



T. C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN AKADEMİSYENLERİN
PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) ALGISI: SÜLEYMAN
DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Aybüke AĞCAKAYA
1530225115

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

ISPARTA-2017



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Tez Savunma Sınav Tutanağı 2

Öğrencinin Adı Soyadı	Aybüke AĞCAKAYA	
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	
Tez Başlığı	Çalışma Hayatında Kadın Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Çalışma Hayatında Kadın Akademisyenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing) Algısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği	
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 25/12/2017 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ³ kararlaştırılmıştır.		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Mürşit IŞIK	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Gökhan KALAĞAN	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Çalışma Hayatında Kadın Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği**” adlı çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.



Aybuke AĞCAKAYA

25.12.2017

ÖZET

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN AKADEMİSYENLERİN PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) ALGISI: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Aybüke AĞCAKAYA

Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana
Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2017

Danışman: Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Kişiyi hedef alan sistemli olarak tekrarlanan, yıldırma, aşağılama, korkutma, sindirme ve duygusal şiddet uygulama gibi etik olmayan davranışları tanımlamak için kullanılan psikolojik taciz, modern toplum ve çalışma hayatımızda herkesin karşılaşabileceği bir olgudur. Psikolojik taciz, dünyada her iş kolunda görülebilen, kurbanı fiziksel ve ruhsal olarak etkileyen ve verimlilik düşüşü, işten ayrılma gibi sebeplerle kurumlara zarar veren bir hastalıktır. Türkiye’de ve dünyanın diğer ülkelerinde yapılan yasal düzenlemeler, psikolojik tacizin engellenmesi noktasında yeterince etkili olmamaktadır. Mobbingin engellenebilmesi için, öncelikle mobbinge uğrayan kişilerin, mobbinge uğrama sıklığının ve mobbingin düzeyinin belirlenmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenlerin psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları ve hangi tür mobbing davranışları ile karşı karşıya kaldıklarının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda çeşitli çalışmalardan yararlanılarak anket formu hazırlanmış ve toplam 340 öğretim elemanına anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS “22.0” istatistik programıyla analiz edilmiştir. Bu verilerin, normallik ve homojen dağılımları incelenmiş ve uygunluğu doğrultusunda parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre, en çok üstleri tarafından mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Mobbing düzeyinin; yaş değişkenine, medeni duruma, akademisyenlik sürelerine, mobbing uygulayan kişilere göre değişkenlik göstermediği görülmüştür. Mobbing düzeyinin kadın akademisyenlerin akademik unvanlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mobbing düzeyinin sosyal ilişkiler, itibar, mesleki haklar, mesleki yeterlilik ve fikir özgürlüğü alt boyutlarında kabul edildiği; mesleki ilişkiler alt boyutunda ise ret edildiği görülmüştür. Bulgulara göre, Süleyman Demirel Üniversitesi’ndeki kadın akademisyenlerin büyük bir kısmının mobbinge uğramadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz, Kadın Akademisyenler, Süleyman Demirel Üniversitesi

ABSTRACT

MOBBING PERCEPTION OF FEMALE ACADEMICIANS IN BUSINESS: SULEYMAN DEMIREL UNIVERSITY CASE

Aybüke AĞCAKAYA

**Suleyman Demirel University, Department of Industrial Relations and Labor
Economic, Master's Thesis, Isparta, 2017**

Supervisor: Associate Professor Mustafa ÖZTÜRK

Psychological harassment, which is used to describe unethical behaviors such as intimidation, humiliation, intimidation and emotional violence repeated systematically, is a phenomenon that everyone in our modern society and work can encounter. Psychological harassment is a disease that can be seen in every business line in the world, physically and psychologically affecting the victim and damaging institutions as a result of productivity decline and separation from work. legal regulations in Turkey and other countries in the world, it is not effective enough to prevent psychological harassment in point. In order to prevent mobbing, it is necessary to determine the frequency of mobbing and the level of mobbing.

In this context, the aim of this study is to determine whether women academics working at Süleyman Demirel University are exposed to mobbing behaviors and what kind of mobbing behaviors they are facing. For this purpose, a survey form was prepared by using various studies and a questionnaire was applied to a total of 340 faculty members. The obtained data were analyzed by SPSS "22.0" statistical program. The normality and homogeneous distributions of these data were examined and it was decided to apply parametric tests in the direction of suitability.

According to respondents' responses, mobbingers were most likely to be exposed by their superiors. Mobbing level; age, marital status, duration of academics, and mobbing practitioners. It has been determined that the level of mobbing differs according to the academic titles of female academicians. The level of mobbing is accepted in social relations, reputation, professional rights, professional competence and freedom of thought; and in the sub-dimension of professional relations it is rejected. According to the results of the survey, most of the academicians at Süleyman Demirel University did not receive mobbing.

Key Words: Mobbing, Female Academics, Suleyman Demirel University

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	ix
TABLolar	x
ŞEKİLLER	xii
ÖNSÖZ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) VE TEORİK ÇERÇEVESİ

1.1. MOBBİNGİN TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ	3
1.2. MOBBİNGİN TERMİNOLOJİSİ	6
1.3. MOBBİNGİN ÇEŞİTLİ KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ.....	8
1.3.1. Mobbing ve Zorbalık (Bullying) İlişkisi.....	8
1.3.2. Mobbing ve Stres (Stress) İlişkisi	9
1.3.3. Mobbing ve Cinsel Taciz (Sexual Harassment) İlişkisi	10
1.3.4. Mobbing ve Çatışma (Conflict) İlişkisi	13
1.3.5. Mobbing ve Tacizkar Davranışlar (Stalking) İlişkisi	13
1.4. MOBBİNG SÜRECİ	15
1.4.1. Birinci Aşama: Kritik Olay.....	16
1.4.2. İkinci Aşama: Saldırgan Tavırlar ve Psikolojik Taciz.....	16
1.4.3. Üçüncü Aşama: Yönetim Anlayışı	16
1.4.4. Dördüncü Aşama: Hatalı Teşhisler.....	17
1.4.5. Beşinci Aşama: İşten Çıkma veya Çıkarılma	17
1.5. MOBBİNG SÜRECİNDEKİ AKTÖRLER	21
1.5.1. Mobbing Uygulayanlar (Mobbingci).....	21
1.5.2. Mobbing Uygulananlar (Hedef/Mağdur).....	23
1.5.3. İzleyiciler	24

1.6. MOBBİNGİN TÜRLERİ.....	26
1.6.1. Dikey (Hiyerarşik) Mobbing	26
1.6.1.1. Yukarıdan Aşağıya (Üstlerden Astlara Uygulanan Mobbing).....	26
1.6.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru (Astlardan Üstlere) Uygulanan Mobbing.....	27
1.6.2. Yatay (Eşdeğerler Arasında) Mobbing	28
1.7. MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ VE ETKİLERİ	28
1.7.1. Mobbingin Ortaya Çıkış Nedenleri.....	28
1.7.1.1. Mağdur Kaynaklı Nedenler	29
1.7.1.2. Saldırgan Kaynaklı Nedenler	30
1.7.1.3. Örgütsel Nedenler	31
1.7.2. Mobbingin Etkileri.....	33
1.7.2.1. Mobbingin Bireyler Üzerindeki Etkisi	36
1.7.2.2. Mobbingin Topluma ve Ülke Ekonomisine İlişkin Etkileri.....	37
1.7.2.3. Mobbingin Örgüt Üzerindeki Etkileri.....	38

İKİNCİ BÖLÜM

MOBBİNGLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ VE MOBBİNGİN HUKUKİ SÜRECİ

2.1. MOBBİNGLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ.....	40
2.1.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri	41
2.1.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri.....	42
2.1.3. Toplumsal Mücadele Yöntemleri	43
2.2. MOBBİNGİN HUKUKİ SÜRECİ	44
2.2.1. Türkiye’de Mobbing ile Başa Çıkmak İçin Yapılan Bazı Yasal Çalışmalar	45
2.2.1.1. Başbakanlık Genelgesi	45
2.2.1.2. TBMM Kadın Erkek Eşitliği Fırsat Komisyonu Raporu	46
2.2.1.3. ÇSGB İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi	47
2.2.2. Türk Hukukunda Mobbing	47
2.2.2.1. Anayasa	47
2.2.2.2. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	48
2.2.2.3. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu	49
2.2.2.4. 4857 Sayılı İş Kanunu	49
2.2.2.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	50
2.2.2.6. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu.....	51
2.2.2.7. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu.....	51
2.2.2.8. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu	51
2.2.3. Türkiye’deki Mobbing Kapsamında Alınan Örnek Yasal Kararlar.....	52

2.2.4. Dünyada Mobbing	53
2.3. MOBBİNG VE AKADEMİSYENLİK	56
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN KADIN AKADEMİSYENLERE YÖNELİK BİR UYGULAMA	
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	59
3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	59
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	60
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	61
3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	62
3.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	63
3.6.1. Güvenirlilik Analizi	63
3.6.2. Demografik İstatistikler	64
3.6.3. Tanımlayıcı İstatistikler (Mobbing Ölçeğine Ait İstatiksel Veriler)	67
3.6.4. Faktör Analizi	71
3.6.5. Hipotez Analizleri	75
3.6.6. Kümeleme Analizi	83
SONUÇ	85
KAYNAKÇA	93
EKLER	101
ÖZGEÇMİŞ	105

KISALTMALAR

APA:	Amerikan Psikologlar Derneği
ÇSGB:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
SPSS:	Statistical Package for Social Science
TBK:	Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı)
TBMM:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK:	Türk Ceza Kanunu (5237 sayılı)
TDK:	Türk Dil Kurumu
WHO:	Dünya Sağlık Örgütü

TABLÖLAR

Tablo 1: İş Yerlerindeki Saldırgan Tutumları Belirlemede Farklı Araştırmacılar Tarafından Kullanılan Terimler ve Tanımlar	7
Tablo 2: Mobbingin Bireyler, Aileler, Kurumlar ve Toplum Üzerine Etkisi	35
Tablo 3: Güvenilirlik Analizi	63
Tablo 4: Katılımcıların Yaş Düzeylerine Göre Dağılım	64
Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı	64
Tablo 6: Katılımcıların Mezuniyet Düzeylerine Göre Dağılımı	65
Tablo 7: Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı	65
Tablo 8: Katılımcıların Görev Yaptıkları Akademik Birimlere Göre Dağılımı.....	65
Tablo 9: Katılımcıların Akademik Kadro Birimlerine Göre Dağılımı.....	66
Tablo 10: Katılımcıların Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Görev Yaptıkları Sürelere Göre Dağılımı	66
Tablo 11: Katılımcıların Akademisyenlik Mesleğinin Kaç Yıldır Yürütüldüğüne Göre Dağılımı.....	66
Tablo 12: Mobbing Ölçeğine İlişkin Genel İstatistikler.....	67
Tablo 13: Mobbinge Maruz Kalma Sıklığı	69
Tablo 14: En Çok Kimler Tarafından Mobbinge Uğrandığı.....	70
Tablo 15: Faktör Analizi Sonuçları	72
Tablo 16: Mobbing Ölçeğinin Alt Boyutları.....	75
Tablo 17: Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Yaş Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	75
Tablo 18: Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin T- Testi Sonuçları	76
Tablo 19: Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Akademik Unvanına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	76
Tablo 20: Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Akademisyenlik Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	77
Tablo 21: Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Mobbinge Maruz Kalma Sıklığına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	78

Tablo 22: Mobbing Düzeyinin Mobbing Uygulayan Kişilere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	78
Tablo 23: Sosyal İlişkiler Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	79
Tablo 24: İtibar Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi sonuçları	80
Tablo 25: Mesleki İlişkiler Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi sonuçları.....	80
Tablo 26: Mesleki Haklar Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi sonuçları.....	81
Tablo 27: Mesleki Yeterlilik Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi sonuçları.....	82
Tablo 28: Fikir Özgürlüğü Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi sonuçları.....	82
Tablo 29: Mobbing Alt Boyutlarına Göre Kümeleme Analizi	83
Tablo 30: Hipotez Sonuçları.....	84

ŞEKİLLER

Şekil 1: Çatışma ve Mobbing Aşamaları	20
---	----



ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimimin her aşamasında desteğini ve rehberliğini benden esirgemeyen, sonsuz sevgi, sabır ve anlayış gösteren değerli tez danışmanım, Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e,

Değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Mürşit IŞIK'a ve Yrd. Doç. Dr. Gökhan KALAĞAN'a

Her zaman benim yanımda olan ve beni her koşulda destekleyip yüreklendiren can dostlarım, Nagihan İNCE ve Pelin KÖKLÜ AY'a,

Tez çalışmam esnasında benden destek ve ilgisini esirgemeyen değerli arkadaşım Vahap OLHAN'a,

Beni bu günlere sevgi ve saygı kelimelerinin anlamlarını bilecek şekilde yetiştirerek getiren ve benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen en zor zamanlarımda beni cesaretlendiren ve bu hayattaki en büyük şansım olan sevgili anneme, babama ve kardeşlerime sonsuz teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

Bu çalışmanın akademik alana katkıda bulunması ve bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutması umudu ve beklentisiyle...

GİRİŞ

Son dönemlerde gerek akademik yaşamda, gerekse kamuoyunda adından sıklıkla bahsedilen bir kavram olan, işyerinde psikolojik taciz/mobbing kavramı, hem günlük yaşamımızın hem de çalışma hayatımızın ayrılmaz ve yadsınamaz bir parçası haline gelmiştir. Mobbing kavramı eski bir olgu olmasına rağmen 1980'lerden başlamak üzere işyerlerinde karşılaşılma sıklığının artması nedeniyle literatürde daha fazla yer almaya başlamış ve hakkında daha çok konuşulan bir kavram haline gelmiştir.

Dünyada özellikle 1980'li yıllardan sonra küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte, artan rekabet koşulları ve gelişen teknoloji, yönetim anlayışında yeniliklere öncülük etmekte ve iş yaşamında meydana getirdiği sosyal değişimle birlikte bireyin örgüte yönelik maddi ve manevi beklentilerine yansımaktadır. Bireyin beklentilerinin karşılanması ve uygun çalışma ortamı örgütün ve bireyin verimliliğinde belirleyici rol oynamaktadır ancak artan rekabet koşullarından dolayı bireylerin daha fazla ve verimli çalışmaları zorunlu hale gelmektedir. Ayrıca çalışanların başarı ve kariyer odaklı olmaları, iş yerinde çatışmaların ve etik dışı olumsuz davranışların artış göstermesine neden olmaktadır.

Farklı davranışları kapsayan oldukça geniş bir kavram olan psikolojik taciz genellikle, performansın adaletsizce değerlendirilmesi, kişinin sözünün kesilmesi, hakkında kötü konuşulması veya dedikodu yapılması, anlamsız işler verilmesi, yapılan işin gereğinden fazla denetlenmesi ve tehdit gibi davranışlarla ortaya çıkmaktadır. Aslında iş hayatında herkesin hemen her gün karşılaşabileceği nitelikte olan bu davranışlar, psikolojik taciz süreci içerisinde farklı anlamlar kazanarak hem mağdur, hem tacizin yaşandığı örgüt, hem de toplum açısından ciddi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir.

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, son zamanlarda çalışma hayatında gitgide yaygın hale gelen mobbing uygulamaları, mağdurlar üzerinde psikolojik ve fizyolojik pek çok olumsuz duruma neden olmaktadır. Bu sebepten dolayı mobbinge maruz kalan mağdurlar, huzursuz ve mutsuz olmaktadır. Mobbing uygulamaları sonucunda; mağdurların istifaya yöneldiği ve hatta intihar noktasına geldiği belirlenmiştir.

Son dönemlerde artış gösteren mobbing uygulamaları neticesinde hem örgüt hem de çalışanlar için önlem alma gerekliliği doğmuştur. Mobbinge mücadele edilirken göz önünde bulundurulması gereken en mühim konu, mağdur ve yöneticiler açısından farkındalığın sağlanmasıdır. Her ne kadar ülkemizde kamu sektöründe ve özel sektörde mobbing uygulamalarına sıkça rastlansa da, örgütlerdeki mobbing süreci kesin bir şekilde tanımlanamamaktadır. Gelişmiş ülkeler başta olmak üzere, dünyanın her yerinde mobbinge çözüm bulmak için birtakım önlemler alınmaktadır. Literatür taraması yapıldığında, mobbinge yönelik çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir.

Özellikle öğretim elemanlarının yaşadıkları psikolojik tacizle ilgili Türk literatüründe sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak ülke çapında mahkemelere intikal eden vakaların sayısındaki artış, çeşitli yayın organlarında konunun gündeme gelmesi ve konuya ilişkin sivil örgütlenmeler, mobbing konusunda farkındalığın arttığı yönündeki göstergeler arasındadır.

Bu çalışma; Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenlerin mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadıklarını tespit etmek amacıyla yapılmış olup buna benzer çalışmalarında sınırlı olmasından dolayı literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci ve ikinci bölümde; mobbingin teorik çevresi hakkında bilgi verilecektir. İlk olarak, mobbing kavramının tanımı ve tarihçesi, terminolojisi, süreci, türleri, ortaya çıkış nedenleri ve etkilerinden bahsedilecektir. Daha sonra mobbinge mücadele yöntemleri, dünyada ve Türkiye’de mobbingin hukuki süreci ile mobbing ve akademisyenlik kavramlarına değinilecektir. Üçüncü bölümde, yapılan anket çalışmasından elde edilen bulgular, analiz edilerek yorumlanacaktır. Son olarak, analizden elde edilen bulgular ışığında sonuç ve önerilere yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) VE TEORİK ÇERÇEVESİ

1.1. MOBBİNGİN TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Mobbing kavramı son yıllarda, iş yaşamında çok yaygınlaşmıştır ve zamanla yaygınlaşan bu kavram psikolojik taciz ve çatışma türü olarak ortaya çıkmıştır. Bu yeni ve yıpratıcı çatışma şekline mobbing denmektedir ve bu kavram psikolojik terör olarak da adlandırılmaktadır. Mobbing, psikolojik bir saldırdır (Çobanoğlu, 2005: 19-21).

Mobbing kavramının çalışma hayatında ilk kez kullanımı ise; 1980’li yıllar da İsveç’te hayatını sürdüren Alman endüstrisi psikoloğu Heinz Leymann tarafından yapılmıştır (Tınaz, 2008: 11). Mob kelimesini ilk kez kullanan Leymann’a göre mobbing; İngilizce yasa dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya “çete” anlamına gelir ve Latince “kararsız kalabalık” olarak adlandırılan “mobile vulgus” kelimelerinden türetilmiştir. İngilizce de mob fiili “saldırmak, ortalıkta toplanmak veya rahatsız etmek” anlamına gelmektedir (Leymann, 1996: 165-168).

Uluslararası Anti-mobbing hareketinin de kurucusu Heinz Leymann mobbing kavramının günümüzdeki anlamı ile kullanılmasını sağlayan kişidir (Namie, 2003: 1). Leymann, mobbing kavramını iş hayatındaki yıldırma, şiddet ve baskı durumlarını açıklamak amacıyla kullanmıştır. Leymann; Almanya’da ve İsveç’te yaptığı çalışmalar sonucunda yıldırma ve şiddet olaylarının iş hayatında geniş bir alanda yer aldığını belirtmiş ve 1984 yılında yıldırma olayları ile ilgili bulguların bulunduğu bir rapor yayımlamıştır. Leymann’ın, yayınladığı bu rapor birçok araştırmacının dikkatini çekmiş ve araştırmacıları harekete geçirmiştir. Finlandiya, İngiltere, Avusturya, Norveç, Macaristan, İrlanda, Avustralya, Japonya, Güney Afrika ve Yeni Zelanda ülkelerinde yapılan araştırma başarı ile tamamlanmıştır (Davenport vd., 1999: 21). Leymann’ın yayınladığı bu rapordan sonra psikolojik yıldırma kavramı, işyerindeki psikolojik saldırı ve tacizleri de içermiş ve günümüzdeki bilinen anlamında nitelik kazanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 27).

Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz ise 1960’lı yıllarda tanınmış bir bilim adamıdır. Mobbing kavramını hayvanların avlanmakta olan bir düşmanı veya bir

yabancıyı kaçırmak için yaptıkları davranışları açıklamak için kullanmıştır (Davenport, 2003: 3). K. Lorenz, mobbingi küçük gövdeli hayvan gruplarının büyük ve yalnız bir hayvana karşı toplanarak saldırmasını veya aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların aralarındaki en zayıf kuşu sudan ve yiyecekten uzak tutarak saf dışı bırakması, oldukça güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanmıştır (Tınaz, 2006: 14).

Norveç'te 1983 yılında ergenlik çağındaki üç gencin intihar etmesi üzerine dönemin Milli Eğitim Bakanı çok geniş çaplı bir araştırma başlatmıştır. Araştırmayı Prof. Dr. Dan Olweus yürütmüş ve okullardaki zorbalık ve kurbanların durumlarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada olguyu tanımlamak için zorbalık anlamına gelen 'bullying' terimi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda gençleri ve çocukları koruma adı altında başlatılan programlar 1990'lardan itibaren ABD, İngiltere ve Almanya'da uygulanmaya konulmuştur. Aynı zamanda ilk ve orta öğretimde okuyan öğrencilerin %15'inden fazlası, okulda kurban veya zorba olarak bu olgunun içinde bulunduğu gözlemlenmiştir (Tetik, 2010: 18).

İngiliz gazeteci Andreaa Adams ise 1988 yılında BBC için hazırladığı programlarla psikolojik taciz kavramıyla kamuoyunu etkileyen ilk isimlerden biri olmuştur. 1992'de yayınlanan "Bullying at Work: How to Confront and Overcome (İş Yaşamında Zorbalık: Karşılaşma ve Başa Çıkma Yolları)" isimli kitabında Adams, "bullying" kavramını, "bireyleri küçük düşürme" ve "sürekli kusur bulma" olarak kullanmıştır. 1998'de de Dunca Cape ve Victoria Dia Marino'nun hazırladığı "İşyerinde şiddet" isimli rapor, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanmıştır. Raporda "mobbing" ve "bullying" kavramları kapsamında cinayetlerden ziyade şiddete yönelik davranışlardan bahsedilmektedir (Tınaz, 2011:15). 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayımladığı raporda duygusal ve fiziksel olarak çalışma hayatında şiddet incelenmiş ve bu kavramın işyerinde görülen en önemli sorunlardan biri olduğu belirtilmiştir (Turan, 2006: 5)

İlgili literatür tarandığında iş hayatı kapsamında mobbing ile ilgili çok fazla tanıma rastlanmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

Türk Dil Kurumu mobbingin türkçe karşılığı olarak bezdiri kavramını kabul etmiştir.TDK bezdiri kelimesini; belirli bir kişinin çalışmalarını, okullarda, iş yerlerinde ve buna benzer topluluklarda düzenli bir şekilde engelleyip o kişiye dışlama, gözden düşürme ve yıldırma gibi davranışlar sergileyerek kişinin huzursuz olmasını sağlamak şeklinde tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr Erişim tarihi 13. 05. 2017).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise mobbing kavramını, belirli bir kişiyi veya grubu kötülemek amacıyla yapılan ve zalimce, kötü niyetli ve küçük düşürücü tavırlarla ortaya çıkan davranışlar olarak tanımlamıştır (Chapell ve Dı Martino,1998:2).

Cambridge Uluslararası sözlüğünde mobbing kavramı şiddet eylemleri veya benzer etkinlikler için bir araya gelmiş insan topluluğu” olarak ifade edilmiştir (Cambridge International Dictionary,1995:909).

Amerikalı bir psikiyatrist olan Brodsky ise mobbingi bir kişi tarafından, başka bir kişiden reaksiyon almak veya onu kızdırmak, gücünü tüketmek, azap vermek için tekrarlanan uzun süreli davranışlar olarak tanımlamıştır (Skogstad, 2007: 60). Brodsky, 1976 yılında, Kaliforniya ve Neva’da yaptığı görüşmeler sonucu, 1000 çalışanın tazminat iddialarıyla ilgili olarak “The Haressed Worker” adlı psikolojik yıldırma bahseden kitabını yayınlamıştır. Basıldığı tarihlerde fazla ilgi görmeyen kitap 1990 yıllarının başında tekrar gözden geçirilmiştir. Fakat İngiltere ‘de bu konuyla daha fazla ilgilenildiği için çalışma başlangıç seviyesinde kalmıştır (Sandvik, 2003: 6-7).

Sandvik mobbing kavramını; görmemişlik, zarar vermeyen nezaketsizlik, kabalık, sataşma olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda mobbingi çalışma hayatında güçlü olanların, güçsüz olanlar üzerinde uyguladığı sürekliliği olan ve zarar veren bir olgu olarak adlandırmaktadır (Sandvik, 2003:472).

Konu üzerine önemli araştırmalar yapan ve Amerika’da Workplace Bullying Institute (WBI)’ kurucusu olan Gary Namie ve Ruth Namie’e göre mobbing bir veya birden çok kişinin diğer kişileri sindirme, korkutma ya da küçük düşürmeye yönelik davranışlarını ve işin yapılmasını engelleyici çabalarını kapsar. Yazarlar söz konusu davranış türlerinin ayrı ayrı ya da bir arada tekrarlandığını ve mağdurun sağlığının bozulmasına neden olan istismara yol açtığını belirtmektedir (Namie ve Namie, 2009: 5).

Türkiye’de mobbing üzerine araştırmalarıyla tanınan Tınaz da mobbingin, işyerinde iş gören arası veya işverenler tarafından yapılan tekrarlı saldırılar ya da bir çeşit psikolojik terör olduğunu ileri sürmektedir. Tınaz’a göre mobbing, mağdurlara üstler astlar veya eşit kademedeki çalışanlar tarafından yapılan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, küçük düşürme gibi davranışların sistemli olarak uygulanmasıdır (Tınaz, 2006: 8).

Söz konusu mobbing tanımlamalarına ek olarak, belirlenen davranışlara maruz kalan kişilerin; bu davranışlara bilinçli olarak maruz bırakıldıkları, bunlarla baş edebilmek için yeterli fırsatlarının olmadığı, farklı yaptırımlara maruz kaldıkları, savunmasız oldukları ve sonucunda utanç verici, küçük düşürücü durumlara düştükleri not edilmiştir (Matthiesen ve Einarsen,2010:207).

Mobbing sözcüğü psikolojik yıldırma, psikolojik şiddet, rahatsız etme, baskı oluşturma, taciz, sıkıntı verme, psikolojik terör, bezdiri ve kuşatma gibi anlamlar taşımaktadır. Mobbing yerine de kullanılan bu anlamlar yabancı kitaplarda “Workplace Bullying” olarak da tanımlanmaktadır (Gül,2009:516).

Mobbing psikolojik saldırı, psikolojik taciz, duygusal şiddet gibi anlamlara gelir. Fakat yıldırma kavramı, psikolojik tacizin yanı sıra fiziksel saldırı ve tehdit gibi davranışları da içerisinde barındıran bir kavramdır (Tutar,2004:9).

Literatürdeki tanımlamalar ve bu önemli noktaları da göz önünde bulundurarak mobbing ile ilgili şu tanım yapılabilir. Mobbing, bir veya daha çok kişi tarafından diğer kişilere uygulanan ve ahlak dışı yöntemler kullanılarak kişileri iş ortamlarından uzaklaştıran, onları itibarsızlaştıran ve hatta işten ayrılmalarına sebep olan bir takım sistemli, bilinçli ve sürekli tekrarlanan davranışların bütünüdür.

1.2. MOBBİNGİN TERMİNOLOJİSİ

Mobbing kavramıyla ilgili son dönemlerde hem yurt içinde hem de yurt dışında farklı fikirler ortaya koyulmaktadır. Bu kavramının ortaya çıkmasından günümüze kadar farklı durum ve kişiler için farklı ülkeler ve yazarlar tarafından birçok terim

kullanılmaktadır. Dünya genelinde mobbing terimi ve benzerleri için hangi terimlerin kullanıldığı Tablo1’de yer almaktadır.

