

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

BAZI GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ MERKEZ
İLÇELERİNDE GÖREV YAPAN İDARİ PERSONELİN
PSİKOLOJİK TACİZ DÜZEYLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serap YEL

MALATYA- 2011

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

BAZI GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ MERKEZ
İLÇELERİNDE GÖREV YAPAN İDARİ PERSONELİN
PSİKOLOJİK TACİZ DÜZEYLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serap YEL

Danışman

Yard. Doç. Dr. Celal TAŞKIRAN

MALATYA- 2011

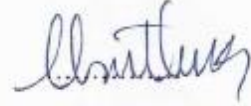
T.C.
İnönü Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı

Serap YEL tarafından hazırlanan "Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde Görev Yapan İdari Personelin Psikolojik Taciz Düzeyleri" başlıklı bu çalışma, 07.07.2011 tarihinde yapılan sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan :

Doç.Dr. Mustafa KUTU



Üye (Tez Danışmanı):

Yrd. Doç. Dr. Lelel TARKIRAN



Üye :

Yard. Doç. Dr. Yahya DOĞAR



ONAY

18.07.2011

Prof. Dr. Sebahattin ARIBAŞ
Enstitü Müdürü 4.

ONUR SÖZÜ

Yard. Doç. Dr. Celal TAŞKIRAN' ın danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde Görev Yapan İdari Personelin Psikolojik Taciz Düzeyleri” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Serap YEL

ÖNSÖZ

İnsanlar günün önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirirler. Çalışma ortamının gerek fiziksel gerekse psikolojik şartlar açısından, personelin kendisini huzurlu ve mutlu hissetmesini sağlayan bir ortam olması iş verimliliğinde önemlidir. Ancak; günümüzde hızla yayılan sinsi ve salgın bir sorun olan psikolojik taciz, bu huzur ve mutluluğun oluşmasını engelleyecek boyutlara gelmiştir. Genellikle anlamı bilinmeyen psikolojik taciz, araştırılmaya değer bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırma ile ekip ruhunu ve örgüt kültürünü olumsuz yönde etkileyen, iş verimliliğini körelten, bireysel boyutta psikolojik ve psikosomatik sorunlara yol açan, mesai saatlerini kâbusa çeviren, insanları çalışmaktan soğutan psikolojik taciz konusunda; farkındalığı arttırmak ve insanların daha bilinçli bir tavır takınmaları gerektiğini anlatmak amaçlanmıştır.

Çalışmamın başlangıcından bitimine kadar, benden yardımını esirgemeyen pek çok kişiye teşekkür borçluyum. Araştırmamın her aşamasında bana yardımcı olan tez danışmanım Yard. Doç. Dr. Celal TAŞKIRAN' a, Yard. Doç. Dr. Yahya DOĞAR' a, Doç. Dr. Mustafa KUTLU' ya, Okt. Nihat ŞAD' a, Yard. Doç. Dr. Mehmet GÜLLÜ, Okt. Serkan HACICAFEROĞLU hocalarıma ve Gürdal TUT ile Saliha KÜÇÜKDEMİR arkadaşlarıma; ayrıca, hayatımın her aşamasında hiçbir desteklerini esirgemeyen aileme teşekkürlerimi sunarım.

Serap YEL

Malatya, 2011

ÖZET

BAZI GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ MERKEZ İLÇELERİNDE GÖREV YAPAN İDARİ PERSONELİN PSİKOLOJİK TACİZ DÜZEYLERİ

YEL, Serap

Yüksek Lisans, Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yard. Doç. Dr. Celal TAŞKIRAN

Temmuz- 2011, XIV+80

Bu araştırmada; “Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde Görev Yapan İdari Personelin Psikolojik Taciz Düzeyleri” konusu incelenmiştir.

Araştırmanın evrenini; Adıyaman, Bursa, Isparta, Osmaniye ve Malatya Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Merkez İlçelerinde görev yapan 350 idari personel oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak hazır bir anket kullanılmıştır. Anket, demografik değişkenlerin ve psikolojik taciz sorularının bulunduğu iki bölümden oluşmuş ve 111 personele uygulanmıştır. Ölçme aracının güvenilirliği ve geçerliliği Ocak (2008) tarafından belirlenmiştir.

İstatistikî çözümler için SPSS 17,0 (Statistical Packet For The Social Science) programından yararlanılmıştır. Kullanılan bu programda anket sonuçlarına göre frekans, yüzde ve değişkenler arasındaki farkların bulunması amacıyla Mann Whitney U ve Kruskall Wallis testleri uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda;

Demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, kıdem ve müdürün cinsiyeti) için; Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar, Kişiyeye Yönelik Şiddet, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Boyutları bazında testler yapılmıştır.

Bu testlerin sonucunda sadece ‘Müdürün Cinsiyeti’ değişkeni için ‘Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Boyutu’nda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Diğer değişkenler açısından incelendiğinde ise; adı geçen illerde anketlere verilen cevaplar doğrutusunda psikolojik tacizin anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Psikolojik Taciz, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Mobbing, Zorbalık.

ABSTRACT

PSYCHOLOGICAL MOLESTATION' S LEVELS OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL WORKING IN SOME CENTRAL DISTRICTS PROVINCIAL DIRECTORATE OF YOUTH AND SPORTS

YEL, Serap

Post graduate, physical education and sports department

Thesis Advisor: Assistant Professor Doctor Celal TAŞKIRAN

July- 2011, XIV+ 80

In this investigation, the subject 'Psychological molestation' s levels of administrative personnel working in some central district Provincial Directorate of Youth and Sports' is examined.

The domain of research is the 350 employees of the administrative personnel working in central district Provincial Directorate of Youth and Sports in Adiyaman, Bursa, Isparta, Osmaniye and Malatya. The Prepareded questionnaire is used as a data collection tool. This questionnaire is carried out by 111 personnel and is composed of two sections: demographic variables and psychological molestation questions. These cities are chosen randomly for the reason of accessibility. Reliability and validity of the evaluation instrument is decided by OCAK (2008).

For the statistical solutions, a programme named as 'SPSS 17.0 (Statistical Packet For The Social Science)' is used. To find the differences between frequency, percentage and variables taking into consideration of the results of the questionnaire, Mann Whitney U ve Kruskall Wallis tests are used.

Some tests such as dimensions of behaviours affecting life quality and Professional reputation, behaviours hindering social relationships, behaviours destroying one's reputation, behaviours hindering one's showing off himself, violence

to a person, behaviours hindering one's communication, behaviours intervening to one's private life are carried out for demographic variables(gender, age, education, marital status, seniority and gender of the administrator). After this research, just for the variable of ' the gender of the administrator', a meaningful difference is determined in the dimension of behaviours affecting life quality and Professional reputation. When investigated for the other dimensions, thinking the answers given for the questionnaire, it is concluded that there isn' t a meaningful difference of psychological molestation in the cities mentioned above.

KEY WORDS: Psychological Molestation, Provincial Directorate of Youth and Sports, Mobbing, Tyranny.

İÇİNDEKİLER

KONU	SAYFA NO
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAY SAYFASI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ONUR SÖZÜ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
RESİMLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR	xiv
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Alt Problemler	3
1.4. Denenceler	4
1.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi	5
1.6. Varsayımlar	6
1.7. Sınırlılıklar	6
1.8. Tanımlar	7
BÖLÜM II	8
KURAMSAL AÇIKLAMALAR ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1. Kuramsal Açıklamalar	8
2.1.1. Psikolojik Taciz Nedir?	8
2.1.2. Psikolojik Tacizin Tarihçesi	10
2.1.3. Psikolojik Tacizin Terminolojideki Yeri	11
2.1.4. Psikolojik Taciz İle İlişkili Kavramlar	14
2.1.4.1. Çatışma ve Psikolojik Taciz	14
2.1.4.2. Şiddet ve Psikolojik Taciz	15
2.1.5. Psikolojik Taciz Davranışları	16
2.1.5.1. İşyerinde En Çok Uygulanan Psikolojik Taciz Davranışları	18

2.1.6. Psikolojik Taciz Çeşitleri.....	18
2.1.6.1. Sıfır Psikolojik Taciz	18
2.1.6.2. Çifte Psikolojik Taciz	19
2.1.6.3. Önceden Planlanmış Psikolojik Taciz.....	19
2.1.6.4. Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Taciz	19
2.1.6.5. Yatay (Fonksiyonel) Psikolojik Taciz.....	20
2.1.7. Psikolojik Taciz Süreci	20
2.1.8. Psikolojik Taciz Sürecinde Rol Alan Kişiler	22
2.1.8.1. Psikolojik Taciz Uygulayanlar	22
2.1.8.1.1. Psikolojik Tacizci Kişilik Tipleri.....	23
2.1.8.1.1.1. İnsanlar Neden Psikolojik Taciz Yapar?	25
2.1.8.2. Psikolojik Taciz Mağdurları.....	26
2.1.8.2.1. Psikolojik Taciz Mağdurları Tiplereleri	26
2.1.8.3. Psikolojik Taciz İzleyicileri	28
2.1.9. Psikolojik Tacizin Nedenleri.....	29
2.1.9.1. Kişisel Nedenler	29
2.1.9.2.1. Kötü Yönetim	30
2.1.9.2.2. Yoğun Stresli İşyeri.....	30
2.1.9.2.3. Monotonluk	30
2.1.9.2.4. Yöneticilerin Psikolojik Tacizin Varlığına İnanmamaları veya İnkârı	30
2.1.9.2.5. Küçülme, Yeniden Yapılanma vb. Nedenler	30
2.1.10. Psikolojik Tacizin Etkileri	31
2.1.10.1. Psikolojik Tacizin Birey Üzerindeki Etkileri	31
2.1.10.1.1. Psikolojik Tacizden Etkilenme Dereceleri	31
2.1.10.1.2. Psikolojik Taciz Sonucu Ortaya Çıkan Hastalıklar	32
2.1.10.2. Psikolojik Tacizin Örgütler Üzerindeki Etkileri.....	33
2.1.10.2.1. Örgütlerde Psikolojik Tacizin Psikolojik Etkileri	33
2.1.10.2.2. Örgütlerde Psikolojik Tacizin Ekonomik Etkileri.....	33
2.1.11. Örgütlerde Psikolojik Taciz Habercisi Olan Bazı Davranışlar.....	34
2.1.12. Psikolojik Taciz İle Mücadele Yöntemleri	35
2.1.12.1. Örgütler Psikolojik Taciz ile Nasıl Mücadele Etmelidir?	35
2.1.12.2. Bireyler Psikolojik Tacizle Nasıl Mücadele Etmelidir?.....	36
2.1.13. Psikolojik Tacizin Türk İş Hukukundaki Yeri	37
2.1.14. Gündemdeki Psikolojik Taciz Vakaları.....	40
2.2. Psikolojik Taciz İle İlgili Olarak Yapılan Çalışmalar	42
2.2.1. Uluslar arası Alanda Yapılan Çalışmalar.....	42

2.2.2. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar	45
BÖLÜM III	49
YÖNTEM	49
3.1. Araştırmanın Modeli.....	49
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	49
3.3. Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	49
3.4. Verilerin Toplanması	52
3.5. Verilerin Analizi	52
BÖLÜM IV	54
BULGULAR ve YORUM	54
4.1. Personelin Demografik Özellikleri	54
4.2. Personelin Görev Yaptıkları Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri’ ne göre Psikolojik Taciz Düzeyleri	55
4.3. Personelin Cinsiyetine Göre Psikolojik Taciz Düzeyleri.....	56
4.4. Personelin Yaşlarına Göre Psikolojik Taciz Düzeyleri	59
4.5. Personelin Eğitim Seviyesine Göre Psikolojik Taciz Düzeyleri	61
4.6. Personelin Medeni Durumlarına Göre Psikolojik Taciz Düzeyleri.....	63
4.7. Personelin Kıdem Durumuna Göre Psikolojik Taciz Düzeyleri	65
4.8. Kurum Müdürünün Cinsiyetine Göre Psikolojik Taciz Durumu	67
BÖLÜM V	70
SONUÇ ve ÖNERİLER	70
5.1. Sonuç.....	70
5.2. Öneriler	72
KAYNAKÇA	74
EKLER	81
Ek-1: Alt Boyutlar ve Maddelere İlişkin Değerlendirme Tablosu	81
Ek-2: Duygusal Taciz Ölçeği.....	83
Ek-3: Anket Uygulama İzin Belgesi.....	87

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Çatışma Ortamı ile Psikolojik Taciz Ortamı Arasındaki Farklılıklar	15
Tablo- 2. Leymann'ın Psikolojik Taciz Tipolojisi.....	17
Tablo 3. Psikolojik Taciz Sürecinin Aşamaları	21
Tablo- 4. Duygusal Taciz Değişkeni İçin Croanbach α Güvenirlik Katsayıları.....	51
Tablo-5. Duygusal Taciz Değişkeni İçin Test-Tekrar Test Güvenirlik Katsayıları.....	51
Tablo-6. Psikolojik Tacize Maruz Kalma Düzeyi Puanlaması.....	53
Tablo-7. Araştırmaya Katılan Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Personelinin Sahip Olduğu Bazı Demografik Değişkenler	54
Tablo-8. Personelin Cinsiyetine Göre Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonuçları	57
Tablo-9. Personelin Yaşlarına Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	59
Tablo 10. Personelin Eğitim Seviyesine Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	61
Tablo-11. Personelin Medeni Durumlarına Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	63
Tablo 12. Personelin Kıdem Durumuna Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	65
Tablo 13. Kurum Müdürünün Cinsiyetine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları	67

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Psikolojik Taciz.....	9
Şekil 2. Yurtdışında Kullanılan Kavramlar	12
Şekil 3. Yurtiçinde Kullanılan Kavramlar	13

RESİMLER LİSTESİ

Resim 1. Psikolojik Taciz.....	8
Resim 2. Psikolojik Tacizin Tarihçesi.....	10
Resim 3. Dikey Psikolojik Taciz.....	19
Resim 4. Psikolojik Taciz Uygulayanlar.....	22
Resim 5. Psikolojik Taciz Mağdurları.....	25

KISALTMALAR

TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
GSGM	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
GSİM	: Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
ABD	: Anabilim Dalı
SDÜ	: Süleyman Demirel Üniversitesi
A.B.D	: Amerika Birleşik Devletleri
AÜ	: Atatürk Üniversitesi
TSSB	: Travma Sonrası Stres Bozukluğu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
AA	: Anadolu Ajansı
JMO	: Jeoloji Mühendisleri Odası
PTSD	: Post Traumatic Stress Disorder
WHO	: World Health Organisation (Dünya Sağlık Örgütü)
ILO	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
TDK	: Türk Dil Kurumu
Ark.	: Arkadaşları
Vb.	: Ve benzeri
P	: Anlamlılık Düzeyi
F	: Frekans

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine, varsayımlarına, sınırlılıklarına ve tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insanlardan oluşan örgütlerin, bu amaçlarına ulaşabilmeleri için sağlıklı bir yapı ve işleyişe sahip olması gerekmektedir. Sağlıklı bir yapı ve işleyiş ise; sağlıklı bir örgüt kültüründen geçmektedir. Sağlam bir örgüt kültürü, organizasyonun başarıya ulaştırılabilmesinde önemlidir. Ancak tüm bunlar gerçekleştirilirken “insan” unsuru göz önünde tutulmalıdır. Çünkü örgütlerin başarısı; personelin katılımına, verimliliğine, bağlılığına ve kendilerini örgüte adanmalarına bağlı bulunmaktadır. Fakat personelin örgüte veya örgüt kültürüne bağlılığını ve uyumunu olumsuz yönde etkileyen “psikolojik taciz (mobbing)” olgusu, örgütler açısından oldukça tehlikeli bir olgu haline gelmiştir.

Psikolojik taciz; günümüzde çok dikkat çeken bir kavramdır. “İş yaşamında sıkça karşılaşılan ve yeteri kadar tanınmayan bu kavram; aslında çalışma hayatının varoluşundan bu yana mevcuttur. Sosyal hayatın olduğu her yerde karşılaşılmaya rağmen son zamanlara kadar adlandırılmamıştır” (Erdoğan, 2009: 83). 1990’lı yıllarda yayılmaya başlayan psikolojik taciz, öncelikle Avrupa’da daha sonra da tüm dünyada zuhur etmiştir. Verdiği zararın boyutunun gün geçtikçe büyümesi üzerine; bu olgu ile ilgili olarak yapılan araştırmaların sayısında ciddi anlamda bir artış gözlenmiştir. Tınaz’a (2008: 3) göre; uluslar arası düzeyde yapılan araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, psikolojik taciz mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda olmasıdır.

Çoğunlukla ofis ortamında vuku bulan, çeşitli nedenlerden dolayı kurban olarak seçilen kişi veya kişileri çalışma ortamından dışlamak, hatta istifa etmesini sağlamak amacıyla; baskıya uğrayanın özel hayatına, kişiliğine veya özgüvenine (vb.) yöneltilen

saldırıları olarak tanımlanan psikolojik tacize maruz kalan birey; öncelikle psikolojik açıdan zarar görmektedir. Bir süreç halinde gerçekleşen psikolojik tacizin ilerleyen safhalarında, psikolojik olarak çöküş yaşayan kurbanın bu hali; sosyal ilişkilerini, mesleki başarısını ve ailevi ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Psikolojik taciz, yüksek işsizlik oranları ve dolayısıyla çalışanın değersiz görülmesi nedeniyle mağdurlarında artış olmaktadır. Psikolojik taciz; organizasyon bozukluğunun daha fazla olduğu işyerlerinde; disiplin getirmek, verimliliği artırmak, refleksleri koşullandırma (askeri disiplin) öne sürülerek yapılmakta ve meşrulaştırılmaktadır” (www. wikipedia.org). Örgütlerde, personele yönelik gerçekleştirilen; duygusal veya psikolojik saldırılar dizisi olan psikolojik taciz; hem çalışanlar hem de örgütler açısından birçok olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. “Psikolojik tacizin yaşandığı örgütlerde; çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluştuğu, örgütsel bağlılıklarının azaldığı ve buna bağlı olarak işgören veriminin düştüğü bilinmektedir. Bu yüzden; psikolojik taciz olgusunun farkına varılması, nedenlerinin belirlenmesi ve önlemlerin geliştirilmesi önemlidir” (Tetik, 2010: 81- 89).

Psikolojik taciz, işyerinde çalışan birey ya da bireyler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle bireyin iş yerini değiştirmesine veya istifa etmesine kadar varabilen bir süreçtir (Leymann, 1996: 165-184). Bu nedenle; günümüz örgütleri için engellenmesi ve baş edilmesi zor olan bir sorun haline gelmiştir. Tınaz (2008: 7); bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları son derece ağır olabilen bu işyeri hastalığının, insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarılmaktan kaçınıldığı hatta bilinmezden gelindiğini söylemektedir.

1990’lı yıllarda yayılmaya başlayan psikolojik taciz (mobbing), öncelikle Avrupa’da daha sonra da tüm dünyada zuhur etmiştir. Verdiği zararın boyutunun gün geçtikçe büyümesi üzerine; bu olgu ile ilgili olarak yapılan araştırmaların sayısında ciddi anlamda bir artış gözlenmiştir. Tınaz (2008: 3)’ a göre; uluslar arası düzeyde yapılan bu araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, psikolojik taciz mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda olmasıdır.

Birçok ülkede bilim insanları tarafından araştırılan psikolojik taciz konusu, son yıllarda ülkemizde de incelenmeye başlanmıştır. “Araştırmacılar bu kavramı farklı

çatılar altında faaliyet gösteren resmi ve özel kurum ve kuruluşlarda yaptıkları çalışmalarla incelemişlerdir” (Şahin ve Ark: 2010).

Araştırılmaya tabi tutulan kuruluşlardan biri de, “vatandaşın ve okul dışı gençlerin fizik, moral, güç ve yeteneklerini sağlamak ve geliştirmekle yetkili ve sorumlu olan” Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (G.S.G.M.)’dür. Gençlik ve Spor genel Müdürlüğü “beden eğitimi, oyun, jimnastik ve spor faaliyetlerini sevk ve idare etmek; gençliğin boş zamanlarının değerlendirilmesine yönelik hizmetler yapmak gibi görevleri yerine getirirken, merkez ve taşra olmak üzere” iki şekilde yapılanmıştır (<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/>). G.S.G.M.' nin taşra teşkilatı her ilde il valiliklerine bağlı olarak faaliyet gösteren Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri (G.S.İ.M.)’ dir. Diğer - bazı- kurum ve kuruluşlarda olduğu gibi G.S.İ.M.de çalışan personelin psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı araştırılmaya değer bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu önemli konunun derinlemesine incelenerek sonuçlarının ortaya konulması için, araştırmanın problem cümlesi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

Problem durumunda açıklanan gerekçeler göz önüne alınarak, araştırmanın problem cümlesi şu şekilde ifade edilmiştir:

“Bazı Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde Görev Yapan İdari Personele Psikolojik Taciz Yapılmakta Mıdır ve Personelin Psikolojik Taciz Düzeyleri Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılık Göstermekte Midir? ”

1.3. Alt Problemler

a. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personele psikolojik taciz yapılmakta mıdır?

b. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

c. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

d. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

e. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

f. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

g. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri müdürün cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4. Denenceler

a. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Merkez İlçelerde görev yapan idari personele psikolojik taciz yapılmaktadır.

b. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık vardır.

c. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık vardır.

d. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

e. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.

f. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin kıdemine göre anlamlı bir farklılık vardır.

g. Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri müdürün cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık vardır.

1.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Psikolojik taciz; örgütlerin insan kaynaklarına zarar veren bir iş yeri sendromu olarak tanımlanan ve çoğu ülkede 1960' lı yıllardan itibaren araştırılmaya tabi tutulan bu kavram; ülkemizde 2000' li yıllarda dikkat çekmeye başlamıştır. Bireysel, örgütsel hatta toplumsal bazda birçok zararı bulunan psikolojik taciz olgusunun bu kadar geç fark edilmesi büyük bir sorundur. Bu konunun, ülkemizde geç fark edilmesi; insanların bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi adına, konu ile ilgili olarak yapılan araştırmaların arttırılması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Çalışanları örgüt kültüründen soğutmak, iş verimliliğini azaltmak ve ekip ruhunu köreltmek gibi sorunlara yol açabilen bu olgu hakkında; insanlara bilgi vermek ve onları bilinçlendirmek, bu araştırmanın temel amaçları arasındadır.

Ayrıca bu çalışmanın psikolojik tacizin; kurum ve kuruluşlarda varlığının erken tespit edilebilmesine ve bu sorunla mücadele edilebilmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesinde; işçi, işverenlere, yöneticilere ve bu konuda önlem alabilecek ilgili kişilere hatta psikolojik tacize maruz kalan kişi yakınlarına faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmada; Adıyaman, Bursa, Isparta, Osmaniye ve Malatya Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Merkez İlçede görev yapan idari personelin psikolojik tacize uğrayıp uğramadıklarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Ayrıca anılan illerde görev yapan ilgili personelin, alt problemlerde yer alan değişkenler açısından psikolojik tacize

uğrama durumlarında farklılığın olup olmadığını ortaya çıkararak, sorunlara ilişkin çözüm yolları üretmekte hedeflenmiştir.

