

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU
ÖĞRETİM ELEMANLARININ DUYGUSAL TACİZ
(MOBBİNG) FARKINDALIKLARININ
ARAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şükrü BİNGÖL

2012

ONAY SAYFASI

TEŞEKKÜR

Yrd. Doç. Dr. M. Fatih KARAHÜSEYİNOĞLU'na en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Bu tez Yüksek Lisans/ standartlarına uygun bulunmuştur.

Prof.Dr.Emine ÜNSALDI

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Yrd. Doç. Dr. Bilal ÇOBAN'A en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Bu tez Yüksek Lisans/ standartlarına uygun bulunmuştur.

Yrd. Doç. Dr. M. Fatih KARAHÜSEYİNOĞLU

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanı

Yrd.Doç.Dr.Yüksel SAVUCU

Yrd. Doç. Dr. Sabahattin DAĞCI'na en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans/Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd.Doç.Dr.M.Fatih KARAHÜSEYİNOĞLU

Danışman

Yüksek Lisans Sınavı Jüri Üyeleri

Yrd.Doç.Dr.M.FatihKARAHÜSEYİNOĞLU

Yrd.Doç.Dr.Mehmet TURAN

Yrd.Doç.Dr.Serdar ORHAN

Yrd.Doç.Dr.Eyyup YILDIRIM

Yrd.Doç.Dr.Eyyüp NACAR

TEŞEKKÜR

Tez danışmanım olarak çalışmalarım süresince bilgi, görüş ve deneyimlerinden faydalandığım, beni her zaman yüreklendiren, moral veren çok değerli hocam Yrd. Doç. Dr. M. Fatih KARAHÜSEYİNOĞLU'na en içten saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans ders ve tez dönemimde yardımlarını esirgemeyen Sayın Yrd. Doç. Dr. Bilal ÇOBAN'A teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans tez dönemimde akademik bilgi ve deneyimlerini sürekli benimle paylaşan, yol gösteren, her zaman büyük desteğini gördüğüm Sayın Yrd. Doç. Dr. Sabahattin DEVECİOĞLU'na teşekkürlerimi sunuyorum. Tezin veriler kısmının oluşmasında yoğun programlarına rağmen vakit ayırıp görüş ve deneyimlerini, içtenlikle ve samimiyetle paylaşarak bu araştırmaya büyük katkı sunan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının çok değerli öğretim elamanlarına teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans süresince bana gösterdikleri sabır ve destekten dolayı sevgili aileme teşekkür ediyorum.

Her zaman olduğu gibi bu uzun ve meşakkatli süreçte de hiç sıkılmadan, yorulmadan ve sevgiyle yaklaşan, akademik bilgilerini bana aktaran hayatımın geri kalanı olan eşim Hülya BİNGÖL'e teşekkür ediyorum.

Çalışmalarım süresince ihmal ederek zamanından çaldığım en değerli varlığım, biricik kızım KAYRA'ya teşekkür ediyorum.

Şükrü BİNGÖL

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
ONAY SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
1. ÖZET.....	1
2. ABSTRACT	3
3. GİRİŞ	5
3.1. Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramı	7
3.1.1. Duygusal Taciz (Mobbing) Tarihçesi	10
3.1.2. Duygusal Taciz (Mobbing) Tanımı.....	13
3.2. Duygusal Tacizle (Mobbing) İlişkili Kavramlar	20
3.2.1. Stres	21
3.2.2. Çatışma.....	23
3.2.3. Şiddet.....	25
3.3. Duygusal Taciz (Mobbing) Türleri	25
3.3.1. Yukarıdan Aşağıya Duygusal Taciz (Mobbing)	26
3.3.2. Aşağıdan Yukarıya Duygusal Taciz (Mobbing)	27
3.3.3. Eşitler Arası Duygusal Taciz (Yatay Mobbing).....	29
3.4. Duygusal Taciz (Mobbing) Belirtileri	30
3.4.1. Duygusal Taciz (Mobbing) Davranışsal Belirtileri	30
3.4.2. Duygusal Taciz (Mobbing) Fizyolojik Belirtileri	31

3.5. Duygusal Tacizi (Mobbing) Ortaya Çıkaran Nedenler	32
3.6. Duygusal Taciz (Mobbing) Süreci	34
3.6.1. Duygusal Taciz (Mobbing) Sürecinin Aşamaları.....	36
3.6.1.1. Anlaşmazlık Aşaması	37
3.6.1.2. Saldırgan Eylemler Aşaması	38
3.6.1.3. Yönetimin Katılımı Aşaması	39
3.6.1.4. Yanlış Yakıştırmalarla Damgalanma Aşaması.....	39
3.6.1.5. İşine Son Verilmesi Aşaması.....	40
3.7. Duygusal Taciz (Mobbing) Davranışları.....	43
3.8. Duygusal Taciz (Mobbing) Sürecinde Rol Alanlar.....	46
3.8.1. Duygusal Taciz (Mobbing) Uygulayanlar.....	47
3.8.2. Duygusal Taciz (Mobbing) Mağdurları	48
3.8.3. Duygusal Taciz (Mobbing) İzleyicileri	52
3.9. Duygusal Tacizin (Mobbing) Sonuçları	55
3.9.1. Duygusal Tacizin (Mobbing) Çalışanlar Açısından Sonuçları....	55
3.9.2. Duygusal Tacizin (Mobbing) Örgüt Açısından Sonuçları	59
3.10. Duygusal Tacize (Mobbing) Karşı Alınması Gereken Önlemler.....	61
3.10.1. Duygusal Taciz (Mobbing) İle Bireysel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri.....	61
3.10.2. Duygusal Taciz (Mobbing) İle Örgütsel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri.....	65
3.11. Duygusal Tacizin (Mobbing) Hukuksal Boyutu	66
3.11.1. Avrupa Ülkeleri'nde Hukuki Durum	67
3.11.2. Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Hukuki Durum.....	68

3.11.3. Amerika Birleşik Devletleri’nde Hukuki Durum.....	72
3.11.4. Türkiye Cumhuriyeti’nde Hukuki Durum.....	73
4. GEREÇ YÖNTEM	76
4.1. Araştırmanın Modeli	76
4.2. Evren ve Örneklem.....	76
4.3. Veri Toplama Araçları.....	77
4.4. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	78
5. BULGULAR.....	80
5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	80
5.2. Duygusal Tacizin (Mobbing) Alt Boyutları Puan Dağılımı	87
5.3. Duygusal Tacizin (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Demografik Özelliklerin İlişki Dağılımı	88
5.4. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi	113
6. TARTIŞMAVE SONUÇ.....	117
7. KAYNAKLAR	130
8. EKLER.....	136
9. ÖZGEÇMİŞ.....	140

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Duygusal Taciz (Mobbing) Tanımları.....	16
Tablo2.Ülkemizde Kullanılan Duygusal Taciz Kavramları.....	17
Tablo 3.Olağan Bir Çatışma Ortamı İle Duygusal Taciz (Mobbing)Arasındaki Farklılıklar.....	24
Tablo 4.Destekleyici Dinlenme\ Yararlı Bir Dil Kullanma.....	64
Tablo 5.Duygusal Taciz (Mobbing)Ölçeğini Oluşturan Alt Boyutlara İlişkin Özellikler.....	78
Tablo 6. Cinsiyet Dağılımı.....	80
Tablo 7. Medeni Durum Dağılımı.....	81
Tablo 8. Yaş Dağılımı	81
Tablo 9. Boy Dağılımı	82
Tablo 10. Vücut Ağırlıklığı Dağılımı.....	83
Tablo 11. Akademik Unvan Dağılımı.....	83
Tablo 12. İdari Görev Dağılımı.....	84
Tablo 13. İdari Görevlerindeki Konum Dağılımı	85
Tablo 14. Bölümlere Göre Dağılımı	85
Tablo 15. İşyerinde Çalışma Süreleri Dağılımı.....	86
Tablo 16. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutları Puan Dağılımı.....	87

Tablo 17. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle	
Cinsiyet Değişkeni İlişkisi.....	88
Tablo 18. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle	
Medeni DurumDeğişkenleri İlişkisi.....	89
Tablo 19. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Yaş	
Değişkenleri İlişkisi	91
Tablo 20. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Boy	
Değişkenleri İlişkisi.....	95
Tablo 21. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Vücut	
Ağırlığı Değişkenlerinin İlişkisi.....	97
Tablo 22. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle	
Akademik Unvan İlişkisi.....	100
Tablo 23. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle İdari	
Görevinin Olup Olmama Durumu İlişkisi.....	104
Tablo 24. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle İdari	
Görevİlişkisi.....	106
Tablo 25. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Görev	
Yaptığı Bölüm İlişkisi.....	108
Tablo 26. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle	
Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi İlişkisi.....	110
Tablo 27. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları	
Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi.....	112

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Duygusal Tacizin Nedenleri ve Sonuçları	34
Şekil 2. İşyerindeki Duygusal Taciz (Mobbing) Çalışmaları İçin Kuramsal Çerçeve.....	35
Şekil 3. Örgütlerde Duygusal Taciz (Mobbing) Aşamaları.....	37
Şekil 4. Cinsiyet Dağılımı.....	80
Şekil 5. Medeni Durum Dağılımı.....	81
Şekil 6. Yaş Dağılımı	82
Şekil 7. Boy Dağılımı.....	82
Şekil 8. Vücut Ağırlıklığı Dağılımı.....	83
Şekil 9. Akademik Unvan Dağılımı	84
Şekil 10. İdari Görev Dağılımı.....	84
Şekil 11. İdari Görevlerindeki Konum Dağılımı	85
Şekil 12. Bölümlerine Göre Dağılımı	86
Şekil 13. İşyerinde Çalışma Süreleri Dağılımı.....	87
Şekil 14. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutları Puan Dağılımı.....	88

1. ÖZET

Günümüzde işyeri ortamının özelliklerinden biri çalışanlarına değer verilmesi, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlamasıdır. Buna karşın örgütler son yıllarda çalışanlarının duygusal sağlığına ciddi bir tehdit oluşturan duygusal taciz olgusu ile karşı karşıyadır. Duygusal taciz; bir bireye bir veya bir kaç kişi tarafından sistemli biçimde yöneltilen, düşmanca ve ahlak dışı davranışlardır.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin farkındalıklarını belirlemek amacı ile Türkiye’de Yedi Coğrafi bölgeden 14 Üniversitede görev yapan çeşitli akademik unvana sahip 310 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanına Leymann’ın (1993) geliştirdiği Aktop (2006) tarafından uyarlanan “Duygusal Taciz Ölçeği” uygulanmıştır.

Çalışmanın anket formu, demografik özelliklerin belirlendiği ilk kısım ile kendi içerisinde altı alt boyutu olan “Duygusal Taciz” ölçeğinden oluşmaktadır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra, araştırmanın amacına uygun olarak yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, kruskal wallis, korelasyon testleri uygulanarak veriler tablolara dönüştürülmüştür.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal taciz alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarından en yüksek “itibara saldırı”, en az ise “sağlığa doğrudan saldırı” puan ortalamalarının olduğu görülmektedir. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının, cinsiyetlerine, medeni durumlarına boy uzunluklarına, idari görev türlerine ve çalıştıkları bölümlere göre duygusal taciz alt boyut puan ortalamalarının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Fakat öğretim elemanlarının yaşlarına, unvanlarına, idari görevlerinin bulunup

bulunmama durumlarına ve çalışma sürelerine göre duygusal taciz puan ortalamalarının farklılaştığı belirlenmiştir.

Bu bağlamda Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının farkındalıklarının bazı değişkenler açısından farklılaştığı görülmektedir. Sadece öğretim elemanlarının değil diğer pek çok iş alanında farkındalığının geliştirilmesine yönelik çalışmaların artırılması ve özellikle hukuksal boyutta gerekli yasal düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal taciz, Öğretim Elemanları, Mağdur, Beden Eğitimi ve Spor

2. ABSTRACT

A STUDY OF MOBBING AWARENESS LEVELS OF LECTURER'S IN THE SCHOOL OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT

Today one of the common features of a work place environment is to value the employees and to provide a healthy and secure work environment. However, in recent years organizations have been facing the concept of mobbing which constitutes a serious threat against the emotional health of the employees. Mobbing is a hostile and immoral behavior that can be directed by one or multiple persons systematically.

“Mobbing Scale” adapted by Aktop (2006) and developed by Leymann (1993) was applied to 310 Academic Members of Physical Training and Sports High School who work in 14 different universities in Seven Geographic Regions in Turkey in order to determine the awareness of the Academic Members of Physical Training and Sports High School regarding the mobbing.

Questionnaire of the work is formed with the first section that determines the demographic features and the “Mobbing” scale which has six sub-branches. After the obtained data has been transferred to computer percentage, frequency, arithmetic average, standard deviation, kruskal wallis and correlation tests are applied in compliance with the purpose of the research and the data are transformed to tables.

It is seen that Academic Members of Physical Training and Sports High School have the highest score averages regarding the sub-dimensions of mobbing in “attack on prestige” and the lowest score averages regarding “direct attack to

health”. It is determined that mobbing sub-dimension score averages of Academic Members of Physical Training and Sports High School according to their sex, marital status, length, administrative type of duty and the departments they study don’t differentiate. However it has also been determined that mobbing score averages differentiate according to the age, title, administrative position and working hours of the academic members.

With this concern it is seen that mobbing awareness of Members of Physical Training and Sports High School differentiate in terms of certain variants. It is essential that studies should be increased not only for academic members but also for employees in many areas and that necessary legal arrangements should also be made especially in legal terms.

Key Words: Mobbing, Academic Members, Victim, Physical Training and Sports

3. GİRİŞ

Örgütsel yaşam, insanoğlunun zamanının büyük kısmını geçirdiği, sosyal ilişkiler kurduğu, kaçınılmaz bir şekilde “örgütsel stres” olarak kavramsallaştırılan sıkıntıların yaşandığı teşkilatlı yapıdır. İş stresi ya da mesleki stres olarak da adlandırılan kavram, pek çok etkene bağlı olarak değişmektedir. İşyerindeki stres etkenlerinden en az dikkat çeken veya normal olarak karşılanana ise yabancı literatürde “Mobbing” Türkçede “Duygusal Taciz” olarak ifade edilen sosyo-psikolojik durumdur. Duygusal Taciz, bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarda bulunmasıdır (1). Bu şekilde gücün kötüye kullanılması sonucunda, hedef seçilen kişi kendini sarsılmış, tehdit altında kalmış, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hisseder, bu kişinin kendine olan güveni sarsılır.

Duygusal taciz özellikle kamu sektöründe, sosyal aktivitelerde ve eğitim kurumlarında risk faktörü olarak ortalamanın 2.8 katı daha yaygın olarak görülmektedir (2). Türkiye’de yeni bir kavram olmasına rağmen pek çok sektörü kapsayan bilimsel nitelikli çalışmalar yapıldığı da görülmektedir.

Bu araştırma ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu’ndaki öğretim elemanlarının duygusal taciz kavramı ve uygulamalarına ilişkin farkındalığının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının bu konudaki deneyim ve tecrübelerinin belirlenmesi araştırmanın temel dayanağını oluşturmaktadır.

Türkiye’deki eğitim kurumları arasında önemli yeri olan ve spora yön verdiği kabul edilen Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulları’ndaki öğretim

elemanlarının duygusal tacize yönelik farkındalığının artırılması, bu kurumlardaki eğitim kalitesini artırmakla birlikte bilimsel literatüre yeni veriler kazandıracaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda çalışmada öncelikle “mobbing” kavramı açıklanarak mobbing ile ilgili olarak “stres, şiddet ve çatışma” kavramları açıklanmıştır. Duygusal taciz türlerinden bahsedilerek, duygusal tacizin fizyolojik ve davranışsal belirtilerine yer verilmiştir. Araştırmanın takip eden bölümünde ise duygusal tacizi ortaya çıkaran nedenler açıklanarak, duygusal taciz süreci aşama aşama incelenmiştir. Ayrıca duygusal taciz davranışlarından, duygusal taciz sürecinde rolü olanlardan, uygulayanlardan, mağdurlardan ve izleyicilerden bahsedilmiştir. Araştırmanın teorik kısmında son olarak, duygusal tacizin sonuçlarından, duygusal tacize karşı alınması gereken önlemler açıklanarak, duygusal taciz’in hukuksak boyutundan ayrıntılı olarak ABD, Avrupa, Avrupa Birliği ve Türkiye’deki uygulamalarından bahsedilmiştir.

Araştırmanın takip eden bölümünde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarına yönelik üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın yöntemine dair bilgiler verilmiş, ardından elde edilen bulgular, tablolar ve grafikler aracılığıyla sunulmuştur. Son olarak elde edilen bulgulardan ulaşılan sonuçlar, literatür eşliğinde tartışılarak yorumlanmaya çalışılmış, bu doğrultuda da öneriler getirilmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanları duygusal tacizin (mobbing) farkındadırlar. Temel hipotezinden yola çıkılarak geliştirilen çalışmada, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri cinsiyet, unvan, çalışma yılları dikkate alındığında; farklılaşmaktadırmı? Sorularına cevaplar aranacaktır.

3.1 . Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramı

Latince kararsız kalabalık anlamına gelen “*Mobile Vulgus*” kavramlarından türetilmiş “*mob*” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir. Mob kökünün İngilizce eylem anlamı olan mobbing ise psikolojik/duygusal şiddet, kuşatma, taciz, yıldırma, rahatsız etme, sıkıntı verme anlamı taşımaktadır (3).

Almancada ise *mob* kökü, sokaktakiler ve ayaktakımı anlamı taşımaktadır (4). Yine Almanca literatürde mobbing; “anpobeln, uber jemanden herfallen, mobben” anlamlarında; İngilizce “bullying” olarak kullanılan yıldırma sözcüğü ise; Almancada “abschrecken, einschuchtern, erschrecken, terrorisieren” olarak yerlerini almıştır (5).

Zorbalık (Bullying): Peter-Paul Heinemann bullying’i, çocuklardan kurulu bir grubun yalnız bir çocuğa tavır alıp zarar vermesi olarak tanımlamıştır (6). Seline göre zorbalık, düşmanca bir is çevresi yaratan, bir ya da birkaç kişiye yöneltilen, sürekli olarak tekrarlanan hareketler ve davranışlardır. Zorbalıkta, kişi kendisini koruyamamaktadır. Sonuç olarak zorbalık, eşit güce sahip kişiler ya da gruplar arasındaki bir çatışma değildir (7).

İşyeri Zorbalığı (Workplace bullying): İşyeri zorbalığını Doyle, doğrudan ya da dolaylı, sözlü, fiziksel ya da başka türlü; bir ya da daha fazla kişi tarafından iş yerinde ya da iş sırasında bir başka kişi ya da kişilere karşı yürütülen, mantıklı olarak birey ya da bireylerin iş yerindeki itibarını sarsan hareketler olarak sayılabilecek, tekrarlı uygunsuz davranışlar olarak tanımlamaktadır (8).

Adi Zorbalık (Petty Tyranny): Adi zorbalık ise Ashfort, tarafından bir yöneticinin sahip olduğu yetkiyi astlarını aşığlamada, farklı fikirleri susturmada, anlayıp dinlemeden keyfi cezalandırmada kullanarak kendini yüceltmesi davranışı şeklinde belirtir (9).

Taciz (Harassment): Taciz Brodsky'e gore, Bir kişi tarafından başkasına yapılan, ısrarla devam eden, işkence şeklinde olan, kişiyi yıpratın ve hayal kırıklığına uğratan davranışlar olarak tanımlanmıştır (9).

Gölge taciz (Stalking): Gölge taciz, bir insanı kötü niyetli ve planlı bir şekilde ısrarla ve defalarca taciz ve tedirgin etmek olarak tanımlanmaktadır (10).

Psikolojik Taciz (Harcelement psychologique): Şiddeti veya tekrarı ile çalışanın itibarını azaltın, bütünlüğünü bozan eylemler Au bas de L'echelle' ye göre psikolojik tacizdir. Psikolojik taciz eylemleri arasında; hakaret, aşığlama, tehdit, şantaj, doğrudan ya da dolaylı suçlamalar, asılsız imalar, haksız misilleme hareketleri, sürekli şahsi saldırılar yer almaktadır (8).

Moral Taciz (Harcelement Moral): Tekrarı ve sistematikliğiyle bireyin itibarını veya psikolojik ve fiziksel bütünlüğünü bozan, dolayısıyla bireyin işinden taviz vermesine yol açın ya da bireyin iş iliksilerine zarar veren taciz sayılan tüm davranışlar Hirigoyen'e göre moral taciz olarak değerlendirilmiştir (8).

Patronaj (Bossing): Patronaj, herhangi bir fabrikada bir şefin bir personele uyguladığı fiziksel şiddettir (11).

İşyerinde Kalabalık (Workplace incivility): Çalışanların birbirine karşı duymaları gereken asgari saygı kurallarına uymaması durumudur. Burada maruz kalana hedef (target), eylemi gerçekleştirene ise aktör, elebaşı (instigator) denilmektedir. Ayrıca duygusal tacizde sürekli ve kasıtlı hareketler söz konusu iken işyerinde kalabalık kavramında kötü muamele bugün birine iken yarın başka biri olabilmektedir. (6).

Günah Keçisi İlan Etme (Scapegoating): Günah Keçisi ilan etme, Thylefors'e göre bir kişinin veya grubun, bir veya birden fazla bireye, belli bir periyot boyunca ve sürekli olarak olumsuz davranışlarda bulunmasıdır (9).

Sağlığı tehdit eden liderlik (Health endangering leadership): Kile' e göre sağlığı tehdit eden liderlik, bir yönetici tarafından astlarına açık veya gizlice ama sürekli olarak uygulanan, onları utandıran ve taciz eden davranışlardır (9).

İşyeri travması (Workplace trauma): Wilson' a göre işyeri travması, çalışanın maruz kaldığı, başka bir çalışan veya yönetici tarafından sürekli olarak yapılan, istemli ve kötü niyetli davranışlardır. Bu davranışlar mağdurun, işyerine karşı yabancılaşma, adaptasyon sorunu ve izole edilmişlik hislerinin oluşmasına yol açmaktadır (9).

3.1.1. Duygusal Tacizin (Mobbing) Tarihçesi

“Mobbing” kavramı ilk olarak 19. yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından kullanılan, yuvalarını korumaya çalışan ve bu nedenle saldırganın etrafında uçan kuşların gösterdiği tepki ve davranışları ifade etmek için Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Hayvan davranışlarını inceleyen araştırmacılara göre “mobbing”, hayvanlar arasında daha güçlü olan hayvan gruplarına karşı birlikte hareket eden daha güçsüz hayvan gruplarının davranışlarını ifade etmektedir (12). Sonraki yıllarda ise İsveçli bilim adamı Dr.Peter Paul Heinmann, okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele alarak 1972 yılında İsveç’te “Mobbing: Group Violence among Children” adlı kitabını yayımlamış ve çocuklar arasında görülen zorbalık ve şiddet hareketlerinin önü alınamazsa mağdurların, mobbingin sevk ettiği ümitsizlik ve korku nedeniyle intihara yönelebildiğini vurgulamıştır (12).

Çocuklara yönelik araştırmalarda öne çıkan bir diğer isim ise 1970’li yıllarda bu alanda çalışan Norveçli Dan Olweus’dur. Bu araştırmacı, çocuklar arasındaki saldırgan tutumları ifade etmek için zorbalık (bullying) terimini kullanmıştır (8). Ayrıca, Olweus’un 1978’de yayımlanan “Okullarda Saldırganlık” isimli kitabının yıldırma alanında yayımlanan dönüm noktası eserlerden biri olduğu ifade edilmektedir (13).

Mobbing kavramının işyerindeki zorbalıkları araştırmaya yönelik ilk örneklerinin ise 1980’lerde İskandinav ülkelerinde ortaya çıktığı bilinmektedir. 1980’li yıllarda Dr. Heinz Leymann, mobbing terimini iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak için kullanmış ve: “Mobbing, duygusal bir saldırıdır. Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca

ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür.” şeklinde tanımlamıştır (12).

İşyerindeki mobbing davranışları için bu kavramı kullanan diğer ilk araştırmacılar, Einarsen ve Raknes’dir. Bu iki bilim adamının bu kavramı kullanma biçimi Leymann’a benzer olarak, “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” (14) tanımı ile karşımıza çıkmaktadır. Bu yıllardan itibaren 1990’lı yılların ortalarına kadar diğer Avrupa ülkelerinde de bu kavramın kullanılması ve üzerinde akademik araştırmaların yapılması yaygınlaşmıştır.

1980’li yıllardan bu yana yıldırma konusunda özellikle İsveç, Almanya, Fransa ve Norveç gibi gelişmiş ülkelerde pek çok teorik ve ampirik çalışma bulunmaktadır (15). İşyerinde yıldırmaya dikkat çeken belki de en büyük adım 1992’de Almanya’da, Leymann’ın yardımıyla, ilk mobbing kliniğinin açılması ile atılmıştır.

Tim Field ise 1996’da zorbalığı, ‘diğer kimsenin kendine güveni ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı’ olarak tanımlamıştır. Bu tarihlerden sonra hem ABD ve Kanada’da hem de Avrupa’da birçok akademisyen duygusal taciz alanında çeşitli çalışmalar yapmış, boyutlarını belirlemeye çalışmış ve mağdurlarının seslerini duyurmalarına yardımcı olmuştur. İşyerinde cinsel taciz ya da ırk, din, dil ayrımına dayalı tacize karşı yasalar hemen hemen tüm uygar dünya ülkelerinde sabit olduğu için, çalıştıkları yerlerde bu alanlarda tacize uğrayan kesim, kendilerini daha rahat ifade etmekte ve yasalar önünde savunmaya çok daha kararlı görünmektedir. Ancak duygusal taciz olgusu, duygusal tacize

uğrayanların psikolojik dengesini ve kendine güvenini ortadan kaldırma amacına yönelik olduğu için genelde duygusal tacize maruz kalanların hakkını aramak ya da bu durumdan haklı şekilde kurtulmak gibi bir durum olmamaktadır. Bu sebeple de kendilerini yalnız hissetmeleri ve maruz kaldıkları saldırıyı toplumla paylaşamamaları yaygın bir durumdur. Araştırmalar derinleştikçe ortaya çıkan gerçekler ve bu durumun tüm dünyadaki işletmelerde yaygın oluşu konunun sadece akademik araştırmalara konu olmaktan çıkıp yaygınlaşmasını sağlamıştır. 1998 Kasım'ında Oprah Winfrey'in gösterisi zorba patronlara ithaf edilmiş ve duygusal tacize uğrayanların kendi öykülerini anlatmaları istenmiştir (16).

Westhues, 2004'te üniversitelerde yıldırmaı ırdeleyen bir kitap yazmıştır. Bu kitapta, üniversite gibi saygın kurumlarda da öğretim elamanları arasında yıldırmanın yaşandığını örneklerle ortaya koymuştur. Duygusal taciz kavramı günümüzde Avrupa'da, konuşulan pek çok dile yerleşmiş ve yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. İskandinav'ca ve Almanca konuşulan diğer ülkelerde dile yerleşmiştir (17).

Türkiye'de duygusal taciz ve onun hukuki ve sosyal boyutları ile ekonomik etkilerine ilişkin çok az çalışma bulunmakla birlikte duygusal tacizin, çalışma tarihi kadar eski olduğu belirtilmektedir. Kanuni Sultan Süleyman döneminde Hüsrev Paşa'nın intiharı, duygusal tacizin Osmanlı döneminde de görüldüğünün örneği olarak gösterilmektedir(15).

Türkiye'de işyerinde duygusal taciz 2000'li yılların başlarından itibaren tartışmaya açılmış, önceleri yapılan çalışmalar daha çok kavramsal boyutlarda gerçekleşmiştir. Fakat son yıllarda bu sorunla ilgili görgöl araştırmaların sayısında artışın olduğu belirtilmektedir (17).

Türkiye’de kavramın ortaya çıkması, televizyonlara ve gazetelere verilen röportajlar sayesinde tanınmaya başlandığı belirtilmesine rağmen genel anlamıyla konunun medya türlerinde yer bulması sınırlı şekildedir. Bu konuda en çok bilinen yayınların; Tutar (2003), Çobanoğlu (2005) ve Tınaz (2006) tarafından yazılan kitaplar olduğunu söyleyebiliriz. (15).

