırıların ölçüsünü azaltmaktadır, bu durum uzun vadeli sözleşmelere sahip araştırma görevlilerine uygulanan “mobbing”in şiddeti ile kısa ve sınırlı süreli sözleşmelere sahip araştırma görevlilerine uygulanan mobbing şiddetlerinin anlamlı derecede farklılaşması görülmektedir. Bununla beraber, araştırma görevlilerinin demografik yapıları ile beraber mobbing ve psikolojik saldırılara maruz kalmasına sebep olan diğer özellikleri de analiz edilmiştir. Bu amaçlara ulaşmak için ilk bölümde, mobbing ve psikolojik saldırılar ile ilgili bir yazın taraması ele alınmıştır. Yazın taraması ile aynı zamanda “mobbing”in oluşumu, tanımlamaları ve parametrelerini içeren genel bir şekilde tanımlanmıştır. İkinci bölümde, “mobbing”in bir saldırı olarak ele alınması ve süreçleri, ulusal akademik sınırlar içerisinde mevcut yasa ve maddeleri ışığında incelenmiştir. Üçüncü bölümde, “mobbing”in (saldırının) ulusal akademik kurumlardaki olası neden ve etkileri mevcut yazın ışığında tartışılmıştır. Bu tartışma, tezin araştırma konusunun netleşmesinde olası neden ve sonuçların hipotezlerin oluşmasında katkısı olmuştur. Dördüncü bölümde, tezin içerisinde yer alan araştırmanın konusu ve kapsamı ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Tezin beşinci bölümünde, analiz ve testlerin

gerçekleşmesinde izlenecek yöntem açıklanırken, test edilecek hipotezler de ortaya konulmuştur. Altıncı bölümünde ise araştırmanın bulguları tablolar ve açıklamalar halinde verilmiştir. Bu bölümde, “mobbing”in ulusal akademik kurumlarda sözleşme türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı hipotezi test edilirken, aynı zamanda Leymann’ın(1996) tipolojisi temelli 5 ayrı hipotez daha test edilmiş ve ayrıca bu hipotezlere göre demografik analiz ve testlerde yapılmıştır. Son olarak, sonuçlar açıklanmış ve açıklanan sonuçlar ışığında öneri ve görüşler ayrıca belirtilmiştir.

BÖLÜM I. YAZIN VE MOBBING'E BAKIŞ

1.1 Mobbing Kavramı

Günümüzde gerek kurumlar gerekse de işletmeler rekabet ortamında başarılı olabilmeleri için; çalışanlar üzerinde iş barışını sağlayamaya yarayan en önemli unsurlardan bireyin çalışma ortamında huzurunun sağlanması gibi önemli düzenlemelerin, kurum ve örgütlerde etkili bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu kapsamda bireyin çalışma ortamındaki huzurunu zedeleyici önemli bir olgu olarak dikkat çeken mobbing kavramının iyi bir şekilde tanımlanması; işyerlerinde yaşanan mobbing davranışlarına karşı çözüm üretilebilmesi açısından önemli bulunmaktadır (Tiyek, 2012: 98).

Bireylerin çalışma hayatına girmesi ile birlikte bazı sıkıntıların ve sorunlarda kendiliğinden ortaya çıkmakta olup birey; çalışma hayatının bünyesinde var olan olumlu ve olumsuz birçok etkenle de karşı karşıya kalmaktadır. Bireyler bu olumlu ve olumsuz etkenlerle başa çıkabilmek, işletme içerisinde başarılı olabilmek ve çalışma ortamına daha kolay uyum sağlayabilmek için, işletme içerisinde var olan formal veya informal gruplara üye olmak zorundadır. Ancak sosyal ve kurumsal yaşama uyum sağlamak her zaman kolay olmamaktadır. Bunun en önemli sebebi ise, kurumlarda çalışanlar arasında yaşanan negatif ve olumsuz davranışlar sergilenmektedir. Kurum içerisinde kimi zaman açık, kimiz zaman da kapalı pek çok çatışma türü ortaya çıkmakta olup; bu tip çatışmalar bireyler üzerinde iş ortamlarında stres yaratabilmektedir.

Süreç içerisinde bu tip çatışmalar ve olumsuz davranışlar karşısında bireyler; stresin çok daha ötesinde psikolojik yönden de zarar görmeye başlamakta ve mevcut kurumlarını terk edecek duruma gelmektedir. İlk aşamada kurum içerisinde var olan mevcut rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılardan dolayı ortaya çıktığı düşünülen, fakat daha sonra boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle de işyerinden istifa ederek ayrılma ile sonuçlanan bu olumsuz davranışlara

"mobbing" adı verilmektedir (Toker, 2006: 28; Savaş, 2007: 1; Fettahlıoğlu, 2008: 8; Tınaz, 2011: 7).

Mobbing sözcüğü; Harald Ege'ye(1996) göre ilk olarak 19. yüzyılda biyologlar tarafından kullanılmış İngilizce bir terimdir. Biyologlar bu terimi; "yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla kullanmışlardır" (Tınaz, 2011: 10).

Heinemann (1972; Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 3; Tınaz, 2011: 11 tarafından atıflanan) Lorenz'in mobbing terimini; "kurbanı tek başına bırakan, yalnızlaştıran ve umutsuzluk nedeniyle intihara kadar götürebilen bu olumsuz davranışların ciddiyetini" vurgulamak için kullanmıştır. "Çocukların diğer çocuklara yönelik olarak sergiledikleri ve zorbalık olarak bilinen bu davranışları araştıran Heinemann; 1972 yılında İsveç'te "Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti" (Mobbing: Group Violence by Children and Adults)" adıyla yayınladığı bir kitapta da ayrıntılı şekilde ele almıştır.

1976 yılına gelindiğinde Carroll Brodsky (1976: 2), "Tacize Uğrayan İşçi" (The Harassed Worker) adında bir kitap yayınlamıştır. Brodsky, "harassment" (taciz) sözcüğünü, işyerinde bir birey tarafından bir başka bireye karşı, onun gözünü korkutmak, canını sıkmak, umutsuzluğa düşürmek, bezdirmek amacıyla yapılan kalıcı ve tekrarlanan bir davranış" tarzında tanımlamıştır (Tınaz, 2011: 12).

Bu çalışmanın konusu gereği, kurumlardaki mevcut iş hayatında mobbing kavramı, 1980'li yıllarda Heinz Leymann tarafından kullanmıştır. Leymann'a (1996: 2) göre mobbing; "bir ya da birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik olarak sistematik bir biçimde yapılan, düşmanca davranışlar ile ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör" olarak tanımlamaktadır. Mobbing; işyerinde sistematik bir şekilde bir ya da daha fazla birey tarafından, daha çok bir bireye yönelik olarak yapılan, düşmanca ve ahlak dışı davranışları içermekte olup bu davranışlara maruz kalan birey işyerinde çaresiz, savunmasız ve yalnız bir halde kalmaktadır. Mobbing hareketleri çok sık ve uzun bir süre içinde tekrarlanan şekilde gerçekleşmektedir ve psikolojik baskıya sebep olan

davranışların sık sık gerçekleşmesi ve bu davranışların uzun sürelere yayılmış olması bireyde belirgin zihinsel, psikolojik ve sosyal tükenmişliğe neden olabilmektedir (Brodsky, 1976: 112). Kurumlarda ortaya çıkan fakat varlığı yokmuş gibi davranılan, acımasız bir davranış olan mobbing kavramını profesyonel iş hayatına kazandıran Leymann'ın tespitleri; olası her yerde mobbingin ortaya çıkışına ilişkin çalışmaların öncüsü olabilmektedir. Leymann; "araştırmaları ve analizleri ile hem mobbing davranışının varlığını belirtmiş hem de davranışın özel niteliklerini, bu davranışın ortaya çıkış şeklini, uygulanan psikolojik şiddetten en fazla etkilenen kişileri ve bu davranış şeklinin doğurabileceği" sonuçları da vurgulamıştır (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 3-4; Tınaz, 2011: 11-13;).

Kurumsallaşmayı etkin bir şekilde başaramayan örgütlerde, baskın birey ya da topluluğun, kendisine hedef olarak seçtiği kişiye psikolojik olarak, devamlı ve sistemli bir şekilde baskı uygulayarak, hedef kişiyi işyerinden ihraç etme ya da ettirme amacıyla yapılan, duygusal saldırı olarak tanımlanan ve şiddetin ciddi bir şeklini oluşturan mobbing kavramı için, yazında yer alan tanımlara bakıldığında; adlandırma ve tanımlama konusunda farklılıklar olduğu görülmektedir. Birçok araştırmacı ve bilim insanı mobbing kavramını çalışmalarında farklı isimlerle irdelemektedir (Toker, 2006: 33).

Yabancı yazında çeşitli yazarların mobbing sözcüğü yerine kullandıkları diğer kavramlar ve tanımlar da Tablo 1. de gösterilmiştir.

Tablo 1. Yabancı Yazında Mobbing Yerine Kullanılan Diğer Kavramlar

Brodsky (1976)	Harassment (Taciz)
Thylefors (1987)	Scape Goating (Günah keçisi yapılma)
Matthiesen, Raknes ve Rrokkum(1989)	Mobbing
Munthe (1989)	Bullying (Zorbalık)
Kile (1990)	Health Endangering Leadership (Sağlığı Tehlikeye Atan Liderlik)
Wilson (1991)	Workplace trauma (İşyeri travması)
Adams (1992)	Bullying (Zorbalık)
Ashforth (1994)	Petty tranny (Adi zorbalık)
Björkqvist Österman ve Hjelt-Back(1994)	Work Harassment (İşyeri tacizi) Aggression (Saldırganlık)
Einarsen ve Skogstad (1996)	Bullying (Zorbalık)
Leymann (1996)	Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) Psychological Terror (Psikolojik terör)
Marie-France Hirigoyen (1998)	Moral Harassment (Manevi baskı)
O'Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)	Bullying (Zorbalık)
Keashly (1998)	Emotional Abuse (Aşağılayıcı davranış, Duygusal taciz)
Zapf (1999)	Mobbing
Field (1999)	Bullying (Zorbalık)
Einarsen (1999)	Bullying, Emotional Abuse, Harassment, Mistreatment, Victimization
Hoel ve Cooper (2000)	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı) Bullying (Zorbalık)
Namie & Namie (2000)	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)
Salin (2001)	Bullying (Zorbalık)
Dofradottir & Høgh (2002)	Bullying (Zorbalık)
O'Hagan (2002)	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)
Ramsey (2002)	Bullying (Zorbalık)
Middelton-Moz & Zawadski (2002)	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)
Vartia (2003)	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)
Koch (2003)	Bullying (Zorbalık)
Davenport, Schwartz & Elliott (2003)	Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) Emotional Abuse(Duygusal Taciz)
Vandekerckhave (2003)	Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)
Keashly & Jagatic (2003)	Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) Emotional Abuse (Duygusal Taciz)
Hogh (2005)	Bullying (Zorbalık)

Kaynak: Tüm kaynaklar kaynakçada verilmiştir.

Tablo 1. de görüldüğü gibi, kurum ve örgütlerdeki psikolojik şiddet eylemlerini ifade etmek için; "Zorbalık" (Bullying), "Kötü Muamele" (Mistreatment), "Duygusal Taciz" (Emotional Abuse), "Kurban Etme" (Victimization), "Taciz" (Harassment), "İşyeri Zorbalığı" (Workplace Bullying), "Psikolojik Terör" (Psychological Terror), "Saldırganlık" (Aggression), "Adi Zorbalık" (Petty Tyranny), "İşyeri Tacizi" (WorkHarassment), "Manevi Baskı" (Moral Harassment) gibi kavramlarında kullanılmaktadır.

"Zorbalık" (Bullying) kavramının ise en sık kullanılan kavram olduğu görülmektedir. Ancak Leymann, tam tersi şekilde, bu iki kavramının birbirinden ayrılması ve birbirlerinin yerine kullanılmaması gerektiğini işaret ederek; "Zorbalık" (Bullying) kavramının mobbingden farklı olarak fiziksel saldırıyı ve tehdidi ifade ettiğini; diğer taraftan mobbingin ise, işyerlerinde hedef kişiyi sosyal ortamdan uzaklaştırma ve ona düşmanca davranma gibi karmaşık davranışları ifade etmektedir (Tınaz, 2011: 15-16; Aygün, 2012: 106-107).

Mobbing kavramı yazına yeni giren bir kavram olarak kabul edilebilir. Bu nedenle, Türkçede henüz tam bir karşılığının mevcut olup olmaması durumu da mevcuttur. Bu kavramın birebir karşılığının bulunmasının zorluğundan dolayı da, birçok dilde çeviri yapılmaksızın aynı şekilde "mobbing" olarak kullanıldığı da görülmektedir (Çobanoğlu, 2005: 19; Tınaz, 2011: 17- 20; Aygün, 2012: 106; Polat, 2013: 69; Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 8).

Türkçe yazında yer alan ve çeşitli yazarlar tarafından mobbing sözcüğü yerine kullanılan diğer kavramlar ve tanımları da Tablo 2 de gösterilmiştir.

Tablo 2. Türkçe Yazında Mobbing Kavramı Yerine Kullanılan Kavramlar

Yazar (Yıl)	Kavram
Tutar (2003)	Psikolojik Şiddet, İşyeri Terörü, Örgütsel Psikolojik Şiddet (Mobbing)
Yücedürk (2003)	Yıldırma (Mobbing)
Dökmen (2004)	İşyeri Fobisi, Yıldırma, Kurum Depresyonu, İşyeri Zorbalığı (Mobbing)
Arpacıoğlu (2005)	Duygusal taciz, Zorbalık, Birine Karşı Cephe Oluşturma, Duygusal Saldırıda Bulunma (Mobbing)
Tarhan (2005)	Psikolojik Taciz (Mobbing)
Baykal (2005)	Yutucu Rekabet, Yalnızlaştırma, Dışlama, İşyerinde Yıldırma (Mobbing)
Çobanoğlu (2005)	İşyerinde Duygusal Saldırı (Mobbing)
Ergenekon (2006)	Psiko-Terör (Mobbing)
Köse (2006)	Duygusal saldırı (Mobbing)
Laçiner (2006)	İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)
Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2006)	Mobbing
Bilgel, Aytaç, Bayram (2006)	Zorbalık (Bullying)
Kök (2006)	Duygusal Saldırı (Mobbing)
Aydın ve Özkul (2007)	Mobbing
Bahçe (2007)	Psikolojik Taciz (Mobbing)
Cemaloğlu (2007)	Mobbing
Kirel (2007)	Mobbing
Gündüz ve Yılmaz (2008)	Manevi Baskı (Mobbing)
Yaman (2008)	Psikolojik Şiddet, Baskı (Mobbing)
Tınaz (2011)	İşyerinde Psikolojik Taciz, Psikolojik Terör Yıldır Kaçır (Mobbing)

Kaynak: Tüm kaynaklar kaynakçada verilmiştir.

Her iki yazında yapılmış olan tüm tanımlardan anlaşılacağı üzere; “mobbing”in varlığı konusunda yazarlar ve araştırmacılar tarafından bir fikir birliğine varılmış olmasına rağmen, tanımı konusunda bir ortaklık sağlanamamıştır. Her bir ülkenin sosyal yapı ve kültürel yapılarının birbirlerinden farklı olması ve bu nedenle de tanımların ülkelerin kendi istekleri doğrultusunda yapılmasıdır (Aksakal, 2008: 12).

Türkçede saldırı kavramının birden fazla karşılığı bulunması ve kelimenin karşılıkların kavramın içeriğini tam olarak yansıtmadığı varsayımı altında, bu tez

çalışmasında, "mobbing" ifadesinin yerine "saldırı" kelimesinin kullanılmasının daha doğru olacağı düşünülmüştür. Mevcut çalışmalarda göze çarpan üç unsur bulunmaktadır. İbrahimoglu ve Kısa (2013: 170) bu üç unsuru şu şekilde toparlamışlardır: Bunlardan ilk unsur; "saldırının" kurban tarafından olumsuz olarak algılanan saldırgan ve düşmanca hareketler içermesidir." İkincisi, "saldırı davranışlarının bir kereye mahsus ve birbirinden bağımsız olarak değil, belirli sıklıkta gerçekleşen ve belirli süredir devam eden davranışlar" şeklinde ele alınmasıdır. Üçüncüsü, " taraflar arasında belirgin bir güç dengesizliğinin mevcudiyetidir" (İbrahimoglu ve Kısa, 2013: 171).

Kısaca özetlemek gerekirse, kurumlarda ortaya çıkan olumsuz davranışların saldırı olarak değerlendirilebilmesi için aşağıda yer alan yedi parametreyi taşıması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır:

- İş Ortamı
- Uygulama Sıklığı
- Uygulama Süresi
- Davranış Tarzları
- Taraflar Arası Eşitsizlik
- Birbiri Ardına Evreler
- Düşmanca Niyet (Tiyek, 2012: 100-101)

Yukarıda yer alan parametreleri taşıyan olumsuz davranışlar kurum içerisinde saldırının var olduğuna işaret etmektedir. Yine de her olumsuz davranış kurumlarda saldırı kapsamına dâhil olmayabilir. Çünkü iş hayatının stresinden kaynaklı olarak çatışma ve şiddet şeklinde de olumsuz davranışlar ortaya çıkabilmektedir (Tiyek, 2012: 101). Yukarıda bahsedildiği üzere, saldırı davranışı bir çatışma süreci olup psikolojik şiddet içermektedir. Bu noktada saldırı ile yakından ilişkili olan çatışma ve şiddet kavramlarının açıklanmasında fayda bulunmaktadır.

Çatışma ve şiddet kavramının ele alınmasında temel sebep bu iki kavramın farklı görülmesidir. Bir konu, bir çalışma veya bir tez gibi görüşlere açık alanlar ilgililer arasında şüphesiz bir tartışmaya açık olmalıdır. Bu tartışmanın süreci ise bu

çalışmada iki farklı kategoride ele alınmıştır. Bunlardan çatışma “pozitif” bir anlam taşıırken “şiddet” ise negatif bir anlam taşımaktadır. Elbette, çatışma unsuru da kendi içerisinde tarafımızca iki gruba ayrılmıştır. Basitçe açıklamak gerekirse, şiddet bir tartışma ortamında yaptırım gücü kuvvetli olan tarafın kendi düşüncesini zorla kabul ettirmesi olarak ele alınabilir. Çatışma ise sağlıklı bir ortamda, fikirlerin gelişmesine tartışmalar ile yön verilen, katılımcı her bireyin yaptırım gücü yerine bilgi birikimi ile müdahil olması şeklinde katkıların olması şekli olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmanın içerisinde şiddet ve çatışmanın ayrımının iyi anlaşılması gerekliliği düşünülmektedir.

1.2 Saldırı ile İlgili Unsurlar

1.2.1 Saldırı-Çatışma

Birey ya da “grupların içindeki, aralarındaki uyuşmazlık ya da anlaşmazlık biçiminde” ortaya çıkan çatışma; modern işletmelerde hem sert rekabet koşulları hem de çalışma koşulları, verimlilik ve yönetsel konulardaki baskılar gibi nedenlerle, çalışanlar üzerinde iş kaynaklı olarak ortaya çıkan stresin bir sonucudur. Yine çatışma, işletmede birey ya da grup içinde zıtlıkların ve uyumsuzlukların kötü yönetimi ile işletmede ve bireyde olumsuz etkileşim süreci oluşturan, kurumsal işleyişi olumsuz etkileyen, hatta ve hatta kurumun faaliyetlerini durma noktasına getiren anlaşmazlık olarak da tanımlanmaktadır (Köse, 2006: 283; Dangaç, 2007: 14).

Saldırı bir çatışma süreci olarak ele alınabilir ve çatışma; kurumlarda ortaya çıkan saldırının temel nedeni olarak görülebilmektedir. Bu nedenle, saldırı ve çatışma kavramları kurumlarda bir arada kullanıldığı görülmektedir. Diğer taraftan, kurumlarda ortaya çıkan her çatışma durumunu da saldırının bir nedeni olarak göstermek de gerçekçi değildir. Yani, seyri yönetilemeyen bir çatışmanın, kurum içerisinde saldırı eylemlerinin yaşanmasına imkân veren ortamı hazırladığından

dolayı, saldırının temel kaynağı olduğu ileri sürülmektedir (Kırel, 2007: 323; Tınaz, 2011: 23; Bingöl, 2007: 22).

Kurum dâhilindeki bir anlaşmazlık ya da çatışma, saldırı olgusunu harekete geçirmektedir. Bu hareket geçmenin önemli unsuru, çatışmanın nedeninin belirlenememesi ve bunun üzerine gidilememesidir. Bazı durumlarda, çatışmanın açıkça dile getirilmesi çatışmanın çözümüne yardımcı olmaktadır. Çatışma kurum içerisinde iyi yönetildiği takdirde, karar vermede esneklik sağlanmakta ve yaratıcılığı güçlendirmektedir. Diğer taraftan, çözümlenememiş bir çatışma; bir kurumda saldırının ilk tohumlarının atılmasına sebep olmaktadır. Başka bir deyişle; çözümlenemeyen bir çatışma, saldırının kurum içinde doğmasına uygun ortam yaratmaktadır. Saldırı büyük oranda çatışma ile başlarken, çözümlenemeyen bu çatışma, kurumda çalışan bireyler arasında saldırgan davranışlara sebep olabilmekte, böylece kurumun amaçlarından uzaklaşmasına sebep olmakta ve kuruma olan güven duygusunun kaybedilmesine yol açmaktadır.

Bu bağlamda Zapf ve Einarsen (2003) saldırıyı; çoğunlukla iş ile ilgili çatışmalarla tetiklenen ve kurum içerisinde yavaşça gelişen bir olgu olarak tanımlamaktadır. Çatışmaların bir alt kümesi olarak da görülen saldırı; Leymann'a (1996) göre, çatışmanın abartılmış bir halidir, yani çatışmanın zaman içinde artarak devam etme sürecidir. Çatışmadan farklı olarak saldırı de saldırgan, yapacağı eylemin her adımını planlamıştır ve amaç mağduru en son noktada bağlı olduğu kurumdan uzaklaşmasını sağlamaktır. Devamında, çatışma çözümlenemediği sürece kaygı ve endişe artmakta, birey tepkileriyle bunu belirtmeye başlamaktadır. Bireyin çatışma aşamasında yaşadığı gerginlik, depresyon ve stres derecesi saldırının şiddetinin belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Özellikle, kurumdaki mevcut yönetimin olayları, saldırı yerine sıradan bir çatışma olarak algılaması sorunların çözümünde yardımcı olmayan faktörlerden bir tanesidir. Zaman içerisinde çatışma ilerledikçe saldırı oranı da yoğunlaşmakta, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı bozulmaya başlamaktadır. Dolayısıyla saldırı çatışmaya oranla daha zararlı ve başa çıkılması daha zor bir

durum olarak görülmektedir. Sonuç olarak, “çatışma ve saldırının birbirinden ayrıldığı nokta, yapılan davranışın ne olduğu ya da nasıl yapıldığı değil, ne sıklıkta ve ne kadar süre ile yapıldığıdır” (Karyağdı, 2007: 13-15; Yapıcı, 2008: 16; Dangaç, 2007: 15; Mehmetoğlu, 2010: 9; Yurttaş, 2010: 12; Tınaz, 2011: 34-39). Kurumlar içindeki çatışma ve saldırı arasındaki ilişki Şekil 1 yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Şekil 1. Saldırı ve Çatışma Arasındaki Bağntı



Kaynak: Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003: 133 (Derlenmiştir).

Çatışma ve saldırı kavramları birbiriyle ilişkili olmakla birlikte sıklık, süre ve etkileri bakımından birbirinden farklılık göstermektedir. Saldırı ile çatışma arasındaki en önemli farklardan birisi olarak; çatışmanın kapalı uçlu, saldırının ise açık uçlu bir sorun olması gösterilmektedir. Bu nedenle saldırı; bir problem olarak ifade edilmeyip içinde çözümü imkânsız görünen pek çok değişkenden oluşmuş bir sorun olarak ifade edilmektedir. Ayrıca saldırının düşmanlık duyguları ile beslenmesi, ahlak dışı bir davranış olması ve normal düzeydeki bir çatışmanın olumlu sonuçlar doğurma

ihtimaline rağmen, saldırının yaralayıcı etkilerinin bulunması da, iki kavram arasındaki başka bir farkı da göstermektedir (Tutar, 2003: 112; Yapıcı, 2008: 17).

Tablo 3’de sağlıklı bir çatışmanın yaşandığı bir kurum ile saldırının yaşandığı bir kurumun genel özellikleri arasındaki farklılıklar açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 3.Çatışma-Saldırı Karşılaştırması

Sağlıklı Çatışma Ortamı	Saldırı Ortamı
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve özensiz iletişim vardır.
Stratejiler açık ve gerçekçidir.	Stratejiler anlamsız ve belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler mevcuttur.
Ortak ve paylaşılan hedefler vardır.	İleriyi görmek olanaksızdır.
Kişilerarası ilişkiler açıktır.	Kişilerarası ilişkiler belirsizdir.
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller ve iş tanımları belirsizdir.
Sağlıklı örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar mevcuttur.
Ara sıra olan çatışmalar vardır.	Uzun süreli ve ahlak dışı tepkiler vardır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.

