

**T.C.**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**AKADEMİSYENLERİN ÜNİVERSİTELERDEKİ**  
**PSİKOLOJİK YILDIRMAYA İLİŞKİN ALGILARININ**  
**İNCELENMESİ:**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Pelin Esmâ CAYVARLI**

**İzmir**

**2013**

**T.C.**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**AKADEMİSYENLERİN ÜNİVERSİTELERDEKİ**  
**PSİKOLOJİK YILDIRMAYA İLİŞKİN ALGILARININ**  
**İNCELENMESİ:**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Pelin Esmâ CAYVARLI**

**Danışman**

**Yrd. Doç. Dr. Semiha ŞAHİN**

**İzmir**

**2013**

## İÇİNDEKİLER

<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>i</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>BÖLÜM I</b> .....	<b>1</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1 Problem Durumu .....	1
1.2 Araştırmanın Amacı .....	4
1.3 Araştırmanın Önemi.....	4
1.4 Problem Cümlesi.....	5
1.5 Alt Problemler .....	5
1.6 Sayıtlar .....	5
1.7 Sınırlılıklar .....	5
1.8 Tanımlar .....	6
<b>BÖLÜM II</b> .....	<b>7</b>
<b>2. İLGİLİ YAYIN ve ARAŞTIRMALAR</b> .....	<b>7</b>
2.1 Konu İle İlgili Alan Yazın Taraması.....	7
2.1.1 Psikolojik Yıldırma Kavramı.....	7
2.1.2 Psikolojik Yıldırma Süreci.....	14
2.1.3 Psikolojik Yıldırmanın Nedenleri .....	25
2.1.4 Psikolojik Yıldırmanın Sonuçları .....	28
2.1.5 Psikolojik Yıldırma ile Mücadele Yöntemleri.....	31
2.1.6 Hukuksal Açıdan Psikolojik Yıldırma .....	40
2.2 Psikolojik Yıldırma ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....	47
2.2.1 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	47
2.2.2 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar .....	49
<b>BÖLÜM III</b> .....	<b>52</b>
<b>3. YÖNTEM</b> .....	<b>52</b>

3.1 Araştırma Modeli .....	52
3.2 Evren .....	52
3.3 Örneklem.....	53
3.4 Veri Toplama Araçları .....	56
3.5 Verilerin Toplanması .....	57
3.6 Veri Çözümleme Teknikleri.....	59
<b>BÖLÜM IV .....</b>	<b>60</b>
<b>4. BULGULAR VE YORUMLAR.....</b>	<b>60</b>
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	60
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	63
4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	65
4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	67
4.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar .....	69
4.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	71
<b>BÖLÜM V.....</b>	<b>73</b>
<b>5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....</b>	<b>73</b>
5.1 Sonuç ve Tartışma.....	73
5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	73
5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma .....	75
5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma .....	76
5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	77
5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	78
5.1.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	78
5.2 Öneriler .....	79
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>81</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>86</b>
EK-1    UYGULAMANIN YAPILACAĞI FAKÜLTELER .....	87
EK-2    İŞ YERİNDE YILDIRMA ÖLÇEĞİ.....	88
EK-3    ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ .....	90

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1 Psikolojik Yıldırma İle İlgili Tanımlar.....	10
Tablo 2 Çalışma Evrenindeki Akademisyenlerin Kadro Unvanlarına Göre Fakültelele Dağılımı.....	53
Tablo 3 Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Kadro Unvanlarına Göre Fakültelele Dağılımı.....	54
Tablo 4 Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	55
Tablo 5 İş Yerinde Psikolojik Yıldırma Ölçeğinde Yer Alan Seçeneklerin Sınırları.....	58
Tablo 6 Psikolojik Yıldırma Ölçeği Maddelerinin Alt Boyutlarına Göre Puan Ortalamaları Ve Standart Sapmaları.....	60
Tablo 7 Psikolojik Yıldırma Ölçeği Genelinin Ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları .....	64
Tablo 8 Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Psikolojik Yıldırma Ölçeği Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 9 Psikolojik Yıldırma Ölçeği Genelinin Ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları .....	68
Tablo 10 Psikolojik Yıldırma Ölçeği Genelinin Ve Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....	70
Tablo 11 Psikolojik Yıldırma Ölçeği Genelinin Fakülte Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	71

## TEŞEKKÜR

Öncelikle bu araştırmanın bu aşamaya kadar gelmesinde önemli bir payı olan değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Semiha ŞAHİN'e, araştırmamla yakından ilgilenerek özellikle veri toplama ve veri çözümleme aşamasında bana kıymetli zamanlarını ayıran, destek olan tüm akademisyenlere ve Dokuz Eylül Üniversitesi personeline saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Bugün sahip olduğum ve savunduğum değerlerin mimarı olan aileme ve tanıştığımız günden bu yana olduğu gibi tez sürecinde de benden ilgi ve desteğini esirgemeyen sevgili eşim Dr. Hakan CAYVARLI'ya en derin sevgilerimi iletiyor, onlara minnet borçlu olduğumu belirtmek istiyorum.

Son olarak, araştırmam sırasında tanıştığım ve yaşadıklarını benimle paylaşan tüm psikolojik yıldırma mağduru akademisyenlere ayrı ayrı şükranlarımı sunuyorum. Bu tez onlara ithaf edilmiştir.

## ÖZET

Bu araştırmayla, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin üniversitelerde psikolojik yıldırma ile ilgili algılarının incelenmesi ve akademisyenlerin psikolojik yıldırma algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve fakülte değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Betimsel tarama modelinde olan bu araştırmanın evrenini Dokuz Eylül Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 2400 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme belirlenirken tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki 13 fakültede 2011-2012 Eğitim Öğretim yılında görev yapmakta olan 1261 akademisyenden olmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "İş Yeri Yıldırma Ölçeği" isimli ölçek kullanılmıştır. Araştırmadaki verilerin istatistiksel analizinde frekans, yüzdelik, ortalama hesaplanmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalarda Bağımsız Gruplar t Testi, tek yönlü varyans analizi, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testlerinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçları; akademisyenlerin psikolojik yıldırma ile ilgili "Kesinlikle katılmıyorum" seviyesinde, diğeri bir ifadeyle yok denecek kadar az düzeyde maruz kaldıklarını, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre, bekâr akademisyenlerin ise evli akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldıklarını göstermektedir. "29 ve altı" ile "30-39" yaş grubundaki akademisyenler psikolojik yıldırma ile ilgili "40-49" ve "60 ve üzeri" yaş grubundaki akademisyenlere göre daha fazla maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Unvan değişkenine göre bakıldığında ise, araştırma görevlileri ve akademik uzmanlar, diğeri unvan gruplarına göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kalmaktadırlar. Psikolojik yıldırmanın sırasıyla en çok Hemşirelik, Denizcilik ve İlahiyat fakültelerinde yaşandığı görülürken; Mimarlık, Mühendislik ve Fen fakültelerinin puan ortalamaları oldukça düşüktür. Araştırma bulgularının alan yazındaki çalışmalarla paralellik gösteren yönlerine rağmen, akademisyen sayısının en az olduğu üç fakültede puan ortalamalarının yüksek bulunması alan yazındaki büyük örgütlerde psikolojik yıldırmanın daha fazla yaşandığı bulgusuyla çelişmektedir.

## ABSTRACT

With this study, it is aimed to examine the perceptions of academicians of İzmir Dokuz Eylül University on mobbing at universities, and to determine whether the perceptions of academicians on mobbing differ according to the variables of sex, age, marital status, title and faculty.

In this study which is in the model of descriptive survey, the universe is 2400 academicians of Dokuz Eylül University. Stratified sampling has been used while determining the sample of the study. The sample consists of 1261 academicians working at thirteen faculties in Dokuz Eylül University on 2011-2012 academic year. A scale named “Scale of Mobbing At Workplaces” has been used as the data collection instrument in this research. Frequency, percentage, average have been calculated through the statistical analysis of the survey data. In comparing the groups the Independent Samples t test, One Way Anova, Kruskal Wallis and Mann Whitney U tests have been used.

The results of the research show that academicians are exposed to mobbing behaviours in the level of “I totally disagree”, in other words hardly ever, and that female academicians suffer from mobbing more than males and that single academicians are more exposed to mobbing behaviours than the married. The academicians in the age groups of “29 and below” and “30-39” think that they are more affected from mobbing than the academicians at the age of “40-49” and “60 and over”. According to the title variable, the effect of mobbing on research assistants and specialists is more than the other academicians. Whereas mobbing has been most experienced in the faculties of Nursing, Maritime and Divinity respectively, the scale means of the faculties of Architecture, Engineering and Science are the least. Despite the findings of the study have parallels with the studies in the literature, the high scale means of the three faculties that have the fewest academicians contradict with the finding that mobbing is more experienced in big organizations.



## BÖLÜM I

### 1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıltılar, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

#### 1.1 Problem Durumu

Bireyler arası iletişim ve etkileşim, bir örgüt ve örgütün amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için büyük önem taşımaktadır. Bursalıoğlu'na (2000: 114) göre “yapı ve havasının özellikleri yüzünden, eğitim örgütlerinde informal iletişim, formal iletişimden daha önemli rol oynar. Böyle örgütlerde kişiler arası ilişkiler, yönetim süreçleri üzerinde derin ve geniş etkiler yapar; çünkü eğitim öncelikle sosyal ve politik bir girişimdir”.

Ast-üst ve eş statüdeki tüm çalışanların birbirleri arasındaki olumlu etkileşimler, olumlu bir iletişim ortamının oluşmasına olanak sağlamakla birlikte, örgüt amaçlarının başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için önemli bir itici güç oluşturmaktadır.

Kişiler arasındaki iyi ilişkiler, iş doyumunu ile ilişkilidir. Çalışan kişinin bir üst çalışandan ya da çalışma arkadaşından destek görmesi, onun için kişisel bir dayanak oluşturur. Öte yandan, kişiler arasındaki çatışmalar ise önemli bir stres kaynağıdır (Vartia, 1996).

Bir örgütte etkili bir iletişimin ve bunun devamlılığının sağlanmasında örgüt yöneticisine büyük görevler düşmektedir. Örgütlerde çıkması olağan birtakım sorunların ilgili kişiler tarafından en kısa sürede ve en doğru şekilde ele alınarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Sorunların çözümü aşamasında ortaya çıkan çatışmalar, örgütün ve çalışanların daha iyiye ulaşmalarını sağlamada önemli bir rol oynayabilirler, ancak ortadaki sorunların çözümü konusunda bir adım atılmazsa ya da sorunun üstesinden gelmede başarılı olunamazsa bu durum ileride psikolojik yıldırmanın bir nedeni haline gelebilir.

Psikolojik yıldırma, iş yaşamında her zaman var olmasına rağmen, ismi ancak yakın zamanlarda konulabilmiş bir olgudur. Örgütsel bir sorun olan psikolojik yıldırmanın, bireyin hem toplumsal hem de çalışma yaşamına zarar verici etkileri bulunmaktadır.

İş yerinde psikolojik yıldırma (mobbing) kavramı, ilk defa 1980'li yılların sonunda Alman psikolog Heinz Leymann tarafından tanımlanmış ve 1990'lı yıllardan itibaren örgütlerde yoğun olarak gözlenmeye başlamıştır.

Leymann'a (1996: 167-168) göre psikolojik yıldırma, "iş yerinde bir veya nadiren birkaç çalışanın, bir veya daha fazla çalışan (nadiren dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılmasıdır".

Psikolojik yıldırma kavramı yeni bir kavram olduğundan dolayı, üzerinde söz birliği edilmiş bir yıldırma tanımı bulunmamaktadır. Sonuç olarak psikolojik yıldırma çeşitli araştırmacılar tarafından iş yerinde duygusal taciz, iş yerinde zorbalık, psikolojik terör, duygusal suistimal, taciz, zorbalık, kötü muamele ve kurban etme, nezaketsizlik, kabalık, günah keçisi seçme, sağlığı tehdit eden liderlik, iş istismarı, suistimal ve adi zorbalık biçiminde ifade edilmiştir (Gökçe, 2008a; 2008b). Bu araştırmada "mobbing" olgusunun karşılığı olarak "iş yerinde psikolojik yıldırma" kavramı kullanılacaktır.

Davenport'a göre, iş yerinde psikolojik yıldırma bir insanı çalıştığı kurumdan ayrılmaya zorlamak amacıyla yersiz suçlamalar, aşağılamalar, genel tacizler ve/veya terör şeklindeki baskı unsurlarını art niyetli ve sistemli olarak uygulamaktır (akt. Çobanoğlu, 2005).

Psikolojik yıldırma, iş yerinde gerçekleşen bir yıpratma sürecidir (Gökçe, 2008b). Psikolojik yıldırma tanımına uyan olumsuz davranışlar listesi kapsamında haksız eleştiri, hata bulmak, zayıflatmak, yalnızlığa terk etmek, dışlamak, iki yüzlülük, asıl niyetini 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 edici eylemde bulunmak tarzında tutum ve davranışlar yer almaktadır (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008).

Leymann iş yerinde psikolojik yıldırmanın, “örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun” olduğunu belirtmektedir (akt. Tınaz, 2008).

Arpacıoğlu çalışmasında psikolojik yıldırmanın tüm sektörlerde görülmekte olduğunu; ancak kamu sektöründe, sosyal işlerde, öğretmenler arasında, eğitim kurumlarında risk faktörü olarak ortalamanın 2,8 katı daha yaygın olarak görüldüğünü ifade etmektedir. Buna ek olarak, satış elemanlığı, bankacılık ve sigortacılık sektörleri bu sektörü izlemektedir. Teknik elemanlar ve tıbbi yardımcı sektörlerde çalışanlar da yüksek psikolojik yıldırma riski taşımaktadırlar (akt. Aktop, 2006). Bu konuda yapılan bir diğer araştırma olan Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması (Fourth European Working Conditions) (2005) bulgularına göre; ülkelere göre çeşitlilik göstermekle birlikte Avrupa da çalışan her 20 kişiden biri (% 5) son 12 aylık dönem içerisinde psikolojik yıldırma maruz kalmıştır.

Björkqvist ve arkadaşları mağdurların maruz kaldıkları psikolojik yıldırmanın nedenleri değişkenlik göstermekte olup, üniversite çalışanları arasındaki mağdurlar; yıldırmanın iş ve statü yarışı, tacizcinin ve mağdurun kişilik özellikleri ve kıskanmadan kaynaklandığını söylemekte olup; Zapf, Knorz ve Kulla ise yaygın nedenleri iş yerinden uzaklaştırma isteği, örgüt iklimi, çözülmemiş çatışmalar, yoğun stres olarak belirlemiştir (akt. Vartia, 1996).

Psikolojik yıldırmanın cinsiyet ile ilişkisi Aktop (2006), Çay (2008), Çögenli (2010), Leymann (1996), Ertürk (2005), Orhan (2009), Acar ve Dündar (2008), Bingöl (2007), Einarsen ve Skogstad (1996), Karyağdı (2007), Tanoğlu (2006) ve Vartia (1996) gibi araştırmacılar tarafından saptanmaya çalışılmıştır.

Leymann (1996), Bingöl (2007), Aktop (2006), Çay (2008), Çögenli (2010), Einarsen ve Skogstad (1996), Orhan (2009), Rayner ve Hoel (1997), Dilman (2007), Gökçe (2006) ve Karyağdı (2007) yaş ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar yapmışlardır.

Medeni durumun psikolojik yıldırma maruz kalma ile ilişkisi Çay (2008), Çögenli (2010), Karyağdı (2007), Bingöl (2007) ve Dilman (2007) tarafından araştırılmıştır.

Dünyada psikolojik yıldırma olgusu yakın geçmiş zamanda dikkatleri çekmiş olup, bu olguyu konu edinen çalışmaların sayısı ise kısıtlı bulunmaktadır. Ülkemizde psikolojik yıldırma olgusu ile ilgili çalışmalarda bir artış görülmekle beraber, alan yazının bu konuda zenginleştirilmesi için nitelik ve nicelik açısından daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle üniversitelerde psikolojik yıldırma ile ilgili çalışma sayısındaki kısıtlılık dikkat çekmekte, bu araştırmanın alan yazındaki bu eksikliğin giderilmesine fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

### **1.2 Araştırmanın Amacı**

Psikolojik yıldırma olgusu ile ilgili yapılan literatür taramasında, büyük örgütlerde bu olgunun daha fazla gözlendiği dikkat çekmektedir. Dünyada ve ülkemizde yapılan araştırmalara sektörel olarak bakıldığında ise, yıldırmanın en fazla yaşandığı sektörlerden birinin eğitim olduğu görülmektedir (Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması, 2005). Ülkemizde özellikle daha çok sayıda akademisyenin görev yapmakta olduğu büyük üniversitelerde akademisyenlerin psikolojik yıldırma ile ilgili algılarını konu edinen az sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu bilgiler ışığında, alan yazına katkıda bulunması amacıyla Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin iş yerinde psikolojik yıldırma ile ilgili algılarının incelenmesi ve akademisyenlerin psikolojik yıldırma algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve görev yapılan fakülte değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi bu araştırmaya konu edilmiştir.

### **1.3 Araştırmanın Önemi**

Alan yazın incelendiğinde, Türkiye’de ilköğretim okullarında, sağlık sektöründe ve özel sektörde çalışan bireyler üzerine psikolojik yıldırma ile ilgili yapılan çalışmaların gittikçe artmaya başladığı; ancak üniversitelerde psikolojik yıldırma kavramı ile ilgili araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın Türkiye’nin en büyük üniversitelerinden birinde yapılmış olması ve bu nedenle kaynak yaratması açısından diğer araştırmacılara yol göstereceği, elde edilecek sonuçların ilgililerin psikolojik yıldırmanın ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

#### **1.4 Problem Cümlesi**

Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri nelerdir; bu düzeyler onların bireysel ve mesleki özelliklerine göre önemli farklılıklar göstermekte midir?

#### **1.5 Alt Problemler**

1. Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri nasıldır?
2. Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri, onların cinsiyetlerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir?
3. Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri, onların yaşlarına göre önemli bir farklılık göstermekte midir?
4. Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri, onların medeni durumlarına göre önemli bir farklılık göstermekte midir?
5. Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri, onların unvanlarına göre önemli bir farklılık göstermekte midir?
6. Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri, onların görev yaptıkları fakültelere göre önemli bir farklılık göstermekte midir?

#### **1.6 Sayıtlar**

1. Anket ve ölçekten elde edilen bilgiler ankete katılan akademisyenlerin gerçek düşüncelerini yansıtmaktadır.

#### **1.7 Sınırlılıklar**

1. Bu araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinden oluşturulan çalışma evreniyle sınırlıdır.

2. Araştırma Dokuz Eylöl Üniöersitesi'nde 2011-2012 Eğitim-Öğretim yılında görev yapan akademisyenlerin anket sorularına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

### 1.8 Tanımlar

**Psikolojik Yıldırma (Mobbing):** İş yerinde, bir veya nadiren birkaç çalışanın, bir veya daha fazla çalışan (nadiren dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılmasıdır (Leymann, 1996).

**Mağdur:** Psikolojik yıldırma eylemlerine maruz kalan kişidir (obanoğlu, 2005).

**Saldırgan (Psikolojik Yıldırmaı Uygulayan):** Kendinden daha zayıf veya küçüklere karşı ısrarlı biçimde ve zorbaca davranan kişidir (Randall'dan akt. Gökçe, 2008a).

**Akademisyen:** Üniöersite ve benzeri yüksek öğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özđün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvandır (<http://tr.wikipedia.org>).

**Algı:** Bireyin aldığı uyaranları, kendisine anlamlı hale gelecek şekilde sınaması, seçmesi, örgütlemesi ve yorumlaması sürecidir (Balcı, 2010).

## BÖLÜM II

### 2. İLGİLİ YAYIN ve ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde psikolojik yıldırma kavramı ile ilgili alan yazın taramasına ve kavram hakkında yapılmış olan yayın ve araştırmalara yer verilmiştir.

#### 2.1 Konu İle İlgili Alan Yazın Taraması

##### 2.1.1 Psikolojik Yıldırma Kavramı

Psikolojik yıldırma kavramı başlığı altında, bu olgunun bir terim haline nasıl dönüştüğü ile ilgili bilgiler, olguya ait tanımlar, tarihsel durum ve olgunun özellikleri ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

##### 2.1.1.1 Psikolojik Yıldırma Terimi

“Mob” sözcüğü, İngilizce’de *kontrol etmesi güç veya tehlikeli insan kalabalığı* ya da *çete* anlamlarına gelmektedir (“Macmillan English Dictionary”, 2002). Latince’de *kararsız kalabalık* anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir. “Mob” fiili Latince’de *ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek* anlamındadır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

İngilizce konuşulan ülkelerde mobbing davranışları olarak adlandırılan çoğu eylem için genellikle “bullying” (zorbalık) terimi kullanılmaktadır. Askeri örgütlerde, okullarda ya da iş yerlerinde zarar veren eylemlere yönelik çalışmalarda, farklı araştırma grupları tarafından farklı terimler kullanılmaktadır. Ancak farklılığı belirtmek için, “okulda zorbalık” (bullying at school), “iş yerinde zorbalık” (bullying at workplace) gibi psikolojik yıldırmanın ortaya çıktığı yer belirtilmektedir (Tınaz vd., 2008).

Terminolojide iş yerlerindeki benzeri eylemleri ifade etmek için “zorbalık” (bullying), “iş ya da işgören tacizi” (work or employee abuse), “kötü muamele” (mistreatment), “duygusal taciz” (emotional abuse), “kurban etme” (victimization), “gözdağı verme” (intimidation), “sözlü taciz” (verbal abuse), “yatay şiddet”

(horizontal violence), “saldırı” (gang up) gibi terimler de kullanılmaktadır (Tınaz vd., 2008; Gökçe, 2008a).

Tınaz (2008) çalışmasında, mobbing kavramının Türkçe karşılığı konusunda bir netlik bulunmadığını ve çeşitli tanımlamalar kullanıldığını ifade etmekte, ayrıca mobbing olgusunun birinci değişmez özelliğinin ‘iş yerinde gerçekleşiyor olması’ sebebiyle bu terimi Türkçe olarak ifade ederken eylemin iş yerinde geçtiğinin belirtilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca, mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak “yıldırkaçır” sözcüğünün kullanılmasıyla ilgili bir öneri de getirmiştir. Buna karşın Türkçe alan yazında bu karşılık pek kullanılmamaktadır.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu’na (2011) göre Komisyon, psikolojik yıldırmanın kelime anlamını tam olarak bulmak için Türk Dil Kurumuna başvurmuş ve Türk Dil Kurumu (TDK), mobbing kavramının karşılığı olarak “bezdiri” kelimesini belirlemiştir. TDK bezdiriyi “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamıştır.

### **2.1.1.2 Psikolojik Yıldırmanın Tanımı**

Alan yazında psikolojik yıldırma kavramının çeşitli tanımlamalarına rastlamak mümkündür. Psikolojik yıldırma ile ilgili araştırmaların öncüsü sayılan Leymann’a (1996: 168) göre yıldırma “iş yerinde, bir veya nadiren birkaç çalışanın, bir veya daha fazla çalışan (nadiren dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılmasıdır”. Leymann’ın bu tanımına paralel olarak Dökmen (2008: 162) de çalışmasında “bir veya birkaç kişinin bir kişiye yönelik olarak sergilediği organize ve süreklilik arz eden nitelikte, fiziksel ve/veya psikolojik zarara yol açan tacizci davranışlarına –saldırganlıklarına-” yıldırma (mobbing) adını vermiştir. Field ise “Görünürdeki Zorba” adlı kitabında yıldırma, hedef seçilenin kendine güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasızca saldırma şeklinde tanımlamıştır (akt. Gökçe, 2008a: 10).



