

T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ
“ERZURUM İLİ ÜNİVERSİTELERİ BAZINDA BİR ÇALIŞMA”

İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Mesut KASAP

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Erdem BAĞCI

İSTANBUL – 2015

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Mesut KASAP
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : ÇALIŞMA ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ “ERZURUM İLİ ÜNİVERSİTELERİ BAZINDA BİR ÇALIŞMA”
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : İşletme
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 16.12. 2015
- SAYFA SAYISI** : 133
- TEZ DANIŞMANLARI** : Yrd. Doç. Dr. Erdem BAĞCI
- DİZİN TERİMLERİ** : Psikolojik taciz, yıldırma, duygusal saldırı, mobbing,
- TÜRKÇE ÖZET** : Değişen iş dünyasında psikolojik tacizin önemi giderek artmakta ve bu yüzdende üzerinde durulması gereken konuların neredeyse başında gelmektedir. Yapılan çalışma üniversitelerdeki psikolojik taciz vakalarının analizi içindir.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Mesut KASAP

T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ
“ERZURUM İLİ ÜNİVERSİTELERİ BAZINDA BİR ÇALIŞMA”

İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Mesut KASAP

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Erdem BAĞCI

İSTANBUL – 2015

BEYAN

Tez hazırlanırken bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mesut KASAP

16.12.2015

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Mesut KASAP'ın "Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz " Erzurum İli Üniversiteleri Bazında Bir Çalışma "adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan,

Üye,

Üye,

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

... / ... / 2015

Doçent Dr. Kutay KARACA

Enstitü Müdürü

ÖZET

Psikolojik taciz, bireylerin çalışma hayatında karşılaşılabileceği en büyük problemlerin başında gelmektedir. Psikolojik taciz iş hayatında bireylerin olumsuz davranışlara maruz kalmasıyla başlar ve onarılması çok zor yıkımlar meydana getirir. Bu negatif davranışlar silsilesi bireyi yıpratmak, işte devamsızlık yapmaya zorlamak, ruhsal bunalımlar yaşatmak ve en son olarak da bireyin işten ayrılmasına sebep olmak amaçlı yapılan planlı psikolojik saldırılardır. Bu ve benzeri durumların mağduru bireylerde artan oranda sıkıntılar baş göstermektedir ve böylece birey iş motivasyonunu kaybederek iş kazalarına sebep olabilmekte ve performansında düşüşler gözlenebilmektedir. Bu durumda ise bireyin işten atılması artık kaçınılmaz bir son olmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında da psikolojik taciz vakalarına sıkça rastlanmaktadır. Tıpkı çok önemli bir hastalığın insanı öldürmesi gibi psikolojik taciz de kamu örgütlerinin işleyişini çökertmektedir. Bu duruma engel olmak örgütlerin verimliliği ve etkinliğini artıracaktır. Bundan dolayı da psikolojik tacize sebep olan bütün etmenleri araştırmak ve gerekli önlemleri almak örgütler için hayati önem taşımaktadır. Tezin asıl amacı cinsiyet farklılığının ve akademik unvanın psikolojik tacize maruz kalma hususunda ne denli bir etkisi olduğunun araştırılmasıdır.

Erzurum ili üniversitelerinde yapılan bu anket çalışmasını 394 üniversite akademik personeli cevaplandırmıştır. Yapılan bu araştırmada üniversite akademik personeline psikolojik taciz vakalarının fazlaca yer almadığı tespit edilmiştir. Kadınlar ve erkekler arasında bir farklılık olmadığı görülmüş, sadece akademik unvanın etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: yıldırma, mobbing, psikolojik taciz, psikolojik şiddet, duygusal saldırı, akademik personel, duygusal taciz, ruhsal bunalım, motivasyon,

SUMMARY

Mobbing is one of the biggest problems that individuals may come across in working life. Mobbing starts with individual's being exposed to negative behaviours in working life and cause destructions which are very difficult to rehabilitate. These negative behaviour strains are planned psychological attacks that are made in order to make the individuals miserable, force to be absent from work, cause to have mental depression and finally cause the individual to leave the job. Victims with these situations may have increasing problems and so, the individual loses his/her job motivation, cause working accidents, experience performance slippage. In this case, it is inevitable to fire the individual.

In state institutions and organisations, mobbing are seen quite often. Just as an illness's killing a person, mobbing collapse running of state organisations. Preventing this situation will increase the fertility of organisations. For this reason, to study all the reasons that cause mobbing and take required actions is vital for organisations. Main object of the thesis is to research how gender differences and academic title affect with regard to exposure to mobbing.

The survey conducted in Erzurum was answered by 394 University academic personnel. In this survey, it was confirmed that university academic personnels were not involved in mobbing cases very much. It was seemed that there were not much differences between men and women, it was seemed that only academic degree is efficient.

Key Words: intimidation, mobbing, psychologic violence, emotional attack, academic personnel, emotional mobbing, mental depression, motivation

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
GRAFİKLER LİSTESİ	ix
ÖNSÖZ.....	xi
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1.Psikolojik Tacizin Tanımı ve Nedenleri.....	3
1.1.1. Psikolojik Tacizin Tanımı.....	3
1.1.2. Psikolojik Taciz Kavramının Tarihsel Gelişimi	5
1.1.3. Psikolojik Taciz ile İlişkili Kavramlar	8
1.1.3.1. Psikolojik Tacizin Motivasyon ile İlişkisi	8
1.1.3.2. Psikolojik Tacizin Çatışma ile İlişkisi.....	9
1.1.3.3. Psikolojik Tacizin Stres ile İlişkisi	11
1.1.3.4. Psikolojik Tacizin Şiddet ile İlişkisi.....	12
1.1.4. Psikolojik Tacizin Çeşitleri.....	14
1.1.4.1. Dikey Psikolojik Taciz.....	14
1.1.4.2. Yatay Psikolojik Taciz	15
1.1.5. Psikolojik Tacizin Nedenleri	15
1.1.5.1. Psikolojik Tacizin Kişisel Nedenleri	16
1.1.5.1.1. Narsistik Kişilik Bozukluğu.....	17
1.1.5.1.2. Paranoid Kişilik Bozukluğu.....	18
1.1.5.1.3. Antisosyal Kişilik Bozukluğu.....	19
1.1.5.1.4. Obsesif Kompulsif Kişilik Bozukluğu.....	19
1.1.5.1.5. Sadistik Kişilik Bozukluğu.....	19
1.1.5.1.6. Sınır Kişilik Bozukluğu.....	19
1.1.5.1.7. Histrionik Kişilik Bozukluğu.....	20
1.1.5.1.8. Bağımlı Şizoid ve Çekingen Kişilik Bozukluğu	20
1.1.5.2. Psikolojik Tacizin Örgütsel Nedenleri	21
1.1.5.3. Psikolojik Tacizin Çevresel Nedenleri.....	23
İKİNCİ BÖLÜM	27
2. ÇALIŞMA ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ.....	27
2.1. Çalışma Ortamlarında Psikolojik Taciz Davranışının Aşamaları ve Etkileri.....	27

2.1.1. Psikolojik Tacizin Davranışsal Belirtileri	27
2.1.1.1. Kişinin Kendini Göstermesini ve İletişim Oluşumunu Engelleme	28
2.1.1.2. Sosyal İlişkilere Saldırının Olması	29
2.1.1.3. İtibara Saldırı Durumu	29
2.1.1.4. Kişinin Yaşam ve Mesleki Uyumuna Saldırılması	30
2.1.1.5. Doğrudan Kişinin Sağlığını Etkileyen Saldırıların Olması	30
2.1.2. Örgüt İçerisinde Psikolojik Taciz Davranışları	31
2.1.3. Örgüt İçerisindeki Psikolojik Tacizin Aşamaları	33
2.1.3.1. Anlaşmazlık	33
2.1.3.2. Saldırganlık.....	34
2.1.3.3. Yönetimin Katılımı	34
2.1.3.4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama	35
2.1.3.5. İşine Son Verilme	35
2.1.4. Psikolojik Tacizin Etkileri	36
2.1.4.1. Psikolojik Tacizin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri.....	36
2.1.4.2. Psikolojik Tacizin Örgütler Üzerindeki Etkileri.....	42
2.1.4.3. Psikolojik Tacizin Toplumsal ve Ailevi Etkileri.....	46
2.2.1. Psikolojik Taciz ile Başa Çıkma Yolları.....	48
2.2.1.1. Kişisel Başa Çıkma Yolları	50
2.2.1.2. Örgütsel Başa Çıkma Yolları	54
2.2.1.3. Sendikal Olarak Başa Çıkma Yolları	57
2.2.2. Psikolojik taciz ile Yasal Mücadele	58
2.2.2.1. Türk Hukukunda Psikolojik Taciz	58
2.2.3. Üniversitelerde Psikolojik Tacize Karşı Mücadele	59
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	62
3. ÇALIŞMA ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ “ERZURUM İLİ ÜNİVERSİTELERİ BAZINDA BİR ÇALIŞMA”	62
3.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ ve HİPOTEZLER.....	62
3.1.1. Amaç	62
3.1.2. Önem.....	62
3.1.3 Problem	63
3.1.4. Sınırlılık.....	63
3.1.5. Hipotezler	63
3.1.6. Araştırmanın Modeli	63
3.1.7. Ana kütle ve Örneklem.....	64
3.1.8. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	65
3.1.9. Verilerin Analizi	66
3.2. BULGULAR VE YORUMLAR.....	67

3.2.1. Demografik Bilgilere İlişkin Analiz ve Tespitler	67
3.2.2. Anket Sorularına Verilen Cevaplar	73
3.2.3. Ki Kare Analizi Cinsiyet Bakımından	91
3.2.4. Ki Kare Analizi Unvan Bakımından	109
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	127
KAYNAKÇA	129

KISALTMALAR LİSTESİ

- AB** : Avrupa Birliđi
ABD : Amerika Birleşik Devletleri
a.g.e. : adı geçen eser

TABLolar LİSTESİ

Tablo1.1. Çatışma Ortamı ve Psikolojik Taciz Ortamı Arasındaki Farklar	11
Tablo 2.1. Psikolojik Tacizin Psikolojik ve Parasal Maliyetleri	47
Tablo3.1. Anket Tespit Tablosu	63
Tablo 3.2.3.1. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektedirler ..	91
Tablo 3.2.3.2. Çalıştığım kurumda üst ve astlarımla konuşmam engellenir, başkalarına ulaşmam engellenmektedir.	92
Tablo 3.2.3.3. Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir.....	93
Tablo 3.2.3.4. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır	94
Tablo 3.2.3.5. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümlle alay edilmektedir	95
Tablo3.2.3.6. Çalıştığım kurumda etnik kökenimle alay edilmektedir.....	96
Tablo 3.2.3.7. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılıyorum, hakarete uğramaktayım.....	97
Tablo 3.2.3.8. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım.....	98
Tablo 3.2.3.9. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır.....	99
Tablo 3.2.3.10. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlıdır	100
Tablo 3.2.3.11. Çalıştığım kurumda sözüm sürekli kesilmektedir	101
Tablo 3.2.3.12. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırılır ve yüksek sesle azarlanmaktayım	102
Tablo 3.2.3.13. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir	103
Tablo 3.2.3.14. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım	104
Tablo 3.2.3.15. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır	105
Tablo 3.2.3.16. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır	106
Tablo 3.2.3.17. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım	107
Tablo 3.2.3.18. Çalıştığım kurumda bana verilen işler sürekli değiştirilmektedir	108

Tablo 3.2.4.1. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektedirler ..	109
Tablo 3.2.4.2. Çalıştığım kurumda üst ve astlarımla konuşmam engellenir, başkalarına ulaşmam engellenmektedir	110
Tablo 3.2.4.3. Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir.....	111
Tablo 3.2.4.4. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır	112
Tablo 3.2.4.5. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümla alay edilmektedir	113
Tablo 3.2.4.6. Çalıştığım kurumda etnik kökenimle alay edilmektedir.....	114
Tablo 3.2.4.7. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılıyorum, hakarete uğramaktayım.....	115
Tablo 3.2.4.8. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım.....	116
Tablo 3.2.4.9. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır.....	117
Tablo 3.2.4.10. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlanmaktadır	118
Tablo 3.2.4.11. Çalıştığım kurumda sözüm sürekli kesilmektedir	119
Tablo 3.2.4.12. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırılır ve yüksek sesle azarlanmaktayım.....	120
Tablo 3.2.4.13. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir.....	121
Tablo 3.2.4.14. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım	122
Tablo 3.2.4.15. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır	123
Tablo 3.2.4.16. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır	124
Tablo 3.2.4.17. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım	125
Tablo 3.2.4.18. Çalıştığım kurumda bana verilen işler sürekli değiştirilmektedir	126

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1.1. Cinsiyet.....	67
Grafik 3.1.2. Yaş Aralığı.....	68
Grafik 3.1.3. Akademik Unvan.....	69
Grafik 3.1.4. Medeni Durum	70
Grafik 3.1.5. Kurumda Çalışma Süresi	71
Grafik 3.1.6. Meslekte Çalışma Süresi	72
Grafik 3.2.1. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.	73
Grafik 3.2.2. Çalıştığım kurumda üst ve astlarımla konuşmam engellenir, başkalarına ulaşmam engellenmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.	74
Grafik 3.2.3. Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	75
Grafik 3.2.4. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.....	76
Grafik 3.2.5. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümle alay edilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	77
Grafik 3.2.6. Çalıştığım kurumda etnik kökenimle alay edilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	78
Grafik 3.2.7. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılırım, hakarete uğramaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.....	79
Grafik 3.2.8. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	80
Grafik 3.2.9. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	81
Grafik 3.2.10. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlanmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	82

Grafik 3.2.11. Çalıştığım kurumda sözüm sürekli kesilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	83
Grafik 3.2.12. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırlır ve yüksek sesle azarlanmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	84
Grafik 3.2.13. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	85
Grafik 3.2.14. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	86
Grafik 3.2.15. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	87
Grafik 3.2.16. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	88
Grafik 3.2.17. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	89
Grafik 3.2.18. Çalıştığım kurumda bana verilen işler sürekli değiştirilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi	90

ÖNSÖZ

Yapmış olduğum Yüksek Lisans eğitimim süresi boyunca benden destek ve deneyimini esirgemeyen her konuda yardımcı olan İstanbul Gelişim Üniversitesi hocalarıma ve tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Erdem BAĞCI 'ya ve yine tez yazım aşamasında bana destek olan Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi hocalarından Doç. Dr. M. Suphi ÖZÇOMAK ve Araştırma Görevlisi Ali Kemal ÇELİK 'e şükranlarımı sunuyorum.

Mesut KASAP

GİRİŞ

Psikolojik taciz modern kurumların en kıymetli ve önemli varlığı olan insan kaynaklarına negatif etki eden, kurumları savunmasız bırakarak verimliliğini ve etkinliğini azaltan fakat farkına varılınca da başa çıkmak için çeşitli yol ve yöntemler geliştirilmesi gereken bir davranış biçimidir. Yapılan bu araştırmanın amacı üniversitelerde sıklıkla karşı karşıya kalınan ama tanımlanamayan yıldırma davranışlarını belirlemek, yapıma düzeyini ve şiddetini öğrenmek, bütün olumsuz etkilerini incelemektir.

Psikolojik tacizin literatürdeki kavramlarla ilişkisi, bireylere ve kurumlara hangi tür zararlar verdiği, bireylerin ve örgütlerin bu zararlara maruz kalmaması için hangi tür davranışlar sergilemesi gerektiği belirtilmiştir. Daha sonra eğer psikolojik taciz önlenemez ise örgütsel ve bireysel mücadele yolları anlatılmıştır.

Tüm dünya örgütlerinde yadsınamaz şekilde baş gösteren bu davranışlar silsilesiyle başa çıkma yolları gösterilmeye çalışılmıştır. Bireysel, örgütsel ve hukuksal anlamda tedbirlerin alınmasının zorunluluğu anlatılmaya çalışılmıştır. Psikolojik taciz vakalarının yaşanması durumunda ise bireylere ve örgütlere tepkilerinin nasıl olması gerektiği anlatılmış ve yol gösterilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda bilim adamlarının göstermiş olduğu bütün başa çıkma yollarına başvurulmasının gerekliliği anlatılmaya çalışılmıştır. Ülkemizde de daha yeni yeni anlaşılan ve farkına varılan bu olgu hem hukuksal önlemlerin hem de örgütlerin kendi iç yönetmeliklerinde ağır yaptırımlarla önlenmeye çalışılması gereken çok büyük bir problem olmadan hatta ortaya çıkmadan yok edilmesi gereken bir insan kaynakları yönetimi virüsü olarak adlandırılabilir.

Bütün örgütlerin ve bilakis üniversitelerin bu konu ile ilgili yapacağı düzenlemelerin önemi vurgulanmıştır. Düzenleme yaparak farklı oluşumlar kuran üniversiteler belirtilmiştir. Önlem almanın ne kadar büyük bir önem arz ettiğinin farkına varılmış ve ister akademik olsun isterse de normal personel olsun bu durumun ne kadar ciddi ve zararlı bir olgu olduğunun farkındalığı belki de günümüz örgütleri için hayati bir önem taşıdığı yapılan araştırmalardan anlaşılabilir.

Yine yapmış olduğumuz araştırmada kadın ve erkekler arasında psikolojik tacize maruz kalma hususunda bir farklılığın olup olmadığı araştırılmış ve akademik unvanın psikolojik taciz üzerinde ne denli etkisinin olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır. Ülkemiz için bakıldığında önemi yeni yeni anlaşılan bu problemin çok büyük sorunlara dönüşmemesi gerektiği anlaşılabilir ve yine alınacak her türlü

önlemin zorunluluğu bilinci oluşturulması için çaba gösterilmiştir. Çalışmamızdan elde ettiğimiz veriler ışığında ulus üstü bir sorun olan psikolojik taciz davranışlarının nasıl ve hangi sıklıkla gerçekleştiğini analiz edip yorumlanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde psikolojik taciz kavramı tanımlanmış, tarihsel gelişimi, şiddet, stres, çatışma ile ilişkisi, çeşitleri ve nedenleri anlatılmıştır. İkinci bölümde ise başa çıkma yolları, hukuki süreçler, üniversitelerdeki mücadele boyutu ve mücadele için açılan kurumlar yer almaktadır.

Üçüncü bölümde ise araştırmanın amacı, önemi, problem tespiti, araştırmanın sınırlılığı, hipotezlerin oluşturulması ve araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmiştir; araştırmanın modeli, ana kütle ve örneklem, verilerin toplanması ve analizi yöntemi anlatılmıştır. Erzurum ili üniversitelerinde psikolojik tacize sebep olan eylemler üzerine yapılan araştırmanın, anket çalışması sonucunda elde edilen bulgulara yer verilip yorumlanarak değerlendirmeler yapılmıştır. Yapılan araştırmanın bulgularından hareketle anket sonuçlarının var olan durumu tam olarak yansıtmadığı düşünülebilmektedir. Asıl var olan durumun boyutunun daha ciddi olduğu söylenilebilir. Anket çalışması yapılan akademik personelin yapılan araştırma sonuçlarının geri dönüşümü olacağına inancını taşıdığına ve yapılması muhtemel araştırmaların daha farklı analiz yöntemleri kullanarak daha doğru bilgileri elde etme ihtimalini artırabilir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Psikolojik Tacizin Tanımı ve Nedenleri

Bu bölümde psikolojik tacizin tanımı yapılmış ve nedenleri anlatılmaya çalışılmıştır.

1.1.1. Psikolojik Tacizin Tanımı

İlk başlarda işyerlerindeki rekabet ortamından kaynaklandığı, çeşitli baskılarla ortaya çıktığı düşünülen zararları psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar, işten ayrılma ve katil olma boyutlarına varan psikolojik taciz son yıllarda iş yerlerinde artarak devam etmektedir.¹Psikolojik taciz, işyerlerinde çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde kendisine yaşam alanı bulan bir çeşit psikolojik terördür. Çalışanlara üstleri, astları veya eşit statüde oldukları çalışanlar tarafından sistemli ve sürekli olarak uygulanan her türlü olumsuz davranış, tehdit, şiddet, küçük düşürme, lakap koşma ve benzeri davranışlardır.Psikolojik taciz konusunda kavram kargaşasını engellemek için çalışmalarda psikolojik taciz ile anlamdaşlık bağı olan kelimeleri belirtmekte fayda olabileceği düşünülmektedir.²

- Mobbing
- Psikolojik taciz
- Psikolojik şiddet
- Duygusal saldırı
- Psikolojik yıldırma
- Duygusal taciz

Psikolojik taciz kavramı İngilizcede örgütsel baskı anlamına gelen mob kelimesinden türetilmiştir. Kavramın tam Türkçe karşılığı olmamakla beraber birine psikolojik tacizde bulunma, cephe oluşturma gibi anlamlarda kullanılmaktadır. İşyerlerinde kişi veya kişi gruplarının kişilere zarar vermek, leke sürmek, toplum nezdinde küçük düşürmek, ayağını kaydırmak, hakaret etmek ve en son kişinin işten ayrılmasına kadar varan olumsuz davranışlar bütünüdür.³

¹Pelin Özaydın Bülbül vd.,“Sağlık Çalışanlarında Mobbing: Kamu ve Özel Sağlık Kurum Çalışanlarının Karşılaştırmalı Türkiye Örneği”,*Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 2013, Cilt: .1, 1-21, s.3.

² Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006, s.7-8.

³Aslı Beyhan Acar ve Gönen Dünder, “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2008, Cilt:2, 111-120, s. 11-112.

Leymann psikolojik tacizi örgütlerde çalışanlar veya üstler ile çalışmalar arasında olan çatışma içerikli iletişim bozukluğu olarak tanımlamıştır. Bir veya birden fazla kişilerce sistemli, sıklıkla ve belli bir süre boyunca tekrar eden, kişinin verimini olumsuz yönde etkileyen ve kişiyi yalnızlaştıran bir durum söz konusu ise burada yıldırma söz edilebilir. Psikolojik taciz haksız yere suçlama, duygusal eziyet, psikolojik olarak yıpratma ve kişiyi dışlamayı amaçlayan eylemlerden oluşan bir süreçtir.⁴

Varlığı konusunda hemfikir olunan fakat tanım konusunda ortak bir sonuca ulaşılamamış olması psikolojik tacizin tespitini zora sokmaktadır. İşyerlerindeki her anlaşmazlığın psikolojik taciz olduğu yanılıgısına düşülmektedir. Tanımlardan da anlaşılacağı gibi psikolojik tacizin amacı kişi yada kişiler üzerinde baskı kurarak onları strese sokmak ve kişileri işi bırakmaya zorlamaktır. Yapılan tanımlardan hareketle üç noktaya dikkat edilmesi gerektiği ve psikolojik tacizin teşhisini kolaylaştırdığı söylenebilir. Bunlar; psikolojik tacize maruz kalan kişi üzerindeki etkisi, bu etkinin kurbanına verdiği zarar ve psikolojik taciz davranışlarının devamı şeklinde sıralanabilir.⁵

İngiliz ve Avusturalyalı araştırmacılar aynı konu üzerindeki araştırmalarında bullying terimini kullanmışlardır. Fakat bullying terimi korkutmak, hırpalamak, kötü davranmak ve daha çok fiziksel güç ya da fiziksel şiddet çağrışımları yaratır. Çocuk ve ergen davranışları için daha uygun olan bullying terimi işyerlerindeki olumsuz davranışlar söz konusu olduğunda net ve tam bir karşılık bulmamıştır.⁶

Bullying kavramı psikolojik tacizden farklı olarak kaba davranış ve kaba sözler olarak ortaya çıkar. Fakat psikolojik taciz her türlü incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranışlar olarak tanımlanır. Leymann psikolojik taciz ve bullying kavramlarının kullanım alanlarının farklı olduğu çocuklar ve gençler arasındaki zarar verici davranışlar için bullying kavramını, işyerlerinde olan düşmanca davranışlar için ise psikolojik taciz kavramını kullanmanın daha doğru olacağını ifade etmiş ve böylelikle de literatürdeki yerini almıştır.⁷

⁴ Yar Ali Mete, "Yüksek Öğretim Kurumlarında Psikolojik Yıldırma (Terör): Uygulamalar, Mağdurlar ve Seyirciler", *The Journal of Academic Social Science Studies*, http://www.jasstudies.com/Makaleler/1902897403_53Yar%20Ali%20METE-977-993.pdf (Erişim Tarihi: 27.01.2015)

⁵ Çiğdem Kirel, *Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2008, s.3-4.

⁶ www.oed.org.tr/oed/wp-content/.../04/17_04_2013-mobbingd-1.doc (Erişim Tarihi: 28.01.2015)

⁷ Jale Minibaş-Poussard ve Meltem İdiğ-Çamuroğlu, *Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus*, Nobel Yayın, Ankara, 2009, s. 3-4.

1.1.2. Psikolojik Taciz Kavramının Tarihsel Gelişimi

Psikolojik taciz kavramının işyerlerindeki durumu ifade etmesinden önceki yıllarda; birinci olarak yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını tespit etmek amacıyla 19. yüzyılda kullanılan İngilizce bir terimdir. Kavram daha sonra 1960'larda hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Ona göre psikolojik taciz kavramı küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu şekilde saldırarak uzaklaştırması; yada aynı hayvan grubunun en zayıfı dışlaması iyice zayıf ve güçsüz bir hale getirmesi ve sonunda grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanılmıştır.⁸

Psikolojik taciz kavramı ilerleyen dönemlerde İsveçli Peter- Paul Heinemann tarafından Lorenz terminolojisinden ödünç alınarak "küçük bir çocuk grubunun tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştikleri zarar verici ve çok yıkıcı olan davranışlarını ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Sonrasında ise Leymann tarafından çalışanların birbirine uyguladıkları psikolojik tacizi belirtmek amacıyla kullanıldı. Einarsen ve Raknes ise bir veya daha fazla çalışan tarafından tekrarlı, bilinçli ve bilinçsiz bir şekilde uygulanan, gurur kırıcı, üzüntü ve sıkıntı verici, iş performansını düşüren, hoş olmayan bir iş çevresine neden olan, rahatsızlık verici davranış olarak tanımlandı.⁹

Yıldırma konusundaki ilk araştırma Leymann ve Gustavsson tarafından, ilk kitap ise Leymann tarafından yayınlanmıştır. Daha sonra ise çok sayıda ülkede bu konudaki araştırmalar birbirini takip etmiştir. Günümüzde bu konudaki araştırmalar Avustralya, Japonya ve Amerika'nın yanı sıra başta Almanya olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde önemli araştırmalar yapılmaktadır.¹⁰

1980'lerde psikolojik taciz kavramının sınırlarının belirlenmesinde önemli rol oynayan hatta öncü olan Leymann işyerlerinde üstü kapalı kötü muamele, kişilik özelliklerini küçümseme ve bunları da uzun süreli (en az altı ay) ve yine yinelenen (haftada bir veya birkaç kez) bir şekilde kurbanı yapılan psikolojik yıldırma olarak tanımlar. Kurbanı sistemli bir lekelenmeye ve kişisel haklarının ihlaline varan haksızlıklara ve yine kişiye düşmanca ve etik olmayan davranışlarla kişiyi savunmasız, çaresiz ve işyerinde kimsesizliğe itme durumu olarak tanımlanır.

⁸ Ali Hüseyin Kaya, "Çalışanların Kâbusu Mobbing- Psikolojik Taciz" , **İş ve Sosyal Güvenlik Kurumu**, <http://www.saglikcalisanisagligi.org/tezler/204103.pdf> (Erişim Tarihi:28.01.2015)

⁹Gökçe Demir, "Hemşirelerin Mobbinge Uğrama Durumlarının Belirlenmesi", **Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, www.sbedergi.duzce.edu.tr/article/download/1039000102/1039000071 (Erişim Tarihi:28.01.2015)

¹⁰http://www.sosbilko.net/dergi_YBD/arsiv/ybd-2009/03hasan_ibicioglu.pdf (Erişim tarihi: 29.01.2015)

Psikolojik tacize maruz kalan kişiler oluşan hasar ile çalışamayacak hale gelebilirler.¹¹

1996 da Zapfve arkadaşları psikolojik taciz kavramını; genel olarak hedef seçilen bir veya daha fazla kişiye karşı uzun süreli ve sistemli bir şekilde yapılan düşmanca davranışlar bütün üve işyeri çatışmaları silsilesi olarak tanımlamışlardır. İşteki stres faktörlerinin birleşimi diye tanımlama yapmışlardır. Einarsen ise işyerlerinde psikolojik tacizi bir veya daha fazla kişinin tekrarlanan bir şekilde, uzun bir süreç olarak, birkaç kişi tarafından, olumsuz davranışlara maruz kaldıklarını ve bu davranışlara karşı kendilerini savunmada zorluk yaşadıklarını anladıklarında ortaya çıkar diye tanımlamıştır.¹²

Hirigoen 1998 de psikolojik tacizi bireyin kötü davranışlara maruz kalması sonucunda fiziki ve psikolojik dengesinin bozulmasıyla işini iyi yapamaması, iş koşullarının imkânsız bir hal alması şeklinde kendini gösterdiğini ifade etmiştir. Ona göre psikolojik taciz küçük küçük şiddet davranışlarından meydana gelir ve teker teker bakıldığında fark edilmeyebilir fakat peş peşe gelince yıkıcı olur diye tanımlamıştır. Randall ise 2001 yılında bu tanımlı sadeleştirmiştir; kişilerde fiziksel ve psikolojik sıkıntı yaratmak amacıyla davranışlar sergilemek ve kasıtlı saldırgan tutumlar olarak ifade etmiştir. Ravisy 2004 yılında psikolojik tacizi tekrarlanan rahatsız edici, onur kırıcı, aşağılayıcı ve huzursuz edici davranışlar sonucunda kurbanın etkisiz hale getirilmesi olarak tanımlamıştır. Moayed ve arkadaşları ise psikolojik tacizi bir veya birden fazla kişinin işyeri kaynaklı çatışmaları çözemediklerinde kişi veya kişi grupları tarafından uzunca bir süre ve devamlı yinelenen düşmanca tutumlar sergilemesi ve psikolojik tacize maruz kalan kişilerin performansı, sağlığı ve işi yapabilme kabiliyeti bakımından olumsuz bir hal alma durumu olarak tanımlamışlardır.¹³

Verilen tanımlar artırılabilir, fakat genel olarak tanımlara bakıldığında dört ortak noktaya dikkat edilmesi gerekmektedir. İlk olarak saldırgan davranış daha sonra tekrarlanma ve uzun süreçlerden oluşması ve en son olarak da güç dengesinin eşit olmamasıdır. Psikolojik tacizin varlığından söz edilebilmesi için saldırgan ve yıpratıcı gaye olması şarttır. Leymann psikolojik tacizin varlığından söz edilebilmesi için en az bir saldırgan davranışın varlığını geçerli ölçüt olarak kabul ederken başka diğer araştırmacılar en az iki saldırgan davranış olmadan psikolojik tacizden bahsedilemeyeceğini belirtmişlerdir. İkinci olarak da tekrarlanma sıklığıdır. Psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için saldırgan tutumların haftada bir

¹¹Bülent Tokat vd.,*Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Kütahya, 2011, s. 12-13.

¹²Minibaş, a.g.e., s.11.

¹³Tınaz, a.g.e., s.33-35.

veya daha fazla olması gerekir denilmiştir. Genellikle tekbir saldırgan davranış çoğu araştırmacı tarafından psikolojik taciz olarak adlandırılmamaktadır. Üçüncü olarak da devam etme süresidir, rahatsız edici ve saldırgan davranışlar belirli bir süre (en az altı ay) devam etmesi psikolojik tacizin varlığından bahsetmek için ölçüt olarak kabul edilmiştir. Son olarak da güç dengesinin olmaması hatta araştırmacıların çoğu kurban ile saldırgan arasında güç dengesinin olmadığını belirtir ve bunu da ölçüt olarak alırlar. Bu eşitsizlik ya taciz başladığında vardır ya da ilerleyen dönemlerde oluşur. Örgütlerde gücün dağılımı eşit olmayabilir ve bu dağılım bazen de daha güçlü olanın kurban pozisyonuna düşmesine bile yol açabilir denilmiştir. Bununla beraber eşit güç düzeyinde olan kişiler arasında da psikolojik taciz olabilir, burada sözü edilen güç hiyerarşik güçten çok mağduru ezmek için kullanılan psikolojik güçtür. Mağdurun psikolojik gücünü zedelemek veya kullanmasına engel olmak hedeflenir.¹⁴

Günümüzde psikolojik taciz davranışlarının artmasıyla her şeyi psikolojik taciz olarak görme eğilimi de fazlaşmıştır. Psikolojik tacizin teşhisi için neyin psikolojik taciz olduğunu belirtmekte fayda vardır. Psikolojik taciz iş stresinden, çatışmalardan, yöneticinin olumsuz davranışlarından, işteki baskılardan, bazen olan saldırgan davranışlardan ve olumsuz iş koşullarından farklı olduğu bilinmektedir. Psikolojik taciz iş stresinin çok ötesinde bir durumdur. Stres bireyin çevresini tehdit unsuru olarak algılaması ve bunun sonucunda bu tehditle başa çıkacak gücü kendisinde görmemesi olarak tanımlanmıştır. Ağır ve yapılamaz görülen bir iş; fazla mesai, iş arkadaşlarının yardımı, yöneticinin yardımı ve yol göstermesi gibi unsurlarla halledilebileceği bilinmektedir. Hatta kişinin kendisini iş için yetersiz görmesi durumunda iş başkasına verilebilir denilmektedir.¹⁵

Psikolojik taciz de ise iş verirken gerekli zaman ve bilgi verilmez, eleştirilerde yapıcı değil yıkıcı olunur ve ne kadar çaba gösterilirse gösterilsin sonuca varılamaz ve böylelikle de yıkımın gerçekleşeceği aşikârdır denilmiştir. Psikolojik tacizin işyerinde ki çatışmalardan da farklı olduğu bilinmektedir. Psikolojik tacizin başlangıcında da bir çatışmadan söz edilebiliyor olsa da bu durum anlaşmazlıktan çok öte bir durumdur. Çatışmalarda kişilerin hedefi bellidir asla kaybetmek istemezler ve hep kazanmak isterler, lakin psikolojik tacizde yaşanan çatışmalar olayın görünen yüzüdür burada saldırgan istediğini elde etmiş olsa bile tatmin

¹⁴Asiye Toker Gökçe, "Mobbing: İşyerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma", **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2012, Sayı:18, 272-286, s. 273-274.

¹⁵http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/251fba3a0928d91_ek.pdf?dergi=Amme%20%DDdaresi%20Dergisi(Erişim Tarihi: 28.01.2015)

olmaz, asla uzlaşı istemez oysa çatışmada her iki tarafta uzlaşmak ister. İşte psikolojik tacizin farkı da burada ortaya çıkar.¹⁶

Yine psikolojik tacizin yöneticilerin kötü davranışlarından da ayırt edilmesi gerekmektedir. Kötü davranıştan kasıt yöneticinin güç kullanımında diğerlerini ezmek ve en küçük hatada aşağılayıp, hakaret etmesidir. Fakat bu noktada psikolojik tacizden ayırım yapmak hiçte kolay değildir. Davranışın psikolojik taciz olarak adlandırılabilmesi için genel bir davranış şekli olması, gizli ve zayıflıkların kullanılması şeklinde tanımlanmıştır. Psikolojik tacizin anlık saldırganlıklarla da karıştırılmaması gerekmektedir. Anlık saldırgan davranışlar bir tepki bir dürtü olarak gelişir. Psikolojik tacizi ise karakterize eden tekrarlı ve uzun süreli olmasıdır. Bütün bu sayılan faktörlerin yanı sıra kötü iş koşulları da psikolojik taciz ile karıştırılmamalıdır. Küçük ve yeteri kadar aydınlatmanın olmadığı iş ortamı, rahatsız edici bir koltuk, aşırı derecede iş yükü gibi durumlar kasti olarak yapılmamış ise psikolojik taciz olarak adlandırılmaz. Psikolojik tacizde koşullar yavaş yavaş kötüleşeceğinden ayırım yapmanın ve ispatın zorlaşacağı aşikârdır denilmiştir.¹⁷

Psikolojik tacize maruz kalan kişi eğer direnmeyi başarır ve ortamdaki uzaklaşabilirse ya da ortama yeniden uyum sağlayabilir ise psikolojik taciz son bulur denilmiştir. Direnemez, uzaklaşamaz ise ruhsal ve bedensel olarak yıpranır, uzun süreli uyku bozuklukları, tansiyon, işine odaklanma hususunda güçlükler çeker, mide ve bağırsak bozukluğu sorunları yaşayabilir. Kişi ilerleyen dönemlerde işine geri dönme ihtimalini tamamen yitirir. Daha sonraları ise özel bir tedaviye ihtiyaç duyar.¹⁸

1.1.3. Psikolojik Taciz ile İlişkili Kavramlar

Burada psikolojik taciz ile ilişkili kavramlar belirlenmeye çalışıldı ve bu kavramların ne denli etkisinin olduğu tespit edilmeye çalışıldı.

1.1.3.1. Psikolojik Tacizin Motivasyon ile İlişkisi

Motivasyon, genel olarak kişinin bir işi başarması, bir görevi yapması konusunda kendisini ikna edebilecek maddi ve manevi nedenleri yine kendisinde görmesi olayıdır. Kişi, gerçekten de bir işi yaparken kendisini inandıracak nedenlere sahip olmak ister. Bu nedenler kimine göre maaş, ücret, iş saatleri ve çalışma koşulları gibi maddi faktörler iken, kimine göre de verilen yetki ve sorumluluk, güven, dostluk ve kendini gösterme gibi sosyal faktörlerdir. Yöneticiler çalışanlarının bu tür

¹⁶Abbas Bilgili, *İş Hukuku Açısından Mobbing(Psikolojik Taciz)*, Öz Baran Ofset, Adana, 2012, s. 3-4.

¹⁷Minibaş, a.g.e.,s.5-8.

¹⁸Kirel, a.g.e.,s.16.

isteklerini bilirler ise, onları daha iyi motive edebilirler. Maddi faktörlere ağırlık veren çalışanların sosyal faktörlere öncelik veren çalışanlara psikolojik tacizde bulunma ihtimalleri vardır. Sosyal faktörlere öncelik veren kişilerin duygusal zekâ düzeyleri daha yüksektir. Maaş ve ücretlerden çok, güven, saygı ve sıcak bir iş ortamı aramaktadırlar. Bu istekler yerine getirilirse, motivasyonları artar. Bu tarz kişiler çok çabuk işten soğutulabilir ve potansiyel birer psikolojik taciz mağduru olmaya adaydırlar.¹⁹

1.1.3.2. Psikolojik Tacizin Çatışma ile İlişkisi

Çatışma olgusu bir anlaşmazlık olarak karakterize edilebilir. İlk başlarda psikolojik taciz değildir fakat psikolojik tacize dönüşebilir. Çatışmayı hem geniş hem de dar anlamda tanımlamak mümkündür. Dar anlamda çatışma; herhangi bir grupta yer alan bireyler arasındaki anlaşmazlıklar ve çekişmeler olarak adlandırılabilir. Geniş anlam da ise çatışma; insanların yapısında var olan içgüdüsel saldırgan davranışların ortaya çıkması olayı olarak adlandırılabilir. Çatışmalar ne tamamen ortadan kalkmalıdır ne de ortama zarar verecek seviyede olmalıdır. Eğer tamamen ortadan kalkar ise örgüt kendini geliştiremez, rekabet ve başarı azalır böyle bir durumda da örgüt yol alamaz. İnsanların olduğu her yerde öyle ya da böyle çatışma ve fikir ayrılıkları vardır. Fakat çatışmaların olumlu yönlerini elde etmek çözümden kaçmamak fayda sağlayabilir ve durum psikolojik tacize dönüşmeden önlemler alınabilir denilmiştir.²⁰

Leymann yaptığı çalışmalarda psikolojik tacizin, çatışmanın abartılmış şekli olduğunu fakat psikolojik tacizin, çatışmadan yakın bir zaman sonra ya da haftalar veya aylar sonra psikolojik tacize dönüşerek ortaya çıktığını savunmuştur. Bununla birlikte çatışma ve psikolojik taciz arasında bir neden sonuç ilişkisi olduğu belirtilmektedir. Leymann, Eaterbrooks ve arkadaşları bu varsayımları beş başlık altında toplamışlardır; İlk olarak çatışmanın ortaya çıkmasına ilişkin varsayım, çatışma kaçınılmaz bir durumdur fakat çağdaş yaklaşımlar açısından çatışma kontrol edilemez durumlarda kaçınılması gereken bir gerçektir denilmiştir. Çatışmanın şiddetinin artması psikolojik tacizinde başlamasının kaçınılmaz bir durum olması sonucunu doğurur. Grup bütünlüğünün olduğu yerlerde çatışmalar genellikle daha azdır denilmektedir ve aslında çatışma bizlik duygusunun abartılmış

¹⁹ Şerife Ekşiçi, Kurum ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz Eylemleri ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2009, s. 89 (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi)

²⁰ Yavuz Temizel, "Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri", *Adalet Dergisi*, 2013, Sayı:45, 188-223, s. 195.

bir şeklidir. İkinci olarak çatışmanın nedenine ilişkin varsayımlar; çatışmaların genellikle yanlış anlamalardan doğduğu söylenilmektedir. İletişimin zayıf olduğu her yerde yanlış anlaşılabilirlikler olabilmekte ve yanlış yorumların olması da kaçınılmaz bir hal almaktadır. Böylelikle çatışmaya doğru hızla gidilmektedir. Teknolojik gelişmelerin iletişim araçlarına da yansısıyla birlikte aslında çatışmaları azaltıcı roller üstlendiği bilinmektedir. Üçüncü olarak da çatışmanın yararları ile ilgili varsayımlar, çatışma süreci yararlı olabilmektedir. Fakat çatışmanın yararlı olabilmesi için sürecin çok iyi yönetilmesi gerekmektedir. Grup bütünlüğünü bozan bir çatışmanın başlamasıyla birlikte grup lideri bu bütünlüğün bozulmasını engelleyebilir ve çatışmayı da engellemiş olur. Grup içerisinde gruba nüfuzu az olan bir kişinin grup kararına karşı çıkması sonucunda sorunlu kişi tayin edilip psikolojik tacize maruz bırakılabilir. Dördüncü olarak da çatışmanın gelişimine yönelik varsayımlar, beraberlik ve birlik içerişimde bir iş ortamı için çatışmanın çözülmesi gerekir. Ancak grubun çatışmayla başa çıkacak şartlara sahip olması gerekir. Çoğu kez bu birlikteliği devam ettirmek adına gruba terapiler uygulanmakta ve bu terapilerin ters etki gösterip birlikteliği daha da bozduğu bilinmektedir.²¹

Grubun genişliği çözümü de etkilemektedir. Genellikle büyük gruplarda bölünme daha fazla görülmektedir. Küçük gruplarda ise düşüncelerin daha rahat ifade edilmesi için fazlaca fırsat bulunmaktadır. Ancak bu faktörün çatışmanın çözümüne etkisinin fazla olmayacağı söylenilmektedir. Çatışmanın gelişiminde kültürel farklılıklar başat rol oynar. Kültürel farklılıkların çatışmayla ilgili farklı yorumlara yol açabileceği söylenmiştir. Bununla beraber alışkanlıklar, beklentiler ve kurallara bağlılık çatışma çözümünde farklı kültürlerde farklı şekillerde ortaya çıkacağı ve sergileneceğinin aşikâr olduğu belirtilmektedir. Burada kişiliğin çatışma durumunda nasıl hareket edileceğinin belirleyicisi konumunda olduğu söylenebilir.²²

En son olarak da çatışmanın çözümü için ilkönce güçlü bir lidere ihtiyaç vardır. Eğer lider kendisinden beklenen davranışları sergilemez ise grup içi gerilimi artırıcı faktör olabilir ve çatışmaya yol açabilir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda grup içerisinde yeni lider arayışı gelişebilir bu durum da psikolojik tacizin ortaya çıkması kaçınılmaz bir hal alacaktır. Leymann çatışma ve psikolojik taciz kavramlarının birbirinden farkının aslında olayın nasıl ve ne olduğu değil olayların olma sıklığı ve süresi belirleyici etken olacaktır demiştir. Belirli bir düzeyde gerçekleşen çatışmanın normal günlük yaşam içerisinde yararlı olduğu bilinmektedir. Ancak psikolojik taciz genel olarak iki yönden çatışmadan ayrılır. İlk olarak psikolojik

²¹ Temizel, a.g.m., s. 197.