Her kurum ve kuruluşta görev yapan personelin, psikolojik tacize uğrayıp uğramadığını belirlemek ve bu konuda aksayan yönlerin tespit edilerek çözüm yolları üretmek, amaçların gerçekleştirilmesi açısından önemlidir. Araştırmaya konu olan Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri personeli psikolojik tacize maruz kalmışlarsa, bunun nedenlerini ortaya koymak ve gerekli çözüm yolları üretmek, daha etkili ve verimli gençlik ve spor hizmetlerinin verilmesi açısından da anlamlı ve önemli olduğu düşünülmektedir.

1.6. Varsayımlar

- Araştırma konusu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklardan elde edilen bilgilerin doğruluğu varsayılmıştır,
- Araştırmada kullanılan anket sorularının denekler tarafından doğru ve yansız cevaplandırıldığı varsayılmıştır.
- Seçilen örneklem grubu evreni temsil etmektedir.

1.7. Sınırlılıklar

Araştırma “Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Merkez İlçelerde Görev Yapan İdari Personel” ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmada yer alan personelin anket sorularına vermiş oldukları cevaplarla sınırlıdır.

Araştırma; araştırmaya tabi tutulan idari personelin psikolojik taciz algısı ile sınırlıdır.

Araştırma alt problemlerde yer alan konularla sınırlıdır.

Bunların dışındaki konular araştırmanın kapsamı dışındadır.

1.8. Tanımlar

Psikolojik taciz: Psikolojik taciz kavramı, en genel anlamıyla işyerinde, işveren veya işçi tarafından bir diğer işçiye uzun süre sistematik şekilde yapılan baskı olarak tanımlanmaktadır (Altıparmak ve Küzeci, 2009).

Psikolojik taciz uygulayan: İşyerinde psikolojik taciz davranışlarını uygulayan kimsedir. Saldırgan, tacizci, duygusal saldırgan, zorba vb. ifadeler de aynı anlam doğrultusunda kullanılmaktadır (Yavuz, 2007: 5).

Psikolojik taciz mağduru: İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kimsedir. Duygusal saldırıya uğrayan, psikolojik taciz kurbanı, mağdur, kurban vb. terimler de aynı maksatla kullanılmaktadır (Çobanoğlu, 20: 2005).

Bullying (zorbalık): Okul ortamında; daha iri yapılı ve kuvvetli bir çocuğun daha güçsüz bir çocuğa ya da bir grup çocuğun tek bir çocuğa yaptığı taciz edici (isim takma, ters ters bakma, çelme takıp düşürme, dışlama gibi) davranışlardır (Tekfidan, 2007).

Stalking (gölge taciz): Bir insanı art niyetli ve planlı bir şekilde ısrarlı ve defalarca taciz ve tedirgin etmektir. Psikolojik taciz kadar yıpratıcıdır fakat aralarındaki fark; psikolojik tacizin, istifaya zorlamak veya ortamdan dışlamak amacıyla yapılması ama stalkingin sapık tutkular sonucu ortaya çıkmış olmasıdır ve sadece duyguların tatmin edilmesi amacıyla yapılmasıdır (Çobanoğlu, 2005: 179).

Psikosomatik Hastalık: İnsanların yaşamlarındaki ve iç dünyalarındaki düşünsel ve duygusal çatışmaların dışarıya bedensel belirtiler, fiziksel hastalıklar ve şikâyetler olarak yansımalarıdır (www.saglikbilgisi.gen.tr).

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, işyerinde psikolojik taciz kavramı ile ilgili, kuramsal ve tanımlayıcı bilgilere yer verilmiştir. Alt bölümünde ise ilgili yazın taramaları yapılmış ve psikolojik tacizle ilgili araştırmalar ele alınmış ve incelenmiştir.

2.1. Kuramsal Açıklamalar

Kuramsal açıklamalar başlığı altında psikolojik taciz ile ilgili kuramsal ve tanımlayıcı bilgiler verilerek konu daha anlaşılır hale getirilmiştir.

2.1.1. Psikolojik Taciz Nedir?

İngilizcede fiil olarak; etrafını sarmak, bir yerde toplanmak, güruh halinde saldırmak gibi anlamlara gelen “Mob” fiili; isim olarak ise silgi, paspas, kalabalık, izdiham, ayak takımı gibi anlamlarda kullanılmaktadır. “Latince “Mobile Vulgus” sözcüğünden türemiş olan “Mob” kelimesi İngiliz diline 1584 yılında girmiş olup; karasız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar içermektedir” (tr.wikipedia.org).



Resim 1. Psikolojik Taciz (egitim.aydinyerel.com)

Tınaz (2006: 7) “Mob” kelimesini; “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete” olarak tanımlarken; “Mob” kelimesinden türeyen “Mobbing” eylemini ise; “psikolojik şiddet, kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme” olarak ifade etmektedir.

Arpacioğlu (2005) mobbing, yıldırma veya zorbalık kavramını; “bir iş yerinde başarısı, bilgisi ve olumlu tavırları nedeniyle bazı kişilere tehdit oluşturan bir çalışana,

bir ya da birkaç kişinin çeteleşerek uyguladığı, sistematik ve uzun süreli duygusal eziyet” olarak tanımlanmaktadır.

Baykal (2005:1)’in tanımıyla psikolojik taciz ise çalışanlara manevi baskı uygulayarak veya onları hataya sevk ederek, kendi konumunu güçlendirmeye çalışmak ve rakiplerinden kurtulmaktır.

Psikolojik taciz eylemi genel olarak; işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri, bir veya birden fazla kişiyi; dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırma, bezdirmek, sindirmek amacıyla yapılmaktadır (Gün, 2010: 16).

Tetik (2010: 82)’in ifadesi ile psikolojik taciz: "Saldırıda bulunanın, saldırıya maruz kalan kurbanı yönelik sistemli ve etkili bir yıpratma girişimi olan psikolojik taciz; işyerinde saldırgan, gergin bir ortam yaratılarak hedef seçilen kişinin işten kovulmasına kadar varabilen bir dizi sataşmalar” demektir.

Şekil 1. Psikolojik Taciz



NOT: Şekil-1. “2.1.1. Psikolojik Taciz Nedir” başlığı altında yapılan psikolojik tacizle ilgili tanımlardan yararlanılarak araştırmacı tarafından yeniden yapılmıştır.

Özetlemek gerekirse; çalışma ortamında; bazı kişi veya kişiler tarafından, değişik nedenlerden dolayı kurban olarak seçilen bir ya da birden fazla kişiye karşı, düzenli olarak yöneltilen çeşitli davranışlarla (dışlamak, aşağılamak vb.), o ortamdan uzaklaştırılması çabasına “psikolojik taciz” denilmektedir.

2.1.2. Psikolojik Tacizin Tarihçesi

Psikolojik Taciz kavramının, ilk kez 19.YY' da, İngiliz biyologlar tarafından, yuvalarını korumak amacıyla; saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını tanımlamak amacıyla kullandıkları bilinmektedir (Tınaz ve Ark, 2008: 3).



Resim 2. Psikolojik Tacizin Tarihçesi (mmetelik.blogcu.com)

Mobbing kavramı; 1960'lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı bilim adamı Lorenz tarafından; küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvandan korunmak amacıyla, toplu şekilde hücum ederek güçlü hayvanı kendilerinden uzaklaştırması durumunu tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Tınaz, 2008: 11).

1970'li yıllara gelindiğinde; İsveçli bilim adamı Heinemann'ın; çocukların diğer çocuklara (özellikle yalnız olana) yönelik olarak sergilediği, genelde zorbalık, kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırdığı ve bu davranışları tanımlamak amacıyla mobbing kavramını kullandığı bilinmektedir (Akt; Yavuz, 2007: 23).

Heinemann (1972); “okul ortamında, öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz hakkında yaptığı araştırmaları “Mobbing: Group Violence Among The Children (Çocuklar Arasında Grup Şiddeti) adlı kitabında toplayarak çocuklar arasındaki bu zorbalık ve tacizin zararlarından” bahsetmiştir.

Ülkemizdeki okullarda da Heinemann (1972)' in bahsettiği bu duruma sıkça rastlamak mümkündür. Özellikle ilköğretim çağındaki öğrenciler, çeşitli nedenlerden dolayı varlığından rahatsızlık duydukları bir öğrenciyi kurban olarak seçerler ve kurbanı dışlayarak, onu küçük düşürücü davranışlarda bulunarak farkında olmadan grup şiddetine dâhil olmaktadır. Onları bu davranışa iten sebepler çeşitlilik göstermektedir: Kurban seçilen öğrencinin ekonomik durumunun çok iyi veya çok kötü olması, çalışkan veya tembel olması, güzel veya çirkin olması gibi daha birçok faktör sayılabilir.

Brodsky (1976); işyerinde psikolojik tacizi tanımlamak amacıyla yazdığı “Taciz Edilmiş Çalışan” adlı kitabında “taciz” kelimesini; başkasını yıpratmak, onu ezmek,

korkutmak ve yıldırım anlamlarıyla kullanmıştır. Ancak Brodsky (1976) yaptığı çalışma ile konuya mobbing bağlamında, bilinçli bir şekilde değinmek yerine; bir çalışanın günlük yaşantısındaki güçlüklerin yarattığı stres üzerinde durmuştur.

Norveç'te ise 1983 yılında, ergenlik çağında ki üç gencin intihar etmesi üzerine dönemin Milli Eğitim Bakanı tarafından -Profesör Doktor Dan Olweus'un idaresinde-yaptırılan araştırma sonucunda, Prof. Olweus okullardaki zorbalığı ve tacizi ortaya çıkarmayı başarmış ve bu durumu "bullying (zorbalık)" olarak adlandırmıştır. Araştırma sonucunda çocukları ve gençleri korumak adına başlatılan programlar 1990'dan itibaren İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde de uygulamaya konulmuştur. İlk ve orta dereceli okullardaki öğrencilerin %15'inden fazlası, okulda zorba veya kurban olarak bu olgunun içinde yer almaktadır (www.olweus.org).

1980'li yıllarda ise, Leymann'ın "mobbing" terimini çalışma ortamındaki baskı, şiddet, taciz ve yıldırma hareketlerini tanımlamak maksadıyla kullandığını görülmektedir. "Leymann, Almanya'da ve İsveç'te yaptığı araştırmalar sonucunda taciz ve yıldırma olaylarının iş dünyasında da geniş boyutta yer aldığını ortaya koymuş, 1984 yılında ise bu bulgular ile ilgili ilk raporunu yayınlamıştır." (Akt. Çobanoğlu, 2005: 26). Mobbing teriminin, çalışma ortamındaki taciz ve saldırıları da kapsamı yani bugünkü anlamda kullanılmaya başlanması bu raporun ardından gerçekleşmiştir.

Mobbing kavramının kamuoyuna duyurulması ve daha fazla ilgi çekmesi ise 1988 yılında İngiliz gazeteci Adams tarafından; bu konunun medyaya yansıtılması ile olmuştur. Adams (1992); bu konu ile ilgili olarak yaptığı çalışmaları derlediği kitapta; "bullying" terimini sürekli kusur bulma ve bireyleri küçük düşürme anlamında kullanmıştır.

Türkiye' de ise, konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Davenport, Distler Schwartz ve Elliot'ın "MOBBING: Emotional Abuse in The American Workplace" adlı kitabı, "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" adıyla ÖnerToy'un çevirisi ile Sistem Yayıncılıktan çıkmıştır.

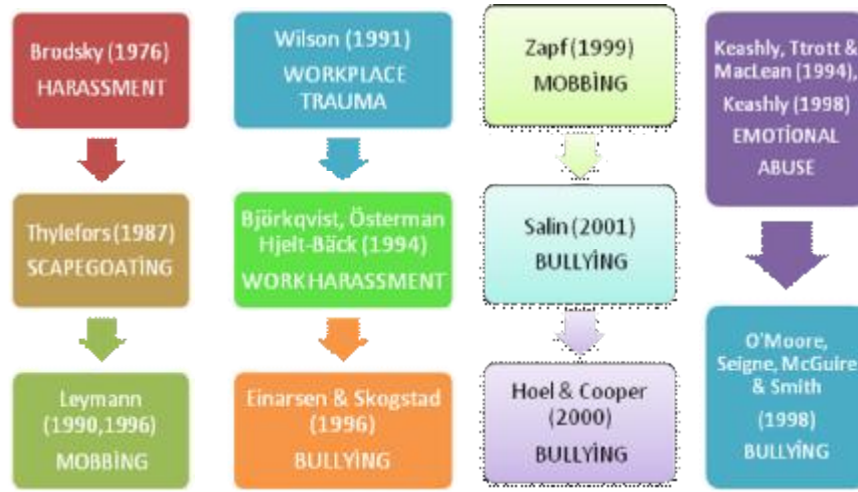
2.1.3. Psikolojik Tacizin Terminolojideki Yeri

Çeşitli araştırma grupları tarafından; işyerindeki duygusal saldırılara, okuldaki çocuklar arasındaki uyuşmazlıklara ya da askeri organizasyonlarda baskı altında kalan gençlere ilişkin farklı tanımlar kullanmışlardır. Psikolojik taciz; "İngiltere ve

Avustralya’da her tür grup içindeki davranışlarda kullanılırken, ABD ve diğer Avrupa ülkelerinde ise “bullying” okullardaki, “mobbing” ise iş yerinde ki davranışlarda kullanılmaktadır. Bullying fiziksel şiddet içerebilirken, mobbing daha sofistike tavırların takınıldığı, ruhsal baskı politikalarının benimsendiği ve yetişkinler arasındaki işyeri ruhsal ortamını tanımlamada kullanılmaktadır” (Ocak, 2008: 19).

Konuyla ilgili tartışmalar hem yurt içinde hem de yurt dışında sürmektedir. Konunun tarihi gelişimi içinde benzer tutumları tanımlamak için yurtdışında kullanılan kavramlar ve kullanan kişiler şu şekildedir:

Şekil 2. Yurtdışında Kullanılan Kavramlar



Şekil-2 Yavuz (2007:10) çalışmasından yararlanılarak yeniden düzenlenmiştir.

Leymann, bullying(zorbalık) kavramını okullarda çocuklar ve ergenler arasındaki fiziksel şiddeti içeren davranışlar için; mobbing(psikolojik taciz) kavramını ise, iş yerinde daha sistemli ve bilinçli olarak gerçekleşen ve nadiren fiziksel şiddet içeren duygusal içerikli tutumları ifade etmek için kullanılmasını önermiştir (1996: 165-184).

Ülkemizde ise bu kavram hala tam karşılığını bulmuş değildir. Psikolojik taciz kelimesine Türkçe karşılık bulunması konusunda; 29 Eylül 2005 tarihli başvuruya ilişkin Türk Dil Kurumu başkanlığından verilen cevapta, mobbing kelimesinin tam karşılığını verecek tek bir kelime olmamakla birlikte, “Bu terim için uygun bir Türkçe karşılık önerilmesi konusu, yabancı kelimelere karşılıklar çalışma grubu toplantıları gündemine alınacaktır” bilgisi verilmiştir. Sonrasında yapılan çalışmalar sonucunda

Türk Dil Kurumu (TDK) Başkanı Akalın, “iş yerinde psikolojik taciz” tanımlaması yapılan “mobbing” kelimesi için “bezdiri” karşılığını bulduklarını, mobbingin birebir çevirisinde doğru bir Türkçe karşılığa ulaşamadıklarını, konuyla ilgili birkaç gün süren toplantı yapıldığını belirterek; şu açıklamada bulunmuştur.

“Mobbing kelimesinin kökeni ‘mobb’ yani ‘sürü’ demektir. Mobbing de ‘Sürü halinde yapılan hareket’ demektir. Bire bir çeviride doğru bir karşılığa ulaşamıyor ama bir veya birkaç kişiyi bezdirme tanımından hareket ederek, bezdirmek fiilinden ‘bezdiri’yi bulduk. Bir de ‘mobber’ı var. Yani mobbing işini yapan kişidir. O da bezdiricinin karşılığıdır.” (www. İşyerindemobbing. com):

Akalın (2011) bu kelimelerin; mobbing kelimesi için bulunan öneriler olduğunu ve bu önerilerin TBMM’ de konuyu araştıran komisyona gönderildiğini de açıklamasına eklemiştir.

İşyerinde benzer davranışlar için ülkemizde kullanılan kavramlar ve bu kavramları kullanan yazarlar Şekil-3.’ de verilmiştir:

Şekil 3. Yurtiçinde Kullanılan Kavramlar



Şekil-3. Ocak (2008:10) ‘dan yararlanılmıştır.

Şekil-3.’ te mobbing ile ilgili çeşitli kavramlar yer almaktadır. Bu kavramlar içinden, mobbing sözcüğünün, psikolojik taciz kavramıyla daha iyi açıklanabileceği düşünüldüğü için ortak olarak “Psikolojik Taciz” kavramı uygun bulunmuştur.

2.1.4. Psikolojik Taciz İle İlişkili Kavramlar

Mobbing kavramına psikolojik boyut açısından bakıldığında iki kavramla ilişki olduğu görülmektedir. Bu kavramlar “çatışma” ve “şiddet”tir.

2.1.4.1. Çatışma ve Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz ve çatışma aslında birbirine çok yakın olduğu düşünülen iki kavramdır. Ancak; bu iki kavram, benzer yönleri olmasına rağmen birbirinden farklıdır.

Koçel (2003: 664) çatışmayı: “İki veya daha fazla grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlıklar” biçiminde tanımlayarak, “anlaşmazlık, zıtlık, uyumsuzluk, ters düşme” gibi konuları çatışma kavramının temel unsurları olarak ifade eder.

Çakır (2006: 9) çatışmayı beş grupta ele almıştır: “Çatışmanın ilk türü bireysel çatışmadır. Kişinin, kendi amaç ve davranışlarıyla ilgili olarak kendiyi çatışmasıdır. Kişiler arası çatışma; bir veya birkaç kişi arasında duygu, düşünce, fikir... farklılıklarından dolayı ortaya çıkan çatışma türüdür. Aynı örgüt içinde ki farklı bölümler arasında meydana gelen çatışma türü bölümler arası çatışmayı oluşturur. Gruplar arası çatışma; örgüt içinde, ortak özelliklere sahip olan kişilerin bir araya gelerek oluşturdukları -informal- gruplar arasındaki anlaşmazlıklardır. Son olarak; örgütler arası çatışma, örgütün diğer örgütler ile yaşadığı anlaşmazlıklardır.”

Çatışma; bilinçli bir yönetici tarafından rasyonel bir yolla yönetilirse olumlu sonuçlar verir; bireyleri ve örgütü başarıya taşır. Örneğin, örgüt içindeki bölümler arası çatışma; enerji ve motivasyonu artırır (Atiker, 2005). Çatışma sürecinin iyi yönetilmesi sonucunda işyerinde tatlı bir rekabet ortamı oluşabilir ve personel örgüt için önemli olduğunu hissederek, olumlu yönde güdülenir. Fakat çatışma iyi yönetilmezse başarısızlıkla sonuçlanabilmektedir.

Çatışma ve psikolojik taciz arasındaki ilişkiyi Çakır (2006: 11) şu şekilde özetlemektedir:

Çatışma ile psikolojik taciz arasındaki en önemli farklar; sıklık, süre ve olayın sonucunda ortaya çıkan psikolojik ve psikosomatik sonuçlardır. Bunun yanında daha önce de belirtildiği üzere çatışmanın olumlu sonuçlar da doğurması mümkündür ancak

psikolojik tacizde böyle bir sonuç söz konusu değildir. Ayrıca psikolojik taciz, ahlak dışı eylemleri de içinde barındırmaktadır. Sosyal psikologlar çatışma alanında çok geniş araştırmalar yapmış olsa da çatışmanın sağlıkla ilişkili sonuçlarına pek değinmemişlerdir. Dolayısıyla çatışma yönetimi ile ilgili deneyimler psikolojik taciz konusunda ise yaramamaktadır.

Tablo 1. Çatışma Ortamı ile Psikolojik Taciz Ortamı Arasındaki Farklılıklar

SAĞLIKLI ÇALIŞMA ORTAMI	MOBBİNG ORTAMI
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler vardır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.

(Tınaz (2006:36)' dan alınmıştır)

2.1.4.2. Şiddet ve Psikolojik Taciz

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), şiddeti; “kişinin kendisine ya da başka birisine, bir gruba ya da topluma karşı fiziksel gücünü istemli olarak kullanması ya da tehdit etmesi ve bunun sonucunda yaralanma, ölüm, psikolojik zarar görme, gelişiminin olumsuz etkilenmesi ya da tükenme durumunun ortaya çıkabilmesi” olarak tanımlamaktadır.

İşyerinde şiddet ise; “çalışanların iş verimini düşüren ve iş güvenliğini olumsuz yönde etkileyen iş çevresi ile ilgili bir sorundur.” Psikolojik taciz ile şiddet arasındaki ilişkiyi Kaymakçı (2008: 36) şu şekilde ifade etmektedir:

“Şiddette kişinin karşısındakine duyduğu öfkeyi kişiye fiziksel zarar verme şeklinde ortaya çıkarma durumu söz konusu iken, psikolojik taciz daha ziyade kişinin hedef aldığı bireyi yıpratmak, işletme dışına itmek için uyguladığı sofistike davranışları kapsar. Psikolojik tacizde karşıdaki kişiye fiziksel zarar verme nadiren rastlanan bir durumken, şiddette kasıtlı olarak ciddi fiziksel zarar verme söz konusudur.”

Bu açıklamadan şu sonuca ulaşmak mümkündür; şiddet kavramı, kasıt ve fiziksel zarar içerirken psikolojik tacizdeki saldırı unsurları soyuttur. Yani psikolojik taciz, işyerindeki şiddetten daha tehlikelidir sonucuna varılabilir. Çünkü maruz kalınan şiddeti ispatlamak ve yasal yollara başvurmak mümkündür. Fakat psikolojik taciz soyuttur ve kanıtlamak için delil toplamak oldukça zordur. Bu yüzden yasal yollara başvurmak daha zahmetlidir.

2.1.5. Psikolojik Taciz Davranışları

Psikolojik Taciz; tespit edilmesi oldukça zor olan bir problemdir, çünkü fiziksel saldırılardan ziyade, psikolojik taarruz vardır. Zaman zaman işyerinde meydana gelebilecek gerginliği, çatışmayı veya rekabeti psikolojik taciz olarak adlandırılmamalıdır. Bu teşhisin koyulabilmesi için bazı şartların mevcut olması gerekmektedir. Örneğin; kurbana yönelik yapılan rahatsız edici davranışların süreklilik (en az 6 ay) göstermesi gibi.