Tablo 1: İş Yerlerindeki Saldırgan Tutumları Belirlemede Farklı Araştırmacılar Tarafından Kullanılan Terimler ve Tanımlar

REFERANS	KAVRAM	TANIM
Brodsky (1976)	Taciz(Harassment)	Eziyet etmek, yıldırma, yıpratmak ya da karşı taraftan tepki almak amacıyla biri tarafından gerçekleştirilen sürekli ve ısrarlı davranışlardır.
Thylefors (1987)	Scapegoating(günah keçisi ilan etmeye da Suçlama)	Bir veya daha çok kişinin belli bir süre için bir veya birden çok birey tarafından olumsuz davranışlara uğraması durumudur.
Matthiesen, Raknes ve Røkkum (1989)	Yıldırma (Mobbing)	Bir veya daha çok kişinin devamlı bir şekilde olumsuz tepkilerde bulunarak çalışma ortamındaki bir veya birden fazla kişiyi etkileyen olumsuz tutumlarıdır.
Leymann (1990)	Yıldırma/Psikolojik terör (Mobbing/Psychological Terror)	Bir veya daha çok kişinin, hedefteki diğer insanlara karşı sistemli bir şekilde, düşmanca ve etik olmayan şekilde eylemlerde bulunmasıdır.
Wilson (1991)	İşyeri Travması (Workplace trauma)	Bir işveren ya da üstü tarafından bir iş görene yönelik yapılan sürekli ve bilinçli yapılan kötü eylemlerdir.
Adams (1992)	Zorbalık (Bullying)	Bir bireye yönelik olarak küçük düşürücü ve onu alçaltıcı davranışların sürekli ve ısrarlı olarak devam etmesidir
Vartia (1993)	Taciz (Harassment)	Bir bireye karşı, bir veya daha çok kişi tarafından sürekli ve ısrarlı eylemlerine maruz kalması durumudur
Ashforth (1994)	Zalim yönetim (Petty tyranny)	Bir üstün astlara karşı olan yetkilerini keyfi ve aşağılayıcı olarak kullanmasıdır.
Björkqvist,Österman ve Hjelt-Back(1994)	Taciz (Harassment)	Savunmasız bireylere karşı yöneltilen ve onların ruhsal acı çekmesini amaçlayan davranışlardır.
Doyle (2001)	İşyeri Zorbalığı (Workplace Bullying)	Doğru ya da dolaylı yollarla sözlü ya da fiziksel olarak iş başında ya da işyerinde bireylere kasıtlı ve onları küçük düşürücü hareketlerdir.
Hirigoyen (2001).	Moral taciz (Harcèlement moral)	Sürekli ve sistemli bir şekilde bireyin itibarını ya da psikolojik ve fiziksel bütünlüğünü bozmaya yönelik taciz sayılan tüm davranışlardır.

Kaynak: Emarsen, S. 2000, “Harassment And Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach”, Aggression And Violent Behavior, 5(4), Ss. 379-401. Soares, A.,2002. “Bullying: When Work Becomes Indecent”, Http: //Www. Angelosoares. Ca/(15. 05. 2017)

Yukarıda Tablo1’de de bahsedilen psikolojik taciz olgusu farklı biçimlerde tanımlanmıştır fakat ortak olarak kabul edilmiş bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak bu

tanımlardan anlaşılacağı üzere psikolojik tacizin üç ortak unsuru bulunmaktadır (Yücetürk ve Öke, 2005: 61-70).

- İlk olarak, psikolojik taciz uygulayanın hangi niyetle olduğuna bakılmaksızın yapılan eylemin tacize uğrayan üzerindeki etkisi,
- İkinci olarak, bu eylemin yarattığı sonucun mağdura verdiği zarar,
- Üçüncü olarak, psikolojik tacizi sürdürme konusunda yinelenen davranıştır.

1.3. MOBBİNGİN ÇEŞİTLİ KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

İşyerinde taciz olarak adlandırılan durum, genellikle fiziksel taciz olarak anlaşılmaktadır. Psikolojik taciz nedeniyle son yıllarda işten ayrılma oranları artmış ve bu durum çalışma hayatında önemli bir sorun haline gelmiştir. Fakat çalışanların uğradıkları her davranış psikolojik taciz olarak adlandırılmamaktadır. Bu kavram bazı farklı kavramlarla benzerlik göstermekte ve benzer kavramlarla da karşılaştırılmaktadır. Örneğin; işçilerin kadın olması durumunda işverenin, çalışanını bazı sosyal yardımlardan mahrum etmesi psikolojik taciz değildir. Bu durum ayrımcılık yasağı ve eşit davranma ilkesine uyulmadığını belirtir. Konuya açıklık getirilmesi için psikolojik taciz kavramının diğer benzer kavramlarla karşılaştırılması gerekmektedir (Tınaz,2006: 10).

1.3.1. Mobbing ve Zorbalık (Bullying) İlişkisi

Bullying kavramı fiziksel saldırı ve tehdit anlamlarına gelmektedir. Bu durum ise bullying ve mobbing arasında önemli bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Bullying kavramı, fiziksel şiddeti, kaba davranışı ve kaba sözleri ifade ederken mobbing psikolojik tacizi ifade etmekte ve her türlü küçük düşürücü, incitici durum ve davranışları kapsamaktadır (Zapf, 1999: 70; Tınaz, 2006: 17). Bir kişinin bir başkasına yönelik saldırgan tutum ve davranışları bullying olarak adlandırılmaktadır (Kök, 2006: 435). Mobbing ve bullying kelimelerinin farklılıklarına rağmen birbirleriyle bağlantılı anlamlara geldiği söylenebilmektedir. İşyerinde çalışan kişi ve kişiler üzerinde düzenli

bir şekilde duygusal saldırıda bulunmak ve baskı yaratmak işyeri zorbalığı anlamı taşımaktadır. Bu zorbalığı, mağdurlara uygulayanlar maalesef mağdur olan kişinin, işten istifa etmesine, depresyona girmesine ve hayatına son vermesine neden olacak kadar önemli bir süreci başlatmaktadır.

1.3.2. Mobbing ve Stres (Stress) İlişkisi

Stres olgusu 1977 yılında ilk olarak Selye tarafından kullanılmış ve “vücudun herhangi bir dış talebe karşı verdiği özel olmayan tepki” olarak tanımlanmıştır (Soysal,2009: 18). İşyerinde stres, uygunsuz çalışma ortamı, aşırı iş yükü ve sorumlulukların yeteri kadar yerine getirilmemesi gibi nedenlerden dolayı çalışanların psikolojik durumlarının olumsuz yansımalarıdır. Kişiler iş haricindeki bazı sebeplerden dolayı strese girebilmekte ve bunu çalışma hayatına da yansıtmaktadırlar. İş hayatındaki stres ise, yapılan iş ve çalışma ortamı ile bağlantılı bir durumdur. Hem işten, hem de dışarıdan kaynaklanan stres iş yaşamını büyük bir ölçüde etkilemektedir. Bu sebeplerden dolayı strese giren çalışan, işyerinde çalışma arkadaşlarıyla ya da üstleriyle çatışma durumuna düşebilmekte ve duygusal açıdan gergin olmaktadır. İşyerindeki stres, iş görenin psikolojik ve fiziksel hareketlerini etkilemekte, işyerinde işçinin davranışları ve işin gerekleri arasında uyumsuzluk yaratabilmektedir (Soysal, 2009: 19).

İşyeri stresi; aynı çalışma ortamı, fazla mesaili veya vardiya usulüyle çalışma, aşırı iş yükü sağlıksız çalışma ortamı gibi iş yerinden kaynaklanan nedenlerden dolayı oluşmaktadır. Aynı zamanda hiyerarşik örgüt yapıları, çalışanların kararlara katılımında eksiklik, kariyer sorunları, örgütsel iletişim sisteminin eksikliği, mobbing gibi örgütsel yapı ile ilgili nedenlerden de kaynaklanabilmektedir (Soysal, 2009: 6).

Bir işyerinde çalışanların stres altında olduğu düşünülürse; o örgütte ciddi bir biçimde üretim ve verimlilik sorunlarının görüldüğü belirtilebilmektedir. Strese bağlı olarak meydana gelen; motivasyon eksikliğinin, performans düşüşlerinin, çalışanlar arasındaki çeşitli uyumsuzlukların bu durumun sonuçları olarak sıralanması mümkündür. Çünkü stres, vücudun birçok uyarılara verdiği otomatik ve sistematik bir tepkidir. Mobbing çalışanlar üzerinde baskı yarattığı için stres faktörünü arttırmaktadır (Karakuş ve Çankaya, 2012: 225-237).

Stresle mücadele etmeyi her insan başaramamaktadır. Bazı bireyler daha hızlı bir şekilde stres kaynaklarından kurtulurken, bazıları uzun zaman stresin etkisinde kalarak zarar görmektedirler. Öte yandan stres altında olan bir çalışan ve stres altında olmadan iş yaşamını devam ettiren bir çalışanın performans ve verimliliğinin aynı olmayacağını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Kişilerde öncelikle özgüven eksikliği görülürken, çeşitli dalgınlık ve konsantrasyon eksiklikleri meydana gelebilmektedir. Maruz kalınan mobbing, bireylerin yaşam doyumlarını düşürmektedir (Arygle, 1994).

Psikolojik taciz ile işyeri stresi arasındaki durumlar incelendiğinde, çalışan ileri seviyede stres, kaygı, panik atak, ve uyku bozuklukları gibi sağlık problemleriyle karşı karşıya gelmektedir. Bunun nedeni ise çalışana karşı astları, üstleri ya da eşit düzeydekiler tarafından işyerinde düzenli şekilde uygulanan duygusal eziyet olarak da tanımlanabilen psikolojik tacizdir. Erkeklerin % 21'inin, Kadınların %31'inin, depresyon sonrası stres bozukluğu yaşadığı, psikolojik tacize maruz kalanların genel olarak %40'ının depresyona girdikleri yapılan araştırmalarda belirtilmiştir. Dolayısıyla psikolojik tacizin sonucu ya da sebebi olarak işyerinde stres kavramı ön plana çıkmaktadır (Soysal, 2009: 26).

1.3.3. Mobbing ve Cinsel Taciz (Sexual Harressment) İlişkisi

Cinsel tacizden söz edebilmemiz için ne olduğunu bilmemiz gerekir tacizin sözlük anlamı; “Bir kişinin canını sıkma, rahatını kaçırma, ona sıkıntı verme, aciz bırakma ve tedirgin etmedir. Taciz; ırk, milliyet, politik görüş, din, sendika üyeliği, yaş, fiziksel görünüş gibi özelliklere atfen gerçekleşebilir” (Özler ve Mercan, 2009: 67).

Cinsel taciz ise; karşı tarafın istemediği ve hatta açıkça direndiği halde bir kişi tarafından diğer bir kişiye ısrarla uygulanan davranışların uygulanmasıdır. (Aydemir, 2007: 5).

Kişi tarafından hoş karşılanmayan, istenmeyen davranışlar da cinsel taciz çerçevesinde değerlendirilmektedir. Cinsel taciz olgusuyla; evde, okulda, hastanede özellikle de işyerinde karşı karşıya kalmak mümkündür. Cinsel tacizin kurbanları ağırlıklı olarak kadınlar olmasına rağmen erkekler ve çocuklarda da görülmektedir.

Cinsel taciz; fiziksel görünüşleri, yaşları, medeni durumları, mesleki konumları önemli sayılmaksızın kadınlara daha çok etki etmektedir ve bu da cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 203).

Araştırmalarda, 30 yaşın altında bekâr genç kadınlar, dullar, boşanmış ve ayrı yaşayanlar cinsel tacizin vazgeçilmez adayları olarak gösterilmektedir. Veriler incelendiğinde gelişmiş ülkelerde cinsel tacizin daha çok görüldüğü tespit edilmiştir. Geleneksel toplumlarda cinsel tacizin ifade edilmesi özellikle namus ve iffet gibi değerlere yüklenen anlamlardan dolayı bu ve buna benzer toplumlarda, cinsel taciz daha da yıkıcı etkiler yaratabilmektedir (Tutar, 2003: 81-82).

Cinsel taciz konusu Amerika Birleşik Devletlerinde ortaya çıkmıştır. Amerika'da ki feministler tarafından 1975 yılında kullanılmaya başlayan bu kelimeler, bir süre sonra medya tarafından ilgi odağı olmuştur. Art arda verilen mahkeme kararları da bu durumu popüler hale getirmiştir. Hukuki boyutu ciddileşmiştir. Daha sonrasında ise Japonya ve Avrupa'da cinsel taciz kavramı konuşulmaya başlanmıştır. Bu arada her ülkede farklı boyutta değerlendirilen cinsel taciz değişik şekilde yasal düzenlemelere uğramıştır. Ülkeler arasında önemli derecede farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu arada 1976 senesinde ABD'de psikiyatrist ve antropolog olan Dr. Carroll Brodsky, "Taciz Edilmiş Çalışan (The Harrassed Worker)" adlı kaynağında taciz kelimesini; diğer insanları hırpalamak, onlara eziyet etmek, onların işlerine ket vurmak veya onlardan tepki almak için yinelenen ve kişiyi çileden çıkartan, onu baskılayan, korkmasına neden olan, geri çekilmesini isteyen ya da onun huzurunu kaçıran girişimlerde bulunmak anlamında kullanmıştır. Bu yönüyle taciz kavramı mobbing kavramıyla örtüşmektedir (Özdemir, 2006: 87).

Bununla birlikte işyerinde yaşanan her türlü hoş olmayan davranışlar cinsel taciz olarak değerlendirilmemektedir. Bir hareketin çalışılan yerde cinsel taciz olarak nitelendirilmesi için; işle ilgili bir durumda meydana gelmesi, uygulanan davranışın çalışanın cinsiyeti, cinsellik veya cinselliği çağrıştıran konularda olması, bu davranışın istenmeden veya karşısındakinin izni olmadan yapılması, kişinin çalışma şartlarına veya çalışma ortamına etki etmesi ve devamlılık göstermesi gerekmektedir. Bazen tek bir davranış cinsel taciz olarak sayılabileceği gibi bazı davranışların ise cinsel taciz olarak nitelendirilebilmesi için sürekliliği gerekmektedir (Yeşiltaş, 2005: 149).

Kişi veya kişilerin cinselliklerine yönelik sözlü veya yazılı rahatsız edici nitelikte olan cinsel amaçlı saldırı, cinsel taciz teşkil eden davranış olarak kabul edilmektedir. Cinsel içerikli laf atma, mektup yazarak cinsel ilişki isteğinde bulunma ya da el kol hareketleriyle cinsel yönden rahatsız etme bu kavrama dahil sayılmıştır. Önemli olan, mağdurun hedef alınarak bunların yapılmış olmasıdır. Bu suç telefonla, mektupla, araya üçüncü bir kişi koyularak da yapılabilmektedir

İşyerinde cinsel taciz, mobbing uygulanması esnasında ortaya çıkabilmektedir. Mağdura yapılan ahlak dışı davranışlar cinsel tacizle birlikte daha da zorlaştırılmaktadır. Cinsel taciz ve mobbing olgusu bazen birbirine karıştırılsa da birbirlerinden çok ayrı olan iki olgudur. Cinsel tacizin muhatapları genellikle iki kişiden oluşurken, psikolojik taciz genelde bir grubun hedef aldığı, belli bir kişiye karşı düzenli ve sürekli olarak uygulanan davranışlardır. Cinsel taciz bir amaca yönelik gerçekleşirken, mobbing daha çok bir araç olarak kullanılır. Bu yönden cinsel taciz basit bir eylem türü iken mobbing uzun süreli uygulanan geniş bir süreçtir (Artuk,2006: 36).

Cinsel taciz ile psikolojik tacizi ayıran en önemli nokta, amaçlarıdır. Psikolojik tacizde amaç, işçinin kişiliğini, onurunu aşağılamak, onu rencide etmek ve işçiyi yıldırarak işyerinden ayrılmasını ya da çıkarılmasını sağlamak olduğu halde, cinsel tacizde amaç, cinsiyet temeline dayalı olarak mağdura eziyet etmek ya da cinsel çıkar sağlamaktır.

Bu ayrım dışında, cinsel tacizde mağdur tarafından istenmeyen davranış failin anlık bir hareketiyle olabilir. Psikolojik tacizde ise, taciz davranışları sistemli ve süreklilik arz eden davranışlardır. Psikolojik tacizde, cinsiyet ayrımı olmadığı görülmektedir fakat cinsel tacizde cinsiyet ayrımı vardır. Ayrıca, psikolojik taciz mağdurlarına, cinsel taciz mağdurları kadar önem verilmediği görülmektedir. Buna sebep olarak psikolojik mobbingin, alışlagelen bir davranış şekli olarak görülmesi gösterilebilir. Yazılanlardan hareketle cinsel taciz, psikolojik tacizin bir alt dalı olarak düşünülebilir. Zira psikolojik taciz, cinsel içerikli bir boyutta olduğu takdirde, cinsel tacizle paralel sonuçlar doğuracaktır (Artuk, 2006:37).

1.3.4. Mobbing ve Çatışma (Conflict) İlişkisi

Mobbing kavramını, işyerlerinde kişiler arası anlaşmazlık ve belirli çerçevedeki tartışmalar ile karıştırmamak gerekmektedir. Çünkü bir işyerinde kişiler arası çatışmanın her an çıkabilmesi olağan bir durumdur. Örgütlerde en çok rastlanan bireyler arası çatışma şekli ast-üst çatışmaları ve benzer pozisyonduklarının şahsi anlaşmazlıklarından doğan çatışmalardır. Çatışmanın bireyler tarafından fark edilip edilmediğinin bilinmesi gerekir. Eğer kişi çatışmanın farkında değilse, aslında bir çatışma yoktur (Kirel, 1997: 477; Lloyd, 2006: 177).

Mobbing ile çatışma arasındaki en önemli farklar sıklık, süre ve olayın sonucunda ortaya çıkan psikolojik ve psikosomatik sonuçlardır. Çatışmanın pozitif sonuçlar doğurması mümkündür fakat mobbing de böyle bir sonuç söz konusu değildir. Ayrıca, mobbing ahlak dışı davranışları da içermektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010: 18).

Çatışmada sağlıklı örgüt ve dürüst bir iletişim söz konusu iken, mobbing ile karşılaşılması halinde gizli kusurlu bir örgüt yapısı ve samimi olmayan dolaylı bir iletişim biçiminin söz konusu olduğu söylenebilmektedir.

Mobbing anlık bir eylem değildir. Mobbing başlangıcı, büyümesi, gelişmesi ve çöküş evreleri olan bir süreçtir. Çatışma mobbingin ilk evresidir. Bu çatışma sözlü ve sözsüz (genellikle beden diliyle) başlayabilir. Her çatışmanın mobbing olmadığını fakat her çatışmanın başlangıcında mobbing olgusunun yer aldığını söyleyen Leymann işyerindeki çatışmaları beş aşamada incelemiştir. İlk aşama olan çatışmanın oluşu ile başlayıp çatışmanın faydaları, çatışmanın gelişimi, çatışmanın çözümü ve yönetimi evresi ile devam edip çatışmanın sonuçları ile son bulmaktadır (Leymann, 1996: 180).

1.3.5. Mobbing ve Tacizkar Davranışlar (Stalking) İlişkisi

İngilizceden gelen stalking kavramı gizlice hareket etmek, yürümek, musallat olmak, dadanmak veya tehditkar anlamlarına gelmektedir (Macmillan Contemporary Dictionary, 1988: 971). Aynı zamanda avcılık dinde stalking kavramı; avcının avına fark ettirmeden yaklaşıp onu istediği zaman yakalayabilmesini ve avı ile ilgili tüm

bilgileri toplamasını ifade etmektedir. Bu kavram, sosyal ilişkilerde ise bir kişinin taciz ve tehdit edilmesi ve isteği dışında takip edilmesi anlamına gelmektedir (Kube, 1999: 161).

Stalking kavramı ilk olarak 1990 yılında Kaliforniya Eyaletinde suç olarak düzenlenmiştir. Bunun nedeni ise, 1989 yılında Amerikalı oyuncu Rebecca Schaeffer'in uzun süredir kendisini takip eden bir hayranı tarafından öldürülmesidir (Mullen ve Pathe, 2002: 273).

Bu tür davranışlara uğrayan bireyler hayranlık duyulan ve tanınmış kişilerdir. Bu kişiler hayranları tarafından taparcasına sevmeye mahkûm edilerek sürekli izlenirler ve takip altında yaşarlar. Tacizkâr davranışta bulunan bireyler, gerçekte mağdurla hiç ilişki kuramayan ya da çok az ilişki kurabilen ruhsal bozukluğu olan bireylerdir (<http://www.online-coach.de/stalkingatikel.html>, Erişim tarihi: 03.06.2017). Aynı zamanda bu bireyler önceki ilişkilerindeki partnerlerini sürekli gözetim altında tutma gereği duymaktadırlar. Bu tacizciler (stalker) ilişkisin bittiğini kabul etmeyerek karşı tarafa büyük bir öfke beslemektedirler ve bunun yanı sıra intikam alma isteği gütmektedirler (Kube, 1999: 163).

Psikolojik taciz mağdurları ve stalking mağdurları arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Psikolojik taciz davranışları sadece iş ilişkisinde ortaya çıkmaktadır, stalking davranışları ise mağdurun özel çevresinde ve bireyler arası ilişkilerinde meydana gelmektedir ve aynı zamanda iş arkadaşları arasında da gerçekleşmektedir. Bu iki kavram arasında farklılıklar olmasına rağmen önemli benzerlikler de bulunmaktadır. Bu iki taciz davranışları arasındaki en önemli benzerlik mağduru rahatsız eden eleştiri, gantaj, sindirme, zorlama gibi davranışlar şeklinde gerçekleşmesidir. Yani bu iki kavramda da davranışlar genel bir karakter taşımaktadır. Bazı yazarlara göre, psikolojik taciz davranışlarının varlığının kabulü için davranışların devam etmesi gereken süre, en az haftada bir kez ve en az altı aydır. Psikolojik tacizde çoğu zaman taciz davranışları uzun sürelidir. Stalking davranışları bakımından ise, böyle bir süre sınırlaması söz konusu değildir, tekrarlanan şekilde devam eden davranışların varlığı aranmaktadır. Stalking türü davranışlarda tacizcinin mağduru takibi genellikle bir yıldan daha uzun bir sürede gerçekleşmektedir fakat buna rağmen taciz daha kısa bir sürede mağdur üzerindeki etkisini göstermektedir (Bieszk ve Sadtler, 2007: 3386).

Psikolojik taciz davranışlarında birden çok kişinin bir arada hareket etmesi sıklıkla rastlanan bir durumdur. Ancak stalking türü davranışlarda birden çok kişinin bu tür eylemlere katılarak bir arada hareket etmesi sık rastlanan bir durum değildir. Diğer taraftan psikolojik taciz faileri, işyeri dışında aile ortamı ile pek ilgilenmemektedir. Ancak, stalking failinin aile üyeleri, iş arkadaşları ya da sosyal arkadaşları gibi birden çok kişiyi taciz etmesi mümkündür. Stalking davranışlarında amaç mağduru devamlı denetim altında tutmak olmasına rağmen psikolojik taciz davranışlarında amaç genellikle mağduru işyerinden uzaklaştırmaktır. Psikolojik taciz failinin asıl amacı işyerindeki mağdurdur.

Benzer olayların artması nedeniyle Almanya’da ve Amerika Birleşik Devletleri’nde stalking davranışlarını ve yaptırımlarını düzenleyen kanun (Anti-Stalking Act) yayınlanmıştır. Bu Kanunlar, mağdurlar için koruyucu kurallar getirerek temel bir hukuk yaratmış ve bu davranışları sergileyen kişilerin para cezasına veya 1 yıldan başlayan hapis cezasına uğrayacakları da düzenlemiştir. Bu durum mahkemeler için temel bir dayanak olmuştur (<https://www.gesetze-im-internet.de/gewschg/BJNR351310001.html>, Erişim tarihi: 03.06.2017).

Stalking faili ile psikolojik taciz faili karşılaştırıldığında, psikolojik taciz faili, psikolojik şiddeti silah olarak kullanmayı tercih eden, kişisel çıkarlarını ön planda tutmaya eğilimli, takıntılı agresif, kişilik özelliği sergilemektedir. Stalking failinin davranışlarının nedeni ise; kişilik bozukluğu olarak ortaya çıkmaktadır. Onlar, gerçekten içlerinde yaşadıkları hayal kırıklıklarının, reddedilmenin, yenilmenin neden olduğu davranışlarla hareket etmektedirler. Sonuç olarak Stalking” ile “Psikolojik Taciz” davranışları her ne kadar benzer özellikler taşısa da hem amaç yönünden hem de davranışların özellikleri yönünden farklılıklar taşımaktadır.

1.4. MOBBING SÜRECİ

Mobbing süreci zamanla acı veren rahatsız edici davranışlar biçiminde oluşur. Fark edilmesi çok güçtür, fakat çok hızlı ilerler ve geri dönülemez bir hal alır (Davenport vd., 2003: 25).

Mobbing alışmaları zaman içerisinde toplumsal değerlerin değişmesiyle gelişmiş ve değişmiştir (Leymann, 1996: 171). Bununla birlikte Dr. Leymann model olarak Kuzey Avrupa ülkelerine uyan bu süreci açıklamakta ve sonradan mobbing ile alakalı kendi kurduğu internet sitesi olan “The Mobbing Encyclopedia” da, süreci geliştirerek 5 aşamada göstermiştir (Davenport vd., 2003: 27).

1.4.1. Birinci Aşama: Kritik Olay

Birinci aşamada çatışma olarak adlandırılan, tetikleyici bir durum söz konusudur. Bundan dolayı mobbing bazen şiddetli bir çatışma gibi algılanabilir. Süreç, henüz mobbing özelliğini kazanmamıştır. Ama gösterilen tutum kısa sürede psikolojik taciz davranışı olarak nitelendirilebilir. Bu aşamada kurban herhangi bir psikolojik ya da fiziksel rahatsızlık geirmeyebilir. (Leymann, 1990: 122).

1.4.2. İkinci Aşama: Saldırgan Tavırlar ve Psikolojik Taciz

Mobbing hareketlerinin ortaya çıkmaya başlamasıdır. Mobbing sürecinde oluşan bütün tutumların, bireyi işyerinden uzaklaştırmak için sergilenen davranışlar olmadığı söylenbilir. Bununla beraber tacizci davranışlar, sıklıkla ve sürekli olarak arz ederek düşmanca devam ederse, normal iletişim içerisinde oluşan davranışlar olarak kabul edilebilir. Ve bu tutumlar zamanla değişerek bireyi, yalnızlığa itip cezalandırmaya yönelik saldırgan tavırlar haline gelebilir. Psikolojik baskının ve saldırgan tavırların başlaması mobbing eylemlerinin harekete geçtiğini göstermektedir (Leymann, 1990: 123).

1.4.3. nc Aşama: Yönetim Anlayışı

Yönetim her ne kadar ikinci aşamada devreye girmişse de, asıl nc aşamada kendini göstermektedir. Mobbin kurbanı bu aşamada yalnızlığa itilmiştir. Bu andan

itibaren yönetimde olumsuz döngü içerisindeki yerini belirlemiştir. Bireyin iş arkadaşları ve yönetim, kişiyi lekelemeye yönelik söylemlerde bulunmaya başlar, kişinin uğraştığı iş ile ilgili becerisi ve özellikleri yerine, bireysel özellikleri ile alakalı hatalar bulurlar. Bu safhada yönetim sorumluluğunu taşıdığı “çalışma ortamının psiko-sosyal durumunun kontrolünü” benimsemeyerek mobbing sürecine dahil olur ve döngüdeki yerini alır (Tınaz, 2006: 25).

1.4.4. Dördüncü Aşama: Hatalı Teşhisler

Mobbing mağduru, artık “zor veya akıl hastası” olarak damgalanır ve psikolojik destek alması için zorlanır. Mağdur bu sorunları aşabilmek için psikiyatrist veya psikologa başvurur ve yönetimle çalışma arkadaşları da bu durumdan haberdar olurlarsa, kişinin durumu hakkındaki söylenti ve yanlış anlaşılmalara daha da artabilir. Bu aşama çok önemlidir. Yönetimin yanlış yargısı ve mobbingle alakalı yetersiz bilgiye sahip sağlık hekimlerinin yanlış kararları sürecin daha da hızlı hale gelmesini sağlar. Birey düzelmek için farklı yerlere başvuruda bulunabilir, fakat bu yardımdan faydalanmasını sağlayacak bir ortam oluşturmak yerine, kişiyi iş ortamından izinlerle ve çeşitli bahanelerle uzaklaştırma amacı güdülmemektedir. Bu safhanın sonunda her zaman, işi bırakmayı tercih etmek, işten çıkarılmak veya zorlayarak istifa ettirmek vardır. (Leymann, 1996: 180).

1.4.5. Beşinci Aşama: İşten Çıkma veya Çıkarılma

İş yerinden uzaklaştırılan mağdura inanılmaması, yani kişinin iş hayatından uzaklaşmasına neden olan sebeplerin görmezden gelinmesi ve düzeltmek için bir gayret gösterilmemesi sonucunda, duygusal gerilim ve onu takiben psikosomatik hastalıklar artarak devam eder. Bu süreçle birlikte çalışma ortamından uzaklaştırılan mağdur üzerindeki sarsıntı, Travma Sonrası Stres Bozuklukları (TSSB), paranoya, manik

depresif, panik atak ve karakter bozuklukları gibi psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkları tetikleyebilir (Tınaz, 2006: 20).

Bu olayın sarsıntısı, kişinin travma yaşayarak stres bozukluğuna düşmesini sağlar. Kovulmadan sonra duygusal yıpranma ve onu takip eden psikolojik hastalıklar artarak devam etmektedir. Kişiyi inanılmaması ve dinlenilmemesi sonucunda mağdur çıkmaz bir duruma düşmektedir. Yönetimin hiçbir çaba da bulunmaması ve bilerek bu duruma göz yumması ve hatta bazı durumlarda bunu teşvik etmesi kişinin çaresiz kalarak işyerinden uzaklaşmasıyla son bulmaktadır.

Mobbingin aşamaları ülkelerin kültürel farklılıklarına göre değişebilmektedir. Kuzey Avrupa ülkeleri modelinin yanında bir de İtalyan-Ege modeli bulunmaktadır. Bu model altı aşamadan oluşmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 92-95):

1. Aşama: Niyetlenmiş Çatışma Durumu: Bu ilk aşamada mağdur tespit edilmiştir. Amaç onu yıldırmaktır. Tartışmalar artık iş konuları dışına çıkmıştır.