Leymann'a göre iş yerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur (akt. Tınaz, 2008: 14). Adams iş yerinde yaşanan zorbalığı, genelde yönetimin rızası ile yapılan "sürekli kusur bulma" ve "insanları küçümseme" şeklinde tanımlamıştır (akt. Gökçe, 2008a: 10). Yıldırma çoğunlukla sözel saldırganlık olarak kabul edilirken, nadir olarak fiziksel şiddet içerir. Bu nedenle, fiziksel güç kullanılmadan gerçekleştirilen şiddet olarak kabul edilir (Gökçe, 2008b).

Namie (2003) psikolojik yıldırmanın "statü körü" (status-blind) kişiler arasında yaşanan bir düşmanlık olduğunu ileri sürer. Bu düşmanlık, hedef seçilene yani mağdura kasıtlı ve sürekli yöneltilir ve mağdurun sağlığının ve ekonomik durumunun ciddi biçimde zarar görmesine neden olur. Bu süreç, saldırganın kurban seçtiği kişiyi kontrol etme ihtiyacı sürdüğü müddetçe devam eder. Saldırgan bunu yaparken mağdurun iş yaşamındaki yasal haklarını da sık sık ihlâl eder (Gökçe, 2008a).

Psikolojik yıldırma; saldırgan, mütecaviz ya da hakaret edici davranışlarla gücü kötüye kullanarak mağdurun aşağılanmasına neden olmaktır. Psikolojik yıldırma ile mağdurun özgüveni zayıflatılır ve kronik bir endişe ve yoğun stres altında kalması amaçlanır (Tınaz, 2008). Benzer bir ifadeyle Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 4) psikolojik yıldırmanın "birini yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek veya ondan tepki almak amacıyla tekrarlı ve sürekli yapılan girişimler" olduğunu öne sürmektedir. Davenport ve arkadaşlarına (2003) göre bir davranışın yıldırıcı olabilmesi için, o davranışın sürekli olarak diğer kişiyi kışkırtması, korkutması, yıldırması, ona baskı yapması veya onun rahatını kaçırmaması gerekmektedir.

Tınaz (2008) çalışmasında psikolojik yıldırma'yı "oyuncuların eşit şartlarda bulunmadığı, acımasız bir oyun" olarak tanımlamakta ve kişinin manevi düzeyinin çok daha ilerisine giden; mesleğine, özsaygısına, özgüvenine, psikofizik ve sosyal bütünlüğüne yönelik ağır bir saldırı olarak ifade etmektedir.

Özetlemek gerekirse, psikolojik yıldırmada mağdurun saygı duyulmayan bir hedef haline gelmesi söz konusudur. Hedef seçilen kişiyi, yani mağduru iş

ortamından uzaklaştırmayı amaçlayan dedikodular ve mağdurun örgüt içindeki itibarını zedelemeyi amaçlayan haince yapılan davranışlar yıldırmaı oluşturur. (Waggoner; akt. Gökçe, 2008a).

Tablo 1’de psikolojik yıldırma terimine ait farklı tanımlar da görölmektedir.

**Tablo 1**  
**Psikolojik Yıldırma İle İlgili Tanımlar**

REFERANS	TARİH	TERİM	TANIM
Brodsky	1976	<i>Taciz</i> ( <i>Harassment</i> )	Bir kişi tarafından başkasına ısrarla devam eden işkencevari olan, yıpratıcı, hayal kırıklığına uğratan davranışlardır. Bu tür davranışlar kurbanı tahrik eder, baskı altında bırakır, korkuya, yılmaya veya en azından kurbanda rahatsızlığa neden olur.
Thylefors	1987	<i>Günah Keçisi İlan Etme</i> ( <i>Scapegoating</i> )	Bir kişinin veya grubun, bir veya birden fazla bireye belli bir periyot boyunca sürekli olarak olumsuz davranışlarda bulunmasıdır.
Matthiesen, Rakness, Rrökkum	1989	<i>Yıldırma</i> ( <i>Mobbing</i> )	Bir veya daha fazla kişinin iş grupları içerisindeki bir veya daha fazla kişiyi hedef alan sürekli olarak devam eden olumsuz davranışlarıdır.
Leymann	1990	<i>Yıldırma (Mobbing), Psikolojik Terör</i> ( <i>Psychological Terror</i> )	Bir veya birkaç kişi tarafından yalnızca bir kişiyi hedef alan düşmanca, ahlak dışı ve sistematik iletişim biçimidir.
Kile	1990	<i>Sağlığı Tehdit Eden Liderlik</i> ( <i>Health Endangering Leadership</i> )	Bir yönetici tarafından astlarına açık veya gizlice ama sürekli olarak uygulanan, utandıran ve taciz eden davranışlardır.
Wilson	1991	<i>İş Yeri Travması</i> ( <i>Workplace Trauma</i> )	Çalışanın maruz kaldığı, başka bir çalışan ya da yönetici tarafından sürekli olarak yapılan istemli ve kötü niyetli davranışlardır. Bu davranışlar kurbanda iş yerine karşı yabancılaşma, adaptasyon sorunu ve izole edilmişlik hissi uyandırır.
Ashfort	1994	<i>Adi Zorbalık</i> ( <i>Petty Tyranny</i> )	Bir yöneticinin sahip olduğu yetkiyi astlarını aşağılamada, farklı fikirleri susturmada, anlayıp dinlemeden keyfi cezalandırmada kullanarak kendini yüceltmesi davranışıdır.
Vartia	1993	<i>Taciz</i> ( <i>Harassment</i> )	Bir kişinin, bir kişi veya grup tarafından tekrarlı olarak olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır.
Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck	1994	<i>Taciz</i> ( <i>Harassment</i> )	Karşı tarafın kendini müdafaasını engellemek için, bir veya birkaç nedeni bahane ederek fiziksel veya zihinsel acı vermek yoluyla tekraren rahatsız edilmesidir.
Adams	1992	<i>Zorbalık</i> ( <i>Bullying</i> )	Özel veya kamusal alanda bir kişiyi hedef alan ve kurbanı utandıran, sindiren; ısrarcı eleştiri, suiistimal ve olumsuz davranışlar bütünüdür.

Kaynak: Einarsen; akt. Tanoğlu, 2006.

Tablo 1’de psikolojik yıldırma teriminin yabancı alan yazında her ne kadar çeşitli karşılıkları bulunsa da, tanımların özünde bu olgudan zarar gören bireyin psikolojik yıldırma davranışlarına sürekli ve sistemli bir şekilde maruz bırakılması öne çıkmaktadır.

### 2.1.1.3 Psikolojik Yıldırma Kavramına Tarihsel Bakış

Yıldırma, Alman iş psikologu Harald Ege’e göre, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19. yüzyılda biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir terimdir (Tınaz, 2008).

Dökmen’e göre (2008),

1960’lı yıllarda ise Avustralyalı bilim adamı Konrad Lorenz, doğada bir kazın bir tilkiye saldırmadığını, ancak birden fazla kazın bir araya gelip güç birliği yapmaları durumunda bir tilkiyi kaçırabildiklerini, hatta sakatlayabildiklerini gözlemiştir. Lorenz, kazların ve başka hayvanların ortaya koydukları, rakibi bertaraf etmeye, kaçırmaya yönelik bu davranış biçimine “mobbing” adını vermiştir (s.162).

Çobanoğlu’nun (2005: 26) çalışmasına göre, daha sonraki yıllarda İsveçli bilim adamı Dr. Peter Paul Heinemann okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele almış ve 1972 yılında İsveç’te “Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” (Mobbing: Group Violence Among Children) adlı kitabını yayınlamıştır. Dr. Heinemann, mobbing sözcüğünü çocuklar arasında görülen zorbalık ve şiddet hareketlerinin önü alınamazsa, kurbanları ümitsizlik ve korku nedeniyle intihara kadar götürebildiğini vurgulamak için kullanmıştır.

1976 yılında iş yerinde zorbalık konusunda “Taciz Edilmiş Çalışan” (The Harassed Worker) adlı kitabı yazan Amerikalı Psikiyatrist Dr. Carrol Brodsky, bu çalışmasında bir kişiye yönelik olarak tekrarlayıcı ve sürekli bir biçimde yapılan küçük düşürücü, umut kırıcı, aşağılayıcı, baskılayıcı, ürkütücü, sindirici ve rahatsızlık verici davranışları tanımlamak üzere taciz terimini kullanmıştır (Tınaz, 2008: 12). Ancak Brodsky bu konuları mobbing bağlamında, doğrudan ve bilinçli olarak analiz etmemiştir. Daha çok, sıradan bir çalışanın günlük yaşantısındaki güçlüklerin yarattığı stres üzerinde durmuştur (Leymann, 1996: 168).

Avrupa’da iş yerlerinde erkekler tarafından cinsel tacize uğrayan kadınların 15 yıl kadar süren hak arama çabaları, örgütlerde cinsel tacizi konu alan kanunların yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Aynı şekilde örgütlerde ırkçılığın yoğun biçimde yaşanması, bu konuda yapılan hak arama çabalarını beraberinde getirmiş ve bu çabalar, örgütlerde ırkçılığı önleyici kanunların yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Oysa dikkatlerin okullarda yaşanan zorbalık üzerine yoğunlaşması, sonrasında iş yerlerinde de bir çeşit zorbalık yaşandığının fark edilmesi, ancak 1980’lerin sonlarında doğru gerçekleşmiştir (Gökçe, 2008b: 16).

İş yaşamında mobbing kavramının ilk kez 1980’li yılların başında İsveç’te yaşayan Alman asıllı endüstri psikologu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir (Tınaz vd., 2008). Leymann, psikolojik şiddet kavramını, çalışanlar arasında uzun dönemli ve bilinçli olarak uygulanan düşmanca davranışları tanımlamada kullanarak, görüş ve araştırmalarının alan yazında, iş yerinde psikolojik şiddet araştırmalarının merkezini oluşturmasını sağlamıştır. Leymann (1996) çalışmasında, “mobbing” ve “bullying” terimlerinin kullanım alanlarını ayırarak okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar veren, fiziksel saldırı ve şiddet içeren eylemler için “bullying” terimini; iş yerlerinde yetişkinler arasındaki düşmanca tavırlar/davranışlar için “mobbing” terimini kullanmayı tercih etmiştir.

1988’de BBC için hazırladığı programlarda mobbing olgusuna kamuoyunun dikkatini çeken ilk isimlerden biri olan İngiliz gazeteci Andrea Adams, 1992’de yayınlanan “İş Yaşamında Zorbalık: Karşılaşma Ve Başa Çıkma Yolları” (Bullying at Work: How to Confront and Overcome) adlı kitabında “bullying” terimini, “sürekli olarak kusur bulma” ve “bireyi küçük düşürme” anlamlarında kullanmaktadır. Bu eylem biçimlerini ise; genellikle böyle bir ortama sessiz kalan bir yönetim anlayışının varlığı ile ilişkilendirmektedir (Tınaz vd., 2008).

İş yerinde mobbing konusunda belki de en büyük adım, 1992’de Almanya’da Leymann’ın yardımları ile ilk mobbing kliniğinin açılması ile atılmıştır (Groeblichhoff ve Becker; akt. Gökçe, 2008b: 18). Yine Leymann’ın uyarıları ile; özellikle Norveç ve Finlandiya başta olmak üzere İngiltere, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avustralya, Yeni Zelanda, Japonya ve Güney Afrika’da pek çok araştırma yapılmıştır (Çobanoğlu, 2005: 27).

Avrupa İş ve Örgüt Psikolojisi Derneği'nin (European Association of Work and Organizational Psychology) resmi dergisi olan "European Journal of Work and Psychology" 1996 yılında mobbinge özel bir sayı yayınlamış olup, dergide Leymann (1996) başta olmak üzere Einarsen (1996), Skogstad (1996), Vartia (1996), Zapf, Knorz ve Kulla (1996), Niedl (1996) gibi önemli araştırmacıların makalelerine yer verilmiş, böylelikle de iş yerinde psikolojik yıldırma kavramı gerçek anlamda bilimsel olarak ele alınıp incelenmiştir.

Türkiye'de de konuyla ilgili olarak son yıllarda giderek artan sayıda araştırmalar yapılmakta, makaleler ve kitaplar yayımlanmaktadır (Çobanoğlu, 2005; Gökçe, 2008a, 2008b; Tınaz, 2008; Tutar, 2004; Yaman, 2009; Yüçetürk, 2003). Nitekim ülkemizde sendikalar, meslek örgütleri ve insan kaynakları bölümlerinin bu sorunla daha çok ilgilenmeye başlamış oldukları ve psikolojik yıldırma ile ilgili ulusal ve uluslararası araştırmaların daha da arttığı görülmektedir.

#### **2.1.1.4 Psikolojik Yıldırmanın Özellikleri**

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar göstermiştir ki, en kısa psikolojik yıldırma süresi 6 ay, genelde ortalama süre 15 ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönem ise, 29-46 aydır ("TBMM Komisyon Raporu", 2011).

Psikolojik yıldırmanın türü, ne kadar süre devam edeceği veya yoğunluğunun ne kadar olması gerektiği hususunda belirleyici bir ölçü ortaya koymak mümkün olmamaktadır. Literatürde "en az altı ay devam eden yıldırmadan" veya "üç ayla üç yıl arası devam eden yıldırmadan" psikolojik yıldırma olarak bahsedildiği görülmekte ise de, psikolojik yıldırmanın teşhisi için yıldırma eylemlerinin süresinden ziyade, mağdurlar üzerindeki etkileri önem taşımaktadır. Zira hangi süre ve yoğunluğun neticesinde tazmini gereken bir zararın ortaya çıkmış sayılacağı, psikolojik tacize uğrayan kişinin bu tacize katlanma seviyesine göre, kişiler arasında değişebilecek öznel bir durumdur (İlhan, 2010)

Avrupa'daki duruma bakıldığında; 25 Avrupa ülkesi genelinde iş yerinde mobbinge maruz kalma oranının %5 olduğu ve her 20 çalışandan birinin, son bir yıl içinde psikolojik yıldırma ile karşılaştığı belirtilmiştir (Gün, 2010). Türkiye Mobbing Araştırması'nın (2012) sonuçlarına göre, Türkiye genelinde görüşülen çalışan kişilerin %10'u kendisinin, %6'sı ise bir yakınının psikolojik yıldırma ile

karşılaştığını belirtmiştir. En sık yaşandığı belirtilen psikolojik yıldırma türü genel olarak yıldırma/ yıpratma, kapasitenin üzerinde iş yüklemek ve alay/ küçük düşürmek/ hakaret olarak ortaya çıkmıştır.

İş yerinde psikolojik yıldırma maruz kalma riskinin bazı sektörler ve meslek grupları için daha fazla olduğu bilinmektedir. 2005 Avrupa Çalışma Koşulları Anketi sonuçlarına göre, iş yerinde psikolojik ve fiziksel şiddetle karşılaşma riski özel sektörde çalışanlara karşılık (%4) kamu sektöründe (%6) daha yüksektir. Bunun nedenleri arasında kamu sektöründe işten çıkarılma riskinin az olması ve çalışanların işlerini kolay kolay terk edememeleri sayılabilmektedir. Avrupa’da yapılan çalışmalar, sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler, kamu daireleri, eğitim, bankacılık ve sigorta sektörlerinde çalışanların daha sık psikolojik yıldırma maruz kaldığını göstermektedir. Bu sektörlerin başında sağlık sektörü olduğu ve sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma maruz kalma riskinin diğer hizmet sektöründeki meslek gruplarına göre 16 kat daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ayrıca üniversite çalışanları da sıklıkla psikolojik tacizle karşı karşıya kalmaktadır. (“TBMM Komisyon Raporu”, 2011).

TBMM Komisyon Raporu’na göre (2011),

Genelde kadın-erkek oranının eşit olduğu iş yerlerinde fiziksel taciz, daha az oranda ortaya çıkmaktadır. Erkek yoğun iş çevrelerinde fiziksel şiddet daha yoğunken, kadınların yoğun olduğu iş yerlerinde ise psikolojik yıldırma daha sıklıkla görülmektedir. Psikolojik yıldırmanın kamu sektörünün sağlık, eğitim, sosyal yardım kurumları gibi kadın yoğun iş yerlerinde daha çok görülmesi, kadınların özellikle diğer kadınlara karşı pasif-saldırgan davranışlar sergilemesi ile açıklanmaktadır. Yine, cinsiyet açısından, her ne kadar bazı çalışmalarda aksi bir sonuç olsa da, genel olarak kadınlar, erkeklerden daha fazla psikolojik yıldırma maruz kalmaktadır.

Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (2005) sonuçları; kadınların (%6) erkeklere (%4) göre, 30 yaş altı kadınların ise (%8) diğer yaştaki kadınlara göre daha fazla psikolojik yıldırma mağduru olduğunu göstermektedir.

### **2.1.2 Psikolojik Yıldırma Süreci**

Psikolojik yıldırma süreci başlığı altında; psikolojik yıldırma davranışları, bu olgunun aşamaları, olguda yer alan kişiler ve psikolojik yıldırmanın türleri ele alınmaktadır.

### 2.1.2.1 Psikolojik Yıldırma Davranışları

Leymann'ın, psikolojik yıldırma envanterinde (Leymann Inventory Of Psychological Terrorization: LIPT) tanımlamış olduğu 45 ayrı psikolojik yıldırma davranışı bulunmaktadır.

Leymann psikolojik yıldırma davranışlarını beş gruba ayırmıştır. Bunlar iletişim imkânlarına saldırılar, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, yaşam ve mesleki durumuna saldırılar, sağlığa saldırılar şeklindedir (akt. Zapf, Knorz & Kulla, 1996). Leymann'ın bu başlıklar altında topladığı psikolojik yıldırma davranışlarına farklı araştırmalarda farklı ifadelerle rastlansa da, temelinde benzer davranışlar yer almaktadır. Örneğin; Carnero ve arkadaşlarının çalışmasına (2006) göre psikolojik yıldırma davranışları şöyledir:

#### **Birinci Grup: İletişim İmkânlarına Saldırılar**

1. Saldırgan, mağdura iletişim kurma imkânı tanımaz.
2. Mağdur susturulur ya da sözü sürekli kesilir.
3. Meslektaşları mağdurun iletişim kurmasını engeller.
4. Meslektaşları mağdura bağırırlar.
5. Mağdur, işteki görevleri ile ilgili sözlü saldırılara maruz kalır.
6. Mağdur, kişisel hayatı ile ilgili sözlü saldırılara maruz kalır.
7. Mağdur, telefonla taciz edilir.
8. Mağdur, sözlü tehditlere maruz kalır.
9. Mağdur, yazılı tehditlere maruz kalır.
10. İş yerindeki insanlar, mağdur ile iletişim kurmayı reddederler.
11. Mağdura, orada yokmuş gibi davranılır.

#### **İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırılar**

12. Saldırgan, mağdur ile konuşmaz.
13. Mağdurun saldırgan ile konuşması engellenir.
14. Mağdur, diğer çalışanlardan ayrı bir odada bırakılarak soyutlanır.
15. Meslektaşlarının mağdur ile konuşması yasaklanır.
16. Mağdurun fiziksel varlığı inkâr edilir.

### **Üçüncü Grup: İtibara Saldırılar**

17. İş yerinde, mağdur hakkında iftiralar atılır ve yalan söylenir.
18. Mağdur hakkında dedikodu yapılır.
19. Mağdur, alay konusu edilir.
20. Mağdurun akıl hastası olduğu söylenir.
21. Saldırgan, mağdurun psikolojik tedavi görmesi için baskı yapar.
22. Mağdurun hasta olduğu düşünülür.
23. Mağdurun sesi, jest ve mimikleri taklit edilir.
24. Mağdur, dini ya da siyasi inançları ile ilgili sözlü saldırılara maruz kalır.
25. İş yerindeki insanlar mağdurun özel yaşamıyla alay ederler.
26. İş yerindeki insanlar, mağdurun etnik kökeni ya da milliyeti ile alay ederler.
27. Mağdur, küçük düşürücü işler yapmaya zorlanır.
28. Mağdur, kötü niyetli kişiler tarafından kontrol edilir ve mağdurun işteki performansı izlenir.
29. Mağdurun kararları sorgulanır.
30. Mağdura ağza alınmayacak ve aşağılayıcı sözlerle hakarete bulunulur.
31. Mağdura cinsel imalarda bulunulur.

### **Dördüncü Grup: Mesleki Duruma Saldırılar**

32. Mağdura hiçbir özel görev verilmez.
33. Mağdur iş yerinde herhangi bir etkinlikten yoksun bırakılır.
34. Mağdura anlamsız işler verilir.
35. Mağdura kapasitesinin çok altında görevler verilir.
36. Mağdura sürekli yeni görevler verilir.
37. Mağdura küçük düşürücü işler verilir.
38. Mağdura kapasitesinin çok üstünde işler verilir.

### **Beşinci Grup: Sağlığa Saldırılar**

39. Mağdura tehlikeli görevler verilir.
40. Mağdura fiziksel tehditlerde bulunulur.
41. Mağdura, bir tehdit olarak fiziksel saldırıda bulunulur.



- 42. Mağdura sağlığını etkileyecek ciddi fiziksel saldırıda bulunulur.
- 43. Mağdur kasıtlı olarak büyük miktarda para harcamaya zorlanır.
- 44. Mağdurun iş yerinde ya da evinde bazı kazalara yol açılır.
- 45. Mağdura cinsel tacizde bulunulur.

Yukarıdaki maddeler bir çalışanın iş yerinde karşılaşılabileceği her türlü psikolojik yıldırma davranışını içermekte ve bu davranışlar yönelik oldukları öğelere göre gruplandırılmaktadır.

### 2.1.2.2 Psikolojik Yıldırmanın Aşamaları

Leymann'a (akt. Tınaz, 2008: 64) göre psikolojik yıldırma dört aşamadan meydana gelen bir süreçtir. Bu aşamalar araştırmacı tarafından şu şekilde ifade edilmiştir:

1. *Kritik Olay*: Tetikleyici durum her zaman, çatışma olarak tanımlanabilecek bir durumdur. Bu sebeple psikolojik yıldırma bazen “şiddetlenen bir çatışma” olarak algılanabilir. Tam olarak psikolojik yıldırma şeklinde algılanmayan bu ilk kısa evre, sonraki evrede iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından gerçekleştirilen, kişiyi damgalayıcı eylemlere dönüşebilir.
2. *Psikolojik Yıldırma ve Damgalama*: Psikolojik yıldırma davranışları, normal etkileşim sürecinde yukarıda bahsedilen, kişiyi dışlamak ya da işten atmak amacıyla yapılmayan, saldırganlık içermeyen bir sürü davranışı içerebilir. Ancak bu davranışlar günlük olarak, uzun bir süre boyunca ve düşmanca bir amaçla uygulanmaya başlarsa, bu durumda davranışın içeriği değişebilir ve bu davranışlar grup içerisindeki kişiyi damgalamada kullanılabilir. Normal günlük iletişimde anlamına bakılmaksızın gözlenen bu davranışlar, kişinin üzerine gitmek ya da onu cezalandırmak niyetine dayanan ortak bir paydada buluşmaktadırlar.
3. *Personel Yönetimi*: Yönetim, sürece dâhil olduğunda ilk aşamada ortaya çıkan önyargıları kabul etme, durumu yanlış değerlendirme ve suçu yalnız bırakılan psikolojik yıldırma mağdurunda bularak, mağdurdan kurtulmaya çalışma eğiliminde olabilir. Bu, bireyin insan haklarının ciddi şekilde ihlalleriyle sonuçlanabilir. Bu aşamada mağdur damgalanmış olur ve çalışma ortamının psiko-sosyal ortamından sorumlu olan yönetim, bu sorumluluğu reddederek psikolojik yıldırma süreci içindeki yerini alabilir.