Kaynak: Tınaz, 2011: 40

Sonuç olarak; çatışma genellikle şiddet içermemekte, büyük oranda şiddet düzeyine ulaşmadan bir uzlaşma sağlanmaktadır. Böylelikle, birlikte çatışmanın saldırıya dönüşmesi engellenmektedir. Bu bağlamda; çatışmanın kaynağına inebilmek, nedenlerini iyi tespit edebilmek ve çatışmayı saldırıya dönüştürmeden yönetebilmek büyük önem taşımaktadır (Yapıcı, 2008: 18).

1.2.1.1. Saldırı ve Çatışma Sürecinin Akademik Kurumlardaki Değerlendirilmesi

Kuşkusuz akademik kurumlarda ortaya çıkan ürün ve yayınlar tartışmaların ve çatışmaların bir çıktısıdır. Bu nedenle, bu kurumlarda fikir, görüş, zihniyet vb. gibi diğer farklılıklardan ötürü çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Çalışmanın ilerleyen aşamasında bulunan Tablo 4’de verildiği üzere çatışma ve “saldırı”nın kısa bir karşılaştırılması yapılmıştır. Bu karşılaştırmaya göre çatışma iki farklı ortamda

cerayan edebilmektedir. Bunlardan birincisi, sağlıklı çatışma ortamı iken diğeri saldırı ortamıdır.

Üniversitelerde 2547 sayılı kanunun gerek 33.a gerekse de 50.d maddesine göre atanmış olan araştırma görevlileri çalışmalarını danışman öğretim üyeleri ile sürdürebilmektedirler. Bu çalışmalar belirli bir oranda, benzer konuları çalışan araştırma görevlisi ve öğretim üyesi arasında gerçekleşirken, diğer taraftan araştırma görevlileri ile danışman öğretim üyelerinin çalışma alanları, konuları, görüşleri ve izlemek istedikleri yöntemler tamamen farklı olabilirler. Böyle bir durumda, nitelikli bir yayın ve çalışmanın ortaya çıkması bu iki bireyin birbirleri üzerinde bir baskı unsuru olmadan tartışabilecek olmaları en temel unsurlardan bir tanesidir.

Örneğin; bir araştırma görevlisi eğer sözleşmeli olarak 50.d maddesine göre çalışıyorsa, bu demektir ki bu birey belirli bir süre içerisinde yüksek öğrenimini tamamlayamazsa işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalabilecektir. Dolayısıyla, sözleşmeli çalışan araştırma görevlisi üzerinde, hiçbir rahatsız edici baskı unsuru olmasa bile, iş kaybetme sıkıntısı olacaktır. Öğretim üyelerinin burada dikkatli ve düzenli bir şekilde çalışmayı yönlendirmesi ve yönetmesi önemli bir unsur olarak doğmaktadır. Diğer taraftan, öğretim üyeleri bu sözleşme sorununu fırsat bilerek, çalışmayı sağlıklı bir çatışma ortamında “saldırı” ortamına çevirebilirler. Bunun temelinde de büyük oranlar görüş ve fikir ayrılıkları yatabilmektedir.

Diğer taraftan, 33.a maddesine göre atanmış ve çalışmalarını sürdüren bir araştırma görevlisi de benzer şekilde problemler ile karşılaşabilmektedir. Her ne kadar bu grubun işten atılma ve sözleşme süresinin bitmesi gibi bir korkusu olmasa da, bu durumda da ortaya gelecekte yükselme ile ilgili kaygılar başlayabilecektir. Bu kaygılar yine bir “saldırı” unsuru olarak kullanılırken, sağlıklı çatışma ortamında da uzaklaşılmasına dolayısıyla nitelikli yayınların çıkmasına engel olabilecektir.

Sağlıklı bir çatışma ortamında, araştırma görevlisi kadrosu hangi maddeye göre verilmiş olursa olsun, danışmanı olan öğretim üyesi ile yüz yüze ve doğrudan ilişkisini sürdürebilir. Diğer taraftan, eğer öğretim üyesi bir “saldırı” ortamı yaratmak amacıyla ise, genellikle bunu dolaysız ve özensiz iletişim yolları kullanarak gerçekleştirebilir. Doğrudan iletişim yolu ile beraber çalışmanın stratejisi ve yöntemi gerçekçi yollardan ve özenle belirlenebilir. Diğer taraftan, “saldırı” ortamında danışmanın gerçekçiliği olmayan ve belirsiz bir yoldan araştırma görevlisini yönlendirmesi ortaya çıkabilecektir. Sağlıklı bir çatışma ortamında, yeni yetişen bir birey olarak araştırma görevlisi görev tanımını biliyorsa, çalışması ile ilgili fikir ve görüşlerini çekinmeden söylerken hipotezler üzerinde sağlıklı bir tartışma ortamı da mevcutsa, akademi içerisinde araştırma görevlilerinin kadro tipi ne olursa olsun, nitelikli ve gerçekçi çalışmalar ortaya koyabileceklerdir. Böyle bir durumda da, her ne kadar yine sözleşmenin tamamlanması ortaya çıksa da, bu sağlık çalışma ortamı sayesinde elde edilen nitelik ile uzun dönemde yeniden iş hayatına atılmakta zorluk yaşamayacağını fark edebilirler. Başka bir deyişle, kısaca, araştırma görevlisi ve danışman öğretim üyesi arasındaki iş birliği akademik etkinliğin ve bireylerin niteliği artırmasında önemli bir rolü vardır. Böyle bir ortamda, sözleşmelerinde birinci dereceden önemi bireyler için kalmamaktadır.

Diğer taraftan, “saldırı” ortamı bu işbirliğinin oluşmasına izin vermez. Bunun sonucunda akademik etkinlik ve nitelikli çalışmalar ortaya çıkamazken, aynı zamanda bireyler üzerinde ciddi sağlığı problemleri çıkarabilecek sorunlarında doğmasına sebep olabilir. Yani, işbirliğinin olmadığı, görev tanımının belirsiz olduğu ve artık ileriye görmenin zor olduğu durumların ortaya çıkması olasıdır. Bu olasılık büyük oranda araştırma görevlileri aleyhine işlemektedir. Bütün bu nedenlerden ötürü, akademik kurumlarda sağlıklı çatışma ve “saldırı” arasında ince bir çizgi mevcuttur. Bu çizginin hangi yöne kayacağı ise 2547 sayılı kanunun 33.a ve 50.d maddeleri doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Akademik kurumlarda sağlıklı çatışma ortamının, “saldırı” ortamına dönüşmesi, daha ileri seviyelerde ortaya çıkması

karşımıza “saldırı” ve şiddet ilişkisini çıkarabilmektedir. Bir sonraki bölümde şiddet-saldırı ilişkisi tartışılırken, hangi tür şiddetlerin ortaya çıkabileceği ele alınmaktadır.

1.2.2 Şiddet-Saldırı

Tınaz (2011: 41-42) şiddeti “Fiziksel gücün ya da kuvvetin; birey üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık gibi sorunlara yol açabilecek şekilde”, kasıtlı olarak kullanılması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, “bireyin fiziksel ve psikolojik olarak acı çekmesine neden olabilecek fiziksel ve ruhsal yönden zarar veren” davranışların tümüdür. “Şiddetin tanımı kadar önemli olan bir diğer konu da, neyin şiddet sayılıp sayılmayacağıdır.” Bazı bireylere göre benzer tutum ve davranışlar şiddet olarak algılanıp buna karşı mücadele ederken, bazıları ise benzer tutumları şiddet olarak algılamayıp normal olarak değerlendirmektedir. Buna göre, “bir örgütte hangi davranışların şiddet olarak kabul edildiği; çalışanların kültürel yapısına, inançlarına, değer yargılarına ve tutumlarına göre farklılık göstermektedir.” Bir davranışın şiddet olarak tanımlanabilmesi için “iki temel öge” bulunmaktadır. Bunlardan birincisi “güç” kullanma ve ikincisi ise “zorlama” ya da “zorbalık” olarak ele alınmaktadır. Farklı bir bakış açısı ile de fiziksel şiddet olabildiği gibi psikolojik şiddet şeklinde de yani hakaret, küçümseme, alay etme ve aşağılama şeklinde de olabilmektedir. Dolayısıyla şiddet sadece fiziksel olmayıp, aynı zamanda ekonomik, siyasal, ahlaki, yasal ve psikolojik niteliklerde de olabilmektedir. Şiddet; saldırganlıkla ilişkili bir davranıştır ve “fiziksel her davranış şiddet tanımı içinde değerlendirilirken, fiziksel olmayan bazı davranışlar da psikolojik şiddet tanımı içinde yer almaktadır” (Karakale, 2011: 17; Yurttaş, 2010: 18-19; Atasever, 2013: 9).

Saldırı şiddetin psikolojik biçimi olarak ele alınabilir ve kurum içi şiddetinin en hızlı büyüyen şekli olarak da ifade edilebilir. Saldırı süreci içerisinde saldırgan şiddeti başvurmaktadır. Kısaca şiddet için, her türlü saldırı davranışının değişmez unsuru olmaktadır diyebiliriz. Burada amaç; mağduru etkisiz hale getirmek, içine korku salmak ve geleceğe dair umutlarını ortadan kaldırmaktır. Rahatsız edici davranışlar, düşmanlık göstermek, baş belası olmak, çatışma yaşamak ve şiddet uygulamak,

alışan üzerinde olumsuz etki yaratmakta ve kurumsal yapıyı olumsuz etkilemektedir. Bireyde; iş doyumсуuzluęu, örgüte bağlılık duygusunda azalma, performans ve verim düşüklüğü, tükenme ve olumsuz davranışlar görülmektedir. Buna paralel olarak, şiddetin duyularla algılanmayan hali olan saldırı; birey üzerinde, fiziki şiddetten yani zorbalıktan (bullying) daha tehlikeli olmakta ve daha kalıcı psikolojik etkiler bırakabilmektedir. Leymann (1996); şiddet ve saldırı arasındaki farkı belirtirken, örgüt içindeki bireye ya da gruba karşı yapılan “her tür saldırganlığın da saldırı olarak” değerlendirilemeyeceğini belirtmektedir çünkü; saldırıların “sürekli olarak aynı kişiye hedef” alması, ayrıca mağdur kişinin, saldırıyı gerçekleştiren karşısında savunmasız kalması durumunda şiddetin saldırıya dönüştüğünü ifade etmektedir. Yani psikolojik şiddet; “rgt içinde sistemli olarak uygulanması durumunda psikolojik savaşa dönüşmekte ve mağdurların, çaresizliği artarak işten ayrılmak dışında başka seçenekleri kalmamaktadır” (Karyağdı, 2007: 16; Dangaç, 2007: 18; Bingöl, 2007: 20; Tınaz, 2011: 49).

1.3 Saldırı Tarafları

Saldırı; içinde yer alan kişilerin eşit Őartlarda bulunmadığı ahlak dışı ve acımasız bir oyun olarak ifade edilmektedir. Örgüt içinde gerçekleşen bir saldırı uygulamasında, taraflar arasında oynanan ve gerçekleşen rollerle ilgili olarak üç gruptan bahsedilmektedir. Saldırı uygulamasında rol alan bu taraflar;

- “Saldırı uygulayanlar” (saldırganlar veya tacizciler),
 - “Saldırı mağdurları” (kurbanlar veya mağdurlar) ve
 - “Saldırı izleyicileri” olarak tanımlanmaktadır.
- “Saldırı davranışı sırasında bu üç grubun her birinin kendi özelliği ve etkinliğinin olmasıyla birlikte, aynı zamanda bu üç grup birbirlerini de etkilemektedir” (Tınaz, 2011: 67).

1.3.1. Saldırıyı Gerçekleştirenler

Saldırı davranışları bir kurumda tek bir kişi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi, saldırganın hem var olmak hem de istediği gibi hareket etmek için aktif veya pasif ortaklarına ihtiyaç duymasından dolayı birden fazla kişi tarafından da gerçekleştirilebilmektedir. Yani saldırı süreci bir kişi tarafından başlatılmakta ve diğer kişiler de sonradan saldırganla eşlik etmektedirler (Savaş, 2006: 13).

Saldırganların saldırıya başvurmasında birtakım nedenler bulunmaktadır. Bu nedenler Davenport vd. (2003: 18-19) tarafından Tablo 4 de derlendiği gibi açıklanmıştır.

Tablo 4. Saldırı Uygulama Nedenleri

Bireyi Grup Kuralını Kabul Etmeye Zorlamak	“Bazı gruplarda ancak belli bir düzenin varlığı halinde gruba bağlılığın artacağı ve bu şekilde güçlü olunacağı inancı hâkimdir. Dolayısıyla herkes grup kurallarına uymak zorundadır. Hedef seçilen kişi, bu kurallara uymakta zorlanacaksa gitmek zorunda kalacaktır.”
Düşmanlıktan Hoşlanmak	Saldırganlar düşmanlarının güçlü olmalarına tahammül edemezler. Bu nedenle düşmanlarını yok etmek için saldırı uygularlar. Saldırganın kişisel olarak, hedef seçtiği kişinin bir şeylerinden rahatsız olması saldırı uygulaması için yeterlidir.
Yalnızca Zevk Arayışı	Saldırı uygulayanlar sadece birinden kurtulmaya çalışmazlar. Aynı zamanda karşısındaki kişiye fiziksel ya da psikolojik olarak acı çektirmek hoşlarına gider.
Can Sıkıntısı	“Monoton işlerin yapıldığı ve iş yükü dağılımının adaletli yapılmadığı iş ortamlarında, kişiler sadece can sıkıntısından kurtulmak için saldırıya başvururlar.”
Önyargıları Pekiştirmek	Genellikle önyargılı olan saldırganların, “saldırı davranışlarına başvurmalarının mantıklı bir açıklaması yoktur. Önyargılar sosyal, dinsel, ırksal veya etnik bir nedene dayanabileceği gibi kişinin gösterdiği yüksek performans da saldırganları harekete geçirmeye yeter.

	Saldırcının sevmediği birini anımsatmak bile, saldırı için yeterli bir neden olabilir.”
Ayrıcalıklı Hak Sahibi Olduğuna İnanmak	“Saldırcılar; buldukları pozisyon gereği, diğerlerine istediklerini yaptırma hakkına sahip olduklarını düşünürler. Kendilerinden aşağıda gördükleri kişileri istedikleri gibi çalıştıracaklarını ve onları kullanabileceklerini düşünürler.” Saldırcılara göre; hem kendilerinin hesap vermesi gereken hem de diğerlerinin de şikâyetçi olabileceği bir makam bulunmamaktadır.
Sahip Olamadıklarının Acısını Çıkarmak	“Kendisi mutlu olmayan kişiler, etrafındakilerinin de mutlu olmalarını istemezler. Çevrelerinin de mutsuzluk yaşaması için uğraşırlar.” Bunu da saldırı vasıtasıyla yaparlar. “Haset, kıskançlık, büyük hedefler ve meydan okumalar saldırının temel nedenidir.”
Bencillik	Saldırcıların “en belirgin özellikleri, aşırı bencillik duygusu şeklinde kendini belli eden davranış bozukluklarıdır.” Bu kişiler kendi hatalarını görmektense, sadece diğer kişilerin hatalarını bulmayı tercih ederler.

Kaynak: Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003: 18-19

Saldırı uygulayanlar, gerçekleştirdikleri olumsuz eylemlerin nedenlerinin, kurbanda aranması gerektiğini düşünürken, kendilerini bu olumsuz davranışlarından ötürü de haklı görmekte dirler (Karakale, 2011: 25). Bununla birlikte Walter’a (1993; Tınaz, 2011: 68-69 tarafından atıflanan) göre saldırı uygulayan kişiler;

- “İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan” olan davranışı seçerler,
- “Bir saldırı ortamı yakaladıkları zaman, çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni” yaparlar,
- “Saldırı’nın, mağdurda yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz ve kabul ederler”,
- “Hiçbir şekilde sorumluluk ve suçluluk duygusu duymazlar”,
- “Sergiledikleri kötü davranışların iyi olduğunu düşünürler”,
- “Suçu başkalarına yüklerler”,
- “Sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandıklarını savunurlar”

“Saldırı uygulayan kişilerde sosyal beceri eksikliği modeli söz konusu olmaktadır.” Yani saldırganın “sosyal etkinliklerde yetersizlik durumu” bulunmaktadır. Saldırı uygulayan kişi kurumda istediği ortamı bulamayınca saldırgan bir hale gelmekte ve olumsuz davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Saldırgan, özellikle iş ortamında sosyallik becerisi iyi olan kişileri kendine hedef olarak seçmekte ve bu kişilere karşı düşmanca tavırlar içine girebilmektedir. Saldırı uygulayanların çoğunlukla; “olumsuz davranışları bir strateji olarak benimsedikleri ve temelde rakip olarak algıladıkları kişilere, psikolojik açıdan zarar vererek onları başarısız kılma çabası içinde oldukları anlaşılmaktadır” (Karakale, 2011: 24; Ermumcu, 2011: 27).

Leymann’a (1993) göre saldırı uygulayan kişiler ; “kendi eksikliklerinin telafisi için” saldırıya başvurmaktadırlar. “Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik, saldırganları başka birini küçültücü davranmaya itmektedir” (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 38). Bu açıdan saldırı davranışı, kompleksli bir kişilik sorunu olarak görülmekte olup gerçek saldırganların, farklı kişilik özelliklerinin dışına çıkan bireyler olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda on dört farklı saldırgan kimliği tanımlanmaktadır. Bunlar; “narsist, hiddetli-bağırman, ikiyüzlü yılan, megaloman, eleştirici, hayal kırıklığına uğramış, fesat, tesadüfî, pusuda bekleyen, dalkavuk, zorba, korkak, kıskanç ve hırslı saldırganlar olarak tanımlanmaktadır” (Tınaz, 2011: 69-87).

Sonuç olarak; saldırı uygulayanların, başkaları tarafından saygı ve sevgi görmek yerine, çevrelerine korku salarak çevrelerinde bulunanları hâkimiyetleri altına almaya çalıştıkları görülmektedir. Yani, saldırı uygulayan kişilerin genellikle “agresif, takıntılı, kişisel çıkarlarını ön planda tutmaya eğilimli oldukları ve saldırıyı silah olarak kullanmayı tercih eden bir görüntü sergiledikleri anlaşılmaktadır” (Fettahlıoğlu, 2008: 97-98; Ermumcu, 2011: 27).

1.3.2. Mağdurlar

Tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin gerçekleşen bir olgu olan saldırı; günümüzde çalışan herkesin karşılaşılabileceği bir davranış şeklidir. Dolayısıyla, saldırıya maruz kalma riski, günümüzde çoğu insan için geçerlidir.

Leymann'a (1996) göre mağdur, "kendisinin mağdur olduğunu hisseden kişi"dir. Saldırı mağduru, psikolojik açıdan yıpranmış ve depresyon yaşayan bir birey olarak da tanımlanabilir. Zapf (1999)'a göre saldırı mağdurları; "genellikle işini çok iyi yapan, çalışma ilkelerinden ve disiplininden ödün vermeyen, işleriyle özdeşleşen, dürüst ve güvenilir kişiler olmaktadır." Huber(1994: 24-25)'e göre ise; "örgüt içinde yer alan dört farklı karakterde bireyin diğerlerine göre saldırı kurbanı olma tehlikesi daha yüksektir." Bunlar; yalnız olan kişiler, diğerlerinden farklı olan kişiler, başarılı kişiler ve işe yeni başlayan kişilerdir. Harald Ege(1996)'ye göre; kurum içinde, saldırıya maruz kalması muhtemel olan on sekiz farklı profilde insan bulunmaktadır. Bunlar; "dalgın, neşeli, gerçek dost, günah keçisi, bağımlı ve edilgen, korkak, alıngan, kendini beğenmiş, paranoyak, tutsak, uşak, katı, kendine güvenen, acı çeken, dürüst iş arkadaşı, içe dönük, hırslı ve hipokondriyak (hastalık hastası) profil tipi sergileyen kişilerdir". Aquino ve Lamertz (2004) ise, saldırıya maruz kalan mağdurların,"kışkırtıcı kurban rolü" ve "uysal kurban rolü" şeklinde sergiledikleri iki temel rolden dolayı mağdur durumuna düştüklerini belirtmişlerdir (Fettahlıoğlu, 2008: 113; Ermumcu, 2011: 28; Zora, 2012: 27-29;).

Saldırı sürecinde en fazla zarar gören taraf şüphesiz kurbandır ve saldırı süreci, her kurumda farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde izlenen tipik ve benzer bir yol bulunmaktadır. Amaç mağduru yıpratmak, mahvetmek ve kurumdan uzaklaştırmaktır. Yaşadığı tüm olumsuz davranışlardan etkilenen mağdur, kendisine karşı uygulanan her türlü olumsuz davranışla beraber yaşamaya zorunlu

bırakılmaktadır. Zaman içerisinde olumsuz davranışlar belirli bir noktaya ulaşır ve mağdur işini yapmakta, konsantre olmakta ve ciddiyetini korumakta zorluk çekmekte ve hastalıklar baş göstermeye başlamaktadır. Saldırlara karşı karşıya kalan mağdur, artık kurum içinde önüne geçilemez biçimde psikolojik tacize uğramakta ve yıldırılmaktadır.

Sonuç olarak; “mağdurlar işlerini kaybetme ve finansal olarak kayıplar yaşama noktasına gelmektedir. Mağdurun saldırı olayları karşısında kendini savunması çok zorlaşmakta ve sürekli tekrar eden kötü davranışlar karşısında nasıl davranacağını şaşırarak geri çekilmektedir” (Tınaz, 2011: 102; Karakale, 2011: 20).

Bu doğrultuda, yaşanan bu saldırı süreci içerisinde mağdurun yaşadıklarını da şu şekilde sıralanması mümkündür:

- Mağdurda “hastalık belirtileri baş gösterir, işe gelemmez ve işine son verilir”,
- Mağdur; “yoğun stres altında kalarak ağır depresyon yaşar ve intiharı düşünebilir hatta intihar girişiminde bile bulunabilir”,
- Mağdur; “yaşadıklarında suçu olmadığına inanır”,
- “Bir yandan da hatası var mı diye sürekli düşünür. Hatta her şeyi her zaman yanlış yaptığına inanır”,
- “Kendine güveni kalmadığı gibi kararsızlık içinde yaşar”,
- Mağdur; “rolünü, geri rol olarak tanımlar ve beni aralarına almıyorlar diye düşünür”,
- “Her durumdan kendisini sorumlu tutarak, her türlü sorumluluktan kaçır” (Tınaz, 2011: 103).

Saldırı mağdurlarının saldırı sürecinde verdikleri tepkiler de birbirlerinden farklı olmakla birlikte bazıları sorunun kendilerinden kaynaklandığını düşünerek bu durumu kabullenirken bazıları da sorunun başka faktörlere bağlı olduğunu düşünerek çatışmayı göze almaktadırlar. Durumu kabullenenler çoğu zaman kendilerini

ortamdan soyutlamakta ya da pes ederek kaçmaktadırlar. Düşmanca, zorbaca ve ahlak dışı eylemlerle karşılaşan bu mağdurlar işlerini kaybetme korkusu ile mecburen bu durumu kabullenmek zorunda kalmaktadırlar. Böylesi bir durumda mağduru her geçen gün daha da fazla strese sokmaktadır. Bunun yanında durumu kabullenmeyip çatışmayı göze alan mağdurlar ise sürekli bir mücadele halinde bulunmaktadır. Çatışma yolunu seçen mağdurlardan bazıları amacına ulaşırken bazıları da ulaşamayarak daha zor durumlara düşmekte, yıpranmakta ve gün geçtikçe de sağlıklarını kaybetmeye başlamaktadırlar. Gerek durumu kabullenen bireylerde olsun gerekse çatışmayı seçen bireylerde olsun, her iki tarafta da saldırı süreci boyunca uyku bozuklukları, kalp çarpıntıları, konsantrasyon bozuklukları, depresyon, çaresizlik, sosyal fobi, sosyal izolasyon ve sinirlilik gibi sağlık sorunları ve psikolojik sorunlar yaşanmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 53; Aksakal, 2008: 56; Karakale, 2011: 22).

Saldırıya maruz kalan bireyin zamanla hem bağlı oldukları kuruma hem de çalışma arkadaşlarına olan güveni azalmakta ve her geçen gün motivasyonu ve performansı düşmektedir. Yoğun bir stres altında olan mağdurun zamanla işe gitme isteği de ortadan kalkmaktadır. İşe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık ve yılgınlık olarak başlayan bu sürecin sonunda da mağdur, işinden istifa etmeye kadar gidebilmektedir. Saldırı süreci içerisinde, “kendini tam bir çıkmaz içinde” algılayan mağdur, mevcut durumunda dışlanmakta ve soyutlanarak bir köşeye sıkışıp kalmaktadır. “Başına gelenlerin nedenini çözemeyen mağdur, çevresindeki herkesin bu denli nefretine yol açacak kadar ne kötülük yaptığını veya nerede hata ettiğini, işten ayrılmış olmasına rağmen aylar hatta yıllar geçse de hala kendi kendine sormaktadır” (Özdemir ve Açıkgöz, 2007: 914; Tınaz, 2011: 104).

Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır. Sonuçta sadece saldırı mağdurunun kaybettiğini ve zor durumda kaldığını söylemek zordur. Mağdurun çalıştığı kurum içinde de bazı negatif durumlar olabilmektedir. Çünkü mağdurun saldırı döneminde mazeret belgeleri alarak, işe gelmemeler artmakta ve bununla beraber mağdur başarılı ve yetenekli ise kurumu terk etmesi ile kurum içindeki yeri hemen doldurulamamaktadır (Karakale, 2011: 23). Yani saldırı sürecinde sadece mağdur değil kurumlar için de kayıplar ve zararlar söz konusu olabilmektedir.

BÖLÜM II. SALDIRI SÜRECİ VE ULUSAL AKADEMİDEKİ MEVCUT YERİ

Akademik kurumlar için, bugünlerde gündemde olan sözleşme problemi önemli bir kurumsal etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma görevlisi kadrosunda çalışan bireylerin 2547 sayılı YÖK kanununa göre atanması iki farklı madde ile yapılmaktadır. Bu maddelerden 33.a olarak kullanılanı, araştırma görevlilerinin bir çeşit kalıcı kadro ile çalışmalarını sağlamaktadır. Bu sayede özellikle, yükseköğretim sırasında bu araştırma görevlilerinin eğitimlerini tamamlamaları için bir kısıtlama getirmemektedir. Dolayısıyla 33.a maddesine tabi araştırma görevlileri yüksek lisans ve doktoralarını uzun döneme yayarak eğitimlerini tamamlama şansına sahiptir.

Diğer taraftan, aynı kanunun 50.d maddesine göre aynı kadroya atanan araştırma görevlilerinin durumu ise daha farklıdır. Bu araştırma görevlilerinin temel sorunu, doktoralarını limitli süreler içinde tamamlamaları halinde kanuni bir engel olmadan işten çıkarılabiliyor olmalarıdır. Ek olarak, eğer bu tip araştırma görevlileri kendilerine tanınan azami sürelerde eğitimlerini tamamlayamazlarsa, hem kanuni olarak işten çıkarılıyor hem de tazminat ödemeye mahkûm edilmektedirler. Böylece, kurumsal altyapının bu araştırma görevlilerinin saldırıya maruz kalmalarına sebep olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

İlk olarak kuramsal çerçevede bakıldığında saldırı parametreleri büyük oranda 50.d maddesine bağlı, yani sözleşmeli araştırma görevlileri üzerinde daha fazla uygulanmaktadır hipotezi öne sürülebilir. Şüphesiz bu hipotez içerisinde mağdur olan sınıf araştırma görevlileri iken, saldırı uygulayıcı taraf ise, büyük oranda öğretim üyelerinden oluşmaktadır. Bu noktada incelenmesi gereken temel unsurlardan bir tanesi olarak ele alınması gereken konu, hangi parametrelerin belirleyici olduğudur. Başka bir deyişle, mevcut iş ortamı, saldırının uygulama süresi ve sıklığı, davranış tarzları ve düşmanca niyet gibi parametrelerin ölçülmesi

kurumlar arasında ve sözleşmeli ya da kalıcı araştırma görevlilerinden hangi sınıfın daha fazla saldırıya mağdur olduğunu ölçmekte anlamlı bir değer ve karşılaştırma ortaya çıkabilecektir.

İkinci olarak, saldırı ve çatışma ayrımının yapılması ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü sadece saldırı uygulayıcıdan kaynaklanmayan, saldırı olarak ele alınması güç durumlarda da mağdurların saldırıya uğradıkları hissi yaşadıkları bir gerçektir. Bir çalışma sırasında fikir ayrılıkları ve bu ayrılıkların tartışılması saldırı ve şiddet olgusundan daha ziyade saldırı ve çatışma olgusu içinde olacaktır. Bu durumda da, hem araştırma görevlisinin hem de mevcut öğretim üyesinin daha nitelikli çalışmalar ve problemler tespit etmesinin bir unsuru olabilecektir. Dolayısıyla, hipotezlerin test edilmesi sırasında çatışma ve şiddet ayrımı önemli derecede göz önüne alınmalıdır.

Üçüncü olarak, hipotezlerin testlerinde mobbing nedenleri üzerinde durulması gereken önemli unsurları içermektedir. Saldırı nedenleri deneycilere doğrudan sorulmak yerine, onlara mağduriyetlerine ne tür saldırı nedenlerinin sebep olabileceği anketlerde dolaylı olarak sorulmuştur. Böylece, araştırma görevlilerinin taraflı ve abartılı cevap vermeleri ve yönlendirmeleri engellenmesi hedeflenmektedir. Bununla beraber, üniversitelerin buldukları konumları ve başarıları ile oluşan saldırı nedenlerinin de anlamlı bir karşılaştırılması yapılmıştır.

Dördüncü olarak ise, üniversitelerde saldırı süreçlerinin ve aşamalarının test edilmesi yine analizlerin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Çünkü bu süreçler sonucunda mağdurlar üzerinden davranışsal ve fiziksel sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle, saldırı aşamaları ve bu aşamalar karşısında ortaya çıkan veya çıkması muhtemel sorunların ölçülmesi sözleşmeli ve kalıcı personel arasındaki karşılaştırma sonucunda anlamlı bir önerme ortaya çıkarılmasında yardımcı olacaktır.

Bu bölümde ve takip eden üçüncü bölümde ele alınan ve yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkan süreçler, davranışsal ve fiziki rahatsızlıklar, aşamalar

hipotezin ve analizlerin önemli parçası olmuştur. Yine üçüncü bölümde verilmiş olan saldırının olası kurumsal nedenleri test edilmiş olup, olası çözümlerin elde edilmesi ve raporlanması açısından kritik bir noktaya sahip olmuştur. Kısaca bahsetmek gerekirse, bu çalışmanın analizleri ve hipotezleri her bir bölümde ele alınan unsurlar üzerine kurulmuştur. Bu analizler ışığında hem mevcut sözleşme sorunu, hem üniversiteler arası sorunlar test edilip, yorumlanırken, aynı zamanda bu veriler ışığında akademik etkinliğin artırılması için olası çözümler kurumsal boyutu ile somut olarak ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2.1 2547 Sayılı Kanun ve 33.a-50.d Maddeleri

Bu çalışmanın oluşturmak ve araştırmak istediği hipotezler akademik kurumlarda çalışan araştırma görevlileri üzerindeki “saldırı”nın sebeplerini yasalar çerçevesinde incelemektir. Bu nedenle, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu büyük önem taşımaktadır. Öyle ki, üniversitelere atanan araştırma görevlileri, bu kanunun 33.a maddesi ve 50.d maddesine göre kurumlarına sözleşmeli ya da kalıcı personel olarak atanmaktadırlar. Yine benzer şekilde, sözleşme süreleri aynı kanunun 44. maddesinde tanımlanmış olduğunu görmekteyiz.

2547 Sayılı Kanunun 33.a maddesine göre;

“(Değişik: 12/8/1986 - KHK 260/3 md.) Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Bunlar ilgili anabilim veya ana sanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer.(Ek cümle: 21/4/2005 – 5335/10 md.) Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler. Lisansüstü eğitim-öğretim için yurt dışına gönderilecek araştırma görevlileri ile ilk defa bu amaçla bu göreve atanacaklarda aranacak nitelikler ve diğer hususlar Yükseköğretim Kurulunca tespit edilir.”

33.a maddesine göre araştırma görevlileri, öğretim yardımcıları olarak tanımlanmışlardır. Bu şartlar altında araştırma görevlileri 3'er yıllık süreler ile atanırken, bu süreler yine akademik kurumun tanımlanmış yöneticileri tarafından uzatılabilmektedir. Fakat bu süreler büyük oranda keyfi olarak karara bağlanamamaktadır. Danıştay 8. Daire'nin almış olduğu kararlar doğrultusunda, 33.a kadrosuna bağlı araştırma görevlilerinin işten çıkarılmaları, tabii yüz kızartıcı suçlar olmadığı müddetçe, çok zordur. Dolayısıyla, bu tip araştırma görevlileri sözleşmelerinin iptal edilmesi yönünde ya da bitmesi gibi bir baskı ortamında bulunmamaktadırlar.

Diğer taraftan, 2547 sayılı kanunun 50.d maddesine göre,

“Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler.”

Aynı kanunun 50.d maddesinde görüldüğü üzere araştırma görevlileri daha çok burslu öğrencisi olarak görülmekte ve sözleşmeleri daha kısa vadeli olabilmektedir. Bir burs tahsisi görüldüğü için de bu araştırma görevlilerinin sözleşme sürelerinin uzatılmaması gibi durumlarda hukuk 33.a maddesine göre atanan araştırma görevlilerinden farklı kararlar alabilmektedirler. Öncelikle bu kararlar, 44. maddesinde tanımlanmış süreler ile sınırlandırılmışlardır.

2547 sayılı kanunun 44.c maddesine göre,

“Bir yıl süreli yabancı dil hazırlık sınıfı hariç, kayıt olduğu programa ilişkin derslerin verildiği dönemden başlamak üzere, her dönem için kayıt yaptırıp yaptırmadığına bakılmaksızın ön lisans programlarını azami dört yıl, lisans programlarını azami yedi yıl, lisans ve yüksek lisans derecesini birlikte veren programları azami dokuz yıl, yüksek lisans programını azami üç yıl, doktora programını ise azami altı yıl içinde başarı ile tamamlayarak mezun olamayanlar, bu Kanunun 46. maddesinde belirtilen koşullara göre ilgili döneme ait öğrenci katkı payı veya öğrenim ücretlerini ödemek

koşulu ile öğrenimlerine devam etmek için kayıt yaptırabilir. Bu durumda, ders ve sınavlara katılma ile tez hazırlama hariç, öğrencilere tanınan diğer haklardan yararlandırılmaksızın öğrencilik statüleri devam eder.”

44.c maddesinde belirtilen süreler, özellikle lisansüstü eğitimde 50.d araştırma görevlilerinin sözleşme süreleri için belirleyici olmaktadır. Buna göre, 50.d maddesine göre atanan araştırma görevlileri yüksek lisans eğitimleri boyunca 3, doktora eğitimleri boyunca 6 ve bütünlük doktora eğitimleri boyunca 9 yıl ile sınırlı sözleşmelere sahiptirler.

“Neden bu iki maddeye göre atanan araştırma görevlilerinin durumu bu kadar önemli?” sorusunu cevaplamak için dayandırılması gereken nedenler şu şekilde sıralandırılabılır. İlk olarak, sınırlı sözleşmeye sahip araştırma görevlileri sözleşmeleri ile “saldırı”ya maruz kalırken, kalıcı kadroda bulunan araştırma görevlileri ise, yüksek öğretimlerini tamamladıklarında bile yükselme gibi kaygıları kullanılarak “saldırı”ya maruz bırakılmaktadırlar. Belki de daha önemlisi, her iki tip araştırma görevlisi de atanırken, aynı şartlar ve sınav sonuçlarına göre atanmaktadırlar. Başka bir deyişle, 33.a ve 50.d araştırma görevlilerinin nasıl ayrıldığı net değildir. Kimin kalıcı kadrolu, kimin sözleşmeli olacağını belirleyen ve bu eşitsizliği çözebilecek bir kurum ya da mekanizma da mevcut görünmemektedir. Kısaca, akademik kurumlarda “saldırı”nın temel sebeplerinden olan bu unsur aynı zamanda Anayasa’nın eşitlik ilkesi ile de bağdaşmamaktadır. Bütün bu problemlerin olası sonuçları ve etkileri ise, bu tez ile kısmen de olsa ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2.2. Kurumlarda Ahlak Dışı Bir Olgu Olarak Saldırı

Profesyonel iş hayatı, insanın kendini var etmeye çalıştığı bir süreç olup rekabet, çatışma, iletişim, paylaşım, başarı gibi ilişkileri içinde barındırmaktadır. İnsanlar; kendi kişisel çıkarlarını gerçekleştirmek için çalışan rasyonel varlıklardır. Özellikle kaynakların sınırlı olması insanın sürekli olarak kendi çıkarlarını üstün tutmasının önemli sebeplerindendir. Dolayısıyla insanların bulunduğu alanlarda, anlaşmazlık ve

çatışmalardan uzak olması mümkün değildir. Ayrıca her insanın kendine özgü “bir kültürünün, bir ahlak ve değer sisteminin olması, her özgür insanın anlayış, inanç ve dünyaya bakışında farklılıkların bulunması” da bu çatışmalara zemin hazırlamaktadır. Bu gayet doğaldır. Bununla birlikte, bu çatışmalar sırasında birey, çalışma arkadaşlarına karşı yükümlülük ve sorumlulukları dolayısıyla, kendi bencilliği ve ahlaki tarafı arasında denge kurmaya çalışmaktadır. Bireyin sahip olduğu ahlaki anlayış; onun çalışma arkadaşlarına karşı olan tutum ve davranışlarını da şekillendirmektedir. Bu anlaşmazlıkların ve çatışmaların kurumlar içerisinde ahlaki sınırlar çerçevesinde çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Aksi halde çalışanlar arasında gergin ve düşmanca bir ortam oluşacak, çalışanların birbirini yıpratıcı, yorucu, küçük düşürücü, hatta birbirlerinin bedenlerine ya da psikolojilerine zarar verecek olan saldırı olgusu ortaya çıkacaktır (Yaman, 2008: 82; Yıldız ve Kılış, 2010: 72; İbrahimoglu ve Kısa,2013: 174).

Leymann (1996) saldırıyı; bir bireyin ya da bir grubun, başka birisine yönelik yaptığı, “sistemik ve ahlak dışı bir iletişim” olarak tanımlamakta olup kurum içerisinde çalışanlar ve yöneticiler arasındaki etkileşimden doğan bu olgu ahlak dışı bir davranış olarak kabul edilmektedir (Yıldız ve Kılış, 2010: 72).

Karmaşık, dinamik ve yoğun rekabetin yaşandığı çalışma hayatında, iş ahlakı önemli bir yere sahiptir. Çünkü bireylerin sahip olduğu ahlaki değerler, onların diğer çalışma arkadaşlarına karşı kıskançlıklarını, ihtiraslarını, onları sindirme dürtüsünü yok etmekte ve bilinçli, sistemli bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Ahlaki değerlere önem verilen kurumlarda saldırı davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlayan bir ortam bulunmamakta olup düşük ahlak standartlarının varlığı saldırının ortaya çıkma nedeni olarak değerlendirilmektedir. Bireylerin kendi çıkarlarını gerçekleştirmeye çalışması, daha iyi bir onura ulaşma, kariyerinde yükselme, itibar kazanma, göze girme, yetki ve güç sahibi olma gibi arzuların her şeye baskın olması ve bu amaçla her şeyin yapılabilmesi hali olan ahlaki egoizm durumu, saldırı olarak isimlendirilen ahlak dışı hareketlere zemin oluşturabilmektedir. Kurumsal değer ve kuralların örgüt

içerisinde keyfi ve tutarsız bir biçimde uygulanması anlamına gelen ahlaki görecelik hali ise, saldırı eylemlerinin kurumda rahatça sergilenebilmesinin önünü açmaktadır. Bu kurumlarda, ahlaki standartlarda görülen dalgalı durum- yani değişken kuralların varlığı- deontolojik ahlakın oluşumunu engelleyecek ve ortaya çıkan belirsiz durum ise saldırı eylemlerini kolaylaştıracaktır (Tokat, Cindiloğlu ve Kara; 2011: 41-42; Tiyek, 2012: 101-102). Ayrıca, ahlaki ilkelerin çalışanlar tarafından umursanmaması saldırı davranışlarının başlamasına neden olabilmektedir (Tiyek, 2012: 102).

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization / ILO)'nün kurumlarda karşılaşılan en önemli sorunlardan biri olarak ele aldığı saldırı; kişisel güç veya biçimsel statü kullanarak gerçekleştirilen ahlak dışı kurumsal davranışlar sonucu ortaya çıkmaktadır. Buna göre iş yerindeki saldırıyı ortaya çıkaran çeşitli etmenlerden bahsedilmektedir. Bunlar; “liderlik davranışlarının yetersizliği, mağdurun korumasız oluşu, örgütteki ahlaki standartların yetersizliği vb. olarak ifade edilmektedir” (Yaman, 2008: 84; Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 41).

Ahlak dışı bir davranış olarak kabul edilen saldırı; ortak noktaları iletişim kopukluğu olan bir takım süreçleri izleyerek örgüt içerisinde kendini göstermektedir (Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 43-44; Tiyek, 2012: 99).

Bu süreçler;

- Mağdurla doğrudan iletişimin reddedilmesi,
- Mağduru dışlama,
- Mağduru gözden düşürme,
- Mağduru tek başına bırakma,
- Mağduru hor kullanma ve küçük düşürme,
- Mağduru hata yapmaya itme,
- Yetki istismarı (yetki kullanarak mağduru ezmek),
- Ahlak dışı (sapkın) uygulamalarda bulunma,

- Dilin (üslup) biçimini bozma olarak ifade edilmektedir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara; 2011: 44-45).

Bir örgüt içerisinde saldırı olgusunun var olduğunu gösteren bu süreçle birlikte saldırının habercisi olan davranışsal ve fiziksel belirtiler de bulunmakta olup bu belirtilerin açıklanması da, saldırı sürecinin anlaşılabilmesi açısından faydalı görülmektedir.

2.3. Davranışsal ve Fiziksel Belirtiler

Bir kurumda ya da işyerinde, bir kişiye karşı sistematik olarak uygulanan düşmanca baskı ve rahatsız edici bütün davranışların saldırı olarak değerlendirildiği ilk bölümde ele alınmıştı. Burada önemli olan nokta, saldırının habercisi olan davranışların belli sıklıkta tekrar edilmesidir (Tınaz, 2011: 62). Eğer bir davranış iş ortamında sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa o davranışın anlamı değişmekte, tehlikeli bir hal almakta ve saldırı olayının ortaya çıkışını tetikleyerek kasıtlı tacize dönüşebilmektedir. Dolayısıyla, saldırı olgusunun varlığının anlaşılabilmesi için öncelikle kurumlarda görülen ve saldırının habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Saldırı uygulamasında görülen bu davranışlar, tek başına ele alındığında, bazıları tamamen ahlak dışı, olumsuz ve kabul edilemez olarak görülebilmesine rağmen, bazıları da sadece normal etkileşim davranışı olarak değerlendirilmektedir. Yani hangi davranışların saldırı olduğunun belirlenmesi bu davranışların hem kurum içerisindeki normal bir çatışmadan farkını görebilmek hem de saldırının varlığını ve şiddetini belirlemek açısından önemli bulunmaktadır. (Toker, 2006: 67; Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007: 2; Tınaz, 2011: 53-54).

Davranışsal belirtileri şu şekilde sıralamamız mümkündür;

- “Çalışma arkadaşlarıyla yaşanan tartışmalar ve çatışmalar mevcut durumun üzerinde olmaya başlar.”

- “İşyerinde mevcut olan bireye ait olan eşyalar, durup dururken kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.”
- “Birey, işle ilgili önemli gelişmelerin ve haberlerin dışında tutulur.”
- “Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır, hakkında dedikodu yapılır. Ondan bahsedilirken abartılı bir şekilde konuşulur.”
- “Birey, çalışma ortamına girdiği anda konuşma hemen kesilir”.
- “Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir”.
- “Kişiye yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.”
- “Birey, her yaptığı işin takip edildiğini ve gözlendiğini hisseder”.
- “Birey, sözlü veya yazılı sorularına ve taleplerine yanıt alamaz”.
- “Birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır”.
- “Birey, örgütün özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağrılmaz. İş toplantılarından haberdar edilmez. Herhangi bir seçim söz konusu olduğunda oy verme hakkı kendisinden alınır”.
- “Kişinin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir”.
- “Kişinin işle ilgili tüm önerileri reddedilir”.
- “Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret verilir”

(Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 34-35).

Heinz Leymann (1993, 1996) saldırının iş hayatında sistemli bir biçimde nasıl yürütüldüğünü Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) anketi ile bilimsel olarak tanımlamış ve saldırı davranışlarını sınıflandırma konusunda yaşanan bu karmaşıklığa bir çözüm getirmiştir. Leymann; LIPT anketi ile saldırganın veya saldırganların mağdur veya mağdurlara yönelttiği kırk beş davranış gözlemlemiş olup saldırı sayılabilecek bu davranışları beş farklı grupta sınıflandırmıştır. Bunlar; “iletişim, sosyal ilişkiler, sosyal konum, mesleki ve özel yaşamın niteliği ve sağlıkla

ilişkili olmak üzere kurbanı karşı yöneltilen farklı bir saldırı tarzını ifade etmektedir” (Tınaz, 2011: 54; Elmas, 2012: 21).

2.4. Dereceler

Olumsuz, ahlak dışı ve rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren ve zaman geçtikçe mağdura acı veren, mağdurun canını yakan ve onu yaralayan bir süreç olan saldırının; mağduru etkileyen üç etki derecesi bulunmaktadır (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 67-70). Buna göre;

●**Birinci Derece Saldırı:** Mağdur bu noktada saldırıya karşı direnmeye çalışmakta ve mücadeleye girişmektedir. Eğer başarabilirse erken aşamalarda kaçarak bu durumu belki de sonlandırabilecektir. Kısaca, saldırıya maruz kalmadan kendini kurtarabilmekte ve aynı işyerinde farklı bir yerde devam edebilmektedir. Özellikle iş arkadaşlarından küçük düşürücü davranışlar görmekte olan mağdur, bu davranışların bazılarını karşı koymakta bazılarını da hoş görmeye çalışmaktadır. Ancak bu durum mağdurun iş ortamına antipati duymasına ve işten soğumasına neden olmaktadır. Mağdur iş ortamında işlevselliğini sürdürmekte olsa bile ağlama, uyku bozukluğu, alınganlık ve konsantrasyon bozuklukları gibi semptomlar yaşayabilmektedir. Yine de birinci derecede ailesi ve arkadaşlarıyla ilişkisi etkilenmeyen mağdur, bu olumsuz davranışların devam etmesi halinde ise durum, ikinci derece saldırıya dönüşmektedir.

●**İkinci Derece Saldırı:** İkinci derece saldırı etkisi altında bulunan bir mağdur artık olanlara direnememekte ve kaçamamaktadır. Mağdur geçici ya da uzun süren zihinsel veya bedensel rahatsızlıklar çekmeye başlamakta ve iş hayatına geri dönmekte zorlanmaktadır. Uzun bir süreçte saldırıya maruz kalan mağdurda, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları, aşırı kilo alıp verme veya depresyona girme gibi belirtiler görülebilmektedir. Diğer taraftan mağdurda alkol veya ilaç bağımlılığı da başlayabilmektedir. İşyerinden kaçmak isteyen mağdur sık sık izin almakta ya da işe geç gitmeye başlamaktadır. Tüm bunlarla birlikte mağdur; yalnız kalma, otomobil kullanma gibi konularda da yeni ve sebepsiz

korkular duymaya başlamaktadır. Ailenin ve arkadaşların da bir şeylerin ters gittiğini anladığı bu derecede mağdurun, tıbbi yardıma gereksinim duymaya başlaması da söz konusu olmaktadır.

●**Üçüncü Derece Saldırı:** Üçüncü derece gelindiğinde ise mağdur çalışamayacak hale gelmiş olup, işyerine korku, dehşet ve tiksinti ile gitmeye başlamaktadır. Yaşananlardan dolayı mağdur için o kadar kötü bir durum söz konusudur ki işyerinde durmak bile istememektedir. Kendini koruma mekanizması çöken mağdur psikolojik ve fizyolojik yönden tedavi edilse bile düzelememe durumu söz konusu olmaktadır. Hem kendisine hem de çevresindekilere zarar verebilecek durumda olan mağdura ancak çok özel bir tedavi uygulanması yararlı olabilmektedir. Üçüncü dereceye gelmiş olan bir mağdur “şiddetli depresyonla karşı karşıya kalma, panik ataklar, kalp krizleri, kazalar, intihar girişimleri ve üçüncü şahıslara yönelik şiddet gibi psikolojik ve fiziksel belirtiler” oluşmaktadır. Bu anlamda önemli olan üçüncü derece, mağdurun ailesi ve arkadaşları için uyarı işaretleri olmalı ve artık tıbbi ve psikolojik yardım zorunlu görülmektedir.

Saldırının bu üç etki derecesini, hem mağdurun süreç içerisinde hissettikleri ve tepkileri hem de saldırganın sergilediği davranışlar belirlemektedir.

2.5. Aşamalar

Saldırı süreci zaman geçtikçe acı veren ve rahatsız edici davranışlar biçiminde oluşmaktadır. Fark edilmesi çok güç olmakta fakat çok hızlı ilerleyerek geri dönülemez bir hal almaktadır. Daha önce bahsedildiği üzere, saldırı da amaç; mağduru savunmasız hale getirmek ve yardım alamaz bir duruma düşürmektir. Yapılan tüm olumsuz ve ahlak dışı davranışlar uzun bir süre boyunca ve sık sık tekrarlanarak, bireyi iş hayatından uzaklaştırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılmakta olup bu durum aşama aşama meydana gelmektedir. (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 20; Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 38).