2. Aşama: Mobbingin Başlama Aşaması: Birey olanları anlama ve yapılanların nedenlerini düşünmeye başlamıştır. Henüz herhangi bir psikolojik rahatsızlığı yoktur. Kendisinden bilgi saklanmaya başlanır. Aşırı iş yükü yüklenir ve teslim tarihi belli olmayan, ne için istendiği belirsiz işler istenmektedir (Cowan, 2009: 14).

3. Aşama: İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülmesi: Artık kişide birtakım sağlık sorunları görülmeye başlamıştır. Uykusu, yemesi ve içmesi dengesizleşmiştir. İşyerine karşı güveni azalmıştır.

4. Aşama: Yönetimin Hatalı Tutumu ve Mobbingi Görmezden Gelmesi: Bu aşamada mobbing alenen uygulanmaya başlanmıştır. Herkes farkındadır ve hiçbir şey yapılmamaktadır. Bu durum mağduru iyice hasta etmektedir. Yönetimin mobbingcilere hak vermesi, kişiyi daha da çaresiz bırakmaktadır.

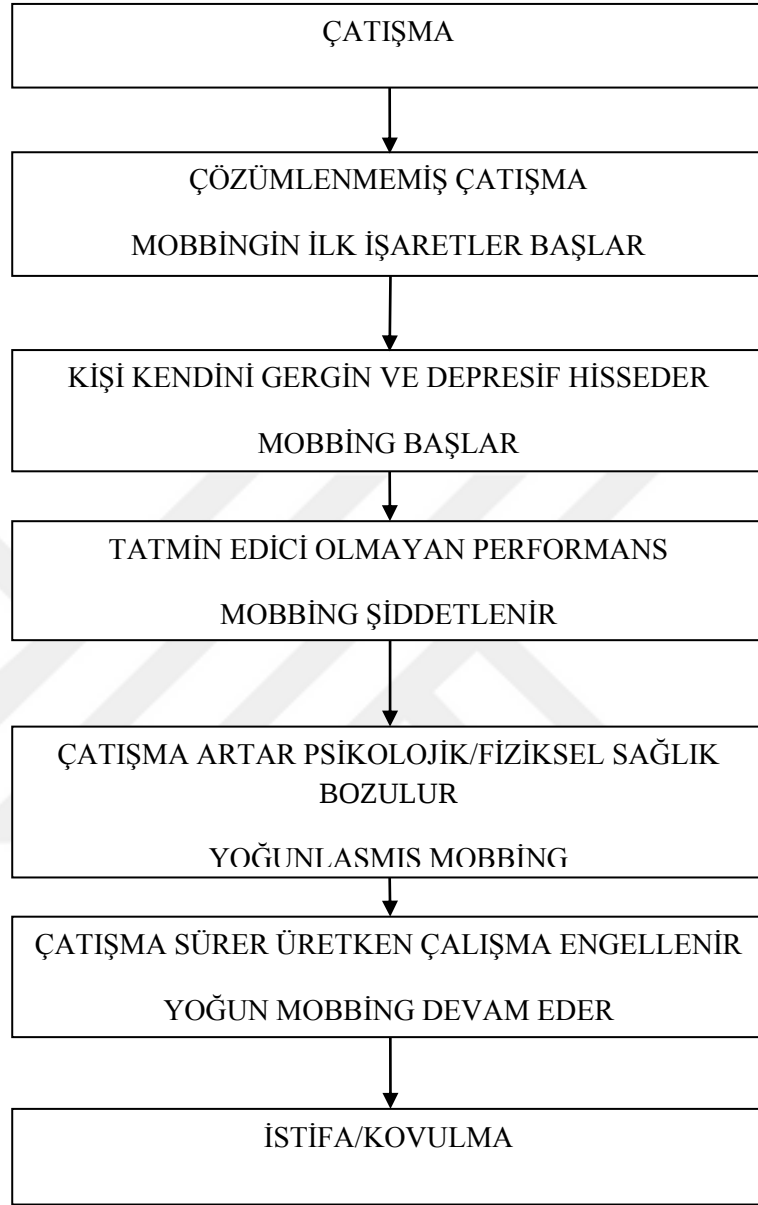
5. Aşama: Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi: Mağdur olan kişi tamamen depresyona sürüklenmiştir. İlaç tedavileri ve terapiler başlamıştır. Yönetimden destek görmeyen ve de suçlu olduğuna kendisi de inanan mağdurun, durumu giderek kötüleşmektedir.

6. Aşama: İşten Ayrılma: Bu aşama son aşamadır. Kovulma veya istifayla sonuçlanmaktadır. Kişi erken emekliliğe de zorlanabilmektedir. Tüm bunların sonucunda da mağdur intihar edebilir ve mobbing uygulayana zarar verebilir.

Her iki modelde de tüm aşamalar, kişiyi adım adım çıkmaza götürmektedir. Son aşamaya gelmeden mağdurun lehine oluşturulacak olan herhangi bir müdahale aslında mobbinge engel olabilecekken bunun yapılmaması tüm aşamaların gerçekleşmesiyle mağduru kötü sona itmektedir. Bu süreçte yönetim ve seyirciler en az mobbingci kadar mobbing uygulayan konumunda yerlerini almaktadırlar.

Aslında örgüt yönetimi tüm bu aşamaların gidişatını ve sırasını bozabilmektedir. Yöneticiler, amirler her zaman kurum içi ilişkiler konusunda uyanık olmalıdırlar. Herhangi bir olumsuz durumda, ortamı yumuşatmaya çalışmalıdırlar. Mağdurun diğer kişiler tarafından dışlandığını ya da kötü muameleye uğradığını belirlemekte geç kalmamalıdırlar. Oluşan olayların ilerlemesine tanık olup, mobbing olgusunu fark ederlerse mağduru koruyarak, onun istenmeyen kişi olarak damgalanmasını önleyebilirler. Bu şekilde davranarak mağduru kaybetmemiş olacaklardır. Çalışanını önemseyen ve verimli çalışan örgütler, işyerinde kimsenin mobbinge kurban olmasına izin vermemektedirler (Guerrero, 2004: 482).

Şekil 1: Çatışma ve Mobbing Aşamaları



Kaynak: Davenport, N. Schwartz, D. R. and Elliott, P. G. (2003), *Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz*, Çev. Osman Cem Önerioy, İstanbul, Sistem Yayıncılık, s. 133.

Yukarıda Şekil 1’de de görüldüğü gibi çatışmanın oluşmasıyla birlikte mobbingin başlaması ve mobbingin şiddetlenerek mağduru yıpratması, bütün bu durumların sonucunda ise mağdurun istifa etmesi veya kovulması belirtilmekte

1.5. MOBBİNG SÜRECİNDEKİ AKTÖRLER

Mobbing süreci aslında bir tiyatro oyununa benzemektedir. Bu oyunun var olmasını sağlayan 3 ana unsur söz konusudur. Bu unsurlardan birincisi ve asıl önemli olanı, “Mobbingciler” dir. Mobbingciler bu oyunu sahnelemeye çalışarak ortaya çıkartırlar ve belirlediği bireyleri hoş olmayan davranışlarıyla, iş ortamından uzaklaştırmaya ve itibarlarını sarsmaya çalışırlar. İkincisi, “Mağdur” yani mobbing uygulanan kişi veya kişilerdir. Mağdurlar oyunu kendi isteği dışında oynamak zorunda bırakılan ve kötü davranışlara ve hareketlere maruz kalan kişilerdir. Sonuncusu ise, “İzleyiciler” dir. İzleyiciler, tiyatral kurguyu seyrederek bazen öfkelenip belli etmeyen, bazen de alkışlayan, aslında istediğinde oyuna müdahalede bulunup, oyunun bitmesine yardım edebilecek veya mağdurun hiç yoktan tek kalmamasına engel olabilecek kişilerdir (Leymann,1996:177).

1.5.1. Mobbing Uygulayanlar (Mobbingci)

İş hayatında belirlediği bireylere karşı, onları itibarsızlaştırmak, uzaklaştırmak ve sindirmek için uygun olmayan hareketlerde bulunan kişiler “Mobbingci” olarak tanımlanmaktadır. Üst düzey çalışanlar veya yöneticilik yapanlar mobbingi uygulayabileceği gibi aynı kademede çalışanlar veya alt düzey çalışanlar da mobbing uygulayabilir.

Leymann (1996:179) çalışanların neden mobbing yaptıklarını aşağıdaki şekilde açıklamaktadır:

1. Zevk duygusu: Mobbing uygulayanlar sadece iş arkadaşlarından kurtulmak için bu yola başvurmazlar. Yaptıkları kötü davranışların karşı tarafa verdiği sıkıntıdan dolayı zevk almaktadırlar.

2. Normlar: Mobbing uygulayanlar içinde bulundukları iş ortamının çeşitli kuralları olduğunu ileri sürerek bu kurallara uyma zorunluluğu olduğunu ve uymayanların gitmekte özgür olduklarını belirtmektedirler. Değişim ve gelişime uzak kişilikler kendi kurdukları iş ortamlarının bozulmasına engel olmak istemektedirler.

3. Önyargılar: Mobbingci kendi fikirlerine, zihin yapısına, sosyal ve kültürel yaşamına, siyasi görüşüne ve etnik kökenine uymayan kişileri hedef alabilmektedir.

4. Düşmanlık: Hiçbir nedeni olmaksızın herhangi bir fiziksel özelliğinden veya hoşlanmadıkları bir hareketi yüzünden mobbing uygulayanın hedefi olabilmektedirler.

Bunlara ek olarak araştırmacılar mobbing uygulayanların (Hirigoyen, 2000: 135-147; Davenport vd, 2003: 38-43; Tutar, 2004: 43-49; Çobanoğlu, 2005: 35-39; Tınaz, 2006: 71-79; Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 30-39);

-Paranoid (Yüksek boyutlarda güvensizlik sahibi, kendisine kötü davranıldığı düşüncesi ile karşı ataklarda bulunan),

- Öfke kontrolü zayıf,

- Narsist (Kendisini gereğinden fazla önemseyen, her şeyden ve herkesten üstün olduğunu düşünen),

- Elleri fırsat geçtiğinde çatışma yaratan ve devam etmesini sağlayarak daha da kötü hale getirmeye çalışan ve bunları fırsata çeviren,

- Düşmanlık duyguları yüksek,

- Obsesif Kompulsif (Aşırı derecede takıntılı, sabit fikirli ve mükemmeliyetçi davranışlara sahip, aşırı ısrarcı özelliklere sahip),

- Hep başkalarını suçlayan, sorumluluktan kaçan,

- Hiddetli (Hiçbir sebebi olmadan etrafındakilere bağırıp çağıran veya bunları yapabilmek için çeşitli sahte sebepler üreten),

-İş arkadaşlarının davranışlarından düşmanca beklentiler içine giren,

- Etrafına öfkelenen, cezayı normal gören, sevgiden yoksun,

- Sadist (Yaptıkları kötü davranışlardan zevk alan),

- Küçük yaşlarda psikolojik ve fiziksel istismara maruz kalan,

-Anti-Sosyal (İnsanlar ile beraber yaşama anlayış ve alışkanlığı bulunmayan, yalnızlıktan hoşlanan), kişiler olduğundan bahsetmektedirler.

Mobbing uygulayan kişilerin, kendilerini yaptıkları davranışlara iten haklı bir neden olduğuna inandırdıkları ve pişmanlık içine girmedikleri, hatta etraflarında onları

kabullenmeyen biri kalmayana kadar bu davranışlara devam ettikleri görülmektedir. Mobbing olayını başlatmak için hiçbir nedene ihtiyaç duymayan, hedeflerini keyfine göre seçen, yaptıklarından ve mağduru düşürdüğü durumdan zevk alan ve mutlu olan mobbingcilerden de bahsetmek mümkündür.

1.5.2. Mobbing Uygulananlar (Hedef/Mağdur)

Mağdur olarak nitelendirilen bu kişiler çalışma ortamında kötü davranışlara ve hareketlere uğrayan kişilerdir. Mobbinge uğrayan bireyin durumu kavrayabilmesinin önemine dikkat çekmek isteyen Dr. Heinz Leymann, “Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir” ifadesinde bulunarak mobbinge uğrayan kişinin içinde yer aldığı sorunun farkına varmasını belirtmektedir (Tınaz, 2006: 94).

Gary ve Naime ise güçsüzlük, yetersizlik ve acziyet göstergesi olduğu için “Kurban” ifadesinin yerine “Hedef” kelimesini önermektedirler (Namie ve Namie, 2009: 1).

Mobbinge maruz kalanların;

- Din, dil, ırk, cinsiyet gibi demografik değişkenler, iş hayatı ile ilgili performanslar, sosyal ve kültürel birikimler gibi çeşitli nedenler olası mobbing mağduriyetine sebep olabilmektedir.

- Söylediklerinin çarpıtılmasından ve yanlış yorumlanmasından endişe eden,

- Yöneticilerinin otoritesine karşı gelen,

- İtaat eğilimi olmayan,

- Suçluluk hissine sahip olan, sorumluluğun kendinde olduğunu düşünen,

- Duygularını kimse ile paylaşamayan ve içine atan,

- Mutlulukları ve sahip oldukları güzel şeyleri çekinmeden herkesle paylaştığı için kıskançlık yaratarak hedef haline gelen,

- Çoğu zaman hiçbir olumsuz davranışı olmayan, kişiler olduğundan bahsedilmektedir (Hirigoyen, 2000: 155-157; Namie, 2003: 2; Westhues, 2004: 14- 16; Tutar, 2004: 53-54; Savaş, 2007: 16-17).

Salin ise mağdurları; yaptıkları sonucunda saldırganı kışkırtarak mobbingin başlamasına sebebiyet veren “provokatif kurbanlar” ile çeşitli zaafı yüzünden hedef haline gelen “zayıf kurbanlar” şeklinde iki ayrı kısımda incelemiştir (Salin, 2003: 1216)

Genel olarak mobbing sürecinin başlamasına mobbing mağdurlarının neden olmadığı söylenebilir. Hiçbir sebep olmaksızın mobbinge maruz kalmak ve bu sürece dahil olmak mümkündür. Hiçbir çalışan yaptıkları hatalar veya bilmeden yaptığı tetikleyici bir durum söz konusu bile olsa, çok uzun süreli ve sıkıntılı bu süreç ile karşılaşmayı hak etmemektedir. Fakat yapılan hataları ve tetikleyici durumu kendine yapılmış bir tehdit gibi algılayan mobbingciler, ortada kasten yapılmış bir saldırı olmamasına rağmen bu süreci başlatan, devam ettiren ve kendi çıkarları doğrultusunda sonlandıran kişilerdir. Çoğu zaman mobbingi başlatan, önyargılardır (Salin,2003: 1217).

1.5.3. İzleyiciler

Çalışma ortamında yaşanan mobbing sürecinde mobbingci ve mağdur haricindeki diğer çalışanlara izleyici veya seyirci denir. Mobbing sürecinde rol alan izleyiciler; bazen sürece karışmadan sadece izlemekle yetinebilecekleri gibi bazen de bu sürece, mobbing yapan kişiye karşı tavır takınarak katılırlar. İzleyiciler nadir olarak mağdurun yanında bulunmaya çalışır ve mağdurun tek kalmamasını sağlarlar. İzleyicilerin mobbing uygulayan kişi tarafından hedef haline gelerek, aynı muameleye maruz kalmaktan korkmalarının nedeni mağdura destek olmalarından kaynaklanır.

Walter, izleyicilerden dolayı mobbingciler olarak bahsetmiştir. Aynı zamanda süreçle alakaları yokmuş gibi davranarak ikiyüzlü hareket ettiklerini, iki taraftan yana da olmadıklarını göstermeye çalışarak tarafsız kaldıklarını ve arabulucu gibiymiş davranarak iyi niyetli olmaya çalıştıklarını eklemiştir (Tınaz, 2006: 107-108).

Tokat vd. (2011: 55-56)’ne göre; bir olaya sessiz kalan kişinin aynı zamanda o olayı kabul ettiğini vurgulamaktadır. İzleyicilerin, mobbing olayına müdahale etmeleri

gerekirken, görmezden gelmeleri çalışma ortamında mobbing mağdurunun dışarıda kaldığı ve soyutlandığı bir grup oluşmasına neden olduğunu belirtmişlerdir.

Tınaz (2006: 109)'a göre a) Mobbing ortakları; mobbingciye destek veren ve yardım eden kişiler, b) İlgisizler; mobbing olayı karşısında sessiz kalan ve bu süreci görmezden gelen kişiler ve c) Karşıtlar; mobbing uygulanan kişiye yardım etmeye çalışan ve olayı sonlandırmak için bir çözüm arayışı içerisinde bulunan kişiler, olmak üzere 3 farklı izleyici tipinden bahsetmektedir.

Tanıklar, mobbingin kendi başlarına da geleceğini düşünerek kendilerini tehdit altında hissettiklerini ve bazen mağdurdan doğabilecek görevleri üstlenebileceklerini düşündükleri için mobbingi görmezden gelebilmektedirler (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 54).

Gürhan (2013: 33-35)'a göre, izleyiciler mobbingi görmezlikten gelerek veya kabullenmeyerek yaşanan olumsuz olayların yaratacağı manevi yükten kurtulmaya çalışmaktadırlar. İzleyicilerin bir kısmı, yaşanan olayların çok kötü olamayacağını, kendisine veya başkalarına aynı şekilde kötü davranılmadığı ve bu yüzden bu kötü davranışların hedef olan kişi tarafından hak edildiği düşüncelerine inanarak durumu inkâr yoluna gitmektedirler.

Bir işyerinde mobbing olayı söz konusu olduğu halde bu durumun farkında olmamak veya hissetmemek, çalışanların çeşitli endişeleri ve korkuları yüzünden yaşananları görmezlikten geldikleri için mümkün olabilir. Fakat izleyiciler mobbing uygulayanın, mobbing mağduru ile işi bittikten sonra yeni kurbanlara yöneleceğini tahmin edebilseler, mağdurun yaşadıklarına engel olabilir ve çalışma ortamlarında daha sonraki süreçlerde mobbing ile karşılaşma ihtimallerini de azaltmış olurlar.

Mobbing ile mücadelede özellikle izleyicilerin önemli bir rol üstlenmeleri gerektiği söylenebilir. Çünkü saldırgan kendiliğinden durma veya vazgeçme eğilimlerinde değildir. Bu yüzden saldırganların yaptıklarının onaylanmaması veya görmezlikten gelinmemesi gerekir. İzleyiciler beraberce hareket edebilir ve bu kötü davranışlara dur diyebilirlerse bu süreci sona erdirmek daha kolay olacaktır. Beraberce hareket eden çalışanlar mobbing olayına son vermek ile kalmayacaklar aynı zamanda bir daha bu olayların yaşanmasına da engel olabileceklerdir.

1.6. MOBBİNGİN TÜRLERİ

Bir işyerinde mağdura, mobbing uygulayan kişi, genelde ondan kademe olarak bir üst yetkiye sahip olsa da her zaman aynı durum geçerli sayılmamaktadır. Bazen astlarda mobbing uygulama yoluna gidebilmektedirler. Hatta aynı yetkilere sahip, aynı statüde çalışan insanlar da birbirlerine mobbing uygulayabilmektedir.

İşyerlerinde mobbing; dikey (hiyerarşik) ve yatay (fonksiyonel) olmak üzere iki şekilde uygulanmaktadır. Dikey mobbingde; üstler astlara ya da astlar üstlere mobbing uygulamaktadır. Mobbing türleri yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve eşdeğerler arasında mobbing olmak üzere üç farklı şekilde ifade edilmektedir (Tınaz,2006:16).

1.6.1. Dikey (Hiyerarşik) Mobbing

Dikey mobbing üstlerden astlara ve astlardan üstlere uygulanan mobbing olmak üzere ikiye ayrılır.

1.6.1.1. Yukarıdan Aşağıya (Üstlerden Astlara Uygulanan Mobbing)

En sık karşılaşılan mobbing türüdür. Bu tür de üst düzey yöneticiler; sahip olduğu kurumsal gücü, astları sindirmek, onları ezmek ve dışlamak amacıyla kullanmaktadır. Yöneticiler; başarılı astların rakip olabilme tehlikesi, yetersiz çalışanların işten çıkarılması ve bireysel çatışmalar gibi nedenlerden dolayı mobbing uygulayabilmektedir (Güngör, 2008: 56). Aynı zamanda yukarıdan aşağıya doğru mobbingde; yöneticinin, hiyerarşik konumdan yararlanıp gücünü aşırı kullanarak, astlarına karşı mobbing uygulayabilmektedir (Tınaz, 2006: 5).

Üstlerden astlara uygulanan mobbingin en yaygın ve en bilinen nedenleri şunlardır: (Tınaz, 2008: 124-131).

Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi: Yöneticiden daha çok başarı sağlayan, daha çok çalışan bir astın varlığı halinde ortaya çıkan durumdur. Bu sebepten dolayı yönetici,

astın çalışmalarını engeller ve yaptığı işlerde etkin olmamasını sağlamaya çalışır. Yöneticinin kendine kurban olarak seçtiği kişi; yaptığı çalışmalarla ve yaratıcılığıyla başarısını kanıtlamış ve kendinden emin olan bir kişi ise yönetici çekememezlik ve kıskançlık duygusuna kapılır ve hemen harekete geçerek hain planlar kurmaya başlar, ve astın yaptığı işleri kendi yapmış gibi gösterebilir. Fakat basit bir işte çalışan bir kişiyi seçmişse, daima daha fazla iş isteyip asta yüklenecektir, onu yavaş ve tembel olmasıyla suçlayacaktır.

Yaş Farkı: Yönetici, iş yerinde kendisinden daha genç bir astın bulunması halinde o bireyi kendi pozisyonu açısından bir tehdit unsuru olarak algılayıp korkabilir ve bunun sonucunda yönetici, işyerinde hala önemsenen ve vazgeçilemeyen biri olduğunu göstermek amacıyla genç astına yönelik mobbing sürecini başlatabilir. Bu durumun tersi de olabilir. Yönetici kendini genç ve deneyimsiz bulsa da mobbinge başvurabilmektedir.

Kayıрма: Kayırılan kişi, üst ya da ast olabilir. Kayırılan kişi, yönetici ise, arkasında onu koruyan birilerinin bulunduğu emindir, gücüne güvenmektedir ve istediği her şeyi yapma hakkını kendinde görür. Zekası, çalışkanlığı, karakteri, herhangi bir özelliği veya fikirleri kendisine uymayan bir astıyla istediği gibi uğraşabilir. Eğer kayırılan kişi ast ise, bu kişi mobbing uyguladığı üstüne, önemsiz ve değersiz olduğunu tavırlarıyla belli ederek ve yetersizliğini yüzüne vurmaktadır.

Politik Nedenler: Politika, kayırmaların yaşanması için genel geçer bir nedendir. Özellikle üst ve ast, birbirlerine uymayan veya düşmanca olan politik görüşlerini açıkça belirtmişlerse, mobbing ortamının oluşması son derece doğal olmaktadır.(Tınaz, 2008: 124-131).

1.6.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru (Astlardan Üstlere) Uygulanan Mobbing

Bu mobbing türü astlar tarafından üstlere gerçekleştirilen mobbingdir. Bu durum üst kademedeki kişinin otoritesinin sorgulanmasıyla başlamaktadır. Astlar tarafından üstlere gerçekleştirilen bu mobbing türünde bu durumu gerçekleştiren sadece bir kişi değildir, birden fazla kişiden de bahsetmek mümkündür. Örneğin hedef alınan kişi

yönetici ise, mobbingde tüm çalışanlar rol almaktadır. Çalışanlar istemedikleri yöneticiye karşı isyan ederek, onu dışlamakta ve sabote etmektedirler. Bu tür mobbinge çok fazla rastlanmamaktadır. Mobbingi uygulayan astlar; yöneticinin belirli bir göreve getirilmesini yanlış veya haksız bulmaktadırlar. Bunun sonucunda yöneticinin görevini elinden almak isteyerek, bu göreve getirilmedikleri için kıskançlık hissetmektedirler (Akgeyik vd., 2009: 127).

1.6.2. Yatay (Eşdeğerler Arasında) Mobbing

Bu mobbing türü, hiyerarşik olarak aynı seviyede çalışanlar arasında ortaya çıkmaktadır. Meslektaşların birbirlerine karşı; uzmanlık, haysiyet, dürüstlük gibi konularda devamlı olarak saldırgan davranışlarda bulunmaları anlamına gelmektedir. Mağdur, küçümsenme, duygusal eziyet, suçlanma ve tedirgin edilme gibi yollarla işyerinden uzaklaştırılmak istenmektedir. Mağdur, yaptığı hatalarda kasti davrandığı ya da açık bir şekilde hata yaptığı gerekçesiyle mobbingin hedefi olarak gösterilmektedir. Hem iş arkadaşları hem de yöneticileri tarafından açık hedef haline getirilen mağdur, kendisine karşı cephe alındığını düşünmektedir. Bu baskılar, işten kovulma ya da istifayla sonuçlanabilmektedir (Şen, 2009: 51).

Dikey mobbing uygulamaları, genelde açık bir şekilde gerçekleştirilirken; yatay mobbingin dikey mobbing kadar belirgin olmadığı görülmektedir. Aynı pozisyonda çalışanlar, sergiledikleri olumsuz davranışları ve baskıları mobbing olarak değerlendirmemekte ve hatta bu davranışları mağdurun iyiliği için yaptıklarını düşünmektedirler (Tutar, 2004: 94).

1.7. MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ VE ETKİLERİ

1.7.1. Mobbingin Ortaya Çıkış Nedenleri

Dr. Leymann mobbingin nasıl başladığı ile ilgili soruya cevap olarak ön yargıların bu olayın başlamasında en büyük faktör olduğundan bahsetmektedir. Kişilere

ve olaylara ön yargı ile yaklaşan çalışanların kendilerini tehdit altında görerek mobbing sürecini başlatabildiklerini belirtmiştir (Leyman,1996:174).

Özellikle saldırgandan kaynaklı nedenler mobbing süreci için bir başlangıç sayılabilir. Fakat mobbingin oluşması için pek çok nedenden bahsedilebilir. Bu nedenleri üç ana başlık halinde sıralayabiliriz. Bunlar:

- 1) Mağdur Kaynaklı Nedenler,
- 2) Saldırgan Kaynaklı Nedenler,
- 3) Örgütsel Nedenler.

1.7.1.1. Mağdur Kaynaklı Nedenler

Hubber, işyerlerinde dört farklı tipteki bireyin mobbing olayında hedef olma riski ile karşı karşıya kalabileceklerinden bahsetmiştir (Tınaz, 2006: 96-97). Bu bireyler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

1. İşe yeni başlayan birey
2. Diğer çalışanlardan farklı olan birey
3. Başarıları olan birey
4. Yalnız birey

Namie ve Namie (2003: 1-2); çevresindeki insanlara kendilerini sevdirebilen, özgüvenli ve yetenekli kişilerin kıskançlık yarattığı için mobbing mağduru olabileceklerinden bahsetmiştir. Bu kişilere olan yaklaşımın neticesinde, kendilerinin geri planda kalacağından endişe duyan çalışanların mobbinge başvurdıklarından söz edilebilir.

Mağdurlar çoğunlukla daha yüksek mevkilerdeki çalışanlara bir tehdit oluşturdukları düşüncesi ile mobbing ile karşı karşıya kalabilmektedir (Davenport vd., 2003: 52). Bulunduğu görevdeki geleceğinden endişe eden ve pozisyonunu kaybetme korkusu yaşayan yöneticiler kendilerine rakip olarak gördüğü çalışanlara karşı bu tür davranışlarda bulunabilmektedir.

Westhues (2004: 14-16); akademisyenlere ilişkin araştırmalarında; siyasi bir bağlılığı bulunmayan, başkaları tarafından idare edilmekten hoşlanmayan, kendi kendini yönetebilen, çalışkan, becerikli ve genel anlamda güvenilir bireylerin hedef olabileceklerinden söz etmektedir.

Mağdurların kendi halinde ve iyi niyetli olarak sergiledikleri davranışlar, mobbing uygulayıcılarına cesaret vermektedir (Tutar, 2004: 53). Bununla beraber hareketlerine dikkat eden, yüksek boyutlarda duygusal zekaya sahip olan, esnek ve göz önünde olan kişiler, mobbing mağduru olabilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 52).

1.7.1.2. Saldırgan Kaynaklı Nedenler

Birçok araştırmacı ve bilim insanı mobbingin başlama nedeni olarak saldırganı göstermektedir. Psikolojik problemleri olan kişilerin mobbing yapmaya yatkın oldukları belirtilmektedir. Saldırganların çok büyük bir kısmı mobbing yaptığını kabul etmeyeceklerdir. Çalışma ortamında mobbing uyguladığının farkında olmayan kişilerden de bahsetmek mümkündür.

Tınaz (2006: 79-92)'a göre saldırganın mobbing sürecini başlatmasının sebepleri arasında; bazı ayrıcalıklara sahip olduğuna inanmasını, kendi sahip olamadığı özelliklere sahip olduğunu düşünmesini ve egoist davranışlar sergilemesini göstermektedir. Ayrıca, saldırganların, yöneticilerine abartılı şekilde nazik ve saygılı davranarak kendilerini koruma altına almaya ve diğer çalışanlara karşı kendilerini güçlü hissettirmeye çalıştıklarından bahsetmiştir. Leymann, mobbingcilerin kendi eksikliklerini gidermek veya kapatmak için mobbinge başvurduklarını ve kompleksli bir kişiliğe sahip olduklarını belirtmiştir.

