

**ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
ÖĞRETİM ELEMANLARININ
DUYGUSAL TACİZE İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ VE DENEYİMLERİ**

N. Güneş AKTOP

Yüksek Lisans Tezi

Eskişehir, 2006

**ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ DUYGUSAL
TACİZE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ VE DENEYİMLERİ**

N. Güneş Aktop

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İLETİŞİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Jale Balaban Sağ**

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kasım 2006**

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARINDA DUYGUSAL TACİZ KAVRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

N. Güneş AKTOP

İletişim Bilimleri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kasım 2006

Danışman: Yard. Doç. Dr. Jale Balaban Salı

Bu çalışmanın genel amacı, Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacizi yaşayıp yaşamadıklarını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda da öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin, yaşlarının, unvanlarının ve fakültelerinin duygusal taciz davranışlarını algılamaları üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini Anadolu Üniversitesi'ndeki dokuz fakültenin öğretim elemanlarından rasgele seçilen 427 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır.

Araştırmayla elde edilen sonuçlar topluca değerlendirildiğinde, öğretim elemanlarının yaşlarının fakülte içindeki davranışları sosyal ilişkilerine ve itibarlarına saldırı niteliğinde algılamaları üzerindeki etkisi anlamlıdır. Ayrıca, unvan değişkeni de öğretim elemanlarının duygusal tacizden etkilenme düzeyine anlamlı ölçüde etki göstermiştir.

ABSTRACT**THE OPINIONS AND EXPERIENCES OF LECTURERS AT ANADOLU
UNIVERSITY ABOUT MOBBING****N. Güneş AKTOP****Department of Communication Sciences****Anadolu University Graduate School of Social Sciences****Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Jale Balaban-Salı**

The aim of this study is to explore whether the lecturers working at Anadolu University experience mobbing in their institutions. In order to achieve this purpose, the effects of the variables “sex, age, title and faculty” of the lecturers on how they perceive mobbing behaviors are examined.

The subjects of the study are 427 randomly chosen lecturers employed at nine different faculties at Anadolu University. A questionnaire is used as the data collection instrument.

A thorough analysis of the results has shown that there is a meaningful relationship between the age variable and the lecturers’ perception of the behaviors at their institutions as threats to their social relationships and prestige. In addition, the variable “title” has been found to have significant influence on the degree of the effect of mobbing behavior.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

N. Güneş AKTOP'un "Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri" başlıklı tezi 6 Kasım 2006 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca İletişim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilmiştir.

İsim**İmza**

Üye (Tez Danışmanı): Yard. Doç. Dr. Jale BALABAN

Üye : Yard. Doç. Dr. Nuray TOKGÖZ

Üye : Yard. Doç. Dr. Rüçhan GÖKDAĞ

Prof. Dr. Nurhan AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ

“Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri” adlı bu yüksek lisans tezi, toplam beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problemine, amaçlarına, önemine, varsayımlarına, sınırlılıklarına ve tanımlarına; ikinci bölümünde araştırmanın konusuyla ilgili literatüre; üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine; dördüncü bölümde araştırmanın bulguları ve yorumuna; son bölüm olan beşinci bölümde ise araştırmanın özetine, tartışmaya ve ileriki çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın her aşamasında benden desteğini esirgemeyen ve her zaman bana yön veren değerli danışmanım Yard. Doç. Dr. Jale Balaban-Salı’ya, destek ve önerilerini esirgemeyen Prof. Dr. Dursun Gökdağ ve Prof. Dr. Ali Şimşek’e teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, araştırmamın ödenemesini yapmamda yardımcı olan Açık Öğretim Fakültesi öğretim elemanlarına, araştırmanın uygulamasında yer alan Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Eskişehir, 2006

N. Güneş Aktop

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
JÜRİ VE ENSTİRÜ ONAYI.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ÖZGEÇMİŞ.....	vi
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç.....	3
1.3. Önem.....	3
1.4. Varsayımlar.....	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar.....	5
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	6
2.1. Stres Kavramı.....	6
2.2. Stresin Belirtileri.....	7
2.3. Örgütsel Stres.....	8
2.4. Örgütsel Stres Etkenleri.....	9
2.4.1. Örgüt Yapısı ve Örgüt İklimi ile İlgili Stres Etkenleri.....	10
2.4.2. Fiziksel Çevre Şartları ile İlgili Stres Etkenleri.....	10
2.4.3. Yapılan İşin Niteliği ile İlgili Stres Etkenleri.....	10
2.4.4. Kariyer Gelişimi ile İlgili Stres Etkenleri.....	12
2.4.5. Örgüt İçi İlişkiler ile İlgili Stres Etkenleri.....	13
2.5. Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramı.....	14
2.5.1. Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramının Tanımı ve Tarihsel Süreci.....	15
2.5.2. Duygusal Tacizin Boyutları.....	18

2.6. Duygusal Tacizin (Mobbing) Oluşumu.....	23
2.6.1. Duygusal Taciz (Mobbing) Süreci.....	24
2.6.2. Duygusal Tacizin Tipolojisi.....	24
2.6.3. Duygusal Tacizin Dereceleri.....	27
2.6.4. Duygusal Taciz Sendromu.....	28
2.7. Duygusal Tacizin Ortaya Çıkış ve Devam Etme Nedenleri.....	29
2.7.1. Kişisel Nedenler.....	30
2.7.1.1. Duygusal Taciz Kurbanının Kişiliği.....	31
2.7.1.2. Duygusal Tacizcinin Kişiliği.....	34
2.7.2. Örgütsel Nedenler.....	38
2.8. Duygusal Tacizin Bireylere Etkileri.....	47
2.9. Duygusal Tacizin Örgütlere Etkileri.....	51
2.10. Duygusal Tacizle Bireysel Başa Çıkma Yolları.....	54
2.11. Duygusal Tacizle Örgütsel Başa Çıkma Yolları.....	58
3. YÖNTEM.....	62
3.1. Araştırma Modeli.....	62
3.2. Evren ve Örneklem.....	62
3.3. Verilerin Toplanması.....	64
3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	66
4. BULGULAR VE YORUM.....	67
4.1. Demografik Bilgiler.....	67
4.2. Yaş	69
4.2.1. Yaş Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim	
Oluşumuna Etkisi Boyutu.....	69
4.2.2. Yaş Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırı	
Boyutu.....	70
4.2.3. Yaş Gruplarına Göre İtibara Saldırı Boyutu.....	71
4.2.4. Yaş Gruplarına Göre Yaşam Kalitesi ve Mesleki	
Duruma Saldırı Boyutu	73

4.2.5. Yaş Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı	
Boyutu.....	73
4.2.6. Yaş Gruplarına Göre Duygusal Tacizin Sonuçları	
Boyutu.....	74
4.3. Cinsiyet.....	76
4.3.1. Cinsiyete Göre Kendini Gösterme ve İletişim	
Oluşumuna Etkisi Boyutu.....	76
4.3.2. Cinsiyete Göre Sosyal İlişkilere	
Saldırı Boyutu.....	77
4.3.3. Cinsiyete Göre İtibara Saldırı Boyutu.....	78
4.3.4. Cinsiyete Göre Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma	
Saldırı Boyutu.....	78
4.3.5. Cinsiyete Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı Boyutu.....	79
4.3.6 Cinsiyete Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Boyutu.....	80
4.4. Unvan.....	81
4.4.1. Unvana Göre Kendini Gösterme ve İletişim	
Oluşumuna Etkisi Boyutu.....	81
4.4.2. Unvana Göre Sosyal İlişkilere Saldırı Boyutu.....	82
4.4.3. Unvana Göre İtibara Saldırı Boyutu.....	82
4.4.4. Unvana Göre Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	
Boyutu.....	83
4.4.5. Unvana Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı Boyutu.....	84
4.4.6. Unvana Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Boyutu.....	85
4.5. Fakülte.....	87
4.5.1. Fakültelere Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna	
Etkisi Boyutu.....	87
4.5.2. Fakültelere Göre Sosyal İlişkilere Saldırı Boyutu.....	88
4.5.3. Fakültelere Göre İtibara Saldırı Boyutu.....	89
4.5.4. Fakültelere Göre Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma	
Saldırı Boyutu.....	90
4.5.5. Fakültelere Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı Boyutu.....	91
4.5.6. Fakültelere Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Boyutu.....	92

5. ÖZET, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	93
5.1.Özet.....	93
5.2.Tartışma.....	94
5. 2. 1. Yaş.....	94
5. 2. 2. Cinsiyet.....	96
5. 2. 3. Unvan.....	98
5. 2. 4. Fakülte.....	100
5.3.Yargı.....	101
5.4.Öneriler.....	103
EKLER.....	104
KAYNAKÇA.....	110

ÇİZELGELER LİSTESİ

<u>Çizelge</u>	<u>Sayfa</u>
1	Fakültelerin Toplam Öğretim Elemanı Sayıları.....63
2	Anket Uygulanan Öğretim Elemanlarının Fakülteleğe Göre Dağılımı64
3	Yaş Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....70
4	Yaş Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....71
5	Sosyal İlişkilere Saldırıların Yaşlara Göre Karşılaştırılması.....71
6	Yaş Gruplarına Göre İtibara Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....72
7	İtibara Saldırının Yaşlara Göre Karşılaştırılması.....72
8	Yaş Gruplarına Göre Mesleki Duruma Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....73
9	Yaş Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....74
10	Yaş Gruplarına Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....75
11	Cinsiyete Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....77
12	Cinsiyete Göre Sosyal İlişkilere Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....77
13	Cinsiyete Göre İtibara Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....78
14	Cinsiyete Göre Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....79
15	Cinsiyete Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....79

16	Cinsiyete Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	80
17	Unvana Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	81
18	Unvana Göre Sosyal İlişkilere Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	82
19	Unvana Göre İtibara Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları....	83
20	Unvana Göre Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	84
21	Unvana Göre Sağlığa Doğrudan Saldırıları Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	85
22	Unvana Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	86
23	Duygusal Tacizin Sonuçlarının Unvanlara Göre Karşılaştırılması.....	86
24	Fakültelere Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	87
25	Fakültelere Göre Sosyal İlişkilere Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	88
26	Fakültelere Göre İtibara Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	89
27	Fakültelere Göre Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	90
28	Fakültelere Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	91
29	Fakültelere Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	92

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil</u>		<u>Sayfa</u>
1	Duygusal Taciz Kurbanlarının Yaş Dağılımı.....	21
2	Meslek Gruplarına Göre Duygusal Taciz Riski.....	22
3	Örgütte Duygusal Taciz Etkenleri.....	43
4	Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Yaşlarına Göre Dağılımları.....	67
5	Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımları.....	68
6	Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Dağılımları.....	68
7	Anadolu Üniversitesi Öğretim elemanlarının Fakülteleere Göre Dağılımı.....	69
8	Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Yaş-Unvan Dağılımları.....	76

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırma sorusunun tanımlandığı problem, araştırmanın genel amacının ve alt amaçların yer aldığı amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar ile ilgili başlıklar yer almaktadır.

1.1. Problem

Stres günlük hayatımızda ve iş yaşamımızda çok sık karşılaştığımız bir kavramdır. Herkes stresi bir şekilde yaşamıştır. Çok stresli bir gün geçirdiğinden ya da strese girmekten bahsedilir. Bunun gibi sık sık söz ettiğimiz ve yaşamımızda yeri olan stres kavramı ne demektir? Stres kavramını ilk kez ortaya atan Selye (1956) stresi, organizmanın her türlü değişmeye yaygın tepkisi olarak tanımlamıştır. Ivancevich, Gibson ve Donnelly'nin (1983) geliştirdiği ve günümüzde en çok kullanılan tanıma göre de stres, bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranış olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik ya da fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum ya da olayın organizmaya yansıyan sonucudur.

Yaşamımızda önemli bir yer tutan bölümlerden biri de iş hayatımızdır. Örgütsel yaşam insanoğlunun bir parçasıdır. Örgütler zamanımızın büyük çoğunu geçirdiğimiz, sosyal ilişkiler kurduğumuz, stresi yaşadığımız toplumsal sistemlerdir.

Günümüzde belli bir örgütte çalışan birey, zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmektedir. Bu durum örgüt ortamında meydana gelen “örgütsel stres” kavramını ortaya çıkarmıştır (Aydın, 2002).

Örgütsel stres, örgütte ya da işle ilgili herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır (Quick & Quick, 1984). İş ortamında belirli rol ve görevleri üstlenen birey, örgütün ortamından kaynaklanan “örgütsel stres” ile karşı karşıyadır. Bu kavram iş stresi ya da mesleki stres olarak da adlandırılmaktadır (Aydın, 2002)

İşyerlerinde örgütsel strese neden olabilecek pek çok etken bulunmaktadır. Bu etkenler kısaca şunlardır (Özkalp & Kırel, 2001): Örgüt yapısı ve örgüt iklimi ile ilgili etkenler (soğuk çalışma ilişkileri, bölümlerarası çekişmeler, tedirgin edici davranışlar, vb.); fiziki çevre şartları ile ilgili etkenler (gürültü, sıcaklık, nem gibi); yapılan iş ile ilgili etkenler (zaman baskısı, vardiyalı çalışma düzeni, işte tehlike unsurunun olması gibi); kariyer gelişimi ile ilgili etkenler (iş güvensizliği, isteklerin engellenmesi gibi); işletme içindeki ilişkiler ile ilgili etkenler (astlarla ilişkiler, üstlerle ilişkiler, meslektaşlarla ilişkiler) dir.

Bu sıralanan işyerindeki stres etkenleri birçok bireyin bildiği etkenlerdir. İşyerindeki stres etkenlerinden fazla dikkat çekmeyen, belki de normal olarak karşılanan bir etken daha vardır. Bu etken, İngilizce adıyla “Mobbing” olarak bilinen ve işyerinde duygusal taciz anlamında kullanılan bir kavramdır.

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. Bu şekilde gücün kötüye kullanılması sonucunda, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hissetmektedir, kendine olan güveni sarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük stres altında kalmaktadır (Arpacıoğlu, 2003). Duygusal taciz, örgütte eşit pozisyonda ya da alt pozisyondaki bir çalışana uygulanabilmektedir ve haksız suçlamalar, küçük düşürücü davranışlar, genel tacizler, psikolojik terör uygulayarak bir kişiyi örgütten dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir. Bu eylem, kişinin örgütünden, yöneticilerinden, üstleri, astları ya da eşit pozisyondaki birinin diğerlerini de zorbaca davranışlar için uzun süreyle, sıkça ve sistemli bir biçimde örgütleyerek kişiye karşı cephe oluşturmasıdır. Duygusal taciz mağdurlarının ortak özellikleri işini çok iyi yapan, çevresi tarafından sevilen, dürüst, güvenilir, kuruluşa sadık, bağımsız ve yaratıcı kişiler olmasıdır.

Duygusal taciz tüm sektörlerde görülmektedir, ancak kamu sektöründe, sosyal işlerde, öğretmenler arasında, eğitim kurumlarında risk faktörü olarak ortalamanın 2.8 katı daha yaygın olarak görülmektedir. Satış elemanlığı, bankacılık ve sigortacılık sektörleri bu sektörü izlemektedir. Teknik elemanlar ve tıbbi yardımcı sektörlerde çalışanlar da yüksek duygusal taciz riski taşımaktadırlar (Arpacıoğlu, 2003).

Duygusal tacizin en fazla görüldüğü sektörün eğitim olması nedeniyle bu çalışma, bu tür bir değerlendirme yapmaya olanak sağlayacaktır. Bu amaçla, Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarında duygusal taciz kavramının değerlendirilmesi yapılmıştır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın genel amacı; Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacizi yaşayıp yaşamadıklarını ortaya koymaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretim elemanları fakültelerindeki davranışların kendilerini göstermelerini ve iletişim oluşumlarını etkilediğini düşünmekte midirler?
2. Öğretim elemanları fakültelerindeki davranışların sosyal ilişkilerine bir saldırı niteliğinde olduğunu düşünmekte midirler?
3. Öğretim elemanları fakültelerindeki davranışların itibarlarına bir saldırı niteliğinde olduğunu düşünmekte midirler?
4. Öğretim elemanları fakültelerindeki davranışların kendilerinin yaşam kalitelerine ve mesleki durumlarına bir saldırı olduğunu düşünmekte midirler?
5. Öğretim elemanları fakültelerindeki davranışların sağlıklarına doğrudan bir saldırı olduğunu düşünmekte midirler?
6. Öğretim elemanları duygusal tacizden nasıl etkilenmektedirler?
7. Bu davranışlar cinsiyete, yaşa, unvana ve fakültele göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Önem

Yapılacak araştırmanın sonucunda elde edilecek bulguların;

1. Kaynaklar incelendiğinde “duygusal taciz” kavramı ile ilgili araştırmaların ülkemizde kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle yapılacak çalışmanın kaynak yaratması açısından diğer araştırmalara yol göstereceği,
2. Elde edilecek sonuçların duygusal tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalara katkıda bulunacağı,

3. Duygusal taciz kavramı ile ilgili benzer çalışmalara temel oluşturacağı umulmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan yola çıkılmıştır:

1. Araştırmada kullanılan lme aracı yeteri kadar geçerli ve güvenilirdir.
2. Alınacak rneklem, evreni temsil yeteneğine sahiptir.
3. Araştırma sırasında görüşlerine başvurulan kişiler geçerli, yeterli ve güvenilir bilgiler vermiştir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, Anadolu niversitesi ğretim elemanlarından oluşturulan çalışma evreniyle sınırlıdır.
2. Konu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklarla sınırlıdır.
3. Araştırma sonuçları, anketi yanıtlayanların 2006 Nisan ayı görüş ve düşünceleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada kullanılan tanımlar şunlardır:

Stres: Bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranış olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik ya da fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum ya da olayın organizmaya yansıyan sonucudur (Ivancevich, Gibson & Donnelly, 1983).

Örgüt: Özünde bir grup insanın belli bir amaç yolunda, güç birliği yapıp, bu birliği gerektiğinde fiziksel araçları katıp, ilişkilerini yine belli bir yönetim temeline dayanarak düzenledikleri toplumsal sisteme verilen ad olarak tanımlanır (Aşkun, 1972).

Duygusal Taciz (Mobbing): Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ya da rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde araştırmanın konusu ile ilgili literatür incelenmiştir. Bu amaçla, stres, örgütsel stres etkenleri ve duygusal taciz kavramları ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

2.1. Stres Kavramı

Stres kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Stres kavramını ilk kez ortaya atan Hans Selye'dir. Selye (1956) stresi, organizmanın her tür değişmeye yaygın tepkisi olarak tanımlamıştır. Bu tanımda belirtilen stres, memnuniyet verici olup olmadığına bakılmaksızın, her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği tepkidir. Selye'nin tanımı bir stres tepkisinin uyanmasında hem memnuniyet verici hem de sıkıntılı oluşumların etkili olduğuna işaret etmektedir (Allen, 1983). Birey üzerinde memnuniyet sağlayan strese “olumlu stres”, sıkıntı yaratan strese de “olumsuz stres” adı verilmektedir.

Stres terimi genellikle kişide sıkıntı yaratan olaylar karşısında yaşanan bir tepki süreci olarak kabul edilmektedir (Aydın, 2002). Ivancevich, Gibson ve Donnelly'nin (1983) geliştirdiği ve günümüzde en çok kullanılan tanıma göre de stres, bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranış olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik ya da fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum ya da olayın organizmaya yansıyan sonucudur.

Ayrıca, Selye (1956), Genel Uyum Sendromu (GAS: General Adaptation Sndrome) adını verdiği bir süreci tanımlamıştır. Bu sendrom, stres karşısında bedeninin üç belirgin aşamada tepki gösterdiğini açıklamaktadır. Bunlar: alarm, direnç ve tükenme aşamalarıdır. Alarm aşamasında stres yaratıcı etken (stresör) farkedilir ve biyokimyasal tepkiler harekete geçirilerek, beden kendini korumaya hazırlanır. Strese uyum sağlandıkça, direnç ortaya çıkar. Stres yaratıcı etken ortadan kalkmaz ve etkisini sürdürmeye devam ederse, beden tükenme aşamasına girer ve her türlü hastalığa açık bir duruma gelir. Selye'ye (1956) göre, stresin olağan dışı sürelerde devam etmesi, bedende sistematik yıpranmalara, hasarlara ve hatta ölüme yol açar.

2.2. Stresin Belirtileri

Stresin kısa ve uzun dönemde bireyler üzerinde birçok zararlı etkisi vardır. Strese gösterilen tepkiler uzun zaman diliminde çeşitli rahatsızlıkların baş göstermesine zemin hazırlar.

Stres belirtileri çoğunlukla çelişik ve karmaşıktır. Her insanda belirtiler aynı değildir. Stresin her aşamasında belirtiler gittikçe kötüleşmektedir. Ancak bazen, belli belirtiler azalır ya da yok olur ve diğerleri bunların yerlerini alır (Telman, 1986). Bireyin stres altında olduğunu gösteren temel belirtiler şunlardır (Baltaş & Baltaş, 1990):

- Daha öncesinde kolaylıkla verilebilen kararları vermekte güçlük çekilmesi,
- Değersizlik, yetersizlik, güvensizlik ve terkedilmişlik duyguları,
- Alışılmış davranış biçimlerinde önemli değişiklik,
- En iyi olanı değil, garanti olanı seçmek,
- Uygun olmayan durumlarda ortaya çıkan öfke, düşmanlık ve kızgınlık dalgaları,
- Sigara ve içki içme eğilimlerinin artması,
- Kişisel hata ve başarısızlıkları sürekli düşünmek,
- Aşırı hayal kurmak, sık sık düşünceye dalıp gitmek,
- Duygusal ve cinsel hayatta düşüncesiz davranışlar,
- Birlikte olunana kimselere aşırı güven ya da güvensizlik duymak,
- Alışılmıştan daha titiz ve işin gerektirdiğinden daha fazla çalışmak,
- Konuşma ve yazıda belirsizlik ve kopukluk,
- Önemsiz konularda aşırı endişelenme ya da tam tersine gerçek sorunlar karşısında ilgisizlik ve kayıtsızlık,
- Sağlığa aşırı ilgi,
- Uyku bozukluğu (zor uyuma ya da gece boyu sık sık uyanma),
- Ölüm ve intihar fikirlerinin sık sık tekrarlanması.

İngiliz Kalp Vakfı tarafından yapılan bir araştırma İngiliz milletvekillerinin genel olarak vücutça sağlıklı olmalarına rağmen, küçük stres belirtilerine karşı zayıf olduklarını göstermiştir. Yorgunluk (%44), çabuk sinirlenme (%39), hazımsızlık (%30), baş ağrıları

(%29), depresyon (%21) ve uykusuzluk (%23) sık rastlanan şikayetler arasındadır (Norfolk, 1990).

Ayrıca stres belirtileri, fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olarak da sınıflandırılmıştır (Aydın, 2002).

Fiziksel stres belirtileri daha çok fiziksel nitelik taşıyan tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, terleme, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji ve mide bulantısı gibi belirtilerdir. Bu belirtilerin miktarı kişiden kişiye değişmektedir (Aydın, 2002). Yüksek düzeyde stres, yüksek kan basıncı ve yüksek kolesterol düzeyiyle ilişkilidir. Bununla beraber kalp hastalıkları, ülser ve migren gibi hastalıklarla da sonuçlanabilir (Luthans, 1995).

Psikolojik stres belirtileri, gerginlik, geçimsizlik, işbirliğinden kaçınma (çekilme), endişe, yetersizlik duygusu ve yersiz telaştır (Aydın, 2002). Bunlardan başka insanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlama, karar verme güçlükleri, başarısızlık fikirlerinin oluşması, dalgınlık, uyku bozukluğu da stresin psikolojik sonuçlarındandır.

Davranışsal stres belirtileri, genellikle dışarıdan gözlenebilen ve bireylerin davranışlarına yansıyan belirtilerdir. Bu belirtilerin bazıları, uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık ya da aşırı yeme, sigara ve alkol kullanımınıdır (Aydın, 2002). Sinirli kahkahalar, uygunsuz şakalar, konuşmadaki değişiklikler, saldırganlık, duygusal patlamalar gibi belirtiler de gözlenebilmektedir (Balaban, 1998).

2.3. Örgütsel Stres

Aşkun (1972) örgütü, özünde bir grup insanın belli bir amaç yolunda, güç birliği yapıp, bu birliği gerektiğinde fiziksel araçları katıp, ilişkilerini yine belli bir yönetim temeline dayanarak düzenledikleri toplumsal sisteme verilen ad olarak tanımlamaktadır. Örgütler insan yaşamında büyük önem taşımaktadır. Bireyler yaşam süreçleri boyunca birçok örgütün üyesi olmaktadır.

Endüstriyel gelişme ile birlikte stresli bir iş çevresi içerisinde yaşamamız sürpriz değildir. Gerçekten de iş yaşamında stres, günlük yaşam için gerekli bir bölüm olarak, sıradan bir kavram olarak algılanmaktadır. İş ortamında pek çok neden strese yol

açabilir ve bu nedenle stres ve iş kavramları birbirleriyle iç içe görülebilir. Yapılan bu eleştirinin nedeni, araştırmaların stres yaratan olayların çoğunun iş ile ilgili olduğunu göstermesinden ileri gelmektedir (Baron, 1986). Endüstriyel yaşamın farklı bölümlerinde çalışanları tehdit eden birçok tehlikeler bulunmaktadır. İş kazaları, zehirli gazlar, sağlıksız iş koşulları, fabrikalardaki hava kirliliği, kimyasal zehirlenmeler gibi pek çok olumsuz durum strese yol açmaktadır. Örgütsel yaşamda strese yol açabilecek etkenler işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi, örgüt yapısından, fiziksel çevre şartlarından ya da bireylerin kendi özelliklerinden kaynaklanabilir (Bacharach, Bauer & Conley, 1986).

Bazı meslekler öteki mesleklere göre daha fazla strese yol açmaktadır. Cooper ve Marshall (1976), öteki insanlarla etkileşime giren profesyonellerin ve üniversite öğretim elemanlarının, üretime dönük işçilere göre daha çok iş stresi yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Arnes ve Watkins (1983), öğretim elemanlarının streslerinin, onların ne olmaları gerektiği ile ne oldukları arasındaki sapmadan kaynaklandığını bulmuşlardır. Melendez ve Guzman (1983), 17 fakülte'deki 1957 öğretim elemanının stres kaynaklarını araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda öğretim elemanlarının stres kaynakları; meslektaş ile ilgili stres, öğrenciler ve yönetim ile ilgili olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Öğretim elemanlarının en önemli stres kaynağı olarak öğretim elemanı apatisi (duyarsızlaşma), öğrenci apatisi ve iş yükü bulunmuştur. Diğer yandan da Eckert ve Williams (1972) rutin görevleri, uzun çalışma saatlerini, kötü imkanları, öğretim elemanlarının fakülte içi ilişkilerinin azlığını ve yönetsel sorunları en önemli stres kaynakları olarak tespit etmişlerdir. Balcı (2000) da, eğitimcilerin özellikle büyük okullarda yaşadıkları önemli stres etkenlerinden birinin de bireylerarası ilişkiler olduğunu gözlemiştir. Çünkü bu kuruluşlarda bireyler kendilerini izole edilmiş ve güçsüz olarak algırlar, yalnızlık duygusu yaşamaktadırlar.

2.4. Örgütsel Stres Etkenleri

Örgütlerde strese yol açabilecek birçok etken bulunmaktadır. Örgütsel etkenler beş başlık altında incelenecektir.

2.4.1. Örgüt Yapısı ve Örgüt İklimi ile İlgili Stres Etkenleri

Örgüt yapısı ve örgüt iklimi stresin başlıca kaynakları olarak belirlenmektedir (Ertekin, 1978). Örgüt yapısı ile bireylerin sağlığı arasındaki ilişki üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların çoğunda, koroner kalp hastalığı gibi bazı sağlık sorunlarının örgüt düzeyi ile arttığı ortaya çıkmıştır (Ivancevich & Matteson, 1990). Örgütün amaç ve yöntemlerinin belirgin olmaması, bölümler arası çekişmeler, baskı, sıkı gözetim, soğuk çalışma ilişkileri, kararlara katılamama, örgüt içi uzaklık duygusu, tedirgin edici davranışlar, sistemdeki karmaşıklıklar, örgütteki bireylere karşı beslenen duyarlılık düzeyi, işin yaptığı baskı, örgüt yapısı ve örgüt iklimi ile ilgili stres etkenleridir (Ertekin, 1978).