4. *Yanlış Tanılar:* Mağdur kişi, sorunlarını çözmek için psikolog ya da psikiyatrdan yardım arayışına girdiğinde, çoğunlukla iş yerinde psikolojik yıldırma konusunda yeterli bilgisi olmayan bu uzmanların, durumu yanlış yorumlama riski vardır. Bu risk, mağdurdaki durumun paranoya, bipolar bozukluk (manik-depresif hastalık), uyum bozukluğu ve karakter bozukluğu olarak damgalanmasıdır. Bu değerlendirme mağdurun mesleki rehabilitasyon sürecinden fayda sağlaması ihtimalini yok edebilir.

5. *İşten Çıkarılma:* İş yerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Psikolojik yıldırma süreci sonucunda iş yerinden uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı, Travma Sonrası Stres Bozukluğunu (TSSB) tetikler.

### 2.1.2.3 Psikolojik Yıldırma Sürecindeki Kişiler

Çalışma yaşamında herkes, iş yerinde psikolojik yıldırma olgusu içinde rol almaya adaydır. Güçlü ve mücadeleci, işini başarıyla sürdüren bir işgören, yarın onun, kendisine rakip olmasından korkan amirinin tacizci davranışına maruz kalabilir. Bir başka olguda işgören, örgüt kültürü ve yapısından kaynaklanan herhangi bir neden veya kendi kişiliğinin sapkınlığının yansıması olarak başkalarına yönelttiği davranışlarla, yıldırmanın uygulayıcısı haline gelebilir. Bir diğer olguda ise birey, iş yerinde psikolojik taciz eyleminin uygulandığı ve bir başka bireyin hedef alındığı bir süreçte kendini, izleyici konumunda ve belki de bir süre sonra taciz uygulayıcının ortağı olarak bulabilir (Tınaz vd., 2008).

Psikolojik yıldırma sürecinde üç tip insan grubu bulunmaktadır:

1. Psikolojik yıldırma uygulayanlar
2. Psikolojik yıldırma maruz kalanlar
3. Psikolojik yıldırma seyirci kalanlar

Vartia'nın (1996) çalışmasında psikolojik yıldırmanın hem mağdurları hem de tanıkları, iş çevreleriyle ilgili memnuniyetsizliklerini ifade etmişlerdir.

### 2.1.2.3.1 Psikolojik Yıldırma Uygulayanlar

Psikolojik yıldırma uygulayan kişileri tanımlamada “saldırgan”, “tacizci”, “zorba”, “yıldırma” gibi sözcükler kullanılmaktadır. Leymann’a göre bireylerin neden psikolojik yıldırma başvurdukları üzerine yapılan araştırmalarda, çoğu kez saldırganların psikolojik durumları ve eylemleri temel alınmakta ve genellikle bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek amacıyla psikolojik yıldırma başvurdukları görülmektedir (akt. Tınaz, 2008).

Yapılan araştırmalarda psikolojik yıldırma uygulayanlar aşırı kontrolcü, korkak, işleri için vazgeçilmez olduğunu düşünen, ayrıcalıklı olmak isteyen ve iktidar açlığı olan kişiler olarak tanımlanmaktadır (“TBMM Komisyon Raporu”, 2011).

Salvucci’ye göre, saldırganların mevcut bulunan birtakım ortak özellikleri şunlardır (akt. Yaman, 2009: 36-37):

- Başkalarını sözlü veya fiziksel eylemlerle kontrol altına alma ihtiyacı duymak
- Başkalarından daha çabuk sinirlenmek ve güç kullanmak
- Mağdurlarla ilişkilerinde onların sorunlarını yeterince anlayamamak
- Saldırgan davranışlar gösterenleri örnek almak ve saldırgan gruplarla ilişkili olmak
- Sürekli saldırgan davranışlar içinde bulunmak
- İnsanların hareketlerinde düşmanca niyetler aramak
- Sinirli ve kindar olmak
- İnsanlarla iletişimde ve yapıcı problem çözme becerisi konusunda ebeveynlerinin yeterince örnek olamamış olması
- Saldırganlığı benlik imajlarını korumanın bir yolu olarak görmek
- Pek çok ailevi sorun yaşamak, evde fiziksel ve duygusal istismara uğramak
- Takıntılı ve katı hareketler sergilemek.

Saldırgan kendinden daha zayıf veya küçüklere karşı ısrarlı biçimde ve zorbaca davranır. Saldırgan aynı anda hem hoşsohbet hem de kötü niyetlidir. Ancak modern hayatta bu tip kişiler “iyi insan” veya “sevgili kişiler” olarak kabul edilir.

Shakespeare de eserlerinde saldırganı uyanık, neşeli, gösterişli biçimde canlı olarak betimler (Randall; akt. Gökçe, 2008a). Modern örgütlerde de bir yandan üstlerine karşı nazik ve güler yüzlü davranan, diğer yandan meslektaşlarına ve astlarına karşı nezaket altında ince ince düşmanca davranan kişilere rastlanmaktadır. Öyle ki, biri ortaya çıkıp da böyle biri tarafından yıldırıldığını iddia ettiğinde, böylesine kibar birine iftira atıyormuş gibi suçlanır.

Saldırganlar farklı özelliklere sahip olup, aniden değişebilmekte ve belirli bir kişilik grubuna tam anlamıyla uymamaktadırlar. Ancak tanımlanan olası saldırgan profillerinden bazıları şu şekildedir (Spano, Bottin & Mestroni; akt. Tınaz, 2008):

a. *Narsisist Yıldırmacılar*: Bu kişiler, aslında reddettikleri kendi acılarını ve iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek denge kurmaya çalışan tiplerdir. Kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir varlık olarak gördükleri için, her şeyi hak ettiklerine inanırlar. Yeterli bir başarı göstermemekle birlikte, diğerlerinin kendilerini bu şekilde kabul etmelerini beklerler.

b. *Hiddetli Yıldırmacılar*: Bu kişiler, içlerindeki öfkeyi engelleyemedikleri ve problemleriyle başa çıkmayı çoğunlukla başaramadıkları için başkalarıyla uğraşan tiplerdir. Sebepsiz öfke patlamaları yaşayıp, daha sonra hiçbir şey olmamış gibi işlerinin başına dönüp çalışabilirler. Diğer kişilerin duygu ve düşüncelerini aşağılar, hedef aldıkları kişileri, işlerini kaybetmek veya işlerini değiştirmekle tehdit eder ve her şeyin onların söylediği şekilde yapılmasını isterler.

c. *İki Yüzlü Yılan Yıldırmacılar*: Başkalarının üstünlüğünü, başarılarını ya da yükselmelerini hazmedemedikleri için devamlı yeni kötülüklerin peşinde olan kişilerdir. Bu kişilerin en önemli özellikleri karşısındakini strese sokmak ve mahvetmek için devamlı yeni yollar aramaları, yaptıkları her şeyin bilincinde olmaları ve saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümsemeleridir.

d. *Megaloman Yıldırmacılar*: Bu kişiler, kendilerini diğer insanlardan üstün görür, hedef seçtikleri kişilere sürekli kendilerinin üst olduğunu kabul ettirme gereği duyarlar. Koşullara göre yeni kurallar uydurarak, özellikle iş yerindeki başarılarıyla kariyer yolları açık olan hedeflerinin, yollarını kapatmaya çalışırlar.

e. *Eleştirici Yıldırımcılar*: Başkalarının yaptıkları işten hiç memnun olmazlar ve sürekli eleştirirler. Yaptıkları tüm eleştirilere karşın, kendileri de bir çözüm önermezler.

f. *Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırımcılar*: Çalışma yaşamı dışında yaşanan tüm olumsuz duygular, tüm yetersizlikler ya da kötü deneyimler, bu kişiler tarafından iş yerinde başkalarına yansıtılır. Onlara göre diğer insanlar, benzer sorunları ve olumsuz duyguları yaşamadıkları için birer düşmandırlar.

Diğer yıldırımcı tipleri ise; fesat, tesadüfi, pusuda bekleyen, dalkavuk, zorba, korkak, kıskanç ve hırslı yıldırımcılardır.

### 2.1.2.3.2 Psikolojik Yıldırmaya Maruz Kalanlar

İlgili alan yazında iş yerinde psikolojik yıldırmaya maruz kalan bireyler için “mağdur”, “kurban”, “hedef” gibi tanımlamalar kullanılmaktadır. Gökçe’ye göre (2008b: 23,31) yıldırma sonucu savunmasız hale gelerek işini, sağlığını ve sosyal bağlarını kaybeden kişiye ‘kurban’; yıldırma ile çeşitli stratejiler kullanarak saldırganlarla başa çıkabilen kişiye de ‘mağdur’ denilmesi uygundur.

TBMM tarafından hazırlanan rapora (2011) göre yapılan araştırmalar, psikolojik yıldırmaya maruz kalan kişilerin çalışma hayatlarında zekâ, dürüstlük, yaratıcılık, başarı gibi birçok olumlu özellik gösteren duygusal zekâsı yüksek kişiler olduklarını ortaya koymakta ve yasal dayanak olmadığı ve yasalarda tanımlanmadığı için, ispatı çok kolay olmayan bu olgunun, kişiyi yalnızlaştırdığını açıklamaktadır.

Ünlü Amerikalı psikolog Herbert Freudenberger, tükenmişliği şöyle tanımlamaktadır: “Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanmayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” (Sürgevil; akt. Çabuk, 2010: 41). Psikolojik yıldırma mağdurunun yaşadığı tükenmişlik süreci, sistemli ve sürekli bir yıldırma politikasının doğurduğu ümitsizlik, çaresizlik ve harekete geçememe gibi duygu ve davranış körelmeleri biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Mağdurun yaşadığı şeyler ne kadar ağır olursa olsun “susmaya” iten faktörler arasında yaşamsal ihtiyaçların devamını sağlamak, iş hayatında varlığını sürdürmek ve başkalarının, hakkında ne düşüneceği endişesi, yani toplum tarafından da dışlanma kaygısı yer almaktadır (Çabuk, 2010).

Huber'e göre psikolojik yıldırma olgusunda "mağdur" durumundaki bireyler için bir kişilik tiplemesinden bahsetmek mümkün değildir, ancak şu dört tip kişinin psikolojik yıldırma maruz kalma tehlikesi bulunmaktadır (akt. Tınaz, 2008: 102-103) :

a. *Yalnız Bir Kişi*: Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir iş yerinde çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir iş yerinde çalışan tek bir erkek olabilir.

b. *Acayip Bir Kişi*: Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan bir kişi söz konusudur. Örneğin; farklı tarzda giyinen bir kişi, engelli bir kişi ya da herkesin evli olduğu bir ortamda bekâr bir kişi bu grupta yer alabilmektedir. Azınlık bir gruba dâhil olan kişinin psikolojik yıldırma maruz kalma olasılığı çok yüksektir.

c. *Başarılı Bir Kişi*: İş yaşamında önemli bir başarı elde etmiş ya da yönetimin / amirin / müşterinin takdirini kazanmış bir kişi, çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir ve kurban olabilmektedir.

d. *Yeni Gelen Kişi*: İş ortamına yeni gelen bir kişinin orada çalışanlardan belli özellikleri açısından (örneğin; daha genç olması, daha güzel olması, daha başarılı olması gibi) farklı olması ya da o görevde yeni gelenden önce çalışan kişinin diğerleri tarafından çok seviliyor olması gibi nedenler yeni gelen kişinin kurban seçilmesine neden olabilmektedir.

Mobbing mağdurlarının, genellikle duygusal zekâları yüksektir. Kendi davranışlarını sık sık gözden geçirirler; yanlış yaptıklarını anladıklarında ise hemen bunu düzeltmeye çalışırlar. Kurban olarak seçilenler, genellikle kendilerine özgü ilkeleri olan ve hiçbir zaman başkaları tarafından yönlendirilemeyen insanlardır (Yeni Şafak Gazetesi, 2002).

### 2.1.2.3.3 Psikolojik Yıldırma Seyirci Kalanlar

İş yerinde psikolojik yıldırma sürecinde "izleyici", "tanık" veya "seyirci" olarak rol alanlar, Tınaz ve arkadaşlarına (2008) göre sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, olan bitenler karşısında çoğu kez susmayı tercih eden kişilerdir. İzleyici tiplerini beş grupta toplamak mümkündür (Tınaz, 2008; Tınaz vd., 2008). Bunlar;

- a. *Diplomatik İzleyici*: Herhangi bir çatışma karşısında daima uzlaşmadan yana olduğu için sevilen/nefret edilen kişidir. Alınacak bir kararda onun da fikrine danışılması, diğer çalışanlar tarafından kıskançlığa sebep olabilmekte ve bu durum, kişiyi ileride kurban konumuna da düşürebilmektedir.
- b. *Yardakçı İzleyici*: Bu izleyici yıldırma sürecinde saldırgana fazlasıyla sadıktır; ancak bunun fark edilmesini istemez.
- c. *Meraklı (Fazla İlgili) İzleyici*: Başkalarının sorunlarıyla fazla ilgilenen izleyicidir. Bazen bu ilgi kişilerin özel konularına da yönelmektedir. Yardım arayışında olan kurban bile bir süre sonra bu izleyiciden rahatsız olabilmektedir.
- d. *Bir Şeye Karışmayan İzleyici*: Bu gruptaki izleyici herhangi bir olaya karışmak istememektedir. Saldırgana yardım etmemekle birlikte, mağdura uygulanan psikolojik yıldırma karşı da ses çıkartmamaktadır.
- e. *Sahte Masum (İki Yüzlü Yılan) İzleyici*: Bu kişi görünüşte hiçbir şeye karışmıyor gibi algılansa da, gerçekte saldırgandan yana olmakta veya psikolojik yıldırmanın kendisini de hedef almasından korkarak mağdura yardım etmeyi reddetmektedir.

Dilman'ın (2007) özel hastanelerde çalışan hemşireler üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların % 65,5'i meslektaşının ya da başkasının psikolojik yıldırma maruz kaldığına şahit olmuştur. Bu durum karşısında hemşirelerin %32,3'ü hiçbir şey yapmamış, %32,3'ü mağdur ile konuşup ona destek olmuş, %13,5'i yıldırma uygulayanı uyarmış ve bunun yanlış olduğunu anlatmış, %9,4'ü çözüm üretmeye çalışmış, %3,1'i mağduru koruma altına almış ve savunmuş, %9,4'ü ise durumu rapor etmiştir.

#### 2.1.2.4 Psikolojik Yıldırmanın Türleri

##### 2.1.2.4.1 Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Psikolojik Yıldırma

Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik yıldırma, çeşitli nedenlerden ötürü bir amir tarafından doğrudan doğruya mağdura yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Bu yıldırma türü; bir amir veya yöneticinin, mesleki rolünü gerektirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı

kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir psikolojik yıldırma tanımlar (Tınaz, 2008: 122-123).

Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik yıldırmanın en yaygın ve bilinen nedenleri Tınaz (2008) tarafından şöyle özetlenmiştir:

1) *Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi*: Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı halinde ortaya çıkan durumdur. Amir, her türlü şekilde astın gelişmesini engellemeye, etkinliğini azaltmaya çalışır.

2) *Yaş Farkı*: Yaşça büyük olan amir, kariyerini geliştirmek için her güçlüğü yenmeye hazır durumda bir astın varlığı durumunda, bunu kendisi için bir tehdit unsuru olarak algılayıp psikolojik yıldırma uygulayabilir. Bunun aksine, genç bir amir, kendisinden yaşça büyük bir astın varlığı durumunda kendi açığını maskelemek ve deneyim olarak yeterli olduğuna kendisini inandırmak için bu kişiye psikolojik yıldırma uygulayabilir.

3) *Kayıрма*: Kayırılan kişi, üst veya ast olabilir. Kayırılan kişi üst ise, arkasında onu koruyan kişilerden destek alacağını düşünerek astıyla onları karşı karşıya getirebilir. Amirin düşüncesine göre, kayırılan kişi bir ast ise, amirin bu kişinin başarısızlığı ve yetersizliğini ortaya çıkaracak bir psikolojik yıldırma süreci uygulaması, son derece doğaldır.

4) *Politik Nedenler*: Dikey psikolojik yıldırmanın nedeni, astın politik görüş ve tercihinin, amirinkinden farklı olması olabilir. Örgütün özel bir örgüt olması durumunda, tüm yönetimin aynı politik eğilimde olması mümkündür.

#### **2.1.2.4.2 Yatay (İşlevsel) Psikolojik Yıldırma**

Tınaz (2008: 132) çalışmasında “yatay psikolojik yıldırmada mağdurun, kendisiyle aynı konumda bulunan iş arkadaşları arasından seçildiğini” ifade etmiştir.

Yatay yıldırmanın çeşitli nedenleri arasında çekememezlik, kişisel hoşlanmama, kıskançlık, rekabet, farklı bir ülke veya bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik nedenler sayılabilir. Örgüt yönetiminin yatay yıldırmada taraf olması, yıldırma örgüt politikası haline getirir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilere değil, aynı zamanda yönetim erkiyle de savaşmak zorunda kalır. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları yıldırma kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler (Tutar, 2004).



### 2.1.2.4.3 Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Yıldırma

İş yerinde aşağıdan yukarıya doğru yıldırma, bir yöneticinin yetkesi, astlar tarafından tartışılır duruma geldiği takdirde ortaya çıkar. Bazen bir bölümdeki tüm çalışanlar, istemedikleri yöneticilerine karşı adeta bir ayaklanma gibi yıldırma uygulayabilirler (Tınaz, 2008).

Bu yıldırma genellikle; dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işleri üst düzeye iletmeme, sürekli olumsuz geribildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etmek şeklinde olabilir. Üst yönetimin bu tür durumlara karşı koruyucu önlemler alarak, çalışanların güvende olduğunu hissettirmesi, örgütsel psikolojik sağlığı koruyucu önlemler alması, örgütsel verimliliğin artırılmasına önemli katkılar sağlayabilir (Tutar, 2004).

### 2.1.3 Psikolojik Yıldırmanın Nedenleri

Vartia'nın (1996: 203) yaptığı çalışmaya göre “yıldırma mağdurları kıskanma, yetersiz yönetici, işte veya ilerleme için rekabet, yöneticinin onayı için rekabetin psikolojik yıldırmanın en yaygın sebepleri olduğunu” düşünmektedirler.

Çabuk (2010) çalışmasında Mobing Bilgilendirme, Araştırma ve Destek Projesi'ne (MBADMP) başvuran kişilerin söylemlerinden yola çıkarak psikolojik yıldırmanın nedenlerini şu şekilde ifade etmiştir:

- İş yerinde net olarak tanımlanmamış görev ve roller,
- Kuşaklar arası yönetim farklılıkları,
- Çalışanların, görev ve sorumlulukları ile ilgili sınırlarının nerede başladığı ve bittiğiyle ilgili kişisel bilinç düzeylerinin yetersizliği,
- Yanlış ve çarpık bir iş yeri kültürü

İş yerinde psikolojik yıldırma örgütsel nedenlerden, mağdurun veya saldırganın özelliklerinden ve iş yerindeki sosyal etkileşim sürecinin özelliklerinden kaynaklanır (Gökçe 2008b). Ayrıca;

- Katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde,
- Geniş örgütlerde, küçük olanlara oranla,
- Yenilikçi olmayan, geleneklere bağlı örgütlerde,

- İdari işlerde ve hizmet sektöründe; araştırma, öğretim veya üretim sektörüne göre daha sık psikolojik yıldırma rastlanır (Gökçe 2008b: 42-43).

### 2.1.3.1 Bireysel Nedenler

Vartia'nın çalışmasına göre (1996),

Günlük hayatta insanlar kişilerarası çatışmaların nedenlerini çevresel etkenlerden çok, kişisel özelliklerde arama eğilimindedirler. Adams ve Brodsky'nin mağdurun ve tacizcinin kişisel özellikleri ile ilgili yaptıkları çalışmalara bakıldığında Brodsky, mağdurları dürüst, hayal gücü zayıf, mütevazı ve beklenilenden daha başarılı olarak tanımlarken, bazılarının paranoid, bazılarının dik kafalı, bazılarının ise zorlu bireyler olduklarını belirtmiştir. Adams ise sadizm, narsisizm ve kıskançlığın psikolojik yıldırma ile ilişkili olduğunu öne sürmektedir (s.204).

Bu konuda yapılan araştırmalar psikolojik yıldırma mağdurlarının; genellikle dürüst, çalışkan, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken, nitelikli, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, kişilerle ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı seven insanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Çoğu durumda mağdurlar, daha yüksek mevkilerdekilere tehdit oluşturdukları için seçilmiş kişilerdir. Duygusal zekâları yüksek, dolayısıyla, esnek, hassas ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen, başkalarının davranış ve duygularını yüksek seviyede hissedebilen, yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açıları ile dünyayı yorumlayabilen kişilerin psikolojik yıldırma daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Çukur, 2009).

Gökçe'ye göre (2008a),

Seigne 30 İrlandalı yıldırma mağduru ile görüşmüş ve onların saldırganları zor kişilik özellikleri ile tanımladıklarını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca saldırganın mağdurdan daha iyi bir konuma sahip olma isteğinin ve mağdurun niteliklerini kıskanmasının da örgütlerde yıldırma neden olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmada her üç yıldırma mağdurundan ikisi, saldırganın kendisini kıskandığını belirtmiştir (s.35).

Björkqvist ve arkadaşlarına göre üniversite çalışanları arasındaki mağdurlar yıldırmanın iş ve statü yarışı, tacizcinin ve mağdurun kişilik özellikleri ve kıskanmadan kaynaklandığını söylemekte olup, Zapf, Knorz ve Kulla ise yaygın nedenleri iş yerinden uzaklaştırma isteği, örgüt iklimi, çözülmemiş çatışmalar, yoğun stres olarak belirlemiştir (akt. Vartia, 1996).

### 2.1.3.2 Örgütsel Nedenler

İş yerinde psikolojik yıldırma ile ilgili olarak yapılan çeşitli araştırmalarda, bu olgunun iş yerlerinde ortaya çıkmasının iş yeri veya var olan yönetime bağlı ana nedenleri arasında hatalı personel seçim ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, iş yerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir (Shallcross; akt. Tınaz, 2008).

Yıldırmanın algılanan nedenleri incelendiğinde başlıca örgütsel nedenler; örgütün yapısı, örgüt iklimi ve yönetimin yapısı şeklinde ortaya çıkmaktadır (Gökçe, 2008a).

İş yerinde önceliklerin sürekli değiştirilmesi üzerine fareler üstünde bilimsel deneyler yapılmıştır. Fareler isteklerine ulaşmak için gerekli yol ve yöntemleri öğrenmekte ve mutlu olmaktadır. Tam bu anda kurallar değiştirilmekte ve fareler her şeye yeniden başlamak zorunda kalmaktadır. Böyle birçok değişiklikten sonra farelerin ilk tepkileri huysuzluk çıkarmak ve birbirlerine kötü davranmaktır (Smith; akt. Tanoğlu, 2006). Benzer şekilde, çalışanlar da iş yerlerinde gerçekleşen sürekli değişiklikler karşısında birbirlerine karşı kötü davranışlarda bulunabilmekte, bu davranışlar psikolojik yıldırmaı doğurabilmektedir.