3.1.2. Duygusal Taciz (Mobbingin) Tanımı

İnsanlar zamanlarının önemli bir kısmını çalıştıkları örgütlerde geçirmektedirler. Fakat bu örgütler belirli zaman sonra çekilmez hal almaktadır. Örgütleri bu denli çekilmez hale getiren en önemli sebeplerin başında ise örgüt içi yaşanan psikolojik ve sosyal problemler gelmektedir. Bu problemlerin birisinin de “mobbing” olduğu, araştırmalar neticesinde görülmektedir(18).

Duygusal taciz, örgütlerde bireylere diğer işgörenler (üstler, eşit düzeydeki işgörenler veya astlar) tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama türü davranışlar anlamında kullanılmaktadır (19). Örgütlerde, çalışma hayatını zorlaştıran bir sorun olarak ortaya çıkan duygusal taciz, çalışanlar veya işverenler tarafından sistemli, planlı ve sürekli olarak tekrarlanan duygusal taciz, baskı veya zorbalık olarak tanımlanmaktadır. Farklı araştırmacılar ülkemiz için oldukça yeni bir kavram olan duygusal tacizi farklı tanımlamalar hatta farklı kavramlar ile açıklamaya çalışmışlardır. Bu konuda tam bir anlaşma sağlanamamış ve bu sorun kullanılan dil ve kültürel özelliklere göre de farklı şekillerde ortaya çıkmıştır (20).

Leymann, (1996:165-184) duygusal taciz kavramını: “Genellikle bir kişiye karşı bir ya da daha fazla birey tarafından sistematik olarak yürütülen, bireyi

sindirmeye yönelik, ahlaki olmayan davranış biçimi olup birey çalışma hayatından dışlamak için kasıtlı olarak yapılan davranış” olarak tanımlamaktadır. Tanımlamadaki tanımlamasında ahlaki olmayan ve bireyin çalışma hayatının dışına itilme amacı dikkat çekmektedir.

Araştırmacıların söz konusu kavramı ifade edebilmek için farklı kavramlar kullandıkları da görülmektedir. Bu kavramları şu şekilde sıralamak mümkündür:

(22)

- Psikolojik şiddet
- Yıldırma
- İşyeri terörü
- Duygusal yıldırma
- Zorbalık
- Duygusal taciz
- Duygusal zorbalık
- Taciz
- Psikolojik terör

Uluslararası Çalışma Örgütü duygusal tacizin tanımını, bir çalışanı veya çalışan grubunu baltalamak için, kinci, zalim, kötü niyetli veya küçük düşürücü girişimleri içeren saldırgan davranışlar olarak tanımlanırken hedef olarak seçilen çalışanın, duygusal tacize maruz kalmasını kapsamakla birlikte, ısrarlı olumsuz sözler veya eleştirileri ve sosyal iletişimde bulunduğu insanlar tarafından dışlanmayı da içermekte olduğu belirtilir (23).

Dünya Sağlık Örgütü ise duygusal tacizi kişi veya gruplara karşı güç kullanarak, bu kişi veya grupların fiziksel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (24).

Duygusal taciz (Mobbing) üzerinde çalışan araştırmacı yazar ve akademisyenler birbirinden farklı terimler kullanırken aynı zamanda farklı tanımlamalar da yapmaktadırlar.

Bu farklılıklara dikkat çekmek ve daha anlaşılır olmasını sağlamak amacıyla Akgeyik ve arkadaşları tarafından oluşturulan tanımlar tablosu kavramın çok boyutlu düşünülmesini sağlayacaktır.

Tablo 1. Duygusal Taciz (Mobbing) Tanımları (24).

Yazar	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	Bir bireyin, bir başkasını yıpratmak, engel olmak veya eziyet etmek için sürekli ve tekrar eden davranışlarda bulunmasıdır. Bu davranışa karşı provoke eder, üzerinde baskı yaratır, korkutur ve sindirir ya da diğer bir anlatımla rahatsız eder.
Leymann (1990, 1996)	Psikolojik Taciz/ Psikolojik Terör (Mobbing/ Psychological Terror)	Çalışma yaşamında psikolojik terör veya psikolojik taciz, bir veya birkaç kişinin genellikle bir kişiye karşı sistematik bir şekilde uyguladıkları agresif ve etik olmayan davranışları içerir. Bu durum kişiyi savunmasız ve çaresiz bir pozisyona iter ve devam eden taciz davranışlarıyla da bu durumdan kurtulması engellenir. Söz konusu davranışlar oldukça sıklıkla yinelenir (istatistiksel tanım: en az haftada bir kez) ve belirli bir süreçte (istatistiksel tanım: en az altı ay) devam eder.
Wilson (1991)	İş yeri Travması (Workplace Trauma)	Bir amirin, algılanan veya gerçek olan, sürekli ve kasti kötü muamelesi sonucu çalışanın öz benliğinin parçalanmasıdır.
Björkqvist, Österman & Hjelt (1994)	İş Tacizi (Work Harassment)	Psikolojik acı vermek amacıyla, herhangi bir nedenden ötürü kendisini savunamayacak olan bir veya birden fazla bireyi hedef alarak tekrarlanan davranışlar.
Einarsen & Skogstad (1996)	Psikolojik Taciz (Bullying)	Psikolojik taciz, bazı iş yerlerinde ve bazı çalışanlar için bir problemdir. Bir durumu psikolojik taciz olarak niteleyebilmek için; belirli bir süredir belirli bir sıklıkta meydana geliyor olması ve bu duruma maruz kalan bireyin kendisini savunma konusunda birtakım sıkıntıları olması gerekmektedir. Her iki tarafın da eşit güce sahip olduğu çatışmalar veya bir defaya mahsus meydana gelmiş münferit olaylar psikolojik taciz olarak nitelendirilemez.
Keashly, Ttrott & MacLean (1994), Keashly (1998)	Kötü Muamele / Duygusal Taciz (Abusive Behaviour/ Emotional Abuse)	Bir veya birden fazla birey tarafından, bir bireye karşı, diğerlerinin rızasını temin etmek için, onu gizliden baltalamak amacıyla yöneltilen, cinsel ya da etnik bir muhtevaya sahip olmayan, sözlü olan ya da olmayan davranışlar.
McGuire & Smith (1998)	(Bullying)	Psikolojik taciz yıkıcı bir davranıştır. Bir birey veya grup tarafından diğerlerine karşı geliştirilen, süreklilik arz eden sözlü, psikolojik ve fiziksel saldırılardır. Birbirinden bağımsız olarak meydana gelen saldırılar, katlanabilir olmasa da psikolojik taciz olarak tanımlanmamalıdır. Sadece sistematik bir şekilde kasıtlı olarak gerçekleştirilen uygunsuz davranışlar psikolojik taciz olarak kabul edilir.
Hoel & Cooper (2000)	Psikolojik Taciz (Bullying)	Bir veya birden fazla bireyin, belirli bir zamandan beri sürekli olarak, bir veya birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılması ve tacize maruz kalan kişinin kendisini savunamaz hale gelmesi durumudur. Bir defaya mahsus meydana gelen vakalar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.
Zapf (1999)	Psikolojik Taciz (Mobbing)	İş yerinde psikolojik taciz, bir kişiye, olumsuz bir konuma düşmesiyle sonuçlanacak şekilde, kötü muamelede bulunma, taciz etme, incitme, dışlama anlamına gelmektedir.
Salin (2001)	Psikolojik Taciz (Bullying)	Bir veya daha fazla kişiye yönelik, düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, sürekli ve tekrar eden olumsuz davranışlardır. Psikolojik tacizin eşit güce sahip taraflar arasında gelişen bir çatışma olmaması dolayısıyla hedef alınan kişi kendisini korumakta zorluk çeker.

Ülkemizde ise, konu üzerine yapılan ilk yayım, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabı, “Mobbing: işyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman Cem Öner toy’un çevirisi ile Sistem Yayımcılık tarafından yayımlanmıştır. Daha sonra 2005 yılından itibaren Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz’ın kitapları takip etmiştir.

Bu yayımlara rağmen ülkemizde mobbing kavram henüz tam oturmamıştır. İşyerinde benzer davranışlar için kullanılan kavramları kullanan yazarlar listesi aşağıda verilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Ülkemizde Kullanılan Duygusal Taciz Kavramları (25)

Osman Cem Öner toy (2003)	İşyerinde Duygusal Taciz
Acar Baltaş (2004)	İşyerinde Yıldırma
Adnan Nur Baykal (2005)	İşyerinde Ruhsal Taciz
Hasan Tutar (2005)	İşyerinde Psikolojik Şiddet
Şaban Çobanoğlu (2005)	İşyerinde Duygusal Saldırı
Gülcan Arpacıoğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Pınar Tınaz (2006)	İşyerinde Psikolojik Taciz

Literatürde mobbing, mobbinge maruz kalan ve mobbingi uygulayan kişiler için kullanılan kavramlar arasında birliktelik sağlanamadığı görülmektedir. Bunlar arasında;

Mobbing için; işyerinde duygusal linç, işyerinde psikolojik terör, işyeri travması, işyerinde zorbalık, duygusal taciz, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, yıldırma, , zorbalık; işyerinde mobbinge uğrayan kişiler için; duygusal tacize uğrayan, yıldırma kurbanı, yıldırma mağduru, mağdur; mobbing uygulayan kişi için; saldırgan, tacizci, duygusal tacizci, mobbing tacizcisi ve zorba kavramlarına yer verildiği görülmektedir.

On üçüncü Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (2005) ise mobbing ile ilintili üç sunum yapılmış ve sunumlarda “Mobbing” yerine “Yıldırma” kavramı kullanılmıştır (25).

Tablo 2’ de anlaşılabacağı üzere yabancı bir kavram olan mobbingin literatürde Türkçesi üzerinde birliktelik sağlanamamıştır. Ancak araştırmacıların kullandığı bu farklı kavramların özünde aynı olguyu ve davranış biçimlerini tanımladığını söylemek yanlış olmaz. Mobbingin Türkçe karşılığı için psikolojik şiddet, duygusal taciz, psikolojik yıldırma ve benzeri kavramlar kullanmak mümkündür. Bu çalışmada ifadelerin hepsi özdeş kabul edilmekle birlikte “Duygusal Taciz” ifadesinin daha anlaşılır olduğu kabul edilmiştir.

İşyerinde duygusal taciz içeren “mobbing” kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. İşyerinde mobbing, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde kişinin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesinin kaçınılmaz olacağı belirtilir (26).

İş yaşamında çeşitli şekillerde duygusal tacize rastlanılmakla birlikte, çalışanın yüzüne karşı bağırılması, yüksek sesle azarlanması, yaptığı işin sürekli eleştirilmesi, sözlü olarak tehdit edilmesi, onu diğer çalışanlardan soyutlayıcı iş verilmesi, onun gülünç duruma düşürülmeye çalışılması; dini, siyasi görüşü ve özel yaşamı ile alay edilmesi, sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işlerin

ona verilmesi, çalışanın işinin sürekli değiştirilmesi, özgüvenini olumsuz etkileyecek işler verilmesi, fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması, doğrudan cinsel tacize maruz bırakılması gibi uygulamalar olduğuna dikkat çekilmektedir (27).

Huber’e göre örgütlerde (dört) farklı birey tipleri, duygusal taciz mağduru olma tehlikesi ile karşı karşıyadır.

- Yalnız bir kişi,
- Acayip bir kişi
- Başarılı bir kişi,
- Yeni gelen bir kişi

İşyerlerinde duygusal tacize maruz kalan çalışanların genel özelliklerine bakıldığı zaman, genellikle başarıları ile ön plana çıkan kişiler olduğu görülmektedir. Duygusal tacize maruz kalan kişilerin yaşı, cinsiyeti, iş sektörü ve meslek türü de etkili faktörler arasındadır (28).

Kişiye etkilemesi açısından duygusal tacizin çeşitli dereceleri mevcuttur. Duygusal tacizin; şiddeti, süresi ve sıklığına ek olarak kişilerin psikolojileri, yetişme şekilleri, geçmiş deneyimleri ve genel koşulları da göz önünde bulundurularak değişik etkilere göre, birinci, ikinci ve üçüncü olarak derecelendirilip tanımlanması uygun bulunmuştur.

Birinci derece mobbing: Birey direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaar veya aynı işyerinde farklı bir yerde tamamen rehabilite edilir.

İkinci derece mobbing: Birey direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve /veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işgücüne geri dönmekte zorlanır.

Üçüncü derece mobbing: Etkilenen birey işgücüne geri dönememektedir. Fiziksel ve ruhsal zarar görürken, rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda olmadığı yalnızca çok özel bir tedavi uygulamasının yararı olacağı belirtilir (29).

Her kurum ve kuruluşta hatalı uygulamalar olabilmekle birlikte bir uygulamanın duygusal taciz olabilmesi için sistematik ve kasıtlı olarak yapılması gerekmektedir. Yani üst, ast ve eşitlerin çalışma arkadaşları ile yaşadığı anlık öfkeler, çatışmalar, geçici darılmalar duygusal taciz olarak kabul edilmemektedir. Birkaç fazla nöbet yazmak ile devamlı aynı kişiye haksızlık yapacak şekilde nöbet yazmak farklı algılanmaktadır. Burada temel kıstas sürekliliktir. Aynı birey ve bireylerden devamlı savunma istenmesi, aynı bireylere ceza verilmesi, işlemediği suçların isnat edilmesi, görevi olmayan konularda haklarında işlem yapılması, duygusal taciz olarak kabul edilmekle birlikte her savunma isteği duygusal taciz olarak algılanmamaktadır. Yapılan işlemlerin devamlılığını ve yanlılığını ispat etmek önemlidir. Örneğin mesai denetimi yöneticilere verilen hak ve görev olduğundan yöneticilerin mesai kontrolü yapması duygusal taciz değildir. Ancak verilen bir görev veya izin sırasında mesai kontrolü yapılıyorsa duygusal taciz olarak kabul edilebilir. Ceza verilme de çalışanlardan devamlı anlamsız savunmalar istenmesinin duygusal taciz olduğu belirtilmektedir.

3.2. Duygusal Tacizle (Mobbing) İlişkili Kavramlar: Duygusal taciz literatürde çok farklı kavramlarla ilişkilendirilmektedir (30, 31, 32). Duygusal taciz kavramının daha anlaşılır hale gelmesi için çatışma, stres ve şiddet kavramları üzerinde durulması gerekliliği dikkat çekici olduğundan duygusal taciz kavramının çatışma, stres ve şiddet kavramları ile ilişkisi üzerinde durulacaktır.

3.2.1. Stres

Araştırma sonuçları, örgütlerde yaşanan duygusal taciz ile çalışanlarda stres yaşanması arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir (33). Stresin, duygusal taciz ile ilişkili bir kavram olduğu kabul edilmekle birlikte, stresin mi duygusal tacizin bir sonucu yoksa duygusal tacizin mi stresin bir sonucu olduğu konusunda bir netlik bulunmamaktadır. Zapf vd. (34) ise duygusal tacizi işletmelerde sosyal stres kaynaklarından biri olarak görmektedir. Duygusal tacizin sosyal stresten farklı yanı, sistemli ve sürekli devam eden bir olgu olmasıdır. Ayrıca, sosyal stres kaynakları bir işletmedeki bütün çalışanları etkileyebilirken, duygusal taciz yalnızca belli bir çalışanı hedef almaktadır (34).

İşyerinde çalışma ve örgütsel ortam kişilerin hayatında önemli yere sahiptir. Çalışanlar, hayatlarının büyük bir bölümünü örgütte ve örgütle ilgili etkinlikleri planlayarak ve eyleme dönüştürerek geçirirler. Örgütsel yaşamla ilgili faaliyetlerin yoğunluğu, örgütsel yaşamda stres yaşanmasına sebep olabilmektedir. Özellikle toplumsal rollerin farklılaşması, çalışanlar arasındaki ilişkilerde anlaşmazlıkların yaşanması, örgütsel ortamda rekabetin olması, çalışanların kendilerini kanıtlama çabası, beklentilerin üst seviyelerde oluşu gibi durumlar, çalışanların ruh sağlığının olumsuz olarak etkilenmesine ve stres yaşamalarına neden olmaktadır. Yaşanan çalışma stresi, kişilerin özel hayatlarındaki zorluklar ve sorunlarla bir araya geldiğinde hem bireysel hem örgütsel anlamda ciddi sorunlar oluşturabilmektedir. Bu ve benzeri sebeplere dayalı olarak, kişilerin sağlığını ve örgütsel verimliliğini etkileyen pek çok sorunun temelinde stresin olduğu ileri sürülebilmektedir (33).

Stres sözcüğü, Latince “Estrictia”, eski Fransızca’da ise “Estrece” kökünden gelmektedir. 17. yüzyılda büyük bela, musibet, dert gibi vurgulanarak kullanılan kavramın anlamı 18. ve 19. yüzyıla doğru farklı şekillerde baskı, güç, gerilim ve direnç gibi değişerek literatürde yerini almıştır. Tıp alanında ise ilk olarak bugünkü anlamına en yakın kullanan, stresörlere karşı organizmanın gösterdiği tepkileri inceleyen ünlü Fransız fizyologu Claude Bernard’tır. Bernard stresi “organizmanın dengesini bozan uyarılar” olarak tanımlamıştır (35).

Bireyin duygusal ya da fiziksel durumuna karşı olası bir tehdit sezdiğinde vücudunda ya da beyinde oluşan tepki de stres olarak tanımlanmaktadır. İnsanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkinin de stres olduğu belirtilmektedir (36).

İşyerlerindeki zayıf psiko - sosyal çevre koşullarının, biyolojik stres tepkileriyle karşılaşabildiği ve bununda öfkeyi stimule ederek öfkenin işyerinin geneline stres olarak yansıdığı belirtilir. Öfke çalışanlar arasında yayıldıkça çalışanlar birbirlerinin sosyal stres sebepleri haline geldiği ve birbirlerini suçlamaya başladığı işyerindeki bu öfke ve stres ortamının da duygusal taciz ortamını kolaylaştıracağı belirtilir. Bu sebeple duygusal taciz kendisi de bir sosyal stres sebebi olup iç çevrede stres tepkileri yaratır ve bu tepkiler sonunda başkaları için de sosyal stres sebebi haline gelebilir (16).

Stresin duygusal tacize yol açan etkileri bulunmaktadır. Yüksek stresli bir iş ortamı duygusal tacizi tetiklediği gibi, işyerinde yaşanan duygusal taciz süreci de stresi tetikleyerek fiziki ve psikolojik etkilere yol açar. Bu nedenle işyerinde

stresi azaltmaya yönelik tedbirlerin işyerindeki duygusal taciz uygulamalarını da azaltacağı üzerinde durulmaktadır (37).

3.2.2. Çatışma

Çatışma olgusu insan yaşantısının her kesiminde olduğu gibi, işletmelerde de varlığı inkâr edilemeyecek bir kavramdır. Zira sosyal bir yapı olan ve insanlardan oluşan işletmelerde zaman zaman çatışmaların yaşanması doğaldır. Çünkü işletmelerde çalışan insanların her biri farklı ortamlarda ve farklı kültürlerde eğitilmiş ve yetiştirilmiş; farklı kişilik ve karakter yapısına sahip; görüşü, düşüncesi, inancı, amacı ve çıkarı farklı olan insanlardır (38).

Çatışma, genel olarak bireylerin bulundukları çeşitli sosyal ortamlarda, istemedikleri durumlarla karşılaşarak zorlanmaları sonucunda ortaya çıkan davranışlar ile duygusal durumları ifade etmektedir (39).

Çatışma, bir seçeneği tercih etmede bireyin ya da bir grubun güçlkle karşılaşması ve bunun sonucu olarak karar verme mekanizmalarında bozulma olarak tanımlanabilmektedir. Karar mekanizmaları, ancak bir örgütsel ortam için söz konusu olabileceğinden bu tanım, örgütsel anlamda bir çatışma tanımıdır (40). Örgütsel çatışma, örgütlerde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlıklar olmakla beraber, örgüt üyelerinin birbirlerine karşı olumsuz davranışlar olarak da tanımlanmaktadır (41).

Çatışma ile işyerinde duygusal taciz kavramları birbirinden farklı anlamları içermektedir. Çatışma, işyerinde yaşanan psikolojik tacize göre kişiler arasında daha kısa süren bir anlaşmazlık durumuyken, işyerinde duygusal taciz ise daha uzun süreli kasıtlı ve sistematik davranışlardan oluşmaktadır.

Örgütlerde çatışma ile duygusal taciz arasındaki fark, ne yapıldığında veya nasıl yapıldığında değil, yapılan davranışın sıklığı ve süresinde ortaya çıkar (21).

İşyerlerinde örgütsel çatışma dört şekilde görülebilmektedir. Bunlar: Bireyin kendi içindeki çatışma, kişilerarası çatışma, grup içi çatışma ve gruplar arası çatışmadır. Bu çatışma türlerinden; ast-üst ilişkilerinde yaşanan hiyerarşik çatışmalar ile eşdüzey yönetici ve çalışanlar arasında ortaya çıkan yatay çatışmalar duygusal tacizle (yıldırma) ilgilidir. İşyerlerinde ast ve üst arasında yaşanan çatışmalar bazen şiddetlenerek ve sistemli bir hal alarak duygusal tacize (yıldırma) dönüşebildiği gibi eş düzeyde çalışanlar arasında yaşanan rekabet, çatışma doğurabilmekte ve eşdeğerler arasında yaşanan bu çatışma da duygusal tacize (yıldırma) dönüşebilmektedir (37).

Gücenmez (2007), olağan bir çatışmanın yaşandığı bir örgüt ile duygusal tacizin uygulandığı bir örgütün özelliklerini şöyle karşılaştırmaktadır.

Tablo 3. Olağan Bir Çatışma Ortamı İle Duygusal Taciz (Mobbing)Arasındaki Farklılıklar

OLAĞAN ÇATIŞMA ORTAMI	DUYGUSAL TACİZ (MOBBİNG) ORTAMI
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hâkimdir.
Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	İleriyi görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir işletme yapısı vardır.	İşletme ile ilgili aksaklıklar vardır.
Bazen çatışma ve sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.

3.2.3. Şiddet

Şiddet; bir kişiye güç veya baskı uygulayarak, isteği dışında bir şey yapmak veya yaptırmak; şiddet uygulama eylemi ise zorlama, saldırı, kaba kuvvet, bedensel ya da psikolojik acı çektirme ya da işkence, vurma, yaralama olarak ifade edilmektedir (43).

Şiddet kelimesi genel anlamda, aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini kaba ve sert davranışı, eylemi nitelendirmektedir. Şiddet özel olarak saldırgan davranışları, kaba kuvveti, beden gücünün kötüye kullanılmasını, yakan, yıkan, yok eden eylemleri; taşlı, sopalı, silahlı, bıçaklı saldırıları, ferde ve topluma zarar eylemlerini kapsamaktadır (44).

İşyerinde şiddet ve işyerinde psikolojik taciz olgularının her ikisinde de güç ve yetki kötüye kullanılmaktadır. Ancak iki olguyu birbirinden ayıran bazı temel noktalar bulunmaktadır. Öyle ki, işyerinde şiddet davranışları genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, açık saçık konuşma ve cinsel taciz gibi ağır suç oluşturan davranışlarla açıklanırken; iş yerinde psikolojik davranışlarının nadiren ağır suç teşkil ettiği öne sürülmektedir. Diğer taraftan işyerinde duygusal taciz, tekrar eden bir dizi davranış olarak tanımlanırken, işyeri şiddetine ise tek bir davranışın bile yeterli olacağı belirtilmektedir (45).

3.3. Duygusal Taciz (Mobbing) Türleri

Duygusal taciz, örgüt içindeki konumuna göre kimi zaman bir yönetici vasıtasıyla, kimi zaman çalışma arkadaşları tarafından, kimi zaman ise astların birlikte hareket etmesi şeklinde vücut bulabilir. Bazen dolaylı yollar kullanılır, teşhisi zorlaştıran bir unsurdur bu. Bazen de direkt saldırganlık şeklinde gerçekleşebilir (46).

Birçok bilimsel çalışmada farklı duygusal taciz türlerinden bahsedilmektedir. Bunlar: “yukarıdan aşağıya duygusal taciz, aşağıdan yukarıya duygusal taciz ve eşitler arası duygusal taciz” olmak üzere üç başlıkta incelenebilmektedir. Bunları aşağıdaki gibi değerlendirmek mümkündür.

3.3.1. Yukarıdan Aşağıya Duygusal Taciz (Mobbing)

Dikey duygusal taciz, üst makamda bulunan biri (amir) tarafından doğrudan mağdura yöneltilen saldırgan davranışlardır. Burada üstün aşırı güç kullanması söz konusu olup sadece sert ve otoriter bir üst değil, çalışanlara eşit davranan üstlerin de duygusal taciz uygulaması mümkündür. Amir, çalışanı üçüncü kişilerin önünde azarlıyorsa, aşağılıyorsa, çalışanların bazılarına yakınlık gösterirken bazılarına soğuk ve mesafeli davranıyorsa o işyerinde duygusal tacizin bulunduğunu söylemek mümkündür (4).

Yukarıdan aşağıya duygusal tacizin en yaygın ve en bilinen nedenlerini Tınazın (2008:118) çalışması ile aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi: Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı halinde amirin kıskançlığı nedeniyle ortaya çıkan durumdur. Üst yönetici, her şekilde astın çalışmasını engellemeye, etkinliğini azaltmaya çalışır. Üst yönetici, kendine kurban olarak basit mekanik bir işte çalışan bireyi seçmişse, daima daha çok iş isteyebilir. Onu tembellik veya yavaşlıkla suçlayabilir. Ancak kendinden emin bir tarzda çalışan; yaratıcılığı ve başarısı yaptığı işlerle kanıtlanan bir başka bireye duyduğu kıskançlık ve çekememezlik nedeniyle hain planlar kurmaya başlayabilir.

Yaş Farkı: Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde üst yönetici, o bireyi örgüt içindeki kendi pozisyonu açısından bir tehdit unsuru olarak algılayıp korku duyabilir ve duygusal tacize başvurabilir.

Kayıрма: Kayırılan kişi üst konumda ise, arkasında onu koruyan birilerinin bulunduğundan emindir, gücüne güvenmektedir ve istediği her şeyi yapmakta özgürdür. Bazen kayırılan kişi ast da olabilir. Bu durumda üstün duygusal taciz için bahanesi zaten hazırdır. Bu bireyin bu konum için yeterli olmadığını veya bu işi hak etmediğini gösterecek tüm uygulamaları sergileyebilecektir.

Politik Nedenler: Politika, iltimas ve kayırmaların yaşanması için çok geçerli bir nedendir. Bu nedenle üst yönetici, bir astına duygusal taciz yapması için son derece geçerli bir durum oluşturma özelliğini de taşımaktadır. Özellikle ast ve üst, birbirlerine karşıt veya düşmanca olan politik görüşlerini açıkça belirtmişlerse, duygusal taciz ortamının oluşması, beklenen durumlar arasındadır.

3.3.2. Aşağıdan Yukarıya Duygusal Taciz (Mobbing)

Duygusal taciz ile ilgili araştırmalarda çok az rastlanan bu duygusal taciz türü, aslında bir otoriteyi tanımama durumudur ve bu davranışlarda bulunanlar çoğu zaman tüm birim çalışanlarından oluşmaktadır (32). Bu durum, üst yöneticinin yetkilerinin, astlar tarafından tartışılır duruma geldiği zaman ortaya çıkar. Duygusal taciz uygulayan kişiler genelde birden fazladır. Duygusal taciz uygulayan kişiler, kişiyi kurumun üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek amacı ile dışlama stratejisini, sabote etme ile beraber kullanırlar. Talimatlara uymaz, bile bile yanlış yaparlar (31).

Aşağıdan yukarıya doğru gerçekleştirilen duygusal taciz genellikle üst kademedeki bireyin otoritesinin sorgulanmasıyla başlamaktadır. Bu durumda tacizi gerçekleştiren tek bir kişiden değil birçok kişiden bahsetmek gerekmektedir. Zira bu tür bir tacizde hedef örneğin bölüm şefi ise (ilk kademe yönetici) tacizde bulunanlar tüm bölüm çalışanlarıdır. Çalışanlar kabullenmedikleri yöneticiye karşı isyan ederek onu soyutlar ve sabote ederler. Bu tür bir davranışa maruz kalan birey için tacizin sonuçları daha ağır olmaktadır. Çünkü birey kendisini temize çıkarmak istediğinde her girişimi sonuçsuz kalmaktadır. İnsan kaynakları yöneticileri de, bu durumda çoğunluğa inanmayı tercih etme eğiliminde olduğundan duygusal tacize maruz kalan kişi üst yönetici de olsa yalnızlaşabilmektedir(24).