2.4.2. Fiziksel Çevre Şartları ile İlgili Stres Etkenleri

Aşırı gürültülü, sıcak ya da soğuk ortam, zehirli kimyasal maddelerin varlığı, duruş ve oturuş, hava koşulları, yetersiz aydınlatma, çalışma düzeni, iş kazaları gibi pek çok etken örgüt içindeki bireylerin performansına etki eder (Erkan, 1989). Yapılan araştırmalarda sıcaklık ve nem oranının bireyin morali, işi yapma kapasitesi hatta fiziksel ve duygusal durumları üzerinde etkilerinin olduğunu göstermiştir (Schultz, 1982). Yine yapılan araştırmalar, iş kazalarına yetersiz ya da fazla parlak ışıklandırmanın neden olduğunu ortaya koymuştur. Işığın yetersiz ya da fazla olması bir taraftan kaza ihtimalini arttırırken, diğer yandan da gözü yormaktadır. Ayrıca kötü ışıklandırmanın getirdiği yorgunluk ile birleşen can sıkıcı durum, hem dikkati dağıtacak hem de insanların moralini bozarak gerginliklere neden olacaktır (Özkalp & Kırel, 2001).

2.4.3. Yapılan İşin Niteliği ile İlgili Stres Etkenleri

Her işin kendine özgü sorunlarıyla ilgili stres kaynakları bulunmaktadır. Bazı meslekler özellikle diğerlerinden daha gerilimlidir. Yapılan araştırmalarda, pilotların, hava kontrol kulesi çalışanlarının, yöneticilerin, petrol ve gaz sondaj sanayi işçilerinin, nükleer santral görevlilerinin, sağlık görevlilerinin ve itfaiyecilerin mesleklerinden dolayı daha fazla stres yaşadıklarını ortaya koymuştur (Greenberg & Baron, 1997; Stora, 1992). İşin

stresli olması işin yapılış şekli ya da o işin yapısıyla ilgilidir. İşin yapılış şekli nedeniyle, özellikle mavi yakalı işçiler büyük stres altında çalışırlar.

Organ ve Hammer (1982), aşırı çalışma ya da hiç çalışmamanın da stres yaratabildiğini belirtmektedir. Çoğu işyerlerinde işin yapılış esnasında insanlar devamlı meşguldürler, gezinmeye, konuşmaya, boş oturmaya vakit bulamazlar. Başka bir deyişle, yaptıkları iş sürekli bir dikkati gerektirmektedir. İşten sonra ise bu insanların, kendi kişisel işlerini yapmaya enerjileri kalmamaktadır.

İşin çok olmasının yanında işin az olmasının da stres yaratabileceği bir gerçektir. Yapılan araştırmalara göre dünyadaki en zor iş hiçbir şey yapmamaktır. Böylece az iş yükü can sıkıntısı ve monotonluğa yol açacak, bu durum da strese neden olacaktır (Özkalp & Kirel, 2001).

Bazı işler çalışanları zaman baskısı ve işi yetiştirme telaşı ile karşı karşıya bırakmaktadır. İş yetiştirme baskısının çalışanlarda büyük ölçüde bir gerilim kaynağı yaratacağı da bir gerçektir. Zaman baskısı genelde yönetimle ilgili faaliyetlerde daha yoğun hissedilir. Yöneticilerin işi yetiştirme zorunluluğunda olmaları gerginlik yaratmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki yöneticilerin en temel stres kaynakları uzun çalışma saatleri, zaman baskısı ve işi bitirme tarihinin belli olmasını kapsayan ağır iş yüküdür. Yöneticilerin zaman baskısı altında çalışmalarını onların arkadaş grupları ve aileleri ile aralarında da problemlerin çıkmasına neden olmaktadır (McCormick & Cooper, 1988).

Vardiyalı çalışma düzeni de potansiyel bir stres kaynağıdır. Bu durumda çalışanların fiziksel, psikolojik ve toplumsal sorunlar yaşaması gayet doğaldır. İş yapılırken karşılaşılabilecek tehlikelerin olması da çalışanlarda strese yol açabilmektedir. İnşaat, madencilik gibi iş dallarında çalışanlar bu tür tehlike ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Rol çatışması da işyerlerinde sık sık karşılaşılan sorunlardan biridir. Rol çatışması, aynı anda birden fazla rolü yerine getirme durumunda olan bireyin rol gereklerinden birisine, diğerlerine oranla daha fazla uymasındır (Kılınç, 1988). Rol çatışmasının iç çatışmalara yol açtığı, bireylerarası gerilimlerin yükselmesine neden olduğu, iş tatminini düşürdüğü, bireyin kendisine ve örgüte olan güveninin azalmasına neden olduğu birçok araştırmada saptanmıştır (Özkalp & Kirel, 2001). Baltaş ve Baltaş (1990), rol çatışmasının özellikle

ara kademelerde çalışanların problemi olduğunu ve ara kademelerdeki kişilerin çok sınırlı yetkileriyle geniş sorumluluklarını gerçekleştirmek zorunda olduklarını, bu durumun da özellikle alt ve orta kademeler arasında gerginliklere yol açabileceğini belirtmiştir.

Aynı rol çatışmasında olduğu gibi rol belirsizliği de çalışanlarda duygusal tepkilere yol açabilir. Rol belirsizliği en basit ifadeyle bireyin ne yapacağını bilememesidir. Belirsizlik durumlarında da iş tatminsizliği, iş gerilimi, kendine güvensizlik, yararlı olamama duygusu ortaya çıkmaktadır (Tosi & Hamner, 1982). Kişinin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, görevin kişiden beklediklerinin açık olmaması, çalışanları çelişkiye düşürmektedir (Baltaş & Baltaş, 1990).

2.4.4. Kariyer Gelişimi ile İlgili Stres Etkenleri

Örgüt içinde çalışan bireyin kariyer gelişimi ile ilgili stres etkenleri, iş güvensizliği, isteklerinin engellenmesi, ilerleme olanağının olmamasıdır. Özellikle mavi yakalı olarak çalışan kadınlar sürekli olarak işten çıkarılma korkusunu yaşamaktadırlar. Çünkü personel çıkarmayı düşünen örgütlerin ilk olarak işten çıkartma eğiliminde oldukları kişiler, kadın işgörenler olmaktadır. İşten çıkarılma ve tercih edilmeme düşüncesi kadınların her an stres altında yaşamalarına neden olmaktadır (Özkalp & Kirel, 2001). İşyerinde, yükselmesi engellenen ya da yükselme olanağı kısıtlı olan birey işe karşı bıkkınlık, isteksizlik ve moral bozukluğu yaşayabilir (Kirel, 1991).

Üniversite öğretim elemanlarının iş stresi, üniversitenin temel işlevlerinden kaynaklanan bir stres olarak görülebilir. Üniversitenin, dolayısıyla da üniversite öğretim elemanının temel işlevleri öğretim, araştırma ve toplum hizmetidir (Balcı, 2000). Balcı'ya göre (2000) üniversitelerde mevcut eğitim yönetimi politikalarının, yaratıcılığı ve gelişmeyi cesaretlendirdiğini söylemek zordur. Aynı hatta daha fazla iş için daha az para, daha az kaynak ayrılmaktadır. Daha çok öğrenciye öğretim ya da danışmanlık yapma, daha çok komitelerde çalışma ya da onları yönetme, araştırma için daha çok zaman ayırma zorunlulukları vardır. Bunlara üniversitelerde yaşanan kadro tıkanlıkları, kütüphane ve doküman imkanlarının yetersizliği, sık sık değişime uğrayan atama ilkeleri ilave edilebilir. Bunların öğretim elemanları üzerindeki olumsuz etkileri açıktır.

2.4.5. Örgüt İçi İlişkiler ile İlgili Stres Etkenleri

Örgüt içindeki bireylerarası ilişkilerin uyumlu ve sağlıklı olması bireyin işle ilgili sorunlarını bir ölçüde azaltacaktır. Buna karşın olumsuz ilişkiler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki güçlükler, davranışların kısıtlanması, amaçlarla çatışan politikalar örgüt içinde önemli stres etkenlerindedir. Başka bir deyişle, bir örgütün içinde çalışma ya da yer alma bile çalışanlar için stres oluşturabilir (Özkalp & Kirel, 2001). Örgütün belirlemiş olduğu politikalar da stres yaratıcı etkenlerden biri olabilir. İşyerinde çalışma koşulları, işe devam, izin ve ücret gibi politikalar da bazen çalışanlarda stres yaratabilmektedir. Maddi koşulların yarattığı bedensel ve fizyolojik stres ve sorunlara ek olarak çeşitli politikalar bazen çalışanların psikolojik dengelerini etkilemekte ve stres davranışları göstermelerine yol açmaktadır (Koçel, 1987).

Örgüt içindeki bireyin ast-üst ilişkileri ve aynı düzeydeki bireylerle ilişkileri de strese neden olabilmektedir. Yöneticinin yapması gereken en önemli işlerinin birisi, astların çalışmalarını yönetmektir. Yöneticinin güç ve yetkisini kullanması ile astların bu konudaki beklentilerinin çatışması, ilişkileri bozan ve stres yaratan bir durumdur (Artan, 1986). Ayrıca, çalışanın kendisini amirinden daha yetenekli ya da üstün görmesi, amirin ilişkiyi böyle algılaması ya da amirin çalışanın işinden memnun olmaması çalışanlar için büyük bir stres kaynağı olabilmektedir (Baltaş & Baltaş, 1990).

Yöneticilerin astlarından beklentileri de farklıdır. Örneğin, yöneticiye tartışmasız itaat eden bağımlı astlar, kendi kendilerini yönetmeleri için kendilerini serbest bırakan yöneticiye karşı kuşku ile bakacaklardır. Bu sorunlar ise ilişkilerin zayıflaması ve tedirginliği ortaya çıkararak stres oluşumuna neden olabilecektir (Artan, 1986).

Bunun dışında, aynı düzeyde bulunan çalışanlar bir yandan birbirleri ile yardımlaşmak, diğer yandan da bir üst basamağa yükselmek için birbirleri ile yarışmak zorundadırlar. Bu çelişkili durum nedeniyle çalışanlar strese girerler (Artan, 1986).

Bu sıralanan işyerindeki stres etkenleri birçok bireyin bildiği etkenlerdir. İşyerindeki stres etkenlerinden fazla dikkat çekmeyen, belki de normal olarak karşılanan bir etken daha vardır. Bu etken, İngilizce adıyla “Mobbing” olarak bilinen ve işyerinde duygusal taciz anlamında kullanılan bir kavramdır.

Mobbing duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, öteki insanları kendi rızaları ya da rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

2.5. Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramı

Örgütlerde yaşanan duygusal taciz (mobbing), örgütün sağlığını bozan, çalışanların memnuniyetini ve verimliliğini olumsuz etkileyen örgütsel bir problemdir. Bu kavram, özellikle Anglosakson ülkelerle kuzey ülkelerinde araştırılmış ve “mobbing” olarak nitelendirilmiştir.

Mobbing kavramının literatürde yeni bir kavram olması nedeniyle, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamaktadır. Türkçe’de mobbing olgusunu bir tek sözcükle ifade etmek yerine kavram; “duygusal taciz”, “psikolojik şiddet”, “yıldırma/yıpratma”, “sindirme”, “psiko-terör”, “manevi taciz” gibi her türlü psikolojik saldırı anlamında kullanılmaktadır.

“Mob” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Latince’de “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir. Mob fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak ya da rahatsız etmek” anlamındadır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003; Tutar, 2004). “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz ve rahatsız etme ya da sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Tutar, 2004). Leymann’ın (1990) tanımlamasıyla mobbing bir psiko-terördür ve nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından tutun da, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar her tür etken olabilmektedir. Şeker’in (2006) Arpacıoğlu ile röportajında Arpacıoğlu mobbingi, bir çalışanın, üstü ya da eşiti bir grup tarafından gerek söz gerekse hareketlerle aşağılanması, kötü davranışlara maruz kalması anlamında kullanmaktadır. Mobbingin hedefi, bir işyerindeki kişi ya da kişiler üzerinde sistematik olarak baskı yaratmak, bunaltarak işten ayrılma noktasına getirmektir.

Cowie, Naylor, Rivers, Smith ve Pereira (2002), örgütlerde işgörenin etkinliğini ve özgüvenini azaltma, güvenilirliğini baltalama, istenmeyen fiziksel temas, sosyal çevreden izole etme, çirkin bir isim takarak seslenme, toplum önünde küçük düşürme ve mobbing gibi davranışların, giderek daha çok farkına varıldığını belirtmişlerdir. Birçok ülkede sendikalar, meslek örgütleri, insan kaynakları bölümleri son yıllarda bu sorunla daha çok ilgilenmeye başlamışlardır.

Mobbing kavramına yakın diğer bir kavram da “bullying” kavramıdır. Genelde “mobbing” yaşamın her alanında kullanılan caydırma, sindirme, mağdurun benliğini öldürme, izole etme gibi anlamlara gelirken, “bullying” söz konusu tutum ve davranışların daha kaba biçimini uygulamaktır (Tutar, 2004). Bullying kavramı, daha güçlü bir kişi ya da grup tarafından, daha zayıf kişi ya da kişilere karşı uygulanan ve sürekliliği olan psikolojik ya da fiziksel baskı anlamına gelmektedir (Lewis, 2003). Duygusal taciz daha çok belirgin davranışlarla karakterize edilir. Leymann (1996) bullying kelimesini okul çocukları ve gençler arasındaki faaliyetler olarak, mobbing kelimesi de yetişkin davranışları için kullanmaktadır. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) da bullying (zorbalık) kelimesini çocukların okul ortamında birbirlerine yaptıkları kabadayılık için kullanmaktadır ve mobbingi de açıkça işyerinde yapılan grup suistimali olarak tanımlamaktadırlar.

Örgütlerde fiziksel şiddet nadir görülmesine rağmen, mobbing çok yaygın bir rahatsızlık etkenidir. Mobbing ile bullying arasında farklılık görülmesine rağmen pek çok araştırmacı bu iki kavramı aynı anlamda ve birbiri yerine kullanmaktadır.

Bu araştırmada, İngilizcesi mobbing olan kavram “duygusal taciz” olarak tanımlanmıştır, ancak duygusal taciz olgusu zaman zaman “mobbing” kavramı ile de ifade edilmiştir.

2.5.1. Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramının Tanımı ve Tarihsel Süreci

Mobbing kavramı çok eski bir olgu olmasına rağmen, 80’li yıllara kadar tanımlanmamış ve sistematik olarak araştırılmamıştır. Mobbing kavramı ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı etholog Konrad Lorenz (1991) tarafından 1960’lı

yıllarda kullanılmıştır. Mobbing kavramın, hayvanların bir yabancıyı ya da avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır.

İşyerindeki mobbing hakkında 1976 tarihinde ABD’de bir psikiyatrist ve antropolog olan Dr. Carrol Brodsky, *The Harassed Worker (Taciz Edilmiş Çalışan)* adlı kitabını yazmıştır. Bu kitapta ilk kez duygusal taciz olgusu üzerinde çalışılmıştır. Brodsky, bu kitabı California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonu’nun açtığı davalardaki iddiaları temel alarak yazmıştır. Bu iddialara göre çalışanlar hasta ve iş arkadaşları ya da müşterilerin kötü davranışları ya da kendinden beklenen çok fazla iş nedeniyle iş göremez durumdadır (Brodsky, 1976). Ancak Leyman (1996) Brodsky’nin doğrudan doğruya bu olguyu analiz etmediğini ve bu olayları işyeri kazaları, psikolojik stres ve uzun çalışma saatlerinin ve monoton iş görevlerinin yol açtığı sıkıntı olarak sunduğunu ifade etmiştir.

1980’lerde İsveçli psikolog Leymann, mobbing terimini işyerlerinde yetişkinler arasında da benzer bir grup şiddetini keşfettiğinde kullanmıştır. Mobbing kavramını işyerinde çalışanların birbirlerini rahatsız, huzursuz ve taciz etmeleri, kötü muamelede bulunmaları, kısaca birbirlerine psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanmıştır. Mobbing’in, bir ya da birkaç birey tarafından, diğer bir bireye ya da bireylere, sistematik biçimde düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan “psikolojik şiddet” ya da “psiko-terör” olduğunu vurgulamaktadır (Leymann, 1996).

Leymann (1996) mobbingi ilk olarak tanımladığı zaman, mobbingin bir ya da birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlakdışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde, psikolojik bir terör olduğunu vurgulamıştır. Üzerinde durulması gereken nokta şudur ki, belirli saldırganlık ve yıkıcılık içeren eylemlerin duygusal taciz kapsamında değerlendirilebilmesi için, bu eylemlerin belirli bir süreyi içermesi (haftada en az bir kez gerçekleşmesi ve bunun da en az altı ay boyunca süregelmesi), belirli bir hedefe yönelik olması ve duygusal tacize maruz kalan kurbanın durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir (Einarsen, 2000; Kaukiainen, Salmivalli, Björkqvist, Österman, Lahtinen, Kostamo ve Lagerspetz, 2001; Leymann, 1996; Zapf & Einarsen, 2001; Zapf & Gross, 2001). Bu hareketlerin yıkıcı nitelik kazanması ancak ısrarla ya da uzun süreli uygulanırsa ortaya çıkmaktadır

(Hirigoyen, 2000). Cowie, Naylor, Rivers, Smith ve Pereira'a (2002) göre ise, son altı ay içinde gerçekleştirilen eylemlerin dikkatle incelenmesiyle haftada bir defa yapılmış olmasının yeterli olacağı yönündedir. Hatta bir yıl öncesinden beri son derece ısrarla yapılan eylemlerin araştırılması ile sürecin teşhis edilmesi kolaylaşabilecektir.

Adams (1992) mobbing yerine zorbalık (bullying) ifadesini kullanmayı tercih etmiştir. Bu kavram Adams tarafından, genelde yönetimin rızasıyla sürekli kusur bulmak ve insanları küçümsemek anlamında kullanılmıştır. Namie (2003) de işyeri zorbalığı (bullying) ifadesini 1998'de Amerika'da bir yazısında kullanmıştır. İşyeri zorbalığını (workplace bullying), kasıtlı tekrarlanan, bireyler arasındaki düşmanlık ve hedeflenen kişinin sağlığına ya da ekonomik durumuna şiddetli biçimde zarar vermek olarak tanımlamıştır. Başka bir yazar Field (1996) ise işyerindeki zorbalığın nasıl tanımlanacağını ve ele alınacağını anlatan bir çalışma yapmıştır. Zorbalığı diğer kimsenin kendine güveni ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamıştır. Buna ilave olarak failin davranışının sonuçlarını inkâr etmesini de bu tanıma eklemiştir. Clarke'a (2002) göre zorbalık; ısrarlı, saldırgan ve hakaret edici davranışlar, gücü kötüye kullanarak karşısındaki kişinin kendisini tehdit altında, aşağılanmış, yara alabilir ve kafası karışmış hissetmesine yol açmaktır.

Hirigoyen (2000) de işyerindeki tacizin, kötü bir anlam taşıyan her tür davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı kapsayan bir kavram olduğunu belirtmiştir. Bunlar, karşı tarafın kişiliğine, onuruna, ya da fiziki ve ruhsal bütünlüğüne zarar verip, kişinin işini tehlikeye sokabilmekte ya da çalışma ortamını bozabilmektedir.

Einarsen'e (2000) göre duygusal taciz kavramı, çalışanların üstleri, astları ya da eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi anlamlara gelmektedir. Bu tip saldırılar, bir ya da birkaç kişinin "günah keçisi" belledikleri başka bir kimseye karşı aldıkları düşmanca tavırlardan oluşmaktadır (Hirigoyen, 2000).

Duygusal taciz, cinsel tacizden ayrı tutulmuştur. Nitekim Price Spratlen (1995) duygusal tacizi, "muhatabın, hoş karşılanmadığı, istenmediği, akılsız olduğu şeklinde algıladığı, -cinsel ve ırksal yönleri olmayan- durumlar ya da davranışlar" olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımlamaya göre duygusal taciz, başkalarının itaatini

sağlamaya yönelik, cinsel ve ırksal içeriği olmayan, düşmanca sözlü ve sözsüz davranışlardır (Keashly, 1998).

2.5.2. Duygusal Tacizin Boyutları

Örgütlerdeki duygusal taciz her yaştaki çalışan için önemli bir sorundur ve tüm yaş ve meslek grubundaki çalışanları tehdit etmektedir. Başka bir ifadeyle, duygusal taciz yaklaşık tüm örgütlerde görülen önemli bir örgütsel sorundur. Duygusal tacizin ne boyutlarda bireyleri etkilediği üzerine Türkiye’de sınırlı sayıda araştırma yapılmış olsa da Batılı ülkelerde bu konuda birçok araştırma bulunmaktadır.

Şeker (2006) Arpacıoğlu ile röportajında Arpacıoğlu duygusal tacizin ilk kez İsveç’te kayıtlara geçtiğini belirtmiştir. İngiltere, %20 ile Avrupa ülkeleri arasında duygusal tacizin en yaygın görüldüğü ülkedir. İngiltere’de iş stresine bağlı yıllık para kaybı 12 milyar sterlindir. Bu zararın %50’si duygusal tacizden kaynaklanmaktadır.

İsveç’te yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre 4,4 milyondan oluşan işgücünün %3,5’i yani yaklaşık olarak 154.000 kişi iş hayatında duygusal taciz kurbanı olmaktadır (Leymann, 1996). Leymann ve birçok araştırmacı yetişkinlerin %2 ile %5’i arasında iş yaşamları boyunca en az bir kez duygusal tacize maruz kaldığını tahmin etmektedir. Diğer %95’lik kısım da duygusal taciz sürecine gözlemci, seyirci ya da suçu işleyen kişi olarak dâhil olmaktadır (Westhues, 2002). Aynı zamanda yine Leymann’ın (1996) tahminlerine göre İsveç’teki bir yıldaki intiharların %10’u ile %20’si işyerindeki duygusal taciz sonucunda meydana gelmektedir.

Hornstein (1996) de 20 milyon Amerikalının günlük olarak işyerinde tacizle karşılaştığını tahmin etmektedir. Namie (2000)’nin Amerika’da 1335 kişi üzerinde yaptığı bir araştırmaya göre, çalışanların %16’sı duygusal taciz mağdurudur. Amerika’da yapılmış bir araştırma; her altı çalışandan birisinin zorbalık kurbanı olduğu sonucunu çıkarmıştır (Namie, 2003).

Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (SFS)’na (2002) göre; Almanya’daki çalışanların %2,7’si (yaklaşık olarak 800.000 kişi) duygusal tacizden

etkilenmektedir. Ayrıca aynı araştırmaya göre, dokuz çalışandan biri, tüm çalışma hayatı boyunca duygusal tacize maruz kalmıştır.

İspanya’da Alcal de Henares Üniversitesi tarafından duygusal taciz konusunda yapılan bir araştırma, Avrupa Birliğinde işçilerin %15’inin duygusal taciz mağduru olduklarını göstermiştir (Tutar, 2004).

Şeker’in (2006) Arpacıoğlu ile röportajında Arpacıoğlu, Türkiye’de istihdam edilen 25 milyon kişinin üç milyondan fazlasının duygusal tacize maruz kaldığını tahmin etmektedir. Duygusal taciz Türkiye’de normal bir davranışmış gibi algılanmaktadır. Bunun altında iş hayatında aile hayatındaki gibi davranılması, patronun baba figürü gibi algılanması gibi kültürel nedenler yatmaktadır.

Duygusal tacizin boyutlarını cinsiyet açısından ele aldığımızda, kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları görülmektedir (Björkqvist, Österman & Hjelt-Back, 1994; Salin, 2001). Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (2002) da kadınların erkeklere göre %75 daha fazla duygusal taciz baskısı altında olduklarını göstermektedir. Aynı rapora göre, her 100 duygusal taciz mağduru çalışanın 58’i kadın, 42’si erkektir (SFS, 2002). Namie (2003) zorbalığa maruz kalanların çoğunluğunu (%80) kadınların oluşturduğunu” belirtmiştir. Bununla birlikte, erkek çalışanların genellikle erkek çalışanlar tarafından, kadın çalışanların ise ağırlıklı olarak kadın çalışanlar olmak üzere her iki cinsiyetten çalışanlar tarafından duygusal tacize uğradıkları belirlenmiştir (Leymann, 1996; Rayner & Cooper, 1997). Namie’nin (2003) araştırmasına göre de hedef kişi kadın olduğu zaman bir kadın tarafından (olayların % 63’ünde), hedef kişi erkek olduğu zaman ise bir erkek tarafından (olayların %62’sinde) zorbalığa maruz bırakılmaktadır.

Duygusal taciz örgütsel yapıda dikey ya da yatay olarak da görülmektedir. Dikey ya da “hiyerarşik taciz”de üstler astlarına ya da ta astlar üstlerine tacizde bulunurlar. Yatay ya da “fonksiyonel taciz”de ise, eşit konumdaki bireyler birbirine duygusal tacizde bulunur.

Örgütsel pozisyon açısından bakıldığında, çalışanların yöneticilerden daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları görülmektedir (Salin, 2001). Duygusal tacizi

uygulayanların çoğunlukla üst düzey yönetim kademesinde çalışanlar olduğu ifade edilmektedir (Turul, 2001). Namie'nin (2000) araştırmasına göre, duygusal tacizcilerin %81'i patron ya da üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Bir başka araştırmada da, çalışanların %81'inin yöneticilerinden ve %58'inin ise iş arkadaşları tarafından duygusal tacize maruz bırakıldıkları; saldırganların yönetici oldukları durumda da, çalışanların daha fazla oranda olumsuz duygulanımlar yaşadıkları anlaşılmıştır (Fox & Stallworth, 2005). Björkqvist, Österman ve Hjelt - Back'in (1994) yaptığı araştırmada da, kurbanların 137 işyerinde taciz vakasından 76'sında yöneticiler, 44'ünde iş arkadaşları ve 17'sinde de astları tarafından taciz edildikleri belirlenmiştir.

Araştırmalar, örgütlerde dikey tacizin yatay tacizden daha yoğun yaşandığını ve genellikle üstten asta doğru ve yöneticiler tarafından gerçekleştiğini göstermektedir. Tutar'a (2004) göre duygusal zekası yeterli olmayan yöneticiler tarafından yönetilen örgütlerde dikey ya da hiyerarşik taciz kaçınılmaz olmaktadır. Örgüt yöneticilerinin sadece bilişsel zekasının olması yetmez, bunun yanı sıra duygusal zekalarının da gelişmiş olması gerekmektedir. Asttan üste doğru uygulanan duygusal taciz genellikle; dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işleri üst düzeye iletmeme, sürekli olumsuz geri bildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme şeklinde olabilmektedir. Üst yönetimin bu tür durumlara karşı koruyucu önlemler alarak, çalışanların güvende olduğunu hissettirmesi, örgütsel psikolojik sağlığı koruyucu tedbirler alması, örgütsel verimliliğin arttırılmasına önemli katkı sağlayabilir. Üst kademedен alt kademeye doğru ya da alt kademedен üst kademeye doğru uygulanan taciz, genellikle açık ve görünür taciz iken, yatay taciz dikey taciz kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları tacizi kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler (Tutar, 2004).

Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (2002) duygusal tacizin büyük çoğunluğunun örgütsel üst tarafından (%38.2) ya da bu üstün diğer çalışanlarla birlikteliğinde (%12.8) gerçekleştiğini, "tipik" tacizcinin 35-45 yaşları arasında erkek bir üst olduğunu ve uzun süredir şirkette çalıştığını belirtmektedir.

Yaş dağılımı açısından incelendiğinde de farklı araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilmiştir. Namie'nin (2000) yaptığı araştırmaya göre, işyerindeki duygusal taciz her

yaştaki çalışan için önemli bir sorun niteliğindedir ve tüm yaş grubundaki çalışanları tehdit etmektedir.

Aşağıdaki şekilde duygusal taciz kurbanlarının yaş dağılımı gösterilmektedir.

Şekil. 1. Duygusal Taciz Kurbanlarının Yaş Dağılımı

Yaş	%
25'ten az	3.7
25 – 34	2.6
35–44	2.6
44–54	2.2
55 ve üstü	2.9

Kaynak: Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (SFS), 2002.

Şekilden görülen genç çalışanların (25 yaş altı) duygusal tacize maruz kalma riski daha yüksektir. Yaşlı çalışanlar olarak nitelendirebileceğimiz 55 yaş ve üstü grupta yüksek risk altındadır. Bu çalışmaya göre, duygusal tacizin çalışan grubunu etkilemediği bir yaş grubunun olmadığı açıkça görülmektedir.

55 yaş ve üstü çalışanların genç çalışanlardan daha fazla oranda duygusal tacize maruz kaldıkları görülmektedir (Einarsen & Skogstad, 1996; Leymann & Gustafsson, 1996) ve 55 yaş üstü çalışanların buldukları örgütten ayrılıp işgücü piyasasında yeni bir iş bulmalarının zorluğu da göz önüne alındığında işyerindeki duygusal tacizin genç çalışanlardan ziyade yaşlı çalışanları daha belirgin bir biçimde etkilemesi beklenebilir. İsveç'te yapılan bir araştırmada da 55 yaş ve üzerindeki tüm işgücünün %25'lik bir bölümünün duygusal taciz nedeniyle erken emekliye ayrıldığı bulgusu elde edilmiştir. Aynı araştırma, İsveç'te duygusal tacizin daha çok 21–41 yaş arasındaki nispeten genç insanlara yapıldığı öne sürmektedir (Leymann, 1996). Bununla birlikte, Davenport, Schwartz ve Elliott (2003), Schuepbach ve Torre'nin (1996) 1994 yılında yaptığı bir araştırmayı destekleyerek bütün yaş gruplarının duygusal tacizden etkilendiğini ifade etmişlerdir.