Leymann (1996) saldırının; çatışma, saldırgan eylemler, işletme yönetiminin devreye girmesi, yanlış yakıştırmalarla veya tanılarla damgalanma ve işine son verilme olmak üzere beş aşamalı bir süreçten oluştuğunu belirtmektedir. Buna göre;

●**Birinci Aşama / Çatışma:**Bu aşamada henüz net olarak saldırıdan bahsedilemez ve sadece çatışma aşaması olarak tanımlanmaktadır. Yani, anlaşmazlık aşaması olan bu aşamada, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusu olup her an saldırıya dönüşme durumu bulunmaktadır. Ortada küçük bir tartışma ve bir konuda uzlaşamama durumu bulunmaktadır. Mağdur henüz psikolojik veya fiziksel bir rahatsızlık hissetmemektedir. Bu aşamanın saldırıya dönüşüp dönüşmeyeceğini zaman ve davranışların niteliği belirlemektedir (Zora, 2012: 41)

●**İkinci Aşama / Saldırgan Eylemler:** İkinci aşama ise çatışmanın süreklilik niteliği kazanarak saldırı hareketlerinin ortaya çıkmaya başladığı aşamadır. Burada sergilenen psikolojik saldırılar ve saldırgan eylemler, saldırı dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir. Düşmanca bir amaçla mağdura yöneltilen bu davranışlar aynı zamanda, mağduru grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya ve onu damgalamaya yöneliktir. Mağduru yıpratıcı davranışlar başlamış olup, sürekli rahatsız edici tavırlarla mağdurun üstüne gidilmektedir (Karakale, 2011: 33-34).

●**Üçüncü Aşama / İşletme (İnsan Kaynakları) Yönetiminin Devreye Girmesi:** Eğer ikinci aşamada yönetim doğrudan sürecin içerisinde yer almamışsa, duruma önyargılı yaklaşma ihtimali doğmakta ve suçu mağdurda bulma eğilimi sergilemektedir. Bu noktada da yönetim, olumsuz davranışlar içindeki yerini almış bulunmaktadır. Yönetim olayları tam olarak araştırmayıp yanlış yargılayarak, problemi başından atma eğilimi sergilemektedir. İşletme yönetimi çevresel faktörlerle ilgili hatalar yerine, mağdurun kişisel özellikleriyle ilgili hatalar bulmaya yönelik olduğu zaman bu süreç, mağdurun aleyhine işlemektedir. Bu aşamada yönetim, özellikle kendisine ait olan çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü sorumluluğunu reddederek saldırı süreci içerisindeki yerini almakta ve

olumsuz davranışlar döngüsüne katılmaktadır (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 20).

●**Dördüncü Aşama / Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama:**

Dördüncü aşama olumsuz davranışlar sürecinde önemli bir aşama olarak görülmektedir. Çünkü mağdur karşılaştığı olumsuz davranışlar ve sorunlar nedeniyle bu aşamada profesyonel bir destek alma ihtiyacı duyabilmektedir. Ancak bu durum örgüt içerisinde yanlış yorumlanmakta ve mağdur “zor veya akıl hastası” ya da “paranoyak kişilik” olarak damgalanmaktadır. Bu aşamanın önemli noktalarından bir tanesi ise, mağdurun psikolojik destek alması örgüt içerisindeki diğer kişiler tarafından alaya alınmasıdır. Bu durum farklı yorumlanmakta ve mağdur hakkında asılsız dedikodular yapılmaya başlanabilmektedir. Yönetimin yanlış yargısı ve saldırılarla ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları da bu negatif etkili olumsuz davranışları da hızlandırmaktadır. Psikolojik destek alan mağdur uzun süreli hastalık izinleri kullanarak çalışma yaşamından uzaklaşmaktadır. Mağdurun iş yaşamına tekrar adapte olma şansı da tükenmektedir (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 20).

●**Beşinci Aşama / İşine Son Verilme:** Beşinci aşamada ise, mağdurun yaşadığı duygusal gerilim ve psikosomatik rahatsızlıklar artarak yoğunlaşarak devam etmektedir. Mağdur saldırı olaylarının kurum içerisinde kendi aleyhine yayılmasıyla birlikte artık sona her anlamda sona gelmiş bulunmaktadır. Mağdur artık örgütte istenmeyen kişi durumundadır. Yönetimin hiçbir çaba göstermemesi ve birçok şeye göz yumması ve bazı noktalarda da bu durumu teşvik etmesi mağdurun çaresiz kalarak iş yerinden uzaklaşmasıyla son bulmaktadır (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 20; Tınaz, 2011: 64-66; Karakale, 2011: 33-34; Zora, 2012: 41).

Leymann'ın bu beş aşamalı saldırı süreci özellikle Kuzey Avrupa ülkelerine oturan bir model olmakla birlikte, saldırının aşamaları ülkelerin kültürel farklılıklarına göre değişebilmektedir. Kuzey Avrupa ülkeleri modelinin yanında bir de Harald

Ege(1996) tarafından geliştirilen İtalyan-Ege modeli bulunmaktadır. Altı aşamadan oluşan bu model; “niyetlenmiş çatışma durumu, saldırının başlama aşaması, ilk psikosomatik rahatsızlıkların görülmesi, yönetimin hatalı tutumu ve saldırıyı görmezden gelmesi, kurbanın psikolojik ve fiziksel sağlığının kötüleşmesi ve işten ayrılma” süreçlerinden oluşmaktadır. Buna göre;

●**Sıfır Durumu:** Saldırı sürecinde başlangıç yaratabilecek koşulları ifade eden bu aşama, özellikle İtalyan işletmelerinde günlük olarak var olan çatışmalar anlatılmaktadır. Kuzey Avrupa ülkelerine yabancı olan bu aşamada, her geçen gün daha yoğun bir rekabetin yaşandığı, neredeyse herkesin herkese karşı olduğu bir çalışma ortamından söz edilmektedir. Bu aşamanın en önemli özelliği henüz seçilmiş bir kurban bulunmamasıdır.

●**Birinci Aşama / Niyetlenmiş Çatışma Durumu:** Saldırının ilk aşamasında, çatışmanın yöneltileceği mağdur saldırgan ya da saldırganlar tarafından belirlenmiş bulunmaktadır. Çatışma durumu bu noktada durağan olmayıp amaç mağdura karşı üstünlük sağlamanın dışında mağduru yıldırmaktır. Mağduru rahatsız etmekte olan olumsuz davranışlar ve tartışmalar sadece iş konularıyla sınırlı kalmamakta mağdurun özel hayatına da saldırılar söz konusu olmaya başlamaktadır (Çobanoğlu, 2005: 92-95; Zora, 2012: 42-44).

●**İkinci Aşama / Saldırının Başlama Aşaması:** İkinci aşamada mağdur kendisine yapılanları olumsuz davranışların nedenlerini anlamaya çalışmaktadır. Bu aşamaya kadar saldırgan tarafından yapılan saldırılar, mağdur üzerinde herhangi bir psikosomatik rahatsızlığa neden olmamaktadır. Fakat yine de yaşanan olumsuz durumlar ve sergilenen tavırlardan dolayı mağdur endişeli ve gergin bir tutum sergilemektedir. Mağdur, iş arkadaşlarıyla arasındaki ilişkinin değiştiğinin farkına varmakta ve kendisinden bilgi saklanmaya başladığını görmektedir. Mağdura altından kalkamayacağı, kısıtlı zamanda yetiştirmesi beklenen ve ne için istendiği

belirsiz olan işler verilmektedir. Mağdur bu değişimin neden olduğunu kendi kendine sürekli olarak sormaya başlamaktadır (Çobanoğlu, 2005: 92-95; Zora, 2012: 42-44).

●**Üçüncü Aşama / İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülmesi:** Üçüncü aşamada artık mağdur üzerinde bir takım sağlık sorunları görülmeye başlamakta ve psikosomatik rahatsızlıkları da ortaya çıkmaktadır. Mağdurda ilk olarak görülen belirtiler genellikle uyku bozuklukları, yeme-içme problemleri ve sindirim sistemi problemleridir. Mağdur artık bu aşamaya geldiğinde, örgüte olan güveni azalmaya başlamaktadır (Çobanoğlu, 2005: 92-95; Zora, 2012: 42-44).

●**Dördüncü Aşama / Yönetimin Hatalı Tutumu ve Saldırığı Görmezden Gelmesi:**

Dördüncü aşamada artık mağdura açıkça saldırı uygulanmaya başlamaktadır. Yapılan ahlak dışı davranışlar ve sergilenen tavırlar kurum içerisindeki herkes tarafından farkına varılmakta fakat hiçbir şey yapılmamaktadır. Örgüt içindekilerin de bu yapılanlara seyirci kalması mağduru iyice rahatsız etmekte ve hastalıklarının iyice artmasına neden olmaktadır.

Saldırı nedeniyle sağlığı iyice bozulan mağdur, çok fazla hastalık izinleri kullanmaya da başlamaktadır. Bu durumda yönetimin konuya şüpheli ve önyargılı yaklaşmasına neden olabilmektedir. Yönetimin saldırcılara hak vermesiyle birlikte, mağdurun artık daha da çaresiz bir duruma düşmesi söz konusu olmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 92-95; Zora, 2012: 42-44).

●**Beşinci Aşama / Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi:**

Beşinci aşamada mağdur artık tam anlamıyla depresyona girmiş bulunmaktadır. Umutsuzluk içinde olan mağdurun durumu daha da kötüleşmekte, antidepresan gibi ilaç ve psikolojik tedavilerin kendisine faydası olacağını düşünmektedir. Yönetimden destek göremeyen ve yönetim tarafından suçlu olduğuna inanılan mağdurun durumu giderek kötüleşmekte ve ağır bir depresyon tablosu çizmektedir. Mağdur artık tüm

olanların kendi suçu olduğunu ve herkesin ona karşı olduğunu düşünmeye başlamaktadır (Çobanoğlu, 2005: 92-95; Zora, 2012: 42-44).

●**Altıncı Aşama / İşten Ayrılma:** Son aşama ise, mağdurun işyerinden ayrılmasıyla sonlanan aşamadır. Mağdur bu aşamada kovularak, istifa ederek, erken emekliliğe zorlanarak ya da maluliyet nedeniyle iş hayatından uzaklaşmaktadır. Ek olarak, belki de daha kötü bir senaryo ile tüm bu olanlara dayanma gücü kalmayan mağdur intiharı ya da saldırı uygulayana zarar vermeyi seçebilmektedir. Mağdurun işten ayrılmasıyla sonuçlanan bu süreçten sonra, birey artık iş hayatına dönmeyi bile düşünmektedir (Çobanoğlu, 2005: 92-95; Zora, 2012: 42-44).

Her iki modelde de görülebileceği üzere, Karakale (2011: 35)'ye göre, gerçekleşen tüm aşamalar mağduru bir çıkmaza götürmektedir. Son aşamaya gelmeden, mağduru kurtarabilecek olan bir müdahalenin kurum içindeki saldırıyı engelleyebilecek durumda olması ancak bunun yapılmaması, bütün bu aşamaların gerçekleşerek mağdurun en kötü sona itilmesine neden olmaktadır. Bu süreçte yönetimde bulunanlarda en az saldırgan kadar saldırı uygulayan konumunda bulunmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir nokta mevcuttur. Saldırı, devam etmesine izin verildiği kadar sürdürülmektedir. Yani mağdura zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan bu süreç, çok ilerlemeden kendi içinde çeşitli aşamalarda son bulabilmektedir (Tınaz, 2011: 64).

Kısaca, tüm bu aşamaların ilerleme düzenini ve sırasını örgüt yönetimi bozabilmektedir. Yöneticilerin ve amirlerin her zaman kurum içindeki ilişkileri izlemeli ve bir çatışma ortamı oluşması durumunda kurum içindeki ortamı yumuşatmaya hazırlıklı olmaları büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda yöneticilerin; örgüt içindeki bir bireyin diğer çalışanlar tarafından dışlandığını ya da kötü muameleye maruz kaldığını tespit etmekte geç kalmamaları gerekmektedir. Eğer yönetim tarafından olayların seyri takip edilip, saldırı olgusunun varlığı fark edilirse, yönetim mağduru koruyarak, onun kurum içinde istenmeyen kişi olarak

damgalanmasını önleyebilecektir. Bu şekilde örgüt; hem mağduru kaybetmemiş olacaktır hem de çalışanını önemseyen bir kurum olarak gözükecek ve hiçbir çalışanın saldırıya kurban olmasına izin vermeyecektir (Karakale, 2011: 35; Tınaz, 2011: 64).

BÖLÜM III. SALDIRI'NIN AKADEMİK KURUMLARDAKİ OLASI NEDENLERİ VE SONUÇLARI

3.1 Nedenleri

2. bölümde ayrıntılı şekilde görüldüğü üzere, saldırı olgusunun ortaya çıkmasında birçok faktörün rol oynadığını çeşitli çalışmalar ortaya koymuştur. “Geçmişte yapılan incelemelerde saldırının nedeni olarak saldırganların özellikleri ve motive edici faktörler dikkate alınırken, diğer bazı incelemeler ve araştırmalar ise saldırı davranışlarına neden olan yani diğer bir ifadeyle bu olumsuz davranışlara teşvik eden durumsal faktörler üzerinde durmaktadırlar. Son dönemlerde ise, bu olumsuz ve ahlak dışı davranışların potansiyel olarak hedef aldığı kişilerin özellikleri üzerinde durulmaktadır. Saldırı mağdurları üzerinde çalışmaları olan psikologlar ise, bu olumsuz sürecin ortaya çıkmasından mağdurların davranışlarını sorumlu tutarken Leymann gibi araştırmacılar ise, saldırı eylemlerine neden olan durumları, kurumsal yapı içerisindeki liderlik problemleri ve çalışma ortamından kaynaklanan önemli sorunlar olarak değerlendirmektedirler. Diğer taraftan, bazı araştırmacılar da, bu sürecin potansiyel nedeni olarak sosyal sistemi işaret etmektedirler” (Bayrak, 2006: 436).

Zapf'a (1999, Fettahlıoğlu, 2008: 52 tarafından atıflanan) göre herhangi bir faktör, kurum içerisinde saldırıya yol açabildiği gibi, saldırının bir sonucu da olabilmektedir. Ya da saldırı sonucu olarak değerlendirilen başka bir faktör, aynı örgütte başka bir zamanda veya başka bir örgütte saldırının nedeni olabilmektedir.

Saldırı tanımlamasında olduğu gibi, saldırının nedenleri konusunda araştırmacılar arasında çeşitli fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Çünkü kurumlarda yaşanan saldırının nedenlerini belirtme konusunda yapılan araştırmalar hem yeterli değildir hem de bu nedenleri ortaya koyacak tek bir yöntem bulunmamaktadır. Yapılan araştırmalar, saldırının tek bir nedenden değil pek çok nedenden kaynaklanabileceğini gösteren

ortak noktaya sahiptir. Çünkü saldırı; “birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesi ile ortaya çıkabilmektedir” (Toker, 2006: 49-50).

Akademik kurumlar olan üniversitelerde de saldırının ortaya çıkması esasen diğer kurumlardan farklı değildir. Bu çalışmada saldırının ortaya çıkış nedenleri; kurumsal faktörlerden kaynaklanan nedenler, kişilik faktöründen (saldırganlar ve mağdurlar olmak üzere) kaynaklanan nedenler ve toplumsal yapıdan kaynaklanan nedenler olmak üzere üç grupta incelenmektedir. İlk grupta özellikle akademik kurumlar ve bu kurumların bağlı olduğu Yükseköğretim Kurumu ve yasasının etkileri tartışılmıştır. İkinci grupta ise, saldırı mağduru araştırma görevlisi sınıfının üstünde yer alan öğretim üyesi personelinin kişilik özelliklerinin saldırı üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Son olarak toplumsal nedenler ele alınmıştır.

●**Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Nedenler:**“Kurum kültürü, saldırının oluşmasında önemli bir yere sahip olmaktadır. Bazı çalışma ortamlarında saldırının yapılmasına uygun zemin hazırlanmakta ve hatta saldırıya destek olacak şekilde yaklaşımlar sergilenebilmektedir” (Şimşek, 2013: 40).

Leymann (1996), örgütlerde saldırı eylemlerinin nedeninin, kurumsal ilişkiler, kurumun baskın sorunları ve örgüt yöneticilerinin liderlik stilleri olduğunu ifade etmekle birlikte, saldırıyı ortaya çıkaran dört belirgin özellikten de bahsetmektedir. Bunların;

- “İş tasarımıdaki belirsizlik”,
- “Liderin yetersizliği”,
- “Mağdurun sosyal açıdan yetersizliği” ve
- “Departmandaki düşük ahlaki standartlar” olduğunu ifade etmektedir.

Adams ve Crawford (1992) ise; örgütlerde çalışanlara saldırı eylemlerine başvuran bazı çalışanların bulunabileceğini, saldırı eylemlerinden de bu kişilerin sorumlu olduklarını belirtmektedirler. Diğer taraftan Bjorkqvist (1994), saldırının nedenleri

olarak; işle ilgili belirsizlikleri, işteki pozisyonu, statü endişesini ve kıskançlık duygularını gösterirken, Vartia (1996) “örgütsel şiddet olaylarını, zayıf bir yönetim ve liderlik anlayışının varlığını, iş ve terfi konusundaki rekabeti” öne sürmektedir. Bunların yanında Einarsen (1994), “stres verici bir iş veya örgütsel iklimi ve çözülemeyen çatışmaların varlığını” saldırının nedeni olarak gösterirken Kulla (1996) ise, “özellikle baskı ve zorlamanın olduğu” işyerlerinde, “otonomi ve iş kontrolündeki yetersizliğin ve zaman baskısının” saldırının doğmasında etkili olduğunu savunmaktadır. Bunların dışında ayrıca iş süreçleri, örgütsel yapı, rol çatışması ve aşırı iş yükü de örgüt içerisinde saldırıyı tetikleyen unsurlar arasında sayılmaktadır. Görüldüğü üzere saldırı; pek çok nedenden kaynaklanabilmekte olup kısaca “yönetimsel otokratik tarzın, aşırı güç farklılıklarının, zayıf yönetim ve liderlik becerilerinin, iletişim kanallarının zayıflığının, iş yapısındaki değişimlerin, kapalı kapı politikasının uygulanmasının, hiyerarşik yapının fazlalığının, yönetimsel uygulamalar konusundaki anlaşmazlıkların ve rekabetçi bir yapılanmanın da örgütlerde saldırıyı ortaya çıkaran genel faktörler olduğunu” belirtmemiz mümkündür (Bayrak, 2006: 439; Akgeyik vd, 2006: 6; Cemaloğlu, 2007: 116; Tınaz, 2011: 123).

●**Kişilik Faktöründen Kaynaklanan Nedenler:** Örgüt içerisinde gerçekleşen saldırı sürecinde, saldırıya maruz kalan kişi yani mağdur ve saldırıyı uygulayan yani saldırgan olmak üzere iki tarafın bulunduğu yukarıda bahsedilmiştir. Bireysel faktörler olarak da tanımlayabileceğimiz kişilik faktöründen kaynaklanan nedenleri; gerek mağdurların gerekse de saldırganların kişilik özelliklerinden veya psikolojik durumlarından kaynaklanan nedenler olarak ifade etmemiz mümkündür. Bu konuda yapılan bazı araştırmalar; mağdurların ve saldırganların bazı kişilik özelliklerinin saldırıya maruz kalmalarına ya da saldırı uygulamalarına neden olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenler arasında kişilik özelliklerinin yanında, bireyin tutum ve davranışları, alışkanlıkları, çalışma tarzı, özel davranış eğilimleri, nitelikleri, sosyal becerileri ve fiziksel engelleri ön plana çıkmaktadır (Akgeyik vd., 2006: 6; Şimşek, 2013: 39). Akademi içerisinde kurumsal sebeplerin devamında ise kişilikten kaynaklı

saldırı ortaya çıkmaktadır. Bahsedilen sebeplere ek olarak, üst olarak bulunan bireyler, araştırma görevlilerinden atılma riski olanları, kendi çıkarları için ya da psikolojik sıkıntılar gibi diğer sorunlarının bir öfkesi olarak saldırıya maruz bırakabilmektedirler. Bu sorunun temelinde ise, sözleşmelerin kısa dönemli olması yatmaktadır.

Bu bağlamda saldırı uygulayan saldırganların, kendi eksikliklerini gidermek amacıyla saldırı uyguladıkları görülmekte olup genel olarak, “paranoit, obsesif, narsistik ve anti sosyal kişilik bozuklukları” taşıyan kişiler oldukları ifade edilmektedir. “Saldırganın kıskançlık, çekememezlik ve aynı zamanda güvensizlik duyguları içinde olması onun saldırı eylemlerine başvurma olasılığını arttırmaktadır”. Saldırgandan kaynaklanan faktörlerin yanı sıra saldırıya uğrayan mağdurların da; çalışkan, disiplinli, vicdanlı, sorumluluk sahibi ve başarılı olmaları gibi olumlu özelliklerinin yanında mağdurun savunmasızlığı, grup normlarına uymaması, sosyal becerisinin ve kendine olan özgüven eksikliği de örgüt içerisinde saldırı olgusunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. “Mağdurun bu özellikleri onun hem saldırı eylemlerinin hedefi olmasına hem de saldırı davranışlarından etkilenmesine neden olmaktadır” (Tokat, Cindiloğlu ve Kara; 2011: 8; Avcı ve Kaya, 2013: 5).

●**Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Nedenler:** Bireyler toplumsal yapı içinde diğer bireylerle sürekli bir etkileşim içinde olmalarından dolayı saldırı olaylarını sadece bireylerin kişisel özelliklerine yüklemek doğru bulunmamaktadır. Çünkü toplumsal normlar bireyin davranışlarında önemli bir rol oynamakta olup bireyler genellikle bu toplumsal normlara göre hareket etmektedirler. Bununla birlikte bireyler toplumsal normları eylemleriyle de değiştirebilmektedirler. Bu durum da; toplum ve bireyin, sürekli etkileşim halinde olduğunu göstermektedir (Fındık, 2013: 23).

Toplumsal değer yargıları ve normlar, kurum içerisinde saldırı olgusunun oluşmasına neden olan bir diğer faktördür. Çünkü kurumlarda bireyler gibi yaşayan organizmalar

olup kendi özelliklerini taşıyan bir kültür yapısı bulunmaktadır. Bu kültürel yapı kurumun normları ve bireyler arası ilişkiler gibi birçok faktör üzerinde etkili olabilmektedir. Çünkü kurum kültürü, yaşadığı toplumda değer ve kuralların etkisi altında kalmakta olup toplum kültürünün bir ölçüde kuruma da yansımaları olarak ifade edilmektedir. Yine bu kültür, büyük ölçüde toplumun ekonomik, sosyal ve ahlaki özelliklerinden de etkilenmektedir. Yani “örgütün içinde bulunduğu toplumsal yapının sosyo-ekonomik koşullarının da, saldırı davranışlarının oluşumunda etkili olduğu savunulmaktadır”. Örneğin, araştırma görevliliği kadrosu mevcut toplum düzeninde iyi anlaşılabilir bir çalışma sahası değildir. Bu nedenle, toplum bu çalışan sınıfını eksik bilmeden dolayı küçük görebilir, daha üst seviyedeki öğretim üyelerinin çantacıları olarak da görebilirler. Dolayısıyla, bu durum çalışan araştırma görevlileri üzerinde olumsuz bir etki yaratırken, aynı zamanda psikolojik olarak da yıpranmalarına sebep olabilir.

Diğer taraftan, bir ülkenin felsefesi, inançları, insana verdiği önem ve değer de, o ülkede faaliyet gösteren işletmelere de yansımaktadır. Yani kurumun içerisinde bulunduğu toplumda var olan dayanışma ve yardımseverlik gibi unsurlar da, kurum içerisinde kabul gören etmenlerden olup bunların bir toplum içerisinde var olmaması örgüt içerisinde saldırının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bunların dışında ayrıca, insanların “üretim faktörlerinden biri gibi görüldüğü toplumlarda saldırı sendromu daha yaygın olarak” görülebilmektedir. Saldırının ortaya çıkmasına neden olan toplumsal faktörlere ilişkin çalışmalarda, suç işleme eğiliminin yükseldiği dönemlerde kurum içerisindeki saldırı vakalarının da arttığı kaydedilmektedir. Profesyonel iş piyasasındaki aşırı rekabet ve iş bulmanın zorluğu nedeniyle çalışanlar, rakipleri elemek amacıyla saldırıya de başvurabilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 66; Akgeyik vd, 2006: 6; Bingöl, 2007: 104; Fettahlıoğlu, 2008: 78; Avcı ve Kaya, 2013: 5; Şimşek, 2013: 40).