3.3.3. Eşitler Arası Duygusal Taciz (Yatay Mobbing)

Eş düzeyde çalışanlar arasında meydana gelen psikolojik şiddet; kişisel çatışmalar, rekabet ve çıkar çatışması gibi çeşitli nedenler sonucu oluşmaktadır. Bunun yanında örgütsel yapı da eşitler arası psikolojik şiddetin meydana gelmesine sebep olabilmektedir. Özellikle yatay organizasyonlarda hakim olan belirsizlik ortamı ve rekabet baskısı aynı unvandaki kişileri karşı karşıya getirebilmektedir. Buna ilave olarak serbest, katılımcı ve düşük kontrol ve müdahale içeren laissez-faire tipi liderliğin hakim olduğu çalışma ortamlarında, üstlerin kişiler arası ilişkilere ve çatışmalara müdahale etmemesi de yatay duygusal tacizin meydana gelmesine neden olmaktadır. Bu duruma müdahalenin olmaması ise duygusal tacizin kabul edilebilir bir durum olduğu izlenimi yaratmaktadır (46).

Yatay duygusal taciz'in nedenlerini Tınaz (2008:135), aşağıdaki gibi özetlemektedir.

Rekabet: Kişinin öz yapısında gizli, genetik bir gereksinimdir. Rekabet gereksinmesini ve duygusunu çok güçlü olarak yaşayan birey, çalışma yaşamında kendisine rakip olacağı duygusuna kapıldığı herhangi bir iş arkadaşına karşı haksız bir duygusal taciz davranışını başlatıp acımasızca uygulayabilir.

Farklı Bir Bölgeden veya Kentten Gelmiş Olma: Bireyin öz kültürüne bağlı gelişen sosyal yaşamının süreci içinde yapılanan kişiliğinin belirli bir parçası olarak edindiği özellikler sonucu oluşur. Örneğin, bireyin geldiği veya doğduğu yer olumsuz yanları ile sık sık vurgulanır ve sonucunda birey, ait olduğu yer ile

özdeşleştirilir. Doğulu batılı gibi aşağılama veya alaycı uygulamalar nedeni ile duygusal taciz yapılabilir

İrkçilik: Bu tarz duygusal taciz, tamamen yaşanan toplumun kültürüyle birlikte çalışılan firmanın kültür ve değer yargılarına bağlı bir olgudur. Sürecin temelinde, kültürel yönden tamamen farklı bir bireye karşı tahammülsüzlük yatmaktadır.

3.4. Duygusal Taciz (Mobbing) Belirtileri

İşyerinde duygusal tacizin varlığına işaret eden belirtileri, davranışsal düzeyde ve fizyolojik düzeyde olmak üzere iki başlık altında incelemek mümkündür.

3.4.1. Duygusal Taciz (Mobbingin) Davranışsal Belirtileri

Mobbinin davranışsal belirtilerini aşağıda gibi sıralamak mümkündür(45-48);

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- İş arkadaşları ile aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden daha fazla olmaya başlar.
- Bireyin sigara kokusu ve dumandan rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Birey, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Birey, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Bireyin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.

- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hissederek.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılı olarak kontrol edilir.
- Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey, sözlü veya yazılı taleplerine yanıt alamaz.
- Birey, çalışma arkadaşları veya üstleri tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Birey, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırılmaz.
- Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde iş görenlerden daha düşük ücret alır (47, 48).

3.4.2. Duygusal Tacizin (Mobbing) Fizyolojik Belirtileri

Mobbinin fizyolojik belirtilerini aşağıda gibi sıralamak mümkündür;

- **Beyinle İlgili:** Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk
- **Deriyle İlgili:** Kaşınma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları
- **Gözlerle İlgili:** Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık
- **Boyun ve Sırtla İlgili:** Boyun kaslarında ve sırtta ağrı
- **Kalple İlgili:** Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi

- **Eklemlerle İlgili:** Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları
- **Sindirim Sistemi ile İlgili:** Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser
- **Solunum Sistemi ile İlgili:** Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları
- **Bağışıklık Sistemi ile İlgili:** Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme (47, 48).

3.5. Duygusal Tacizi (Mobbing'i) Ortaya Çıkaran Nedenler

Çalışanları psikolojik ve fiziksel olarak yıpratıcı ve tükenmişliğe sürükleyen duygusal taciz davranışlarının nedenlerini ortaya koymak oldukça zordur. Çok sayıdaki araştırmacı, yapmış oldukları çalışmalar sonucunda saldırganların bu tür davranışlara yönelmelerini sağlayan çeşitli nedenler tespit etmişlerdir (22). Zapf (33), duygusal taciz olaylarının sadece bir nedene bağlanamayacağını, duygusal taciz davranışı pek çok nedenin ortaya çıkarabileceğini; bu nedenle duygusal tacize bir bütün içinde bakılması gerektiği belirtilmektedir.

Duygusal taciz uygulayan kişiler, buna maruz kalanlar ve ayrıca işyeri koşulları dikkate alındığında, duygusal tacizin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (49):

- Kişiyi grup kurallarına uymak için zorlama
- Düşmanlıktan zevk alma
- Mağdurun psikolojik ve fiziksel acı çekmesinden keyif alma
- Can sıkıntısını gidermeyi isteme

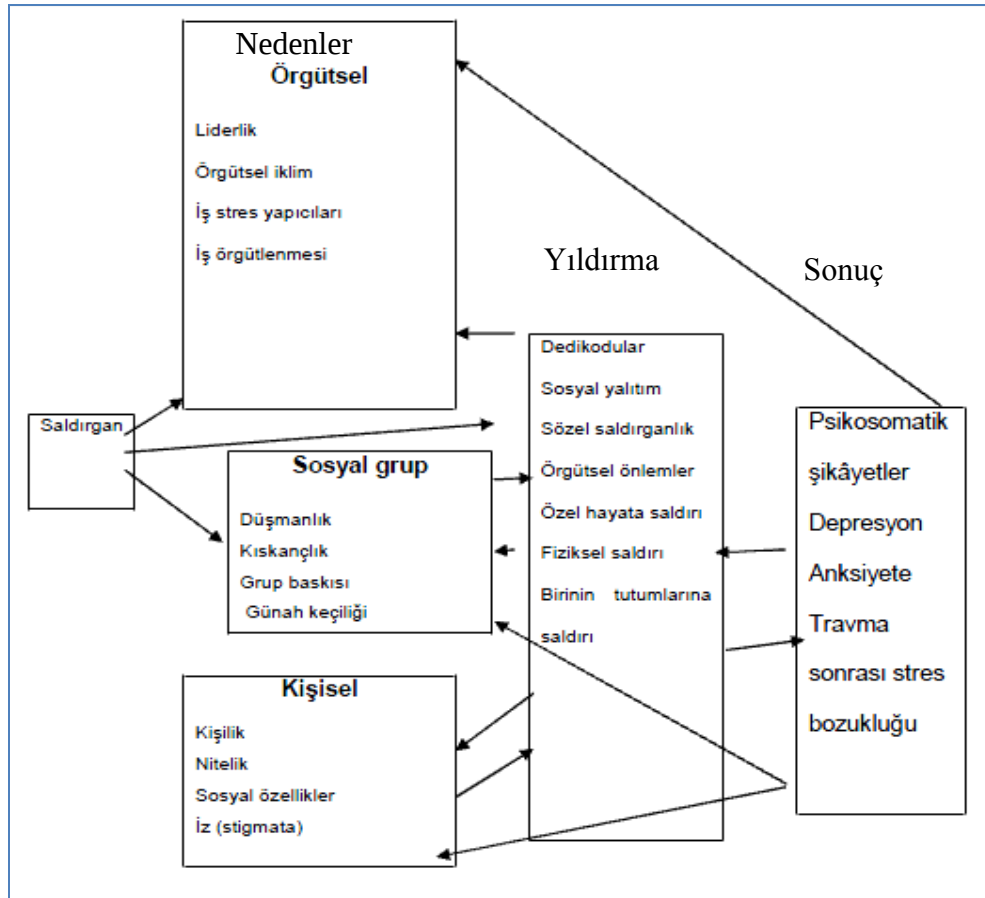
- Kayırmayı teşvik etme
- Çıkar için her yolu güçlü kılma
- Kendi zaaflarını ve açlığını telafi etmeye çalışma
- Bencilce davranma
- Yanıltılmış sosyal içgüdüye sahip olma
- Çalışma planı yetersizliği
- Liderlik davranışlarının yetersizliği
- Mağdurun korunmasız oluşu
- Örgütteki ahlaki standartların yetersizliği

İşletmelerde duygusal tacizle ilgili olarak yapılan araştırmalarda, duygusal tacizin ortaya çıkmasının işletme veya var olan yönetime bağlı ana nedenleri arasında hatalı işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, işletmedeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için çalışanlar arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir. Bu genel nedenlerin dışında işletmelerde duygusal tacize yol açan başlıca örgütsel ve yönetsel nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir (26):

- Duygusal tacizin işletme içi disiplinin sağlanması ve verimin artırılması için bir araç olarak kullanılması
- İnsan kaynakları masraflarının en düşük düzeye çekilmesi
- Hiyerarşik yapının fazlalığı
- İletişim kanallarının zayıflığı
- Çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetiminin yetersizliği
- Yetersiz liderlik
- Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması
- Takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeylerde olması

- İşletme içi değişim eğitimine gereken önemin verilmemesi

Örgütte duygusal tacize neden olabilecek bir faktör, diğer bir örgütte aynı işlevi yerine getirmeyebilir. Şekil 1'de duygusal tacizin nedenleri ve sonuçları arasındaki ilişki gösterilmektedir.



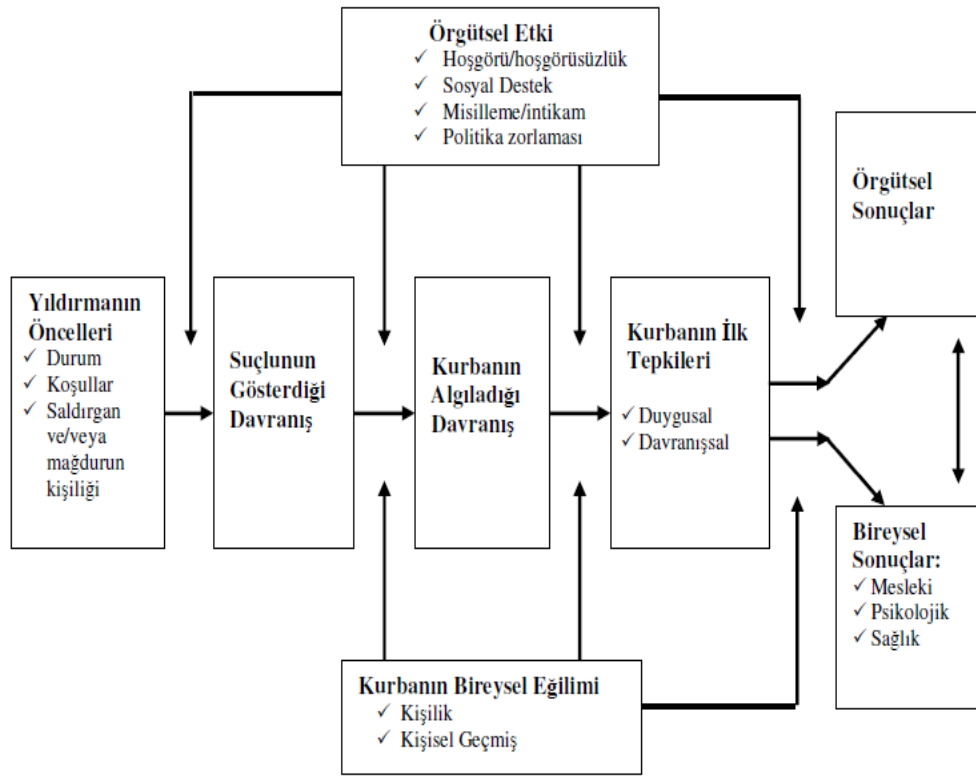
Şekil 1. Duygusal Tacizin Nedenleri ve Sonuçları (50)

3.6. Duygusal Taciz (Mobbing) Süreci

Duygusal taciz, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel duygusal taciz sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar.

Süreç; işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır (51).

Leymann (1996:165-184) başta olmak üzere, araştırmacıların çoğu bu sürecin duygusal taciz olarak adlandırılabilmesi için en az altı ay sürmesi koşulunda birleşmektedirler. Bunun yanında, yıldırma somut hale getiren davranışların planlı bir sıklığı olmalıdır. Duygusal taciz sürecine teorik bir bakış getiren Einarsen'in "Teorik Yıldırma Çerçevesi" şu şekildedir:



Şekil 2. İşyerindeki Duygusal Taciz (Mobbing) Çalışmaları İçin Kuramsal Çerçeve (21)

Duygusal taciz sürecini anlayabilmek için öncelikle örgütte görülen ve duygusal tacizin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Duygusal taciz süresince görülen davranışlar, tek tek ele alındığında, bazıları

negatif olarak görülebilmesine ve bazen de kabul edilemez olarak algılanmasına rağmen; bazıları ise, sadece normal etkileşim davranışları olarak değerlendirilebilir. Hatta bu davranışlar, bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir. Ancak davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir, tehlikeli bir silaha dönüşerek örnek bir duygusal taciz olayının ortaya çıkışını tetikler ve kasıtlı tacize dönüşür (52). Davranışların duygusal taciz olarak kabul görmesi için sistematik ve süreklilik arz etmesi gerekliliği öne çıkmaktadır.

3.6.1. Duygusal Taciz (Mobbing) Sürecinin Aşamaları

Duygusal taciz sürecinin anlaşılabilmesi açısından öncelikle işyerinde görülen ve duygusal tacizin habercisi olan davranışların tespit edilmesi gerekmektedir. Duygusal taciz süresince görülen davranışlar, bazıları tamamen negatif olarak görülebilmesine ve bazen de kabul edilemez olarak algılanmasına rağmen; bazıları ise, sadece normal etkileşim davranışları olarak değerlendirilebilir. Hatta bu davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir. Çoğu zaman bu davranışlar bir duygusal taciz olayının ortaya çıkışını tetikler ve kasıtlı taciz davranışı şeklini alır. Duygusal taciz işyerindeki anormal ya da anti sosyal davranışların alt sınıfları olarak da belirtilmektedir(53).

Duygusal taciz, bir işyerinde birdenbire ortaya çıkmamaktadır. Bu davranış şekli bir süreç halinde devam etmekte ve çeşitli psikolojik faktörler ortaya çıkmakta mobbing mağdurunu olumsuz biçimde etkilemektedir. İşyerinde duygusal taciz çeşitli aşamaları içerir bu aşamalar Şekil 3’ deki gibi bir süreç şeklinde devam eder.



Şekil 3. Örgütlerde Duygusal Taciz (Mobbing) Aşamaları (10)

Yukarıdaki şemada duygusal tacizin nasıl adım adım harekete geçtiği görülmektedir. Basit anlaşmazlıkları çözümlemeye yönelik bir istek olmazsa, duygusal taciz kışkırtılmış olur. Mağdur çözüm aramaya çabaladıkça tacizci sorunu kilitlemeye çalışır. Karşılıklı suçlamalar durumu körükler ve bu durum içinden çıkılmaz bir hal alır.

Lehmann'a (1998:384) göre bir işyerinde ortaya çıkan duygusal taciz; anlaşmazlık, saldırgan eylemler, yanlış yakıştırmalarla damgalanma yönetime katılma ve işe son verme aşamalarından geçmektedir.

3.6.1.1. Anlaşmazlık Aşaması

Bu aşama kritik bir olayla, bir anlaşmazlık ile karakterize edilmektedir. Henüz duygusal taciz ortaya çıkmamıştır ama davranışların duygusal tacize dönüşebilme ihtimali vardır. Bu evrede mağdur herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık duymayabilir. Çalışanların birbirleriyle, yöneticinin astlarıyla

ya da astların üst düzey yöneticileriyle girdikleri önyargıya ve çatışmaya dayalı iletişim, duygusal taciz sürecine olumsuz anlamda destek vermektedir (30, 54).

3.6.1.2. Saldırgan Eylemler Aşaması

Saldırgan davranışlar ve psikolojik saldırılar duygusal taciz dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir. İkinci aşamada mağdura karşı bir karalama kampanyası başlatılmaktadır. Tehlikeli olduğu yönünde söylentiler yayılan mağdur, siyasi ya da dini inançlarıyla alay etme, inançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunma, öz saygısını olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlama, kararlarını sürekli sorgulama, küçük düşürücü isimlerle çağrılma gibi davranışlara maruz kalmaktadır (12,22).

Duygusal taciz uygulayanın tavrı aktif saldırganlıksa, mağdura doğrudan cephe almakta ve amacını mağdura belli etmektedir. Aktif saldırganlığı fark etmek çok daha kolay olduğundan, duygusal taciz uygulayıcısı bellidir ve bunlarla başa çıkmak çok kolay olmaktadır. Pasif saldırganlıkta, duygusal taciz uygulayan mağdura amacını hiç belli etmeden sinsice yaklaşmaktadır. Üstelik mağdura yardım ediyormuş, onu düşünüyormuş gibi izlenim vererek onun güvenini kazanmayı amaçlamaktadır. Böyle bir durumda, mağdur kendisine zarar verecek olan asıl kişinin yakınında olduğunu fark etmemektedir. Onu bir dostmuş gibi görmektedir. Bu şekilde sinsice yapılan düşmanlık kolay fark edilmez ve mağdurun bunu ayırt ederek önlem alması oldukça zor olabilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, duygusal taciz dinamiklerinin yavaşça ve sinsice taarruza geçtiğinin belirtileri olabilmektedir (55).

3.6.1.3. Yönetimin Katılımı Aşaması

Yönetim bu aşamada resmen “olay”ın içine girmektedir. Bir önceki aşamadan sonra, kurbanın herhangi bir hatası veya kusurunu göz önünde bulundurarak, kolaylıkla onun hakkında yanlış hüküm verme eğilimine girmektedir (56).

Bu aşamada yönetim ve çalışma arkadaşları mağdurun işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulmaya ve mağduru damgalamaya çalışan açıklamalar yapmaya başlamaktadır. İşletmenin, duygusal taciz davranışlarını görmezden gelmesi hatta kışkırtması mağdurun işletme gücünü arkasına alan çok sayıda çalışan karşısında kendini çaresiz görmesine ve duygusal tacizin büyümesine neden olmaktadır (31).

3.6.1.4. Yanlış Yakıştırmalarla Damgalanma Aşaması

Duygusal Taciz (mobbing) mağduru, işyerinde karşılaştığı problemler nedeniyle sorunları çözebilmek için psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışırsa ve çalışma arkadaşları veya yönetim bu durumu duymuş ise, özellikle iyi eğitim almamış kişilerin çalıştığı işyerlerinde kişinin durumu hakkında dedikodular veya yanlış yorumlar daha da artarak duygusal taciz mağdurunun üzerinde psikolojik baskının fazlasıyla artmasına neden olmaktadır. Bu aşama özel önem taşımaktadır. Çünkü bu yanlış dedikodular veya yorumlar sonucunda çalışan duygusal taciz mağdurları; “zor insan”, “paranoyak kişilik”, “kişilik bozukluğu olan” veya “akıl hastası” gibi unvanlarla nitelendirilir veya damgalanırlar. Yönetimin yanlış önyargısı ile ayrıca duygusal taciz ile ilgili yeterli bilgilerinin olmaması ve sağlık uzmanlarının yanlış tanıları, bu negatif

döngüyü hızlandırmaktadır. Kişi, iyileşmek amacıyla çeşitli merkezlere gitmek isteyebilir. Ancak aldığı destek veya yardımdan faydalanmasını sağlayıcı bir ortam yaratmak yerine, uzun süreli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır. Bu dördüncü aşamada duygusal taciz mağdurunun iyice psikolojisi bozulur ve sonunda çoğunlukla işten çıkarılması veya zorunlu istifa ettirilmesi sağlanmaktadır (55).

3.6.1.5. İşine Son Verilmesi Aşaması

Çalışanın yaşadığı bu olaylar, travma sonrası stres bozukluğunu tetiklemektedir. İşten kovulmadan sonra duygusal gerilim ve onu takiben psikosomatik hastalıklar devam edebilmektedir (12, 54, 57).

Duygusal taciz uygulayıcıları, duygusal taciz davranışını büyük dikkat ve incelikle uygulamakta ve şiddete uğrayan çalışan işten ayrıldığında, mağdur olarak seçilen çalışanın kusurlu olduğu ve kendi isteğiyle işten ayrıldığı ifade edilmektedir (22).

Örgüt; duygusal tacizi görmezden geldiği, hatta kışkırttığı için mağdur, çok sayıda ve örgütsel gücü arkasına alan kişi karşısında kendini çaresiz görür ve duygusal taciz süreci tamamlanmış olur. Üst yönetimin duygusal tacizi görmezden gelmesi, hatta teşvik etmesi, sendromun büyümesine neden olur (58).

İşyerinde duygusal taciz kavramını formüle eden kişi olarak kabul edilen Leymann Kuzey Avrupa ülkelerine uygun geliştirdiği duygusal taciz sürecinin beş aşaması yukarda aktarılmıştır” (21). Söz konusu bu beş evreyi İtalyan kültürüne uygulayan Harald Ege, Leyman’ın modelini geliştirerek İtalyan toplumuna uygun altı evreli “Ege modeli”ni önermiş ve bu altı evreye ek olarak “sıfır durumu” adını

verdiği bir ön evre ve “çift taraflı yıldırma” olgusunu Leyman’ın beş evresine ekleyerek tanımlamıştır. Bu evreleri şöyle açıklamaktadır (59):

Sıfır Durumu: Bu noktada henüz yıldırma niteliğini kazanmış olmasa da işyerinde yıldırma oluşmasına uygun zemin yaratan ve İtalyan işletmelerinde her zaman var olan ve kabul edilen fizyolojik çatışma anlatılmak istenmektedir. Belli bir kurban seçilmiş değildir. Yoğun mücadelenin, çatışmanın yaşandığı bir ortam söz konusudur. Tartışmalar, suçlamalar, iğnelemeler, başkalarından üstün olunduğunun gösterilmesi için harcanan çabalar işyerinde bu çatışmanın gizli olmadığının göstergeleridir. Pek çok işyerinde, iş arkadaşları arasında varmış gibi gözüken ancak gerçekte var olmayan samimiyet, başarıların takdiri veya resmi ve buz gibi davranışlarla sergilenen ilişkiler “sıfır durumu”nun varlığının gerçekliğini gösterebilir.

Birinci Aşama: Hedefli Çatışma: Mağdur diğer deyişle hedef bu evrede seçilir ve çatışma ona doğru yönlendirilir. Fizyolojik çatışma şekil değiştirir. Amaç artık üstün gelmek değil, karşı tarafı mahvetmektir. Taciz, iş ortamı ile sınırlı değildir ve tacizci, özel yaşama da dil uzatmaya başlar.

İkinci Aşama: Yıldırmanın Başlaması: Saldırgan bireyin davranışları son derece rahatsız edici ve sıkıntı verici olmakla beraber psikosomatik semptomların ortaya çıkmasına neden olmadığı görülür. Mağdur, çalışma ortamında birtakım şeylerin değiştiğini, gerginliklerin yaşandığını, kasıtlı suskunlukların yaratıldığını algılar.

Üçüncü Aşama: İlk Psikosomatik Belirtiler: Bu evrede ilk sağlık sorunları çıkmaya başlar. Sindirim sistemi bozuklukları, dikkat ve hafıza

bozuklukları, baş ağrısı, uykusuzluk, genel sıkıntı, gerginlik ve güvensizlik gibi psikosomatik rahatsızlıklar hissedilir.

Dördüncü Aşama: Yönetimin Hatalı Tutumu: Bu aşamada yıldırma belirtileri iyice ortaya çıkmıştır. Yönetimin yanlış değerlendirmeleri, mağdur aleyhine tutumları söz konusudur. Mağdurun sık sık işe geç gelmesi veya gelmemeye başlaması, artan sağlık izinleri ortaya çıkar.

Beşinci Aşama: Mağdurun Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Bozulması: Kurban, umutsuzluk içinde ve bir çeşit depresyondadır. İlaçlardan medet umar. İlaçlar ve gördüğü tedaviler fayda vermemektedir. En kötüsü, yönetimin yıldırma konusunda bilgisinin olmaması sonucu, bireye yaptığı uyarılar onun durumunu daha da kötüleştirir. Mağdur, tüm olan bitenin suçunu kendisinde arar ve ağır bir depresyona girer.

Altıncı Aşama: Çalışma Yaşamından Ayrılma: İşyerinde yıldırmanın son evresidir. Mağdurun mücadele gücü kalmamıştır. Kendine saldıran kişi ya da kişilerle, her gün aynı ortamda bulunmaya artık tahammülü yoktur. Kendi isteğiyle veya işten atılma ile ya da erken emeklilik veya bazen aşırı olgularda intiharla çalışma yaşamından ayrılma söz konusudur.

Çift Taraflı Yıldırma: Kuzey Avrupa ülkelerinde görülmeyen, ancak İtalyan kültürüne özgü bir olgudur. Harald Ege tarafından süreç içerisinde mağdurun ailesinin oynadığı role bağlı olarak ileri sürülmüştür. İtalyan kültüründe aile bağı, Türk kültüründe olduğu gibi sıkıdır ve yetişkin bireyler de aile korumacılığı kapsamındadır. Dolayısıyla iş yaşamındaki sıkıntılar, koruyucu aile tipi içerisinde giderilmeye, çözüm bulunmaya çalışılır. Aile, yıldırmaya uğrayan bireyin ilk sığınma yeridir. Aile elindeki imkânlarla yıldırmaya uğrayan mağdura

yardım sunabilir. Ancak zamanla ailenin de davranışlarında değişiklikler olabilir, mağduru ailenin bütünlüğü ve sağlığının tehdidi olarak görebilir. Aile üyeleri mağduru beceriksiz, başarısız olarak algılar ve farkında olmadan işyerindeki yıldırmaya ortak olur. Mağdur, aile desteğinin de kaybolmasıyla tam bir yalnızlık, çaresizlik ve dışlanmışlık hisseder. İşyeri ve ailedeki yaşanan acılar, birey için çift taraflı yıldırmayı oluşturur.

3.7. Duygusal Taciz (Mobbing) Davranışları

Duygusal taciz mağdurlarının karşılaşılabilecekleri olası duygusal taciz davranışları, Leymann tipolojisi tanımıyla aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (12):

İlk aşama: İletişim Biçimi ve Etkileri:

1. Astın kendini ifade etmesi duygusal tacizci üst tarafından sınırlandırılır
2. Toplantılarda sözü kesilir ve sözüne önem verilmez
3. Çalışma arkadaşlarıyla diyalog olanakları sınırlandırılır
4. Azarlama ve karalama gibi eylemlere maruz bırakılır
5. Başarıları görmezlikten gelinir ve başarısızlıkları abartılır
6. Özel yaşamı sürekli eleştirilir
7. Telefonla taciz ve rahatsız edilir, sözlü olarak tehdit edilir

İkinci Aşama: Sosyal İlişkilere Saldırı:

1. Zayıf kişilikli insanlar “güç”ten yana tavır takınarak, duygusal taciz kurbanıyla ilişkilerini asgari düzeyde tutarlar.
2. Şikâyet kanalları sınırlandırılmaya çalışılır.
3. Diğer çalışanlardan izole edilir ve mağdurla yakın ilişki kurmaya çalışanlara iyi gözle bakılmaz. Onun da bir duygusal taciz kurbanı olma riskinden söz edilir.