Psikolojik tacizin hazırlanışı genellikle hiçbir şahidin olmadığı kapalı kapılar ardında, gizli kapaklı ortamlarda gerçekleştiği için kanıtlanması imkânsız bir hal alır. Buna rağmen mağdurun artık dayanamayacak hale gelmesi, saldırganın pes etmesi veya büyük hatalar yapması ile bu durum ortaya çıkabilir (Baykal, 2005: 13). Psikolojik tacizin tespit edilmesini kolaylaştırmak amacıyla, mobbing davranışları belirlenmeye çalışılmıştır. Leymann, 45 ayrı duygusal taciz davranışı olduğunu belirterek; bunları davranışın özelliğine göre 5 grupta Tablo-2.' de ki gibi toplamıştır (Akt; Yavuz, 2007: 14-16):

Tablo- 2. Leymann'ın Psikolojik Taciz Tipolojisi

1. GRUP İletişim Biçimi ve Etkileri	<p>1-Üstünüz tarafından kendinizi ifade etme fırsatınız sınırlanır, 2-Sürekli sözünüz kesilir, 3-Meslektaşlarınızca kendinizi ifade fırsatınız sınırlanır, 4-Azarlanırsınız ve size yüksek sesle bağırılır, 5-İşinizle ilgili olarak sürekli eleştirilirsiniz, 6-Özel yaşamınız sürekli eleştirilir, 7-Telefonla rahatsız edilirsiniz, 8-Sözlü olarak tehdit alırsınız, 9-Tehdit mektubu alırsınız, 10-Sizinle jestler ve bakışlar yoluyla diyalog kurulmaz 11-Sizinle ima yoluyla ilişki kurmaktan kaçınırlar.</p>
II. GRUP Sosyal İlişkilere Saldırı	<p>1-İnsanlar sizinle konuşmaz, 2-Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılırsınız, 3-Diğer çalışanlardan izole edilirsiniz, 4-Diğerlerinin sizinle konuşması yasaklanır, 5-Size, ortamda yokmuşsunuz gibi davranılır.</p>
III. GRUP İtibara Saldırı	<p>1-Arkanızdan kötü konuşulur, 2-Asılsız dedikodu çıkarılır, 3-Alaya alınırsınız, 4-Akıl hastasıymış gibi davranılırsınız, 5-Psikiyatrik değerlendirme geçirmeniz istenir, 6-Herhangi bir özrünüzle alay edilir, 7-El kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınırsınız, 8-Politik ve dini inançlarınızla alay edilir, 9-Özel yaşamınızla alay edilir, 10-Milliyetinizle alay edilir, 11-Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanırsınız, 12-Çaba ve basarınız haksız bir şekilde değerlendirilir, 13-Kararlarınız sürekli sorgulanır, 14-Küçük düşürücü isimlerle çağırılırsınız, 15-Cinsel imalarda bulunulur.</p>
IV. GRUP Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı	<p>1- Oluşan zararların faturası size çıkarılır. 2-Görevleriniz kısıtlanır, 3-Anlamsız görevleri yapmanız istenir, 4-Yeteneklerinizin altında görevler verilir, 5-Sürekli yeni görevler verilir, 6-Öz saygınızı etkileyen görevler verilir, 7-Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilir, 8- İşyerinize ve evinize hasar verilir. 9-Size önemli görevler verilmez.</p>
V.GRUP Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırıları	<p>1-Fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanırsınız, 2-Fiziksel şiddet uygulanır, 3-Gözünüzü korkutmak için şiddet uygulanır, 4-Fiziksel olarak taciz edilirsiniz, 5-Cinsel olarak taciz edilirsiniz.</p>

2.1.5.1. İşyerinde En Çok Uygulanan Psikolojik Taciz Davranışları

1998 yılında ABD’de internet üzerinden yapılan araştırma sonuçlarına göre iş yerlerinde en çok karşılaşılan psikolojik taciz davranışlarının on tanesi aşağıya çıkarılmıştır.(Çobanoğlu, 2005: 88):

- Yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma,
- Kişiyeye mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğinin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağının kaydırılması),
- Bağırılma,
- Şerefın lekelenmesi.

2.1.6. Psikolojik Taciz Çeşitleri

Psikolojik taciz; sıfır, çifte ve önceden planlanmış psikolojik taciz olarak gruplandırılabilir.

2.1.6.1. Sıfır Psikolojik Taciz

Her işletmede görülebilen, günlük iş hayatında karşılaşılabilecek anlaşmazlıkları tanımlamak için kullanılmıştır. Bu safhada; birilerinin ruhsal ve psikolojik yapısını tahrip etmekten çok, üstün görünme çabası hâkimdir. Küçük görüş ayrılıkları, tartışmalar, hafif suçlamalar vardır. Genelde herkese karşıdır. Olaylar bir şahsa indirgenmemiştir. Normal ve anlaşılabilir bir psikolojik çatışma görülebilir (Çobanoğlu, 2005: 91).

2.1.6.2. Çifte Psikolojik Taciz

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan bireyin yaşadığı ruhsal çöküntü ve sıklık hali, sadece işyeri ile sınırlı değildir. Kurbanlar; bu ruh halini ister istemez evlerine taşıyacaklar hatta aile fertlerine yansıtacaklardır. Aile fertleri bu durumu düzeltmek için çalışacak fakat onların elinden de bir şey gelmeyince; bu stres onlara da bulaşacak ve böylece ailede bu hastalığa yakalanmış olacaktır. İşte aile bireylerinde de görülme özelliği olabildiğinden dolayı bu taciz türüne “çifte psikolojik taciz” denilmiştir (Kaymaz, 2007: 28).

2.1.6.3. Önceden Planlanmış Psikolojik Taciz

“Üstlerin, amirlerin veya patronların istekleri ve planları doğrultusunda uygulanan bir yıldırma türüdür. Günümüzde durup dururken bir insanı işten çıkartmak hiçte kolay değildir. İş kanunları, işçi hakları, sendikalar işverenlerin karşısına dikilmektedir. Ancak ekonomik kriz zamanlarında firmalar küçülme politikaları uygular; böyle durumlarda kişiyi, kendi rızası ile işten ayrılmaya zorlamak için planlı bir linç hareketi başlatırlar. Bu, kurum stratejisinin bir parçası olarak uygulanmaktadır. İşletmeler bu konuda yasal sınırları zorlayıp acımasız tavırlar sergileyebilirler. İşletmelerin strateji olarak uyguladığı bu psikolojik taciz türünün kanıtlanması zor hatta imkânsız gibidir. (Çobanoğlu 2005: 97)

Yukarıda bahsedilen gruplandırmanın yanı sıra psikolojik taciz bir de uygulama açısından; yatay ve dikey olarak da sınıflandırılabilir.

2.1.6.4. Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Taciz

Dikey psikolojik taciz; “üst yönetimden alt kademelere yöneltilmiş bir şiddet değildir; “hiyerarşik” olduğu için, çift yönlü (yukarıdan aşağıya-aşağıdan yukarıya) olabilmektedir” (www.canaktan.org).



Resim.3. Dikey Psikolojik Taciz (www.ajansrize.net)

Tınaz (2008:123); dikey psikolojik taciz için; “Eğer bir kişi, örgüt içindeki konumunun, gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasız bir şekilde kullanmaya eğilimli ise, bu kişinin daima bir psikolojik taciz uygulayan olma olasılığı vardır.” çıkarımında bulunmaktadır.

Dikey Psikolojik tacizin en yaygın ve en bilinen nedenlerini şu şekilde özetlemek mümkündür (Yavuz, 2007: 44) :

- Sosyal imajın tehdit edilmesi (Amirinden daha başarılı bir astın varlığı),
- Yaş farkı (Amirinden daha genç bir astın durumu),
- Kayırma (Kayırılan kişi amir ise, istediği her şeyi yapma gücünü kendinde görmesi),
- Politik nedenler (Astın amiri ile ayrı görüşte olmaması).

2.1.6.5. Yatay (Fonksiyonel) Psikolojik Taciz

Aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusu olan psikolojik taciz türüdür. Dikey psikolojik taciz, açık ve görünürken; yatay psikolojik taciz belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları psikolojik tacizi kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler (Tutar, 2010)

Tınaz (2006: 1) yatay psikolojik tacizin çeşitli nedenlerini; çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden veya farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik faktörler olarak sıralamaktadır.

2.1.7. Psikolojik Taciz Süreci

Psikolojik taciz; işgörenlerin, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırıyla başlamaktadır (Leymann, 1996: 165-184). Psikolojik taciz sürecinin başında, “mağdurlar alınganlık göstermemek adına, davranışları hafife almaktadırlar. Süreç işlemeye başladıktan sonra; kırıcı davranışlar, küçük duruma düşürülme, düşmanca ve onur kırıcı davranışlarla mağdur sıkıştırılmaktadır. Bu saldırılar sonunda mağdur her akşam evine yıpranmış ve hırpalanmış bir durumda dönmektedir. Bu davranışlar bireyi işyerinden dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır” (Ocak, 2008: 25).

Psikolojik Taciz (mobbing) sürecinin fark edilebilir beş temel özelliği vardır (Tetik, 2010: 83):

- Psikolojik taciz belli bir zaman periyodunda (olumsuz davranışların en az 6 ay süregelmesi gerekmektedir.) ve düşmanca davranışların düzenli olarak uygulanmasından oluşur.
- Mağdur ile uygulayan arasında güç eşitsizliği söz konusudur.
- İki kişi arasında, tek kişiyle, grup arasında veya gruplar tarafından kişilere uygulanır.
- Düşmanca davranışların belli bir stratejiyle bilerek istenerek uygulanmasıdır.
- Psikolojik taciz süreci fiziksel saldırıları içermemektedir.

Psikolojik Taciz; haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve / veya psikolojik terör uygulamak yoluyla bir kişiyi iş yerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir (Davenport ve Ark. 2003: 22).

Tablo 3. Psikolojik Taciz Sürecinin Aşamaları

Anlaşmazlık
Saldırgan Eylemler
Yönetimin Katılımı
Zor veya akıl hastası olarak damgalanma
İşine son verilme

(Leymann (1996)' dan alınmıştır)

Leymann (1996: 164-185); psikolojik tacizi beş aşamada meydana gelen bir süreç şeklinde ele almıştır. Buna göre süreç aşağıdaki gibi işlemektedir:

- **Anlaşmazlık;** bu safhada daha psikolojik taciz oluşmamıştır. Çatışmanın ortaya çıktığı dönemdir. Kurban eleştiri oklarına tabi tutulur. Ayrıca kuruntulu, geçimsiz hatta psikolojik sorunları olan bir kişi olarak etiketlenir.
- **Saldırgan Eylemler;** bu aşama da ise çatışmanın olgunlaştığı gözlemlenmektedir. Hedef seçilen kişiye yöneltilen rahatsız edici davranışlar artarak devam eder. Psikolojik Taciz içeren davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi grup içinde yalnız bırakıp, cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. “Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, psikolojik taciz dinamiklerinin harekete geçtiğinin habercisidir” (Tınaz, 2006: 54).

- **Yönetimin Katılımı;** bu evreden itibaren yönetim psikolojik taciz sürecine katılmaya başlamaktadır. Bireyin çalışma arkadaşları ve işletme yönetimi, kişinin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlarlar. “Bu aşamada işletme yönetimi, özellikle üzerinde taşıdığı ”*çalışma ortamının psiko-sosyal durumunun kontrolü*” sorumluluğunu reddederek Psikolojik Taciz süreci içindeki yerini alır ve döngüye katılır” (Tınaz: 2008, 63).

- **Zor veya akıl hastası olarak damgalanma;** çalışma ortamında maruz kaldığı ve adlandıramadığı bu sinsi saldırıya daha fazla tahammül edemeyen kurban; psikolojik yardım almaya çalıştığı; bunu duyan çalışma arkadaşları mağdur hakkında çeşitli yakıştırmalar yapmaya başlarlar ve kurbanı “sorunlu, deli, kafadan kontak, psikolojisi bozuk” olarak damgalarlar. Üstelik bu çirkin duruma bir de psikolojik taciz hususunda bilgisi olmayan sağlık uzmanlarının ve yönetimin önyargılı tutumları eklenince; negatif döngü hızlanır ve hastanın durumu düzeleceği yerde aksine daha kötü bir hal alır. Çalışanın aldığı destek ve yardımlarla yeniden işine dönmesi beklenirken, genelde uzun süreli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılması yolu tercih edilir. Sonuç; işten çıkarılma veya zorunlu istifadır.

- **İşine son verilme;** İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenilmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. “Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetiklemektedir (PTSD post traumatic stress disorder)” (Tınaz, 2006: 80).

2.1.8. Psikolojik Taciz Sürecinde Rol Alan Kişiler

İşyerlerinde ortaya çıkan psikolojik taciz sorununun belli başlı bir nedeni olmamasına rağmen; bu süreç içinde oynanan rollerle ilgili olarak üç grup insan ayırt edilebilir. Bu üç grup insanın her birinin, kendi özelliği ve etkinliği var olup, aynı zamanda birbirlerini etkilemektedirler. Bunlar; psikolojik taciz uygulayanlar, psikolojik taciz mağdurları ve seyircileri olarak üç gruba ayrılabilir.



Resim-4. Psikolojik Taciz Uygulayanlar
(www.mimhece.com)

2.1.8.1. Psikolojik Taciz Uygulayanlar

Yapılan bir araştırma sonucuna göre; %71’lik bir oranla, psikolojik taciz uygulayanların, çalışma ortamında amir konumunda olduğunu tespit edilmiştir (Akt. Yavuz, 2007: 29). Bayram ve Ark. (2008: 38); psikolojik taciz uygulayanların ruhsal

durumlarıyla ilgili olarak yapılmış deneysel bir araştırmanın mevcut olmadığını; ancak insanların işyerlerinde başkalarına neden psikolojik taciz yaptığının nedenlerine ilişkin olarak yapılan araştırmalarda; çoğu kez tacizcilerin eylemleri ve ruhsal durumlarının temel alındığını ve genellikle bu kişilerin kendi eksiklerini gidermek amacıyla diğer çalışanlara psikolojik taciz uyguladıklarının görüldüğünü belirtmişlerdir.

2.1.8.1.1. Psikolojik Tacizci Kişilik Tipleri

"Kişilik" konusunda herkesin kendince bir algısı ve yorumu vardır. Ancak, formel bir tanım yapmak gerektiğinde; ortak bir tanım yapabilmek oldukça zordur. Fakat yapılan çeşitli tanımların barındırdığı ortak noktaların birleştiği tanıma göre kişilik şöyle tanımlanmaktadır: Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir. (Yavuz, 2007: 30)

Psikolojik taciz uygulayan kişiler; olağan kişilik yapısının dışına çıkmış olan bireylerdir ve hiçbir kişilik grubuna tam anlamıyla oturmadıkları bilinmektedir. Bayram ve Ark' na göre (2008: 39); yapılan araştırmalar sonucunda sıklıkla rastlanan 14 farklı psikolojik tacizci profili tespit edilmiştir:

- **Fesat Psikolojik Tacizci;** devamlı yeni kötülükler arayışı içinde olan kişidir. İftiralarla başkalarını yaralamaya çalışır.
- **Tesadüfi Psikolojik Tacizci;** bir çatışmanın gelişmesiyle üstün taraf olma özelliği kazanması sonucunda rastlantısal olarak ortaya çıkar.
- **Pusuda Bekleyen Psikolojik Tacizci;** hedef kişiye bariz bir şekilde saldırarak çatışma içinde yer almasa da sanki pusuda bekler gibidir ve mağdura karşı yapılan tacizi durdurmak için hiçbir girişimde bulunmaması, ona da psikolojik tacizci niteliği kazandırır.
- **Hiddetli Psikolojik Tacizci;** kendi problemleriyle başa çıkmayı başaramayan bu tipler; etrafındaki kişilere bağırıp çağırarak, küfür ve beddua etmekten çekinmezler ve fevri davranışlarda bulunurlar. Sinir ve huysuzluk krizleri nedeniyle işyerini çekilmez hale sokarlar.
- **Megolaman Psikolojik Tacizci;** kendilerini herkesten üstün gören bu kişilikler; başkalarının başarısını veya yeteneğini umursamazlar. Kendilerini büyütme gereksinimi ve numara yapma en belirgin özellikleridir. Kendilerine güvensizliklerini; başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde ifade derler. Koşullara göre yeni kurallar ortaya koyarlar. Bu kurallara kendileri dışında herkesi uymaya zorlarlar. Bunun sebebi de diğerlerinin başarılı olmasına ve yükselmesine engel olmaktır.

- **Hayal Kırıklığına Uğramış Tacizci;** hayattan aradığını bulamamış, hayal kırıklığına uğramış olan bu tipler; yaşadığı tüm olumsuz duyguları ve tüm kötü deneyimleri başkalarına boşaltmaktan kaçınmaz. Daima diğer insanlara karşı haset ve kıskançlık duyguları barındırırlar içlerinde.

- **Sadist Tacizci;** ”gerçekten ziyade gösterişli bir hayal ortamında yaşayan, kendini sürekli diğer insanlardan üstün gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde görülen zihinsel bozukluk halidir” (internet, Tutar: [12.10.2010]). Psikolojik Tacizciler arasında en tehlikeli olan kişilik tipi bunlardır. Hiyerarşik kademelerde yükselmek için her yola başvurabilirler. Bu tip insanlar kendilerini her zaman çok değerli görür.

- **Eleştirci Psikolojik Tacizci;** başkalarının yaptığı işten memnun kalmayan, onları sürekli eleştiren insanlardır bunlar. İşyerinin gerilmesine sebep olurlar ve eleştirdikleri konulara da önerecek çözümleri yoktur.

- **Dalkavuk Tacizci;** bu kişiliğe sahip olan insanlar yükselmek için her şeyi yaparlar. Amirlerinin gözüne girmek için devamlı yaranmak için çabalarlar. Amirin dalkavuşudurlar ve amirine yaranmak amacıyla işyerinde terör estirirler, bağırıp çağırırlar.

- **Saman Altından Su Yürüten Tacizci;** yaptığı kötülüklerin anlaşılmasından çok korkarlar ve başkalarının arkasından iş çevirirken bile iyi adam rolüne bürünebilirler bu tip insanlar. Saldırganlığını gizlemek amacıyla sürekli gülümsemeyi tercih ederler.

- **Zorba Tacizci;** sadist tacizciye benzerler ve son derece zalimce davranırlar. Başkalarına hiç önem vermezler. Etrafındakilere köle gibi davranmaktan hiç çekinmezler.

- **Korkak Psikolojik Tacizci;** başkalarının kendisinden daha çabuk yükseleceğini ve daha başarılı olacağını düşündükçe paniğe kapılan bu tip kişilikler, rakiplerinin konumunu elinden alacağından korkar. Kendini korumak maksadıyla diğerlerine psikolojik taciz uygular.

-**Kıskanç Tacizci;** bu tipler başkalarının kendisinden daha başarılı olacağını asla kabullenemez. Çalışma ortamında ki başarılı kişileri yok etmek için taciz uygular.

- **Hırslı Tacizci;** hedeflediği yere ulaşabilmek için her yola başvururlar. Yasal olmayan yolları bile kullanabilirler.

Tespit edilen kişilik tipleri incelendiğinde; bu insanların kendileriyle barışık olmadıklarını, hayattan elde ettiklerinin hep daha fazlasını istediklerini, kişilik yapılarındaki eksiklikleri saldırgan davranışlarıyla gizlemeye çalıştıklarını görmek mümkündür. Çalışma ortamının huzuru bu tip insanlar yüzünden kaçmaktadır; çünkü onlar çalışma arkadaşlarını birer rakip hatta düşman olarak görürler. Bu yüzden bu insanların varlığı işyerleri için tehlike arz etmektedir.

2.1.8.1.1. İnsanlar Neden Psikolojik Taciz Yapar?

İnsanlar psikolojik taciz yapabilir; çünkü insanoğlu hep daha fazlasını ister ve bu istek uğruna her şeyi göze alır. Hele de hızlı kentleşmeye bağlı olarak, hızla yalnızlaşan kişiler için; dostluk, arkadaşlık gibi kelimelerin gittikçe anlamsızlaştığı göz önünde bulundurulursa bu konu daha iyi kavranabilir.



Resim-5. Psikolojik Taciz Mağdurları
(www.xn--biten.kva.gen)

Daha iyi yaşam standartlarına sahip olmak, daha yüksek mevkiye kavuşmak isteyen hırslı insanlardan oluşan işyerlerinin birer rekabet ortamı haline gelmesine bağlı olarak psikolojik taciz olaylarının görülmesi de kaçınılmazdır.

Davenport ve Ark. (2003: 38); psikolojik tacizin nedenlerini anlamaya çalışırken, psikolojik taciz uygulayanların psikolojisi ve eylemlerinin temel alınması gerektiğini düşünürken; Yavuz (2007: 35)'a göre; taciz yapan kişiler kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik yüzünden başka birini küçük, değersiz ve işe yaramaz olarak görürler. Bu kapsamda; insanları psikolojik tacize yönelten temel nedenler şu şekilde sıralanmaktadır (Yavuz, 2007: 35):

- **Birisine Bir Grup Kuralını Kabul Etmeye Zorlamak;** “Eğer kabul etmiyorlarsa gitsinler.” Bu düşünce ile hareket edenlerin durumunu ifade eder. Bir grubun ancak belirli bir fikir etrafında toplandığında güçlü olabileceğine inanırlar.
- **Düşmanlıktan Hoşlanmak;** insanlar çevrelerindeki hoşlanmadıkları kimselerden kurtulmak için psikolojik taciz uygularlar. İşletme hiyerarşisi içinde nerede buldukları bunda pek rol oynamaz. Üstleriniz, aynı konumdaki, arkadaşlarınız ya da astlarınız, kişisel hoşnutsuzlukların etkisiyle psikolojik taciz sürecini başlatabilirler.
- **Can Sıkıntısı İçinde Zevk Arayışı;** bazı sadist ruhlu kişiler, psikolojik taciz uygulamaktan zevk alırlar. Burada amaç çevresindeki bir kişiden kurtulmak, uzaklaşmak olmayabilir.
- **Önyargıları pekiştirmek;** bazı insanlar ise; sırf belli bir sosyal, politik veya etnik bir grubun üyesi olduğu için sevmedikleri kimselere karşı psikolojik taciz uygulayabilirler.

2.1.8.2. Psikolojik Taciz Mağdurları

Psikolojik taciz, tüm iş yerlerinde ortaya çıkabilecek bir olgudur. Bu yüzden; çalışma yaşamına dâhil olan her birey psikolojik tacize maruz kalabilir. Ancak buraya kadar anlatılan bilgiler göz önünde bulundurulduğunda; çalışma ortamında daha parlak bir kariyer sahibi olmaya yatkın kişilerin psikolojik tacize uğramaları riskinin daha yüksek olduğu sonucuna varmak mümkündür.