Duygusal taciz olgusu cinsiyetler arasında, her yaş ve mesleki gruplarda ve tüm çalışma hayatı boyunca meydana gelmektedir. İşyerinde duygusal taciz, tüm mesleklerde kadın ve erkeklerin yaşadığı örgütsel bir sorundur. Duygusal taciz sadece belli meslek gruplarında değil, yaklaşık tüm meslek kollarında, kamu ve özel kesimde görülen önemli bir örgütsel sorundur. Duygusal taciz tüm sektörlerde görülmektedir, ancak kamu sektöründe, sosyal işlerde, öğretmenler arasında, eğitim kurumlarında risk faktörü olarak ortalamanın 2.8 katı daha yaygın olarak görülmektedir. Bunu takip eden meslekler satış elemanlığı, bankacılar ve sigorta uzmanlarıdır (SFS, 2002). Westhues (1998) de duygusal tacizin en yaygın olduğu sektörlerin sağlık ve yüksek öğrenim olduğunu belirtmiştir.

Aşağıdaki şekilde meslek gruplarına göre duygusal tacizi yaşama riski gösterilmektedir.

Şekil 2. Meslek Gruplarına Göre Duygusal Taciz Riski

Mesleki Gruplar	Duygusal Taciz (%)	Duygusal Taciz Risk Faktörü
Sosyal Meslekler	6.93	2.8
Satış Elemanları	5.64	2.0
Bankacılık ve Sigortacılık	3.97	2.0
Teknik Meslekler	2.38	1.8
Tıbbi Hizmetler	6.50	1.6
Muhasebeci, Sekreter, Bilgisayar Uzmanları	3.75	1.5
Ofis Çalışanları, Tezgahtarlar	17.55	1.3

Kaynak: Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (SFS), 2002.

Namie'nin (2000) Amerika'da yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre duygusal taciz tüm örgütlerde görülmektedir. Özel işletmelerde %35, kamu kurumlarında %33, küçük aile işletmelerinde %13 ve kar amacı gütmeyen örgütlerde ise %19 oranında duygusal tacize rastlanmaktadır

Her eğitim grubundan birey işyerinde duygusal taciz mağduru olmaktadır. Bir araştırmaya göre eğitim durumları bakımından mağdurların %63'ü üniversite, %17'si ise orta dereceli okul mezunudur (Namie, 2000).

2.6. Duygusal Tacizin (Mobbing) Oluşumu

Duygusal taciz genel olarak; çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırıyla başlamaktadır (Leymann, 1996). Duygusal taciz, insanların imajını, meslek ahlakını ve yeterliliğini küçültücü davranışları içermektedir. Kurban, olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişimle ve kontrollü bir gerilim stratejisiyle, kronik kaygı ve endişe içinde bırakılmaya çalışılır. Olumsuz iletişim vasıtasıyla kurbanın aşağılanması, utandırılması ve küçük düşürülmesi amaçlanır (Tutar, 2004).

Duygusal tacizde sık başvurulan yollardan biri, mağduru karalamaktır. Mağdurun performansı, yeteneği ve becerisi yüksek olmasına rağmen, yetersizmiş gibi gösterilir ya da şikayet konusu olmayacak bazı hataları bile sorun olarak görülebilir (Tutar, 2004). İlk başlarda, hedef alınan kimseler, alınganlık göstermemek adına iğnelemeleri ve üzücü sözleri hafife alırlar. Daha sonra bu küçültücü davranışlar artar ve kurban aşağılık duruma düşürülerek, düşmanca ve onur kırıcı davranışlarla uzun bir süre sıkıştırılır. Tüm bu saldırılar sonucunda kurban, her akşam evine yıpranmış, aşağılanmış ve hırpalanmış bir durumda döner (Hirigoyen, 2000). Bu davranışlar kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Bu davranışlar pasif ve aktif saldırganlık olarak ikiye ayrılabilir. (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

Pasif saldırı, çok ince tasarlanmış, rahatsız etmeyecek bir şekilde başladığı için, pek belirgin değildir. Bu saldırılara karşı başlangıçta pasif direnişler gösterilir. Pasif saldırganlar, fırsat buldukça kötü davranışlarını örtmek için nazik ve düşünceli davranışlar sergileyeceklerinden, onlarla başa çıkmak daha çok zaman almaktadır ve başa çıkılması daha zordur (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003; Tutar, 2004).

Aktif saldırganlar ise, pasif saldırganların aksine, daha kaba ve amatördürler. Bunların tacizi fiziksel saldırıya (bullying) kadar varabilmektedir. Bu nedenle, aktif saldırıların ömrü fazla uzun değildir (Tutar, 2004).

2.6.1. Duygusal Taciz (Mobbing) Süreci

Örgütlerdeki duygusal taciz, çeşitli aşamalar içeren bir süreç şeklinde devam etmektedir. Burada önemle üzerinde durulması gereken nokta, duygusal tacizin zaman geçtikçe daha da fazla zarar vermesidir.

Leymann ve Gustafsson (1996) mobbing sürecinde beş aşama belirlemiştir:

1. **Aşama:** Kritik bir olayla, bir anlaşmazlık ile karakterize edilir. Henüz mobbing değildir fakat mobbing davranışına dönüşebilir.
2. **Aşama:** Saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.
3. **Aşama:** Yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış yargılayarak, bu negatif döngüde işin içine girer ve kurban, örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır.
4. **Aşama:** Bu aşama önemlidir; çünkü kurbanlar; “zor”, “asi”, “akıl hastası” olarak damgalanır. Yönetimin yanlış yargısı ve sağlık uzmanları bu negatif döngüyü hızlandırır. Hemen her zaman, bunun sonunda, işten kovulma ya da zorunlu istifa vardır.
5. **Aşama:** İşine son verilme aşaması denilebilir. Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder hatta yoğunlaşır. Kurban işini bırakmakla da duygusal taciz baskısından kurtulamaz.

2.6.2. Duygusal Tacizin Tipolojisi

Davenport, Schwartz ve Elliott'ın (2003) aktardığına göre Leymann (1993) 45 ayrı mobbing davranışını tanımlamıştır ve bu davranışları özelliklerine göre beş grupta toplamıştır. Her duygusal taciz durumunda bütün davranışların hepsinin bulunması şart değildir. Aşağıda Leymann'ın tipolojisi sıralanmaktadır:

Birinci Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- a. Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- b. Sözüünüz sürekli kesilir.
- c. Meslektaşlarımız ya da birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- d. Yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- e. Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
- f. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- g. Telefonla rahatsız edilirsiniz.
- h. Sözlü tehditler alırsınız.
- i. Yazılı tehditler gönderilir.
- j. Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.
- k. İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırılar

- a. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
- b. Kimseyle konuşturulmaz ve görüşme hakkından yoksun bırakılırsınız.
- c. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
- d. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- e. Sanki orada değilmışsiniz gibi davranılır.

Üçüncü Grup: İtibarınıza Saldırılar

- a. İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
- b. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- c. Gülünç durumlara düşürölürsünüz.
- d. Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- e. Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır.
- f. Bir özrünüze alay edilir.
- g. Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz ya da sesiniz taklit edilir.
- h. Dini ya da siyasi görüşünüze alay edilir.
- i. Özel yaşamınızla alay edilir.

- j. Milliyetinizle alay edilir.
- k. Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- l. Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- m. Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
- n. Cinsel imalarda bulunulur.

Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar

- a. Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
- b. Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile yaratamazsınız.
- c. Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir.
- d. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
- e. İşiniz sürekli değiştirilir.
- f. Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.
- g. İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
- h. Size mali yük getirecek genel zararlara neden olunur.
- i. Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.

Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar

- a. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- b. Fiziksel şiddet tahminleri yapılır.
- c. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- d. Fiziksel zarar verilir.
- e. Doğrudan cinsel tacizde bulunulur.

Bu davranışlar tek tek ele alındığında bile, uygarlık dışı ve kabul edilemez bulunabilir. Aynı zamanda bunlar bir kez için hoş görülebilir davranışlar olarak ya da davranışı yapanın o gün kötü bir günde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilecek davranışlar da olabilir. Fakat bu davranışlar sürekli olarak ve değişik şekillerde yapılırsa kasıtlı tacize dönüşür ve terör yaratır.

Bu sıraladığımız beş gruptan üçüncü gruptaki ayrımcı davranışların bazıları ile beşinci gruptaki fiziksel saldırı davranışlarının tümü ABD'de yasadışıdır ve 50 eyalette

yasaklanmıştır. Birinci, ikinci ve dördüncü gruptaki davranışlar genellikle işverenin inisiyatifinde olarak görülmektedir. Çoğunluğunun uygulanması da yasal bir durum yaratmaya yeterli değildir. Sözlü ve yazılı tehditler ile iş arkadaşlarınızın sizinle konuşmasının yasaklanması ise istisnai bir durumdur. Size yapmanız için çok anlamsız ya da sizin niteliklerinizin çok altında işler verilmesi ise yine işverenin inisiyatifi olarak yorumlanmaktadır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

ABD’de işyerlerindeki duygusal taciz eylemlerine karşı Internet üzerinde 1998 Ocak ayında bir kampanya başlatılmıştır. 1998 Kasım ayında ise bu eylemlere yönelik savunma, araştırma ve eğitim hizmetlerini kar amacı olmaksızın verebilmek için bir örgüt etrafında toplanılmıştır. Internet sitesinde, onur kırıcı olduğu düşünülen mobbing olaylarıyla karşılaşan insanların binlercesine, bu konudaki suskunluklarını bozacak tavsiyelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş yerlerinde en çok uygulanan on yıldırma davranışı aşağıdaki gibi saptanmıştır (Namie & Namie, 2000):

- Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulma,
- Mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağın kaydırılması),
- Bağırılması,
- Şerefın lekelenmesi.

2.6.3. Duygusal Tacizin Dereceleri

Duygusal tacizin kişiler üzerindeki etkilerini, birinci, ikinci ve üçüncü olarak, üç derecede tanımlanmıştır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003). Belirtilmesi gereken nokta, duygusal tacizden etkilenme dereceleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Birisi için katlanılamaz olan bir durum diğer bir kişi için katlanılabilir olabilmektedir.

Duygusal tacizin bireyleri etkileme derecesini değişik etkenler belirlemektedir. Duygusal tacizin sıklığı, şiddeti ve süresine ek olarak, kişilerin psikolojisi, yetişme şekli, geçmiş deneyimleri ve genel koşullar da göz önünde bulundurulmalıdır. Bireyler benzer olaylardan farklı etkilenmektedir. Bu sebeple duygusal tacizin şiddetinin tek ölçüsü, buna hedef olan kişinin öznel değerlendirmesidir.

Aşağıda duygusal tacizin dereceleri sıralanmıştır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003):

Birinci derecede duygusal taciz: Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçar ya da aynı işyerinde ya da farklı bir yerde tedavi edilir. Tacize uğrayan kişi mobbingden birinci derecede etkileniyorsa; zaman zaman uyku bozukluğu yaşayabilir, ağlama krizlerine tutulabilir, alıngan olabilir ve konsantrasyon gücünü çekebilir.

İkinci derecede duygusal taciz: Kişi direnemez, kaçamaz, geçici ya da uzun süren zihinsel ya da fiziksel rahatsızlıklar görülür ve iş gücüne dönmekte zorluk çeker. Bu süreçteki birey, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak bozuklukları çekebilir, depresyona girebilmektedir.

Üçüncü derecede duygusal taciz: Etkilenen kişi iş gücüne geri dönemeyecek durumdadır. Fiziksel ya da ruhsal zarar görme rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Tıbbi ve psikolojik yardım zorunlu hale gelmektedir.

2.6.4. Duygusal Taciz Sendromu

Duygusal taciz sendromu, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve/veya terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylem olarak tanımlanmaktadır. Duygusal taciz oluştuğca çeşitli unsurlar etkileşime girer ve kişinin sağlığını ciddi olarak etkilemektedir (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

Duygusal taciz sendromu, çeşitli bileşimlerle, sistemli ve sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici etken içerir. Bu etkenler aşağıda sıralanmıştır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003):

- Çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar.
- Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişim.
- Doğrudan ya da dolaylı, gizli ya da açık olarak yapılması.
- Bir ya da birkaç saldırgan tarafından yapılması-“akbabalık”.
- Sürekli, çoklu ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılması.
- Hatanın kurbandaymış gibi gösterilmesi.
- Kurbanın itibarını kaybettirmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırmaya, onu yalıtıma yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlaması.
- Kişiyi dışlama niyetiyle yapılması.
- İşyerinden ayrılmasının kurbanın tercihiymiş gibi gösterilmesi.
- Örgüt yönetimi tarafından anlaşılması, yanlış yorumlanması, görmezden gelinmesi, hoş görülmesi, teşvik edilmesi hatta kışkırtılması.

Bu on etkenin bileşimi, hedef seçilen kişinin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler ve hastalık, kaza ya da intihar sonucunda ölüme bile yol açabilmektedir.

Duygusal tacizde insanların imajını, meslek ahlakını ve yeterliliğini küçültücü davranışlar vardır. Duygusal taciz sürecini bir kişi başlatır ve diğerleri bu süreçten sonradan katılır.

Duygusal tacizi başlatan kişi yönetici ya da hiyerarşik sıralamada bir eşit ya da ast olabilir. Bu sebeple taciz şirket şemasında dikey ve yatay olabilmektedir (Peck, 1998).

Üst yönetimin duygusal tacizi görmezden gelmesi, hatta teşvik etmesi, sendromun büyümesine neden olan en önemli etkidir (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003). Bu olaylar dizisi için tek çare, önlem alınması, durumun tespiti, erken uyarı ve zamanında eyleme geçmektir.

2.7. Duygusal Tacizin Ortaya Çıkış ve Devam Etme Nedenleri

Duygusal taciz, tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşık bir olgudur. Duygusal tacize yol açacak ve tacizin devam etmesine neden olabilecek birçok etken bulunmaktadır. Çalışanlar arasındaki kıskançlık-haset duygularının, çalışanın yaptığı

işin özeniliyor olmasının, örgüt içi zayıf iletişim ağının, çalışanın iş ile ilgili konularda söz hakkının bulunmamasının, çözümlenemeyen çatışmaların, iş yükünün, zayıf yönetim-liderlik anlayışının, statü ya da ödüller için aşırı rekabetçiliğin, yöneticinin takdir ve onayını alma duygusunun duygusal tacizle yakından ilişkili olduğu görülmektedir (Einarsen, 2000; Salin, 2001; Vartia, 1996; Zapf, Knorz & Kulla, 1996). Bir araştırmada, kurbanların, kendilerinin o kurumda istenmiyor olmalarının, örgüt ikliminin, çoğunluğun kararlarına uyum sağlayamamalarının, beklenenden daha az performans göstermelerinin, özel yaşamlarının ve dinsel-politik tutumlarının kendilerine yönelik taciz nedenleri olarak değerlendikleri görülmüştür (Zapf, 1999).

Bu çalışmada, duygusal tacizin ortaya çıkış ve devam etme nedenleri iki başlıkta incelenecektir. Bunlar; kişisel nedenler ve örgütsel nedenlerdir. Bu nedenler ve aralarındaki etkileşim iyi bilindiği takdirde çözüm üretmek için daha iyi bir donanıma sahip olunabilir.

2.7.1. Kişisel Nedenler

Cüceloğlu (2002) kişiliği, içinde bulunduğu tüm çevreyle ilişkisinde bireyin kendine özgü, tutarlı, sürekli davranış örüntüsü olarak tanımlamıştır. Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür (Baltaş & Baltaş, 1990). Kişilik, bireyi diğer bireylerden ayıran fiziksel ve psikolojik özelliklerinin tümü olarak da tanımlanabilir.

Kişilerin duygusal taciz uygulama ve buna maruz kalma durumlarında belirleyici olan etken, onların kişilikleridir. Bu gibi durumlarda; fizyolojik yatkınlıklar, deneyimler, kişilik özellikleri, sosyal destek kaynakları gibi pek çok etken rol oynamaktadır. Kişiliğin birçok yönü vardır ve bunlar kişinin duygusal tacize karşı direncini etkilemektedir (Tutar, 2004). Bu bölümde duygusal taciz kurbanının ve duygusal tacizcinin kişiliği üzerinde durulacaktır.

2.7.1.1. Duygusal Taciz Kurbanının Kişiliği

Duygusal taciz herkesin başına gelebilmektedir. Araştırmalar, bir kişinin alt yapısında, davranışlarında, tavırlarında, karakterinde ya da içinde bulunduğu koşullarda, onu mobbing yapılmaya yatkınlaştıran bir şey olup olmayacağını tartışmaktadır. Mobbing literatüründe buna ait bir kanıt bulunmamaktadır. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003), Leymann'ın (1995) görüşüne katıldığını belirterek insanların tacizden önce ne durumda olduğunu belirleyecek bir araştırma olmadığına göre, böyle bir şeyin söylenemeyeceğini savunmaktadır.

Duygusal taciz kurbanları çoğu durumda, kendine yapılandan kısmen sorumludur, genellikle ilkeli, başkaları tarafından değil, kendi kendilerini yönlendiren kişilerdir, akıntının götürdüğü yere gidenlerden değildir (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003) göre kurbanların ortak özellikleri, çalıştıkları yere olan sadakatleri ve yaptıkları işle özdeşleşmiş olmalarıdır. Onların tezlerine göre de; özellikle yaratıcı insanların, ürettikleri yeni fikirlerin diğerlerini rahatsız etmesi nedeniyle duygusal tacize maruz kalma olasılığı daha fazladır. Çoğu durumda kurbanlar daha yüksek mevkilerdekilere tehdit oluşturdukları için seçilmiş kişilerdir (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003). Bazen de taciz, birisinin diğerlerinde olmayan bir özelliğe (güzellik, gençlik, zenginlik, geçimlilik) sahip olmasıyla da ortaya çıkabilmektedir. Bu, başlarında daha az öğrenim görmüş şefler olan, yeni diploma almış gençlerin başına sık sık gelmektedir (Hirigoyen, 2000).

Duygusal tacize maruz kalıp işten ayrılmak zorunda kalan çalışanların özellikleri son derece önemlidir ve Arpacıoğlu (2003) duygusal taciz mağdurlarının ortak özelliklerini şöyle sıralamıştır:

- İşini çok iyi, hatta mükemmel yapan,
- İlişkileri olumlu ve çevresindekilerce sevilen,
- Çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, bunlardan ödün vermeyen,
- Dürüst, güvenilir, çalıştığı örgüte sadık,
- Bağımsız ve yaratıcı,
- Duyarlı, hassas, yardımcı, çalışkan, idealist,

- Kendini sürekli geliştiren, azimli, başarılı,
- İşyerinin çıkarlarını ve ismini öne alan, kendi başarılarından söz etmeye gerek duymayan,
- Bilgisini cömertçe paylaşan,
- Yüksek bir “onur” duygusuna sahip,
- Haksızlığa dayanamayan ama kendi haklarını ararken sessiz kalan,
- Mükemmelci olduğu için her konuda önce kendisini sorumlu tutan,
- Suçlandığı anda, suçlu olmasa bile kolayca af dileyen,
- “Hayır” demekte zorlanan,
- Öfkesini ifade etmek yerine içine atan,
- Yüksek stres altında çalışmayı sürdürebilen,
- Kendi değerini bilmeyen ya da sürekli daha iyi olması gerektiğini düşünen.

Kişilik özelliklerinin bir değerlendirilmesi yapıldığında da, aşırı duyarlı, şüpheli, yoğun öfke yaşayan, özellikle bir çalışma grubunda yer alırken belirli bir performans düzeyini yakalayamayan (Einarsen, 2000), sosyal becerileri iş arkadaşlarınınki kadar gelişmemiş olan, durağan sosyal ilişkiler kuramayan ve çatışmalardan mümkün olduğunca uzak durmaya çabalayan, takım arkadaşlarından yüksek performans göstererek grup normlarına uymamakla birlikte bu performansını (başarısını) uygunsuz ve tahrik edici bir biçimde gösteren (Zapf, 1999) benlik saygıları ve başarı güdüleri yüksek olan (Jennifer, Cowie & Ananiadou, 2003) çalışanların duygusal tacize öteki çalışanlardan daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.

İnsanlar duygusal tacize aynı şekilde tepki göstermezler. Farklı kişiler aynı olaya farklı tepki gösterebilmektedir. Farklılığın nedeni, insanların kişiliklerinin farklı olmasıdır. Tutar'a (2004) göre; nevrotik kişilik (içe dönüklüğü ifade eder) özelliği, dışa dönük kişilik özelliği ve uzman kişilik tipi bireyin tacizden etkilenme derecesini etkilemektedir. Nevrotik kişilik özelliklerine sahip insanlar; katı, endişeli, içe kapanık, ağırbaşlı, asosyal, aşırı kontrollü ve kendisiyle ilişkili olmayan sorunları bile kendisiyle ilişkilimiş gibi sanma özellikleri gösterirler. Nevrotik kişilik özelliğine sahip olan insanların duygusal taciz kurbanı olma potansiyeli daha yüksektir. Nevrotik kişilikteki

insanların daha az esnek ya da göreceli olarak daha katı olmaları nedeniyle, tacize daha yüksek direnç göstermeleri beklenir.

Dışa dönük kişilik özelliğindeki insanlar, nevrozluğun aksine sosyal, çevreye açık, konuşkan, iyimser, aktif, rahat, geniş ve kaygısız gibi özellikler taşırlar. Bu nedenle, dışa dönük insanların duygusal taciz kurbanı olma potansiyelleri daha düşüktür. Kendilerine yöneltilmiş bir taciz uygulamasını, açık iletişim ve güçlü sosyal ilişkiler sayesinde daha esnek bir şekilde karşılayabilirler (Tutar, 2004).

Uzman kişilik tipine sahip olan insanlar, duygusal tacize yapay bir uyum göstermeyi başarırlar. Duygusal tacizciyle mücadele konusunda fevri hareketlerden kaçınır, koşullarını kendilerinin belirlediği mücadele yöntemleri ile tacizciyi alt etmeyi büyük bir profesyonellikle başarabilirler (Tutar, 2004).

Birey kolay teslim olan ve olaylar karşısında direnç sağlayamayan bir psikolojiye sahipse duygusal tacizle başa çıkması zorlaşacaktır ve bu zorluğun kaynağı bizzat bireyin kişisel özellikleri olacaktır. Aksine birey, yeni durumlara kolayca uyum sağlayabilen bir kişilik özelliğine sahip ise, duygusal tacizle başa çıkması daha kolay olacaktır. Bu durum, kişilik özelliğinin bireyin duygusal tacizle başa çıkmasında belirleyici bir etken olduğunu göstermektedir.

Psikolojide genel bir kategori olarak insanlar “A” ve “B” tipi kişilik olarak sınıflandırılmaktadırlar. Sutherland ve Cooper’e (1990) göre “A tipi” bir kişiliğin gösterdiği tipik davranış özellikleri şunlardır: Sürekli belli bir zamana yetişme kaygısıyla ve aşırı iş yükü altında uzun süre çalışırlar, devamlı olarak öteki insanlarla rekabet halindedirler, kendilerini sık sık gerçekçi olmayan ölçütlerle değerlendirirler, iş ortamında sürekli olarak engellendikleri hissini duyarlar, astlarının faaliyetlerine kızarlar ve üstlerinin kendilerini anlamadıklarını düşünürler.

A tipi kişilik özelliğine sahip olanlar çabuk düşünürler ve pratik zekaları vardır. Birkaç işi aynı anda gerçekleştirirler, belli bir zamanda maksimum etkinlik ve sonuç elde etmeyi başarırlar (Hamner & Organ, 1978). Bu etkenler kişilerin duygusal tacize karşı koyma ve onun kurbanı olma potansiyellerini etkilemektedir. Birey, “A” tipi bir kişilik

özelliğine sahip ise, hem duygusal taciz kurbanı olma hem de ona karşı koyma potansiyeli daha yüksek olacaktır (Tutar, 2004).

“B” tipi kişilik özelliğine sahip olanlar ise, daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırganlardır. Yaşama karşı daha az telaşlı bir yaklaşımları vardır (Lazarus, 1994). “A tipleri”nin küçük ayrıntılara takıldıkları yerde, “B tipleri” olaylara daha farklı yönlerden bakabilirler. Telaşları daha az, kaygıları daha düşüktür. “B tipleri”nin de duygusal taciz kurbanı olma ihtimali vardır; ancak bu kişiler yıldırma ve tehdit karşısında fevri hareket etmez, daha kontrollü ve dengeli tepki gösterirler (Tutar, 2004).

Burada göz ardı edilmemesi gereken önemli bir nokta da, insanları “A” ya da “B” tipi diye ikiye ayırma olanağının olup olmadığıdır. “A tipi” diye bir insan yoktur. “A tipi” bir davranış biçimidir ve her türlü insan “A tipi” ya da “B tipi” davranış biçiminin bazı özelliklerine sahip olabilir. Dünyada hiçbir insan “A tipi”nin bütün özelliklerini göstermez (Kirel, 1994). Çoğu insan her iki kişilik yapısının bir karışımıdır (Lazarus, 1994).

2.7.1.2. Duygusal Tacizcinin Kişiliği

Duygusal tacizcilerin psikolojilerine ilişkin herhangi bir deneysel araştırma bulunmamaktadır. Ancak tacizcilerin eylemlerinin hayata ve farklılıklara değer vermemelerinden, sahtekarlık ve numaracılıklarından, şişirilmiş benlik algısı yani başka bir ifadeyle kendini büyütme gereksiniminden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Tacizcinin kişiliği aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı gibi niteliklerle tanımlanmaktadır. Hareketlerinin çoğu güvensizlik ve korkudan doğan kıskançlık ve hasetten kaynaklanmaktadır. Duygusal taciz ortaya çıkar, çünkü insanlar, yaptıkları kötülüğün farkında olmasalar da kimi zaman öteki insanlara zarar verebilmektedirler (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003). Leymann’a (1996) göre insanlar kendi eksikliklerinin telafisi için duygusal tacize başvururlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik onları başka birisini küçültücü davranmaya itmektedir. Bu açıdan duygusal taciz eylemi şüphesiz bir kompleksli kişilik sorunu olarak görülebilmektedir (Tutar, 2004).

Duygusal tacizciler düşmanlık duyguları yüksek insanlardır. Düşmanlarının olmaması durumunda başka bir düşman bulmakta zorlanmazlar. Namie (2003) tüm tacizcileri psikopat kişiler olarak nitelendirmiştir. Bununla birlikte, tacizcilerin küçük bir oranında (Amerikan Psikiyatri Derneği'ne göre yaklaşık olarak %4) kişilik bozukluğu vardır, anti-sosyal ya da narsistiktir. Tüm bu tacizcilerin genel özelliği rakiplerini kontrol altına alma isteğidir (Namie, 2003).

Duygusal tacizciler, örgütteki hiyerarşi basamaklarını kendi performansı ile çıkmak yerine, yoluna çıkanı yok ederek yükselmek ister. Başarılı olamayacağını düşünür ve bu nedenle de rakiplerini yok etmeye yönelir. Kendi eksikliğini etrafındakilere saldırarak gizlemeye çalışır. Yeteneksizliğini ve hatalarını örtmek için günah keçilerine ihtiyaç duyar. Duygusal tacizci örgütü, kendisini her ne pahasına olursa olsun başarıya ve iyi bir hayata ulaştıracak bir araç olarak görmektedir. Bunu sağlayabilmek için de rakiplerini ve kendisine rakip olabilecekleri kontrol etmeye ve sindirmeye çalışır, çünkü onları yolunda bir engel olarak görmektedir (Baykal, 2005).

Duygusal tacizciler genel olarak; ilgi açlığı çeken, zayıf kişilikleri nedeniyle övgüye aşırı ihtiyaç duyan silik karakterli insanlardır. Suçlayıcı ve yargılayıcıdır; bu sebeple sürekli olumsuz senaryolar kurarlar. Bu senaryonun oyuncusunu bulmakta zorluk çekmezler. Tacizciler, kendilerini fazla tanımazlar; kendileriyle birlikte hareket eden(ler)in güçlerine göre kendilerini güçlü hissedebildikleri gibi, bunların olmaması durumunda kendilerini aşırı zayıf ve savunmasız hissedebilirler (Tutar, 2004). Duygusal tacizci zorunlu olarak yalancıdır, hafızası seçmecidir, her şeyi inkar eder, sapkın tertipçi ve kötü niyetlidir, kulak vermez, yetişkinler arası bir tartışmayı sürdürmez, vicdansızdır, pişmanlık duymaz, güce eğilimlidir, yıkıcıdır, esnek davranamaz ve bencildir, duyarsızdır, gayri ciddidir, güvensizdir ve olgunlaşmamıştır, çoğu kez mantık ölçülerinin ve her tür ahlaki düzlemin dışındadır (Clarke, 2002).