4. Mağdur görmezlikten gelinir “yokmuş” gibi davranılır, haklarına ve kişiliğine saygı gösterilmez.

Üçüncü Aşama: İtibara Saldırı:

1. Mağdura karşı bir karalama kampanyası başlatılır.
2. Asılsız dedikodu çıkarılır, çeşitli iftiralara maruz bırakılır.
3. Alaya alınır, başarıları küçümsenir ve başarılarının nedeni dış faktörlerde aranır. Herhangi bir kusuru ile alay edilir ve kusurları kendi kişisel faktörleriyle izah edilmeye çalışılır.
4. Psikolojik sağlığı konusunda ileri geri konuşulur. “Tehlikeli” olduğu yönünde dedikodu yayılır.
5. Siyasi ya da dini inançlarıyla alay edilir. İnançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunulur.
6. Öz saygısını olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanır.
7. Kararları sürekli sorgulanır. Dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır.
8. Küçük düşürücü isimlerle çağrılır, unvanları göz ardı edilir ve kendisine karşı saygısız bir dil kullanılır.

Dördüncü Aşama: Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı:

1. Mağdura önemli görevler verilmez, yetkileri sınırlandırılır. Mağdur, haklarından mahrum bırakılır. Her hakkına yargı yoluyla ulaşmaya zorlanır. Lehine olan kararların uygulanması kasıtlı olarak geciktirilir.
2. Yeteneklerinden daha önemsiz ve öz saygısını olumsuz yönde etkileyen görevler verilir.

3. İstifaya zorlamak ve gözden düşürmek için niteliğinden daha düşük yerlerde önemsiz görevler verilir.

Beşinci Aşama: Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırıları:

1. Mağdur, fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır.
2. Bayan mağdurlar ima yoluyla, sözle veya fiili olarak cinsel tacize maruz bırakılır.

Yukarıda sayılan faktörlerden de anlaşılacağı üzere duygusal taciz kısaca; yaşı, ırkı, cinsiyeti, inancı, uyruğu veya herhangi bir nedenle mağduru rahatsız etme ve her tür kötü muameleyle başlayan ve derinleşen sistematik bir psikoterördür. Duygusal taciz süreci, ya kişinin benliğini öldürüp koşulsuz itaatini sağlamakla veya istifasıyla sonuçlanır.

Bastırma, sindirme, bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle uygulanan yıldırma, iş tatminsizliğinin, örgütsel çatışma ve verimsizliğin temel kaynağı olarak görülmektedir. Ayrıca, görgül ve teorik çalışmalar neticesinde Zapf, duygusal taciz davranışlarını beş grupta toplamıştır. Bunlar (60):

1. İşle ilgili duygusal taciz: Kişinin görevinin sürekli değiştirilerek veya çok zor görevler verilerek performansının olumsuz etkilenmesi
2. Sosyal izolasyon: Kişiye kendini diğer insanlardan ayrı hissettirip kişinin kendisini çevresindeki herkesten aşağı ya da farklı görmesini sağlamak
3. Dedikodu yaparak, alay ederek veya hakaret ederek kişinin özel hayatına yapılan saldırılar
4. Sözel tehditler: Toplum içinde kişiye bağırarak ya da sürekli eleştirerek küçük düşürmek
5. Fiziksel şiddet veya buna benzer davranışlarda bulunmak

İşyerinde yaşanan mobbin davranışlarını aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (28):

- Aslında olmayan hataları bulup çıkartmak
- Sözle olmayan (ters bakış beden diliyle) tacizde bulunmak
- Toplantılarda fikirleri aşağılamak, “Çok saçma!” gibi
- İzole etmek, uzaklaşmak, uzaklaştırmak
- Duygu ve ruh halinde iniş-çıkışlar yaşatmak
- Kendisinin bile uymadığı saçma ve katı kurallar koymak
- Başarılı işleri açıkça yok saymak
- Sürekli olarak ve sertçe hedefler konusunda eleştirmek
- Taciz ettiği kişiye karşı diğerlerini örgütlemek

3.8. Duygusal Taciz (Mobbing) Sürecinde Rol Alanlar

Duygusal taciz, kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen bir olgudur. Mobbing mağduru olmaya aday bireyleri tanımlayan bir sınıflama, henüz geliştirilmiş değildir. Herkes, potansiyel bir duygusal taciz mağdurudur (47).

Çalışma yaşamında yer alan herkes, işyerinde duygusal taciz sürecine maruz kalmaya adaydır, denilebilir. Duygusal taciz, işyerinde psikolojik şiddet silahıyla gerçekleştirilen bir savaş olarak kabul edilmiştir. Daima saldırganın isteği doğrultusunda seçilen bir mağdurun mevcut olması nedeniyle bu savaşta yer alan tarafların şartları kesinlikle eşit değildir. Şartları eşit olmayan bu tarafları üç başlık altında toplanabilmektedir (61):

1. Duygusal taciz uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler)
2. Duygusal taciz mağdurları (kurbanlar)
3. Duygusal taciz izleyicileri

Dolayısıyla çalışma yaşamında herkes, bu roller bağlamında duygusal taciz olgusu içinde rol almaya adaydır. Kendine ait rolü oynayan bu üç grubun her birinin kendi özelliği ve etkinliği var olup aynı zamanda birbirlerini de etkilemektedirler (47).

3.8.1 Duygusal Taciz (Mobbing) Uygulayanlar

Duygusal taciz uygulayanlar; iki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanı seçen, bir duygusal taciz ortamı yakaladıkları zaman, çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni yapan, duygusal tacizin, karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden, hiçbir sorumluluk duygusu duymayan, sadece suçsuz olduklarına inanmakla kalmayıp aynı zamanda iyi bir şey yaptıklarını da zanneden, suçu başkalarına yükleyen, sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir (62).

Gerçek anlamda duygusal taciz davranışı uygulayan kişiler bu grupta yer almaktadır. Bu grup içinde en sık rastlanan saldırgan tipler ise (63, 64):

- **Narsisist Mobbingciler:** Narsist kelimesi kendi çıkarları doğrultusunda ve ben merkezli hareket eden insanların ruh halini ifade etmek için kullanılmaktadır. Kendi acılarını ve aslında reddettikleri iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek denge kurmaya çalışan tiplerdir. Bu kişiler kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir varlık olarak gördükleri için, her şeyi hak ettiklerine inanmaktadırlar.

- **Hiddetli Mobbingciler:** Bu kişiler, içlerindeki öfkeyi engelleyemedikleri ve problemleriyle başa çıkmayı çoğunlukla başaramadıkları için başkalarıyla uğraşan

tiplerdir. Bu grupta yer alan kişiler diğer kişilerin duygu ve düşüncelerini aşağılamakta, hedef aldıkları kişileri, işlerini kaybetmek veya işlerini değiştirmekle tehdit etmekte ve her şeyin onların söylediği şekilde yapılmasını istemektedirler.

• **İki Yüzlü Yılan Mobbingciler:** Başkalarının üstünlüğünü, başarılarını ya da yükselmelerini hazmedemedikleri için devamlı yeni kötülüklerin peşinde olan kişiler bu grup içinde yer almaktadır. Bu kişilerin en önemli özellikleri; karşısındakini strese sokmak ve mahvetmek için devamlı yeni yollar aramaları, ayrıca bu süreçte yaptıkları her şeyin bilincinde olmaları, saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümsemeleridir.

• **Megaloman Mobbingciler:** Bu gruptaki kişilerin kendilerini diğer insanlardan üstün görmeleri kişiliklerinin en önemli özellikleri arasındadır. Bu kişiler kendilerine olan güvensizliklerini, başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansıtmaktadır.

• **Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler:** Çalışma yaşamı dışında yaşanan tüm olumsuz duygular, tüm yetersizlikler ya da kötü deneyimler, bu kişiler tarafından işyerinde başkalarına yansıtılmaktadır.

3.8.2. Duygusal Taciz (Mobbing) Mağdurları

Leymann'a (1996:165) göre mağdur, kendisinin mağdur olduğunu hissedendir. Uluslararası düzeyde yapılan tüm çalışmalarda sonuçlarının birleştiği ortak nokta işyerinde gerçekleşen duygusal taciz mağdurlarının diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır. Ancak mağdurlar açısından belli bir profil belirlemek mümkün değildir. Nitekim

Leymann, insanların duygusal tacizden önce ne durumda olduklarını belirleyecek bir araştırmanın var olmamasından dolayı böyle bir görünüşün oluşturulamayacağını söylemektedir (65).

Duygusal tacize maruz kalan kişilerin durumlarını daha iyi anlayabilmek için diğer iş görenler tarafından nasıl konumlandırıldıklarını da anlamak gerekir. Mağdur bazen yalnız, bazen sadece farklı, çoğu zaman başarılı bazen de organizasyona yeni katılmış birisi olabilir.

- **Yalnız Kişiler:** Bazı çalışanlar her gün gözlerinin önünde cereyan eden haksızlıkları görmezden gelerek, işyerinde kendi aralarında mağdurun dışarıda bırakıldığı küçük bir grup oluşturabilirler. Bu şekilde mağdur, yalnızlığa itilir. Yalnız bırakılan bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek de olabilir (63).

- **Farklı (acayip) Kişiler:** Herhangi bir yönden diğer kişilerden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan bir kişi söz konusudur. Giyim tarzı, yaşam tarzı, çalışma şekli, konuşma şekli veya milliyeti farklı bir kurban seçerek duygusal tacizci hedefini belirleyebilir. Bu, farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi, engelli veya yabancı bir kişi de olabilir. Bazen sadece evlilerin bulunduğu bir ofiste tek bekâr veya sadece bekârların çalıştığı bir ofiste tek evli kişi olmak dahi, duygusal tacize maruz kalmaya yeterli nedendir. Azınlık bir gruba üye olan kişilerin duygusal tacize uğrama olasılığı çok yüksektir (63).

- **Başarılı Kişiler:** Çok çalışıyormuş gibi görünen duygusal tacizcilerin en sevmediği şey, örgütte diğer çalışan insanların başarısıdır. Örgütteki diğer çalışanların kendilerinden daha yetenekli olması onları korkutur. Yüksek başarıya

sahip bir astın varlığına içerleyebilirler ve bu durum duygusal taciz sürecini başlatabilir. Önemli bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da bir müşterinin övgüsünü almış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, hakkında asılsız söylentiler çıkartılır ve çalışması sabote edilir (30).

- **Yeni Gelen Kişiler:** İş sahiplerinin ve yöneticilerin, eleman seçerken öncelikle işini gerçekten ve uzun dönemde de sevecek insanları bulmaya ve işe almaya özen göstermeleri gerekir. İşini sevmeyen insanları fark ettiklerinde onlarla özel olarak ilgilenerek mümkünse sorunlarını çözmeye eğer değilse işi bırakmalarını sağlamaya çalışmalıdırlar. Çünkü bu tip insanların diğer çalışanları ve özellikle “işe yeni başlayanları” etkilemeleri söz konusu olabilir (66).

Mağdurların duygusal taciz davranışlarına karşılık olarak kendilerini korumak ve uzun dönem içinde çıkarlarını maksimize etmek amacı ile değiştirme ve etkileme çabası içerisinde çeşitli stratejiler belirledikleri görülmektedir. Bu doğrultuda aktörü davranışlarından vazgeçirmek ya da olumlu yönde etkilemek amacı ile göze girme, kendini sunma, usa vurma, meydan okuma, ödün verme ve öğrenilmiş çaresizlik stratejilerinin kullanıldığı ifade edilebilmektedir. Bu stratejileri aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür (67).

- **Göze Girme Taktiği:** Mağdurun duygusal taciz uygulayıcıyla arasındaki benzerliği veya uygulayıcıya karşı beğeni düzeyini belli etmek için gerçekleştirdiği davranışları ifade etmektedir. Göze girme taktiği; diğerlerini destekleme, fikirler arasında uyum olduğunu gösterme, beğenisini ifade etme biçiminde olabilmektedir. Örneğin; aktörün tehditlerine karşı diğer çalışma arkadaşlarının ya da yöneticilerin desteğini kazanmak için, mağdurun

diğerlerinden daha fazla çalışmaya gönüllü olması, bu taktik içerisinde değerlendirilebilmektedir.

- **Kendini Sunma:** Yetkin olduğuna ve bir görevi başarabileceğine dair bir görünüş, duruş yaratma becerisidir. Kişi bireysel başarılarını, olumlu kişilik özelliklerini ön plana çıkarma eğilimindedir. Aktörün yürüttüğü karalama kampanyasına karşılık mağdur, aktörün çizdiği profile zıt bir görüntü yaratmak ve aktörü haksız çıkarmak için kendi özelliklerini göstermeye çalışır. Mağdurun amacı, iş için gerekli nitelik ve donanımına sahip olduğunu yöneticilere ve diğer çalışma arkadaşlarına göstermek, her türlü görevi yapabileceğini ispatlamak ve aktörün çabalarını sonuçsuz bırakmaktır.

- **Usa Vurma:** Mağdur, aktörü etkilemek için mantıksal, akılsal verilerden ve örneklerden yararlanmaya çalışır. İkna edici olabilmek için bilimsel nitelikte bulguları da örnek gösterebilir. Duygusal tacize dair bilimsel yayınları aktörle paylaşmak, bunun nedenleri ve sonuçlarını aktörle tartışmak, çalışma ortamındaki diğer arkadaşlarını ve yöneticileri bu kavramdan haberdar etmeye çalışmak, mağdurun usa vurma davranışları olarak ifade edilebilmektedir.

- **Meydan Okuma:** Mağdur, aktörün sürekli karşı karşıya kaldığı sıkıntı verici bir insan haline gelmeyi hedefleyerek akıl vermek, yanlış bulmak, hatırlatmak, sözlü yanıtlar vermek gibi eylemlerde bulunma yoluyla gerginliği arttırmaktadır. Bu taktikte mağdurun amacı, duygusal tacize uğradığının farkında olduğunu aktöre göstermek ve tehditlerine boyun eğmeyeceğini hem aktöre hem de diğer çalışma arkadaşlarına göstermektir. Mağdur, aktöre karşı gelerek, yaptıklarına sessiz kalmayarak kendi pozisyonunu ve kişiliğini korumaya çalışmaktadır. Mağdur meydan okuma stratejisinde, aktöre kendi gücünün ve

yapabilirliklerinin farkında olduğu, işten ayrılmayacağı ve kendisinden korkmadığı mesajını vermektedir.

- **Ödün Verme:** Mağdur, aktörden gelen duygusal taciz eylemlerinden kurtulabilmek ve kendini koruyabilmek için, kendi kişilik özelliklerinden, değerlerinden, prensiplerinden ya da kendi görevlerinin bir kısmından veya tamamından vazgeçmeyi göze almaktadır. Duygusal taciz kaynağı konusunda mağdur, kendi amaçlarından özveride bulunarak bazı tavizler vermekte ve aktörle arasında geçici de olsa anlaşma sağlama yolunu bulmaya çalışmaktadır.
- **Öğrenilmiş Çaresizlik:** Mağdur, aktörün yürüttüğü duygusal taciz eylemleri ile sürekli karşılaşmasına rağmen, ne yaparsa yapsın çözüme yönelik herhangi bir sonuç alamadığında, öğrenilmiş çaresizlik sendromunu yaşamaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik sonucu mağdur, aktöre karşı koymaktan vazgeçmekte, aktörün her türlü yıldırma eylemlerine karşı sessiz kalmakta, giderek içine kapanmakta ve işe karşı tüm motivasyonunu kaybettiğinden, çeşitli fiziksel ve ruhsal sağlık problemleriyle uğraşmak zorunda kalmaktadır. Mağdurun öğrenilmiş çaresizlik sonucu ortaya çıkan bu sonuçları aktöre ve diğer çalışma arkadaşlarına karşı kendini zor durumda gösterme ya da acındırma amaçlı kullanması, bir taktik olarak değerlendirilebilmektedir.

3.8.3. Duygusal Taciz (Mobbing) İzleyicileri

Duygusal taciz sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir (68). Çoğu kez, bir kişiye çok yakın olan bir başka kişi, sistemli olarak taciz edilir. Duygusal

taciz mağdurunun aslında yardıma gereksinimi vardır. Ancak bazen çekingen olmasından bazen gururundan dolayı yardım isteyemez. Mağdurun çevresinde bulunan diğer kişilerin, duygusal taciz sürecinin içinde yer alıyor gibi gözükmeseler de işyerlerinde gelişen bu olayda gerçekte dolaylı da olsa rolleri vardır (63).

Bir olayda susan kişinin, o olayı üstü örtülü de olsa kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerekir. İzleyici tiplerini, sergiledikleri davranışlara göre gruplamak mümkündür. Bunlar (68):

- **Diplomatik İzleyici:** Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolünü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen bir kişidir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride mağdur konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır.
- **Yardakçı İzleyici:** Bu izleyici duygusal taciz uygulayıcısına çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez.
- **Fazla İlgili İzleyici:** Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Bazen başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışır, ısrarcıdır. Yardım arayışı içinde olan mağdur dahi, zamanla rahatsız olur, kaçış yolları arar.
- **Bir Şeye Karışmayan İzleyici:** Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Tüm olan bitenlerden uzak durmaya çalışır; konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Duygusal tacizciye yardımcı olmamakla birlikte, uygulanan duygusal tacize karşı da tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

- **İkiyüzlü Yılan İzleyici:** Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimi oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda duygusal tacizciye destek çıkar veya kendisine de duygusal taciz uygulanacağından korkarak mağdura yardım etmeyi reddeder.

Duygusal taciz mağdurunun en çok etkilendiği durumlar, her zaman doğrudan mobbin uygulayıcısının kendisine yönelen davranışları değildir. Bazı durumlarda duygusal tacizci diğer insanların duygusal taciz mağduruna yardım edemeyecekleri haksız bir durum yaratmaktadır. Bu durumda izleyiciler de örgütteki duygusal tacize karşı duramadıkları için yüksek derecede sıkıntı duymaktadır. Buradaki izleyici, bir bakıma mağdur olarak düşünülebilir; çünkü olumsuz davranışlara müdahale edememekte ve bir kısır döngü içinde duygusal taciz davranışlarının kendisini de hedef alacağını düşünmektedir. İzleyicinin süreci kesintiye uğratmamakla birlikte duygusal taciz korkusuyla duygusal taciz mağduruna yardımcı olamamasının nedenlerinden bazıları şu şekilde sıralanabilmektedir (69):

- Duygusal taciz uygulayıcısının örgütte yönetici konumunda olan üstlerden biri olduğu durumda sürece müdahale etmek kendi mesleki konumunu tehlikeyi atması anlamına gelebilir.
- Duygusal taciz mağdurunun boşaltacağı konumu hedeflediği durumlarda izleyicinin olaylara müdahale etmek istemeyeceği düşünülebilir.
- Duygusal taciz uygulayıcısının niyetleri izleyici tarafından anlaşılamadığı durumda izleyicinin kafası karışmakta ve nasıl bir tavır takınması gerektiğini kestirememektedir. Bu durumda izleyicinin duygusal taciz sürecini belli bir uzaklıktan izleyeceği düşünülebilir.

Duygusal taciz izleyicisinin duygusal taciz sürecini fark ettiği ve yine de sessiz kaldığı aşamalar aslında izleyicinin de duygusal taciz koşullarını doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı aşamalar olarak kabul edilebilir.

3.9. Duyusal Tacizin (Mobbing'in) Sonuçları

Duygusal taciz davranışının sebep olduğu, uygulayıcı, mağdur ve izleyicinin olumsuz yaşantı farklılıkları; şüphesiz ki bu kişilerin özel hayatlarına, sağlık durumlarına, aile ilişkilerine, örgüt içi ilişkilerine, çalışma performansına, örgüt iklimine ve haliyle verimliliğe etki etmektedir. Bu döngü kırılmazsa, olumsuz iş ve aile ortamı, sağlık problemleri, zamanla kişiyi daha da çaresiz hale getirmektedir. Dalgalanma etkisine rağmen, duygusal taciz sürecinden en fazla zarar gören, duygusal taciz mağduru ve çalıştđı örgüttür.

Duygusal taciz, bu tür tutum ve davranışlara uğrayan kişiler üzerinde fiziksel ve psikolojik açıdan çeşitli sonuçlar yaratır. Ortaya çıkan yaygın etkiler arasında stres, kaygı, endişe ve gerilim, işyerinde sosyal dışlanma hissi, güven kaybı ve saygınlık kaybı, kişisel ilişkilerin bozulması veya kaybolması, baş ağrıları, sırt ağrıları, karın ağrıları, depresyon, iş performansının bozulması öncelikli olanlarıdır (24). Duygusal taciz sonuçları çalışanlar ve örgüt açısından olmak üzere iki başlık altında incelenebilmektedir.

3.9.1. Duygusal Tacizin (Mobbing'in) Çalışanlar Açısından Sonuçları

Bireysel açıdan duygusal tacizin özellikle anti-sosyal davranışlara yol açtđı, aile ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Birçok durumda mağdur işini kaybetmektedir. Sınırlı da olsa mağdurun intihar girişimi içeren eylemlerde bulunduğu kaydedilmektedir. Buna ilave olarak

duygusal tacize uğrayan çalışanların yetki kullanamamak, öfke, sinirlilik, konsantrasyon bozukluğu, güven kaybı, panik atak, stres kaynaklı psikolojik travmalar gibi sonuçlar gözlenmiştir (24).

İşyerlerinde duygusal taciz davranışlarına maruz kalan çalışanları ele alındığında duygusal tacizin yol açtığı psikolojik sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

- Psikosomatik şikâyetler
- Depresyon
- Anksiyete (endişe)
- Post-travmatik stres bozukluğu
- Saplantı

Kendisine duygusal taciz uygulanan çalışanın motivasyonunda ve iş veriminde azalma görülmektedir. Kendini baskı altında hisseden duygusal taciz mağdurunun hata yapma oranı artarken sinirlilik hali ve yukarıda belirtilen psikolojik sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (70).

İşyerinde duygusal taciz sürecinde en büyük zarar gören bireydir. Duygusal tacizin kişi üzerinde ekonomik, sosyal etkilerinin yanı sıra fiziksel ve ruhsal sağlığına da etkileri olmaktadır. Bozulan fiziksel ve ruhsal sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılmasıyla kaybolan ekonomik gelir kaybı ve zedelenen sosyal imajla karşı karşıya kalınmaktadır. İşyerinde dışlanan bireyin, mesleki kimliğini yitirmesinin ardından, depresif davranışları nedeniyle zamanla arkadaşları tarafından da terk edilmektedir. Bunları takiben, aile içinde de başarısız ve elindekileri kaybeden kişi olarak algılanan birey kendisini yalnız hissetmektedir. Tüm bunlar da fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulmasına yol açmaktadır. 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 yaşanabilir (71).

Eşler, diğer aile üyeleri ve arkadaşlar için duygusal tacizi fark etmeleri, ihmal etmeden önlem almalarına yardımcı olabilecek davranış değişiklikleri şunlardır (72):

- Kendisi ile ilgili hikâyeleri tekrar tekrar anlatması veya işyerindeki insanların davranışları ile ilgili takıntıları
- Sessizleşmek veya daha az konuşmak
- Aşırı olumsuzluk
- Korku hali, endişe, şaşkınlık
- Ağlama krizleri
- Alınganlık
- Kontrolsüz öfke göstermek
- Saklanma, kendini yalıtma
- Duygularını gizlemeye çalışmak
- Yardımı reddetmek
- Destek aramak, destek ihtiyacı içinde olmak
- Konsantrasyon kaybı, uzun süre okuyamamak
- Unutkanlık
- Yılgınlık
- Sürekli fiziksel hareket
- Yavaş konuşmak ve hareket etmek
- Ya çok fazla ya da hiç idman yapmamak

- Değişen yemek alışkanlıkları (çok fazla veya az yemek gibi)
- Fazla sigara içmek
- Uyuma güçlükleri
- Aşırı alışveriş, aşırı temizlik gibi takıntılı davranışlar sergilemek
- Odalarında, mutfakta, evde aşırı karışıklık
- Faturaları ödememek
- Dış görünüşte (giyim, temizlik gibi) değişiklik
- İfadede değişiklik, tekinsiz görünmek
- Kaza ve yaralanmalara eğilim
- Potansiyel olarak ağır tıbbi sorunlar oluşturmak.

Duygusal tacizi tolere edemeyen mağduru bekleyen son, kişisel benlik duygusunun kaybı veya ölümüdür (30).

Duygusal taciz sonucu ortaya çıkan en ağır sorunlardan biri *Travma Sonrası Stres Bozukluğudur*. Duygusal taciz mağduru Travma Sonrası Stres Bozukluğu yaşayan bir kişinin anlattıkları ise durumun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır (12).

“İntiharı düşünüyordum. Herkes kendi hayatının yükünü taşır. Yaşlanmanın getirdiği belirli bir depresyon da vardır. Derken böyle bir şey yasarsınız. İnsanın müthiş bir güven, akıl ve maneviyatının olması ve kendini güvende hissetmesi gerekir. Ben böyle olduğumu düşünürdüm. Fakat bir yandan da boşanma sürecine girmiştım. Bu sonuna kadar bir meydan okumaydı. İnsanların neden intihar ettiğini, neden köprülerden atladığını, yakalarını nasıl olup da bir araya getiremediklerini şimdi anlıyorum”.

3.9.2. Duygusal Tacizin (Mobbing) Örgüt Açısından Sonuçları

Çalışma ortamlarında yaşanan duygusal taciz davranışlarının, toplumlara yüklediği ağır bedeller vardır. Bireylerin işleri ile ilgili olarak yaşadıkları tatminsizlikler sonrasında çeşitli uyumsuzluklar göstererek, çözümü kendilerine göre üretmelerinin topluma yansımaları kaçınılmaz olacaktır. Topluma eskisi gibi katkıda bulunamayan duygusal taciz mağdurları yaratıcılık ve üretkenliğini kaybeder. Duygusal taciz yaşandığında bedelini dolaylı yoldan tüm toplum ödemektedir (12).

Duygusal tacizin örgütsel sonuçları, öncelikle ekonomik niteliktedir. Deneyimli çalışanların işten ayrılmaları nedeniyle yeni işe alma ve eğitim masrafları artar. İşletmede sık sık hastalık izinlerinin alındığı görülür. Uygulanan duygusal taciz nedeniyle, işyerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri maliyetleri artırır; buna karşılık verimliliği düşürür. Duygusal tacize maruz kalanların, istifaya zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri yasal mücadelenin de, işverenlere daha fazla mali yük getirmesi, beklenen sonuçtur (68).

Tınaz (2008), duygusal tacizin örgütsel sonuçlarını psikolojik ve ekonomik maliyetler olmak üzere aşağıda gösterildiği gibi iki başlık altında sınıflamıştır:

Duygusal tacizin örgütlere yüklediği psikolojik maliyetler:

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş
- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı duygularında azalma

- Çalışanlarda isteksizlik nedeni ile yaratıcılığın kısıtlanması
- Duygusal tacizin örgütlere yüklediği ekonomik maliyetler:
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti
- Genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük
- Çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri
- Mağdurun yaşadıklarını anlatmasının, örgütün imajını olumsuz olarak etkileri

İşletmelerde duygusal taciz davranışlarının örgüt üzerinde, bir kısmı örtülü olmak üzere pek çok olumsuz sonuçları söz konusudur. Duygusal taciz davranışları örgüt içinde aşağıdaki sonuçlara yol açabilmektedir (23):

- Moral bozukluğu ve çalışanlara arası ilişkilerin kötüleşmesi
- Yöneticilere ve şeflere olan saygı azalması
- İşe devamsızlık oranlarının artması
- Firma ününün zarar görmesi ve bunun artı reklam ve tanıtım maliyetlerine yol açması
- İşe iade ve tazminat davalarının artması
- İş günü kaybına yol açması
- Müşterilerin ikinci plana düşmesi

Diğer yandan duygusal tacizin örgütler üzerindeki sosyal tahribatları da önemli boyuttadır. Nitekim çalışanlar örgütün dışarıdaki temsilcilerinden kabul edildikleri için, iş ortamında yaşadıkları taciz edici davranışları ve maruz

kaldıkları kötü çalışma koşullarını dışarıda anlatmaları çok doğaldır. Bu da örgüt saygınlığının azalmasına ve örgüt adının lekelenmesine neden olabilmektedir. Günümüz rekabet koşulları değerlendirildiğinde böylesi bir durum sosyal çevre içinde örgütün itibarının sarsılmasıyla sonuçlanabilmektedir (73).