Tınaz (2006:9); psikolojik taciz mağduru için son derece sade ve fonksiyonel bir “kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir” açıklamasında bulunarak, psikolojik taciz süreci içinde; mağdurun yaşadıklarını şöyle sıralamaktadır:

- Bireyde hastalık belirtileri ortaya çıkar, hastalanır, işe gelmez, işine son verilir.
- Stres yaşar ve buna bağlı olarak psikosomatik semptomlar ortaya çıkar.
- Bazen ağır bir depresyon yaşar, intiharı düşünebilir ve hatta intihar girişiminde bulunabilir.
- Rolünü geri rol olarak tanımlar ve “Beni aralarına almıyorlar.” der.
- Bir yandan suçu olmadığına inanır, diğer yandan her şeyi her zaman yanlış yaptığına inanır.
- Kendine güveni olmadığı gibi, genel bir kararsızlık içerisindedir.
- İçinde bulunduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu reddeder veya her şeyden kendini sorumlu tutar.

Mağdur bu süreçte anlam veremediği bir durum içerisindedir. Çalışma ortamında ki anormalliğin farkında olmasına rağmen, içinde bulunduğu durumu adlandırmakta güçlük çekmektedir. Mağdurun özgüveni günden güne azalırken, bu durum iş veriminin negatif yönde etkilenmesiyle sonuçlanmaktadır.

2.1.8.2.1. Psikolojik Taciz Mağdurları Tiplemeleri

Psikolojik tacize maruz kalanların kişilik tipleri de tacizi uygulayanların kişilik tipleri kadar önemlidir. Bayram ve Ark. (2003: 45)’ na göre: “Saldırgan birey; kurbanının özgüven eksikliğinin ne kadar çok farkındaysa, acımasız tacizini de o derecede arttırır. Kurbanın tepkisizliği tacizciye cesaret verir.” Psikolojik tacize kurban

olabilecek kişilik yapıları, Bayram ve Ark. (2003: 45) tarafından aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

-Dalgın; bu kişi etrafında olup bitenlerin farkında değildir. Yeni durumla ilgili bir değerlendirme yapmak, yorumda bulunmaktan acizdir.

-Neşeli; bu tipler daima neşelidir ve arkadaşlarını eğlendirir. Bu yüzden grubun maskarası olarak etiketlenmeleri riskleri vardır.

-Gerçek Dost; herkesle iyi geçinir, kimseyle sorunu yoktur ama bu sosyallik diğerlerinin onu kıskanmasına neden olduğu için tehlike arz eder.

-Günah Keçisi; çalışma ortamında ki her türlü hata bunların üstüne atılır. Tüm eleştirilerin değişmez hedefidirler. Her sorunun kaynağı olarak görülürler.

-Bağımlı ve Edilgen Mağdurlar; kimseye hayır demeyi bilmeyen kimselerdir.

-Korkak Mağdurlar; her şeyden ve herkesten korkarlar. Bu yüzden kurban olma riskleri fazladır.

-Alıngan Kişilikler; aşırı derecede hassastırlar ve en ufak bir eleştiri de kenara çekilirler. Bu kişilere söz söylerken çok dikkatli olmak gerekir.

-Kendini Beğenmiş; kendini herkesten değerli ve üstün gören bu tipler, çok önemli biri olduklarına inanırlar. Bu kibirleri yüzünden diğer iş arkadaşlarının tacizine maruz kalabilirler.

-Paranoyak; herkesi düşman olarak algırlar ve çalışma arkadaşlarına güvenemezler. Takındıkları bu tavır iş arkadaşlarının tepkisine yol açabilir ve kurban olma risklerini artırır.

-Tutsak Mağdur Tiplemeşi; bu tip mağdur psikolojik tacize uğradığını fark etse bile kendisini kurtaramaz ve yeni bir iş aramaktan aciz olduğu için olayın gidişine kapılır gider.

-Uşak Mağdur; bu tarz birey daima amirini mutlu etmek ister. Amirine yaranmak maksadıyla her şeyi yapabilir ve onun bu tavırları diğer iş arkadaşları tarafından psikolojik tacize uğramasına ortam hazırlar.

-Katı Kurallı Mağdur; çok katı kuralları olan kişilerdir. Bu otoriterlikleri yüzünden iş arkadaşlarıyla sorun yaşayan bu kişiler; iş arkadaşları tarafından ders verilmek istenen bir kurban olarak ilan edilmelerine neden olabilir.

-Kendine Güvenen; bu kişi becerilerine çok güvenir ve bu tavrı nedeniyle diğerlerinin kıskançlığına yol açar. Bu yüzden de kurban olarak hedeflenebilirler.

-Acı Çeken Mağdur; devamlı mutsuzluk ve memnuniyetsizlik halinde olan bu insanlarla bir süre sonra kimse iletişim içinde bulunmak istemez. Sonuçta tam bir mobbing kurbanı haline gelirler.

-Fazla Dürüst Mağdurlar; bu tipler fazlasıyla dürüsttürler. Dürüstlükleri sayesinde beğeni toplamalarına rağmen; fazla dürüst oldukları için bazı çalışanların yaptığı yanlış net bir şekilde dile getirmeleri; işine gelmeyen kişiler tarafından kurban ilan edilmelerine neden olur.

-İçe Dönük Mağdur Tiplemesi; iletişim sorunu dolayısıyla içe kapanık olan bu tiplerin sessizliği; iş arkadaşları tarafından düşmanlık olarak yorumlanabilir ve psikolojik taciz kurbanı olarak hedeflenebilir.

-Hırslı Mağdur; işindeki çıtayı sürekli yükseltme çabasında olan bu kişiler, ne kadar çok çalıştıklarını amirlerine göstermek amacıyla evlerine bile iş taşırlar. Bu tavırları dolayısıyla da iş arkadaşlarının kıskanç davranışlarına maruz kalabilirler ve kurban olarak seçilmeleri muhtemeldir.

-Hipokandriyak; hastalık hastası olarak da bilinen bu kişiler; çalışmaktan, işyerindeki her şeyden sürekli olarak şikâyet eder. Sonuçta bu sızlanmaları diğerlerine sıkıntı vermeye başlar ve bir süre sonra işyerindeki psikolojik taciz olgusunun hedefi haline gelir.

2.1.8.3. Psikolojik Taciz İzleyicileri

Tınaz (114: 2008) psikolojik taciz sürecine, tacizciler ve tacize uğrayanlar gibi doğrudan olmasa da dolaylı olarak dâhil olan kimseler olarak tanımladığı izleyici tiplerini, sergiledikleri davranışlara göre aşağıdaki şekilde gruplandırmıştır:

-Diplomatik İzleyici: Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolünü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen bir kişidir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride kurban konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır.

-Yardakçı İzleyici: Bu izleyici, tacizciye çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez.

-Fazla ilgili İzleyici: Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Bazen başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışır, ısrarcıdır. Yardım arayışı içinde olan kurban dahi, zamanla rahatsız olur, kaçış yolları arar.

-Bir Şeye Karışmayan İzleyici: Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Tüm olan bitenlerden uzak durmaya çalışır; konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Tacizciye yardımcı olmamakla birlikte, uygulanan psikolojik tacize karşı da tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

-İki Yüzlü Yılan İzleyici: Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda tacizciye destek çıkar veya kendine de psikolojik taciz uygulanacağından korkarak kurban yardım etmeyi reddeder.

Yavuz (2007: 41) ise yukarıda sınıflandırılan psikolojik taciz izleyici tiplerini üç ana grupta şu şekilde toplamaktadır:

-Psikolojik Taciz Ortakları: Bu kişiler verdikleri destek ve işbirliği ile psikolojik taciz uygulayıcılarına yardım ederler.

-İlgisizler: Psikolojik taciz davranışları karşısında sessiz kalarak, uygulayıcıları bir nevi haklı çıkartırlar. Böylece sürecin devamına göz yumarlar.

-Karşıtlar: Ortaya çıkan durumdan rahatsız olan izleyiciler, mağdura yardım etmeye çalışır veya en azından bir çözüm üretme gayretindedirler.

2.1.9. Psikolojik Tacizin Nedenleri

Psikolojik tacizin meydana tek bir nedeni yoktur. Psikolojik taciz; örgütsel veya kişisel çok çeşitli nedenlerden kaynaklanıyor olabilir.

2.1.9.1. Kişisel Nedenler

Ekici (2008), kişisel nedenleri psikolojik taciz uygulamanın veya tacize maruz kalmanın kişilikle ilişkili olduğunu, bu yüzden öncelikle kişilik kavramına bir açıklık getirmek gerektiğini düşünmekte ve kişiliği; “bir insanı nesnel veya öznel yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce ve davranış özelliklerinin tümü” olarak tanımlamaktadır.

Psikolojik tacize uğrayan kişilerin kişilik yapıları hakkında gerekli bilgileri özetlemek gerekirse; çalışma ortamında çalışkanlığı, hırsı, sosyalliği, dürüstlüğü, otoriterliği... vb. özelliklerinden dolayı diğerlerini rahatsız eden kimselerin bu özellikleri onların psikolojik tacize kurban olarak seçilmesine sebep olmaktadır.

Psikolojik taciz uygulayan kişiler ise; sadist, kıskanç, fesat, nevrotik kişiliğe sahip olan, içinde etrafındaki kişilere karşı düşmanlık besleyeni kendileriyle sorunları olan kişilerdir. Bu kişilik yapıları onları taciz uygulamaya iten bir etkidir.

2.1.9.2. Örgütsel Nedenler: Her türlü çalışma ortamında ortaya çıkabilecek psikolojik taciz sorunu; bu sorunu görmezden gelen hatta tacize göz yuman örgütlerde daha hızlı yayılabilir ve örgüte daha çok zarar verebilir. Davenport ve Ark. (2003: 47) psikolojik tacize sebep olabilecek bazı örgütsel nedenleri şu şekilde sıralamışlardır:

2.1.9.2.1. Kötü Yönetim

Günümüzde çoğu işyeri rekabet koşullarına uyum sağlamak, daha fazla kar elde etmek amacıyla; personellerini göz ardı etmektedir. Kötü yönetimin bir takım unsurlarından bazılarını şöyle sıralamak mümkündür:

- İnsan kaynakları pahasına, aşırı şekilde sonuca yönelik yönetim anlayışı,
- Fazlasıyla hiyerarşik bir yapı,
- Yetersiz iletişim,
- Yetersiz sorun çözme yeteneği ve şikâyet prosedürlerinin olmaması,
- Zayıf liderlik,
- Ekip çalışmasının yetersiz olması ya da hiç olmaması,

2.1.9.2.2. Yoğun Stresli İşyeri

Yöneticiler, kendi üstlerinin baskısı yüzünden astlarına psikolojik taciz uygulayabilirler. Üretim baskısının yüksek olduğu organizasyonlarda bu tür eğilimler daha fazladır.

2.1.9.2.3. Monotonluk

Her gün aynı işlerin tekrarlandığı, sıkıcı bir işyerinde; personeller sırf eğlence olsun diye psikolojik taciz davranışına yönelebilirler.

2.1.9.2.4. Yöneticilerin Psikolojik Tacizin Varlığına İnanmamaları veya İnkârı

Yöneticilerin psikolojik tacizi bir sorun olarak görmemeleri, göz ardı etmeleri de örgütsel nedenler arasındadır.

2.1.9.2.5. Küçülme, Yeniden Yapılanma vb. Nedenler

Rekabetçi ortamda işini kaybetme korkusu yaşayanlar, mevkileri için her ne pahasına olursa olsun bir mücadeleye girişirler. Kendilerinin çıkarılmasından ziyade bir başkasının gitmesini istemek doğal bir davranıştır. Aslında bu maddeye örgütsel strateji de diyebiliriz. Örgüt; tazminat ödememek maksadıyla taktik olarak psikolojik taciz uygular ve çalışanı istifa etmeye mecbur bırakır.

2.1.10. Psikolojik Tacizin Etkileri

Psikolojik tacizin etkilerini bireysel ve örgütsel boyutta incelemek gerekmektedir.

2.1.10.1. Psikolojik Tacizin Birey Üzerindeki Etkileri

Mağdurlar, psikolojik taciz olayından en fazla etkilenen kişilerdir. Yavuz (2007: 46); psikolojik tacizi uzun süreli yaşayan mağdurun, eylem sonunda Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) yaşayabileceğini ve bu durumu; savaş sonrası askerlerin, işkence görenlerin ya da büyük felaketler sonrası insanların yaşadıklarına benzeterek; bu duruma bağlı olarak aşağıda ki sonuçların ortaya çıktığını belirtir:

- a. Olayları tekrar tekrar yeniden yaşamak,
- b. Aşırı tedirginlik, kolayca ürkemek, sinirlilik,
- c. Hayata kaderci bakış,
- d. Genel duygusal uyuşukluk,
- e. Sürekli endişe hali,
- f. Karabasanlar,
- g. Uykusuzluk
- h. Konsantrasyon düşüklüğü
- i. Kontrol dışı hareketler,
- j. Yoğun endişe ve panik atak,
- k. İntihara veya cinayet işlemeye yatkınlık duygusu.

2.1.10.1.1. Psikolojik Tacizden Etkilenme Dereceleri

Psikolojik tacizden ne kadar etkilenildiği kişiye bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Ayrıca etkilenme derecesi; tacizin süresine, sıklığına, genel koşullara, bireylerin psikolojisine bağlı olarak değişmektedir. Bireyler, benzer olaylardan farklı şekilde etkilenmektedirler. Bu yüzden psikolojik taciz şiddetinin tek ölçüsü, davranışa

hedef olan kişinin öznel değerlendirmesidir (Ocak, 2008: 24). Davenport ve Ark. (2003: 21), psikolojik tacizin derecelerini şu şekilde sıralamıştır:

- **Birinci derece psikolojik taciz:** Psikolojik tacize uğrayan birey direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçar ya da aynı iş yerinde ve farklı bir yerde tedavi edilir. Tacize uğrayan kişi psikolojik tacizden birinci derecede etkileniyorsa; zaman zaman uyku bozukluğu yaşayabilir, ağlama krizlerine tutulabilir, alıngan olabilir ve konsantrasyon güçlüğü çekebilir.
- **İkinci derecede psikolojik taciz:** Mağdur direnemez, kaçamaz, geçici ya da uzun süren psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar yaşar ve iş gücüne dönmekte zorluk çeker. Bu nedenle birey; yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak bozuklukları çekebilir ve depresyona girebilir.
- **Üçüncü derecede psikolojik taciz:** Etkilenen kişi iş gücüne geri dönmeyecek durumdadır. Fiziksel ya da ruhsal zararlar rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Tıbbi ve psikolojik yardım gerekmektedir.

2.1.10.1.2. Psikolojik Taciz Sonucu Ortaya Çıkan Hastalıklar

Psikolojik tacizin bireye verdiği pek çok zarar vardır. “Yapılan çeşitli araştırmalarda mobbing mağdurlarının % 60’ının psikiyatrik bozukluk bildirdiği, mobbing ile psikosomatik semptomlar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, paranoid eğilimlerin arttığı, depresyon ve intihar riskinin daha fazla olduğu, travma sonrası stres belirtilerinin bulunduğu gösterilmiştir” (www.fvcpsikiyatri.com).

Psikolojik tacize maruz kalan bireyin yaşadığı psikolojik sorunlar ilerleyen aşamalarda fizyolojik şikâyetlere dönüşebilmektedir. Bu fizyolojik şikâyetler:

- Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- Kaşıntı, kızarma, pullanma, döküntü, göz kararması, görmede bulanıklık.
- Boyun kasları ve sırtta ağrı.
- Hızlı ve düzensiz çarpıntı, kalp krizi, nefessiz kalma, nefes alamama.
- Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları.

- Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme.
- Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik, kas ağrıları... olarak sayılabilir (www.forumgercek.com).

2.1.10.2. Psikolojik Tacizin Örgütler Üzerindeki Etkileri

Psikolojik taciz süreci, bireyleri etkilediği gibi örgütlere de zarar vermektedir. Psikolojik tacizin örgütler üzerindeki etkilerini psikolojik ve ekonomik boyutta ele alınabilir.

2.1.10.2.1. Örgütlerde Psikolojik Tacizin Psikolojik Etkileri

Tınaz (2008: 167); örgütlerdeki psikolojik tacizin personel üzerindeki psikolojik etkilerini şu şekilde sıralamaktadır:

- a. Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- b. Olumsuz örgüt iklimi,
- c. Örgüt kültürü değerlerinde çöküş,
- d. Güvensizlik ortamı,
- e. Genel saygı duygularında azalma,
- f. Çalışanlar da isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması.

2.1.10.2.2. Örgütlerde Psikolojik Tacizin Ekonomik Etkileri

Tınaz (2008: 168)' a göre örgütlerdeki psikolojik tacizin ekonomik etkileri ise aşağıdaki şekildedir:

- a. Hastalık izinlerinin artması,
- b. Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- c. İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,

- d. İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- e. Genel performans düşüklüğü,
- f. İş kalitesinde düşüklük,
- g. Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- h. Yasal işlem ve / veya mahkeme masrafları,
- i. Erken emeklilik ödemeleri.

Psikolojik taciz; bireylere ve örgütlere zarar verdiği gibi topluma da zarar vermektedir. Psikolojik taciz sonucunda “toplum içindeki mutsuz bireylerin sayısı artmakta, ekonomik sıkıntılar, işsizlik, intihar eğilimleri gibi sosyal sorunlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca vergilerden oluşan ülke gelirinin bir kısmı sağlık masraflarına gitmektedir” (mobbingtez. blogspot.com). National Safe Workplace Institute (Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü)’nün uzman raporuna göre 1992 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde mobbingin çalışanlara toplam maliyeti 4 milyar dolardan fazladır. (www.calismavetoplum.org)

2.1.11. Örgütlerde Psikolojik Taciz Habercisi Olan Bazı Davranışlar

Davenport ve Ark. (2003: 111), örgütlerin psikolojik tacizi tanımlayabilmesine ve önlem alabilmesine yardımcı olabilecek bazı uyarıları şu şekilde vermişlerdir:

- a. Bir bölümün sorunları bir kişiye mi yükleniyor?
- b. Özellikle üst yönetimdekiler, buldukları konum için yetersiz ve deneyimsiz mi?
- c. Kilit noktalardaki kişiler aniden ayrılıyor mu?
- d. Personel hareketi alışılmadık şekilde yüksek mi?
- e. Hastalık izinleri artış gösteriyor mu?
- f. Nedeni açıklanamayan bir moral çöküntüsü var mı?

2.1.12. Psikolojik Taciz İle Mücadele Yöntemleri

Psikolojik tacize her türlü örgütte rastlamak mümkündür. Önemli olan; örgütlerin psikolojik taciz ile mücadele edebilme gücünün olmasıdır. Bu noktada yönetime büyük bir sorumluluk düşmektedir. “Çalışanlar üzerindeki psikolojik etkisi yanında; kalifiye elemanların kaybı, verimlilikte düşüş, işe alım ve uyum çalışmaları, motivasyonu artırmak için yapılan çalışmalar şirketlere büyük maliyetler getirmektedir. Bu maliyetleri azaltmak ve kurum kültürünü ayakta tutmak için yöneticilerin ve çalışanların psikolojik taciz ile mücadele etmesini bilmeleri gerekmektedir” (www.izgoren.com).

2.1.12.1. Örgütler Psikolojik Taciz ile Nasıl Mücadele Etmelidir?

Örgüt yönetiminin psikolojik taciz sendromunun önlenmesi için Davenport ve Ark. (2003: 16) uyulması gereken on iki ilke önermiştir:

a. Örgütün amaçlarını ve işgörenlere nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün işgörenlere aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.

b. Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.

c. Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.

d. Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.

e. Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.

f. İşgörenler de örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar. İşgörenlerin duygusal taciz sürecinin ilk belirtilerini anlayabilmeleri için bu duruma karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitilmeleri gerekmektedir.

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

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

1. 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.

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

j. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilecek bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Sorunun gerçekten çözümlenip çözülmediği örgüt tarafından takip edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunların duygusal taciz'e dönüşmesi böylece engellenmiş olur.

k. Örgütte işgörelere yardım programı olmalıdır.

Örgütte var olan bilinçli bir yönetici sayesinde, işyerinde ki psikolojik taciz sorununun başlamadan çözülebilmesi mümkündür. Burada yöneticinin duyarlılığı devreye girmektedir. Yöneticinin psikolojik taciz olduğunu anladığında seçeceği taraf (mağdur, tacizci veya izleyici) ve buna bağlı olarak takındığı tavır sürecinin seyrini değiştirebilir.

2.1.12.2. Bireyler Psikolojik Tacizle Nasıl Mücadele Etmelidir?

Davenport ve Ark. (2003: 82-93)' na göre, psikolojik taciz mağdurlarının aşağıdaki stratejileri uygulamaları gerekmektedir:

- **Üzüntüyü bilinçli bir şekilde yaşamak:** psikolojik taciz sürecinde kederlenmek, kaçınılmaz ve gerekli olabilir. Açığa vurulmayan ve uzun süren keder, hayatı etkileyecek başka bir stres etkeni olabilmektedir.

- **Kendini yalıtılmamak:** Kendini yalıtılmak, psikolojik taciz etkilerini uzatmaya neden olabilmektedir. Bu durum, depresyon ve umutsuzluk duygularını arttırabilmektedir. Örgüt çevresi dışında, aileden birine, güvenilen bir arkadaşına ya da özenle seçilmiş bir uzmana danışılması bireye yardımcı olabilmektedir.

- **Özgüveni ve özsaygıyı geliştirmek:** Öz saygısı yüksek olan kişinin, özgüveni de yüksek olmaktadır. Kişinin sahip olduğu öz saygının verdiği güçle, psikolojik taciz karşı daha yüksek direnç gösterilebilmektedir.

- **Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek:** psikolojik tacizin oluşturduğu psikolojik gerilimi azaltmanın bir başka yolu; kişisel ve mesleki nitelikleri, m¼mk¼n olduğu kadar hatalardan arındırarak geliştirmektir.

- **Yeni bir beceri edinmek:** İş dışında, mağdurun hoşlanabileceği meşgaleler bulması ¼zerindeki gerginliği azaltmasında etkili bir yol olabilmektedir.

- **rg¼t içinde yardım aramak:** Psikolojik taciz mağdurunun ¼nce ¼rg¼t içinden yardım araması gerekmektedir. Mağdur ¼rg¼t içinde yardım arayışının hangi aşamasında olursa olsun, kendisini dinleyen bir kişi bulabilirse, taciz s¼recinden kurtulabilmektedir.

- **Yasal yollara başvurmak:** rg¼tteki psikolojik tacizin ve bunun mağdur ¼zerindeki ciddi etkileri hen¼z anlaşılamadığından, kişiler bir Şekilde hatanın kendilerinde olduğunu ve atılabilecek fazla yasal adım olmadığını d¼ř¼nebiliyorlar. yasal yollara başvurmanın maddi ve manevi maliyetleri olmakla beraber sonucu belirsiz olabilmektedir. Psikolojik tacize maruz kalanların bu s¼rece karşı m¼cadele verirken s¼recin son aşamasında yasalara gereksinim duyacağı s¼ylenebilir.