²² Tınaz, a.g.e., s.30.

taciz etik değildir ve ahlak dışıdır. İkinci olarak da çatışmanın seviyeli olmasıyla birlikte olumlu yönlerinin psikolojik tacizde aslında büyük zararlara yol açan bir etkisi vardır denilmiştir. Psikolojik tacizin uygulandığı bir örgütte örgüt iklimi kötü, ilişkiler ve davranışlar düşmancadır.²³

Aşağıda psikolojik taciz ortamı ve normal çalışma ortamı arasındaki farkları göreceğiz.

Tablo1.1.Çatışma Ortamı ve Psikolojik Taciz Ortamı Arasındaki Farklar

NORMAL ÇATIŞMA ORTAMI	PSİKOLOJİK TACİZ ORTAMI
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belli değildir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi ilişkiler hâkim değildir.
Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	İleriyi görme olanağı yoktur.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışma ve sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik dışı tepkiler vardır.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışma gizlenir ve kabul edilmez.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.

Kaynak- Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006, s.36

1.1.3.3. Psikolojik Tacizin Stres ile İlişkisi

Stres ile psikolojik tacizin birbirlerinin sebepleri mi yoksa sonuçlarını olduklarını tam olarak saptamak mümkün görünmemektedir. Psikolojik tacizin sosyal bir strese sebep olduğunu, negatif biyolojik ve psikolojik stres tepkilerine yol açacağı görülmüştür.²⁴

Zapf ve Gross psikolojik tacizi işyerinde sosyal stresin kaynaklarından biri olarak görmektedirler. Sosyal stres kaynakları günlük az ya da çok gerçekleşirken, psikolojik taciz sistematik ve devamlılık göstermektedir. Ayrıca, stres eşit veya eşit olmayan güç dengelerinden kaynaklanırken, yine psikolojik taciz, daha çok eşit olmayan güç dengesizliğinden kaynaklanmaktadır. Sosyal stres bir organizasyondaki bütün kişileri etkileyebilirken, psikolojik taciz yalnızca belli bir kişiyi hedef almaktadır. Leymann stresi, bir uyarıcıya karşı ortaya çıkan reaksiyon olarak kullanmıştır. Psikolojik taciz ise, stresin daha kapsamlı ve daha tehlikeli olan boyutu

²³ Tokat, vd., a.g.e., s. 19-20.

²⁴ Kirel, a.g.e., s.17.

olarak tanımlamıştır. Stresi pozitif ve negatif olmak üzere iki şekilde inceleyebiliriz; pozitif stres, donanımlı bir liderliğin sonucunda, herkesin birbirini önemseydiği ve desteklediği bir ortamda gerçekleşir. Çalışanlar birbirleriyle hoş bir rekabet içerisinde oldukları ve birbirlerine örnek teşkil ederek, daha iyi bir performans gösterirler. Negatif strese ise, çalışanlar üzerindeki hâkim güç tehdit, zor kullanma ve korku olarak kendini gösterir. Bu da aslında yönetim zafiyetidir. Bireyler, yeterli olmayan yönetimin telafisi için iki kat daha fazla çalışırlar ve normalin yarısı kadar üretim yapabilirler. Negatif stres, kişinin yaşam kalitesini büyük oranda azaltır, kişinin sağlığına büyük zararlar verir ve vücudunun bağışıklık sistemini zayıflatır. Uzun süre psikolojik tacize maruz kalan kişilerde stres görülebilir. Bu tıpkı savaştan yeni çıkan bir ülkenin insanları gibi veya çok büyük felaketler yaşamış insanların yaşadıkları bir stres gibi cereyan edeceği söylenmektedir. Bu gerçek tıpkı Leymann da olduğu gibi Wyatt ile Hare tarafından da WorkAbuse adlı eserlerinde ileri sürmüşlerdir. Tehdit ve tehlike olduğu zaman, aşağıda belirtilen semptomlardaki beliren yoğun korkuya ve ümitsizliğe neden olur.²⁵

- Olayları devamlı yeniden yaşamak
- Aşırı tedirginlik hali, ürkeklik ve sinirlilik
- Hayata kadercı yaklaşım
- Duygusal uyuşukluk, intihara veya cinayet işlemeye yatkınlık
- Devamlı endişeli olmak
- Karabasan ve uykusuzluk hali
- Konsantre olamama
- Kontrol dışı hareketler, endişe ve panik atak hali.

1.1.3.4. Psikolojik Tacizin Şiddet ile İlişkisi

Şiddet genel anlamda; şiddeti uygulayan kişi tarafından kasıtlı olarak karşı tarafta olan kişi ya da kişilere, kurum veya kuruluşlara çeşitli çıkarlar elde etmek adına ortaya çıkar. Onlara karşı üstünlük kurmak, istediği şekilde davranmasını sağlamak, ayrıcalık sağlamak, saygınlık ve sevgi kazanmak gibi manevi çıkarlar elde etmek hedeflenir. Maddi çıkar sağlamak amacı ile de fiziki, sözlü, psikolojik ya da işaretler yardımı ile uygulanan; kişi ya da kişilerin, kurum ya da kuruluşların yaşam, özgürlük, irade, istek, hak ve sağlıklarına zarar verici, hareketlerin tümüne verilen isimdir.²⁶

²⁵ Murat Yılmaz, Kamu Kurumlarında Yıldırımaya Yol Açan Eylemler; İğdir İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars, 2008, s.10-13 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

²⁶ Ceren Altuntaş, "Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma", *Journal Of Yaşar University*, 2010, Sayı:18(5), 2995-3015, s. 2999-3000.

Şiddet eylemleri, zorbalık, saldırganlık, kaba kuvvet, bedenen veya psikolojik olarak acı çektirme ya da işkence şeklinde kendini gösterebilmektedir. Kısaca kişinin fiziki ve psikolojik olarak acı çekmesine sebep olan fiziksel ve ruhsal yönden ona zarar veren her tutum ve davranışa şiddet denilebilir. Buradan da anlaşılacağı üzere şiddet sadece fiziksel bir saldırı şekli değildir. Bu yüzden, kurbanın; iletişim kanalına, sosyal ilişkisine, itibarına, yaşam ve iş kalitesine yönelik bir saldırı şeklinde cereyan eden psikolojik taciz de bir şiddet olgusudur. Öyle ki çoğu kaynakta mobbing'in Türkçe karşılığı olarak "psikolojik şiddet" tanımı kullanılmaktadır. Şiddet denince, genellikle fiziki şiddet akla gelmektedir. Dar anlamda şiddet, fiziki şiddeti tanımlarken, geniş anlamda şiddet ise, kişiler üzerindeki fiziki ve psikolojik etkileri yani bir şekilde hissedilen şiddetti tanımlar. Yani: şiddet, sadece kaba kuvvet değil maddi, siyasi ve psikolojik niteliklerde de olabilmektedir.²⁷

Şiddetin soyut hali olan psikolojik taciz, fiziki şiddetten daha tehlikelidir ve daha da fazla insan sağlığını tehdit edebilmektedir. Bu bağlamda psikolojik taciz işyeri şiddeti listesinde yer almaktadır. Fiziki şiddetin tespitinden psikolojik şiddetin varlığının tespiti çok daha zordur. Bu durum da psikolojik tacize maruz kalan kişilerin ruhsal sağlıkları daha da fazla zarar görmektedir. Fiziksel şiddete maruz kalan kişilerden psikolojik tacize maruz kalan kişiler çok daha fazla yıpranmakta ve daha fazla zarar gördüğü bilinmektedir. Yasal düzenlemeler ile birlikte özellikle kamu kurum ve kuruluşları zorbalık ve şiddeti kabul edilemez gördükleri için, psikolojik taciz oranı daha da fazla yaygınlaşmıştır.²⁸

Örgütlerde psikolojik taciz sistematik bir şekilde uygulanırsa durum psikolojik savaşa dönüşebilir ve mağdurlar işten ayrılmak durumunda kalabilir. Organizasyonun verimini düşüren en önemli nedenlerin başında gelen psikolojik taciz dünyada ve tabii ki ülkemizin de bütün kurum ve kuruluşlarında varlığını sürdüren fakat tanımı hususunda tam bir uzlaşma sağlanamamış, çerçevesi belirlenememiş ve adı konulamamış bir savaş, bir kargaşa olarak yaşamını sürdürmektedir.²⁹

²⁷ Tekin Akgeyik ve Meltem Güngör Delen, **Müşteriden Kaynaklanan (psikolojik Taciz) Saldırgan Davranışlar: Market ve Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma**, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 2013, s. 14-15.

²⁸ Muharrem Kocaoğlu, Mobbing Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s. 32-33 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

²⁹ Tınaz, a.g.e., s.47-48.

1.1.4. Psikolojik Tacizin Çeşitleri

Organizasyonlarda psikolojik tacizin dikey veya yatay olarak uygulandığı bilinmektedir. Dikey ya da hiyerarşik olarak uygulanan psikolojik tacizde üstlerin astlara veya astların üstlere uygulamış olduğu psikolojik taciz olarak adlandırılmaktadır. Yatay ya da eşitler arası psikolojik tacizlerde ise, birbirleriyle aynı statüde olan çalışanların birbirine uyguladıkları psikolojik tacizin adıdır. Genellikle de birkaç kişinin işbirliği yaparak tek bir kişiye uyguladıkları psikolojik taciz türü olarak belirtilmektedir. Genelde, üstlerin uygulamış olduğu psikolojik yıldırma davranışını olmaya yüz tutmuş bir başkaldırıyı engellemek ve ortadan kaldırmak için yapıldığı kabul edilmiştir. Rekabetçi ortamlarda kişiler kendilerini ve işlerinin devamlılığını garantilemek için psikolojik tacize başvurdukları söylemiştir. Aşağıdan yukarı doğru psikolojik tacizde ise hedefte olan üst düzeydeki yöneticilerdir. Etrafta dalaşan dedikodular, yapılan işlerin üst yönetime bildirilmemesi, zamanında bitirilmeyen işler ya da bitirilen işlere engel olmak ve geri bildirimler genellikle olumsuz olarak kendisini gösterir. Üst yönetim bu gibi durumlara engel olacak önlemler almalı, çalışan her bir bireye çalışma ortamının güvenli olduğunu hissettirmeli, organizasyonun verimini ve etkinliğini artıracak şekilde katkıda bulunmalıdır.³⁰

1.1.4.1. Dikey Psikolojik Taciz

Dikey olarak uygulanan psikolojik tacizde, yöneticilerin çalışanlara ya da tam tersi çalışanların yöneticilerine yaptıkları yıldırma davranışdır denilmektedir. Dikey olarak uygulanan psikolojik tacizin nedenleri aşağıdaki gibi özetlenebilir:³¹

- Yöneticisinden daha başarılı olan bir astın olması
- Yöneticiden daha genç bir astın olması
- Kayırılan kişi yönetici ise, istediği gibi her şeyi yapma yetkisini kendinde görmesi
- Politik anlamda amir ve astın aynı görüşü paylaşmaması.

a-) Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Taciz

Yukarıdan aşağı doğru psikolojik tacizde bir yöneticinin, mesleki görevinin kazandırmış olduğu konumdan faydalanarak yetkisini aşırı kullanması ile

³⁰ Gülten Akman, Türkiye'de Mobbing ile İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Üniversitesi Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırmaları, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014, s. 16 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

³¹ Eray Beceren ve Ayça Mumkule, *Duyularım Zorba ve Ben*, Postiga Yayınları, İstanbul 2012, s. 19-20.

ilişkilendirilebilen davranışlarla, çalışanlarına doğru uygulamış olduğu bir yıldırmanın varlığından söz edilebilir.³²

b-) Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Taciz

Astların yöneticilerine karşı uyguladıkları yıldırma, çalışma yaşamında nadiren görülen bir durumdur. Yönetici, dışarıdan gelen, idare şekli ve yöntemleri değişik olan biri ise ve çalışanlar yeni yöneticinin çalışma biçimine ayak uydurmak için efor harcamıyorlarsa zaman içerisinde çalışanların yöneticiye karşı uygulayabildikleri yıldırma şekli olarak tanımlanmıştır.³³

1.1.4.2. Yatay Psikolojik Taciz

Yatay yıldırma da ise, birbirini kıskanma, korku gibi sebeplerle kişilerin rekabet ortamında kendi pozisyonunu daha da sağlama almak için aynı düzeyinde çalışanlara yaptığı psikolojik bir baskı ve taciz olarak tanımlanmaktadır³⁴

Yönetimden alt kademeye doğru veya alt kademedeki yönetime doğru uygulanan yıldırma, genel anlamda görünüp, bilinir bir psikolojik şiddet iken, yatay olarak uygulanan yıldırma davranışı, dikey olarak uygulanan yıldırma davranışı kadar belirgin bir şekilde görünmez. Eşit konumda olanlar genelde uyguladıkları psikolojik tacizi kabullenmez, bunu iş yükünün getirmiş olduğu bir çekişme ortamı olarak gösterirler. Psikolojik taciz uygulayıcıları eşitler arası yıldırma davranışında, olumsuz bir durum aranmaması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu davranışı kişinin iyiliği ve onun ikazı için yaptıklarını belirtmişler. Kişiyi motive edip organizasyonun verimini fazlaştırmak gibi halis bir hedefe hizmet amaçlı olduğu ileri sürülerek, psikolojik tacizi haklı ve olması gereken bir durummuş gibi göstermeyi hedefledikleri söylenmiştir.³⁵

1.1.5. Psikolojik Tacizin Nedenleri

Organizasyonlardaki psikolojik tacizin hangi sebeplerden ötürü oluştuğu birçok etmene bağlanabilir. Bu etmenler içerisinde alışkanlık, inanç ve gelenekler gibi insani etmenler olduğu gibi, organizasyon kültürü veya yönetim hiyerarşisi gibi

³²Emre Işık, İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s. 45 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)

³³Beceren ve Mumkule, a.g.e., s.19-20.

³⁴İbrahim Ethem Taş ve Hatun Korkmaz, "Kamu Kurumlarında Mobbing: Kahramanmaraş Örneği", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2014, Sayı:2, 29-55, s. 33.

³⁵ Işık, a.g.e.,s. 45.

kurumsal etmenlerde bulunmaktadır. Leymann'a göre, kişilerin psikolojik tacize başvurmalarının dört ana sebebi vardır.³⁶

- Kendi kurallarını kurumun kuralı olarak başka kişilere kabul ettirmeye çalışmak
- Zıtlasmaktan hoşlanmak
- Sıkılan kişinin kendisine eğlence araması
- Önyargılarının doğru olduğunu pekiştirme

Psikolojik tacizin nedenleri hakkında bu güne dek yapılan araştırmalar yetersiz görülmektedir. Psikolojik tacizin nedenlerini belirlemek için, gerçekleşen faaliyetleri kurum, mağdur ve psikolojik tacizi uygulayan kişilerin pencerelerinden aynı anda bakmalı, incelemeler yapmalı ve yoğun bir analiz yapılmalıdır. Şimdiye kadar yapılan araştırmaların, genellikle mağdurlarla görüşmeye dayalı olduğu bilinmektedir. Psikolojik tacizin varlığı bir tek sebebe bağlanmamalıdır. Birbirleriyle etkileşim içerisinde olan ve psikolojik tacizi meydana getiren şu etmenleri sıralayabiliriz; Psikolojik taciz uygulayan kişinin kişiliği ve psikolojisi, psikolojik taciz mağdurunun kişiliği ve psikolojisi, organizasyon koşulları, çevresel faktörler ve psikolojik tacizi tetikleyen olaylar olarak sıralanmıştır.³⁷

1.1.5.1. Psikolojik Tacizin Kişisel Nedenleri

İşyerinde psikolojik taciz süresi boyunca psikolojik tacize maruz kalan mağdur ve psikolojik taciz eylemini gerçekleştiren kişi ya da kişiler olarak iki ana unsur bulunmaktadır. Genel olarak mağdurun ve eylemi gerçekleştiren kişi ya da kişilerin bazı özellikleri psikolojik tacizin oluşmasına uygun bir zemin hazırlamaktadır. Psikolojik tacizin sebepleri ile ilgili değişik düşünceler ileri sürülmektedir. Psikolojik taciz bir anlaşmazlıkla başlar ve psikolojik taciz işin akışıyla ilişkili veya bir davranışla alakalı olabilmektedir. Sonraları ise psikolojik tacizin uygulayıcısı saldırgan faaliyetlerine üst yönetimi ya da iş arkadaşlarını da dâhil edebilir. Psikolojik tacize maruz kalan çalışanın ya işine son verilmekte ya da çalışan işten ayrılmak zorunda bırakılmaktadır. Lakin işten ayrılması veya işine son verilmesi de genellikle psikolojik tacizin sonlanmasına müsaade etmemektedir. Çünkü ya benzer bir iş dalında ya da aynı iş dalında çalışılacağından artık alınan referanslar olumsuz etki yapacaktır. Sonuç olarak kişi ya huysuz ya asi ya da işten anlamayan biri olarak damga yer. Genellikle; psikolojik taciz mağdurları haklarını aramaktan yoksun, çatışmalardan kaçınan, dürüst ve iyi niyetli kişilerdir. Sosyal çevreleri ile davranışsal

³⁶Gülnur Erdoğan, "Mobbing(İşyerinde Psikolojik Taciz)", *TBB Dergisi*, 2009, Sayı:83,318-352, s. 331-332.

³⁷ Yılmaz,a.g.e., s. 24-25.

sorunları olan bu kişilerin meslektaşlarına oranla daha az bir beceriye sahip olmaları yıldırımaya hedef olma olasılıklarını artırır.³⁸

Özellikle yaratıcı yönü yüksek olan kişilerin ortaya attıkları yeni ve güzel fikirlerin diğer çalışanları huzursuz etmesi dolayısıyla, psikolojik tacize maruz kalma ihtimallerini fazlalaştıracağı kestirilebilmektedir. Duygusal zekâsı yüksek ve böylelikle, sosyal ilişkilerinde esnek, duyarlı ve kendi davranışlarını analiz edebilen, diğer kişilerin tutum, davranış ve duygularını yüksek oranda hisseden, yeni fikirlere açık, farklı bakış açıları ile dünyaya yeni yorumlar katan kişilerin psikolojik şiddete maruz kalma ihtimallerinin daha fazla olduğu bilinmektedir.³⁹

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki; psikolojik tacizin faillerinin aslında kendi eksikliklerini görüp ve bu yetersizliğinin giderileceği fikri üzerine psikolojik şiddete başvurdukları bilinmektedir. Diğer bir ifadeyle failer ilgi ve övgüye aç, kendi statülerini destekleyenlere övücü tutum içerisinde olan ve yapıcı eleştirilere ise tahammülü olmayan kişiler oldukları bilinmektedir. Bazen de psikolojik taciz uygulayanların çok kötü bir gelişim süreci geçirdikleri, toplum ve aile baskısı yaşadıkları ve bununla birlikte olumsuz durumlarla başa çıkamamaları sonucunda ve yine çeşitli olayların mağduru olmaları onları psikolojik tacizci bir karaktere dönüştürdüğü söylenmiştir. Ayrıca kişilik bozuklukları da psikolojik tacize neden olmaktadır. Genel olarak kişilik bozuklukları sekiz başlık altında toplanabilmektedir.⁴⁰

- *Narsistik Kişilik Bozukluğu*
- *Paranoid Kişilik Bozukluğu*
- *Antisosyal Kişilik Bozukluğu*
- *Obsesif Kompulsif Kişilik Bozukluğu*
- *Sadistik Kişilik Bozukluğu*
- *Sınır Kişilik Bozukluğu*
- *Histrionik Kişilik Bozukluğu*
- *Bağımlı, Şizoid ve Çekingen Kişilik Bozukluğu*

1.1.5.1.1. Narsistik Kişilik Bozukluğu

Genel olarak sosyal sorunları olan, kendisini garanti altına almak ve diğer kişileri kontrolünde tutmak için elindeki yetkiyi sonuna kadar kullanmaktan çekinmeyen kişilere narsistik kişilik bozukluğu denilmektedir. Gerçeklerden uzak, bir hayal, bir düş ortamında yaşayan kendisini diğer bütün herkesten üstün ve yüce

³⁸ Güldane Karşlıoğlu Yeni, **Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz**, Ziraat Grup Matbaacılık, Ankara, 2013, s. 48-49.

³⁹ Cengiz Çukur, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, 2012, Sayı:3, 34-48, s. 39

⁴⁰ Temizel, a.g.m., s. 204.

gören, yine bunun da kabul edilmesini isteyen kişilik bozukluğuna yapılan isimlendirmedir. Ölçüsüzce davrandıkları zaman son derece tehlikeli olabilmektedirler. Bu tür kişilik bozukluğuna sahip kişiler fazlaca kendini beğenmişlerdir ve buna engel teşkil eden kişilere de acı vermek üzüntü çektirmek isterler. Güçsüz ve korumasız kişilere de kendilerini ispatlamak isterler. Kendi başarısızlıklarını asla kabul etmeyip suçu hep başkalarında ararlar ve ikili ilişkilerinde anlayışsızdırlar bu anlayışsızlık ise onları psikolojik tacizci yapar.⁴¹

Narsistik kişilik bozukluğunun kriterleri;

- Kendisinin çok önemli olduğu duygusunu taşıma
- Sınırsız güç, zekâ, başarı ve benzeri konular üzerine hayaller kurma
- Bulunmaz biri olduğuna ve ancak elit sınıflar tarafından anlaşılacağına inanma
- Fazlaca hayranlık duyulan biri gibi kendini görmesi
- Olağan dışı olduğuna inanma ve en iyi muameleyi hak ettiği düşüncesi
- İkili ilişkilerde çıkarıcı tutum ve davranış içerisinde olması
- Empati yoksunluğu

1.1.5.1.2.Paranoid Kişilik Bozukluğu

Bu tarz kişilik bozukluğu olan bireyler çocukluklarını genellikle tutarsız bir ortamda geçirmişlerdir. Sürprizlerle karşılaşmak onları ürkütür, rutin bir yaşam tarzı isterler ve her şeyi önceden bilmek isterler. Bu kişilik bozukluğundaki temel etmenler karşıdakine asla güvenmeme, çevreyi düşman olarak görme, kıskanç ve hoşgörüsüz bir tutum, kendini fazlaca beğenme, bencillik ve son olarak da üstünlük kurma çabası olarak sayılabilir. Paranoid kişilik bozukluğunu şöyle karakterize etmek gerekirse;⁴²

- Başkalarının onu sömürüp, aldatıp ve ona zararlar verdiği düşüncesi
- Güvensiz ve şüpheli bir tutum içerisinde
- Kendisine zarar vereceği düşüncesi ile sır tutucu ve kapalı bir kutu olması
- Sıradan olaylardan endişe duyup tehlike altında olduğu fikrine kapılma
- Kindar bir tutum ve asla affetmeme
- Eşinin ya da iş ortağının kendisini aldattığı fikrine kapılması gibi belirtilerle ortaya çıkarır. Tüm kişilik bozuklukları içerisindeki en yüksek oranda psikolojik tacize başvurma ihtimali olan bu kişilik bozukluğu türüdür.

⁴¹Hüseyin Yavuz, Çalışmalarda mobbing (Psikolojik Taciz) Algısını Etkileyen Faktörler: SdÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta,2007, s. 30 (yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

⁴²Minibaş, a.g.e., s. 30-32.

1.1.5.1.3. Antisosyal Kişilik Bozukluğu

Toplum içerisinde psikopat olarak tanımlanan kişilik bozukluğudur. En temel özellikleri başkalarının hakkına girmeleri ve bunu sorun olarak görmemeleridir. Çok hilecidirler, kısa yoldan zengin olmaya çalışırlar, yalan söylerler ve fazlaca kavgacıdırlar. Antisosyal kişilik bozukluğunun kriterleri aşağıdaki gibi belirtilmiştir;⁴³

- Sosyal kurallara uymazlar
- Diğer insanları çıkarları için aldatma
- Planların uygulanmasında başarısız olma
- Genellikle kavga ve saldırgan tutumlar içerisinde olma
- Tedbir almama, hiç kimsenin güvenliğini umursamama
- Ekonomik konularda çıkarıcılık ve devamlı aynı işte çalışmama

1.1.5.1.4. Obsesif Kompulsif Kişilik Bozukluğu

Bu kişilik bozukluğuna sahip olan bireyler çevreleri tarafından sevilebilmeleri için her şeyi doğru yapıp, akıllı çocuk olmaları gerektiği inancındadırlar.

Bu kişilik bozukluğundaki etmenler;⁴⁴

- Yapılacak işi unutacak kadar ayrıntıcı olma
- Aşırı derecede mükemmeliyetçilik
- Sosyal hayatından vazgeçercesine işine adanmışlık
- Ahlaki değerlerde ve doğruluk konusunda fazlaca katı olma
- Para harcama hususunda fazlaca cimri olma şeklinde belirir.

1.1.5.1.5. Sadistik Kişilik Bozukluğu

Bu kişilik bozukluğunu taşıyan bireyler başkalarını küçük düşürmeyi, onları utandırmayı sever ve onlara acı çektirmekten zevk alırlar. İş hayatında hiyerarşik durumundan güç alıp olumsuz özelliklerini kullanma fırsatını elde ederler. Bu kişilik bozukluğunda saldırganlık kimi zaman kapalı kimi zaman açıktır.⁴⁵

1.1.5.1.6. Sınır Kişilik Bozukluğu

Bu kişilik bozukluğuna sahip bireyler hem bağımlı hem de düşmanca tutumlar içerisindedirler. Bu yüzden de ilişkileri sağlıklı ve düzenli değildir. İş hayatında tutarsız bir amaç içerisindedirler, yönleri belirsizdir ve özel hayatları ile ilgili vermiş

⁴³Fikret Aksoy, Psikolojik Şiddet' in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 28(Yayınlanmamış Doktora Tezi)

⁴⁴Minibaş, a.g.e., s.30-42.

⁴⁵ErichFromm, *İnsandaki Yıkıcılığın Kökenleri*, Çev. Şükrü Alpagut, Payel Yayınevi, İstanbul, 1995, s. 21.

oldukları kararlarından hiçbir zaman emin değildirler. Bilheran'a göre bu kişiliğe sahip bireylerde psikolojik taciz devamlılık göstermez. Sınır kişilik bozukluğunun hâkim olduğu yöneticilerde ise sınır kavramı yoktur. Astlarının bütün dünyalarına girip özel yaşantılarına varacak seviyede bilgi edinip ilerleyen dönemlerde bu bilgileri çeşitli dedikodularla ve olumsuz geri bildirimlerle tacizi başlatırlar. Bu tür yöneticiler bir gün onurlandırdığı kişiyi ertesi gün rencide edebilirler. Bu tür insanlarda duygusal hafıza yoktur. Sınır kişilik bozukluğunun hâkim olduğu eşit statüdeki kişilerde ise iş hayatının mahremiyeti neredeyse hiç yoktur.⁴⁶

1.1.5.1.7.Histrionik Kişilik Bozukluğu

Bu tür kişilik bozukluğu olan bireyler çocukluklarında eğlenceli ve uyumlu davranıp başkalarının takdirini kazanmayı öğrenmişlerdir. Kabul gördüğü ve hayranlık duyulan kişi oldukları konusunda kuşku hissederse panik yaşayıp psikolojik tacize yönelebilirler. Bu tür kişilik bozukluğu olan yöneticilerin talepleri fazladır ve problem çözme hususunda oldukça sabırsızdırlar. Yani imkânsız bir yönetim tarzını hedeflerler. Eş statüdekiler ise hem yorucu hem de eğlenceli olabilirler. İş yerindeki bütün dedikodulardan haberleri vardır ve bunların herkese anlatılması ilk başlarda eğlenceli görülebilir. Fakat tek bir kişi hedef alınıp, yıpratıcı bir biçimde davranılır ise psikolojik taciz başlar.⁴⁷

1.1.5.1.8. Bağımlı Şizoid ve Çekingen Kişilik Bozukluğu

Bağımlı kişilik bozukluğu olan bireyler yönetici rolündense yönetilen rolüne daha uygundurlar. Yönetici olmuşlarsa bile bu yeteneklerinden değil de kendi yöneticilerinin ondan fazlaca memnun olması sonucunda olmuştur. Bu tür yöneticiler işyerlerinde uyumsuzluğa asla katlanamaz, herkesi mutlu görmek ister. Yönetim becerileri düşüktür, karar verme konusunda çekingendirler ve sorumluluk almak istemezler. Herhangi bir çalışan bu sorumluluğu alıp kararlar verince de bunu beğenmez ve psikolojik tacizi başlatır. Bu tip saldırganlar güç kullanarak değil çaresizlik çılgınlıklarıyla psikolojik taciz uygularlar. Şizoid kişilik bozukluğunda ise bireylerin soğuk ve engel olucu bir halleri vardır. Böyle bir kişilik bozukluğu olan çalışanlar işyerinde sosyal anlamda hiçbir aktivitede olmazlar ve kendi davranışlarını da garip ve olağan dışı görmezler. Çekingen kişilik bozukluğu olan kişiler de iş ortamında ki her türlü sosyal etkileşim amaçlı etkinliklerden uzak dururlar. Şizoid kişilik bozukluğundan farklı olarak burada kişi bu etkileşimi ister fakat yetersizdir.

⁴⁶Selda Lüleci, Kendini Yaralama Davranışı Olan Ergenlerin Psikiyatrik ve Sosyokültürel Özellikleri, İstanbul, 2007, s. 20-21 (yayımlanmamış uzmanlık Tezi)

⁴⁷Minibaş, a.g.e., s.30-42.

Şizoid kişilik bozukluğunda olduğu gibi asosyal değildirler, güzel arkadaşlıklar kurmak isterler fakat utangaçtırlar. Bu tarz yöneticiler çok utangaç oldukları için farkında olmadan psikolojik tacizin en büyük faktörü olmaktadır.⁴⁸

1.1.5.2. Psikolojik Tacizin Örgütsel Nedenleri

Örgütlerdeki hiyerarşik organizasyon yapısı genellikle otoriter bir idare şeklini de beraberinde getirmekte ve bu durum psikolojik taciz için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Öte yandan, hiyerarşik düzen, psikolojik taciz uygulayıcısına kendini gizlemesi için elverişli bir zemin oluşturmaktadır. Böylelikle uzun bir dönem sonunda psikolojik taciz, yönetimin bir parçası haline gelebilmektedir. Yatay olarak örgütlenen organizasyonlarda ise, hiyerarşik yapılanmalarda bulunan aidiyetlik ilişkisi söz konusu olmadığından, geniş bir esneklik söz konusudur. Bazı durumlarda çalışanlar aynı anda birden fazla yöneticiye bağlı olarak çalışabilirler. Bu durumdan ötürü yetki çatışmaları olabilir. Bu tür yapılanan organizasyonlarda, hiyerarşik yapılara göre daha fazla belirsizlik vardır. Yatay biçimdeki organizasyonlarda, psikolojik tacize ortam hazırlayan gerçekte örgüt içerisindeki belirsizlik ortamıdır. Kötü bir idare şekli, yeterli olmayan iletişim, liderin zafiyeti, ortamın stresli olması, çalışanların beklentileri karşılayamaması, organizasyonun revize edilmesi, rekabet ortamından korkup işini kaybetme endişesi duyma, statüsünü koruma isteği, yenilikçi düşüncelerin olmaması, her zaman aynı durumun tekrarlanması gibi durumlar işyerlerinde psikolojik tacize sebep olabilmektedir. İdarecilerin işyerinde psikolojik tacizin olmasına inanmamaları söz konusu davranışın devam etmesine sebep olabilmektedir.⁴⁹

Psikolojik şiddet durumu, bütün organizasyonlarda görülebilir. Örgütün küçüklüğü ya da büyüklüğü veya kâr amaçlı olup olmaması önemli değildir. Psikolojik tacizin ortaya çıkışının örgütsel nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:⁵⁰

- Kötü yönetim şekli
- Stresli iş ortamı
- Monoton bir iş ortamı
- Yöneticilerin psikolojik tacizin varlığına inanmamaları veya inkâr etmeleri
- Ahlak dışı uygulamalar
- Küçülme, yeniden yapılanma gibi sebepler

⁴⁸Lüleci, a.g.e., s. 43.

⁴⁹Temizel, a.g.m., s. 205-206.

⁵⁰Yusuf Karakaş, Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği), Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2010, s. 29-32 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

Çalışma hayatında, yıldırmanın sevdiği ortamlar ve yıldırma tetikleyen unsurlar vardır. Bu ortam ve unsurlar da örgütsel sebepler bağlamında ele alınabilir. Çünkü bu faktörler psikolojik tacizin oluşmasına neden olurlar. Ortam ve tetikleyici unsurları şöyle özetleyebiliriz:⁵¹

- Örgütün içyapısının belirsizliği; görev dağılımı, kuralların yazılı olmaması
- İletişimin bozuk olması; yönetim kademesine ulaşamama
- İşe alımlarda yeteneğe bakılmaması
- Yönetim kademesinin yağcılığı sevmesi
- Eğitim farklılığının göz ardı edilmesi
- Performans değerlendirmelerinde hak edene gerekli olan ödülün verilmemesi
- Kıdemli olan çalışanların yapmış olduğu olumsuz davranışların göz ardı edilmesi
- Ekonomik kazanç için etik kuralların yok sayılması
- Tek bir kişiyi hedef alıp diğer bütün çalışanların gözünü korkutma düşüncesi gibi hiçte etik olmayan davranışlar psikolojik tacizin tetikleyicisidir.

Kurumlar, kasıtlı olarak psikolojik tacizci bir tutum içerisinde olabilir mi? Sorusu akla gelebilir. Laçiner bir örgütte, kasti olarak psikolojik taciz uygulanabileceğini ve bu şekilde bir strateji geliştirilebileceğini belirtip şöyle bir sıralama yapmıştır: İlk gerekçe maddi nedenlerdir. Genelde ekonomik kriz dönemlerinde, iş sahiplerinin ilk çıkar yol olarak gördükleri çare personel sayısında azaltmaya gitmeleridir. Çalışan sayısının azaltılması, işgücünü genç çalışanların oluşturması gibi nedenler örnek sayılabilir. Diğer bir sebep ise, iş yerinde istenilmeyen bir çalışandan kurtulma isteğidir. Örgütlerin, kasti olarak psikolojik tacizi uygulamasının diğer bir nedeni de ihbar ve kıdem tazminatlarından kurtulma düşüncesidir. Örgüt çalışanları, içinde buldukları çalışma koşullarından memnun değiller ise, taciz davranışlarına maruz kalıyorlarsa, örgütün birliktelik ruhu bozulmuşsa, işyeri iklimi olumsuzsa, örgüt kültürünün değerlerinde yıkım varsa, güvensizlik ortamı oluşmuşsa burada psikolojik taciz kaçınılmaz bir hal alır.⁵²

Leymann, psikolojik tacizin nedenlerini sıralarken iyi organize edilmemiş bir çalışma ortamı, yeteneksiz ve ilgisiz bir yönetimin olduğunu belirtmiştir. Türkiye’de psikolojik taciz daha çok işveren tarafından, çalışanın kendiliğinden işten ayrılmasını sağlamak amacıyla başvurdukları bir yol bir yöntem olarak görülmektedir. Bu algı toplum içerisinde işverenleri haklı çıkartacak şekilde yerleşmiş olabilmektedir. İşlerin

⁵¹Karlıoğlu Yeni, a.g.e., s. 50-51.

⁵²Meral Çalış ve Bülent Tokat, “Örgüt Yapısı ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 2013, Cilt:68, 103-120, s. 107-108.

iyi gitmediğini anlayan bir örgüt genellikle önce, fazla sayıdaki elemanı işten çıkartma yoluna gidebilmektedir. Bu politikasında başarısız olduğu zaman, çalışanlarına karşı, bilinçli veya bilinçsiz olarak psikolojik terör davranışı içine girmeyi bir örgüt stratejisi olarak benimseyebilmektedir. Bu durumda elemanların mesleki ve özlük haklarına yönelik bir saldırı söz konusudur. Olağan bir durum olarak ülkelerin genelinde veya sektörler düzeyinde ekonomik krizler yaşanabilmektedir ve böylelikle de, örgüt bu buhrandan kurtulmak için bir örgüt stratejisi olarak psikolojik taciz uygulayabilmektedir. Burada farklı olan şey, psikolojik tacizin her kültür anlayışında farklı şekilde kendini göstermesidir. Uygulanmakta olan psikolojik taciz yönteminin seçiminde mağdurun sosyal statüsü, yaşı ve eğitimi önemli rol oynamaktadır.⁵³

Psikolojik taciz kamu kurum ve kuruluşlarında da uygulandığı bilinmektedir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanan psikolojik şiddetin sebebi, ekonomik değil, genellikle siyasi niteliktedir. Örgütlerde psikolojik taciz davranışı aynı anda birçok faktörün etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu etkileşim içerisinde, gerçekleşen her olayın nedeni farklıdır ve ayrı bir sıralama içerisinde gerçekleşebilmektedir. Misal vermek gerekirse bir psikolojik taciz vakasında kişilik etkili iken, başka bir olayda psikolojik tacizin doğmasına sebep olan güç rekabetçi ortam ve iş güvencesinin olmamasıdır. Bazı özel durumlarda da psikolojik tacizi tetikleyen nedenlerle birlikte var olan diğer nedenler psikolojik tacizin devam etme olasılığını artırmaktadır.⁵⁴

1.1.5.3. Psikolojik Tacizin Çevresel Nedenleri

Dünyadaki bütün toplumların zamana bakış açıları, yardımseverlik anlayışları, işbirliği anlayışları, farklılık gösteren yaşam tarzları hiç şüphesiz işyerlerine de yansımaktadır. Genel olarak örnek verecek olursak.⁵⁵

- *Bireysellik*: Fazlaca bireyselleşmiş örgütlerde, kişiler kendi davranışlarından sorumlu tutulduğundan, örgüte uyum sağlayıp sağlayamamak kişinin kendi sorunu olarak görülmektedir. Bu durum da psikolojik tacize yol açmaktadır.