3.10. Duygusal Tacize (Mobbing) Karşı Alınması Gereken Önlemler

Duygusal taciz ile başa çıkmada en önemli nokta, soruna ilişkin farkındalığın, maruz kalan kişinin kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Ancak, bir konu ile mücadele etmek için öncelikle onun ne olduğunu bilmek gerekir. Bu noktada, konu ile ilgili olarak kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve duyarlılığın artırılması için yapılacak çalışmalar önem kazanır. Duygusal tacizin önlenmesi veya ortadan kaldırılması için yapılacak girişimlerin alanı, sadece örgütlerle sınırlı bırakılmamalı, konu ile ilgili toplumun tüm organları ile bilgilendirilmesine çalışılmalıdır (74). Duygusal tacize karşı alınması gereken önlemler, bireysel ve örgütsel başa çıkma yöntemleri olarak iki başlık altında incelemek mümkündür.

3.10.1. Duygusal Taciz (Mobbing) ile Bireysel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri

Bireysel olarak çalışanların işlerini nasıl yapacaklarının seçiminin kendisine bırakılması, monoton ve tekrarlanan işlerin yapılmasından kaçınılması, hedefler hakkında çalışana daha fazla bilgi verilmesi, liderlik anlayışının güçlendirilmesi ve rol ve iş tanımlarının anlaşılır bir şekilde yapılması olumsuzlukları azaltacaktır (17).

Mağdur'un duygusal tacizle mücadele etmek için yapması gerekenleri Arpacioğlu (75), aşağıdaki gibi belirtmiştir:

- Saldırgana açıkça itirazda bulunmak, saldırgandan rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek. Duygusal taciz saldırganını ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek.
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım almak.
- Şikâyet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak.
- İş arkadaşlarının da aynı şekilde rahatsız olabilecekleri ihtimaline karşı, şikâyetleri grupça bildirmek.
- Eğer duygusal taciz katlanılamayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

Örgütsel duygusal taciz sürecinde ayakta kalabilmek için her şeyden önce yüksek düzeyde bilinç gelişimi sağlanmalı ve bu yolla bireyin kendisine olan güveni ayakta tutulmaya çalışılmalıdır. Duygusal taciz mağdurları yaşadıkları olumsuzlukları kontrolsüz tepkilerle değil, bilinçli tavırlarla analiz etmeli, ani tepkilerden çok mantıklı karşılıklar vermelidirler. Bunu başarabilmek için her şeyden önce, kendi zayıf ve kuvvetli yönlerini iyi tanımlamaları gerekmektedir. Özgüveni kuvvetlendirmek veya yeniden oluşturmak için şu yollara başvurulabilmektedir (37):

- Becerilerinizin değerini takdir edin.
- Hoşlandığınız meşgalelerle uğraşın.
- Kendinizi şımartın.
- Kendi kendinizle olumlu şeyler konuşun ve kendinizi onaylayın.
- Size değer veren insanlarla beraber geçirdiğiniz zamanı azamiye çıkarın.

Elbette bu yapılması tavsiye edilenler, kişinin özellikleri dikkate alındığında değişebilir veya artırılabilir. Fakat insanın kendisine değer vermesi, kendisiyle barışık yaşaması, elbette yaşanabilecek olumsuzlukları azaltacaktır.

Ailelerin Yapabileceği Yardım

Duygusal tacize uğrayan kişiye aile ve arkadaşlarının verebileceği en önemli destek, onu dinlemek; güçlü yanlarını, olaylar karşısında duruşunu, tavrını ve karakterini onaylamaktır. Bu, mağdurun yeniden kimliğine kavuşmasına, özgüvenini tazelemesine yardımcı olabilir (10).

Zaman zaman aile ve arkadaşların çabaları boşunaymış gibi görünebilir. Sevenlerinin desteğine sahip olduğu halde, kendilerini sürekli kötü hisseden, etkisiz kalmış, intihara eğilimli pek çok kişi görülmüştür. Uzman yardımı önermek yararlı ve gereklidir. Eğer kurban bunu istemese, aile üyeleri, mağdurun bu alışılmamış davranışlarını daha iyi ele alabilmek için kendileri bir uzmana gitmeyi düşünebilirler. Zaman tanımak, sabır ve inanç, mağdurun bu deneyimi asmasında önemli katkılardır (72).

Destek vermek için aile ve arkadaşların uygulayabileceği bazı öneriler (12):

- Dinleyin
- Yıldırma olgusunu tanımlamaya yardım edin.
- Terapi önerin ve terapist isimleri bulun veya aramayı önerin.
- Doktora gitmeyi önerin.
- Yasal danışma önerin. Avukat isimleri bulun ve randevu alın.
- Mali durumun kontrol altına alınmasını sağlayacak yollar önerin.

- Zaman geçirmeden başka is olanakları aramasını ve bir kaçış planı yapmasını önerin.
- Öz geçmişini hazırlamasına yardım edin, is olanakları bulup önerin.
- Sinemaya, yemeğe gitmek, yürüyüşe çıkmak gibi ortak etkinlikler önerin.
- Arayın, kart veya çiçek gönderin.
- Yardımcı kitaplar önerin veya getirin.
- Yanında olmakla yardım sanatını uygulayın.

Ailelerin veya yakınların yapacakları en önemli yardım “**Dinlemek**”tir.

Fakat dinleme yapılırken kullanılan dil çok önemli olduğu için destekleyici bir dinleme yaparken bazı cümleler diğerlerinden daha yardımcıdır.

Tablo 4. Destekleyici Dinlenme/ Yararlı Bir Dil Kullanma (12)

YARARLI DEĞİL	YARARLI
• Bu iş sana göre değildi. • Buna yol açacak bişey yapmışsındır. • Daha iyi olmadan önce kendini daha kötü hissedeceksin • Önünde bütün bir hayat var • Yine aynı şeyleri duymak istemiyorum • Yardımım olacağı zaman beni ara. • Bitir gitsin! • Bunu daha önce iki kere söylemiştin • Bu konuyu kapamanın artık zamanı geldi • Sorumluluklarını düşün • Güçlü olmalısın	• Bütün bunlarla nasıl baş ediyorsun? • Nasıl yardımcı olabilirim? • Lütfen neler hissettiğini söyler misin? • Senin için zor olmalı. • Senin için en zor olan ne? • Yarın seni ararım • Gerçekten yaralanıyor olmalısın. • Gerçekten öfkeli olmalısın. • Kendine ihtiyaç duyduğun kadar zaman tanı. • En çok istediğin nedir? • Duygularını paylaştığın için teşekkür ederim. • Seçeneklerini hatırla.

Kişi yıldırma saldırıları süresince en büyük desteği yalnızca ailesinden değil yakın dostlarından ve arkadaşlarından görebilir.

3.10.2. Duygusal Taciz (Mobbing) İle Örgütsel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri

Bireylerin çalışma hayatında başarı elde etmelerindeki en önemli faktörlerden birisi huzurlu iş ortamıdır. Huzurlu bir iş ortamına sahip olmayan birey zamanla işten soğur, iş verimi düşer ve psikolojik sorunlarla birlikte çalışanların sağlık durumlarında ciddi sorunlar ortaya çıkmaya başlar.

Günümüzde birey, hayatının önemli bir bölümünü işte geçirdiğinden, duygusal tacizle başa çıkma yöntemleri büyük önem taşımaktadır. Örgüt açısından sadece fiziksel güvenliği sağlamak yetmez, psikolojik ve sosyal yönden de risklerin gözden geçirilmesi gerekliliği üzerinde durulmaktadır (76).

Davenport, Schwartz ve Elliott (12), örgüt yönetiminin duygusal tacizi önleyebilmesi için uyması gereken on iki ilke önermiştir:

1. Örgütün hedeflerini ve çalışanlara nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün çalışanlara aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.
2. Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
3. Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
4. Örgütün personel politikaları; beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
5. Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
6. Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar. Çalışanların duygusal taciz

sürecinin ilk belirtilerini anlayabilmeleri için bu duruma karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitilmeleri gerekmektedir.

7. Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekâları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.

8. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.

9. Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır. Örgütte liderlerle uygulamacılar arasında doğrudan iletişim sağlanmalıdır.

10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.

11. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilecek bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Sorunun gerçekten çözülüp çözülmediği örgüt tarafından takip edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunların duygusal tacize dönüşmesi böylece engellenmiş olur.

12. Örgütte çalışanlara yardım programı olmalıdır.

3.11. Duygusal Tacizin (Mobbing) Hukuksal Boyutu

Çalışma yaşamına ilişkin hakların sağlandığı gelişmiş ülkelerde, duygusal taciz kavramı hakkında farkındalık düzeyi yüksek olup, bu ülkelerde, duygusal taciz davranışının ceza-i müeyyideleri bulunmaktadır (77). Duygusal tacizin hukuksal boyutuna ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

3.11.1. Avrupa Ülkeleri'nde Hukuki Durum

Avrupa'daki geniş literatür ve medya kapsamı nedeniyle, işyerlerinde duygusal taciz bilinci oldukça yaygın hale gelmiştir. Özellikle İskandinav ülkelerinde ve Almanca konuşulan yerlerde günlük yaşamda yerini almıştır. İsveç, Norveç, Finlandiya ve Almanya iş güvenliği mevzuatlarını duygusal iyilik halini ve duygusal taciz davranışını da içine alacak biçimde genişletmişlerdir. Bu düzenlemeler, iş ortamındaki duygusal baskı ve duygusal taciz davranışını önleyecek güvenlik önlemlerini ve işverenin konuyla ilgili sorumluluk ve görev tanımında beraberinde getirmiştir. Bir çok hastanede duygusal taciz davranışına maruz kalanlara yardım eden ayrı birimler ve rehabilitasyon merkezleri açılmıştır (78).

1961 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın ekinde, duygusal tacize karşı koruma hakkı kapsamında; onurlu çalışma hakkını zedeleyen sözlü taciz ya da kısıtlı yıldırma biçimlerinden bahsedilmektedir. İşverenin ya da iş arkadaşlarının sevmemesi gibi nedenlerle, işyerinde işi düzenlenmesi konusundaki görüşmelerden sistemli biçimde dışlanan ya da benzer sebeplerle kendisine çalışma ortamı ya da mesleki unvanına uygun görevler verilmeyen bir çalışanın durumu, bu fıkranın tanımlandığı fiiller kapsamına girer (79).

Avrupa Birliğinde işyerinde duygusal taciz ile ilgili yasal düzenlemeler incelendiğinde konu ile ilgili çalışmalar bulunmakla birlikte hukuki düzenleme konusunda karşılaşılan en önemli sorunun söz konusu olgunun tanımlanması ve ispatlanması olduğu anlaşılmaktadır. Ancak Avrupa komisyonunun 2002-2006 yıllarını kapsayan işçi sağlığı ve işçi güvenliği strateji belgesinde konuya “psikososyal problemler” başlığı altında çalışma yaşamında yeni bir risk unsuru

olarak işyerinde duygusal tacize (mobbing) yer verilmiş ve bu hususta daha fazla çalışma yapılması önerilmiştir (32)

3.11.2. Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Hukuki Durum

AB üyesi ülkelerde duygusal tacizi önleme ve tacize uğrayanları korumaya yönelik hukuki düzenlemeler incelendiğinde her bir ülkede farklı yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Ülkelerin hukuki açıdan duygusal taciz olgusuna yaklaşımları temel olarak iki grupta ele alınabilir; özel yasal düzenlemeler yapmak ve mevcut yasal düzenlemeler içerisinde değerlendirmek. Bir üçüncü grup ise, henüz bu iki yöntemden birini tercih etmemiş, yasal düzenleme arayışında olan ülkelerdir. Özel yasal düzenlemeler yapan ülkelere bazıları (80);

İsveç: İskandinav ülkelerinde duygusal taciz, doğrudan bir suç olarak yasalarda yer almaktadır. Bu ülkelerin arasında duygusal taciz konusunda en büyük ilerlemelerin kaydedildiği ülke, İsveç'tir. İsveç'te işyerinde taciz, 1994'de yayınlanan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasıyla bir suç olarak tanımlanmaktadır (47).

İsveç'te işyerinde duygusal taciz olgusuna dair, İsveç Çalışma Ortamı Yasası'na atfen iki yönetmelik bulunmaktadır (İşyerinde Şiddet ve Tehdit, İşyerinde Mağduriyet). Yasa işverene; çalışma ortamına ilişkin psikolojik ve sosyal koşulların iyileştirilmesi, çalışanların işyerinde olumsuz tavırlarla karşılaşmaması için gerekli önlemlerin alınması, yöneticilere iş yaşamında karşılaşabilecekleri olumsuz durumlar ve çatışmalar karşısında nasıl davranacaklarına ilişkin eğitimlerin verilmesi, çalışanlara herhangi bir şiddet

biçimiyle karşı karşıya kalmaları halinde ne yapacaklarına dair bilgi verilmesi gibi sorumluluklar yüklemektedir. Dolayısıyla yasa koyucu, duygusal tacizin işletmeyle ilişkili bir olgu olduğunu kabul etmekte ve işvereni, işin ve çalışma ortamının düzenlenmesinden sorumlu tutmaktadır. İşyerinde Mağduriyet Yönetmeliği'nde ise mağduriyet “Mağduriyet, çalışanın işyerinin dışına itilmesiyle sonuçlanabilen, kınanacak veya tamamen olumsuz davranışların, saldırgan bir biçimde yinelenerek, belirli bir çalışana yöneltilmesidir” şeklinde tanımlanmıştır (80).

Danimarka: Çalışma hayatını düzenleyen kurallar geleneksel olarak toplu pazarlık yoluyla oluşturulmaktadır. Duygusal taciz de benzer bir şekilde, 2001 yılında Danimarka Çalışma Ortamı Konseyi, Danimarka İşveren Konfederasyonu (DA) ve (IO) Sendikalar Konfederasyonu arasında yapılan bir anlaşmayla ilk kez ele alınmış ve söz konusu olguyu önlemeye yönelik tedbirlerin ve uygulamaların, işyerleri düzeyinde yapılacak olan anlaşmalarda düzenleneceği belirtilmiştir. Haziran 2002’de ise Çalışma Bakanlığı kendi yapmış olduğu bir düzenlemede; çalışmanın, yani istihdam edilmiş olmanın, duygusal taciz ve cinsel taciz de dâhil olmak üzere diğer taciz türlerine bağlı olarak, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan risklere uğrayabileceği anlamına gelmediğini belirtmiştir.

Finlandiya: Finlandiya’da 2000 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasına fiziksel şiddet yanında duygusal taciz de dahil edilmiştir (81). Yasada işverenlere ve aynı zamanda çalışanlara çeşitli sorumluluklar yüklenmiş ve ortak hareket etmelerinin gerekliliği belirtilmiştir. Yasaya göre çalışanlar, sadece korunmaya muhtaç pasif bir unsur olarak değil, aynı zamanda kendisinin

ve diğerk çalışanların güvenliğini gözetmekle yükümlü aktif bir grup olarak değerlendirilmiştir.

Belçika: Belçika’da, 1996 yılında çıkarılmış olan işçilerin işyerindeki refahları ile ilgili yasa metni, işyerindeki tüm şiddet biçimlerini kapsayacak şekilde (sözlü müdahaleler, duygusal taciz dahil) 2002 yılında yeniden düzenlenmiştir. Yasa işyerinde bu şiddet biçimlerine karşı çeşitli önlemler alınması yönünde işverenlere; fiziksel çalışma ortamının uygun bir biçimde düzenlenmesi, kurbanlara yönelik destek ve danışmanlık imknlarının sağlanması, şiddet vakalarında ivedi tespit ve denetim mekanizmalarının işletilmesi, çalışanları bilgilendirme ve yönetimin her kademesinde stresin engellenmesi gibi bir takım sorumluluklar yüklemektedir. Işiyi herhangi bir haksız uygulamaya karşı korumak için bu süreçte, işçinin hizmet akdinin sona erdirilmesini veya çalışma koşullarının değiştirilmesini engelleyici hükümler de bulunmaktadır(80).

Belçika hukuk sisteminde de, işçi duygusal tacize uğradığını ispat etmek zorunda olmayıp, şikayet edilen tarafın yasalar tarafından yasaklanmış bir eylem veya davranışta bulunmadığını ispatlaması gerekmektedir ki, bu prensip, işçiye gerçek bir koruma sağlamaktadır (82).

Mevcut yasal düzenlemeleri uygulayan ülkelerden bazıları;

Almanya: Almanya’da duygusal taciz olgusunun yasal düzeyde tanınmasında sendikal çalışmalar etkili olmuştur. Toplu iş sözleşmelerine duygusal tacizin, toplu sözleşmenin ihlali olduğuna dair maddeler eklenmiştir. Almanya’da duygusal taciz mağduru, erken emekliliğini isteyebilmektedir. lke genelinde duygusal taciz mağdurlarının yardım isteyecekleri kamusal merkezler vardır.

Almanya’da iş sağığı kapsamında önemle ele alınan duygusal taciz, ayrıca üniversitelerde çalışma psikolojisi kapsamında ders olarak da okutulmaktadır.

Fransa: Fransa’da duygusal taciz adli bir suçtur ve cezası 1 yıl hapis ve 15000 para cezasıdır. Fransa’da 1994 yılında üniversitede duygusal taciz mağdurlarıyla ilgili olarak “victimologie” kürsüsü kurulmuştur (47).

İrlanda:İrlanda’da 1999’dan bu yana, hükümet tarafından görevlendirilen uzman gruplar, işyerlerinde taciz ve şiddetle ilgili çalışmalar yapmaktadır (81). Duygusal taciz öncelikle, Anayasada yer alan “işverenin işçilerini koruma” yükümlülüğü altında değerlendirilmektedir. Bu hüküm dolayısıyla işveren işçilerini fiziksel veya ruhsal bir takım risklere karşı korumakla yükümlüdür. Duygusal tacizle ilişkilendirilen diğer yasaların başında Endüstri İlişkileri Yasası gelmektedir. Bu yasa uyarınca faaliyet göstermekte olan Çalışma İlişkileri Komisyonu ve Hak Komiserleri gibi oluşumlar, işyerinde, duygusal taciz nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde birincil başvuru mercileridir. Bu komisyon ve komitelerde sonuç alınamaması halinde iş mahkemelerinde dava açılabilmektedir (80).

Görüldüğü gibi İngiltere ve İrlanda’da duygusal tacizi birebir karşılayan bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Mağdurların karşılaştıkları en önemli güçlüklerden biri, kendi davalarını yürütürken en uygun ve en etkili yolun hangisi olduğunu belirlemede çektikleri sıkıntıdır. Kurbanlar hangi yasaya dayanarak dava açarlarsa açsınlar, bu yasalar onlara dolaylı bir dayanak sağlamakta, bu nedenle de ancak sınırlı bir güvenceye sahip olabilmektedirler.

3.11.3. Amerika Birleşik Devletleri'nde Hukuki Durum

Amerika Birleşik Devletlerinde işyerinde duygusal tacizin yasalardaki yeri Türkiye'ye benzemektedir ancak Amerika Birleşik Devletlerinde eyalet sistemi uygulandığı için yasalar eyaletlere göre değişmektedir. Amerika Birleşik Devletlerinde medeni kanunun 7.maddesiyle işyerinde gözdağı, hakaret, alay ve saldırganlık için cezaiyi müeyyide öngörülmüştür. Kanada'da 1 Haziran 2004'de yürürlüğe giren yasa ile “Bir çalışanın psikolojisini, vakarını, kişisel bütünlüğünü etkileyen ve iş ortamını kötüleştiren sözlü yorum ve sataşma, el kol hareketleri gibi arzu edilmeyen ve düşmanca davranışların tekrarlanması duygusal taciz anlamına gelir”denmiştir (10).

ABD'de duygusal tacize yönelik yasal düzenlemeler Avrupa'daki kadar gelişmiş değildir, ABD ortak hukuku duygusal tacizi henüz haksız fiil olarak tanımamaktadır ama yinede çalışanlar mevcut Kanun'lardan güç ve destek almaktadırlar. ABD'de duygusal taciz ayrımcılığın bir çeşidini oluşturduğu için hiçbir eyalette bu konu kanun'larda doğrudan yer almamaktadır. Duygusal tacize maruz kalanlar ileri ayrımcılık karşıtı düzenlemelerle korunmaktadır. ABD'de Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanarak Kongre'ye sunulan ve eyaletler için örnek oluşturması beklenen bir rapor söz konusudur. Bu rapor, aşırı düzeyde duygusal saldırıda bulunan kişilerin bu davranışlarını ağır suçlar kapsamında değerlendirmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Raporda duygusal taciz kapsamında bazı incitici, baskı altına alıcı, küçük düşürücü ve yılgınlığa sürükleyici hareketler, bir seri hâlinde sergilendiğinde suç teşkil eden bir unsur olarak değerlendirilmektedir (23).

3.11.4. Türkiye Cumhuriyeti'nde Hukuki Durum

İşyerinde duygusal taciz doğrudan bireye yönelik kötü, yıldırıcı ve terörize edici tutum ve davranışları içeren bir saldırdır. İşyerinde duygusal tacizin amacı bireyi kendi isteğiyle ya da üstlerinin çalışan hakkındaki olumsuz imajı ile iş ortamından uzaklaştırmaktır. Mağdur durumdaki birey işyerinde duygusal tacizle mücadele etmek için hukuki yollara da başvurmaktadır. Türkiye'deki yasalar incelendiğinde işyerinde duygusal taciz terimi ile ilgili olarak doğrudan Türk Ceza Kanununa (TCK) girmiş bir ifade bulunmamaktadır. 4857 sayılı iş yasası, sadece cinsel tacize ilişkin hüküm içermektedir (15).

Duygusal Tacize (Mobbing) maruz kalan işçiler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5 inci maddesinde öngörülen (27);

- İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı,
- İşverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı,
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı,
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı,
- İş ilişkisinde ya da bu ilişkinin sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçinin, 4 aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği,

- 20.madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçinin ispat etmekle yükümlü olduğu, ancak, işçinin bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyması halinde, işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olduğu,

Hükümleri nedeniyle yasal hakkını arayabileceği gibi aynı Kanunun 24 üncü maddesinde öngörülen;

- İşverenin, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması,
- İşçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı işverenin sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi yahut işçi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması veya sürüklemesi,
- İşçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız, ağır isnad veya ithamlarda bulunması,
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması, gibi ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinden dolayı süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeक्सizin feshedebilecektir.

Ceza Hukuku Açısından Duygusal taciz: Duygusal taciz oluşturan eylemler Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen hakaret, tehdit, sövme, ayrımcılık, suç uydurma, yaralama, hırsızlık, eşyaya zarar verme gibi suç teşkil eden eylemler içerirse duygusal taciz mağduru, duygusal taciz failinin bu suçlardan dolayı ayrıca

cezalandırılması için Ceza Kanunu hükümleri uyarınca şikâyetle bulunabilirler. Ayrıca 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 2011/2 numaralı Başbakanlık Genelgesi ile bu konuda özel sektörün yanı sıra kamuda da yaşanabilecek duygusal taciz hareketlerine karşı tüm idarecilerin(işveren vekillerinin) tedbir alması istenmektedir (29).

4. GEREÇ YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının duygusal taciz (mobbing) farkındalıklarının bazı değişkenlere göre ortaya konulması amaçlandığından var olan durumu betimleyici niteliğe en uygun model olarak tarama modeli kullanılmıştır (83).

Araştırma kuramsal çerçevenin oluşturulduğu, genel bilgileri kapsayan ve geniş literatür taraması gerektiren birinci bölüm ile çalışmanın amacına yönelik anket kısmından oluşmaktadır. Anket araştırmacı tarafından geliştirilmiş demografik özelliklerin belirlenmesine yönelik sorular ile çalışmanın amacına uygun Leyman'ın geliştirdiği Aktop'un uyarladığı 51 önermenin olduğu duygusal taciz ölçeğinden oluşmaktadır.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Türkiye'de Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarında görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise ana kütleyi temsil ettiği varsayılan Türkiye'de her coğrafi bölgeden 2, toplamda 14 Üniversitede, (Fırat, İnönü, Gaziantep, Dicle, Karadeniz Teknik, Ondokuz Mayıs, Sakarya, Marmara, Selçuk, Gazi, Mersin, Çukurova, Muğla ve Pamukkale) 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda görev yapan ve gönüllü katılım sağlayan 310 öğretim elemanıdır.

Söz konusu ana kütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

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

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

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

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 270$ olarak hesaplanmıştır (83, 84). Araştırmada kullanılan 310 anket sayısı, araştırma için gerekli olan evren-örneklem büyüklüğü kıyaslaması açısından, Büyüköztürk'ün (85) Çıngı'dan uyarladığı 0,05 sapma miktarları için uygun örneklem büyüklüğü açısından yeterlidir.

Bu çerçevede anket soruları tesadüfi olarak belirlenen 350 öğretim elemanına uygulanmış ve 310 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Bu durum araştırma bulgularının % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örneklem hatası ile genellenmesine imkan sağlamıştır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket demografik sorular ve “duygusal taciz ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmada Leymann'ın 1993 yılında geliştirdiği, Aktop, tarafından 2006 yılında Üniversite öğretim elemanlarına uygulanan kapsayan “Duygusal Taciz Ölçeği” kullanılmıştır.

Aktop ölçeği uyarlarken, Leymann'ın 1993 yılında Almanca "Mobbing Tipolojisi" adını verdiği 2003 yılında Cem Öner'toy'un İngilizceden Türkçe'ye çevirdiği "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" adlı kitabından faydalanmıştır.

Ölçekte toplam 51 önerme bulunmaktadır. Önermeler "Kesinlikle Katılmıyorum" "Katılmıyorum" "Kararsızım" "Katılıyorum" "Kesinlikle Katılıyorum" şeklindeki soldan sağa "1-2-3-4-5" puan değerleriyle derecelendirilmiştir.

Aktop (2006) uyarladığı ölçeği Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını 0.97 olarak hesaplamış, genel güvenirliği tekrarlandığında ise 0,98 olarak yüksek bulmuştur. Ölçek toplam altı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve alınabilecek en yüksek ve en düşük puan sınırları Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Duygusal Taciz (Mobbing) Ölçeğini Oluşturan Alt Boyutlara İlişkin Özellikler

Duygusal Taciz Alt boyutlar	Sorular	Min-Maks.Puan Aralığı
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	1-10	10-50
Sosyal ilişkilere saldırı	11-15	5-25
İtibara saldırı	16-30	15-75
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	31-36	6-30
Sağlığa doğrudan saldırı	37-40	4-20
Duygusal tacizin sonuçları	41-51	11-55

4.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra uygun istatistikî programlar sayesinde tablolar oluşturulmuştur. Veriler

değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlardan Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Normallik sınaması sonucunda verilerin homojen dağılım göstermediği (Non-Parametrik) belirlenmiştir. Hipotezlerin test edilmesi için Non-Parametrik testlerden ikili karşılaştırmalar için Kruskal Wallis H-Testi, çoklu karşılaştırmalar için ise Mann Whitney U testi ve araştırmanın değişkenlerinin birbirleri arasında ilişkileri test ederken korelasyon analizleri % 95 güven aralığında 0,05 anlamlılık düzeyinde dikkate alınarak yorumlanmıştır.

5. BULGULAR

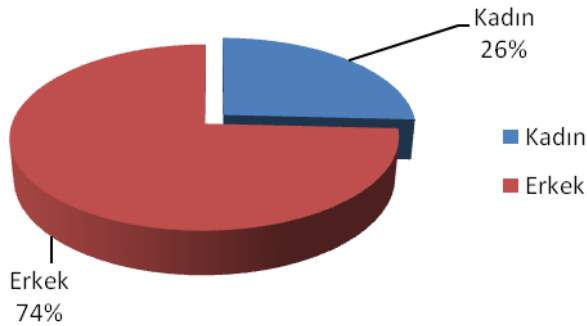
Bu bölümde, araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarından anket yoluyla toplanan verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular ve onların yorumlarına yer verilmiştir. Üç başlık altında toplanan bulguların birinci kısmı demografik özellikleri belirlemeye yöneliktir. İkinci kısımda Duygusal Tacizi belirlemeye yönelik alt boyutlar ve puan ortalamaları ve son bölümde is bu puan ortalamaları ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkilerin arandığı bulgulara ait tablolar ve yorumları bulunmaktadır.

5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 6. Cinsiyet Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	80	25,8
Erkek	230	74,2
Toplam	310	100,0

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının çoğunluğu erkektir (% 74,2).