2.1.13. Psikolojik Tacizin T¼rk İş Hukukundaki Yeri

T¼rk hukuk sisteminde psikolojik taciz ile ilgili doğrudan bir d¼zenleme bulunmamasına rağmen; “bazı Yargıtay kararlarında konu edinilmiş olan psikolojik taciz; İşve’te 1994, Japonya’da 1996, Finlandiya’da 2000’de, Almanya, Fransa ve ABD’de son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmış ve bu ¼lkelerin mevzuatlarında açık bir Şekilde yer bulmuştur” (zkul ve arıkı, 2010: 489).

Psikolojik taciz konusuna; İş Hukuku, Medeni Hukuk ve Ceza Hukuku açısından açıklık getiren zg¼n; bu konuyu emsal kararlar ile beraber aşağıdaki Şekilde kaleme almıştır (zg¼n, 2011):

a. İş Hukuku Açısından Psikolojik Taciz

- İşverenin İşçiyi G¼zetme Borcu: İş Kanunu madde 77 ve Borçlar Kanunu madde 332’de d¼zenlenmiřtir. Buna g¼re işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve g¼venliėini sağlamak için her t¼rl¼ tedbiri almakla y¼k¼ml¼d¼rler. İşverenin veya işveren vekillerinin işçiye psikolojik taciz uygulaması veya başka bir işçinin uygulamasına g¼z yumması, işverenin işçiyi g¼zetme borcuna aykırılık teşkil eder. Bu durumda işçi s¼zleřmeye aykırılık nedeniyle maddi ve manevi tazminat h¼k¼mlerine başvurabilinir. Bu davaların zamanaşımı on senedir.

- İş G¼rme Borcunu İfadadan Kaçınma: İş Kanunu 83. Maddesine g¼re psikolojik taciz mağduru işçi, taciz nedeniyle sağlığını bozacak veya acil ve hayati bir tehlikeyle karşı karşıya kalırsa; iş sağlığı ve g¼venliėi kuruluna başvurarak durumun tespitini isteme ve

gerekli tedbirler alınana kadar iş görme borcunu ifadan (çalışmaktan) kaçınma hakkına sahiptir.

- İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı: Psikolojik taciz konusu eylem; işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler veya davranışlar şeklinde oluşmuşsa psikolojik tacize maruz kalan işçi, İş Kanunu 24/II hükmüne göre iş sözleşmesini ihbar süresini beklemeden derhal haklı nedenle feshedebilir. İşçi bu hakkını taciz eyleminin sona ermesinden itibaren 6 gün içinde kullanmalıdır. Bu fesih işçiye aynı zamanda kıdem tazminatını talep hakkı da vermektedir.

- Eşit Davranma Borcuna Aykırılık ve Ayrımcılık Tazminatı: Psikolojik Taciz kapsamında işveren tarafından sergilenen davranışlar; işyerinde belli bir işçiye odaklı olarak sistematik şekilde farklı ve olumsuz davranışlar olarak sergilendiğinden, işçiler arasında ayrımcılık teşkil etmekte ve işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı anlamına gelmektedir. İş Kanunu'nun 5. Maddesi eşit davranma borcu ve buna aykırı yaptırımları düzenlemiştir. Buna göre: "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" Bu ayırım yapıldığı takdirde "işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir." Şeklinde ayrımcılık tazminatı düzenlenmiştir. Bu tazminat on yıllık zamanaşımına tabi olup, talep edilmesi için normal tazminat hükümlerinden farklı olarak işçinin zarar görmesi şartı aranmamaktadır. Ayrımcılık tazminatı dışında işçi koşulları oluşursa kötü niyet tazminatı hükümlerine de başvurabilir.

b. Medeni Kanun Açısından Psikolojik Taciz:

- Kişilik Hakları İhlali Sebebiyle Açılacak Koruyucu Davalar: Türk Medeni Kanunu'na göre psikolojik taciz nedeniyle kişilik hakları saldırıya uğrayan kişi; saldırının durdurulması davası, saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, saldırının hukuka ayrılığının tespiti gibi dava yollarına başvurabilir. Bu davaların açılması için zamanaşımı söz konusu değildir.

- Kişilik Haklarının İhlal Edilmesi Sebebiyle Maddi ve Manevi Tazminat Davası: Türk Medeni Kanunu'na göre psikolojik taciz nedeniyle kişilik hakları ihlal edilen kişi, maddi ve manevi tazminat yollarına başvurabilir. Ancak burada psikolojik taciz eylemi ile meydana gelen maddi ve/veya manevi zarar arasında illiyet(nedensellik) bağı bulunması gerekmektedir. Bu davaların zamanaşımı süresi on yıldır.

c. Ceza Hukuku Açısından Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz oluşturan eylemler Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen hakaret, tehdit, sövme, ayrımcılık, suç uydurma, yaralama, hırsızlık, eşyaya zarar verme gibi suç teşkil eden eylemler içerirse psikolojik taciz mağduru, taciz failinin bu suçlardan dolayı ayrıca cezalandırılması için ceza kanunu hükümleri uyarınca şikâyetle bulunabilir.

Emsal Kararlar:

Psikolojik taciz kavramı ülkemizde çok yeni olsa da son yıllarda psikolojik taciz mağdurları tarafından konu yargıya taşınmaya başlanmış ve mahkemelerce psikolojik taciz mağduru işçiler lehine kararlar verilmiştir.

Ankara 8. İş Mahkemesinin 2006 yılında verdiği karar(Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarih 2006/19 Esas, 2006/625 Karar sayılı Kararı), Türk Mahkemelerinin mobbinge ilgili verdiği ilk karar olmuştur. Davada işçinin, yönetimin değişmesi sonucu işyerinde amiri arasında sürekli gerginlik olması, sözlü ve yazılı baskı oluşturulması, işçiden 1,5 sene içinde 5 defa yazılı savunma istenmesi ve haksız kınama cezaları verilmesi sonucu davacının duygusal tacize uğradığı kabul edilmiş ve işveren, işçinin uğradığı manevi baskılar ve psikolojik yıpranma nedeni ile 1.000-TL manevi tazminat ödemeye mahkûm edilmiş, Yargıtay 9. HD. 30.05.2008 günü kararı onamıştır.

Bu karar Türk Hukuk yargısında psikolojik taciz için bir ilk olup, kararda mobbing “işyerinde çalışanlara üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama” olarak tanımlanmıştır.

Bir başka davada, 17 senedir üniversitede öğretim görevlisi olarak çalışan psikolojik taciz kurbanının; amir durumundaki dekanın baskısına maruz kalması nedeniyle açılmış; öğrencilerinin laboratuarlardan kovulması, kişinin araştırmalarına ödenek sağlanmaması, çay ocağının yanında sunta çevrili bir odaya sürülmesi, asistanlarına kadro verilmemesi ve bir bölüm toplantısında Dekan tarafından haykırarak odadan kovulması hareketleri psikolojik taciz sayılmış ve taciz uygulayan dekan tazminata mahkûm olmuştur. Yargıtay, ilk derece mahkemesinin kararını kurbanın “kişilik haklarına saldırıda bulunduğu, küçük düşürüldüğü, itibarının zedelendiği” hususlarının kanıtlanmış olması nedeniyle onanmıştır.

Bu kararlar dışında psikolojik tacize maruz kalma nedeniyle çalışanların tazminat istemleri ile açtıkları çeşitli davalar günden güne artarak devam etmektedir. Ülkemiz de çoğu çalışan içinde bulunduğu durumun psikolojik taciz olduğunun bilincinde olmasına rağmen; yasal yollara başvurmak yerine, bu saldırıyı kabullenerek, bu saldırıya boyun eğmeyi tercih etmektedir.

Kurbanların bu eylemsizliklerinin nedenlerini ise Çobanoğlu (2005: 197) şu şekilde sıralamaktadır:

- Kurbanlar yasal yollardan hak aramanın pahalı olduğunu,
- Yasal yollara başvurmanın sonuçsuz olduğunu,
- İspat edemeyeceklerini,
- Psikolojik taciz konusunun yasalarda yer almamasını,

- Mahkemelik bir durumun, daha sonra iş bulmalarına engel olacağını düşündükleri için yasal yollara başvurmaktan kaçınmaktadırlar.

Çobanoğlu (2005: 197); yasal yollara başvurmak isteyen mağdurlar içinde şu önerilerde bulunmaktadır:

- **Olayları Kaydedin:** Size karşı psikolojik taciz hareketinin başladığını düşünüyorsanız; işe olayları, kişileri, tarihleri varsa şahitleriyle birlikte not ederek başlayın.

- **İyi Bir Avukata Başvurun:** Avukatın iş kanunları ve çalışma hayatını ilgilendiren konularda uzmanlaşmış olması önemlidir. Avukat masraflarını ve ödeme şeklini konuşun. Borçlanarak bu işe girmeyin.

- **Yasal İşlemleri Gizlilik İçinde Yürütün:** işvereniniz yargıya başvurduğunuzu duyarsa, bir an önce sizi engellemek veya işinizi bitirmek isteyebilir. Bu yüzden sessiz hareket edilmelidir.

- **Arabuluculuk Önerilerine Sıcak Bakın:** Eğer kurum tazminat ödemek, iş aramak için süre vermek, sigorta yapmak, geçici aylık bağlamak gibi uzlaşmacı bir tavır içine girmişse bunu değerlendirmek gerekebilir.

2.1.14. Gündemdeki Psikolojik Taciz Vakaları

Psikolojik taciz ile ilgili yazılı ve görsel basında yer alan olaylardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

- "Yalnızlaştırılıyorum, notlarım verilmiyor, arkadaşlarımdan şiddet görüyorum." Bu sözler henüz 11 yaşında olan ve İstanbul Üniversitesi' nin IQ testinden 135 puan alarak ailesi tarafından üstün yeteneklilerin okuduğu özel bir okula gönderilen T.A isimli küçük dâhiye ait. Üstün yeteneklilerin okuduğu okulda ilköğretim okulu 5. Sınıf öğrencisi olan bu çocuk; okulda yaşadığı sorunlardan dolayı 2 aydır okula devam etmiyor. Ailenin iddiasına göre; ailenin müfredata yönelik taleplerinin ardından önce aile ile okul idaresinin arası açıldı; daha sonra çocuğun okul hayatı kâbusa döndü. Aile okulun protokollere uymadığını iddia ediyor. Aile tarafından okula açılan adli ve idari tam 17 dava var. İddiaları ise "mobbing" yani duygusal saldırı (www.guncelhaber.com).

- 5 Nisan 2011 tarihinde gündemde yer alan bir habere göre ise; Atatürk Üniversitesi'nde (AÜ) yapılan bir araştırmada, akademisyenlerin yüzde 82'sinin mobbinge (bezdiri) neden olan davranışlara maruz kaldığı belirlendi. AÜ İletişim Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Önder Barlı' nın danışmanlığında Uşak Üniversitesi Öğretim Görevlisi Mehmet Zahid Çöğenli tarafından yapılan araştırmada, AÜ' de görevli akademisyenlerin maruz kaldığı mobbingin boyutu ortaya çıkarıldı. Araştırma kapsamında 12 fakülte ve 1 yüksek okulda yapılan ankete, 114'ü kadın, 261'i erkek olmak üzere 375 öğretim elemanı katıldı. Anket formunda, öğretim üyelerine, "arkamdan kötü konuşulur", "gülünç duruma düşürülürüm", "özel hayatım eleştirilir

veya alay edilir", "kendime olan güvenimi olumsuz etkileyecek işlerle uğraşmak zorunda bırakılırım", "yüksek sesle azarlanırım veya yüzüme bağırlır", "sözlü tacizler ve tehditler alırım", "mimikler, jestler veya çeşitli davranış şekilleriyle rahatsız edilirim" gibi "itibara, kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığına, sosyal ilişkilere ve kendini gösterebilmeye" yönelik saldırılara maruz kalıp kalmadıkları soruldu. Prof. Dr. Önder Barlı, AA muhabirine yaptığı açıklamada, anket sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının yüzde 18'inin hiçbir zaman söz konusu davranışlarla karşılaşmadığı, yüzde 82'sinin ise bu tür psikolojik şiddete maruz kaldığının belirlendiğini bildirdi. (<http://mobbing.org.tr>)

Gündemde yer alan başka bir haberde ise; psikolojik taciz davasının ilk kez bir Ağır Ceza Mahkemesine taşındığını okuyoruz. Türk Ceza Kanunu'nda karşılığı olmasına rağmen bu güne kadar hakkında dava açılmayan psikolojik taciz (eziyet, psikolojik baskı) cezasının kamuoyunda bilinmesiyle ard arda davalar açılmaya başlandı (www.kamudanhaber.com).

"Bakırköy'de bulunan bir devlet lisesinde bir buçuk yıldır Edebiyat Öğretmenliği yapan F. İ., kendisine mobbing yapan okul müdürü M. K., yardımcıları S. T. , A.H.T. ve öğretmenler C. Ş. ve A.B.K. hakkında Bakırköy Cumhuriyet Başsavcılığı'na suç duyurusunda bulundu. Yapılan soruşturmanın ardından 24.11.2010'da 5 öğretmen hakkında "Kamu görevlilerine işkence yapma" iddiasıyla 3 yıldan 12 yıla kadar hapis istemiyle dava açıldı. Liseye edebiyat öğretmeni olarak atanan F.İ. , okula ilk geldiği hafta şiir gecesi düzenlemek için dilekçeyle idareye başvurdu. Dilekçeyi kabul etmeyip öğretmen hakkında bir takım kötü yakıştırmalarda bulunan okul müdürü M. K. ; öğrencileri de kullanarak bayan öğretmen hakkında dedikodular yaymaya başladı. Bununla da yetinmeyen okul müdürü, bayan öğretmeni okuldan uzaklaştırmak için hakkında tahkikat yaptırdı.

Okul müdürü M.K. , okul müdür yardımcısı S.T. ile hiç bir duygusal ilişkisi olmadığı halde onunla evlenmek istediğini ancak açılmadığı yönünde dedikodular yaydı. Şüpheliler bilinçli bir şekilde edebiyat öğretmeni ile samimiyeti olan herkesi kendisinden uzaklaşmasını sağladı. Bunlarla da yetinmeyen şüpheliler, edebiyat öğretmeni ile konuşan diğer öğretmenleri de soruşturmayla tehdit etti. Sınıfındaki bir grup öğrenci örgütlenerek öğretmenleri F.İ. hakkında toplu şikâyet yaptırılırken, okul müdürü edebiyat öğretmenin eğitim adına yaptığı bütün işlerin kötü olduğunu bahane ederek ihtar cezaları yağdırıp ders ücretlerini bile kesti. Şüpheli iki bayan öğretmen C. Ş. ve A.B.K. ise F.İ' psikolojik baskı yaparak mücadelesinden vazgeçirmeye çalıştığı iddia edildi. Okul müdürü M.K. , F.İ. öğretmenin not verirken tarafsızlık ilkesini ihlal ettiğini iddia ederek İ.'nin 1 yıl kıdem indirme cezası ve 4 kez ihtar cezasının yanı sıra okulunun değiştirilmesi için İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne başvurdu.

Baskılara dayanamayan F.İ. , uykusuzluk, tedirginlik, mutsuzluk ve hayattan tikslenme şikâyetiyle 9.10.2009'da İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı'na başvurarak tedavi görmeye başladı. F.İ. öğretmene yapılanın mobbing olduğunu bilimsel olarak ortaya koyan Psikiyatri Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Şebnem

Korur Fincancı, "Travma sonrası stres bozukluğu ve majör depresyon" tanısını koydu. F. İ.'nin sağlığının ve algılama yeteneğinin basit tıbbi müdahale ile giderilemeyecek düzeyde bozulduğunu ortaya koyan Fincancı, yaşanan travmanın yıldırma "mobbing" ile uyumlu olduğunu ileri sürdü. Savcılığın sevk ettiği İçten'e Adli Tıp Kurumu da hazırladığı raporla mobbing'i doğruladı.

Adli Tıp Kurumu'nun ve bilirkişinin raporunu değerlendiren savcı, mağdur İ.'ye yönelik mobbing süreci içinde uygulanan fiillerin TCK' nın 94/2-b'deki işkence suçuna uygun olduğunu belirtti.

İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 28.04.2010 tarihli atama kararnamesi ile İ.'nin Halkalı 'da bir başka devlet lisesine Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni olarak atanmasıyla mobbing sürecinin tamamlandığını ileri süren savcı, şüpheli M.K. , S. T. , A H.T. , C.Ş. ve A.B. K.'nun "Kamu görevlisine işkence yapma" suçundan 3 yıldan 12 yıla kadar hapis istemiyle dava açtı."

2.2. Psikolojik Taciz İle İlgili Olarak Yapılan Çalışmalar

İşyerinde psikolojik taciz olarak tanımladığımız mobbing; aslında insanoğlunun varoluşundan bu yana var olduğu halde; 19. YY' da keşfedilebilmiştir (Tınaz ve Ark., 2008: 3). 2000'li yıllardan itibaren ise daha fazla üzerinde durulan bir husus haline gelmiştir. İşyerlerinde ki bu sinsi hastalık (psikolojik taciz) şirketlerin en önemli kaynağı olan personellere içten içe zarar vererek; personellerin verimlerini düşürmesinin yanı sıra; şirketi gereksiz masraflara sokarak, şirketin zarar görmesine neden olmaktadır. İşte bu yüzden; psikolojik taciz konusu; insanları bilinçlendirebilmek ve mücadele yöntemleri geliştirebilmek adına, özellikle son yıllarda birçok araştırmaya konu olmuştur.

2.2.1. Uluslar arası Alanda Yapılan Çalışmalar

1972 yılında Heinemann, İsveç'te çocuklar üzerinde yaptığı araştırmalar sonucunda; çocuklar arasında mevcut olan psikolojik terörün intihara kadar varabileceğini tespit ederek; bu konuyu yayınladığı bir çalışmayla kamuoyuna duyurmuştur (Akt. : Kelecioğlu, 2011).

Brodsky; 1976'da yayınladığı kitabını; California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonu'nun açtığı davalardaki iddiaları temel alarak yazmıştır.

Leymann ve Gustavsson (1984) tarafından İsveç'te' te yapılan çalışma; işyerinde ki psikolojik taciz anlamıyla yapılan ilk araştırma olmuştur ve bu anlamda yapılacak olan diğer çalışmalara kaynak olma özelliği göstermiştir.

Matthiesen ve ark; (1989) Norveç'te psikiyatri bölümlerinde çalışan 99 hemşire ve hemşire asistanı üzerinde yapılan çalışmada, araştırmaya konu olan kişilerin %10'unun yıldırma ve zorbalığa maruz kaldığı bulgusu elde edilmiştir ve psikolojik tacize uğrayan kişilerde, tacize bağlı olarak psikosomatik hastalıkların görülebileceği de keşfedilmiştir ([www. findarticles. com](http://www.findarticles.com)).

Vartia (1991: 56) tarafından Finlandiya'da yapılan bir araştırma sonucunda; işyerindeki psikolojik taciz uygulayan kişilerin kişilik tiplerine açıklık getirilmiştir. Yine 1991' de Wilson tarafından yapılan araştırma psikolojik taciz konusunun önemini arttırmaya yönelik bir çalışma olmuştur (www.mobbingusa.com).

İngiliz gazeteci Adams, 1988 yılında BBC'de yapılan programlarda İngiltere'de yaşanan bir zorbalık olayını gündeme getirerek psikolojik taciz konusuna kamuoyunun dikkatini çekmiştir. Konuyla ilgili gelişmeleri yakından takip eden Adams (1992), yaptığı çalışmaları yazdığı bir kitap aracılığıyla okurlarına iletmiştir. Psikolojik taciz olgusunun medya ile tanışması bu kitap aracılığı ile olmuştur. Bundan sonra olgu radyo ve televizyon programlarının ilgi odağı haline gelmiştir. Adams zorbalık terimine karşılık geldiğini düşündüğü bullyingi eserinde; “sürekli kusur bulma” ve “bireyi küçük düşürme” anlamında kullanmıştır ([www. tebesirtozu.blogcu.com](http://www.tebesirtozu.blogcu.com)).

1997'de ise psikolojik taciz kurbanları için Adams adına bir vakıf kurulmuştur. Psikolojik taciz kurbanlarına yardım amacıyla “güven” adıyla kurulan bu örgüt, iş yerlerinde taciz edilenlerin araştırmasını yapma görevini üstlenmiştir. Cinsiyet ve ırk ayrımcılığına ilişkin taciz olaylarının yapıldığı ve bu konuda bir patlama yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır (Yüçetürk, 2006).

Keashly ve ark.; (1994), tarafından 59 genç işçi üzerinde yapılan çalışmada %14'ün 10 değişik türde taciz davranışına maruz kaldığı saptanmıştır. Spratlan (1995), tarafından Amerika'da 806 akademisyen üzerinde yapılan çalışmada akademisyenlerin %23'ünün işyerlerindeki ilk 18 ay boyunca kötü muameleye maruz kaldığı belirtilmiştir (Akt. Ocak, 2008: 10).

İşyerinde zorbalık üzerine araştırma yapan bir diğer isim ise İngiliz yazar Field'tır. Field 1996 yılında yaptığı çalışmasında yıldırma kavramını; insanların kendine güvenlerini ve kendine saygılarını hedef alan acımasız ve sürekli saldırı olarak tanımlamıştır. 1998 yılında Chappell ve Martino yıldırma eylemleri kapsamında şiddete yönelik davranışların tartışıldığı bir rapor hazırlamışlardır. Bu rapor aynı yıl Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization) tarafından yayımlanmıştır (www.tebesirtozu.blogcu.com).

Böylece konuya uluslararası alanda dikkat çekilmiştir. Bu konudaki çalışmalarını sürdüren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999 yılında yayınladığı raporunda ise işyerinde şiddet fiziksel ve duygusal yönüyle incelenmiştir. Raporda bu olgunun yeni milenyumda iş yerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri olduğu vurgulanmaktadır (www.ceterisparibus.net).

2004 yılında, bu konunun önemine dikkat çekmek amacıyla gerçek bir öyküden yola çıkılarak çekilen “Mi Piace Lavorare (Mobbing-Çalışmayı Seviyorum)” adlı film, 4 dalda ödül kazanmıştır ve izleyiciler tarafından büyük ilgi görmüştür.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO); 2002-2005 dönemi çalışma planlarında; işyerlerindeki psikolojik taciz ile mücadeleye yönelik çalışmaların yapılmasını da eklemişlerdir.

Japonya'da ise “The Tokyo Managers' Union” ın kurmuş olduğu “bullying hot - line” 1996 yılının Haziran ve Ekim ayları arasında 1700'den fazla başvuru almıştır (Altuntaş, 2010).

Almanya'da; halkı, psikolojik taciz konusunda bilinçlendirmek ve ülke genelinde psikolojik taciz mağdurlarına yardım etmek amacıyla kamusal merkezler kurulmuştur. Bunların içerisinde biri olan Volkswagen; çalışanları işyerinde psikolojik tacize veya şiddete maruz kalmaları halinde; işletme içerisinde doğrudan doğruya başvurabilmekte, psikolojik taciz uygulayan kişilerin cezasının, işten çıkarılmaya kadar varabileceği, iş sözleşmelerini fes edebilmekte; psikolojik tacize maruz kalanların tüm masrafları işverence karşılanmak zorundadır (Tınaz, 2008: 4).