3.2 Olası Etkiler ve Sonuçlar

İş hayatında ahlak dışı olarak kabul edilen ve anti-sosyal bir davranış olan saldırının ortaya çıkarttığı etkileri ve sonuçları çok yönlü ele almak gerekmektedir. Çünkü saldırının yarattığı gerilim; sadece bireyi ve örgütü değil aynı zamanda bireylerin aileleri ve toplum üzerinde de tahrip edici sonuçlara yol açmaktadır. Saldırının birey, örgüt, aile ve toplum üzerindeki psikolojik ve ekonomik sonuçları Tablo 5 yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 5. Etki Alanı, Psikolojik ve Sosyal Sonuçlar, Ekonomik Sonuçlar

ETKİ ALANI	PSİKOLOJİK VE SOSYAL SONUÇLAR	EKONOMİK SONUÇLAR
BİREYLER	Stres Depresyon Duygusal rahatsızlıklar Fiziksel rahatsızlıklar Davranış bozuklukları Özgüven ve özsaygının yitirilmesi Arkadaşlık kayıpları Kazalar Sakatlıklar Terk edilmişlik duygusu Ayrılık acıları Mesleki kimlik kaybı Sosyal imajın zedelenmesi İşyerinden kaçma / uzaklaşma Travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) İntihar / Cinayet	İlaç masrafları Terapi Masrafları Doktor / Hastane faturaları Kaza masrafları Avukat ücretleri İşsizlik İş arama
ÖRGÜTLER	Anlaşmazlıklar Genel saygı durumlarında azalma Örgüt kültürü değerlerinde çöküş Hastalıklı şirket kültürü Güvensizlik ortamı Olumsuz örgüt iklimi Düşük moral ve motivasyon İsteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması	Devamsızlıkların, izinlerin ve raporların artması Örgütsel bağlılığın azalması / yol olması Düşük verim Düşük performans Düşük iş kalitesi Uzmanlık kaybı İşgücü devrinin yükselmesi Tazminat ödemeleri İşsizlik maliyetleri Yasal işlem / Dava masrafları Erken emeklilik

		Örgütün saygınlığının ve marka değerinin zarar görmesi
AİLELER	Çaresiz kalma acısı Karmaşa ve çatışmalar Eşler arası huzursuzluk Ayrılık ya da boşanma acısı Çocuklarla iletişimin bozulması	Ailenin gelir kaybı Ayrılma ya da boşanma masrafları Terapi masrafları
TOPLUM	Mutsuz bireyler Politik kayıtsızlık	Sağlık masrafları Sigorta masrafları İşsizlik Kamu yardım programlarına talebin artması Zihinsel sağlık programlarına talebin artması Malulen emeklilik taleplerinin artması

Kaynak: Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003: 146-148; Tokat; Cindiloğlu ve Kara, 2011: 56-60 (Çalışmalardan Derlenmiştir)

3.2.1. Bir Değerlendirme ve Hipotezin Oluşumu

Sonuç olarak, kurumlarda saldırı engellenmediği takdirde, hem iktisadi hem sosyal hem de toplumsal olarak önemli hasarlar ortaya çıktığı görülmektedir. Büyük oranda, yazında yapılmış farklı çalışmaların sonuçlarından oluşan ilk üç bölüm, farklı sektörlerde gerçekleşmiş saldırı ve sonuçlarına işaret etmektedir. Yapılan çalışmaların ışığında, ayrıca saldırı aşamalar, etkileri ve engelleme yöntemleri ile ilgili önemli bulgulara mevcuttur. Bu bulguların temelini oluşturan çözüm yöntemi ise, kurumsal yapının sağlam bir şekilde oluşturulması ve yönetimin aktif olarak kurumu gözlemlemesinden geçmektedir. Diğer taraftan, hukuksal olarak mevcut yazın herhangi bir çözüm önerisinde bulunmamış, ya da çok zayıf şekilde değinmiştir. Oysaki hukuk saldırının engellenmesinde, özellikle teşvik etmek yerine önünde bir engel olmasında önemli bir etkiye sahip olabilir. Ek olarak, hukukun üstünlüğünün olduğu bir durumda, kurumlarda yapılan kontratlarında önemi büyük olacaktır. Kontratların güvenilir ve uzun dönemli olması, bireylerin kendilerini güvende hissetmesini, hatta kendilerine olan güvenlerini de artıracaktır. Nasıl ki, saldırı bireyler üzerinde tekrarlanan olumsuz davranışlar sonunda, etkin ve anlamlı

bir hale geliyorsa, çalışma hayatında devamlılığı olan bireylerinde verimliliği ve etkinliği olabilecektir.

Akademik kurumlarda ortaya çıkan bu tip hukuki olumsuzluklar, kurum içindeki verimliliğinde düşmesine neden olmaktadır. Eğer örgüt içerisinde bu tür olumsuz davranışları engellemeye, gözlemlemeye veya gerekli cezalandırmaya yönelik politikalar yoksa saldırı uygulayıcıları sürekli sert müdahalelerle saldırının uygulanmasını sürdürmekte ve örgütlerde bu sonuçlara katlanmak zorunda kalarak, işten ayrılanların ve işe gelmemelerin artmasıyla da işletme için yüksek maliyetlerin oluşmasına neden olmaktadır (Şimşek, 2013: 40).

Bu anlamda, tezin bundan sonraki bölümünde ilk 3 bölümde ele alınan çerçeveler ışığında akademik kurumlarda saldırı üzerinde analiz ve araştırmalara yer verilmiştir. 4. bölümde oluşturulmuş olan hipotezler çerçevesinde ve mevcut yazından alınan ipuçları ile bir kurum olarak ele alınan üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin hukuki durumu ve üzerlerinde uygulanan saldırı arasındaki ilişki analiz edilmeye çalışılırken, aynı zamanda akademik nitelik üzerindeki saldırı etkisi de ele alınmıştır.

BÖLÜM IV. AKADEMİK KURUMLARDA SALDIRI KAVRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde anket çalışmasına dayalı olarak gerçekleştirilen araştırmaya yer verilmektedir. Bu bölümde sırasıyla, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları ile araştırmanın yöntemi yer almaktadır.

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

İlk olarak bu çalışmanın temel olarak test etmiş olduğu hipotez; sözleşme probleminin çözülmesi- yani kısa vadeli sözleşmeler yerine uzun vadeli sözleşmelerin hayata geçirilmesi- ile akademik niteliğin ve sosyal hayatlarında daha mutlu insanların ortaya çıkmasına da yardımcı olacaktır. Akademide saldırı kısa vadeli sözleşmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, uzun vadeli sözleşmeler ile taahhüt problemi çözülürken, aynı zamanda doğru teşvikler ile akademide var olan bireylerin de etkin ve verimli bir şekilde çalışması sağlanabilir.

Bu çalışmanın amacı günümüzde ortaya çıkan ve akademik hayatı doğrudan etkileyen problemlerin en önemlisi olan saldırının bir analizini yapmaktır. Bununla birlikte saldırının bireylerin profesyonel ve sosyal hayatları üzerinde yarattığı tahribatların tespit ve analizi önemli hedeflerden bir tanesi olmuştur. Hipotezimizin analiz edilmesinde saldırı sebepleri ile beraber ortaya çıkan problemlerde büyük önem taşımaktadır. Saldırı, son dönemlerde akademide ortaya çıkan önemli bir sorun olarak göze çarparken, bu sorunların hukuki davalara da önemli ölçüde yansımıştır. Neden akademide saldırı sorunu ortaya çıkmaktadır? Kurumsal taahhüt probleminde sözleşmelerin etkisi nedir? Bu sözleşmeler daha üst kadrolu bireyler tarafından kendi çıkarları için neden ve nasıl kullanılmaktadır? Bu problemler günümüzde akademinin geldiği noktayı açıklamada ne ölçüde etkilidir? Bütün bu problemlerin analizinin yapılması, günümüzde akademik yapının kurumsal çerçevesi hakkında fikir verirken aynı zamanda sorunları ve problemlerine de çözüm bulmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma ile araştırmaya konu olan üniversitelerin kendi bünyelerinde barındırdıkları araştırma görevlilerinin saldırıya ne derece maruz kaldığı ve bunun sonucunda akademik niteliklerinin ne derece etkilendiğı, sosyal hayatlarının ve aile hayatlarının ne kadar etkilendiğini saptamak amaçlanmıştır. Bunların yanı sıra üniversitelerin ve yönetimlerinin bu durumu ne kadar bilincinde olduğunu belirlemek, üniversitelerde saldırı uygulamaya müsait bireylerin varlığını tespit etmek ve bu kavramlar çerçevesinde saldırının üniversitelerdeki durumunu tespit ederek yazına katkı yapmak amaçlanmıştır.

Araştırmada; katılımcıların kendi çalıştıkları üniversitelerdeki saldırı uygulamaları hakkındaki görüşleri, sorulan sorularla ayrıntılı olarak öğrenilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, katılımcıların cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, idari pozisyonlarına ve çalışma sürelerine göre saldırı davranışlarını algılamaları ve bu davranışlara maruz kalmaları arasında bir ilişki olup olmadığı ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Tüm bunlara ilaveten; bu araştırma ile saldırı olgusu hakkında çalışanlara bilgi vermek, saldırı konusundaki çalışmalara katkı sağlamak, örgüt içerisindeki saldırı olgusunun gerek çalışanlar gerekse yöneticiler tarafından farkındalığını sağlamak amaçlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırma, Türkiye'nin farklı üniversitelerinde hali hazırda 33.a ve 50.d sözleşme türlerine bağılı olarak çalışan 197 araştırma görevlisinin ankete katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Akademik nitelik kavramının subjektif olması ve saldırı olgusunun da bazı kişiler tarafından psikolojik şiddet olarak algılanırken bazı kişiler tarafından bu şekilde

algılanmaması sebebiyle bireysel algılama faktörü sonucu, sonuçlarının farklılık gösterebilmesi çalışmanın bir kısıtını oluşturmaktadır.

Diğer taraftan; çalışanlar saldırıya uğramış olsalar dahi, işlerini kaybetme korkusuyla bunu dile getirememeleri araştırmanın bir başka kısıtıdır. Bununla birlikte ankete cevap veren katılımcıların, yöneticilerinin cevapları görme olasılığına karşı olanı değil, olması gereken cevabı verme eğiliminde olmaları araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Aynı zamanda, anket yönteminin bir diğer kısıtı olan Rosenthal etkisi; daha açık bir ifadeyle, anket sorularını cevaplayanların beklenen cevapları verme eğiliminde olmaları da araştırmanın başka bir kısıtıdır.

BÖLÜM V. METODOLOJİ

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmada kullanılan model, araştırmanın örnekleme ve veri toplama yöntemine yer verilmiştir.

5.1 Araştırmanın Türü

Bu araştırma, açıklayıcı bir araştırmadır. Açıklayıcı araştırmalar; bilimin son amacı olan öngörülerde bulunma olanağı sağlamaktadırlar. Bu tip araştırmalar hipotezden yola çıkarak veri toplama araçları ile olaylar ve değişkenler arasında neden sonuç ilişkisi kurmayı ve olayları, olguları açıklamayı amaçlamaktadırlar (<http://w3.gazi.edu.tr/~iarslan/arastek.doc>, 30.04.2015).

Bu araştırmada tümevarım yöntemi uygulanmıştır. Tümevarım yöntemi; öğretimde örneklerden, sorunlardan, olaylardan ve özel durumlardan başlayarak genel sonuçlara, kurallara ya da kanılara varma yolu olarak tanımlanmaktadır.

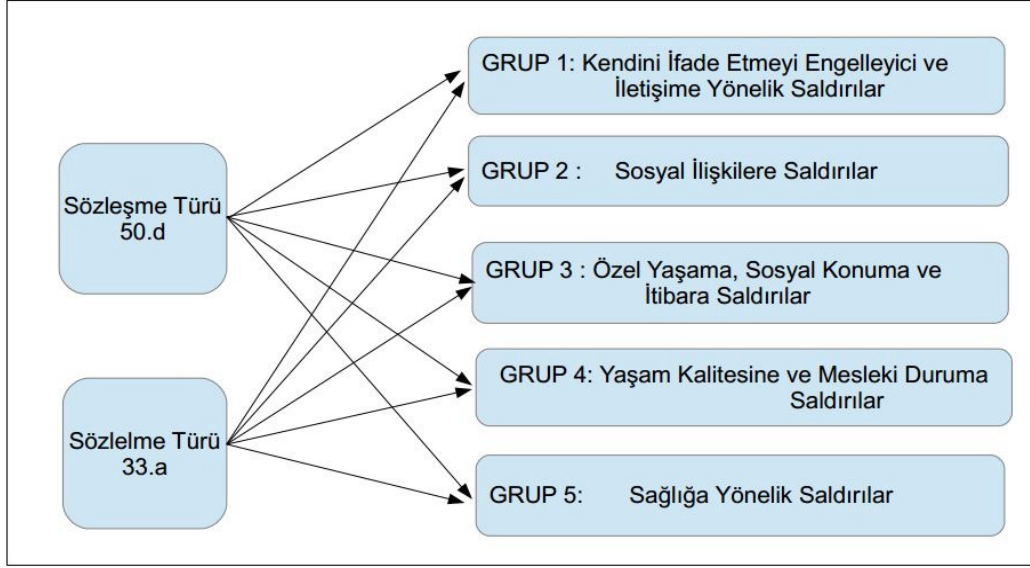
Tüm bunlarla birlikte bu araştırma, hipotez içeren araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Hipotez içeren araştırmalarda gözlem, deney ya da anket yöntemi kullanılmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 135).

5.2 Araştırmanın Modeli

Bu bölümde, araştırmanın amaçlarına ve önemine uygun olarak kavramsal bir model geliştirilmiştir. Geliştirilen bu model üzerinde değişkenler arası ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Saldırı daha önceki yazın bölümünde bahsedilen 5 gruba bağlı olarak ele alınmış ve Şekil 2’de gösterilmiştir.

Saldırının ele alınan bu tipleri ilk olarak akademik nitelik ve mevcudiyeti ile analiz edilmiştir. İkinci olarak ise, demografik özellikler olan, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan ve çalışma süreleri ile analiz edilmiştir.

Şekil 2. Araştırma Modeli



5.3 Hipotezler

Araştırmada sınanmak üzere geliştirilen ana hipotezler ve alternatif (alt) hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Leymann'ın(1996) sınıflandırdığı kırk beş davranıştan oluşan beş grup, Leymann'ın Tipolojisi adıyla tanımlanmaktadır. Leymann'ın tipolojisinin kullanılması iki sebepten ötürü doğmuştur. Bunlardan ilki Leymann'ın tipolojisinin genel olarak bütün çalışmalarda yaygın olarak kullanılıyor olmasıdır. İkincisi ve daha önemlisi ise, Leymann'ın yaratmış olduğu tipoloji kurumsal çevre içerisinde bireyler üzerinde uygulanan saldırı faaliyetini temel olarak 5 farklı grupta ayırırken, her bir tipoloji ve saldırı çeşidinin farklı sonuçlar doğuruyor olmasıdır. Öyle ki, özellikle bir akademik kurum içerisinde aynı görev tanımı içerisinde çalışan araştırma görevlileri eşit özlük haklar ile çalışırken, bu bireylerin üzerindeki saldırılarda sözleşme türlerine göre değişiklikler göstermektedir. Daha önce bahsedildiği üzere, 50.d maddesine göre atanan sözleşmeli araştırma görevlilerinin işlerini kaybetme olasılıkları her zaman

mevcuttur. Bu mevcudiyet, bireylerin üzerine yapılan saldırılarda işini kaybetme tehlikesi yaratmak ile beraber aynı zamanda daha derin fiziki ve ruhsal sıkıntılarında çıkmasına sebep olabilmektedir. Diğer taraftan, kalıcı kadro içerisinde çalışan, atılma tehlikesi olmayan araştırma görevlileri üzerinde uygulanan saldırı faaliyetleri ise daha farklı problemleri beraberinde getirebilir. Bu maksat ile Leymann'ın tipolojisi 5 farklı grup halinde, ele alınan her iki tip sözleşmeli araştırma görevlilerinin saldırı sonucu uğrayacakları hasarları ve bu saldırıların neye yönelik olabileceği hakkında anlamlı bir ilişki ve gösterge sunmaktadır.

Hipotezlerimiz de bu gruplar kullanılarak oluşturulmuştur.

Birinci Grup:

Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırıları

- Mağdurun, yöneticisi tarafından kendini gösterme ve kendini ifade etme olanaklarını sınırlanır,
- Mağdur, konuşmaya başladığında sürekli sözü kesilir,
- Mağdurun iş arkadaşları tarafından kendisini ifade fırsatı sınırlanır,
- Mağdura bağırılır ya da mağdur yüksek sesle azarlanır,
- Mağdurun yaptığı işler ve kararları sürekli olarak eleştirilir,
- Mağdurun özel hayatı sürekli eleştirilir,
- Mağdur, rahatsız edici telefonlar alır,
- Mağdur, sözlü tehditlere maruz kalır,
- Mağdur, yazılı tehditler alır,
- Mağdura uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yöneltilerek mağdurla ilişki reddedilir,
- Dolaylı imalarda bulunularak mağdurla temas reddedilir.

H₁: Kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.

İbicioğlu (2009)'un yaptığı bir çalışmaya göre akademik kurumlarda olmasa bile, sözleşmeli personel ile kalıcı personel üzerindeki saldırı düzeyleri medeni durum, cinsiyet açısından da analiz edilerek, sözleşmeli personel üzerinde daha fazla oranda bir saldırı gerçekleştiği görülmektedir. Bu çalışmaya göre saldırılar özellikle, yıllık sözleşmeye göre çalışanlar üzerinde daha çok iletişimin engellenmesi şeklinde gerçekleşmiştir. Başka bir deyişle, sözleşmeli personeller saldırılar karşısında gerek saldırgan taraf ile gerekse de düzenleyici merciler ile iletişim sağlayamamıştır. Diğer taraftan kalıcı kadrolarda çalışanların iletişim ile ilgili hem kendi aralarında hem de üstleri ile daha az problem yaşadıkları görülmektedir.

İkinci Grup:

Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları

- Mağdurun çevresindeki insanlar mağdurla konuşmazlar,
- Mağdur kimseyle konuşamaz ve başkaları ile konuşması engellenir,
- Mağdura iş arkadaşlarından ayrı bir yerde çalışma yeri verilerek mağdur izole edilir,
- İş arkadaşlarının mağdur ile konuşması yasaklanır,
- Mağdura sanki iş ortamında yokmuş gibi davranılır.

H₂: Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.

Zapf yıldırma davranışlarını beş biçimde kategorize etmektedir. Buna göre Zapf, hedefin işini yapmasının zorlaştırılmasını, sosyal ortamdan izole edilmesini, hakaret içerikli ifadeler, dedikodular ve benzerleri ile hedefin özel yaşamına saldırılmasını, eleştirilerde sözlü tehditler kullanılıp; hedefin toplum önünde küçük düşürülmesini, hedefe fiziksel şiddet uygulanıp; ona karşı fiziksel tehditte bulunulmasını yıldırma kapsamında değerlendirmektedir (Einarsen, 1999).

Noring (2000), örgüt tarafından hoş görülen, göz yumulan yıldırma davranışlarını, çalışanın işi için gerekli olan bilginin ondan saklanması; sosyal ve profesyonel toplumdaki ilişkisinin kesilmesi; çalışanın sürekli eleştirilmesi, tehdit edilmesi ya da

onunla alay edilmesi; çalışana anlamsız işlerin verilmesi, çalışanın güvenilirliğinin ya da doğruluğunun sorgulanması olarak sıralamaktadır. Noring; yapmış olduğu analizinde yine bu tip mağduriyete uğrayanların, daha zayıf bir bünyeye sahip olması ile birlikte, çalışma zorunluluğu, işine olan bağımlılığı ve çalışma zorunluluğu üzerinden saldırıların gerçekleştiğini belirtmektedir. Bu nokta da, bu çalışmanın konusu olan sözleşmeli ve kalıcı personel arasındaki farkın etkisi büyük önem taşımaktadır. Kısaca, sözleşmeli personele daha fazla saldırı yapılması beklenmektedir.

Üçüncü Grup:

Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıları

- Mağdurun arkasından kötü konuşmalar yapılır,
- Mağdurla ilgili söylentiler ve dedikodular yapılır,
- Mağdur gülünç ve komik duruma düşürülür,
- Mağdura akıl hastasıymış gibi davranılır,
- Mağdura psikolojik değerlendirme ve inceleme geçirmesi için baskı yapılır ve ikna edilmeye çalışılır,
- Mağdurun herhangi bir fiziksel engelinden ötürü kendisiyle alay edilir,
- Mağduru gülünç düşürmek için hareketleri, yürüyüşü ve sesi taklit edilir,
- Mağdurun politik veya dini inançları ile alay edilir,
- Mağdurun özel yaşamı ile alay edilir,
- Mağdurun milliyetiyle alay edilir,
- Mağdur, özsaygısını ve onurunu etkileyecek ve zedeleyecek bir iş yapmaya zorlanır,
- Mağdurun yaptığı iş, gösterdiği çaba ve başarısı haksız bir şekilde eleştirilerek, yanlış ve yaralayıcı bir tarz da yargılanır,
- Mağdurun aldığı kararlardan şüphe edilir ve kararları sorgulanır, -Mağdura aşağılayıcı sözler sarf edilir,
- Mağdura sözlü veya sözsüz cinsel imalarda bulunulur.

H₃: Özel yaşama, sosyal koruma ve itibara yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.

Davenport (2003)'e göre saldırıların önemli bir kısmı yine zayıf bireylerin ya da mağdurların özel yaşamı üzerinde ve itibarlarına yönelik olduğunu göstermiştir. Yapmış olduğu analizler sonucunda sadece cinsiyet, medeni durum ve mesleki konumunun dışında aynı zamanda, çalışma şartlarının da önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Başka bir deyişle, mağdurların işlerine olan muhtaçlığı üzerinden saldırıların anlamlı düzeyde arttığı ve maddi-manevi zararlar ortaya çıkmasına sebep olduğunu belirtmektedir.

Dördüncü Grup:

Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar

- Mağdura ait özel ve önemli görevler yoktur ve mağdura iş verilmemeye başlanır,
- Mağdurun işini yapmaması için görevleri kısıtlanır ve çalışma faaliyeti engellenir,
- Mağdura sürdürmesi için anlamsız görevler verilir,
- Mağdura yeteneklerinin ve uzmanlık alanının altında işler verilir,
- Mağdura sürekli işleri değiştirilerek yeni görevler verilir,
- Mağdura aşağılayıcı ve özgüvenini etkileyecek işler verilir,
- Mağdurun beceriksizliğini ortaya koymak ve gözden düşmesini sağlamak amacıyla, kendisine yeteneklerinin çok üstünde işler verilir,
- Mağdura mali yük getirecek zararlara sebep olunur,
- Mağdurun evine ya da işyerine zarar verilir.

H₄: Yaşam kalitesine ve mesleki duruma yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.

Clarke(2002), işyerinde yıldırma tanımına uyan tutum ve davranışlardan belli başlılarını şu şekilde sıralamaktadır. O'na göre; haksız eleştiri, hata bulmak, zayıflatmak, tecrit etmek, dışlamak, ikiyüzlülük, asıl niyeti gizlemek, iftira etmek,

çarpıtmak, sürekli eleştiri, disiplin usullerinin kötüye kullanılması, haksız yere işten çıkarmak, hedef yapmak, köşeye itmek, alaya almak, tehdit etmek, aşırı yük altına sokmak gibi her tür rahatsız ve taciz edici eylemde bulunmak vb. tutum ve davranışlar, yıldırma olarak değerlendirilebilir. Kısaca özetlemek gerekirse, Clarke çalışmasında mağdurların yine çalışma ortamı içerisinde bağımlılığı yüksek, çalışmak zorunda olan bireylere uygulandığını belirtmektedir. Dolayısıyla sözleşmeli personel mağdurlardan daha zayıf, çalışmak zorunda olan ve bu tip saldırılara sessiz kalarak yukarıda belirtilen saldırıların kendisi üzerinde maddi ve manevi zararlar doğurabilir.

Beşinci Grup:

Sağlığa Yönelik Saldırıları

- Mağdur, fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanarak sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır,
- Mağdura fiziksel şiddet tehditleri yapılır,
- Mağdurun gözünü korkutmak amacıyla hafif bir şiddet hareketinde bulunulabilir,
- Mağdurun daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır,
- Mağdura cinsel tacizde bulunulabilir. (Tınaz; 2011: 54-57, Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003: 18-19 (Bu yayınlardan derlenmiştir))

H₅: Sağlığa yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.

Davenport ve çalışma arkadaşları da (2003) genel anlamda taciz kavramını yıldırma içinde ele almaktadır. Buna göre yıldırma, “kişiye yönelik, kişinin yaşı, ırkı, cinsiyeti, dini, uyruğu, sakatlığı veya hamileliği gibi herhangi bir nedene dayalı belirgin bir ayrımcılık olmaktan çok, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlık” biçiminde tanımlanmaktadır. Bu nokta da taciz bireylerin fiziki olarak olmasa bile, ruhsal ve manevi zararlar doğurabilecektir. Bu noktada yapılan çalışmanın ışığında mağdurlar büyük oranda daha çaresiz ve

bağımlılığı yüksek bireylerden oluşmaktadır. Dolayısıyla sözleşmeli olarak çalışan personele daha fazla saldırı olabileceği önemli bir unsurdur.