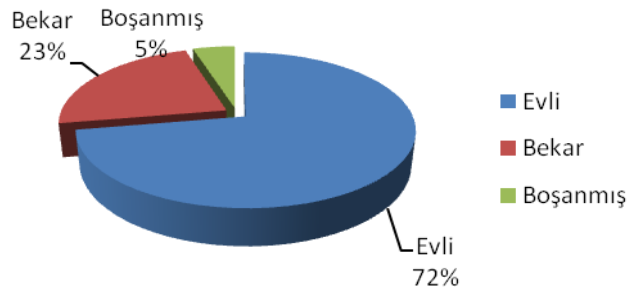


Şekil 4.Cinsiyet Dağılımı

Tablo 7. Medeni Durum Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Evli	224	72,3
Bekâr	71	22,9
Boşanmış	15	4,8
Toplam	310	100,0

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının % 72,3'ü evli, % 22,9'u bekâr, % 4,8'i ise boşanmıştır.

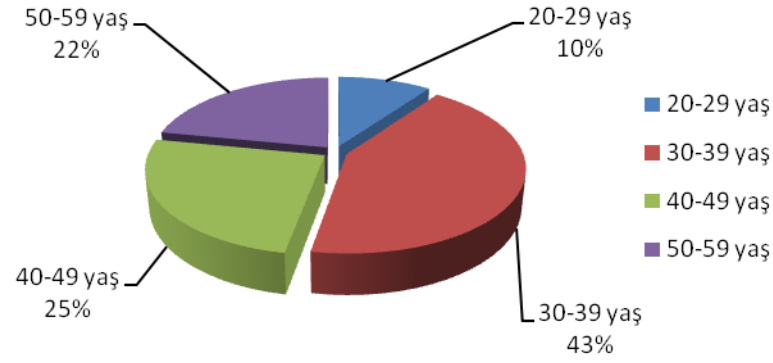


Şekil 5. Medeni Durum Dağılımı

Tablo 8. Yaş Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
20-29 yaş	31	10,0
30-39 yaş	133	42,9
40-49 yaş	78	25,2
50-59 yaş	68	21,9
Toplam	310	100,0

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanları 20-29 yaş arası (% 10,0), (% 42,9) 30-39 yaş arası, (% 25,2) 40-49 yaş arası, (% 21,9) 50-59 yaş arasındadır.

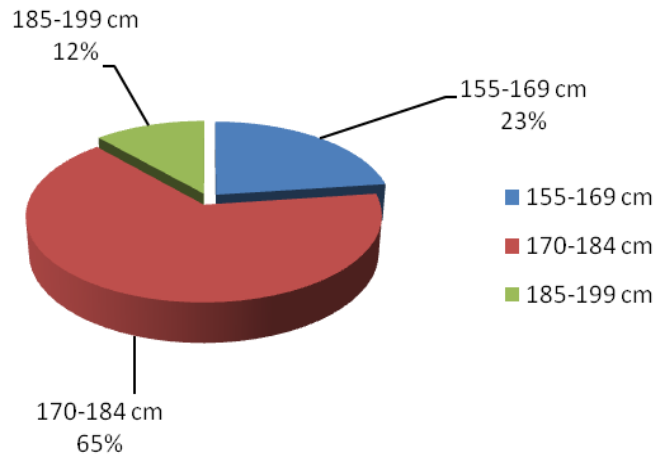


Şekil 6. Yaş Dağılımı

Tablo 9. Boy Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
155-169 cm	71	22,9
170-184 cm	203	65,5
185-199 cm	36	11,6
Toplam	310	100,0

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının boyları sıralandığında; çoğunluğunun (% 65,5) 170-184 cm arasında, 185-199 cm arası boyda olanlar ise % 11,6'dır.

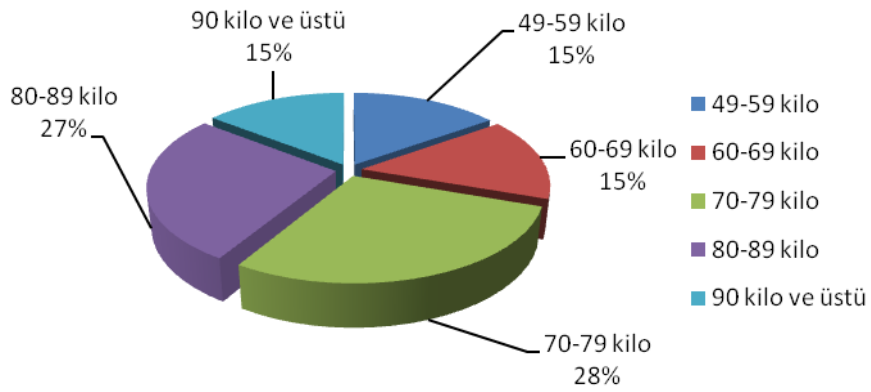


Şekil 7. Boy Dağılımı

Tablo 10. Vücut Ağırlığı Dağılımı

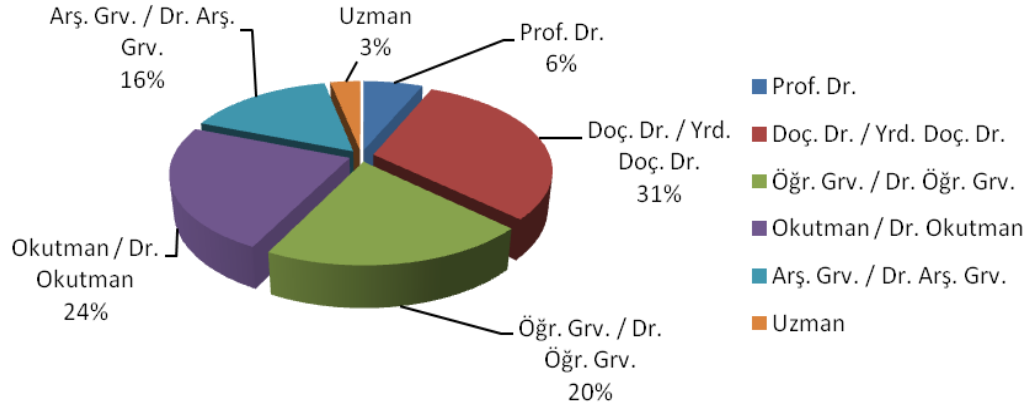
	Frekans	Yüzde (%)
49-59 kilo	47	15,2
60-69 kilo	47	15,2
70-79 kilo	88	28,4
80-89 kilo	83	26,8
90 kilo ve üstü	45	14,5
Toplam	310	100,0

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının (% 15,2), 49-59 kilo (% 15,2), 60-69 kilo (% 28,4), 70-79 kilo (% 26,8), 80-89 kilo(% 14,5) 90 kilo üstü vücut ağırlığındadır.

**Şekil 8.** Vücut Ağırlığı Dağılımı**Tablo 11.** Akademik Unvan Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Prof. Dr.	20	6,5
Doç. Dr. / Yrd. Doç. Dr.	95	30,6
Öğr. Grv. / Dr. Öğr. Grv.	63	20,3
Okutman / Dr. Okutman	73	23,5
Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv.	49	15,8
Uzman	10	3,2
Toplam	310	100,0

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının % 6,5'i Prof. Dr., % 30,6'sı Doç. Dr., % 20,3'ü Öğretim Görevlisi/Dr. Öğretim Görevlisi, % 23,5'i Okutman/Dr. Okutman, % 15,8'i Araştırma Görevlisi/Dr. Araştırma Görevlisi, % 3,2'si ise Uzmandır (Tablo 11).

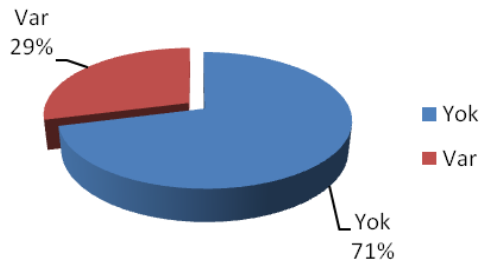


Şekil 9. Akademik Unvan Dağılımı

Tablo 12. İdari Görev Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Yok	220	71,0
Var	90	29,0
Toplam	310	100,0

Buna göre araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının çoğunluğunun (% 71,0) idari görevinin olmadığı görülmektedir.

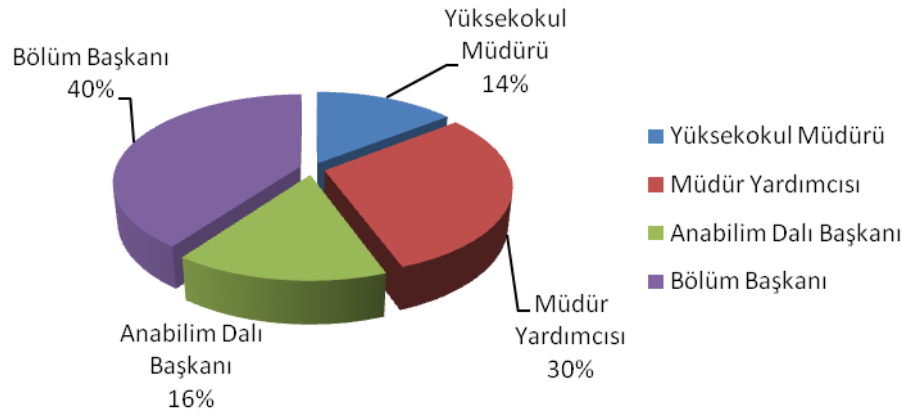


Şekil 10. İdari Görev Dağılımı

Tablo 13. İdari Görevlerindeki Konum Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Yüksekokul Müdürü	13	14,4
Müdür Yardımcısı	27	30,0
Anabilim Dalı Başkanı	14	15,6
Bölüm Başkanı	36	40,0
Toplam	90	100,0

Örneklem grubunun idari görevlerine göre dağılımı Tablo13'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların % 14,4'ü Yüksekokul Müdürü, % 30,0'ı Müdür Yardımcısı, % 15,6'sı Anabilim Dalı Başkanı, % 40,0'ı bölüm başkanıdır.



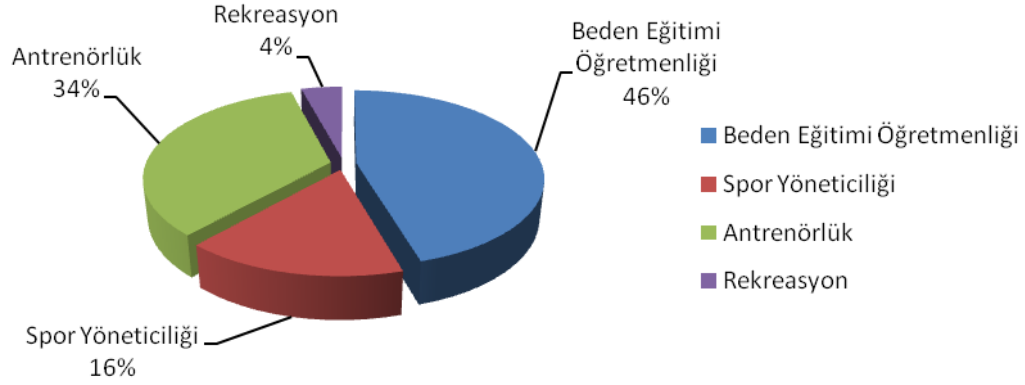
Şekil 11.İdari Görevlerindeki Konum Dağılımı

Tablo 14. Bölümlere Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Beden Eğitimi Öğretmenliği	141	45,5
Spor Yöneticiliği	50	16,1
Antrenörlük	106	34,2
Rekreasyon	13	4,2
Toplam	310	100,0

Bölümlerine göre dağılımı Tablo 14'de incelenmiştir. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının (% 45,5) beden

eğitimi öğretmenliği, (% 16,1) spor yöneticiliği, (% 34,2) antrenörlük, (% 4,2) rekreasyon bölümünde çalıştığı görülmektedir.

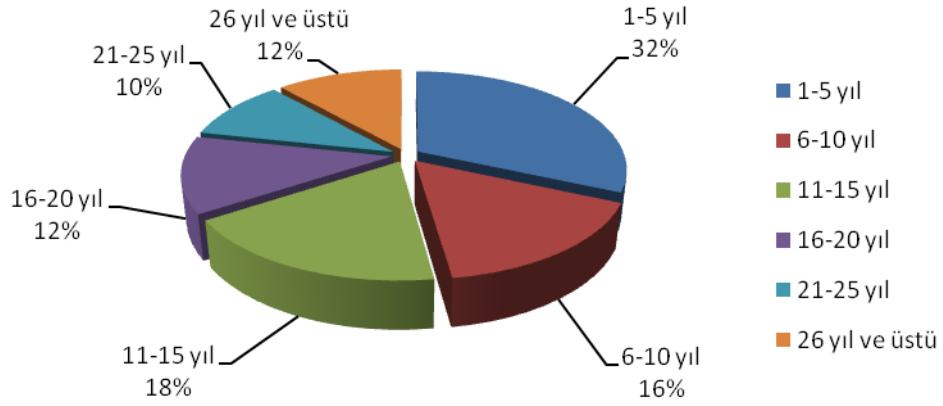


Şekil 12. Bölümlere Göre Dağılımı

Tablo 15. İşyerinde Çalışma Süreleri Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
1-5 yıl	98	31,6
6-10 yıl	50	16,1
11-15 yıl	56	18,1
16-20 yıl	39	12,6
21-25 yıl	31	10,0
26 yıl ve üstü	36	11,6
Toplam	310	100,0

Mevcut işyerindeki çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 15'de incelenmiştir. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının (% 31,6) 1-5 yıl, (% 16,1) 6-10 yıl, (% 18,1) 11-15 yıl, (% 12,6) 16-20 yıl, (% 10,0) 21-25 yıl, (% 11,6) 26 yıl ve üstüde mevcut işyerinde çalıştığı görülmektedir.



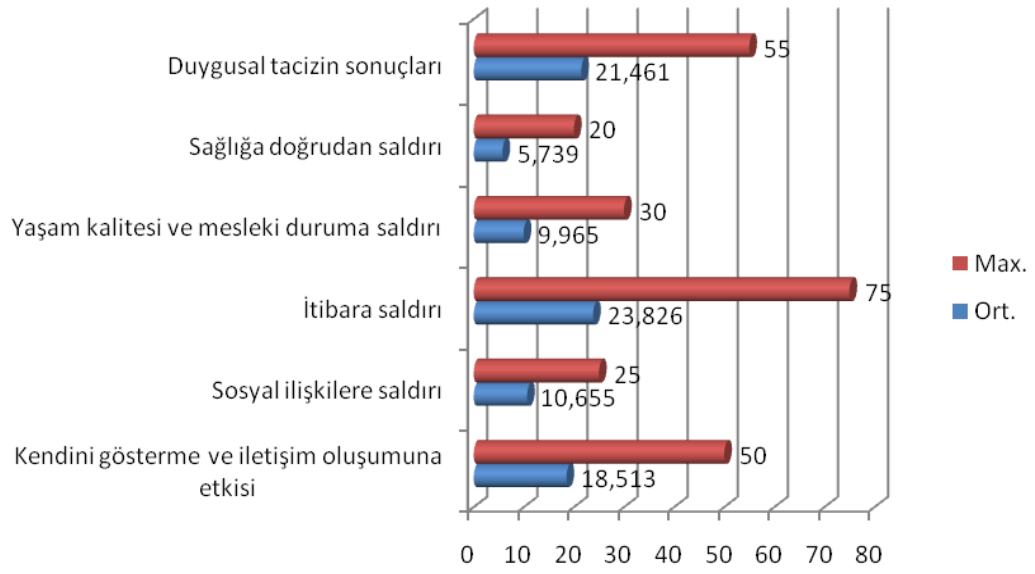
Şekil 13. İşyerinde Çalışma Süreleri Dağılımı

5.2. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutları Puan Dağılımı

Tablo 16. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutları Puan Dağılımı

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	310	18,513	7,562	10,000	50,000
Sosyal ilişkilere saldırı	310	10,655	4,289	5,000	25,000
İtibara saldırı	310	23,826	11,268	15,000	75,000
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	310	9,965	5,235	6,000	30,000
Sağlığa doğrudan saldırı	310	5,739	3,229	4,000	20,000
Duygusal tacizin sonuçları	310	21,461	9,608	11,000	55,000

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının Duygusal Taciz alt boyutları puan ortalamaları incelendiğinde, “*Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi*” $18,513 \pm 7,562$; “*Sosyal İlişkilere Saldırı*” $10,655 \pm 4,289$; “*İtibara Saldırı*” $23,826 \pm 11,268$; “*Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı*” $9,965 \pm 5,235$; “*Sağlığa Doğrudan Saldırı*” $5,739 \pm 3,229$; “*Duygusal Tacizin Sonuçları*” $21,461 \pm 9,608$; şeklinde sıralandığı görülmektedir (Tablo 16).



Şekil 14. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutları Puan Dağılımı

5.3. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Demografik Özelliklerin İlişki Dağılımı

Tablo 17. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Cinsiyet Değişkeni İlişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	Kadın	80	18,963	6,960	8382,500	0,235
	Erkek	230	18,357	7,769		
Sosyal ilişkilere saldırı	Kadın	80	10,700	4,376	9076,000	0,857
	Erkek	230	10,639	4,268		
İtibara saldırı	Kadın	80	23,750	11,378	9116,000	0,903
	Erkek	230	23,852	11,255		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Kadın	80	9,625	5,083	8722,500	0,475
	Erkek	230	10,083	5,293		
Sağlığa doğrudan saldırı	Kadın	80	5,925	3,500	8765,500	0,481
	Erkek	230	5,674	3,135		
Duygusal tacizin sonuçları	Kadın	80	21,638	8,572	8622,000	0,401
	Erkek	230	21,400	9,960		

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının Duygusal Taciz alt boyutları puan ortalamalarının cinsiyet eksenli

ilişki analizi Mann Whitney-U testi sonuçları tablo 17’de verilmiştir. Duygusal Taciz alt boyutları “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi” (MWU=8382,500; $p=0,235>0,05$), “Sosyal İlişkilere Saldırı” (MWU=9076,000; $p=0,857>0,05$), “İtibara Saldırı” (MWU=9116,000; $p=0,903>0,05$), “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” (MWU=8722,500; $p=0,475>0,05$), “Sağlığa Doğrudan Saldırı” (MWU=8765,500; $p=0,481>0,05$), “Duygusal Tacizin Sonuçları” (MWU=8622,000; $p=0,401>0,05$) puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşması istatistiksel açıdan anlamlı kabul edilmemiştir (Tablo 17) .

Tablo 18. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Medeni Durum Değişkenleri İlişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	Evli	224	18,496	7,871	1,138	0,566
	Bekâr	71	18,676	6,491		
	Boşanmış	15	18,000	8,009		
Sosyal ilişkilere saldırı	Evli	224	10,679	4,334	1,411	0,494
	Bekâr	71	10,775	4,008		
	Boşanmış	15	9,733	5,049		
İtibara saldırı	Evli	224	23,580	11,884	5,521	0,063
	Bekâr	71	24,915	10,048		
	Boşanmış	15	22,333	6,230		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Evli	224	9,906	5,390	5,047	0,080
	Bekâr	71	10,479	5,014		
	Boşanmış	15	8,400	3,521		
Sağlığa doğrudan saldırı	Evli	224	5,786	3,363	0,289	0,865
	Bekâr	71	5,704	3,035		
	Boşanmış	15	5,200	1,897		
Duygusal tacizin sonuçları	Evli	224	21,040	9,757	4,990	0,082
	Bekâr	71	22,197	9,525		
	Boşanmış	15	24,267	7,314		

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı ortalamalarının medeni durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. (KW=1,138; $p=0,566>0,05$). Sosyal ilişkilere saldırı puanı ortalamalarının medeni durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,411; $p=0,494>0,05$). İtibara saldırı puanı ortalamalarının medeni durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=5,521; $p=0,063>0,05$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı ortalamalarının medeni durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=5,047; $p=0,080>0,05$). Sağlığa doğrudan saldırı puanı ortalamalarının medeni durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=0,289; $p=0,865>0,05$). Duygusal tacizin sonuçları puanı ortalamalarının medeni durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,990; $p=0,082>0,05$).

Tablo 19. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Yaş Değişkenleri İlişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	20-29 yaş	31	19,677	7,199	4,593	0,204
	30-39 yaş	133	18,406	6,567		
	40-49 yaş	78	18,474	7,343		
	50-59 yaş	68	18,235	9,637		
Sosyal ilişkilere saldırı	20-29 yaş	31	11,645	4,630	9,061	0,028
	30-39 yaş	133	10,782	3,714		
	40-49 yaş	78	10,756	4,175		
	50-59 yaş	68	9,838	5,182		
İtibara saldırı	20-29 yaş	31	27,581	13,223	10,805	0,013
	30-39 yaş	133	22,782	9,097		
	40-49 yaş	78	24,756	11,566		
	50-59 yaş	68	23,088	13,427		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	20-29 yaş	31	11,032	6,113	12,405	0,006
	30-39 yaş	133	9,887	4,473		
	40-49 yaş	78	10,564	5,708		
	50-59 yaş	68	8,941	5,547		
Sağlığa doğrudan saldırı	20-29 yaş	31	6,516	4,073	11,504	0,009
	30-39 yaş	133	5,714	2,737		
	40-49 yaş	78	5,910	3,431		
	50-59 yaş	68	5,235	3,434		
Duygusal tacizin sonuçları	20-29 yaş	31	22,935	9,777	6,274	0,099
	30-39 yaş	133	21,353	8,309		
	40-49 yaş	78	22,141	10,064		
	50-59 yaş	68	20,221	11,288		

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının “Kendini Gösterme Ve İletişim Oluşumuna Etkisi” puan ortalamalarının yaş değişkeni Kruskal Wallis H-Testi sonuçları değerlendirildiğinde; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,593; p=0,204>0,05). Sosyal ilişkilere saldırı puanı ortalamalarının yaş

değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=9,061$; $p=0,028<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 20-29 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sosyal ilişkilere saldırı puanı, 50-59 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sosyal ilişkilere saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=730,500$; $p=0,014<0,05$). 30-39 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sosyal ilişkilere saldırı puanı, 50-59 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sosyal ilişkilere saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=3513,500$; $p=0,009<0,05$).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=10,805$; $p=0,013<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 20-29 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanı, 30-39 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1556,500$; $p=0,033<0,05$). 20-29 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanı, 50-59 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanından yüksektir

(Mann Whitney $U=691,500$; $p=0,006<0,05$). 40-49 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanı, 50-59 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2045,000$; $p=0,017<0,05$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=12,405$; $p=0,006<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 20-29 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı, 50-59 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=722,000$; $p=0,007<0,05$). 30-39 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı, 50-59 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=3359,500$; $p=0,002<0,05$). 40-49 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı, 50-59 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1962,500$; $p=0,004<0,05$). Sağlığa doğrudan saldırı puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına

göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=11,504$; $p=0,009<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 20-29 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanı, 50-59 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=726,000$; $p=0,003<0,05$). 30-39 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanı, 50-59 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=3471,500$; $p=0,002<0,05$). 40-49 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanı, 50-59 yaş aralığındaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2188,500$; $p=0,029<0,05$). Duygusal tacizin sonuçları puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=6,274$; $p=0,099>0,05$).

Tablo 20. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Boy Değişkeni İlişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	155-169 cm	71	17,859	6,442	0,189	0,910
	170-184 cm	203	18,586	7,566		
	185-199 cm	36	19,389	9,476		
Sosyal ilişkilere saldırı	155-169 cm	71	9,958	4,097	2,451	0,294
	170-184 cm	203	10,852	4,335		
	185-199 cm	36	10,917	4,371		
İtibara saldırı	155-169 cm	71	22,113	10,202	3,739	0,154
	170-184 cm	203	24,079	11,181		
	185-199 cm	36	25,778	13,457		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	155-169 cm	71	9,225	4,946	2,974	0,226
	170-184 cm	203	10,123	5,126		
	185-199 cm	36	10,528	6,309		
Sağlığa doğrudan saldırı	155-169 cm	71	5,746	3,134	1,731	0,421
	170-184 cm	203	5,729	3,140		
	185-199 cm	36	5,778	3,936		
Duygusal tacizin sonuçları	155-169 cm	71	20,225	7,891	0,628	0,730
	170-184 cm	203	21,734	9,602		
	185-199 cm	36	22,361	12,412		

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı ortalamalarının boy değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=0,189; $p=0,910>0,05$). Sosyal ilişkilere saldırı puanı ortalamalarının boy değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,451; $p=0,294>0,05$). İtibara saldırı puanı ortalamalarının boy değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki

fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=3,739$; $p=0,154>0,05$).Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı ortalamalarının boy değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=2,974$; $p=0,226>0,05$).Sağlığa doğrudan saldırı puanı ortalamalarının boy değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=1,731$; $p=0,421>0,05$). Duygusal tacizin sonuçları puanı ortalamalarının boy değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=0,628$; $p=0,730>0,05$)

Tablo 21.Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Vücut Ağırlığı Değişkenlerinin İlişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	49-59 kilo	47	19,511	6,928	4,240	0,374
	60-69 kilo	47	17,404	4,902		
	70-79 kilo	88	18,739	7,657		
	80-89 kilo	83	17,398	6,773		
	90 kilo ve üstü	45	20,244	10,815		
Sosyal ilişkilere saldırı	49-59 kilo	47	11,043	4,639	4,521	0,340
	60-69 kilo	47	9,936	3,089		
	70-79 kilo	88	11,125	3,901		
	80-89 kilo	83	10,301	4,279		
	90 kilo ve üstü	45	10,733	5,578		
İtibara saldırı	49-59 kilo	47	24,213	11,882	4,328	0,363
	60-69 kilo	47	22,574	5,376		
	70-79 kilo	88	24,977	12,294		
	80-89 kilo	83	21,783	8,560		
	90 kilo ve üstü	45	26,244	16,129		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	49-59 kilo	47	9,830	5,370	6,006	0,199
	60-69 kilo	47	9,128	3,353		
	70-79 kilo	88	10,614	5,476		
	80-89 kilo	83	8,904	3,974		
	90 kilo ve üstü	45	11,667	7,425		
Sağlığa doğrudan saldırı	49-59 kilo	47	6,319	3,458	17,636	0,001
	60-69 kilo	47	5,298	1,999		
	70-79 kilo	88	6,057	3,274		
	80-89 kilo	83	4,892	2,290		
	90 kilo ve üstü	45	6,533	4,775		
Duygusal tacizin sonuçları	49-59 kilo	47	22,851	8,913	5,897	0,207
	60-69 kilo	47	19,511	6,129		
	70-79 kilo	88	21,466	9,961		
	80-89 kilo	83	19,759	7,822		
	90 kilo ve üstü	45	25,178	13,788		

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı ortalamalarının vücut ağırlığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,240; p=0,374>0,05).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sosyal ilişkilere saldırı puanı ortalamalarının vücut ağırlığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=4,521$; $p=0,340>0,05$). İtibara saldırı puanı ortalamalarının vücut ağırlığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=4,328$; $p=0,363>0,05$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı ortalamalarının vücut ağırlığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=6,006$; $p=0,199>0,05$). Sağlığa doğrudan saldırı puanı ortalamalarının vücut ağırlığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=17,636$; $p=0,001<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; vücut ağırlığı 49-59 kilo olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanı, vücut ağırlığı 80-89 kilo olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1255,000$; $p=0,000<0,05$). Vücut ağırlığı 60-69 kilo olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanı, vücut ağırlığı 80-89 kilo olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1579,500$; $p=0,029<0,05$). Vücut ağırlığı 70-79 kilo olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanı, vücut ağırlığı

80-89 kilo olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2679,500$; $p=0,001<0,05$).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçları puanı ortalamalarının vücut ağırlığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=5,897$; $p=0,207>0,05$).