2.2.2. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

2000’ li yılların başında sınırlarımızdan içeri giren psikolojik taciz kavramı, 1982’de yurtdışında bir eğitim programındayken Çobanoğlu’nun dikkatini çekmesiyle beraber, konu hakkında önce 16 sayfalık bir makale yazıp bunu internet üzerinden finans sektöründe çalışan arkadaşlarıyla paylaşır. Konunun büyük ilgi gördüğünü fark edince araştırmasını derinleştirerek kitap hâline getirir (www.donusumkonagi.net). Çobanoğlu; 2005 yılında yazdığı kitabında, psikolojik tacizi çeşitli yönleriyle araştırıp ve okuyucularına sunmuştur.

Psikolojik taciz konusunda derinlemesine araştırmalar yapan bir diğer isim ise Tınaz’ dır. Ülkemizde psikolojik taciz kavramını duyurmayı ve bu konuda bireysel ve örgütsel farkındalığın arttırılmasını hedefleyerek yaptığı çalışmasının ilk basımı 2006 senesinde gerçekleşmiştir.

Bayram ve ark.; tarafından 2008’de yazılan eserde; psikolojik taciz konusu, Türk Hukuku’nda da somut bir yasal düzenlemeye kavuşturulması amacıyla, hukuki boyutta enine boyuna ele alınmaktadır.

Psikolojik taciz ile mücadeleyi arttırmak amacıyla insanların bilinçlendirilmesine yönelik harekete; Gün 2009’da yazdığı kitabıyla katkıda bulunmuştur. Gün, kitabında psikolojik tacizi diğer yazarlar gibi hukuki, psikolojik ve ekonomik boyutuyla ele almasının yanı sıra dini açıdan da incelemektedir.

2009 tarihli kitabıyla, psikolojik tacizi örgütlerdeki işgörenler ve örgütsel işlevler açısından inceleyen Yaman; kitabında “Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldığı İnfomal Cezalar -Psikoşiddet-” adlı nitel bir araştırmasına da yer vermiştir.

Ülkemizde psikolojik taciz mevzusu sadece kitaplarda ele alınmamıştır. Bu konu ile ilgili çeşitli alanlarda yapılmış birçok tez çalışması da mevcuttur.

Tanoğlu (2006)’ nun yaptığı tez çalışmasında; %15,8 oranında yıldırımın mevcut olduğu, en sık karşılaşılan olumsuz davranışların kişinin kendini göstermesinin ve iletişimin engellenmesi davranışları olduğu, kadın veya erkek olmanın yıldırıma uğrama açısından farkı olmadığı sonuçları tespit edilmiştir.

Yavuz tarafından 2007 senesinde yüksek lisans tezi olarak hazırlanan çalışmada, psikolojik taciz algısını çeşitli değişkenler açısından ele almıştır. Yavuz çalışmasında; genel olarak uygulamaya katılan SDÜ Tıp Fakültesi çalışanlarının mobbing davranışlarına maruz kalmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

2007 yılında Işık tarafından yapılan çalışmada; psikolojik taciz uygulamaları ile iş stresine yönelik anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşyerinde uygulanan psikolojik tacizin; iş arkadaşları ve üst yönetim tarafından benzer oranlarda uygulanmakta olduğu görülmüş ve bu durumun sıklığına bağlı olarak, iş stresinin doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir. Cinsiyet farkı olmaksızın tüm çalışanların psikolojik tacizden etkilenebileceği ve fiziksel saldırıların mobbing sonucu oluşan stres ile ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kocaoğlu (2007)' nun çalışmasında; psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan çalışanların motivasyonları olumsuz etkilenmektedir sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik tacizin davranışlara maruz kalmada yaş ve cinsiyet farkı olmaksızın tüm çalışanların mobbingden etkilenebileceği tespit edilmiştir.

Kaymakçı; 2008'de hazırladığı çalışmasında, psikolojik tacizin sadece kurbanları değil kurbanların ailelerini de etkilediğini ve bu soruna çözüm bulunursa eğer mağdurların, işletmenin, toplumun ve ülke ekonomisinin kazanlı çıkacağı sonucuna ulaşmıştır.

Demirgil'in 2008 yılında yapmış olduğu tez çalışmasında; psikolojik taciz uygulanan işletmelerde örgütsel bağlılığın azaldığı sonucu tespit edilmiştir.

2008 yılında Ocak tarafından yapılan çalışmada; psikolojik taciz öğretmenler açısından ele alınmıştır. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, işyerinde psikolojik taciz; öğretmenin cinsiyetine, müdürün cinsiyetine, öğretmenin kıdemine, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşmaktadır.

Hacıcaferoğlu (2010)' nun yaptığı çalışmada görev yapan personelin % 44'lük oranla psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıkları, bu durumun aritmetik ortalamasının ise, ($x = 1,82$) oranla "orta düzeyin altında" olduğu görülmüştür. Araştırmada kadınların erkeklere, bekârların evlilere, memurların yöneticilere göre daha fazla psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır. Psikolojik taciz

davranışını uygulayanların genellikle yönetici oldukları saptanmış ve yöneticilerin statülerinden önemli derecede güç alarak bu davranışları sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

2008 yılında; 5 yaşam koçu, 2 psikolog ve 1 avukatın bir araya gelerek kurdukları “Mobbing Bilgilendirme ve Araştırma Destek Merkezi” psikolojik tacize uğrayan kişilere ücretsiz danışmanlık ve destek hizmeti vermektedir. Ayrıca yaptığı araştırmalar ile psikolojik taciz ile mücadeleye katkıda bulunmaktadır. Koçluk, eğitim ve danışmanlık firması olan Berkarda tarafından Tınaz’ın desteğiyle- psikolojik taciz mağdurlarını bilgilendirme ve destek olma amacıyla kurulan bu merkez ülkemizde bu amaçla kurulan ilk merkez olma özelliğini de taşımaktadır (www.miradanışmanlık.com).

Psikolojik taciz konusunda insanları bilgilendirmek ve tacize uğrayanları yalnız bırakmamak amacıyla 15.02.2010 tarihinde “Mobbing Mücadele Derneği” kurulmuştur. Bu dernek, Gün başkanlığında çalışmalarına devam etmektedir ve mobbing mevzusunda her türlü bilgilendirme ve hukuki yardım yapmayı amaçlamaktadır (www.mobder.org/).

Diyarbakır Avrupa Sineması, Göç, Ötekileştirme, Ayrımcılık, İnsan Hakları, Irkçılık ve Milliyetçilik, Kadın ve Çocuk gibi temaları işlemeyi plânladığı Tematik Film Günleri’ne, 25 Şubat – 03 Mart 2011 tarihleri arasında düzenlenen “Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Mobbing” konulu film gösterimleriyle başlamıştır. Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği ve Açık Toplum’un destekleriyle düzenlenen etkinlikte film gösterimlerinin yanı sıra bir dizi söyleşiye de yer verilmiştir. 24 uzun metraj, belgesel ve kısa filmden oluşan etkinlikte ayrıca aynı tarihlerde devam eden If (İstanbul Film) İstanbul’ dan da beş filmlik bir seçkiye yer verilmiştir (www.sanatgazete. com).

Türkiye’de psikolojik taciz kelimesinin Türk hukukunda ilk kez kullanımı ise Yıldırım davası ile olmuştu. 2006 yılında Jeoloji Mühendisleri Odasına (JMO) dava açan Yıldırım bu davayı Aralık 2006’da kazanarak ilk örnek oluşturmuştur. JMO tarafından Yargıtay’a itiraz edilen karar, yüksek mahkeme tarafından Temmuz 2008’de onanmış ve hukuki olarak psikolojik taciz davalarının önünü açmıştır (www.miradanışmanlık.com).

27 Mart 2011 tarihli bir habere göre; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan açıklamada, “Alo 177 İhbar Hattı” nda psikolojik taciz mağdurlarına destek vermek için “Çalışma Psikologu” istihdam edileceği belirtilmiştir. “Bakanlık, iş yerlerinde çalışanlara yönelik psikolojik taciz olaylarının önlenmesi amacıyla yayımlanan Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda bir dizi önlemleri hayata geçirecek. Genelge hükümleri çerçevesinde, psikolojik tacize uğrayanlara destek sunulması ve şikâyetlerin değerlendirilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezine personel takviyesi yapılacağı” açıklamasında bulunmuştur (www.haberler.com).

Türkiye’de psikolojik taciz konusunda yapılan çalışmalardan bir kısmı yukarıda verilmiştir. Ancak gerek yukarıda sayılan çalışmalarda gerekse incelendiği halde yukarıda yer verilemeyen diğer çalışmalarda dikkat çeken nokta; bu çalışmaların genellikle 2000 yılından sonra yapılmış olmalarıdır. Yani ülkemizde bu sorun geç fark edilmiştir. Bunun sebebi ise; ülkemizde psikolojik tacizin “bir çalışma biçimi olarak” benimsenmiş olmasıdır (Önder, 2008). 2000 li yıllarda, bu mevzu hakkında yapılan araştırmaların çoğalmasına bağlı olarak; psikolojik tacizin bireye, örgüte hatta topluma ve ülke ekonomisine verdiği zararın büyüklüğünün tespit edilmesiyle beraber başlatılan bilinçlendirme hareketi; psikolojik tacize olan ilginin artmasını sağlamıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi, uygulanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler başlıklar halinde verilerek açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı; Adıyaman, Bursa, Isparta, Osmaniye ve Malatya Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Merkez Teşkilatında görev yapan idari personelin çeşitli değişkenlere göre psikolojik taciz düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktır. Bu nedenle; araştırma metodu olarak betimsel yöntem kullanılmıştır.

Betimsel yöntem, geçmişte ya da var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmadır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Olayı değiştirme veya etkileme çabası gösterilemez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözlemek ve belirlemektir. (Karasar, 1994: 77)

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın evreni; Adıyaman, Bursa, Isparta, Osmaniye ve Malatya Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri merkez teşkilatında görev yapan 350 idari personeldir.

Araştırmanın örnekleme ise anılan illerde görev yapan 111 idari personeldir.

Araştırmada 111 personele anket yöneltilmesine rağmen, 1 personelin anketi eksik doldurmasından dolayı 110 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmanın veri toplama araçları; “Kişisel Bilgi Formu” ve “Duygusal Taciz Ölçeği” dir. Araştırmada veri toplama amacıyla kullanılan ölçek; Ocak (2008)

tarafından yapılan “Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)” konulu çalışması için geliştirmiş olduğu “Duygusal Taciz” ölçeğidir. Bu ölçeğin kullanılabilmesi için; ölçeği geliştiren araştırmacıdan gerekli izin alınmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirlik düzeyi Ocak (2008) tarafından belirlenen ölçek, öğretmenlerin duygusal tacize ilişkin algılarını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Ankette toplam 45 soru vardır. İlk 6 soru demografik değişkenlere ilişkin sorulardır. Diğer 39 soru ise psikolojik taciz ile ilgilidir.

Ocak (2008)’ın yapmış olduğu “Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)” araştırmasında sorulan 39 soruya ilişkin geliştirilen ölçek 7 alt faktöre dönüştürülmüştür. Ölçek, yapı geçerliliği faktör analizi ile elde edilen sonuçlara göre maddeler bazında test edilmiştir. Birinci alt boyutta yer alan faktör yükleri. 407- .782 arasında, ikinci alt boyutta yer alan faktör yükleri. 599- .805, üçüncü alt boyutta yer alan faktör yükleri. 504- .695 arasında, dördüncü alt boyutta yer alan faktör yükleri. 428- .749 arasında, beşinci alt boyutta yer alan faktör yükleri. 603- .842, altıncı alt boyutta yer alan faktör yükleri. 591- .689 arasında, yedinci alt boyutta yer alan faktör yükleri ise .737- .802 arasında tespit edilmiştir.

Her bir boyut için hesaplanan madde toplam korelasyon katsayıları; birinci alt boyut için. 545- .815 arasında, ikinci alt boyut için. 714- .841 arasında, üçüncü alt boyut için. 679- .809 arasında, dördüncü alt boyut için. 652- .809 arasında, beşinci alt boyut için. 840- .886 arasında, altıncı alt boyut için. 795- .896 arasında, yedinci alt boyut için. 890- .943 arasında değişmektedir.

Üst çeyrek ile alt çeyrek arasında her bir madde için, madde ayırt etme gücü hesaplanmış ve yapılan T testi sonucunda, maddelerin ayırt edicilik güçlerinin yüksek olduğu ($p < .01$) bulunmuştur.

Tablo- 4. Duygusal Taciz Değişkeni İçin Croanbach α Güvenirlik Katsayıları.

	k	n	Croanbach
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	10	594	0,914
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	7	594	0,900
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	8	594	0,873
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	6	594	0,700
Kişiyeye Yönelik Şiddet	3	594	0,801
Kişinin İletişim Kurmasının Engelleyen Davranışlar	3	594	0,816
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	2	594	0,792

Duygusal Taciz ölçeğinin alt güvenilirlik boyutları için hesaplanan iç tutarlılık (Croanbach Alpha) katsayıları ile test tekrar güvenilirlik katsayıları yukarıdaki Tablo-4.' de verilmiştir.

Tablo-5. Duygusal Taciz Değişkeni İçin Test-Tekrar Test Güvenirlik Katsayıları.

	r	sd	P
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	0,748	52	P<.01
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	0,699	52	P<.01
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	0,960	52	P<.01
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	0,914	52	P<.01
Kişiyeye Yönelik Şiddet	0,825	52	P<.01
Kişinin İletişim Kurmasının Engelleyen Davranışlar	0,755	52	P<.01
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	0,974	52	P<.01
Duygusal Taciz	0,890	52	P<.01

Bu uygulamada ise; iç tutarlılık katsayısı (Croanbach Alpha); birinci boyut için .917, ikinci boyut için .928, üçüncü boyut için .862, dördüncü boyut için .858, beşinci boyut için .205, altıncı boyut için .719, yedinci boyut için .757 olarak hesaplanmıştır. Bütün boyutlar için ise. 965 tespit edilmiştir.

Ölçekte kullanılan alt boyutlar ve bu boyutlara ilişkin sorular aşağıdaki biçimde ifade edilmiştir:

Birinci Alt Boyut: Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Boyutu ile 10,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 37. Sorular,

İkinci Alt Boyut: Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranış Boyutu ile 21, 22, 24, 25, 26, 27 ve 28. Sorular,

Üçüncü Alt Boyut: Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranış Boyutu ile 11, 20, 23, 30, 31, 32, 34 ve 36. Sorular,

Dördüncü Alt Boyut: Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi Boyutu ile 1, 2, 3, 4, 5 ve 9. Sorular,

Beşinci Alt Boyut: Kişiyeye Yönelik Şiddet Boyutu ile 29, 38 ve 39. Sorular,

Altıncı Alt Boyut: Kişinin İletişim Kurmasının Engelleyen Davranışlar Boyutu ile 6, 7 ve 8. Sorular,

Yedinci Alt Boyut: Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar Boyutu ile 33 ve 35. Sorulardır.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak “Duygusal Taciz Ölçeği” isimli ölçek uygulanmıştır. Ölçek; Osmaniye ve Malatya Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan merkez ilçelerdeki idari personele bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Adıyaman, Bursa ve Isparta Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan merkez ilçelerdeki idari personele uygulanan ölçekler ise üniversite mezunu kişilerce, ölçek ve uygulanması hakkında bilgiler verilerek yaptırılmıştır.

Ölçekten elde edilen bulgular tablolar haline dönüştürülerek, konunun daha açık ve net bir şekilde ifade edilmesine çalışılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Anketlerin istatistikî analizi için verilen cevaplar kodlanmış ve değerlendirmeler SPSS 17,0 programı ile yapılmıştır. Çalışma sonunda elde edilen verilerin istatistikî analizinin en doğru şekilde yapılabilmesi için, öncelikle verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğine bakılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Demografik değişkenlere ait dağılımların hesaplanmasında frekans dağılımlarından yararlanılmıştır. Ancak veriler normal dağılım sergilemediği için değişkenler arasındaki farklılık ve ilişkilerin ortaya çıkartılmasında Kruskal-Wallis,

Mann Whitney U, Chi-Square gibi parametrik olmayan testler (Nonparametric tests) uygulanmıştır.

Tablo-6. 'da; sorulara verilen kod, değer aralığı ve ifade ile cevapların dağılım durumları gösterilmektedir. Verilerin analizi ise bu tablo temel alınarak yorumlanmıştır.

Tablo-6. Psikolojik Tacize Maruz Kalma Düzeyi Puanlaması

Kod	Değer Aralığı	İfadesi
1	1.00-1.80	Hiçbir zaman
2	1.81-2.60	Çok seyrek
3	2.61-3.40	Zaman zaman
4	3.41-4.20	Sık Sık
5	4.21-5.00	Her zaman

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı ve yöntemi çerçevesinde elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

4.1. Personelin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan Adıyaman, Bursa, Isparta, Osmaniye ve Malatya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçede görev yapan idari personelin sahip oldukları demografik değişkenler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo-7. Araştırmaya Katılan Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Personelinin Sahip Olduğu Bazı Demografik Değişkenler

Bazı Demografik Değişkenler		n	f	%
Cinsiyet	Erkek	110	85	77,3
	Kadın		25	22,7
Yaş	18-24	110	10	9,1
	26-33		31	29,1
	34-41		26	23,6
	42-49		27	24,5
	50 ve üstü		15	13,6
Eğitim Durumu	Lise	110	50	46,5
	Ön Lisans		15	13,6
	Lisans		39	35,5
	Yüksek Lisans		6	5,5
Medeni Hal	Evli	110	89	80,9
	Bekar		21	19,1
Kıdem	1-5 yıl	110	46	41,8
	6-10 yıl		17	15,5
	11-15 yıl		9	8,2
	16-20		9	8,2
	21 yıl ve üstü		29	26,4
Müdürün Cinsiyeti	Erkek	110	78	70,9
	Kadın		32	29,1

Tablo-7' de görüldüğü üzere; araştırmaya katılan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personellerinin %77,3'ü (f=85) erkek, % 22,7' si (f=25) de kadındır. Personelin % 9,1' i (f=10) 18-24 yaş, % 29,1'i (f=31) 26-33 yaş, % 23,6' sı (f=26) 34-41 yaş, % 24,5'i (f=27) 42-49 yaş, % 13,6 (f=15) 50 ve üstü yaş grupları arasındadır. Çalışanların %46,5' i (f=50) lise, %13,6' sı (f=15) ön lisans, % 35,5' i (f=39) lisans, %5,5' i (f=6) yüksek lisans düzeyinde eğitim almışlardır.

Personellerin %80,9' u (f=89) evli, % 19,1'i (f=21) bekârdır. Çalışanların % 41,8' i (f=46) 1-5 yıl, % 15,5'i (f=17) 6-10 yıl, % 8,2'si (f=9) 11-15 yıl, % 8,2' si 16-20 yıl, % 26,4' ü (f=29) 21 yıl ve üstü süreyle görev yapmaktadır. Personellerin % 70,9'unun (f=78) müdürü erkek, %29,1'inin (f=32) müdürü kadındır.

4.2. Personelin Görev Yaptıkları Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri' ne göre Psikolojik Taciz Düzeyleri

Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Merkez İlçede görev yapan personelin psikolojik tacize maruz kalma düzeylerinin betimlenmesi amacıyla ölçeğin alt boyutları ve maddeleri bazında aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak Ek-1.' de sunulmuştur.

Boyutlar ve Maddelere İlişkin Değerlendirme Tablosu incelendiğinde; araştırmaya katılan 110 personelin aldığı puanların genel olarak değerlendirme tablosundaki karşılığının “Hiçbir zaman” olduğu ve bu puanların, 1.00- 1.80 değer aralığına tekabül etmesi nedeniyle; Adıyaman, Bursa, Isparta, Osmaniye ve Malatya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez ilçede görev yapan idari personelin psikolojik tacize maruz kalmadıkları tespit edilmiştir.

Ancak; personelin anket sorularına vermiş oldukları cevaplara bağlı olarak elde edilen sonuçlar; istatistiksel anlamda taciz yapılmadığı yönünde çıkmasına rağmen; anket maddeleri tek tek incelendiğinde, ölçekte bulunan olumsuz davranış sorularının personel tarafından; “her zaman, sık sık, zaman zaman, çok seyrek” şıklarından biriyle cevaplanmış olması; personelin, yaşadıkları olumsuz durumların taciz olduğunun bilincine varmadıklarını ve iş ortamında yaşadıkları sıkıntıların çalışma yaşamının zorlukları olarak kabullendikleri şeklinde öngörülebilir.

Bu sonuç; Hacıcaferoğlu (2010), Yavuz (2007) ve Demirgil (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Hacıcaferoğlu (2010)' nun, “Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları” konulu araştırmasında; duygusal tacizin “orta düzeyin altında” yani yok denebilecek kadar az olduğu ortaya çıkmıştır.

Yavuz (2007) ise; “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tez çalışmasında, hastane çalışanlarının mobbing davranışlarına maruz kalmadıklarını tespit etmiştir.

Demirgil (2008) in “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu araştırmasında, yapı sektöründe faaliyet gösteren iki firma üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarında da psikolojik taciz uygulamalarına maruz kalma sıklığının çok düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

4.3. Personelin Cinsiyetine Göre Psikolojik Taciz Düzeyleri

Çalışanların cinsiyetleri ile psikolojik taciz uygulamaları arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için anket formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan cinsiyet sorusu ile psikolojik taciz soruları analiz edilmiş olup; analiz için -cinsiyet sorularına verilen cevaplar yalnızca 2 değişkenden oluşması sebebiyle- Mann-Whitney U testi yapılmıştır

Tablo-8. Personelin Cinsiyetine Göre Yapılan Mann Whitney U-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra toplamı	U	P
Yaşam Kalitesini Etkileyen Davranışlar	Erkek	85	53,21	4523,00	.868	.149
	Kadın	25	63,28	1582,00		
Sosyal İlişkileri Etkileyen Davranışlar	Erkek	85	53,84	4576,50	.921,500	.261
	Kadın	25	61,14	1528,50		
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Erkek	83	53,85	4469,50	.983,500	.920
	Kadın	24	54,52	1308,50		
Kendini Göstermenin Engellenmesi	Erkek	84	54,56	4583,00	.1013,00	.783
	Kadın	25	56,48	1412,00		
Kişiyeye Yönelik Şiddet	Erkek	85	53,92	4583,50	.928,500	.119
	Kadın	25	60,86	1521,50		
Kişinin İletişimini Engileyen Davranışlar	Erkek	85	53,50	4547,50	.892,500	.186
	Kadın	25	62,30	1557,50		
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Erkek	85	53,93	4584,00	.929,00	.130
	Kadın	25	60,84	1521,00		

Tablo-8.' e göre; elde edilen sonuçlar her bir alt boyut için .05 anlamlılık değerinden büyük olduğu için anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yani çalışanların psikolojik tacize uğramaları erkek ya da kadın olması açısından farklılık göstermemektedir. [$U_{(\text{yaşam kalitesini etkileyen davranışlar})}=.868$, $p<.05$; $U_{(\text{sosyal ilişkileri etkileyen davranışlar})}=.921,500$, $p<.05$; $U_{(\text{kişisel itibarı zedeleyen davranışlar})}=.983,500$, $p<.05$; $U_{(\text{kendini göstermenin engellenmesi})}=.983,500$, $p<.05$; $U_{(\text{fiziksel şiddete ilişkin davranışlar})}=.928,500$, $p<.05$; $U_{(\text{iletişimin engellenmesine ilişkin davranışlar})}=.892,500$, $p<.05$; $U_{(\text{özel hayata müdahale eden davranışlar})}=.929,000$, $p<.05$].