Davenport, Schwartz & Elliott'a (2003) göre duygusal taciz uygulayanların kişilik özellikleri aşağıdaki gibi gruplandırılabilir:

Duygusal tacizci kötü kişiliktir: Bu kişilerde genellikle kendi itibarlarını yükseltmek için kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler. Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği içindedirler. Korku ve

güvensizliklerini bir başkasına çamur atarak yenmeye çalışırlar. Davenport, Schwartz ve Elliott'ın (2003) aktardığına göre Peck'in (2003) kötü kişilik teorisinde, kötü insanların kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için başkalarının ruhsal gelişimini, güç kullanarak yok etmek istediklerini öne sürmektedir. Kötü kişilikli tacizciler için, kendileri dışındaki herkes kendiliğinden değersizdir.

Duygusal tacizci ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanır: Tacizciler, örgüt hiyerarşisinde kendilerini güç uygulama ayrıcalığına sahip olduklarını düşünmektedirler. Gerilimden beslenirler ve stresli bir örgütsel iklim, en arzu ettikleri doğal çevreyi sağlar. Bunlar, yönetici olmadıkları gibi liderlik vasıflarına da sahip değildirler. Sözde liderdirler. Örgütte idareci olmak ya da idarecilik pozisyonlarını korumak için çırpınıp dururlar.

Duygusal tacizci narsisist kişiliğe sahiptir: Klinik olarak, sosyal özürü olan ve kendini, korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü kullanmaya yetkili gören, gerçekten ziyade gösterişli bir hayal ortamında yaşayan; kendini sürekli olarak diğerlerinden üstün gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde narsisist kişilik bozukluğu adı verilen zihinsel bir bozukluk vardır (Wyatt & Hare, 1997). Narsist bireyin temel özellikleri, sınırsız başarı, zenginlik ve güç elde etme tutkusudur. Aşırı bir şekilde hissettiği özgüven duygusunu koruyabilmek için sürekli takdir edilmeyi ve kendine hayranlık duyulmasını ister. Narsist kişiler her zaman özel muamele görme beklentisi ile kendilerini hukuk ve ahlak ilkelerinin üzerinde görürler. Hiyerarşik kademelerde hızla yükselmek için her yöntemi kullanabilirler (Ertekin & Yurtsever, 2001). Performansları kendilerinden daha iyi ve daha üretken birisinininkiyle kıyaslanacağı için, yetenekli olana karşı duygusal taciz uygulamayı tek çıkar yol olarak görürler. Bu nedenle, basamakları kendi adımlarıyla çıkmak yerine, yukarıdakini kendi seviyelerine düşürmeye çalışırlar (Tutar, 2004).

Haset, kıskançlık, büyük hedefler ve meydan okumalar duygusal tacizin temel nedenleridir. İş arkadaşları, birine, daha iyi çalıştığı, daha iyi bir dış görünüşü olduğu ya da daha çok sevildiği için içerleyebilirler. Diğerlerinin yeteneklerinden korkarlar. Çalışanlar yüksek performanslı birini, kendilerine meydan okuyor gibi algılayıp içerleyebilir, bunun sonucu olarak da, duygusal tacize başlayabilirler. Örgütteki diğer

çalışanların daha yetenekli olması onları korkutur. Yüksek başarıya sahip bir astın mevcudiyetine içerleyebilirler ve bu durum duygusal taciz sürecini başlatabilir.

Brodsky (1976) duygusal taciz davranışını açıklamak için şunları belirtmektedir: Rekabet bütün sosyal, etnik ve ırksal gruplarda bulunur. Hiyerarşideki yerini pekiştirmek için insan devamlı kendisini başkalarıyla karşılaştırır ve onları sınar. Taciz ya da rahatsız etme, insanların kendilerini ayrı tutma ve ayrıcalıklarını korumak için kurulu bir işleyişin olmadığı zaman başvurdukları bir yoldur. Taciz uluslararası olsun, en üst ya da alt sosyo-ekonomik düzeydeki insanlar arasında olsun, sosyal bir içgüdüdür. İçgüdüsel kuş avlama yeteneği olan türden bir köpek ya da kemirgen avlamak üzere eğitilmiş bir hayvan, hiç kuş ya da kemirgen yokken bile nasıl bildiğini okursa, insanlar da ortada hiçbir akılcı neden yokken de taciz davranışına girerler.

Bazı durumlarda tacizcilerin çocukluk travmaları, kötü ebeveynlere sahip olması ya da başa çıkamadıkları çeşitli olayların kurbanı olmaları da mümkündür. Wyatt ve Hare (1997) tacizcilerin çocukluklarında utanç ve korku duyguları içinde büyüdükleri için, yeni aileleri olan işyerlerinde bu şekilde davrandıkları teorisi üzerine kurulmuştur. Bu işleyiş, bilinçsiz olarak, fakat uygun ortamlarda onların yetişkin davranışlarını büyük bir güçle etkilemektedir.

Kimi tacizciler de duygusal taciz eylemini kendileri başlatamazlar, ancak, “akbabalık” yaparlar. Kendilerinden daha güçlü olduğuna inandıkları birisinin önderliğinde duygusal taciz eylemine katılırlar.

Duygusal tacizciler, başkalarının niyetlerinden aşırı derecede kuşkulama, hatta sürekli insanların kendi aleyhinde komplo hazırlığı içinde oldukları yönünde kuşku duymaktadırlar (Hosmer, 1995). Tacizci, paranoid baskıcı ruh hali içinde bulunmaktadır. Bu ruh hali içindeki kişilerin en belirgin özellikleri, aşırı bencillik duygusu şeklinde kendini belli eden davranış bozukluklarıdır (Tutar, 2004).

Tutar (2004) mobbingcilerde obsesif-kompulsif davranışlara çok sık rastlandığını belirtmektedir. Obsesyon ve kompulsiyon kavramları, hem patolojik davranışları hem de kişilik bozukluklarını ifade etmektedir. Obsesif-kompulsif bozuklukta obsesyon zorunlu düşünceleri, kompulsiyon ise, zorunlu davranışları tanımlamaktadır. Bu

davranışlara sahip bireylerde, abartılı düzen, intizam, cimrilik gibi kişilik özellikleri ile birlikte kaygı, gerginlik ve dikkati toplamada güçlük çekme, aşırı korku belirtileri, unutkanlık, dengesizlik, sinir bozukluğu, ruhsal çöküntü, yorgunluk ve uzun süren gerginlik gibi belirtiler vardır. Obsesif ruh halinde olan mobbingciler, denetimleri altında bulunmayan ve sürekli kendini tekrar eden olumsuz, hoş olmayan düşünceler içindedirler.

İnsanların duygusal tacize başvurmalarının dört temel nedeni vardır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003):

Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak: Ancak belirli bir düzenin varlığı halinde gruba bağlılığın artacağına ve böylece güçlü olunacağına inanılmaktadır. Bu nedenle hedef kişiler, belirtilen kurallara ya uymaya zorlanacak ya da gitmek zorunda bırakılacaktır.

Düşmanlıktan hoşlanmak: İnsanlar hoşlanmadıkları ya da kendi gibi olamayan kimselerden kurtulmak için duygusal tacizde bulunurlar. Örgüt hiyerarşisinin neresinde oldukları pek bir rol oynamaz. Üstler, astlar ya da eşit pozisyondaki herhangi birisi, kişisel hoşnutsuzlukların itkisiyle bu süreci başlatabilir.

Can sıkıntısı içinde zevk arayışı: Bazı sadist ruhlu tacizciler yaptıkları eziyetten haz duyarlar. Asıl amaçlarının birisinden kurtulmak olması şart olmayabilir.

Önyargıları pekiştirmek: İnsanlar belli sosyal, ırksal ya da etnik bir grubun üyesi olduğu için nefret ettiği ya da hoşlanmadığı kişilere karşı duygusal taciz eylemine geçebilirler. Hatta tacizcinin hoşlanmadığı birine benziyor olmak bile kişiyi hedef durumuna getirebilir.

2.7.2. Örgütsel Nedenler

Duygusal taciz, her örgütte ve her türlü kuruluşta olabilmektedir. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) duygusal tacizin kar amacı gütmeyen örgütler ile okullar ve sağlık sektöründe, büyük firmalara göre çok daha yaygın olduğunu belirtmektedir. Daha küçük, kar amaçsız örgütler, daha büyük oranlarda işletmecilikten pek anlamayan kişilerce yönetilebilmektedir. Bunun yanı sıra yaşanan mali baskılar da eklendiğinde

oluşan ortam duygusal tacize neden olabilmektedir. Kar amaçlı örgütlerin yeterli mali kaynaklara sahip olması nedeniyle modern yönetim tekniklerini kullanması, eğitim bölümlerine sahip olması daha kolaydır. Örgütsel liderlik ve etkili şikayet prosedürleri, duygusal tacizi engelleyecek ve daha başlardayken saptanarak buna karşı tedbir alınmasını sağlayacaktır. Namie'nin (2000) Amerika'daki bir araştırmasına göre özel işletmelerde %35, kamu kurumlarında %33, küçük aile işletmelerinde %13 ve kar amacı gütmeyen örgütlerde ise %19 oranında duygusal tacize rastlanmaktadır.

Duygusal tacize yol açan ve devam etmesine neden olan örgütsel etkenler şunlardır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003):

Kötü Yönetim: Brodsky (1976) tacizin temel amaçlarını, örgütte disiplinin sağlanması, verimliliğin artırılması ve askeri örgütlerdeki gibi şartlı refleks oluşturulması olarak tanımlamıştır. Duygusal tacize ortam hazırlayan kötü yönetimin diğer özellikleri şöyle sıralanabilir (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003):

- Aşırı hiyerarşik yapının varlığı,
- İnsan kaynaklarına yapılan harcamaların aşırı bir şekilde azaltılması,
- Açık kapı politikasının olmaması,
- Örgüt içinde iletişimin yetersiz olması,
- Sorun çözme yeteneğinin yetersizliği ya da etkisiz çalışma yönetimi ve şikayet prosedürlerinin yeterli olmaması,
- Liderliğin zayıf olması,
- Günah keçisi anlayışının yaygınlaşması,
- Takım çalışmasının yersiz olması ya da olmaması,
- Eğitim farklılığının dikkate alınmaması.

İşyerinde Yoğun Stres: İş ortamında sürekli olarak stres bulunması, örgütün her düzeyindeki çalışanı duygusal taciz davranışı içine itebilir. Yöneticiler, üst yönetimin baskısı nedeniyle astlarına tacizde bulunabilir ya da alt düzeydekiler, işyerindeki stresin nedeni olduğuna inandıkları bir kişiye karşı uygulanan duygusal tacize katılabilirler.

Monotonluk: Schueppach ve Torre'e (1996) göre duygusal tacize katkıda bulunan yalnızca yoğun iş stresi değildir, bunun yanı sıra yeni fikirler çıkmayan, devamlı aynı

şeylerin tekrarlandığı işyerlerinde can sıkıntısı da biraz heyecan yaratmak amacıyla duygusal tacize yol açabilen diğer bir nedendir.

Yöneticilerin İnanmaması ve İnkarı: Yöneticilerin işyerinde duygusal tacizin olduğuna ve bunun yaygın bir sorun olduğuna inanmamaları da tacizin sürmesine neden olabilmektedir. Duygusal tacizin yaygın bir işyeri sendromu olduğunu bilmemeleri bu sorunu nasıl çözeceklerini bilmemelerine neden olmaktadır.

Ahlakdışı Uygulamalar: Müşterileri ya da çevreyi tehlikeye atmak, şüpheli mali işlemler gibi ahlakdışı eylemler çalışanlar tarafından gün yüzüne çıkartılacak olursa, çalışanlara sudan nedenlerle duygusal tacizde bulunmaktadır. Şirket sorunla açıkça ve dürüstçe uğraşmak yerine, imajının zedelenmesinden çekinir ve sorunun vereceği zarar yerine kısa vadeli sonuçlarına önem verir. Yönetim, sorunla uğraşmak yerine insanları “günah keçisi” haline getirmeyi ve susturmayı tercih etmektedir.

Örgüt Yapısındaki Değişiklikler: Örgütün küçülmesi, büyümesi, yeniden yapılanması ve şirket evlilikleri gibi örgüt yaşamında yönetimlere düşen doğal kararlardır. Bu uygulamalardan genellikle kaçınılamayacağı gibi oluşan durum bazı pozisyonların kaldırılmasını gerektirebilmektedir. Ancak bu seçim doğru bir düşünce ile yapılmazsa duygusal tacize neden olabilmektedir. Rekabetçi ortamlarda, kendi işini kaybetmekten korkanlar, mevkileri için savaşım verirler. Kendileri çıkarılmaktansa başkalarına tacizde bulunmaya başlarlar. Burada üstünde durulan nokta şudur: Bu tür olası değişimlere insanları hazırlamak, başka pozisyonlar bulmada onlara yardım etmek ve iş kaybı durumunda tazminat vaadi ile duygusal taciz önlenbilir.

Yatay Organizasyonlar: Yatay organizasyonlarda, benlik imgeleri için makam, maddi çıkara ya da yükselmeye gereksinen insanlar, duygusal taciz gibi başkalarının huzurunu bozacak yollara başvurarak kendi şanslarını arttırmak isterler.

Örgüt Liderlerinin Duygusal Zekadan Yoksunluğu: Günümüzde yönetim anlayışındaki değişim sonucu duyguları iş hayatındaki önemi daha iyi anlaşılmıştır. Yönetici ve iş görenlerin teknik becerilerinin yanı sıra duygusal zeka özellikleri de iş ortamını etkilemektedir. Yüksek duygusal zeka, iş ortamında olumlu bir atmosferin oluşmasında önemli bir unsurdur. Goleman’a (1996) göre duygusal zekası yüksek olan

kişiler, kendilerini ve ilişkilerini kontrol etme konusunda daha fazla avantaja sahiptir. Disiplin sahibi olan bu bireyler, sözlerini yerine getiren, uyum içinde çalışan ve her zaman yapabileceğinin en iyisini yapmaya özen gösteren bireylerdir. Duygusal zekası yüksek yöneticilerin ve iş görenlerin bulunduğu bir işyerinde duygusal tacizin önüne geçilebilecektir.

Tutar (2004) duygusal tacizcilerin genellikle örgütlerde kendi normlarını örgütsel kural olarak kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı ve sosyal- etnik ön yargıları pekiştirmek için duygusal tacize başvurduklarını belirtmiştir. Bunların dışında, örgütteki duygusal tacizin ortaya çıkmasına neden olabilecek birçok etken olduğunu vurgulamış ve bu etkenleri üç grupta sınıflandırmıştır:

Örgütsel Politikalara ilişkin Duygusal Taciz Etkenleri:

- Adaletsiz başarı değerlemeleri ve ücret eşitsizlikleri,
- Örgütsel kuralların katılığı, çelişkili yöntemler,
- Gerçekçi olmayan iş tanımları.

Örgütün Yapısal ve Yönetimsel Özellikleri:

- Merkeziyetçilik ve kararlardan dışlanma,
- Yükselme olanaklarının azlığı ve aşırı formaliteler,
- Departmanlar arası karşılıklı bağımlılık,
- Yürütme ve danışma birimleri arasındaki çatışma.

Örgütsel Süreçler:

- Yetersiz iletişim ve yetersiz bilgi,
- Başarı düzeyi ile ilgili yetersiz bilgi,
- Belirsiz ve çelişkili amaçlar,
- Sübjektif yönetim anlayışı,
- Örgütsel liderliğin yokluğu, zayıf yönetim.

İşyerlerinde duygusal tacizin çok sayıda nedeni vardır; birçok etken duygusal tacizin ortaya çıkmasına kaynaklık edebilmektedir. İşyerinde duygusal taciz eylemlerinin nedeni olarak iş doyumsuzluğu ve olumsuz iş çevresi gibi örgütsel etkenler gösterilmekte ve bu etkenlerin önemi vurgulanmaktadır. Einarsen, Raknes ve Matthiesen'in (1994) yaptığı araştırmada, yoğun duygusal tacizin, iş yükünün fazla olmasının getirdiği düşük doyumla, işyerinin sosyal iklimiyle, liderlik tarzlarıyla, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle ilişkili olduğu anlaşılmıştır.

Einarsen'in (2000) Norveç'teki 2.215 sendikalı çalışan üzerinde yaptığı bir araştırma, duygusal taciz olgusu ile örgütsel koşulların önemli derecede ilişkisi olduğunu göstermiştir. Bunlar yöneticilerin liderlik davranışı, örgütte rol çatışma düzeylerinin yüksekliği, sosyal iklimin çalışanlar tatmin etmemesi, denetim gibi koşullardır. Örgütteki birbiriyle uyuşmayan isteklerin, içinde bulunulan durumun belirsizliğinin, görevler üzerindeki beklentilerin, çalışma grupları içindeki ayrıcalıklı tutumların, görevlendirmelerin, haksızlıkların neden olduğu çatışmaların ve düş kırıklıklarının artmış olması da duygusal taciz sürecine ortam hazırlamaktadır.

Amerika'da yapılan bir araştırmada, örgütlerdeki duygusal taciz etkenleri aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:

Şekil. 3. Örgütte Duygusal Taciz Etkenleri

Duygusal Taciz Etkenleri	Önemsiz %	Önemli %	Çok önemli %
Yetersiz performans	44,9	42,1	12,9
İşgörenlerin yetersiz eğitimi	47,6	40,0	12,4
Stresli yöneticiler	43,3	43,6	13,0
Stresli iş arkadaşları	46,5	42,4	11,1
İşgören yetersizliği	52,5	36,5	11,0
Yöneticinin yetersiz eğitimi	54,1	35,7	10,2
Mobbingcinin zihinsel dengesizliği	57,8	32,3	10,0
Aşırı iş yükü	58,8	32,5	8,7
Zayıf yönetim yeteneği	69,9	23,4	6,7

Kaynak: “Unacceptable Behavior–The Unision Workplace Bullying Survey”. 4 Ocak 2006 tarihinde http://www.library.psa.org.nz/collection/other/UNISION+Workplace+_____+Bullying+Survey Internet adresinden alınmıştır.

Namie (2000) tarafından Amerika’da yapılan duygusal taciz araştırmasına göre kurbanlara, “kendilerine neden mobbing uygulandığı” sorusuna iş görenlerin %58’i aşırı kontrole direndikleri ve kendilerine bir “uşak” gibi davranılmasına itiraz ettikleri için, %56’sı kendilerinin üstlerinden daha yetenekli oldukları ve kıskanıldıkları için, %49’u sosyal becerileri, işyerinde seilmeleri ve pozitif tutumları nedeniyle, %46’sı ise, kendilerine kaba davranıldığı (ıslıkla çağırılmak, adını söylememek gibi) ve buna karşılık verdikleri için, %42’si ise duygusal tacizi uygulayanın zalim kişiliği nedeniyle işyerinde duygusal taciz olduğunu belirtmişlerdir.

Duygusal taciz her işyerinde kamu ya da özel, her tür örgütte yaşanabilen bir sorundur. Ancak akılcı ve insana değer veren örgütlerde, duygusal taciz eylemlerine az rastlanabilmektedir (Tutar, 2004).

Tutar’a (2004) göre örgüt kültürü, duygusal tacizin ortaya çıkmasında ve yayılmasında önemli bir etkidir. Bazı örgütler sürekli olarak duygusal taciz üretirken, bazı örgütler duygusal tacizin ortaya çıkmasına izin vermez. Bu iki örgüt arasındaki fark, örgütsel

kültürden kaynaklanmaktadır. Bir örgütte; kötü yönetim, yoğun stresli çalışma ortamı, işlerin monotonluğu, yöneticilerin yalancı, tutarsız, hukuk ve ahlak dışı tutum ve davranışları varsa, söz konusu örgüt çalışma koşulları itibariyle elverişsiz bir örgütsel kültüre sahip demektir.

Cox ve Howard'a (1990) göre örgüt kültürü, örgütlerin yapıları, politikaları, prosedürleri ve örgütsel amaçlara çalışanların bakış açılarını içeren değerlerden oluşur. Örgüt kültürü, örgütün insan unsurunun etkinliğini arttırmak amacıyla oluşturulur. Temsil yeteneği yüksek bir örgüt kültürü, duygusal tacizin ortaya çıkmasını ve devam etmesini zorlaştırır; temsil yeteneği zayıf bir örgüt kültürü ise, duygusal tacizin kaynağı olmaktadır.

Örgüt kültürü, örgüt üyelerince benimsenen değer ve normlardan oluşmaktadır. Kişinin örgütün kültürünü benimseyememesi duygusal tacizi yaşamasına neden olabilmektedir. Örgüt kültürünün, bir örgütsel sorun kaynağı olması, örgütsel kültür öğelerinin çalışanların değerlerine göre oluşmamış olmasından kaynaklanabilmektedir. Kişinin, örgütün değer ve normlarını reddettiğinde yaşayabileceği baskı ve sorunlar, örgütte yaşayabileceği duygusal tacizin boyutunu belirlemektedir.

Tutar (2004) işyerinde takım çalışmasının olmadığı, herkesin kişisel davrandığı yardımlaşma ve birlikte sorun çözme yerine, kişisel yarışma, kayırma ve güç mücadelesinin hakim olduğu bir örgütsel kültürde duygusal tacizin ortaya çıkması kaçınılmaz olacağını vurgulamıştır.

Duygusal taciz olgusunu tetikleyen etkenlerden bir diğeri de çatışma yönetiminin etkisizliğidir. Örgüt içinde çatışmaların olması doğaldır ve önlenemezdir, önemli olan çatışmaları doğru bir şekilde yönetmektir. Doğru bir şekilde yönetilemeyen çatışmaların duygusal taciz eylemine dönüşmesi an meselesidir. Çatışma yönetimi mekanizması olmayan, çatışmayı ele almaktan kaçınan bir örgütte çözüme kesinlikle ulaşılamayacaktır. Eğer çatışmanın çözümü için prosedürler varsa ve çatışmaya çözüm aranıyorsa duygusal taciz önlenebilecektir ya da duygusal taciz ileri aşamalara gelmeden durdurulabilecektir.

Çatışma iki ya da daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık olarak tanımlanabilmektedir (Carlisle, 1976). Şimşek (1999) örgütsel çatışma kavramını, örgütte iki ya da daha fazla kişi ya da grup arasında kıt kaynakların paylaşılması ya da faaliyetlerin tahsisi ile yine bu kişi ya da gruplar arasındaki statü, amaç, değer ya da algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık ya da uyuşmazlık şeklinde tanımlamaktadır.

Çatışmalar bireysel, grupsal ve örgütsel olabilmektedir. Bireysel çatışmalar; tutumlar, kişilik özellikleri, bireysel ihtiyaçlar ya da stres gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Grup çatışmaları ise informal (biçimsel olmayan) grup normları ile formel (biçimsel) örgütsel kurallar nedeniyle olabilmektedir. Örgüt düzeyindeki çatışmalar ise, iletişim, otorite yapısı, liderlik tarzı, yönetsel davranış vb. çatışmaya neden olabilmektedir (Tutar, 2004).

Duygusal tacizin en önemli kaynağı olan örgütsel çatışmanın olası kaynakları şu şekilde sıralanabilir (Peker & Aytürk, 1998):

- a. **İşlevsel ve Görevsel Bağlılık:** Örgütsel bazı işler ile bu işleri yerine getiren bireyler arasında işlevsel bir bağlılık vardır. Örneğin insan kaynakları bölümü, çalışan üzerinde ve çalışan iş ve işlemlerinde; muhasebe bölümü, araç-gereç konusunda işlevsel bir üstünlüğe sahiptir. Bu işlevsel ve görevsel üstünlük, diğer birimler ve çalışanlar arasında zaman zaman anlaşmazlıklara hatta bazen çatışmalara yol açar.
- b. **Kaynakların Paylaşımı:** Örgütlerdeki kişi ve grupların faaliyetleri ile ilgili olarak belirli (ortak) kaynakları paylaşmaları ve kendi paylarını arttırmak için birbirleri ile rekabet etmeleri çatışmaların ortaya çıkma ihtimalini arttıran bir ortam hazırlamaktadır (Koçel, 2001).
- c. **Amaç Farklılıkları:** Örgütte bireylerin, grupların ve bölümlerin amaçlarının farklı olması çatışmalar için uygun bir ortam yaratan diğer bir nedendir. Yöneticiler örgütün ya da departmanların amaçları konusunda farklı düşünebilecekleri gibi, yönetenlerle personel arasındaki amaç farklılıkları da bir çatışma nedeni olmaktadır (Williams, 1978).

- d. Algılama ve Yorumlama Farklılıkları:** Örgütteki bireylerin, grupların ve bölümlerin, örgütsel konuları, sorunları algılamaları ve yorumlamaları farklılık göstermektedir. Ayrıca her bölümün uyguladığı haberleşme yöntemi farklıdır. Haberleşme ve bilgi gönderme, bölümler arasında algılama farklılıklarına ve çatışmalara neden olmaktadır (Eren, 1998).
- e. Yönetim Alanı İle İlgili Belirsizlikler:** Örgütte kimin kime bağlı ve sorumlu olduğunun (emir-komuta hattı), görev, yetki ve sorumlulukların açık bir şekilde, yazılı olarak belirlenmemiş olması, çalışanlar, gruplar ve bölümler arasında çatışmanın doğmasına neden olabilmektedir.
- f. İletişim Engelleri:** İletişimi engelleyen etkenler, örgütsel çatışmaya neden olur. Taraflar birbirinden fizik ya da zaman bakımından ayrılırlarsa, yanlış anlamalar ve çatışmaların olması kaçınılmazdır. İletişimde engeller, amaçlarda farklılaşmaya ve benzer amaçları paylaşan çalışanların gruplaşmalarına ve çatışmalarına yol açmaktadır (Kılıç, 2001). Mesaj akışındaki gecikmeler, mesajların filtrelenmesi, yanlış anlamalar, mesajın açık olmaması, mesajın algılanmaması gibi nedenlerle ortaya çıkabilecek iletişim engelleri kişileri ya da grupları farklı kararlara ve davranışlara sevk edebilmektedir (Koçel, 2001).
- g. Yönetim Şekli:** Her yöneticinin kendine has bir yönetim tarzı vardır. Karar verme sürecinden zamanın kullanılmasına kadar her yönetici değişik yollar izleyebilir ve değişik önceliklere sahip olabilmektedir. Eğer yönetici ile astları arasında bu konularda önemli farklılıklar varsa bunlar bir çatışmaya kaynak teşkil edebilmektedir (Koçel, 2001). Yöneticilerin uyguladıkları otoriter yönetim şekli daha çok hiyerarşik çatışmalara, abartılmış bir demokratik yönetim şekli ise yatay çatışmalara neden olabilmektedir (Peker & Aytürk, 1998).
- h. Bireysel Özellikler:** Bireylerin farklı amaç, değer yargısı, tutum, yetenek ve kişilik özelliklerine sahip olması, kişilik çekişmelerinin dolayısı ile çatışmaların önemli bir nedeni olmaktadır.
- i. Liderlik Şekli:** Genel olarak yöneticinin yönetim becerisinin yetersizliği örgütsel çatışma nedeni olmaktadır. Özel olarak da teknik yönü ağır basan bir yönetici, yönetim süreçlerinde etkileşimli yöntemleri kullanan bir yöneticiden daha fazla çatışmaya neden olmaktadır (Sutherland & Cooper, 1990).

Duygusal taciz bireyler arasındaki anlaşmazlıklar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ancak örgütler, kendi çıkarları uyuştukça ve çok fazla olay çıkmadıkça, bazı insanların suiistimale yönelik alışkanlıklarını hoşgörüyüyle karşılamaktadırlar. Oysa sorunu çözmek örgüte düşmektedir. Çünkü ortada bir taciz vardır öyleyse, örgüt buna izin vermemelidir (Hirigoyen, 2000). Örgütün tacize göz yumduğu hatta teşvik ettiği sürece duygusal taciz içinden çıkılmaz bir soruna dönüşmektedir.

2.8. Duygusal Tacizin Bireylere Etkileri

Duygusal tacizin şüphesiz birey üzerinde yıkıcı birçok etkisi bulunmaktadır. Hedef seçilen kişi kendini alt üst olmuş, dışlanmış, aşağılanmış ve yüksek stres altında hissetmektedir.

Birey çoğu zaman herhangi bir nedenden dolayı stresi yaşamaktadır. Ancak bu durum kısa sürmektedir. Duygusal tacizin neden olduğu stres, uzun süreli ve kronik bir hal almış strestir (Tutar, 2004). Stresin uzun sürmesi bireyi daha derinden etkilemektedir, bireyin ruh sağlığı ve dengesi bozulmaktadır. Bireyin kafası karışıktır ve birey kendini yalnız hissetmektedir (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003; Hirigoyen, 2000).