Davenport, vd. (2003:38-44), saldırganların özelliklerinden şu şekilde bahsetmektedir; kötü kişilik, ilahi hak (hiyerarşik düzende üstlerin, güçlerini keyfi olarak kullanabileceklerini ve ilahi bir güce sahip olduklarını sanmaları), ben merkezcilik (bütün başarıları sahiplenme tutkusu) ve aşırı derecede kendini beğenmişlik (Narsizm).Bireyin kendisinden daha performanslı ve daha nitelikli çalışma arkadaşını tehdit olarak görerek, bu tehdidi ortadan kaldırabilmek adına mobbing davranışlarına başvurduğundan bahsedilmektedir (Güngör, 2008: 18). Mobbingciler, kariyer hedefleri

doğrultusunda kendilerine rakip olarak gördüğü çalışanlara karşı bu tür davranışlarda bulunabilmektedir.

Ahlak bekçiliği, intikam hissi, işyerine ve işe aşırı bağlılık, bozulan ikili ilişkiler, kötü özelliklerini bir başkası üzerinden yargılamak, hoşlanılmayan birine benzetmek, etnik köken, cinsiyet, din, dil ayırmacılığı, hemşericilik, kayırmacılık, güzellik veya yakışıklılık, çirkinlik, psikolojik sorunlar, itaate zorlama ve kıskançlık bireylerin mobbing yapmasına neden olan etmenler arasında yer almaktadır (Gün, 2009: 122-173).

1.7.1.3. Örgütsel Nedenler

Mobbing olayının başlamasına; örgüt yapısı, kötü yönetim, yöneticilerin yetersiz ve liyakate dayalı olmayan bir sistemle seçilmesi, iletişim sorunları, katı hiyerarşik düzen ve çalışanların örgütte oluşturdukları çalışma grupları gibi örgütsel nedenler sebep olabilmektedir (Tınaz, 2009: 119).

Hirigoyen (2000: 87-88), mobbingi sapkınlık olarak görmektedir ve sapkın yöntemleri gerçekleştirmenin, ancak örgütün desteği ve göz yumması ile ortaya çıkabileceğinden bahsetmektedir. Baskı altındaki gruplarda anlaşmazlıkların daha kolay ortaya çıktığını ve verimliliğin artırılması için uygulanan yeni çalışma metotlarının, beşeri unsurları çok fazla göz önünde bulundurmadığını, bu yüzden stresin meydana geldiğini ve kötü davranışlar için uygun bir ortamın oluştuğunu söylemektedir.

Örgütler bir yandan çalışanlarının kendi kendilerini yönetmelerini isteyip onları desteklerken, diğer taraftan ise yetkilerini kısıtlayarak astların özgürlüklerine engel olabilmektedirler. İşten çıkarma veya terfi ettirmeme, bağımsızlıkları engellemek için kullanılan çeşitli yöntemlerdir. İnsanları örgüte mecbur bırakmak çeşitli mobbing uygulamalarını ve kötü davranışları da beraberinde getirebilmektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 59).

Davenport vd, (2003: 47-50) mobbinge neden olan ve sürmesine yol açan bazı örgütsel faktörlerden aşağıdaki şekilde bahsetmişlerdir:

- İşletmelerin örgüt yapılarında değişim (Küçülme, Yeniden Yapılanma, Şirket Evlilikleri): Rekabet ortamlarında işini yitirmekten korkan çalışanlar, işlerini

kaybetmemek için mücadeleye girerler. Kendilerinin işten çıkartılacağına, diğer çalışanların çıkartılması için kötü davranışlar içinde bulunabilmektedirler.

- Gayri Ahlaki Uygulamalar: Müşterilerin aldatılması veya çevresel tehditlere yol açmak gibi gayri ahlaki durumların çalışanlar tarafından fark edilip ortaya çıkarılması mobbinge sebebiyet verebilmektedir.

- Rutin Çalışma Şartları: Çalışma faaliyetlerinin çok değişmediği monoton işyerlerinde can sıkıntısı ve heyecan arama isteği mobbinge neden olabilmektedir.

- Stresin Yoğunluğu: İş yükü baskısının çok olduğu işyerlerinde, çalışanlar beklentileri karşılayamazlar ise mobbinge başvurmaları söz konusu olabilmektedir.

- Yönetimin Mobbinge İnanmaması veya Görmezden Gelmesi: İşyerlerinde bu tip sorunlar yaşandığına inanmak istemeyen yöneticiler bu durumun sürmesine ve oluşabilecek yeni mobbing olaylarına neden olabilmektedir. Yöneticiler, mobbingi fark edip bunun şirket içindeki diğer problemleri daha fazla büyüteceğini düşündükleri içinde görmezlikten gelebilmektedirler.

- Örgüt İklimi: Lady ve Trumbo, işletmelerde örgüt iklimini dört faktörün belirlediğini belirtmektedir; 1) örgütsel yapı, 2) işe alıştırma, 3) ödüllendirme, 4) otonomi. Bu faktörlerin önemszenmeyerek çalışanların tatminsizliğinin söz konusu olduğu bir örgütte mobbing davranışlarına rastlanabildiği belirtilmektedir (Kirel, 2008: 44).

- Yöneticilerin Sergiledikleri Kötü Yönetim: Takım çalışmasının olmaması, zayıf liderlik yapıları, mevki tutkunları, iletişim engelleri, yüksek düzeyde hiyerarşik yapı, şeffaf olmayan çalışma koşulları, bilgi saklanması ve sorumluluk almamak gibi yönetimin örgüt düzenini sağlamak için kullanması gereken faktörleri iyi kullanamaması mobbing davranışlarına neden olabilmektedir.

- Nepotizm: İşyerinde bazı nedenlerden dolayı insanlar kayırılabilir. Arkasında kendini koruyan birilerinin olduğunu bilen kişilerin çeşitli niteliklere sahip diğer çalışanlara ve kendi fikirlerine uymayanlara karşı, baskıcı davranışlarda bulunması söz konusu olabilmektedir (Tınaz, 2006: 120).

- Siyasi ve Politik Yapı: İşyerinde çalışan kişiler ile örgütün siyasi ve politik görüşleri arasındaki farklılıklar, çalışanların çeşitli kötü davranışlar ile karşılaşmalarına neden olabilmektedir (Tınaz, 2006: 126).

Hedeflerini gerçekleştirebilmek için bütün yollara başvurmaya hazır olan bir işletmenin, kendi içerisinde de sapkın sistemler oluşturduğu görülmektedir. Bu ahlak dışı sistemler yüzünden yöneticiler örgütlerini yönetirken beşeri unsurları geri planda bırakarak ahlaki olmayan yöntemlere başvurumaktadırlar (Hirigoyen, 2000: 92-93).

Gün (2009: 177-184), mobbinge neden olan örgütsel nedenleri; a) ekonomik kriz kaynaklı nedenler; insanların kriz dolayısı ile geçim derdi içinde bulunmaları b) monoton ortamlar; iş çeşitliliğinin sağlanamaması, sosyal aktivitelerin ihmal edilmesi sonucunda işletmelerde can sıkıntısının yaşanması, c) kurumsallaşmamış örgütler; hedeflerin, çalışma koşullarının, organizasyon yapısının ve çalışanlar arası ilişkilerin düzenlenmemesi, d) iş ahlakının ve kurallarının yozlaştığı ortamlar; saygınlık, dürüstlük gibi kavramların olmaması ve kişisel menfaatlerin ön planda tutulması, e) örgüt yönetiminde radikal değişiklikler; idari yapıda ani değişikliklerin yaşanması ve f) aşırı stresli çalışma ortamı; yüksek çalışma temposunun neden olduğu iş stresi, şeklinde altı başlıkta incelenmiştir.

Sonuç olarak mobbing uygulamalarının başlamasına neden olan faktörler arasında örgütün yönetim şekli önemli bir rol oynamaktadır. Bir işletmenin yönetim anlayışının mobbingin başlamasına ve sürmesine engel olabilecek veya sonlanmasına etki edecek çeşitli dinamiklere sahip olması gerekir. Bu dinamikleri canlı tutmak ve etkin bir şekilde kullanmak işletmenin sadece kendi içinde olması gereken huzurlu çalışma ortamını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda sürekliliğini de sağlar.

1.7.2. Mobbingin Etkileri

Mobbingin bireyler, kurumlar ve toplum üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Hem mağdurlar hem de mobbinge şahit olanlar bu kötü şartlardaki iş çevrelerinden zarar görmektedir. Erkek işçiler arasında uygulanan bir çalışmada psikolojik tacize maruz kalma ile iş yükünün hoşnutsuzluğu, işteki sosyal ortam, yöneticilerin liderlik özellikleri, işe ilgi duyma ve motivasyonda eksiklikler arasında kuvvetli bir bağ

kurulmuştur (Einarsen, 2000: 10). Mobbingin yaşandığı örgütlerde kazanan taraf yoktur.

Mobbingciler zafer kazandıklarını zannetseler de, acımasız başka bir mobbingcinin saldırılarına hedef olabilirler (Tutar, 2004: 109). Yani mobbingci kendisine yaptığı saldırılarla çıkar sağlayacağını düşünse de, mobbingin hem kurbanı ve mobbingciye hem de örgüte önemli zararları olabilir (Can, 2007: 62). Mobbingin bireyler, aileler, kurumlar ve toplum üzerine etkileri, aşağıdaki tabloda ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.



Tablo 2: Mobbingin Bireyler, Aileler, Kurumlar ve Toplum Üzerine Etkisi

PSİKOLOJİK VE PARASAL MALİYETLER		
Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
BİREYLER	• Stres • Duygusal rahatsızlık • Fiziksel rahatsızlık • Kazalar • Sakatlıklar • Tecrit edilme • Ayrılık acıları • Mesleki kimlik kaybı • Arkadaşların kaybı • İntihar/Cinayet	• İlaçlar ayakta tedavi • Terapi • Doktor faturaları • Hastane faturaları • Kaza masrafları • Sigorta primleri • Avukat ücretleri • İşsizlik • Kapasite altı çalıştırılma • İş arama • Taşınma
KURULUŞLAR	• Anlaşmazlıklar • Hastalıklı şirket kültürü • Düşük moral • Kısıtlanmış yaratıcılık	• Hastalık izinlerinin artması • Yüksek personel hareketi maliyeti • Düşük verim • Düşük iş kalitesi • Uzmanlık kaybı • Çalışanlara tazminat ödemeleri • İşsizlik maliyetleri • Yasal işlem/dava masrafları • Erken emeklilik • Yükselen personel maliyetleri
TOPLUM TOPLULUK	• Mutsuz bireyler • Politik kayıp	• Sağlık, sigorta masrafları • İşsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları • Kamu yardım programlarına talebin artması • Zihinsel sağlık programlarına talebin artması • Malûlen emeklilik taleplerinin artması
AİLELER	• Çaresiz kalma acısı • Karmaşa ve çatışmalar • Ayrılık ve/veya boşanma acısı • Çocuklara etkileri • Ayrılma/boşanma masrafları	• Ailenin gelir kaybı • Ayrılma ve/veya boşanma masrafları • Terapi

Kaynak: Davenport, N. Schwartz, D. R. ve Elliott, P. G. (2003), *Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz*, Çev. Osman Cem Önerioy, İstanbul, SistemYayıcılık, s:146- 148.

1.7.2.1. Mobbingin Bireyler Üzerindeki Etkisi

Psikolojik taciz sürecinde düşmanca ve acımaz davranışlara uğrayan mağdurlar uğradıkları bu davranışlara anlam verememektedir. Sağlıkları bozulmakta, sosyal ilişkileri zedelenmekte ve yaşam kalitesiyle birlikte iş kaliteleri de düşmektedir (Paksoy, 2007: 45).

Mobbing sonucu, hedef seçilen kişi kendini psikolojik olarak yaralanmış, altüst olmuş, dışlanmış, aşağılanmış ve tehdit altında hisseder; kendine olan güvenini kaybeder, yeteneklerinden şüphe duymaya başlar ve yüksek strese maruz kalır. Psikolojik olarak etkilenmesinin yanında kişisel ve bedensel bir takım rahatsızlıklar da geçirir. Hatta birçoğu iş göremez hale gelir.

Mobbing kurbanları, korunma içgüdüsünü harekete geçirirler. Bunun işe yaramaması durumunda derin bir ruhsal yaralanma söz konusu olur. Kırılgan kişilik özelliği taşıyan kurbanlar, mobbingden daha fazla yara alırlar. Mobbing travmalarının şiddetine bağlı olarak, kalıcı psikolojik yaralanmalar da söz konusu olabilir (Tutar, 2004: 55).

Kurbanların uygulanan tacize tepkileri değişiklik göstermektedir. Her kurbanın ayrı tolerans düzeyleri vardır ve bu yüzden bazı çalışanlar çatışmayı göze alabilirken bazıları ise durumu kabullenerek, her şeyi olurlarına bırakır (Çobanoğlu, 2005: 53).

Çalışmalar ortaya koymuştur ki; uzun süre devam eden psikolojik taciz, artmış depresyon insidansı ve kardiyo- vasküler hastalıklarıyla ilişkilidir. Aynı zamanda depresyon, meydana gelebilecek psikolojik şiddete de zemin hazırlamaktadır (Vartia, 2003: 6).

Psikolojik taciz sadece mağdurların psikolojik ve fiziksel sağlığını tehdit etmekle sınırlı kalmamaktadır. Araştırma sonuçları, psikolojik tacizin diğer çalışanları, işletmeleri hatta ekonomik sistemi dahi etkilediğini göstermektedir (Minibaş Poussard ve İdil Çamuroğlu, 2009: 70).

Sevdiklerinin ölümüne benzer şekilde, kurbanlar kendi benliklerinin ölümünü yaşarlar. Benzer şekilde kendilerini kaybolmuş hissederler ve acı çekerler. Ayrıca, bu

yaşananlar olmasaydı iş yaşamlarının nasıl olacağını düşünerek üzüldürler (Davenport ve diğerleri, 2003: 76).

Gray Namie'nin Amerika'da yaptığı araştırmaya göre psikolojik taciz, mağdurların özel ve mesleki yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Psikolojik tacizin olduğu işyerleri, mağdurların beceri ve yeteneklerinden yeterince yararlanamamakta, yaratıcılıkları azalmakta, motivasyonları düşmekte, kuşkulu, sinirli, güvensiz bir hale gelmektedirler.

Gray Namie'nin araştırma sonucuna göre; Psikolojik tacizin sonucunda çalışanların %30. 8'i işlerini veya işyerlerini değiştirmekte, %25'i işlerini bırakmakta ve %14. 8'i ise işlerinden kovulmaktadır(Tutar, 2004: 64).Gray Namie'nin araştırmasının sonuçlarına göre iş görenlerin %41'i psikolojik taciz nedeniyle gerilim, endişe, kaygı ve depresyon yaşamakta, konsantrasyon ve düşük motivasyon bozukluğu gibi sebeplerden dolayı da işlerinde verimsiz olmaktadırlar (Tutar, 2004: 65).

Mobbing mağdurunda meydana gelen bulgular, Amerikan Psikologlar Derneği (APA) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yayınlanan psikiyatrik sendromlarla karşılaştırılmış ve travma sonrası stres bozuklukları ve genel kaygı bozuklukları olarak adlandırılmıştır(Yaman, 2009: 40).

1.7.2.2. Mobbingin Topluma ve Ülke Ekonomisine İlişkin Etkileri

Mobbingin ülke ekonomisi ve toplum üzerinde pek çok etkisi bulunmaktadır. Mobbingin topluma ve ekonomiye etkilerini kısaca sıralayacak olursak;

- Sigorta masraflarında artış,
- Mağdurun sağlık problemlerinden dolayı sağlık harcamalarının artması,
- İşsizlik,
- Nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları,
- Devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması,
- Erken emeklilik oranının artması,
- Çalışma ortamında uygulanan psikolojik taciz sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıklı bireylerin boşta gezdiği bir toplum,

- Mağdurun şiddette bulunan ve kaba bir birey haline gelmesi durumunda parçalanmış ve boşanmış ailelerin bulunduğu toplum,
- Çalışma barışının bulunmadığı bir yaşam, mutsuz ailelerin ve bireylerin varlığı şeklinde sıralanmaktadır (Tınaz, 2008: 176).

1.7.2.3. Mobbingin Örgüt Üzerindeki Etkileri

Psikolojik taciz sürecinin örgüt üzerindeki etkileri de son derece önem arz etmektedir. Bu süreç, en tepeden en aşağıya kadar örgütü etkilemekte ve birçok karışıklığın huzursuzluğun ve çatışmanın oluşmasına sebep olmaktadır (Kaymaz, 2007: 81).

Mobbingciler nedeniyle örgütten ilk olarak nitelikli insanlar ayrılmaktadırlar. Çünkü onlar mobbingden rahatsızlık duyar ve nitelikli oldukları için bu baskıyı çekmek zorunda olmadıklarını düşünürler. Mobbingciler zaten bu tip çalışanları hedef almaktadırlar. Onlara göre, bu insanlar “tehlikeli” insanlardır (Tutar, 2004: 109-110).

Maruz kaldığı taciz sonucunda mağdurun yaşadığı çöküntüyle veriminin düşmesi, işte hatalar yapması son derece doğaldır. Araştırma sonucuna göre, tacize uğrayanların verimi düştükçe, yaratıcılık ve inisiyatif kullanma oranı da azalmaktadır. Verim düşüklüğü; bireyin iş tatminini, motivasyonunu ve örgütsel bağlılığını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, yaşanan stresin de verim üzerinde negatif etkisi söz konusudur. Taciz nedeniyle birey sosyal ortamdan uzaklaşarak iş arkadaşları ile iletişim eksikliği yaşamaktadır ve yaşanan bu eksiklik verim üzerinde negatif etki yaratmaktadır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 70).

Psikolojik taciz, doğrudan iş sürecini etkilediği gibi dolaylı olarak sosyo-ekonomik zarara da yol açabilmektedir. Hastalıklarda tedavi masrafları, uzun süreli hastalık raporlarında ödenen maaşlar, işten çıkarılma durumunda ödenen tazminatlar, sağlığın bozulması nedeni ile erken emeklilik ve iş kazaları sonrası işgücü kaybı düşünüldüğünde, psikolojik tacizin zararlı etkilerinin mağdurla sınırlı kalmadığı görülmektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 71).

Kurumlar psikolojik taciz sonucunda önemli insanları kaybederler ve bunun sonucunda iş kalitesi ve miktarı azalarak verimlilik düşer. Taciz sürecinden sadece

mağdurlar etkilenmez bununla birlikte çalışma gurupları da etkilenir. Bütün bu olumsuz durumlar karmaşı ve huzursuzluk yaratarak örgüte etki edip, örgütün olumsuz tanınmasına yol açmaktadır. Örgütte işgücü ihtiyacının artması sonucu, sürekli artış gösteren huzursuzluk ortamından ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Buna bağlı olarak bireylerin, işlerine ve örgütlerine ait olma duyguları azalır ve daha iyi bir çalışma atmosferi olan işyerlerine geçmek için arayış içine girerler. Alanında yetişmiş bireylerin ayrılması ile örgütte kazanılmış olan tecrübe yitirilir bunun sonucunda da yeniden eğitim maliyeti artar (Paksoy, 2007: 45).



İKİNCİ BÖLÜM

MOBBİNGLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ VE MOBBİNGİN HUKUKİ SÜRECİ

2.1.MOBBİNGLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Çalışma hayatında psikolojik tacizin bireylere, işyerine ve topluma olan negatif etkileri psikolojik tacizle mücadele etmeyi gerekli kılmaktadır. Bunun için her türlü psikolojik taciz davranışını ortadan kaldırmak gerekmektedir. İşyerinde psikolojik tacizin ortadan kaldırılması için en başta psikolojik tacize neden olan faktörlerin iyi tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bundan sonraki aşama, psikolojik tacizin yapısının ayrıntılı olarak analiz edilmesidir. Bu analizlerde şu soruların cevabı aranır (Tutar, 2004: 130).

- Psikolojik tacizin nedeni olan anlaşmazlığın ortaya çıkış sebebi nedir?
- Anlaşmazlığın kapsamına giren kişiler ve gruplar kimlerdir?
- Psikolojik taciz nasıl bir gelişme göstermiştir?
- Anlaşmazlığı sürdüren görünürde olmayan gizli kişiler kim faktörler nelerdir?
- Anlaşmazlığın çözümü için tarafların takındıkları tutumlar nasıldır?
- Anlaşmazlığın büyümesi söz konusu ise, buna ne gibi hususlar sebep olmuştur?
- Muhtemel çözüm sonucunda hangi tarafın ne tür bir çıkar ve güç kaybı olabilecektir?
- Birden fazla çözüm var mıdır?
- Anlaşmayı kökünden çözmeden geçici çözümlerle durum kurtarılabilir mi?
- Örgüt, çözümün uygulanabileceği bir ortama sahip midir?
- Örgütsel koşullar hangi çözüm yöntemleri için uygundur?

Psikolojik tacizin sebep olduğu psikolojik gerilimin topluma, kurumlara ve bireylere verdiği zararlar nedeniyle mobbing ile mücadele etme yöntemleri geliştirmek zorunlu hale gelmiştir. Psikolojik taciz ile başa çıkabilmede sadece bireysel yöntemler yeterli değildir. Taciz ile mücadele edebilmek için aynı zamanda örgütsel, toplumsal ve yasal önlemlere başvurmak gerekmektedir (Tınaz, 2011: 189).

2.1.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

Psikolojik taciz davranışına maruz kalan mağdurlar, bazen psikolojik taciz ile karşı karşıya olduklarını anlayamamakta, böylece psikolojik tacizin kurum içerisinde yerleşip kök salmasına hatta olağan bir durum olarak kabul edilmesine zemin hazırlamaktadırlar (Eginli ve Bitirim, 2010: 59). Kişilerin maruz kaldıkları davranış tanımlamaları mücadele etmelerinde oldukça önemlidir.

Kapıkıran ve Fiyakalı (2006: 16)'nın belirttiği üzere yapılan araştırmalarda, kurbanların dikkat çekmeyen başa çıkma stratejileri kullandıkları tespit edilmiştir. Bu çerçevede en çok aldırma (görmezden gelme), sözel ve fiziksel saldırganlık, kaçma gibi eylemlerde bulundukları ve duygusal destek arama, bilişsel yeniden yapılandırma, fiziksel ve psikolojik müdahale gibi etkili olan stratejileri çok az kullandıkları belirlenmiştir.

Arpacıoğlu (2003: 15)'na göre mağdurun psikolojik tacizle başa çıkabilmesi için yapması gereken eylemler şunlardır;

Saldırganı ikaz ederek, saldırgandan rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek,

- Verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek,
- Saldırganı, ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek,
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım almak,
- Şikâyet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak,
- İş arkadaşlarının da rahatsız olması sonucunda, grupça şikâyetlerini bildirmek,
- Eğer psikolojik taciz katlanılmayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

Psikolojik taciz kurbanının aşırı tepkilerde bulunmaması ve ani hareket yapmaması gerekmektedir. Her zaman dengeli adımlar atması ve kontrollü davranışlarda bulunması daha faydalı sonuçlar elde etmesini sağlayacaktır. İçinde bulunduğu özel durum ve örgüt kültürüne ait yargılar kapsamında, tüm seçenekleri gözden geçirmesi gerekmektedir (Dökmen, 2003: 181).

2.1.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Psikolojik taciz her çeşit kuruluşta görülebilmektedir ve her kurum kendi psikolojik tacizcisini üretme kabiliyetindedir. Bu sebepten dolayı örgütlerin psikolojik tacizi yönetme kabiliyetleri bulunmaktadır (Tutar, 2004: 145). Psikolojik taciz ile etkin bir şekilde baş edebilmek için örgütlerde öncelikle psikolojik taciz kavramının yazılı olarak anlaşılır bir biçimde tanımlanması, bu soruna yönelik tüm yöneticilerin ve çalışanların farkındalık ve duyarlılık geliştirmesi gerekmektedir (Eginli ve Bitirim, 2010: 60).

Psikolojik yıldırma ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli ve temel şey; sonuca ulaşmaya yönelik bir yaklaşım sergileyerek sorun karşısında örgütsel bağlılığın artırılması ve çalışanların birbirlerine saygılı davrandığı bir işyeri kültürünün oluşturulmasıdır (Kırel, 2007: 331). Bu konuyla ilgili olarak düzenli kontroller ve teşviklerle uygulamanın sürdürülmesi, kuruma ait bir el kitapçığının hazırlanması, çalışanlara bilgi verilmesi amacıyla mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi ve anketlerle çalışma ortamı hakkında bilgi edinilmesi, sağlıklı bir örgüt kültürünün oluşturulmasında başvurulabilecek yöntemlerdendir. Gerekirse sendikalardan ve uzman psikologlardan psikolojik yardım almaktan da çekinilmemelidir (Tınaz, 2006: 188).

Psikolojik taciz ile mücadelede yönetim tarafından yapılması gerekenler arasında; yöneticilerin ve çalışanların örgütsel bütünleşmesinin sağlanması, çalışanlara objektif davranılması, hedefe ulaşılmasına yardımcı olunması, danışmanlardan yararlanılması ve tacize karşı önlem politikalarının oluşturulması sayılabilir (Köse ve Uysal, 2010: 266). Kurumlarda psikolojik tacizin önlenilebilmesi için en önemli ilke, kuruluş bünyesindeki rahatsızlıkları çok geç kalmadan belirleyebilmek ve doğru adımlar atabilmektir. Yöneticilerin mobbingi engelleyebilmeleri için alması gereken bazı önlemler aşağıda yer almaktadır (Çobanoğlu, 2005: 117-118);

- Bir kurum kültürü oluşturulmalı ve insanlarda kuruma yönelik aidiyet duygusu yaratılmalıdır.
- Kuruluşun vizyon ve misyonu net, anlaşılır bir biçimde ortaya konulmalı ve örgüt içinde yer alan herkese anlatılmalıdır.

- Kuruluşlar teknik eğitimlerin yanı sıra, personellerine iletişim, hipnotik dinleme, hipnotik söz söyleme ve iş hayatındaki etik değerler gibi konularda eğitim verilmelidir.
- İş tanımları, yani her çalışanın görev ve sorumlulukları net bir biçimde belirlenmelidir.
- Kuruluşun etik değerleri olmalı ve insana verilen değeri vurgulamalıdır.
- İşe alımlarda sadece kariyer ve diploma derecesi değil, kişinin uyumu ve duygusal zeka durumu da göz önüne alınmalıdır.
- Disiplin kurullarının tarafsız ve adil bir şekilde uygulanıp uygulanmadığı kuruluş bünyesindeki uzman kişiler tarafından kontrol edilmelidir.
- Yönetici konumundaki çalışanlara, kargaşa ve kriz yönetimi, iş kültürü ve iletişim konularında eğitim verilmelidir.
- Yapılan işler de her düzeydeki personelin katılımı sağlanmalı ve fikirleri önemsenmelidir.
- İşyeri psikolojisinden anlayan uzmanlar kurumda çalıştırılmalıdır.
- Çalışanların yetki ve sorumluluklarını kısıtlayan değil, arttıran bir liderlik anlayışı benimsenmelidir.
- Yöneticiler çatışmaları çözümleyebilecek kapasitede olmalıdır.
- Açık kapı politikaları uygulanmalıdır.

2.1.3. Toplumsal Mücadele Yöntemleri

Psikolojik taciz, tek bir kişiye uygulanıyormuş gibi görünse de, aslında kelebek etkisi halinde yayılarak, aileler, kuruluşlar ve tüm toplum üzerinde negatif bir dalgalanma yaratmakta, içine aldığı herkes için duygusal sorunlara neden olmaktadır.

Toplum, aylar ve hatta yıllar süren bir zaman boyunca, geçmişte yaşadığı olayların etkisini üzerinden atmaya çalışan ve kendisine eskisi kadar katkıda bulunamayan psikolojik taciz kurbanlarının yaratıcılık ve üretkenliğini kaybetmektedir (Davenport vd, 2003: 145). Bu durumda bir toplumda yaygın olarak psikolojik taciz yaşıyorsa, bunun bedelinin tüm toplum tarafından ödeneceği söylenebilir. Psikolojik

taciz mağdurlarına yardımcı olmak üzere atılan ilk adım 1997 yılında İngiliz gazeteci Andrea Adams tarafından kendi adına kurulan dernekle atılmıştır (Davenport vd,2003: 145).