Yüçetürk'e (2002) göre, ülkemizde yıldırma eylemleri, işten çıkarma tazminatından kurtulmanın bir aracı olarak görülmekte ve işten çıkarma, ülkemizde yıldırma sürecinin ilk amacı durumuna gelmektedir.

### 2.1.3.3 Sosyal Nedenler

İş yaşamında psikolojik taciz vakalarının görülme sıklığı, toplumun sosyal, ekonomik, kültürel ve ahlaki norm ve değerleri ile yakından ilgilidir. Son yıllarda artan göç, yabancılaşma, öz güven yetersizliği, iş yerlerinde liyakata önem verilmeyişi, hemşerilik ağının etkileşimi, iş yerlerinde psikolojik taciz davranışlarını besleyen bir zemin oluşturmaktadır ("TBMM Komisyon Raporu", 2011).

İş yerinde psikolojik tacize zemin oluşturan toplumsal norm ve değerler başında; güçlü olanın zayıf olanı yok etme algısı, bireylere kapasitesinin üzerinde iş yüklenmesi, ortak duyarlılık alanları ve ortak çalışma kültürünün yok sayılması,

değişim ve yeniliklerin çalışanların aleyhine kullanılması gelmektedir (“TBMM Komisyon Raporu”, 2011).

#### **2.1.4 Psikolojik Yıldırmanın Sonuçları**

Bir kişiye düzenli olarak bir konuda yetersiz ya da eksik olduğu söylenir, bu kişi sürekli aşağılanır, itilip kakılırsa, sonunda bu durum, bir yetersizlik duygusunun oluşmasına, özsaygı ve özgüvenin kaybolmasına sebep olur. Özsaygı ve özgüven kaybının yaratacağı sonuçlar toplam bir yetersizlik duygusuna dönüştüğünde geriye sadece “yap” denileni yapan, yaratıcılığı körelmiş, iş yapma isteği kalmamış ve bulunduğu konuma layık olmadığına inanan mağdur kalır. İş yerinde psikolojik yıldırmanın bireyde yarattığı tahribatın en önemlisi, içsel çöküşün başlamasıdır. Bir süre sonra yetersizlik duygusu şekil değiştirip bireyi tam bir kurbanına dönüştürebilir (Çabuk, 2010).

Psikolojik yıldırma sürecinde sürekli ve sıklıkla yaşanan baskı ve yıldırma etkisiyle mağdur psikosomatik (barsak, mide, deri vb.) ve psikolojik ( depresyon, panik atak, anksiyete bozukluğu, paranoya, obsesyon vb.) rahatsızlıklara yakalanabilir (Çabuk, 2010).

Psikolojik yıldırma, doğurduğu sonuçlar itibariyle kişi, örgüt ve kurumlar üzerinde farklı boyutlarda zararlı etkisi olan bir eylemdir. Psikolojik yıldırma eylemlerini engellemede geç kalınırsa, çalışanlarda yukarıda sözü edilen fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar baş göstermekte, örgütlerde ise verimlilik azalmakta ve deneyimli çalışanlar işten ayrılmaktadır. Bunun yansıması olarak, ekip çalışması zorlaşmakta, çalışanlar arasındaki iletişim ve uyum bozulmakta, ortaya çıkan güvensiz ortamdan ötürü başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkması engellenmekte ve örgüt imajına zarar vermektedir (Ergun-Özler & Mercan, 2009).

İş yerinde psikolojik yıldırmanın doğrudan maliyeti çalışanların katlanmak zorunda olduğu iş kaybı ve güvenlik boyutu ile birlikte, bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığıyla ödemek zorunda kaldığı ağır bedeldir. Bu olgunun dolaylı maliyeti ise, işveren ve toplumun katlanmak zorunda kaldığı düşük verim ve üretim ürün kalitesinin bozulması, kurumunun/ şirketin saygınlığının yitirilmesi ve müşteri

sayısında azalma şeklinde kendini göstermektedir (“TBMM Komisyon Raporu”, 2011).

Psikolojik yıldırma mağdurlarının ülkelerine ekonomik maliyeti göz ardı edilemeyecek kadar çoktur. Leymann’ın 1990 yılında yapmış olduğu çalışmalara dayanan verilere göre bir mağdurun yıllık örgütsel maliyeti 30.000 ile 100.000 USD arasında değişmektedir. Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü Raporu’na göre, ABD’de iş yerindeki psikolojik yıldırmanın çalışanlara toplam maliyeti 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır. Avustralya’da Griffith Üniversitesi Yönetim Bölümü’nün hazırlamış olduğu rapora göre Avustralya’da psikolojik yıldırma, işverenlere yıllık 36 milyar dolara mal olmaktadır. İngiltere Ticaret Odası’nın 2000 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre psikolojik yıldırma, İngiltere endüstrisine her yıl 2 milyar dolar yük getirmektedir (“TBMM Komisyon Raporu”, 2011).

#### **2.1.4.1 Posttravmatik Stres Bozukluğu (PTSB)**

Türkiye Psikiyatri Derneği’ne göre, kişiyi aşırı korkutan, dehşet içinde bırakan, çaresizlik yaratan, çoğu kez olağandışı ve beklenmedik olayların yol açtığı etkilere ruhsal travma denilir. İnsan hayatında sıkıntı ve üzüntü yaratan pek çok olay olur, ancak bunların tümü ruhsal travma yaratmaz. Toplumda ruhsal travmalara yol açan olaylar (savaş, kazalar, tecavüz, saldırılar, afetler, beklenmedik ölümler vb.) çok yaygındır. Ruhsal travmalardan sonra en sık görülen iki hastalık: depresyon ve posttravmatik stres bozukluğudur (<http://www.psikiyatri.org.tr/>).

Kişiyi çok korkutan, dehşet içinde bırakan, çaresizlik duyguları yaratan olayların uzun süren ruhsal sorunlara yol açtığı bilinmektedir. Ruhsal travmalardan sonra sık görülen rahatsızlıklardan biri depresyondur. Depresyonun en sık görülen belirtileri isteksizlik, halsizlik, moral bozukluğu, uyku ve iştah bozukluğu ve hayattan zevk alamamadır. Depresyon ruhsal travmadan sonra ilk kez ortaya çıkabileceği gibi, daha önce depresyon geçirmiş kişilerde depresyonun tekrarlaması şeklinde de görülebilir.

Posttravmatik stres bozukluğunda ise uykusuzluk, kabuslar, olayla ilgili anıların rahatsız edici biçimde sık sık hatırlanması, sürekli olarak olayın tekrarlanacağı korkusu ve bu nedenle diken üstünde hissetme, kolay irkilme, çabuk

sinirlenme, gelecekle ilgili plan yapamama, yabancılaşma (başkaları beni veya yaşadıklarımı anlamıyor hissi), olayı hatırlatan durumlarda huzursuz olma ve bu durumlardan kaçınma görülür.

Bu belirtiler çoğu kişide travmayı izleyen günlerde görülür ve genellikle birkaç hafta içinde kendiliğinden düzelir, ancak bazı kişilerde aylarca, hatta yıllarca sürebilir. Şu anda 80 yaşın üstünde olan İkinci Dünya Savaşı gazilerinde hala bu hastalığın izlerini taşıyanlar vardır. Belirtiler bazen travmatik olay olup bittikten aylarca sonra başlayabilir.

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra tanınmaya başlayan bu hastalık, özellikle Vietnam'dan dönen Amerikalı askerlerde görülen travmatik stres belirtilerinin ayrıntılı biçimde araştırılması ve birçok kitaba, filme konu olması nedeniyle tüm dünyada daha iyi bilinir hale gelmiştir.

Posttravmatik Stres Bozukluğu görülen pek çok kişide aynı anda başka ruhsal rahatsızlıklar da görülür. PTSB ile birlikte en sık görülen hastalık depresyondur. Depresyon dışında çeşitli anksiyete (bunaltı) bozuklukları, aşırı alkol veya madde kullanımı da görülebilir. Daha önceden ruhsal hastalık geçirmiş kişilerde travma sonrasında o hastalıkların yeniden ortaya çıkma riski fazladır. PTSB dışında ikinci bir ruhsal hastalık varsa, hem kişinin yaşadığı sıkıntı ve işgücü kaybı artar, hem de daha yoğun ve daha uzun süreli tedavi gerektirir.

Yapılan araştırmalar kadınların erkeklere oranla ruhsal travmalardan sonra PTSB'ye daha sık yakalandığını göstermektedir: travmanın türü ne olursa olsun, kadınlarda PTSB erkeklerden 2-3 kat daha fazla görülmektedir.

Posttravmatik stres bozukluğunun tedavisinde hem ilaçların hem de psikolojik tedavilerin etkili olduğu gösterilmiştir. Travmatik olaydan herkesin aynı oranda etkilenmediği açıktır. Travmayla ilgili az sayıda ruhsal belirtisi olsa da hayatı çok fazla etkilenmemiş birçok insan vardır. Bazı kişiler için ise travmatik stres belirtileri iş ve sosyal hayatı çok ciddi biçimde engelliyor olabilir. Bu nedenle travmanın etkilerinin giderilmesi için herkesin ihtiyacına göre farklı tedavi yaklaşımları planlanmalıdır:

- Travmadan az etkilenmiş, hayatını eskisi gibi sürdürebilen kişilere => bilgilendirme
- Travmadan daha çok etkilenmiş, ciddi belirtiler yaşayan, ancak işini gücünü sürdürebilenlere => danışmanlık veya kısa psikolojik tedavi yaklaşımları
- Hayatı ciddi derecede etkilenmiş, ağır belirtileri olanlara => yoğun psikolojik tedaviler, ilaç tedavileri veya hastaneye yatış.
- Posttravmatik stres bozukluğu depresyonla birlikte ise çoğu kez ilaç tedavisi eklenmelidir.

### 2.1.5 Psikolojik Yıldırma ile Mücadele Yöntemleri

İş yerinde psikolojik yıldırma ve tahribatı konusu, bütün toplumun zincirleme sorumluluğundadır. Psikolojik yıldırma, toplam işgücünde ve verimlilikte azalma, sosyal barış ve güven duygusunda zedelenme ve hukuk ve adalete duyulan güvenin sarsılmasını beraberinde getireceği için, üzerinde düşünülmesi, konuşulması, araştırma yapılması, elde edilen sonuçların paylaşılması da sadece bir iş yerini değil, tüm toplumu ilgilendiren bir konu, sosyal bir sorundur (Çabuk, 2010).

Psikolojik yıldırma zaman ve mekân farkı gözetmeksizin tüm toplumlarda her türlü iş yerinde yani insan olan her yerde karşımıza çıkmış ve çıkabilecek bir olgudur. Günümüz şartlarında bu olgunun adının konması ve mücadele yöntemleri geliştirilebilmesi açısından önümüzde çeşitli imkânlar bulunmaktadır.

İş yerinde psikolojik yıldırma ile mücadelede yönetim tarafından yapılması gerekenler arasında; yöneticilerin ve çalışanların bilinçlendirilmesi, örgütsel bütünleşmenin sağlanması, hedeflere ulaşılmasına yardımcı olmak, çalışanlara objektif davranılması, yıldırmaya karşı önlem politikaları oluşturmak, danışmanlardan yararlanmak sayılabilir (Budak; akt. Köse & Uysal, 2010). Örgütsel bağlamda psikolojik yıldırmayı önleyen sistemleri kurmak, personel geliştirme uzmanlarının sorumluluğudur (Niedl, 1996).

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından Nisan 2011’de yayınlanan “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”nda iş yerinde psikolojik yıldırma ile mücadele konusunda dört sorun alanı

belirlenip, her bir sorun alanına ilişkin geliştirilen çözüm önerileri şu şekilde ifade edilmiştir:

### *1. Eğitim*

1. Mobbing olgusunun birey üzerinde olduğu kadar kurum üzerinde de tahrip edici sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda mobbing ile mücadelede farkındalık yaratılmalı ve farkındalığın artırılmasında da konu ile ilgili kurumlara ait bir el kitapçığı hazırlanmalıdır.

2. Mobbing tanımlanmalı ve kurumsal çerçevede açıklanmalı, bu olguda şikayet eden ve şikayet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmalar geliştirilmeli ve yeni işe başlayanlara verilen hizmet içi eğitimlerde bu konu işlenmelidir. İşyerinde psikolojik taciz ile mücadele kapsamında, hizmet içi eğitimler verilmesi zorunlu hale getirilmelidir.

3. Konuyu bilen uzman sayısı çok sınırlı olduğundan, iş yerinde psikolojik taciz konusunda uzmanlar eğitilmelidir.

4. Eğitim müfredatına iş yerinde psikolojik taciz konusunda eğitici ve öğretici dersler eklenmelidir.

### *2. Mağdur Yönünden*

1. Mobbingcinin ilk yararlanmaya çalışacağı alan iş becerisi ve performans olacağından mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) başlayana kadarki iş yapma biçimi ile, mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) başladıktan sonraki iş yapma biçimleri karşılaştırılmalı, aradaki fark ortaya çıkartılarak, mobbingciye açık verilmemelidir.

2. Kimliğe, sosyal statüye, cinsiyete vb. alanlara karşı mobbing yapılması durumunda TCK'nın 216. maddesinde belirtilen suçu oluşturduğuna istinaden savcılığa suç duyurusunda bulunulmalı veya çalışılan kurumun personel müdürlüğü/insan kaynakları genel koordinatörlüğüne bu durum bildirilmelidir.

3. Olaylar, verilen anlamsız emirler ve uygulamalar yazılı olarak kaydedilmeli ve güvenilir, gerekirse tanıklık edebilecek kişiler harekete geçirilmelidir.



4. İlk fırsatta zorba; başka bir deyişle mobbing uygulayan kişi yetkili birine rapor edilmeli, kanıt oluşturabilmek için de gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım alınmalıdır.
5. Mobbing sürecinde sürekli ve sıklıkla yaşanan baskı sonucu ortaya çıkan psikosomatik –barsak, mide, deri vb.- ve psikolojik –depresyon, panik atak, obsesyon, paranoya vb.- rahatsızlıkların psikolojik tacizden kaynaklandığı ya da tetiklendiği tıbbi raporlarla belgelenmelidir.
6. İş arkadaşları ile yaşananlar paylaşılmalı, (onlar da aynı şekilde rahatsız olabilirler) daha fazla etkili olmak için grupça yetkili birim/kişiyeye başvurulmalıdır.
7. Tanığın olmadığı bir yerde tacize uğranılırsa, en yakın arkadaşına anlatılmalı, daha sonraki gelişmeler için onların tanıklığı şimdiden hazırlanmalı ve tacizci ile yalnız çalışmayı gerektiren ortamlarda da diğer çalışanlar haberdar edilmelidir.
8. İş yerlerinde denetlemekle yükümlü olan teftiş personelinin –iş müfettişi ya da kurum müfettişi- denetim konuları arasında psikolojik taciz olgusu da yer almalıdır.
9. İşçiler ve çalışanlar arasında olan psikolojik taciz olgusuna yöneticinin göz yumması ya da ilgisiz kalması durumu psikolojik taciz ihmali olarak değerlendirilmelidir.
10. Çalışanların iş yerinde ya da işle bağlantılı olarak psikolojik taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bu tür davranışlardan korunmasına yönelik tüm uygun önlemler alınmalıdır.
11. İş yerinde psikolojik taciz kapsamında yürütülen soruşturmaların tümüyle kurum dışından konunun uzmanları muhakkikler tarafından yapılması sağlanmalıdır.
12. Kamuda ya da özel sektörde çalışanlar işe başlamadan önce mobbing yapmayacağına dair yemin belgesi imzalayarak, imzalı belgenin bir sureti dosyasına, bir sureti ise kendisine verilmelidir.
13. Psikolojik taciz yapanlar, bilgisi olduğu halde mobbingi önlemeyenler, öncelikli olarak uyarılmalıdır.

14. Psikolojik taciz yapanların üstleri de yazılı olarak konudan haberdar edilmelidir.

15. İlgili tarafların katılımıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulmalıdır.

16. Mobbing mağdurunun sürekli teknik ve psikolojik destek alabileceği iletişim hattı oluşturulmalıdır.

### 3. Sağlık

1. Hastanelerin bünyesinde psikolojik taciz destek klinikleri oluşturulmalıdır.

2. Psikolojik tacize maruz kalanlara gerekli tıbbi yardım ücretsiz verilmeli, tedavi süresince ilaç ve tedavi katılım payı alınmamalı, aylık ve ücretlerinde kesinti yapılmamalıdır.

### 4. Hukuki Alan

1. Kurumların mevzuatında mobbing kavramına yer verecek şekilde düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca mobbingin çok yoğun yaşandığı özel ve kamu sektöründe (üniversite vb.) özel önlemler alınmalıdır.

2. Mobbingin azaltılması yönünde benzer davaların açılması sağlanmalı, bu konuda bir bilinç oluşturulmalı, işverenin keyfi davranışları sınırlandırılmalı, sendikaların bu konuda etkinlikleri artırılmalıdır.

3. 4857 sayılı İş Kanununa mobbingi yasaklayıcı hüküm veya hükümler getirilmeli, özel sektörde ve kamuda çalışan işçilerin maruz kaldığı psikolojik taciz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ilgili sendika ve işveren veya vekilinden oluşan bir komisyon tarafından incelenmelidir. Kendisine mobbing yapıldığı için şikâyette bulunanlar ile tanıkların korunmasına yönelik olarak yasal düzenleme yapılmalıdır.

4. İşçisine psikolojik taciz yaptığı sabit olan işverenler belirli sürelerde bazı kredi, teşvik vb. olanaklardan mahrum bırakılmalıdır.

5. İşçi sendikaları ile yapılan toplu iş sözleşmelerine ve memur sendikaları ile yapılan toplu sözleşmelere mobbinge karşı alınacak önlemler konulmalıdır.

6. İşyerinde psikolojik taciz yapanlar, yapılmasında yetkisi olduğu halde bilerek önlemeyenler ve psikolojik taciz yapılmasına doğrudan ya da dolaylı olarak katkıda bulunanlara disiplin cezası uygulanmalıdır.
7. Kamu ve özel sektörde, on ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde, psikolojik tacizi önleyici tedbirler alınmalıdır.
8. Psikolojik tacize maruz kalanların ve tanıkların korunması için iş akitlerinin 12 ay boyunca tek taraflı olarak fesh edilmesi önlenmelidir.
9. Türk Ceza Kanunu'nda psikolojik tacizin açık bir tanımı yapılarak, tacizi yapanlara ve yapılmasına göz yumanlara alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası öngörülmesi ve mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) suçu işleyenlere ayrıca en az on bin ila yirmi bin lira para cezası verilmelidir.
10. 657 sayılı DMK'da ve kamuda çalışan personelin disiplin hukukunu düzenleyen yasa maddeleri içinde mobbing açık ve seçik olarak disiplin suçu kapsamına alınarak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
11. 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ve bu kanuna istinaden çıkarılan yönetmelik kapsamında mobbing, açık olarak tanımlanmalıdır.
12. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca, mobbing mağduruna bilgi ve belgeyi kasıtlı olarak vermeyen kamu görevlilerine ağır disiplin cezası verilmesi hüküm altına alınmalıdır.
13. Psikolojik taciz gördüğü için çalışma gücünü belli oranlarda kaybedenlerin durumu iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirilmeli, malulen emekliye ayrılabilme imkanı getirilmelidir.
14. İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılacak bir düzenlemeyle, mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) mağduru hem dava açabilmeli hem de aynı konuda belirli bir makama şikayet edebilmelidir. Şikayet ve müracaat yolunu açık tutmak için şikayetin ve müracaatın bir hak olduğu, bu hakkı engellenmenin suç olduğu yasal olarak düzenlenmelidir. Bununla birlikte mobbing

uygulaması, mobbing uygulayan kişinin siciline işlenmeli, yükselmesi engellenmeli ve görevinden uzaklaştırılmalıdır.

15. Şikayet ve müracaat ettiği için iş akdi feshedilen, istifaya zorlanan, başka yere geçici ya da daimi tayin edilenlere koruyucu yasal düzenleme getirilmelidir.

16. İftira ve karalama amaçlı olarak kendisine mobbing yapıldığını iddia eden ancak iddiasının gerçek dışı olduğu açıkça ortaya çıkan kişilere de cezai yaptırım getirilmelidir.

17. Bürokraside atanma, görev değişimi, açık ve net kurallara bağlanmalıdır. Belirli bir seviyeden sonra bir kişinin o makamda kalacağı süre yasalarla belirlenmelidir.

18. 1/499 Esas Numaralı Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'nın 417 ila 420'nci maddelerinde "işçinin kişiliğinin korunması" başlığı altında, iş yerinde psikolojik taciz konusuna da yer verilmiş ancak söz konusu Tasarı'dan başka, İş Kanunu'nun konuyla ilgili olabilecek 5, 24, 25, 77 ve 83'üncü maddelerinde de, gerekli değişikliklerin yapılarak, konuyu açıkça düzenleyen hükümler getirilmelidir.

19. İş Kanunu'na eklenecek hükümlerle mobbing olgusu "İşyerinde Psikolojik Taciz Yönetmeliği" adlı bir yönetmelikte daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmelidir.

Başbakanlık tarafından 19 Mart 2011 tarihinde 27879 sayılı ile Resmî Gazete'de yayınlanan genelgeye göre çalışanların iş yerlerinde psikolojik yıldırımdan korunması amacıyla şu tedbirlerin alınması uygun görülmüştür:

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine iş yerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, iş yerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

#### **2.1.5.1 Bireysel Mücadele**

Dökmen'in (2008: 184-185) kitabında, bir psikolojik yıldırma ortamında mağdur konumundaki kişiler için birtakım öneriler sıralanmaktadır. Bunlar şu şekildedir:

- Psikolojik yıldırma sırasında ve sonrasında, psikolojik yıldırma konusunda bilgisi olan, özellikle TSSB (travma sonrası stres bozuklukları) konusunda uzmanlaşmış psikiyatlara, psikologlara, psikolojik danışmanlara gidilebilir.
- Bir kişi, iş yerindeki birkaç kişinin kendisine karşı cephe oluşturmaya başladıklarını fark ettiğinde, içlerinden birisiyle veya birkaçıyla dostluk kurabilir. Böylelikle olası bir yıldırma ittifakını baştan bozabilir.
- Bir çalışan, arkadaşları tarafından belirli belirsiz yıldırma maruz bırakıldığını düşünüyorsa, "Siz bana yıldırma uyguluyorsunuz", diye açıkça konuşabilir. Bunu söylemenin iki faydası vardır. Birincisi, yıldırmanın açıkça telaffuz edildiği bir ortamda, sıfıra inmesinde de yıldırma düzeyinde azalma görülebilir. İkincisi ise şudur:

Her yıldırma olayında bir kurban, bir grup yıldırma, bir de kalabalık sessiz kitle vardır. Sessiz kitle olup bitenleri görür ama çoğunlukla sesini çıkarmaz. Kurban, yıldırma maruz bırakıldığını iş yerinde yüksek sesle söylediğinde sessiz kitlenin en azından bir kısmı kurbanı yardım etmek isteyebilir. Dökmen (2008), yapılan görüşmelerin ve uygulanan anketlerin sonucunda, bu sessiz kitlelerin önemli bir bölümünün psikolojik yıldırma mağdurlarına yardım etmeye eğilimli olduklarını ifade etmektedir.

- Psikolojik yıldırma uğrayan kişiler, genelde iş arkadaşları tarafından, yeteneksizlikle ve asosyal olmakla suçlanırlar. Bu yüzden giderek, yetenekleri ve kişilik özellikleri konusunda kendilerini değerlendirebilecekleri ölçütler (referanslar) azalmaya başlar. Bu durumda mağdurun iş yerindeki yalnızlığını ve referanssızlığını azaltabilmesi için iş yeri dışındaki bazı dostlarına iş yerindeki sıkıntılarını anlatması gerekir, böylece dostları, mağdurun kendisini objektif bir şekilde değerlendirmesine katkı sağlayabilirler.