Duygusal taciz kurbanları ilk zamanlar başlarına gelene inanmakta güçlük çekmektedirler. Duygusal taciz baskısı kurbanların kafasını karıştırmaktadır. Yaşadıkları sorunu başkalarına anlatmaya çekinirler. Bu durumun ifade edilmesi ve başkaları tarafından anlaşılması da zordur. Kurbanlar uyuşturulmuş gibi olurlar, kafalarındaki boşluklardan ve düşünmek için çektikleri zorluklardan şikayetçi olurlar (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003; Hirigoyen, 2000). Kurbanlar başlarına gelenlerin nedenini aramaktadırlar, bulamadıkları zaman da kendilerine olan güvenlerini kaybederler, sinirli ya da saldırgan hale gelebilmektedirler. Sürekli kendilerini sorgulamaktadırlar, duygusal tacize uğrama sebeplerini ararlar, mantıklı açıklamalar bulmaya çalışırlar ve yaşadıkları olaydan kendilerini sorumlu görmektedirler (Hirigoyen, 2000).

Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003) göre çoğu durumda kurbanlar kendilerine güven duygularını kaybederler. Kendilerini yalıtabilir, huzursuzluk, korku, öfke, suçluluk, utanç, endişe ve yetersizlik duygularını yaşayabilir. Kimseye güven duymaz

olurlar. Hirigoyen'e (2000) göre kurbanların hepsi aynı duyguları paylaşmaktadırlar; aldatılmışlık, istismar edilmişlik ve saygı gösterilmemişlik. Kendilerine olan saygılarını ve haysiyetlerini kaybederler. Sutherland ve Cooper'a (1990) göre duygusal taciz hiçlik duygusuna, kişisel güven eksikliğine, azalan kişisel saygı hissine, depresyona, işte düşük motivasyona, artan kan basıncı ve nabız oranına, işten ayrılma isteğine, iş tatminsizliğine yol açabilmektedir.

Hirigoyen'e (2000) göre kurbanın kafasının karışması strese yol açar. Kurbanın eli kolu bağlı olduğu zaman ve büyük bir kuşku içinde kaldığında, ruhsal açıdan stres en önemli unsur haline gelir.

Duygusal taciz çok önemli bir stres etkenidir. Duygusal tacizin neden olduğu strese bağlı olarak bireylerde; uykusuzluk, çeşitli sinir bozukluğu semptomları, melankoli, hissizlik, sosyal fobi, sosyal yalıtım, konsantrasyon bozukluğu, kendini küçümseme ve hor görme, depresyon, umutsuzluk, çaresizlik hissi, sinirlilik, öfke, huzursuzluk gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır (Leymann, 1990). Zayıflık, güç kaybı, kronikleşmiş yorgunluk, hafız kaybı, aşırı duyarlılık (Einarsen, 1999), intihar düşüncesinin baş göstermesi (Hirigoyen, 2000), bireyin hoşlandığı şeylerde bir azalma, ilgi kaybı, kendini üzgün ve hüznü hissetme, aşırı uyuma ya da uyuyamama, kararsızlık, kendini değersiz hissetme, çalışma güç ve veriminde düşüş, cinsel ilgide azalma gibi psikolojik belirtiler de görülebilmektedir (Cowie & diğerleri, 2002). Duygusal tacizin şiddetine göre de kurbanın yaşadığı derin yalnızlık ve yalıtılmışlık hissi ile güven ihtiyacı artmaktadır (Huse & Cummings, 1985). Sutherland ve Cooper'a (1990) göre duygusal açlığı giderecek ve sosyal destek bulabileceği bir zeminden mahrum kalmak, kurbanda güvensizlik hissi oluşturmaktadır. Hiçlik duygusu, kişisel güven eksikliği, azalan kişisel saygı hissi, depresyon, işte düşük motivasyon, artan kan basıncı ve nabız oranı, işten ayrılma isteği, iş tatminsizliğine yol açabilmektedir.

Araştırmalar, duygusal tacize maruz kalan çalışanların uykusuzluk, öfke, apati, konsantrasyon bozukluğu, depresyon, işe yabancılaşma, iş arkadaşlarıyla uyumun ve üretkenliliğin düşmesi (Einarsen, 2000), sürekli gerginlik, kaygı, çaresizlik duygusu, psikosomatik yakınmalar, kendini suçlama, iş arkadaşlarına ya da yöneticilerine karşı güvensizlik, işten ayrılma eğilimi (Lewis & Orford, 2005), sosyal olarak geri çekilme,

ve alkol kullanımı (Beasley & Rayner, 1997), örgütsel bağlılığın düşmesi (Niedl, 1996), işten kaçmaların ve işten ayrılmaların artması, motivasyonun ve üretimin düşmesi (Cowie & diğerleri, 2002; Hoel, Cooper & Faragher, 2001; Liefoghe & Davey, 2001), iş doyumunun düşmesi (Salin, 2001) gibi sorunlar yaşadıklarını göstermektedir.

Duygusal taciz birçok psikolojik rahatsızlığa neden olmaktadır. Tutar'a (2004) göre, mağduru psikolojik rahatsızlıklar bakımından en çok etkileyen yönü anksiyeteye neden olmasıdır. Anksiyete bozukluğu, hemen her gün korku ve endişe beklentisi, huzursuzluk, çabuk yorulma, gerginlik, konsantrasyon güçlüğü gibi belirtilerle giden toplumsal ve mesleki işlevselliği bozan bir psikolojik rahatsızlıktır.

Duygusal tacizin dereceleri daha önce kısaca ifade edilmiştir. Duygusal tacizin birey üzerindeki etkileri açısından üç dereceye ayrılmıştır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003):

Birinci derecede duygusal tacizde birey kızgınlık, üzüntü gibi duygular içinde olabilmektedir. Birey bu duygusal taciz derecesinde işlevselliğini sürdürebilmektedir, ağlama, aşırı duygusallık, öfke hali zaman zaman uyku bozukluğu, alınganlık ve konsantrasyon bozukluğu yaşayabilmektedir. Henüz ailesi ve arkadaşları ile olan ilişkileri etkilenmemektedir. Ancak bu durum devam ederse ikinci derecede duygusal tacize dönüşebilmektedir. Duygusal tacizden ikinci derecede etkilenen kişi geçici ya da uzun süreli zihinsel/bedensel rahatsızlıklar çekmektedir. Uzun süre duygusal tacize maruz kalanlarda; yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide-bağırsak sorunları, konsantrasyon bozuklukları, aşırı kilo alma ya da verme, depresyon, alkol ya da ilaç bağımlılığı, işyerinden kaçma ve yersiz korkular görülebilmektedir. Duygusal tacizin süresi uzadıkça etkileri de daha yıkıcı olmaktadır. Tıbbi yardım gerekli bir hal almaktadır. Eğer tacize önlem alınamamışsa birey üçüncü derece duygusal tacizi yaşayabilmektedir. Bu süreçte bireyler iş yapamaz duruma gelmektedirler, kendilerini koruma mekanizmaları çökmektedir. Şiddetli depresyon, panik atak, kalp krizleri, kazalar, intihar girişimleri, üçüncü kişilere karşı şiddet gibi fiziksel ve psikolojik belirtiler görülmektedir. Psikolojik ve tıbbi yardım artık zorunlu bir hal almaktadır. (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003; Hirigoyen, 2000; Tutar, 2004). Duygusal tacizin uzun sürmesi durumunda çoğu kurban Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD: Post –

Traumatic Stress Disorder) yaşayabilmektedir. Bu kavram, doğal felaketlerin, ya da silahlı saldırıların ve tecavüzlerin getirdiği ruhsal bozuklukları tanımlamak için kullanılmıştır (Hirigoyen, 2000). Namie'e (2003) göre PTSD bir psikolojik hasardır. Travma Sonrası Stres Bozukluğu yaşayanlarda şu belirtiler görülmektedir (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003):

- Olayları tekrar tekrar yeniden yaşamak
- Aşırı tedirginlik, kolayca ürkemek, sinirlilik,
- Hayata kaderci bakış,
- Genel duygusal uyuşukluk,
- Sürekli endişe hali,
- Karabasanlar,
- Uykusuzluk,
- Konsantrasyon düşüklüğü,
- Kontrol dışı hareketler,
- Yoğun endişe ve panik atak,
- İntihara ya da cinayet işlemeye yatkınlık duygusu..

Namie'nin (2000) Amerika'da yaptığı araştırmaya göre duygusal taciz, kurbanların özel ve mesleki yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Tacizin yaşandığı işyerleri, mağdurların beceri ve yeteneklerinden yeterince yararlanamamakta, yaratıcılıkları azalmakta, motivasyonları düşmekte, kuşkulu, sinirli, güvensiz bir hale gelmektedirler. Duygusal taciz sonucunda çalışanların %30.8'i işlerini ya da işyerlerini değiştirmekte, %25'i işlerini bırakmakta ve %14.8'i ise işlerinden kovulmaktadır. Aynı araştırmaya göre, duygusal taciz mağdurlarının %41'i bunalıma giriyor. Kadınların %31'i, erkeklerin %21'i Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) teşhisiyle bir kez daha işyerine dönemez, çalışamaz olmaktadır. Çalışanın örgüte ve topluma olan katkısı sıfırlanmaktadır. Araştırmaya katılanların %79'u işten ayrıldıktan sonra bile duygusal taciz baskısını üzerlerinde hissetmektedirler.

Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu (SFS)'na (2002) göre; duygusal tacizden etkilenenlerin %43.9'u hasta olmakta, %30.8'i örgütteki yerinde değişikliğe uğramakta, %22.5'i işten ayrılmakta ve %14.8'i işinden kovulmaktadır.

İşyeri Zorbalığı & Travma Enstitüsü (WBTI)'nin araştırmasında kurbanların kendilerini tanımladığı bir anket yapılmıştır. Stresin etkilerinin şiddeti sıralandığında; kaygı (%76), uyku bozukluğu (%71), konsantrasyon kaybı (%71), travma sonrası stres bozukluğu (%47), klinik depresyon (%39) ve panik atak (%32) tır (Namie, 2003).

Leymann (1996) yüksek yoğun biçimde duygusal tacize maruz kalanların erkenden emekli olma eğilimi gösterdiğini belirtmiştir. Leymann, İsveç kamu istatistiklerinin 1991 yılı rakamlarına dayanarak 55 yaş üstündeki işgücünün yaklaşık olarak %25'inin erken emekli olduğunu ve yıllık erken emekliliklerin %20-40'ının nedeninin işyerlerindeki kötü psikolojik ortam olduğunu ifade etmiştir. Erken emekli olan her beş kişiden üçünün yoğun olarak duygusal tacize maruz kaldığını belirtmiştir.

Hirigoyen (2000) iş hayatında tacize uğramış kişilerdeki uzun vadeli hasarların ancak uzun bir süre sonra çalışmalarından sonra iyi görünmeleri üzerine yeniden işe başlamalarıyla ortaya çıktığını belirtmiştir. Kurban işe döndüğü anda belirtiler yeniden baş göstermektedir: Karamsarlık krizleri, uykusuzluk, kötümser düşünceler. Burada kurban bir sarmala girmektedir: Nüksetme, yeniden izne ayrılma, işe geri dönme, nüksetme. Bu insanın kendini toplumdan tamamen dışlamasına kadar gidebilmektedir.

2.9. Duygusal Tacizin Örgütlere Etkileri

Duygusal taciz örgütlerin karşılaştığı çok önemli bir sorundur. Duygusal tacizin örgütlerde ortaya çıkardığı ilk sonuç örgütte stresli bir iklim yol açabilmesidir. Örgüte egemen olan stres, örgütteki her çalışanı rahatsız etmekte, çalışanın verimliliğini düşürmekte, çalışanların örgüte bağlılığının kaybolmasına neden olabilmektedir. Bireyler tüm dikkatlerini yaşadıkları probleme yöneltecekleri için örgüt içinde takım çalışmaları da zorlaşacaktır. Tutar (2004) örgütler için duygusal tacizi kanser gibi benzetmesini yapmıştır. Tutar'a göre duygusal taciz bir noktadan başlayarak örgütün bütün yaşamsal organlarına büyük bir hızla yayılmaktadır. İyileştirici önlemler alınmadığı sürece tüm örgüt yoğun derecede zarar görebilecektir.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) duygusal tacizi bir strateji olarak kullanan, üst yönetiminde bu sürecin içinde yer aldığı örgütlerle yönetimin bu süreçten hiç haberinin olmadığı örgütleri birbirinden ayırmak gerektiği belirtmişlerdir. Duygusal taciz ancak

yönetimin hoş görmesiyle varlığını sürdürebilmektedir. Örgütler duygusal tacizin sonucunda kilit insanları kaybetmekte, personel hareketleri aniden artmakta, nifak oluşmakta ve moraller bozmaktadır. Örgüt, temel sorunlara dokunmadan durumu düzelmeye çalışabilmektedir. Ancak bu durum, güçlendirmeye çalıştıkları yapıların tam tersine daha karmaşık bir hale gelmesine ve zayıf düşmelerine neden olmaktadır.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) duygusal tacizin örgüt içindeki etkilerini şu şekilde ortaya koymuşlardır:

- İşin niteliği ve niceliğinde düşüş yaşanması: Duygusal tacizden sadece kurbanlar etkilenmemektedir. Duygusal taciz takım çalışmasını ve birlik ruhunu bozarak örgüt içinde başarılı işler yapılmasını engellemektedir. Kilit noktalarındaki personelin ani biçimde kaybedilmesi bir örgütü temelden sarsmaktadır.
- İletişim ve takım çalışmasının bozulması da dahil olmak üzere çalışanlar arasında hoş olmayan ilişkilerin artması.
- Fitnesciliğin artması.
- Personel hareketinin artması: Duygusal tacizin devam etmesine dayanamayan kişiler, işlerin daha ileri gideceğinden korkarak, örgüte güvenemeyeceklerini hissederler ve daha iyi bir örgüt aramaya başlayabilirler. Bu şekilde de yeni personelin eğitilmesi ve tecrübelilerin kaybı nedeniyle örgüt maliyeti artış göstermektedir. Arpacıoğlu (2003) insan kaynakları uzmanlarından aldığı bilgilere göre, bir çalışanın yerine yenisini almanın maliyetinin, ilk çalışanın maaşının üç ile dört katı olduğunu belirtmiştir.
- Hastalık izinlerinin artması: Duygusal taciz kurbanları tacizden kaçışı genellikle yasal hastalık izinlerinde aramaktadırlar. Hastalık izinlerinin sıklaşması ve uzun sürmesi örgüte maliyet yüklemektedir ve verimliliği düşürmektedir. Kurban ile birlikte, örgütteki olumsuz atmosferden kaçmak isteyen diğer çalışanlar da hastalık izini almaya başlamaktadırlar.
- Saygınlık ve güvenilirlikte kayıp yaşanması: Duygusal tacizi yoğun biçimde yaşayan örgütler saygınlıklarını ve güvenilirliklerini kaybetmeye başlamaktadırlar.
- Danışman maliyetinin olması: Örgüt, iç problemleri, yönetimi ve durumu değerlendirmek için bir danışman getirmeye karar verebilmektedir. Ancak danışman

örgüte ek bir maliyet yüklemekle kalmaz, yönetimin duygusal tacizi sürdürmesi için bir mazeret olarak da kullanılabilir.

- İşsizlik sigortası talepleri ve tazminatlara yol açması: Duygusal taciz kurbanları işsizlik sigortasından yararlanmak isteyebileceklerdir. Bunun için istifaya zorlandıklarını ya da işlerine son verilmesinin kuşkulu bir durum arz ettiğini kanıtlamaları gerekmektedir. Bu talepler örgüte fazladan yük bindirmektedir. Bazı kurbanlar fiziksel ve duygusal olarak fazla yıprandıklarından bir daha çalışamayacak hale gelebilmektedirler. Bu çalışanlar yasal yollarla tazminat hakkını kullanmaya gidebileceklerdir.
- Davalara yol açması: Kurbanlar, ayrımcılık, rahatsızlık, saldırgan ortam değişiklikleri ve muhtemelen zihinsel zarar görme nedeniyle örgütlerine dava açabilmektedirler.

Duygusal taciz sürecinin başlangıcında ceza mekanizması işletilerek, örgütte onurlu, ilkeli ve nitelikli insanlar cezalandırılmaktadır. Cezalar, motivasyonu öldürmektedir ve motivasyon yokluğu da verimsizlikle sonuçlanmaktadır. Bu durum örgütsel entropi (çürüme, yok olma) süreci ile noktalanmaktadır (Tutar, 2004).

Duygusal tacizin yaşandığı örgütlerde kazanan taraf bulunmamaktadır; ancak ilk kaybeden örgütün kendisi, son kaybeden ise duygusal tacizde bulunan kişiler olmaktadır. Duygusal taciz nedeniyle örgütten önce duygusal tacizden ilk rahatsızlık duyan nitelikli insanlar ayrılmaktadır ve nitelikli oldukları için herhangi bir örgütte kolayca kendilerine yeni bir iş bulabileceklerdir. Ancak belirli bir yaşın üstündeki çalışanların işlerinden ayrılıp yeni bir iş bulma olanakları sınırlı olduğundan, duygusal tacizin ilerleyen sürecinden etkilenmeye devam edeceklerdir.

Tutar (2004) duygusal tacizin örgütün fiziksel ve beşeri yapısı üzerinde olumsuz etkileri bulunduğunu belirtmektedir. Örgütte çaresizce yeniden yapılanma sürecine girilmektedir. Duygusal tacizciler örgütün içinde barındığı sürece örgütün yeniden yapılanma ve reorganizasyon çabası sonuçsuz kalmaktadır. Duygusal tacizciler yüzünden örgütün en önemli unsuru olan nitelikli insanların, örgütsel işleyişe katkısı olmadıkça, örgütsel sinerjinin yaratılması da olanaksızlaşmaktadır.

Duygusal tacizin ortaya çıkaracağı örgütsel sorunlardan biri de örgütsel çatışmadır. Örgütlerde görülen çatışmalar duygusal tacize yol açabileceği gibi, duygusal taciz de örgütsel çatışmalara yol açabilmektedir (Tutar, 2004). Duygusal taciz sürecindeki çözümlenmemiş çatışma, yoğunlaşır ve baş edilemez boyutlara ulaşmaktadır. Çözülmemiş çatışma verimliliğin düşmesine, duygusal endişelere ve giderek artan hastalık izinlerine yol açmaktadır. Bu aşamadan sonra kurbanın davranışları yöneticisi ya da üst yönetim tarafından eleştirilmektedir ve duygusal taciz körüklenmektedir (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

Tutar (2004) duygusal taciz ile örgütsel çatışmanın birbirlerine yakın anlam içeriklerine sahip olsalar da, aralarında bazı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Örgütsel çatışma, genellikle sistemli ve organize değildir; aniden ortaya çıkar ve çatışmanın yönetimiyle ortadan kaldırılmaktadır. Duygusal taciz ise daha sistemli ve organize bir şekilde uygulanmaktadır, belli bir stratejiye sahiptir ve çatışma gibi geçici değildir. Duygusal taciz çatışmaya göre daha zararlı ve başa çıkılması daha zor olmaktadır.

Duygusal taciz örgütlere ağır maliyetler yüklemektedir. Harrison (2002), Amerika'da 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise %15'inin son iki yılda duygusal tacize maruz kaldığını, bunun zaman ve verimlilik kaybı açısından 180 milyon dolara mal olduğunu hesaplandığını belirtmiştir.

Namie'e (2000) göre, duygusal taciz sonucunda yaşanan personel dönüşümünün örgüte maliyeti oldukça yüksektir: Duygusal tacize maruz kalan çalışanların %82'si işyerinden ayrılmaktadır. Bunların %34'ü sağlığı bozulduğu için, %44'ü ise örgütün performans değerlendirme sisteminin kendilerini kolayca yetersiz damgası yapıştırması nedeniyle işlerinden ayrılmaktadır.

2.10. Duygusal Tacizle Bireysel Başa Çıkma Yolları

Örgütlerde yaşanan duygusal tacizin bireylere birçok sorun yaşatması nedeniyle duygusal tacizle mücadele etmek zorunlu bir hal almaktadır.

Duygusal taciz kurbanının mücadelesinde zor olan taraf duygusal tacizin kesin kanıtlarının nadiren bulunması ve ispat edilebilmesinin güç olmasıdır (Hirigoyen,

2000). Kurbanın, duygusal tacizcinin kullandığı taktikleri boşa çıkaracak stratejiler geliştirmesi çok önemlidir. Hirigoyen (2000) duygusal taciz kurbanı kişilerin ana kuralının, kendini temize çıkarmaya çalışmaktan vazgeçmesi olduğunu belirtmiştir. Fakat buna eğilim göstermenin kurbanı çekici geldiğini çünkü tacizcinin söylemlerinin kötü niyetli ve yalanlarla dolu olduğunu ve her türlü temize çıkarmanın ya da açıklamanın kurbanın daha çok batmasına yol açtığını ifade etmiştir. Kurbanın tepkisiz kalması da tacizcinin eylemlerine devam etmesinde bir teşvik unsuru olabilmektedir.

Duygusal tacize maruz kalanların bu durumla başa çıkmasında ilk yapması gereken bu durumu önce kendi kendisine itiraf etmesi ve yaşanan bu olayı kabul etmesidir. Kurbanın başına gelen bu olaya sessiz kalmaması gerekmektedir.

Arpacıoğlu (2003) duygusal tacize maruz kalan kişinin mutlaka eyleme geçmesi gerektiğini ve tacizciye davranışının kabul edilemez olduğunu belirtmesi gerektiğini ifade etmiştir ve duygusal tacize uğrayanlara şunları yapması gerektiğini belirtmiştir:

- Tacizciye açıkça itirazda bulunmak, tacizciden rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek.
- Duygusal tacizciyi ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek.
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım almak.
- Şikayet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak.
- İş arkadaşları da aynı şekilde rahatsız olabilirler, grupça şikayetleri bildirmek.
- Eğer duygusal taciz katlanılamayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

Örgütlerde yaşanan duygusal tacizle başa çıkmak için birçok yol vardır. Tutar'a (2004) göre her tür baskı ve yıldırma eylemleri karşısında insanlar genellikle üç tür tavır sergilemektedir. Duygusal taciz karşısında gösterilebilecek üç tür tutum ve davranışlar şunlardır (Tutar, 2004):

- Duygusal tacize anlayış göstermek,
- Karşı savaş vermek,
- Geri çekilmek.

Duygusal tacize anlayış göstermek, onun tekrarlanma sıklığı ya da şiddetine göre değişmektedir. Duygusal taciz sistematik olarak devam ediyor ve taciz artma eğilimi gösteriyor ise, duygusal tacize anlayış göstermek doğru bir yöntem olmamaktadır. Ancak duygusal tacizin strese yol açma olasılığı düşük ise anlayış gösterilebilir (Tutar, 2004).

Duygusal tacize karşı savaş verme durumunda tacizcinin stratejileri kullanılmamalıdır. Kurban, tacizcinin stratejileriyle, onunla başa çıkamayacağını bilmesi gerekmektedir. Burada ortaya konacak temel strateji, kurbanın kendini duygusal taciz kurbanı yapan değerlerini sorgulamadan, onlara daha fazla sarılmak ve istikrarlı bir kişilik sergilemektir. Kurban köşesine çekilerek yalnızlığı seçme yoluna gitmemeli ve sosyal destek bulma çabasında olması gerekmektedir (Tutar, 2004).

Duygusal tacizle diğer bir mücadele yöntemi olan geri çekilme stratejisi, duygusal tacizci ile kurbanın gücü arasındaki farkın fazla olması durumunda istenmeden seçilen bir yol olması gerekmektedir (Tutar, 2004).

Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003) göre duygusal taciz kurbanlarının şu stratejileri uygulamaları gerekmektedir:

- Üzüntüyü bilinçli bir şekilde yaşamak: Duygusal taciz sürecinde kederlenmek kaçınılmaz ve gerekli bir süreçtir. Açığa vurulmayan ve uzun süren keder, hayatı etkileyecek başka bir stres etkeni olabilmektedir.
- Kendini yalıtılmamak: Kendini yalıtılmak duygusal tacizin etkilerini uzatmaya neden olabilmektedir. Bu durum da depresyon ve umutsuzluk duygularını arttırmaktadır. Örgüt çevresi dışında, aileden birinden, güvenilen bir arkadaştan ya da özenle seçilmiş bir uzmandan danışılması bireye yardımcı olabilecektir.
- Özgüveni ve öz saygıyı geliştirmek: Öz saygısı yüksek olan kişinin, özgüveni de yüksek olmaktadır. Kişinin sahip olduğu öz saygının verdiği güçle, duygusal tacize karşı daha yüksek direnç gösterilmektedir (Tutar, 2004).

- Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek: Duygusal tacizin oluşturduğu psikolojik gerilimi azaltmanın bir başka yolu, kişisel ve mesleki nitelikleri, m¼mk¼n olduğu kadar hatalardan arındırarak geliştirmektir. Bu tavır, kurbanın kendisine karşı duyduğu güveni ve ¼zsaygısını y¼kseltmektedir (Tutar, 2004).
- Yeni bir beceri edinmek: İş dışında, kurbanın hoşlanabileceği meşgaleler bulması ¼zerindeki gerginliği azaltmasında etkili bir yol olacaktır.
- “Kurban” zihniyetinden kurtulmak.
- Örg¼t ile araya bir mesafe koymak ve geniş bir bakış ağısı edinmek.
- Örg¼t iãinde yardım aramak: Duygusal taciz kurbanının ¼nce örg¼t iãinden yardım araması gerekmektedir. Kurban örg¼t iãinde yardım arayışının hangi aşamasında olursa olsun, kendisini dinleyen bir kişi bulabilirse, taciz s¼recinden kurtulabilmektedir. Fakat taciz gerãekleřtirilebilmiřse kurban bu şansa sahip olamamış demektir. Eğer örg¼t b¼y¼k boyuttaysa, ilk ¼nce İnsan Kaynakları M¼d¼rl¼đ¼’ne (İKM) danışmak gereklidir (Hirigoyen, 2000).
- Yasal yollara başvurmak: Örg¼tteki duygusal tacizin ve bunun kurban ¼zerindeki ciddi etkileri hen¼z anlaşılamadığından, kişiler bir şekilde hatanın kendilerinde olduğunu ve atılabilecek fazla bir yasal adım olmadığını d¼ř¼nelebilmektedirler (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003). Bazen yaşanan kriz, yasaların m¼dahalesi olmaksızın sona erdirilemez. Ancak, yasal kararlar kanıtlar doğrultusunda verilebilmektedir (Hirigoyen, 2000). Ayrıca, yasal yollara başvurmanın maddi ve manevi maliyetleri bulunmaktadır ve stresli ve sonucu belirsizdir. Duygusal tacize maruz kalanların bu s¼rece karşı m¼cadele verirken s¼recin son aşamasında yasalara gereksinim duyacağı s¼ylenbilir.

Tutar (2004), kurbanın yaşamını yaşanılır kılması iãin; kendine g¼re uygun bir bakış ağısı geliştirmesi, risk almaktan korkmaması, g¼çlü ve yetenekli olduğu alanlarda yoğunlaşması, rekabetãi duygulardan ve kendisiyle yarışmaktan vazgeãmesi, aşırı zihinsel ve psikolojik y¼k getirecek her t¼rl¼ faaliyetten uzak durması, g¼çlü inanãlar ve idealler geliştirmesi, kişiliğini yeniden daha g¼çlü bir şekilde kurgulaması, duygusal tacizle bireysel başa ııkımda takip edilecek taktiklerden bazıları olduğunu belirtmiştir.

2.11. Duygusal Tacizle Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Duygusal taciz örgütlerde yeni bir olgu değildir. Örgütün yaşanan probleme bir isim koyması yoluyla bu problemin önlenmesinde önemli bir role sahiptir. Örgütteki üst yönetimin durumdan haberdar olması ve bunun yanında eylemi zaman geçirmeden durduracak ve çözüm süreçlerini başlatacak bir yöntemin bulunması gerekmektedir. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) örgüt yönetiminin duygusal taciz sendromunu önleyebilecek bir ortam hazırlaması için on iki ilke belirtmiştir:

1. Örgütün amaçlarını 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 çözebilmeye ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekaları 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 (Baykal, 2005).

10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
11. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Sorunun gerçekten çözümlenip çözülmediği örgüt tarafından takip edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunların duygusal tacize dönüşmesi böylece engellenmiş olur.
12. Örgütte bir Çalışanlara Yardım Programı olmalıdır. Bu programın yokluğunda, davranışsal risk tayini ve yönetimini içeren eşdeğer bir program bulunmalıdır.

Duygusal tacizi önlemek, duygusal taciz ile mücadele etmek yönetimin en önemli sorumluluklarından birisidir. Doğru seçilen bir yöntem ile duygusal tacizin üstesinden gelebilmek mümkün olabilmektedir.