Tablo 22. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Akademik Unvan İlişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	Prof. Dr.	20	17,250	7,333	6,757	0,239
	Doç. Dr. / Yrd. Doç. Dr.	95	17,526	6,575		
	Öğr. Grv. / Dr. Öğr. Grv.	63	18,000	7,835		
	Okutman / Dr. Okutman	73	20,233	9,356		
	Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv.	49	19,102	6,158		
	Uzman	10	18,200	5,574		
Sosyal ilişkilere saldırı	Prof. Dr.	20	8,500	2,503	7,488	0,187
	Doç. Dr. / Yrd. Doç. Dr.	95	10,589	4,478		
	Öğr. Grv. / Dr. Öğr. Grv.	63	10,778	3,990		
	Okutman / Dr. Okutman	73	10,808	4,847		
	Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv.	49	11,102	4,185		
	Uzman	10	11,500	2,321		
İtibara saldırı	Prof. Dr.	20	18,800	4,652	11,787	0,038
	Doç. Dr. / Yrd. Doç. Dr.	95	22,021	7,999		
	Öğr. Grv. / Dr. Öğr. Grv.	63	23,714	9,718		
	Okutman / Dr. Okutman	73	27,301	16,120		
	Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv.	49	24,898	11,349		
	Uzman	10	21,100	5,109		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Prof. Dr.	20	8,050	3,576	20,318	0,001
	Doç. Dr. / Yrd. Doç. Dr.	95	9,021	4,322		
	Öğr. Grv. / Dr. Öğr. Grv.	63	9,746	5,159		
	Okutman / Dr. Okutman	73	11,301	6,614		
	Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv.	49	11,204	5,062		
	Uzman	10	8,300	2,263		
Sağlığa doğrudan saldırı	Prof. Dr.	20	5,100	2,174	10,077	0,073
	Doç. Dr. / Yrd. Doç. Dr.	95	4,979	1,856		
	Öğr. Grv. / Dr. Öğr. Grv.	63	5,984	3,476		
	Okutman / Dr. Okutman	73	6,589	4,304		
	Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv.	49	5,939	3,473		
	Uzman	10	5,500	1,650		
Duygusal tacizin sonuçları	Prof. Dr.	20	17,450	7,494	7,458	0,189
	Doç. Dr. / Yrd. Doç. Dr.	95	20,526	8,771		
	Öğr. Grv. / Dr. Öğr. Grv.	63	21,794	9,206		
	Okutman / Dr. Okutman	73	23,247	11,961		
	Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv.	49	21,755	8,688		
	Uzman	10	21,800	6,663		

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı ortalamalarının akademik unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=6,757; p=0,239>0,05).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sosyal ilişkilere saldırı puanı ortalamalarının akademik unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=7,488$; $p=0,187>0,05$). İtibara saldırı puanı ortalamalarının akademik unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=11,787$; $p=0,038<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; akademik unvanı öğretim görevlisi/Dr. Öğretim görevlisi olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanı, akademik unvanı Prof. Dr. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=406,000$; $p=0,017<0,05$). Akademik unvanı Okutman / Dr. Okutman olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanı, akademik unvanı Prof. Dr. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=453,500$; $p=0,009<0,05$). Akademik unvanı araştırma görevlisi / Dr. Araştırma görevlisi olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanı, akademik unvanı Prof. Dr. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=285,500$; $p=0,007<0,05$). Akademik unvanı Okutman / Dr. Okutman olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanı, akademik unvanı Doç. Dr. / Yrd.Doç.Dr. Olan Beden Eğitimi ve Spor

Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2844,500$; $p=0,045<0,05$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı ortalamalarının akademik unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=20,318$; $p=0,001<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; akademik unvanı Okutman / Dr. Okutman olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı, akademik unvanı Prof. Dr. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=468,500$; $p=0,010<0,05$). Akademik unvanı Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı, akademik unvanı Prof. Dr. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=246,000$; $p=0,001<0,05$). Akademik unvanı Okutman / Dr. Okutman olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı, akademik unvanı Doç. Dr. / Yrd. Doç. Dr. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2754,500$; $p=0,018<0,05$). Akademik unvanı Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı, akademik unvanı Doç. Dr. / Yrd. Doç. Dr. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1458,500$; $p=0,000<0,05$). Akademik unvanı Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı, akademik unvanı Öğr. Grv. / Dr. Öğr. Grv. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1140,500$; $p=0,016<0,05$). Akademik unvanı Arş. Grv. / Dr. Arş. Grv. Olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı, akademik unvanı Uzman olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=139,500$; $p=0,031<0,05$). Sağlığa doğrudan saldırı puanı ortalamalarının akademik unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=10,077; $p=0,073>0,05$).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçları puanı ortalamalarının akademik unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=7,458; $p=0,189>0,05$).

Tablo 23. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle İdari Görevinin Olup Olmama Durumu İlişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	Yok	220	18,559	7,471	9335,000	0,429
	Var	90	18,400	7,822		
Sosyal ilişkilere saldırı	Yok	220	10,814	4,137	8772,000	0,114
	Var	90	10,267	4,642		
İtibara saldırı	Yok	220	24,864	11,770	7506,000	0,001
	Var	90	21,289	9,527		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Yok	220	10,532	5,329	6922,000	0,000
	Var	90	8,578	4,748		
Sağlığa doğrudan saldırı	Yok	220	5,959	3,386	8252,000	0,010
	Var	90	5,200	2,753		
Duygusal tacizin sonuçları	Yok	220	22,214	9,817	8093,000	0,011
	Var	90	19,622	8,864		

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanları ortalamalarının idari görevinin olup olmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=9335,000; $p=0,429>0,05$). Sosyal ilişkilere saldırı puanları ortalamalarının idari görevinin olup olmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=8772,000; $p=0,114>0,05$). İtibara saldırı puanları ortalamalarının idari görevinin olup olmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=7506,00; $p=0,001<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, idari görevinin olmayan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanları, idari

görevinin olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının itibara saldırı puanlarından yüksektir. Ayaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanları ortalamalarının idari görevinin olup olmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=6922,00$; $p=0,000<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, idari görevinin olmayan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanları, idari görevinin olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanlarından yüksektir. Sağlığa doğrudan saldırı puanları ortalamalarının idari görevinin olup olmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=8252,00$; $p=0,010<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, idari görevinin olmayan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanları, idari görevinin olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçları puanları ortalamalarının idari görevinin olup olmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=8093,00$; $p=0,011<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, idari

görevinin olmayan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçları puanları, idari görevinin olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçları puanlarından yüksektir.

Tablo 24. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle İdari Görev İlişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	Yüksekokul Müdürü	13	17,500	4,118	4,434	0,218
	Müdür Yardımcısı	27	18,500	11,762		
	Anabilim Dalı Başkanı	14	16,100	4,202		
	Bölüm Başkanı	36	19,719	7,154		
Sosyal ilişkilere saldırı	Yüksekokul Müdürü	13	9,417	2,812	4,486	0,214
	Müdür Yardımcısı	27	9,833	6,670		
	Anabilim Dalı Başkanı	14	10,500	2,506		
	Bölüm Başkanı	36	11,156	4,429		
İtibara saldırı	Yüksekokul Müdürü	13	18,667	2,745	6,557	0,087
	Müdür Yardımcısı	27	22,583	15,806		
	Anabilim Dalı Başkanı	14	18,500	1,434		
	Bölüm Başkanı	36	23,156	7,505		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Yüksekokul Müdürü	13	7,500	2,147	6,167	0,104
	Müdür Yardımcısı	27	8,583	6,807		
	Anabilim Dalı Başkanı	14	7,600	2,171		
	Bölüm Başkanı	36	9,688	4,802		
Sağlığa doğrudan saldırı	Yüksekokul Müdürü	13	4,417	1,139	6,684	0,083
	Müdür Yardımcısı	27	5,833	4,584		
	Anabilim Dalı Başkanı	14	4,200	0,422		
	Bölüm Başkanı	36	5,625	1,963		
Duygusal tacizin sonuçları	Yüksekokul Müdürü	13	17,583	4,995	5,095	0,165
	Müdür Yardımcısı	27	18,917	11,006		
	Anabilim Dalı Başkanı	14	17,000	5,207		
	Bölüm Başkanı	36	22,500	9,745		

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı ortalamalarının idari görev değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,434; p=0,218>0,05).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının sosyal ilişkilere saldırı puanı ortalamalarının idari görev değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=4,486$; $p=0,214>0,05$). İtibara saldırı puanı ortalamalarının idari görev değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=6,557$; $p=0,087>0,05$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı ortalamalarının idari görev değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=6,167$; $p=0,104>0,05$). Sağlığa doğrudan saldırı puanı ortalamalarının idari görev değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=6,684$; $p=0,083>0,05$).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçları puanı ortalamalarının idari görev değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=5,095$; $p=0,165>0,05$).

Tablo 25. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Görev Yaptığı Bölüm İlişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	Beden Eğitimi Öğretmenliği	141	18,241	8,149	6,447	0,092
	Spor Yöneticiliği	50	19,180	6,381		
	Antrenörlük	106	19,009	7,557		
	Rekreasyon	13	14,846	3,484		
Sosyal ilişkilere saldırı	Beden Eğitimi Öğretmenliği	141	10,844	4,790	1,588	0,662
	Spor Yöneticiliği	50	9,980	3,600		
	Antrenörlük	106	10,830	4,081		
	Rekreasyon	13	9,769	1,964		
İtibara saldırı	Beden Eğitimi Öğretmenliği	141	24,397	12,434	0,822	0,844
	Spor Yöneticiliği	50	23,380	12,051		
	Antrenörlük	106	23,462	9,794		
	Rekreasyon	13	22,308	5,023		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Beden Eğitimi Öğretmenliği	141	10,135	5,407	3,169	0,366
	Spor Yöneticiliği	50	9,280	5,330		
	Antrenörlük	106	10,283	5,200		
	Rekreasyon	13	8,154	2,304		
Sağlığa doğrudan saldırı	Beden Eğitimi Öğretmenliği	141	5,965	3,669	5,271	0,153
	Spor Yöneticiliği	50	6,180	3,584		
	Antrenörlük	106	5,255	2,446		
	Rekreasyon	13	5,538	1,761		
Duygusal tacizin sonuçları	Beden Eğitimi Öğretmenliği	141	21,248	9,618	0,578	0,901
	Spor Yöneticiliği	50	20,560	8,486		
	Antrenörlük	106	22,142	10,315		
	Rekreasyon	13	21,692	8,066		

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı ortalamalarının görev yaptığı bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=6,447; $p=0,092>0,05$). Sosyal ilişkilere saldırı puanı ortalamalarının görev yaptığı bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,588; $p=0,662>0,05$). İtibara saldırı puanı ortalamalarının görev yaptığı bölüm değişkeni açısından anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=0,822$; $p=0,844>0,05$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı ortalamalarının görev yaptığı bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=3,169$; $p=0,366>0,05$). Sağlığa doğrudan saldırı puanı ortalamalarının görev yaptığı bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=5,271$; $p=0,153>0,05$).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçları puanı ortalamalarının görev yaptığı bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=0,578$; $p=0,901>0,05$).

Tablo 26. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutlar Puan Ortalamaları İle Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi İlişkisi

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	1-5 yıl	98	17,959	7,020	8,187	0,042
	6-10 yıl	50	19,140	6,688		
	11-15 yıl	56	17,696	6,959		
	16-20 yıl	39	21,615	8,952		
	21-25 yıl	31	21,452	9,712		
	26 yıl ve üstü	36	14,528	4,948		
Sosyal ilişkilere saldırı	1-5 yıl	98	10,939	4,469	1,729	0,630
	6-10 yıl	50	10,900	3,507		
	11-15 yıl	56	11,143	4,266		
	16-20 yıl	39	12,385	5,349		
	21-25 yıl	31	9,968	3,311		
	26 yıl ve üstü	36	7,500	2,467		
İtibara saldırı	1-5 yıl	98	24,531	11,747	4,167	0,244
	6-10 yıl	50	23,480	8,404		
	11-15 yıl	56	23,304	11,547		
	16-20 yıl	39	28,564	15,578		
	21-25 yıl	31	22,903	10,451		
	26 yıl ve üstü	36	18,861	4,467		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	1-5 yıl	98	9,980	5,054	0,669	0,880
	6-10 yıl	50	10,620	5,272		
	11-15 yıl	56	10,250	5,683		
	16-20 yıl	39	10,897	6,644		
	21-25 yıl	31	10,065	4,788		
	26 yıl ve üstü	36	7,472	2,408		
Sağlığa doğrudan saldırı	1-5 yıl	98	5,714	3,368	1,919	0,589
	6-10 yıl	50	5,380	2,407		
	11-15 yıl	56	6,161	3,803		
	16-20 yıl	39	6,308	3,948		
	21-25 yıl	31	5,677	3,219		
	26 yıl ve üstü	36	5,083	1,645		
Duygusal tacizin sonuçları	1-5 yıl	98	20,306	8,403	8,068	0,045
	6-10 yıl	50	21,100	9,803		
	11-15 yıl	56	23,196	10,485		
	16-20 yıl	39	25,256	10,935		
	21-25 yıl	31	21,452	11,863		
	26 yıl ve üstü	36	18,306	5,159		

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı ortalamalarının mevcut işyerindeki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur

(KW=8,187; $p=0,042<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; mevcut işyerindeki çalışma süresi 16-20 yıl olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı, mevcut işyerindeki çalışma süresi 1-5 yıl olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanından yüksektir (Mann Whitney U=1387,000; $p=0,012<0,05$). Mevcut işyerindeki çalışma süresi 16-20 yıl olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı, mevcut işyerindeki çalışma süresi 11-15 yıl olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanından yüksektir (Mann Whitney U=785,500; $p=0,020<0,05$). Sosyal ilişkilere saldırı puanı ortalamalarının mevcut işyerindeki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,729; $p=0,630>0,05$). İtibara saldırı puanı ortalamalarının mevcut işyerindeki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,167; $p=0,244>0,05$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı ortalamalarının mevcut işyerindeki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=0,669; $p=0,880>0,05$).

Sağlığa doğrudan saldırı puanı ortalamalarının mevcut işyerindeki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=1,919$; $p=0,589>0,05$).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçları puanı ortalamalarının mevcut işyerindeki çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=8,068$; $p=0,045<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; mevcut işyerindeki çalışma süresi 16-20 yıl olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçları puanı, mevcut işyerindeki çalışma süresi 1-5 yıl olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçları puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1302,000$; $p=0,004<0,05$).

5.4. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Tablo 27. Duygusal Taciz (Mobbing) Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	p
Sosyal ilişkilere saldırı	Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	310	0,723	0,000
İtibara saldırı	Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	310	0,706	0,000
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	310	0,693	0,000
Sağlığa doğrudan saldırı	Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	310	0,674	0,000
Duygusal tacizin sonuçları	Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	310	0,690	0,000
İtibara saldırı	Sosyal ilişkilere saldırı	310	0,704	0,000
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Sosyal ilişkilere saldırı	310	0,698	0,000
Sağlığa doğrudan saldırı	Sosyal ilişkilere saldırı	310	0,545	0,000
Duygusal tacizin sonuçları	Sosyal ilişkilere saldırı	310	0,602	0,000
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	İtibara saldırı	310	0,863	0,000
Sağlığa doğrudan saldırı	İtibara saldırı	310	0,803	0,000
Duygusal tacizin sonuçları	İtibara saldırı	310	0,589	0,000
Sağlığa doğrudan saldırı	Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	310	0,787	0,000
Duygusal tacizin sonuçları	Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	310	0,631	0,000
Duygusal tacizin sonuçları	Sağlığa doğrudan saldırı	310	0,539	0,000

Tablo 27’den anlaşılabacağı üzere, sosyal ilişkilere saldırı ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %72,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,723$; $p=0,000<0,05$). Buna göre sosyal ilişkilere

saldırı puanı arttıkça kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı da artmaktadır.

İtibara saldırı ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %70,6 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,706$; $p=0,000<0,05$). Buna göre itibara saldırı puanı arttıkça kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı da artmaktadır.

Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %69,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,693$; $p=0,000<0,05$). Buna göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı arttıkça kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı da artmaktadır.

Sağlığa doğrudan saldırı ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %67,4 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,674$; $p=0,000<0,05$). Buna göre sağlığa doğrudan saldırı puanı arttıkça kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı da artmaktadır.

Duygusal tacizin sonuçları ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %69,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,690$; $p=0,000<0,05$). Buna göre duygusal tacizin sonuçları puanı arttıkça kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanı da artmaktadır.

İtibara saldırı ile sosyal ilişkilere saldırı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %70,4 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,704$; $p=0,000<0,05$). Buna göre itibara saldırı puanı arttıkça sosyal ilişkilere saldırı puanı da artmaktadır.

Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı ile sosyal ilişkilere saldırı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %69,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,698$; $p=0,000<0,05$). Buna göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı arttıkça sosyal ilişkilere saldırı puanı da artmaktadır.

Sağlığa doğrudan saldırı ile sosyal ilişkilere saldırı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %54,5 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,545$; $p=0,000<0,05$). Buna göre sağlığa doğrudan saldırı puanı arttıkça sosyal ilişkilere saldırı puanı da artmaktadır.

Duygusal tacizin sonuçları ile sosyal ilişkilere saldırı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %60,2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,602$; $p=0,000<0,05$). Buna göre duygusal tacizin sonuçları puanı arttıkça sosyal ilişkilere saldırı puanı da artmaktadır.

Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı ile itibara saldırı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %86,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,863$; $p=0,000<0,05$). Buna göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı arttıkça itibara saldırı puanı da artmaktadır.

Sağlığa doğrudan saldırı ile itibara saldırı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %80,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,803$; $p=0,000<0,05$). Buna göre sağlığa doğrudan saldırı puanı arttıkça itibara saldırı puanı da artmaktadır.

Duygusal tacizin sonuçları ile itibara saldırı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %58,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,589$; $p=0,000<0,05$). Buna göre duygusal tacizin sonuçları puanı arttıkça itibara saldırı puanı da artmaktadır.

Sağlığa doğrudan saldırı ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %78,7 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,787$; $p=0,000<0,05$). Buna göre sağlığa doğrudan saldırı puanı arttıkça yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı da artmaktadır.

Duygusal tacizin sonuçları ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %63,1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,631$; $p=0,000<0,05$). Buna göre duygusal tacizin sonuçları puanı arttıkça yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanı da artmaktadır.

Duygusal tacizin sonuçları ile sağlığa doğrudan saldırı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %53,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,539$; $p=0,000<0,05$). Buna göre duygusal tacizin sonuçları puanı arttıkça sağlığa doğrudan saldırı puanı da artmaktadır.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin farkındalıklarını belirlemek amacı ile Türkiye’de yedi coğrafi bölgeden 14 Üniversitede görev yapan çeşitli akademik unvana sahip 310 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanına Leymann’ın (1993) geliştirdiği Aktop (2006) tarafından uyarlanan Duygusal Taciz ölçeği uygulanmıştır. Çalışmanın anket formu demografik özelliklerin belirlendiği ilk kısım ile duygusal tacize ilişkin “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi”, “Sosyal İlişkilere Saldırı”, “İtibara Saldırı”, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı”, “Sağlığa Doğrudan Saldırı” ve “Duygusal Tacizin Sonuçları” şeklinde sıralanan ve her alt boyut için farklı sayısal değer alınabildiği “Duygusal Taciz alt boyutları” ölçeğinden oluşmuştur. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına alınarak yüzde, frekans, ortalama, değerler alınarak bağımsız değişkenler bulguları oluşturulmuş, Duygusal Taciz alt boyutları dağılım bulguları ile bağımsız değişkenler ilişkisi Non Parametrik testlerin (Mann Whitney U, Kruskal Wallis H-Testi ve Korelasyon) sonucundaki veriler dikkate alınarak bulgulara ait tablolar oluşturulmuştur. Bulgular ışığında literatür desteği ile yorumlanan veriler sonucu genel çıkarımlar hedeflenmektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının tanımlayıcı özelliklerine ilişkin sonuçlar: Katılımcıların %74,2’si erkek, %72,3’ü evli, yarıya yakını (%42,9) 30-39 yaş aralığında, yarısından fazlası (%65,5) 170-184cm boy aralığındadır. Prof Dr. olanlar sadece %6,5’lik bir oranla temsil edilmiştir. Türkiye’de Beden Eğitimi ve Sporun bilimsel bir alan haline gelmesi diğer bilim dalları ile kıyaslandığında

yenidir. Bu alanda çalışan bilim adamlarının unvanları ve sayıları artarak devam etmektedir. Akademik unvanlardan Prof. Dr. olarak çalışanların sayısının azlığı diğer pek çok alana göre daha yeni olması ve akademik unvan çalışmalarının yakın bir geçmişi kapsamı ile açıklamak mümkündür.

Katılımcıların %71'inin herhangi bir idari görevi bulunmazken, İdari görevi bulunanların %26,7'si Yüksekokul Müdürü, %26,7'si Müdür Yardımcısı, %11,1'i Anabilim Dalı Başkanı ve %35,6'sı Bölüm Başkanı olarak görev yapmaktadırlar. Bölüm farklılığı açısından değerlendirildiğinde; %45,5'i Beden Eğitimi Öğretmenliği, %34,2'si Antrenörlük Eğitimi, %16,1'i Spor Yöneticiliği ve %4,2'si ise Rekreasyon Bölümlerinde görevlerini sürdürmektedir. Bulundukları okulda 10 yıldan az çalışanlar yarıya yakın (%47,7) iken, 20 yılın üzerinde aynı okulda görev yapanlar %10'dur.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Duygusal Taciz alt boyutları puan ortalamaları dikkate alındığında; “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi” 18,51 (10-50 puan arası), “Sosyal İlişkilere Saldırı” 10,65 (5-25 puan arası), “İtibara Saldırı” 23,82 (15-75 puan arası), “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” 9,96 (6-30 puan arası), “Sağlığa Doğrudan Saldırı” 5,73 (4-20 puan arası) ve “Duygusal Tacizin Sonuçları” 21,46 (11-55 puan arası) sıralandığı görülmektedir (Tablo.5).

Aktop'un 2006 yılında 364 kişinin katıldığı çalışmada; Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal taciz alt boyutları puan ortalamalarının ile benzeşen sonuçları dikkat çekicidir. Aktop'un yaptığı çalışmada, öğretim elemanlarının duygusal taciz alt boyutları puan ortalamaları

sıralandığında; “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi” 17,93, “Sosyal İlişkilere Saldırı” 9,20, “İtibara Saldırı” 23,23, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” 9,23, “Sağlığa Doğrudan Saldırı” 4,8, “Duygusal Tacizin Sonuçlarından Etkilenme” 20,63 olarak bulunmuştur.

Sonuçlar değerlendirildiğinde; öğretim elemanlarının duygusal tacize maruz kalma düzeylerini belirlemeye yönelik puan ortalamalarının benzerlik gösterdiği, ancak Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim elemanlarının Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarından duygusal tacizin alt boyutlarına dair puan ortalamalarının sayısal veri olarak üst sınıra daha yakın olduğu görülmektedir. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının diğer öğretim elemanlarından puan ortalamaları dikkate alındığında duygusal tacizle karşılaşma durumları daha fazla olduğunu belirtmek mümkündür.

Duygusal taciz alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet eksenli farklılaşmadığı bulunmuştur ($p>0,05$).

Diğer bir ifade ile kadın ve erkek öğretim elemanları benzer düzeyde duygusal tacize maruz kalmaktadırlar. Benzer şekilde Leymann (21), Namie (86), Einarsen ve Skogstad (87) , Zapf (50) yapmış oldukları araştırmalarda cinsiyetin duygusal tacize maruz kalmada farklılık göstermediği saptamışlardır. Literatürde farklı iş kollarında çalışan bireyler üzerinde yapılan bazı araştırmalarda (88, 89, 90) ise erkek çalışanların kadınlara oranla daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları belirtilmiştir. Buna karşın ABD’de 9000 kamu çalışanını kapsayan araştırmada, kadın çalışanların %42’sinin, erkek çalışanların ise % 15’inin duygusal tacize maruz kaldıkları aktarılmakla (75) beraber benzer bulguların olduğu farklı çalışmalardan örnek vermek de mümkündür (91, 92). Öğretim

elemanları özelinde 2010 yılında Çöğenli (94), tarafından yapılan çalışmada kadın öğretmen elemanlarının, duygusal tacize neden olan saldırgan davranışlara, erkek öğretmen elemanlarından daha fazla maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin duygusal tacize maruz kalmada ayırt edici bir farklılaşmaya neden olduğu çalışmalar ile belirleyici olmadığı çalışmalar, literatürde belirli bir uzlaşmanın olmadığını gösterirken; cinsiyet yerine sosyal, psikolojik ve kültürel etkenlerin önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Duygusal tacize maruz kalmada; İskandinav toplumlarında kadın ve erkekler arasında fark görülmediği, ABD'de kadınların duygusal tacize daha fazla maruz kalmalarının nedenselliği toplumda kadının konumu dikkate alınarak tartışılmalıdır. Türk toplumunda kadınların erkeklere oranla duygusal tacize daha az maruz kalmaları ise; ata erkil ve korumacı aile yapısının kadına karşı koruyuculuk kültürünü beslediği ve kadınların iş hayatında sayılarının erkeklere oranla daha az olma nedenselliği özeline taşınmalıdır. Bununla birlikte kariyer basamaklarına erkeklerin daha çok talip olması kadınların potansiyel kariyer tehlike ve rekabet edilecek bir konumda görülmemeleri de erkekler arasındaki rekabeti artıran önemli unsurlardandır.

Medeni durumun duygusal taciz alt boyut puan ortalamalarında etkili olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Medeni durumla ilgili olarak da literatürde farklılaşan sonuçlar vardır.

Orhan'ın 2009 yılında 250 sayıdaki akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada eşinden ayrılanların duygusal tacizden etkilenme derecelerinin diğerlerine göre daha fazla olduğunu saptamıştır (93). Benzer şekilde yine akademisyenler üzerinde Tüzel'in (2009) yılında yaptığı araştırmada ise evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek oranda duygusal tacize

davranışlarına maruz kaldığı belirlenmiştir. Çöğenli'nin (2010) çalışmasında ise; bekâr öğretim elemanlarının, evli öğretim elemanlarından daha fazla duygusal tacize maruz kaldığı saptanmıştır. Diğer taraftan bizim araştırma sonuçlarımızla örtüşen şekilde Urasoğlu (2007) ortaöğretim öğretmenleri üzerinde, Yavuz (2007) hastane çalışanları üzerinde ve Özen'in (2009) rehber öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmalarda, medeni durum ile duygusal taciz arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı belirlenmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde medeni durumun duygusal tacize etken bir değişken olmadığı, her medeni durumda bulunan çalışanların duygusal tacize uğradıklarının örnekleri vardır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşlarına göre; duygusal taciz farkındalık düzeylerini belirleyen boyutlarda “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi”, “duygusal tacizin sonuçları” boyutlarına ilişkin istatistiksel açıdan bir farklılaşma olmadığı ($p>0,05$), diğer boyutlarda ise öğretim elemanlarının yaşlarına göre farklılaşmalar olduğu belirlenmiştir. ($p<0,05$). Buna göre; 20-29 yaş aralığında bulunan öğretim görevlileri, daha büyük yaşlardaki öğretim görevlilerinden daha fazla sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, sağlığa doğrudan saldırı boyutlarına ilişkin duygusal taciz farkındalığına sahip olduğu veya daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları söylenebilir.

Literatürde araştırma bulgularımızı destekleyen ve farklılaşan araştırmalara örnek vermek mümkündür.

Aktop (2006) araştırmasında 36-40 yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarının sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırıya ilişkin duygusal tacize daha

fazla maruz kaldıkları 20-25 yaş aralığında bulunanların da duygusal tacizin sonuçlarına daha fazla maruz kaldıklarını saptamıştır.

Ceylan'ın (2005) öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği araştırmasında 40 ile 55 yaş aralığındakilerin daha fazla duygusal tacize uğradıklarını saptamıştır. Çalışanların yaşları ile duygusal tacize maruz kalma arasında ilişkilerin olmadığı yönünde bulgulara da rastlanılmaktadır (88,89).

Diğer taraftan bizim araştırma sonuçlarımızda olduğu gibi 21-30 yaş aralığında bulunan çalışanların diğer yaş gruplarındakilerden daha fazla duygusal tacize uğradığını saptayan araştırmalarda bulunmaktadır (92, 98, 99).

Çöğenli (2010) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre duygusal tacize neden olan saldırgan davranışların örneklemin yaş dağılımına göre anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca 29 yaş ve alt grubundaki katılımcıların ve 30-39 yaş aralığındaki katılımcıların saldırgan davranışlara en çok maruz kalan gruplar olduğu tespit edilmiştir (94).Yapılan bu araştırma sonuçları araştırmamız sonuçlarıyla paralellik göstermekte olup araştırmamızı destekler niteliktedir.