Psikolojik tacizin topluma maliyetini herkesin anlayabileceği biçimde, tüm insanlara yazılı ve görsel kitle iletişim araçlarıyla bildirilmelidir ve bunun sonucunda toplumda psikolojik taciz olaylarına karşı bir bilinç yaratılabilir. Psikolojik taciz ile toplumsal mücadele yönetimleri şu şekilde sıralanmıştır:

- Televizyon, gazete veya diğer kitle iletişim araçları yoluyla toplum, psikolojik taciz konusunda uyarılabilir, konunun kamuya mal edilmesi ile eğitim alanında da ilk adım atılabilir. Yapılan araştırmalarda, çalışanların psikolojik taciz sorunu ile ilgili bilgileri, sendikalardan çok özellikle radyo ve televizyon olmak üzere çeşitli basın yayın organlarından sağladıkları belirtilmiştir (Duncan, 2001: 117).
- Pek çok ülkede sosyal hizmet kuruluşlarınca 24 saat açık telefon yardım hatları bulunmaktadır. Buralarda ise çok iyi eğitim almış gönüllüler çalışmaktadır (Davenport vd.,2003: 147).

Sendikalar; olumlu değişimlerin önemli bir parçası, üyelerinin çalışma hayatı ile ilgili sorunlarıyla ilgilenen kurumsal bir yapıdır. Çalışanlar, cinsel taciz veya ayrımcılık olarak sınırlanmayacak şikâyetlerle geldiklerinde sendika temsilcileri ile bağlantı kurulmalı ve yardım talebinde bulunulmalıdır. Sendika temsilcileri, işyerindeki psikolojik saldırıları araştırabilmekte, mağdur adına, işverenle birlikte çalışarak çatışma çözümü/aracılığı takımları oluşturabilmekte, iş sözleşmesine psikolojik tacizle ilgili maddeler konması sağlayabilmekte ve iş yasalarının, psikolojik tacizin de içinde bulunduğu, psikolojik bakımdan sağlıklı ortamlara yardım sağlanacak biçimde değiştirilmesi için baskı yapma güçlerini kullanabilmektedir (Davenport vd. 2003: 147).

2.2. MOBBİNGİN HUKUKİ SÜRECİ

Mobbing kişilik haklarını ihlal ettiğinden ve düzeni bozduğundan mobbing hakkında yasal düzenlemelerin de yapılması gerekmiştir. Mobbing ile ilgili bilincin artması ve bunun paralelinde mobbinge baş edilmeye çalışılması durumunda, hukukta mobbinge karşı tedbirler alınmış ve hukuki düzenlemeler yapılmıştır (Ulusoy, 2013: 130).

2.2.1. Türkiye’de Mobbing ile Başa Çıkmak İçin Yapılan Bazı Yasal Çalışmalar

Türkiye’ de mobbing kavramının çok eski olmadığını belirtmemiz mümkündür. Mobbing olgusunun farkındalığı yeni olmasına rağmen; ilk kez 5 yasam koçu, 2 psikolog ve 1 avukat bir araya gelerek, çalışma psikologu Prof. Dr Pınar Tınaz’ın da desteği ile Mobbing Bilgilendirme ve Araştırma Destek Merkezi kurulmuştur. Merkez mobbinge uğrayanlara ücretsiz danışmanlık ve destek hizmeti vermektedir. (burcuozcelik.wordpress.com/category/mobbing/ Erişim tarihi:12.10.2017)

2.2.1.1. Başbakanlık Genelgesi

27879 sayısı ile 19 Mart 2011 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi ülkemizde mobbing ile alakalı çalışanların yaşadıkları psikolojik sorunlara dikkat çekmek için çıkartılan ilk yazılı belgedir. Bu belgede aşağıdaki unsurlara değinilmiştir.

“Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

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

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

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

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir”. (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home>, Erişim tarihi:12.10.2017)

2.2.1.2. TBMM Kadın Erkek Eşitliği Fırsat Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu 2011 yılının Nisan ayında “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”nu yayımlamıştır. Söz konusu rapor, mobbing ile alakalı hazırlanan ilk ve en kapsamlı çalışma olma özelliği taşımaktadır. Rapor, milletvekillerinden oluşan komisyonun, akademisyenler, hukukçular, mobbing uzmanları ve mobbing mağdurları ile gerçekleştirdiği toplantılar sonucunda elde edilmiştir.

Raporun sonuç kısmında, psikolojik taciz (mobbing) ile mücadele konusunda; 1) Eğitim, 2) Mağdur, 3) Sağlık, 4) Hukuk, başlıklı 4 önemli sorun alanı belirlendikten sonra, bu alanlar ile ilgili çözüm önerilerine yer verilmiştir. Toplamda 41 çözüm önerisi sunulan raporun son maddesinde, İş Kanunu’na eklenecek hükümlerle psikolojik taciz olayının “İşyerinde Psikolojik Taciz Yönetmeliği” adlı bir yönetmelik ile daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesi gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

(<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm>, Erişim tarihi:13.10.2017).

2.2.1.3. ÇSGB İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi

Mobbing ile ilgili farkındalığın artması ve hukuki alt yapının oluşmasına dair, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mayıs 2013'te "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi" adlı belgeyi yayımlamıştır. Bu rehber doğrultusunda ÇSGB işyerlerinde mobbing olayının önlenmesine yönelik bireysel ve örgütsel düzeylerde bazı önlemler alınmasının mümkün olduğundan bahsetmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayımladığı İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberin de Başbakanlık Genelgesine de yer vermiştir ve Başbakanlık Genelgesinin 4. Maddesi gereğince psikologlar aracılığıyla çalışanlara destek verilmesi ve yardımda bulunulması hususunda, 19. 03. 2011 ile 19. 03. 2013 tarihleri arasında "Alo 170" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iletişim hattına gelen toplam 5890 mobbing şikâyeti ile ilgili çeşitli verilere yer verilmiştir (https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf Erişim tarihi:13.10.2017).

2.2.2.Türk Hukukunda Mobbing

Türk hukuk sisteminde doğrudan doğruya mobbing ile ilgili bir madde bulunmamaktadır. Ancak bazı Yargıtay kararlarında konu edinilmiş olan mobbing, İsveç'te 1994, Japonya'da 1996, Finlandiya'da 2000'de, Almanya, Fransa ve ABD'de son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmış ve bu ülkelerin mevzuatlarında açık bir şekilde yer bulmuştur. Son birkaç yıl öncesine kadar da işyerindeki psikolojik tacizle ilgili olarak dava açanların yada işverenine bu konuda bildirimde bulunanların sayısı yok denilecek kadar azdır.

2.2.2.1. Anayasa

1982 Anayasasında mobbing ile ilişkilendirilen maddeler şunlardır (Demir, 2009: 60; Eren, 2010; Teziç, 2009: 65):

Madde 12- “Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir”.

Madde 17- “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”.

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

Madde 24- “Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse ibadete, dini ayet ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz”.

Madde 25 – “Herkes, düşünce ve kanat hürriyetine sahiptir”.

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

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

Madde 49- “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir”.

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

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

“Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”.

2.2.2.2. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

İşyerlerinde psikolojik taciz ifadesi kanunlarımıza ilk defa Türk Borçlar Kanununun “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığının 417. maddesi ile girmiştir. Yapılan bu düzenleme ile işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Bu kanun maddesi aşağıdaki şekildedir:

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

sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçlerin noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” (www.mevzuat.gov.tr, Erişim tarihi: 15.10.2017).

2.2.2.3. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

Bu kanunun 3. Bölümünün “İşkence ve Eziyet” başlıklı 94. maddesi ile kişilerin yaşayabilecekleri fiziksel veya ruhsal saldırılara karşı önlem alınmıştır

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

TCK m. 96’da “Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. “ifadesine yer vermiştir.

Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu TCK’nın 123. maddesinde yer alan bir suçtur. “Huzur ve sükunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde ise mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir”(www.mevzuat.gov.tr, Erişim tarihi: 15.10.2017).

2.2.2.4. 4857 Sayılı İş Kanunu

Bu kanun; psikolojik taciz, mobbing, bezdiri gibi kavramlara yer verilmemekle beraber;

5. Madde: “Eşit Davranma İlkesi”

22. Madde: “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi”

24. Madde: “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı”

25. Madde: “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı hükümler kapsamında mobbing ile ilgili olarak yaşanan çeşitli olayların

kanunen değerlendirilmesi söz konusu olabilir”(www.mevzuat.gov.tr,Erişim tarihi:15.10.2017).

2.2.2.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 8. ve 10. Maddesine göre:

8. madde “Davranış ve İş Birliği” ve 10. Madde “Amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları başlıklı hükümler doğrultusunda işyerindeki amir-memur ilişkileri düzenlenerek oluşabilecek sıkıntılara karşı önlem alınmak istenmiştir” (Devlet Memurları Kanunu, 1965).

8. Madde: “Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır”.

10. Madde: “Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır” (www.mevzuat.gov.tr,Erişim tarihi:15.10.2017).

Ülkemizde mobbing kavramı kanunlarda tam anlamıyla yer alamamıştır. Özellikle 2011 yılında yayımlanan Başbakanlık Genelgesi’nden sonra üzerinde daha sık durulmaya çalışılan bu kavram ile ilgili Türkiye Büyük Millet Meclisi, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu (2011)” yayınında da belirtildiği gibi bu konuyu daha detaylı bir şekilde ele alan bir yönetmelik çıkarılması gereklidir.

Bu konuda bir an önce harekete geçerek, doğurduğu sonuçlar ile toplumsal ve ekonomik olarak büyük zararlara yol açan mobbing olayını kanunlar ve yasalar ile kontrol altına almak gerekmektedir.

2.2.2.6. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 24. maddesine göre:

Maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı olarak saldırı dolayısıyla elde edilmiş kazancın vekâletsiz şekilde iş görme hükümlerine göre kendisine istemde bulunma hakkına sahiptir ve Türk Medeni Kanunun 24. maddesinde hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldıran kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı çıkmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır”(www.mevzuat.gov.tr,Erişim tarihi:15.10.2017).

Buradan hareketle, Medeni Kanunu'nun her türlü maddi ve manevi saldırıya karşı önlemler aldığı görülmektedir.

2.2.2.7. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

2821 Sendikalar Kanunun 31. maddesinde sendikalara üye olan işçiler ile üye olmayan işçiler arasında eşitlik olunması gerektiği vurgulanmıştır. Madde'de; İşverenin bir sendikaya üye olan işçilerle sendikaya üye olmayan işçiler arasında, işin sevinde, dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması ve çalıştırılmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapılamayacağı hükmü bulunmaktadır. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı olunacağı kanunda belirtilmiştir”(www.mevzuat.gov.tr, Erişim tarihi:15.10.2017).

2.2.2.8. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunun 38. maddesinin ikinci fıkrasında greve katılan ve katılmayanlar arasında ayrımcılık yapılmamasına ilişkin madde bulunmaktadır. Greve katılmayanların veya katılmaktan vazgeçenlerin iş

yerinde çalışmaları engellenemez. Greve katılan ve lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri, işyeri önünde toplanmaları yasaklanmıştır (Temizel, 2013: 216).

2.2.3.Türkiye’deki Mobbing Kapsamında Alınan rnek Yasal Kararlar

Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 2006 yılında verdiği karar, mahkemelerin mobbinge ilgili verdiği ilk karar olup, işyerinde amiri tarafından 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 bu manevi baskılar ve psikolojik yıpranma nedeni ile 1.000 lira manevi tazminat ödemeye mahkum edilmiş ve verilen kınama ve uyarı cezalarının iptaline karar verilmiş, karar Yargıtay tarafından da onanmıştır.

Ankara 7. idare Mahkemesi’nin 2007/875 E.2008/2297 K. sayılı dosyasında davacının sürekli hak arama arayışı ve girişim içerisine sokulduğu ve bu yolda ölçsüz bir güvensizlik hissinin yaratılmasından dolayı mobbing iddiasının hukuki gerekçelerini oluştuğu kanısına varılmıştır (Ulusoy, 2013).

Yargıtay 2010 tarihli yeni bir kararında ise, mobbing nedeniyle işyerini terk eden işçinin, işyerini terk etmesini haklı ve hukuka uygun bir davranış olarak kabul edip, bu nedenle işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir (<https://www.mobbing.org.tr/>, Erişim Tarihi: 18.10.2017).

Başka bir örnek ise, bir hukuk fakültesindeki ğretim üyesine mobbing uygulandığı gerekçesiyle, 14.07.2010 tarihinde, 3 bin lira manevi tazminata çarptırılan hukuk fakültesi dekanının, Yargıtay tarafından onanan cezasıdır (<https://www.mobbing.org.tr/>, Erişim Tarihi:18.10.2017).

Bu dava, insan hakları ve hukukun üstünlüğünün öğretilmesi gereken kurumlar olan hukuk fakültelerinde de üzücü de olsa mobbing sorununun yaşanabileceğini gösteren bir örnektir.

Bir başka örnek davada ise Türkiye’de ilk defa bir belediye başkanının mobbing yaptığı nedeniyle yargı önüne çıkarıldığını görüyoruz. Bu kişi hakkında, çalışanlar

arasında ayrımcılık yaptığı, psikolojik baskı uyguladığı, eski personel hakkında ‘beceriksiz ve işe yaramaz’ gibi sıfatlar kullandığı ve onları emekli olmaya zorladığı gerekçesiyle, mobbinge ilgili Başbakanlık genelgesine riayet etmediği ve Kamu Görevlileri Etik Davranış ilkeleri Yönetmeliği’ni de ihlal ettiği gerekçesiyle soruşturma açılmıştır. Bunun sonucu olarak da başkanın mahkemeye çıkarılması durumunda 3 ila 15 yıl arasında hapis cezası istemiyle yargılanacağı duyurulmuştur (<https://www.yeniasir.com.tr>, Erişim tarihi:18.10.2017).

2.2.4. Dünyada Mobbing

Dünyada Amerika’da ve Avrupa’da psikolojik tacizle mücadelede farklı yasal uygulamalar bulunmaktadır. Kimi ülkeler mobbinge uğrayanların haklarını savunabilmelerini basit bir hale getirebilmek için bunu yasal çerçevede değerlendirirken, kimi ülkeler ise sadece cinsel tacizi yasalaştırmış veya psikolojik tacizle alakalı şikâyetleri önceden de var olan borçlar kanunu, ceza kanunu gibi yollarla çözüme kavuşturmaya çalışmıştır.

1980’li yılların sonunda Norveç’te var olan yasada değişikliklere gidilerek çalışanların her türlü taciz ve rahatsızlık doğuran davranışlarına yönelik korunmalarına değinilmiş ancak mobbing kavramına değinilmemiştir (Akgeyik ve ark.,2007:240).

İskandinav ülkelerinde psikolojik taciz doğrudan bir suç olarak yasalarda yer almaktadır. En büyük ilerlemenin kaydedildiği İsveç’te mobbing, 1994 yılında yayınlanan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası’yla bir suç olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2006).

Hollanda’da da 1994 yılında, psikolojik taciz kavramı yasada yerini bulmuştur (Gökçek, 2009: 32).

İngiltere’de psikolojik tacizle mücadele konusunda özel olarak çıkarılmış olan bir yasa, önceden var olan Tacizden Korunma Yasası’nın konuyu karşılamakta yeterli olduğu gerekçesiyle uygulamadan kaldırılmıştır ancak bu gelişme, hükümetin işyerinde zorbalıkla ilgili bir proje başlatmasına da ön ayak olmuştur (Harthill, 2008:270).

2000 yılında Finlandiya’da yürürlüğe giren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası’na fiziksel şiddet yanında psikolojik şiddet de dahil edilmiştir (Tınaz, 2006).

Belçika, mobbingi çok kapsamlı olarak ve kasıt aramaksızın, 2002 yılında çıkarılan bir yasa ile kapsam altına almıştır (Yıldızve Kılış, 2010: 80).

Fransa’da psikolojik taciz yasal bir suçtur ve cezası 1 yıl hapis ve 15.000 Euro’dur. 1994 yılında, Fransa’da üniversitede psikolojik taciz mağdurlarıyla ilgili olarak “*victimologie*” kürsüsü kurulmuştur (Tınaz, 2006). Fransa’da işyerinde psikolojik tacizi yasaklayan kanun 2002 yılında geçmiştir ancak Fransa sadece mobbingin tekrarlanması halini yasal kapsama almıştır, tek seferlik karşılaşılan olayları kapsam dışında tutmuştur.

2004 yılında Danimarka’da hazırlanan yasa tasarısına, mobbing sonucunda oluşan psikolojik rahatsızlıklara ilişkin önlemler de dahil edilmiştir (Tınaz, 2006).

Avustralya’ya baktığımızda, Güney Avustralya dışında ülkenin geri kalanı için geçerli olan psikolojik tacizle ilgili düzenleme yoktur.

2005 yılında, mevcut mevzuatta işyeri güvenliği Mesleki Sağlık, Güvenlik ve Refah Yasası kapsamına alınmıştır (Ng, 2010-11: 220). Bunun dışında, ayrımcılık yasası, tazminat yasası, endüstriyel ilişkiler yasası ve genel hukuk da bu konuda iş yerlerini sorumlu tutmaktadır. Fakat 2005 yılında yürürlüğe giren yasanın kusuru, mobbing yapan kişileri cezalandırırken, bu eyleme maruz kalanları kapsamamasıdır ve eğer psikolojik taciz olayı doğrudan ırk ve cinsiyet konusunda tacizi kapsamıyorsa bu durum ayrımcılık yasasının bağlayıcı olmadığını göstermektedir (Catanzariti ve Byrnes, 2006:362).

Amerika’da ise hiçbir eyalette mobbingin yasal bir tanımı yapılmamıştır. Hem Avustralya hem de Amerika, federal sistemler olup, benzer ekonomilere, kültüre ve tarihi geleneklere sahip olsalar da, Amerika bu konuda Avustralya kadar başarılı olamamıştır (Ng, 2010-11: 221). Bunun sebeplerinden biri de, Avustralya’da işveren grupları arasında işgücünü düzenleyici çerçevede uzlaşma yaklaşımı varken, Amerika’da bunun görülmemesidir. Bir diğer neden de, Amerika’da çalışanların işyerlerinden sebep gösterilmeden çıkarılabilmeleridir. Bu nedenlere ek olarak, “birçok insan ilişkisinin mobbing kapsamında kısıtlamaya uğrayacağı” görüşünü savunarak, politika geliştirilmesine ket vuran işverenlerin itirazlarını da eklemek yerinde olur. Örneğin,

Amerikan Ticaret Odası bile, Sağlıklı İşyeri Tasarısı'nı "katil tasarısı" olarak adlandırmıştır (Mcmahon ve Copland, 2010). Bütün bu olanlar hem Avustralya'da hem de Amerika'da sorunun hukuki boyuta taşınmasını yavaşlatan faktörlerdir. Amerika'da mobbinge uğrayan çalışanlar haklarını bazı iş yasalarıyla arayabilmektedirler. Özellikle mesleki güvenlik ve sağlık yasası oldukça etkilidir ancak temelde fiziksel yaralanmaların önlenmesine odaklanır; tam da bu sebeptendir ki, Amerika Birleşik Devletleri ciddi anlamda mobbing mağduru olan kişilere rahatlama sağlayacak yasaları sunmaktan çok uzaktır (Ng,2010-11:223).Yıllardır bir endişe faktörü olan mobbing kavramı, Washington'da 1968'de, Meclis Tasarısı olarak kabul edilmiştir (Hall, 2005:47). 2009'da Massachusetts'de işçi sendikaları başka iki dernekle birleşerek ilk büyük Amerikan toplu iş sözleşmesini oluşturmuş ve çalışanları mobbingden korumak için sözleşmeye "karşılıklı saygı" hükmünü koymuştur (Yamada,2010:310). Lobi çalışmalarının etkisiyle, Sağlıklı İşyeri Tasarısı 2003 yılından beri 17 eyalette kabul edilmesine karşın, henüz kanunlaşmamıştır. Hall'un (2005: 47) verdiği verilerde, tüm yasal ihmale karşın, Amerika Birleşik Devletleri'nde, 2004 yılında, her altı çalışandan birinin yıkıcı mobbinge uğradığı ve işyerinde mobbingin, cinsel istismardan iki katı daha yaygın olduğu vurgulanmaktadır.

2004'te işyerinde mobbing ile ilgili yasayı çıkartan İlk Kuzey Amerika eyaleti olan Kanadadır. (McDonald,2006:78).Kanada, Fransa'nın aksine (sadece tekrarlanan davranışları kabul etmektedir), çalışan üzerinde etkisi uzun süre devam eden tek bir ciddi hareketi bile psikolojik taciz kapsamına almaktadır. İtalya'da bölgesel olarak mobbing karşıtı yasalar yürürlüğe girmiş ve psikolojik tacizden dolayı ortaya çıkan rahatsızlıklar iş kazası kapsamına alınmıştır (Tınaz, 2006). İspanya'da özel bir yasa yoktur, mahkeme kararı ile koruma sağlanmaktadır (Akgeyik vd,2007:265).

En ciddi yaptırımların uygulandığı ülkelerden biri de Almanya'dır. Almanya'da mevcut yasal düzenlemelere anti-mobbing hükümleri ilave edilmiştir (Yıldız ve Kılış, 2010). Mobbing mağduru erken emekliliği isteyebilmekte, destek alabileceği merkezler bulunmakta, iş sözleşmesini feshetme gibi yasal yollar bulunmaktadır (Özgün, 2011).

Japonya'da ABD 'de olduğu gibi mobbinge karşı getirilen özel bir düzenleme yoktur fakat uygulamalarda kişilik haklarının korunmasına dair hükümler bulunmaktadır (Tınaz, 2008).

1996 yılında, Tokyo Yöneticiler Sendikası'na sadece dört ay içinde 1500 mobbing vakası bildirilmiştir. Bu durum nedeniyle 1990'da 1032, 1999'da ise 1824 kişinin intihar ettiği tespit edilmiştir. Japonya'da ömür boyu istihdam güvencesinin son yıllarda mümkün olmadığı, geleneksel yapı içinde işten çıkarılmanın güçlükleri nedeniyle işverenler çalışanlara mobbing uygulayarak onları işten ayrılmaya zorlamaktadırlar (Meek, 2004:320).

İsviçre'de mobbing kavramını düzenleyen özel bir yasa yoktur ancak mevcut mevzuattaki düzenlemeden yararlanılmaktadır (Akgeyik vd.,2007:269). Psikolojik tacizden dolayı işyerlerinde kişilerin mağdur olmamalarını sağlayıcı yasal önlemlerin alınması veya mağdur olunmuşsa dahi en azından haklarını arayacakları yasal mercilerin düzenlenmiş olması önemli bir adım olacaktır.

Sonuç olarak mobbing sorununu Türkiye ve dünyada yaygın olarak örneklerinin görülmesi, konuya acil olarak yasal bir dayanak getirilmesinin önemini arttırmaktadır. Yapılan araştırmalar Türkiye'nin Avrupa'da mobbingde üçüncü sırada olduğunu göstermesine rağmen, yasal girişimler Avrupa ortalamasının çok gerisindedir. Bu durum konu ile ilgili bazı boşlukların olduğunu ve konunun yaygınlığı göz önüne alınarak acilen bir çözüm yoluna gidilmesi gerektiğini göstermektedir (Ulusoy, 2013).

2.3. MOBBİNG VE AKADEMİSYENLİK

Yüksek baskı unsuru içeren ve sabit meslekler olan öğretmenlik, sağlık sektörü, danışmanlık, kütüphanecilik ve sosyal hizmet görevlisi gibi, insanlara yardım etmeyi gerektiren işlerde çalışanların, mobbingi en çok bildiren kişiler olduğu bilinmektedir (Hall, 2005:49; Tigrel ve Kokalan, 2009:720). Bunun yanında, teşkilat yapısının sık olduğu, hiyerarşik ve feodal kurumların mobbinge daha açık olduğu da eklenebilir (McCulloch,2010:45). Bu tanımlamaya uyan ve mobbingin en çok karşılaşıldığı mesleklerden birinin de akademisyenlik olduğu görülmektedir. Akademik alanda mobbing konusunu araştıran Westhues'a göre (2004), iş güvenliğinin yüksek, performans ölçütlerinin göreceli olduğu, bireysel ve kurumsal hedeflerin kişileri zorladığı ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda özel şirketlere göre mobbing daha çok görülmektedir. Tüm bu sayılan ölçütlere baktığımızda yüksek öğretim kurumlarıyla

bağdaşan birçok unsur olduğunu söyleyebiliriz ki, nitekim Westhues (2004), üniversite kampüslerini “mobbing kültürünün var olabileceği mükemmel yerler” olarak tanımlamıştır. Oysa üniversiteler, akademisyenlerin farklılıklarını özgür bir şekilde sunabilecekleri ve zengin düşüncelere ortam sağlayan kurumlardır.

Mobbingin oluşma nedenlerine baktığımızda, Torun (2011), üniversitede mobbingin nedenlerini özetle şöyle sıralamıştır: anti-demokratik, akademik normlara uymayan ve hukuka aykırı yetki kullanımı, liyakate değil, sadakate dayalı anlayış ve kişilere değil, hukuka, akademik normlara ve adalete sadakat gösterenlerin işlerinden edilerek ağır biçimde cezalandırılmaları mobbingin kurumlarda değişik oranlarda görülmesine neden olmaktadır. Bu konuda net bir rakam olmamasına karşın, Leymann’ın (1996) çalışmasında kullandığı 2400 mobbing mağdurunun %14.1’lik kısmının okullarda, üniversitelerde ve diğer eğitim kurumlarında çalıştığını görüyoruz. Leymanın örneğine benzer bir durum da Yeni Zelanda’daki üniversitelerde çalışan akademik personelin %65.3’ünün mobbinge maruz kalmasıyla açıklanabilir (Mckay vd.,2008:80). Burada kullanılan mobbing yöntemleri sulandırılmış otorite, diğerlerinin önünde utandırılmak ve iş arkadaşları tarafından azarlanmak olarak belirtilmiştir. İngiltere’de Mckay vd. (2008) yaptığı bir çalışma ise, %12-25’lik bir akademisyen topluluğunun, performans notunun düşürülmesi, dedikodu, ırk ve cinsiyet üzerine sözlü taciz ve saldırı şeklinde mobbinge maruz bırakıldığını göstermektedir.

Bunların yanında, üniversitedeki mobbing davranışları arasında, gerekli bilgilerin mağdurdan saklanması, yok saymak, hakaret, kariyer gelişimine engel olmak, fikirlerin reddedilmesi, performansın olandan düşük değerlendirilmesi, hatalardan dolayı suçlanma ve moralin bozulması gibi konular örnek verilebilir. Mobbingin neden eğitimde daha çok görüldüğüne başka bir açıklama da Hall’un (2005) verdiği örnekle açıklanabilir. Kendisi, öğretmenlerin mobbinge baş etmede arabuluculuk ve çatışma çözümü gibi konularda oldukça etkili olduğunu, ancak mobbingi teşhis etmede yetersiz kaldıklarını ve bunun nedenini de hedef alınmayı kendi hataları gibi görmelerinden kaynaklandığını söylemektedir.

Yapılan kimi araştırmalar ise, mobbingin her statüde akademisyene yapılabileceğini göstermektedir. Örneğin, Norveç’teki bir çalışma, üniversite çalışanlarının %5.2’sinin mobbinge uğradığını göstermiştir (Einarsen ve Skogstad,

1996: 187). Olson (2008)'un verdiği örnekte, bir doçent, kendisi hakkında yapılan değerlendirmelerdeki “olumsuz görüşleri olumlularıyla değiştirdiği” yönünde bir dedikoduyla iş arkadaşı tarafından mobbinge uğramıştır. Bu kişi, doçentin öğrencilerini de doldurarak kendisi hakkında şikâyet dilekçeleri yazdırtmış ve olay kartopu gibi büyümüş ve doçentin adı bu olaydan zarar görmüş ancak sonunda masum olduğu anlaşılmıştır. Başka bir örnekteki (Chappel ve Di Martino, 1998) kişi ise, 69 yaşında, aynı üniversitede 27 yıldır çalışan, en yüksek değerlendirme notlarına sahip olan bir profesördür. Bu kişi kendisine yapılan tüm suçlamalardan (mobbing yaptığı, cinsel tacizde bulunduğu gibi) beraat etmesine karşın, ofisi diğerlerinden uzakta izole bir yere taşınmıştır. Bu örnekler de bize yüksek performansın, başarının ve kıdemli olmanın bile mobbingin önüne geçemeyeceğini göstermektedir.