Tutar'a (2004) göre, örgütlerde duygusal tacizin ortaya çıkmasının asıl sorumlusu duygusal zekaya sahip olmayan yöneticilerdir. Yöneticinin insan ilişkileri noktasında zayıflığı ve duygusal zekadan yoksun oluşu, duygusal tacizin zemin bulmasına neden olmaktadır. Yöneticiler duygusal tacizin tarafları arasında bir uzlaşma noktası bulup, duygusal tacizi ortadan kaldıramazsa, her geçen gün taciz biraz daha yayılır ve önlenemez hal alacak boyutlara varabilmektedir.

Örgütlerde rol, bireyden beklenen tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Hicks & Gullett, 1981). Rol, örgütlerde işgörenin eylem ve davranışı ile, örgütsel yapıyı kavramaya yarayan ve bireyle örgütsel görevi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çerçevedir. Kişinin örgüt içindeki rolünü benimseyerek kabul etmiş olması nedeniyle duygusal tacize maruz kalması sınırlı olacaktır (Tutar, 2004).

Arpacıoğlu (2003), kısa bir eğitim süreciyle tüm çalışanların duygusal taciz olgusu ile tanıştırılması gerektiğini ve tüm katılımcılarla birlikte örgütsel bir politika oluşturulması gerekliliğini vurgulamıştır. Arpacıoğlu'na (2003) göre aşağıda sıralanan özellikler ideal resmi politikaların bir parçasını oluşturmaktadırlar:

- Kötü bir çalışma ortamından ayrıcalıksız tüm çalışanların korunması (şiddet ve taciz karşıtı politikalarla sağlanabilir),
- Duygusal tacizin tanımlanması; sözlü saldırılardan, kişinin işini verimli bir şekilde yapmasını engelleyen tüm davranışlara kadar açıklanması, bu olgunun yıkıcı

olduğunun resmen ilan edilmesi, uygulanan duygusal tacizin ihbar olarak kabul edilmesi ve soruşturma başlatılabilmesi için koşulların belirlenmesi,

- Örgütün kötü davranışlardan hoşnutsuz olduğunu ifade etmesi (Namie, 2003),
- Duygusal tacize hedef olan kişinin, hakları korunmak koşuluyla, tacizciden ayrılmasının zorunlu kılınması,
- Tüm çalışanların adil ve geçerli olduğunu kabul ettiği bir soruşturma yönteminin saptanması, şahitlerin güvenliği korunarak tanıklık etmeleri için koşulları belirlenmesi,
- Maddi ve manevi zararın saptanması ve yazıya dökülmesi (tıbbi teşhisler, ücretli izinler, kaybedilen sosyal haklar),
- Bir şikayet bildirildiğinde, işverenin olumlu ve zamanında vereceği tepkinin, şikayetçiye doğrudan bildirilmesinin zorunlu olduğunun belirtilmesi,
- İşverenin düzeltmek amacıyla durum müdahalesinin nasıl olacağı konusunda çeşitli olasılıkların tanımlanması (tacizcinin alenen özür dilemesi, tacizcinin örgütteki konumunun düşürülmesi ya da yer değiştirmesi, şikayetçinin gönüllü olarak başka bir birime transferi, ayrılması koşulunda her iki tarafın da onayladığı bir tazminat paketinin oluşturulması ve iş bulma konusunda yardım sağlanması vb),
- Duygusal tacizci olduğu kesinleşen ve suçlu bulunan kişinin cezalandırılması (var olan bir disiplin cezası ya da bu politikayı yerleştirmek üzere oluşturulmuş yeni bir ceza ile),
- Misillemeyi ya da intikam almayı engelleyen bir tedbirin alınması, bunun yeni bir duygusal taciz olarak kabul edileceğini bildiren önlemler alınmalıdır (Namie, 2003).

Duygusal taciz her tür örgütte görülebilmektedir ve her örgüt kendi duygusal tacizcisini ve duygusal tacizini üretme yeteneğindedir. Bu nedenle örgütlerin duygusal tacizi yönetme yetenekleri bulunmalıdır (Tutar, 2004). Tutar'a (2004) göre burada önemli olan nokta duygusal taciz taraftarlarının aynı durum hakkında ne düşündüklerini, hatta bu durumdan haberdar olup olmadıklarını anlamak, kısaca soruna empatik yaklaşmak, sorunun çözümü için önemli bir adım olacaktır.

Tutar'a (2004) göre duygusal taciz nedeniyle entropiye (çürüme) yüz tutan bir örgütü yok olmaktan kurtarmanın en etkili yollarından biri de "açık yönetim"dir. Her sistemde, enerjinin tükenmesi, faaliyetlerin bozulması, dengenin kaybolması, karışıklık ve

aksamaların belirmesi ve sonunda sistemin faaliyetlerinin durması yönünde bir eğilim vardır. Entropi bu eğilimi ifade eden kavramdır (Koçel, 2001). Yönetimde açıklık, örgütün zayıflığının değil gücünün göstergesidir. Çalışanı, çalıştırıcı ve yöneteni ile birlikte her türlü bilgiye ulaşabilen, paylaşabilen, bölüşebilen örgütler, öğrenen örgüt haline gelmede ve sorunların çözmede çok daha fazla yetenek kazanmaktadır. Açıklık ilkesini esas alan örgütler, yönetimi, yönetilenlere bilgi verme sorumluluğu ile yükümlüdürler. Yönetimde açıklık, sadece örgütsel bilgi ve belgeye ulaşma hakkı şeklinde dar bir anlamda düşünülmemelidir. Açıklık, örgütün politikalarını belirleyen organların toplantılarına katılmak, görüş ve düşünceleri özgürce aktarmak, örgütsel amaçları birlikte kararlaştırmak biçiminde olabilmektedir. Çalışanlar, açık yönetim sayesinde yönetime katılma imkanı elde etmektedirler (Tutar, 2004). Örgütlerde çalışanların kararlara katılmama durumu çalışan üzerinde bir gerilim yaratabilmektedir. Kararlarda etkin bir rol oynadığını düşünen bir çalışanın iş motivasyonu ve tatmini yükselmekte, örgüte bağlılığı ve aidiyeti artmaktadır. Örgüte ait olduğunu hisseden bireyin duygusal tacizle baş etmesi daha kolay olabilecektir.

Örgüt içindeki herhangi bir uygulamanın ve işlemin kapalı, karmaşık ya da anlaşılmasının güç olması halinde, bu durum çalışanlar arasında gerilim ve korku yaratacaktır. Çalışanların, kendilerini ve geleceklerini tehdit altında hissetmeleri büyük bir gerilim yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum duygusal tacizin alt yapısını hazırlamaktadır. Örgüt içindeki idari, bürokratik ve hukuki birçok işlemin şeffaf hale getirilmesi duygusal tacizle mücadele için etkili bir yöntemdir (Tutar, 2004). Baykal'a (2005) göre de kötü çalışma ortamını önlemek için örgütlerde bürokratik yönetim yerine katılımcılığın, kapalılık, gizlilik yerine açıklığın, saydamlığın, bireysel başarıların takdiri yerine takım çalışmasının ön plana çıkarılması gerekmektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ile ilgili başlıklar yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, genel tarama modeline göre yürütülmüştür. Tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2000). Bu çalışmada, Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal taciz kavramı hakkındaki görüşleri değerlendirilmiştir ve duygusal taciz hakkında genel bir yargıya ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır ve anket, Anadolu Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarından seçilen bir örneklem üzerinde uygulanmıştır. Örnekleme belirlemek için araştırmanın alt evrenleri olan, profesör doktorlar, doçent doktorlar, yardımcı doçent doktorlar, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve uzmanlardan oluşan öğretim elemanlarından “oranlı eleman örnekleme” yöntemi kullanılmıştır ve oran %50 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini tüm evrenin yarısını oluşturmuştur. Bu örnekleme yaparken öğretim elemanlarının akademik unvanları da göz önüne alınarak her unvandaki öğretim elemanlarının oranlı biçimde temsil edilmesi sağlanmıştır. Fakültelere ve unvanlara göre toplam öğretim elemanlarının sayısı Çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1: Fakültelerin Toplam Öğretim Elemanı Sayıları

Fakülteler	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Yrd. Doç. Dr.	Öğr.Grv	Arş.Grv	Uzm.	Toplam
Eczacılık F.	11	8	19	2	14	2	56
Edebiyat F.	3	5	24	12	21	-	65
Eğitim F.	21	9	48	48	31	1	158
Fen F.	21	11	57	4	28	5	126
Güzel Sanatlar F.	10	10	21	10	16	3	70
Hukuk F.	1	2	5	1	11	-	20
İktisadi ve İdari B.F.	26	14	49	5	23	-	117
İletişim Bilimleri F.	14	7	37	4	16	-	78
Mühendislik Mimarlık F.	22	15	46	8	46	2	139
Toplam	129	81	306	94	206	13	829

Çizelge 1’de görüldüğü gibi fakültelerde 129 profesör doktor, 81 doçent doktor, 306 yardımcı doçent doktor, 94 öğretim görevlisi, 206 araştırma görevlisi ve 13 uzman olmak üzere toplam 829 öğretim elemanı bulunmaktadır. 829 öğretim elemanından oluşan evrenin %50’si araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Buçuklu çıkan sayılarda bir üst sayı alınmıştır. Buna göre, anketin uygulanan öğretim elemanlarının sayısının unvanlara ve fakültele göre dağılımı Çizelge 2’de verilmiştir.

Çizelge 2: Anket Uygulanan Öğretim Elemanlarının Fakültelere Göre Dağılımı

Fakülteler	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Yrd. Doç. Dr.	Öğr.Grv	Arş.Grv	Uzm.	Toplam
Eczacılık F.	6	4	10	1	7	1	29
Edebiyat F.	2	3	12	6	11	-	34
Eğitim F.	11	5	24	24	16	1	81
Fen F.	11	6	29	2	14	3	65
Güzel Sanatlar F.	5	5	11	5	8	2	36
Hukuk F.	1	1	3	1	6	-	12
İktisadive İdari B. F.	13	7	25	3	12	-	60
İletişim Bilimleri F.	7	4	19	2	8	-	40
Mühendislik Mimarlık	11	8	23	4	23	1	70
Toplam	67	43	156	48	105	8	427

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma problemini tanımlamak ve duygusal taciz kavramı ile ilgili yazılı bilgilere ulaşmak için bir literatür taraması yapılmıştır. Konuyla ilgili yazılmış Türkçe ve İngilizce kitaplardan, makalelerden ve İnternette yararlanılmıştır.

Araştırmada Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının duygusal tacizi yaşıyor yaşamadıklarını ortaya koymak amacıyla 55 maddeden oluşan Likert türü bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin oluşturulmasında Leymann'ın (1993) geliştirdiği "Mobbing Tipolojisi"nden yararlanılmış ve bazı değişiklikler yapılmıştır. Mobbing Tipolojisi'nin orijinal kaynağı Almancadır ve ölçek oluşturulurken yararlanılan kaynak Cem Önertoy'un İngilizce'den Türkçe'ye çevirdiği 2003 yılında yayımlanan "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" adlı kitaptır. Görüş ve değerlendirmeler için toplanılan veriler "Kesinlikle Katılmıyorum-Katılmıyorum-Kararsızım-Katılıyorum-Kesinlikle Katılıyorum" şeklindeki dereceleme ölçeği ile soldan sağa "1-2-3-4-5" puan değerleriyle sayısallaştırılmıştır. Uygulanmış anket Ek A'da verilmiştir. Duygusal taciz ölçeğinin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın birinci alt amacı olan “Öğretim elemanları fakültelerindeki davranışların kendilerini göstermelerini ve iletişim oluşumlarını etkilediğini düşünmekte midirler?” birinci sorudan onuncu soruya kadar olan sorularla anlaşılmaya çalışılmıştır.

İkinci alt amaç olan “Öğretim elemanları fakültelerindeki davranışların sosyal ilişkilerine bir saldırı niteliğinde olduğunu düşünmekte midirler?” on birinci sorudan on beşinci soruya kadar olan sorularla yanıt aranmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt amacı olan “Öğretim elemanları fakültelerindeki davranışların itibarlarına bir saldırı niteliğinde olduğunu düşünmekte midirler?” on altıncı sorudan otuzuncu soruya kadar olan sorularla anlaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın diğer bir alt amacı olan “Öğretim elemanları fakültelerindeki davranışların kendilerinin yaşam kalitelerine ve mesleki durumlarına bir saldırı olduğunu düşünmekte midirler?” otuz birinci sorudan otuz altıncı soruya kadar olan sorularla anlaşılmaya çalışılmıştır.

Beşinci alt amaç olan “Öğretim elemanları fakültelerindeki davranışların sağlıklarına doğrudan bir saldırı olduğunu düşünmekte midirler?” otuz yedinci sorudan kırkıncı soruya kadar olan sorularla yanıt aranmıştır.

Araştırmanın altıncı alt amacı olan “Öğretim elemanları duygusal tacizden nasıl etkilenmektedir?” kırk birinci sorudan elli birinci soruya kadar, araştırmanın son alt amacı olan “Bu davranışlar cinsiyete, yaşa, unvana ve fakültelere göre farklılık göstermekte midir?” elli ikiden elli beşinci soruya kadar olan sorularla anlaşılmaya çalışılmıştır.

Duygusal taciz ölçeğinin bir pilot çalışma ile araştırmanın örnekleme kapsamında olmayan öğretim elemanları üzerinde bir öndeneme yapılmıştır. Öndeneme için Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi bünyesindeki 22 öğretim elemanı ile çalışılmıştır. Duygusal taciz ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır.

Duygusal taciz ölçeği, araştırmanın örnekleminde bulunan katılımcı sayısı kadar çoğaltılarak araştırmacı tarafından kendilerine ulaştırılmıştır. Geri dönüş oranı %86 olarak gerçekleşmiştir ve böylece 829 kişiden oluşan evrenin %44'üne ulaşılmıştır.

3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmadan elde edilen verilerin çözümlenmesinde öncelikle merkezi dağılım ve değişkenlik ölçülerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasında fark olup olmadığını ve anlamlılık düzeyini test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Çözümlemelerde SPSS programının 11. sürümünden yararlanılmıştır. Tüm istatistiksel çözümlemelerde .05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmada toplanan verilerin istatistiksel çözümlmelerine ve bunlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşlara göre dağılımları Şekil 4’de gösterilmiştir.

Şekil 4. Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	Frekans (n)	Yüzde (%)
25’den küçük	19	5,2
26–30	76	20,8
31–35	69	18,9
36–40	76	20,8
41–45	54	14,8
45’den büyük	72	19,7
Toplam	366	100

Şekil 4’den görüldüğü gibi, araştırmanın örneklemini oluşturan öğretim elemanlarının; %5,2’si 25’den küçük, %20,8’i 26–30 yaş arasında, %18,9’u 31–35 yaş arasında, %20,8’i 36–40 yaş arasında, %14,8’i 41–45 yaş arasında ve %19,7’side 45’den büyüktür.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre dağılımları Şekil 5’de gösterilmiştir.

Şekil 5. Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadın	172	47,0
Erkek	194	53,0
Toplam	366	100

Şekil 5’den görüldüğü gibi, araştırmanın örneklemini oluşturan öğretim elemanlarının %47’sini kadınlar %53’ünü erkekler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının unvanlarına göre dağılımları Şekil 6’da gösterilmiştir.

Şekil 6. Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Dağılımları

Unvan	Frekans (n)	Yüzde (%)
Prof. Dr.	55	15,0
Doç. Dr.	32	8,7
Yard. Doç. Dr	138	37,7
Öğr. Grv.	41	11,2
Arş. Grv.	96	26,2
Uzm.	4	1,1
Toplam	366	100

Şekil 6’dan görüldüğü gibi, araştırmanın örneklemini oluşturan öğretim elemanlarının %15’ini profesör doktorlar, %8,7’sini doçent doktorlar, %37,7’sini yardımcı doçent doktorlar, %11,2’sini öğretim görevlileri, %26,2’sini araştırma görevlileri ve %1,1’ini uzmanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının fakültelere göre dağılımları Şekil 7’de gösterilmiştir.

Şekil 7. Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Fakülterine Göre Dağılımı

Fakülte	Frekans (n)	Yüzde (%)
Eczacılık	24	6,6
Edebiyat	29	7,9
Eğitim	68	18,6
Fen	57	15,6
Güzel Sanatlar	27	7,4
Hukuk	10	2,7
İİBF	55	15,0
İletişim	38	10,4
Müh-Mim.	58	15,8
Toplam	366	100

Şekil 7’den görüldüğü gibi araştırmanın örneklemini oluşturan öğretim elemanlarının % 6,6’sı Eczacılık, %7,9’u Edebiyat, %18,6’sı Eğitim, %15,6’sı Fen, %7,4’ü Güzel Sanatlar, %2,7’si Hukuk, %15’i İktisadi ve İdari Bilimler, %10,4’ü İletişim Bilimleri ve %15,8’i Mühendislik-Mimarlık Fakültelerinde bulunmaktadır.

4.2. Yaş

4.2.1.Yaş Gruplarına Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi” Alt Boyutu

Çizelge 3’de katılımcıların yaş gruplarına göre “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 3. Yaş Gruplarına Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std. Sapma (SD)
25'den küçük	19	17,15	6,72
26–30	76	16,31	5,37
31–35	69	17,82	6,07
36–40	76	20,02	8,22
41–45	54	18,18	7,92
45'den büyük	72	17,54	5,09
Toplam	366	17,93	7,23

Çizelge 3'de verilen sonuçlara göre, katılımcıların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda 36–40 yaşları arasındakilerin puanlarının ortalaması (M=20,02) diğer yaş gruplarının ortalamasından yüksektir. En düşük ortalamaya sahip (M=16,31) yaş grubu ise 26–30 yaşları arasındakilerdir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yaş ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde yaşlara göre kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(5, 365) = 2.16, p = .57$].

4.2.2. Yaş Gruplarına Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 4'de katılımcıların yaşlarına göre “sosyal ilişkilere saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 4. Yaş Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
25'den küçük	19	7,73	3,39
26–30	76	8,98	3,2475
31–35	69	8,95	4,03
36–40	76	10,28	4,64
41–45	54	9,74	4,92
45'den büyük	72	8,48	3,48
Toplam	366	9,19	4,07

Çizelge 4'de verilen sonuçlara göre, katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda en yüksek ortalamaya sahip (M=10,28) yaş grubu 36–40 arası yaş grubudur, en düşük ortalamaya sahip (M=7,73) yaş grubu 25'den küçük yaş grubudur.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yaş ile sosyal ilişkilere saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Çizelge 5'te verilen sonuçlara göre, yaşlara göre sosyal ilişkilere saldırı arasında gözlenen fark istatistiksel olarak anlamlıdır [F (5,365)= 2.34, p=.041].

Çizelge 5. Sosyal İlişkilere Saldırının Yaşlara Göre Karşılaştırılması

	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arasında	190,91	5	38,18	2,34	.041*
Grup İçinde	5867,52	360	16,29		
Toplam	6058,44	365			

4.2.3. Yaş Gruplarına Göre “İtibara Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 6'da katılımcıların “itibara saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 6. Yaş Gruplarına Göre İtibara Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
25'den küçük	19	22,05	7,05
26–30	76	21,34	6,21
31–35	69	22,04	8,18
36–40	76	26,23	12,21
41–45	54	23,44	10,57
45'den büyük	72	23,36	9,09
Toplam	366	23,23	9,42

Çizelge 6'da verilen sonuçlara göre, katılımcıların itibara saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda 36–40 yaşları arasındakilerin puanlarının ortalaması (M=26,23) en yüksek, 26–30 yaşları arasındakilerin puanlarının ortalaması (M=21,34) en düşüktür.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yaş ile itibara saldırılar üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Çizelge 7'de verilen sonuçlara göre, yaşlara göre itibara saldırı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır [F (5,365)= 2.49, p= .031].

Çizelge 7. İtibara Saldırının Yaşlara Göre Karşılaştırılması

	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arasında	1085,18	5	217,03	2,494	.031*
Grup İçinde	31332,60	360	87,03		
Toplam	32417,79	365			

4.2.4. Yaş Gruplarına Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 8’de katılımcıların “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 8. Yaş Gruplarına Göre Mesleki Duruma Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
25’den küçük	19	9,05	3,13
26–30	76	8,84	3,28
31–35	69	9,42	4,17
36–40	76	10,05	5,06
41–45	54	8,83	4,67
45’den büyük	72	8,95	4,65
Toplam	366	9,23	4,33

Çizelge 8’de verilen sonuçlara göre katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda 36–40 yaşları arasındakilerin puanlarının ortalaması (M=10,05) en yüksek, 41–45 yaşları arasındakilerin puanlarının ortalaması (M=8,83) en düşüktür.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yaş ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde yaşlara göre mesleki duruma saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(5,365) = .846, p = .518$].

4.2.5. Yaş Gruplarına Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 9’da katılımcıların “sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 9. Yaş Gruplarına Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
25'den küçük	19	4,47	1,12
26–30	76	4,30	,87
31–35	69	4,60	2,14
36–40	76	5,46	3,41
41–45	54	4,94	2,58
45'den büyük	72	4,79	2,39
Toplam	366	4,80	2,38

Çizelge 9'da verilen sonuçlara göre katılımcıların sağlığa doğrudan saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda 36–40 yaşları arasındakilerin puanlarının ortalaması (M=5,46) en yüksek, 26–30 yaşları arasındakilerin puanlarının ortalaması (M=4,30) en düşüktür.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yaş ile sağlığa doğrudan saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde yaşlara göre sağlığa doğrudan saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(5,365) = 2.048$, $p = .71$].

4.2.6. Yaş Gruplarına Göre “Duygusal Tacizin Sonuçları” Alt Boyutu

Çizelge 10'da katılımcıların “duygusal tacizin sonuçları” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 10. Yaş Gruplarına Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
25'den küçük	19	23,21	10,22
26-30	76	21,39	9,05
31-35	69	20,05	8,20
36-40	76	22,17	9,95
41-45	54	19,87	9,59
45'den büyük	72	18,63	8,71
Toplam	366	20,63	9,21

Çizelge 10'da verilen sonuçlara göre katılımcıların duygusal tacizin sonuçları niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda 25'den küçük katılımcıların puanlarının ortalaması (M=23,21) en yüksek, 45'den büyük katılımcıların puanlarının ortalaması (M=18,63) en düşüktür.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yaş ile duygusal tacizin sonuçları üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde yaşlara göre duygusal tacizin sonuçları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [F (5,365) 1.640, p= .149].

Yaş gruplarına göre araştırmanın beş alt boyutunda dikkati çeken bir nokta vardır;36-40 yaşları arasındaki katılımcıların puanlarının diğer katılımcıların puanlarından yüksek çıkmış olmasıdır. 36-40 yaşları arasındaki katılımcıların büyük çoğunluğunun unvanlarının yardımcı doçent olduğu saptanmıştır. Aşağıdaki şekilde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş gruplarına göre unvan dağılımları gösterilmektedir.

Şekil 8. Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Yaş-Unvan Dağılımları

Yaş	Unvan					
	Prof.Dr.	Doç.Dr.	Yrd.Doç.Dr	Öğr.Grv	Arş.Grv.	Uzm
25'den küçük					19	
26-30			7	13	55	1
31-35		1	40	12	16	
36-40	3	7	48	10	6	2
41-45	7	14	29	3		1
46'dan büyük	45	10	14	3		
Toplam	55	32	138	41	96	4

Şekil 8'den görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 25'den küçük olanlarının tümü araştırma görevlisidir. 76 kişiden oluşan 26-30 grubundaki katılımcıların 7'si yardımcı doçent doktor, 13'ü öğretim görevlisi, 55'i araştırma görevlisi ve 1'i uzmandır. 69 kişiden oluşan 31-35 yaş grubundaki katılımcıların 1'i doçent doktor, 40'ı yardımcı doçent doktor, 12'si öğretim görevlisi, 16'sı araştırma görevlisidir. 76 kişiden oluşan 36-40 yaş grubundaki katılımcıların 3'ü profesör doktor, 7'si doçent doktor, 48'i yardımcı doçent doktor, 10'u öğretim görevlisi, 6'sı araştırma görevlisi ve 2'si uzmandır. 54 kişiden oluşan 41-45 yaş grubundaki katılımcıların 7'si profesör doktor, 14'ü doçent doktor, 29'u yardımcı doçent doktor, 3'ü öğretim görevlisi ve 1'i uzmandır. 46 yaştan büyük 72 öğretim elemanının 45'i profesör doktor, 10'u doçent doktor, 14'ü yardımcı doçent doktor, 3'ü öğretim görevlisidir.

4.3. Cinsiyet

4.3.1. Cinsiyete Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi”

Alt Boyutu

Çizelge 11'de katılımcıların “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 11. Cinsiyete Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Kadın	172	17,61	7,33
Erkek	194	18,21	7,14
Toplam	366	17,93	7,23

Çizelge 11’de verilen sonuçlara göre katılımcıların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda erkek katılımcıların puanlarının ortalaması (M=18,21) kadın katılımcıların ortalamasından (M=17,61) daha yüksektir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla cinsiyet ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde cinsiyetlere göre kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [F (1,365)= .616, p= .433].

4.3.2. Cinsiyete Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 12’de katılımcıların “sosyal ilişkilere saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 12. Cinsiyete Göre Sosyal İlişkilere Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Kadın	172	8,93	4,02
Erkek	194	9,43	4,11
Toplam	366	9,19	4,07

Çizelge 12’de verilen sonuçlara göre katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda erkek katılımcıların puanlarının ortalaması (M=9,43) kadın katılımcıların ortalamasından (M=8,93) daha yüksektir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla cinsiyet ile sosyal ilişkilere saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde cinsiyetlere göre sosyal ilişkilere saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(1,365)= 1.358, p= .245$].

4.3.3. Cinsiyete Göre “İtibara Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 13’de katılımcıların “itibara saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 13. Cinsiyete Göre İtibara Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Kadın	172	22,77	9,80
Erkek	194	23,63	9,07
Toplam	366	23,23	9,42

Çizelge 13’de verilen sonuçlara göre katılımcıların itibara saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda erkek katılımcıların puanlarının ortalaması ($M=23,63$) kadın katılımcıların ortalamasından ($M=22,77$) daha yüksektir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla cinsiyet ile itibara saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde cinsiyetlere göre itibara saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(1,365)= .759, p= .384$].

4.3.4. Cinsiyete Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı”

Alt Boyutu

Çizelge 14’de katılımcıların “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 14. Cinsiyete Göre Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Kadın	172	9,05	4,26
Erkek	194	9,39	4,40
Toplam	366	9,23	4,33

Çizelge 14’de verilen sonuçlara göre katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda erkek katılımcıların puanlarının ortalaması (M=9,39) kadın katılımcıların ortalamasından (M=9,05) daha yüksektir.

Ortalamlar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla cinsiyet ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde cinsiyetlere göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [F(1,365)= .574, p= .449].

4.3.5 Cinsiyete Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 15’de katılımcıların “sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 15. Cinsiyete Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Kadın	172	4,90	2,58
Erkek	194	4,70	2,20
Toplam	366	4,80	2,38

Çizelge 15’de verilen sonuçlara göre katılımcıların sağlığa doğrudan saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda kadın katılımcıların puanlarının ortalaması (M=4,90) erkek katılımcıların ortalamasından (M=4,70) daha yüksektir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla cinsiyet ile sağlığa doğrudan saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde cinsiyetlere göre sağlığa doğrudan saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(1,365) = .643, p = .423$].

4.3.6 Cinsiyete Göre “Duygusal Tacizin Sonuçları” Alt Boyutu

Çizelge 16’da katılımcıların “duygusal tacizin sonuçları” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 16. Cinsiyete Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Kadın	172	20,64	9,41
Erkek	194	20,61	9,06
Toplam	366	20,63	9,21

Çizelge 16’da verilen sonuçlara göre katılımcıların duygusal tacizin sonuçları niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda kadın katılımcıların puanlarının ortalaması ($M=20,64$) erkek katılımcıların ortalamasından ($M=20,61$) daha yüksektir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla cinsiyet ile duygusal tacizin sonuçları üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde cinsiyetlere göre duygusal tacizin sonuçları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(1,365) = .001, p = .978$].

4.4. Unvan

4.4.1. Unvana Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi”

Alt Boyutu

Çizelge 17’de katılımcıların “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 17. Unvana Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Unvan	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Prof. Dr.	55	17,92	8,06
Doç. Dr.	32	17,34	7,15
Yard. Doç. Dr.	138	17,86	7,44
Öğr. Grv.	41	19,09	7,47
Arş. Grv.	96	17,62	6,52
Uzm.	4	20,25	3,30
Toplam	366	17,93	7,23

Çizelge 17’de verilen sonuçlara göre, katılımcıların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda uzmanların puanlarının ortalaması (M=20,25) diğer unvanlardakilerin ortalamasından yüksektir, bunu takip eden unvan öğretim görevlileridir (M=19,09). En düşük ortalamaya sahip (M=17,34) unvan doçent doktorlardır.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla unvan ile kendini göstermeye ve iletişim oluşumuna etkisi üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde unvanlara göre kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [F(5,365)=.371, p= .869].