Leymann'ın sınıflandırmış olduğu bu davranışsal belirtilerle birlikte mağdurda meydana gelen birtakım fizyolojik belirtilerde söz konusu olmaktadır. Mağdurda meydana gelen bu fizyolojik belirtileri de dokuz grupta ele alınabilir. Bunlar;

- **Beyinle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Uykusuzluk ya da sürekli uyku hali, panik atak, depresyon, baş dönmesi, dikkatsizlik ve sıkıntı.
- **Deriyle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Kızarma, kaşınma, deride pullanma veya döküntü ve alerji.
- **Gözlerle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Bulanık görme ve gözlerin kararması.
- **Boyun ve Sırtla İlgili Fiziksel Belirtiler:** Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- **Kalple İlgili Fiziksel Belirtiler:** Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- **Eklemlerle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Titreme, kas ağrıları, terleme ve bacaklarda halsizlik hissetme.
- **Sindirim Sistemiyle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Mide rahatsızlıkları, hazım zorluğu, yanma, ekşime ve ülser. İleri derecede olgularda ise bulimya rahatsızlığı.
- **Solunum Sistemiyle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Nefessiz kalma ve nefes alamama gibi solunum sorunları.
- **Bağışıklık Sistemiyle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Hastalıklara çok çabuk yakalanabilme ve organizmanın savunma yapısında zayıflama (Tınaz, 2011: 63) olarak tanımlanmaktadır.

Mağdur bireyler saldırı etkisi ile artan fizyolojik rahatsızlıklarla birlikte daha çok hata yapmaya başlarken, saldırganın daha fazla saldırı davranışına maruz kalabilmektedir. Bu anlamda, saldırının dereceleri de önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Genel olarak bakmak gerekirse, Einarsen ve Raknes (1994) duygusal saldırı ve tacizin organizasyonlarda yıkıcı problemlere neden olduğunu, yine meslektaşlar arasındaki iletişimdeki memnuniyetsizliğin ve iletişim probleminin de duygusal saldırı ile bağlantılı olduğunu vurgulamışlardır. NAQ ölçeğinin faktör analizini yapan Niedl (1995) kişilere saldırı, sosyal izolasyon ve fiziksel şiddet gibi davranışlardan bilgiler sağlamıştır. Adams (1992) ve Crawford (1992) işyerindeki duygusal tacizin örgütsel etkilerine yönelik kullanışlı vaka analizleri yapmışlardır. Adams işyerinde duygusal tacizin ve saldırganlığın hastalık, düşük moral, verimliliğin azalması, yüksek oranlı iş gücü devirleri, yoğun iş stresi ve düşük iş performansı gibi yüksek maliyetli sonuçlara neden olduğuna vurgu yapmıştır. Bu bağlamda, çalışanların kendi çalışma ortamları içinde duygusal saldırı hakkında eğitilmesi ve aydınlatılması (Sheehan, 1998: 38) onları tacize maruz kaldıklarında kendilerini koruyabilmeleri adına önemli bir çözüm yolu olarak önerilmiştir (Çavuş ve Demir,2009).

5.4 Örneklem

Araştırma; Türkiye’de mevcut olan üniversitelerin iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde görev yapan araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Üniversiteler rassal olarak seçilmiştir. Araştırmaya konu olan üniversiteler seçilirken; bünyelerinde hem 33.a hem de 50.d maddelerine göre atanmış araştırma görevlilerinin bulunup bulunmadığı dikkate alınmıştır.

5.5 Veri Toplama

Araştırmada birincil veri toplama yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yönteminin tercih edilmesinin nedeni özgün verilere ulaşabilmektir.

Veri toplama için iki aşamalı bir anket düşünülmüştür. Birinci aşama bireysel özelliklerden (cinsiyet, medeni durumu, yaş, ortalama aylık gelir, sözleşme durumu) oluşturulmuştur. İkinci aşama ise bireylerin Saldırı’ya maruz kalma düzeylerini belirlemek için Leymann (1990;1996)’ın Saldırı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğe göre

Saldırı davranışları 5 grup-boyut (kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar; özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar, yaşam kalitesine ve meslek durumuna yönelik saldırılar, sağlığa yönelik saldırılar) altında toplanmış olup 22 davranış içerisinde saldırı ölçeğinden oluşturulacaktır. Bu 22 davranış 1 ile 5 arasında (1: asla ve 5: Her zaman) derecelendirmeye tabi tutulmuştur. Bu 22 soru, bireysel özellikleri, doğruluğu ve geçerliliği, Türkiye’de denenmiş ve uygun olduğu düşünülerek belirlenmiştir (Çögenli ve Asunakutlu, 2014: 98).

BÖLÜM VI. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Çalışmanın anketleri 197 araştırma görevlisi tarafından doldurulmuştur. Elde edilen anketlerin verileri ise SPSS19 programına tanıtılarak, hipotezler “Bağımsız İki Örneklem t testi” ile analiz edilmiştir.

6.1. Güvenilirlik Analizi

İlk olarak, yapılan anketin güvenilirlik analizi ele alınmıştır. Bu analizin amacı, ankette sorulan soruların hipotezlerin analiz edilmesinde ne derece etkili ve güvenilir olduğunu saptamaktır. Aşağıdaki tablo güvenilirlik analizinin bir sonucunu vermektedir.

Tablo 6. Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,885	22

Katılımcıların maruz kaldıkları mobbing davranışlarını belirlemeye yönelik olan, 22 sorudan oluşan ölçeğin tümüne yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's α değeri 0,885 çıkmıştır.

Güvenilirlik analizi değerlendirmesi, 5 farklı kategoride sınıflandırılabilir. Bu sınıflar;

0-0.20 → Güvenilmez

0.20-0.40 → Az Güvenilir

0.40-0.60 → Orta Güvenilir

0.60-0.80 → Oldukça Güvenilir

0.80-1.00 → Mükemmel (Kalaycı, 2014: 405)

şeklinde ölçeklendirilmektedir. Bu durumda, ilk aşamada anket sorularımız yeterli güvenilirliğe sahip görünmektedir. İkinci olarak ise, her bir sorunun anketten

çıkarılması durumunda bu güvenilirliği ne ölçüde etkileyeceğini göstermektedir. Bu sayede anketin bütünlüğü ispatlanmış olacaktır.

Yapılan araştırmaya göre; güvenilirlik değerinin 0,60'ın üzerinde olması gerekmektedir. 0,60'dan düşük olması durumunda faktör analizinin yapılamayacağı ifade edilmektedir. Değer ne kadar yüksek olursa veri seti analizi için o kadar uygun görülmektedir (Kalaycı, 2014: 322).

Benzer şekilde, güvenilirlik analizleri her bir hipotez için ayrı ayrı yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda her bir hipotez için yapılan güvenilirlik analizlerinin sonuçları ayrıca görülebilir. Beş grup saldırı davranışına da ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Boyut₁: Kendini ifade etmeye engelleyici ve iletişime yönelik saldırı

Boyut₂: Sosyal ilişkilere yönelik saldırı

Boyut₃: Özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırı

Boyut₄: Yaşam kalitesine ve mesleki duruma yönelik saldırı

Boyut₅: Sağlığa yönelik saldırı

Tablo 7, 8, 9, 10 ve 11 de yukarıda tanımlanan 5 boyutun kendi içindeki güvenilirlik analizine yer verilmiştir.

Tablo 7. Boyut₁ için Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,603	8

H₁ hipotezi için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Tablo 7'de görüldüğü üzere 0,603 olarak çıkmıştır. Bu sonuca göre, Boyut₁ güvenilir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 8. Boyut₂ için Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,611	6

Boyut₂ için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Tablo 8'de görüldüğü üzere 0,611 olarak çıkmıştır. Bu sonuca göre, Boyut₂ güvenilir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 9. Boyut₃ için Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,712	5

Boyut₃ için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Tablo 9'de görüldüğü üzere 0,712 olarak çıkmıştır. Bu sonuca göre, Boyut₃ güvenilir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 10. Boyut₄ için Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,659	5

Boyut₄ için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Tablo 10'de görüldüğü üzere 0,659 olarak çıkmıştır. Bu sonuca göre, Boyut₄ güvenilir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 11. Boyut₅ için Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,747	5

Boyut₅ için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Tablo 11'de görüldüğü üzere 0,747 olarak çıkmıştır. Bu sonuca göre, Boyut₅ güvenilir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Bu güvenilirlik değerleri, saldırı ölçeğinde yer alan 5 davranış grubunda kullanılan faktörlerin yeterli güvenilirliğe sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 12. Cronbach's α Değerleri

Anket Soruları	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha
İş yerimde yüksek sesle azarlanırım	61,22	63,991	,841	,867
İşyerimde sözüm sürekli kesilir	60,65	78,841	-,008	,890
Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellenir	60,96	70,412	,678	,875
Haberleşme araçları ile rahatsız edilirim	62,67	78,651	,014	,890
Mimikler, jestler ve bakışlar ile rahatsız edilirim	60,92	71,126	,595	,877
Sözlü tehditler alırım	61,29	65,209	,811	,869
Başka insanlar ile iletişim kurmam engellenir	62,68	79,443	-,074	,892
Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olunur	62,66	78,785	-,005	,891
Meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olunur	61,97	70,515	,682	,875
İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verilir	63,12	79,022	,000	,887
Hakkımda dedikodu yapılır	60,26	64,583	,806	,868
İnsanlar arkamdan kötü konuşur	60,62	58,196	,893	,864
Verdiğim kararlar sorgulanır	60,30	64,386	,826	,868
Yapmam için verilen işler geri alınır	62,71	79,321	-,061	,892
Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir	59,79	78,709	,009	,890
Anlam veremediğim işlerin yapılması istenir	59,78	78,386	,047	,889
Bana verilen görevler ve işler sürekli değiştirilir	60,03	71,790	,596	,878

Çalışma performansım engellenir	60,05	73,406	,530	,880
Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlanırım	60,99	72,296	,582	,878
Psikologa başvurmam için baskı yapılır	61,17	66,946	,757	,871
Siyasi görüşlerim ile alay edilir	60,68	78,200	,063	,889
Gülünç durumlara düşürülürüm	61,92	70,458	,648	,876

Tablo 12 incelendiğinde; ölçekte yer alan maddelerin her biri yeterli bir yük aldıklarından dolayı, maddelerin hepsinin söz konusu faktör grubu içerisinde ele alınabileceği desteklenmiş bulunmaktadır. Tüm bu bulgular doğrultusunda saldırı ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilmiş olup, bu ölçeğin 5 faktörlü ve oldukça güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. Demografik

Değişkenlerin

Dağılımları

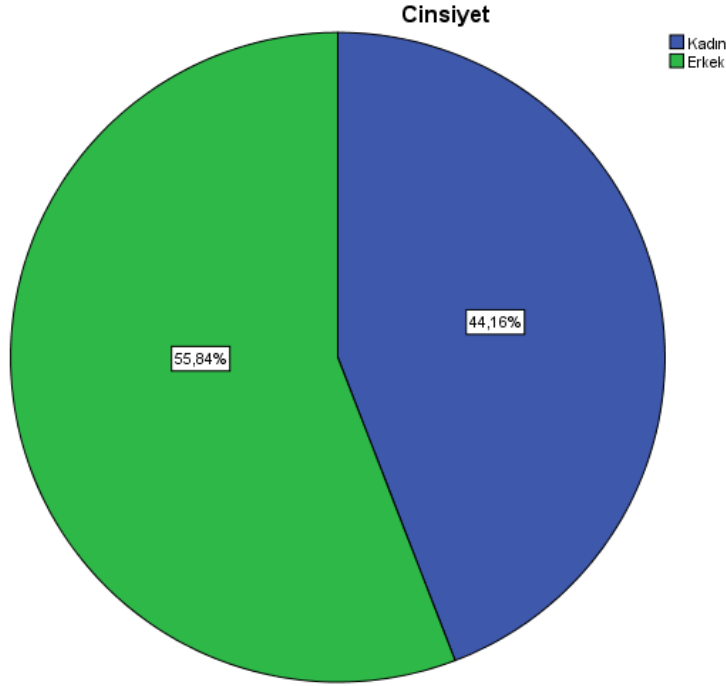
Sıklık dağılımları bize, ankete katılan katılımcıların sayısı ve değişken birimleri hakkında genel bir bilgi sunmaktadır. Demografik özelliklere ait olan soruları, 197 katılımcının tümü eksiksiz olarak cevaplamıştır.

Tablo 13. Cinsiyete Göre Sıklık Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Kadın	87	44,2	44,2	44,2
Erkek	110	55,8	55,8	100,0
Toplam	197	100,0	100,0	

197 adet anket verisine göre, katılımcıların % 44,2' si kadın, % 55,8 si erkektir.

Şekil 3. Cinsiyete Göre Dağılım Grafiği

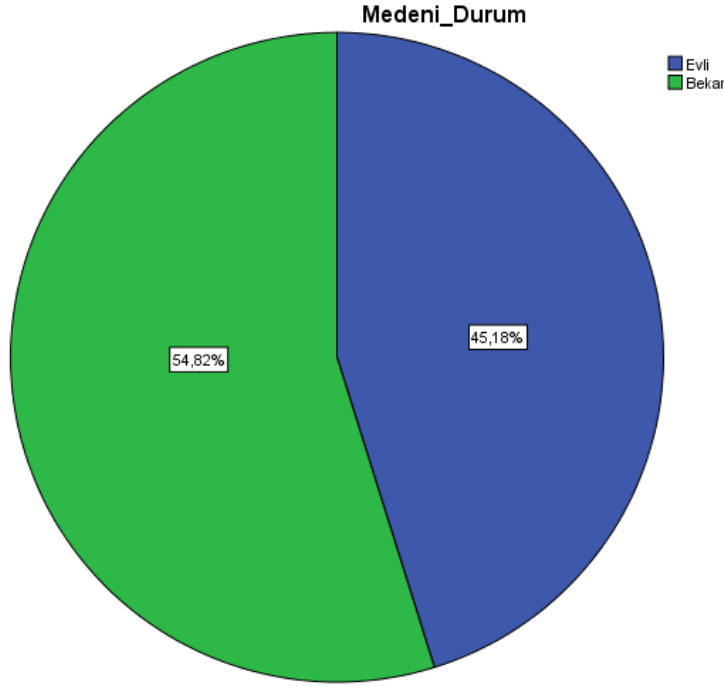


Tablo 14. Medeni Duruma Göre Sıklık Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evli	89	45,2	45,2	45,2
Bekâr	108	54,8	54,8	100,0
Toplam	197	100,0	100,0	

Katılımcıların medeni durumlarına göre Tablo 14’te de görüldüğü üzere % 45,2’si evli, %54,8’i bekârdır. Burada ankete katılan katılımcıların çoğunluğunun bekâr olduğu görülmektedir.

Şekil 4. Medeni Duruma Göre Dağılım Grafiği

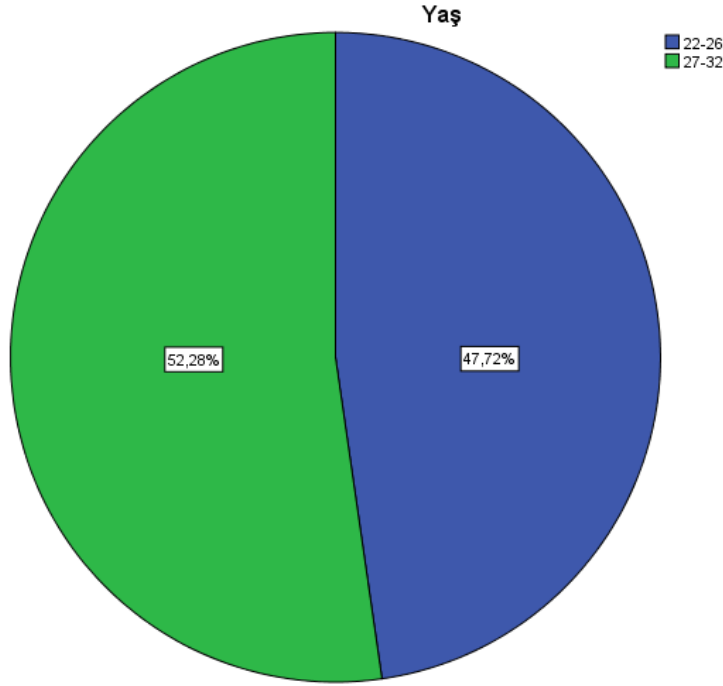


Tablo 15. Yaşa Göre Sıklık Dağılımı

Yaş	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
22-26	94	47,7	47,7	47,7
27-32	103	52,3	52,3	100,0
Toplam	197	100,0	100,0	

Katılımcıların % 47,7'si 22-26 yaş, % 52,3'ü 27-32 yaş aralığındadır. Katılımcılar arasında 33 yaş ve üstü çalışan bulunmamakta olup katılımcıların yaş dağılımında çoğunluğun 27-32 yaş arası olduğu görülmektedir. Bu durumda anketi cevaplayan katılımcıların, genç çalışanlardan oluştuğunu söylememiz mümkündür.

Şekil 5. Yaş Grubuna Göre Dağılım Grafiği

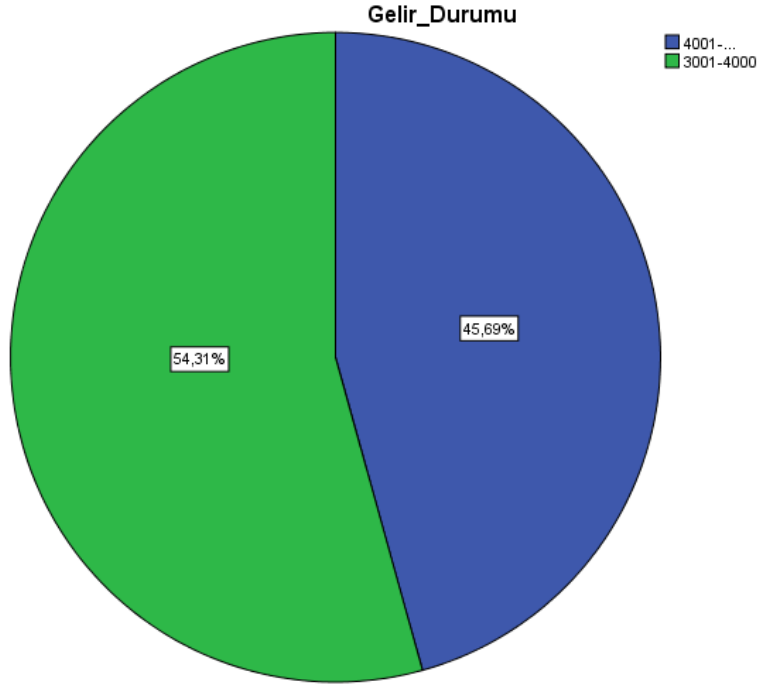


Tablo 16. Gelir Durumuna Göre Sıklık Dağılımı

Gelir Durumu	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
4001-...	90	45,7	45,7	45,7
3001-4000	107	54,3	54,3	100,0
Toplam	197	100,0	100,0	

Katılımcıların % 54,3'ü 3001-4000 TL arasında aylık gelir elde ederken, % 45,7'si 4001 TL ve üzerinde gelir elde etmektedir. Katılımcıların tamamının araştırma görevlisi olması nedeniyle 3000 TL ve altında gelir elde eden bulunmamaktadır. 4001 TL ve üzerinde geliri olan araştırma görevlilerinin ise, diğer kurumlardan burs aldıkları varsayılmaktadır. Özetle, katılımcıların, yaklaşık olarak aynı düzeyde gelirleri olduğunu söyleyebiliriz.

Şekil 6. Gelir Durumuna Göre Dağılım Grafiği

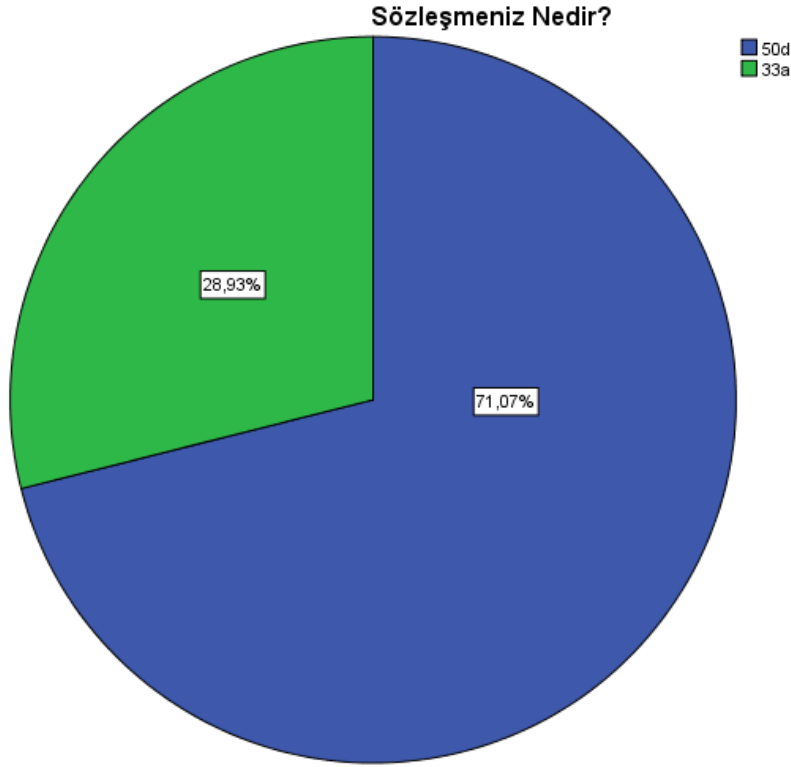


Tablo 17. Sözleşme Türüne Göre Sıklık Dağılımı

Sözleşme Türü	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
50.d	140	71,1	71,1	71,1
33.a	57	28,9	28,9	100,0
Toplam	197	100,0	100,0	

Tablo 17’de de görülebileceği üzere ankete 197 araştırma görevlisi katılmıştır. Bu araştırma görevlilerinin 140 tanesi ya da yüzde 71,1’i 50.d sözleşme türü ile üniversitelerde istihdam edilmektedir. Kalan 57 araştırma görevlisi ki bunlar toplam katılımcının yüzde 28,9’unu oluşturmaktadır, bu katılımcılar 33.a türü sözleşmeler ile istihdam edilmektedir.

Şekil 7. Sözleşme Türüne Göre Dağılım Grafiği



Tablo 18. Sözleşme Türünün Cinsiyete Göre Dağılımı

Sözleşme Türü	Cinsiyet		Toplam
	Kadın	Erkek	
50.d	47	93	140
33.a	40	17	57
Toplam	87	110	197

Tablo 18'e göre katılımcılardan 50.d sözleşmesine sahip olanların 47 tanesi Kadın iken, 93 tanesi erkek olarak görünmektedir. 33.a sözleşmesi ile çalışan katılımcıların ise 40 tanesi kadın iken, sadece 17 tanesi erkektir. Bu durumda, kadınların elde etmiş oldukları sözleşme dağılımları eşit iken, erkek katılımcıların sözleşmeleri daha ağırlıklı olarak 50.d tipi sözleşme olarak ortaya çıkmıştır.

6.3. Demografik Değişkenlere Yönelik Hipotez Testleri

Bu bölümde; katılımcıların demografik özelliklerinin saldırı davranışlarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Katılımcıların cinsiyet, yaş, gelir durumu ve medeni durumuna göre t-testi yapılarak farklılıklar incelenmiştir.

6.3.1. Yaş Değişkenine Göre Hipotez Testleri

Katılımcıların yaşlarına göre saldırı davranışına maruz kalma arasındaki ilişki, saldırı ölçeğinin tümüne t-testi uygulanarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 20 de gösterilmiştir. Burada, saldırı ölçeğinin her bir alt boyutu tekrar şu şekilde ifade edilmiştir.

Boyut₁: Kendini ifade etmeye engelleyici ve iletişime yönelik saldırı

Boyut₂: Sosyal ilişkilere yönelik saldırı

Boyut₃: Özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırı

Boyut₄: Yaşam kalitesine ve mesleki duruma yönelik saldırı

Boyut₅: Sağlığa yönelik saldırı

Tablo 19. Yaşa Göre Grup İstatistikleri

	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın Std. Hatası
Boyut ₁ _Ortalaması	22-26	94	2,8106	,41928	,04325
	27-32	103	2,8505	,45823	,04515
Boyut ₂ _Ortalaması	22-26	94	1,5319	,26497	,02733
	27-32	103	1,4854	,25201	,02483
Boyut ₃ _Ortalaması	22-26	94	3,4064	,65349	,06740
	27-32	103	3,3573	,64877	,06393
Boyut ₄ _Ortalaması	22-26	94	3,6723	,42588	,04393
	27-32	103	3,7515	,44499	,04385
Boyut ₅ _Ortalaması	22-26	94	2,8050	,52514	,05416
	27-32	103	2,8317	,56374	,05555

Tablo 20. Yaş Türüne Göre Hipotez Testi Sonuçları

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi				
		F	Anlamlılık	t	Sd	Anlamlılık (2-Yönlü)
Boyut ₁ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	2,082	,151	-,635	195	,526
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-,637	194,998	,525
Boyut ₂ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,544	,462	1,262	195	,209
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			1,259	191,154	,210
Boyut ₃ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,105	,746	,529	195	,598
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			,529	193,100	,598
Boyut ₄ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,117	,733	-1,272	195	,205
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-1,275	194,551	,204
Boyut ₅ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,922	,338	-,344	195	,731
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-,345	194,914	,731

Saldırı davranışlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için yapılan t-testi sonuçlarına göre anlamlılık seviyesine bakılmıştır. Buna göre 1. grupta $p=0,525$; 2. grupta $p=0,210$; 3. grupta $p=0,598$; 4. grupta $p=0,204$ ve 5. grupta $p=0,731$ olarak bulunmuştur. Buradan da alt davranış boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Diğer bir ifadeyle; $p>0,05$ olduğundan, bu saldırı davranışları yaşa göre farklılaşmamakta ve bu davranışlara maruz kalmada çalışanların yaşlarının önemli bir etkisi bulunmamaktadır.