Türkiye’deki akademik mobbing olaylarına baktığımızda ise, İstanbul’da 3 devlet, 2 de özel üniversitede çalışan 103 akademisyenden (asistan, yardımcı doçent ve profesör) toplanan veriler (Tigrel ve Kokalan, 2009: 723), sadece 12 kişinin mobbinge uğradığını ve bunların diğer öğretim görevlileri, üniversite yönetimi, asistanlar ve öğrenciler tarafından yapıldığını göstermiştir. Buda bize mobbinge uğramada kıdemin önemli olmadığını, her statüden bireyin bu davranışa maruz kalabileceğini göstermektedir. Bu çalışmaya katılanların yaptığı ilginç bir açıklama ise, dinsel ve etnik köken, cinsel taciz ve özel mülkiyete zarar verme gibi konularda kışkırtmaya uğramadıkları, çünkü eğer uğrarlarsa bu gibi konuların ağır yasal yaptırımları olduğu yönündedir. Bu demek oluyor ki, psikolojik tacizin de yasal yaptırımı olursa, mobbing yapan kişiler için caydırıcı bir unsur olacaktır. Üzücü ve düşündürücü olan, üniversitelerin özgür ve tarafsız bir bakış açısına sahip beyinler yetiştiren kurumlar olması beklenirken, mobbing gibi insanı akademik ve sosyal çevresinden, hatta hayattan bezdiren durumların görüldüğu yerlere dönüşmüş olmalarıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN KADIN AKADEMİSYENLERE YÖNELİK BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenlerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu araştırma ile hem üniversitelerdeki akademisyenlerin uğradığı mobbinge yönelik kısıtlı araştırmalara katkıda bulunmak hem de bu araştırmaların bir trendini oluşturacak verilerin elde edilmesini sağlamak amaçlanmaktadır. Özellikle ülkemizde ciddi boyutlara ulaşan mobbingin yıllar itibariyle ne düzeyde arttığı bilinmemektedir. Bu çalışma ile ayrıca buna yönelik yapılacak çalışmalara katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Türkiye’de mobbinge yönelik veriler henüz kapsamlı olarak tutulmamakla beraber bu konuda yapılan araştırmalar ve ALO 170 hattına yapılan şikâyetler dikkate alındığında aslında ciddi boyutlara ulaştığı görülmektedir. Özellikle son iki yılda yapılan şikâyetler değerlendirildiğinde hem özel sektörde hem de kamuda mobbing yapılmaktadır. ALO 170 hattına yapılan 5.890 şikâyetin %70’i özel sektörde %30’u ise kamu sektörüne aittir. Kamu sektöründen gelen şikâyetlerin çoğunluğunu ise öğretmenler ve üniversitedeki akademisyenlerin oluşturduğu belirlenmiştir (ÇSGB, 2014: 37).

3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde bulunan enstitü, fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarındaki 831 kadın akademisyendir.

Örneklem hesaplamasında akademik unvan ve birim dikkate alınarak;

$n = N . t2 . p . q / d2 . (N-1) + t2 . p . q$ formülü kullanılmıştır. Formülde;

N: Evren büyüklüğü

n: Örneklem büyüklüğü

p: Olayın gerçekleşme olasılığı

q: Olayın gerçekleşmeme olasılığı

t: Belirli anlamlılık düzeyinde, t tablosunda bulunan değer (%95'lik güven aralığı için değer 1,96)

d: Kabul edilen örnekleme hatası (%5 öngörülmüştür) (Baş, 2005: 45).

Bu formüle göre hesap yapıldığında 831 kişilik evrende, %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile N=831, p=0,05, q=0,05 t=1,96 alınarak örneklem büyüklüğü 263 olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında hata payını daha aza indirmek amacıyla 340 kişi ile anket gerçekleştirilmiştir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplama aracı olarak daha önce mobbing üzerine yapılan araştırmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılarak; demografik ve tanımlayıcı bilgileri ölçmeye yönelik 9 soru ve mobbing algısını ölçmeye yönelik 5'li likert tipi ölçek seçilmiş ve 50 sorudan oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Bu sorular sosyal ilişkilere yönelik, itibara yönelik, mesleki ilişkilere yönelik, mesleki haklara yönelik, mesleki yeterliliğe yönelik ve fikir özgürlüğüne yönelik olmak üzere toplam 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Buna göre, cevaplayıcıların ankette yer alan ifadelere katılma düzeyleri aşağıdaki gibi ölçeklendirilmiştir;

1 = Kesinlikle katılmıyorum

2 = Katılmıyorum

3 = Kararsızım

4 = Katılıyorum

5 = Kesinlikle katılıyorum.

Bu araştırmada kullanılan mobbing ölçeği (Çelik,2013: 149), (Yılmaz,2014: 110),(Saraç ,2011: 121), (Güngör, 2017: 252) tarafından yapılan çalışmalardan alınarak derlenmiştir. Alınan bu ölçek yeniden güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur ve ölçeğin alfa değeri %98 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini ve soruların anlaşılabilirlik düzeyini test etmek amacıyla başlangıçta 40 tane anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve yapılan analizler sonucunda anketin uygulanmasına yönelik herhangi bir engel bulunmadığı görülmüş ve 340 akademisyene anket uygulanmıştır. Katılımcılar basit tesadüfi yöntemle belirlenmiştir.

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada toplanan verilerin analizinde IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0” paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmanın hipotezleri test edilmeden önce normallik analizleri (Test of Normality) yapılmıştır. Normallik analizinde yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonucuna göre, verilerin normal dağılıma uyduğu için parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmaya katılan cevaplayıcıların tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde sayı, ortalama, standart sapma, frekans, yüzde dağılımı, gibi ölçüler kullanılmıştır. Mobbing ölçeğinin demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında, iki grubu karşılaştırmak için; bağımsız iki örnek t-testi (Independent-Samples t-Test), ikiden fazla grubu karşılaştırmak için de tek yönlü Anova (One-Way ANOVA) analizi kullanılmıştır. Mobbing ölçeğinde elde edilen verilere ilişkin güvenilirlik analizleri (Reliability Analysis) yapılmıştır. Mobbing ölçeğinin hangi alt boyutlara ayrıldığını saptamak amacıyla faktör analizi (Factor Analysis) yapılmıştır.

3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada yer alan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Mobbing kadın akademisyenlerin yaş düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Mobbing kadın akademisyenlerin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₃: Mobbing kadın akademisyenlerin akademik unvanına göre farklılık göstermektedir.

H₄: Mobbing kadın akademisyenlerin akademisyenlik sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Mobbing düzeyi kadın akademisyenlerin mobbinge maruz kalma sıklığına göre farklılık göstermektedir.

H₆: Mobbing düzeyi mobbing uygulayan kişilere göre farklılık göstermektedir.

H₇: Sosyal ilişkiler alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H₈: İtibar alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H₉: Mesleki ilişkiler alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H₁₀: Mesleki haklar alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H₁₁: Mesleki yeterlilik alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H₁₂: Fikir özgürlüğü alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

3.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Ankete katılan 340 akademisyenden elde edilen veriler doğrultusunda istatistik programına uygun olarak kodlanmış ve SPSS 22.0 istatistik programında analizler yapılmıştır. Verilerin normallik ve homojen dağılımları incelenmiş ve uygunluğu doğrultusunda parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Analiz kapsamında, güvenirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, korelasyon analizi, t-test, hipotez analizi ve ANOVA testleri yapılmıştır.

3.6.1. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik analizi, belirlenmiş bir ölçeğe göre ölçmek istenilen değişkenlere verilen cevapların tutarlılığını gösterir. Bu analiz için kullanılan ölçüm birimi Cronbach α değeridir. Anketteki likert sorular düzeyinde yapılan güvenirlik analizi sonucunda güvenirlik düzeyi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi %98 düzeyindedir.

Tablo 3: Güvenirlik Analizi

Güvenirlik Analizi		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N
0,985	0,985	50

Dolayısıyla 0 ile 1 arasında yer alan bu değer; Sosyal Bilimlerde belirlenen standartlara göre;

- $0,00 \leq \alpha < 0,40 \rightarrow$ ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60 \rightarrow$ ölçek düşük güvenirliktedir.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80 \rightarrow$ ölçek oldukça güvenirlidir.
- $0,80 \leq \alpha < 1,00 \rightarrow$ ölçek yüksek derecede güvenirlidir (Kalaycı, 2014: 405).

3.6.2. Demografik İstatistikler

Bu bölümde katılımcıların kişisel özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde istatistikleri tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır

Tablo 4: Katılımcıların Yaş Düzeylerine Göre Dağılım

Yaş	Sayı	Yüzde
20-25	29	8,5%
26-30	99	29,1%
31-35	70	20,6%
36-40	79	23,2%
41 ve Üstü	63	18,5%

Katılımcıların %8,5'i (29 kişi) 20-25 yaş arası, %29,1'i (99 kişi) 26-30 yaş arası, %20,6'sı (70 kişi) 31-35 yaş arası, %23,2'si (79 kişi) 36-40 yaş arası ve %18,5'i de (63 kişi) 41 yaş ve üstü kadın akademisyenlerden oluşmaktadır.

Anketten elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılanların yaş dağılımlarını incelediğimizde, en çok akademisyenin %29,1 ile 26-30 yaş grubu ve %23,2 ile 36-40 yaş grubunda yoğunlaştığı görülmektedir. Bu sıralamayı, %20,6 ile 31-35 yaş grubu, %18,5 ile 41 ve üzeri yaş grubu izlemektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Evli	180	52,9%
Bekâr	160	47,1%

Katılımcıların %52,9'u (180 kişi) evli ve %47,1'i (160 kişi) bekâr (hiç evlenmemiş, boşanmış veya dul) kadın akademisyenlerden oluşmaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların Mezuniyet Düzeylerine Göre Dağılımı

En Son Mezuniyet Düzeyi	Sayı	Yüzde
Lisans	66	19,4%
Yüksek Lisans	132	38,8%
Doktora	142	41,8%

En son mezuniyet düzeylerine göre katılımcıların %19,4'ü (66 kişi) lisans, %38,3'i (132 kişi) yüksek lisans ve %41,8'i (142 kişi) doktora düzeyinde mezuniyete sahiptir.

Tablo 7: Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı

Akademik Unvan	Sayı	Yüzde
Prof. Dr.	16	4,7%
Doç. Dr.	24	7,1%
Yrd. Doç. Dr.	72	21,2%
Öğretim Görevlisi	68	20,0%
Araştırma Görevlisi	138	40,6%
Okutman	9	2,6%
Uzman	13	3,8%

Katılımcıların akademik unvanlarına göre dağılımına bakıldığında; %4,7'si (16 kişi) Profesör Doktor, %7,1'i (24 kişi) Doçent Doktor, %21,2'si (72 kişi) Yardımcı Doçent Doktor, %20'si (68 kişi) Öğretim Görevlisi, %40,6'sı (138 kişi) Araştırma Görevlisi, %2,6'sı (9 kişi) Okutman ve %3,8'si (13 kişi) Uzman statüsündedir. Tabloya 7'ye bakıldığında en çok katılımcının %40,6 Araştırma Görevlilerinin olduğu görülmektedir. Bu sıralamayı %21,2'i ile Yardımcı Doçent Doktor ve %20'i ile Öğretim Görevlisi izlemektedir.

Tablo 8: Katılımcıların Görev Yaptıkları Akademik Birimlere Göre Dağılımı

Görev Yapılan Akademik Birim	Sayı	Yüzde
Fakülteler	264	77,6%
MYO/Yüksekokullar	76	22,4%

Katılımcıların görev yaptıkları akademik birimlere göre dağılımına bakıldığında; %77,6'sı (264 kişi) üniversitenin fakültelerinde ve %22,4'ü ise Meslek Yüksekokullarında/Yüksekokullarda görev yapmaktadırlar.

Tablo 9: Katılımcıların Akademik Kadro Birimlerine Göre Dağılımı

Akademik Kadro Birimi	Sayı	Yüzde
50/d	181	53,2%
33/a	114	33,5%
ÖYP "50/d"	45	13,2%

Katılımcıların %53,2'si (181 kişi) "50/d", %33,5'i (114 kişi) "33/a" ve %13,2'si (45 kişi) "ÖYP-50/d" kapsamında görev yapmaktadır. En fazla katılımcının (181 kişi) 50/d kadrosunda olduğu gözükmemektedir. En az katılımcı (45 kişi) ise ÖYP "50/d" kadrosundadır.

Tablo 10: Katılımcıların Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Görev Yaptıkları Sürelere Göre Dağılımı

SDÜ'de Görev Yapılan Süre	Sayı	Yüzde
1 Yıllan Az	36	10,6%
1-5 Yıl Arası	129	37,9%
6-10 Yıl Arası	63	18,5%
11 Yıl ve Üzeri	112	32,9%

Katılımcıların %10,6'sı (36 kişi) 1 yıldan az, %37,9'u (129 kişi) 1-5 Yıl arası, %18,5 (63 kişi) 6-10 Yıl arası ve %32,9'u 11 Yıl ve üzeri (112 kişi) Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yaptıklarını belirtmiştir. En fazla katılımcının (129 kişi) 1-5 yıl arası görev yaptığı gözükmemektedir. En az katılımcı (36 kişi) ise 1 yıldan az görev yapmaktadır.

Tablo 11: Katılımcıların Akademisyenlik Mesleğinin Kaç Yıldır Yürütüldüğüne Göre Dağılımı

Akademisyenlik Mesleğinin Kaç Yıldır Yürütüldüğü	Sayı	Yüzde
1 Yıllan Az	27	7,9%
1-5 Yıl Arası	125	36,8%
6-10 Yıl Arası	69	20,3%
11 Yıl ve Üzeri	119	35,0%

Katılımcıların %7,9'u (27 kişi) 1 yıldan az, %36,8'i (125 kişi) 1-5 Yıl arası, %20,3'ü (69 kişi) 6-10 Yıl arası ve %35'i (119 kişi) 11 Yıl ve üzeri akademisyenlik mesleğini yürüttüğünü ifade etmiştir. En fazla katılımcının (125 kişi) 1-5 yıl arası akademisyenlik mesleğini yürüttüğü gözükmemektedir. En az katılımcı (27 kişi) ise 1 yıldan az akademisyenlik mesleğini yürütmektedir.

3.6.3. Tanımlayıcı İstatistikler (Mobbing Ölçeğine Ait İstatistiksel Veriler)

Katılımcıların uğradıkları mobbing düzeyini veya mobbinge uğrayıp uğramadıklarını belirlemek amacıyla hazırlanan 50 önermeden oluşan likert ölçeğe verdiği cevapların ortalamaları ve standart sapmaları aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Ortalamalar;

- 1,00-1,80 arasında ise “Kesinlikle Katılmıyorum”
- 1,81-2,60 arasında ise “Katılmıyorum”
- 2,61-3,40 arasında ise “Kararsızım”
- 3,41-4,20 arasında ise “Katılıyorum”
- 4,21-5,00 arasında ise “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yorumlanmıştır.

Tablo 12: Mobbing Ölçeğine İlişkin Genel İstatistikler

Madde No	Madde Ortalamaları	N	$\bar{X}$	SS
1	Mesleğimle ilgili toplantılarda konuşma hakkım kasıtlı olarak engelleniyor.	340	1,94	1,053
2	İşimle ilgili toplantılara çağrılmıyorum.	340	1,99	1,077
3	İşimle ilgili toplantılarda bana söz verilmiyor.	340	1,92	1,016
4	Odama kapım çalınmadan giriliyor.	340	1,71	0,974
5	Konuşurken sözüm sürekli olarak kesiliyor	340	1,94	0,990
6	Bana karşı önyargılı davranılıyor.	340	2,42	1,305
7	Yaptığım ve söylediğim her şey eleştiriliyor.	340	2,19	1,141
8	Plan ve fikirlerimi anlatırken savunulmuyorum	340	2,26	1,129
9	İşimle ilgili konularda duygu ve düşüncelerimi özgürce ifade etmem engelleniyor.	340	2,26	1,238
10	Benimle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ima ediyorlar.	340	2,26	1,251
11	Ben odaya girdiğimde iş arkadaşlarım sohbeti kesip susuyor.	340	1,79	0,932
12	İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.	340	1,72	0,890
13	Benimle konuşanlara baskı yapılıyor	340	1,79	0,987
14	Çevremdekiler benden uzaklaştırılmaya çalışılıyor.	340	1,81	1,010

Madde No	Madde Ortalamaları	N	$\bar{X}$	SS
15	Bana “yokmuşum” gibi davranılıyor.	340	1,93	1,083
16	Sosyal etkinliklere davet edilmiyorum.(eğlence, piknik vb..).	340	1,84	0,990
17	Diğer çalışanlar bana karşı kıskırtıyor.	340	1,89	1,134
18	İyi çalışmama rağmen azarlanıyorum.	340	1,95	1,125
19	Arkamdan kötü sözler söyleniyor.	340	2,16	1,213
20	Hakkımda asılsız suçlamalar ve dedikodular çıkartıldı.	340	2,14	1,270
21	El, kol hareketlerim, yürüyüşüm veya sesim taklit edilerek benimle alay ediliyor.	340	1,60	0,797
22	Dini inancım ve siyasi görüşüm sebebiyle baskı görüyorum.	340	1,87	1,065
23	Kişiliğim, tutumlarım veya özel yaşantım hakkımda onur kırıcı ve saldırgan yorumlarda bulunuluyor.	340	1,76	0,976
24	Kasıtlı olarak kararlarım sorgulanıyor.	340	2,00	1,110
25	Sürekli sözlü tepki ve tehditler alıyorum.	340	1,74	0,995
26	Yapmış olduğum hatalar sürekli hatırlatılıyor ve eleştiriliyorum.	340	1,93	1,088
27	Yalancı olduğum ima ediliyor.	340	1,57	0,851
28	Asi ve psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanıyorum.	340	1,65	0,962
29	Dar görüşlü olmakla itham ediliyorum.	340	1,55	0,791
30	Fikirlerim dikkate alınmıyor.	340	1,99	1,104
31	İşimle ilgili konularda küçümsenerek alay ediliyorum.	340	1,66	0,869
32	Sahip olduğum hakları istememem için baskı yapılıyor.	340	2,04	1,237
33	Kusurlu duruma düşmem için uğraşılıyor.	340	1,93	1,153
34	Yetenek ve becerilerimden daha düşük düzeyde işler veriliyor	340	1,97	1,149
35	Yetenek ve becerilerimin üzerinde işler veriliyor.	340	1,82	0,970
36	Öz saygımı olumsuz etkileyen görevleri yapmam için baskı yapılıyor.	340	1,83	1,064
37	Yapılan yanlışlıklardan ben sorumlu tutuluyorum	340	1,94	1,109
38	Mesleki yeterliliğim sorgulanıyor.	340	2,07	1,160
39	Başarılarım olduğundan az gösterilmeye çalışılıyor.	340	2,22	1,272
40	Yaptığım işler gereğinden fazla denetleniyor.	340	2,04	1,153
41	Başarılarımı etkileyecek bilgiler saklanıyor.	340	2,00	1,131
42	Başarılarıma ve fikirlerime başkaları tarafından el konuluyor.	340	1,85	0,974
43	Çalışmaları ya hiç değerlendirilmeye alınmıyor ya da adaletsiz bir şekilde değerlendiriliyor.	340	1,95	1,041
44	Yardım isteklerim zor durumda kalmam için reddediliyor.	340	1,80	0,973
45	Kurumun imkânlarından yararlanmam kasıtlı olarak engelleniyor.	340	1,84	0,988
46	Yaptığım işlerde başarısız olmam için özel çaba sarf ediliyor.	340	1,75	0,940
47	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor veya verilmiyor.	340	1,86	1,123

Madde No	Madde Ortalamaları	N	$\bar{X}$	SS
48	Haklarımdan istediğim şekilde yararlanmam engelleniyor.	340	2,04	1,219
49	İstifa etmemi telkin edici konuşmalar ve imalarla karşılaşıyorum.	340	1,59	0,896
50	Onayım olmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor.	340	1,57	0,815

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi ortalaması en düşük beş önermeyi incelediğimizde katılımcıların; 29. ifadede dar görüşlü olarak itham edilmeleri ($\bar{X}=1,55$), 27. ifadede yalancı olduklarının ima edilmesi ($\bar{X}=1,57$), 50. ifadede izinsiz özel yazışmalarının kontrol edilmesi ($\bar{X}=1,57$), 49. ifade de istifaya zorlayıcı konuşmalarla karşılaşmaları ($\bar{X}=1,59$) ve 21.ifade de alay edilmeleri ($\bar{X}=1,60$) konularında mobbing “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindedir.

Buna karşın ortalaması en yüksek dört önermeyi incelediğimizde ise katılımcıların; 6. ifadede kendilerine karşı önyargılı davranılması ($\bar{X}=2,42$), 10. ifade de kendileri ile konuşulmak istenmemesini jest ve mimikleriyle ifade etmeleri ($\bar{X}=2,26$), 9. ifade de düşüncelerini ifade ederken engellenmesi ($\bar{X}=2,26$)ve 8. ifade de plan ve fikirlerini anlatırken savunulmamaları ($\bar{X}=2,26$)konusunda ortalamalar diğer madde ortalamalarına nispeten daha yüksek olmakla beraber “katılmıyorum” düzeyindedir.

Madde ortalamaları dikkate alındığında katılımcılarının büyük çoğunluğunun mobbinge uğramadığını ifade ettiği görülmektedir. Nitekim mobbing ölçeğinin genel ortalaması mobbingin etki düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Ölçek genel ortalaması 1,91 yani “katılmıyorum” düzeyindedir.

Tablo 13: Mobbinge Maruz Kalma Sıklığı

Mobbinge Uğrama Sıklığı	Sayı	Yüzde
Hiç	64	18,8%
Belli Aralıklarla	276	81,2%
<i>Yılda birkaç defa</i>	<i>145</i>	<i>52,5%</i>
<i>Son 6 ay içinde birkaç defa</i>	<i>54</i>	<i>19,6%</i>
<i>Ayda bir iki defa</i>	<i>35</i>	<i>12,7%</i>
<i>Haftada en az bir iki defa</i>	<i>31</i>	<i>11,2%</i>
<i>Her gün</i>	<i>11</i>	<i>4,0%</i>

Bu tabloda katılımcılara ne sıklıkla mobbinge maruz kaldıkları sorusu yöneltilmiş katılımcılardan alınan cevaplar aşağıdaki tabloda frekans ve oran olarak belirtilmiştir.

Katılımcıların %18,8'i (64 kişi) hiç mobbinge uğramadığını buna karşın toplamda %81,2'si ise belli sıklıklarla mobbinge uğradığı görülmektedir. Mobbinge uğrama sıklığına bakıldığında; %52,5'i (145 kişi) yılda birkaç defa, % 19,6'sı (54 kişi) son 6 ayda birkaç defa, %12,7'si (35 kişi) ayda bir iki defa, %11,2'si (31 kişi) haftada en az bir iki defa ve %4'ü ise (11 kişi) her gün mobbinge uğradığını ifade etmiştir. Mobbinge uğrama sıklığı en fazla olan katılımcılar %52,5'i (145 kişi) yılda birkaç defa uğrayan katılımcılardır. Mobbinge uğrama sıklığı en az olan katılımcılar ise,%4 (11 kişi) her gün uğrayan katılımcılardır.

Katılımcıların en çok kimler tarafından mobbinge uğradığı aşağıdaki tabloda frekans ve oranlarıyla belirtilmiştir.

Tablo 14:En Çok Kimler Tarafından Mobbinge Uğrandığı

En Çok Kimler Tarafından Mobbinge Uğrandığı	Sayı	Yüzde
Üstler	212	76,8%
Eşit Statüdeki (düzeydeki) Arkadaşlar	39	14,1%
Astlar	0	0,0%
İdari Personel	10	3,6%
Öğrenciler	7	2,5%
Diğer	1	0,4%
Cevap Yok	7	2,5%

Mobbinge uğradığını belirtenlerin %76,8'i (212 kişi) üstler, %14,1'i (39 kişi) eşit statüdeki kişiler, %3,6'sı (10 kişi) idari personel, %2,5'i (7 kişi) öğrenciler ve %0,4'ü ise (1 kişi) “diğer” kişiler tarafından mobbinge uğradığını ifade etmiştir. Ayrıca katılımcıların %2,5'i (7 kişi) ise bu soruya cevap vermemiştir. Buna karşın hiçbir kadın akademisyenin astlar tarafından mobbinge uğramadığı görülmektedir. Yukarıdaki tablo 14 de gözüktüğü gibi katılımcıların en çok %76,8'i (212 kişi) üstler tarafından mobbinge uğradığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.6.4. Faktör Analizi

Mobbing ölçeğinin faktör analizine geçmeden önce faktör analizine kısaca değinmek gerekirse; faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel analiz tekniğidir. Faktör analizi bir faktörleşme ya da ortak faktör adı verilen yeni kavramları (değişkenleri) ortaya çıkarma ya da maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını elde etme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2009).

Gelişmekte olan bir ölçme aracında yer alan her bir uyarana (maddeye) cevaplayıcıların verdiği tepkiler arasında belli bir düzen olup olmadığı araştırmacının ortaya koymak istediği sonuçlardan biridir. Bu amaçla kullanılan faktör analizi sosyal bilimlerde, başta psikolojik boyutların tanınmasında ve boyutların içeriği ile ilgili bilgi edinilmesinde kullanılan çok değişkenli analiz tekniklerinden biridir. Sonuç olarak faktör analizi, ölçülmek istenilen özelliğe ait yapının bu ölçek ile ölçüldüğünde nasıl gerçekleştiğini belirlemek amacıyla kullanılır. Bu özelliğiyle de faktör analizi ölçeğini yapısını belirlemeye yönelik bir yapı geçerliği çalışmasıdır (Tavşancıl, 2006).

Tablo 15: Faktör Analizi Sonuçları

Sosyal İlişkilere Yönelik Mobbing	Yük Değerleri	Faktör Ort.	α
Benimle konuşanlara baskı yapılıyor	,796	1,88	0,94
Çevremdekiler benden uzaklaştırılmaya çalışılıyor.	,779		
Diğer çalışanlar bana karşı kışkırtılıyor.	,703		
Ben odaya girdiğimde iş arkadaşlarım sohbeti kesip susuyor.	,702		
İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.	,674		
Bana “yokmuşum” gibi davranılıyor.	,642		
Benimle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ima ediyorlar.	,526		
Sosyal etkinliklere davet edilmiyorum. (eğlence, piknik vb.).	,511		
İtibara Yönelik Mobbing	Yük Değerleri	Faktör Ort.	α
Dar görüşlü olmakla itham ediliyorum.	,738	1,75	0,95
İşimle ilgili konularda küçümsenerek alay ediliyorum.	,732		
Asi ve psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanıyorum.	,724		
Yalancı olduğum ima ediliyor.	,717		
Arkamdan kötü sözler söyleniyor.	,587		
Sürekli sözlü tepki ve tehditler alıyorum.	,530		
Kişiliğim, tutumlarım veya özel yaşantım hakkımda onur kırıcı ve saldırgan yorumlarda bulunuluyor.	,526		
İstifa etmemi telkin edici konuşmalar ve imalarla karşılaşıyorum.	,510		
Hakkımda asılsız suçlamalar ve dedikodular çıkartıldı.	,509		
El, kol hareketlerim, yürüyüşüm veya sesim taklit edilerek benimle alay ediliyor.	,499		
Yapmış olduğum hatalar sürekli hatırlatılıyor ve eleştiriliyorum.	,496		
Onayım olmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor.	,491		
Dini inancım ve siyasi görüşüm sebebiyle baskı görüyorum.	,412		
Mesleki İlişkilere Yönelik Mobbing	Yük Değerleri	Faktör Ort.	α
Odama kapım çalınmadan giriliyor.	,721	1,90	0,88
İşimle ilgili toplantılarda bana söz verilmiyor.	,656		
Konuşurken sözüm sürekli olarak kesiliyor	,619		
Mesleğimle ilgili toplantılarda konuşma hakkım kasıtlı olarak engelleniyor.	,616		
İşimle ilgili toplantılara çağrılmıyorum.	,609		

Mesleki Haklara Yönelik Mobbing	Yük Değerleri	Faktör Ort.	α
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor veya verilmiyor.	,591	1,95	0,88
Sahip olduğum hakları istememem için baskı yapılıyor.	,535		
Haklarımdan istediğim şekilde yararlanmam engelleniyor.	,500		
Kurumun imkânlarından yararlanmam kasıtlı olarak engelleniyor.	,437		
Mesleki Yeterliliğe Yönelik Mobbing	Yük Değerleri	Faktör Ort.	α
Başarılarımı etkileyecek bilgiler saklanıyor.	,706	1,94	0,96
Başarılarıma ve fikirlerime başkaları tarafından el konuluyor.	,688		
Yaptığım işler gereğinden fazla denetleniyor.	,675		
Çalışmaları ya hiç değerlendirilmeye alınmıyor ya da adaletsiz bir şekilde değerlendiriliyor.	,630		
Yardım isteklerim zor durumda kalmam için reddediliyor.	,629		
Başarılarım olduğundan az gösterilmeye çalışılıyor.	,610		
Yapılan yanlışlıklardan ben sorumlu tutuluyorum	,605		
Mesleki yeterliliğim sorgulanıyor.	,576		
Yaptığım işlerde başarısız olmam için özel çaba sarf ediliyor.	,458		
Yetenek ve becerilerimin üzerinde işler veriliyor.	,449		
Yetenek ve becerilerimden daha düşük düzeyde işler veriliyor	,417		
Kusurlu duruma düşmem için uğraşılıyor.	,413		
Öz saygımı olumsuz etkileyen görevleri yapmam için baskı yapılıyor.	,408		
Fikir Özgürlüğüne Yönelik Mobbing	Yük Değerleri	Faktör Ort.	α
Yaptığım ve söylediğim her şey eleştiriliyor.	,618	2,15	0,93
Bana karşı önyargılı davranılıyor.	,568		
Plan ve fikirlerimi anlatırken savunulmuyorum	,548		
İşimle ilgili konularda duygu ve düşüncelerimi özgürce ifade etmem engelleniyor.	,524		
İyi çalışmama rağmen azarlanıyorum.	,524		
Kasıtlı olarak kararlarım sorgulanıyor.	,489		
Fikirlerim dikkate alınmıyor.	,409		

Araştırma kapsamında Süleyman Demirel Üniversitesinde görevli kadın akademisyenlerin mobbinge uğrayıp uğramadıklarının, ne düzeyde uğradıklarını ve ne tür bir mobbinge uğradıklarını belirlemek amacıyla oluşturulan Mobbing Ölçeğinden elde edilen verilerin faktör gruplarını ve ortaya çıkan faktörlerin araştırılan olguyu ne düzeyde ölçtüğünü belirlemek amacıyla veriler faktör analizine tabi tutulmuştur.