Çıkan sonuçlardan; duygusal tacize her yaştan çalışanın uğrayabildiği, yapılan araştırma sonuçlarının farklılaşmasının nedeninin ise örneklem grubunda yer alan çalışanların diğer özellikleri olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının boy uzunluklarına göre; duygusal taciz farkındalık düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. ($p>0,05$). Literatürde boy değişkeni ile duygusal taciz arasındaki ilişkileri ele alan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak araştırmamızdan çıkan

sonuçtan; çalışanların boyunun duygusal tacize maruz kalmalarında bağımsız olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının vücut ağırlıklarına göre; “sağlığa doğrudan saldırı” boyutu dışında duygusal taciz farkındalık düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı ($p>0,05$). “sağlığa doğrudan saldırı” boyutunu aldığı değerler ise öğretim elemanlarının vücut ağırlıklarına göre farklılaşmaktadır. Buna göre; 90 kilo ve üstünde olanlar ile 49-59 kg aralığında olan öğretim elemanları “sağlığa doğrudan saldırı” ile ilgili duygusal tacize diğer kglarda olan öğretim elemanlarından daha fazla duygusal tacize maruz kalmaktadırlar.

Türk Toplumunda kilolu olanlar ile zayıf olanların eleştirilerek olumsuz algılandığı bilinmektedir. Bu durumun da çalışma yaşamına yansiyarak öğretim elemanlarına duygusal taciz olarak yansması mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre; “itibara saldırı” ve “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı”ya ilişkin duygusal taciz farkındalık düzeylerini istatistiksel olarak farklılaştığı, diğer boyutlara ilişkin duygusal taciz farkındalık düzeylerinin unvanlarına göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buna göre okutman ve araştırma görevlisi akademik unvanına sahip olan öğretim elemanlarının “itibara saldırı” ve yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı”ya ilişkin duygusal taciz farkındalık düzeyleri, diğer akademik unvanlara sahip öğretim elemanlarından daha yüksektir.

Aktop (2006) araştırmasında uzman akademik unvanına sahip katılımcıların duygusal tacizin sonuçlarına öteki unvanlardaki katılımcıların daha fazla maruz kaldığını saptamıştır.

Çöğenli (2010) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre akademik konumları daha düşük öğretim elemanlarının duygusal tacize daha fazla maruz kaldıkları ve özellikle öğretim görevlisi, okutman ve uzman unvanlarındaki öğretim elemanlarının işyerlerinde kendilerini yalnız hissettikleri ve çeşitli psikolojik zararlara uğradığı sonuçları ortaya koymuştur. Orhan (2009) ise akademisyenlerin duygusal tacize uğrama durumlarının unvanlarına göre farklılaşmadığını belirlemiştir.

Öğretim görevlisi, okutman, araştırma görevlisi ve uzman unvanlarındaki öğretim elemanlarının, akademik kariyerinde üst seviyelere gelmiş diğer öğretim elemanlarına göre daha fazla zorluk çekmeleri beklenen bir sonuçtur. Ayrıca akademik kariyerlerinde artık üst düzeylere gelmiş öğretim elemanlarının statüleri gereği, çalışma ortamlarında daha rahat oldukları ve örgütsel hiyerarşi ele alındığın da ise diğer çalışanların mesleki saygı gereği bu öğretim elemanlarına karşı daha saygılı ve seviyeli davrandığı söylenebilir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının akademik kariyerleri gereği bir hiyerarşik yapı söz konusu olduğu düşünüldüğünde, yoğun ve aşırı ders yükü ile çok fazla sorumluluk yüklenmesinden dolayı araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman ve uzman unvanlarındaki öğretim elemanlarının kariyerlerine çok fazla vakit ayıramamaları, psikolojik olarak etkilendiklerini söyleyebiliriz.

Literatürde yapılan diğer araştırmalarda da örgüt içerisinde alt kademelerde bulunanların duygusal tacize daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır (100, 101). Araştırmamızda çıkan iki alt boyuttaki farklılaşmayı bu araştırmaların sonuçları desteklemektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının idari görevlerinin olup olmama durumlarına göre; “Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi” ve “Sosyal ilişkilere saldırı”ya ilişkin duygusal taciz farkındalık düzeylerinin istatistiksel

olarak farklılaşmadığı diğer boyutlara ilişkin duygusal taciz farkındalık düzeylerinin idari görevleri olup olmama durumlarına göre farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre; idari görevi bulunmayan öğretim elemanlarının “İtibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı”, “Sağlığa doğrudan saldırı” ve “Duygusal tacizin sonuçları”na ilişkin duygusal tacize maruz kalma durumlarının idari görevi bulunan öğretim elemanlarından daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Literatürde idari görevi bulunan yani yönetici statüsüne sahip çalışanların duygusal tacize uğramaktan ziyade duygusal tacizi uygulayan konumunda oldukları görülmektedir (97, 88).

İdari yetkinin çalışanlara verdiği yönetim gücü, alt kademede çalışanlara maalesef duygusal taciz olarak yansımaktadır. En azından araştırma sonuçları böyle göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının idari görev türlerine göre; duygusal taciz farkındalık düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı idari görevlerde bulunan öğretim elemanlarının duygusal tacize uğrama düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptığı bölüme göre; duygusal taciz farkındalık düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Aktop'un (2006) araştırma sonucu da bizim araştırmamızı destekler şekilde öğretim elemanlarının görev yaptıkları fakültelerin duygusal tacize uğramaları üzerinde bir etkisinin olmadığı yönündedir.

Çöğenli (2010) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre duygusal tacize neden olan saldırgan davranışların bütününe bakıldığında da öğretim elemanlarının görev yaptıkları fakülteler arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmıştır. Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının, saldırgan davranışların tümüne verilen cevapların ortalamasına baktığında, ortalaması en yüksek fakülte olarak görmüştür. Ayrıca ortalamalara baktığında saldırgan davranışların tümüne verilen cevaplar, iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi öğretim elemanların en düşük olduğu ve ardından Güzel Sanatlar Fakültesi öğretim elemanlarının geldiğini saptamıştır. Yapılan analizlerin bulgularına bakıldığında Eğitim Fakültesindeki yönetim anlayışının, öğretim elemanlarının saldırgan davranışlara daha fazla maruz kalmasına neden olduğunu bulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işyerinde çalışma sürelerine göre; “Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi” ve “Duygusal tacizin sonuçları”na ilişkin farkındalık durumlarının istatistiksel olarak farklılaştığı, diğer boyutlara ilişkin duygusal taciz farkındalık düzeylerinin ise işyerinde çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buna göre; en fazla 16-20 yıl arası işyerinde çalışma süresine sahip öğretim elemanlarının “Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi” ve “Duygusal tacizin Sonuçları”na ilişkin duygusal tacize maruz kaldıkları, en az ise 26 yıl ve üzerinde çalışanların “Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi” ve “Duygusal tacizin Sonuçları”na ilişkin duygusal tacize maruz kaldıkları sonucuna varılmıştır.

Literatürde araştırma sonucumuzla örtüşen şekilde 11- 20 yıl arası çalışanların duygusal tacize uğrama düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptayan araştırmalar olduğu gibi (91, 102) çalışma yaşamının ilk yıllarında duygusal tacize

uğrama düzeyinin daha yüksek olduğunu belirten araştırmalarda bulunmaktadır (88, 89).

Araştırmada öğretim elemanlarının duygusal taciz farkındalık düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler de korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Analiz sonucunda; duygusal taciz farkındalık düzeylerini belirleyen tüm boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre öğretim elemanlarının duygusal tacizin bir boyutuna ilişkin farkındalık düzeyleri arttığında, diğer boyutlara ilişkin de farkındalık düzeyleri artmaktadır. En yüksek ilişki Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı ile itibara saldırı arasında %86,3 oranında gerçekleşirken, en düşük ilişki Duygusal tacizin sonuçları ile sağlığa doğrudan saldırı arasında %53,9 oranındadır.

Konuyla ilgili daha önceden yapılmış birçok çalışmanın verileriyle elde ettiğimiz veriler karşılaştırıldığında benzerlikler görülmektedir. Ayrıca yaptığımız bu çalışma, ülkemize Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında ilk çalışma olması nedeni ile bundan sonraki araştırmalara kaynak oluşturması ve literatür çalışmasının zenginleşmesine katkı sağlayacaktır.

ÖNERİLER

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Kamuoyunda çalışanların kaldıkları duygusal tacize ilişkin daha fazla habere yer verilerek, çalışanların duygusal tacize uğrama durumunda hukuksal anlamda neler yapılabileceğine dair bilgilere yer verilmelidir.
- Öğretim elemanlarının kendilerini geliştirerek, daha verimli olabilmeleri açısından, çalışma ortamlarının daha rahat ve duygusal tacizden uzak olması gerekir. Bunun için üniversitelerde zaman zaman bağımsız denetimler yapılarak, öğretim elemanlarının duygusal tacize uğrama durumları belirlenmeli ve yapılanlara yönelik gerekli idari yaptırımlar getirilmelidir.
- Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları binalarının içerisine şikâyet ve öneri kutuları koyarak çalışanların sorunlarıyla ilgilenmelidirler. Şikâyetler kapsamlı bir şekilde bağımsız deneticiler tarafından ele alınarak, etik dışı davranışlar üzerine gidilmelidir. İletişim kanallarının açık tutulması ve şikâyetlerin kapsamlı bir biçimde ele alınmasıyla, olumsuz davranışların üzerine kararlı bir biçimde gidilmesi de Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulların’ da duygusal tacizi önleyebilmenin yolları arasında yer alabilir. Kapalı kapı yerine açık kapı politikaları uygulanmalıdır.
- Birlikte çalışmadan doğan sorunlar zamanında çözülmeli ve sorun kronikleşmeden çözüme kavuşturulmalıdır.
- Araştırmanın benzerleri, farklı fakülte veya yüksek okullarda çalışan öğretim elemanları üzerinde yapılabilir. Araştırma sonuçları karşılaştırılarak,

hangi fakülte ve yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları belirlenebilir.

- Ülkemizde de hukuki anlamda kanunlarımızda duygusal taciz davranışını tanımlanması için gerekli yasal düzenlemelerin biran önce yapılması gerekmektedir.

7. KAYNAKLAR

1. Bayram S. Mobbing'e maruz kalan işçinin yasal hakları. Mali Çözüm 2010; (1): 277- 288.
2. Aktop G. (2006) Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
3. Tınaz P. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. 1. Basım, 2006; 7.
4. Steuerwald K. Almanca Türkçe Sözlük, 1.Baskı, Abc Kitabevi, 1998; 384.
5. <www.dijitalsozluk.com/arama.php> , (26.11.2011).
6. Güngör M. "Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz". Derin Yayınevi 2008; 7-9.
7. <web.sakarya.edu.tr/~rkutanis/Temp/Mobbing.ppt>, (11.11.2011).
8. Demircivi BM. Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İlgören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi. Gazi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara. 2008; 8.
9. Tanoğlu SC. "İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama", Selçuk Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya 2006; 24.
10. Çobanoğlu S. Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, 1.Baskı, Tımas Yayınları 2005; 171.
11. <www.rhetorik.ch/Bossing/Bossing.htm>, (17.11.2011).
12. Davenport N, Schwartz RD, Elliott GP. Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz. Öner Toy OC (Çeviren). İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003.
13. Kartal H, Bilgin A. İlköğretim öğrencilerine yönelik bir zorbalık karşıtı program uygulaması: okulu zorbalıktan arındırma programı. Eğitimde Kuram ve Uygulama 2007; 3 (2): 207-227.
14. Önoğlu N. "Dikkat mobbing var". Bir gün Gazetesi, 2004, http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/fcbc3c0cf262c77_ek.pdf?dergi. 29.11.2011
15. Kirel Ç. Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2007; 7 (2): 317-334.
16. Altuntaş C. Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. Journal of yasari University 2010; 18(5): 2995-3015.
17. Koçak O, Hayran N. Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli – Körfez İlçesi Örneği, Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, Jun 23-25, 2011 Sarajevo-Bosnia & Herzegovina / 23-25 Haziran, Saraybosna-Bosna Herse, 2011.
18. Demirel Y. Psikolojik taciz davranışlarının kamu kurumları arasında karşılaştırılması üzerine bir araştırma. TİSK Akademi 2009; 4 (7): 118-137.
19. Ayan S. Üniversitelerde araştırma görevlilerine yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet üniversitesi örneği. Akademik Bakış 2011; (27): 1-18.

20. Ergun Özler D, Giderler Atalay C, Dil Şahin M. Mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2008; (22): 37- 61.
21. Leymann H. The content and developement of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996; 5 (2): 165-184.
22. Aydın Ş, Şahin N, Uzun D. Örgütlerde yaşanan psikolojik şiddet sorunlarının konaklama işletmeleri açısından değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2007; 16 (2): 61-74.
23. Yıldız S, Kılık İ. Psikolojik taciz olgusuna 4857 sayılı iş kanunu açısından bir bakış. *Çalışma İlişkileri Dergisi* 2010; 1 (1), 71- 93.
24. Akgeyik T, ark., İşyerinde Psikolojik taciz olgusu: niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 2009; 56: 91-150.
25. Hüseyin Y. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fak. Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi 2006.
26. Tınaz P. Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, *Çalışma ve Toplum* 2006a; (10): 11-22.
27. Bayram S. Psikolojik taciz (mobbing) ve başbakanlık genelgesi, *Mali Çözüm İki Aylık Mesleki Dergisi*, 2011; 317- 326.
28. Tengilimoğlu D, Atilla A, Bektaş M. İşletme Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.
29. Saraç M. İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing). *İş' te Çalışanlar Dergisi* 2011; (5): 1-6.
30. Tutar H. İşyerinde Psikolojik Şiddet. İstanbul: Platin Yayınları, 2004.
31. Tınaz P. İşyerinde Psikolojik Taciz. 2.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008.
32. Güngör M. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
33. Cemaloğlu N. Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: yıldırma. *Bilig, Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı* 2007; (42): 111-126.
34. Karacaoğlu K, Reyhanoğlu M. Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli ayrımı bağlamında işyerinde yıldırma, *KKTC'deki sağlık sektöründe çalışanlara yönelik bir araştırma*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 2006; 61 (4), 145-176.
35. Ayrancı E, Öge E. Bir vakıf üniversitesindeki öğrencilerin sınav kaygısı hakkında araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2011; (30): 87- 102.
36. Gökdeniz İ. Üretim sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları ve mobilyacılık sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2005; (13): 173-189.
37. Demir Kaymaz G. İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: "Bir Örnek Olay". Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007
38. Peker Ö, Aytürk N. Yönetim becerileri. 2. Baskı, Ankara: Yargı Yayınevi, 2002.
39. Erkuş A, Tabak, A. Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: savunma sanayinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2009; 23 (2): 213- 242.

40. Çağlar İ. Organizasyonlarda çatışma yönetiminin sektörler arası karşılaştırılması ve Çorum örneği. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi 2002; (2): 1- 26.
41. Genç N. Yönetim ve Organizasyon Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007.
42. Gücenmez S. Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
43. Adak N. Bir sosyalizasyon aracı olarak televizyon ve şiddet. Bilig 2004; (30): 27-38.
44. Kuru E, Var L. Futbol seyircilerinin spor alanlarındaki saldırganlık davranışları hakkında betimsel bir çalışma (Kırşehir ili örneği). Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi 2009; 10 (2): 141-153.
45. İzmir G, Fazlıoğlu A. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, 2010.
46. İnal Zorel F. Örgüt Sağlığını Tehdit Eden Bir Olgu Olarak Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Engellenmesinde Örgüt İçi İletişimin Rolü. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
47. Tınaz P. İşyerinde Psikolojik Taciz. Çalışma ve Toplum 2006b; (11): 13-28.
48. Yavuz H. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SdÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
49. Altınöz M, ark, İşyeri eğitimi esnasında karşılaşılan yıldırma: işyeri yöneticisi kadın ve erkek olan stajyer öğrencilerin algıladıkları yıldırma düzeyinin karşılaştırılması (Hacettepe üniversitesi örneği). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2010; (24): 63-74.
50. Zapf, D. Organisational, work group related and personal causes of mobbing bullying at work. International Journal of Manpower 1999; 20 (1/2): 70-85.
51. Acar A. B, DüNDAR G. İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 2008; 37 (2): 111-120.
52. Kayağdı A. Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
53. Aksakal Kaymakçı H. Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma). Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
54. Köse H. Örgüt İçi İletişimde Negatif Bir Olgu: Psikolojik Yıldırma ve Sistemli Bir Ötekileştirme Süreci Olarak Mobbing. II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu, Kocaeli, 2006.
55. Ekiz V. İşletmelerde yaşanan psikolojik şiddet. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
56. Sürgevil O, ark, Belediye çalışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. BAÜ SBD 2009; 17 (1): 36- 58.

57. Aydın Ş, Özkul E. İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2007; 7 (2): 169-186.
58. Tutar H. “İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) süreci”, b.t. <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/sureci.htm>
59. Uysal Ş. Çalışma Yaşamında Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları; Manisa Kamu Kurumları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
60. Palaz S, ark, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2008; 10 (4): 41-58.
61. Durdağ FM, Naktiyok A. Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2011; 1 (2): 5-37.
62. Atalay İ. Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi “Kamu Sektöründen Bir Örnek”. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010
63. Tınaz P. İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Yayınları, 2006a.
64. Günel, Ö. Devrim işletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. Dergisi 2010; 12 (3): 37-65
65. Savaş, B. F. İşyerinde Manevi Taciz. İstanbul: Beta Basım, 2007.
66. Barutçugil İ. “İşini sevmeyenler”, 2006, <http://www.ikademi.com/orgut-gelistirme/1536-isini-sevmeyenler.html?langid=1>. 29.11.2011
67. Temel Eğinli A, Bitirim S. Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldırma (Aktörlerin Ve Kurbanların İletişim Davranışları). Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE) Bahar 2010; (24): 45- 66.
68. Tetik S. Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2010; 12 (18): 81-89.
69. Sezerel H. Örgütlerde Mobbingin Etkileri ve TÜLOMSAS –Türkiye Lokomotif Ve Motor Sanayi A.S.’de Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
70. Tepeltepe İltar A. “İş yerinde psikolojik yıldırma (mobbing)”, 2010 http://www.aktuelpsikoloji.com/artikel.php?artikel_id=890. 29.11.2011
71. Başak Ö. Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
72. Tan BU. İş Yerinde Rekabetin Neden Olduğu Psikolojik Baskılar ve İşyerinden Uzaklaştırma (Mobbing). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi. 2005.
73. İlhan Ü. İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri. Ege Akademik Bakış 2010; 10 (4): 1175 – 1186.
74. Demirgil A. İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

75. Arpacıoğlu G. “İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz”, 2006
<http://www.ikademi.com/roportajlar/514-isyerindeki-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz.html> 29.11.2011
76. Poussard M, ark, Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus. Ankara: Nobel Yayınları, 2009.
77. Mercanoğlu Ç. Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye’deki hukuksal gelişimi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 2010; 2 (2): 37- 46.
78. Hacıcaferoğlu S. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (Mobbing) davranışları. Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2010.
79. Gülmez, Mesut, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Avrupa Sosyal Şartı, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan. Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1998.
80. Güngören Delen M. AB’de psikolojik tacize ilişkin hukukî düzenlemeler. İGİAD Bülten 2011; (25), 12- 15.
81. Tınaz P. Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum 2006c; (10): 11- 22.
82. Erdem MR, Parlak, B. Ceza hukuku boyutuyla mobbing. TBB Dergisi 2010; (88): 261- 286.
83. Karasar N. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayınları, 2009.
84. Salant P, Dillman D. A. How to Conduct Your Own Survey. Newyork: John Wiley & Sons, Inc.
85. Büyüköztük Ş. Bilimsel Araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi 2009.
86. Namie G. “Workplace bullying: escalated incivility”. 2003
<http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2003A.pdf> 29.11.2011
87. Einarsen S, Skogstad A. Bullying and Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology 1996; 5 (2), 185-201.
88. Bulut U. H. Ortaöğretim Öğretmelerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing). Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
89. Tüzel E. Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği). Çanakkale: 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 2009.
90. Işık E. İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
91. Ceylan L. Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri. Yüksek Lisans Tezi Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.
92. Bayrak Kök S. İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Atatürk Üniversitesi İİBF, 2006: 433-448.
93. Orhan U. Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Taciz’in (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

94. Çöğenli MZ. Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyyeti ve Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniv. 2010: 97.
95. Özen B. Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği). Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
96. Kocaoğlu M. Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
97. Can Y. A ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
98. Bahçe Ç. “Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007
99. Dilman T. Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007.
100. Namie G, Namie R. The Bully at Work. What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job. Naperville, IL: Sourcebooks, Inc, 2000.
101. Turul Ö. Taciz, Depresyon, İstifa. Radikal Gazetesi, 2001, 22 Ocak.
102. Gökçe TA, Oğuz Yükseköğretimde Yıldırma. Edirne: Uluslararası 5. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi, 2009.

8.EKLER

EK-1

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Duygusal Taciz (Mobbing) Farkındalıklarının Araştırılması

Sayın Hocam

Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisiyim. “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize ilişkin farkındalıklarının belirlenmesine” yönelik yapılacak olan çalışma için görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda geliştirilen ölçekte toplam 51 madde vardır. Elde edilecek veriler, yalnızca bilimsel amaçlı yüksek lisans çalışması için kullanılacaktır. İlgi ve katkınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Şükrü BİNGÖL

Yrd. Doç. Dr. M. Fatih KARAHÜSEYİNOĞLU

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Fırat Üniversitesi BESYO (Danışman)

Duygusal Taciz (Mobbing): Bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarda bulunmasıdır.

Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek

Medeni durumunuz : () Evli () Bekâr () Boşanmış

Yaşınız :.....

Boy :.....cm

Kilo:.....(kg)

Akademik Unvanınız:

() Prof. Dr. () Doç. Dr. () Yrd. Doç. Dr.
() Öğr. Grv./ () Dr. Öğr. Grv. () Okutman - () Dr. Okutman
() Arş. Grv () Dr. Arş. Grv () Uzman - () Dr. Uzman

İdari Göreviniz: () Yok () Var ☞ ise belirtiniz.

() Yüksekokul Müdürü () Müdür Yardımcısı

() Anabilim Dalı Başkanı () Bölüm Başkanı

Bölümünüz:

() Beden Eğitimi Öğretmenliği () Spor Yöneticiliği
() Antrenörlük () Rekreasyon

Mevcut iş yerinizde, ne kadar süredir çalışmaktasınız ?.....

Madde No	(1)Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kısmen Katılıyorum, (4)Katılıyorum, (5)Kesinlikle katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yüksekokulumda bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır.					
2	Toplantılarda sözüm sürekli kesilir.					
3	Yüksekokulumda başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır.					
4	Zaman zaman yüksek sesle azarlanırım ve bana bağırılır.					
5	Yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir.					
6	Özel yaşamım eleştirilir.					
7	Telefonla rahatsız ediliyim.					
8	Sözlü tehditler alırım.					
9	Yazılı tehditler alırım.					
10	Rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım.					
11	Yüksekokulumda birçok insan benimle konuşmaz.					
12	Kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim.					
13	Birilerinin adamı olduğum düşünülür.					
14	İş arkadaşlarımla benimle konuşması engellenir.					
15	Bana sanki orada değilmişim gibi davranılır.					
16	Yüksekokulumdaki insanlar arkamdan olumsuz konuşur.					
17	Yüksekokulumda hakkımda asılsız söylentiler çıkarılır.					
18	Yüksekokulumda gülünç durumlara düşürülürüm.					
19	Yüksekokulumda bana akıl hastasıymışım gibi davranılır.					
20	Psikolojik tedavi görmem için baskı yapılır.					
21	Herhangi bir kusurumla alay edilir.					
22	Benimle alay etmek için mimiklerim taklit edilir.					
23	Beni gülünç düşürmek için vücut hareketlerim taklit edilir.					
24	Beni küçük düşürmek için sesim taklit edilir.					
25	Dinsel ya da siyasal görüşümle alay edilir.					
26	Etnik kökenimle alay edilir.					
27	Özgüvenimi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırım.					
28	Çabalarım yanlış ve küçültücü bir şekilde değerlendirilir.					
29	Davranışlarım sorgulanır.					
30	Bana alçaltıcı isimlerle hitap edilir.					
31	Bana hiçbir özel görev verilmez.					
32	Bana verilen işler geri alınır, kendime yeni bir iş olanağı bulamam.					
33	Yapmam için bana anlamsız işler verilir.					
34	Bana sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir.					
35	Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerimin dışındaki işler verilir.					
36	Evime ya da işyerime zarar verilir.					
37	Bana fiziksel şiddet tehditleri yapılır.					
38	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.					
39	Bana fiziksel zarar verilir.					
40	Bana doğrudan cinsel tacizde bulunulur.					
41	Yüksekokulumda kendimi yalnız hissedirim.					
42	Yüksekokulumda islerime yoğunlaşma güçlüğü çekerim.					
43	Yüksekokulumda kendimi değersiz hissedirim.					
44	Sabahları işe gitmek istemem.					
45	Yüksekokulumda huzursuzluk yaşarım.					
46	Uyku bozukluğu yaşarım.					
47	Çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım.					
48	Yüksekokulumda kendimi yetersiz hissedirim.					
49	Yüksekokulumda yoğun kaygı yaşarım.					
50	Baş ya da mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşarım.					
51	Mümkün olsa işimi hemen değiştirdim.					

Konuyla ilgili başka görüşünüz varsa lütfen yazınız

.....sukrubingol23@gmail.com

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi	sosyal ilişkilere saldırı	itibara saldırı	yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	sağlığa doğrudan saldırı	duygusal tacizin sonuçları
N		310	310	310	310	310	310
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	18,5129	10,6548	23,8258	9,9645	5,7387	21,4613
	Std. Deviation	7,56192	4,28894	11,26822	5,23512	3,22903	9,60836
Most	Extreme Absolute	,130	,126	,217	,224	,295	,138
Differences	Positive	,118	,126	,184	,171	,289	,118
	Negative	-,130	-,094	-,217	-,224	-,295	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		2,291	2,218	3,816	3,952	5,196	2,432
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

P<0,05 normal dağılım göstermemektedir.

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ**

Sayı : B.30.2.FIR.0.05.00.00/ 30
Konu : 2011/7 No'lu Etik Kurul Kararı

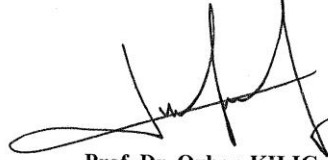
11.07.2011

ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul, Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Orhan KILIÇ başkanlığında üyeler Prof. Dr. Cemalettin ÇOPUROĞLU ve Prof. Dr. Mehmet GÜROL'un iştiraki ile 11.07.2011 tarihinde toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 06.07.2011 tarih ve 432 sayılı yazısı ile istenen ve Anabilim Dalı'nda Yrd. Doç. Dr. M. Fatih KARAHÜSEYİNOĞLU'nun danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Şükrü BİNGÖL tarafından hazırlanması planlanan **"Beden eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Duygusal Taciz (Mobbing) Farkındalıklarının Araştırılması"** konulu çalışmanın Bilimsel Etik yönünden değerlendirilmesi konusundaki talep incelenmiştir.

Etik Kurul'umuz ilgili çalışmanın yapılmasının bilimsel etik yönünden bir sakıncasının olmadığına ve etik koşulları sağladığına oy birliği ile karar vermiştir.



Prof. Dr. Orhan KILIÇ
Rektör Yrd.
Etik Kurul Başkanı



Prof. Dr. Cemalettin ÇOPUROĞLU
Üye



Prof. Dr. Mehmet GÜROL
Üye
(Bulunamadı)

9. ÖZGEÇMİŞ

31.01.1978 yılında Elazığ ilinde doğdu. Orta öğrenimini Elazığda tamamladı ve lise eğitimimi bu ilde tamamladım. Fırat Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretmenliği bölümünden 2001 yılında mezun oldum. 2009 yılında Hakkâri Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümüne Araştırma görevlisi olarak atandım. Halen Hakkâri Üniversitesinde bu görevime devam etmekteyim. Evli ve 1 çocuk babasıyım.