⁵³ Güldane Karslıoğlu, İşyerinde Mobbing ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011, s. 27-29 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

⁵⁴ Hande Mimaroglu ve Hüseyin Özgen, "Örgütlerde Güncel Bir Sorun Mobbing", *Sülibf Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2008, Sayı:2, 201-226, s. 209-210.

⁵⁵ Meryem Samırkaş ve Osman Çalışkan, "Örgütlerde İşyeri Terörü: Yıldırma Kavramı ve Önleme Çabaları", *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2015, Sayı:7, 27-37, s. 29.

- *Yenilikçilik*: Örgütlerde yönetimin ve çalışanların değişikliği bazen sık sık olabilmektedir. Yapılan bu sık değişiklikler psikolojik tacizin oluşmasına ortam hazırlamaktadır.
- *Verimlilik*: Örgütler verimliliği artırmak amacıyla çalışanlarından daha fazlasını bekleyebilir. Böyle bir durumda da bazı çalışanlar işinin hakkını verirken diğer bazı çalışanlar tembelliklerinden ötürü işin hakkını veremezler ve hakıyla çalışanları da potansiyel tehdit olarak görürler. Bu durumda da psikolojik taciz kaçınılmazdır.
- *Rekabet*: Bazı durumlarda çalışanlar arası ve örgütler arası rekabet savaşa dönüşebilir. Böyle durumlarda ise psikolojik taciz kendiliğinden oluşmuş demektir.
- *Sınırsız Özgürlük Hissi*: Yöneticiler değişen çevre koşullarına ayak uydurmak amacıyla kendilerinde sınırsız bir yetki görebilmektedirler. Bu duygularla da psikolojik tacizin kaynağı olabilmektedirler.

Psikolojik taciz eyleminin gerçekleşmesine şahit olanlara izleyiciler denilmektedir. İzleyiciler susarak, yağ çekerek ve psikolojik tacizciyi destekleyerek mağdurlar için tehlikeli bir hal oluşturmaktadırlar. Böylelikle izleyicileri de psikolojik tacizin oluşumunda çevresel nedenlerden sayabiliriz. Bana değmediği müddetçe sıkıntı yok düşüncesinde olan çalışanlar psikolojik tacizin izleyicileri olarak adlandırılmışlardır. Bu kişiler psikolojik taciz süreci içerisine doğrudan değil de dolaylı olarak katılmakta oldukları belirtilmiştir. Bu kişilere dolaylı psikolojik tacizciler denilmektedir ve bunlar üç ayrı grupta sınıflandırılmıştır.⁵⁶

- *Psikolojik Taciz Ortakları*: Yapmış oldukları işbirliği ve verdikleri desteklerle psikolojik taciz sürecinde yardımcı rolündedirler.
- *İlgisizler*: Psikolojik taciz uygulayıcısının yapmış olduğu yıkıcı davranışlarına sessiz kalır ve böylelikle sürecin devamına göz yummuş olurlar.
- *Karşıtlar*: Örgütteki bu olumsuz durumdan hoşnut olmayan çalışanlar mağdura yardım etmek ve bir çözüm yolu bulmak için çalışırlar. Böylelikle psikolojik taciz izleyicilerinin en zararsız grubunu oluşturmuş olurlar.

Psikolojik taciz izleyicilerini genel anlamda sıralamış olsak da sergilemiş oldukları davranış türleri bakımından daha da ayrıntılı bir şekilde inceleyebiliriz denilmekte ve aşağıdaki gibi beş grup halinde sıralanmaktadır.⁵⁷

- *Diplomatik İzleyiciler*: Örgütteki çatışma durumunda genelde uzlaşmacı tutum içerisinde olan kişilerdir. Aracı durumunda olduğu için ya sevilen ya da

⁵⁶Karakaş, a.g.e., s. 32-33.

⁵⁷Korhan Karacaoğlu ve Metin Reyhanoğlu, "Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli" Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma " KKTC'deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2006, Cilt:61, Sayı:4, 145-176, s. 151-152.

nefret duyulan kişilerdir. Örgütte alınacak olan kararlarda onlarında fikrine başvurulması söz konusu olduğunda bazı çalışanlar tarafından kıskanılabilirler. Bu durumdaki çalışanlar topladığı tepkiler sonucunda ilerleyen dönemlerde mağdur durumuna düşebilirler.

- *Yardakçı İzleyiciler:* Böyle izleyiciler psikolojik taciz uygulayanların yaveri durumundadırlar ve onlara fazlaca sadıklardır. Yalnız bu özelliklerini gizlemek isterler, güvenilir bir arkadaş olarak görülmek isterler. Ancak psikolojik taciz davranışı esnasında yöneticisine en büyük destekçi konumundadırlar.
- *Fazla İlgili İzleyiciler:* Örgütteki bütün çalışanların her şeyini öğrenmeye çalışırlar. Yardıma muhtaç olan psikolojik taciz mağdurlarının dahi zaman içerisinde kaçmaya çalıştığı ve rahatsız olduğu bu grup ilerleyen dönemlerde ikinci bir psikolojik tacizci durumuna gelirler.
- *Bir Şeye Karışmayan İzleyiciler:* Bu tarz izleyiciler hiçbir şeye karışmazlar ve olan biten her şeyden uzak durmaya çalışırlar. Konu ile ilgili düşüncelerini gizlerler. Psikolojik tacizin failini desteklemezler fakat engelleyici önlemler de almazlar. Örgütteki bütün bu durumların hepsine sessiz kalmayı uygun görürler.
- *İki Yüzlü Yılan İzleyiciler:* Dış görünüşte etliye sütlüye karışmayan bir çalışan görünümü veriyor olsalar da gerçekte hiçte öyle değildirler. Psikolojik taciz süresinin sonunda ya faile destek çıkarlar ya da kendilerine de uygulanacağı korkusuyla mağdura yardım etmezler. Bu izleyici grubu masum görülüyor olsalar da aslında amaçları kendilerini sağlama almaktır. Örgütteki bu olumsuz havayı hissetmedikleri hususunda yalan bile söyleyebilirler.

Psikolojik taciz mağduru hayatının kontrolünü yitirmekte ve mahvolup harcanmaya yüz tutmaktadır. Bu süreci asla bir eğlence bir oyun olarak görmemek gerekir. Böyle bir duruma göz yumulmamalı ve bu durum engellenmelidir. Eğer engellenmezse ve buna göz yumulursa bu senaryodaki herkes psikolojik tacizci olarak değerlendirilir.⁵⁸

İş yaşamında psikolojik taciz vakalarının görülme sıklığı, toplumun sosyal, ekonomik, kültürel ve ahlaki norm ve değerleri ile yakından ilgilidir.⁵⁹ Bölgeler arası göç, yabancılaşma, öz güven yetersizliği, işyerlerinde liyakata önem verilmeyişi, hemşerilik ağı etkileşimi, işyerlerinde psikolojik taciz uygulamalarını besleyen bir zemin oluşturmaktadır. İşyerinde psikolojik tacize zemin oluşturan toplumsal norm ve değerler başında güçlü olanın zayıf olanı yok etme algısı, bireylere kapasitesinin

⁵⁸ Tınaz, a.g.e., s.110-112.

⁵⁹Hatice Karakuş, "Hemşirelerde Kurum ve Yönetimin Etkisine Bağlı Olarak Yaşanan Mobbing Davranışları", **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, 2011, Cilt:3, Sayı:5, 83-102, s. 86-87.

üzerinde iş yüklenmesi, ortak duyarlılık alanları ve ortak çalışma kültürünün yok sayılması, değişim ve yeniliklerin çalışanların aleyhine kullanılması gelmektedir.⁶⁰

⁶⁰Ümit Atman, "İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing", **Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi**, 2012, Sayı:3, 157-174, s. 165.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÇALIŞMA ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ

Einarsen ve Skogstad, kamu kurumlarını psikolojik tacizin daha fazla yaşandığı sektör olarak göstermektedir. Salin'in 2001 yılı içerisinde yayımlanmış olduğu makalesinin sonuçları da araştırmacıların bu konudaki görüşlerini desteklemektedir. Bu araştırma sonucunda psikolojik tacize maruz kalanların özel sektördeki oranı % 7,8'dir, kamu sektöründe psikolojik tacize maruz kalanların oranı ise % 13,2 olarak bulunmuştur. Hubert ve Veldhoven'ın yapmış oldukları araştırmada kamu sektöründe, eğitim kurumları ve sağlık kuruluşlarında diğer örgütlere oranla psikolojik taciz tutumunun daha fazla görüldüğü ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni ise kalite ve üretimin diğer örgütlere oranla daha belirsiz olması ve üst kademenin astları üzerinde daha fazla yetkiye sahip olması olarak belirtilmiştir.⁶¹

2.1. Çalışma Ortamlarında Psikolojik Taciz Davranışının Aşamaları ve Etkileri

Bu kısımda çalışma ortamlarında baş gösteren psikolojik taciz davranışlarının aşamaları ve genel olarak etkileri anlatılmaya çalışılmıştır.

2.1.1. Psikolojik Tacizin Davranışsal Belirtileri

Leymann iş hayatında olumsuz olarak adlandırılacak davranışların ya dikkatsizlik sonucunda ya da kaza sonucunda oluştuğunu ifade etmiş ve bu davranışlarında hoşgörü içerisinde çözüme kavuşturulması gerektiğini ifade etmektedir. Bu tür davranışlara örnek vermek gerekirse; kişiyi görmezden gelmek ve kişiye orada yokmuş gibi davranma durumudur. Leymann bu tarz davranış biçimlerinde kasti bir durum görmemek gerektiğini fakat bu durum sıklıkla ve sürekli olmaya yüz tutarsa burada psikolojik tacizin olduğunu belirtir. Psikolojik taciz teriminin doğru bir biçimde anlaşılabilmesi için bu süreç içerisinde gözlenen davranışları tanımlamak gerekmektedir. Leymann, psikolojik tacizin tespiti için 45 farklı psikolojik taciz davranışının var olduğunu ifade etmiştir. Bu davranışsal belirtiler şunlardır;⁶²

⁶¹Yılmaz, a.g.e., s.55-58.

⁶²İrfan Aydın, "Kamu Kurumlarında Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Kurum Sorumluluğu Üniversite Örneği", **Bölge İdare Mahkemesi**, http://www.irfanaydin.com.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=953:kamu-kurumlarında-psikolojik-taciz-mobbing-ve-kurum-sorumluluu-ueniversite-oernei-ile (Erişim Tarihi: 29.01.2015)

- Yapılan yanlışlardan kişinin sorumlu tutulması.
- Kişiyeye, anlamsız görevler verilmesi.
- Kişinin, yeteneklerinin eleştirilmesi.
- Kişinin, birbiriyle çelişkili kurallara itaat etmeye zorlanması.
- Kişinin, işten çıkarılacağına ilişkin tehditlerin savurulması.
- Kişinin, alaya alınması ve kişiyeye hakaret edilmesi.
- Kişinin, başarısının küçümsenmesi.
- Kişinin, işine son verilmesi.
- Kişiyeye bağırılması ve kişinin azarlanması.
- Kişinin, şerefının lekelenmesi.

Davenport, Schwartz ve Elliott psikolojik taciz'e ilişkin süreci, Leymann tipolojisi tanımlaıyla aşağıdaki gibi beş farklı grupta sıralamaktadır:⁶³

2.1.1.1. Kişinin Kendini Göstermesini ve İletişim Oluşumunu Engelleme

Hedefteki bireyin; yöneticileri ve mesai yaptığı arkadaşlarıyla iletişim kurması engellenmeye çalışılır, devamlı olarak sözünün kesildiği bilinir, azar işitir ve son olarak da, tehditler alır. Buradaki hedef, psikolojik taciz mağdurunun hem yöneticileriyle hem de diğer çalışanlarla iletişim kurma çabasını, önceden olan iletişimini sürdürmesini ve kendisini ifade etmesini engellemektir. Bu davranış içerisindeki kişilerin karakterlerini aşağıdaki 10 davranış türüyle tanımlayabiliriz.⁶⁴

- Bireyin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması.
- Kişinin sürekli sözünün kesilmesi ve fikirlerine önem verilmemesi.
- Kişinin çalışma arkadaşlarıyla diyalog kurma olanaklarının kısıtlanması.
- Kişinin arkadaşlarının yanında yüksek sesle azarlanması.
- Kişinin yaptığı işlerde sürekli eleştirilmesi.
- Kişinin özel yaşamının sürekli eleştirilmesi.
- Kişinin telefonla rahatsız edilmesi.
- Kişinin sözlü olarak tehdit edilmesi.
- Kişinin yazılı olarak tehdit edilmesi.
- İmalar yoluyla kişiyeye iletişimin reddedilmesi.

⁶³ Serhat Ocak, Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya Üniversitesi, Edirne, 2008, s. 25-26 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

⁶⁴ Şaban Çobanoğlu, *Mobbing İşyerine Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Sistem Matbaacılık, İstanbul, 2005, s. 71-72.

2.1.1.2. Sosyal İlişkilere Saldırının Olması

Hedefteki kişiyle konuşulmaz, konuşmak için yaptığı girişimlerine karşılık verilmez, çalışma alanı olarak ayrı bir yere yerleştirilir, o yokmuş gibi hareket edilir. Önemli olan görevler verilmez, görevleri küçültülür, kayda değer olmayan işler verilir, iş yükünün artırılması sağlanır, çalıştığı yerde maddi zararlara ortam hazırlanır, böylelikle ev ve sosyal hayatına hasarlar verilir. Amaçlanan şey, psikolojik tacize uğrayan mağdur orada yokmuş gibi davranarak mağduru sosyal ortamdan uzaklaştırmak ve dışlamaktır. Grubu aşağıdaki 5 davranış türüyle tanımlayabiliriz.⁶⁵

- Psikolojik tacize uğrayan kişi ile konuşulmaması.
- Kişinin diğer çalışanlarla iletişim kurmasının engellenmesi.
- Kişiyi çevreden soyutlayıp, kişiye ayrı bir çalışma yerinin verilmesi.
- Organizasyondaki diğer çalışanlar ile mağdurun konuşmasının yasaklanması.
- Kişiyi yokmuş gibi davranılması ve ona asla saygı gösterilmemesi.

2.1.1.3. İtibara Saldırı Durumu

Mağdurun arkasından kötü şeyler söylenir, aslı olmayan dedikodu yapılır, mesleki olarak yetersizliğiyle dalga geçilir, mimikleri, yürüyüşü, konuşmasıyla eğlenilir, siyasi veya dini görüşü küçümsenir, özel hayatıyla alakalı imalarda bulunulur, küçük düşürücü lakaplar takılır, verdiği kararlar sorgulanır, cinsel imalarda bulunulur. Psikolojik taciz mağdurunun sağlığın olumsuz etkilemesi: Bedeni zorlayan işleri yapmaya mecbur bırakılır, bedensel şiddet uygulayarak tehdide uğrar, korkması sağlanır, bedensel ve cinsel tacize uğrar. Uygulanan fiiller, psikolojik taciz mağdurunun itibarına zarar vermeye, onu küçük düşürmeye yöneliktir. Grubu aşağıdaki 12 davranış türüyle tanımlayabiliriz.⁶⁶

- Kişiyi yönelik bir karalama kampanyası başlatılır.
- Kişi hakkında asılsız söylentiler çıkarılıp, kişiye çeşitli iftiraların atılması.
- Kişi alaya alınıp, gülünç duruma düşürülmesi.
- Kişiyi akıl hastasıymış gibi davranılması.
- Kişiyi psikolojik tedavi görmesi yönünde telkinde bulunulması.
- Kişinin eksik yönleriyle ve engelleriyle alay edilmesi.
- Kişinin, mimikleri, jestleri, yürüyüşü, konuşması taklit edilerek gülünç duruma düşürülmesi.

⁶⁵Tokat, vd.,a.g.e.,s. 44-45.

⁶⁶Çobanoğlu, a.g.e., s.72-73.

- Kişinin dini inancıyla veya siyasi görüşüyle alay edilmesi.
- Kişinin özel yaşamıyla alay edilmesi.
- Kişinin özgüvenini olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanması.
- Kişinin başarıları küçümsenip, çabalarının dikkate alınmaması.
- Kişiyi küçük düşürücü isimlerle çağırıp ve kendisine karşı saygısız davranılması

2.1.1.4. Kişinin Yaşam ve Mesleki Uyumuna Saldırılması

Burada uygulanan davranışlar, psikolojik taciz mağdurunu mesleki olarak yetersiz göstermek, yapmış olduğu işlere güvenilemeyeceğini göstermek içindir. Başka bir deyişle kişiye güvenilmiyorsa yaptığı işin değeri yoktur ve bireyde değersiz hale gelmiş olur. Bu gruptaki davranışlar aşağıdaki gibi tanımlayabiliriz:⁶⁷

- Kişiyi özel bir görev verilmeyip ve kişinin yetkilerinin kısıtlanması.
- Kişiyi verilen görevleri geri alıp, kendine iş yaratmasının engellenmesi.
- Kişiyi yapması için anlamsız işlerin verilmesi.
- Kişinin işinin sürekli değiştirilmesi.
- Kişiyi kapasitesinin altında işlerin verilmesi.
- Kişinin mali zararlara uğratılması.
- Kişiyi öz güvenini olumsuz yönde etkileyecek görevlerin verilmesi.
- Kişinin itibarını zedeleyecek şekilde, niteliğinden daha düşük önemsiz görevlerin verilmesi.

2.1.1.5. Doğrudan Kişinin Sağlığını Etkileyen Saldırıların Olması

Böyle davranışlarda amaçlanan şey bireyin sağlığını bozmayı ve fiziksel iletişimi içerir. Grubu aşağıdaki 5 davranış türüyle tanımlayabiliriz:⁶⁸

- Kişiyi fiziksel olarak zor görevlerin verilmesi.
- Kişinin gözünü korkutmak için hafif bir şiddetin uygulanması.
- Kişiyi fiziksel zarar verilmesi.
- Kişiyi doğrudan cinsel taciz yapılması.
- Kişinin fiziksel şiddetle tehdit edilmesi.

⁶⁷“Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu”, *Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadelede İşletme Rehberi*, Matsa Basımevi, Ankara, 2012 s.10.

⁶⁸Pınar Tınaz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Çalışma ve Toplum*,2006, Cilt:4, 11-22, s. 16-17.

Beş grupta toplanan bu davranışlardan üçüncü ve beşinci grupta sıralanan davranışlar ABD’de 50 eyalette yasaklanmıştır. ABD’de iş yerlerindeki psikolojik taciz davranışlarına karşı internet üzerinden 1998 yılında bir kampanya başlatılmıştır. İnternet üzerinden psikolojik taciz mağdurlarına çeşitli tavsiyelerde bulunulmuştur. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, en çok uygulanan psikolojik taciz davranışları aşağıda sıralanmıştır.⁶⁹

- Yapılan yanlışlardan kişinin sorumlu tutulması.
- Kişiye, anlamsız görevler verilmesi.
- Kişinin, yeteneklerinin eleştirilmesi.
- Kişinin, birbiriyle çelişkili kurallara itaat etmeye zorlanması.
- Kişinin, işten çıkarılacağına ilişkin tehditlerin savurulması.
- Kişinin, alaya alınması ve kişiye hakaret edilmesi.
- Kişinin, başarısının küçümsenmesi.
- Kişinin, işine son verilmesi.
- Kişiye bağırılması ve kişinin azarlanması.
- Kişinin, şerefının lekelenmesi.

2.1.2. Örgüt İçerisinde Psikolojik Taciz Davranışları

Psikolojik taciz süresi boyunca mağdur bu olumsuzlukları iş hayatının bir parçası olarak görüyorsa ve iş hayatında karşılaşılabilen bir durum olduğunu düşünüyorsa bu süreçten daha fazla zarar görmesi kaçınılmazdır. Çünkü bu tutum mağdur kişinin suçu psikolojik tacizin uygulayıcısında arayacağına kendinde aramasına sebebiyet vermektedir. Böylelikle psikolojik taciz süreci devamlı kendi ekseninde dönmeye başlar. Bu duruma düşen mağdur artık davranışların nedenini düşünmekten çok kendisini suçlar ve özgüven kaybı yaşayarak kendisinde psikolojik rahatsızlıklar hisseder.⁷⁰

Psikolojik tacizin birden fazla sebebi vardır. Bu durumun nedeni olarak psikolojik tacizi uygulayan bireyin karakteristik özellikleri yahut kişilik bozuklukları psikolojik tacize maruz kalan bireyin karakteristik özellikleri, kurum kültürü, çalışanların davranışları gösterilebilir. Genellikle iş yerinde çalışkan, işine ve işyerine bağlı, sadakatli, yok diyemeyen, saygılı ve kariyer hedefleyen çalışanlar psikolojik taciz uygulayıcıları için potansiyel mağdur adaylarıdır. Bundan dolayı haksızlığa boyun eğmeyen, uğradığı olumsuz davranışlara mantıklı cevaplar veren,

⁶⁹Tekin Akgeyik vd., **Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz**, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 2013, s. 41.

⁷⁰Elbeyi Pelit ve İbrahim Kılıç, “Çalışma Hayatının Bir Sorunu Olarak Mobbing ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Türkiye ve Kazakistan Otellerinde Bir Uygulama”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2014, Sayı:9, 90-126, s. 96-97.

başkalarının üstüne atmayan, sorumluluğunun bilincindeki bireyler bu durumdan daha da fazla zarar görebilmektedirler. Bu durumda failin işini kolaylaştırmaktadır. Bu süre boyunca izleyici durumda olan bireyler ise bir süre sonra psikolojik tacizin uygulayıcısına katılmaktadır. Bireysel olarak başlayan çatışmalar grup halini almaktadır. Psikolojik taciz failinin kişiliğinin bozuk olması, kıskanç biri olması, makamını kaybetme korkusu taşıması ve koltuk sevdası gibi ahlak dışı davranışları psikolojik tacize sebep olur. Psikolojik taciz süresi boyunca tacize maruz kalan kişinin psikolojisine zarar verilmektedir. Leymann bu zararlı davranışları beş gruba ayırmaktadır;⁷¹

- Kişinin kendini ön plana çıkarmasını engelleyici davranışlar
- Kişinin sosyal ilişkilerine saldırı
- Kişinin itibarına saldırı
- Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki kariyerine saldırı
- Kişinin sağlığına saldırı ve fiziksel şiddet hali

Buradaki olumsuz davranışların gerçekleşme sıklığına bağlı olarak kişinin ruh ve beden sağlığı olumsuz etkilenmektedir. Belirlenen bu davranışların tümü bir anda gerçekleşeceği gibi farklı zamanlarda, farklı şekillerde ve ayrı ayrı da meydana gelebilmektedir. Psikolojik taciz, psikolojik bir saldırı halidir. Bireylere saygısız, aşağılayıcı, art niyetli saldırgan tutumlar; yöneticileri veya iş arkadaşları tarafından belirgin olarak veya ima yoluyla uygulandığı belirtilmektedir.⁷²

Psikolojik taciz davranışları neticesinde sıkça karşımıza çıkan durumlar genel olarak bireyin istifa etmesi, bireye psikolojik tedavi uygulanması ve bireyin intihar etmesi şeklinde belirir. Bireyin maruz kaldığı bu olumsuz durum çeşitli psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara sebebiyet vermektedir. Bunlar depresyon hali, panik atak, travma sonrası stres bozukluğu yaşaması, gereksiz korkuların oluşması ve psikosomatik rahatsızlıklar psikolojik taciz davranışlarının sonucunda görülebilen durumlardır. İş ortamında farklı konularda anlaşmazlıklar ve çatışmalar meydana gelebilmektedir. Organizasyonun verimliliği konusu bakımından ve yeniliklere ayak uydurması bakımından bu anlaşmazlıklar ve çatışmalar değişkenlik gösterir. Bu çatışmalar olumlu olacak şekilde yani yaratıcılığı ortaya çıkaracak şekilde tutulmalı ve zamanında problem büyümeden çözümlenmelidir. Çözümlemeyen problemlerin olduğu bütün organizasyonlarda, sosyal hayatta düşmanlıklar meydana gelir ve bu durum sonucunda çalışanın organizasyona uyumunu ve bağlılığını

⁷¹Yılmaz,a.g.e., s.30-32.

⁷²Ayşegül Laleoğlu ve Emine Özmete, “ Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Sosyal Politika Çalışmaları**, 2013, Sayı:31, 9-31, s. 14-15

zorlaştırır. Organizasyona uyum sağlayamayanlar, mutsuz olurlar ve giderek buldukları ortamı terk etmek zorunda kalabilirler denilmiştir.⁷³

2.1.3. Örgüt İçerisindeki Psikolojik Tacizin Aşamaları

Psikolojik saldırı davranışlarını tanımlarken kimi davranış türleri kabul edilemez, kimi davranış türleri ise bir defaya mahsus yapıldığında zararı olmayan ve kabul edilebilir bir davranış türü olduğu üzerinde durulmuştur, tekrarlanma aralığı ve devamlılığının da önemi vurgulanmıştır. Bu sebeple çalışana rahatsızlık veren tutum ve davranış biçimlerini ilk başlarda psikolojik taciz olarak isimlendirmek yanlış ve hatalı bir sonuca varılması demektir. Psikolojik taciz bir süreç olarak devamlılık arz eder. Leymann bu süreci beş aşamalı olarak tanımlamıştır. Çatışma ile başlayıp, işten ayrılmaya varan bu süreç şöyledir;⁷⁴

- Anlaşmazlık
- Saldırganlık
- Yönetimin Katılımı
- Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama
- İşine Son Verilme.

2.1.3.1. Anlaşmazlık

Psikolojik tacizin tetikleyicisi olan bu aşama kritik bir olayın ortaya çıkması ile başlar ve bir çatışma ortamı yaratır. Bu sebeple psikolojik taciz bazen şiddeti artmış bir çatışma gibi algılanabilir. Bu aşamada olgu henüz psikolojik taciz özelliği kazanmamıştır. Ancak sergilenen davranış, kısa süre içinde psikolojik taciz davranışına dönüşebilir. Psikolojik taciz mağduru bu safhada savunmacı bir tutum içerisine girer ve devamlı olarak çevresindekilere olup biteni anlatmaya çalışır.⁷⁵

Bu aşamanın ilk başlarında psikolojik taciz mağduru herhangi bir fiziki veya psikolojik rahatsızlık hissetmeyebilir. Bu durum psikolojik tacize dönüşene kadar böyle süregelir.⁷⁶

Anlaşmazlık durumu oluşmaya başlayınca zayıf kişilikli insanlar genellikle güçlüden yana tavır takınarak, psikolojik taciz mağduruyla ilişkilerini minimize

⁷³Pınar Tınaz, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", **Çalışma ve Toplum**, 2006, Sayı:3, 11-23, s. 18-19

⁷⁴Tokat, vd.,a.g.e.,s. 38-40

⁷⁵Esen Özdemir, İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma(Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi; Bir Alan Araştırması,Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2010, s.11-14(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

⁷⁶ Aziz Zorlu, Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları ile Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s. 29(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

ederler. Bu ortamda da psikolojik taciz mağdurunun şikâyet kanalları sınırlandırılmak istenir, diğer bütün çalışan bireylerden uzak tutulur ve psikolojik taciz mağduruyla yakın ilişki kurmaya çalışanlara iyi gözle bakılmaz, onun da psikolojik tacize maruz kalma ihtimalinden bahsedilir. Psikolojik taciz mağduru yok sayılır, haklarına ve kişiliğine saygı gösterilmez.⁷⁷

2.1.3.2. Saldırganlık

Bir defalığına mahsus yapılmış olan olumsuz davranışlar her zaman psikolojik taciz olarak adlandırılmaz. Ancak bu acımasız saldırılar sıklıkla ve düzenli olarak yapıldığında ve çalışan bireyi psikolojik olarak ele geçirmeye ve onu yıldırmaya yönelik olduğunda psikolojik taciz harekete geçmiş demektir. Olayın bu aşamasında mağdur artık seçilmiş ve belirlenmiştir. Psikolojik taciz mağduruna yönelik psikolojik saldırılar başlamış ve tacizin etmenleri harekete geçmiştir.⁷⁸

Psikolojik yıldırma sürecinde gözlemlenen davranışlar gündelik yaşam içerisinde, birbirinden bağımsız olarak ele alındığında rahatsızlık verici bulunmayabilir, tek bir bireyi hedef olarak seçip sürekli olarak o bireyi psikolojik olarak yıldırma amacıyla yapıldığında, bu davranışları psikolojik taciz davranışı olarak isimlendirmek gerekmektedir. Aslına bakıldığında gözlenen bu davranış türleri, sosyal hayat içerisinde olan iletişim sürecindeki normal anlamının dışında bireye ceza vermek veya bireyin işten soğutulması, işten ayrılması ve atılması niyetiyle yapılırsa psikolojik tacizin aktif olduğu gözlemlenir. Bütün bu olayların altında yatan sebep ise saldırganlıktır.⁷⁹

2.1.3.3. Yönetimin Katılımı

Yönetim kadrosu, saldırganlık aşamasında doğrudan yer almamış olsa bile anlaşmazlık safhasında yani bu durumun ortaya çıkma aşamasında yanlış yargı ve yorumları yüzünden bu olumsuz döngünün içerisine girmiş olur.⁸⁰

Yönetim kadrosunun, ortaya çıkan bu duruma önyargılı olması durumunda gerçekleri görme ihtimali ortadan kalkar. Bu aşamada psikolojik taciz mağduru yanlış yakıştırmalarla karalanır. Hem psikolojik tacizi uygulayanlar hem de yönetim kadrosu, bütün yanlışları psikolojik taciz mağduruna yüklerler, dış ve iç etkenlerden

⁷⁷ Taş ve Korkmaz, a.g.m.,s. 35.

⁷⁸ Esengül Çomak, İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin, 2011, s.40(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

⁷⁹ Ali Hüseyin Kaya, "Çalışanların Kâbusu Mobbing- Psikolojik Taciz" , ***İş ve Sosyal Güvenlik Kurumu***,<http://www.isvesosyalguvenlik.com/calisanlarin-kabusu-mobbing-psikolojik-taciz/>(Erişim Tarihi: 29.01.2015)

⁸⁰ Okan, a.g.e., s.10-13.

daha çok psikolojik taciz mağdurunun karakterine dayalı açıklamalar yapma eğilimi içerisindedirler.⁸¹

Yönetim kadrosu, bu olumsuz aşamada sorunun çözülmesinde geç kalır ve önemsiz görür ise, psikolojik taciz failinden yana olursa veya psikolojik taciz mağdurunu işten atmak, tayin etmek, görevinden almak gibi hatalı bir yöntemi tercih ederse duygusal yıldırma davranışına maruz kalan kişi açısından bu durum onarılamaz bir hale dönüşür. Ve son derece olumsuz sonuçlara yol açabilir.⁸²

2.1.3.4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama

Psikolojik taciz mağduru kişi, uğramış olduğu yıldırma davranışı sebebiyle karşı karşıya kaldığı sorunları çözebilmek için psikolojik destek almaya çalışır ise ve diğer bütün çalışanların bu durumdan haberleri olur ise özellikle yeterli eğitim almamış bireylerin olduğu örgütlerde psikolojik taciz mağdurunun durumu hakkında ortaya atılan dedikodular ve yorumlar daha da artar.⁸³

Bu aşama çok fazla önemlidir. Çünkü bu yanlış yakıştırmalar sonucunda psikolojik taciz mağdurları düzelmesi imkânsız insan, paranoyak kişilik veya deli olarak damga yer. Yönetim kademesinin hatalı tutumu ve psikolojik taciz ile ilgili yeterli derecede bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış ve hatalı tespitleri, bu olumsuz döngüye hız verebilir.⁸⁴

Psikolojik taciz mağduru birey iyileşmek için çeşitli yollara başvurabilir. Fakat aldığı destek veya yardımdan faydalanmasını sağlayacak bir ortam oluşturmak yerine, çalışma yaşamından uzaklaştırılması yönünde tercih yapılırsa ise bu aşama sonucunda işten çıkarılması veya zorunlu olarak istifa ettirilmesi kaçınılmaz hal olacaktır.⁸⁵

2.1.3.5. İşine Son Verilme

Organize bir şekilde devam eden psikolojik taciz davranışının son aşamasına gelindiğinde ise durum ya işten atılma veya istifaya zorlanma şeklinde cereyan eder. Birey işinden ayrılması durumunda sorunlarının biteceğini düşünse de aslında sorun ve sıkıntıları artarak devam edecektir. Birey örgütten uzaklaştırıldıktan sonra bireye kimsenin inanmaması veya bireye inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, bireyin

⁸¹Taş ve Korkmaz, a.g.m.,s. 33.

⁸²Zorlu, a.g.e., s. 30.

⁸³Fatime Nur Güler, Farklılıkların Yönetimi Anlayışı Çerçevesinde Mobbing Davranışı: Bolu İli Beyaz Et Sektöründe Bir Araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2012, s. 78(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

⁸⁴Işık, a.g.e.,s. 24.

⁸⁵Fatma Polat, Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2011, s. 27-33(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

iş ortamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, bireyin maruz kaldığı duygusal gerilim ve onunla birlikte yaşadığı psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Psikolojik taciz sürecinin sonunda iş ortamından uzaklaştırılan mağdur yaşamış olduğu sarsıntı ve travma sonrası stres bozukluğu sorununu uzun bir süre hayatından atamaz.⁸⁶

2.1.4. Psikolojik Tacizin Etkileri

Tam manasıyla insan hakları standartları, ahlak dışı iletişim kurmak ve çok fazla olarak psiko-sosyal stres kaynakları göz önünde tutulduğunda psikolojik taciz önemli rahatsızlık belirtilerine, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Fakat psikolojik taciz davranışına maruz kalan mağdur iş ortamında duygusal olarak yıprandığı için, hasta olarak değil zarar görmüş olarak kabul edilir. Psikolojik tacizin mağdura etkilerini belirleyecek tek bir yol ve yöntem bulunmamakla birlikte araştırmacılar psikolojik tacizin bireysel ve örgütsel sonuçlarını araştırmaya çalışmışlardır.⁸⁷

Hoel ve arkadaşları, psikolojik taciz mağdurlarının, psikolojik taciz sonucu, fiziksel ve zihinsel olarak ciddi bir şekilde hastalandıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, geçmişte psikolojik taciz mağdurlarının, bunu bir kez daha yaşadıklarında, ilk kez maruz kalanlardan daha önemli bir şekilde zarar gördüklerini belirlemişlerdir. Psikolojik tacizin kişiye, örgüte ve bütün topluma yönelik olarak olumsuz sonuçları olmaktadır. Bu sonuçlar kişiye psikolojik yönden, sağlık ve insan hakları yönünden etkileri olurken, örgütlere ise performans ve maliyet açısından etkisi bulunmaktadır. Bu sonuçlar da psikolojik tacizin şiddetine ve yapılma sıklığına göre değişebilmektedir.⁸⁸

2.1.4.1. Psikolojik Tacizin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Çalışma ortamında psikolojik taciz süreci içerisinde en büyük zarar mağdur durumunda olan bireydir. Kasti ve sistematik olarak yinelenen psikolojik baskının etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar. Psikolojik tacizi oluşturan davranışlar aynı olsalar bile, her insan aynı tepkiyi göstermemektedir, süreçten her birey farklı şekilde etkilenebilmektedir. Psikolojik taciz eylemleri sonucunda bazı bireyleri boyun eğmeye ve depresyona, bazılarını da

⁸⁶ Özgür Tunçel, Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2009, s. 91-92 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

⁸⁷ Karakaş, a.g.e., s. 47.

⁸⁸ Erman Çetin, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ile Yıldırma Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki İlişki, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2011, s. 52 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

örgütün çıkarlarına karşı faaliyet göstermeleri yönünde şekillendirmektedir. Kimi psikolojik taciz mağdurları başta, kendilerine yapılanları inkâr etseler de ısrarcı saldırılar sonucunda zihinsel ve fiziksel sağlıkları zarar görmektedir.⁸⁹

Çalışma hayatında yıldırma bir kurumsal hastalık belirtisidir. Bütün hastalıklarda olduğu gibi, işyerinde psikolojik şiddet hastalığı olan psikolojik taciz hastalığının da mağdurları üzerinde bazı belirtileri vardır. Hasan Tutara göre bu belirtiler şunlardır; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, hareketsizlik ve panik ataklardır. Bu hastalığa neden olanların yani psikolojik tacizi uygulayanlarının kuruma maliyeti, katkısından daha fazladır. İşin acı tarafı, çok sayıdaki bireylerin benzer durumları yaşaması; ama bunu bir hastalık olarak görmemesidir.⁹⁰

Tınaz, çalışma hayatında yıldırmanın mağdur üzerindeki etkilerini ekonomik ve sosyal olmak üzere iki ayrı grupta toplamıştır. Ekonomik sonuçları; bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığını geri kazanmak amacıyla doktorlara, ilaçlara ve hastanelere ödenen paralar ile işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda düzenli bir kazancının ortadan kalkmasıdır. Sosyal sonuçları ise sosyal hayattan dışlanma, damgalanmak ve kişinin kendi iradesi ile kaçınma davranışı sergilemesidir. Tınaz, psikolojik taciz süreci içinde; yıldırma davranışına maruz kalan bireyin yaşadıklarını şöyle sıralamıştır:⁹¹

- Bireyde hastalık belirtileri ortaya çıkmaya başlar, birey hastalanır, işe gelmez ya da geç gelir ve bireyin işine son verilir.
- Birey stres yaşar ve buna bağlı olarak psikosomatik semptomlar ortaya çıkar. Kimi zamanda ağır bir depresyon yaşar, intiharı etmeyi düşünebilir ve hatta intihar girişiminde bulunabilir.
- Rolünü geri rol olarak tanımlar ve beni aralarına almıyorlar diyerek kendini dışlanmış hisseder.
- Diğer bir yandan suçunun olmadığına inanır.
- Diğer yandan bütün her şeyi her zaman yanlış ya da hatalı yaptığına inanır.
- Kendine güveni kalmadığı gibi, genellikle bir kararsızlık yaşar.
- İçine düştüğü bu olumsuz durumdan ötürü bütün sorumluluğu reddeder veya her şeyden kendini sorumlu tutar.

⁸⁹ElisabethReichert, “İşyerinde Mobbing: Sosyal Hizmet Mesleği İçin Yeni Bir Öncelik Alanı”, Çev. Emine Özmete, **Sosyal Politikalar Çalışması**, 2014, Sayı:9, 1-12, s. 7.

⁹⁰Gamze Yeşim Göktürk ve Sefa Bulut, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2012, Cilt:21, Sayı:24, 53-70, s. 58-59

⁹¹Tınaz, a.g.e., s.153-154.

Kişinin ruhsal ve fiziki sağlığına vermiş olduğu zararlar, ekonomik ve sosyal olarak vermiş olduğu zararların sonuçlarından çok daha vahimdir. Sistemik olarak yapılan psikolojik tacizin, mağdurların sağlığı üzerinde yapmış olduğu etkilerinin acımasız sonuçlarını şu şekilde belirtilebiliriz; depresyon, panik atak krizleri şeklinde ortaya çıkan anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon, dikkati toplayamama, ellerin terlemesi ve titremesi, yersiz sıcak basma veya üşüme duygusu. Diğer yandan titreme, boğazda düğüm veya hava açlığı hissetme, baş ağrıları, başta ağırlık hissetme, sırt ağrıları, bağırsık sisteminde düşüş, mide-bağırsak rahatsızlıkları, terk edilmişlik duygusu, iştahsızlık, zayıflama, deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar, vb.⁹²

Psikolojik taciz mağdurlarında görülen sorunların ilk aşamasındaki etkilerini genellikle her türlü durum karşısında sebepsiz ağlama, uyku bozukluğu, çabucak sinirlenme ve konsantrasyon eksikliği olarak belirtmek mümkündür. İkinci aşamada ise ilk aşamadaki sorunlara ek olarak yüksek tansiyon, mide rahatsızlıkları, depresyon, işe gitmek istememe, işe geç kalma gibi belirtiler de eklenir. Üçüncü aşamada ise depresyonun şiddeti ve etkisi artar, panik atak ve endişe durumu ortaya çıkar. İş kazaları ve intihar düşünceleri, daha çok psikolojik taciz sürecinin son aşamasında görülmektedir. Uzunca bir süre psikolojik taciz saldırısına maruz kalan mağdurlarda, travma sonrası stres bozukluğu görülebilir. Stresi ortaya çıkaran olgunun ortadan kalkmasına rağmen, kişinin psikolojik hayatında, özel yaşamında hissedilen bozuklukla birlikte, kişide izlenen rahatsızlıkların kronikleştiği görülür. Bu durum; savaştan yeni çıkmış askerlerin, işkenceye veya tecavüze uğramış kişilerin ya da büyük felaketler sonrasındaki insanların yaşadıkları hayata benzer bir durumdur. Aşırı tehdit ve tehlikelerin olduğu iş ortamlarında, aşağıdaki semptomlarda ortaya çıkan olumsuzluklar sıralanmıştır;⁹³

- Olayları sürekli olarak yeniden yaşamak,
- Aşırı tedirginlik, çok fazla ürkeklik, sinirlilik,
- Hayatta yaşadığı her şeyi kabullenme,
- Genel duygusal uyuşukluk,
- Devamlı endişeli olma hali,
- Karabasanlar,
- Uyku sorunları ve uyuyamamak,
- Konsantrasyon eksikliği,

⁹²Ercan Şahbudak ve Meral Öztürk, "İşyerinde Psikolojik Taciz: Cumhuriyet Üniversitesinde Çalışan Akademikler Üzerine Bir Çalışma", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2015, Sayı:2, 146-160, s.152.