Dökmen'in önerilerinden farklı olarak, Tınaz ve arkadaşlarının (2008) çalışmasında psikolojik yıldırma karşı bireysel çözümler şu şekilde ifade edilmektedir:

- Tacizcinin, hedef kurbanın işe gelmemesi veya yokluğu halinde daha rahat hareket edip daha zalimce planlar yapabileceği düşünülerek, gerekli olmadıkça hastalık raporu alıp işe gemlemezlilik yapmamaya dikkat edilmelidir.

-Psikolojik yıldırma uygulayan veya uygulanmasına izin veren işletmelerin de büyük bedeller ödemek zorunda kaldıklarını belirtmekten kaçınılmamalıdır.

-Hukukçuların daha ziyade ağır ve belgelendirilmiş olguları dikkate aldıkları hususundan hareketle, şiddet ya da tacize ilişkin belgelendirme ve somut kanıtlar toplamaya dikkat edilmelidir.

- İnanırdıcı tanıkların bulunması gerekliliği unutulmamalıdır.

-Kendilerine sözlü olarak verilen emirler, yazılı olarak istenmeli, böylelikle belgelendirilmiş olma şartı yerine getirilmelidir.

- Kesinlikle kendi içine kapanıp bir kenara çekilmek doğru değildir.

Sürgevil, Fettahlıoğlu, Gücenmez, Budak ve Budak (2007) araştırmaları kapsamında, açık uçlu sorulara verilen cevaplar doğrultusunda, katılımcıların, uğradıkları sözlü saldırıları kanıtlayamadıklarını ve işlerini kaybetmemek için buna göz yumduklarını belirlemişlerdir. Bu nedenle, yasal yollarla mağduriyetin kanıtlanabilmesi ve gerekli işlemlerin yapılabilmesi için psikolojik şiddetin her anının; tarihinin, saatinin, yerinin, kimlerin olduğunun ve olayların kaydedilmesi tavsiye edilen bir çözümdür.

Bu hususta Çabuk da (2010) çalışmasında mağdur bireyin tanıkları ve/veya kendisine yönelik yazılmış taciz belgeleri, görüntüleri yok ise yaşadıklarını günlük notlar halinde tutması ve bu bilgileri (işletme içi kuralları ihlal etmeden) İnsan Kaynakları ve diğer ilgili birimlere iletmesinin önemli olduğunu belirtmiştir. Mağdur, kendisini dinlemekle yükümlü olan İnsan Kaynakları birimi ile konuşarak işe başlamalı, destek beklediğini söylemelidir. İnsan Kaynakları'ndan gelecek tepkilerin, geribildirimlerin ışığında bir üst makama başvurması ya da -varsa- işletmenin etik kuruluna ulaşması, en azından haklılığın yitirilmemesi için mutlaka yerine getirilmesi gereken iletişim aşamalarından en önemlileridir.

### 2.1.5.2 Örgütsel Mücadele

Günümüzde iş yerinde psikolojik yıldırma ile baş etmede sadece bireysel mücadele yeterli olmamaktadır. Örgütlerin de bu olguyla mücadelede önemli bir rol üstlenmeleri gerekmektedir. Öyle ki, yeni yasal düzenlemeler, iş yerinde psikolojik yıldırma ortamı oluşmasını engellemede işvereni sorumlu tutmaktadır.

Psikolojik yıldırma mağduru kişiler endişe, depresyon, psikosomatik şikâyetler gibi olumsuz etkilerle karşı karşıyadır. Bu sonuçlar ortaya çıktığında yöneticiler, psikologlar, rehberler zarar görmüş personele yardımcı olmalı; hem içerden hem de dışarıdan, çalışanlara profesyonel yardım sağlamalıdır (Niedl, 1996). Örgütlerde psikolojik yıldırmanın ilk aşamada fark edilmesi, yönetilmesi ve bununla başa çıkılması için yöneticilerin eğitilmesi gerekmektedir. Örgütlerde psikolojik yıldırma ile ilgili kavramlar iyi tanımlanmalı, hangi davranışların psikolojik yıldırma olduğu da iyi anlaşılmalıdır (Einarsen & Skogstad, 1996).

Dökmen (2008) çalışmasında, kurumların psikolojik yıldırma konusunda çalışanlarına eğitim vermeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Bu eğitimler sayesinde muhtemel mağdurların psikolojik yıldırma olmadan kendilerini korumaları ve en azından bazı yıldırmaçıların bu davranışlardan vazgeçmeleri sağlanabilir.

Bir başka önemli konu da, kurum kültürlerinin ve kurum yapılarının psikolojik yıldırma konusundaki bilgilerin ışığında yeniden elden geçirilmesidir. Bir kurumdaki psikolojik yıldırma karşısında olayla ilgili birkaç kişiyle ilgilenmek yerine, sistemin tümü gözden geçirilmelidir. Örneğin; terfi sistemindeki veya performans değerlendirmedeki psikolojik yıldırma neden olabilecek hatalar ayıklanmalıdır. Ayrıca, mağdurların ve yıldırmaçıların, gerektiğinde kurum içindeki yerlerinin rahatsızlık yaratmadan değiştirilmesine fırsat sağlayacak esnek bir rotasyon sistemi faydalı olabilmektedir (Dökmen, 2008).

### **2.1.6 Hukuksal Açıdan Psikolojik Yıldırma**

İş yerlerinde meydana gelen psikolojik yıldırma olgusu Batı'da 1980'li yıllarda tanımlanarak incelenmeye başlanmış ve kavrama ilişkin bilincin oluşmasıyla sonraki yıllarda farklı ülkeler İş Kanunları ve Ceza Kanunları kapsamında bu olguyu ele alarak gerekli hukuki düzenlemeye kavuşturmuştur. Öyle ki günümüzde İsveç, Fransa, İngiltere, Belçika ve Polonya psikolojik yıldırma için açık bir yasal düzenlemeye konu eden başlıca ülkelerdir. Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi bazı ülkelerde ise, psikolojik yıldırma karşı açık koruma öngören bir yasal düzenlemeye rastlanmamakta ancak söz konusu ülkelerin psikolojik yıldırma olgusunu tanıyıp konuya dair çok sayıda araştırma yaptıkları ve bu tür bir tacize uğrayanları, çeşitli mevcut düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde işverenlerin çalışanları fiziksel, psiko-sosyal ve/veya cinsel şiddet ve tacize karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülüğü de söz konusudur. (İlhan, 2010).

Türkiye'de psikolojik yıldırma (mobbing) tanımı ve olgusu, hukuksal çerçevede ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarih ve 2006/19-625 no'lu kararında yer almış, işçinin maruz kaldığı haksız yıldırma davranışı karşısında manevi tazminat talep edebileceğine hükümlenmiştir. Karar, temyiz edilmesinin ardından, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 30.05.2008 tarih ve 2008/13307



karar no'su ile onanmıştır. Böylece, ülkemizde yeni bir gerçek olan psikolojik yıldırma, hukuk sistemimiz içerisinde yerini almıştır.

Hukuk tarihimizde bir devlet kurumuna karşı açılan ilk dava ise, bir erkek bürokratin (Ş.T.) Toprak Mahsulleri Ofisi'nde uğradığı psikolojik baskı yüzünden kendisinin ve ailesinin depresyona girdiği gerekçesiyle, yöneticilerinden 15 bin TL tazminat talep ettiği davadır. Bürokratin istifası istenmiş, rütbesi düşürülmüş ve göreve iadesi için açtığı davayı kazanmasına rağmen kendisi psikolojik yıldırmaya maruz bırakılmıştır.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun hazırladığı raporda (2011) hukuksal açıdan psikolojik yıldırmaya şöyle yer verilmiştir:

a. Anayasa

Anayasa'nın 12. maddesi temel hak ve hürriyetlerin niteliğini düzenlemektedir. Buna göre; madde 12- Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

I. Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı

Madde 17- Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

...

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.

VI. Din ve vicdan hürriyeti

Madde 24- Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.

...

Kimse, ibadete, dinî âyin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.

VII. Düşünce ve kanaat hürriyeti

Madde 25- Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir.

Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.

IV. Çalışma ve sözleşme hürriyeti

Madde 48- Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

V. Çalışma ile ilgili hükümler

A. Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49- Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

b. Türk Ceza Kanunu

Ceza Kanununun Amacı

Madde 1 - (1) Ceza Kanununun amacı; kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak, suç işlenmesini önlemektir. Kanunda, bu amacın gerçekleştirilmesi için ceza sorumluluğunun temel esasları ile suçlar, ceza ve güvenlik tedbirlerinin türleri düzenlenmiştir.

Suçta ve Cezada Kanunîlik İlkesi

Madde 2 - (1) Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamaz.

(2) İdarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza konulamaz.

(3) Kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamaz. Suç ve ceza içeren hükümler, kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanamaz.

Türk Ceza Kanunu'nda suç olarak tanımlanmış psikolojik yıldırma aracı olarak kullanılan fiiller ise aşağıdaki gibi sayılabilir;

1- Kasten öldürme

Madde 81 - (1) Bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.

## 2- Kasten Yaralama

Madde 86 - (1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbi müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikayeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

## 3- İşkence

Madde 94 - (1) Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

### (2) Suçun;

a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,

b) Avukata veya diğer kamu görevlisine karşı görevi dolayısıyla, işlenmesi halinde, sekiz yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(3) Fiilin cinsel yönden taciz şeklinde gerçekleşmesi halinde, on yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(4) Bu suçun işlenişine iştirak eden diğer kişiler de kamu görevlisi gibi cezalandırılır.

(5) Bu suçun ihmali davranışla işlenmesi halinde, verilecek cezada bu nedenle indirim yapılmaz.

## Eziyet

Madde 96 - (1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

### (2) Yukarıdaki fıkra kapsamına giren fiillerin;

a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,

b) Üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa ya da eşe karşı, İşlenmesi halinde, kişi hakkında üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

#### Cinsel Saldırı

Madde 102 - (1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlal eden kişi, mağdurun şikayeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle işlenmesi durumunda, yedi yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Bu fiilin eşe karşı işlenmesi halinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikayetine bağlıdır.

#### Cinsel Taciz

Madde 105 - (1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunur.

(2) Bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı iş yerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

Tüm bu suçların dışında TCK 106. maddesindeki tehdit suçu, TCK 107. maddesindeki şantaj suçu, TCK 114. maddesindeki Siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 115. maddesindeki İnanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme suçu, TCK 117. maddesindeki İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu, TCK 118. maddesindeki Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 120. maddesindeki haksız arama suçu, TCK 121. maddesinde düzenlenmiş olan Dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 122. maddesindeki ayrımcılık suçu, TCK 124. maddesindeki Haberleşmenin engellenmesi suçu, TCK 125. maddesindeki Hakaret suçu, TCK 132. maddesindeki Haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu, TCK133.maddesindeki Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu, TCK 134. maddesindeki Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu, TCK 135. maddesindeki Kişisel verilerin kaydedilmesi suçu, TCK 151.

maddesindeki Mala Zarar Verme suçu, TCK 257. Maddesindeki Görevi kötüye kullanma suçu, TCK 281. maddesindeki Suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme suçu, TCK 283. maddesindeki Suçluyu kayırma suçu TCK’de suç olarak düzenlenmiş mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) aracı olarak kullanılan fiiller olarak sayılabilir.

### c. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu’nun 77’nci maddesinin 1’nci fıkrası hükmü uyarınca, işverenler, iş yerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü tedbiri almak ve bu tedbirlere ilişkin araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmaları zorundadırlar. Söz konusu maddenin 2’nci fıkrasına göre ise, iş yerinde alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek; işçileri, mesleki riskler, bu risklere karşı alınacak önlemler ve haiz oldukları hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve işçilere işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vermek de işverenlerin bu kapsamdaki sorumlulukları arasındadır.

İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. İşverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu konusunda hiçbir duraksamaya düşülmemelidir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 5’inci maddesinde, işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiştir. Kaynağını İnsan Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği tüzük ve yönergeleriyle Anayasa’nın 10’uncu maddesinden alan eşit davranma ilkesi başlıklı 5’inci maddeye göre; “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”

İş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin konusu belirlenmişse, kural olarak işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin yapacağı işi değiştiremez. İş Kanunu’nun 22’nci maddesinin 2’nci fıkrası hükmü gereği iş sözleşmesi tarafları ancak aralarında anlaşarak suretiyle çalışma koşullarını değiştirebilirler. Ayrıca işveren, işçinin hâlihazırda yaptığı işten daha ağır bir işte çalıştırılması gibi, iş görme borcunda esaslı bir değişiklik yapamayacaktır.

### d. Borçlar Kanunu

01/07/2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu'nun işçinin kişiliğinin genel olarak korunması ile ilgili 417. maddesi psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek “mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)” kavramını düzenlemiştir. Maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 328 inci maddesi göz önünde tutulmuştur.

#### *IV. İşçinin kişiliğinin korunması*

##### *1. Genel olarak*

MADDE 417- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

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

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

##### e. Türk Medeni Kanunu

Türk Medeni Kanunu, kişilik hakkının konusuna giren kişisel değerleri tek tek sayma yoluna gitmemiş, genel nitelikte bir hüküm getirme yolunu seçmiştir. Medeni Kanun'un 24'üncü maddesine göre; “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.”

##### f. Sendikalar Kanunu

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun sendikal nedenlerle işçiler arasında ayırım yasağını düzenleyen 31'inci maddesinin 3 ila 6'ncı fıkraları da eşit davranma ilkesine ilişkin hükümler içermektedir. Söz konusu maddenin 3'üncü fıkrasında; “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.” hükmüne yer verilmiştir.

g. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

Bu kanunun 38'inci maddesinin 2'nci fıkrasında da ayrımcılık yapılmamasına ilişkin şöyle bir hüküm yer almaktadır: “Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin iş yerinde çalışmaları, hiç bir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, iş yerine giriş çıkışı engellemeleri veya iş yeri önünde topluluk teşkil etmeleri yasaktır.”

## **2.2 Psikolojik Yıldırma ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

### **2.2.1 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar**

Psikolojik yıldırma (mobbing) olgusunun isim babasının Heinz Leymann olduğu tüm araştırmacılar tarafından kabul edilmektedir. Ancak Leymann'dan daha önce 1976'da Amerikalı kadın araştırmacı Carol Brodsky, “The Harassed Worker” (Tacize Uğrayan İşçi) adlı kitabında “harassment” (taciz) sözcüğünü iş yerinde bir birey tarafından bir başka bireye karşı, onun canını sıkmak, umutsuzluğa düşürmek, bezdirmek, gözünü korkutmak amacıyla yapılan kalıcı ve tekrarlanan bir davranış tarzında tanımlanmıştır (Ege; akt. Tınaz, 2008).

Çalışma psikoloğu Heinz Leymann'ın (1996) İsveç'te 2400 kişi üzerinde yaptığı çalışma, psikolojik yıldırma konulu araştırmaların başında gelir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre erkek çalışanların % 45'i, kadın çalışanların ise % 55'i psikolojik yıldırma maruz kalmıştır. Erkek çalışanların % 76'sı, kadınların % 3'ü hemcinsleri tarafından psikolojik yıldırma maruz kalmışlardır. Her iki cins tarafından psikolojik yıldırma maruz kalanların oranı ise % 21'dir. Araştırma sonuçları tüm çalışanların bir kişiye psikolojik yıldırma uygulamasının pek yaygın bir durum olmadığını göstermektedir. Mağdurların üçte biri sadece bir kişinin saldırısına, % 40'tan biraz fazlası da ortalama iki ila dört kişinin saldırılarına maruz kalmıştır. Psikolojik yıldırma maruz kalarak psikiyatri kliniklerine başvuran kişiler çoğunluğu okullarda, üniversitelerde, hastanelerde, çocuk yuvalarında ve dini kurumlarda çalışmaktadır. Ayrıca 21-40 yaş arasındaki çalışanların, 41 yaş ve üstünde olanlara göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldığı bu araştırmadan elde edilen bulgular arasındadır.

Vartia'nın (1996: 207) araştırmasında “psikolojik yıldırmanın nedenleri; iş yerinde düşmanlık (% 63), yönetimin zayıflığı (% 42), görev ve ilerlemede rekabet (%38), yönetimin onayını ve takdirini kazanma çabası (% 34), iş güvencesinin olmaması (% 23), yaş (% 22), diğerlerinden farklı olma (% 21), iş tatminsizliği veya işin monoton olması (% 7)” şeklinde ifade edilmiştir.

Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organisation) 1998’de “İş Yerinde Şiddet” başlıklı raporunda, psikolojik yıldırmaya yer vermiştir. Söz konusu raporda İngiltere’de çalışanların %53’ünün yıldırma mağduru, %78’inin ise iş yerinde yıldırmaya tanık olduğu belirtilmiştir. Raporda şiddeti ifade eden “gang up” teriminin psikolojik yıldırma ile aynı anlamda kullanıldığı belirtilmiştir. Raporda psikolojik yıldırmanın Avustralya, Avusturya, Danimarka, Almanya, İsviçre, İngiltere ve Birleşik Devletler’de gittikçe büyüyen bir sorun olduğuna da değinilmiş; ayrıca İsviçre’de yaşanan intiharların nedeninin %10-15 oranında psikolojik yıldırma olduğu ifade edilmiştir (Gökçe, 2008b).

Tınaz ve arkadaşlarına göre (2008),

Giglioli ve Giglioli’nin yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarında Almanya’da iş yerinde psikolojik yıldırmaya maruz kalan işçilerin %50’sinin yılda en az 6 hafta süreyle hasta olduğu bildirilmektedir. Spano ve arkadaşlarının çalışmasına göre, 2000 yılında Almanya’da Volkswagen firmasının psikolojik yıldırma mağduru çalışanlarına ödediği tazminat 300 milyar liralık olarak bildirilmiş, 1998 ILO raporunda ise Kanada’da psikolojik yıldırmanın uygulanmasının, hastane işletmelerinin harcamalarında %80 artışa yol açtığı ifade edilmiştir (s.71).

Lewis’in (2004) öğretim elemanları üzerinde yaptığı nitel çalışmada katılımcılar; psikolojik yıldırma nedeniyle duyarsızlaşma, rezil olma, aşağılık duygusu, pasifize olma duyguları içinde olduklarını, kendilerinin apaçık bir *davranışsal itaat etme* eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca mağdurlar yaşadıkları zorlukları, resmî yetkililerden ziyade diğer meslektaşlarıyla paylaşmayı yeğlemiştir. Katılımcıların yaşadıklarını ifade ederken zorbalık (bullying) terimini kullanmamaları dikkat çekici bulunmuştur (Yaman, 2009).

Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması (Fourth European Working Conditions) (2005) bulgularına göre; Avrupa da çalışan her 20 kişiden biri (% 5) son 12 aylık dönem içerisinde psikolojik yıldırmaya maruz kalmıştır. Bu oran, ülkeler arasında önemli farklılıklar gösterebilmektedir. Örneğin, çalışanların psikolojik



yıldırımaya maruz kalma oranı Finlandiya’da % 17, Hollanda’da % 12, İtalya ve Bulgaristan’da ise % 2’dir. Avrupa’da çalışan kadınların % 6’sı, erkeklerin ise % 4’ü psikolojik yıldırımaya maruz kalmıştır ve 30 yaş altı kadınların % 8 ile en riskli grupta oldukları açıklanmıştır.

### 2.2.2 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Çobanoğlu (2005) Türkiye’de psikolojik yıldırma kurbanlarının %20’lerin üzerinde olduğunu belirtmekte, Arpacıoğlu (2005) ise bu oranın en az %30–35 olduğunu ifade etmektedir.

Aktop’un (2006) Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının psikolojik yıldırma yaşayıp yaşamadıklarını ortaya koyma amacıyla 427 öğretim elemanı üzerinde yaptığı araştırmada elde edilen sonuçlara göre, öğretim elemanlarının yaşlarının fakülte içindeki davranışları sosyal ilişkilerine ve itibarlarına saldırı niteliğinde algılamaları üzerindeki etkisi anlamlıdır. Ayrıca, unvan değişkeni de öğretim elemanlarının psikolojik yıldırımdan etkilenme düzeyine anlamlı ölçüde etki göstermiştir.

Tanoğlu (2006) bir yüksek öğrenim kurumunda 316 akademik personel üzerinde yaptığı araştırmasında en sık karşılaşılan olumsuz davranışın kişinin kendini göstermesinin ve iletişiminin engellenmesi olduğunu; tecrübesiz olan akademisyenlerin daha fazla mağdur konumuna düşmekte olduğunu ve genelde yıldırma yapan kişilerin yöneticilik görevinde bulunduğunu ortaya koymuştur. Araştırmaya göre, olaylar karşısında çoğu akademisyen rahatsız eden düşünceler, stres, depresyon gibi psikolojik; baş ağrısı, mide problemleri gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşamıştır.

Bilgel ve arkadaşları tarafından, Bursa ilinde sağlık ve eğitim sektörleri ile emniyet teşkilatında beyaz yakalı çalışanları üzerinde yapılan alan araştırmasında, çalışanların %55’inin psikolojik yıldırımaya maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Sağlık sektörü çalışanlarının en çok risk altında olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırmada psikolojik yıldırma uygulayanların erkekler, amir veya kıdemli kişiler olduğu, kadın çalışanların daha çok kadınlar tarafından psikolojik yıldırımaya maruz kaldığı saptanmıştır (akt. Kırel, 2007: 320).

Yavuz'un (2007), Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nden 189 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, yaş azaldıkça ve eğitim seviyesi yükseldikçe psikolojik yıldırma algısının arttığı görülmektedir.

Aksoy'un (2008) çalışmasının sonuçları da genç ve bekâr çalışanların, evli ve 40 yaş üstündeki çalışanlara göre psikolojik yıldırma yaşama açısından riskli grupta olduklarını göstermektedir.

Mustafa Kemal Üniversitesi'ndeki öğretim elemanları üzerinde yaptığı araştırmada Orhan (2009), erkeklerin kadınlara göre psikolojik yıldırma daha fazla etkilendiği, ayrıca psikolojik yıldırma etkilenme oranının 31-35 yaş arasındaki kişilerde en fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Su Ürünleri Fakültesi ve bazı meslek yüksekokullarında kişilerin psikolojik yıldırma etkilenmeleri diğer birimlere göre daha düşüktür. Bununla beraber psikolojik yıldırmanın boşanan kişilere etkisi diğer kişilere göre daha fazladır.

Uysal'ın (2010) Manisa il merkezindeki 10 kamu kurumunda çalışan rastgele seçilmiş 678 kamu personeli üzerinde yaptığı araştırmada, kamu çalışanlarında yaş değişkeninin, yıldırmanın kendini gösterme boyutu üzerinde; eğitim düzeyinin, yıldırmanın sonuçları üzerinde; medeni durum değişkeninin, itibara saldırı ve sağlığa saldırı üzerinde; görev yeri değişkeninin, kendini gösterme boyutu ve sağlığa saldırı üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. Kamu çalışanları en çok, iş yerlerinde çalışmalarının görmezden gelindiği ve başarısızlıklarının abartıldığı, bilgi ve becerilerini gösterme olanaklarının kısıtlandığını ifade etmişlerdir. Yıldırma eylemleriyle karşılaşma bakımından "30 yaş altı genç, bekâr, kadın, lise ve üniversite mezunu" çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha yüksek puan ortalamalarına sahiptir.