Ölçeğe yönelik örneklem büyüklüğünün yeterliliği, verilerin faktör analizine uygulanması ve değişkenler arasındaki korelasyonun anlamlılığı için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi yapılmıştır. KMO değeri 0,97 bulunmuş olup seçilen örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra Bartlett testine baktığımızda değişkenler arası korelasyonun $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan yarayan bir katsayı değeridir. Maddelerin altında bulundukları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Çünkü faktör yükünün bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddeleri oluşturuyor ise bu durum, o maddelerin birlikte bir faktörü ölçtüğü anlamına gelir. Sosyal bilimlerde genel olarak işareti bakılmaksızın 0.60 ve üstü yük değeri yüksek; 0.30 ile 0.59 arası yük değeri orta düzeyde büyüklükler olarak tanımlanır.

Faktör analizine 50 likert sorunun tamamı alınmış ve analiz sonucunda 6 tane faktör ortaya çıkmıştır. Faktörleri oluşturulan sorular ve yük değerleri dikkate alındığında faktörler;

1. Faktör: **Sosyal İlişkilere** Yönelik Mobbing
2. Faktör **İtibara** Yönelik Mobbing
3. Faktör **Mesleki İlişkilere** Yönelik Mobbing
4. Faktör **Mesleki Haklara** Yönelik Mobbing
5. Faktör **Mesleki Yeterliliğe** Yönelik Mobbing
6. Faktör **Fikir Özgürlüğüne** Yönelik Mobbing olarak adlandırılmıştır.

Ölçeğin yapılan faktör analizi sonucu elde edilen 6 alt boyutun açıkladığı toplam varyans oranı %72 olduğu görülmektedir. Bu oran ölçeğin faktör yapısının iyi düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 16: Mobbing Ölçeğinin Alt Boyutları

Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS
Sosyal İlişkilere Yönelik Mobbing	340	1,88	,88
İtibara Yönelik Mobbing	340	1,75	,75
Mesleki İlişkilere Yönelik Mobbing	340	1,90	,84
Mesleki Haklara Yönelik Mobbing	340	1,95	,98
Mesleki Yeterliliğe Yönelik Mobbing	340	1,94	,89
Fikir Özgürlüğüne Yönelik Mobbing	340	2,15	,99

Analiz sonucu elde edilen boyutları değerlendirecek olursak; kadın akademisyenlerin itibara yönelik mobbing algısı ($\bar{X}=1,75$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindeyken; sosyal ilişkiler yönelik mobbing ($\bar{X}=1,88$), mesleki ilişkiler yönelik mobbing ($\bar{X}=1,90$), mesleki yeterliliğe yönelik mobbing ($\bar{X}=1,94$), mesleki haklara yönelik ($\bar{X}=1,95$) ve fikir özgürlüğüne yönelik mobbing ($\bar{X}=2,15$) ise “katılmıyorum” düzeyindedir.

3.6.5. Hipotez Analizleri

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ile araştırmanın temelini oluşturan hipotezleri sınamak için yapılan analizlere (t- testi, ANOVA) bu bölümde yer verilmiştir.

H₁: Mobbing kadın akademisyenlerin yaş düzeyine göre farklılık gösterir.

Tablo 17: Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Yaş Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Yaş Düzeyi	N	Ort.	SS	F	p
20-25	29	1,78	0,594	0,749	p>0,05
26-30	99	1,99	0,796		
31-35	70	1,81	0,784		
36-40	79	1,93	0,767		
41 ve Üstü	63	1,95	0,969		

Yukarıdaki Tablo 17’de görüldüğü gibi mobbing düzeyinin yaş değişkenine göre kadın akademisyenler arasında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçta yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F(0,749)$, $p>.05$]. Bütün yaş gruplarındaki kadın akademisyenler de mobbing “katılmıyorum” düzeyindedir. Bu durum yaştan mobbing davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Mobbing düzeyi yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği için H_1 hipotezi reddedilmiştir.

H₂: Mobbing kadın akademisyenlerin medeni durumlarına göre farklılık gösterir

Tablo 18: Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin T- Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ort.	SS	t	p
Evli	180	1,91	0,841	0,023	$p>0,05$
Bekâr	160	1,91	0,768		

Tabloda görüldüğü gibi kadın akademisyenlerin mobbinge uğramaların da evli ve bekârlar arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır [$t=0,023$, $p>.05$]. Evli ($\bar{X}=1,91$) ve bekâr ($\bar{X}=1,91$) akademisyenlerin mobbing konusundaki görüşleri ortalamalarda da görüldüğü gibi birbirine yakın ve “katılmıyorum” düzeyindedir. Mobbing düzeyi kadın akademisyenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği için H_2 hipotezi reddedilmiştir.

H₃: Mobbing, kadın akademisyenlerin akademik unvanına göre farklılık gösterir

Tablo 19: Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Akademik Unvanına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Akademik Unvan	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Prof. Dr.	16	2,03	0,927	3,044	$p<0,05$	2-3
Doç. Dr.	24	2,17	0,946			
Yrd. Doç. Dr.	72	1,63	0,690			3-5
Öğretim Görevlisi	68	1,86	0,703			
Araştırma Görevlisi	138	2,02	0,818			
Okutman/Uzman	22	1,96	0,944			

Yukarıdaki Tabloya bakıldığında mobbing düzeyinin kadın akademisyenlerin akademik unvanlarına göre anlamlı fark olduğu görülmüştür [F(3,044), $p<.05$]. Bu anlamlı farkın hangi unvanlar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey Testi yapılmış ve Doçent Doktorlar ($\bar{X}=2,17$) ile Yardımcı Doçentler ($\bar{X}=1,63$), Yardımcı Doçentler ile Araştırma Görevlileri ($\bar{X}=2,02$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre Yardımcı Doçentlerin mobbing düzeyi ortalaması “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindeyken Doçent Doktorlar ile Araştırma Görevlilerinde bu oran “katılmıyorum” düzeyindedir. **H₃** hipotezi kabul edilmiştir.

H₄: Mobbing kadın akademisyenlerin akademisyenlik sürelerine göre farklılık gösterir

Tablo 20: Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Akademisyenlik Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Akademisyenlik Süresi	N	Ort.	SS	F	p
1 Yıldan Az	27	1,68	0,761	1,331	$p>0,05$
1-5 Yıl Arası	125	1,99	0,759		
6-10 Yıl Arası	69	1,84	0,728		
11 Yıl ve Üzeri	119	1,92	0,898		

Mobbing düzeyinin kadın akademisyenlerin akademisyenlik sürelerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi yapılmış fakat anlamlı bir fark bulunmamıştır [F(1,331), $p>.05$]. Akademisyenlik sürelerine göre kadın akademisyenlerin görüşleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmasa da 1-5 yıl arası akademisyenlik yapan kadın akademisyenlerin ortalaması ($\bar{X}=1,99$) diğerlerinden daha yüksektir. Fakat mobbing düzeyi akademisyenlik süresine göre anlamlı farklılık göstermediği için, **H₄** hipotezi reddedilmiştir.

H₅: Mobbing düzeyi kadın akademisyenlerin mobbinge maruz kalma sıklığına göre farklılık göstermektedir

Tablo 21: Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Mobbinge Maruz Kalma Sıklığına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Mobbinge Maruz Kalma Sıklığı	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yılda birkaç defa	145	1,75	0,604	17,644	p<0,05	1-2
Son 6 ay içinde birkaç defa	54	2,28	0,826			1-3
Ayda bir iki defa	35	2,38	0,777			1-4
Haftada en az bir iki defa	31	2,55	0,746			1-5
Her gün	11	2,94	1,181			2-5

Yukarıdaki Tabloya bakıldığında mobbing düzeyinin kadın akademisyenlerin mobbinge maruz kalma sıklığına göre farklılık gösterdiği görülmektedir [F(17, 644), p<.05]. Bu anlamlı farkın hangi sıklık düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey Testi yapılmıştır. Buna göre yılda birkaç defa ($\bar{X}=1,75$) mobbinge maruz kaldığını belirtenler ile son 6 ayda birkaç defa ($\bar{X}=2,28$) uğrayanlar, ayda bir iki defa ($\bar{X}=2,38$) uğrayanlar, haftada en az bir iki defa ($\bar{X}=2,55$) uğrayanlar ve her gün ($\bar{X}=2,94$) mobbinge maruz kalanlar arasında mobbing düzeylerin de anlamlı farklılık görülmektedir. Ayrıca son 6 ayda birkaç defa ($\bar{X}=2,28$) mobbinge uğrayanlar ile her gün ($\bar{X}=2,94$) mobbinge maruz kalanlar arasında mobbing düzeylerinde de anlamlı farklılık görülmektedir. Yılda birkaç defa mobbinge maruz kalanların mobbing düzeyi “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindeyken, son 6 ayda birkaç defa, ayda bir iki defa ve haftada en az bir iki defa mobbinge maruz kaldığını belirtenlerin mobbing düzeyi “katılmıyorum” düzeyindedir. Buna karşın her gün mobbinge maruz kaldığını belirtenlerin mobbing düzeyleri “kararsızım” düzeyindedir. H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

H₆: Mobbing düzeyi mobbing uygulayan kişilere göre farklılık gösterir.

Tablo 22: Mobbing Düzeyinin Mobbing Uygulayan Kişilere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Mobbing Uygulayan Kişiler	N	Ort.	SS	F	p
Üstler	212	2,15	0,816	1,373	p>0,05
Eşit Statüdeki (düzeydeki) Arkadaşlar	39	1,95	0,761		
İdari Personel	10	1,87	0,626		
Öğrenciler	7	1,67	0,295		

Mobbing düzeyinin mobbing uygulayan kişilere göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi yapılmış fakat anlamlı bir fark bulunmamıştır. $[F(1,373), p>.05]$. Üstler, eşit düzeydeki arkadaşlar, idari personel ve öğrenciler tarafından mobbinge uğrama durumu katılmıyorum düzeyindedir. Ayrıca katılımcıların %2,5’u mobbing uygulayan kişi gruplarını belirtmediği için anavo testi kapsamında dikkate alınmamıştır. **H₆** hipotezi reddedilmiştir.

H₇: Sosyal ilişkiler alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterir.

Tablo 23: Sosyal İlişkiler Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Sosyal İlişkilere Yönelik Mobbing	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Prof. Dr.	16	2,35	1,122	3,356	p<0,05	3-1
Doç. Dr.	24	2,27	1,050			
Yrd. Doç. Dr.	72	1,63	0,756			3-2
Öğretim Görevlisi	68	1,81	0,700			
Araştırma Görevlisi	138	1,90	0,872			
Okutman/Uzman	22	2,05	1,134			

Tablo 23’de kadın akademisyenlerin sosyal ilişkiler alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir $[F=3,356, p<.05]$. Farklılığın hangi unvanlar düzeyinde olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre; Yardımcı Doçent Doktorlar ($\bar{X}=1,63$) ile Profesör Doktor ($\bar{X}=2,35$) ve Doçent Doktorların ($\bar{X}=2,27$) mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında farklılık görülmektedir. Nitekim sosyal ilişkilere yönelik mobbing ortalamalarına bakıldığında Profesör Doktor ve Doçent Doktorların mobbing düzeyleri yardımcı doçent doktorlara göre daha yüksektir. Dolayısıyla **H₇** hipotezi kabul edilmiştir

H₈: İtibar alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterir.

Tablo 24: İtibar Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi sonuçları

İtibara Yönelik Mobbing	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Prof. Dr.	16	1,82	0,897			
Doç. Dr.	24	2,14	0,937			
Yrd. Doç. Dr.	72	1,51	0,636	2,945	p<0,05	3-2
Öğretim Görevlisi	68	1,75	0,698			
Araştırma Görevlisi	138	1,81	0,773			
Okutman/Uzman	22	1,72	0,927			

Tablo 24'de kadın akademisyenlerin itibar alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir [F=2,945, p<.05]. Farklılığın hangi unvanlar düzeyinde olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre; Yardımcı Doçent Doktorlar ($\bar{X}=1,51$) ile Doçent Doktorların ($\bar{X}=2,14$) mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında farklılık görülmektedir. Yardımcı Doçent Doktorlar ($\bar{X}=1,51$) kesinlikle katılmıyorum düzeyindedir. Bununla beraber tabloda görüldüğü gibi Doçent Doktor akademisyenlerin itibara yönelik mobbing düzeyi diğer tüm unvan düzeylerine nispeten daha yüksek ve katılmıyorum düzeyindedir. Sonuç itibarıyla **H₈** hipotezi kabul edilmiştir.

H₉: Mesleki ilişkiler alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterir.

Tablo 25: Mesleki İlişkiler Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi sonuçları

Mesleki İlişkilere Yönelik Mobbing	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Prof. Dr.	16	1,84	0,824			
Doç. Dr.	24	2,03	0,833			
Yrd. Doç. Dr.	72	1,68	0,758	1,573	p>0,05	Yok
Öğretim Görevlisi	68	1,90	0,755			
Araştırma Görevlisi	138	1,97	0,876			
Okutman/Uzman	22	2,08	1,028			

Tablo 25'de kadın akademisyenlerin mesleki ilişkiler alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin akademisyenlerin unvanlarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir [$F=1,573$, $p>.05$]. İstatistiksel anlamda anlamlı fark görülmese de mesleki ilişkiler yönelik mobbingin sadece Yardımcı Doçent Doktorlarda “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindedir. Bunun yanında diğer unvanlar da mobbing katılmıyorum düzeyindedir. Unvan düzeyleri arasında mobbing düzeyinde farklılık olmamasından dolayı H_9 hipotezi reddedilmiştir.

H₁₀: Mesleki haklar alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterir.

Tablo 26: Mesleki Haklar Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi sonuçları

Mesleki Haklara Yönelik Mobbing	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Prof. Dr.	16	1,88	1,045	4,381	$p<0,05$	3-2
Doç. Dr.	24	2,27	1,186			
Yrd. Doç. Dr.	72	1,59	0,759			3-5
Öğretim Görevlisi	68	1,82	0,910			
Araştırma Görevlisi	138	2,17	1,013			
Okutman/Uzman	22	1,77	1,017			

Tablo 26'da akademisyenlerin mesleki haklar alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir [$F=4,381$, $p<.05$]. Farklılığın hangi unvanlar düzeyinde olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre; Yardımcı Doçent Doktorlar ($\bar{X}=1,59$) ile Doçent Doktor ($\bar{X}=2,27$) ve Araştırma Görevlileri ($\bar{X}=2,17$) mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında farklılık görülmektedir. Nitekim Doçent Doktorlar ve Araştırma görevlileri mesleki haklara yönelik mobbinge maruz kalma düzeyleri diğer unvanlara göre nispeten daha yüksektir. Dolayısıyla H_{10} hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₁: Mesleki yeterlilik alt boyutuna yönelik mobbing, kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterir.

Tablo 27: Mesleki Yeterlilik Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi sonuçları

Mesleki Yeterliliğe Yönelik Mobbing	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Prof. Dr.	16	1,93	1,094	3,047	p<0,05	3-5
Doç. Dr.	24	2,08	0,948			
Yrd. Doç. Dr.	72	1,62	0,724			
Öğretim Görevlisi	68	1,87	0,775			
Araştırma Görevlisi	138	2,10	0,917			
Okutman/Uzman	22	1,98	1,061			

Tablo 27’de kadın akademisyenlerin mesleki yeterliliği alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir [$F=3,047$, $p<0,05$]. Farklılığın hangi unvanlar düzeyinde olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre; Yardımcı Doçent Doktorlar ($\bar{X}=1,62$) ile Araştırma Görevlilerinin ($\bar{X}=2,10$) mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında farklılık görülmektedir. Bununla beraber tabloda görüldüğü gibi sadece Yardımcı Doçent Doktorlarda mesleki yeterliliğe yönelik mobbing “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindedir. Bunun yanında araştırma görevlilerinin oranı diğerlerine göre yüksek ve katılmıyorum düzeyindedir. Unvanlar arasındaki mobbing düzeyindeki mevcut anlamlı farklılıktan dolayı H_{11} hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₂: Fikir özgürlüğü alt boyutuna yönelik mobbing kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterir

Tablo 28: Fikir Özgürlüğü Alt Boyutuna Yönelik Mobbingin Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Testi sonuçları

Fikir Özgürlüğüne Yönelik Mobbing	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Prof. Dr.	16	2,38	0,929	3,031	p<0,05	3-5
Doç. Dr.	24	2,32	1,108			
Yrd. Doç. Dr.	72	1,79	0,852			
Öğretim Görevlisi	68	2,09	0,871			
Araştırma Görevlisi	138	2,30	1,036			
Okutman/Uzman	22	2,27	1,122			

Tablo 28'de akademisyenlerin fikir özgürlüğü alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir [$F=3,031$, $p<.05$]. Farklılığın hangi unvanlar düzeyinde olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre; Yardımcı Doçent Doktorlar ($\bar{X}=1,79$) ile Profesör Doktorların ($\bar{X}=2,38$) mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında farklılık görülmektedir. Dolayısıyla H_{12} hipotezi kabul edilmiştir. Bununla beraber tabloda görüldüğü gibi Yardımcı Doçent Doktorlar da fikir özgürlüğüne yönelik mobbing “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindeyken bunun dışındaki diğer unvan düzeylerinde “katılmıyorum” düzeyindedir. Ayrıca diğer alt boyutlar da dikkate alındığında fikir özgürlüğüne yönelik mobbing nispeten daha yüksektir.

3.6.6. Kümeleme Analizi

Kümeleme analizi birey veya nesnelerin sahip oldukları karakteristik özellikler dikkate alarak yapılan bir gruplama yöntemidir. Böylelikle birey veya nesneler ait oldukları kümedekilerle benzer, diğer kümelerle ile farklı olacak şekilde gruplaşır.

Tablo 29: Mobbing Alt Boyutlarına Göre Kümeleme Analizi

Küme Değişkenleri	Kümeler		
	Mobbinge Uğramayanlar	Kararsız Düzeyinde Olanlar	Mobbinge Uğrayanlar
Sayı	282	40	18
Oran	82,9%	11,8%	5,3%
Sosyal İlişkilere Yönelik Mobbing	1,61	2,97	3,73
İtibara Yönelik Mobbing	1,49	2,69	3,72
Mesleki İlişkilere Yönelik Mobbing	1,66	2,86	3,56
Mesleki Haklara Yönelik Mobbing	1,64	3,16	4,00
Mesleki Yeterliliğe Yönelik Mobbing	1,63	3,10	4,14
Fikir Özgürlüğüne Yönelik Mobbing	1,84	3,40	4,32

Araştırma kapsamında görüşülen kadın akademisyenlerin %82,9'u mobbinge uğramadığı, %11,8'i bu anlamda kararsız olduğu ve %5,3'ünün ise mobbinge maruz

kaldığı görülmektedir. Mobbinge maruz kaldığını ifade edenlerin fikir özgürlüğüne yönelik mobbinge ($\bar{X}=4,32$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde iken mesleki yeterliliğe yönelik mobbing ($\bar{X}=4,14$), mesleki haklara yönelik mobbing ($\bar{X}=4,00$), mesleki ilişkilere yönelik mobbing ($\bar{X}=3,56$), itibara yönelik mobbing ($\bar{X}=3,72$) ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing ($\bar{X}=3,73$) “katılıyorum düzeyindedir.

Yukarıdaki tabloya bakıldığında mobbinge maruz kalanların oranlarının düşük olması ve analiz aşamasında demografik bilgiler ile kümeler arasında yapılan çapraz karşılaştırma sonucunda mobbinge maruz kalmanın demografik düzeyde belli bir sistematığının olmadığı görüldüğü için kümelerin demografik profili tanımlanamamıştır. Yani mobbinge maruz kaldığını belirtenlerin belli bir akademik unvanda, belli bir yaş düzeyinde ya da belli bir akademik birimde kümelenmediği için ayrıca tanımlanamamıştır.

Tablo 30: Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Kabul/Ret
H1 Hipotezi	Ret edilmiştir
H2 Hipotezi	Ret edilmiştir
H3 Hipotezi	Kabul edilmiştir
H4 Hipotezi	Ret edilmiştir
H5 Hipotezi	Kabul edilmiştir
H6 Hipotezi	Ret edilmiştir
H7 Hipotezi	Kabul edilmiştir
H8 Hipotezi	Kabul edilmiştir
H9 Hipotezi	Ret edilmiştir
H10 Hipotezi	Kabul edilmiştir
H11 Hipotezi	Kabul edilmiştir
H12 Hipotezi	Kabul edilmiştir

Hipotezlerimizin sonuçlarına göre; 5 hipotezimiz reddedilmiş,7 hipotezimiz ise kabul edilmiştir.

SONUÇ

Mobbing, günümüz çalışma ortamlarında özellikle yeni nesil kamu personelinin performansını etkileyen önemli problemlerden birisidir. Son yıllarda özellikle basına yansıyan olaylar ve davalar, bir taraftan çalışanlarda farkındalık meydana getirirken, diğer taraftan da araştırmacıların konuya olan ilgisini arttırmaktadır. Mobbing emir-komuta zincirine dayalı, merkeziyetçi ve unvan odaklı örgütlerde daha fazla karşılaşılan bir olgudur. Çalıştığı birimde biat kültürünü hâkim kılmak ve savunmak isteyen yönetici ya da çalışanların, bu kültüre uyum sağlamayan çalışanları mobbing aracılığıyla terbiye etmek ya da cezalandırma yoluna gidebilmektedir. Mevcut yasal ve idari düzenlemelerin yeterince caydırıcı olamadığı bir ortamda, birçok çalışan mağdur olmaktadır.

Analiz sonuçları incelendiğinde: mobbing düzeyinin; yaş değişkenine, medeni duruma, akademisyenlik sürelerine, mobbing uygulayan kişilere göre değişkenlik göstermediği görülmüştür. Mobbing düzeyinin kadın akademisyenlerin akademik unvanlarına göre fark gösterdiği belirlenmiştir. Çelik (2013)'in "*Psikolojik Taciz Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Araştırma*" adlı çalışmasında: psikolojik taciz düzeyi açısından yaş, cinsiyet ve unvana göre yapılan kıyaslamalarda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ayrıca psikolojik tacizden etkilenme düzeyinin demografik verilerden bağımsız olduğu saptanmıştır. Buna göre Çelik'in çalışmasında elde edilen demografik bulguların bizim çalışmamızda elde edilen bulgularla paralellik gösterdiği görülmektedir. Çögenli (2010)'nin "*Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama*" adlı çalışmasında: bekâr ve daha genç öğretim elemanlarının mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları belirtilmektedir. Buna göre Çögenli'nin çalışmasında elde edilen demografik bulguların bizim çalışmamızda elde edilen bulgularla paralellik göstermediği görülmektedir. Çögenli (2013)'nin "*Üniversitelerde Mobbing'in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama*" adlı çalışmasında: medeni durumun ve yaşın akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerin yaşanan mobbing davranışlarını etkilediği belirtilmektedir. Buna göre Çögenli'nin çalışmasında elde edilen demografik bulguların bizim çalışmamızda elde edilen bulgularla paralellik göstermediği görülmektedir. Orhan (2009)'ın "*Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Taciz'in (Mobbing) Nedenleri ve*

Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği” adlı çalışmasında: 31-35 yaş arasında kişilerin psikolojik tacizden etkilenme oranı en fazla olduğu, psikolojik tacizin boşanan kişilere etkisinin ise diğer kişilere göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Buna göre Orhan’ın çalışmasında elde edilen demografik bulguların bizim çalışmamızda elde edilen bulgularla paralellik göstermediği görülmektedir. Şenerkal (2014)’ın “*Üniversitelerde Akademik Personle Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı Ve Bireysel Performansı İlişkisi*”, adlı çalışmasında: mobbing davranışları ile mağdurların demografik özellikleri arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre Şenerkal’ın çalışmasında elde edilen demografik bulguların bizim çalışmamızda elde edilen bulgularla paralellik gösterdiği görülmektedir. Yılmaz (2014)’ın “*İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulamaları (Batman İli Örneği)*” adlı çalışmasında: yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre Yılmaz’ın çalışmasında elde edilen demografik bulguların bizim çalışmamızda elde edilen bulgularla paralellik gösterdiği görülmektedir. Saraç (2011), “*İş Ortamında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Çalışanlar Üzerinde Etkileri*”, adlı çalışmasında: mesleki deneyimi 1-3 yıl ve 4-6 yıl olan katılımcıların mobbinge maruz kalma oranlarının 1 yıldan daha az mesleki deneyime sahip katılımcılara oranla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Mesleki deneyim arttıkça mobbinge maruz kalma oranlarının arttığı görülmüştür. Bizim çalışmamızda ise 1 yıldan az süre deneyimi olan akademisyenlerin mobbinge maruz kalma oranı, 1 yıl üzerinde deneyim sahibi olan akademisyenlere göre daha düşük düzeyde çıkmıştır. Bu bağlamda, Saraç’ın çalışmasında elde edilen bulguların, bizim çalışmamızla kısmen paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır. Çünkü bizim çalışmamızda, deneyim süresinin artması ile mobbinge maruz kalma oranı arasında doğrudan bir ilişkiye rastlanmamıştır. Güngör (2007)’ün “*Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye’de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma*” adlı çalışmasında: yaş grupları açısından belirgin bir sonuca ulaşılmamıştır. Bu bağlamda, Güngör’ün çalışmasında elde edilen bulguların, bizim çalışmamızla paralellik arz ettiği görülmektedir.

Mobbing ölçeğine ilişkin genel istatistikler de en düşük ve en yüksek önermeler dikkate alındığında mobbing kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum düzeyindedir.

Böylelikle madde ortalamaları dikkate alındığında katılımcıların büyük çoğunluğunun mobbinge uğramadığı görülmektedir. Nitekim mobbing ölçeğinin genel ortalaması mobbingin etki düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Ölçek genel ortalaması 1,91 yani “katılmıyorum” düzeyindedir. Yılmaz (2014)’ın “ *İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulamaları (Batman İli Örneği)*” adlı çalışmasında: ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin düşük düzeyde psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda, Yılmaz’ın çalışmasında elde edilen bulguların, bizim çalışmamızla paralellik arz ettiği görülmektedir.

Mobbinge maruz kalma sıklığına bakıldığında katılımcıların %18,8’i (64kişi) hiç mobbinge uğramadığını buna karşın toplamda %81,2’si ise belli sıklıklarla mobbinge uğradığı görülmektedir. Mobbinge uğrama sıklığına bakıldığında; %52,5’i (145 kişi) yılda birkaç defa, % 19,6’sı (54 kişi) son 6 ayda birkaç defa, %12,7’si (35 kişi) ayda bir iki defa, %11,2’si (31 kişi) haftada en az bir iki defa ve %4’ü ise (11 kişi) her gün mobbinge uğradığını ifade etmiştir. Mobbinge uğrama sıklığı en fazla olan katılımcılar %52,5’i (145 kişi) yılda birkaç defa uğrayan katılımcılardır. Mobbinge uğrama sıklığı en az olan katılımcılar ise,%4 (11 kişi) her gün uğrayan katılımcılardır.

Katılımcıların en çok kimler tarafından mobbinge uğradığı incelendiğinde, %76,8’i (212 kişi) üstler tarafından mobbinge uğradıkları görülmektedir. Bununla birlikte hiçbir kadın akademisyenin astlar tarafından mobbinge uğramadığı belirlenmiştir.

Mobbing ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında; kadın akademisyenlerin itibara yönelik mobbing algısı “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindeyken; sosyal ilişkiler yönelik mobbing, mesleki ilişkilere yönelik mobbing, mesleki yeterliliğe yönelik mobbing, mesleki haklara yönelik ve fikir özgürlüğüne yönelik mobbing ise “katılmıyorum” düzeyindedir.

Mobbingin kadın akademisyenlerin yaş düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında tek yönlü varyans analizi yapılmış ve yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bütün yaş gruplarındaki kadın akademisyenler de mobbing “katılmıyorum” düzeyindedir. Bu durum yaşın mobbing davranışlarını etkileyen bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Mobbingin kadın akademisyenlerin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında kadın akademisyenlerin mobbinge uğramaların da evli ve bekârlar arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Evli ve bekâr akademisyenlerin mobbing konusundaki görüşleri ortalamalarda da görüldüğü gibi birbirine yakın ve “katılmıyorum” düzeyindedir.