⁹³ Özlem Sert ve Arzu Akkoyunlu Wigley, "Üniversitelerde Bezdiriği Dillendirmek", *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 2015, Cilt:13, Sayı:51, 8-32, s. 13.

- Kontrol edilemeyen hareketler,
- Yoğun endişe hali ve panik ataklar,
- İntihara etmeye veya cinayet işlemeye yatkınlık durumu.

Çalışanların iş hayatında psikolojik tacizden kaynaklanan stresten dolayı aile ve özel hayatlarında da problemler yaşadıkları görülmektedir. Psikolojik taciz, sosyal stresin belirli yoğunluğa ulaşmış tehlikeli bir türü olarak kabul görmektedir.⁹⁴

Duygusal tacizin korku, güvensizlik, işten atılma korkusu, alınganlık, işten tatmin olmama, motive olamama, saplantı, konsantrasyon eksikliği, kendini sosyal ortamından uzaklaştırması, stresle alakalı çeşitli rahatsızlıklar, intihar etme eğilimi, sigara ve alkol tüketiminde artış gibi çeşitli kişisel zararları olabilmektedir.⁹⁵

Bireylerde meydana gelen bu tür rahatsızlıklara rağmen, yeniden bir iş bulamama kaygısı sebebiyle bireyler psikolojik taciz uygulamalarına maruz kalsalar bile bu duruma kayıtsız kalabilmektedirler. Duygusal yıldırmanın üç aşamalı etki derecesi bulunmaktadır. İlk derece yıldırma: Bireyin bu olumsuz duruma direnç göstermeye çalışması, erken aşamalarda kaçmaya çalışması veya aynı işyerinde ya da farklı bir yerde sorunun tamamen üstesinden gelmesidir. Mağdura iş arkadaşlarının küçük düşürücü davranışları mağduru şaşirtir ve sıkıntı verir. Bu ortamda mağdur kızgındır ve çok üzgündür. Bu olumsuz duruma bazıları karşı koymaya çalışırken bazıları da anlayışla karşılayabilir. İş ortamını sevmemeye başlar ve farklı bir iş aramaya yönelir. Birey işlevselliğini korusa bile şu bulgular görülebilir:⁹⁶

- Ağlama
- Uyku problemleri
- Alınganlık
- Konsantrasyon eksikliği ve bozukluğu

Psikolojik taciz mağdurunun ailesi ve arkadaşlarıyla olan ilişkileri etkilenmez, farklı uğraşlarla zaman geçirmek ve bu olumsuz durumdan uzaklaşmaya çalışmak genellikle geçici rahatlama sağlar. Bu durum böyle devam eder ise ikinci derece yıldırma durumuna dönüşebilir. İkinci derece yıldırma: Bireyin direnememesi durumunda, eğer kaçamaz ve geçici veya uzun süreli zihinsel ya da fiziksel

⁹⁴ Karakaş, a.g.e., s. 50.

⁹⁵ Zorlu, a.g.e., s. 18.

⁹⁶ Rıza Şenerkalve Sıtkı Çorbacıoğlu, "Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015, 107-135, s.119-120.

rahatsızlıklar çekebilir böylelikle de işe geri dönmekte zorlanır. Uzun süreli olarak psikolojik tacize maruz kalan bireylerde şu gibi negatif durumlar görülebilir:⁹⁷

- Yüksek tansiyon,
- Uzun süreli uyku bozuklukları,
- Mide ve bağırsak sorunları,
- Konsantrasyon eksiklikleri,
- Aşırı derecede kilo kaybı ya da kilo alma,
- Depresyon, Alkol ya da ilaç alışkanlığı
- İşyerine gitmeme isteği,
- Gerçekte olmayan korkuların oluşması,

Aslında sosyal çevre bir şeylerin yolunda gitmediğinin farkındadır fakat neden böyle olduğuna bir türlü anlam veremezler. Çalışma hayatındaki güçlükleri önemsemeyebilirler. Bireyin sağlık sorunları ve ruhsal rahatsızlıkları, çalışma isteğini ve işteki performansını etkilemeye başlar. Uzman kişilerden yardım gerekliliği sinyalleri başlar. Bu durum böyle devam eder ise üçüncü derece yıldırmaya dönüşebilir. Üçüncü derece yıldırma: Burada etkilenen çalışan işine geri dönemez. Fiziksel veya ruhsal anlamda çöküş ciddi boyutlara ulaşmıştır. Sadece çok özel ve önemli bir tedavi uygulanmasının yararı olabilir. Üçüncü derece yıldırmada çalışanlar iş göremez hale gelirler İş yerine giderken korku, dehşet veya nefret duyguları ile giderler. Bireylerin kendini koruma mekanizmaları ve özgüvenleri zarar görmüştür. Aşağıdaki gibi fiziksel ve psikolojik belirtiler görülür:⁹⁸

- Çok şiddetli depresyon
- Panik ataklar,
- Kalp krizleri,
- İntihar girişimleri,
- Diğer ciddi hastalıklar
- İş kazaları
- Üçüncü kişilere yönelik şiddet ve anlayışsızlık

Benzer uyarıcılar arkadaş çevresi ve ailesi için önemli uyarıcılardır. Uzmanlık gerektiren tıbbi ve psikolojik yardım artık zorunlu hale gelmiştir. Psikolojik taciz sürecinde en büyük zararı gören bireydir. Psikolojik tacizin bireye etkileri şöyle sıralanabilir:⁹⁹

⁹⁷Nermin Gürhal, "Yıldırma (Mobbing)" *Gazi Üniversitesi Öğretim Üyeleri Derneği*, 2015, Cilt:13, Sayı:1,2, 1-4, s. 2.

⁹⁸Tokat, a.g.e., 56-57.

⁹⁹ Karakaş, a.g.e.,s. 51-53.

- Birey üzerinde ekonomik ve sosyal etkilerinin yanı sıra fiziksel ve ruhsal sağlığına da olumsuz etkileri olabilir.
- Bozulan fiziksel ve ruhsal sağlığın tedavisi için harcanan paralar ve bireyin işten ayrılmasıyla kaybettiği düzenli ekonomik geliri ve zedelenen sosyal imajıyla karşı karşıya kalabilir.
- Mesleki kimliğini yitirebilir.
- Depresif davranışları nedeniyle zamanla sosyal çevresi tarafından da terk edilebilir.
- Aile içerisinde de başarısız ve elindeki her şeyi kaybeden kişi olarak algılanabilir ve birey kendisini yalnız hissedebilir.
- Benlik ve özgüven duygusunu kaybedebilir.
- Kişinin kendine yönelik kuşkuları artabilir.
- Depresyon, anlamsız korkular, heyecan, yüksek tansiyon,
- Dikkatsizlik, ellerin titremesi, üşüme, ani sıcak basma duygusu,
- Baş ve sırt ağrıları, bağışıklık sisteminde düşüş,
- Terk edilmişlik duygusu, iştahsızlık, zayıflama, deri döküntüleri vs. gibi daha birçok rahatsızlık yaşayabilir.

Türkiye de, bireylerin iş ortamlarındaki fiziki ve ruhsal sağlığına önem veren birimler fazla gelişmemiştir. Gelişmiş ülkelerdeki gibi yıldırıma karşı destek veren ve bu durumun tedavisi için rehabilitasyon merkezleri olmadığından, psikolojik taciz sürecinin kurbanlar yönünden oldukça zor bir süreç olduğu açıktır.¹⁰⁰

Ayrıca İsveç İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütü'nün gözlemlerine göre psikolojik taciz davranışları çalışma gruplarını da etkilemektedir. Verimliliğin azalması, kuralların hiçe sayılması, özgüven eksikliği, korku, hızlı personel devri, hastalık izinleri gibi negatif durumlar yaşanmaktadır.¹⁰¹Avustralya Ticaret Konseyinin 1999'daki çalışmasına göre psikolojik taciz eylemlerine maruz kalan katılımcılarda şu bulgular görülmüştür;¹⁰²

- % 73 stres hissediyor.
- % 59 depresyon.
- % 48 uyku bozukluğu.
- % 45 baş ağrısı ve çaresizlik hissi.
- % 29 korku.
- % 60 aile ve sosyal yaşamını etkilediğini söylemektedir.

¹⁰⁰Karslıoğlu Yeni, a.g.e., 55-56.

¹⁰¹Fatih Karcıoğlu ve Sevil Akbaş, "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2010, Cilt:24, Sayı:3, 139-161, s. 144.

¹⁰²Yılmaz, a.g.e., s. 43-44.

- % 39 hastalık izni.
- % 6'sı ödeme olmaksızın ayrılmıştır.
- % 4 tazminat almıştır.

2.1.4.2. Psikolojik Tacizin Örgütler Üzerindeki Etkileri

Bu negatif süreç, en üstten en alta kadar örgütün tamamını etkiler ve birçok huzursuzluğun, çatışma ortamın ve karışıklığın oluşmasına yol açar. İş yapım kalitesi ve miktarında azalmalara neden olur, verimliliği ve etkinliği düşürücü rol oynar. Duygusal taciz sürecinden sadece hedefler etkilenmez aynı zamanda çalışma grupları da etkilenir. Sonuç olarak işin güzel bir şekilde başarılması için bir araya gelinemez. Oluşan kargaşa ve huzursuz ortam örgütün imajına yansır ve olumsuz bir şekilde tanınmasına neden olur. Örgütlerde iş gücü devri artar, zamanla fazlalaşan bu huzursuz ortamdan ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Çalışanların, işlerine ve örgütlerine aidiyet duyguları azalır, daha uygun çalışma ortamları olan örgütlere geçmek için fırsat kollarlar. Kalifiye elemanların ayrılması ile organizasyondaki kazanılmış olan tecrübe yitirilir ve bunun sonucunda da yeniden eğitim maliyeti ortaya çıkar. Psikolojik taciz sürecinde oluşan rahatsızlıklar sebebiyle kullanılan izinlerde de artış olacaktır. İzin isteyen kişiler sadece psikolojik taciz sürecinin mağdurları olmayacaktır aynı zamanda örgütün diğer çalışanları da oluşan olumsuz ortamdan izin alarak uzaklaşmak isteyeceklerdir. Bu durum da örgütün verimliliğini negatif yönde etkileyecektir. Soares, psikolojik tacizin örgütsel sonuçlarını; yüksek oranda çalışanların işe devamsızlığı, iş çevresinden uzaklaşmalar ve kopmalar ile sonuçlanan bir durum olarak belirtmiştir: Bu durum sırasıyla,¹⁰³

- İşin kalitesinde azalmayı,
- Takım çalışmasında engelleri,
- Örgüt imajının zedelenmesini,
- Yüksek sigorta primlerini,
- Düşük performansı ve adliye masraflarında artışı getirmektedir.

Tınaz, psikolojik tacize uğramış, stresli hale gelmiş, kendine olan bütün özgüveni kaybolmuş bir çalışanın sorumluluk alma ve karar verme sorunlarının olacağını belirtmiştir ve şöyle devam etmiştir: "Zaten bu durum yaptığı işin kalitesinden de anlaşılacak, kişinin çalıştığı bölümün genel performansında önemli bir düşüş meydana gelecektir."¹⁰⁴

¹⁰³ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, a.g.e., s. 13-14.

¹⁰⁴Tınaz, a.g.e., s.9.

Geçmişte yapılan bir çalışmada, psikolojik tacizin bir sonucu olarak 1500 iş gününün iş yerinde kayıp olduğunu belirlemişlerdir. Gerçekleşen hadiseler sebebiyle kuruluş içerisindeki ekip çalışmasının ve birliktelik duygusunun zarar görmesi sonucunda başarısız iş sonuçlarının ortaya çıkması kaçınılmaz olup. Üretim, etkinlik, verimlilik ve işin niteliği ve niceliği düşmekte ve bu nedenle kurumun isminin ve saygınlığının da zedelenmesi, müşteri kaybı yaşanması, olaylara şahit olan diğer çalışanların çalıştıkları yere duydukları güvenin sona ermesi gibi sorunlar yaşanmaktadır.¹⁰⁵

Yıldırma sürecinin kurumlara bir başka olumsuz etkisi de çalışanların tazminat talepleri olacaktır. Ülkemizde henüz bu sürecin tam anlamıyla yasalarda düzgün bir zemine oturtulamamasına karşın bazı devletler özellikle ABD, iş ile alakalı bunalımların neden olduğu fiziksel ve psikolojik hastalıklar için çalışanların tazminat taleplerini kabul etmişlerdir. Bu durumla alakalı olarak hukuksal süreçler ve bunun sonucunda yapılacak ödemeler, maliyetleri daha da arttıracaktır. Duygusal taciz mağdurlarının işsizlik sigortasından faydalanmak için istifaya zorlandıkları veya işlerine son verildiğini ispatlamak için girişmiş oldukları yasal mücadele işveren bireylere daha fazla mali yük yüklemektedir.¹⁰⁶

Psikolojik tacizin kuruluşa verimlilik, etkinlik ve işçilerin iş tatmini açısından da negatif etkileri olabilmektedir. İş tatmininin olmamasından ötürü çalışanlarda genel olarak meydana gelen işe karşı isteksizlik sebebiyle yaratıcılıkları olumsuz anlamda etkilenebilmektedir.¹⁰⁷

Çalışma ortamında bireylerinin yaşadığı duygusal saldırılar sonucunda çalışanlar dikkatlerini kaybederler, kuruluşun amaçlarından ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden uzaklaşırlar. Sadece psikolojik taciz mağduru çalışanlar değil, süreç içerisinde psikolojik taciz vakalarına şahitlik eden bireyler de, gelecekte bir gün kendilerinin de psikolojik taciz mağduru olacaklarını düşünerek kuruma olan güvenlerini yitirirler. Gelişmekte olan vakaların tabii bir sonucu olarak kuruma olan güven ve işe bağlılık tutumlarında yadsınamaz derecede bir düşüş gözlenir. İş yerindeki uyum ve ahenk bozulurken, tam bir güvensizlik ortamı oluşur. 1998'den bu zamana kadar çalışma hayatındaki yıldırma karşı çalışmalarıyla bilinen, "The Work place Bullyingand TraumaIn stitute" kurucusu olan ve aynı zamanda Western Washington Üniversitesi profesörlerinden olan sosyal psikolog Gary Namie' ye göre, personel anlamda bir dönüşümünün maliyeti oldukça fazladır. Yıldırma karşı biriyile karşı karşıya kalan bireylerin %82'sinin işinden ayrıldığını; işinden ayrılanların %34'ünün

¹⁰⁵ Kubilay Özyer ve Ufuk Orhan, "Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma", **Ege Akademik Bakış**, 2012, Cilt:12, 511-518, s. 512.

¹⁰⁶ Tınaz, a.g.e., s.158-159.

¹⁰⁷ Zorlu, a.g.e., s.18.

sağlığı bozulduğu için, %44'ünün ise kurumun performans değerlendirme sisteminin kendilerini yeterli kabul etmeyecek şekilde düzenlenme yapılmasından ötürü olduğunu ifade etmektedir. Diğer geri kalan kısmın ise yine çeşitli sebeplerle işinden ayrıldığı belirtilmiştir. İnsan kaynakları alanında uzman kişiler, örgütteki bir bireyin yerine yenisini almanın maliyetinin, ilkinin maaşının üç ila dört katı civarında olduğunu söylemektedirler. Johnston, psikolojik tacizin örgütsel etkilerini şöyle özetlemiştir: Yıldırmanın kuruma;¹⁰⁸

- Devamsızlık,
- Şikâyetlerde artış,
- Yanlış anlama,
- İş kazalarında artış,
- Yeteneklerin tam olarak kullanılmamasından doğan performans kaybı,
- Eğitim ve transfer maliyetlerinde artma,
- Personel devir oranındaki yükselme gibi sonuçları vardır.

Duygusal taciz, organizasyon için önemli davranışsal risk yönetimi sorunudur. Psikolojik tacize maruz kalan bireyin işyerine ve sosyal güvenlik kurumlarına maliyeti, kazandırdıklarından çok daha fazlasıdır. Bu yük o kadar ağırdır ki kurum, bunu kendi varlığıyla ödemek zorunda bile kalabilir. Bu negatif sonuçlara ulaşılmaması için genel olarak önerilen önlemler, teşhis, erken uyarı ve zamanında harekete geçmedir. Organizasyonların psikolojik tacizi tanımlayabilmesine, önlem almasına yardımcı olabilecek bazı uyarılar vardır. Bu uyarılar şunlardır:¹⁰⁹

- Bir bölümün sorunları bir kişiye mi yükleniyor?
- Bu gün standartların altında kalmakla veya herhangi bir yanlış davranışla suçlanan kişinin çalışmalı daha önce daha önce ortalamanın üzerinde miydi?
- Özellikle üst yönetimdekiler, buldukları konum için yetersiz ve deneyimsiz mi?
- Kilit noktalardaki kişiler aniden ayrılıyor mu?
- Personel hareketi alışılmadık şekilde yüksek mi?
- Hastalık izinleri artış gösteriyor mu?
- Nedeni açıklanamayan bir moral çöküntüsü var mı?
- Şirkette yeniden yapılanma, yeni yönetim ve yeni izlek gibi ani değişimler var mı?
- Bu konuda çalışanları bilgilendirmek ve eğitmek için yeterli zaman tanındı mı?

¹⁰⁸ Semra Tetik, Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010, Cilt:12(18), 81-89, s. 86

¹⁰⁹ Karslıoğlu Yeni, a.g.e., s. 56.

Psikolojik tacizin firmalara yapmış olduğu psikolojik ve ekonomik etkiler şu şekilde özetlenebilir;¹¹⁰

Psikolojik Etkileri;

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- Olumsuz örgüt iklimi,
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş,
- Güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlar da isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması,
- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- Genel performans düşüklüğü,
- İş kalitesinde düşüklük,
- Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- İşsizlik maliyetleri

Psikolojik tacizin çalışma hayatına etkileri şöyle özetlenebilir:¹¹¹

- Stresi beraberinde getirdiğinden dolayı çalışan, stres altında sağlığını ve moralini kaybedebilir.
- Zihinsel beceri gerektiren işlerde dikkat azalmasına sebep olmasından dolayı iş kazaları artabilir; bu durumda da işletme açısından zarar verici sonuçlar ortaya çıkarabilir.
- Ekip içinde çalışanlar, diğer çalışanlara uygulanan psikolojik tacizden etkilenecek bir gün kendilerinin de aynı durumda kalacaklarını düşünmeleri güvensiz bir iş ortamı meydana getirebilir. Bu güvensizlik performansları düşürerek çalışanların örgütle bütünleşmesini ve iş tatminini engelleyebilir.
- Çalışanın motivasyonunu bozarak, örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyebilir
- Hastalık mazeretinden dolayı, iş devamsızlığını artırabilir.
- Çalışanlar arası ortak değerler, zihinsel ve duygusal ilişkiler bozulabilir.
- Çalışanlar örgütün paylaşılan değerlere ve ortak değerlerine sahip çıkmayabilir.

¹¹⁰ Işıl Pakiş ve Oğuz Polat, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", Acıbadem Üniversitesi **Sağlık Bilimleri Dergisi**, 2013, Cilt:3, Sayı:4, 211-217, s. 213

¹¹¹ Tokat, a.g.e., s.58-59.

- Örgüt içinde iletişimi sağlayan ve çalışanların davranışlarını yönlendiren kültürel unsurlar bozulabilir.
- Personel değişimindeki artış hızlanabilir,
- Örgüt topluma karşı imajını, saygınlığını ve güvenilirliğini kaybedebilir.
- Örgüt yönetimine güven ve saygı azalabilir.
- Müşteri tarafından bakıldığında, müşteriye hizmet niteliğinde düşme görülebilir.

Yavaş bir tempoda çalışmak, daha fazla hata yapmak, konsantrasyonu eksikliği, unutkanlıkların artması, görüşmelere ve işe sıkça gecikmeler, diğer çalışanlara karşı sinirli davranmak ve sıkça tartışmak, işleri takip etme hususunda zorlanmak gibi belirtiler, yıldırma davranışına maruz kalan bireylerin gösterdiği belirtilerin başında gelmektedir. Bütün bu sorunların, çalışma ortamında çok büyük iş ve enerji kaybına sebep olduğu açıktır. Kurumlar, bu problemlerle ilgili olarak uğradıkları ekonomik zararın yanı sıra vakit ve enerji kaybetmektedirler. Bu yüzden sorunların çözümü, kurumlara kazanç sağlayacaktır. Çözüm yollarını bulmak ise, problemin doğru bir şekilde tespitinden ve iyi bir şekilde analiz yapmaktan geçer.¹¹²

2.1.4.3. Psikolojik Tacizin Toplumsal ve Ailevi Etkileri

Psikolojik taciz, genel anlamda bu olumsuz duruma maruz kalmış bireyleri etkilediği gibi, aile bireylerini, psikolojik taciz saldırılarına tanık olanları ve hedefteki bireye destek olmak isteyen bireyler üzerinde de zararlı etkiler oluşturmaktadır.¹¹³

Psikolojik taciz mağduru bireylerin aileleri, yıldırmanın hem psikolojik hem de iktisadi sonuçlarına katlanmak zorundadırlar. Çaresizlik, ayrılıklar, boşanmalar, aile içi çatışmalar, çocukların yaşadıkları olumsuzluklar, aile üzerinde katlanılması güç baskılar oluşturmaktadır. Psikolojik taciz mağduru bireyin, sağlık giderleri, çalıştığı kuruma olduğu kadar devlete de ekonomik bir yük yüklemektedir. Özellikle de, yıldırma sonucu, mesleki olarak donanımını kaybetmiş, psikolojik anlamda bitme noktasına gelmiş, sağlığı bozuk fertlerin boşta gezdiği bir toplum ortaya çıkmaktadır.¹¹⁴Yıldırma sonucu, toplumdaki mutsuz kişilerin fazlaştığını; yıldırmanın duyarsızlık, işsizlik ve intihar eğilimleri yanında, aile ve toplumun huzurunu tehdit ettiği anlaşılmıştır.¹¹⁵

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda genel olarak mağdurların, psikolojik tacizle eş zamanlı olarak boşanmalar yaşadıkları ve bireylerin önemli ilişkilerinde

¹¹² Karakaş, a.g.e., s. 58-59.

¹¹³ Ekşici, a.g.e., s. 71-72.

¹¹⁴ Tınaz, a.g.e., s.20.

¹¹⁵ Karşlıoğlu Yeni a.g.e., s. 57-58.

ciddi aksaklıklar yaşamış oldukları gözlemlenmiştir. Bu gibi olumsuz durumların duygusal saldırılar olmadan da yaşanıp yaşanılmayacağı konusunda kesin bir sonuç olamamakla beraber, psikolojik taciz dolayısıyla değişime uğrayan tutum ve davranışların, dış görünüşün şu veya bu şekilde ilişkileri olumsuz anlamda etkilediği kesindir.¹¹⁶

Psikolojik taciz uygulayıcıları amaçlarına ulaşmak için bu stresli dönemleri kullanırlar. Bu stres yüklü dönemlerde, tacizciler, psikolojik tacizin varlığını ortaya çıkarmak isteyen psikolojik taciz mağduru bireyin objektifliğini şüpheli hale getirmek, taciz mağdurunu suçlamak ve yaralamak için yeterli bir ortam hazırlar.¹¹⁷

Cassitto, duygusal saldırıların kişilere, ailelere, kurumlara ve topluma yüklediği iktisadi ve insani kayıpların oldukça fazla olduğunu belirtmiş ve şöyle devam etmiştir; “psikolojik tacizin kontrol edilmesi aynı zamanda ahlaki bir zorunluluktur. Kişiler arası dürüstlük, bireysel yeteneklere ve itibara saygı gibi unsurlar zedelenmeden de, personel azaltma ve yer değiştirme gibi örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi mümkündür.” Psikolojik taciz ile alakalı yapılan araştırmaların yeni olması nedeniyle kullanılabilir bilgilerin yetersiz olması sürecin ekonomiye olan etkisini, net olarak ortaya çıkaramamaktadır. Lakin Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü uzman raporuna göre, Amerika Birleşik Devletleri’nde işyeri şiddetinin çalışanlara toplam maliyeti, 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır. British Columbia İşçi Tazminatları Kurulu’na göre, Kanada’da işyeri şiddeti ile ilgili kanunun yürürlüğe girmesiyle 1985’den itibaren hastane çalışanları tarafından açılan ücret kaybı davaları %88 artış göstermiştir. Almanya’da psikolojik şiddetin, 1000 çalışanlı bir işletmeye doğrudan maliyeti 112.000\$; bunun yanında dolaylı maliyeti ise 56.000\$ olarak hesaplanmıştır. Genel olarak yaşanan sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, sigorta masraflarında artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması, tüm toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyet olarak belirtilebilir. Psikolojik tacizin bireylere, ailelere, kurumlara, topluma ve ülke ekonomisine etkilerini psikolojik ve iktisadi maliyetler olarak ele aldığımızda aşağıdaki tablo karşımıza çıkmaktadır:¹¹⁸

¹¹⁶ Karslıoğlu, a.g.e.,s. 32.

¹¹⁷ Kocaoğlu, a.g.e., s. 49-50.

¹¹⁸ Karakaş,a.g.e., s. 60.

Tablo2.1.Psikolojik Tacizin Psikolojik ve Parasal Maliyetleri

Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
BİREYLER	Stres Duygusal rahatsızlıklar Fiziksel rahatsızlıklar Kazalar Sakatlıklar Tecrit edilme Ayrılık acıları Mesleki kimlik kaybı Arkadaşların kaybı İntihar/Cinayet	İlaçla ayakta tedavi Terapi Doktor faturaları Hastane faturaları Kaza masrafları Sigorta primleri Avukatlık ücretleri İşsizlik Kapasite altı çalıştırılma İş arama Taşınma
AİLELER	Çaresiz kalma acısı Karmaşa ve Çatışmalar Ayrılık veya Boşanma acısı Çocuklara etkileri Ayrılma masrafları	Ailenin gelir kaybı Ayrılma veya boşanma masrafları Terapi
KURULUŞLAR	Anlaşmazlıklar Hastalıklı şirket kültürü Düşük moral Kısıtlanmış yaratıcılık	Hastalık izinlerinin artması Yüksek personel hareketi maliyeti Düşük verim Düşük iş kalitesi Uzmanlık kaybı Çalışanlara tazminat ödemeleri İşsizlik maliyetleri Yasal işlem/dava masrafları Erken emeklilik Yüksek personel yönetim maliyetleri
TOPLUM/TOPLU LUK	Mutsuz bireyler Politik kayıtsızlık	Sağlık masrafları Sigorta masrafları İşsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları Kamu yardım programlarına talebin artması Zihinsel sağlık programlarına talebin artması

Kaynak- Güldane Karslıoğlu Yeni, *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*, Ziraat Grup Matbaacılık, Ankara, 2013, s.59

2.2.1. Psikolojik Taciz ile Başa Çıkma Yolları

Psikolojik tacizin etkileri mağdur ve örgütlerden topluma kadar geniş bir çevreyi etkilemektedir. Psikolojik tacizin etki alanının geniş olması bu olumsuz durum ile mücadele etmeyi zorunlu kılmaktadır. Psikolojik taciz ile mücadelede en önemli nokta, sorun ile alakalı farkındalığın, psikolojik taciz mağdurunun kendisi

tarafından olduğu kadar; örgütler, çalışma arkadaşları ve nihayet bütün toplum tarafından aynı önemle üzerinde durulmuş olmasıdır.¹¹⁹

Edinilen tecrübelerden hareketle psikolojik tacizi engelleyecek tedbirlerin önemini anlaşılmış ve psikolojik tacizin ilk aşamalarında duruma el koymanın önemini belirtilmiştir. Çalışma ortamında alınacak birkaç tedbirle psikolojik tacizin ortaya çıkmasının engellenebileceği belirtilmiştir. İş ortamında yapılacak birkaç değişiklikle monotonluk, karar vermenin sınırlandırılmış olması, rol çatışması ve belirsizliği gibi bir takım negatif özelliklerden temizlenmiş, tartışmaya ve katılıma açık hale getirilmiş bir yapı oluşturmanın işle ilgili engellenmişlik duygularını hafifleteceğini ve böylece bireyler arası çatışmalar ile günah keçisi arayışlarının son bulacağı anlaşılmıştır. Üst kademenin tutum ve davranışlarının eğitimle değiştirilmesi ve çatışmanın ilk izlerini tanıma, yıkıcı davranışlar ortaya çıkmadan harekete geçme becerilerinin kazandırılması bir başka adımdır.¹²⁰

Örgütlerde rastlanan psikolojik taciz davranışlarının bütün olası nedenlerini kontrollü bir şekilde idare etmek neredeyse imkânsızdır. Bundan ötürü psikolojik tacizin oluşmasını öyle ya da etkileyen faktörlerin önüne set çekilmesi amacıyla oluşturulacak stratejilerin, dosdoğru bir şekilde fayda ve maliyet analizlerinin yapılması önem arz etmektedir. Bu yüzden de konu ile ilgili bilgi sahibi olmak gerektirmektedir. Psikolojik tacizi önlemek için atılacak adımların ve yapılacak müdahalelerin etkin kılınabilmesi için öncelikle olgunun anlaşılması ve bunun çatışmadan, şiddetten, stresten ve ayrımcılıktan farkının açıkça ortaya konması gerekmektedir.¹²¹

Çalışma hayatıyla alakalı olarak alınacak önlemlerin yanı sıra kişilere de psikolojik taciz ile mücadele etmeleri için çeşitli destekler verilebilir. Psikolojik taciz faillerine karşı bireylerin kendilerini savunabilmeleri için atılganlık eğitimi, stresle başa çıkmada kullanabilecekleri davranışçı ve bilişsel teknikler, çatışmaların çözümünde yeterli olmalarını sağlayacak uzlaşma taktikleri ve yasal süreçleri doğru bir biçimde sürdürebilmelerini kolaylaştıracak tavsiyelerin işe yarayan yöntemler olduğu bilinmektedir.¹²²

Aile fertlerinin desteği, psikolojik tacize maruz kalan bir bireyin iş yerinde yaşadığı olumsuz durumların üstesinden gelmesine yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Üyeleri birbirine bağlı bir çalışma grubunun bu negatif durumun ortaya çıkmasına engel olacağı söylenmiştir ve yine yönetim kadrosu ile kurulan iyi bir ilişkiden kaynaklanan sosyal destek de, stresin olumsuz etkilerini azalttığı ya da

¹¹⁹ Zorlu, a.g.e., s. 47.

¹²⁰ Yılmaz, a.g.e., s.45.

¹²¹ Karakaş, a.g.e., s. 61.

¹²² Karslıoğlu, a.g.e., s. 35-36.

ortadan kaldırdığını bilmekteyiz. Bir işin başarılı bir şekilde sonuçlandırılmasındaki bilgi, beceri ve yetenek düzeyleri de kişinin strese dayanıklılığını etkilemektedir. Verilen herhangi bir işi yapma kabiliyetleri yüksek bireyler, beceri düzeyleri düşük çalışanlara oranla işlerini daha fazla stresli görürler. Birey duygusal taciz saldırıları süreci boyunca en büyük desteği sadece aileden değil yakın arkadaşları ve dostlarından görebilmektedir. Psikolojik taciz davranışı, bir kez uygulanılmaya başlandığında ve ileri evrelere ulaşıldığında çaresinin bulunmasına ve bireyde, işletmede ve toplumda yarattığı hasarların müdahalesine çok geç kalınmış bir terör sürecidir. Ödenmesi gereken bedeli çoğu kez son derece ağır olabilen bu konuyla mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, çalışanın kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Konuyla ilgili herkes, psikolojik taciz davranışını durdurmak için bir şeyler yapmalı ve mücadele etmelidir. Ancak bir şeyle mücadele etmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekir. Bu noktada konuyla ilgili olarak kamuoyu bilinçlendirilmeli ve duyarlılığının artırılmasına çalışılmalıdır.¹²³

2.2.1.1. Kişisel Başa Çıkma Yolları

Psikolojik taciz ile bireysel olarak başa çıkmak için psikolojik taciz mağdurunun öncelikle kendi kişiliğini geliştirip, direncini arttıracak çabalar içinde olması gerektiğini anlaşılmıştır.¹²⁴

Bu amaçla atılabilecek bazı adımları da şöyle ifade edebiliriz:¹²⁵

- a- Öz-saygının geliştirilmesi;** Bireylerin psikolojik tacize dayanma katsayıları farklıdır. Söz konusu katsayılar kişilerin uyum düzeyini ve direnme üst sınırını belirler. Psikolojik tacize karşı direnç gösterip onunla başa çıkmak için, başvurulacak yollardan biri, özsaygının geliştirilmesidir. Herkesin karakteristik özelliklerine göre, değişen bir mücadele stratejisi vardır. Olayın özü şudur; ne kadar kendiniz olabiliyorsanız, psikolojik teröre karşı koyma yeteneğiniz o oranda yüksek olacaktır.
- b- Denge bölgeleri oluşturmak;** Psikolojik tacizin var olması, bireylere rahatsızlık verir. Mağdurların istikrarını ve yaşam düzenlerini bozar. Bu istikrarsızlığa karşı denge bölgeleri oluşturmak psikolojik tacizle başa çıkmaya yardımcı olur. Denge bölgesinde bireyler her tür istikrarsızlıktan ve

¹²³Ekşici, a.g.e., s. 74.

¹²⁴Yılmaz, a.g.e.,s.47-48.

¹²⁵Çiğdem Mercanlıoğlu, "Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi" , *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2010, Cilt:2, Sayı:2, 37-46, s. 42.

güvensiz ortamdan kurtulur, böylelikle psikolojik taciz mağduru birey kendini güven ve esenlik içerisinde hissettiği bir ortama kavuşur. Denge bölgeleri, psikolojik taciz mağdurlarının istemediği değişimlerin olmadığı veya çok sınırlı olduğu güvenilir bir liman görevi görür.

- c- Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek;** Psikolojik tacizin meydana getirdiği ruhsal gerilimi azaltmanın bir başka yolu, bireysel ve mesleki nitelikleri, mümkün mertebe yanlışlardan arındırarak geliştirmektir. Bu tutum, psikolojik taciz mağdurunun kendisine karşı duyduğu güveni artırır. Motivasyonu ve güveni fazla bir birey, her türlü olumsuzluğa ve gerilime karşı daha dayanıklı bir direnç gösterir.
- d- Ruh sağlığını korumak;** Ruhsal gerilimi azaltıcı faktörlerden bir diğeri, ruh sağlığını korumaktır. Artırılan güçlü bir ruhsal uyum, psikolojik taciz mağdurunun ruhsal anlamda zarar görmesine imkân tanımaz ve psikolojik taciz durumu karşısında onu daha güçlü hale getirir. Psikolojik anlamda sağlıklı bireyin psikolojik tacize karşı direnci daha yüksek olur.
- e- Algılama stratejilerini güçlendirmek;** Bütün psikolojik taciz faktörleri insanın karakteristik süzgecinden geçer ve bu karakter türü onun psikolojik tacize olan tepkisinin ne denli güçlü olacağını belirler. Bazı bireyler psikolojik taciz durumuna karşı oldukça güçlü bir direnç gösterebilirken, bazı bireyler ise çok basit psikolojik taciz karşısında bile yıkıma uğrar. Psikolojik taciz mağdurunun direncinin ölçüsü, psikolojik tacizin şiddetini azaltma katsayısıdır.
- f- Değerleri açıklamak;** Bireysel değerlerin bilincinde olmak ve hayatın bu değerlerle doğal bir ahenk içerisinde olduğundan emin olmak, psikolojik tacize karşı direnç göstermede etkili bir yoldur. Psikolojik taciz mağduru değerleri nedeniyle kurban seçildiğini unutmamalıdır. İşgal altındaki vatan topraklarının ancak değerlere sarılarak kurtarıldığı gibi, psikolojik tacize maruz kalan bir birey değerlerinden vazgeçerek ya da değerlerini değiştirerek, bu saldırıyı ortadan kaldıramaz. Psikolojik taciz mağduru olan bireyin kendini bu olumsuz durumdan kurtaracak en etkili silahın, sahip olduğu değerler olduğunu unutmamalıdır.

Psikolojik taciz mağdurlarının zararlarını azami düzeye indirmek için değişik araştırmacılar farklı tavsiyelerde bulunmuşlardır.¹²⁶ İnançlı olmak bunlardan ilkidir. Birey güçlü olduğuna inanmalı ve bu negatif durumla başa çıkabileceği inancını taşımalıdır. Birey öncelikle bu durumdan bir an önce kurtulmak için bir plan yapmalı

¹²⁶Tınaz, a.g.e., s.21.

ve bu plana sadık kalmalıdır. Sağlam planlar yapabilmek için ve durumu net bir biçimde algılamak için işinizle ve işyerinizle aranızda bir mesafe koymak ve geniş bir bakış açısı edinmek çok önemli bir adım olacaktır.¹²⁷

Psikolojik taciz mağduru birey, sosyalleşmeli ve kendini hiçbir şeyden soyutlamamalıdır. Aileden ve sosyal çevreden destek almalıdır. Devamlı olarak insanların içerisinde olup özgüveni geliştirecek şeyler yapmalıdır. Hobilerle ilgilenilmeli, yapılmasından hoşlanılan şeylere zaman ayrılarak kuvvet toplanmalıdır. Bireyde olan beceriler gönüllü işler gibi başka şekillerde kullanılabilir. Bu durum, başarılı olma ve işe yarar birey hissi verecek, özgüveni arttıracaktır. Psikolojik taciz mağduru bireyin kurban zihniyetini bırakması gerekmektedir. Kontrolün kendisinde olduğuna ve seçeneklerin fazla olduğuna inanılmalıdır.¹²⁸

Psikolojik tacizle bireysel anlamda mücadelenin başarılı olmasındaki en temel etkenin bireyin kişiliğini geliştirmesi ve duygusal direnişini artırılması olarak kodlamak mümkündür. Eğer bu iki unsuru bireyler yerine getirmezse psikolojik tacize davetiye çıkarır. Psikolojik taciz ile bireysel başa çıkmada etkili olan unsurlar aşağıdaki gibi sıralanabilir;¹²⁹

- Öz güvenin ve öz saygının sağlanması ve böylelikle de bireysel anlamda mesleki beceri ve niteliklerin geliştirilerek artırılması,
- Yaşanabilir her türlü olumsuz durumlara kontrollü tepkilerin verilmesi ve mantık çerçevesi içerisinde davranış ve tutumların sergilenmesi,
- Psikolojik taciz mağdurunun kendisini güven, esenlik ve istikrar içinde hissettiği bir ortam diğer bir ifadeyle denge bölgesinin oluşturulması,
- Ortamda ruhsal uyum geliştirilerek psikolojik anlamda sağlığının güçlendirilmesi,
- Bireyin kendi öz değerlerinin farkındalığı ve bu değerlerle doğal bir uyum içinde olması, psikolojik taciz karşısında kendi öz değerlerini yargılamaması ve değerlerini yadsımaması,
- Kişinin aitlik, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarını, başka bireylerle kurduğu etkileşim sonucunda tatmin etmesi ve sağladığı sosyal destek ile kendine güven hissini arttırması,
- Bireyin stresi doğru bir şekilde yönetebilme becerisi geliştirmesi,
- Bireye kendi değerinin farkında olmasının önemini ve bunu sözleriyle, beden diliyle ve eylemleriyle karşısındakine bildirmesinin gerekliliğini ve kendi dediğine inandırma hususunda direnmesi gerektiği vurgulanmıştır.

¹²⁷ Zorlu, a.g.e., s. 46.

¹²⁸ Karakaş, a.g.e., s. 64.

¹²⁹ Çomak, a.g.e.,s. 50.