Türkiye'de Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası'nın (SES) asistan, pratisyen, uzman doktor, ebe ve hemşirelerin yer aldığı toplam 1771 kadın sağlık çalışanı üzerinde yaptığı anket, sağlık kurumlarında çalışan kadınların psikolojik baskı ve fiziksel şiddetle yoğun olarak şikâyetçi olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların %40,6'sı örgütte şiddete uğradığını belirtirken, bu şiddet türlerini tehdit, psikolojik ve ekonomik baskı, hakaret, sözlü taciz, fiziksel şiddet ve fiziksel taciz olarak sıralamışlardır. Kadınların %51'i tehdit, psikolojik ve ekonomik baskıdan şikâyet ederken, %6,8'i fiziksel şiddete, %3,7'si cinsel tacize uğradığını söylemiştir. Eğitim hastanelerinde çalışan kadınların %43,9'u, devlet hastanelerinde çalışanların

%43,3'ü, ihtisas hastanesinde çalışanların %38,7'si, sağlık ocağında çalışan kadınların %28,2'si, örgütte psikolojik ve fiziksel şiddet gördüğünü belirtmiştir (Kirel, 2007).

## BÖLÜM III

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel teknikler ile ilgili bilgiler ele alınmaktadır.

#### 3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırmada, betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Betimsel tarama yöntemi olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışır. Survey yöntemi olarak da adlandırılan bu yöntem; grupla ilgili, genişliğine bir çalışmadır. Bu tür araştırmalar çok sayıda obje ya da denek üzerinde ve belirli bir zaman kesiti içinde yapılmaktadır. Bu sayede onları iyi anlayabilme, gruplayabilme olanağı sağlanır ve aralarındaki ilişkiler saptanmış olur. (Kaptan, 1998). Karasar'a (2005) göre, tarama modelleri geçmişte veya halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu yöntem yoluyla akademisyenlerin psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri ve onların bireysel ve mesleki özelliklerinin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeylerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın verileri nicel araştırma tekniğiyle, 5'li Likert türü 51 maddeden oluşan "İş Yerinde Psikolojik Yıldırma Ölçeği" ile elde edilmiştir.

#### 3.2 Evren

Araştırmanın evrenini İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki fakültelerde 2011-2012 Eğitim-Öğretim yılında görev yapmakta olan akademisyenler oluşturmaktadır. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü'nden edinilen verilere göre, fakültelerin toplam sayısı 13, bu fakültelerde görev yapmakta olan akademisyenlerin toplam sayısı ise 2400'dür. Tablo 2'de çalışma evreninde bulunan akademisyenlerin fakülte ve unvanlarına göre dağılımı şu şekilde verilmiştir:

**Tablo 2**  
**Çalışma Evrenindeki Akademisyenlerin Kadro Unvanlarına Göre Fakültelelere Dağılımı**

Fakülte	Kadro Unvanı						Toplam
	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	Uzm.	
Buca Eğitim	34	13	90	52	23	1	<b>213</b>
Fen	18	16	30	10	28	0	<b>102</b>
Denizcilik	3	4	13	9	9	0	<b>38</b>
Edebiyat	7	5	23	23	13	2	<b>73</b>
Güzel Sanatlar	15	9	38	37	27	3	<b>129</b>
Hemşirelik	5	5	17	4	3	0	<b>34</b>
Hukuk	9	6	23	0	28	1	<b>67</b>
Tıp	242	87	38	25	542	22	<b>956</b>
İ.İ.B.F.	47	23	61	1	42	2	<b>176</b>
İlahiyat	20	4	21	7	24	1	<b>77</b>
İşletme	12	10	26	7	28	0	<b>83</b>
Mimarlık	9	7	32	2	24	0	<b>74</b>
Mühendislik	99	39	95	25	111	9	<b>378</b>
<b>Toplam</b>	<b>520</b>	<b>228</b>	<b>507</b>	<b>202</b>	<b>902</b>	<b>41</b>	<b>2400</b>

Tablo 2 incelendiğinde, çalışma evreninde bulunan 2400 akademisyenden yaklaşık 1/3'ünün Tıp Fakültesi'nde yer aldığı görülmektedir. En fazla akademisyenin bulunduğu fakültelerin sıralamasına bakıldığında, sıralamayı Mühendislik, Buca Eğitim, İktisadi ve İdari Bilimler fakülteleri devam ettirmektedir. Akademisyen sayısının en az olduğu fakülteler ise; Denizcilik ve Hemşirelik fakülteleridir.

Kadro unvanlarına göre en fazla akademisyen, araştırma görevlisi kadrosunda bulunmakta iken; en az sayıdaki akademisyen grubunun uzman grubunda olduğu görülmektedir. Profesör ve yardımcı doçent unvanına sahip akademisyenler yaklaşık olarak eşit sayıdadır.

### 3.3 Örneklem

Örnekleme belirlemede araştırmanın alt evrenleri olan, profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve uzmanlardan oluşan akademisyenlerle ilgili “tabakalı örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı

örnekleme, sınırları saptanmış bir evrende alt tabakalar veya alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılır (Balcı, 2005).

Örneklemin, çalışma evrenini temsil oranının %100'e yakın olması planlanmış, bu oranı yakalayabilmek için bir bilgisayar programı kullanılarak ulaşılmaması gereken akademisyen sayısı hesaplanmıştır. Bu sayı tüm unvan gruplarına dengeli şekilde dağıtılarak her unvandaki öğretim elemanlarının evrendeki sayılarıyla orantılı biçimde temsil edilmesi sağlanmıştır. Örneklem yeterliliğini hesaplamak için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin KMO testi sonucunda 0,967 değeri elde edilmiştir. Bu değer, örneklemin evreni temsil gücünün çok yüksek olduğunu göstermektedir. Örnekleme yer alan akademisyenlerin kadro unvanlarına göre fakültele dağılımı Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3**  
**Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Kadro Unvanlarına Göre**  
**Fakültele Dağılımı**

Fakülte	Kadro Unvanı						Toplam
	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	Uzm.	
Buca Eğitim	18	9	41	25	18	0	<b>111</b>
Fen	9	7	16	5	26	0	<b>63</b>
Denizcilik	2	2	6	6	8	0	<b>24</b>
Edebiyat	4	2	10	13	13	0	<b>42</b>
Güzel Sanatlar	7	4	18	16	25	3	<b>73</b>
Hemşirelik	3	4	8	2	2	0	<b>19</b>
Hukuk	4	3	11	0	23	0	<b>41</b>
Tıp	105	39	19	18	254	11	<b>446</b>
İ.İ.B.F.	21	11	27	0	37	0	<b>96</b>
İlahiyat	8	2	9	4	11	1	<b>35</b>
İşletme	8	7	11	5	16	0	<b>47</b>
Mimarlık	4	5	14	0	15	0	<b>38</b>
Mühendislik	49	28	51	12	78	8	<b>226</b>
<b>Toplam</b>	<b>242</b>	<b>123</b>	<b>241</b>	<b>106</b>	<b>526</b>	<b>23</b>	<b>1261</b>

Tablo 3'e göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin yaklaşık yarısını araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma görevlilerini profesörler ve yardımcı doçentler takip etmektedir.

Tablo 4'e bakıldığında, araştırmaya katılan akademisyenlerin bireysel ve meslekî özelliklerine göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 4**

**Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

		Frekans (n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	560	44,4
	Erkek	701	55,6
<b>Yaş</b>	29 ve altı	290	23,0
	30-39	451	35,8
	40-49	302	23,9
	50-59	149	11,8
	60 ve üzeri	69	5,5
<b>Medeni Durum</b>	Evli	810	64,2
	Bekar	451	35,8
<b>Kadro Unvanı</b>	Profesör	242	19,2
	Doçent	123	9,8
	Yardımcı Doçent	241	19,1
	Öğretim Görevlisi	106	8,4
	Araştırma Görevlisi	526	41,7
	Akademik Uzman	23	1,8
<b>Fakülte</b>	Buca Eğitim	111	8,8
	Fen	63	5,0
	Denizcilik	24	1,9
	Edebiyat	42	3,3
	Güzel Sanatlar	73	5,8
	Hemşirelik	19	1,5
	Hukuk	41	3,3
	Tıp	446	35,4
	İktisadi ve İdari Bilimler	96	7,6
	İlahiyat	35	2,8
	İşletme	47	3,7
	Mimarlık	38	3,0
	Mühendislik	226	17,9
<b>Toplam</b>		<b>1261</b>	<b>100</b>

Bu tabloya göre, 1261 akademisyen arasında cinsiyete göre erkek akademisyenler çoğunluktadır. Yaşa göre dağılım incelendiğinde ise, en fazla akademisyenin 30-39 yaş aralığında (451 kişi) bulunduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 4'teki veriler, fakültelerde görev yapan akademisyenlerin yaklaşık 2/3'ünün evli olduğunu göstermektedir. Ölçeklerde medeni durumlarını “dul/boşanmış” olarak işaretleyen akademisyenler “bekar” grubuna dahil edilmişlerdir.

Araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenler %41,7'lik bir oranla, örneklemin önemli bir bölümünü oluşturmaktadırlar. Fakültelerine göre, akademisyenler en çok Tıp (%35,4), Mühendislik (%17,9) ve Eğitim (%8,8) fakültelerinde görev yapmaktadırlar.

### 3.4 Veri Toplama Araçları

Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırımaya maruz kalma düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada, veri toplamak amacıyla Aktop (2006) tarafından geliştirilen “Duygusal Taciz Ölçeği” kullanılmıştır. Ancak bu çalışmada “mobbing” olgusunun karşılığı “psikolojik yıldırma” olarak belirlendiğinden, ölçeğin ismi “İş Yerinde Psikolojik Yıldırma Ölçeği” olarak değiştirilmiştir. Veri toplama aracının bu çalışmada kullanılmasıyla ilgili gerekli izin araştırmacının danışmanından alınmıştır.

Aktop (2006) Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının duygusal tacizi yaşayıp yaşamadıklarını ortaya koymak amacıyla 55 maddeden oluşan Likert türü bir ölçek geliştirmiştir. Ölçeğin oluşturulmasında Leymann'ın (1993) geliştirdiği “Mobbing Tipolojisi”nden yararlanılmış ve bazı değişiklikler yapılmıştır.

Ölçek iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve fakülte gibi kişisel bilgileri içeren beş soruya, ikinci bölümde ise psikolojik yıldırma davranışlarını içeren 51 maddeden oluşan Likert türü bir ölçeğe yer verilmiştir. Ölçekte bu iki bölüm dışında “Diğer” ve benzeri başlıklı açık uçlu bir bölüm olmamasına rağmen, akademisyenlerin bir bölümü ölçeğe birtakım notlar yazmışlardır. Araştırmanın sonuç ve yorum bölümünde bu notlardan bazılarının yer verilmiştir.

Görüş ve değerlendirmeler için toplanılan veriler “Kesinlikle Katılmıyorum – Katılmıyorum – Kararsızım – Katılıyorum – Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki dereceleme ölçeği ile soldan sağa “1-2-3-4-5” puan değerleriyle



sayısallaştırılmıştır. İşyerinde psikolojik yıldırma ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, araştırmacı tarafından 0.972 olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik yıldırma davranışlarını içeren 51 maddelik ölçekte altı alt boyut bulunmaktadır. “Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar” alt boyutunda akademisyenlere yöneltilen eleştiriler, sözlü/yazılı tehdit almaları, bilgi ve becerilerini gösterme olanaklarının kısıtlanması vb. ile ilgili on soru; “sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutunda diğer akademisyenlerle olan ilişkilerinin engellenme durumları ile ilgili beş soru; “itibara saldırılar” alt boyutunda akademisyenlerin mimikleri, vücut hareketleri, sesleri, dinsel ya da siyasi görüşleriyle alay edilme durumları, özgüvenlerini yitirmelerine sebep olabilecek davranışlar ile ilgili on beş soru; “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” alt boyutunda akademisyenlere verilen görevlerin durumları ve nitelikleri ile ilgili altı soru, “sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutunda fiziksel ve cinsel açıdan yapılan tehditler ve uygulamalar ile ilgili dört soru, “toplam etki” alt boyutunda ise akademisyenlerin psikolojik yıldırma davranışlarından fiziksel ve ruhsal olarak nasıl etkilendiklerini sorgulayan on bir soru vardır.

Bu araştırma sonucunda yapılan analizlere göre “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar” alt boyutunun güvenilirlik değeri ( $\alpha$ ) 0.90; “sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutunun güvenilirlik değeri ( $\alpha$ ) 0.82; “itibara saldırılar” alt boyutunun güvenilirlik değeri ( $\alpha$ ) 0.93; “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” alt boyutunun güvenilirlik değeri ( $\alpha$ ) 0.85; “sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutunun güvenilirlik değeri ( $\alpha$ ) 0.92; “toplam etki” alt boyutunun güvenilirlik değeri ( $\alpha$ ) ise 0.94 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları baz alındığında her bir alt boyutun güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

### 3.5 Verilerin Toplanması

Bu çalışmada veri olarak Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin görüşlerine yer verilmiş olup, Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırma algılarına ilişkin verilerin toplanmasında “İş Yeri Psikolojik Yıldırma Ölçeği” isimli ölçek kullanılmıştır.

Dokuz Eylül Üniversitesi fakültelerinde veri toplama aracının uygulanması için her bir fakülte dekanlığından izin alınmıştır. Ölçek uygulaması her bir fakülteye,

alınan izin belgeleriyle birlikte, araştırmacının kendisi tarafından gidilerek akademisyenlere bireysel uygulama şeklinde yapılmıştır. Ulaşılamayan akademisyenlere ölçekler kapalı zarfların içerisinde bırakılmış ve bu zarfların toplanması hususunda bazı fakültelerde araştırmacı tarafından daha sonra tekrar akademisyenlerle iletişime geçilmiş; bazı fakültelerde ise anabilim dalı sekreterlerinden, bölüm sekreterlerinden ve halkla ilişkiler birimi görevlilerinden yardım alınmıştır.

Dağıtılan ölçeklerin 1273'ü geri dönmüştür. Ölçeklerin geri dönüş oranı % 53'tür. Geri dönen ve geçerli olan 1261 ölçek araştırmaya dâhil edilerek, evrenin % 52,5'ine ulaşılmıştır.

Veri toplama aracı; Denizcilik, Edebiyat, Eğitim, Fen, Güzel Sanatlar, Hemşirelik, Hukuk, Tıp, İktisadi ve İdari Bilimler, İlahiyat, İşletme, Mimarlık ve Mühendislik fakültelerinde uygulanmıştır.

Ölçekte yer alan maddelere verilebilecek en yüksek puan 5, en düşük puan 1 olarak belirlenmiştir. Örneğın, “Yapmam için bana anlamsız işler verilir” maddesine “5” puan veren bir akademisyen, bu ifadeye kesinlikle katıldığını, “1” puan veren bir akademisyen ise kesinlikle katılmadığını belirtmiş olmaktadır.

**Tablo 5**

**İş Yerinde Psikolojik Yıldırma Ölçeğinde Yer Alan Seçeneklerin Sınırları**

Verilen Ağırlık	Seçenek	Sınırı
1	Kesinlikle katılmıyorum	1.00 – 1.79
2	Katılmıyorum	1.80 – 2.59
3	Kararsızım	2.60 – 3.39
4	Katılıyorum	3.40 – 4.19
5	Kesinlikle katılıyorum	4,20 - 5,00

Tablo 5'te ölçekte yer alan seçenekler ve bunların sınırlarına yer verilmiştir. Ölçekteki aralıklar eşit aralıklı olduğu ve 5 sütun 4 aralıktan meydana geldiği için bir aralığın değerini hesaplamak amacıyla (4/5) formülünden yola çıkarak seçeneklere ait sınırlar belirlenmiştir.

### 3.6 Veri Çözümleme Teknikleri

Bu araştırmada elde edilen bilgiler araştırmacı tarafından bilgisayarda SPSS paket programı aracılığıyla analiz edilmiş ve tablolaştırılmıştır. Analizlerden önce, cevaplanan ölçekler kontrol edilmiş, yönerge dışı ya da eksik cevaplandırılmış ölçekler değerlendirmeye alınmamıştır. İstatistiksel çözümlerinde 0,05 ve 0,01 anlamlılık düzeyleri temel alınmıştır.

Araştırmanın verilerini çözümlmek için aritmetik ortalama, yüzdeler ve standart sapmaya bakılmış; Bağımsız Gruplar t-Testi, tek yönlü varyans analizi ve Kaiser-Meyer-Olkin KMO testleri uygulanmıştır. Sonuçların akademisyenlerin bireysel ve mesleki özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği iki kategorili değişkenlerde t testi; ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi ile analiz edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonrasında farklılığın hangi kategorilerde ortaya çıktığını belirlemek amacıyla post hoc testlerden Scheffe testi kullanılmıştır. Normal dağılıma uymayan veriler söz konusu olduğunda Bağımsız Gruplar t-Testi yerine Mann-Whitney U Testi, Tek Yönlü varyans analizi yerine ise Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.

## BÖLÜM IV

### 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma verilerinin alt problemlere ilişkin istatistiksel çözümlenmelerine ve yorumlarına yer verilmektedir.

#### 4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde “Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri nasıldır?” sorusuna cevap aranmaktadır. Bu alt probleme ilişkin puan ortalamalarının ve standart sapmaların ölçeğin alt boyutlarına göre dağılımı Tablo 6’da verilmektedir.

**Tablo 6**  
**Psikolojik Yıldırma Ölçeği Maddelerinin Alt Boyutlarına Göre Puan Ortalamaları Ve Standart Sapmaları**

Alt Boyutlar	Madde No.	Maddelerde Yer Alan İfadeler	$\bar{x}$	Ss	
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar	6	Fakültemde bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır.	2,20	1,11	
	7	Toplantılarda sözüm sürekli kesilir.	1,92	0,97	
	8	Fakültemde başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır.	2,22	1,14	
	9	Zaman zaman yüksek sesle azarlanırım ve bana bağırılır.	1,80	1,08	
	10	Yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir.	2,18	1,16	
	11	Özel yaşamım eleştirilir.	1,78	1,03	
	12	Telefonla rahatsız edilirim.	1,72	1,05	
	13	Sözlü tehditler alırım.	1,70	1,06	
	14	Yazılı tehditler alırım.	1,44	0,77	
	15	Rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım.	2,17	1,28	
	Sosyal ilişkilere saldırılar	16	Fakültemdeki birçok insan benimle konuşmaz.	1,64	0,84
		17	Kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim.	2,11	1,13
		18	Birilerinin adamı olduğum düşünülür.	2,41	1,27
		19	İş arkadaşlarımın benimle konuşması engellenir.	1,70	0,91
		20	Bana sanki orada değilmişim gibi davranılır.	1,83	0,99

(Tablonun devamı arkadadır.)

Alt Boyutlar	Madde No.	Maddelerde Yer Alan İfadeler	$\bar{x}$	Ss
İtibara saldırılar	21	Fakültemdeki insanlar arkamdan olumsuz konuşur.	2,17	1,08
	22	Fakültemde hakkımda asılsız söylentiler çıkarılır.	1,98	1,10
	23	Fakültemde gülünç durumlara düşürülürüm.	1,55	0,77
	24	Fakültemde bana akıl hastasıymışım gibi davranılır.	1,37	0,68
	25	Psikolojik tedavi görmem için baskı yapılır.	1,28	0,61
	26	Herhangi bir kusurumla alay edilir.	1,45	0,76
	27	Benimle alay etmek için mimiklerim taklit edilir.	1,41	0,71
	28	Beni gülünç düşürmek için vücut hareketlerim taklit edilir.	1,40	0,69
	29	Beni küçük düşürmek için sesim taklit edilir.	1,39	0,68
	30	Dinsel ya da siyasi görüşümle alay edilir.	1,51	0,81
	31	Etnik kökenimle alay edilir.	1,39	0,67
	32	Özgüvenimi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırım.	1,72	1,01
	33	Çabalarım yanlış ve küçültücü bir şekilde değerlendirilir.	1,79	1,01
	34	Davranışlarım sorgulanır.	2,09	1,14
	35	Bana alçaltıcı isimlerle hitap edilir.	1,38	0,66
	Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar	36	Bana hiçbir özel görev verilmez.	1,67
37		Bana verilen işler geri alınır, kendime yeni bir iş olanağı bulamam.	1,48	0,77
38		Yapmam için bana anlamsız işler verilir.	2,00	1,20
39		Bana sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir.	2,02	1,19
40		Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerimin dışındaki işler verilir.	1,70	0,99
41		Evime ya da iş yerime zarar verilir.	1,28	0,58
Sağlığa doğrudan saldırılar	42	Bana fiziksel şiddet tehditleri yapılır.	1,24	0,57
	43	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.	1,27	0,61
	44	Bana fiziksel zarar verilir.	1,21	0,50
	45	Bana doğrudan cinsel tacizde bulunulur.	1,18	0,45
Toplam etki	46	Fakültemde kendimi yalnız hissedirim.	1,82	1,06
	47	Fakültemde işlerime yoğunlaşma güçlüğü çekerim.	2,07	1,18
	48	Fakültemde kendimi değersiz hissedirim.	1,86	1,04
	49	Sabahları işe gitmek istemem.	2,12	1,24
	50	Fakültemde huzursuzluk yaşarım.	2,09	1,18
	51	Uyku bozukluğu yaşarım.	2,06	1,18
	52	Çalışma gücü ve verimimde düşüş yaşamaktayım.	2,29	1,26
	53	Fakültemde kendimi yetersiz hissedirim.	1,80	0,99
	54	Fakültemde yoğun kaygı yaşarım.	2,00	1,16
	55	Baş ya da mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşarım.	2,08	1,22
	56	Mümkün olsa işimi hemen değiştirirdim.	1,98	1,24
<b>Ölçek Geneli</b>			1,76	0,64

Tablo 6'da araştırmaya katılan akademisyenlerin psikolojik yıldırma ölçeği maddelerine göre puan ortalamaları ve maddelerin standart sapmaları verilmiştir. Her maddeden alınabilecek en düşük puanın 1, en yüksek puanın 5 olduğu göz önünde bulundurularak tablo değerlendirildiğinde, akademisyenlerin sorulara vermiş

oldukları cevapların madde bazında puan ortalamalarının 1,18 ile 2,41 arasında değiştiği görülmektedir.

Ölçekteki ifadelere vermiş oldukları puanların genel ortalamasına ( $\bar{x}=1,76$ ) bakıldığında, akademisyenlerin psikolojik yıldırma “Kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde maruz kaldıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Toplam 1261 akademisyenin iş yerinde psikolojik yıldırma ölçeğindeki her bir maddeden almış oldukları puan ortalamalarına göre, en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler; “birilerinin adamı olduğum düşünülür” ( $\bar{x}=2,41$ ) ve “çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım” ( $\bar{x}=2,29$ ) maddeleridir. Yüksek puan ortalamalarının bulunduğu maddelerin alt boyutlara göre dağılımları incelendiğinde, ölçeğin altıncı alt boyutu olan “toplam etki” alt boyutundaki maddelerin puan ortalamalarının, diğer alt boyutlardaki maddelerin ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tabloya göre en düşük puan ortalamasına sahip olan maddeler “sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutunda yer almakta olup, akademisyenlerin bu alt boyuttaki davranışlara maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin psikolojik yıldırma ölçeğinden almış oldukları puan ortalamalarından, en düşük ortalamaya sahip maddeler “bana doğrudan cinsel tacizde bulunulur” ( $\bar{x}=1,18$ ) ve “bana fiziksel zarar verilir” ( $\bar{x}=1,21$ ) maddeleridir.