4.4.2. Unvana Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 18’de katılımcıların “sosyal ilişkilere saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 18. Unvana Göre Sosyal İlişkilere Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Unvan	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Prof. Dr.	55	9,14	4,13
Doç. Dr.	32	8,96	3,57
Yard. Doç. Dr.	138	9,64	4,63
Öğr. Grv.	41	8,48	3,73
Arş. Grv.	96	8,88	3,47
Uzm.	4	11,25	1,50
Toplam	366	9,19	4,074

Çizelge 18’de verilen sonuçlara göre, katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda uzmanların puanlarının ortalaması (M=11,25) diğer unvanlardakilerin ortalamasından yüksektir, bunu takip eden unvan yardımcı doçentlerdir (M=9,64). En düşük ortalamaya sahip (M=8,48) unvan öğretim görevlileridir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla unvan ile sosyal ilişkilere saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde unvanlara göre sosyal ilişkilere saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(5,365)=.918, p=.469$].

4.4.3. Unvana Göre “İtibara Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 19’da katılımcıların “itibara saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 19. Unvana Göre İtibara Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Unvan	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Prof. Dr.	55	25,09	9,58
Doç. Dr.	32	23,31	11,11
Yard. Doç. Dr.	138	23,56	10,45
Öğr. Grv.	41	21,39	8,60
Arş. Grv.	96	22,41	7,38
Uzm.	4	24,25	5,67
Toplam	366	23,23	9,42

Çizelge 19’da verilen sonuçlara göre, katılımcıların itibara saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda profesör doktorların puanlarının ortalaması (M=25,09) diğer unvanlardakilerin ortalamasından yüksektir, ikinci en yüksek ortalama (24,25) uzmanlarındır. En düşük ortalamaya sahip (M=21,39) unvan öğretim görevlileridir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla unvan ile itibara saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde unvanlara göre itibara saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(5,365)= .928, p= .463$].

4.4.4. Unvana Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı”

Alt Boyutu

Çizelge 20’de katılımcıların “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 20. Unvana Göre Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Unvan	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Prof. Dr.	55	9,54	4,92
Doç. Dr.	32	8,31	4,56
Yard. Doç. Dr.	138	9,27	4,68
Öğr. Grv.	41	9,07	4,04
Arş. Grv.	96	9,30	3,51
Uzm.	4	11,00	3,36
Toplam	366	9,23	4,33

Çizelge 20’de verilen sonuçlara göre, katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda uzmanların puanlarının ortalaması (M=11,00) diğer unvanlardakilerin ortalamasından yüksektir. En düşük ortalamaya sahip (M=8,31) doçent doktorlardır.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla unvan ile yaşam kalitesi ve mesleki itibara saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde unvanlara göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(5,365) = .493, p = .781$].

4.4.5. Unvana Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 21’de katılımcıların “sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 21. Unvana Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Unvan	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Prof. Dr.	55	4,96	4,96
Doç. Dr.	32	5,00	3,15
Yard. Doç. Dr.	138	4,91	2,82
Öğr. Grv.	41	4,75	2,14
Arş. Grv.	96	4,46	1,19
Uzm.	4	5,50	1,91
Toplam	366	4,80	2,38

Çizelge 21’de verilen sonuçlara göre, katılımcıların sağlığa doğrudan saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda uzmanların puanlarının ortalaması (M=5,50) diğer unvanlardakilerin ortalamasından yüksektir. En düşük ortalamaya sahip (M=4,46) araştırma görevlileridir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla unvan ile sağlığa doğrudan saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde unvanlara göre sağlığa doğrudan saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(5,365) = .595, p = .704$].

4.4.6. Unvana Göre “Duygusal Tacizin Sonuçları” Alt Boyutu

Çizelge 22’de katılımcıların “duygusal tacizin sonuçları” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 22. Unvana Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Unvan	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Prof. Dr.	55	19,29	9,51
Doç. Dr.	32	19,56	8,90
Yard. Doç. Dr.	138	20,31	9,01
Öğr. Grv.	41	18,17	7,80
Arş. Grv.	96	23,02	9,67
Uzm.	4	26,25	6,02
Toplam	366	20,63	9,21

Çizelge 22’de verilen sonuçlara göre, katılımcıların duygusal tacizin sonuçları niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda uzmanların puanlarının ortalaması (M=26,25) diğer unvanlardakilerin ortalamasından yüksektir. En düşük ortalamaya sahip unvan (M=18,17) öğretim görevlileridir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla unvan ile duygusal tacizin sonuçları üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Çizelge 23’de verilen sonuçlara göre, unvanlara göre duygusal tacizin sonuçları arasında gözlenen fark .05 düzeyinde anlamlıdır [F(5,365)= 2.57, p=.026].

Çizelge 23. Duygusal Tacizin Sonuçlarının Unvanlara Göre Karşılaştırılması

	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arasında	1071,50	5	214,30	2,57	,026*
Grup İçinde	29935,70	360	83,15		
Toplam	31007,20	365			

4.5. Fakülte

4.5.1. Fakülteleere Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi”

Alt Boyutu

Çizelge 24’de katılımcıların “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 24. Fakülteleere Göre Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Etkisi Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Fakülte	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Eczacılık	24	18,50	7,95
Edebiyat	29	17,41	8,73
Eğitim	68	17,76	7,73
Fen	57	15,89	6,35
Güzel Sanatlar	27	18,81	6,28
Hukuk	10	17,10	5,83
İİBF	55	18,60	7,16
İletişim Bilimleri	38	19,47	8,38
Müh-Mim	58	18,24	6,11
Toplam	366	17,93	7,234

Çizelge 24’de verilen sonuçlara göre, katılımcıların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda İletişim Bilimleri Fakültesi’nin puanlarının ortalaması (M=19,47) diğer fakültelerin ortalamasından yüksektir. En düşük ortalamaya sahip fakülte (M=15,89) Fen Fakültesi’dir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla fakülte ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde fakülteleere göre kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [F(8,365)=.960, p= .467].

4.5.2. Fakültelere Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 25’de katılımcıların “sosyal ilişkilere saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 25. Fakültelere Göre Sosyal İlişkilere Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Fakülte	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Eczacılık	24	9,20	4,93
Edebiyat	29	8,89	3,84
Eğitim	68	8,67	3,41
Fen	57	8,84	4,46
Güzel Sanatlar	27	10,00	4,10
Hukuk	10	8,30	4,87
İİBF	55	9,80	4,00
İletişim Bilimleri	38	10,05	4,85
Müh-Mim	58	8,96	3,48
Toplam	366	9,19	4,07

Çizelge 25’de verilen sonuçlara göre, katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda İletişim Bilimleri Fakültesi’nin puanlarının ortalaması (M=10,05) diğer fakültelerin ortalamasından yüksektir. İkinci en yüksek ortalamaya sahip fakülte (M=10,00) Güzel Sanatlar Fakültesi’dir. En düşük ortalamaya sahip fakülte (M=8,30) Hukuk Fakültesi’dir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla fakülte ile sosyal ilişkilere saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde fakültelere göre sosyal ilişkilere saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(8,365) = .784, p = .617$].

4.5.3. Fakültelere Göre “İtibara Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 26’da katılımcıların “itibara saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 26. Fakültelere Göre İtibara Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Fakülte	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Eczacılık	24	24,37	11,168
Edebiyat	29	20,79	6,68
Eğitim	68	22,72	9,92
Fen	57	22,19	9,39
Güzel Sanatlar	27	22,88	7,14
Hukuk	10	21,50	7,83
İİBF	55	24,32	8,32
İletişim Bilimleri	38	26,34	13,59
Müh-Mim	58	23,00	7,88
Toplam	366	23,23	9,42

Çizelge 26’da verilen sonuçlara göre, katılımcıların itibara saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda İletişim Bilimleri Fakültesi’nin puanlarının ortalaması (M=26,34) diğer fakültelerin ortalamasından yüksektir. İkinci en yüksek ortalamaya sahip fakülte (M=24,37) Eczacılık, üçüncü en yüksek ortalamaya sahip fakülte (M=26,34) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’dir. En düşük ortalamaya sahip fakülte (M=20,79) Edebiyat Fakültesi’dir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla fakülte ile itibara saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde fakültelere göre itibara saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(8,365)= 1.061, p= .390$].

4.5.4. Fakültelere Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı”

Alt Boyutu

Çizelge 27’de katılımcıların “ yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 27. Fakültelere Göre Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Fakülte	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Eczacılık	24	9,79	5,01
Edebiyat	29	8,58	3,16
Eğitim	68	8,92	4,54
Fen	57	8,92	4,61
Güzel Sanatlar	27	9,59	3,77
Hukuk	10	8,70	3,05
İİBF	55	9,12	3,47
İletişim Bilimleri	38	10,55	6,21
Müh-Mim	58	9,15	3,73
Toplam	366	9,23	4,33

Çizelge 27’de verilen sonuçlara göre, katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda İletişim Bilimleri Fakültesi’nin puanlarının ortalaması (M=10,55) diğer fakültelerin ortalamasından yüksektir. İletişim Bilimleri Fakültesi’ni takip eden fakülte (M=9,79) Eczacılık Fakültesi’dir. En düşük ortalamaya sahip fakülte (M=8,58) Edebiyat Fakültesi’dir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla fakülte ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde fakültelere göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [F(8,365)= .691, p= .700]

4.5.5. Fakültelere Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Alt Boyutu

Çizelge 28’de katılımcıların “sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 28. Fakültelere Göre Sağlığa Doğrudan Saldırı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Fakülte	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Eczacılık	24	4,70	3,26
Edebiyat	29	4,20	,81
Eğitim	68	5,01	2,69
Fen	57	4,70	2,32
Güzel Sanatlar	27	4,62	1,00
Hukuk	10	4,60	1,34
İİBF	55	4,78	1,42
İletişim Bilimleri	38	5,39	4,15
Müh-Mim	58	4,72	1,92
Toplam	366	4,80	2,38

Çizelge 28’de verilen sonuçlara göre, katılımcıların sağlığa doğrudan saldırı niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda İletişim Bilimleri Fakültesi’nin puanlarının ortalaması (M=5,39) diğer fakültelerin ortalamasından yüksektir. İletişim Bilimleri Fakültesi’ni takip eden fakülte (M=5,01) Eğitim Fakültesi’dir. En düşük ortalamaya sahip fakülte (M=4,20) Edebiyat Fakültesi’dir.

Ortalamlar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla fakülte ile sağlığa doğrudan saldırı üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde fakültelere göre sağlığa doğrudan saldırı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(5,365) = .631, p = .752$].

4.5.6. Fakülterele Göre “Duygusal Tacizin Sonuçları” Alt Boyutu

Çizelge 29’da katılımcıların “duygusal tacizin sonuçları” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir.

Çizelge 29. Fakülterele Göre Duygusal Tacizin Sonuçları Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Fakülte	Frekans (N)	Ortalama (M)	Std Sapma (SD)
Eczacılık	24	22,12	8,71
Edebiyat	29	21,31	10,67
Eğitim	68	19,16	9,49
Fen	57	19,07	7,74
Güzel Sanatlar	27	19,74	7,16
Hukuk	10	20,80	10,00
İİBF	55	19,76	7,90
İletişim Bilimleri	38	23,47	12,45
Müh-Mim	58	22,27	8,82
Toplam	366	20,63	9,21

Çizelge 29’da verilen sonuçlara göre, katılımcıların duygusal tacizin sonuçları niteliğindeki sorulara verdikleri yanıtlarda İletişim Bilimleri Fakültesi’nin puanlarının ortalaması (M=23,47) diğer fakültelerin ortalamasından yüksektir. En düşük ortalamaya sahip fakülte (M=19,07) Fen Fakültesi’dir.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla fakülte ile duygusal tacizin sonuçları üzerinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizinde fakülterele göre duygusal tacizin sonuçları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(8,365)= 1.303, p= .241$].

5. ÖZET, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın özeti, istatistiksel çözümler sonucunda elde edilen bulguların literatürdeki araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılması ve gelecekte yapılabilecek araştırmalar için düşünülen öneriler yer almaktadır.

5. 1. Özet

Bu araştırmayla, Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacizi yaşayıp yaşamadıklarının ortaya konulması amaçlanmıştır ve yaşın, cinsiyetin, unvanın ve fakültenin duygusal taciz davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarından tesadüfi yolla seçilen 429 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %47'si kadın %53'ü erkektir. Katılımcıların, %5,2'si 25'den küçük, %20,8'i 26–30 yaş arasında, %18,9'u 31–35 yaş arasında, %20,8'i 36–40 yaş arasında, %14,8'i 41–45 yaş arasında ve %19,7'side 45'den büyüktür ve katılımcıların %15'ini profesör doktorlar, %8,7'sini doçent doktorlar, %37,7'sini yardımcı doçent doktorlar, %11,2'sini öğretim görevlileri, %26,2'sini araştırma görevlileri ve %1,1'ini uzmanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının fakültelere göre dağılımlarına bakıldığında % 6,6'sı Eczacılık, %7,9'u Edebiyat, %18,6'sı Eğitim, %15,6'sı Fen, %7,4'ü Güzel Sanatlar, %2,7'si Hukuk, %15'i İktisadi ve İdari Bilimler, %10,4'ü İletişim Bilimleri ve %15,8'i Mühendislik-Mimarlık Fakültelerinde bulunmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak 55 maddelik bir ölçek uygulanmıştır. Ölçeğin ilk 51 sorusundaki ifadeler katılımcıların ne ölçüde katıldıklarını belirtmeleri istenmiştir. Belirlenen düzeyler “Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklindedir. Ölçekte yer alan son dört soruyla katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, unvanları ve görev yaptıkları fakülteleri hakkındaki veriler toplamaya çalışılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin çözümlenmesinde merkezi dağılım, değişkenlik ölçüleri ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

5. 2. Tartışma

5. 2. 1. Yaş

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, yaşları 36–40 arasındaki katılımcıların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanlarının ortalaması öteki yaş gruplarına göre daha yüksektir ancak bu istatistiksel olarak anlamlı değildir. Her ne kadar farklılık istatistiki olarak anlamlı olmasa da, bilgi ve becerileri gösterme olanaklarının kısıtlanması, toplantılarda sözünün kesilmesi, zaman zaman yüksek sesle azarlanma, rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalma durumları gibi duygusal taciz davranışlarına en çok 36-40 yaşları arasındaki katılımcılar etkilenmiştir sonucuna varılabilir.

Yaşları 36–40 arasındaki katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı puanlarının ortalaması öteki yaş gruplarına göre daha yüksektir. Bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı göstermektedir. Kimi insanlarla konuştuğu için eleştirilme, o kişi orada değilmiş gibi davranılması, birilerinin adamı olduğunun düşünülmesi gibi duygusal taciz davranışlarına en çok 36–40 yaşları arasındaki öğretim elemanlarının maruz kaldığı söylenebilir. Bu durum 36–40 yaşları arasındaki öğretim elemanlarının fakültelerindeki davranışları sosyal ilişkilerine bir saldırı niteliğinde algıladıkları biçiminde de açıklanabilir. 36-40 yaşları arasındaki katılımcıların unvan profillerine bakıldığı zaman büyük çoğunun (48 kişi) yardımcı doçent doktor oldukları dikkati çekmektedir. Bu sonuçtan 36-40 yaş arasındaki yardımcı doçent doktorların sosyal ilişkilere saldırı niteliğindeki duygusal taciz davranışlarına öteki katılımcılardan daha fazla maruz kaldığı yargısına varılabilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, yaşları 36–40 arasındaki katılımcıların itibara saldırı puanlarının ortalaması öteki yaş gruplarına göre daha yüksektir ve bu istatistiksel yönden anlamlı bir farklılaşmadır. Hakkında asılsız söylentilerin çıkarılması, arkasından olumsuz konuşulması, dinsel ya da siyasal görüşle dalga geçilmesi, çabaların yanlış ve küçültücü bir şekilde değerlendirilmesi, davranışların sorgulanması gibi duygusal taciz davranışlarından en çok 36–40 yaşları arasındaki öğretim elemanlarının şikayetçi olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, yaşları 36–40 arasındaki katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanlarının ortalaması öteki yaş gruplarından yüksek olsa da bu istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı göstermemektedir. Her ne kadar farklılık istatistiksel olarak anlamlı olmasa da hiçbir özel görev verilmemesi, verilen işlerin geri alınması gibi duygusal taciz davranışlarına en çok 36-40 yaşları arasındaki katılımcıların maruz kaldığı ya da maruz kaldığını düşündüğü söylenebilir.

Katılımcıların 36–40 yaşları arasında olanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanlarının ortalaması öteki yaş gruplarından yüksektir ve bu durum istatistiksel yönde anlamlı olmasa da fiziksel şiddet tehditlerinin yapılması, fiziksel zarar verilmesi, cinsel tacizde bulunulması gibi kişinin sağlığına saldırı niteliğindeki duygusal taciz davranışlarına en çok 36-40 yaşları arasındaki katılımcıların maruz kaldığı ya da başka açıdan bakıldığında maruz kaldığını düşündüğü söylenebilir.

Duygusal taciz davranışlarının bu beş alt boyutu sonuçlarına göre, en çok yaşları 36–40 arasındaki katılımcıların duygusal taciz davranışlarına maruz kaldığı ya da maruz kaldığını düşündüğü söylenebilir. Literatürdeki bazı araştırmalarda yaşlı çalışan olarak nitelendirilebilecek 55 yaş üstü çalışanların genç çalışanlardan daha fazla oranda duygusal tacize maruz kaldıkları (Einarsen & Skogstad, 1996; Leymann & Gustafsson, 1996), bazı araştırmalarda duygusal tacizin daha çok 21–41 yaş arasındaki nispeten genç insanlara yapıldığı (Leymann, 1996), bazı araştırmalarda bütün yaş gruplarının duygusal tacize maruz kaldığı (Namie, 2002; Schuepbach & Torre, 1996) öne sürülmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, yaşı 25’den küçük katılımcıların duygusal tacizin sonuçları puanlarının ortalaması öteki yaş gruplarından yüksektir, ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Her ne kadar farklılık istatistiksel olarak anlamlı olmasa da fakültede kendini yalnız hissetme, huzursuzluk yaşama, uyku bozukluğu, fiziksel sıkıntılar yaşama gibi duygusal tacizin sonuçlarından en çok 25’den küçük katılımcıların etkilendiği söylenebilir.

5. 2. 2. Cinsiyet

Araştırmadaki 194 erkek katılımcının kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanlarının ortalaması (M=18,21) 172 kadın katılımcının puanlarının ortalamasından (M=17,61) yüksektir ancak cinsiyetler arasındaki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Eroğlu ve Solmaz'ın (2005) 2003 yılında Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan toplam 50 akademik ve idari kadın çalışan üzerinde yaptığı benzer araştırmada katılımcıların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanlarının 40 puan üzerinden ortalaması 15,62 (%39,05) olarak çıkmıştır. Eroğlu ve Solmaz (2005) bu oranı yüksek bir oran olarak değerlendirmemiş ancak, bilgi ve becerileri gösterme olanaklarının kısıtlanması, toplantılarda sözünün kesilmesi, zaman zaman yüksek sesle azarlanma, rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalma durumları gibi duygusal taciz davranışlarından kadın çalışanların az da olsa sorun yaşadığının bir göstergesi olduğu kanısına varmışlardır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, erkek katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı puanlarının ortalaması kadın katılımcıların puanlarının ortalamasına göre yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuçtan, kimi insanlarla konuştuğu için eleştirilme, o kişi orada değilmiş gibi davranılması, birilerinin adamı olduğunun düşünülmesi gibi duygusal taciz davranışlarından erkek katılımcıların daha çok etkilendiği yargısına varılabilir. Eroğlu ve Solmaz'ın (2005) aynı araştırmasında, tüm kadın katılımcılar bazında bakıldığında sosyal ilişkilere saldırılar puanlarının ortalaması 45 puan üzerinden 18,12 (%40,06) çıkmıştır. Bu puan mobbing değeri olarak ele alındığında, fakülteadaki kadınların az da olsa fakülte içindeki sosyal ilişkilerde sorun yaşadığı biçiminde yorumlanmıştır.

Cinsiyet bağımsız değişkeni ile itibara saldırı puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmasa da erkek katılımcıların itibara saldırı puanlarının ortalaması kadın katılımcıların puanlarının ortalamasından yüksektir. Her ne kadar farklılık istatistiksel olarak anlamlı olmada da bu sonuçtan, erkek katılımcıların itibara saldırı niteliğindeki davranışlardan kadın katılımcılardan daha çok etkilendiği yargısına varılabilir. Kadın çalışanlar üzerinde yapılan benzer bir araştırmada, itibara saldırı puanlarının ortalaması 80 puan üzerinden 30,45 (%38,06) olarak çıkmıştır. Bu oran

yüksek olarak değerlendirilmemiş fakat, kadınların iş ortamında çabalarının küçültücü ve yanlış şekilde yargılandığı, kararlarının sürekli sorgulandığı, nadiren de olsa diğerlerinin arkasından kötü konuştuğu, hakkında asılsız söylentilerin çıkarıldığı, özel yaşamıyla alay edildiği, özgüvenini olumsuz etkileyecek işlerin verildiği gibi bazı noktalarda az da olsa sorunların yaşandığının bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir (Eroğlu & Solmaz, 2005).

Araştırmanın dördüncü alt boyutunda da benzer bir durum gözlenmektedir. Erkek katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanlarının ortalaması kadın katılımcıların puanlarının ortalamasından yüksektir. Cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmasa da erkek katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı niteliğindeki duygusal taciz davranışlarından kadın katılımcılardan daha çok etkilendiği söylenilebilir. Eroğlu & Solmaz'ın (2005) araştırmasında kadın çalışanların tümü dikkate alındığında, duygusal tacize maruz kalma durumu (yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı alt boyutu için) ortalama 60 puan üzerinden 21,62 (%36,03) olarak çıkmıştır. Eroğlu & Solmaz (2005) bu oranı, yüksek bir oran olarak değerlendirmemiş ancak fakülteadaki kadınların yine de, sürdürmesi için anlamsız ve sahip olduğundan az yetenek gerektiren işlerin kendisine verildiği, kendisine verilen işlerin geri alındığı, kendine yeni bir iş olanağı bile yaratamadığı gibi bazı noktalarda az da olsa bir sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Sağlığa doğrudan saldırı alt boyutunda ise farklı bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmasa da kadın katılımcıların sağlığa doğrudan saldırılar puanlarının ortalaması (M=4,90) erkek katılımcıların puanlarının ortalamasından (M=4,70) yüksek olmuştur. Bu sonuçtan, kadın katılımcıların kendilerine fiziksel şiddet tehditlerinin yapılması, fiziksel zarar verilmesi, cinsel tacizde bulunulması gibi kişinin sağlığına saldırı niteliğindeki duygusal taciz davranışlarına erkek katılımcılardan daha fazla maruz kaldığı biçiminde bir yargıya varılabilir. Diğer bir açıdan bakıldığında, kadın katılımcıların fakülteadaki bazı davranışları kendilerinin sağlıklarına bir saldırı olduğunu düşündükleri biçiminde yargıya varılabilir.

Literatürdeki birçok araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla oranda duygusal tacize maruz kaldıkları görülmektedir (Björkqvist, Österman & Hjelt-

Back, 1994; Namie, 2003; Salin, 2001). Bu araştırmaları destekleyen başka bir araştırmada da kadınların erkeklere göre %75 daha fazla duygusal taciz baskısı altında oldukları sonucuna varılmaktadır (SFS, 2002). Bu çalışmanın, fiziksel şiddet tehditlerinin yapılması, fiziksel zarar verilmesi, cinsel tacizde bulunulması gibi sağlığa doğrudan saldırı alt boyutunda literatürdeki araştırmaları desteklediği görülmektedir. Ancak araştırmanın ilk dört alt boyutu literatürdeki araştırmaları desteklememektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, kadın katılımcıların duygusal tacizin sonuçları puanlarının ortalaması erkek katılımcıların puanlarının ortalamasından yüksektir. Cinsiyetler arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre, kendini yalnız hissetme, huzursuzluk yaşama, uyku bozukluğu, mide ve baş ağrısı türünden fiziksel sıkıntılar yaşama gibi duygusal tacizin yol açtığı sorunlardan kadın katılımcıların daha fazla sıkıntı yaşadığı yargısına varılabilir. Cinsiyetler arasında bir kıyaslama yapıldığında kadınların erkeklerden daha fazla strese yatkın olduğu bilinmektedir. Bu araştırmada bunu destekler niteliktedir. Tutar'a (2004) göre erkek egemen bir kültürde ve erkeklerin egemen oldukları iş dünyasında kadınlar, çalışma hayatlarında erkek meslektaşlarına göre daha çok baskı ve gerilim altında kalmaktadırlar. Bunlara ev ve aileden kaynaklanan stres etkenleri, yetkilerini kullanamayan kadın rolünün getirdiği gerilimler, tecrit edilme duygusu, cinsel ön yargılar ve genel örgüt kültürünün elverişsizliği de eklenince, kadınlar yoğun bir baskı hissetmektedirler.

5. 2. 3. Unvan

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, unvan değişkeni göz önüne alındığında, uzmanların hem kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanlarının hem de sosyal ilişkilere saldırı puanlarının ortalaması öteki unvanlardaki katılımcılardan yüksektir, fakat unvanlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Literatürdeki birçok araştırmada da örgüt hiyerarşisinde alt kademelerde bulunanların duygusal tacize daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir (Björkqvist, Österman & Hjelt-Back, 1994; Fox & Stallworth, 2005; Namie, 2000; Turul, 2001). Araştırmanın bu iki alt boyutu literatürü destekler niteliktedir.

Araştırmanın itibara saldırı alt boyutu incelendiğinde ise profesör doktorların puanlarının ortalaması öteki unvanlardaki katılımcıların puanlarından yüksektir fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Her ne kadar unvanlar arasındaki fark anlamlı olmasa da profesör doktorlar fakültelerinde hakkında asılsız söylentilerin çıkarılması, arkasından olumsuz konuşulması, çabalarının küçültücü ve yanlış şekilde yargılanılması, kararlarının sürekli sorgulanılması gibi bazı davranışlardan rahatsız oldukları yargısına varılabilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, uzman statüsündeki katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki itibara saldırı puanlarının ortalaması öteki unvanlardaki katılımcıların ortalamasından yüksektir, istatistiksel olarak bu farklılık anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuçlar literatürü destekler niteliktedir. Duygusal taciz örgütün ast pozisyonundaki bireyler için daha fazla tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bu çalışmada, uzman statüsündeki katılımcıların, sürdürmesi için anlamsız ve sahip olduğundan az yetenek gerektiren işlerin kendisine verilmesi, kendisine verilen işlerin geri alınması, kendine yeni bir iş olanağı bile yaratamaması gibi bazı durumlardan az da olsa sıkıntı yaşadıkları yargısına varılabilir.

Araştırmanın diğer bir alt boyutu olan sağlığa doğrudan saldırı puanlarında da uzmanların puanlarının ortalaması öteki unvanlardaki katılımcıların ortalamasından yüksektir, unvanlara göre bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Her ne kadar gruplar arasındaki farklılık anlamlı olmasa da uzman statüsündeki katılımcıların fakülte içinde, fiziksel şiddet tehditlerinin yapılması, fiziksel zarar verilmesi, cinsel tacizde bulunulması gibi duygusal taciz davranışlarına maruz kaldığı söylenilebilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, uzman statüsündeki katılımcıların duygusal tacizin sonuçları puanlarının ortalaması öteki unvanlardaki katılımcıların ortalamasından yüksektir ve istatistiksel olarak bu farklılık anlamlıdır. Bu sonuçtan uzmanların öteki katılımcılara göre kendini yalnız hissetme, huzursuzluk yaşama, uyku bozukluğu, mide ve baş ağrısı türünden fiziksel sıkıntılar yaşama gibi duygusal tacizin yol açtığı sorunları daha fazla yaşadıkları görülmektedir.

5. 2. 4. Fakülte

Araştırmanın sonuçlarına göre, İletişim Bilimleri Fakültesi'ndeki katılımcıların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkilet puanlarının ortalaması diğer fakültelerdeki katılımcıların puanlarının ortalamasından yüksektir. Fakülteler arasındaki ortalamalar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanlarındaki farklılık anlamlı bulunmasa da İletişim Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının, bilgi ve becerileri gösterme olanaklarının kısıtlanması, toplantılarda sözünün kesilmesi, zaman zaman yüksek sesle azarlanma, rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalma gibi duygusal taciz davranışlarına daha çok maruz kaldıkları söylenilebilir. Bu durumun nedenlerinden birincisi; fakültelerin farklı örgüt kültürlerine sahip olması gösterilebilir. İkincisi, fakültelerin yönetim anlayışı farklılık göstermektedir. Bir başka neden de bireylerin duygusal tacizi algılayış biçimlerinin farklı olmasıdır.