Psikolojik tacizle mücadele aşamasında mağdurun öğrenilmiş çaresizlik içinde olmaması gerekmektedir. Genellikle depresyonun ortaya çıkışını açıklamak için kullanılmak üzere Abramson, Seligman, Tasdale, tarafından formülize edilen Öğrenilmiş Çaresizlik Modeline göre, bireyin önceki tecrübelerinin de istenilen sonucun ortaya çıkmasını sağlayamayan ve davranışları başarısız olacağına inanan bir insan, gelecekte davranışlarıyla sonucu kontrol edebilecek olsa dahi, sonucu kontrol etmesini sağlayacak davranışları ve tutumları gösteremeyecektir. Üst kademenin davranışlarının değiştirilmesi gerekmekte ve psikolojik tacizin ilk işaretlerini tanıma, yıkıcı davranış ve tutumlar ortaya çıkmadan harekete geçme yeteneklerinin kazandırılması eğitimle desteklenmelidir. Fakat eğitimi her düzeydeki yöneticiye verilmesi gerekmektedir. Değer algısı ve anlayışı konusunda genel bir farklılaşmanın gerçekleşmesi gerekmekte ve bunun için de yukarıdan aşağıya doğru bir yaklaşım değişimi gerçekleşmeli ve bütün yönetim kadrosu rol modeli olmalıdır.¹³⁰

Psikolojik tacizin engellenmesi için tavsiye edilen bir diğer yöntem de kişinin sosyal statüsünü koruyacak bir başvuru sisteminin geliştirilmesi gerekmektedir. Geliştirilen bu sistemde yapılan başvurular tarafsızlık içerisinde ele alınmalı ve var olan anlaşmazlıkları gidermek için kurum içinden veya dışından arabulucu ve hakemlerle çalışılmalıdır. Psikolojik taciz ile alakalı olarak yapılan düzenlemelerin iş akitlerinde yazılı olarak ele alınması çalışanların daha etkili bir desteğe kavuşmasını sağlayacaktır. Çalışma ortamındaki erdem ve ahlak düzeyinin artırılması psikolojik taciz davranışlarının önünde önemli bir set oluşturacağı düşünülmektedir. Bütün bireylere yönelik yapılacak eğitim programları ve kabul edilebilir davranışların neler olduğu, hangi türlü davranış ve tutumlara hoşgörü gösterilemeyeceği konusunda karşılıklı bir anlayışa varmaya çalışmak psikolojik tacizin önlenmesi yönünde bir bilinç geliştirilmesine yardımcı olacaktır.¹³¹

Psikolojik taciz mağduru birey, ilk önce kendisine tam anlamıyla neler yapılmak istendiğini ve olayın gerçek mahiyetinin ne olduğunu iyice araştırmalıdır. Birey yöneticilerin de psikolojik taciz sürecinin içerisinde olup olmadığını anlamaya çalışmalıdır. Eğer ki yöneticiler yıldırma sürecine dâhil değillerse, durumu önce yıldırma uygulayan kişi ya da kişilerle konuşmalıdır. Konuşmanın sonucu olumlu olmuyorsa, sorunları toplantılarda, daha önceden ele alınan belirli bir plan doğrultusunda dile getirmeli. Yani bu olumsuz ve katlanılamaz duruma insanların dikkatini çekmelidir. Sakin olmalı, kendisinden emin olmalı, saldırganlıktan uzak ama kararlı bir ses tonu ve vücut dili kullanmalı. Bu esnada diğer bireylerin tepkilerini

¹³⁰ Güler, a.g.e., s. 90.

¹³¹ Özdemir, a.g.e., s.28-30.

izlemelidir. Kendisine gözleriyle ve vücut dilleriyle destek oluyorlar mı? Yoksa umursamaz bir tavır içerisinde mi? ¹³²

Psikolojik taciz durumunun daha sonraki evrelerini bireyin kendisinin ve onu dinleyenlerin bu kritik andaki tavrı ve duruşları belirleyici faktördür. Eğer iş arkadaşları bireyin söylediklerini dikkate almıyorlarsa, olayın ciddiyetini vurgulayabilmek için, insana saygı olmayan bir kurumda daha fazla hizmet şansının kalmadığını, dolayısıyla istifa etmek istediğini ve yasal haklarını arayacağını ifade etmelidir. ¹³³

2.2.1.2. Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Örgütsel anlamda psikolojik tacize karşı mücadele de iki aşamalı bir yol izlenebileceği düşünülmektedir. Bu yollardan ilki önleyici tedbirler almaktır. Psikolojik tacizin yaşanmasını önleyecek bir organizasyon kültürü oluşturmak ve örgüt içerisinde psikolojik tacize karşı önleyici tedbirler almak yıldırma olgusunu henüz sorun haline gelmeden engelleyeceği için çok büyük önem arz etmektedir. Ayrıca psikolojik tacizin yaşanmaması için bir örgüt kültürü oluşturmak gerekmektedir. Bunun için gerekli olan etmenler şöyle sıralanmıştır: ¹³⁴

- Kurumun Misyon ve Vizyonu net olmalı ve anlaşılır bir biçimde ortaya konmalı, bütün çalışanlara anlatılmalıdır.
- Kurum içerisinde statü ve görevler gibi hassas konularda belirsizlikler olmamalı, her şeyin tanımının ikilemlere sebep olmayacak şekilde açık yapılması gerekmektedir ve böylelikle psikolojik tacizin doğuşu engellenecektir.
- Organizasyon içerisindeki iletişim kanallarında dürüstlük ve içtenlik kavramlarının kaybolmaması, zayıf ise güçlendirilmesi gerekmektedir.
- Şikâyet ve performans değerlendirme mekanizmalarının sağlıklı bir şekilde çalışmasına özen gösterilmelidir. Böylece adaletsizlik inancı kaybolur ve yıldırma hareketlerinin önüne geçilebilir.
- İşe alım süreçlerinde adayların yeterliliklerine bakılırken, kişilik özelliklerine ve duygusal zekâlarına da önem verilmeli, çalışma hayatında sorun çıkarabilecek kişilik özellikleri olup olmadığına dikkat edilmelidir.

¹³² Yılmaz, a.g.e., s.50.

¹³³ Ahmet Taşkın, "Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", **Çalışma Toplum**, 2015, Sayı:1, 221-258, s. 249-250.

¹³⁴ Kocaoğlu, a.g.e., s. 44-47.

- Amaçlara erişmede çalışanların katılımını mümkün olan en üst seviyeye çıkaracak şekilde; ekip çalışması ve yetki devri gibi uygulamalara yer verilmelidir.
- Kurumlarda iletişimi artırma, duygu merkezli ilişkiyi geliştirme, çalışma hayatında etik değerler ve davranışlar gibi konularda eğitimler verilmelidir.
- Disiplin ile alakalı konulara seri, tarafsız ve kalıcı çözümler üretecek şekilde ayarlama yapılmalıdır.

Ayrıca, organizasyonun psikolojik tacizin oluşmasına imkân tanımayacak sağlıklı bir örgüt kültürüne sahip olması için izlenmesi gereken bazı temel politikalar olduğu düşünülmektedir. Bu politikaları şu şekilde sıralamak mümkündür:¹³⁵

- Örgütsel anlamda liderliğin meşrulaştırılması ve kurumsallaştırılması
- Örgütteki rollerin yeniden dizayn edilmesi
- Örgütteki kültür ve iklimin yeniden dizayn edilmesi
- Örgütsel sağlığın geliştirilmesi
- Psikolojik tacize karşı kurumsal empati geliştirilmesi
- Psikolojik tacize karşı açık yönetim anlayışının benimsenmesi
- İşin hümanist bir biçimde dizayn edilmesi
- Kurumsal bütünleşmenin sağlanması

Örgütsel anlamda psikolojik tacize ile mücadelede ikinci aşama ise psikolojik tacizin belirtilerinin görülmesi ya da yıldırmanın tespiti ile ortaya çıkmaktadır. Psikolojik tacizin erken teşhisi, kuruma ve bireylere en minimum seviyede zarar vererek çözüme kavuşturulması açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle psikolojik tacize neden olan faktörlerin örgüt kültüründen kaynaklanan faktörler olması durumunda çözüm arayışında örgüt yöneticilerinin çok dikkatli ve titiz davranmaları gerekmektedir. Yıldırma durumu tespit edildiğinde örgütsel olarak alınabilecek önlemleri şu şekilde sıralamak mümkündür:¹³⁶

- Kaçınma: Bu yolla yönetim kademesi psikolojik tacizi, kurumsal politika haline getirmeyi kendine ödev edinen psikolojik taciz uygulayıcısına herhangi bir destek sağlamadığı gibi, onu engelleyici bir tutum içinde de olmayı kendine yol edinir. Belki de yönetim kadrosunun bu tutumu psikolojik tacizi engellemeye yetmeyecektir; lakin bu tutum ile psikolojik taciz uygulayıcısı, kurumsal bir destek bulamadığı için kendi gücüyle yetinmek durumunda kalacaktır. Bu tutum ve davranış şekli aslında bir nokta da psikolojik tacizi

¹³⁵Karslıoğlu Yeni, a.g.e., s. 66-67.

¹³⁶Mustafa Fedai Çavuş vd., Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 2015, Cilt:3, Sayı:1, 10-20, s.13-14.

görmezden gelmek demek olduğundan, bir bakıma onu destekliyor ve devam etmesinden yana tavır almak anlamına da gelmektedir. Bundan ötürü de psikolojik tacizin yönetimi için etkin bir yöntem olmadığı görülmektedir.

- Dondurma: Bu yol sular duruluncaya dek beklemek anlamına gelmektedir. Belli bir zaman geçtikten sonra psikolojik taciz uygulayıcısı ve mağdur edilen birey arasındaki ilişkileri biraz olsun yumuşatma yoluna gidilmektedir. Böylelikle, taraflar arasındaki anlaşmazlıklar hafifletilerek, ortak çıkarlar vurgulanmaya çalışılıp daha üst düzey hedefler koyularak, çelişen ve çatışan taraflar arasındaki farklılıklarını unutturup, daha önemli ve kapsamlı hedefler için bir olmaları ve yardımlaşmaları yoluna gitmeleri sağlanmaktadır.
- Psikolojik tacizi çözme yaklaşımı: Bu yolla psikolojik tacizin üzerine yüreklilikle gidilmektedir.

Psikolojik tacizin yaygınlaşp kurum iklimine ve kurum kültürüne etki etmesine izin vermeyen bu yaklaşım türünde; yönetim kadrosu, psikolojik taciz uygulayıcısı ve mağduru olan kişileri yüz yüze getirerek, problemlerin net ve en ince ayrıntısına kadar tartışılmasını sağlamayı amaç edinmektedir. Altını çizerek belirtmek gerekir ise iletişimden ve bilgi eksikliğinden kaynaklı bu psikolojik taciz durumunu bu yaklaşımla ortadan kaldırmak mümkündür;¹³⁷

- Yönetim kademesinin güç ve otorite kullanması: Bu yolla, yöneticiler, gücünü, yetkisinin genişliğini ve otoritesini kullanarak, psikolojik tacizi yok etmeyi amaçlamaktadırlar.
- Ödün verme: Psikolojik tacizin sebebi hususunda psikolojik tacizin tarafları, bireysel amaçlarından ödün vererek, ortak bir amaçta birleşirler. Böylelikle anlaşmadan herhangi bir taraf mağlup olmaz. Böylece her iki taraf da bazı noktalarda tavizler vererek anlaşma sağlarlar.
- Bireylerin yerlerini değiştirmek: psikolojik tacize sebep olan ve mağduru olan bireyler, kurum içerisinde başka görevlere ya da yerlere gönderilerek, psikolojik tacizin önüne geçilmeye çalışılması da bir yöntem olarak düşünülebilir.
- Cezalandırma: Psikolojik tacizin bireylere ve örgütlere zararlar verdiği noktada, bu duruma sebep olan kişilere disiplin yönetmeliğini uygulamaya sokmak ve o kişileri cezalandırmak, kurumların çıkarı bakımından bir zorunluluk halini doğurmaktadır.
- İşbirliği yapma: Psikolojik tacizi çözüme kavuşturmaya gönüllü olmak, farklı durumlarla yüzleşmek ve fikir alışverişi yapmak, bütünleşmek ve çözümler

¹³⁷Ümit İlhan, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", *Ege Akademik Bakış*, 2012, Cilt:10, Sayı:4, 1175-1186, s. 1178.

aramak, herkesi kazançlı yapacak olgular keşfetmek, problemlere ve psikolojik tacize kafa tutacak, işbirliklerinin yollarını aramaktır.

Bütün herkesin korku ve kaygılarının öneminin vurgulanması durumunda, anlaşmaya çalışılmalı, farklı dünya görüşlerine sahip bireylerin bakış açılarını kaynaştırarak, ortak bir zeminde buluşmaları sağlanmalıdır.¹³⁸

2.2.1.3. Sendikal Olarak Başa Çıkma Yolları

Psikolojik tacize maruz kalan kişinin bazı zamanda süreci bitirmek için sendikaya danışması da mümkündür. Örnek verecek olur isek, İrlanda'da yapılmış olan bir araştırmaya göre çalışma hayatında psikolojik tacize maruz kalan bireylerin yaklaşık olarak %17 'sinin süreci durdurmak adına sendika temsilcisi görüştüğü belirlenmiştir. Sendikanın çalışma hayatında psikolojik taciz sürecine yönelik algısı, psikolojik taciz mağduruna vermiş oldukları destek ya da sendikanın etki alanı gibi sebepler, psikolojik taciz sürecinin sonlanmasında etkili olabilmektedir. Üyelerini, psikolojik taciz ile alakalı olarak bilgilendirmesi, eğitim vermesi, psikolojik taciz mağduru kişilerin yasal haklarını açıklayan, örgütün psikolojik tacize karşı politikasını paylaşan ve sürece maruz kalanları destekleyen sendikaların, psikolojik taciz sürecinin önlenmesinde veya durdurulmasında önemli rol oynadıkları öngörülmektedir.¹³⁹

Birleşik Krallık da yapılmış olan araştırmalarda sendikalara başvuru psikolojik taciz vakalarının yaklaşık olarak %10'luk bir kısım çözüme kavuşturulamamıştır. Bugüne gelindiğinde sendikacılık olgusunun gelişmiş olduğu ve çalışma hayatında psikolojik taciz olgusuna yönelik farkındalığın fazla olduğu ülkelerde faaliyet gösteren birçok sendika, bu örgütsel sorunu önlemek adına girişimlerde bulunmaktadır. İngiltere de bir kamu hizmeti veren sendika, çalışma hayatında psikolojik tacizi önlemek için ülke tümünde anket çalışmaları yapmakta, bireyleri bilgilendirmek için kitapçıklar yayınlamaktadır. Bugün İngiltere de birçok büyük ölçekli örgüt, sendikaların da destekleri ile psikolojik taciz olgusunu yasaklayan politikalar benimsemişlerdir.¹⁴⁰ Danimarka'da bir işveren konfederasyonu ile işçi konfederasyonu arasında imzalanan toplu iş anlaşmasında da, psikolojik tacize karşı bir iş ortamı sağlanması şartı yer almıştır.¹⁴¹

¹³⁸ Kocaoğlu, a.g.e., s. 44-47.

¹³⁹ Burcu Ilgaz Yıldırım vd., " Mobbingin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama" *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2014, Cilt:7, Sayı:3, 25-40, s. 27-28.

¹⁴⁰ Serap Palaz vd., "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırmada; Bandırma Örneği", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2008, Cilt:10, Sayı:4, 41-58, s.45-46.

¹⁴¹ Polat, a.g.e., s. 41-42.

Genel olarak sendikaların sorumluluğu iki türdür. İlk olarak eğer psikolojik taciz mağruru ise üyesi onun hakkını savunmak için gerekli hukuki ve idari işlemleri başlatmalıdır. İkinci olarak dağ psikolojik tacizi uygulayan ise üyesi hemen onu üyelikten çıkarmalı ve süreci de gizli tutmalı mağdur bireyi açığa çıkarmamalıdır.¹⁴²Son yıllarda ülkemizde de bu bilinç oluşmaya başlamış ve sendikalar aracılığıyla davalar açılmaya başlamıştır.¹⁴³

2.2.2. Psikolojik taciz ile Yasal Mücadele

Psikolojik taciz daha yeni yeni ortaya çıkmaya başlayan bir hukuki süreçtir ve psikolojik taciz tutumlarına karşı mağdurları koruyan kanuni güvenceler sağlanması çok büyük önem arz etmektedir. Psikolojik tacize maruz kalan bireyler hukuki sürecinin başlaması konusunda çekingen davranmaktadırlar.Yıldırımaya maruz kalan bireylerin hukuki haklarını aramalarına engel olan bazı sebepler şunlardır;¹⁴⁴

- Psikolojik taciz mağduru bireylerin hatayı kendilerinde görmeleri ve hukuki anlamda yapılacak bir işlem olmadığını düşünmeleridir.
- Psikolojik tacizin aşamalarının tam anlamıyla belgelenememiş olması
- Etkili ve güven veren bir avukat bulmanın zorluğu
- Çalışmış olduğu iş yerine dava açması durumunda, daha sonra ki iş başvurularına olumsuz yansıtacağı düşüncesi.
- Hukuki süreç söz konusu olunca bu işin ekonomik yükü, stresi ve uzun olması Hukuki haklarını aramayı düşünenler için şunlar önerilebilir:
- Birey maruz kaldığı psikolojik taciz davranışlarını en ince detayına varana kadar kaydetmelidir. Bu işlemi gerçekleştirirken de vakaları tarihi, saati ve yerleriyle birlikte ayrıntılı bir şekilde anlatmalı ve varsa şahitleri de belirtilmelidir.
- Hakkını işinde çok başarılı bir avukatla aramalıdır.
- Olayları tatlıya bağlamaya çalışan bireylere de sıcak bakılmalı ve eğer mümkünse de tatlıya bağlamaya çalışılmalıdır. Bu tarz çözümlerin arasında iş aramak için zaman tanıma, tazminat ödeme gibi öneriler de dikkate alınabilir.

2.2.2.1. Türk Hukukunda Psikolojik Taciz

Yasalarımızda psikolojik taciz üzerinde durulmaya çalışılan bir kavramdır. Psikolojik tacizin yasal zemine oturtulması için 19 Mart 2011 tarihinde resmi

¹⁴² Akgeyik, vd.,a.g.e., s. 48.

¹⁴³ Karslıoğlu Yeni, a.g.e., s. 69.

¹⁴⁴ Zorlu, a.g.e., s. 50.

gazetede yayınlanan 'İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi' ne ilişkin Başbakanlık Genelge' si yayımlanmıştır.¹⁴⁵

Daha sonraları ise 17 Ocak 2012 Tarihli ve 2/320 esas numaralı "Çalışma Ortamında Psikolojik Tacizin Önlenmesi ve Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu Kurulması Hakkında Kanun Teklifi"nin verilmesi ve sonra yürürlüğe giren Borçlar Kanununun özellikle 417. Maddesi bu konuyu ele almıştır. Bir diğer gelişmede Mobbingle Mücadele Derneği'nin kurulması olmuştur. Son olarak 2013 yılında 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu çıkarılmıştır. En son olarak da ALO 170 Hattının kurulması önemli gelişmeler arasında gösterilebilir.¹⁴⁶

Zaten psikolojik taciz mahkeme kararı ile Türk hukuk sistemine girmiştir. Jeoloji Mühendisleri Odasında çalışan Tülin YILDIRIM Ankara 8. İş Mahkemesine başvurarak, psikolojik tacize maruz kaldığı iddiasıyla Jeoloji Mühendisleri Odası'na dava açmıştır. Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından verilen 2006/19- 2006/625 sayılı, 20 Aralık 2006 tarihli kararda Tülin YILDIRIM haklı bulunarak, 1000 TL tutarında manevi tazminat almaya hak kazanmıştır. Ankara 8. İş Mahkemesi bu kararı verirken İş Kanununda açıkça yer almayan psikolojik tacizin tanımını da yapmıştır. Yargıtay 9.Ceza Dairesi de 2007/3154 esas, 2008/13307 sayılı karar ile Ankara 8.İş Mahkemesinin verdiği bu kararı onaylayarak psikolojik taciz davaları konusunda emsal oluşturmuştur.¹⁴⁷

Psikolojik taciz kavramı unsurlarıyla değerlendirildiğinde ispatı çalışana ait olan bir olgudur. Hukukun genel kuralı gereğince her müddei iddiasını ispatla yükümlüdür. Bu yüzdendir ki psikolojik taciz mağduru çalışan bu durumu belgelendirmeli veya tanıklarla ispat etmelidir. Mağdur kişinin;¹⁴⁸

- Yapabiliyorsa durumu delillendirmeye çalışması,
- Yaşadığı durumu diğer çalışanlara anlatması,
- Psikolojik taciz uygulayıcısının üstlerine durumu yazılı olarak bildirmesi,
- Olayları her ayrıntısıyla not etmesi,
- Ve son olarak da belirli aralıklarla doktor raporu alması gibi işlemleri yapması yerinde ve isabetli olacaktır.

2.2.3. Üniversitelerde Psikolojik Tacize Karşı Mücadele

Psikolojik taciz, mağdurlarına olumsuz anlamda etki etmesinin yanında işyerine, işverene ve diğer bütün çalışanlara da çok büyük zararları vardır.2011

¹⁴⁵ Akgeyik vd.,a.g.e., s. 81.

¹⁴⁶ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, a.g.e., s. 16.

¹⁴⁷ Zorlu, a.g.e., s. 50.

¹⁴⁸Selahattin Bayram, **Yeni İş Sağlığı Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 195-196.

yılından itibaren, kamu üniversitelerinde daha önceleri adı hiç konulmamış olan psikolojik tacizden söz edilmeye başlanmıştır.¹⁴⁹

Bazı üniversiteler çalışanların psikolojik tacize uğramamaları ya da böyle bir durum yaşamışlarsa bu aşamada kendilerine yardımcı olmak adına çalışmalar başlatmışlar, psikolojik tacizi de kapsayan kurullar, birimler kurmuşlardır. Bu çalışmalara örnek teşkil edebilecek bazı üniversiteler aşağıda belirtilmiştir. Hacettepe Üniversitesi; iş ortamında karşılaşılabilecek etik değer sorunlarına ilişkin ilke ve kurallar ile etik dışı davranışların neler olduğunu belirlemek, gerektiğinde bunları yeniden düzenlemek, incelemek ve karara bağlamak Etik Kurul Yönergesi'ni oluşturmuştur. Böylece psikolojik tacize uğradığını düşünen çalışanlar Etik Kurul'a dilekçe ile başvurabilecek, uzman kişiler tarafından dinlenilecek ve karara varılacaktır. Gazi Üniversitesi; psikolojik tacizle doğrudan ilgilenen bir birime sahip üniversitedir. 2013 yılında kurulan psikolojik taciz merkezinin adı daha sonra psikolojik tacizle mücadele ofisi olarak değiştirilmiştir. Bunların yanı sıra sempozyumların düzenlendiği, çalıştayların yapıldığı, kurum içi psikolojik taciz bilgilendirme toplantılarının düzenlendiğini aşağıdaki örneklerde de görebiliriz. Beykent Üniversitesi'nin 23 Mart 2012' de düzenlemiş olduğu-Güncel Sağlık Hukuku ve Etiği Sempozyumu II. Mobbing, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul Barosu Sağlık Hukuku Merkezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Hukuku ve Etiği Araştırma ve Uygulama Merkezi işbirliği ile gerçekleştirilmiştir. Kadir Has Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi'nin çalışanlarına yönelik "İş Yaşamında Etik ve Mobbing" konulu panel, Atatürk Üniversitesi'nin 1 Nisan 2013'de Hukuk Fakültesi Öğrencileri "Global Bir Sorun Olan Mobbing" konulu çalıştay, Çankaya Üniversitesi, 12 Nisan 2012' de İnsan Kaynakları Eğitiminde Mobbingi ele aldı. Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi tarafından ev sahipliği yapılan 4.çalıştay, 13 Aralık 2013 tarihinde Anadolu Medeniyetleri Araştırma Merkezi'nde gerçekleştirildi. Çalıştayda Koç Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Özyeğin Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Arel Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Sabancı Üniversitesi, Mimar Sinan Üniversitesi, Galatasaray Üniversitesi ve Boğaziçi Üniversitesi'nden katılımcılar yer aldılar.¹⁵⁰

Üniversiteler başta olmak üzere diğer eğitim kurumlarında da görülen psikolojik taciz davranışlarını şöyle ifade etmek gerekirse; Eğitim sektöründe okul hocalarının öğrencilerine yada tam tersi şeklinde öğrencilerin hocalarına uyguladıkları psikolojik taciz. Örneğin not ile baskı yapan, öğrencilerinin açığını

¹⁴⁹Sezer Ayan ve Ercan Şahbudak, "Üniversitelerde Asistanlara Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2012, Cilt:4, 297-310, s. 300-301

¹⁵⁰Akman, a.g.e., s.54-57.

arayan, çeřitli lakaplar kořan hocalar psikolojik tacizci konumuna dűőebilmektedir. Diđer bir řekilde de öđrenciler hocalarına çeřitli yollarla baskı kurmaya çalıřırlarsa yine psikolojik tacizci durumuna dűőerler.¹⁵¹

¹⁵¹ obanođlu, a.g.e., s.146-147.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÇALIŞMA ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ “ERZURUM İLİ ÜNİVERSİTELERİ BAZINDA BİR ÇALIŞMA”

3.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ ve HİPOTEZLER

Araştırmanın bu bölümünde problem tespiti, amaç, önem, sınırlılık, hipotezlerin oluşturulması, araştırmanın modeli, ana kütle, örneklem, veri toplama aracının oluşturulması ve verilerin analizi yapılmıştır.

3.1.1. Amaç

Yapılan çalışma Erzurum ili üniversitelerinde akademik personelin hangi psikolojik taciz eylemlerine ve hangi düzeyde maruz kaldıklarını farklı değişkenlerle saptamak için yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda elde edilen veriler bize örgüt içerisinde çok önemli olan psikolojik taciz eyleminin ortaya çıkardığı sorunları tespit etmede ve çözümünü için yardımcı olabildiği gibi aynı zamanda akademik personelin etkinliğini ve verimliliğini arttıracaktır.

3.1.2. Önem

Psikolojik taciz, günümüz örgütlerinde verimliliği ve etkinliği azaltan, örgüt içinde yer alan çalışanları da psikolojik açıdan negatif yönde etkileyen büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Üniversitelerde çalışan akademik personel de psikolojik taciz mağduru olabilmektedirler. Psikolojik taciz, akademik personel üzerinde ruhsal açıdan önemli sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Bunun sonucunda personelin işi yavaşlatma, devamsızlık, işteki motivasyonun azalması, rotasyon, işi bırakma ve benzeri durumlar görülmektedir. Bu durumun üniversiteye etkisi işin yavaşlaması, hizmetin aksaması, etkinlik ve verimliliğin düşmesi şeklinde kendini göstermektedir.

Modern organizasyonların en değerli vazgeçilmezlerinin başında şüphesiz ki çalışanları gelmektedir. Çalışanlarından etkinlik ve başarı bekleyen organizasyonların önem vermesi gereken husus ise çalışanlarına duygusal açıdan sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamak olmalıdır. Bu nedenle başarıyı hedef olarak gören organizasyonlar çalışanların sorunlarını tespit etmek amacıyla sürekli olarak araştırma ve analiz yapmak durumundadırlar. Ülkemizde ise üniversitelerde çalışan akademik personelin yeterli derecede irdelenmeyen duygusal açıdan sorunlarına bu çalışmayla ışık tutulmaya çalışılmıştır.

3.1.3 Problem

Örgütlerde olabilecek iletişim sorunlarının tespiti için psikolojik taciz eylemlerinin doğru bir şekilde analizi gerekmektedir. Doğru bir şekilde analizi yapılmamış sorun asla ortadan kalkmayacaktır. Üniversitelerde psikolojik tacize sebep olan etkenlerin tespiti, psikolojik taciz vakası ortaya çıkmadan gerekli önlemlerin alınması, örgütsel noksanların giderilmesi, bireylerin özlük haklarının düzene sokulması gerekmektedir. Üniversitelerdeki olası psikolojik taciz vakaları engellendiğinde akademik personel daha refah bir çalışma ortamına sahip olup, motivasyonu yüksek bir şekilde çalışma imkânına kavuşacaklardır. Bu araştırmanın problemi Erzurum ili üniversitelerinde akademik personelin, yönetici ve diğer akademik kadrolar tarafından maruz bırakıldıkları psikolojik taciz tutum ve davranışları, bu davranışların düzeyi, yoğunluğu ve iş performansına etkileridir.

3.1.4. Sınırlılık

Yapılan araştırma sadece Erzurum ilindeki üniversitelerin akademik personelinin kapsamaktadır. Araştırmamız üniversite personelinin psikolojik taciz mağduru olma sıklığı, düzeyi ve çalışma yaşamı üzerindeki etkileri ile sınırlıdır. Üniversitelerin rektörlüklerinden araştırma izini alınmasına rağmen bazı akademik personelin kurumumu şikâyet etmek istemiyorum deyip anket çalışmasına katılmadığı görülmektedir.

3.1.5. Hipotezler

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilecektir. Tezin ana hipotezi;

H0: Üniversitelerde psikolojik taciz eylemleri oldukça yaygın görülen bir davranıştır ve çalışanların iş yaşamı üzerinde olumsuz etkilere sebep olur.

Alt hipotezler ise;

H1: Erkeklerin ve kadınların psikolojik tacize maruz kalmaları açısından herhangi bir farklılığı yoktur.

H2: Akademik unvanlar arasındaki psikolojik taciz mağduru olma oranı farklılığı nasıldır.

3.1.6. Araştırmanın Modeli

Erzurum Atatürk Üniversitesi ve Erzurum Teknik Üniversitesi bünyesinde çalışan akademik personelin çalışma hayatlarında psikolojik tacize maruz kalma düzeyleri ve yoğunluğu ile psikolojik taciz eylemlerinin akademik personele iş yaşamları üzerindeki etkilerini inceleyen bu araştırma var olan bir durumun tespitini

hedefleyen karşılaştırmalı tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmamızda nicel yöntem kullanılmıştır. Verileri toplama aracı olarak Ek-1'de yer alan 'Erzurum İli Üniversitelerinde Akademik Personele Yönelik Psikolojik Taciz Eylemlerin Belirlenmesi İçin Kullanılan Anket Formu' örnekleme grubuna uygulanmıştır. Uygulanan anketler sspss 20 paket programı ile analiz edilerek yorumlanmıştır. Bu analizlerin sonucu bulgulara yer almaktadır. Analizlerin yorumlarına ise sonuç kısmında değinilmiştir.

3.1.7. Ana kütle ve Örneklem

Yapılan çalışmada ana kütle büyüklüğü Erzurum Atatürk Üniversitesi ve Erzurum Teknik Üniversitesi bünyesinde çalışan akademik personelin toplamı olan 2705 kişiden oluşmaktadır. Ana kütle büyüklüğünün tümüne ulaşılmasının zamansal ve mali zorlukları olacağından örnekleme yolu seçilmiştir. Anket uygulanacak örnek kütlelerin büyüklüğünün belirlenebilmesi adına aşağıdaki oran için örnek büyüklüğünün tahmini formülünden yararlanılmıştır.¹⁵²

$$n = \frac{NPQZ^2}{(N-1)d^2 + PQZ^2}$$

Bu formüldeki; n = Örnek kütle büyüklüğü, N = Anakütle hacmi, P = Bir olayın gerçekleşme olasılığı, Q = Bir olayın gerçekleşmeme olasılığı, (1-P), Z = %(1-α) düzeyinde Z test değeri, α = Önem düzeyi, d= Hata (tolerans) payıdır. Mümkün olduğu kadar büyük örnekle çalışmak için oranlar 0,5 olarak alınmış ve %5 önem düzeyinde %5 hata payı ile ana kütle temsil edecek örnek büyüklüğü,

$$n = \frac{(2705)(0,5)(0,5)(1,96)^2}{(2705-1)(0,05)^2 + (0,5)(0,5)(1,96)^2} \cong 337$$

olarak hesaplanmıştır. Anket için yapılan geçerlilik analizi sonucu Cronbach Alpha değeri 0. 898 bulunmuştur. Bu değer Nunnally (1978)¹⁵³ tarafından tavsiye edilen asgari Cronbach Alpha değerinden (0.70) yüksek olduğundan anketin güvenilirliğinin oldukça iyi olduğu söylenebilir. Bu amaç doğrultusunda 410 anket formu hazırlanmış ve anketin uygulanması sonucunda bu anketlerden 394 âdeti analiz edilmeye uygun bulunmuştur. Anketlere geri dönmüşüm oranı % 96 olmuştur.

¹⁵²Taro Yamane, *Statistics; An Introductory Analysis*, Harper&Row, New York, 1967, ;aktaran, Hüseyin Özer, *Nitel Değişkenli Ekonometrik Modeller: Teori ve Bir Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004, s. 141.

¹⁵³Jum. C. *Nunnally, Psychometric Theory*, McGraw-Hill, New York, 1978, s.245

Tablo 3.1. Anket Tespit Tablosu

Erzurum Atatürk Üniversitesi ve Erzurum Teknik Üniversitesi	Akademik Personel Sayısı	Ankete Katılan Akademik Personel Sayısı
Okutman	120	20
Öğretim Görevlisi	119	15
Araştırma Görevlisi	1007	146
Yardımcı Doçent Dr.	634	67
Doçent Dr.	329	84
Profesör Dr.	496	62
Toplam	2705	394

3.1.8. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Yapmış olduğumuz araştırmada verileri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan anket formlarını hazırlamadan önce bu konu ile ilgili yapılmış olan araştırmalar incelenmiş ve anket formu çeşitli kaynaklardan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Anketin ilk kısmı akademik personelin demografik yapısını belirlemek için hazırlanmıştır. Bu bölüm aynı zamanda yapılacak analizin bağımsız değişkenlerini oluşturacaktır. Diğer kısımda ise akademik personele uygulanan psikolojik taciz eylemlerin gerçekleşme sıklığı ile ilgili verilerin toplanmasına yöneliktir.

Anket İrfan Atalay tarafından 2010 yılında yapılan yüksek lisans tezinden çıkarılıp yeniden uyarlanmıştır. Sorular, akademik personele uygulanacak şekilde 18'e düşürülmüştür.¹⁵⁴ Anket formları Erzurum Atatürk Üniversitesi ve Erzurum Teknik Üniversitesi Rektörlüklerinden alınan izinler doğrultusunda tarafımda dağıtılmış ve toplanmıştır.

Böylelikle anketi dolduran akademik personelin herhangi bir baskı altında olmaması hedeflenmiştir. Araştırma iznine rağmen bazı akademik personeller kurumumu şikâyet etmek istemiyorum dedikleri için uygulanamamıştır. Dağıtılan toplam 410 anketin 394'ü geri dönmüş, bunlardan 16 tanesi yetersiz ve eksik cevaplardan dolayı iptal edilmiştir. Anket geri dönüşüm oranının % 96 olması araştırmaya katılımın oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

¹⁵⁴ İrfan Atalay, Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi "Kamu Sektöründen Bir Örnek", Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) s. 158- 159

3.1.9. Verilerin Analizi

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan alt problemlere yönelik olarak toplanan veriler, bilgisayara kaydedilmiş ve istatistiki çözümler için SPSS 20 programından yararlanılmıştır. Bu amaçla oluşturulan dosyada veriler girildikten sonra, güvenilirlik, frekans dağılımı, yüzde ve ki kare analizi yapılmıştır. Bu kapsamda; Ankete katılan akademik personelin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim düzeyi, mesleki kıdemi ve kurumdaki hizmet süresine ilişkin verilerin frekans ve yüzdeleri hesaplanarak tablo haline getirilmiştir.

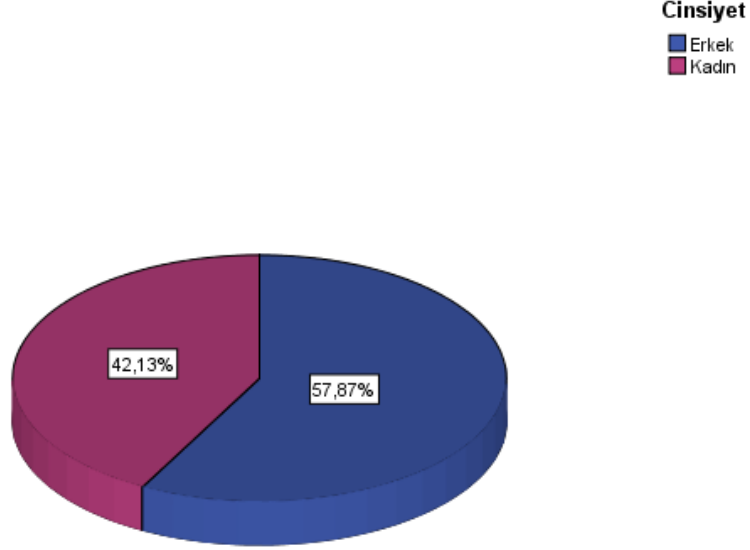
Kamu çalışanlarının maruz kaldığı yıldırma eylemlerinin sıklığını saptamak için geliştirilen anketin ikinci bölümünde 5'li likert ölçek tipi kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan aralıklar eşit aralıklı olduğu ve 5 sütun 4 aralıktan meydana geldiği için bir aralığın değerini hesaplamak için $(4/5)$ formülünden hareket ederek seçeneklere ait sınırlar belirlenmiştir.

3.2. BULGULAR VE YORUMLAR

3.2.1. Demografik Bilgilere İlişkin Analiz ve Tespitler

Ankete katılan bireylerin cinsiyetleri oranını gösteren grafik ve tablo analizi yapılmıştır.

Grafik 3.2.1.1. Cinsiyet



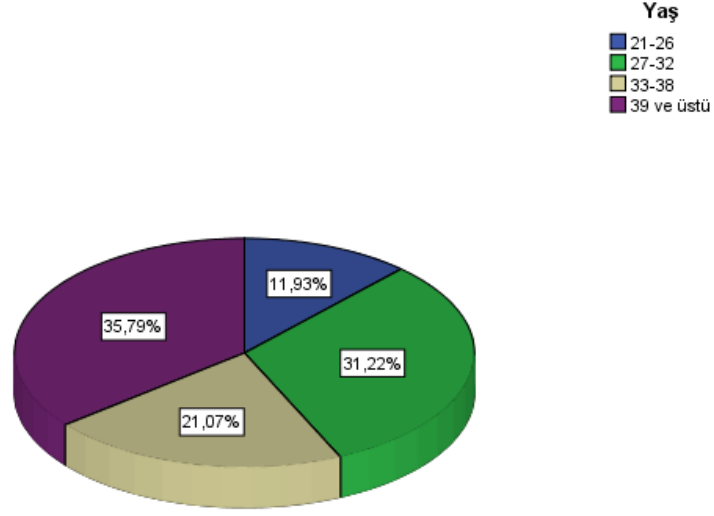
Tablo 3.2.1.1. Cinsiyet

	Frekans	Yüzde
Erkek	228	57,9
Kadın	166	42,1
Toplam	394	100,0

Ankete katılan akademik personellerin % 57,9'u Erkeklerden % 42,1'i kadınlardan oluşmaktadır.

Ankete katılan bireylerin yaş aralıkları oranını gösteren grafik ve tablo analizi yapılmıştır.

Grafik 3.2.1.2. Yaş Aralığı



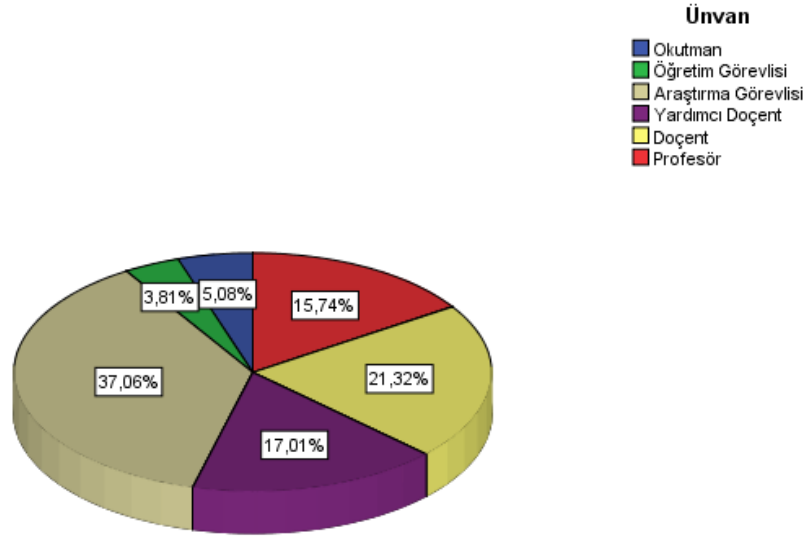
Tablo 3.2.1.2. Yaş Aralığı

	Frekans	Yüzde
21-26	47	11,9
27-32	123	31,2
33-38	83	21,1
39 ve+	141	35,8
Toplam	394	100,0

Ankete katılan kişilerin % 11,9'u 21-26 yaş aralığındadır. %31,2'si 27-32 yaş aralığındadır. % 21,1'i 33-38 yaş aralığındadır. Ve % 35,8'ide 39 ve üzeri yaş aralığındadır.

Ankete katılan bireylerin akademik unvanları oranını gösteren grafik ve tablo analizi yapılmıştır.

Grafik 3.2.1.3. Akademik Unvan



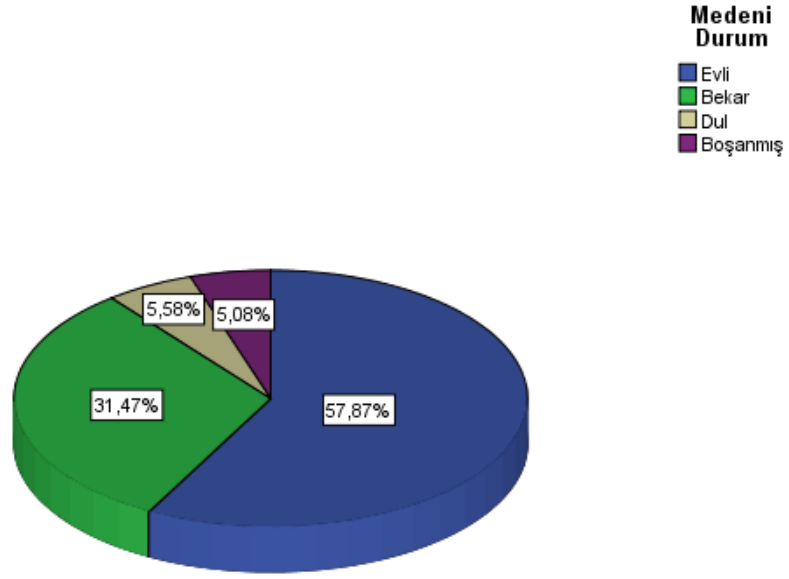
Tablo 3.2.1.3. Akademik Unvan

	Frekans	Yüzde
Okutman	20	5,1
Öğr. Görv	15	3,8
Arş. Görv	146	37,1
Yard. Doç	67	17,0
Doçent	84	21,3
Prof.	62	15,7
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların % 5,1'i Okutman, % 3,8'i Öğretim Görevlisi, % 37,1'i Araştırma Görevlisi, % 17'si Yardımcı Doçent, % 21,3'ü Doçent, % 15,7'si Profesörlerden oluşmaktadır.