Akademisyenler “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar” alt boyutunda en yüksek puanları “fakültemde başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır” ( $\bar{x}=2,22$ ) ve “fakültemde bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır” ( $\bar{x}=2,20$ ) maddelerine vermişlerdir.

“Sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutundaki en yüksek puan ortalamasına sahip maddeler, “birilerinin adamı olduğum düşünülür” ( $\bar{x}=2,41$ ) ve “kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim” ( $\bar{x}=2,11$ ) iken; “itibara saldırılar” alt boyutundaki en yüksek puan ortalamasına sahip maddeler “fakültemdeki insanlar arkamdan olumsuz konuşur” ( $\bar{x}=2,17$ ) ve “davranışlarım sorgulanır” ( $\bar{x}=2,09$ ) maddeleridir.

Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenleri “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” alt boyutunda yer alan davranışlardan en yüksek puanları “bana sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir”( $\bar{x}=2,02$ ) ve “yapmam için bana anlamsız işler verilir” ( $\bar{x}=2,00$ ) maddelerine vermişlerdir.

“Sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutunda yer alan maddeler ölçek genelindeki en düşük ortalamaya sahip olan maddeler olup, “gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanır”( $\bar{x}=1,27$ ) ve “bana fiziksel şiddet tehditleri yapılır”( $\bar{x}=1,24$ ) maddeleri, bu alt boyut içerisindeki en yüksek puanı alan maddelerdir.

Ölçeğin “toplam etki” alt boyutunda ise “çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım”( $\bar{x}=2,29$ ) ve “sabahları işe gitmek istemem”( $\bar{x}=2,12$ ) maddeleri bu boyuttaki en yüksek puan ortalamasına sahip maddelerdir.

#### 4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde “Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri, onların cinsiyetlerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmaktadır.

Tablo 7 akademisyenlerin cinsiyetlerine göre psikolojik yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların t testi sonuçlarını göstermektedir. Tablo 7 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre psikolojik yıldırma ölçeğinin genel ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ( $t=2,956$ ,  $p<0,01$ ). Buna göre kadın akademisyenler erkek akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldıkları görülmüştür.

**Tablo 7**  
**Psikolojik Yıldırma Ölçeği Genelinin Ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine**  
**Göre t-Testi Sonuçları**

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Sd	SS	t	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar	Kadın	560	2,00	1141	0,84	3,083	0,002 **
	Erkek	701	1,85		0,76		
Sosyal ilişkilere saldırılar	Kadın	560	1,95	1259	0,81	0,404	0,686
	Erkek	701	1,93		0,80		
İtibara saldırılar	Kadın	560	1,62	1259	0,64	1,145	0,252
	Erkek	701	1,58		0,61		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar	Kadın	560	1,75	1259	0,76	2,122	0,034*
	Erkek	701	1,66		0,72		
Sağlığa doğrudan saldırılar	Kadın	560	1,25	1066	0,54	1,138	0,255
	Erkek	701	1,22		0,44		
Toplam etki	Kadın	560	2,16	1125	1,00	4,559	0,000 **
	Erkek	701	1,91		0,88		
<b>Ölçek Genel</b>	Kadın	560	1,83	1259	0,67	2,956	0,003 **
	Erkek	701	1,72		0,61		

\*p<0,05 ; \*\* p<0,01

Tabloda 7’de alt boyutlara ilişkin verilere bakıldığında; cinsiyet değişkeninin “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar” alt boyutunda (t=3,083, p<0,01), “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” alt boyutunda (t=2,122 , p<0,05) ve “toplam etki” alt boyutunda (t=4,559, p<0,01) bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre gruplar arasında kadın akademisyenlerin lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre kadın akademisyenler bu alt boyutlarda yer alan davranışlara daha çok maruz kaldıklarını belirtmektedirler.



Cinsiyet değişkeninin “sosyal ilişkilere saldırılar”, “itibara saldırılar” ve “sağlığa doğrudan saldırılar” boyutunda ifade edilmiş davranışlarla karşılaştırıldığı t testi sonucundaki farklar ( $t=0,404$ ,  $p>0,05$ ;  $t=1,145$ ,  $p>0,05$ ;  $t=1,138$ ,  $p>0,05$ ) istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Diğer bir ifadeyle, cinsiyet değişkenine göre akademisyenlerin bu alt boyutlardaki psikolojik yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının farklılık göstermediği ortaya konulmuştur.

### 4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt probleminde “Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri, onların yaşlarına göre önemli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmaktadır.

Tablo 8’de akademisyenlerin yaşlarına göre psikolojik yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmektedir. Tablo 8’deki tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, yaş değişkeninin psikolojik yıldırma ölçeği genelinden alınan puanlara etki ettiği görülmüştür. Dolayısıyla, grupların psikolojik yıldırma ölçeği puanları arasında “sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutu dışındaki boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ( $F=9,102$ ,  $p<0,01$ ). Ayrıca akademisyenlerin, yaşlarına göre “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar”, “itibara saldırılar”, “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” ve “toplam etki” alt boyutlarında yer alan davranışlardan aldıkları puanların tek yönlü varyans analizi sonuçları da gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğunu göstermektedir ( $F=12,233$ ,  $p<0,01$ ;  $F=4,130$ ,  $p<0,01$ ;  $F=10,700$ ,  $p<0,01$ ;  $F=13,852$ ,  $p<0,01$ ). Bu farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Tablodaki veriler değerlendirildiğinde “29 ve altı” ( $\bar{x}=1,87$ ) ile “30-39” yaş grubundaki akademisyenler ( $\bar{x}=1,83$ ), psikolojik yıldırmaya “40-49” ( $\bar{x}=1,68$ ) ve “60 ve üzeri” yaş grubundaki ( $\bar{x}=1,46$ ) akademisyenlere göre daha fazla maruz kaldıklarını düşünmektedirler.

**Tablo 8**  
**Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Psikolojik Yıldırma Ölçeği Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Ölçek	Yaş	N	$\bar{x}$	Sd	ss	F	p	Anlamlı fark
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar	29 ve altı (1)	290	2,10	,77	,045	12,233	0,000**	1-3
	30-39 (2)	451	1,98	,84	,040			1-4
	40-49 (3)	302	1,81	,75	,043			1-5
	50-59 (4)	149	1,78	,77	,063			2-5
	60 ve üzeri (5)	69	1,49	,70	,085			
	Toplam	1261	1,91	,80	,023			
Sosyal ilişkilere saldırılar	29 ve altı (1)	290	1,81	,68	,040	2,770	0,026*	2-1
	30-39 (2)	451	2,00	,80	,038			
	40-49 (3)	302	1,98	,83	,048			
	50-59 (4)	149	1,98	,89	,073			
	60 ve üzeri (5)	69	1,88	,88	,107			
	Toplam	1261	1,94	,80	,023			
İtibara saldırılar	29 ve altı (1)	290	1,67	,60	,035	4,136	0,002**	1-5
	30-39 (2)	451	1,63	,61	,029			
	40-49 (3)	302	1,54	,62	,035			
	50-59 (4)	149	1,54	,67	,055			
	60 ve üzeri (5)	69	1,40	,64	,077			
	Toplam	1261	1,60	,62	,018			
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar	29 ve altı (1)	290	1,86	,73	,043	10,700	0,000**	1-3
	30-39 (2)	451	1,76	,75	,035			1-4
	40-49 (3)	302	1,56	,68	,039			1-5
	50-59 (4)	149	1,60	,73	,060			2-3
	60 ve üzeri (5)	69	1,40	,74	,089			2-5
	Toplam	1261	1,70	,74	,021			
Sağlığa doğrudan saldırılar	29 ve altı (1)	290	1,23	,50	,030	,529	0,715	Fark yok
	30-39 (2)	451	1,25	,52	,025			
	40-49 (3)	302	1,22	,42	,024			
	50-59 (4)	149	1,21	,47	,039			
	60 ve üzeri (5)	69	1,18	,59	,071			
	Toplam	1261	1,23	,49	,014			
Toplam etki	29 ve altı (1)	290	2,21	,93	,055	13,852	0,000**	1-3
	30-39 (2)	451	2,13	1,00	,047			1-5
	40-49 (3)	302	1,85	,86	,050			2-3
	50-59 (4)	149	1,92	,92	,075			3-5
	60 ve üzeri (5)	69	1,46	,61	,073			4-5
	Toplam	1261	2,02	,94	,027			
<b>Ölçek Geneli</b>	29 ve altı (1)	290	1,87	,60	,035	9,102	0,000**	1-3
	30-39 (2)	451	1,83	,66	,031			1-5
	40-49 (3)	302	1,68	,62	,036			2-3
	50-59 (4)	149	1,70	,68	,056			2-5
	60 ve üzeri (5)	69	1,46	,57	,069			
	Toplam	1261	1,77	,64	,018			

\*p<0,05 ; \*\* p<0,01

Tablo 8’de gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunduğu alt boyutlar tek tek incelendiğinde, “sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutu dışındaki boyutlarda akademisyenlerin psikolojik yıldırma algılarının, kendilerinden yaşça büyük akademisyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, 30-39 yaş grubundaki akademisyenlerin “sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutundaki algıları 29 yaş ve altındaki akademisyenlere göre daha yüksektir ( $F=2,770$ ,  $p<0,05$ ).

“Sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olmamasıyla ( $F=0,529$ ,  $p>0,05$ ) birlikte, “toplam etki” boyutunda 40-49 yaş grubu dışındaki gruplarda bulunan akademisyenlerin psikolojik yıldırma algılarının 60 yaş ve üzerindeki akademisyenlere göre daha yüksek bulunduğu dikkat çekmektedir.

#### **4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Araştırmanın dördüncü alt probleminde “Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri, onların medeni durumlarına göre önemli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmaktadır.

Tablo 9 akademisyenlerin medeni durumlarına göre psikolojik yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların t testi sonuçlarını göstermektedir. Tablodaki t testi sonuçlarında, medeni durum değişkeninin psikolojik yıldırma ölçeği genelinden alınan puanlara etki ettiği ve grupların psikolojik yıldırma ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $t=-2,566$ ,  $p<0,05$ ). Diğer bir deyişle, bekâr akademisyenler evli akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

**Tablo 9**  
**Psikolojik Yıldırma Ölçeği Genelinin Ve Alt Boyutlarının Medeni Durum**  
**Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları**

Ölçek	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Sd	SS	t	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar	Evli	810	1,88	1259	0,79	-2,264	0,024*
	Bekâr	451	1,99		0,81		
Sosyal ilişkilere saldırılar	Evli	810	1,96	1259	0,82	0,779	0,436
	Bekâr	451	1,92		0,77		
İtibara saldırılar	Evli	810	1,57	1259	0,61	-2,252	0,025*
	Bekâr	451	1,65		0,62		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar	Evli	810	1,66	1259	0,73	-2,616	0,009**
	Bekâr	451	1,77		0,74		
Sağlığa doğrudan saldırılar	Evli	810	1,22	1259	0,50	-0,793	0,428
	Bekâr	451	1,24		0,48		
Toplam etki	Evli	810	1,95	1259	0,93	-3,358	0,001**
	Bekâr	451	2,14		0,95		
<b>Ölçek Geneli</b>	Evli	810	1,73	1259	0,63	-2,566	0,010*
	Bekâr	451	1,83		0,64		

\*p<0,05 ; \*\*p<0,01

Alt boyutlara ait verilere bakıldığında, medeni durum değişkenine ilişkin “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar” alt boyutunda (t=-2,264, p<0,05), “itibara saldırılar” alt boyutunda (t=-2,252, p<0,05), “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” alt boyutunda (t= -2,616, p<0,01) ve “toplam etki” alt boyutunda (t= -3,358, p<0,01) bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. Bu durum, bekâr akademisyenlerin psikolojik yıldırma evli akademisyenlerden daha fazla maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır.

Medeni durum değişkeni ile “sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutunun t testi sonucundaki farkın (t=0,779, p=0,436) ve “sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutunun t testi sonucundaki farkın (t=-0,793, p=0,428) istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya konulmuştur. Buradan, bekâr ve evli akademisyenlerin bu alt

boyutlardaki davranışlara ilişkin algıları arasında bir farklılık bulunmadığı sonucu çıkmaktadır.

#### **4.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Araştırmanın beşinci alt probleminde “Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri, onların unvanlarına göre önemli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmaktadır.

Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenleri arasında araştırmaya katılan uzman sayısı 30’un altında olduğu için bu alt problemi çözümlerken non-parametric testlerden Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Akademisyenlerin unvanlarına göre psikolojik yıldırmaya ilişkin algılarının Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 10’da verilmektedir.

Tablo 10’daki Kruskal Wallis testi sonuçlarında, unvan değişkeninin psikolojik yıldırma ölçeği genelinden alınan puanlara etki ettiği görülmüştür. Dolayısıyla, grupların psikolojik yıldırma ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ( $X^2=56,869$ ,  $p<0,01$ ). Bu farklılığın hangi unvan grupları arasında olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testi kullanılarak gruplar birbirleriyle tek tek karşılaştırılmıştır.

**Tablo 10**  
**Psikolojik Yıldırma Ölçeği Genelinin Ve Alt Boyutlarının Unvan Değişkenine**  
**Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

Ölçek	Unvan	n	Sıra Ort.	Sd	X <sup>2</sup>	P	Anlamlı fark
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar	Prof. (1)	242	497,38	5	70,834	0,000*	3-1, 4-1, 5-1, 6-1 4-2, 5-2 4-3, 5-3
	Doç. (2)	123	569,28				
	Yrd. Doç. (3)	241	586,66				
	Öğr. Gör. (4)	106	670,73				
	Arş. Gör. (5)	526	715,28				
	Akad. Uzm. (6)	23	721,13				
Sosyal ilişkilere saldırılar	Prof. (1)	242	606,34	5	8,921	0,112	Fark yok
	Doç. (2)	123	668,45				
	Yrd. Doç. (3)	241	638,37				
	Öğr. Gör. (4)	106	703,75				
	Arş. Gör. (5)	526	612,70				
	Akad. Uzm. (6)	23	696,22				
İtibara saldırılar	Prof. (1)	242	545,75	5	31,044	0,000*	4-1, 5-1, 6-1 5-2, 6-2 4-3, 5-3, 6-3
	Doç. (2)	123	609,50				
	Yrd. Doç. (3)	241	592,18				
	Öğr. Gör. (4)	106	691,45				
	Arş. Gör. (5)	526	674,28				
	Akad. Uzm. (6)	23	781,28				
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar	Prof. (1)	242	497,78	5	68,570	0,000*	2-1, 3-1, 4-1, 5-1, 6-1 4-2, 5-2, 6-2 5-3, 6-3
	Doç. (2)	123	567,33				
	Yrd. Doç. (3)	241	599,42				
	Öğr. Gör. (4)	106	676,30				
	Arş. Gör. (5)	526	706,42				
	Akad. Uzm. (6)	23	770,41				
Sağlığa doğrudan saldırılar	Prof. (1)	242	600,19	5	8,701	0,122	Fark yok
	Doç. (2)	123	617,75				
	Yrd. Doç. (3)	241	642,16				
	Öğr. Gör. (4)	106	599,86				
	Arş. Gör. (5)	526	646,02				
	Akad. Uzm. (6)	23	709,15				
Toplam etki	Prof. (1)	242	512,89	5	62,893	0,000*	3-1, 4-1, 5-1, 6-1 3-2, 4-2, 5-2 5-3
	Doç. (2)	123	530,80				
	Yrd. Doç. (3)	241	608,45				
	Öğr. Gör. (4)	106	659,89				
	Arş. Gör. (5)	526	711,08				
	Akad. Uzm. (6)	23	681,24				
<b>Ölçek Genel</b>	Prof. (1)	242	507,97	5	56,869	0,000*	2-1, 3-1, 4-1, 5-1, 6-1 4-2, 5-2, 6-2 5-3
	Doç. (2)	123	573,24				
	Yrd. Doç. (3)	241	597,37				
	Öğr. Gör. (4)	106	674,02				
	Arş. Gör. (5)	526	703,34				
	Akad. Uzm. (6)	23	734,00				

\*p<0,01

Analiz sonuçları, akademisyenlerin psikolojik yıldırma algılarının ölçek genelinde ve “sosyal ilişkilere saldırılar” ile “sağlığa doğrudan saldırılar” dışında kalan tüm alt boyutlarda unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını

göstermektedir (sırayla  $X^2 = 70,834$ ;  $X^2 = 31,044$ ;  $X^2 = 68,570$ ;  $X^2 = 62,893$ ;  $X^2 = 56,869$ ,  $p < 0,01$ ). Bu anlamlı farkın ise gerek ölçeğin geneli, gerekse sözü edilen alt boyutlar dışındaki boyutlarda araştırma görevlileri ve akademik uzmanların lehine olduğu görülmektedir.

#### 4.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Altıncı alt problemde “Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri, onların görev yaptıkları fakülterle göre önemli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmaktadır. Dokuz Eylül Üniversitesi fakültelerinden Denizcilik Fakültesi ve Hemşirelik Fakültesi’nde görev yapan akademisyen sayısı 30’un altında olduğu için bu alt problemi çözümlerken non-parametric testlerden Kruskal Wallis testi yapılmış olup, testin sonuçları Tablo 11’de verilmektedir.

**Tablo 11**  
**Psikolojik Yıldırma Ölçeği Genelinin Fakülte Değişkenine Göre**  
**Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

Fakülte	n	Sıra Ort.	Sd	$X^2$	p	Anlamlı fark
Eğitim (1)	111	670,93	12	32,955	0,001*	1-12 , 1-13
Fen (2)	63	559,29				3-2, 6-2, 8-2, 9-2
Denizcilik (3)	24	721,19				3-12, 3-13
Edebiyat (4)	42	649,79				6-7, 6-11, 6-12, 6-13
Güzel Sanatlar (5)	73	609,35				8-12, 8-13
Hemşirelik (6)	19	795,63				9-12, 9-13
Hukuk (7)	41	563,94				10-12, 10-13
Tıp (8)	446	665,81				
İİBF (9)	96	677,22				
İlahiyat (10)	35	702,73				
İşletme (11)	47	567,05				
Mimarlık (12)	38	500,11				
Mühendislik (13)	226	559,50				

\* $p < 0,01$

Tablo 11'deki Kruskal Wallis testi sonuçlarında, görev yapılan fakülte değişkeni ile grupların psikolojik yıldırma ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ( $X^2=32,955$ ,  $p<0,001$ ). Bu farklılığın hangi fakülteler arasında olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testi kullanılarak gruplar birbirleriyle tek tek karşılaştırılmıştır.

Ölçek geneline bakıldığında, fakülteye göre psikolojik yıldırmanın sırasıyla en çok Hemşirelik, Denizcilik ve İlahiyat fakültelerinde yaşandığı görülürken; Mimarlık, Mühendislik ve Fen fakültelerinin ortalamalarının oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Mann Whitney U testi sonuçlarına göre;

- Hemşirelik Fakültesi; Mühendislik, Mimarlık, İşletme, Fen ve Hukuk fakültelerine göre
- Denizcilik Fakültesi; Mühendislik, Fen ve Mimarlık fakültelerine göre
- İİBF; Mühendislik, Fen ve Mimarlık fakültelerine göre
- Tıp Fakültesi; Fen, Mühendislik ve Mimarlık fakültelerine göre
- Eğitim Fakültesi; Mühendislik ve Mimarlık fakültelerine göre
- İlahiyat Fakültesi; Mühendislik ve Mimarlık fakültelerine göre psikolojik yıldırma algılarını daha fazla yaşamakta iken;
- Edebiyat Fakültesi ve Güzel Sanatlar Fakültesi'ndeki akademisyenlerin psikolojik yıldırma algıları diğer fakülteye göre önemli bir farklılık göstermemektedir.



## **BÖLÜM V**

### **5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak sonuçlara, tartışmaya ve bulgular çerçevesinde geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

#### **5.1 Sonuç ve Tartışma**

##### **5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma**

Araştırmanın örneklemini oluşturan 1261 akademisyenin iş yerinde psikolojik yıldırma ölçeğindeki ifadelerle vermiş oldukları puanların genel ortalaması, akademisyenlerin psikolojik yıldırma “Kesinlikle katılmıyorum” seviyesinde, diğer bir ifadeyle yok denecek kadar az düzeyde maruz kaldıkları sonucunu ortaya koymaktadır. Buna karşın akademisyenlerin psikolojik yıldırma ile ilgili algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve görev yapılan fakülte değişkenlerine göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Akademisyenlerin iş yerinde psikolojik yıldırma ölçeğindeki her bir maddeden almış oldukları puan ortalamalarına göre, en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler; “birilerinin adamı olduğum düşünülür” ve “çalışma gücü ve verimimde düşüş yaşamaktayım” maddeleridir. Yüksek puan ortalamalarının bulunduğu maddelerin alt boyutlara göre dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin en çok “toplam etki” alt boyutunda yer alan davranışlardan etkilendikleri görülmektedir.

Birinci alt boyut olan “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar” alt boyutunda en yüksek puanlar “fakültemde başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır”, “fakültemde bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır” ve “yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir” maddelerine aittir. Psikolojik yıldırma uygulayan kişilerin başvurdukları en sessiz ve en masum görünen yöntemler; özellikle kendilerinden alt kademe çalışan bireyleri eleştirmek, onların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyebilmek ve başarılarını göz ardı etmektir.

Araştırmanın veri toplama aşamasında kullanılan “İş Yerinde Yıldırma Ölçeği”ne bir araştırma görevlisinin “telefonla rahatsız edilirim”, “rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım”, “yapmam için bana anlamsız işler verilir” maddelerinin yanına 6 seçeneğini ekleyerek işaretlemesi, bu duruma örnek teşkil etmektedir. Başka bir akademisyenin ise, “*Fakültede en belirgin olumsuzluk bilgi, beceri ve zekâ düzeyi yüksek insanların, diğer insanlar tarafından engellenmeye çalışılması ve önlerinin kesilmesidir*” notunu düşmesi dikkat çekicidir.

Aydın’ın (2009) da araştırmasından elde ettiği sonuçlara göre okul yöneticisi ve öğretmenlerin “iletişim biçimine saldırılar” boyutunda en çok maruz kaldığı davranışlar “kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması”, “sık sık sözünün kesilmesi veya dikkate alınmaması” ve “imalı ifadeler, jestler veya bakışlarla rahatsız edilmesi”dir. Bu üç davranış, yalnızca iletişim biçimine saldırılar boyutunda değil, tüm boyutlarda yer alan davranışlar arasında en çok algılanan psikolojik yıldırma davranışları olma özelliği göstermektedir. Bir başka önemli araştırma olan Gökçe’nin (2006) çalışmasında hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin en sık yaşadıkları yıldırıcı davranışlar, “sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi” biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Ölçeğin “sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutundaki en yüksek puan ortalamasına sahip maddeler, “birilerinin adamı olduğum düşünülür” ve “kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim” iken; “itibara saldırılar” alt boyutundaki en yüksek puan ortalamasına sahip maddeler “fakültemdeki çalışanlar arkamdan olumsuz konuşur” ve “davranışlarım sorgulanır” maddeleridir. Fakülteelerde akademisyenlerin çalışma odalarının genellikle tek kişilik olması ve birbirleriyle kısıtlı zamanlarda yüz yüze konuşma imkânı elde etmeleri, yukarıda belirtilen psikolojik yıldırma davranışlarını daha yüksek oranda algılamalarına neden olabilir.

“Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” alt boyutunda yer alan davranışlardan en yüksek puanlar “bana sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir” ve “yapmam için bana anlamsız işler verilir” maddelerine verilmiştir. Araştırmanın veri toplama aşamasında birkaç araştırma görevlisinin, fatura ödemelerini yapmak üzere bazı öğretim üyelerinin kendilerini bankaya gönderdiklerini, hatta onların çocuklarını okula bıraktıklarını söylemeleri bu bulguya çarpıcı birer örnektir.