6.3.2. Gelir Durumuna göre Hipotez Testleri

Katılımcıların gelir durumlarına göre saldırı davranışına maruz kalma arasındaki ilişki, saldırı ölçeğinin tümüne t-testi uygulanarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 22. de gösterilmiştir.

Tablo 21. Gelir Durumuna Göre Grup İstatistikleri

	Gelir_Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın Std. Hatası
Boyut ₁ _Ortalaması	4001-...	90	2,8022	,43807	,04618
	3001-4000	107	2,8561	,44109	,04264
Boyut ₂ _Ortalaması	4001-...	90	1,5028	,24998	,02635
	3001-4000	107	1,5117	,26685	,02580
Boyut ₃ _Ortalaması	4001-...	90	3,3111	,68638	,07235
	3001-4000	107	3,4393	,61456	,05941
Boyut ₄ _Ortalaması	4001-...	90	3,6822	,45754	,04823
	3001-4000	107	3,7402	,41864	,04047
Boyut ₅ _Ortalaması	4001-...	90	2,8148	,57216	,06031
	3001-4000	107	2,8224	,52269	,05053

Tablo 22. Gelir Durumuna Göre Hipotez Testi Sonuçları

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi				
		F	Anlamlılık (2-Yönlü)	t	sd.	Anlamlılık (2-Yönlü)
Boyut ₁ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,036	,851	-,856	195	,393
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-,857	189,692	,393
Boyut ₂ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,223	,637	-,240	195	,810
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-,241	192,718	,809
Boyut ₃ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	5,509	,020	-1,382	195	,169
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-1,369	180,563	,173
Boyut ₄ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	1,566	,212	-,928	195	,355
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-,921	182,495	,358
Boyut ₅ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	1,913	,168	-,098	195	,922
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-,097	182,357	,923

Saldırı davranışlarının gelir durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için yapılan t-testi sonuçlarına göre anlamlılık seviyesine bakılmıştır. 1. grupta $p=0,393$; 2. grupta $p=0,809$; 3. grupta $p=0,173$; 4. grupta $p=0,358$ ve 5. grupta $p=0,923$ olarak bulunmuştur. Buradan da alt davranış boyutlarında gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Diğer bir ifadeyle; $p>0,05$ olduğundan, bu saldırı davranışları katılımcıların gelir durumlarına göre

farklılaşmamakta ve bu davranışlara maruz kalmada çalışanların gelir durumlarının önemli bir etkisi bulunmamaktadır.

6.3.3. Medeni Duruma Göre Hipotez Testleri

Katılımcıların medeni durumlarına göre saldırı davranışına maruz kalma arasındaki ilişki, saldırı ölçeğinin tümüne t-testi uygulanarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 24. de gösterilmiştir.

Tablo 23. Medeni Duruma Göre Grup İstatistikleri

	Medeni_Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın Std. Hatası
H1_Ortalaması	Evli	89	2,9303	,42757	,04532
	Bekâr	108	2,7500	,43417	,04178
H2_Ortalaması	Evli	89	1,5084	,26770	,02838
	Bekâr	108	1,5069	,25223	,02427
H3_Ortalaması	Evli	89	3,5236	,55637	,05898
	Bekâr	108	3,2630	,69854	,06722
H4_Ortalaması	Evli	89	3,7933	,37833	,04010
	Bekâr	108	3,6481	,47113	,04533
H5_Ortalaması	Evli	89	2,9176	,49564	,05254
	Bekâr	108	2,7377	,57111	,05496

Tablo 24. Medeni Duruma Göre Hipotez Testi Sonuçları

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi				
		F	Anlamlılık	t	Sd.	Anlamlılık (2-Yönlü)
Boyut ₁ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	1,658	,199	2,921	195	,004
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			2,926	188,910	,004
Boyut ₂ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,007	,932	,040	195	,968
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			,040	183,213	,968
Boyut ₃ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	22,318	,000	2,852	195	,005
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			2,915	194,791	,004
Boyut ₄ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	14,947	,000	2,348	195	,020
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			2,397	194,881	,017

Boyut ₅ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	5,434	,021	2,335	195	,021
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			2,367	194,459	,019

Saldırı davranışlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için yapılan t-testi sonuçlarına göre anlamlılık seviyesine bakılmıştır. 1. grupta $p=0,004$; 2. grupta $p=0,968$; 3. grupta $p=0,004$; 4. grupta $p=0,017$ ve 5. grupta $p=0,019$ olarak bulunmuştur. Buradan da alt davranış boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle; $p<0,05$ olduğundan, bu saldırı davranışları medeni duruma göre farklılaşmakta ve bu davranışlara maruz kalmada çalışanların medeni hallerinin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Diğer taraftan, 2. hipotez olan sosyal ilişkilere yönelik saldırılarda medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Kısaca, sosyal ilişkilere yönelik saldırmada medeni durumun anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

6.3.4. Cinsiyete Göre Hipotez Testleri

Katılımcıların cinsiyetlerine göre saldırı davranışına maruz kalma arasındaki ilişki, saldırı ölçeğinin tümüne t-testi uygulanarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 26. da gösterilmiştir.

Tablo 25. Cinsiyete Göre Grup İstatistikleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın Std. Hatası
Boyut ₁ _Ortalaması	Kadın	87	2,6690	,43437	,04657
	Erkek	110	2,9600	,40073	,03821
Boyut ₂ _Ortalaması	Kadın	87	1,4368	,24178	,02592
	Erkek	110	1,5636	,25887	,02468
Boyut ₃ _Ortalaması	Kadın	87	3,1448	,72477	,07770
	Erkek	110	3,5673	,51511	,04911
Boyut ₄ _Ortalaması	Kadın	87	3,5770	,48840	,05236
	Erkek	110	3,8218	,35771	,03411
Boyut ₅ _Ortalaması	Kadın	87	2,6322	,56841	,06094
	Erkek	110	2,9667	,47774	,04555

Tablo 26. Cinsiyete Göre Hipotez Testi Sonuçları

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi				
		F	Anlamlılık	t	sd.	Anlamlılık (2-Yönlü)
Boyut ₁ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	5,619	,019	-4,877	195	,000
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-4,831	177,348	,000
Boyut ₂ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,072	,789	-3,516	195	,001
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-3,544	189,644	,000
Boyut ₃ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	52,154	,000	-4,776	195	,000
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-4,596	149,603	,000
Boyut ₄ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	26,825	,000	-4,059	195	,000
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-3,918	152,760	,000
Boyut ₅ _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	8,774	,003	-4,486	195	,000
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			-4,396	167,653	,000

Saldırı davranışlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için yapılan t-testi sonuçlarına göre anlamlılık seviyesine bakılmıştır. 1. grupta $p=0,000$; 2. grupta $p=0,000$; 3. grupta $p=0,00$; 4. grupta $p=0,000$ ve 5. grupta $p=0,000$ olarak bulunmuştur. Buradan da alt davranış boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle; $p<0,05$ olduğundan, bu saldırı davranışları cinsiyete göre farklılaşmakta ve bu davranışlara maruz kalmada çalışanların kadın ya da erkek olmalarının önemli bir etkisi bulunmaktadır.

6.3.5. Sözleşme Türlerine Göre Hipotez Testleri

Araştırmanın temel hipotezlerini oluşturan sözleşme türlerine göre analizler yukarıda yapılmıştır. Fakat sonuç ve öneriler kısmında ayrıntılı bilgiler verebilmek ve öneriler ile katkıda bulunabilmek için, ayrıca bu alt başlıkta Tablo 27.'deki grup istatistikleri ayrıca verilmiştir.

Tablo 27. Sözleşme Türüne Göre Grup İstatistikleri

Sözleşme Türü		N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın Std. Hatası
Boyut ₁ _Ortalaması	50.d	140	3,0629	,24120	,02039
	33.a	57	2,2632	,26229	,03474
Boyut ₂ _Ortalaması	50.d	140	1,5768	,23593	,01994
	33.a	57	1,3377	,23381	,03097
Boyut ₃ _Ortalaması	50.d	140	3,7671	,22455	,01898
	33.a	57	2,4316	,25011	,03313
Boyut ₄ _Ortalaması	50.d	140	3,9529	,20722	,01751
	33.a	57	3,1263	,25810	,03419
Boyut ₅ _Ortalaması	50.d	140	3,1095	,28955	,02447
	33.a	57	2,1053	,31596	,04185

6.4. Hipotez**Testleri**

Daha önce verilmiş olan 5 farklı hipotezi test etmeden önce, genel olarak saldırının sözleşme türüne göre farklılık gösterip göstermediğine olmadığına bakmakta fayda vardır. Bu nedenle, çalışma kapsamında saldırının genel olarak ele alınmasına yönelik bir hipotez kurma gerekliliği doğmaktadır. Buna yönelik genel bir hipotez kurulmuş ve bu hipotez H_{GENEL} olarak ifade edilmiştir.

H_{GENEL} : Araştırma görevlilerine saldırı sözleşme türüne göre farklılık göstermemektedir.

Bu hipotez Bağımsız t testi ile gerçekleştirilmiş ve aşağıdaki tablolar elde edilmiştir.

Tablo 28. Bağımsız t Testi Sonuçları

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi				
		F	Anlamlılık	t	sd.	Anlamlılık (2-Yönlü)
H_{GENEL} _Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	1,371	,243	20,569	195	,000
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			19,853	96,588	,000

Testlerin sonuçlarının analizinde önemli olan bulduğumuz p değeri (Anlamlılık)'nın anlamlılık düzeyi olan 0.05'in altında ya da üzerinde kalma durumudur.

Bir başka deyişle;

$p < \alpha$ ise; hipotez reddedilir.

$p > \alpha$ ise; hipotez kabul edilir.

α değeri ise, 0.05 olarak alınmıştır. Tablo 28'de görüldüğü üzere, anlamlılık değeri 0.000 şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, H_{GENEL} hipotezi reddedilir. Yani, araştırma görevlilerine saldırı olarak sözleşme türlerine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

6.4.1. H_1 için Hipotez Testi

H_1 : Kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.

Bu hipotezin test edilmesindeki temel soru; kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık göstermemektedir. Bu hipotezin test edilmesinde ankette verilen cevaplardan her iki sözleşme türü içinde 1., 2., 3., 4., 5., 7., 8. ve 9. sorular üzerinde hipotez test edilmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 29. H_1 için; Bağımsız t Testi Sonuçları

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi				
		F	Anlamlılık			
H1_Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	1,371	,243	20,569	195	,000
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			19,853	96,588	,000

Testlerin sonuçlarının analizinde önemli olan bulduğumuz p değeri (Anlamlılık)'nın anlamlılık düzeyi olan 0.05'in altında ya da üzerinde kalma durumudur.

Bir başka deyişle;

$p < \alpha$ ise; hipotez reddedilir.

$p > \alpha$ ise; hipotez kabul edilir.

α değeri ise, 0.05 olarak alınmıştır. Tablo 29’da görüldüğü üzere, anlamlılık değeri 0.000 şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, H_1 hipotezi desteklenir. Yani, kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar sözleşme türüne göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

6.4.2. H_2 için Hipotez Testi

H_2 : Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.

Bu hipotezin test edilmesindeki temel soru; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık göstermemektedir. Bu hipotezin test edilmesinde ankette verilen cevaplardan her iki sözleşme türü içinde 7., 8., 9., 10., 11. ve 12. sorular üzerinde hipotez test edilmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 30. H_2 için; Bağımsız t Testi Sonuçları

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi				
		F	Anlamlılık	t	sd.	Anlamlılık (2-Yönlü)
H2_Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,055	,815	6,466	195	,000
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			6,491	104,797	,000

Testlerin sonuçlarının analizinde önemli olan bulduğumuz p değeri (Anlamlılık)’nin anlamlılık düzeyi olan 0.05’in altında ya da üzerinde kalma durumudur.

Bir başka deyişle;

$p < \alpha$ ise; hipotez reddedilir.

$p > \alpha$ ise; hipotez kabul edilir.

α değeri ise, 0.05 olarak alınmıştır. Tablo 30’da görüldüğü üzere, anlamlılık değeri 0.000 şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, H_2 hipotezi desteklenir. Yani, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar sözleşme türüne göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

6.4.3. H_3 için Hipotez Testi

H_3 : Özel yaşama, sosyal koruma ve itibara yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.

Bu hipotezin test edilmesindeki temel soru; özel yaşama, sosyal koruma ve itibara yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık göstermemektedir. Bu hipotezin test edilmesinde ankette verilen cevaplardan her iki sözleşme türü içinde 11., 12., 13., 14., ve 15. sorular üzerinde hipotez test edilmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 31. H_3 için; Bağımsız t Testi Sonuçları

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi				
		F	Anlamlılık	t	sd.	Anlamlılık (2-Yönlü)
H3_Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,012	,915	36,611	195	,000
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			34,981	94,679	,000

Testlerin sonuçlarının analizinde önemli olan bulduğumuz p değeri (Anlamlılık)’nın anlamlılık düzeyi olan 0.05’in altında ya da üzerinde kalma durumudur.

Bir başka deyişle;

$p < \alpha$ ise; hipotez reddedilir.

$p > \alpha$ ise; hipotez kabul edilir.

α değeri ise, 0.05 olarak alınmıştır. Tablo 31’de görüldüğü üzere, anlamlılık değeri 0.000 şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, H_3 hipotezi desteklenir. Yani, zel yaşama, sosyal koruma ve itibara yönelik saldırılar sözleşme türüne göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

6.4.4. H_4 için Hipotez Testi

H_4 : Yaşam kalitesine ve mesleki duruma yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.

Bu hipotezin test edilmesindeki temel soru; yaşam kalitesine ve mesleki duruma yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık göstermemektedir. Bu hipotezin test edilmesinde ankette verilen cevaplardan her iki sözleşme türü içinde 16., 17., 18., 19. ve 20. sorular üzerinde hipotez test edilmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 32. H_4 için; Bağımsız t Testi Sonuçları

		Levene’nin Varyansların Eşitliği Testi				
		F	Anlamlılık	t	sd.	Anlamlılık (2-Yönlü)
H4_Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	2,128	,146	23,587	195	,000
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			21,518	86,841	,000

Testlerin sonuçlarının analizinde önemli olan bulduğumuz p değeri (Anlamlılık)’nın anlamlılık düzeyi olan 0.05’in altında ya da üzerinde kalma durumudur.

Bir başka deyişle;

$p < \alpha$ ise; hipotez reddedilir.

$p > \alpha$ ise; hipotez kabul edilir.

α değeri ise, 0.05 olarak alınmıştır. Tablo 32’de görüldüğü üzere, anlamlılık değeri 0.000 şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, H_4 hipotezi desteklenir. Yani, yaşam

kalitesine ve mesleki duruma saldırılar yönelik sözleşme türüne göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

6.4.5. H₅ için Hipotez Testi

H₅: Sağlığa yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.

Bu hipotezin test edilmesindeki temel soru; sağlığa yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık göstermemektedir. Bu hipotezin test edilmesinde ankette verilen cevaplardan her iki sözleşme türü içinde 19., 20., 21., 22. ve 6. sorular üzerinde hipotez test edilmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 33. H₅ için; Bağımsız t Testi Sonuçları

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi				
		F	Anlamlılık	t	sd.	Anlamlılık (2-Yönlü)
H5_Ortalaması	Eşit varyans varsayımı altında	,674	,413	21,493	195	,000
	Eşit olmayan varyans varsayımı altında			20,715	96,307	,000

Testlerin sonuçlarının analizinde önemli olan bulduğumuz p değeri (Anlamlılık)'nın anlamlılık düzeyi olan 0.05'in altında ya da üzerinde kalma durumudur.

Bir başka deyişle;

$p < \alpha$ ise; hipotez reddedilir.

$p > \alpha$ ise; hipotez kabul edilir.

α değeri ise, 0.05 olarak alınmıştır. Tablo 33'de görüldüğü üzere, anlamlılık değeri 0.000 şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, H₅ hipotezi desteklenir. Yani, sağlığa yönelik saldırılar sözleşme türüne göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

6.5 Araştırma Hipotezleri Sonuçları

Araştırma sonucunda ortaya çıkan hipotez sonuçları Tablo 34. de gösterilmiştir. Demografik değişkenlere yönelik hipotezlere yapılan test sonuçları ise Tablo 35. te görülmektedir.

Tablo 34. Araştırma Hipotezleri Sonuçları

Hipotezler	Sonuçlar
H ₁ : Kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.	H ₁ desteklendi.
H ₂ : Sosyal ilişkilere saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.	H ₂ desteklendi
H ₃ : Özel yaşama, sosyal koruma ve itibara saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.	H ₃ desteklendi
H ₄ : Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.	H ₄ desteklendi
H ₅ : Sağlığa yönelik saldırılar sözleşme türüne göre farklılık gösterir.	H ₅ desteklendi

Tablo 35. Demografik Değişkenlere Yönelik Hipotez Testleri

Hipotezler	Sonuçlar
H _{B1(YAŞ)} : Kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar yaşa göre farklılık göstermektedir.	H _{B1(YAŞ)} : Desteklenmedi
H _{B1(CINSİYET)} : Kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	H _{B1(CINSİYET)} : Desteklendi
H _{B1(MED.DUR)} : Kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	H _{B1(MED.DUR)} : Desteklendi
H _{B1(GELİR)} : Kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.	H _{B1(GELİR)} : Desteklenmedi
H _{B2(YAŞ)} : Sosyal ilişkilere saldırılar yaşa göre farklılık göstermektedir.	H _{B2(YAŞ)} : Desteklenmedi
H _{B2(CINSİYET)} : Sosyal ilişkilere saldırılar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	H _{B2(CINSİYET)} : Desteklendi
H _{B2(MED.DUR)} : Sosyal ilişkilere saldırılar medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	H _{B2(MED.DUR)} : Desteklenmedi
H _{B2(GELİR)} : Sosyal ilişkilere saldırılar gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.	H _{B2(GELİR)} : Desteklenmedi
H _{B3(YAŞ)} : Özel yaşama, sosyal koruma ve itibara saldırılar yaşa göre farklılık göstermektedir.	H _{B3(YAŞ)} : Desteklenmedi
H _{B3(CINSİYET)} : Özel yaşama, sosyal koruma ve itibara saldırılar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	H _{B3(CINSİYET)} : Desteklendi
H _{B3(MED.DUR)} : Özel yaşama, sosyal koruma ve itibara saldırılar medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	H _{B3(MED.DUR)} : Desteklendi
H _{B3(GELİR)} : Özel yaşama, sosyal koruma ve itibara saldırılar gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.	H _{B3(GELİR)} : Desteklenmedi

$H_{B4(YAŞ)}$: Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar yaşa göre farklılık göstermektedir.	$H_{B4(YAŞ)}$: Desteklenmedi
$H_{B4(CİNSİYET)}$: Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	$H_{B4(CİNSİYET)}$: Desteklendi
$H_{B4(MED.DUR)}$: Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	$H_{B4(MED.DUR)}$: Desteklendi
$H_{B4(GELİR)}$: Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.	$H_{B4(GELİR)}$: Desteklenmedi
$H_{B5(YAŞ)}$: Sağlığa yönelik saldırılar yaşa göre farklılık göstermektedir.	$H_{B5(YAŞ)}$: Desteklenmedi
$H_{B5(CİNSİYET)}$: Sağlığa yönelik saldırılar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	$H_{B5(CİNSİYET)}$: Desteklendi
$H_{B5(MED.DUR)}$: Sağlığa yönelik saldırılar medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	$H_{B5(MED.DUR)}$: Desteklendi
$H_{B5(GELİR)}$: Sağlığa yönelik saldırılar gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.	$H_{B5(GELİR)}$: Desteklenmedi

BÖLÜM VII. SONUÇ VE ÖNERİLER

Zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçiren araştırma görevlileri için iş yaşamı, günlük hayatlarında önemli bir yer teşkil etmektedir. Çünkü kişilerin sergiledikleri performans ve verimlilik gibi işini iyi düzeyde yapabilmeleri için gerekli olan faktörlerin hepsi, çalıştıkları kurumlardaki iş yaşamının iyi ve kaliteli olmasına bağlı bulunmaktadır. İşte bu noktada devreye iş ortamı, iş ahlakı ve işi gerçekleştirmeleri için bağlı buldukları sözleşmeler girmektedir. Çünkü nasıl ki ahlak; toplum içerisinde, insanların bir arada refah ve mutluluk içinde yaşamaları için gerekli olan kurallar bütünüyse, iş ahlakı da; insanların iş yaşamında bir arada refah ve mutluluk içinde yaşamaları için gerekli ve zorunlu olan kurallar bütünüdür. Diğer bir ifadeyle; iş ahlakı, iş yaşamında ahlaki davranış ilkelerinin ne olduğunu tanımlayan kurallar bütünüdür.

Çok farklı yapılarıdaki insanların bir arada buldukları iş ortamında her zaman çalışanlar arasında dayanışmanın, işbirliğinin ve huzurun olması istense de, kişilerin ahlaki algılarının birbirlerinden farklı olmasından dolayı bu çok da mümkün olamamaktadır. Çünkü iş hayatındaki kişiler arasında hiyerarşik bir ilişki bulunmaktadır. Böylesi durumlarda da çalışanlar arasında çatışmalar yaşanmaktadır. Rekabetin var olduğu ve ast-üst ilişkisinin her daim bulunduğu iş yaşamında ortaya çıkan çatışmalar, bazen kendiliğinden ortadan kaybolmakta bazen de daha da şiddetlenerek saldırı olgusunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Küçük çatışmalar şeklinde ortaya çıkarak kendini göstermeye başlayan saldırı olgusu, zaman geçtikçe saldırgan ve ahlaka aykırı davranışlar içeren eylemlere dönüşmektedir.

Ahlak dışı bir davranış olarak tanımlanan saldırı, basit bir çatışmadan çok daha ileri boyutta yapılan, psikolojik bir saldırı olarak görülmektedir. Burada; gücü elinde bulunduran kişi ya da kişilerin, zayıf gördükleri kişi ya da kişilere yönelerek onları

sindirmeleri söz konusu olmaktadır. Bunu yaparken de, ahlak kurallarını hiçe sayarak davranmaktadırlar.

Bu çalışmada araştırma görevlilerinin bağlı olduğu 33.a ve 50.d sözleşme türleri ve saldırı ilişkisi incelenmiştir. Bu inceleme de hem sözleşme olgusunun katılımcılar tarafından bilinirliği, hem saldırı davranışlarının alt boyutu olan 5 grup saldırı davranışına maruz kalma durumunun katılımcıların demografik özelliklerine göre değişip değişmediği hem de mevcut sözleşmeler ile saldırı arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında; kurum içerisinde sözleşmelerin bilinirliği ve mevcudiyetine ilişkin bulunan sonuçlar şu şekildedir. Anketi uygulayanların tamamı bağlı olduğu sözleşme tipini ve gerekliliklerini bildiğini; bu sözleşmelere bağlı yasanın kendilerinde yazılı olarak mevcut olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulgulardan hareketle, araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin büyük bir kısmının bağlı oldukları sözleşme ve kuralların kendileri tarafından net olarak bilindiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcılar, kurumlarında saldırı davranışlarının kayıt altına alınmadığını ve hemen çözüm getirilmediğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, çalıştıkları kurumda saldırı davranışı ile karşılaştıklarını ifade eden kişi sayısı, yine katılımcıların tamamı olmuştur. Ancak burada dikkat çeken bir nokta bulunmaktadır. Katılımcıların tamamı çalıştıkları kurumda saldırı ile ifade ederken, yine karşılaşılan bu saldırıların kurum içinde değil, ancak idare mahkemelerinde arzulanan çözüme kavuştuklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda; araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin saldırı ile karşılaşmış olduğu durumlarda, hemen idare mahkemelerine başvurduğunu ve bu şekilde çözüme ulaştığını söylememiz mümkündür.

Araştırmaya katılan katılımcıların, 5 gruptan oluşan saldırı davranışları arasında en çok karşılaştıkları davranışlara ilişkin bulunan sonuçlar ise şu şekildedir.

Katılımcıların; kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılardan oluşan 1. grup saldırı davranışları içerisinde en çok karşılaştıkları davranışın, çevrelerindeki tarafından sözlerinin kesilmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu bize, kişinin kendini ifade etme özgürlüğünün elinden alındığını ve iletişiminin engellenerek onu sindirmenin amaçlandığını göstermektedir.