Ankete katılan bireylerin medeni durumları oranını gösteren grafik ve tablo analizi yapılmıştır.

Grafik 3.2.1.4. Medeni Durum



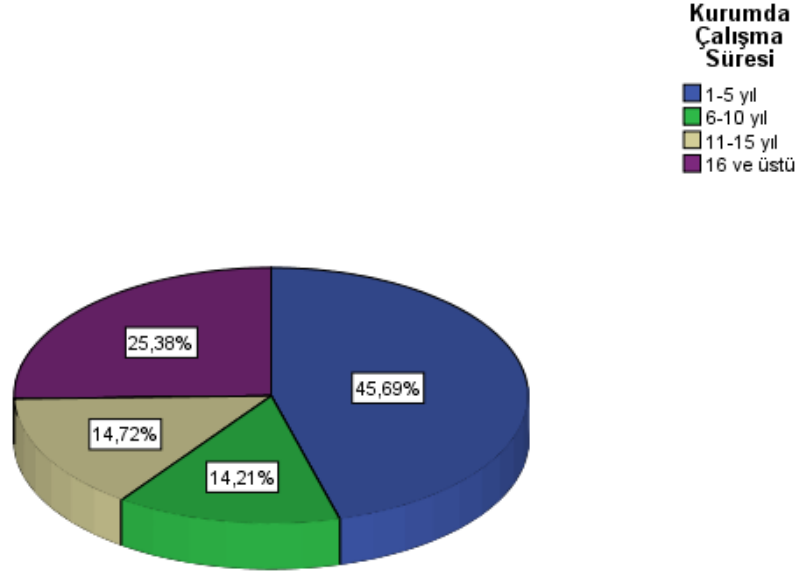
Tablo 3.2.1.4. Medeni Durum

	Frekans	Yüzde
Evli	228	57,9
Bekâr	124	31,5
Dul	22	5,6
Boşanmış	20	5,1
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların % 57,9'u Evli, % 31,5'i Bekâr, % 5,6'sı Dul, %5,1 Boşanmış bireylerden oluşmaktadır.

Ankete katılan bireylerin üniversitelerindeki çalışma süreleri oranını gösteren grafik ve tablo analizi yapılmıştır.

Grafik 3.2.1.5. Kurumda Çalışma Süresi



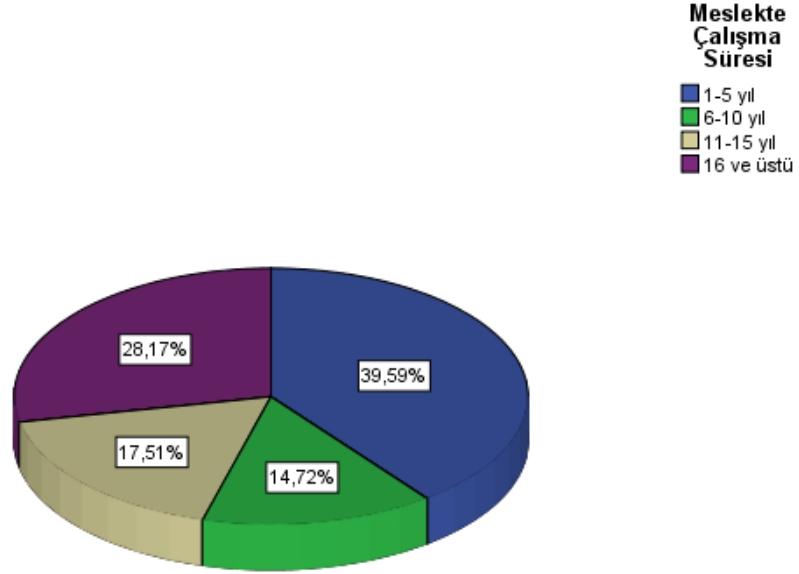
Tablo 3.2.1.5. Kurumda Çalışma Süresi

	Frekans	Yüzde
1-5	180	45,7
6-10	56	14,2
11-15	58	14,7
16- +	100	25,4
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların % 45,7'si 1-5 yıldır, % 14,2'si 6-10 yıldır, % 14,7'si 11-15 yıldır ve % 25,4'ü ise 16 ve daha fazla yıldır bu kuruluşta çalışmaktadır.

Ankete katılan bireylerin mesleki süreleri oranını gösteren grafik ve tablo analizi yapılmıştır.

Grafik 3.2.1.6. Meslekte Çalışma Süresi



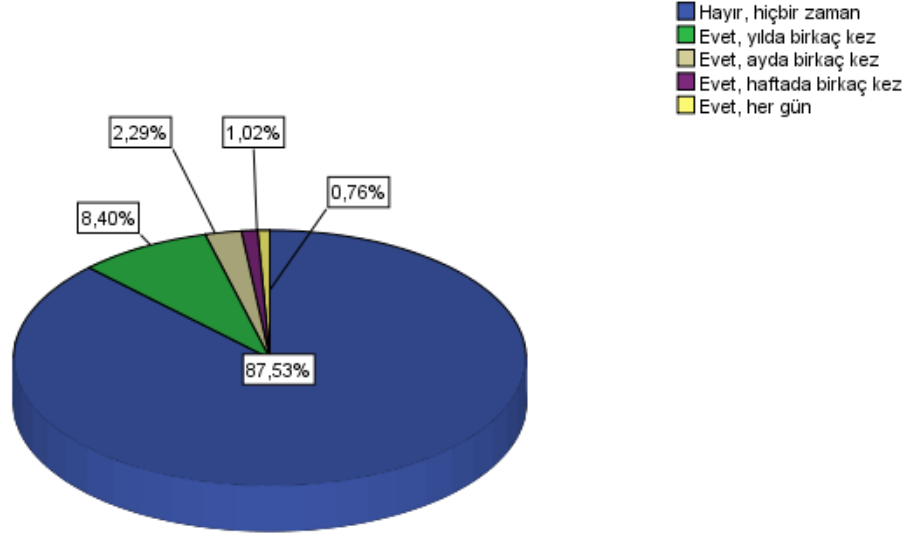
Tablo 3.2.1.6. Meslekteki Çalışma Süresi

	Frekans	Yüzde
1-5	156	39,6
6-10	58	14,7
11-15	69	17,5
16- +	111	28,2
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların % 39,6'sı 1-5 yıl aralığında % 14,7'si 6-10 yıl aralığında, % 17,5'i 11-15 yıl aralığında ve % 28,2'si 16 ve üzeri yıldır bu meslekte çalışmaktadır. Kurumda çalışma süresindeki kişi sayısının meslekte çalışma süresindeki kişi sayısından farklı çıkmasının nedeni daha önceden kurumda akademik personel olarak değil de başka görev alanında çalışılmış olunmasıdır.

3.2.2. Anket Sorularına Verilen Cevaplar

Grafik 3.2.2.1. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

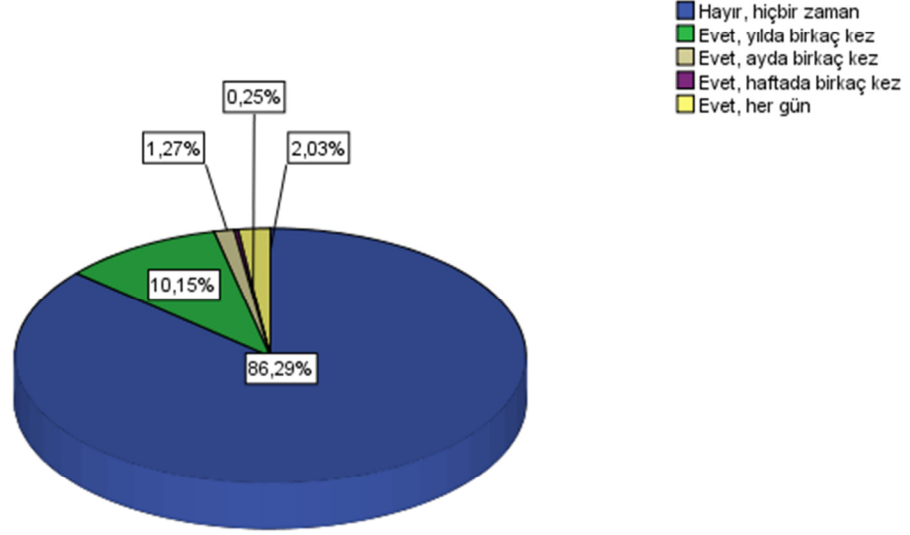


Tablo 3.2.2.1. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	344	87,5
Evet, yılda birkaç kez	33	8,4
Evet, ayda birkaç kez	9	2,3
Evet, haftada en az bir kere	4	1,0
Evet, her gün	3	0,8
Toplam	393	100,0
İşaretlenmemiş	1	
Toplam	394	

Ankete katılanların 1. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 87,5'i Hayır, hiçbir zaman, % 8,4'ü Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.2.Çalıştığım kurumda üst ve astlarımla konuşmam engellenir, başkalarına ulaşmam engellenmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

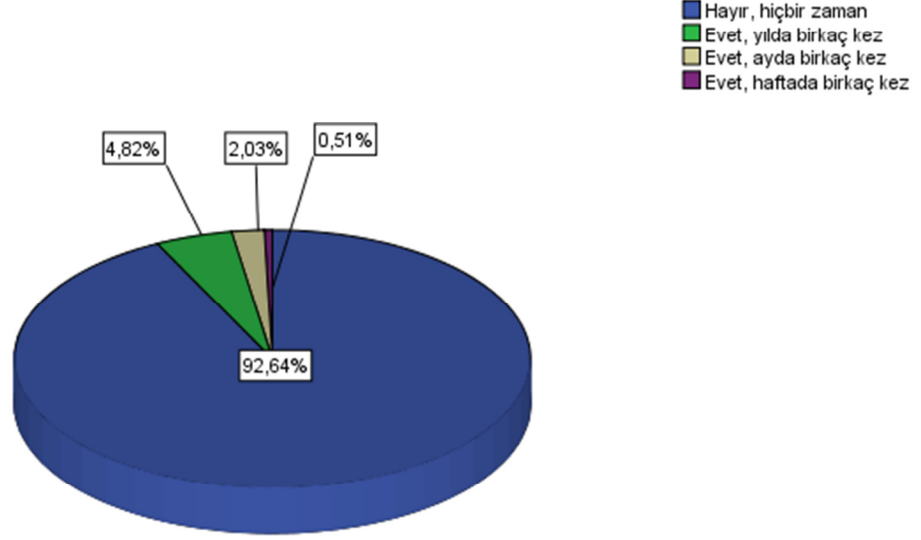


Tablo 3.2.2.2. Çalıştığım kurumda üst ve astlarımla konuşmam engellenir, başkalarına ulaşmam engellenmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	340	86,3
Evet, yılda birkaç kez	40	10,2
Evet, ayda birkaç kez	5	1,3
Evet, haftada en az bir kere	1	0,3
Evet, her gün	8	2,0
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 2. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 86,3'ü Hayır, hiçbir zaman, % 10,2'si Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.3.Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

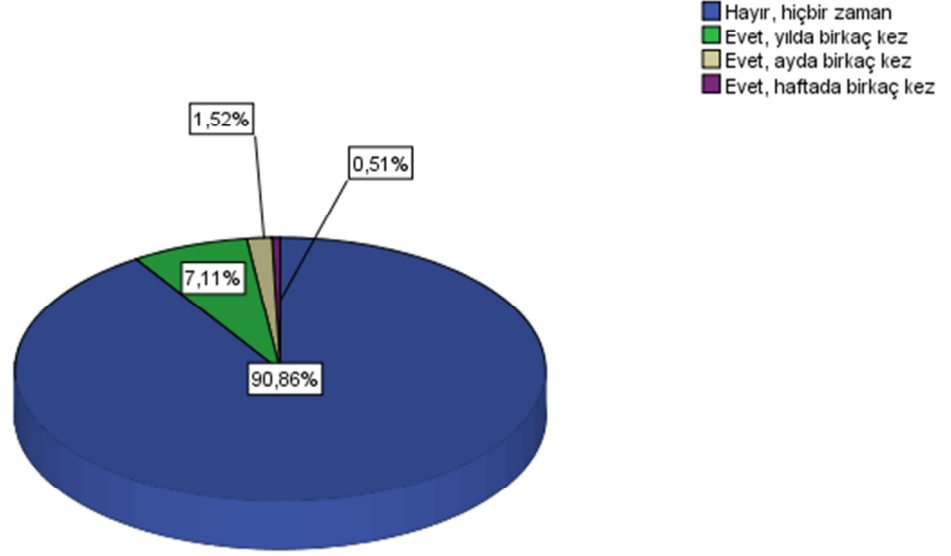


Tablo 3.2.2.3. Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	365	92,6
Evet, yılda birkaç kez	19	4,8
Evet, ayda birkaç kez	8	2,0
Evet, haftada en az bir kez	2	0,5
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 3. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 92,6'sı Hayır, hiçbir zaman, % 4,8'i Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.4. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

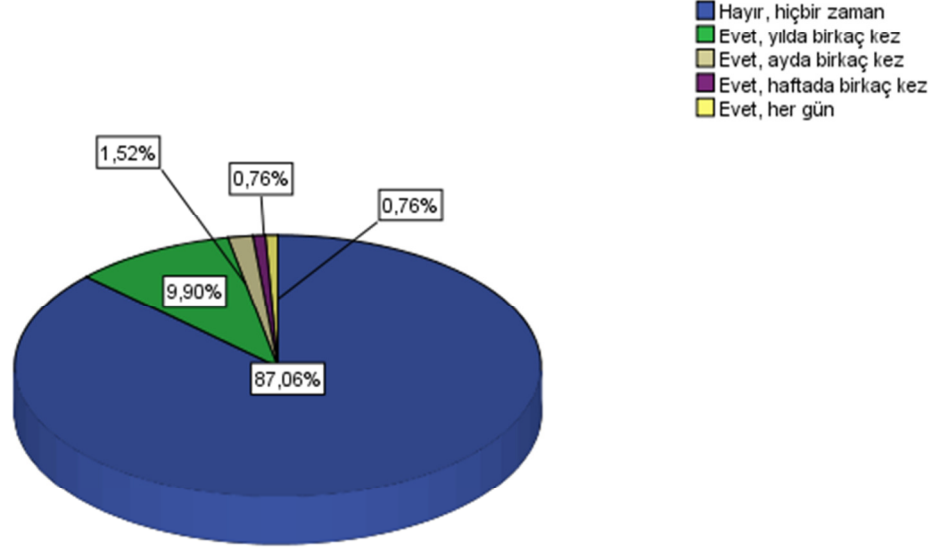


Tablo 3.2.2.4. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	358	90,9
Evet, yılda birkaç kez	28	7,1
Evet, ayda birkaç kez	6	1,5
Evet, haftada en az bir kez	2	0,5
Evet, her gün		
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 4. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 90,9'u Hayır, hiçbir zaman, % 7,1'i Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.5. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümlle alay edilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

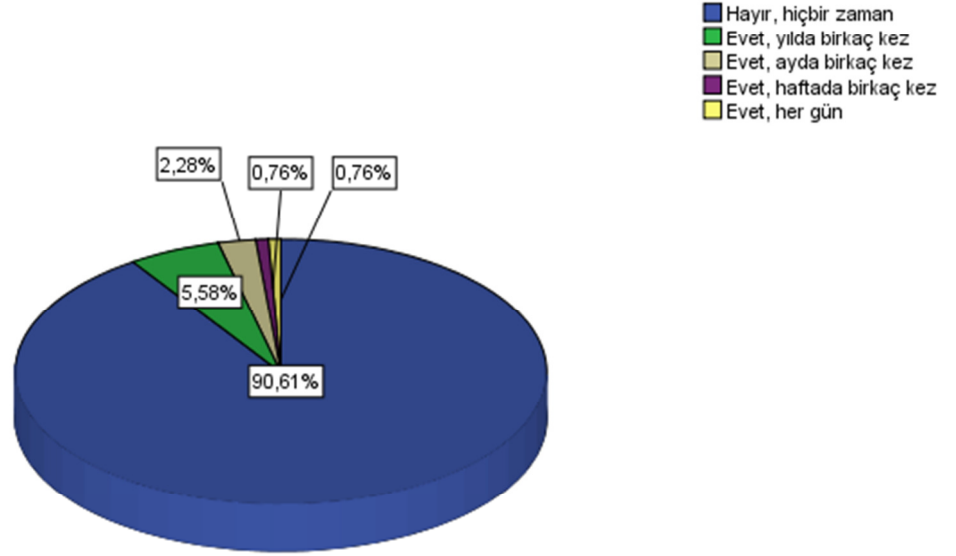


Tablo 3.2.2.5. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümlle alay edilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	343	87,1
Evet, yılda birkaç kez	39	9,9
Evet, ayda birkaç kez	6	1,5
Evet, haftada en az bir kere	3	0,8
Evet, her gün	3	0,8
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 5. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 87,1'i Hayır, hiçbir zaman, % 9,9'u Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.6. Çalıştığım kurumda etnik kökenimle alay edilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

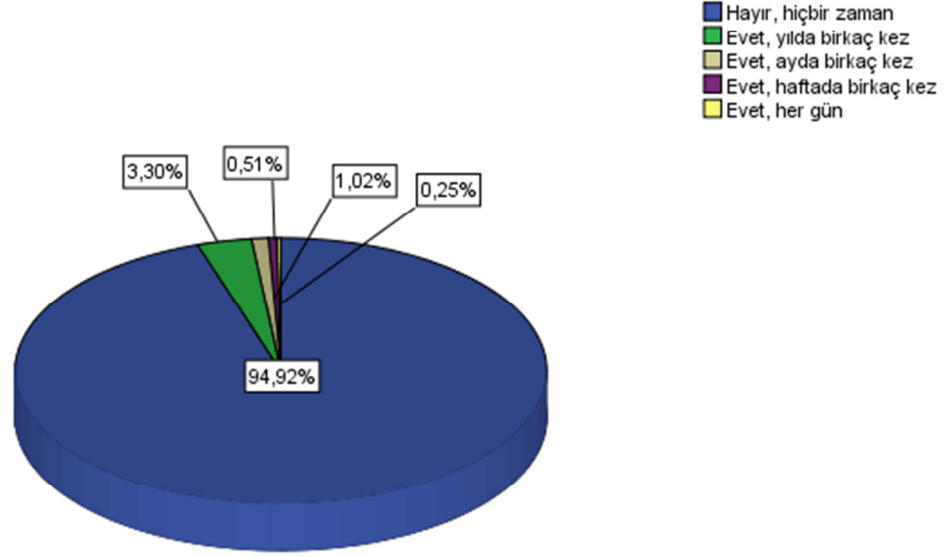


Tablo 3.2.2.6. Çalıştığım kurumda etnik kökenimle alay edilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	357	90,6
Evet, yılda birkaç kez	22	5,6
Evet, ayda birkaç kez	9	2,3
Evet, haftada en az bir kere	3	0,8
Evet, her gün	3	0,8
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 6. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 90,6'sı Hayır, hiçbir zaman, % 5,6'sı Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.7. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılıyorum, hakarete uğramaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

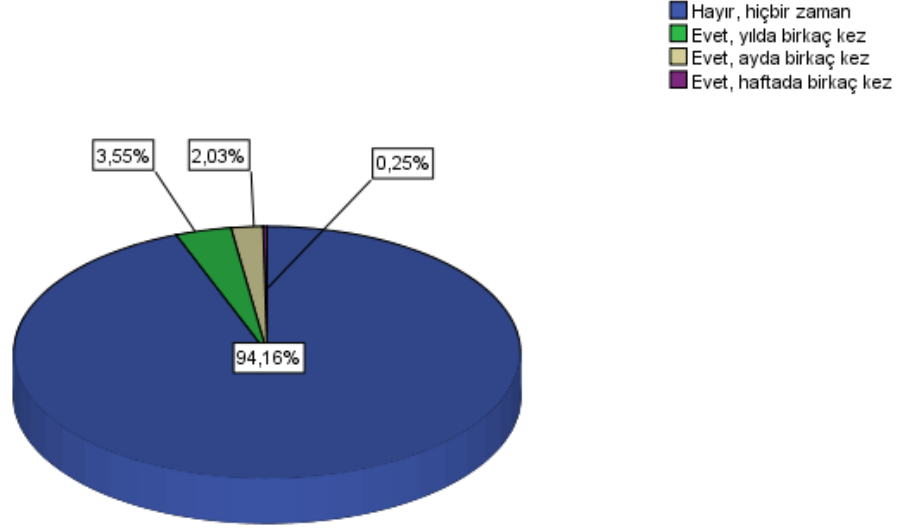


Tablo 3.2.2.7. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılıyorum, hakarete uğramaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	374	94,9
Evet, yılda birkaç kez	13	3,3
Evet, ayda birkaç kez	4	1,0
Evet, haftada en az bir kere	2	0,5
Evet, her gün	1	0,3
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 7. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 94,9'u Hayır, hiçbir zaman, % 3,3'ü Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.8. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

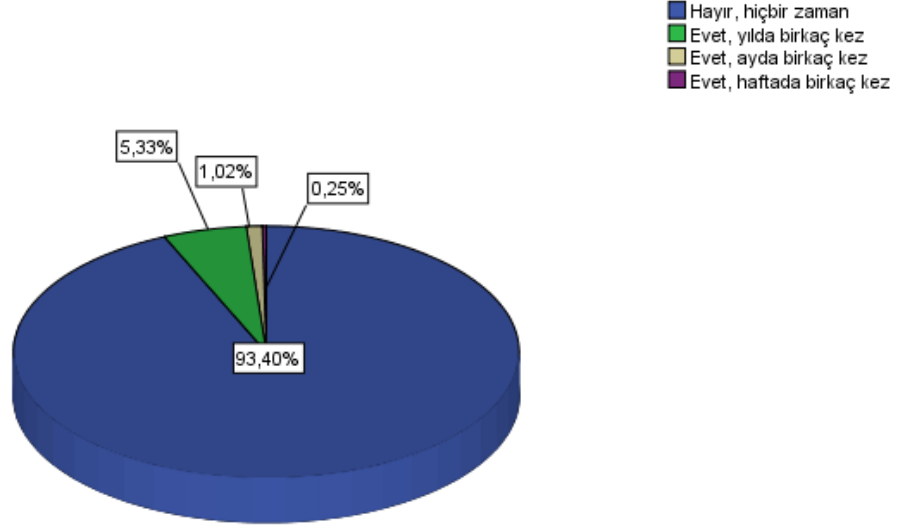


Tablo 3.2.2.8. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	371	94,2
Evet, yılda birkaç kez	14	3,6
Evet, ayda birkaç kez	8	2,0
Evet, haftada en az bir kez	1	0,3
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 8. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 94,2'si Hayır, hiçbir zaman, % 3,6'sı Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.9. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

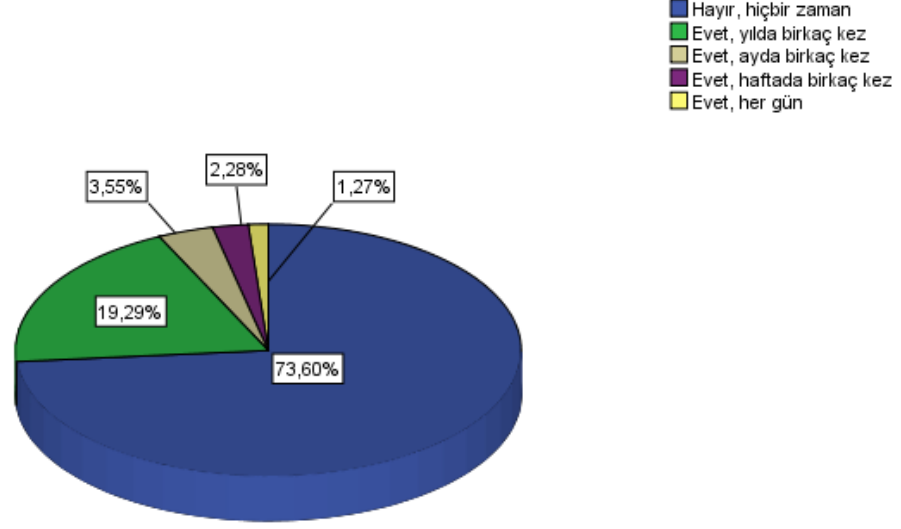


Tablo 3.2.2.9. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	368	93,4
Evet, yılda birkaç kez	21	5,3
Evet, ayda birkaç kez	4	1,0
Evet, haftada en az bir kez	1	0,3
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 9. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 93,4'ü Hayır, hiçbir zaman, % 5,3'ü Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.10. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlanmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

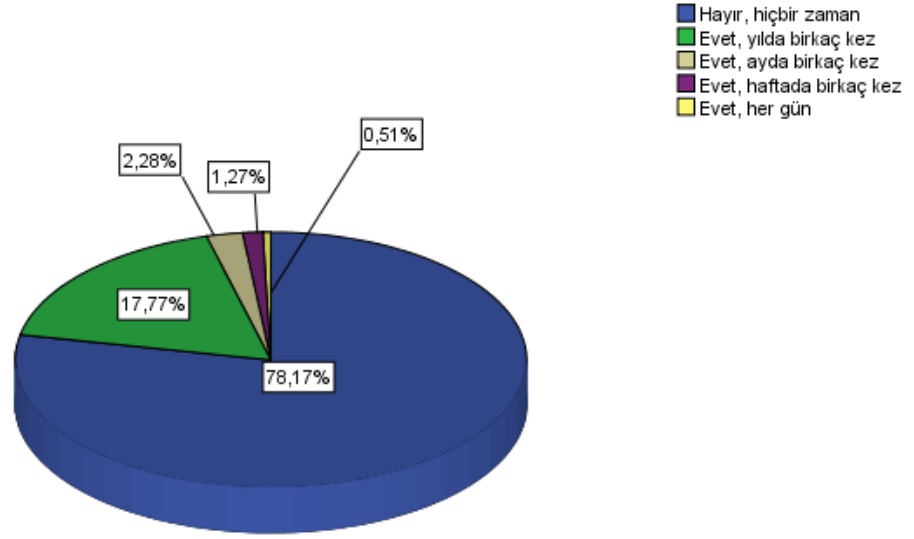


Tablo 3.2.2.10. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlanmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	290	73,6
Evet, yılda birkaç kez	76	19,3
Evet, ayda birkaç kez	14	3,6
Evet, haftada en az bir kere	9	2,3
Evet, her gün	5	1,3
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 10. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 73,6'sı Hayır, hiçbir zaman, % 19,3'ü Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.11. Çalıştığım kurumda sözüm sürekli kesilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

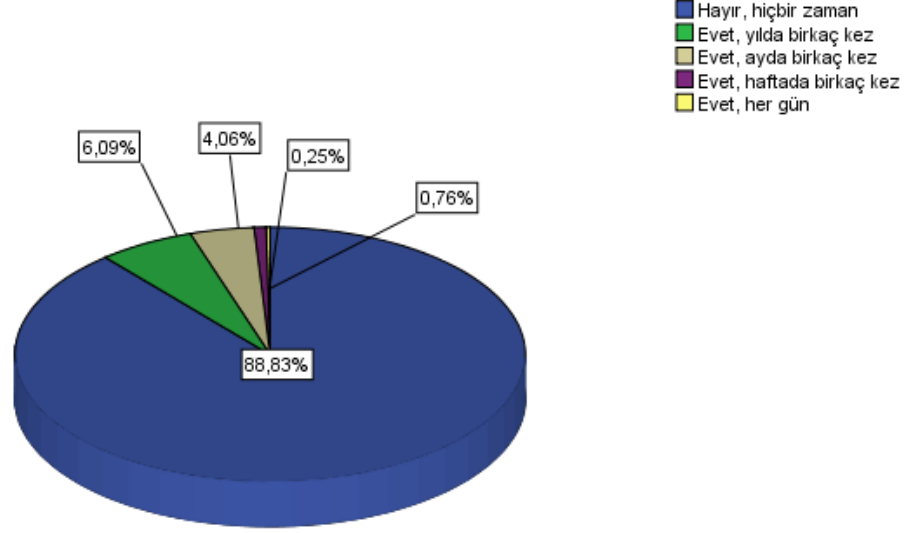


Tablo 3.2.2.11. Çalıştığım kurumda sözüm sürekli kesilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	308	78,2
Evet, yılda birkaç kez	70	17,8
Evet, ayda birkaç kez	9	2,3
Evet, haftada en az bir kere	5	1,3
Evet, her gün	2	0,5
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 11. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 78,2'si Hayır, hiçbir zaman, % 17,8'i Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.12. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırlır ve yüksek sesle azarlanmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

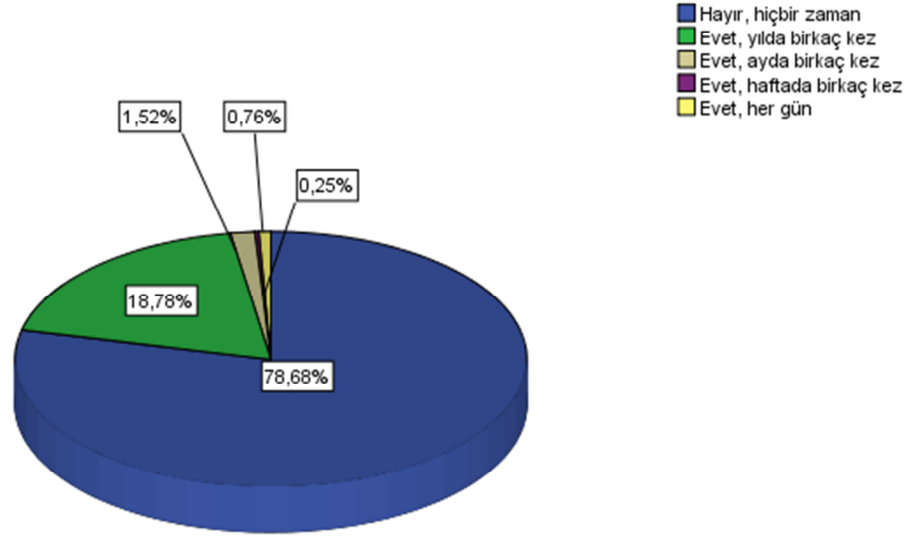


Tablo 3.2.2.12. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırlır ve yüksek sesle azarlanmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	350	88,8
Evet, yılda birkaç kez	24	6,1
Evet, ayda birkaç kez	16	4,1
Evet, haftada en az bir kere	3	0,8
Evet, her gün	1	0,3
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 12. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 88,8'i Hayır, hiçbir zaman, % 6,1'i Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.13. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

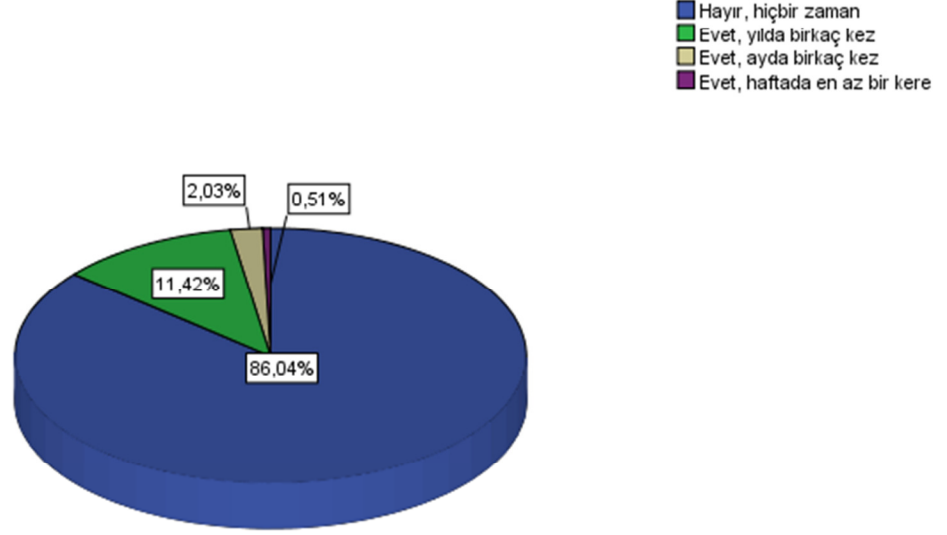


Tablo 3.2.2.13. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	310	78,7
Evet, yılda birkaç kez	74	18,8
Evet, ayda birkaç kez	6	1,5
Evet, haftada en az bir kere	1	0,3
Evet, her gün	3	0,8
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 13. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 78,7'si Hayır, hiçbir zaman, % 18,8'ü Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.14. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

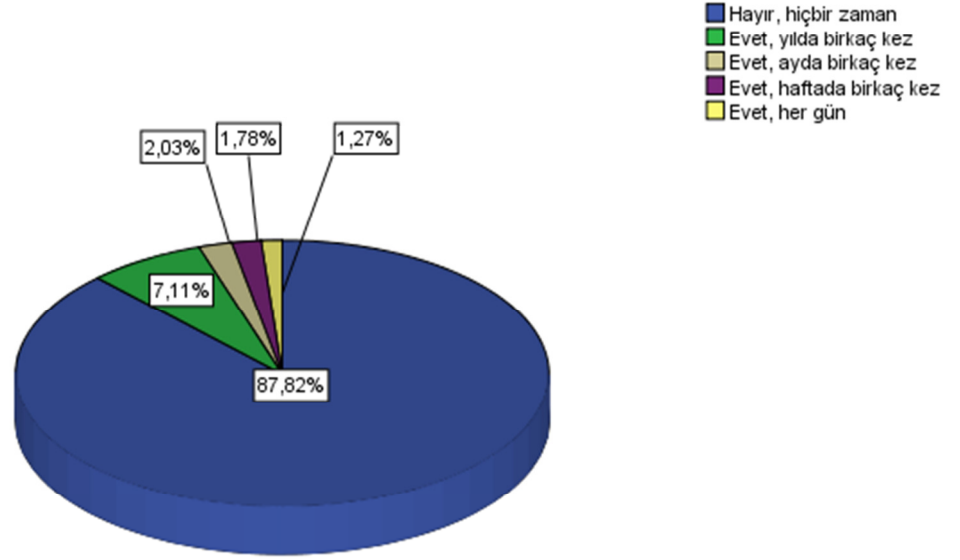


Tablo 3.2.2.14. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	339	86,0
Evet, yılda birkaç kez	45	11,4
Evet, ayda birkaç kez	8	2,0
Evet, haftada en az bir kez	2	0,5
Evet, her gün	2	0,5
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 14. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 86'sı Hayır, hiçbir zaman, % 11,4'ü Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.15. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır.Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

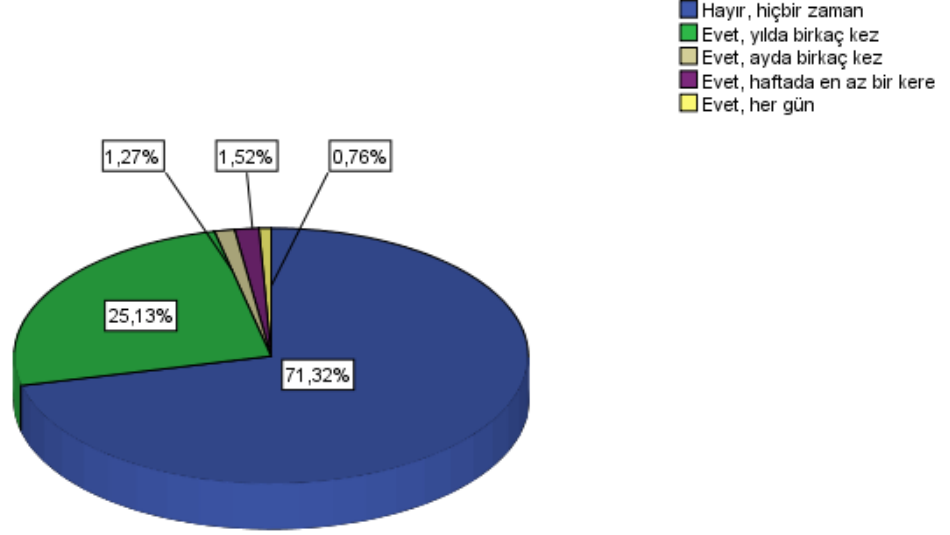


Tablo 3.2.2.15. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır.Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	346	87,8
Evet, yılda birkaç kez	28	7,1
Evet, ayda birkaç kez	8	2,0
Evet, haftada en az bir kere	7	1,8
Evet, her gün	5	1,3
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 15. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 87,8'i Hayır, hiçbir zaman, % 7,1'i Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.16. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

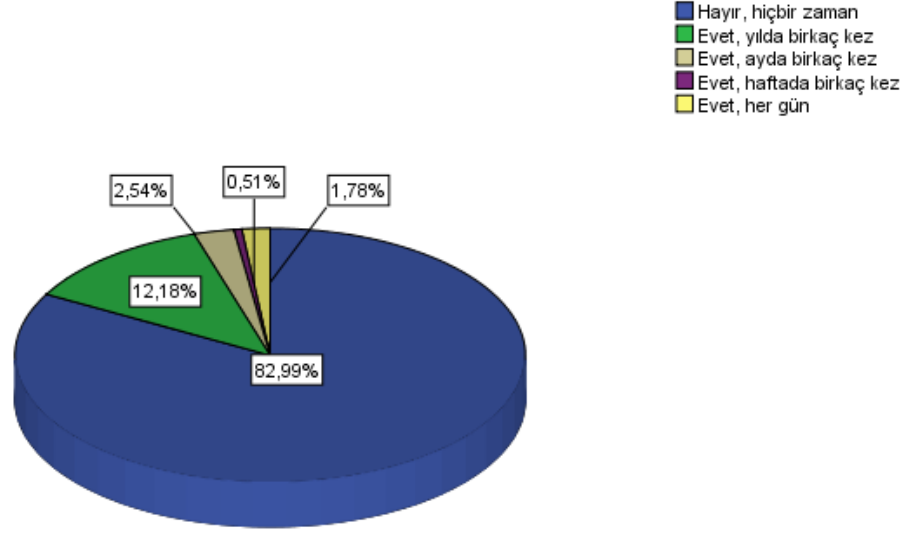


Tablo 3.2.2.16. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	281	71,3
Evet, yılda birkaç kez	99	25,1
Evet, ayda birkaç kez	5	1,3
Evet, haftada en az bir kere	6	1,5
Evet, her gün	3	0,8
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 16. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 71,3'ü Hayır, hiçbir zaman, % 25,1'ü Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.17. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.

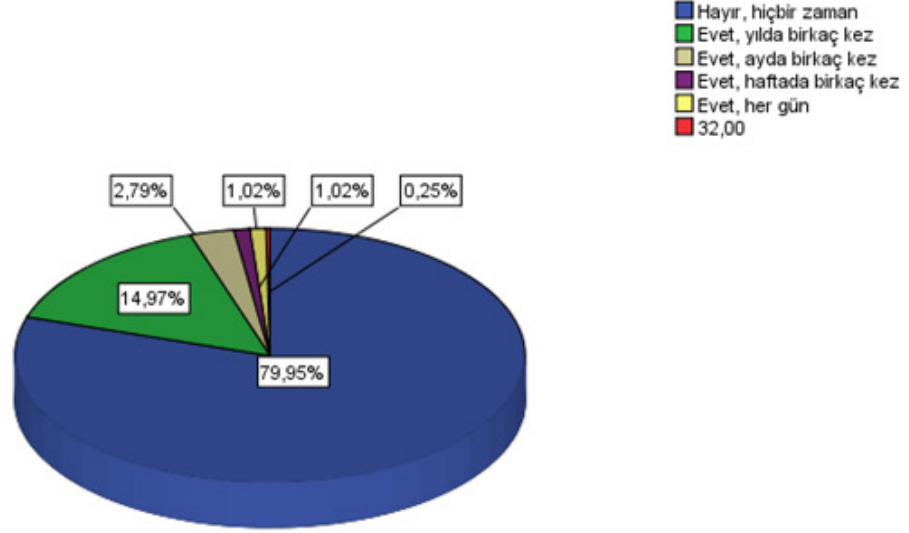


Tablo 3.2.2.17. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	327	83,0
Evet, yılda birkaç kez	48	12,2
Evet, ayda birkaç kez	10	2,5
Evet, haftada en az bir kere	2	0,5
Evet, her gün	7	1,8
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 17. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 83'ü Hayır, hiçbir zaman, % 12,2'si Evet yılda birkaç kez.

Grafik 3.2.2.18. Çalıştığım kurumda bana verilen işler sürekli değiştirilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların grafik analizi.



Tablo 3.2.2.18. Çalıştığım kurumda bana verilen işler sürekli değiştirilmektedir. Sorusuna akademik personellerin vermiş olduğu cevapların tablo analizi.

	Frekans	Yüzde
Hayır, hiçbir zaman	315	79,9
Evet, yılda birkaç kez	60	15,2
Evet, ayda birkaç kez	11	2,8
Evet, haftada en az bir kere	4	1,0
Evet, her gün	4	1,0
Toplam	394	100,0

Ankete katılanların 18. Soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir; % 79,9'u Hayır, hiçbir zaman, % 15,2'si Evet yılda birkaç kez.