Bu bulgudan hareketle; Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin il merkez ilçede görev yapan idari personelin psikolojik

tacize maruz kalmalarında erkek veya kadın olmasının önem taşımadığı sonucuna ulaşmak mümkündür.

Tablo-8.' de ki bulgular; Tanoğlu (2006), Ocak (2008), Yavuz (2007) ve Tınaz (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Tanoğlu (2006) tarafından yapılan “İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama” konulu araştırma sonucunda; cinsiyetler değişkeni için şu sonuca ulaşılmıştır: Ankete katılan 92 adet kadın akademisyen toplam katılımcıların %29,1'ini, 224 adet erkek akademisyen toplam katılımcıların %70,9'unu oluşturmaktadır. Psikolojik tacize uğradığını söyleyen 50 kişinin 18'i (%36'sı) kadın, 32'si (%64'ü) erkektir. Ayrıca ankete katılan kadın akademisyenlerin 18'i yani % 19,6'sı yıldırma uğradığını söylerken, katılan erkekler içinde yıldırma uğradığını söyleyenlerin oranı %14,3'tür. Ancak $p > .05$ olduğu için yıldırma uğrama açısından kadınlarla erkekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Ocak (2008) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Duygusal Taciz'e İlişkin Algılar (Edine İli Örneği)” konulu araştırma sonucunda ise; “Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar ” boyutlarında erkeklerin kadınlara göre daha fazla duygusal tacize uğradığı ancak diğer alt boyutlarda anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Yavuz (2007) tarafından yapılan “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma” konulu araştırma sonucunda ise; cinsiyet ile psikolojik taciz algısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tınaz (2008), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” isimli kitabında; kadın ve erkeklerin, aynı sıklıkta mobbinge maruz kaldıkları ve bundan dolayı psikolojik tacize maruz kalma açısından fark bulunmadığı bilgisine yer verilmiştir.

4.4. Personelin Yaşlarına Göre Psikolojik Taciz Düzeyleri

Yaş değişkeni ile psikolojik taciz uygulamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi için anket formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan yaş sorusu ile psikolojik taciz soruları analiz edilmiş olup; analiz için -yaş sorularına verilen cevaplar 2 değişkenden fazla olduğundan dolayı- Mann-Whitney U testi yerine Kruskal Wallis yapılmıştır.

Tablo-9. Personelin Yaşlarına Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyut	Yaş	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P	Anlamlı Fark
Yaşam Kalitesini Etkileyen Davranışlar	18-24	10	52,55	4	.673	.955	
	26-33	32	58,78				
	34-41	26	53,50				
	42-49	27	56,00				
	50 - üstü	15	53,03				
Sosyal İlişkileri Etkileyen Davranışlar	18-24	10	47,80	4	.1,241	.871	
	26-33	32	58,88				
	34-41	26	54,21				
	42-49	27	55,19				
	50-üstü	15	56,23				
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	18-24	10	58,00	4	.1,124	.890	
	26-33	30	53,13				
	34-41	26	54,17				
	42-49	27	56,61				
	50 - üstü	14	47,64				
Kendini Göstermenin Engellenmesi	18-24	10	48,50		.761	.944	
	26-33	31	55,94				
	34-41	26	53,71				
	42-49	27	55,46				
	50 - üstü	15	58,80				
Kişiyeye Yönelik Şiddet	18-24	10	53,70	4	.1,342	.854	
	26-33	32	56,33				
	34-41	26	57,87				
	42-49	27	55,44				
	50 - üstü	15	50,93				
Kişinin İletişimini Engileyen Davranışlar	18-24	10	63,25	4	.1,158	.885	
	26-33	32	54,45				
	34-41	26	52,08				
	42-49	27	56,67				
	50- üstü	15	56,40				
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	18-24	10	53,30	4	.2,449	.654	
	26-33	32	59,06				
	34-41	26	53,65				
	42-49	27	56,74				
	50 - üstü	15	50,33				

Test sonuçlarına göre araştırmaya katılan idari personelin psikolojik taciz ölçeğinden aldığı puanların yaş açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür.

[X²(yaşam kalitesini etkileyen davranışlar)=.673, p<.05; X²(sosyal ilişkileri etkileyen davranışlar)=.1,241, p<.05; X²(kişisel itibarı zedeleyen davranışlar)=.1,124, p<.05; X²(kendini

göstermenin engellenmesi)=.761, $p<.05$; X^2 (fiziksel şiddete ilişkin davranışlar)=.1,342, $p<.05$; X^2 (iletişimin engellenmesine ilişkin davranışlar)=.1,158, $p<.05$; X^2 (özel hayata müdahale eden davranışlar)=.2,449, $p<.05$].

Bu da demek oluyor ki; Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin merkez ilçede görev yapan idari personelin psikolojik tacize uğramasında yaş faktörü etkili değildir.

Elde edilen bu bulgu, Ocak (2008) ve Demirgil (2008)' in araştırma sonuçları ile örtüşürken; Tanoğlu (2006) ve Hacıcaferoğlu (2010)' nun araştırma sonuçlarıyla ters düşmektedir.

Ocak (2008) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Duygusal Taciz’e İlişkin Algıları (Edine İli Örneği)” konulu araştırma sonucunda; öğretmenlerin işyerinde duygusal tacize uğrama algılarının yaş değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Demirgil (2008)' in yaptığı “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu araştırma sonucunda ise; yaş ile mobbing uygulamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tanoğlu (2006) “İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama” konulu yüksek lisans tez çalışmasının sonucunda, 26- 35 yaş grubunda olan akademisyenlerin, kurbanların yarısından fazlasını oluşturduğunu tespit etmiştir.

Hacıcaferoğlu (2010) ise; “Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları” adlı yüksek lisans tez çalışmasında; 21-30 yaş arasındaki personelin yıldırma “orta altı seviyede” maruz kaldıklarını ortaya koymuştur.

4.5. Personelin Eğitim Seviyesine Göre Psikolojik Taciz Düzeyleri

Çalışanların eğitim seviyeleri ile psikolojik taciz sorularına verdikleri cevaplar Kruskal Wallis testi ile değerlendirilmiş ve Tablo-10.' da ki veriler elde edilmiştir.

Tablo 10. Personelin Eğitim Seviyesine Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyut	Eğitim	n	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	p	Anlamlı Fark
Yaşam Kalitesini Etkileyen Davranışlar	Lise	50	57,98	3	3,438	.329	
	Ön Lisans	15	56,93				
	Lisans	39	49,38				
	Yüksek Lisans	6	71,00				
Sosyal İlişkileri Etkileyen Davranışlar	Lise	50	56,32	3	1,886	.596	
	Ön Lisans	15	59,07				
	Lisans	30	51,45				
	Yüksek Lisans	6	66,08				
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Lise	49	59,71	3	5,849	.119	
	Ön Lisans	15	50,10				
	Lisans	38	46,45				
	Yüksek Lisans	5	67,10				
Kendini Göstermenin Engellenmesi	Lise	50	57,43	3	4,363	.225	
	Ön Lisans	15	61,50				
	Lisans	38	47,29				
	Yüksek Lisans	6	67,33				
Kişiyeye Yönelik Şiddet	Lise	50	58,42	3	2,691	.442	
	Ön Lisans	15	55,07				
	Lisans	39	53,15				
	Yüksek Lisans	6	47,50				
Kişinin İletişimini Engellenen Davranışlar	Lise	50	57,81	3	1,576	.665	
	Ön Lisans	15	55,77				
	Lisans	39	51,23				
	Yüksek Lisans	6	63,33				
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Lise	50	57,82	3	5,184	.159	
	Ön Lisans	15	62,07				
	Lisans	39	50,03				
	Yüksek Lisans	6	55,33				

Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin il merkez ilçede görev yapan idari personelin psikolojik taciz ölçeğinde aldığı puanların eğitim durumları açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. [X^2 (yaşam kalitesini etkileyen davranışlar)=3,438, $p<.05$; X^2 (sosyal ilişkileri etkileyen davranışlar)=1,886, $p<.05$; X^2 (kişisel itibarı zedeleyen davranışlar)=5,849, $p<.05$; X^2 (kendini göstermenin engellenmesi)=4,363, $p<.05$; X^2 (fiziksel şiddete ilişkin davranışlar)=2,691, $p<.05$; X^2 (iletişimin engellenmesine ilişkin davranışlar)=1,576, $p<.05$; X^2 (özel hayata müdahale eden davranışlar)=5,184, $p<.05$]

Bu sonuca göre, görev yapanların tahsil durumunun psikolojik tacize uğramaları veya uğramamaları konusunda etkili olmamaktadır.

Elde ettiğimiz bu bulgu; Ocak (2008), Kocaoğlu (2007) ve Demirgil (2008) tarafından yapılan araştırma bulguları ile paralellik gösterirken; Işık (2007) tarafından elde edilen araştırma bulguları ile örtüşmemektedir.

Ocak (2008); yapmış olduğu “Öğretmenlerin Duygusal Taciz’e İlişkin Algıları (Edine İli Örneği)” konulu araştırma sonucunda, öğretmenlerin duygusal tacize uğrama algılarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Kocaoğlu (2007) tarafından “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu araştırma sonucunda ise eğitim seviyesi ile mobbing uygulamaları arasında anlamlı bir fark elde edilememiştir.

Demirgil (2008) tarafından yapılan “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu araştırma sonucunda ise eğitim ile psikolojik taciz arasında bir ilişki olmadığı yönündedir ve bu sonuçlar elde ettiğimiz bulguyu destekler niteliktedir.

Ancak; Işık (2007) tarafından “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ve İş Stresine Yönelik Bir Araştırma” konulu tez çalışmasında yaptığı araştırma sonucunda lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanlar daha çok üst ve orta kademe

yönetici oldukları ve psikolojik taciz uygulamalarına daha az maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

4.6. Personelin Medeni Durumlarına Göre Psikolojik Taciz Düzeyleri

Yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına göre; medeni hal değişkeni için elde edilen değerler Tablo-11.' de ki gibidir:

Tablo-11. Personelin Medeni Durumlarına Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	Medeni Hal	n	Sıra Ortalaması	Sıra toplamı	U	P
Yaşam Kalitesini Etkileyen Davranışlar	Evli	89	56,04	4987,50	.886,500	.704
	Bekar	21	53,21	1117,50		
Sosyal İlişkileri Etkileyen Davranışlar	Evli	89	57,33	5102,50	.771,500	.166
	Bekar	21	47,74	1002,50		
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Evli	86	54,67	4702,00	.845,000	.624
	Bekar	21	51,24	1076,00		
Kendini Göstermenin Engellenmesi	Evli	89	56,54	5302,50	.752,500	.267
	Bekar	20	48,13	962,50		
Kişiyeye Yönelik Şiddet	Evli	89	55,44	4934,50	.929,000	.946
	Bekar	20	55,76	1171,00		
Kişinin İletişimini Engellenen Davranışlar	Evli	89	55,17	4910,50	.929,000	.810
	Bekar	21	56,88	1194,50		
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Evli	89	55,54	4943,50	.905,500	.960
	Bekar	21	55,31	1161,50		

Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin il merkez ilçede çalışan idari personelin psikolojik taciz ölçeğinden aldığı puanların evli ve bekâr olmaları bakımından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı

görülmüştür. [$U_{(\text{yaşam kalitesini etkileyen davranışlar})}=.886,500$, $p<.05$; $U_{(\text{sosyal ilişkileri etkileyen davranışlar})}=.771,500$, $p<.05$; $U_{(\text{kişisel itibarı zedeleyen davranışlar})}=.845,000$, $p<.05$; $U_{(\text{kendini göstermenin engellenmesi})}=.752,500$, $p<.05$; $U_{(\text{fiziksel şiddete ilişkin davranışlar})}=.929,500$, $p<.05$; $U_{(\text{iletişimin engellenmesine ilişkin davranışlar})}=.905,500$, $p<.05$; $U_{(\text{özel hayata müdahale eden davranışlar})}=.930,500$, $p<.05$]

Bu sonuç demek oluyor ki; Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin il merkez ilçede çalışan idari personelinin evli ve bekâr olma açısından psikolojik tacize uğrama düzeyleri fark etmemektedir.

Elde ettiğimiz bu bulgu ile Hacıcaferoğlu (2010), Demirgil (2008), Yavuz (2007) ve Ocak (2008) tarafından yapılan araştırma bulguları paralellik göstermektedir.

Hacıcaferoğlu (2010)' nun yaptığı "Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları" konulu tez çalışmasında; Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Demirgil (2008) tarafından yapılan "İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, medeni hal açısından herhangi bir farklılık olmadığı yönündedir.

Yavuz (2007)' un "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma" konulu araştırma sonucunda; çalışanların psikolojik tacize maruz kalmaları ile evli veya bekâr bakımından anlamlı bir fark olmadığı yönündedir.

Ocak (2008) tarafından yapılan "Öğretmenlerin Duygusal Taciz'e İlişkin Algıları (Edine İli Örneği)" konulu araştırma sonucunda, öğretmenlerin duygusal taciz algısı ile medeni halleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkarılmıştır.

4.7. Personelin Kıdem Durumuna Göre Psikolojik Taciz Düzeyleri

Kıdem değişkeni için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo-12.' de ki gibidir.

Tablo 12. Personelin Kıdem Durumuna Göre Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyut	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P	Anlamlı Fark
Yaşam Kalitesini Etkileyen Davranışlar	1-5 yıl	46	51,97	4	.1,084	.897	
	6-10 yıl	17	57,27				
	11-15 yıl	9	58,94				
	16-20	9	59,28				
	21 yıl ve üstü	29	57,86				
Sosyal İlişkileri Etkileyen Davranışlar	1-5 yıl	46	52,80	4	.1,832	.767	
	6-10 yıl	17	51,15				
	11-15 yıl	9	60,00				
	16-20	9	59,94				
	21 yıl ve üstü	29	59,55				
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	1-5 yıl	44	53,44	4	.3,338	.503	
	6-10 yıl	17	50,21				
	11-15 yıl	9	69,89				
	16-20	9	56,22				
	21 yıl ve üstü	29	51,36				
Kendini Göstermenin Engellenmesi	1-5 yıl	45	50,44		.2,896	.575	
	6-10 yıl	17	56,82				
	11-15 yıl	9	48,83				
	16-20	9	60,50				
	21 yıl ve üstü	28	61,21				
Kişiyeye Yönelik Şiddet	1-5 yıl	46	54,58	4	.13,930	.008	
	6-10 yıl	17	54,06				
	11-15 yıl	9	77,94				
	16-20	9	47,50				
	21 yıl ve üstü	29	53,33				
Kişinin İletişimini Engellenen Davranışlar	1-5 yıl	46	49,98	4	.6,243	.182	
	6-10 yıl	17	62,74				
	11-15 yıl	9	43,00				
	16-20	9	64,44				
	21 yıl ve üstü	29	61,12				
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	1-5 yıl	46	58,93	4	.4,666	.323	
	6-10 yıl	17	50,62				
	11-15 yıl	9	60,11				
	16-20	9	58,11				
	21 yıl ve üstü	29	50,67				

Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin il merkez ilçede çalışan idari personelin psikolojik taciz ölçeğinde aldığı puanların kıdem açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. [X^2 (yaşam kalitesini etkileyen davranışlar)=.1084, $p<.05$; X^2 (sosyal ilişkileri etkileyen davranışlar)=.1,832, $p<.05$; X^2 (kişisel itibarı zedeleyen davranışlar)=.3,338, $p<.05$; X^2 (kendini göstermenin engellenmesi)=.2,896, $p<.05$; X^2 (fiziksel şiddete ilişkin davranışlar)=.13,930, $p<.05$; X^2 (iletişimin engellenmesine ilişkin davranışlar)=.6,243, $p<.05$; X^2 (özel hayata müdahale eden davranışlar)=.4,666, $p<.05$].

Bu bulgudan hareketle Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin il merkez ilçede çalışan idari personelin, kıdem açısından psikolojik tacize uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu bulgu; Kocaoğlu (2007), Demirgil (2008), Yavuz (2007) ve Hacıcaferoğlu (2010) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Kocaoğlu (2007); “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu tez çalışmasında kıdem ve psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık olduğu yönünde ki bir sonuca ulaşamamıştır.

Demirgil (2008) tarafından yapılan “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu araştırmada da kıdem ile mobbing arasında ki ilişki incelenmiş fakat anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Aynı şekilde Yavuz (2007) tarafından yapılan “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma” konulu araştırma sonucunda elde edilen veriler, kıdem ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yönündedir.

Hacıcaferoğlu (2010) ise; “Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları” konulu tez

çalışmasında meslek hayatının ilk yıllarında olan çalışanların yıldırımaya uğrama düzeylerini “orta altı seviyede” tespit etmiştir.

4.8. Kurum Müdürünün Cinsiyetine Göre Psikolojik Taciz Durumu

Müdürün Cinsiyetine değişkeni için yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları Tablo-13. de ki gibidir.

Tablo 13. Kurum Müdürünün Cinsiyetine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra toplamı	U	P
Yaşam Kalitesini Etkileyen Davranışlar	Erkek	78	51,37	3983,00	.902,500	.018
	Kadın	32	66,30	2121,50		
Sosyal İlişkileri Etkileyen Davranışlar	Erkek	78	52,95	4130,50	.1049,000	.143
	Kadın	32	61,72	1975,50		
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Erkek	75	50,66	3799,50	.949,500	.066
	Kadın	32	61,83	1978,50		
Kendini Göstermenin Engellenmesi	Erkek	77	53,23	4098,50	.1095,500	.349
	Kadın	32	59,27	1896,00		
Kişiyeye Yönelik Şiddet	Erkek	78	54,63	4261,50	.1180,500	.468
	Kadın	32	57,61	1843,50		
Kişinin İletişimini Engileyen Davranışlar	Erkek	78	52,37	4085,50	.1004,000	.080
	Kadın	32	63,13	2020,50		
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Erkek	78	54,81	4275,00	.1194,00	.572
	Kadın	32	57,19	1830,00		

Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin il merkez ilçede çalışan idari personelin psikolojik taciz ölçeğinin Yaşam Kalitesini ve Mesleki itibarı Etkileyen Davranışlar Boyutun açısından anlamlı

düzeyde farklılaştığı görülmüştür. $U_{(yaşam\ kalitesini\ etkileyen\ davranışlar)}=.982,500$, $p<.05$.

Sıra ortalamaları dikkate alındığında Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin il merkez ilçede çalışan idari personelin müdürü kadın olan personelin (sıra ortalama=66.30) müdürü erkek olan personele göre (sıra ortalama= 51,07) Yaşam Kalitesini Ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlara daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Bunun dışındaki alt boyutların hiçbirinde anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. [$U_{(sosyal\ ilişkileri\ etkileyen\ davranışlar)}=.1049,000$, $p<.05$; $U_{(kişisel\ itibarı\ zedeleyen\ davranışlar)}=.949,500$, $p<.05$; $U_{(kendini\ göstermenin\ engellenmesi)}=.1095,500$, $p<.05$; $U_{(fiziksel\ şiddete\ ilişkin\ davranışlar)}=.1180,500$, $p<.05$; $U_{(iletişimin\ engellenmesine\ ilişkin\ davranışlar)}=.1004,000$, $p<.05$; $U_{(özel\ hayata\ müdahale\ eden\ davranışlar)}=.1194,000$, $p<.05$]

Bu bulgudan hareketle Adıyaman, Bursa, Isparta, Malatya, Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin il merkez ilçede çalışan idari personelin psikolojik tacize uğrama düzeylerinin yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar boyutu dışında ki diğer alt boyutlar açısından müdürün cinsiyetine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Müdürü kadın olan personelin psikolojik tacize maruz kalıyor olmasını çeşitli nedenlerle açıklayabiliriz. Kadın müdürün feminist bir bakış açısına sahip olması ve kadın egemenliği kurmak istemesi bu nedenlerden biri olabilir. Bir diğer neden ise; erkek personelin çoğunlukta olmasından dolayı kadın müdürün, sözünü dinletebilmek amacıyla otoriter bir tutum takınmış olabileceğidir.

Bu bulgu, Ocak (2008) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Ocak (2008) tarafından yapılan; “Öğretmenlerin Duygusal Taciz’e İlişkin Algıları (Edine İli Örneği)” araştırmada: “Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi ve Kişinin İletişim Kurmasının Engellenmesi” boyutlarında müdürü erkek olan okullarda çalışan öğretmenlerin; müdürü kadın olan okullarda görev yapan

öğretmenlerden daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak diğer alt boyutlar bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına ait sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuç

Sonuçlar, alt problemlerdeki değişkenlere dayalı olarak maddeler halinde yapılmıştır.

Birinci alt probleme ilişkin; “Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Merkez İlçelerde görev yapan idari personele psikolojik taciz yapılmaktadır.” denencesi için yanıtların, “Hiçbir zaman” olması, maddeler ve alt boyutlar bazında yapılan değerlendirmeye göre; değerlendirme tablosunda bu cevabın 1.00- 1.80 arasında değer ifade etmesi, idari personele psikolojik tacizin yapılmadığını göstermektedir. Buna göre; araştırmanın denencesi reddedilmiştir ($p>.05$).

Bu sonuç; Hacıcaferoğlu (2010), Yavuz (2007) ve Demirgil (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (bkz. s:55)

İkinci alt probleme ilişkin; “Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık vardır.” denencesi için elde edilen değerler incelendiğinde; elde edilen sonuçlar her bir madde ve alt boyut için ($p>.05$) olduğundan dolayı anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ve denencemiz reddedilmiştir.

Bu bulgu; Tanoğlu (2006), Ocak (2008), Yavuz (2007) ve Tınaz (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir (bkz. s:58)

Üçüncü alt probleme ilişkin; “Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık vardır” denencesi için yapılan değerlendirilmeler sonucunda elde edilen veriler anlamlılık değeri olan .05 ten büyük olduğu için anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ve denencemiz reddedilmiştir.