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılardan oluşan 2. grup saldırı davranışları içerisinde ise katılımcıların en çok, kurumla ilgili olan toplantı ve aktivitelere çağırılmama davranışı ile karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan bu sonuç bize, bireyi sosyal ortamlardan uzak tutarak onunla iletişimin engellenmesinin sağlanmasını ve onu ortamdaki uzak tutmanın amaçlandığını göstermektedir. Bu davranış tarzıyla karşılaşan kişi, çalışma arkadaşlarının onu aralarına almak istemediğini düşünmekte ve geri rolde kalmaktadır. Bu şekilde davranarak bireyi sindirmek ve yıldırma amaçlanmaktadır.

Katılımcıların; özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılardan oluşan 3. grup saldırı davranışları içerisinde ise en çok karşılaştıkları davranışın, arkalarından kötü konuşmalar yapılması olduğu sonucu bulunmuştur. Bu bulgu; bireye bu şekilde davranarak, onun hakkında asılsız söylentiler ortaya çıkararak bireyin rahatsız olmasının amaçlandığını ve bireyin itibarını kötülemek olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların; mesleki durumlarına yönelik saldırılardan oluşan 4. grup saldırı davranışları içerisinde; en çok karşılaştıkları davranışın, kendi branşlarının dışında işler yapmalarının istenmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu davranışla birlikte, bireyin bilgisi olmadığı bir konuda yanlış yapması söz konusu olmakta ve bu sebeple de maddi ya da manevi zarar görebilmesi ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca bireye branşının dışında işler verilerek kendi işini yapması da engellenmektedir.

Sağlığa y6nelik saldırılardan oluşan 5. grup saldırı davranışları içerisinde; katılımcıların en çok psikologa başvurmaları gerektiği hakkında sürekli baskılardan etkilendiği g6rlmektedir.

Her davranış boyutunda en çok karşılaşılan davranışların hangileri olduğu sonucuna ulaşıldıktan sonra tüm davranış boyutları incelenmiştir. Buna g6re katılımcıların en çok karşılaştıkları davranışların sırasıyla; anlam veremediğim işlerin yapılması istenir (x=4,33), yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir (x=4,32), bana verilen g6revler, işler sürekli değiştirilir (x=4,09), çalışma performansım engellenir (x=4,06), verdiğim kararlar sorgulanır (x=3,81) ve insanlar arkamdan k6t konuşur (x=3,49) olduğu sonucuna varılmıştır. Burada g6rlmektedir ki, katılımcılar en çok mesleki duruma y6nelik saldırılardan oluşan olumsuz davranışlara maruz kalmaktadırlar. Araştırmanın yapıldığı eğitim sekt6r de kişisel ve mesleki gelişime açık bir sekt6r olduğu için, katılımcıların mesleki durumlarına y6nelik saldırılarla daha çok karşılaşmalarının normal olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların demografik 6zelliklerine g6re saldırı davranışlarına maruz kalma arasında ilişki olup olmadığına dair bulunan sonuçlar ise şu şekildedir. Saldırı davranışlarının cinsiyete g6re farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için yapılan analiz sonuçlarına g6re katılımcıların; kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime y6nelik saldırılar, 6zel yaşama, sosyal konuma ve itibara y6nelik saldırılar, mesleki duruma y6nelik saldırılar ve sağlığa y6nelik saldırılar alt boyutlarında cinsiyet değişkenine g6re anlamlı farklılık g6stermektedir. Katılımcıların bu gruplarda yer alan davranışlara maruz kalmalarında kadın ve erkek olmalarının 6nemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal ilişkilere y6nelik saldırılar da; çalışanların bireyle iletişimi kesmeleri, çalışma ortamında birey yokmuş gibi davranmaları, bireyle iletişimin yasaklanması, bireyin ayrı bir yerde çalıştırılması, toplantı ve eğlencelerden bireyin haberdar edilmemesi gibi davranışlar yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda da; kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla sosyal ilişkilere y6nelik saldırılara maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların yaşlarına göre saldırı davranışlarına maruz kalma arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre; kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu bulgu bize, bu davranışlara maruz kalma da yaşın herhangi bir etkisi bulunmadığını göstermektedir. Ek olarak, özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar ile mesleki duruma yönelik saldırılarda yapılan analiz sonucu bu davranışlara maruz kalmada yaşa göre yine anlamlı farklılıklar saptanmamıştır. Diğer taraftan, Leymann (1996) ile Chappell ve Di Martino (1999) araştırmalarında genelde genç yaştakilerin saldırıya maruz kalma durumlarının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Çögenli, 2010: 97). Yine bu çalışmada bulunan sonuçlara bakıldığında (Tablo 25), 22-26 yaş aralığında bulunan kişilerin cevaplarının ortalamaları ile 27-32 yaş aralığında bulunan kişilerin cevaplarının ortalamaları birbirlerine çok yakındır. Bu nedenle, yaş gruplarının aynı oranda benzer saldırılara uğradığını ya da tepki verdiği görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre saldırı davranışlarına maruz kalmaları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında tüm davranış grupları ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu bize, saldırı davranışlarına maruz kalmada medeni durumun herhangi bir etkisi bulunmadığını göstermektedir. Aslında yazınlardaki araştırmalarda, saldırı davranışlarına maruz kalma ile medeni durum arasında bir ilişki bulunduğu ve hatta özellikle bekâr olan kişilerin evli olan kişilere oranla daha fazla saldırı davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmektedir (Fettahlıoğlu, 2008: 290). Ancak bu çalışmada yapılan analiz sonucunda, katılımcıların saldırı davranışlarına maruz kalmaları ile evli ya da bekâr olmaları arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Gelir durumu ile saldırı davranışlarına maruz kalma arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre; eğitim düzeyi ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere

yönelik saldırılar ve özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu çalışmanın temel hipotezini oluşturan, saldırıların sözleşmeye göre farklılaştığının test edilmesi sonuçları ise belki de en önemli kısmı işaret etmektedir. Saldırı davranışlarının sözleşme türlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların; kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar, özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar, mesleki duruma yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Katılımcıların bu gruplarda yer alan davranışlara maruz kalmalarında 50.d sözleşmesi ve 33.a sözleşmesine sahip olmalarının önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede, özellikle geçici sözleşmelere sahip olan 50.d'li araştırma görevlilerinin, 33.a sözleşmeli araştırma görevlilerine göre daha fazla saldırıya maruz kaldıkları görülmektedir.

Tablo 27'de daha ayrıntılı şekilde görüleceği üzere, 1 numaralı hipotezde, kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılara verilen cevapların ortalaması 50.d araştırma görevlilerinde($x=3,06$), 33.a sözleşmesine sahip araştırma görevlilerinden ($y=2,26$) daha yüksektir. Benzer şekilde, sosyal ilişkilere yönelik saldırılara verilen cevapların ortalaması 50.d araştırma görevlilerinde($x=1,57$), 33.a sözleşmesine sahip araştırma görevlilerinden ($y=1,33$) daha yüksektir. Devamında ise, özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar, mesleki duruma yönelik saldırılara verilen cevapların ortalaması 50.d araştırma görevlilerinde($x=3,76$), 33.a sözleşmesine sahip araştırma görevlilerinden ($y=2,43$) daha yüksektir. Mesleki duruma yönelik saldırılara verilen cevapların ortalaması 50.d araştırma görevlilerinde($x=3,95$), 33.a sözleşmesine sahip araştırma görevlilerinden ($y=3,12$) daha yüksektir. Son olarak, sağlığa yönelik saldırılara verilen cevapların ortalaması da 50.d araştırma görevlilerinde($x=3,10$), 33.a sözleşmesine sahip araştırma görevlilerinden ($y=2,10$) daha yüksektir.

Analiz sonuçlarının temel bir çıktısı olarak, araştırma görevlilerinin saldırıları büyük oranda mesleki duruma yönelik saldırılar olarak değerlendirmekte olup, bu saldırıların psikolojik olarak yapıldığını anket sonuçlarıyla bizlere göstermektedir.

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak bazı öneriler geliştirilmiştir. Bunlar şu şekilde özetlenmektedir:

Çok farklı yapılardaki insanların bir arada buldukları iş ortamında, çalışanlar arasında birliği, beraberliği ve en önemlisi huzuru sağlamak iş ahlakı kurallarıyla mümkün olabilmektedir. Bu iş ahlakı kurallarının da, bireylerin sözleşmelerindeki maddeleri ve kuralları kendi lehlerinde ya da zarar verici yönde kullanılmamasını gerektirmektedir. Çünkü huzurun olmadığı bir çalışma ortamında ne motivasyondan ne de iyi bir performans ve verimlilikten bahsedilebilir. Kurumlarda, sözleşme tipleri farklı olsa bile, iş ahlakı kurallarının açıkça belirtilmesi; güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının oluşmasını sağlamaktadır. Böylece çalışanların motivasyonlarının artmasına ve performanslarının yükselmesine olanak sağlamaktadır.

Ayrıca iş ahlakı kurallarının yazılı olarak belirtilmesi; rekabetin çok fazla olduğu iş hayatında, çalışanlar arasında barışın sağlanmasına da olanak sağlamaktadır. İş ahlakına sahip kişiler ve kurumlar arttıkça, iş ortamlarında daha ılımlı ve açık bir iletişimin olabileceği düşünülmektedir. Çünkü iş ahlakına sahip ve bunu uygulayan kurumlar, iyi kurumlar olabilmekte ve bu ahlaki değerlerini çalışanlarına da yansıtabilecekleri düşünülmektedir.

İşyerlerinde çok uzun yıllardır var olan ancak çalışanların işlerini kaybetme korkularından dolayı bir türlü dile getirilemeyen saldırının, öncelikle kurumların iş ahlakı kuralları, politikaları ve prosedürleri içerisinde yer alması gerekmektedir. Böylece çalışanlar; çalıştıkları kurumların kendilerinin kişilik değerlerine önem verdiklerini göreceklerdir. Ek olarak, sözleşmelerinin karşılıklarına bir tehdit olarak

çıkarılmayacağını da bileceklerdir. Kendilerine değer verildiğini gören çalışanlar da, çalıştıkları kurumların değerlerine saygı göstereceklerdir.

Ayrıca ahlaki değerlere önem verilen ve ahlaki değerlerin kurum içerisinde var olabilmesi için uğraşan kurumlarda, saldırının ortaya çıkmasına neden olabilecek bir ortamın oluşmayacağı düşünülmektedir. Ahlaki açıdan zayıf politikalara sahip olan kurumlarda saldırının oluşabileceği düşünülmekte ve bu sebeple de kurumların iş ahlaki politikalarının, çalışan herkese göre kesin doğruları olabilecek şekilde düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Saldırıya uğrayan kişinin, çalışma hayatında hem performansı ve verimliliği düşmekte hem de kişinin kuruma olan bağlılığı yok olmaktadır. Bu sebeple, ayrıca yönetim tarafından saldırının kurum içerisinde farkındalığının sağlanması gerekmektedir. Bu sayede, basit bir çatışmadan farklı olarak ilerleyen saldırının önüne geçilebileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, kişilerin ve kurumların ahlak bilinçlerini arttırarak da bunun önüne geçilebilir. Bu doğrultuda da, kurum içerisinde ahlak komiteleri oluşturulabilir veya iş ahlaki değerlerine ilişkin çalışanlara ahlaki eğitim programları verilebilir. Bununla birlikte, kurum içerisinde nasıl ki iyi davranışlar ödüllendiriliyorsa, ahlak dışı bir davranış olarak tanımlanan saldırıyı uygulayan kişi ya da kişilere de yaptırım uygulanması gerektiği düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle; ahlaki ilkelerin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için ödül ve ceza sisteminin kurumlarda var olması gerekmektedir. Bu sayede ahlaki ilkelerin çalışan herkes tarafından umursanması söz konusu olabilecektir.

Sonuç olarak; iş ahlaki ve buna bağlı olarak sözleşmelerin farklılıkları ile saldırı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Nasıl ki ahlak; tüm insanların sahip olması gereken bir olgu ise, iş ahlaki da iş yaşamında var olan tüm örgütlerin ve çalışanların sahip olması gereken önemli bir olgudur. Bu bağlamda, örgütlerde ahlaki değerlerin artması ile saldırının önüne geçilebileceği düşünülmektedir. Ahlaki değerleri kendine ilke edinen kurumların var olması ile insan kaynaklarına verilen

değer ve önem artacak bu sayede de, ahlak dışı bir davranış olan saldırının insan kaynağına zarar vermesi önlenilecektir.

EKLER

EK-1 Anket Soruları

Mobbing Problemi'nin Akademik Çalışanlar ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Sözleşme Sorunu

Bu çalışmanın amacı, mobbing probleminin üniversitelerde sözleşmeli çalışan akademik personelin niteliklerini ne ölçüde etkilediğini analiz etmektedir. Sizden özel hiçbir bilgi istenmemektedir. Bu yüzden soruları içtenlikle yanıtlamanızı rica ederiz. Saygılarımızla.

Doç. Dr. H. Okan Yeloğlu
Gülşah Karahan

***Required**

Cinsiyetiniz? *

- E
 K

Medeniz Durumunuz? *

- Evli
 Bekar

Gelir Durumunuz? *

- 1000-2000 TL
 2001-3000 TL
 3001-4000 TL
 4000 TL ve Üzeri

Sözleşme Türünüz? *

- 33-A
 50-D

(Bitirdiğiniz) Yaşınız? *

Aşağıdaki Soruları Cevaplayınız.

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
İşyerimde yüksek sesle azarlanırım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşyerimde sözüm sürekli kesilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haberleşme araçları ile rahatsız edilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mimikler, jestler ve bakışlar ile rahatsız edilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sözlü tehditler alırım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Başka insanlarla iletişim kurmam engellenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olunur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olunur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hakkımda dedikodu yapılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
İnsanlar arkamdan kötü konuşur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verdiğim kararlar sorgulanır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yapmam için verilen işler geri alınır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anlam veremediğim işlerin yapılması istenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalışma performansım engellenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlanırım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psikoloğa başvurmam için baskı yapılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siyasi görüşlerim ile alay edilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gülünç durumlara düşürülürüm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KAYNAKÇA

Adams, A.; Crawford, N. (1992), *Bullying at work: How to confront and overcome it*. London: Virago Press.

Akgeyik, T.; vd. (2006), İşyerinde Psikolojik Taciz: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Araştırma, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, Sayı:2, Cilt:56, s.6.

Aksakal K. H. (2008), Çalışma Hayatında Mobbing: Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma, *Sakarya Üniversitesi: Doktora Tezi*, ss.12-107.

Alchian, A. A.; Demsetz, H. (1972), Production, Information Costs, and Economic Organization, *The American Economic Review*, 62, 777-795.

Arpacıoğlu, G. (2005), Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi...İçinde Deniz Yalım (editör), İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler (ss.245-273). İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Aquino, K.; Lamertz, K. (2004), A Relational Model of Workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6, ss. 1023-1034.

Ashforth, B. (1994), Petty tyranny in orgainzations, *Human Relations*, 47, 755-778.

Avcı, U.; Kaya, U. (2013), Yıldırma Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, No:2, Cilt:68, ss.1-25.

Aydın, Ş.; Özkul, E. (2007), İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:2, Cilt:7, s.172.

Aygün, H. A. (2012), Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı 5, Ocak, s.106.

Bahçe, Ç. (2007), Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bakan, İsmail ve Tuğba Büyükbeşen (2004), Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4 (7): 1-30.

- Baykal, A. N. (2005), *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bayrak K., S. (2006), İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 01, ss.433-448.
- Bilgel, N.; Aytaç, S.; Bayram, N. (2006), Bullying in Turkish white-collar workers, *Occupational Medicine*, Haziran, 56(4), 226-231.
- Bingöl, B. (2007), İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, ss. 20-104.
- Bjorkqvist, K. (1992), Harassment exist among employees at Abo Academy, *Aggressive Behavior*, 9, 14-17.
- Bjorkqvist, K. (1992), Trakassering foÈrekommer bland anstallda vid AÊ bo Akademia, (Harassment occurs among employees at Abo Academy), *Meddelande fraÊn AÊ bo Akademi*, Vol. 9, pp. 14-17.
- Brodsky, C. (1976), *The harassed worker*, Lexington, MA: D.C. Health and Company.
- Cemaloğlu, N. (2007), Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:33, s.79.
- Çobanoğlu, Ş. (2005), *Mobbing-İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları, s.19.
- Çögenli, M. Z.; Asunakutlu, T. (2014), Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Sayı:7/2, s.92-105
- Dangaç, G. (2007), Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, ss.13-15.
- Davenport, N.; Schwartz, R. D.; Elliott, G. P. (2003), *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, (çev. Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayıncılık, ss.3-148.
- Dofradottir, A.; Høgh, A. (2002), *Mobning på arbejdspladsen. En kritisk gennemgang af dansk og international forskningslitteratur* (Bullying at work. A critical review of Danish and international research) (Rep. No. 10), København: Arbejds miljøinstituttet.

- Dökmen, Ü. (2004) *Küçük Şeyler*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ege, H. (1996) *Mobbing, Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, Bologna.
- Einarsen, S.;Raknes, B. I.; Mattheisen, S. B. (1994), Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study, *The European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S.; Skogstad, A. (1996), Epidemiological findings of bullying, *European Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Einarsen, S. (1999), The nature and causes of bullying, *International Journal of Manpower*, 20, 16–27.
- Elmas, S. (2012), İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, ss.20-21.
- Ergenekon, S. (2006), İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing), *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, Sayı: 20 ISSN: 1304-7949.
- Ermumcu, S. (2011), İşyerinde Psikolojik Taciz, Dokuz Eylül Üniversitesi: Doktora Tezi, ss.26-34.
- Fettahlıoğlu, O. (2008), *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi: Doktora Tezi, ss.8-119.
- Field, T. (1996), *Bullying in sight*, Wantage: Wantage Success Unlimited.
- Fındık, E. (2013), Kuşakında Mobbing Algısı Üzerine Bir Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, 2013, s.23.
- Greif, A. (1994), Cultural Beliefs and the Organization of Society: A Historical and Theoretical Reflection on Collectivist and Individualist Societies, *The Journal of Political Economy*, 102(5), Chicago, pp.912-950.
- Gündüz, H.B.; Yılmaz, Ö. (2008), Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İli Örneği), *Millî Eğitim Dergisi*, 179 (2), 269- 282.
- Heinemann, P. (1972), Mobbing-Group violence by Children and Adults. Natur och Kultur, Stockholm.

- Hegemann, P. (1995), Der Sehprozess einzelliger Algen, *Biospektrum* 6, 34 - 40.
- Hirigoyen, M. F. (1998), *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, Éditions La Découverte & Syros et édition de poche Pocket.
- Hoel, H.; Cooper, C. L. (2000), *Destructive conflict and bullying at work*, Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).
- Hogh, A.; Dofradottir, A. (2005), Coping with bullying in the workplace, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 485-495.
- Huber, B. (1994). *Mobbing*, Psychoterror am Arbeitsplatz, Niedrenhausen, Falken, p.24-25.
- İbrahimoglu, N.; Kısa, B. (2013), Psikolojik Taciz ve Etik Algı İlişkisi: Sektörel Bir Araştırma, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı:1, Cilt:14, s.171.
- Karacaoğlu, K.; Reyhanoğlu, M. (2006), Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma, KKTC'deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Sayı:4, Cilt:61, ss.147-148.
- Karakale, S. B. (2011), Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma, Yalova Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, s.17.
- Karyağdı, A. (2007), Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma, İnönü Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, s.13.
- Keashly, L. (1998), Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues, *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85 - 117.
- Keashly, L.; Jagatic, K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying, (Editörler: S. Einarsen, H.; Hoel, D. Zapf; C. L. Cooper), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 31-91). London: Taylor Francis.
- Kırel, Ç. (2007), Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:2, Cilt:7, ss.317-334.
- Kile, S. M. (1990), *Health-endangering leaders and coworkers*, Oslo, Norway: Hjemmets Bokforlag.

- Koch, J. (2003), Gender Issues in the Classroom, (Editörler: W.M. Reynolds ve G.E. Miller), *Handbook of Psychology: Educational Psychology*, Vol. 7 ss. 259-281, Newyork: Wiley.
- Köse, H. (2006), Örgüt İçi İletişimde Negatif Bir Olgı: Psikolojik Yıldırma ve Sistemli Bir Ötekileştirme Süreci Olarak Mobbing, *II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu*, Kocaeli, ss.282-283.
- Laçiner, V. (2006), Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), *USAK Stratejik Gündem (USG)*, 24 Nisan 2006.
- Leymann, H. (1996), The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165–184.
- Loh, J.; Restubog, S. L. D.; Zagencyk, T. J. (2009), Consequences of workplace bullying on employee identification and satisfaction among Australians and Singaporeans, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41, 236–252.
- Luthans, F. (1998), *Organizational Behaviour*, Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Matthiesen, S. B.; Raknes, B. I.; Rokkum, O. (1989), Bullying at work, *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 26, 761-774.
- Mehmetoğlu G. B. (2010), Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi, Akdeniz Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, s.9.
- Middelton-Moz; Zawadski, (2002), *Bullies: From the Playground to the Boardroom*, Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Munthe, E. (1989), Bullying in Scandinavia, (Editörler: Roland, E. ve Munthe, E.), *Bullying: an International Perspective*, London: David Fulton Publishers, pp. 66-78.
- Namie, G.; Namie, R. (2000), *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*, Naperville, IL: Sourcebooks.
- North, D.; Weigast, B. (1989), Constitution and Commitment: The Evolution of Institutions Governing Public Choice in Seventeenth Century England, *Journal of Economic History*, 49, pp. 803-32.
- Notelaers, G.; Baillien, E.; De Witte, H. (2008), From conflict escalation to workplace bullying: a Dual Concern Theory oriented approach, *Journal of Psychology*, 43: 202-202.

O'Moore, M.; Seigne, E.; McGuire, L.; Smith, M. (1998), Victims of bullying at work in Ireland, *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand*, 14 (6), 568-574.

O'Hagan, J. (2002), Bully Busters, *The Sydney Morning Herald*, July 20.

Özdemir, M.; Açıköz, B. (2007), Mobbing'e Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü, *Sakarya Üniversitesi XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, Sakarya, s.914.

Polat, S. (2013), *Çalışanların Duygusal Zeka Düzeyleri ile İşyerlerindeki Mobbing'i Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*, Niğde Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, ss.69-74.

Ramsey, R. D. (2002), Bullies in the workplace, *Supervision*, 63, 3-5.

Salin, D. (2001), Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment, *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.

Savaş, F. B. (2007), *İşyerinde Manevi Taciz*, İstanbul: Beta Basım.

Sosyal Bilimlerde Metod Ve Araştırma Teknikleri, Gazi Üniversitesi, İbrahim Arslanoğlu, 30 Nisan 2015
<<http://w3.gazi.edu.tr/~iarslan/arastek.doc>>

Şimşek, A. S. (2013), Mobbing Kaderimiz midir?, *Bariş Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, Sayı:2, Cilt:1, ss.36-45.

Quine, L. (1999) Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *BMJ*, 318, 228-232.

Tarhan, N. (2005), *Psikolojik Savaş Gri Propaganda*, İstanbul: Timaş Yayınları.

Thylefors, I. (1987), *Syndbockar (Scapegoats)*, Natur og Kultur, Stockholm.

Tınaz, P. (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Basım, ss.7-145.

Tiyek, R. (2012), Yıldırma ve İş Ahlakı: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *İş Ahlakı Dergisi*, Sayı:9, Cilt:5, Mayıs, ss.97-130.

Tokat, B.; Cindiloğlu, M.; Kara, H. (2011), *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*, Bursa: Ekin Basım, s.8.

Toker G. A. (2006), *İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi: Doktora Tezi.

Tutar, H. (2003), *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara: Platin Yayınları, s.112.

Uzunçarşılı, Ü.; Yoloğlu, N. (2007), Mobbing / İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu ile Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi, *Öneri Dergisi*, Sayı:27, Cilt:7, Ocak, ss.1-8.

Vandekerckhove, W.; Commers, M. S. R. (2003), Downward workplace bobbing: A sign of the Times, *Journal of Business Ethics*, 45(1), 41-50.

Vartia, M. (1996), The sources of bullying ± psychological work environment and organizational climate, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, pp. 203-14.

Vartia, M. L. (2003), Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying, *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 27, 63- 69.

Wilson, C. B. (1991), U.S. businesses suffer from workplace trauma, *Personnel Journal*, Temmuz, 47-50.

Yaman, E. (2008), Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet, *İş Ahlakı Dergisi*, Sayı:1, Cilt:1, s.84.

Yapıcı, N. (2008), İşyerinde Sistemik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma, *Akdeniz Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi*, ss.16-18.

Yıldız, S.; Kılış, İ. (2010), Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), ss.71-93.

Yurttaş, B. (2010), Mobbing'in Çalışanların Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Niğde Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi*, ss.5-6.

Yüçetürk, E. (2003), Örgütlerde Durdurulamayan Mobbing Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Yayın No: 57, sayfa: 973-984.

Zapf, D. (1999), Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.

Zapf, D.; Einarsen, S. (2003), Individual antecedents of bullying. (Editörler: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper), (pp. 165-184). London: Taylor & Francis. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*

Zora, B. (2012), İşyerinde Psikolojik Taciz ve İş İlişisine Etkileri, Marmara Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, ss.27-29.