3.2.3. Ki Kare Analizi Cinsiyet Bakımından

Tablo 3.2.3.1. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektedirler.

Çapraz Tablolar								
			Soru1					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	195	23	4	2	3	227
		Cinsiyet İçerisindeki %	85,9%	10,1%	1,8%	0,9%	1,3%	100,0%
		Soru1 İçerisindeki %	56,7%	69,7%	44,4%	50,0%	100,0%	57,8%
		Toplam %	49,6%	5,9%	1,0%	0,5%	0,8%	57,8%
	Kadın	Sayı	149	10	5	2	0	166
		Cinsiyet İçerisindeki %	89,8%	6,0%	3,0%	1,2%	0,0%	100,0%
		Soru1 İçerisindeki %	43,3%	30,3%	55,6%	50,0%	0,0%	42,2%
		Toplam %	37,9%	2,5%	1,3%	0,5%	0,0%	42,2%
Toplam	Sayı	344	33	9	4	3	393	
	Cinsiyet İçerisindeki %	87,5%	8,4%	2,3%	1,0%	0,8%	100,0%	
	Soru1 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	87,5%	8,4%	2,3%	1,0%	0,8%	100,0%	

Tablo 3.2.3.1.1. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektedirler.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	5,037 ^a	4	0,284
Olasılık Oranı	6,196	4	0,185
Doğrusal ilişki	0,951	1	0,330
Toplam Sayı	393		

Ki kare 5,037 p değeri 0,284 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektedirler sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre birinci soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 85,9'u hayır, hiçbir zaman % 10,1'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 89,8'i hayır, hiçbir zaman % 6'sı evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.2. Çalıştığım kurumda üst ve astlarımla konuşmam engellenir, başkalarına ulaşmam engellenmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru2					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	201	17	1	1	8	228
		Cinsiyet içerisindeki %	88,2%	7,5%	0,4%	0,4%	3,5%	100,0%
		Soru2 içerisindeki %	59,1%	42,5%	20,0%	100,0%	100,0%	57,9%
		Toplam %	51,0%	4,3%	0,3%	0,3%	2,0%	57,9%
	Kadın	Sayı	139	23	4	0	0	166
		Cinsiyet içerisindeki %	83,7%	13,9%	2,4%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru2 içerisindeki %	40,9%	57,5%	80,0%	0,0%	0,0%	42,1%
		Toplam %	35,3%	5,8%	1,0%	0,0%	0,0%	42,1%
Toplam	Sayı	340	40	5	1	8	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	86,3%	10,2%	1,3%	0,3%	2,0%	100,0%	
	Soru2 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	86,3%	10,2%	1,3%	0,3%	2,0%	100,0%	

Tablo 3.2.3.2.1. Çalıştığım kurumda kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmam engellenmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	13,586 ^a	4	0,009
Olasılık Oranı	16,880	4	0,002
Doğrusal ilişki	0,530	1	0,466
Toplam Sayı	394		

Ki kare 13,586 p değeri 0,009 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmam engellenmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre ikinci soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığı da şöyle ifade etmek gerekirse ankete katılan erkeklerin % 88,2'si hayır, hiçbir zaman % 7,5'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 83,7'si hayır, hiçbir zaman % 13,9'u evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.3.Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir.

Çapraz tablolar							
			Soru3				Toplam
			1	2	3	4	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	214	11	2	1	228
		Cinsiyet içerisindeki %	93,9%	4,8%	0,9%	0,4%	100,0%
		Soru3 içerisindeki %	58,6%	57,9%	25,0%	50,0%	57,9%
		Toplam %	54,3%	2,8%	0,5%	0,3%	57,9%
	Kadın	Sayı	151	8	6	1	166
		Cinsiyet içerisindeki %	91,0%	4,8%	3,6%	0,6%	100,0%
		Soru3 içerisindeki %	41,4%	42,1%	75,0%	50,0%	42,1%
		Toplam %	38,3%	2,0%	1,5%	0,3%	42,1%
Toplam	Sayı	365	19	8	2	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	92,6%	4,8%	2,0%	0,5%	100,0%	
	Soru3 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	92,6%	4,8%	2,0%	0,5%	100,0%	

Tablo 3.2.3.3.1Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	3,682 ^a	3	0,298
Olasılık Oranı	3,700	3	0,296
Doğrusal ilişki	2,072	1	0,150
Toplam Sayı	394		

Ki kare 3,682 p değeri 0,298 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre üçüncü soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 93,9'u hayır, hiçbir zaman % 4,8'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 91' i hayır, hiçbir zaman % 4,8'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.4. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır.

Çapraz tablolar							
			Soru4				Toplam
			1	2	3	4	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	217	9	1	1	228
		Cinsiyet İçerisindeki %	95,2%	3,9%	0,4%	0,4%	100,0%
		Soru4 İçerisindeki %	60,6%	32,1%	16,7%	50,0%	57,9%
		Toplam %	55,1%	2,3%	0,3%	0,3%	57,9%
	Kadın	Sayı	141	19	5	1	166
		Cinsiyet İçerisindeki %	84,9%	11,4%	3,0%	0,6%	100,0%
		Soru4 İçerisindeki %	39,4%	67,9%	83,3%	50,0%	42,1%
		Toplam %	35,8%	4,8%	1,3%	0,3%	42,1%
Toplam	Sayı	358	28	6	2	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	90,9%	7,1%	1,5%	0,5%	100,0%	
	Soru4 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	90,9%	7,1%	1,5%	0,5%	100,0%	

Tablo 3.2.3.4.1. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	12,936 ^a	3	0,005
Olasılık Oranı	13,023	3	0,005
Doğrusal ilişki	10,081	1	0,001
Toplam Sayı	394		

Ki kare 12,936 p değeri 0,005 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre dördüncü soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığı da şöyle ifade etmek gerekirse ankete katılan erkeklerin % 95,2'si hayır, hiçbir zaman % 3,9'u evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 84,9' u hayır, hiçbir zaman % 11,4'ü evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.5. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümle alay edilmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru5					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	207	16	0	2	3	228
		Cinsiyet içerisindeki %	90,8%	7,0%	0,0%	0,9%	1,3%	100,0%
		Soru5 içerisindeki %	60,3%	41,0%	0,0%	66,7%	100,0%	57,9%
		Toplam %	52,5%	4,1%	0,0%	0,5%	0,8%	57,9%
	Kadın	Sayı	136	23	6	1	0	166
		Cinsiyet içerisindeki %	81,9%	13,9%	3,6%	0,6%	0,0%	100,0%
		Soru5 içerisindeki %	39,7%	59,0%	100,0%	33,3%	0,0%	42,1%
		Toplam %	34,5%	5,8%	1,5%	0,3%	0,0%	42,1%
Toplam	Sayı	343	39	6	3	3	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	87,1%	9,9%	1,5%	0,8%	0,8%	100,0%	
	Soru5 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	87,1%	9,9%	1,5%	0,8%	0,8%	100,0%	

Tablo 3.2.3.5.1. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümle alay edilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	15,925 ^a	4	0,003
Olasılık Oranı	19,086	4	0,001
Doğrusal ilişki	1,925	1	0,165
Toplam Sayı	394		

Ki kare 15,925 p değeri 0,003 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümle alay edilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre beşinci soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığı da şöyle ifade etmek gerekirse ankete katılan erkeklerin % 90,8'i hayır, hiçbir zaman % 7'si evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 81,9' u hayır, hiçbir zaman % 13,9'u evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.6. Çalıştığım kurumda etnik kökenimle alay edilmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru6					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	213	9	3	0	3	228
		Cinsiyet İçerisindeki %	93,4%	3,9%	1,3%	0,0%	1,3%	100,0%
		Soru6 İçerisindeki %	59,7%	40,9%	33,3%	0,0%	100,0%	57,9%
		Toplam %	54,1%	2,3%	0,8%	0,0%	0,8%	57,9%
	Kadın	Sayı	144	13	6	3	0	166
		Cinsiyet İçerisindeki %	86,7%	7,8%	3,6%	1,8%	0,0%	100,0%
		Soru6 İçerisindeki %	40,3%	59,1%	66,7%	100,0%	0,0%	42,1%
		Toplam %	36,5%	3,3%	1,5%	0,8%	0,0%	42,1%
Toplam	Sayı	357	22	9	3	3	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	90,6%	5,6%	2,3%	0,8%	0,8%	100,0%	
	Soru6 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	90,6%	5,6%	2,3%	0,8%	0,8%	100,0%	

Tablo 3.2.3.6.1. Çalıştığım kurumda etnik kökenimle alay edilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	11,594 ^a	4	0,021
Olasılık Oranı	13,692	4	0,008
Doğrusal ilişki	2,281	1	0,131
Toplam Sayı	394		

Ki kare 11,594 p değeri 0,021 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda milletimle alay edilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre altıncı soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığı da şöyle ifade etmek gerekirse ankete katılan erkeklerin % 93,4'ü hayır, hiçbir zaman % 3,9'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 86,7' si hayır, hiçbir zaman % 7,8'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.7. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılırim, hakarete uğramaktayım.

Çapraz tablolar								
			Soru7					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	217	7	3	0	1	228
		Cinsiyet İçerisindeki%	95,2%	3,1 %	1,3 %	0,0 %	0,4 %	100,0%
		Soru7 İçerisindeki%	58,0%	53,8%	75,0%	0,0 %	100,0%	57,9 %
		Toplam %	55,1%	1,8%	0,8%	0,0%	0,3%	57,9%
	Kadın	Sayı	157	6	1	2	0	166
		Cinsiyet İçerisindeki%	94,6%	3,6%	0,6%	1,2%	0,0%	100,0%
		Soru7 İçerisindeki%	42,0%	46,2%	25,0%	100,0%	0,0%	42,1%
		Toplam %	39,8%	1,5%	0,3%	0,5%	0,0%	42,1%
Toplam	Sayı	374	13	4	2	1	394	
	Cinsiyet İçerisindeki%	94,9%	3,3%	1,0%	0,5%	0,3%	100,0%	
	Soru7 İçerisindeki%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	94,9%	3,3%	1,0%	0,5%	0,3%	100,0%	

Tablo 3.2.3.7.1. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılırim, hakarete uğramaktayım.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	4,046 ^a	4	0,400
Olasılık Oranı	5,153	4	0,272
Doğrusal ilişki	,060	1	0,807
Toplam Sayı	394		

Ki kare 4,046 p değeri 0,400 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılırim, hakarete uğramaktayım sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre yedinci soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 95,2'si hayır, hiçbir zaman % 3,1'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 94,6'sı hayır, hiçbir zaman % 3,6'sı evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.8. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım.

Çapraz tablolar							
			Soru8				Toplam
			1	2	3	4	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	219	6	3	0	228
		Cinsiyet içerisindeki %	96,1%	2,6%	1,3%	0,0%	100,0%
		Soru8 içerisindeki %	59,0%	42,9%	37,5%	0,0%	57,9%
		Toplam %	55,6%	1,5%	0,8%	0,0%	57,9%
	Kadın	Sayı	152	8	5	1	166
		Cinsiyet içerisindeki %	91,6%	4,8%	3,0%	0,6%	100,0%
		Soru8 içerisindeki %	41,0%	57,1%	62,5%	100,0%	42,1%
		Toplam %	38,6%	2,0%	1,3%	0,3%	42,1%
Toplam	Sayı	371	14	8	1	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	94,2%	3,6%	2,0%	0,3%	100,0%	
	Soru8 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	94,2%	3,6%	2,0%	0,3%	100,0%	

Tablo 3.2.3.8.1. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	4,234 ^a	3	0,237
Olasılık Oranı	4,548	3	0,208
Doğrusal ilişki	3,944	1	0,047
Toplam Sayı	394		

Ki kare 4,234 p değeri 0,237 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre sekizinci soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 96,1'i hayır, hiçbir zaman % 2,6'sı evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 91,6'sı hayır, hiçbir zaman % 4,8'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.9. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır.

Çapraz tablolar							
			Soru9				Toplam
			1	2	3	4	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	217	11	0	0	228
		Cinsiyet içerisindeki %	95,2%	4,8%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru9 içerisindeki %	59,0%	52,4%	0,0%	0,0%	57,9%
		Toplam %	55,1%	2,8%	0,0%	0,0%	57,9%
	Kadın	Sayı	151	10	4	1	166
		Cinsiyet içerisindeki %	91,0%	6,0%	2,4%	0,6%	100,0%
		Soru9 içerisindeki %	41,0%	47,6%	100,0%	100,0%	42,1%
		Toplam %	38,3%	2,5%	1,0%	0,3%	42,1%
Toplam	Sayı	368	21	4	1	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	93,4%	5,3%	1,0%	0,3%	100,0%	
	Soru9 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	93,4%	5,3%	1,0%	0,3%	100,0%	

Tablo 3.2.3.9.1. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	7,309 ^a	3	0,063
Olasılık Oranı	9,083	3	0,028
Doğrusal ilişki	5,328	1	0,021
Toplam Sayı	394		

Ki kare 7,309 p değeri 0,063 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre dokuzuncu soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 95,2'si hayır, hiçbir zaman % 4,8'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 91' i hayır, hiçbir zaman % 6'sı evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.10. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlanmaktadır.

Çapraz tablolar								
			Soru10					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	177	38	9	2	2	228
		Cinsiyet içerisindeki %	77,6%	16,7%	3,9%	0,9%	0,9%	100,0%
		Soru10 içerisindeki %	61,0%	50,0%	64,3%	22,2%	40,0%	57,9%
		Toplam %	44,9%	9,6%	2,3%	0,5%	0,5%	57,9%
	Kadın	Sayı	113	38	5	7	3	166
		Cinsiyet içerisindeki %	68,1%	22,9%	3,0%	4,2%	1,8%	100,0%
		Soru10 içerisindeki %	39,0%	50,0%	35,7%	77,8%	60,0%	42,1%
		Toplam %	28,7%	9,6%	1,3%	1,8%	0,8%	42,1%
Toplam	Sayı	290	76	14	9	5	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	73,6%	19,3%	3,6%	2,3%	1,3%	100,0%	
	Soru10 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	73,6%	19,3%	3,6%	2,3%	1,3%	100,0%	

Tablo 3.2.3.10.1. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlanmaktadır.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	8,704 ^a	4	0,069
Olasılık Oranı	8,746	4	0,068
Doğrusal ilişki	5,256	1	0,022
Toplam Sayı	394		

Ki kare 8,704 p değeri 0,069 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlıdır sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre onuncu soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 77,6'sı hayır, hiçbir zaman % 16,7'si evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 68,1'i hayır, hiçbir zaman % 22,9'u evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.11. Çalıştığım kurumda çözüm sürekli kesilmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru11					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	179	41	7	1	0	228
		Cinsiyet içerisindeki %	78,5%	18,0%	3,1%	0,4%	0,0%	100,0%
		Soru11 içerisindeki %	58,1%	58,6%	77,8%	20,0%	0,0%	57,9%
		Toplam %	45,4%	10,4%	1,8%	0,3%	0,0%	57,9%
	Kadın	Sayı	129	29	2	4	2	166
		Cinsiyet içerisindeki %	77,7%	17,5%	1,2%	2,4%	1,2%	100,0%
		Soru11 içerisindeki %	41,9%	41,4%	22,2%	80,0%	100,0%	42,1%
		Toplam %	32,7%	7,4%	0,5%	1,0%	0,5%	42,1%
Toplam	Sayı	308	70	9	5	2	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	78,2%	17,8%	2,3%	1,3%	0,5%	100,0%	
	Soru11 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	78,2%	17,8%	2,3%	1,3%	0,5%	100,0%	

Tablo 3.2.3.11.1. Çalıştığım kurumda çözüm sürekli kesilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	7,173 ^a	4	0,127
Olasılık Oranı	8,065	4	0,089
Doğrusal ilişki	1,048	1	0,306
Toplam Sayı	394		

Ki kare 7,173 p değeri 0,127 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda çözüm sürekli kesilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre on birinci soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 78,5'i hayır, hiçbir zaman % 18'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 77,7'si hayır, hiçbir zaman % 17,5'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.12. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırlır ve yüksek sesle azarlanmaktayım.

Çapraz tablolar								
		Soru12					Toplam	
		1	2	3	4	5		
Cinsiyet	Erkek	Sayı	203	17	8	0	0	228
		Cinsiyet İçerisindeki %	89,0%	7,5%	3,5%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru12 İçerisindeki %	58,0%	70,8%	50,0%	0,0%	0,0%	57,9%
		Toplam %	51,5%	4,3%	2,0%	0,0%	0,0%	57,9%
	Kadın	Sayı	147	7	8	3	1	166
		Cinsiyet İçerisindeki %	88,6%	4,2%	4,8%	1,8%	0,6%	100,0%
		Soru12 İçerisindeki %	42,0%	29,2%	50,0%	100,0%	100,0%	42,1%
		Toplam %	37,3%	1,8%	2,0%	0,8%	0,3%	42,1%
Toplam	Sayı	350	24	16	3	1	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	88,8%	6,1%	4,1%	0,8%	0,3%	100,0%	
	Soru12 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	88,8%	6,1%	4,1%	0,8%	0,3%	100,0%	

Tablo 3.2.3.12.1. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırlır ve yüksek sesle azarlanmaktayım.

Ki-Kare Testi			
	Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	7,557 ^a	4	0,109
Olasılık Oranı	9,043	4	0,060
Doğrusal ilişki	1,652	1	0,199
Toplam Sayı	394		

Ki kare 7,557 p değeri 0,109 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırlır ve yüksek sesle azarlanmaktayım sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre on ikinci soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 89'u hayır, hiçbir zaman % 7,5'i evet, yılda birkaç kez şıkkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 88,6'sı hayır, hiçbir zaman % 4,8'i evet, ayda birkaç kez şıkkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.13. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru13					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	175	48	3	0	2	228
		Cinsiyet içerisindeki %	76,8%	21,1%	1,3%	0,0%	0,9%	100,0%
		Soru13 içerisindeki %	56,5%	64,9%	50,0%	0,0%	66,7%	57,9%
		Toplam %	44,4%	12,2%	0,8%	0,0%	0,5%	57,9%
	Kadın	Sayı	135	26	3	1	1	166
		Cinsiyet içerisindeki %	81,3%	15,7%	1,8%	0,6%	0,6%	100,0%
		Soru13 içerisindeki %	43,5%	35,1%	50,0%	100,0%	33,3%	42,1%
		Toplam %	34,3%	6,6%	0,8%	0,3%	0,3%	42,1%
Toplam	Sayı	310	74	6	1	3	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	78,7%	18,8%	1,5%	0,3%	0,8%	100,0%	
	Soru13 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	78,7%	18,8%	1,5%	0,3%	0,8%	100,0%	

Tablo 3.2.3.13.1. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	3,362 ^a	4	0,499
Olasılık Oranı	3,745	4	0,442
Doğrusal ilişki	,400	1	0,527
Toplam Sayı	394		

Ki kare 3,362 p değeri 0,499 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre on üçüncü soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 76,8'i hayır, hiçbir zaman % 21,1'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 81,3'ü hayır, hiçbir zaman % 15,7'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.14. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım.

Çapraz tablolar							
			Soru14				Toplam
			1	2	3	4	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	201	25	2	0	228
		Cinsiyet içerisindeki %	88,2%	11,0%	0,9%	0,0%	100,0%
		Soru14 içerisindeki %	59,3%	55,6%	25,0%	0,0%	57,9%
		Toplam %	51,0%	6,3%	0,5%	0,0%	57,9%
	Kadın	Sayı	138	20	6	2	166
		Cinsiyet içerisindeki %	83,1%	12,0%	3,6%	1,2%	100,0%
		Soru14 içerisindeki %	40,7%	44,4%	75,0%	100,0%	42,1%
		Toplam %	35,0%	5,1%	1,5%	0,5%	42,1%
Toplam	Sayı	339	45	8	2	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	86,0%	11,4%	2,0%	0,5%	100,0%	
	Soru14 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	86,0%	11,4%	2,0%	0,5%	100,0%	

Tablo 3.2.3.14.1. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	6,672 ^a	3	0,083
Olasılık Oranı	7,402	3	0,060
Doğrusal ilişki	4,672	1	0,031
Toplam Sayı	394		

Ki kare 6,672 p değeri 0,083 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre on dördüncü soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 88,2'si hayır, hiçbir zaman % 11'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 83,1'i hayır, hiçbir zaman % 12'si evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.15. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır.

Çapraz tablolar								
			Soru15					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	215	6	3	3	1	228
		Cinsiyet içerisindeki %	94,3%	2,6%	1,3%	1,3%	0,4%	100,0%
		Soru15 içerisindeki %	62,1%	21,4%	37,5%	42,9%	20,0%	57,9%
		Toplam %	54,6%	1,5%	0,8%	0,8%	0,3%	57,9%
	Kadın	Sayı	131	22	5	4	4	166
		Cinsiyet içerisindeki %	78,9%	13,3%	3,0%	2,4%	2,4%	100,0%
		Soru15 içerisindeki %	37,9%	78,6%	62,5%	57,1%	80,0%	42,1%
		Toplam %	33,2%	5,6%	1,3%	1,0%	1,0%	42,1%
Toplam	Sayı	346	28	8	7	5	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	87,8%	7,1%	2,0%	1,8%	1,3%	100,0%	
	Soru15 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	87,8%	7,1%	2,0%	1,8%	1,3%	100,0%	

Tablo 3.2.3.15.1. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	22,787 ^a	4	0,000
Olasılık Oranı	23,097	4	0,000
Doğrusal ilişki	12,962	1	0,000
Toplam Sayı	394		

Ki kare 22,787 p değeri 0,000 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre on beşinci soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığı da şöyle ifade etmek gerekirse ankete katılan erkeklerin % 94,3'ü hayır, hiçbir zaman % 2,6'sı evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 78,9'u hayır, hiçbir zaman % 13,3'ü evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.16. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır.

Çapraz tablolar								
			Soru16					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	166	57	3	2	0	228
		Cinsiyet içerisindeki %	72,8%	25,0%	1,3%	0,9%	0,0%	100,0%
		Soru16 içerisindeki %	59,1%	57,6%	60,0%	33,3%	0,0%	57,9%
		Toplam %	42,1%	14,5%	0,8%	0,5%	0,0%	57,9%
	Kadın	Sayı	115	42	2	4	3	166
		Cinsiyet içerisindeki %	69,3%	25,3%	1,2%	2,4%	1,8%	100,0%
		Soru16 içerisindeki %	40,9%	42,4%	40,0%	66,7%	100,0%	42,1%
		Toplam %	29,2%	10,7%	0,5%	1,0%	0,8%	42,1%
Toplam	Sayı	281	99	5	6	3	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	71,3%	25,1%	1,3%	1,5%	0,8%	100,0%	
	Soru16 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	71,3%	25,1%	1,3%	1,5%	0,8%	100,0%	

Tablo 3.2.3.16.1. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	5,782 ^a	4	0,216
Olasılık Oranı	6,832	4	0,145
Doğrusal ilişki	3,112	1	0,078
Toplam Sayı	394		

Ki kare 5,782 p değeri 0,216 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle Bu sonuca göre on altıncı soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 72,8'i hayır, hiçbir zaman % 25'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 69,3'ü hayır, hiçbir zaman % 25,3'ü evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.17. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım.

Çapraz tablolar								
			Soru17					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	187	33	3	2	3	228
		Cinsiyet içerisindeki %	82,0%	14,5%	1,3%	0,9%	1,3%	100,0%
		Soru17 içerisindeki %	57,2%	68,8%	30,0%	100,0%	42,9%	57,9%
		Toplam %	47,5%	8,4%	0,8%	0,5%	0,8%	57,9%
	Kadın	Sayı	140	15	7	0	4	166
		Cinsiyet içerisindeki %	84,3%	9,0%	4,2%	0,0%	2,4%	100,0%
		Soru17 içerisindeki %	42,8%	31,2%	70,0%	0,0%	57,1%	42,1%
		Toplam %	35,5%	3,8%	1,8%	0,0%	1,0%	42,1%
Toplam	Sayı	327	48	10	2	7	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	83,0%	12,2%	2,5%	0,5%	1,8%	100,0%	
	Soru17 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	83,0%	12,2%	2,5%	0,5%	1,8%	100,0%	

Tablo 3.2.3.17.1. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	7,682 ^a	4	0,104
Olasılık Oranı	8,461	4	0,076
Doğrusal ilişki	0,088	1	0,767
Toplam Sayı	394		

Ki kare 7,682 p değeri 0,104 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre on yedinci soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 82'i hayır, hiçbir zaman % 14,5'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 84,3'ü hayır, hiçbir zaman % 9'u evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.3.18. Çalıştığım kurumda bana verilen işler sürekli değiştirilmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru18					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	186	33	5	3	1	228
		Cinsiyet içerisindeki %	81,6%	14,5%	2,2%	1,3%	0,4%	100,0%
		Soru18 içerisindeki %	59,0%	55,0%	45,5%	75,0%	25,0%	57,9%
		Toplam %	47,2%	8,4%	1,3%	0,8%	0,3%	57,9%
	Kadın	Sayı	129	27	6	1	3	166
		Cinsiyet içerisindeki %	77,7%	16,3%	3,6%	0,6%	1,8%	100,0%
		Soru18 içerisindeki %	41,0%	45,0%	54,5%	25,0%	75,0%	42,1%
		Toplam %	32,7%	6,9%	1,5%	0,3%	0,8%	42,1%
Toplam	Sayı	315	60	11	4	4	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	79,9%	15,2%	2,8%	1,0%	1,0%	100,0%	
	Soru18 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	79,9%	15,2%	2,8%	1,0%	1,0%	100,0%	

Tablo 3.2.3.18.1. Çalıştığım kurumda bana verilen işler sürekli değiştirilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	3,331 ^a	4	0,504
Olasılık Oranı	3,359	4	0,500
Doğrusal ilişki	1,383	1	0,240
Toplam Sayı	394		

Ki kare 3,331 p değeri 0,504 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda bana verilen görevler sürekli değiştirilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta kadın erkek farklılığı olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu sonuca göre on sekizinci soruya verilen cevaplar bakımından erkek ve kadınlar arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan erkeklerin % 81,6'sı hayır, hiçbir zaman % 14,5'i evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir. Kadınlarda ise % 77,7'si hayır, hiçbir zaman % 16,3'ü evet, yılda birkaç kez şikkını işaretlemişlerdir.

3.2.4. Ki Kare Analizi Unvan Bakımından

Tablo 3.2.4.1. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektelerdir.

Çapraz tablolar								
			Soru1					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	19	1	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	95,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru1 İçerisindeki %	5,5%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	4,8%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	14	1	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	93,3%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru1 İçerisindeki %	4,1%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	131	10	2	2	0	145
		Cinsiyet İçerisindeki %	90,3%	6,9%	1,4%	1,4%	0,0%	100,0%
		Soru1 İçerisindeki %	38,1%	30,3%	22,2%	50,0%	0,0%	36,9%
		Toplam %	33,3%	2,5%	0,5%	0,5%	0,0%	36,9%
	Yard. Doç	Sayı	54	10	2	0	1	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	80,6%	14,9%	3,0%	0,0%	1,5%	100,0%
		Soru1 İçerisindeki %	15,7%	30,3%	22,2%	0,0%	33,3%	17,0%
		Toplam %	13,7%	2,5%	0,5%	0,0%	0,3%	17,0%
	Doç	Sayı	73	7	2	2	0	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	86,9%	8,3%	2,4%	2,4%	0,0%	100,0%
		Soru1 İçerisindeki %	21,2%	21,2%	22,2%	50,0%	0,0%	21,4%
		Toplam %	18,6%	1,8%	0,5%	0,5%	0,0%	21,4%
Prof	Sayı	53	4	3	0	2	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	85,5%	6,5%	4,8%	0,0%	3,2%	100,0%	
	Soru1 İçerisindeki %	15,4%	12,1%	33,3%	0,0%	66,7%	15,8%	
	Toplam %	13,5%	1,0%	0,8%	0,0%	0,5%	15,8%	
Toplam	Sayı	344	33	9	4	3	393	
	Cinsiyet İçerisindeki %	87,5%	8,4%	2,3%	1,0%	0,8%	100,0%	
	Soru1 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	87,5%	8,4%	2,3%	1,0%	0,8%	100,0%	

Tablo 3.2.4.1.1. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektelerdir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	19,141 ^a	20	0,513
Olasılık Oranı	19,973	20	0,460
Doğrusal ilişki	4,344	1	0,037
Toplam Sayı	393		

Ki kare 19,141 p değeri 0,513 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektelerdir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 95'i, Öğr. Görevlilerinin % 93,3'ü, Arş. Görevlilerinin % 90,3'ü, Yrd. Doçentlerin % 80,6'sı, Doçentlerin % 86,9'u ve Profesörlerin % 85,5'i hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.2. Çalıştığım kurumda üst ve astlarımla konuşmam engellenir, başkalarına ulaşmam engellenmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru2					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	20	0	0	0	0	20
		Cinsiyet içerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru2 içerisindeki %	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	0	15
		Cinsiyet içerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru2 içerisindeki %	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	125	19	0	0	2	146
		Cinsiyet içerisindeki %	85,6%	13,0%	0,0%	0,0%	1,4%	100,0%
		Soru2 içerisindeki %	36,8%	47,5%	0,0%	0,0%	25,0%	37,1%
		Toplam %	31,7%	4,8%	0,0%	0,0%	0,5%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	61	3	2	0	1	67
		Cinsiyet içerisindeki %	91,0%	4,5%	3,0%	0,0%	1,5%	100,0%
		Soru2 içerisindeki %	17,9%	7,5%	40,0%	0,0%	12,5%	17,0%
		Toplam %	15,5%	0,8%	0,5%	0,0%	0,3%	17,0%
	Doç	Sayı	68	10	3	0	3	84
		Cinsiyet içerisindeki %	81,0%	11,9%	3,6%	0,0%	3,6%	100,0%
		Soru2 içerisindeki %	20,0%	25,0%	60,0%	0,0%	37,5%	21,3%
		Toplam %	17,3%	2,5%	0,8%	0,0%	0,8%	21,3%
Prof	Sayı	51	8	0	1	2	62	
	Cinsiyet içerisindeki %	82,3%	12,9%	0,0%	1,6%	3,2%	100,0%	
	Soru2 içerisindeki %	15,0%	20,0%	0,0%	100,0%	25,0%	15,7%	
	Toplam %	12,9%	2,0%	0,0%	0,3%	0,5%	15,7%	
Toplam	Sayı	340	40	5	1	8	394	
	Cinsiyet içerisindeki %	86,3%	10,2%	1,3%	0,3%	2,0%	100,0%	
	Soru2 içerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	86,3%	10,2%	1,3%	0,3%	2,0%	100,0%	

Tablo 3.2.4.2.1. Çalıştığım kurumda üst ve astlarımla konuşmam engellenir, başkalarına ulaşmam engellenmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	24,953 ^a	20	0,203
Olasılık Oranı	29,230	20	0,083
Doğrusal ilişki	6,232	1	0,013
Toplam Sayı	394		

Ki kare 24,953 p değeri 0,203 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmam engellenmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 100'ü, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 85,6'sı, Yrd. Doçentlerin % 91'i, Doçentlerin % 81'i ve Profesörlerin % 82,3'ü hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.3. Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir.

Çapraz tablolar							
			Soru3				Toplam
			1	2	3	4	
Unvan	Okutman	Sayı	20	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru3 İçerisindeki %	5,5%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru3 İçerisindeki %	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	140	3	3	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	95,9%	2,1%	2,1%	0,0%	100,0%
		Soru3 İçerisindeki %	38,4%	15,8%	37,5%	0,0%	37,1%
		Toplam %	35,5%	0,8%	0,8%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	65	0	2	0	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	97,0%	0,0%	3,0%	0,0%	100,0%
		Soru3 İçerisindeki %	17,8%	0,0%	25,0%	0,0%	17,0%
		Toplam %	16,5%	0,0%	0,5%	0,0%	17,0%
	Doç	Sayı	69	12	2	1	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	82,1%	14,3%	2,4%	1,2%	100,0%
		Soru3 İçerisindeki %	18,9%	63,2%	25,0%	50,0%	21,3%
		Toplam %	17,5%	3,0%	0,5%	0,3%	21,3%
Prof	Sayı	56	4	1	1	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	90,3%	6,5%	1,6%	1,6%	100,0%	
	Soru3 İçerisindeki %	15,3%	21,1%	12,5%	50,0%	15,7%	
	Toplam %	14,2%	1,0%	0,3%	0,3%	15,7%	
Toplam	Sayı	365	19	8	2	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	92,6%	4,8%	2,0%	0,5%	100,0%	
	Soru3 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	92,6%	4,8%	2,0%	0,5%	100,0%	

Tablo 3.2.4.3.1. Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	29,362 ^a	15	0,014
Olasılık Oranı	30,656	15	0,010
Doğrusal ilişki	8,103	1	0,004
Toplam Sayı	394		

Ki kare 29,362 p değeri 0,014 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 100'ü, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 95,9'u Yrd. Doçentlerin % 97'si, Doçentlerin % 82,1'i ve Profesörlerin % 90,3'ü hayır, hiçbir zaman şıkkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.4. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır.

		Çapraz tablolar					
		Soru4				Toplam	
		1	2	3	4		
Unvan	Okutman	Sayı	20	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru4 İçerisindeki %	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru4 İçerisindeki %	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	134	9	2	1	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	91,8%	6,2%	1,4%	0,7%	100,0%
		Soru4 İçerisindeki %	37,4%	32,1%	33,3%	50,0%	37,1%
		Toplam %	34,0%	2,3%	0,5%	0,3%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	65	0	2	0	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	97,0%	0,0%	3,0%	0,0%	100,0%
		Soru4 İçerisindeki %	18,2%	0,0%	33,3%	0,0%	17,0%
		Toplam %	16,5%	0,0%	0,5%	0,0%	17,0%
	Doç	Sayı	65	17	2	0	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	77,4%	20,2%	2,4%	0,0%	100,0%
		Soru4 İçerisindeki %	18,2%	60,7%	33,3%	0,0%	21,3%
		Toplam %	16,5%	4,3%	0,5%	0,0%	21,3%
Prof	Sayı	59	2	0	1	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	95,2%	3,2%	0,0%	1,6%	100,0%	
	Soru4 İçerisindeki %	16,5%	7,1%	0,0%	50,0%	15,7%	
	Toplam %	15,0%	0,5%	0,0%	0,3%	15,7%	
Toplam	Sayı	358	28	6	2	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	90,9%	7,1%	1,5%	0,5%	100,0%	
	Soru4 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	90,9%	7,1%	1,5%	0,5%	100,0%	

Tablo 3.2.4.4.1. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	36,921 ^a	15	0,001
Olasılık Oranı	39,323	15	0,001
Doğrusal ilişki	2,834	1	0,092
Toplam Sayı	394		

Ki kare 36,921 p değeri 0,001 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse;tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 100'ü, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 91,8'i, Yrd. Doçentlerin % 97'si, Doçentlerin % 77,4'ü ve Profesörlerin % 95,2'si hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.5. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümle alay edilmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru5					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	20	0	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru5 İçerisindeki %	5,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru5 İçerisindeki %	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	128	18	0	0	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	87,7%	12,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru5 İçerisindeki %	37,3%	46,2%	0,0%	0,0%	0,0%	37,1%
		Toplam %	32,5%	4,6%	0,0%	0,0%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	62	2	3	0	0	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	92,5%	3,0%	4,5%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru5 İçerisindeki %	18,1%	5,1%	50,0%	0,0%	0,0%	17,0%
		Toplam %	15,7%	0,5%	0,8%	0,0%	0,0%	17,0%
	Doç	Sayı	64	11	3	3	3	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	76,2%	13,1%	3,6%	3,6%	3,6%	100,0%
		Soru5 İçerisindeki %	18,7%	28,2%	50,0%	100,0%	100,0%	21,3%
		Toplam %	16,2%	2,8%	0,8%	0,8%	0,8%	21,3%
Prof	Sayı	54	8	0	0	0	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	87,1%	12,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Soru5 İçerisindeki %	15,7%	20,5%	0,0%	0,0%	0,0%	15,7%	
	Toplam %	13,7%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,7%	
Toplam	Sayı	343	39	6	3	3	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	87,1%	9,9%	1,5%	0,8%	0,8%	100,0%	
	Soru5 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	87,1%	9,9%	1,5%	0,8%	0,8%	100,0%	

Tablo 3.2.4.5.1. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümle alay edilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	43,053 ^a	20	0,002
Olasılık Oranı	45,704	20	0,001
Doğrusal ilişki	7,433	1	0,006
Toplam Sayı	394		

Ki kare 43,053 p değeri 0,002 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümle alay edilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 100'ü, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 87,7'si, Yrd. Doçentlerin % 92,5'i, Doçentlerin % 76,2'si ve Profesörlerin % 87,1'i hayır, hiçbir zaman şıkkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.6. Çalıştığım kurumda etnik kökenimle alay edilmektedir.

Çapraz tablolar								
		Soru6					Toplam	
		1	2	3	4	5		
Unvan	Okutman	Sayı	20	0	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru6 İçerisindeki %	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru6 İçerisindeki %	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Sayı	139	7	0	0	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	95,2%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Yard. Doç	Soru6 İçerisindeki %	38,9%	31,8%	0,0%	0,0%	0,0%	37,1%
		Toplam %	35,3%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	37,1%
		Sayı	63	2	2	0	0	67
	Doç	Cinsiyet İçerisindeki %	94,0%	3,0%	3,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru6 İçerisindeki %	17,6%	9,1%	22,2%	0,0%	0,0%	17,0%
		Toplam %	16,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	17,0%
	Prof	Sayı	61	11	6	3	3	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	72,6%	13,1%	7,1%	3,6%	3,6%	100,0%
		Soru6 İçerisindeki %	17,1%	50,0%	66,7%	100,0%	100,0%	21,3%
	Toplam	Toplam %	15,5%	2,8%	1,5%	0,8%	0,8%	21,3%
Sayı		59	2	1	0	0	62	
Cinsiyet İçerisindeki %		95,2%	3,2%	1,6%	0,0%	0,0%	100,0%	
Toplam	Soru6 İçerisindeki %	16,5%	9,1%	11,1%	0,0%	0,0%	15,7%	
	Toplam %	15,0%	0,5%	0,3%	0,0%	0,0%	15,7%	
	Sayı	357	22	9	3	3	394	
Toplam	Cinsiyet İçerisindeki %	90,6%	5,6%	2,3%	0,8%	0,8%	100,0%	
	Soru6 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	90,6%	5,6%	2,3%	0,8%	0,8%	100,0%	

Tablo 3.2.4.6.1. Çalıştığım kurumda etnik kökenimle alay edilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	51,167 ^a	20	0,000
Olasılık Oranı	48,632	20	0,000
Doğrusal ilişki	10,812	1	0,001
Toplam Sayı	394		

Ki kare 51,167 p değeri 0,000 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda milletimle alay edilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 100'ü, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 95,2'si, Yrd. Doçentlerin % 94'ü, Doçentlerin % 72,6'sı ve Profesörlerin % 95,2'si hayır, hiçbir zaman şikâneti işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.7. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılırim, hakarete uğramaktayım.

Çapraz tablolar								
			Soru7					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	20	0	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru7 İçerisindeki %	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru7 İçerisindeki %	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	143	3	0	0	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	97,9%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru7 İçerisindeki %	38,2%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%	37,1%
		Toplam %	36,3%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	65	0	0	2	0	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	97,0%	0,0%	0,0%	3,0%	0,0%	100,0%
		Soru7 İçerisindeki %	17,4%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	17,0%
		Toplam %	16,5%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	17,0%
	Doç	Sayı	74	6	3	0	1	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	88,1%	7,1%	3,6%	0,0%	1,2%	100,0%
		Soru7 İçerisindeki %	19,8%	46,2%	75,0%	0,0%	100,0%	21,3%
		Toplam %	18,8%	1,5%	0,8%	0,0%	0,3%	21,3%
	Prof	Sayı	57	4	1	0	0	62
		Cinsiyet İçerisindeki %	91,9%	6,5%	1,6%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru7 İçerisindeki %	15,2%	30,8%	25,0%	0,0%	0,0%	15,7%
		Toplam %	14,5%	1,0%	0,3%	0,0%	0,0%	15,7%
Toplam	Sayı	374	13	4	2	1	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	94,9%	3,3%	1,0%	0,5%	0,3%	100,0%	
	Soru7 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	94,9%	3,3%	1,0%	0,5%	0,3%	100,0%	

Tablo 3.2.4.7.1. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılırim, hakarete uğramaktayım.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	32,010 ^a	20	0,043
Olasılık Oranı	31,187	20	0,053
Doğrusal ilişki	6,707	1	0,010
Toplam Sayı	394		

Ki kare 32,010 p değeri 0,043 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılırim, hakarete uğramaktayım sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 100'ü, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 97,9'u, Yrd. Doçentlerin % 97'si, Doçentlerin % 88,1'i ve Profesörlerin % 91,9'u hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.8. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım.