Elde edilen bu bulgu Ocak (2008) ve Demirgil (2008)' in araştırma sonuçları ile örtüşürken; Tanoğlu (2006) ve Hacıcaferoğlu (2010)' nun araştırma sonuçlarıyla ters düşmektedir (bkz. s:59)

Dördüncü alt probleme ilişkin; “Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık vardır.” denencesi için tespit edilen değer sonuçlarına göre; personellerin eğitim durumları ile psikolojik tacize uğramaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > .05$) ve denencemiz reddedilmiştir.

Elde edilen bu bulgu; Ocak (2008), Demirgil (2008) ve Kocaoğlu (2007) tarafından yapılan araştırma bulguları ile paralellik gösterirken; Işık (2007) tarafından elde edilen araştırma bulguları ile örtüşmemektedir (bkz. s:62)

Beşinci alt probleme ilişkin; “Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.” denencesi için cevapların değerlendirilmesi sonucunda psikolojik taciz ile medeni durum arasında anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilememiştir ve denencemiz reddedilmiştir.

Elde ettiğimiz bu bulgu ile Hacıcaferoğlu (2010), Demirgil (2008), Yavuz (2007) ve Ocak (2008) tarafından yapılan araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir (bkz. s:64)

Altıncı alt probleme ilişkin; “Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri personelin kıdemine göre anlamlı bir farklılık vardır.” denencesi için sonuçlar değerlendirildiğinde, elde edilen verilerin .05 anlamlılık değerinden büyük olmasından dolayı anlamlı bir fark elde edilememiştir ve denence reddedilmiştir. Kıdemli olan personelin daha az kıdemli olan personele göre daha çok söz söyleyebilmesi, yılların getirdiği tecrübe ile kendini daha iyi savunabilmesi düşüncesi ile oluşturulan denencemiz; elde edilen veriler doğrultusunda reddedilmiştir.

Bu bulgu; Kocaoğlu (2007), Demirgil (2008), Yavuz (2007) ve Hacıcaferoğlu (2010) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir (bkz. s:66).

Yedinci alt probleme ilişkin; “Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde görev yapan idari personelin psikolojik taciz düzeyleri müdürün cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık vardır.” denencesine ilişkin yapılan değerlendirmeler sonucunda, verilerin sadece “Yaşam Kalitesini Ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar Boyutunda” farklılaştığı, psikolojik taciz algısının müdürü kadın olan personelerde arttığı tespit edilmiştir ancak diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ve denencemiz reddedilmiştir.

Bu bulgu, Ocak (2008) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir (bkz. s:68)

5.2. Öneriler

“Bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde Görev Yapan İdari Personelin Psikolojik Taciz Düzeyleri” nin incelendiği bu çalışmada, elde edilen bulgulara göre şu önerilere yer verilebilir:

- Araştırmaya göre; adı geçen illerdeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü idari personeline psikolojik tacizin anlamlılık düzeyinde çok az yapıldığı tespit edilmiştir. Bu olumlu durumun; daha da geliştirilmesi için idare tarafından seminer, panel gibi bilgilendirici faaliyetler düzenlenmelidir.

- Bu araştırmanın; Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin sadece idari personeline değil, teknik personeli kapsayacak şekilde mevcut tüm personele uygulanmasında büyük yarar olacaktır.

- Bu araştırma, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü teşkilatının Türkiye genelinde ki bütün il müdürlüklerine uygulanması, evrenin temsili açısından daha anlamlı ve faydalı olacaktır.

- Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü teşkilatında; psikolojik tacizin azaltılması için personelin görev tanımlarının yapılması, yöneticilerin sorumluluk sınırlarının açıkça belirlenmesi büyük yarar sağlayacaktır.

- Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü; bir etik kurul oluşturmak suretiyle, personelin psikolojik taciz ile ilgili olabilecek şikyetlerini sağlıklı bir şekilde çözmesi sağlanabilecektir.

- Hukuk açısından psikolojik tacizin nlenmesine yönelik; yasal boşlukların doldurulması ve bunlara yönelik yönetmeliklerin çıkartılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

ADAMS, A. (1992). **“Holding Out Against Workplace Harassment and Bullying”**. Virago Press, London.

AKALIN, Şükri; **Mobbing' in Türkçe Meali: Bezdiri**, (24.01.2011). <http://www.İşyerinde mobbing.com/>

ALTIPARMAK, Ayşe; KÜZECİ, (2009) Deniz; **Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, (Erişim Tarihi: 01.09.2010). <http://www.terazi.com.tr/makalegoster.aspx?id=859>

ALTUNTAŞ, Ceren (2010), **Mobbing Kavramı Ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma**, (Erişim Tarihi: 24.02.2011).http://joy.yasar.edu.tr/makale/no18_vol5/06_ceren_altuntas.pdf

ARPACIOĞLU, Gülcan (2005), **Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi**, (Erişim Tarihi: 12.10.2010).<http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/313446.asp>

ATİKER, Mustafa (2005), **Çatışma: Fırsat Mı, Tehdit Mi?** (Erişim Tarihi: 23.02.2011). <http://www.kto.org.tr/tr/dergi/dergiyazioku.asp?yno=379&ano=49>

BAYKAL, Adnan (2005), **Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze**, Sistem yayıncılık, İstanbul.

BAYRAM, Fırat; TINAZ, Pınar; ERGİN, Hediye (2008), **Çalışma Psikolojisi Ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Basım A.Ş. İstanbul.

BRODSKY, C. (1976). **The Harassed Worker**. Lexington Books, Toronto.

Bullying Research History & Prevention Statistics, (Erişim Tarihi: 05.02.2011) www.olweus.org/public/bullying

ÇAKIR, Bahar (2006), **İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, İstanbul.

ÇOBANOĞLU, Şaban (2005), **Mobbing (İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri)**, Timaş Yayınları, İstanbul.

DAVENPORT, Noa, SCHWARTZ, Ruth Distler ve ELLİOTT, Gail Pursell; (2003). **Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz**, (Çeviren: Osman Cem Öneroy), Sistem Yayıncılık, Ankara.

DEMİRGİL, Aslı (2008), **İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dişarbakır Avrupa Sineması'nda Çalışma Hayatında Ayrımcılık Ve Mobbing Temalı Film Günleri, (Erişim Tarihi: 28.02.2011).
<http://www.sanatgazete.com/2011/02/21/diyarbakir-avrupa>

EKİCİ, Fatma (2008), **Kişilik Nedir?** (Erişim Tarihi: 10.08.2010).<http://furedam.fatih.edu.tr>

ERDOĞAN, Gülnur (2009), **Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: Temmuz-Ağustos 83; ISSN 1304-2408.

FIELD, T. (1996). **Bullying Singht. (How to Predict, Resist, Challenge and Crombat Workplace Bullying. Overcoming the Silence and Denial by Which Abuse Thrives. Oxfordshire: Success Unlimited.)**

GÜN, Hüseyin (2010), **Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz (Mobbing/Bullying)**, Lazer Yayıncılık, Ankara.

HACICAFEROĞLU, Serkan (2010), **Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamında Maruz Kaldığı Yıldırma (Mobbing) Davranışları**, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Elazığ.

İŞİK, Emre (2007), **İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkinine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana bilim Dalı, İstanbul.

İllallah Dedirten Taciz: Mobbing!, (Erişim Tarihi: 23.09.2010).http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=1717&baslik=illallah_dedirten

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), (Erişim Tarihi:20.02.2011). <http://www.forumgercek.com/showthread.php?t=68010>

KARASAR, Niyazi (1998), **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, 8. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

KAYMAKÇI, Hülya (2008), **Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)**, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

KAYMAZ DEMİR, Gülsemin (2007), **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: (Bir Örnek Olay)**, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi, İşletme ABD, Sakarya.

KELECİOĞLU, Özler; **Mobbing**, (Erişim Tarihi: 24.02.2011). http://www.kariyercafe.com/news_info.php?pid=42&catid=25

KOCAOĞLU, Muharrem (2007), **Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları Ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

KOÇEL, Tamer (2003), **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayınları, İstanbul.

Küçük Dâhiden Okuluna 'Mobbing' Suçlaması; (Erişim Tarihi: 05.15.2011) <http://www.guncelhaber.com/haberler/kucuk-dahiden-okuluna-mobbing-suclamasi-583092.htm>

LAÇİNER, Vedat (2006), **Mobbing (İş Yerinde Duygusal Taciz)**, (Erişim Tarihi: 25.01.2011) http://www.bbdanismanlik.com.tr/forum/forum_posts.asp?TID=434

LEYMANN, Heinz; GUSTAVSSON, Alenie (1984), **Mobbing At Work And The Development Of Post-Traumatic Strees Disorders**, (Erişim Tarihi: 24.02.2011).
<http://www.workplacebullying.org/res/leymann96.pdf>

LEYMANN, Heinemann; (1996), "**The Content And Development Of Mobbing At Work**", European Journal of Work and Organizational Psychology.

Mevzuat; Gençlık ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, (Erişim Tarihi: 19.11.2010) www.mevzuat.adalet.gov.tr

Mobbingin Etkileri, (2010). (Erişim Tarihi: 09.12.2010).
<http://mobbingtez.blogspot.com/2010/05/mobbingin-etkileri.html>

Mobbing Mağdurları İçin "Alo 177" Hattı; (Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2011 11.34)
<http://www.haberler.com/mobbing-magdurlari-icin-alo-177-hatti-2617572-haberi/>

Mobbing İle Mücadele Yöntemleri, (Erişim Tarihi: 14.10.2010).<http://www.izgoren.com>

Mobbing Nedir? (Erişim Tarihi: 23.01.2010). tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing

Mobbing İle Mücadele Derneği, (Erişim Tarihi: 23.09.2010). <http://mobder.org/>

Mobbing Bilgilendirme Ve Araştırma Destek Merkezi, (Erişim Tarihi: 23.09.2010).www.miradanismanlik.com/images/big/Mobbing

Mobbing (İşyerinde-Şiddet Yıldırma) (Erişim Tarihi: 20.01.2011) www.tebesirtozu.blogcu.com

Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz (Erişim Tarihi: 12.02.2011) <http://www.calismatoplum.org/sayi10/>

Mobbing – Psikolojik Terör, (Erişim Tarihi: 20.02.2011)
<http://www.fvcpsikiyatri.com>

Mobbing' in Üniversitedeki Boyutu; (Erişim Tarihi: 05.05.2011)
<http://mobbing.org.tr/>

index.php?option=com_content&view=article&id=256:qmobbingqn-ueniversitedeki-boyutu

OCAK, Serhat (2008), **Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, EDİRNE.

Öğretmenden Rekor Mobbing Davası; (Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2011) <http://www.kamudanhaber.com/guncel/ogretmenden-rekor-mobbing-davasih19046.html>

ÖNDER, Özlem (2008). **Mobbing ve Manevi İşkence Suçu**, (Erişim Tarihi: 25.01.2011) <http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=25413>

ÖZGÜN, Kemal; **İşyerinde Mobbing ve Hukuki Değerlendirmesi- III**, (Erişim Tarihi: 22.02.2011). <http://www.hayatadokun.net/?p=2088>

ÖZKUL, Burcu; ÇARIKÇI, İlker, (2010), **Mobbing Ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi**, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, C:15, S.1, Isparta.

Perpetrators And Targets Of Bullying At Work: Role Stress And Individual Differences, (Erişim Tarihi: 24.02.2011).[http:// findarticles. com/p/articles/mi_7764/is_200701/ain32250700/](http://findarticles.com/p/articles/mi_7764/is_200701/ain32250700/)

PİŞKİN, Metin (2002), **Okul Zorbalığı: Tanımı, Türleri, İlişkili Olduğu Faktörler Ve Alınabilecek Önlemler**. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri 2.

Psikomatik Hastalıklar; (Erişim Tarihi: 02.09.2010).<http://www.saglikbilgisi.gen.tr/psikolojikkaynaklibedenselhastaliklar>

SAYAR, Özge Özgür, **Mobbing-İş Yerinde Duygusal Şiddet**, (Erişim Tarihi: 12.01.2011) <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/mobbing.htm>

ŞAHİN, Mustafa; SARI, Volkan; DEMİRDAĞ, Selma; AYKAÇ, Fatma (2010), **Özel Ve Resmi Kurumlardaki Personellerin Mobbinge İlişkin Görüşleri**, Sosyal Gelişim Dergisi, Sayı:1 Yıl:1.

TANOĞLU, Şükriye Çağrı (2006), **İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi Ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Konya.

TEKFİDAN, Ayşegül (2007), **Okullarda Zorbalık**, (Erişim Tarihi: 01.09.2010)<http://blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=82428>

TETİK, Semra (2010), KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, **Mobbing Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi**, S:12, ISSN: 1309 - 9132, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.

TINAZ, Pınar (2008), **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Basım A.Ş, 2. Baskı, İstanbul.

TUTAR, Hasan; **İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Süreci**, (Erişim Tarihi: 12.10.2010).<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/sureci.htm>

VARTIA, M. (1991). **Workplace Bullying- A Study on the Work Environment Well Being and Health, People and Work Research Reports.**

YAVUZ, Hüseyin (2007), **Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Yapılan Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi. Isparta.

YÜCETÜRK, Elif (2006), **Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?** (Erişim Tarihi: 23.02.2011). <http://www.ceterisparibus.net/isletme/makaleler.htm>

tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing

http://www.mobbing-usa.com/B_Testimonials.html (Erişim Tarihi: 24.02.2011)

www.hafif.org (Erişim Tarihi: 01.07.2011)

www.xn--biten.kva.gen (Erişim Tarihi: 01.07.2011)

www.ajansrize.net (Erişim Tarihi: 02.07.2011)

www.mimhece.com (Erişim Tarihi: 02.07.2011)

egitim.aydinyerel.com (Erişim Tarihi: 29.06.2011)

www.mmetelik.blogcu.com (Erişim Tarihi: 01.07.2011)

EKLER

Ek-1: Alt Boyutlar ve Maddelere İlişkin Değerlendirme Tablosu

Boyut ve Maddeler	N	Boyuttan alınabilecek minimum puan	Boyuttan alınabilecek minimum puan	Ortalama	Standart Sapma	5 puan üzerinden	Düzye
BOYUTLAR							
YASAM KALİTESİ	110	10	50	15,6636	7,64256	1.566	Hiçbir zaman
KENDİNİ GÖSTERME	110	6	30	9,2202	4,26928	1.536	Hiçbir zaman
İLETİŞİM ENGELLERİ	110	3	15	4,3182	1,96731	1.439	Hiçbir zaman
KİŞİSEL İTİBAR	110	8	40	10,4673	4,26919	1.308	Hiçbir zaman
SOSYAL İLİSKİLER	110	7	35	9,1	4,31118	1.300	Hiçbir zaman
ÖZEL HAYAT	110	2	10	2,3182	0,88755	1.159	Hiçbir zaman
ŞİDDET	110	3	15	3,2636	0,76239	1.087	Hiçbir zaman
MADDELER							
s15	110	1,00	5,00	1,8909	1,22920		Hiçbir zaman
s1	110	1,00	5,00	1,7798	1,12512		Hiçbir zaman
s2	110	1,00	5,00	1,7636	1,10816		Hiçbir zaman
s14	110	1,00	5,00	1,7545	1,14288		Hiçbir zaman
s9	110	1,00	5,00	1,7455	1,06173		Hiçbir zaman
s17	110	1,00	5,00	1,6545	1,03548		Hiçbir zaman
s19	110	1,00	5,00	1,6364	1,10651		Hiçbir zaman
s12	110	1,00	5,00	1,6273	1,17979		Hiçbir zaman
s8	110	1,00	5,00	1,5909	,96065		Hiçbir zaman
s7	110	1,00	5,00	1,5273	,90573		Hiçbir zaman
s13	110	1,00	5,00	1,5091	,97440		Hiçbir zaman
s22	110	1,00	5,00	1,5000	1,01140		Hiçbir zaman
s18	110	1,00	5,00	1,4909	,83221		Hiçbir zaman
s16	110	1,00	5,00	1,4909	,91617		Hiçbir zaman
s11	110	1,00	5,00	1,4679	,96771		Hiçbir zaman
s23	110	1,00	5,00	1,4312	,93657		Hiçbir zaman

s31	110	1,00	5,00	1,4000	,80366	Hiçbir zaman
s33	110	1,00	5,00	1,3545	,79663	Hiçbir zaman
s3	110	1,00	5,00	1,3455	,79490	Hiçbir zaman
s26	110	1,00	5,00	1,3273	,76757	Hiçbir zaman
s10	110	1,00	5,00	1,3273	,82517	Hiçbir zaman
s28	110	1,00	5,00	1,3182	,77734	Hiçbir zaman
s5	110	1,00	5,00	1,2909	,72118	Hiçbir zaman
s30	110	1,00	5,00	1,2818	,74356	Hiçbir zaman
s37	110	1,00	5,00	1,2818	,74356	Hiçbir zaman
s32	110	1,00	5,00	1,2752	,67866	Hiçbir zaman
s27	110	1,00	5,00	1,2727	,74080	Hiçbir zaman
s4	110	1,00	5,00	1,2727	,66234	Hiçbir zaman
s34	110	1,00	5,00	1,2727	,67605	Hiçbir zaman
s35	110	1,00	5,00	1,2727	,80033	Hiçbir zaman
s21	110	1,00	5,00	1,2364	,60468	Hiçbir zaman
s24	110	1,00	5,00	1,2273	,65887	Hiçbir zaman
25	110	1,00	5,00	1,2182	,74664	Hiçbir zaman
s6	110	1,00	5,00	1,2000	,52111	Hiçbir zaman
s29	110	1,00	5,00	1,1909	,65659	Hiçbir zaman
s20	110	1,00	5,00	1,1545	,54497	Hiçbir zaman
s36	110	1,00	5,00	1,1273	,45148	Hiçbir zaman
s38	110	1,00	5,00	1,0455	,20925	Hiçbir zaman
s39	110	1,00	5,00	1,0273	,16362	Hiçbir zaman

Ek-2: Duygusal Taciz Ölçeği**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Bu anket genel bir değerlendirme yapmak için hazırlanmıştır. Bu araştırmada sizin bilgilerinize ihtiyaç duyulmuştur. Elde edilen cevaplar gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar için kullanılacağından tüm soruları içtenlikle yanıtlamanızı bekliyorum. Bu soruları yanıtlarken sizin durumunuz için en uygun olan seçeneğin karşısındaki yalnızca birinin içine x işareti koyarak içtenlikle cevaplayınız.. **Katılımlarınızdan dolayı çok teşekkür ederim...**

Serap YEL
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

1) Cinsiyetiniz?

- a) Erkek
 b) Kadın

2) Yaşınız?

- a) 18-25
 b) 26-33
 c) 34-41
 d) 42-49
 e) 50 ve üstü

3) Eğitim durumunuz?

- a) Lise
 b) Önlisans
 c) Lisans
 d) Yüksek Lisans

4) Medeni hal?

- a) Evli
 b) Bekar

5) Kıdem?

- a) 1-5 yıl
 b) 6-10 yıl
 c) 11-15 yıl
 d) 16-20 yıl
 e) 21 yıl ve üstü

7) Müdürün Cinsiyeti?

- a) Erkek
 b) Kadın

DUYGUSAL TACİZ ÖLÇEĞİ

Psikolojik Taciz (mobbing), işyerinde diğer çalışanlar ve işverenler tarafından tecrübe edilen saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Fetih:2010). Psikolojik taciz tüm örgütlerde görülmektedir, ancak kamu örgütlerinde ve sosyal işlerde daha yaygın olarak görülmektedir (Ocak:2008). Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde ki çalışma ortamında da psikolojik taciz yapılabileceği düşüncesi göz önünde bulundurularak; bu çalışmamın bu tür bir değerlendirme yapmaya olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Siz, aşağıda sıralanmış bu olumsuz davranışlarla, hangi sıklıkla karşılaştınız? Sizin durumunuzu en iyi yansıtıma inandığımız seçeneğin karşısındaki kutucuğuna işareti koyunuz.

		Hiçbir zaman	Çok seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman
1-	İş yerimde veri/kurumumu etkileyecek bilgileri benden saklamıyor					
2-	Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor					
3-	İş ve mesleklerle tehdit ediliyorum					
4-	Sözlü olarak tehdit ediliyorum					
5-	Yüksek sesle konuşuluyorum					
6-	İş arkadaşlarımla onlarla iletişim kuramama reddediliyor					
7-	Sözüm sürekli kesiliyor					
8-	İş yerimde yaptığımı işleri sürekli eleştiriliyor					
9-	Görüş, fikir ve önerilerim dikkenz alınmıyor					
10-	Yaptığım işlerle bağlantılı olarak kuşku geçiriyoruz					
11-	Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor					
12-	Kapısıtarafında görevleri yapmaya zorlanıyorum					

		Hiçbir zaman	Çok seyrek	Zaman zaman	Sıklıkla	Her zaman
13:	Görevim için önemli olan yetkililerin elinden alınıyor.					
14:	Benden mantıklı olmayan görevleri yapmamı isteniyor.					
15:	Kapasiteme aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.					
16:	Benden gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmamı isteniyor.					
17:	Bana önemsiz ve hoşlanmayacağım görevler veriliyor.					
18:	Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.					
19:	Yaptığım işleri abartılı bir biçimde kontrol ediyor.					
20:	Mesleği benim için gerekli değilmiş gibi ediyor.					
21:	Benimle ilgili yaklaşımlarda dışarıdan karşılanıyorum.					
22:	Göz ardı ediliyorum ve olaylara dışında bırakılıyorum.					
23:	İnteraktif diğer çalışanlarım yanında sürekli hatırlatılıyor.					
24:	Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.					
25:	İş arkadaşlarımla iş harici benimle konuşmuyor.					
26:	Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.					
27:	İş arkadaşlarımla ezde değilmişim gibi davranıyor.					
28:	İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışan ortamı oluşturuyor.					
29:	Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.					
30:	Ağır şikâyetlere maruz kalıyorum.					
31:	Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.					
32:	Alaya maruz kalıyorum.					
33:	Hakkında sessiz söylenti çıkarılıyor.					

		Hiçbir zaman	Çok sık	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman
34	Kişiliğime yönelik hakaret içeren postularla karşılaşuyorum					
35	Özel yaşamımda ilgili hakaret içeren dedikodular görüyorum					
36	Kötü kişilik özellikleri isimlerle çağırılıyor ve saygısız davranılıyor.					
37	Fiziksel olarak zor görümler veriliyor.					
38	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.					
39	Fiziksel zoru veriliyor.					

Ek-3: Anket Uygulama İzin Belgesi

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



SAYI :B.30.2.İNÜ.070.72.00/500-685-1258

25/03/2011

KONU:Uygulama İzi

DAĞITIM

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Beden eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serap YELİM "İsparta, Malatya, Adıyaman, Bursa, ve Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Mobbing Var mıdır?" konulu tez çalışması gereği olarak uygulama yapması gerekmektedir.

Söz konusu öğrencinin Müdürlüklerimizde uygulama yapabilmesi hususuna gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İsmail ÖZBEYİR
Rektör a.
Rektör Yrd.

Ek: 1 (bir) (5 sayfalı)

DAĞITIM:

İsparta, Malatya, Adıyaman, Bursa ve Osmaniye Gençlik ve Spor İl Müdür Teşkilatı