Araştırmanın diğer dört alt boyutunda da benzer bir durum gözlenmektedir. İletişim Bilimleri Fakültesi'ndeki katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, sağlığa doğrudan saldırı puanlarının ortalaması öteki fakültelerdeki katılımcıların puanlarından yüksektir, ancak fakülteler arasındaki bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuçtan, her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmasa da İletişim Bilimleri Fakültesi'ndeki öğretim elemanlarının duygusal taciz davranışlarına daha çok maruz kaldıkları düşünülebilir. Daha öncede belirtildiği gibi duygusal tacizin algılanma biçimi bireylere göre farklılık göstermektedir. Birisinin duygusal taciz olarak nitelendirdiği davranışı diğer bir birey böyle nitelendirmeyebilir ve kimisi eleştiri olarak algılamakta, kimisi taciz olarak algılamaktadır. Yönetim biçimi, örgüt kültürü, hiyerarşi anlayışı gibi etkenler de duygusal taciz de önemli rol oynamaktadır.

Fakülte değişkeni ile duygusal tacizin sonuçlarına ilişkin puanları karşılaştırıldığında ise, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmasa da, İletişim Bilimleri Fakültesi'ndeki katılımcıların duygusal tacizin sonuçları puanlarının aritmetik ortalaması diğer fakültelerdeki katılımcıların puanlarından yüksek çıkmıştır. İletişim Bilimleri Fakültesi'ndeki öğretim elemanları hem duygusal taciz davranışlarından hem de

duygusal tacizin sonuçlarından diğer fakültelerdeki öğretim elemanlarından daha fazla etkilenmektedir sonucuna varılabilir.

5. 3. Yargı

Araştırmadan elde edilen tüm sonuçlar toplu olarak değerlendirildiğinde, yaş değişkeni göz önüne alındığında yaşları 36–40 arasındaki katılımcıların sosyal ilişkilere saldırılar ve itibara saldırılar niteliğindeki davranışlardan anlamlı olarak etkilenmektedirler. Yaşları 36–40 yaşları arasındaki öğretim elemanlarının kimi insanlarla konuştuğu için eleştirilme, o kişi orada değilmiş gibi davranılması, birilerinin adamı olduğunun düşünülmesi gibi sosyal ilişkileri etkileyebilecek davranışlara ve hakkında asılsız söylentilerin çıkarılması, arkasından olumsuz konuşulması, dinsel ya da siyasal görüşle dalga geçilmesi, çabaların yanlış ve küçültücü bir şekilde değerlendirilmesi, davranışların sorgulanması gibi itibara saldırı niteliğindeki davranışlara maruz kaldıkları yargısına varılabilir.

Cinsiyet değişkeninde ise araştırmanın tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde kadınların erkeklerden daha fazla duygusal tacize maruz kaldığı belirtilmektedir. Bu araştırma sonuçlarında ise cinsiyetler arasında duygusal tacize maruz kalma bakımından bir farklılık bulunmamıştır.

Bu çalışmada, farklı unvanlardaki öğretim elemanlarının duygusal tacizin sonuçlarından farklı biçimde etkilendiği görülmektedir. Uzman statüsündeki öğretim elemanlarının kendini yalnız hissetme, huzursuzluk yaşama, uyku bozukluğu, mide ve baş ağrısı türünden fiziksel sıkıntılar yaşama gibi duygusal tacizin yol açtığı sorunları daha fazla yaşadıkları yargısına varılabilir.

Araştırmanın birinci alt boyutu olan kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisi puanlarının 50 puan üzerinden ortalaması 17,93 (%35,9) olarak çıkmıştır. Bu oran yüksek bir oran olarak değerlendirilemez ancak, bilgi ve becerileri gösterme olanaklarının kısıtlanması, başarısızlıkların abartılması, rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalma gibi duygusal taciz davranışlarından öğretim elemanlarının az da olsa sorun yaşadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, tüm katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı puanlarının ortalaması 25 puan üzerinden 9,2 (%36,8) olarak bulunmuştur. Bu oran duygusal taciz değeri olarak ele alındığında, öğretim elemanlarının fakülte içerisinde sosyal ilişkilerinde az da olsa sorun yaşadığı biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmadaki tüm katılımcıların itibara saldırı puanlarının ortalaması 75 puan üzerinden 23,23 (%30,97) olarak hesaplanmıştır. Bu oran yüksek bir oran olarak değerlendirilemez yine de öğretim elemanlarının fakültelerinde hakkında asılsız söylentilerin çıkarılması, arkasından olumsuz konuşulması, çabalarının küçültücü ve yanlış şekilde yargılanması, kararlarının sürekli sorgulanması gibi bazı davranışlardan rahatsız oldukları yargısına varılabilir.

Araştırmanın dördüncü alt boyutu değerlendirildiğinde tüm katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanlarının ortalaması 30 puan üzerinden 9,23 (%30,76) çıkmıştır. Bu oran yüksek bir oran olarak değerlendirilemez ancak öğretim elemanlarının sürdürmesi için anlamsız ve sahip olduğundan az yetenek gerektiren işlerin kendisine verilmesi, kendisine verilen işlerin geri alınması, kendine yeni bir iş olanağı bile yaratamaması gibi bazı durumlarda az da olsa sıkıntı yaşadıkları yargısına varılabilir.

Sağlığa doğrudan saldırı alt boyutuna bakıldığında tüm katılımcıların sağlığa doğrudan saldırı puanlarının ortalaması 20 puan üzerinden 4,8 (%24) çıkmıştır. Araştırmanın tüm alt boyutları değerlendirildiğinde en düşük yüzdeye sahip alt boyutun sağlığa doğrudan saldırı alt boyutu olduğu görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre tüm katılımcılar dikkate alındığında, duygusal tacizin sonuçlarından etkilenme puanlarının ortalaması 55 puan üzerinden 20,63 (%37,51) olarak çıkmıştır ve bu oran araştırmanın alt boyutlarındaki en yüksek orandır. Bu sonuçtan, öğretim elemanlarının fakültelerinde kendini yalnız hissetme, huzursuzluk yaşama, uyku bozukluğu, mide ve baş ağrısı türünden fiziksel sıkıntılar yaşama gibi duygusal tacizin yol açtığı sorunları yaşadıkları yargısına varılabilir.

Bu araştırmaya bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşıldığında, duygusal tacizin yoğun olarak yaşanmadığı ve öğretim elemanlarının fakülte içindeki davranışları kendilerine yapılmış duygusal taciz olarak görmedikleri sonucuna varılabilir.

5. 4. Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara bağlı olarak, ileride gerçekleştirilecek araştırmalarda aşağıda belirlenen konuların ele alınması önerilebilir:

1. Bu araştırmaya Anadolu Üniversitesi'ndeki dokuz fakültede görev alan tüm öğretim elemanlardan 366'sı katılmıştır. Anadolu Üniversitesi bünyesindeki tüm öğretim elemanlarından oluşan bir örneklem ile daha farklı sonuçlar ortaya çıkarılabilir. Ayrıca farklı üniversiteler bünyesinde yapılacak çalışmalarla da üniversiteler arasında bir karşılaştırma yapılabilir.
2. Bu araştırmaya öğretim elemanları duygusal taciz ölçeğini yanıtlayarak katılmışlardır. Gönüllü öğretim elemanlarının katılımıyla duygusal taciz deneyimleri görüşme tekniği ile derinlemesine araştırılabilir.
3. Araştırmanın kapsamı genişletilip Milli Eğitim Bakanlığı'nda görevli öğretmenler üzerinde uygulama yapılabilir. Araştırmadan çıkan sonuçlardan hem yönetim hem de öğretmenler yararlanabilir.
4. Açık iletişim kurmak amacıyla, üniversite bünyesinde öğretim elemanlarının satranç, futbol ve eğlence aktiviteleri gibi faaliyetlerle mesai saatleri dışında da iletişim kurmaları sağlanabilir.
5. Her fakülte içerisinde danışmanlık merkezlerini kurulması, stres yönetimi, stresle başa çıkma yöntemleri gibi konularda eğitim verilmesi ile duygusal tacizle bireysel anlamda mücadele edilebilir.

EKLERSayfa

EK A: Duygusal Taciz Ölçeği.....	105
EK B: Duygusal Taciz Ölçeği İçin İzin Dilekçesi.....	108
EK C: Duygusal Taciz Ölçeği İçin İzin Belgesi.....	109

DUYGUSAL TACİZ ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisiyim. “Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacizi Yaşayıp Yaşamadıkları”nı saptamak üzere tez hazırlıyorum. Bu ölçek, araştırmam için gerekli verilerin bir bölümünü toplamak üzere geliştirilmiştir. Ölçekte toplam 55 madde vardır. Sizden dileğim, her maddeyi özenle okuyarak, 1–5 arasında size en uygun gelen seçeneği işaretlemenizdir. İşaretlemeyi yaparken lütfen aşağıdaki derecelendirmeyi kullanınız. Ölçekten elde edilecek veriler, yalnızca bu çalışma için kullanılacak, hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Veriler toplandıktan sonra ise anketler imha edilecektir. Desteğiniz için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

(1) Kesinlikle katılmıyorum

(3) Kararsızım

(4) Katılıyorum

(2) Katılmıyorum

(5) Kesinlikle katılıyorum

N. Güneş Aktop

Sos. Bil. Ens.

ngaktop@anadolu.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Jale Balaban

İletişim Bilimleri Fakültesi

jbalaban@anadolu.edu.tr

- | | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Fakültemde bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır. | () | () | () | () | () |
| 2. Toplantılarda sözüm sürekli kesilir. | () | () | () | () | () |
| 3. Fakültemde başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır. | () | () | () | () | () |
| 4. Zaman zaman yüksek sesle azarlanırım ve bana bağırılır. | () | () | () | () | () |
| 5. Yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir. | () | () | () | () | () |
| 6. Özel yaşamım eleştirilir. | () | () | () | () | () |
| 7. Telefonla rahatsız edilirim. | () | () | () | () | () |
| 8. Sözlü tehditler alırım. | () | () | () | () | () |
| 9. Yazılı tehditler alırım. | () | () | () | () | () |
| 10. Rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım. | () | () | () | () | () |
| 11. Fakültemdeki birçok insan benimle konuşmaz. | () | () | () | () | () |
| 12. Kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim. | () | () | () | () | () |
| 13. Birilerinin adamı olduğum düşünülür. | () | () | () | () | () |
| 14. İş arkadaşlarımla benimle konuşması engellenir. | () | () | () | () | () |
| 15. Bana sanki orada değilmişim gibi davranılır. | () | () | () | () | () |

- | | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 16. Fakültemdeki insanlar arkamdan olumsuz konuşur. | () | () | () | () | () |
| 17. Fakültemde hakkımda asılsız söylentiler çıkarılır. | () | () | () | () | () |
| 18. Fakültemde gülünç durumlara düşürülürüm. | () | () | () | () | () |
| 19. Fakültemde 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. Öz güvenimi 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. | () | () | () | () | () |

- | | <u>1</u> | <u>2</u> | <u>3</u> | <u>4</u> | <u>5</u> |
|---|---|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 40. Bana doğrudan cinsel tacizde bulunulur. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 41. Fakültemde kendimi yalnız hissederim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 42. Fakültemde işlerime yoğunlaşma güçlüğü çekerim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 43. Fakültemde kendimi değersiz hissederim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 44. Sabahları işe gitmek istemem. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 45. Fakültemde huzursuzluk yaşarım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 46. Uyku bozukluğu yaşarım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 47. Çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 48. Fakültemde kendimi yetersiz hissederim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 49. Fakültemde yoğun kaygı yaşarım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 50. Baş ya da mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşarım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 51. Mümkün olsa işimi hemen değiştirirdim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 52. Yaşınız | | | | | |
| a. <input type="radio"/> 25'den küçük | b. <input type="radio"/> 26–30 | c. <input type="radio"/> 31–35 | | | |
| d. <input type="radio"/> 36–40 | e. <input type="radio"/> 41–45 | f. <input type="radio"/> 45'den büyük | | | |
| 53. Cinsiyetiniz | | | | | |
| a. Kadın | b. Erkek | | | | |
| 54. Unvanınız | | | | | |
| a. <input type="radio"/> Prof./Prof. Dr. | b. <input type="radio"/> Doç./Doç. Dr. | c. <input type="radio"/> Yrd. Doç/Yrd. Doç. Dr. | | | |
| d. <input type="radio"/> Öğr. Grv./Öğr. Grv. Dr. | e. <input type="radio"/> Arş. Grv. | f. <input type="radio"/> Uzm. | | | |
| 55. Fakülteniz | | | | | |
| a. <input type="radio"/> Eczacılık | b. <input type="radio"/> Edebiyat | c. <input type="radio"/> Eğitim | | | |
| d. <input type="radio"/> Fen | e. <input type="radio"/> Güzel Sanatlar | f. <input type="radio"/> Hukuk | | | |
| g. <input type="radio"/> İİBF | h. <input type="radio"/> İletişim Bilimleri | ı. <input type="radio"/> Müh-Mim | | | |

EK B: Duygusal Taciz Ölçeği İçin İzin Dilekçesi**ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE
ESKİŞEHİR**

Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Ana Bilim Dalında danışmanı olduğum yüksek lisans öğrencisi Nermin Güneş Aktop “Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Taciz Hakkındaki Görüşleri” konusunda bir anket çalışması uygulayacaktır.

Söz konusu anket, Anadolu Üniversitesinin Eczacılık, Edebiyat, Eğitim, Fen, Güzel Sanatlar, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler, İletişim Bilimleri ve Mühendislik-Mimarlık fakültelerinde uygulanacaktır.

Adı geçen öğrencinin ekte bulunan anketi uygulamasında bir sakınca bulunmamaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

Yard. Doç.Dr. Jale Balaban Salı

24.03.2006



EK C: Duygusal Taciz Ölçeği İçin İzin Belgesi**T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ****Sayı** : B.3O.2.ANA.0.70,00.01-400-2/2

Tarih:28 Mart 2006

Konu :**İlgi** : 27.03.2006 tarihli ve 412-417 sayılı yazınız.

Enstitünüz İletişim anabilim dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Nermin Güneş AKTOP,
Yard. Doç. Dr. Jale BALABAN SALI'nın danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans teziyle ilgili olarak, "Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Taciz Hakkındaki Görüşleri konulu anket çalışmasını Üniversitemiz Eczacılık, Edebiyat, Eğitim, Fen, Güzel Sanatlar, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler, İletişim Bilimleri ve Mühendislik Mimarlık Fakültelerinde uygulaması, Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.



Prof. Dr. Atila BARKANA
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK:

Anket Örneği

DAĞITIM

Gereği _____:
Sosyal Bilimler Enstitüsü (Ek konulmadı)Bilgi _____:

Eczacılık Fakültesi Dekanlığı
Edebiyat Fakültesi Dekanlığı
Eğitim Fakültesi Dekanlığı
Fen Fakültesi Dekanlığı
Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanlığı
Hukuk Fakültesi Dekanlığı
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dekanlığı

İletişim Bilimleri Fakültesi Dekanlığı
Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dekanlığı

Yunusemre Kampüsü 26470 ESKİŞEHİR
Santral: 0.222.3350580/(10 Hat) Faks: 0.222.3353616
E-Posta: gensek@anadolu.edu.tr

KAYNAKÇA

Adams, A. (1992). **Bullying at Work**. London: Virago Presss.

Allen, R.(1983). **Human Stress: It's Nature and Control**. New York: McMillan.

Armes, N. & Watkins, K. (1983). "The Shadow Side of Teaching: An Analysis of Personal Concerns". **Community College Review**, 11(2), 13-19.

Arpacioğlu, G. (2003). "Mobbing- İşyerinde Zorbalık". 23 Kasım 2005 tarihinde <http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=2384&ssp=2> Internet adresinden alınmıştır.

Artan, İ. (1986).**Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler üzerinde Bir Uygulama**. İstanbul: Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları, 10.

Aşkun, İ.C. (1972). **Organizasyon Teorileri**. Eskişehir: İTİA Yayınları, 95.

Aydın, İ.P. (2002). **İş Yaşamında Stres**. (2. Baskı). Ankara: Pagem AYayıncılık.

Bacharach, S., Bauer, S.C. & Conley, S. (1986). "Organizational Analysis of Stress: The Case of Elementary and Secondary Schools." **Work and Occupations**, 13(1), 7-32.

Balaban, J. (1998). **Örgütsel Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Balcı, A. (2000). **Öğretim Elemanlarının İş Stresi: Kuram ve Uygulama**. Ankara: Nobel.

- Baltaş, A. & Baltaş, Z. (1990). **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. (9. Baskı). İstanbul: Remzi.
- Baron, R.A. (1986). **Behavior in Organization**. New York: Allyn and Bacon Inc.
- Baykal, A.N. (2005). **Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze**. İstanbul: Sistem.
- Beasley, J. & Rayner, C. (1997). "Bullying at Work". **Journal of Community & Applied Psychology**, 7, 177-180.
- Bilgin, Ş. (2001). **Ergenlerde Kaygı ile Benlik Saygısı Arasındaki İlişki**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Björkqvist, K., Österman K. & Hjelt-Back, M. (1994). "Aggression Among University Employees". **Aggressive Behavior**, 20, 173-84.
- Brodsky, C.M. (1976). **The Harassed Worker**. Toronto: Lexington, DC Heath and Company.
- Carlisle, H. (1976). **Management: Concepts and Situations**. Chicago: Science Research Associates.
- Clarke, J. (2002). **Maymuncuk: İşyerinde İletişim ve Politika**. (Çev: Z.Dicleli). İstanbul: MESS.
- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). "Occupational Sources of Stres: A Review of The Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental ill Health". **Journal of Occupational Psychology**. 49, 11-28.
- Cox, T. & Howard, I. (1990). "Organizational Health, Culture and Caring". **Work & Stress**, 4(2), 107-110.

- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K. & Pereira, B. (2002). "Measuring Workplace Bullying". **Agression and Violent Behavior**, **7**, 35-51.
- Cüceloğlu, D. (2002). **İnsan ve Davranışı**. (11. Baskı). İstanbul: Remzi.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. & Elliott, G.P. (2003). **Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz**. (Çev: O.C.Önersoy). İstanbul: Sistem.
- Eckert, R.S. & Williams, H.Y. (1972). **College Faculty View Themselves and Their Jobs**. Minneapolis: University of Minesota.
- Einarsen, S. (1999). "The Nature And Causes Of Bullying At Work". **International Journal of Manpower**, **20**(1-2).
- Einarsen, S. (2000). "Harassment and Bullying at Work: A review of the Scandinavian Approach". **Agression and Violent Behavior**, **5**(4), 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B.I. & Matthiesen, S. B. (1994). "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study". **European Work and Organizational Psychologist**, **4**(4), 381-401.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, **5**(2), 185-201.
- Eren, E. (1998). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta.
- Erkan, N. (1989). **Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi**. 2. Ulusal Ergonomi Kongresi. Ankara: MPM.

- Eroğlu, E. & Solmaz, B. (2005). “Örgütlerde İşgörenlere Yönelik Mobbing (Yıpranma) Davranışları ve Örgütsel İletişime Etkileri”. **İstanbul Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 21, 143-154.
- Ertekin, Y. (1978). **Örgüt İklimi**. Ankara: TODAİE.
- Ertekin, Y. & Yurtsever, G. (2001). “Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme”. **Amme İdaresi Dergisi**, 34(3), 37-45
- Field, T. (1996). **Bully in Sight. How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying. Overcoming the Silence and Denial by which Abuse Thrives**. Oxfordshire: Success Unlimited.
- Fox, S. & Stallworth, L.E. (2005). “Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying and Racism in the US Workplace”. **Journal of Vocational Behavioral**, 66(3), 438-456.
- Goleman, D. (1996). **Duygusal Zeka**. İstanbul: Varlık.
- Greenberg, J.& Baron, R.A. (1997). **Behavior in Organizations**. (6th. ed). NJ: Prentice Hall.
- Gür, A. (1996). **Ergenlerde Depresyon ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Hamner, C. & Organ, D. (1978). **Organizational Behavior an Appliend Psychological Approach**. Dallas Texas: Business Pub Inc.
- Harrison, M.H.(2002). “Workplace Bullying’s High Cost: \$180. İn Lost Time, Productivity”. 9 Ocak 2006 tarihinde <http://orlando.bizjournals.com/-orlando/stories/2002/03/18/focus1.html> Internet adresinden alınmıştır.

- Hicks, H. & Gullett, C.R. (1981). **Organizasyonlar: Teori ve Davranış**. (Çev: B. Baykal). İstanbul: İİTA İşl. Bil. Enst Yayın No:1.
- Hirigoyen, M.F. (2000). **Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet**. (Çev: H.Bucak). İstanbul: Güncel.
- Hoel, H., Cooper, C. L. & Faragher, B. (2001). "The experiences of bullying in Great Britain: The impact of organizational status". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10(4), 443-465.
- Hornstein, H.A. (1996). **Brutal Bosses and Their Prey. How to Identify and Overcome Abuse in the Workplace**. New York: Riverhead Books.
- Hosmer, L.T. (1995). "Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics". **Academy of Management Review**, 20(2), 379-403.
- Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1985). **Organization Development and Change**. Third Edition. USA: West Publishing Company.
- Ivancevic, J. M., Donnelly, J.H. & Gibson, J.L. (1983). **Managing for Performance: an Introduction to Process of Managing**. (Revised ed). Plano Texas: Business Publied.
- Ivancevich, J.M & Matteson, M.T. (1990). **Organization Behavior and Management**. (2nd ed). MA: Irwin.
- Jennifer, D., Cowie, H & Ananiadou, K. (2003). "Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations". **Aggressive Behavior**, 29(6), 489-496.
- Karasar, N. (2000). **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler**. (10. Baskı). Ankara: Nobel.

- Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., Kostamo, A. & Lagerspetz, K. (2001). "Overt and Covert Aggression in Work Settings in Relation to The Subjective Well- Being of Employees". **Aggressive Behavior**, **27**, 360-371.
- Keashly, L. (1998). "Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues". **Journal of Emotional Abuse**, **1**(1), 85-117.
- Kılıç, M. (2001). Örgütsel Çatışma ve Yönetimi. İçinde S.Güney (Ed.). **Yönetim ve Organizasyon** (ss. 87-104). Ankara: Nobel.
- Kılınc, T. (1988). "Örgütlerde Rol Çatışma ve Belirsizliğiyle Başa Çıkma Yöntemleri". **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, **17**(2), 103-127.
- Kırel, Ç. (1991). **Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Kırel, Ç. (1994). **Stresin Bireysel Sonuçları: Stres Yönetimi**. Eskişehir: AÜAÖF.
- Koçel, T. (1987). "Yönetimde Stres Yaratan Faktörler". **Stres Yönetimi Semineri**. Gebze: TUSSIDE.
- Koçel, T. (2001). **İşletme Yöneticiliği**. Genişletilmiş. (9. Baskı). İstanbul: Beta
- Lazarus, R. (1994). **Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım**. (Çev: N.Rugenci). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları: **2**, 91-92.
- Lewis, D. (2003). "Voices in The Social Construction of Bullying at Work: Exploring Multiple Realities in Further and Higher Education". **International Journal Management and Decision Making**, **4**(1), 65-81.

- Lewis, S.E. & Orford, J. (2005). "Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships". **Journal of Community & Applied Social Psychology**, **15**, 29-47.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". **Violence and Victims**, **5**(2), 119-126.
- Leymann, H. (1993). **Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann**. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H.(Ed). (1995). **Der neue Mobbing Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote**. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, **5**(2), 165-184.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). "Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, **5**(2), 251-275.
- Liefooghe, A.P.D. & Davey, K.M. (2001). "Accounts of Workplace Bullying: The Role of Organization". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, **10**(4), 375-392.
- Lorenz, K. (1991). **Here I am –Where are you? The Behaviour of Geese**. Munchen:Piper.
- Luthans, F. (1995). **Organizational Behavior**. (7th ed). NY: McGrawhill.

- McCormick, J.A. & Cooper, C.L. (1988).“ Executive Stress: Extending the International Comparison”. **Human Relations**, **41**(1), 65-72.
- Melendez, A.M. & Guzman, R. (1983). **Burnout a Study of Stres in Academy**. San Juan: Inter-American University.
- Namie, G. (2000). **Research from The Workplace Bullying & Trauma Institute**. U.S. Hostile Workplace Survey 2000. 25 Ekim 2005 tarihinde <http://www.workdoctor.com/home/twd/employers/res/surv2000qv.html> Internet adresinden erişilmiştir.
- Namie, G. (2003, November/December). “Workplace Bulling: Escalated Incivility”. **Ivey Business Journal**.
- Namie, G. & Namie, R. (2000). **The Bully at Work**. Illinois: Sourcebooks Inc.
- Niedl, K. (1996). “Mobbing at well-being: economic and personel development implications”. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, **5**(2), 239-249.
- Norfolk, D. (1990). **İş Hayatında Stres**. (Çev: L.Serdaroğlu). İstanbul: Form.
- Organ, D.W. & Hamner, W.C. (1982). **Organizational Behavior An Applied Psychology Approach**. Business Publication.
- Quick, J.C. & Quick, J.D. (1984). **Organizational Stress and Preventive Management**. New York: Mc Graw Hill.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2001). **Örgütsel Davranış**. Eskişehir: A. Ü. Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149.
- Peck, M.S. (1998). **People of the Lie. The Hope for Healing Human Evil**. New York: Touchstone.

- Peck, M.S. (2003). **Kötülüğün Psikolojisi**. (Çev: G.Talay). İstanbul: Kuraldışı.
- Peker, Ö. & Aytürk, N. (1998). **Etkili Yönetim Becerileri**. Ankara: Yargı.
- Price Spratlen, L. (1995). "Interpersonal Conflict Which Includes Mistreatment in University Workplace". **Violence and Victims**, **10**(4), 285-297.
- Rayner, C. & Cooper, C. (1997). "Workplace Bullying: Myth or Reality- Can We Afford to Ignore it?". **Leadership & Organizational Development Journal**,**18**(4).
- Salin, D. (2001). "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying". **European Journal of Work and Organizational Psychology**,**10**(4), 375-392.
- Saygıdeğer, A. (2004). **Benlik Saygısı Düzeyleri Farklı Genel Lise Öğrencilerinin Bazı Kişisel Özelliklerine Göre İletişim Becerilerine İlişkin Algılarının İncelenmesi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Schuepbach, K. & Torre, R. (1996). **Mobbing: Verstehen -Überwinden- Vermeiden. Ein Leitfaden für Führungskräfte und Personalverantwortliche**. Zürich: Kaufmaennischer Verband.
- Schultz, D.P. (1982). **Psychology and Industry Today**. New York: McMillan.
- Selye, H. (1956). **The Stress of Life**. New York. Mc Graw-Hill.
- SFS Institute for Social Research, Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı Raporu. (2002, June). **Study Examines 'Mobbing' at the Workplace**. Germany.

Stora, J.B. (1992). **Stres**. (Çev: A. Kalın). İstanbul: İletişim.

Sutherland, V.J. & Cooper, C.L. (1990). **Understanding Stres a Psychological Perspective For Health Professionals**. Chapman and Hall.

Şeker, D. (2006). “Zorbalık Deprem Gibi Bir Şey”. **Popüler Yönetim Dergisi**. Sayı:8, 48-50.

Şimşek, M.Ş. (1999). **Yönetim ve Organizasyon**. (5. Baskı). Ankara: Nobel.

Telman, N. (1986). “Stres ve İnsan”. **Stres Yönetimi Semineri**. Kocaeli: Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE), 25-26.

Tosi, H. & Hamner, J.C. (1982). **Organizational Behavior and Management**. New York: John Wiley and Sons.

Turul, Ö. (2001, 22 Ocak) “ Taciz, Depresyon, İstifa”. **Radikal Gazetesi**.

Tutar, H. (2004). **İşyerinde Psikolojik Şiddet**. (3. Baskı). Ankara: Platin.

Vartia, M. (1996). “The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate”.**European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2), 203-214.

Westhues, K. (1998). **Eliminating Professors: A Guide to the Dismissal Process**. Canada: Kempner Collegium Publications.

Westhues, K. (2002). “A Summary of Research on Mobbing Published in OHS Canada”. **Canada’s Occupational Health & Safety Magazine**,18(8), 30-36.

Williams, J.C. (1978). **Human Behavior in Organizations**. South Western.

Wyatt, J. & Hare, C. (1997). **Work Abuse: How to Recognize and Survive It**. Rochester, Vermont: Schenkman Books.

Zapf, D. (1999). "Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work". **International Journal of Manpower**, 20(1-2).

Zapf, D. & Einarsen, S. (2001). "Bullying in the Workplace: Recent Trends in Research and Practice- an Introduction". **European Journal of work and Organizational Psychology**, 10(4), 369-373.

Zapf, D. & Gross, C. (2001). "Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10(4), 497-522.

Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). "On the Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2), 215-237.

"Unacceptable Behavior–The Unision Workplace Bullying Survey". 4 Ocak 2006 tarihinde http://www.library.psa.org.nz/collection/other/UNISION+Workplace+_____+Bullying+Survey Internet adresinden alınmıştır.