Çapraz tablolar							
			Soru8				Toplam
			1	2	3	4	
Unvan	Okutman	Sayı	20	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru8 İçerisindeki %	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru8 İçerisindeki %	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	146	0	0	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru8 İçerisindeki %	39,4%	0,0%	0,0%	0,0%	37,1%
		Toplam %	37,1%	0,0%	0,0%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	65	2	0	0	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	97,0%	3,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru8 İçerisindeki %	17,5%	14,3%	0,0%	0,0%	17,0%
		Toplam %	16,5%	0,5%	0,0%	0,0%	17,0%
	Doç	Sayı	67	8	8	1	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	79,8%	9,5%	9,5%	1,2%	100,0%
		Soru8 İçerisindeki %	18,1%	57,1%	100,0%	100,0%	21,3%
		Toplam %	17,0%	2,0%	2,0%	0,3%	21,3%
Prof	Sayı	58	4	0	0	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	93,5%	6,5%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Soru8 İçerisindeki %	15,6%	28,6%	0,0%	0,0%	15,7%	
	Toplam %	14,7%	1,0%	0,0%	0,0%	15,7%	
Toplam	Sayı	371	14	8	1	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	94,2%	3,6%	2,0%	0,3%	100,0%	
	Soru8 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	94,2%	3,6%	2,0%	0,3%	100,0%	

Tablo 3.2.4.8.1. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	52,165 ^a	15	0,000
Olasılık Oranı	50,323	15	0,000
Doğrusal ilişki	14,655	1	0,000
Toplam Sayı	394		

Ki kare 52,165 p değeri 0,000 olarak elde edilmiştir Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 100'ü, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 100'ü, Yrd. Doçentlerin % 97'si, Doçentlerin % 79,8'i ve Profesörlerin % 93,5 hayır, hiçbir zaman şıkkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.9. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır.

Çapraz tablolar							
			Soru9				Toplam
			1	2	3	4	
Unvan	Okutman	Sayı	20	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru9 İçerisindeki %	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru9 İçerisindeki %	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	141	4	1	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	96,6%	2,7%	0,7%	0,0%	100,0%
		Soru9 İçerisindeki %	38,3%	19,0%	25,0%	0,0%	37,1%
		Toplam %	35,8%	1,0%	0,3%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	65	2	0	0	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	97,0%	3,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru9 İçerisindeki %	17,7%	9,5%	0,0%	0,0%	17,0%
		Toplam %	16,5%	0,5%	0,0%	0,0%	17,0%
	Doç	Sayı	68	12	3	1	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	81,0%	14,3%	3,6%	1,2%	100,0%
		Soru9 İçerisindeki %	18,5%	57,1%	75,0%	100,0%	21,3%
		Toplam %	17,3%	3,0%	0,8%	0,3%	21,3%
Prof	Sayı	59	3	0	0	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	95,2%	4,8%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Soru9 İçerisindeki %	16,0%	14,3%	0,0%	0,0%	15,7%	
	Toplam %	15,0%	0,8%	0,0%	0,0%	15,7%	
Toplam	Sayı	368	21	4	1	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	93,4%	5,3%	1,0%	0,3%	100,0%	
	Soru9 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	93,4%	5,3%	1,0%	0,3%	100,0%	

Tablo 3.2.4.9.1. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	29,810 ^a	15	0,013
Olasılık Oranı	27,178	15	0,027
Doğrusal ilişki	6,850	1	0,009
Toplam Sayı	394		

Ki kare 29,810 p değeri 0,013 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 100'ü, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 96,6'sı, Yrd. Doçentlerin % 97'si, Doçentlerin % 81'i ve Profesörlerin % 95,2'si hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.10. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlanmaktadır.

Çapraz tablolar								
			Soru10					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	13	7	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	65,0%	35,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru10 İçerisindeki %	4,5%	9,2%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	3,3%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	13	1	1	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	86,7%	6,7%	6,7%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru10 İçerisindeki %	4,5%	1,3%	7,1%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,3%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	104	38	2	1	1	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	71,2%	26,0%	1,4%	0,7%	0,7%	100,0%
		Soru10 İçerisindeki %	35,9%	50,0%	14,3%	11,1%	20,0%	37,1%
		Toplam %	26,4%	9,6%	0,5%	0,3%	0,3%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	54	7	2	2	2	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	80,6%	10,4%	3,0%	3,0%	3,0%	100,0%
		Soru10 İçerisindeki %	18,6%	9,2%	14,3%	22,2%	40,0%	17,0%
		Toplam %	13,7%	1,8%	0,5%	0,5%	0,5%	17,0%
	Doç	Sayı	52	17	9	6	0	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	61,9%	20,2%	10,7%	7,1%	0,0%	100,0%
		Soru10 İçerisindeki %	17,9%	22,4%	64,3%	66,7%	0,0%	21,3%
		Toplam %	13,2%	4,3%	2,3%	1,5%	0,0%	21,3%
Prof	Sayı	54	6	0	0	2	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	87,1%	9,7%	0,0%	0,0%	3,2%	100,0%	
	Soru10 İçerisindeki %	18,6%	7,9%	0,0%	0,0%	40,0%	15,7%	
	Toplam %	13,7%	1,5%	0,0%	0,0%	0,5%	15,7%	
Toplam	Sayı	290	76	14	9	5	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	73,6%	19,3%	3,6%	2,3%	1,3%	100,0%	
	Soru10 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	73,6%	19,3%	3,6%	2,3%	1,3%	100,0%	

Tablo 3.2.4.10.1. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlanmaktadır.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	52,628 ^a	20	0,000
Olasılık Oranı	52,817	20	0,000
Doğrusal ilişki	0,578	1	0,447
Toplam Sayı	394		

Ki kare 52,628 p değeri 0,000 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlıdır sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 65'i, Öğr. Görevlilerinin % 86,7'si, Arş. Görevlilerinin % 71,2'si, Yrd. Doçentlerin % 80,6'sı, Doçentlerin % 61,9'u ve Profesörlerin % 87,1'i hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.11. Çalıştığım kurumda sözüm sürekli kesilmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru11					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	16	4	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru11 İçerisindeki %	5,2%	5,7%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	4,1%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	14	1	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	93,3%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru11 İçerisindeki %	4,5%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	108	34	3	1	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	74,0%	23,3%	2,1%	0,7%	0,0%	100,0%
		Soru11 İçerisindeki %	35,1%	48,6%	33,3%	20,0%	0,0%	37,1%
		Toplam %	27,4%	8,6%	0,8%	0,3%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	58	7	2	0	0	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	86,6%	10,4%	3,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru11 İçerisindeki %	18,8%	10,0%	22,2%	0,0%	0,0%	17,0%
		Toplam %	14,7%	1,8%	0,5%	0,0%	0,0%	17,0%
	Doç	Sayı	56	18	4	4	2	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	66,7%	21,4%	4,8%	4,8%	2,4%	100,0%
		Soru11 İçerisindeki %	18,2%	25,7%	44,4%	80,0%	100,0%	21,3%
		Toplam %	14,2%	4,6%	1,0%	1,0%	0,5%	21,3%
Prof	Sayı	56	6	0	0	0	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	90,3%	9,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Soru11 İçerisindeki %	18,2%	8,6%	0,0%	0,0%	0,0%	15,7%	
	Toplam %	14,2%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	15,7%	
Toplam	Sayı	308	70	9	5	2	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	78,2%	17,8%	2,3%	1,3%	0,5%	100,0%	
	Soru11 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	78,2%	17,8%	2,3%	1,3%	0,5%	100,0%	

Tablo 3.2.4.11.1. Çalıştığım kurumda sözüm sürekli kesilmektedir.

Ki-Kare Testi		
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi
Pearson Ki Kare	35,096 ^a	20
Olasılık Oranı	35,207	20
Doğrusal ilişki	0,286	1
Toplam Sayı	394	

Ki kare 35,096 p değeri 0,020 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda sözüm sürekli kesilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 80'i, Öğr. Görevlilerinin % 93,3'ü, Arş. Görevlilerinin % 74'ü, Yrd. Doçentlerin % 86,6'sı, Doçentlerin % 66,7'si ve Profesörlerin % 90,3'ü hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.12. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırlır ve yüksek sesle azarlanmaktayım.

Çapraz tablolar								
			Soru12					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	20	0	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru12 İçerisindeki %	5,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru12 İçerisindeki %	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	124	13	8	1	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	84,9%	8,9%	5,5%	0,7%	0,0%	100,0%
		Soru12 İçerisindeki %	35,4%	54,2%	50,0%	33,3%	0,0%	37,1%
		Toplam %	31,5%	3,3%	2,0%	0,3%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	64	0	1	2	0	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	95,5%	0,0%	1,5%	3,0%	0,0%	100,0%
		Soru12 İçerisindeki %	18,3%	0,0%	6,2%	66,7%	0,0%	17,0%
		Toplam %	16,2%	0,0%	0,3%	0,5%	0,0%	17,0%
Doç	Sayı	69	8	6	0	1	84	
	Cinsiyet İçerisindeki %	82,1%	9,5%	7,1%	0,0%	1,2%	100,0%	
	Soru12 İçerisindeki %	19,7%	33,3%	37,5%	0,0%	100,0%	21,3%	
	Toplam %	17,5%	2,0%	1,5%	0,0%	0,3%	21,3%	
Prof	Sayı	58	3	1	0	0	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	93,5%	4,8%	1,6%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Soru12 İçerisindeki %	16,6%	12,5%	6,2%	0,0%	0,0%	15,7%	
	Toplam %	14,7%	0,8%	0,3%	0,0%	0,0%	15,7%	
Toplam	Sayı	350	24	16	3	1	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	88,8%	6,1%	4,1%	0,8%	0,3%	100,0%	
	Soru12 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	88,8%	6,1%	4,1%	0,8%	0,3%	100,0%	

Tablo 3.2.4.12.1. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırlır ve yüksek sesle azarlanmaktayım.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	27,095 ^a	20	0,133
Olasılık Oranı	33,348	20	0,031
Doğrusal ilişki	0,220	1	0,639
Toplam Sayı	394		

Ki kare 27,095 p değeri 0,133 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırlır ve yüksek sesle azarlanmaktayım sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değışmesiyle psikolojik tacizin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan Okutmanların % 100'ü, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 84,9'u, Yrd. Doçentlerin % 95,5'i, Doçentlerin % 82,1'i ve Profesörlerin % 93,5'ihayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.13. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru13					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	17	3	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	85,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru13 İçerisindeki %	5,5%	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	4,3%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	13	2	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	86,7%	13,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru13 İçerisindeki %	4,2%	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,3%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	105	39	1	1	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	71,9%	26,7%	0,7%	0,7%	0,0%	100,0%
		Soru13 İçerisindeki %	33,9%	52,7%	16,7%	100,0%	0,0%	37,1%
		Toplam %	26,6%	9,9%	0,3%	0,3%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	53	12	1	0	1	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	79,1%	17,9%	1,5%	0,0%	1,5%	100,0%
		Soru13 İçerisindeki %	17,1%	16,2%	16,7%	0,0%	33,3%	17,0%
		Toplam %	13,5%	3,0%	0,3%	0,0%	0,3%	17,0%
	Doç	Sayı	68	11	3	0	2	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	81,0%	13,1%	3,6%	0,0%	2,4%	100,0%
		Soru13 İçerisindeki %	21,9%	14,9%	50,0%	0,0%	66,7%	21,3%
		Toplam %	17,3%	2,8%	0,8%	0,0%	0,5%	21,3%
	Prof	Sayı	54	7	1	0	0	62
		Cinsiyet İçerisindeki %	87,1%	11,3%	1,6%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru13 İçerisindeki %	17,4%	9,5%	16,7%	0,0%	0,0%	15,7%
		Toplam %	13,7%	1,8%	0,3%	0,0%	0,0%	15,7%
Toplam	Sayı	310	74	6	1	3	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	78,7%	18,8%	1,5%	0,3%	0,8%	100,0%	
	Soru13 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	78,7%	18,8%	1,5%	0,3%	0,8%	100,0%	

Tablo 3.2.4.13.1. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	20,728 ^a	20	0,413
Olasılık Oranı	21,725	20	0,356
Doğrusal ilişki	0,198	1	0,656
Toplam Sayı	394		

Ki kare 20,728 p değeri 0,413 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan Okutmanların % 85'i, Öğr. Görevlerinin % 86,7'si, Arş. Görevlilerinin % 71,9'u, Yrd. Doçentlerin % 79,1'i, Doçentlerin % 81'i ve Profesörlerin % 87,1'i hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.14. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım.

Çapraz tablolar							
			Soru14				Toplam
			1	2	3	4	
Unvan	Okutman	Sayı	20	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru14 İçerisindeki %	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru14 İçerisindeki %	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	117	27	1	1	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	80,1%	18,5%	0,7%	0,7%	100,0%
		Soru14 İçerisindeki %	34,5%	60,0%	12,5%	50,0%	37,1%
		Toplam %	29,7%	6,9%	0,3%	0,3%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	61	3	3	0	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	91,0%	4,5%	4,5%	0,0%	100,0%
		Soru14 İçerisindeki %	18,0%	6,7%	37,5%	0,0%	17,0%
		Toplam %	15,5%	0,8%	0,8%	0,0%	17,0%
	Doç	Sayı	68	12	3	1	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	81,0%	14,3%	3,6%	1,2%	100,0%
		Soru14 İçerisindeki %	20,1%	26,7%	37,5%	50,0%	21,3%
		Toplam %	17,3%	3,0%	0,8%	0,3%	21,3%
Prof	Sayı	58	3	1	0	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	93,5%	4,8%	1,6%	0,0%	100,0%	
	Soru14 İçerisindeki %	17,1%	6,7%	12,5%	0,0%	15,7%	
	Toplam %	14,7%	0,8%	0,3%	0,0%	15,7%	
Toplam	Sayı	339	45	8	2	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	86,0%	11,4%	2,0%	0,5%	100,0%	
	Soru14 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	86,0%	11,4%	2,0%	0,5%	100,0%	

Tablo 3.2.4.14.1. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	25,131 ^a	15	0,048
Olasılık Oranı	30,629	15	0,010
Doğrusal ilişki	0,093	1	0,761
Toplam Sayı	394		

Ki kare 25,131 p değeri 0,048 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 100'ü, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 80,1'i, Yrd. Doçentlerin % 91'i Doçentlerin % 81'i ve Profesörlerin % 93,5'i hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.15. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır.

Çapraz tablolar								
			Soru15					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	16	4	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru15 İçerisindeki %	4,6%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	4,1%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	13	2	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	86,7%	13,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru15 İçerisindeki %	3,8%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,3%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	133	8	4	1	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	91,1%	5,5%	2,7%	0,7%	0,0%	100,0%
		Soru15 İçerisindeki %	38,4%	28,6%	50,0%	14,3%	0,0%	37,1%
		Toplam %	33,8%	2,0%	1,0%	0,3%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	56	6	0	0	5	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	83,6%	9,0%	0,0%	0,0%	7,5%	100,0%
		Soru15 İçerisindeki %	16,2%	21,4%	0,0%	0,0%	100,0%	17,0%
		Toplam %	14,2%	1,5%	0,0%	0,0%	1,3%	17,0%
	Doç	Sayı	68	6	4	6	0	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	81,0%	7,1%	4,8%	7,1%	0,0%	100,0%
		Soru15 İçerisindeki %	19,7%	21,4%	50,0%	85,7%	0,0%	21,3%
		Toplam %	17,3%	1,5%	1,0%	1,5%	0,0%	21,3%
Prof	Sayı	60	2	0	0	0	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	96,8%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Soru15 İçerisindeki %	17,3%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	15,7%	
	Toplam %	15,2%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	15,7%	
Toplam	Sayı	346	28	8	7	5	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	87,8%	7,1%	2,0%	1,8%	1,3%	100,0%	
	Soru15 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	87,8%	7,1%	2,0%	1,8%	1,3%	100,0%	

Tablo 3.2.4.15.1. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	57,840 ^a	20	0,000
Olasılık Oranı	49,506	20	0,000
Doğrusal ilişki	0,147	1	0,701
Toplam Sayı	394		

Ki kare 57,840 p değeri 0,000 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 80'i, Öğr. Görevlilerinin % 86,7'si, Arş. Görevlilerinin % 91,1'i, Yrd. Doçentlerin % 83,6'sı, Doçentlerin % 81'i ve Profesörlerin % 96,8'i hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.16. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır.

Çapraz tablolar								
			Soru16					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	13	7	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	65,0%	35,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru16 İçerisindeki %	4,6%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	3,3%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	11	4	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	73,3%	26,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru16 İçerisindeki %	3,9%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	2,8%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	112	32	0	2	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	76,7%	21,9%	0,0%	1,4%	0,0%	100,0%
		Soru16 İçerisindeki %	39,9%	32,3%	0,0%	33,3%	0,0%	37,1%
		Toplam %	28,4%	8,1%	0,0%	0,5%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	51	11	3	0	2	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	76,1%	16,4%	4,5%	0,0%	3,0%	100,0%
		Soru16 İçerisindeki %	18,1%	11,1%	60,0%	0,0%	66,7%	17,0%
		Toplam %	12,9%	2,8%	0,8%	0,0%	0,5%	17,0%
	Doç	Sayı	50	29	1	3	1	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	59,5%	34,5%	1,2%	3,6%	1,2%	100,0%
		Soru16 İçerisindeki %	17,8%	29,3%	20,0%	50,0%	33,3%	21,3%
		Toplam %	12,7%	7,4%	0,3%	0,8%	0,3%	21,3%
Prof	Sayı	44	16	1	1	0	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	71,0%	25,8%	1,6%	1,6%	0,0%	100,0%	
	Soru16 İçerisindeki %	15,7%	16,2%	20,0%	16,7%	0,0%	15,7%	
	Toplam %	11,2%	4,1%	0,3%	0,3%	0,0%	15,7%	
Toplam	Sayı	281	99	5	6	3	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	71,3%	25,1%	1,3%	1,5%	0,8%	100,0%	
	Soru16 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	71,3%	25,1%	1,3%	1,5%	0,8%	100,0%	

Tablo 3.2.4.16.1. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	27,039 ^a	20	0,134
Olasılık Oranı	28,025	20	0,109
Doğrusal ilişki	2,662	1	0,103
Toplam Sayı	394		

Ki kare 27,039 p değeri 0,134 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan Okutmanların%65'i, Öğr. Görevlilerinin % 73,3'ü, Arş. Görevlilerinin % 76,7'si Yrd. Doçentlerin % 76,1'i, Doçentlerin % 59,5'i ve Profesörlerin %71'ihayır, hiçbir zaman şıkkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.17. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım.

Çapraz tablolar								
			Soru17					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	17	3	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	85,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru17 İçerisindeki %	5,2%	6,2%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	4,3%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru17 İçerisindeki %	4,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	132	14	0	0	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	90,4%	9,6%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru17 İçerisindeki %	40,4%	29,2%	0,0%	0,0%	0,0%	37,1%
		Toplam %	33,5%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	55	8	2	0	2	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	82,1%	11,9%	3,0%	0,0%	3,0%	100,0%
		Soru17 İçerisindeki %	16,8%	16,7%	20,0%	0,0%	28,6%	17,0%
		Toplam %	14,0%	2,0%	0,5%	0,0%	0,5%	17,0%
	Doç	Sayı	56	17	5	2	4	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	66,7%	20,2%	6,0%	2,4%	4,8%	100,0%
		Soru17 İçerisindeki %	17,1%	35,4%	50,0%	100,0%	57,1%	21,3%
		Toplam %	14,2%	4,3%	1,3%	0,5%	1,0%	21,3%
	Prof	Sayı	52	6	3	0	1	62
		Cinsiyet İçerisindeki %	83,9%	9,7%	4,8%	0,0%	1,6%	100,0%
		Soru17 İçerisindeki %	15,9%	12,5%	30,0%	0,0%	14,3%	15,7%
		Toplam %	13,2%	1,5%	0,8%	0,0%	0,3%	15,7%
Toplam	Sayı	327	48	10	2	7	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	83,0%	12,2%	2,5%	0,5%	1,8%	100,0%	
	Soru17 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	83,0%	12,2%	2,5%	0,5%	1,8%	100,0%	

Tablo 3.2.4.17.1. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	36,939 ^a	20	0,012
Olasılık Oranı	42,060	20	0,003
Doğrusal ilişki	12,197	1	0,000
Toplam Sayı	394		

Ki kare 36,939 p değeri 0,012 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha düşük p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmayı şöyle ifade etmek gerekirse; tablodan hareketle ankete katılan Okutmanların % 85'i, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü, Arş. Görevlilerinin % 90,4'ü, Yrd. Doçentlerin %82,1'i, Doçentlerin % 66,7'si ve Profesörlerin % 83,9'u hayır, hiçbir zaman şikkını işaretlemişlerdir.

Tablo 3.2.4.18. Çalıştığım kurumda bana verilen işler sürekli değiştirilmektedir.

Çapraz tablolar								
			Soru18					Toplam
			1	2	3	4	5	
Unvan	Okutman	Sayı	15	5	0	0	0	20
		Cinsiyet İçerisindeki %	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru18İçerisindeki %	4,8%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
		Toplam %	3,8%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	Öğ. Gör	Sayı	15	0	0	0	0	15
		Cinsiyet İçerisindeki %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Soru18İçerisindeki %	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		Toplam %	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Arş. Görv	Sayı	112	31	1	2	0	146
		Cinsiyet İçerisindeki %	76,7%	21,2%	0,7%	1,4%	0,0%	100,0%
		Soru18 İçerisindeki %	35,6%	51,7%	9,1%	50,0%	0,0%	37,1%
		Toplam %	28,4%	7,9%	0,3%	0,5%	0,0%	37,1%
	Yard. Doç	Sayı	57	6	2	0	2	67
		Cinsiyet İçerisindeki %	85,1%	9,0%	3,0%	0,0%	3,0%	100,0%
		Soru18İçerisindeki %	18,1%	10,0%	18,2%	0,0%	50,0%	17,0%
		Toplam %	14,5%	1,5%	0,5%	0,0%	0,5%	17,0%
	Doç	Sayı	62	12	6	2	2	84
		Cinsiyet İçerisindeki %	73,8%	14,3%	7,1%	2,4%	2,4%	100,0%
		Soru18İçerisindeki %	19,7%	20,0%	54,5%	50,0%	50,0%	21,3%
		Toplam %	15,7%	3,0%	1,5%	0,5%	0,5%	21,3%
Prof	Sayı	54	6	2	0	0	62	
	Cinsiyet İçerisindeki %	87,1%	9,7%	3,2%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Soru18 İçerisindeki %	17,1%	10,0%	18,2%	0,0%	0,0%	15,7%	
	Toplam %	13,7%	1,5%	0,5%	0,0%	0,0%	15,7%	
Toplam	Sayı	315	60	11	4	4	394	
	Cinsiyet İçerisindeki %	79,9%	15,2%	2,8%	1,0%	1,0%	100,0%	
	Soru18 İçerisindeki %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam %	79,9%	15,2%	2,8%	1,0%	1,0%	100,0%	

Tablo 3.2.4.18.1. Çalıştığım kurumda bana verilen işler sürekli değiştirilmektedir.

Ki-Kare Testi			
	Test istatistiği	Serbestlik Derecesi	P Değeri
Pearson Ki Kare	31,054 ^a	20	0,054
Olasılık Oranı	35,821	20	0,016
Doğrusal ilişki	0,442	1	0,506
Toplam Sayı	394		

Ki kare 31,054 p değeri 0,054 olarak elde edilmiştir. Çalıştığım kurumda bana verilen görevler sürekli değiştirilmektedir sorusuna verilen cevaplar ki kare testinde 0.05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek p değeri çıktığı için bu soruya verilen cevapta akademik unvanın değişmesiyle psikolojik tacizin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ankete katılan Okutmanların % 75'i, Öğr. Görevlilerinin % 100'ü Arş. Görevlilerinin % 76,7'si, Yrd. Doçentlerin % 85,1'i, Doçentlerin % 73,8'i ve Profesörlerin % 87,1'i hayır, hiçbir şikkını işaretlemişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırmalardan hareketle psikolojik tacizin bütün örgütler için çok önemli bir sorun olarak öne çıktığını görmekteyiz. Psikolojik taciz iş hayatında bu denli sorun iken tabi ki mücadele yöntemleri de geliştirilmiştir ve geliştirilmeye de devam edilmektedir.

Psikolojik taciz ile mücadele yöntemleri bireysel, örgütsel ve yasal olarak şekillenmektedir. Bireysel olarak kişi yılmamalı, motivasyonunu yüksek tutmalı, iş arkadaşlarına bu durumdan söz etmeli ve hukuki haklarının farkında olmalıdır. Örgütsel olarak da yöneticilerin bu konuda duyarlılığı sağlanmalı, yaptırımları ağır bir şekilde düzenlemeli ve durum tam anlamıyla yıkım yapmadan tedbirlerini almalıdır. Yasal olarak da devletin bu konu ile ilgili düzenlemeleri çok büyük bir önem arz etmektedir. İnsanların yaptırımlardan korkup bu olumsuz duruma sebep olmalarının önüne geçilmelidir. Uluslararası örgütlerin yapmış olduğu düzenlemeler ve ülkelerin kendi iç hukuk düzenlemelerinde bu konuya daha fazla yer verilmelidir.

Üniversiteler de alınan önlemler giderek artmasına karşın, yine de yapılan araştırmalardan hareketle psikolojik taciz vakalarının önlenemediğini görmekteyiz. Bu olumsuz durum hangi kurumda olursa olsun bireye örgüte ve o devlete çok büyük maddi ve manevi zararlar vermektedir. Psikolojik taciz vakaları önlenemez ise zaman kaybı ve iş devamsızlıkları artar, bu durumda da ülke ekonomisi büyük zararlar görür. Genel olarak bakıldığında bu olumsuz durum karşısında ülkemizde çeşitli yasal müeyyidelerin çıkarılmasıyla birey ve örgüt bir nebze olsun rahatlamıştır.

Erzurum ili üniversiteleri bazında yapılmış olan bu araştırmada psikolojik tacizin cinsiyete göre değişmediği görülmektedir. Uygulanan 18 soruluk anketin her bir sorusunun cinsiyet faktörüyle analizinde cinsiyet farklılığının olmadığı anlaşılmış ve kadınlar içinde, erkekler içinde psikolojik tacize maruz kalma ihtimallerinin aynı olduğu görülmüştür. Verilen cevaplardan yola çıkarak psikolojik tacizin yok denecek kadar az olduğu görülmüştür. İleride yapılabilecek benzer çalışmalarda cinsiyetin psikolojik taciz üzerindeki etkisi benzer ya da farklı analizler kullanılarak tartışılabilir. Söz konusu çalışmaların periyodik olması da önceki ve sonraki çalışmaların karşılaştırılması ve mevcut durumun sürekli olarak takip edilmesi adına önem arz etmektedir.

Psikolojik tacize maruz kalmanın unvana göre farklılık gösterdiği görülmüş olup, akademik unvanlar arasında bir farklılık olduğu anlaşılmıştır. Uygulanan anketin her bir sorusunun akademik unvanla analizinde psikolojik taciz vakalarının az olduğu görülmüştür. Daha düşük akademik unvanlara yönelik alınacak yeni

tedbirler bu kadrolarda görev yapan personelin daha rahat ve verimli bir çalışma ortamına sahip olmasına yardımcı olabilecektir.

Genel anlamda bulgulardan hareketle Erzurum İli Üniversitelerinde psikolojik taciz vakalarının az olduğu söylenebilir. Araştırmada uygulanmış olan anketler birebir görüşme yoluyla yapılmasına rağmen katılımcıların “kurumumu şikâyet etmek istemiyorum” ve “bir sonuç alabileceğimi düşünmüyorum” gibi birtakım çekinceleri olduğu için durumun anket sonuçlarından daha ciddi düzeyde olduğu belirtilebilir. Söz konusu özel durumlar, ileriki çalışmalarda insanların ruh hali göz önüne alınarak yeniden değerlendirilebilir. Bu bağlamda, ileride yapılacak benzer anket çalışmalarının da gerçeği yansıtmaya oranı daha da artabilecektir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- AKGEYİK Tekin ve GÜNGÖR DELEN Meltem, **Müşteriden Kaynaklanan(psikolojik Taciz) Saldırgan Davranışlar: Market ve Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma**, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 2013,
- AKGEYİK Tekin vd., **Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz**, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 2013,
- BAYRAM Selahattin, **Yeni İş Sağlığı Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012,
- BECEREN Eray ve MUMKULE Ayça, **Duyularım Zorba ve Ben**, Postiga Yayınları, İstanbul 2012,
- BİLGİLİ Abbas, **İşHukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz)**, Öz Baran Ofset, Adana, 2012,
- ÇOBANOĞLU Şaban, **Mobbing İşyerine Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Sistem Matbaacılık, İstanbul, 2005,
- ErichFromm, **İnsandaki Yıkıcılığın Kökenleri**, Çev. Şükrü Alpagut, Payel Yayınevi, İstanbul, 1995,
- JUM. C. **Nunnally, PsychometricTheory**, McGraw-Hill, New York, 1978,
- KARSLIOĞLU YENİ Güldane, **Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz**, Ziraat Grup Matbaacılık, Ankara, 2013,
- KIREL Çiğdem, **Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2008,
- MINİBAŞ-POUSSARD Jale ve İDİĞ-ÇAMUROĞLU Meltem, **Psikolojik Taciz İşyerindeki Kabus**, Nobel Yayın, Ankara, 2009,
- TINAZ Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006,
- TOKAT Bülent vd., **Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Kütahya, 2011,
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadelede İşletme Rehberi**, Matsa Basımevi, Ankara, 2012
- YAMANE Taro, **Statistics; An Introductory Analysis**, Harper&Row, New York, 1967, ; aktaran,Hüseyin Özer, **Nitel Değişkenli EkonometrikModeller: Teori ve Bir Uygulama**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004,

MAKALELER

- ACARASLI Beyhan ve DÜNDAR Gönen, "İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 2008, Cilt:2, 111-120,
- ALTUNTAŞ Ceren, "Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma", **Journal Of Yaşar University**, 2010, Sayı:18(5), 2995-3015,
- ATMAN Ümit, "İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing", **Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi**, 2012, Sayı:3, 157-174,
- AYAN Sezer ve ŞAHBUDAK Ercan, "Üniversitelerde Asistanlara Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği", **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 2012, Cilt:4, 297-310,

- ÇAVUŞ Mustafa Fedai vd., Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, **İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi**, 2015, Cilt:3, Sayı:1, 10-20,
- ÇALIŞ Meral ve TOKAT Bülent, “Örgüt Yapısı ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 2013, Cilt:68, 103-120,
- ÇUKUR Cengiz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, 2012, Sayı:3, 34-48,
- ERDOĞAN Gülnur, “Mobbing(İşyerinde Psikolojik Taciz)”, **TBB Dergisi**, 2009, Sayı:83, 318-352,
- GÖKTÜRK Gamze Yeşim ve BULUT Sefa, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2012, Cilt:21, Sayı:24, 53-70,
- GÜRHAL Nermin, “Yıldırma (Mobbing) ”, **Gazi Üniversitesi Öğretim Üyeleri Derneği**, 2015 Cilt:13, Sayı:1,2, 1-4,
- İLHAN Ümit, “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, **Ege Akademik Bakış**, 2012, Cilt:10, Sayı:4, 1175-1186,
- ILGAZ YILDIRIM Burcu vd., “ Mobbingin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama” **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2014, Cilt:7, Sayı:3, 25-40,
- KARACAOĞLU Korhan ve REYHANOĞLU Metin, “Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli” Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma “ KKTC’deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 2006, Cilt:61, Sayı:4, 145-176,
- KARAKUŞ Hatice, “Hemşirelerde Kurum ve Yönetimin Etkisine Bağlı Olarak Yaşanan Mobbing Davranışları”, **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, 2011, Cilt:3, Sayı:5, 83-102,
- KARCIOĞLU Fatih ve AKBAŞ Sevil, “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2010, Cilt:24, Sayı:3, 139-161,
- LALEOĞLU Ayşegül ve ÖZMETE Emine, “Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Sosyal Politika Çalışmaları**, 2013, Sayı:31, 9-31,
- MERCANLIOĞLU Çiğdem, “Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi” , **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2010, Cilt:2, Sayı:2, 37-46,
- MİMAROĞLU Hande ve ÖZGEN Hüseyin, “Örgütlerde Güncel Bir Sorun Mobbing”, **Sülibf Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2008, Sayı:2, 201-226,
- ÖZAYDIN BÜLBÜL Pelin vd., “Sağlık Çalışanlarında Mobbing: Kamu ve Özel Sağlık Kurum Çalışanlarının Karşılaştırmalı Türkiye Örneği”, **Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi**, 2013, Cilt:1, 1-21,
- ÖZYER Kubilay ve ORHAN Ufuk, “Akademiye Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, **Ege Akademik Bakış**, 2012, Cilt:12, 511-518,
- PALAZ Serap vd., “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırmada; Bandırma Örneği”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2008, Cilt:10, Sayı:4, 41-58,
- PAKIŞ Işıl ve POLAT Oğuz, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Acıbadem Üniversitesi **Sağlık Bilimleri Dergisi**, 2013, Cilt:3, Sayı:4, 211-217,
- PELİT Elbeyi ve KILIÇ İbrahim, “Çalışma Hayatının Bir Sorunu Olarak Mobbing ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Türkiye ve Kazakistan Otellerinde Bir Uygulama”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2014, Sayı:9, 90-126,
- REICHERT Elisabeth, “İşyerinde Mobbing: Sosyal Hizmet Mesleği İçin Yeni Bir Öncelik Alanı”, Çev. Emine Özmete, **Sosyal Politikalar Çalışması**, 2014, Sayı:9, 1-12,

- SAMIRKAŞ Meryem ve ÇALIŞKAN Osman, “Örgütlerde İşyeri Terörü: Yıldırma Kavramı ve Önleme Çabaları”, **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2015, Sayı:7, 27-37,
- SERT Özlem ve AKKOYUNLUWİGLE Y Arzu, “Üniversitelerde Bezdiriyi Dillendirmek”, **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, 2015, Cilt:13, Sayı:51, 8-32,
- ŞAHBUDAK Ercan ve ÖZTÜRK Meral, “İşyerinde Psikolojik Taciz: Cumhuriyet Üniversitesinde Çalışan Akademikler Üzerine Bir Çalışma”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2015, Sayı:2, 146-160,
- ŞENERKAL Rıza ve ÇORBACIOĞLU Sıtkı, “Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2015, 107-135,
- TAŞ İbrahim Ethem ve KORKMAZHATUN, “Kamu Kurumlarında Mobbing: Kahramanmaraş Örneği”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2014, 29-55,
- TAŞKIN Ahmet, “Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, **Çalışma Toplum**, 2015, Sayı:1, 221-258,
- TEMİZEL Yavuz, “Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, **Adalet Dergisi**, 2013, Sayı:45, 188-223,
- TETİK Semra, Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2010, Cilt:12(18), 81-89,
- TINAZPınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ”, **Çalışma ve Toplum**, 2006, Cilt:4, 11-22,
- TINAZ Pınar, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Çalışma ve Toplum**, 2006, Sayı:3, 11-23,
- TOKER GÖKÇE Asiye, “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2012, Sayı:18, 272-286,

İNTERNET MAKALELERİ

- AYDIN İrfan, “Kamu Kurumlarında Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Kurum Sorumluluğu Üniversite Örneği”, **Bölge İdare Mahkemesi**, http://www.irfanaydin.com.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=953:kamu-kurumlarında-psikolojik-taciz-mobbing-ve-kurum-sorumluluğu-üniversite-örneği-ile (Erişim Tarihi: 29.01.2015)
- DEMİR Gökçe, “Hemşirelerin Mobbinge Uğrama Durumlarının Belirlenmesi”, **Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, www.sbedergi.duzce.edu.tr/article/download/1039000102/1039000071 (Erişim Tarihi:28.01.2015)
- KAYA Ali Hüseyin, “Çalışanların Kâbusu Mobbing- Psikolojik Taciz” , **İş ve Sosyal Güvenlik Kurumu**, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/calisanlarin-kabusu-mobbing-psikolojik-taciz/> (Erişim Tarihi: 29.01.2015)
- METE Yar Ali, “Yüksek Öğretim Kurumlarında Psikolojik Yıldırma (Terör): Uygulamalar, Mağdurlar ve Seyirciler”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, http://www.iasstudies.com/Makaleler/1902897403_53Yar%20Ali%20METE-977-993.pdf (Erişim Tarihi: 27.01.2015)

TEZLER

- Aziz Zorlu, Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları ile Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Emre Işık, İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Erman Çetin, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ile Yıldırımaya Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki İlişki, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2011, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Esen Özdemir, İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi; Bir Alan Araştırması, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2010, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Esengül Çomak, İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin, 2011, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Fatime Nur Güler, Farklılıkların Yönetimi Anlayışı Çerçevesinde Mobbing Davranışı: Bolu İli Beyaz Et Sektöründe Bir Araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2012, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Fatma Polat, Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2011, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Fikret Aksoy, Psikolojik Şiddet' in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008, (Yayımlanmamış Doktora Tezi)
- Güldane Karslıoğlu, İşyerinde Mobbing ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Gülten Akman, Türkiye'de Mobbing ile İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Üniversitesi Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırmaları, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Hüseyin Yavuz, Çalışmalarda Mobbing (Psikolojik Taciz) Algısını Etkileyen Faktörler: SdÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2007, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- İrfan Atalay, Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi "Kamu Sektöründen Bir Örnek", Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Muharrem Kocaoğlu, Mobbing Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Murat Yılmaz, Kamu Kurumlarında Yıldırımaya Yol Açan Eylemler; Iğdır İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars, 2008, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Özgür Tunçel, Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2009, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

- Serhat Ocak, Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya Üniversitesi, Edirne, 2008, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Selda Lüleci, Kendini Yaralama Davranışı Olan Ergenlerin Psikiyatrik ve Sosyokültürel Özellikleri, İstanbul, 2007, (yayımlanmamış uzmanlık Tezi)
- Şerife Ekşici, Kurum ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz Eylemleri ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2009, (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi)
- Yusuf Karakaş, Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği), Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2010, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

İNTERNET

- www.oed.org.tr/oed/wp-content/.../04/17_04_2013-mobbingd-1.doc(Erişim Tarihi: 28.01.2015)
- http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/251fba3a0928d91_ek.pdf?dergi=Amme%20%DDdaresi%20Dergisi(Erişim Tarihi: 28.01.2015)
- http://www.sosbilko.net/dergi_YBD/arsiv/ybd-2009/03hasan_ibicioglu.pdf(Erişim tarihi: 29.01.2015)

ANKET

Bu anket “Erzurum İli Üniversitelerinde Akademik Kadrolara Uygulanan Mobbing” (iş yerinde psikolojik taciz) konulu çalışmamın, araştırma kısmıyla ilgilidir. Anketteki soruları cevaplandırırken maddelerden size en uygun olanına göre, her bir cevap seçeneğinin yanındaki kutucuğa (x) işareti koyunuz.

Cevaplarınızın olması gereken değil, var olan durumu yansıtması beklenmektedir. Katkı ve ilginiz için teşekkür ederim.

Mesut KASAP
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz : () Erkek () Bayan
2. Yaş grubunuz : () 21-26 () 27-32 () 33-38 () 39 ve yukarısı
3. Akademik Unvanınız : () okutman () öğretim görevlisi () Araştırma Görevlisi () Yardımcı Doçent Doktor () Doçent Doktor () Profesör Doktor
4. Medeni durumunuz : () Evli () Bekâr () Dul () Boşanmış
5. Kaç yıldır bu kuruluşta çalışıyorsunuz : () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 + yıl
6. Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz : () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 + yıl

	Hayır, hiçbir zaman	Evet, yılda birkaç kez	Evet, ayda birkaç kez	Evet, haftada en az bir kere	Evet, her gün
1. Çalıştığım kurumdaki insanlar benimle konuşmak istememektedirler.					
2. Çalıştığım kurumda üst ve astlarımla konuşmam engellenir, başkalarına ulaşmam engellenmektedir.					
3. Çalıştığım kurumda özel yaşamımla alay edilmektedir.					
4. Çalıştığım kurumda psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için bana baskı yapılmaktadır.					
5. Çalıştığım kurumda dini veya siyasi görüşümla alay edilmektedir.					
6. Çalıştığım kurumda etnik kökenimle alay edilmektedir.					
7. Çalıştığım kurumda müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılırım, hakarete uğramaktayım.					
8. Çalıştığım kurumda fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalmaktayım.					
9. Çalıştığım kurumda gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanmaktadır.					
10. Çalıştığım kurumda kendimi gösterme olanağım kısıtlanmaktadır.					
11. Çalıştığım kurumda sözüm sürekli kesilmektedir.					
12. Çalıştığım kurumda yüzüme bağırılır ve yüksek sesle azarlanmaktayım.					
13. Çalıştığım kurumda yaptığım iş sürekli eleştirilmektedir.					
14. Çalıştığım kurumda sözlü tehditlere maruz kalmaktayım.					
15. Çalıştığım kurumda cinsel ayrımcılık yapılmaktadır.					
16. Çalıştığım kurumda verdiğim kararlar sürekli sorgulanmaktadır.					
17. Çalıştığım kurumda bana verilen önemli işler geri alınır ve önemli faaliyetlerden mahrum bırakılmaktayım.					
18. Çalıştığım kurumda bana verilen işler sürekli değiştirilmektedir.					