“Toplam etki” alt boyutunda ise “çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım” ve “sabahları işe gitmek istemem” maddeleri bu boyuttaki en yüksek puan ortalamasına sahip maddelerdir. Bir akademisyen, bu durumdan nasıl etkilendiğini şu şekilde not düşmüştür:

“Fakültemde birçok hoca tarafından tanınır ve sevilirim. Bölüm hocalarım da beni çok severler. Ancak bunlar kişisel ilişkiler. İş ilişkilerinde psikolojik bir bunalım içerisindeyim. Bölümde eşit iş dağılımı olmaması nedeniyle akademik olarak kendimi geliştirme fırsatı kesinlikle verilmiyor. Çalışmalarında araştırma görevlisi olduğumdan beri bir verimsizlik söz konusu. Psikolojik olarak kendimi başarısız, vasat, kendine güvenmeyen biri olarak hissediyorum. Saat 5 olur olmaz kendimi okuldan atmak istiyorum. İşini sevmeyen, saati geldiği an iş yerini terk eden bir memura dönüştürüldüm. Ve büyük bir üniversitede olduğum için yükselme imkânım da yok. Eğitimim biter bitmez başka bir üniversiteye geçmek istiyorum. Yazık ki Dokuz Eylül böyle gençleri yetiştirip bünyesinde barındıracağına bizleri kaybetmiş olacak.”

Araştırma verileri çözümlendiğinde, en düşük puan ortalamasına sahip olan maddelerin “sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutunda yer aldığı görülmektedir. Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin bu tür davranışlara maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Bingöl’ün (2007) çalışması da bu bulguyu desteklemekte olup, katılımcıların bu grup içinde yer alan davranışlara diğerlerine kıyasla daha az maruz kaldıklarını belirttikleri görülmektedir. Benzer şekilde, Aydın’ın (2009) çalışmasında da okul yöneticisi ve öğretmenlerin sağlığına yönelik saldırıların asgari düzeyde olmakla birlikte zaman zaman yaşanabildiği görülmüştür. Sağlığa saldırılar boyutunda “doğrudan fiziksel şiddet görmek” ve “cinsel tacize maruz kalmak” ise çalışanların en az karşılaştıkları yıldırma davranışları arasında yer almaktadır.

### **5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma**

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre psikolojik yıldırma ölçeğinin genel ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Buna göre kadın akademisyenler erkek akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kalmaktadırlar. Sonucun kadın akademisyenlerden yana anlamlı çıkması, kadınların erkeklere göre daha duygusal ve hassas olmaları nedeniyle,

çevrelerinde yaşadıklarından ya da yaşananlardan daha fazla etkilenmelerinden kaynaklanabilir.

Alt boyutlara ilişkin verilere bakıldığında; “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar”, “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” ve “toplam etki” alt boyutlarında kadın akademisyenler erkek akademisyenlere göre daha fazla yıldırımaya maruz kalmaktadırlar. Alan yazın incelendiğinde araştırmanın bulgularını destekleyen araştırmacılardan Aktop (2006), Çay (2008), Çögenli (2010), Leymann (1996) yaptıkları çalışmalarda kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla psikolojik yıldırımaya maruz kaldıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca İspanya’da yapılan bir çalışmada, kadın olmanın psikolojik yıldırımaya maruz kalma ihtimalini erkeklere göre %1,3 kat daha arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Carnero vd., 2006). Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (2005) sonuçları da; kadınların erkeklere göre, 30 yaş altı kadınların ise diğer yaştaki kadınlara göre daha fazla psikolojik yıldırma mağduru olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, Ertürk (2005) ve Orhan (2009) çalışmalarında erkeklerin kadınlara göre daha fazla psikolojik yıldırımaya uğradıklarına dair bulgulara ulaşmışlardır. Acar ve Dünder (2008), Bingöl (2007), Einarsen ve Skogstad (1996), Karyağdı (2007), Tanoğlu (2006) ve Vartia’ya (1996) göre ise cinsiyet değişkeninin psikolojik yıldırma ile anlamlı bir ilişkisi yoktur.

### 5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Akademisyenlerin yaşları ile psikolojik yıldırma algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. Öyle ki, “29 ve altı” ile “30-39” yaş grubundaki akademisyenler psikolojik yıldırımaya “40-49” ve “60 ve üzeri” yaş grubundaki akademisyenlere göre daha fazla maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Diğer bir ifadeyle, genç akademisyenler psikolojik yıldırma davranışlarıyla daha çok karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum, genç akademisyenlerin, yaşça büyük akademisyenler tarafından daha dinamik ve yorgunluğa daha dayanıklı görülmeleri nedeniyle kendilerine olması gerekenden daha fazla iş yüklenmesinden kaynaklanabilir. Ayrıca profesör ve doçent düzeyindeki akademisyenlerin, bilimsel açıdan kendilerini daha çok geliştirmeleri gerektiğini düşündüklerinden genç

akademisyenlere daha fazla bilimsel araştırma görevi vermeleri, bu akademisyenlerin psikolojik yıldırmaı daha fazla hissetmelerine neden olabilir.

Acar ve Dünder (2008), çalışmalarında psikolojik yıldırma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yaş ile yıldırma arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Leyman'ın İsveç'teki araştırması (Leymann, 1996) daha genç çalışanların (21-40 yaş arası) psikolojik yıldırma mağduru olduklarını ortaya koyarken, Bingöl'ün (2007) özellikle "genç yaş" kategorisi içinde değerlendirilebilecek 26-32 yaş aralığındaki kişilerin daha yüksek olasılıkla yıldırma mağduru olduğunu, Aktop'un (2006) da en çok yaşları 36-40 yaş arasındaki katılımcıların psikolojik yıldırmaı maruz kaldığını saptaması, araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Çay (2008), Çögenli (2010), Einarsen ve Skogstad (1996), Orhan (2009) ve Rayner ve Hoel'un (1997) çalışmaları da bu araştırmalara paralellik göstermektedir.

Alan yazındaki bazı araştırmalar ise, yaş ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bildirmektedir (Dilman, 2007; Gökçe, 2006; Karyağdı, 2007).

#### **5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma**

Araştırmada medeni durum değişkeni ile akademisyenlerin psikolojik yıldırma algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bekâr akademisyenler evli akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırmaı maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Evli akademisyenlerin, bir sorun söz konusu olduğunda bunu eşleriyle ya da çocuklarıyla paylaşabilmeleri, onların bu sorunun üstesinden daha kolay gelmelerini sağlıyor olabilir. Diğer bir bakış açısıyla, evli akademisyenlerin bireysel sorunlarının yanı sıra ailelerinin yaşadıkları sorunlarla da başa çıkma konusunda tecrübeli olmaları, iş yaşamlarında karşılaşılabilecekleri sorunlara daha hazırlıklı olmalarını, dolayısıyla da onların psikolojik yıldırmaı daha az hissetmelerini sağlıyor olabilir.

Alt boyutlarda ise medeni durum değişkeninin "sosyal ilişkilere saldırılar" ve "sağlığa doğrudan saldırılar" alt boyutlarındaki davranışlarla arasındaki farkın anlamlı olmadığı ortaya konulmuştur.

Çay (2008), Çögenli (2010), Karyağdı (2007) bekâr kişilerin, evli olanlara oranla daha fazla oranda psikolojik yıldırmaya maruz kaldıklarını saptamışlardır. Buna karşın, Bingöl (2007), Dilman'a (2007) göre medeni durum değişkeni ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

### 5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın sonuçları, araştırmaya katılan akademisyenlerin algılarının psikolojik yıldırmının geneli ve alt boyutlarından “sosyal ilişkilere saldırılar” ile “sağlığa doğrudan saldırılar” dışında kalan tüm boyutların unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu anlamlı farkın ise araştırma görevlileri ve akademik uzmanların lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Bir akademisyenin, ölçeğini koyduğu zarfın içerisine iliştiirdiği mektup ilginç bulunmuştur. Mektubun bir bölümü şöyledir:

“Şahsım adına şunları söyleyebilirim: Kıdemli profesörüm. Bana mobbing uygulayamazlar. Ama X Anabilim dalında yıllardır sistemli bir mobbing araştırma görevlileri ve uzmanlara uygulanmış, ben ve Prof. X buna karşı mücadele vermiş bulunuyoruz.”

Araştırmanın bu sonucuna paralel olarak Çögenli (2010) 375 akademisyen üzerinde yaptığı araştırmasında kullandığı ölçeğin alt boyutlarını ayrı ayrı ele aldığıında akademik konumları daha düşük öğretim elemanlarının psikolojik yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını; özellikle öğretim görevlisi, okutman ve uzman unvanlarındaki öğretim elemanlarının iş yerlerinde kendilerini yalnız hissettiklerini ve çeşitli psikolojik zararlara uğradıklarını ortaya çıkarmıştır.

Aktop'un (2006) çalışmasında uzmanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi, yaşam kalitesi ve mesleki itibara saldırı, sosyal ilişkilere saldırı, sağlığa doğrudan saldırı ve duygusal tacizin sonuçları puanlarının ortalaması öteki unvanlardaki katılımcılardan yüksektir, fakat unvanlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Aktop'un çalışmasındaki fark anlamlı olmasa da bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

### 5.1.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, görev yapılan fakülte değişkeninin psikolojik yıldırma ölçeği genelinden alınan puanlara etkisi incelendiğinde, grupların psikolojik yıldırma

algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ölçek geneline bakıldığında, fakülteye göre psikolojik yıldırmanın sırasıyla en çok Hemşirelik, Denizcilik ve İlahiyat fakültelerinde yaşandığı görülmekle birlikte, bu fakültelerde görev yapan akademisyen sayılarının diğer fakültelere oranla daha az olması dikkat çekicidir. Öte yandan Mimarlık, Mühendislik ve Fen fakültelerinin puan ortalamaları oldukça düşüktür.

Dilman'ın (2007) çalışmasına katılan hemşirelerin %70'inin psikolojik yıldırma maruz kaldıkları bulgusuna ulaşılması, sağlık sektöründe psikolojik yıldırmanın yaygınlığına dikkat çekmekte olup, bu araştırmanın bulgularını da destekler niteliktedir.

Aktop'un (2006) çalışmasında ise, fakülte değişkeni ile psikolojik yıldırmanın sonuçlarına ilişkin puanlar karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmasa da, İletişim Bilimleri Fakültesi'ndeki öğretim elemanları hem psikolojik yıldırma davranışlarından hem de psikolojik yıldırmanın sonuçlarından diğer fakültelerdeki öğretim elemanlarından daha fazla etkilenmektedir sonucuna varılabilmektedir.

Çögenli'nin (2010) araştırmasında öğretim elemanlarının yıldırma davranışlarına verdikleri puanların ortalamasına bakıldığında, puan ortalaması en yüksek olan fakültenin Eğitim Fakültesi, en düşük olan fakültelerin ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Güzel Sanatlar Fakültesi olduğu ortaya konulmuştur.

## 5.2 Öneriler

Bu araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmaktadır:

1. Üniversitelerde psikolojik yıldırma ile ilgili nitel araştırmalar yapılarak, psikolojik yıldırmanın sebepleri, sonuçları ve çözüm önerilerine ilişkin detaylı bilgilere ulaşmak mümkün olabilir.

2. Psikolojik yıldırmanın daha sık görüldüğü fakülteler saptanarak, bu fakültelerde psikolojik yıldırma karşı önlemler alınabilir. Psikolojik yıldırma maruz kalan akademisyenlere psikolojik destek sağlanabilir.

3. Psikolojik yıldırmaya karşı alınabilecek yasal önlemler konusunda akademisyenlere hukuki bilgilendirme sağlayacak kurslar, seminerler, yazılı broşürler düzenlenebilir.



## KAYNAKÇA

- Acar, A. B. ve Dündar, G. (2008). İş yerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37,110-120.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik şiddetin (mobbing) sağlık çalışanlarına etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aktop, N. G. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarında duygusal taciz kavramının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Arpacıoğlu, G.(2005). *Türkiye’de zorbalık bir çalışma biçimi*. <http://mobbingyardim.wordpress.com/turkiyede-zorbalik-bir-calisma-bicimi/> adresinden 20 Ocak 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Aydın, Ö. B. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbinge (psikolojik şiddet) maruz kalma düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem A.
- Balcı, A. (2010). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Pegem Akademi.
- Başbakanlık Genelgesi. (2011). İş yerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi. *Resmî Gazete*, Sayı 27879.
- Bingöl, B. (2007). *İş yerinde yıldırma (mobbing) ve yıldırma üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Önder Matbaacılık.
- Carnero, M. A., Martinez B. & Sanchez-Mangas, R. (2006). Mobbing and its

- determinants: The case of Spain. *Applied Economics*, 42, 3777-3787.
- Çabuk, Ç. (2010). *Sıfıra sıfır, elde var mobing*. Elma Yayınevi.
- Çay, H. (2008). *İş yerinde psikolojik şiddet (mobbing) ve bir uygulama*.  
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing / İş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*.  
İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çögenli, Z. (2010). *Üniversitelerde psikolojik şiddet (mobbing) maruziyeti ve akademik personel üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çukur, C. (2009). *Türk hukuku ve karşılaştırmalı hukukta iş yerinde psikolojik taciz (mobbing)*. Uzmanlık Tezi, TBMM.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing iş yerinde duygusal taciz*. Çeviren: Osman Cem ÖnerToy. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dilman, T. (2007). *Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarının belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dökmen, Ü. (2008). *Yaşama yerleşmek*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması (Fourth European Working Conditions Survey. (2005). <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/-98/en/2/ef0698en.pdf> adresinden 15 Aralık 2011 tarihinde edinilmiştir.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 1-2.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201.
- Ergun Özler, D. ve Mercan, N. (2009). *Yönetmel ve örgütsel açıdan psikolojik terör*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2008a). *Mobbing: İş yerinde yıldırma eğitim örneği*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Gökçe, A. T. (2008b). *Mobbing: İş yerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Gün, H. (2010). *Çalışma ortamında psikolojik taciz, mobbing/bullying, iş yeri sendromu*. Lazer Yayıncılık.
- İlhan, Ü. (2010). İş yerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10, 4.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Tek Işık Web Ofset.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Köse, S. ve Uysal, İ. (2010). Kamu personelinin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine bir çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 261-276.
- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 3.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Macmillan English Dictionary. (2002). Malaysia: Bloomsbury Publishing.
- Namie, G. (2003). Workplace bulling: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*.

- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239-249.
- Orhan, U. (2009). *Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri ve etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Rayner, C. & Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychological*, 7, 181–191.
- Sürgevil, O., Fettahlıoğlu Ö. O., Gücenmez S., Budak G. ve Budak G. (2007). Belediye çalışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1), 36-58.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2011). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi.
- Tınaz, P. (2008). *İş yerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. , Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukukî boyutlarıyla iş yerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tutar, H. (2004). *İş yerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.
- Türkiye Mobbing Araştırması (2012). [http://www.teid.org.tr/files/downloads/-haberler/era%20research%20consultancy\\_futurebright\\_mobbing\\_arastirmasi.pdf](http://www.teid.org.tr/files/downloads/-haberler/era%20research%20consultancy_futurebright_mobbing_arastirmasi.pdf) adresinden 01 Temmuz 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Psikiyatri Derneği. *Travma sonrası stres bozukluğu*. <http://www.psikiyatri.-tr/pagepublic.aspx?menu=24> adresinden 13 Temmuz 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Uysal, Ş. (2010). *Çalışma yaşamında yıldırma (mobbing) ve boyutları; Manisa kamu*

- kurumları üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından iş yerinde psikoşiddet mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yeni Şafak Gazetesi, 23.01.2002. *İş yerinde kara bulutlar: Mobbing*. [http://www.secretcv.com/insan.php?haber\\_id=15](http://www.secretcv.com/insan.php?haber_id=15) adresinden 05 Mayıs 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Yüçetürk, E. (2002). *İşletmelerin görünmeyen yüzü: Mobbing*. [www.bilgiyonetimi.com](http://www.bilgiyonetimi.com) adresinden 10 Mayıs 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Yüçetürk, E. (2003): *Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: Mobbing*. II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmit.
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237.

## **EKLER**

1. Uygulama yapılacak fakültelerin listesi
2. Araştırma Anketi
3. Anket kullanım izni

**EK-1 UYGULAMANIN YAPILDIĞI FAKÜLTELER**

1. Buca Eğitim Fakóltesi
2. Fen Fakóltesi
3. Denizcilik Fakóltesi
4. Edebiyat Fakóltesi
5. Gúzel Sanatlar Fakóltesi
6. Hemşirelik Fakóltesi
7. Hukuk Fakóltesi
8. Tıp Fakóltesi
9. İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi
10. İlahiyat Fakóltesi
11. İşletme Fakóltesi
12. Mimarlık Fakóltesi
13. Mühendislik Fakóltesi

## EK-2 İŞ YERİNDE YILDIRMA ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenlerinin psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalıp kalmadıklarını saptamayı hedefleyen bir tez için kullanılacaktır.

Anketi cevaplarken, lütfen her maddeyi özenle okuyarak, içinde bulunduğunuz durumu en doğru yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Anket yoluyla elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçla kullanılacak ve tamamen gizli kalacaktır. İsim yazmanız gerekmemektedir.

Desteğiniz için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Pelin Esmâ CAYVARLI  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi Ve Deneticiliği Programı  
Yüksek Lisans Öğrencisi  
pelincayvarli@hotmail.com

Yrd. Doç. Dr. Semiha ŞAHİN  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
semiha.sahin@deu.edu.tr

Lütfen hiçbir soruyu yanıtızsız bırakmayınız ve size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek	
2. Yaşınız	<input type="checkbox"/> 29 ve altı <input type="checkbox"/> 30-39	<input type="checkbox"/> 40-49 <input type="checkbox"/> 50-59	<input type="checkbox"/> 60 ve üzeri
3. Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Dul / Boşanmış
4. Unvanınız	<input type="checkbox"/> Prof./Prof. Dr. <input type="checkbox"/> Doç./Doç. Dr.	<input type="checkbox"/> Yrd. Doç./Yrd. Doç. Dr. <input type="checkbox"/> Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr.	<input type="checkbox"/> Arş. Gör. <input type="checkbox"/> Uzman
5. Fakülteniz	.....		

Lütfen sıradaki soruları aşağıdaki derecelendirmeden faydalanarak cevaplayınız ve içerisinde bulunduğunuz durumu en doğru ifade eden seçeneğe (X) işareti koyunuz.

	1-Kesinlikle katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Kesinlikle katılıyorum
6. Fakültemde bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır.	1	2	3	4	5
7. Toplantılarda sözüm sürekli kesilir.	1	2	3	4	5
8. Fakültemde başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır.	1	2	3	4	5
9. Zaman zaman yüksek sesle azarlanırım ve bana bağırılır.	1	2	3	4	5
10. Yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir.	1	2	3	4	5
11. Özel yaşamım eleştirilir.	1	2	3	4	5
12. Telefonla rahatsız edilirim.	1	2	3	4	5
13. Sözlü tehditler alırım.	1	2	3	4	5
14. Yazılı tehditler alırım.	1	2	3	4	5
15. Rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım.	1	2	3	4	5



	1-Kesinlikle katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Kesinlikle katılıyorum
16. Fakültemdeki birçok insan benimle konuşmaz.	1	2	3	4	5
17. Kimi insanlarla konuştüğüm için eleştirilirim.	1	2	3	4	5
18. Birilerinin adamı olduğum düşünülür.	1	2	3	4	5
19. İş arkadaşlarımın benimle konuşması engellenir.	1	2	3	4	5
20. Bana sanki orada degilmişim gibi davranılır.	1	2	3	4	5
21. Fakültemdeki insanlar arkamdan olumsuz konuşur.	1	2	3	4	5
22. Fakültemde hakkımda asılsız söylentiler çıkarılır.	1	2	3	4	5
23. Fakültemde gülünç durumlara düşürülürüm.	1	2	3	4	5
24. Fakültemde bana akıl hastasıymışım gibi davranılır.	1	2	3	4	5
25. Psikolojik tedavi görmem için baskı yapılır.	1	2	3	4	5
26. Herhangi bir kusurumla alay edilir.	1	2	3	4	5
27. Benimle alay etmek için mimiklerim taklit edilir.	1	2	3	4	5
28. Beni gülünç düşürmek için vücut hareketlerim taklit edilir.	1	2	3	4	5
29. Beni küçük düşürmek için sesim taklit edilir.	1	2	3	4	5
30. Dinsel ya da siyasal görüşümle alay edilir.	1	2	3	4	5
31. Etnik kökenimle alay edilir.	1	2	3	4	5
32. Öz güvenimi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırım.	1	2	3	4	5
33. Çabalarım yanlış ve küçültücü bir şekilde değerlendirilir.	1	2	3	4	5
34. Davranışlarım sorgulanır.	1	2	3	4	5
35. Bana alçaltıcı isimlerle hitap edilir.	1	2	3	4	5
36. Bana hiçbir özel görev verilmez.	1	2	3	4	5
37. Bana verilen işler geri alınır, kendime yeni bir iş olanağı bulamam.	1	2	3	4	5
38. Yapmam için bana anlamsız işler verilir.	1	2	3	4	5
39. Bana sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir.	1	2	3	4	5
40. Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerimin dışındaki işler verilir.	1	2	3	4	5
41. Evime ya da işyerime zarar verilir.	1	2	3	4	5
42. Bana fiziksel şiddet tehditleri yapılır.	1	2	3	4	5
43. Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.	1	2	3	4	5
44. Bana fiziksel zarar verilir.	1	2	3	4	5
45. Bana doğrudan cinsel tacizde bulunulur.	1	2	3	4	5
46. Fakültemde kendimi yalnız hissederim.	1	2	3	4	5
47. Fakültemde işlerime yoğunlaşma güçlüğü çekerim.	1	2	3	4	5
48. Fakültemde kendimi değersiz hissederim.	1	2	3	4	5
49. Sabahları işe gitmek istemem.	1	2	3	4	5
50. Fakültemde huzursuzluk yaşarım.	1	2	3	4	5
51. Uyku bozukluğuy yaşarım.	1	2	3	4	5
52. Çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım.	1	2	3	4	5
53. Fakültemde kendimi yetersiz hissederim.	1	2	3	4	5
54. Fakültemde yoğun kaygı yaşarım.	1	2	3	4	5
55. Baş ya da mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşarım.	1	2	3	4	5
56. Mümkün olsa işimi hemen değiştirdim.	1	2	3	4	5

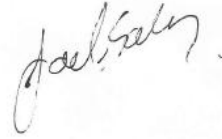
**EK-3 ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ**

Konu: Onay Formu

05.01.2012

Danışmanlığımı yürüttüğüm ve Nermin Güneş AKTOP'un yazdığı "Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşlü" başlıklı tezde "Duygusal Taciz Ölçeği" geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programı yüksek lisans öğrencisi Pelin Esma CAYVARLI'nın "Akademisyenlerin Üniversitelerdeki Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) İlişkin Algılarının İncelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği" başlıklı tez çalışmasında adı geçen ölçek kullanılabilir ya da uyarlanabilir.

Yrd.Doç. Dr. Jale Balaban-Salı



Anadolu Üniversitesi

İletişim Bilimleri Fakültesi

İletişim Tasarımı ve Yönetimi Bölümü

[jbalaban@anadolu.edu.tr](mailto:jbalaban@anadolu.edu.tr)

Tel: 0222 3350580/5320