Mobbingin kadın akademisyenlerin akademik unvanına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında mobbing düzeyinin kadın akademisyenlerin akademik unvanlarına göre anlamlı fark olduğu görülmüştür. Buna göre Yardımcı Doçentlerin mobbing düzeyi ortalaması “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindeyken Doçent Doktorlar ile Araştırma Görevlilerinde bu oran “katılmıyorum ” düzeyindedir. Çögenli (2010)’nin *“Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama”* adlı çalışmasında: düşük kadrodaki öğretim elemanlarının mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Bu bağlamda, Çögenli’nin çalışmasında elde edilen bulguların, bizim çalışmamızla paralellik arz etmediği görülmektedir. Çögenli (2013)’nin *“Üniversitelerde Mobbing’in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama”*, adlı çalışmasında: unvanın, kıdemin ve akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerin yaşanan mobbing davranışlarını etkilediği, Öğr. Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerinde Prof. Dr. unvanındakilere göre mobbing’e maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, Çögenli’nin çalışmasında elde edilen bulguların, bizim çalışmamızla paralellik arz etmediği görülmektedir. Güngör (2007)’ün *“Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye’de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma”* adlı çalışmasında: hiyerarşik açıdan daha alt unvanlarda bulunanların daha riskli bir grup oluşturduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda, Güngör’ün çalışmasında elde edilen bulguların, bizim çalışmamızla paralellik arz etmediği görülmektedir.

Mobbingin kadın akademisyenlerin sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi yapılmış fakat anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat 1-5 yıl arası akademisyenlik yapan kadın akademisyenlerin ortalaması diğerlerinden daha yüksektir.

Mobbingin kadın akademisyenlerin mobbinge maruz kalma sıklığına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında farklılık gösterdiği görülmektedir. Yılda

birkaç defa mobbinge maruz kalanların mobbing düzeyi “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindeyken, son 6 ayda birkaç defa, ayda bir iki defa ve haftada en az bir iki defa mobbinge maruz kaldığını belirtenlerin mobbing düzeyi “katılmıyorum” düzeyindedir. Buna karşın her gün mobbinge maruz kaldığını belirtenlerin mobbing düzeyleri “kararsızım” düzeyindedir.

Mobbing düzeyinin mobbing uygulayan kişilere göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Üstler, eşit düzeydeki arkadaşlar, idari personel ve öğrenciler tarafından mobbinge uğrama durumu katılmıyorum düzeyindedir.

Sosyal ilişkiler alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında farklılık gösterdiği görülmektedir. Profesör Doktor ve Doçent Doktorların mobbing düzeyleri yardımcı doçent doktorlara göre daha yüksektir. Yılmaz (2014)’ın “ *İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulamaları (Batman İli Örneği)*” adlı çalışmada:“Sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarında, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, Yılmaz’ın çalışmasında elde edilen bulguların, bizim çalışmamızla paralellik arz etmediği görülmektedir.

İtibar alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında, farklılık gösterdiği görülmektedir. Yardımcı Doçent Doktorlar kesinlikle katılmıyorum düzeyindedir. Bununla beraber tabloda görüldüğü gibi Doçent Doktorların itibara yönelik mobbing düzeyi diğer tüm unvan düzeylerine nispeten daha yüksek ve katılmıyorum düzeyindedir. Öğretmenlerin algılarına göre “İtibara saldırılar” alt boyutunda yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarında, kıdeme göre anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda, Yılmaz’ın çalışmasında elde edilen bulguların, bizim çalışmamızla paralellik arz ettiği görülmektedir.

Mesleki ilişkiler alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında, anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. İstatistiksel anlamda anlamlı fark görülmesi de mesleki

ilişkiler yönelik mobbingin sadece Yardımcı Doçent Doktorlarda “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindedir. Bunun yanında diğer unvanlar da mobbing katılmıyorum düzeyindedir.

Mesleki haklar alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında, farklılık gösterdiği görülmektedir. Yardımcı Doçent Doktorlar ile Doçent Doktor ve Araştırma Görevlileri mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında farklılık görülmektedir. Nitekim Doçent Doktorlar ve Araştırma görevlileri mesleki haklara yönelik mobbinge maruz kalma düzeyleri diğer unvanlara göre nispeten daha yüksektir.

Mesleki yeterlilik alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında, farklılık gösterdiği görülmektedir. Sadece Yardımcı Doçent Doktorlarda mesleki yeterliliğe yönelik mobbing “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindedir. Bunun yanında araştırma görevlilerinin oranı diğerlerine göre yüksek ve katılmıyorum düzeyindedir.

Fikir özgürlüğü alt boyutuna yönelik mobbing düzeyinin kadın akademisyenlerin unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında, farklılık gösterdiği görülmektedir. Yardımcı Doçent Doktorlarda fikir özgürlüğüne yönelik mobbing “kesinlikle katılmıyorum” düzeyindeyken Profesör Doktorlarda ve bunun dışındaki diğer unvan düzeylerinde “katılmıyorum” düzeyindedir.

Araştırma kapsamında görüşülen kadın akademisyenlerin %82,9’unun mobbinge uğramadığı, %11,8’inin bu anlamda kararsız olduğu ve %5,3’ünün ise mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. Katılımcılardan mobbinge uğrayan %5,3’lük kesimin, daha çok fikir özgürlüğüne yönelik mobbing davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Fikir özgürlüğüne yönelik mobbing davranışlarından sonra en çok maruz kalınan davranışlar ise sırasıyla; mesleki yeterliliğe yönelik mobbing ve mesleki haklara yönelik mobbing davranışlarıdır. Çögenli (2013)’nin “*Üniversitelerde Mobbing’in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama*”, adlı çalışmada: araştırmaya katılan akademisyenlerin %66,8’i (267) akademik kariyerlerinde mobbing’e maruz kaldıklarını belirlenmiştir. Çögenli’nin analizinde elde edilen bulgulara göre mobbinge maruz kalma oranı nispeten yüksek çıkmıştır. Bizim çalışmamızda ise bu oran oldukça düşük

çıkmıştır. Bu bağlamda Çögenli'nin çalışmasından elde edilen bulgular ile bizim çalışmamızdan elde edilen bulguların paralellik arz etmediği görülmektedir.

Ölçek genel ortalaması “katılmıyorum” düzeyindedir. Bu sonuçlardan hareketle genel olarak Süleyman Demirel Üniversitesi kadın akademisyenlerinin mobbing davranışlarına maruz kalmadığı belirlenmiştir.

Psikolojik taciz, çalışma ortamı üzerinde önemli bir etkidir. Psikolojik taciz, bireyler ve toplumlar üzerinde maddi ve manevi kayıplara yol açmaktadır. Psikolojik tacizi anlamak ve önlemek kayıpların asgariye indirilmesi ve daha mutlu çalışma ortamlarının yaratılabilmesi bireysel ve toplumsal bir görevdir. Mobbinge karşı bireysel ve toplumsal olarak alınması gereken en büyük önlem farkındalığın artırılmasıdır.

Mobbing sorununun Türkiye ve dünyada yaygın olarak örneklerinin görülmesi, konuya acil olarak yasal bir dayanak getirilmesinin önemini arttırmaktadır. Yapılan araştırmalar Türkiye'nin Avrupa'da mobbingde üçüncü sırada olduğunu göstermesine rağmen, yasal girişimler Avrupa ortalamasının çok gerisindedir. Bu durum konu ile ilgili bazı boşlukların olduğunu ve konunun yaygınlığı göz önüne alınarak acilen bir çözüm yoluna gidilmesi gerektiğini göstermektedir.

Araştırmada, kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun mobbinge uğramadığı sonucuna ulaşılmış olsa da, Türkiye'de mobbing olgusunun varlığı tartışılmazdır. Bu sebeple, mobbingin önlenmesi için çeşitli çözüm yolları geliştirilmelidir. Mobbingin önlenmesi adına gerçekleştirilebilecek bazı öneriler aşağıda yer almaktadır.

- Türkiye'de bu sorunla ilgili daha fazla araştırma yapılması bu konu üzerinde daha fazla durulması gerekmektedir.
- Bu çalışmanın alan araştırması Süleyman Demirel Üniversitesi 340 kadın akademisyen ile sınırlı tutulmuştur. Fakat gelecekteki çalışmalarda farklı alanlarda ve daha fazla kişiye ulaşılarak, daha farklı ölçekler kullanarak farklı değişkenler değerlendirilebilir. Böylece bu sorunun farkındalığına ve çözüm yollarına daha fazla katkı sağlanabilir.
- Psikolojik tacizin önlenmesi konusunda yasal düzenlemeler ve cezai yaptırımlar önemli ve gerekli olmakla birlikte yeterli değildir. Aslında en iyi mücadele aracı

önleyici tedbirlerdir. Bu bağlamda işyerlerinde seminer ve bilgilendirme toplantılarının düzenlenmesi ve bu suretle psikolojik taciz hakkında bilgi verilmesi ve işletmelerde psikolojik taciz alanında uzmanlaşmış psikolog ya da hakemler görevlendirilmesi, toplu iş sözleşmelerine psikolojik taciz konusunda hükümler konulması tavsiye edilebilir.

- Psikolojik taciz hakkında bir çözüm üretmenin ilk adımı için öncelikle kurumlarda adının konması ve teşhis edilebilmesidir. Bu amaçla kurumlarda psikolojik taciz şikâyetleri için fırsatlar verilmelidir. Kurumlarda şikâyet ve performans değerlendirmelerinde psikolojik taciz ile ilgili işaretlere önem verilmelidir. Psikolojik taciz uygulayanlar ve uygulananlar bu önemsemenin farkında olmalı ve böylece olayların ortaya çıkması cesaretlendirilmelidir.
- Akademik personel arasında daha güçlü ve pozitif iletişim olanakları geliştirmek için, okul içinde ve dışında sosyal faaliyetler, toplantılar, konferanslar vb. etkinlikler düzenlenebilir. Bu sayede akademisyenlerin birbirlerini daha yakından tanımalarına olanak sağlanarak, önyargı veya yanlış anlamalardan kaynaklanabilecek psikolojik taciz (mobbing) durumları azaltılabilir.
- Psikolojik taciz (mobbing) olgusuna yönelik farkındalığın oluşması konusunda, yöneticiler ve akademisyenler, hizmet içi eğitim, basın ve diğer iletişim kanalları yoluyla bilgilendirilebilir.
- Psikolojik tacize (mobbing) neden olan faktörler araştırılabilir. Böylelikle mobbinge iten durumlar belirlenerek, mobbinge karşı alınabilecek önlemler genişletilebilir.
- Psikolojik tacizin (mobbing) bireylere, örgütlere ve toplumlara etkileri araştırılabilir.
- Psikolojik tacize (mobbing) maruz kalma durumu ile mesleki başarı arasındaki ilişki araştırılabilir.
- Psikolojik tacize (mobbing) maruz kalan bireylerin, başvurdukları çözüm yöntemleri araştırılabilir.
- Üniversitelerde yaşanan psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin nedenlerine ilişkin daha kapsamlı nicel ve nitel araştırmalar yapılabilir.
- Araştırma farklı veri toplama araçları ve yöntemler kullanılarak (gözlem, görüşme ve mülakat gibi) gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Arygle, M. (1994), *The Psychology of Interpersonal Behaviour*, London, England: Routledge
- Aydemir, M. (2007), *İş Yerinde Cinsel Taciz Davranışı*, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Baş, T. (2005), *Anket Nasıl Hazırlanır? Anket Nasıl Uygulanır? Anket Nasıl Değerlendirilir?* Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2009), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara, Pegem Akademi.
- Chappell, D. and Di Martino, V. (1998); *Violence at Work*, Geneva, International Labor.
- Çobanoğlu, Ş. (2005), *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul, Timaş Yayınları.
- Davenport, N. S.R. Distler and E.G. Pursell (1999), *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*, Iowa, Civil Society Publishing.
- Davenport, N. Schwartz, D. R. and Elliott, P. G. (2003), *Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz*, Çev. Osman Cem Önerioy, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Ü. (2003), *Küçük Şeyler 3: Yaşama Yerleşmek*, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Eren, E. (2010), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 12. Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- Gün, H. (2009), *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İş Yeri Sendromu (Mobbing/Bullying)*, İstanbul, Lazer Yayınları.
- Güngör, M. (2008), *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, İstanbul, Derin Yayınevi.
- Gürhan, N. (2013), *A'dan Z'ye Mobbing (İş yerinde Psikolojik Şiddet)*, Ankara, Akademisyen Kitabevi.
- Hirigoyen, M. F. (2000), *Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet*, Çev. Heval Bucak, İstanbul, Güncel Yayıncılık.
- International Labour Organization (ILO) (2008), *World of Work: When Working Becomes Hazardous*, No.26, Mart.
- Kalaycı, Ş. (2014), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, Asil Yayınları.

- Karatuna, I. ve Tınaz P. (2010), *İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Kırel, Ç. (2008), *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kube, E. (1999), *Phänomene der Gewalt, Bemerkungen zu vernachlässigten Aspekten und Bereichen*, in *Kriminalistik*.
- Namie, G. and Namie, R. (2009), *The Bully at Work*, Sourcebooks Inc. Naperville/Illinois.
- Özler, E.D. ve Mercan, N. (2009), *Yönetimsel ve Örgütsel Açısından Psikolojik Terör*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Poussard, J. M. ve Çamuroğlu, M.İ. (2009), *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Savaş, F.B. (2007), *İş Yerinde Manevi Taciz*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Tavşancıl, E. (2006), *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Teziç, E. (2009), *Anayasa Hukuku*, İstanbul, 13. Bası, Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2006), *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta yayıncılık, İstanbul.
- Tınaz, P. (2008), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 2. Basım, İstanbul, Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Tokat, B. Cindiloğlu, M. ve Kara, H. (2011), *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*, Bursa, Ekin Yayınevi.
- Tutar, H. (2003), *Örgütsel İletişim*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2004), *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara, Platin Yayınları.
- Vartia, M. (2003), *Workplace Bullying- A study On The Work Environment, Wellbeing And Health*, People And Work Research Reports 56 Finnish Institute Of Occupational Health, Academic Dissertation, Helsinki, February 2003.
- Westhues, K. (2004), *Workplace mobbing in Academe: Reports from Twenty Universities*, Newyork: Edwin Mellen Press.
- Yaman, E. (2009), *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*, 1. Basım, Ankara, Nobel Yayıncılık.

MAKALELER

- Akgeyik, T. Güngör, M. Uşen, Ş. ve Omay, U. (2007), *İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı sayı:53, ss.232-254.
- Akgeyik, T. Güngör, M. Uşen, Ş. ve Omay, U. (2009), *“İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi”*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, sayı:56, ss.91-150.
- Arpacıoğlu, G.(2003), *İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık Ve Duygusal Taciz*, Human Resources Dergisi, Sayı:10-11, ss.12-22.
- Artuk, M. E (2006), *Cinsel Taciz Suçu (Tck. M.105)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, İstanbul. sayı:4, ss.36-37.
- Bieszk, D. ve Sadtler, S.(2007): *“Mobbing und Stalking: Phänomene der modernen (Arbeits-)Welt und ihre Gegenüberstellung“*, Neue Juristisch Wochenschrift, Heft:47, ss.3382-3387.
- Catanzariti, J., and Byrnes, M. (2006), *Major Tribunal Decisions in 2005*, Journal of Industrial Relations, sayı:48, ss.357-368.
- Cowan, L. R.(2009), *Walking The Tightrope: Workplace Bullying and the Human Resource Professional*, Submitted to The Office of Graduate Studies of Texas A&M University ss.4-20.
- Demir, A. (2009), *Sosyal Bilimlere Eleştirel Bir Bakış: Frankfurt Okulu ve Pozitivizm Eleştirisi*, Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Dergisi Sayı: 11 ss.59-73.
- Duncan, L. (2001), *Perceptions Of Bullying*, International Journal Of Decision Making, sayı:2, No.1, ss.48–120.
- Eginli T. A. ve S. Bitirim (2010), *Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldırma (Aktörlerin ve Kurbanların İletişim Davranışları)*, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 24, ss.59-63.
- Einarsen, S. and Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, sayı:5(2), ss.185-201.
- Einarsen, S.(2000), *Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach*, Aggression and Violent Behavior, sayı:5(4), ss.379-401.
- Gökçek Karaca, N. (2009), *AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü*, Çimento İşveren, Sayı:23(5), ss.26-45.

- Guerrero, M. I. S. (2004), *The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation*, Boston College International and Comparative Law Review, Volume 27, Issue 2, Interrelationships: International Economic Law and Developing Countries ss.480-486.
- Gül, H. (2009), *İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma*, TAF Preventive Medicine Bulletin, ss.515-520
- Hall, P.S. (2005), *Bullying And The Teacher*, The Delta Kappa Gamma Bulletin, sayı:72(1). ss.45-49.
- Harthill, S. (2008), *Bullying İn The Workplace: Lessons From The United Kingdom*, Minnesota Journal of International Law, sayı:17(2), ss.247-302.
- Kapıkıran A.N. ve C. Fiyakalı (2006), *Lise Öğrencilerinde Akran Baskısı Ve Problem Çözme*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:18, ss.16-25.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ.H. (2012), *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı: 42, ss.225-237.
- Kırel Ç. (1997), *Örgütsel Çatışma ve Güç İlişkisi*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, sayı:1-2, ss.477-494.
- Kırel, Ç. (2007), *Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.7(2), ss.317-334.
- Kök, B.S. (2006), *“İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri,”* Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı:16 ss.433-448.
- Köse, S. ve Ş. Uysal (2010), *Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği*, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, cilt: 8, sayı:1, ss: 261-276.
- Leymann, H. (1990), *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, Violence and Victims, sayı:5 (2), ss.119-126.
- Leymann, H. (1996), *The Content and Development of Mobbing at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), ss.165-184.
- Lloyd, R. (2006), *Bach Among the Conservatives: The Quest for Theological* ss.176-180
- Matthiesen, S. B. and Einarsen, S. (2010), *Bullying in The Workplace: Defination, Prevalence, Antecedents, Consequences*, International Journal of Organization Theory and Behavior, sayı: 13, No: 2, ss.202-248

- McCulloch, B. (2010). Dealing with bullying behaviours in the workplace: What works – A practitioner's view. *Journal of the International Ombudsman Association*, sayı:3(2), ss.39-51.
- McDonald, J. J. (2006), *Be Nice, Or Be Sued*, Employee Relations Law Journal, sayı:31(4), ss.73-83.
- McKay, R. Huberman Arnold, D, and Fratzl, J, and Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, sayı:2 ss:77-100.
- Meek, C. B. (2004), *The Dark Side Of Japanese Management In The 1990s Karoshi And Ijime In The Japanese Workplace*, Journal Of Management Psychology, sayı:19(3), ss:312-331.
- Mullen, P. and Pathe, M. (2002), Stalking, Crime And Justice, sayı:29, ss.273-318
- Namie, G. (2003), *Workplace Bullying: Escalated Incivility*, Ivey Bussiness Journal, London, November/December. ss.1-6.
- Ng, A. (2010-11), *Chasing Rainbows: Challenging Workplace Bullying In Australia And The United States*, Of Workplace Rights, sayı:15(2), ss.213- 228.
- Özdemir. E (2006), *İşyerinde Cinsel Taciz*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:4, ss.86-91
- Özgün, K.A. (2011). *İşyerinde mobbing ve mobbingin hukuki değerlendirilmesi*
http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm (Erişim tarihi 18.03.2017)
- Sabahat, B.K. (2006), *İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı:13, ss. 434-448.
- Salin, D. (2003), *Ways of Explaining Workplace Bullying: A review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment*, Human Relations, Vol.56, pp.1213-1232.
- Sandvik, P. L. (2003), *The Communicative Cycle of Employee Emotional Abuse: Generation And Regeneration of Workplace Mistreatment*, Management Communication Quarterly, Vol. 16, No: 4, pp. 471-501.
- Skogstad, A., Matthiesen, S. B. and Einarsen, S. (2007), *Organizational Changes: A Precursor of Bullying at Work?*, International Journal of Organizational Theory And Behavior, Vol. 10, No: 1, pp.58-94.
- Soysal, A. (2009), *İş Yaşamında Stres*, Çimento İşveren, cilt:23, sayı:3, ss.17-40
- Şen, S. (2009), *Psikolojik Taciz ve İİ Kanunu Boyutu*, Çimento İşveren Dergisi, sayı:5 Cilt: 23.ss.46-51.
- Temizel, Y. (2013), *Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri*, Adalet Dergisi. sayı:45 ss.209-217.

- Tetik, S. (2010), *Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, yayın:12(18), Karaman, ss:81-89.
- Tigrel, E. Y. and Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Human and Social Sciences*, sayı:4(10), ss.716-724.
- Tutar, H. (2004), *İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları*, Yönetim Bilimleri Dergisi, cilt:2, sayı: 2 ss.102-128.
- Ulusoy, Z. D. (2013), *Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi*, www.tbddergisi.barobirlik.org.tr Erişim tarihi:18.03.2017.
- Yamada, D. (2010), *Workplace Bullying And The Law, 2000–2010: A Global Assessment, Keynote Address At The 7th International Conference On Workplace Bullying And Harassment, June 2-4, 2012, Cardiff, Wales, UK.* ss.305-325.
- Yeşiltaş, M.(2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz*, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Manas Sosyal Bilimler Dergisi, S.13, Kırgızistan ss.147-153.
- Yıldız, S. ve Kılış, İ (2010), *Psikolojik Taciz Olgusuna 4957 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış*, Çalışma İlişkileri Dergisi, sayı:1(1), ss:71-93.
- Yücetürk, E. ve Öke, K.M. (2005), *Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey*, South-East Europe Review, sayı:2, ss. 61-70.
- Zapf, D. (1999), *Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work*, International of Manpower, sayı:20 (1/2).s.s:70

TEZLER

- Can, Y. (2007), *“A Tipi Ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama”*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Çelik, T. (2013), *“Psikolojik Taciz Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Araştırma”*, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çögenli, M. Z. (2010), *“Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama”*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Çögenli, M. Z. (2013), *“Üniversitelerde Mobbing’in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama”*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Muğla.

- Güngör, M. (2007), “*Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye’de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma*” İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Kaymaz, G. (2007), “*İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: Bir Örnek Olay*”, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Orhan, U. (2009), “*Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Taciz’in (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*”, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- Paksoy, N. (2007), “*İşyerinde Psikolojik Taciz–Yıldırma (Mobbing)*”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Saraç, E. (2011), “*İş Ortamında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Çalışanlar Üzerinde Etkileri*”, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şenerkal, R. (2014), “*Üniversitelerde Akademik Personeler Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi*”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Turan, F. (2006), “*İşyerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma*”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, N. (2014), “*İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulamaları (Batman İli Örneği)*”, Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.

DİĞER KAYNAKLAR

- Cambridge International Dictionary of English (1995), London, ss. 909.
- DMK (1965), 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu www.mevzuat.gov.tr Erişim tarihi:15.10.2017.
- <http://www.online-coach.de/stalkingatikel.html> Erişim tarihi: 03.06.2017.
- <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home>, Erişim tarihi:12.10.2017.
- https://www.csgeb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf Erişim tarihi: 13.10.2017.
- <https://www.gesetze-im-internet.de/gewschg/BJNR351310001.html>, Erişim tarihi:03.06.2017.

- <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm> Erişim tarihi:13.10.2017.
- <https://www.yeniasir.com.tr/ucuncusayfa/2012/01/15/kadin-memurun-mobbing-zaferi>
Erişim tarihi:18.10.2017.
- İş Kanunu (2003), 4857 Sayılı İş Kanunu, www.mevzuat.gov.tr Erişim tarihi:15.10.2017
- Lewis, D. (2000), “Workplace Bullying - A Case Of Moral Panic?”, Transcending Boundaries: Integrating People, Processes And Systems, Hosted By: The School Of Management, Griffith University, Proceeding Of The 2000 Conference Brisbane, Queensland, Australia 6-8th September.
- Macmillan Contemporary Dictionary(1988), ABC Kitabevi, Birinci Baskı, İstanbul, s.971.
- Mcmahon, E. J., And Copland J. (2010), *New York’s Latest Job Killer: A New Bill Would Give Workers Broad Rights To File Suit When Fired*, New YorkDaily News, May 19. <http://www.nydailynews.com/opinion/new-york-latest-job-killer-new-bill-give-workers-broad-rights-file-suit-fired-article-1.446041> Erişim Tarihi:10.04.2017.
- Olson,G.A.(2008).*Avoidingacademe’saxmurderes.TheChronicle*<http://chronicle.com/article/Avoiding-Academes-Ax/45794>Erişim tarihi: 02.07.2017.
- Özçelik, B. (2012), “Mobbing Davaları Yaygınlaşıyor”, Hürriyet, 14 Ocak 2012, <https://burcuozcelik.wordpress.com/category/mobbing/> Erişim Tarihi: 12.10.2017.
- Sendikalar Kanunu (2012), 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu www.mevzuat.gov.tr Erişim tarihi: 15.10.2017.
- Soares, A. (2002). Bullying: When Work Becomes Indecen, <http://www.angelosoares.ca/> Erişim tarihi: 15.05.2017.
- TBBM (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi, Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları no:6.
- TBK (2011), 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, www.mevzuat.gov.tr Erişim tarihi: 15.10.2017.
- TCK (2004), 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu, www.mevzuat.gov.tr, Erişim tarihi:15.10.2017.
- TDK (2017), Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr/> Erişim tarihi:13.05.2017.
- TMK (2001), 4721 SayılıTürk Medeni Kanun,www.mevzuat.gov.tr Erişim tarihi:15.10.2017.
- Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (1983), 2822 Sayılı Kanunwww.mevzuat.gov.tr, Erişim tarihi:15.10.2017.
- Torun, E. (2011). *Üniversite (yüksek öğretim) ve mobbing. İşyerindePsikolojik Taciz'le (Mobbing) Mücadele Sempozyumu*, 8 Ocak 2011,TOBB ETÜ, Ankara.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Sayın katılımcı,

Bu anket formu Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı bünyesinde Doç.Dr. Mustafa ÖZTÜRK denetiminde yürüttüğüm “Çalışma Hayatında Kadın Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin Etkileri: (SDÜ Örneği) konulu yüksek lisans tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır.

Bu çalışma da kadın akademisyenlerin psikolojik tacize maruz kalıp kalmama nedenleri incelenmektedir. Bu anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; demografik bilgilerden, ikinci bölüm ise psikolojik tacize (mobbinge) ilişkin davranışlardan oluşmaktadır.

Ankete katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katılımcılardan kimliklerini açıklayacak herhangi bir bilgi istenmemektedir. Elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçla kullanılacak, hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacak ve gizli kalacaktır.

Anketin amacına ulaşması, vereceğiniz yanıtların samimi ve doğru olmasına bağlıdır. Soruların eksiksiz cevaplanması sağlıklı sonuçlar elde edilebilmesi için önem taşımaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyarak cevaplayınız ve cevapsız soru bırakmamaya özen gösteriniz. Desteğiniz için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Doç.Dr. Mustafa ÖZTÜRK

SDÜ-İİBF ÇEKO Bölümü

Öğretim Üyesi

Aybüke AĞCAKAYA

SDÜ-İİBF ÇEKO Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

E-mail: aybkeagca@gmail.com

BİRİNCİ BÖLÜM
DEMOGRAFİK BİLGİLER

Lütfen aşağıdaki seçeneklerden siz en uygun olanını X şeklinde işaretleyiniz.

1. Yaşınız: () 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41 ve üzeri

2. Medeni Haliniz: () Evli () Bekâr () Dul () Boşanmış

3. En son elde ettiğiniz Diploma: () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

4. Akademik Unvanınız: () Prof. Dr. () Doç. Dr () Yrd. Doç. Dr.

() Öğretim Görevlisi () Araştırma Görevlisi () Okutman () Uzman

5. Görev yaptığınız akademik biriminiz ve kadronuzun bağlı bulunduğu birimi işaretleyiniz.

-Görev Yaptığınız Akademik Birim:

Fakülte:.....

Enstitü:(Araştırma görevlileri için)

Yüksekokul :.....

Meslek Yüksekokulu :.....

Rektörlüğe Bağlı Birimler:

Akademik Kadro Biriminiz : () 50/d () 33/a () ÖYP”50d”

6. Ne kadar zamandır SDÜ’de görev yapıyorsunuz?

() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 10 yıldan fazla

7. Akademisyenlik mesleğinizi kaç yıldır yürütüyorsunuz?

() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 10 yıldan fazla

8. Ne sıklıkla mobbinge maruz kalıyorsunuz?

<i>Yılda birkaç defa</i>	<i>Son 6 ay içinde birkaç defa</i>	<i>Ayda bir iki defa</i>	<i>Haftada en az bir iki defa</i>	<i>Her gün</i>
1	2	3	4	5

9. En çok kimler tarafında mobbinge maruz kalıyorsunuz? (Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)

Üstler	Eşit Statüdeki (düzeydeki) Arkadaşlar	Astlar	İdari Personel	Öğrenciler	Diğerleri
1	2	3	4	5	

İKİNCİ BÖLÜM

Aşağıda psikolojik tacize ilişkin davranışlar yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki seçeneklerden size en uygun olanını X şeklinde işaretleyiniz.

1. Kesinlikle katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum

	DAVRANIŞLAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
A	Sosyal İlişkilere Yönelik Mobbing					
1	Benimle konuşanlara baskı yapılıyor	1	2	3	4	5
2	Çevremdekiler benden uzaklaştırılmaya çalışılıyor.	1	2	3	4	5
3	Diğer çalışanlar bana karşı kıskırtılıyor.	1	2	3	4	5
4	Ben odaya girdiğimde iş arkadaşlarım sohbeti kesip susuyor.	1	2	3	4	5
5	İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.	1	2	3	4	5
6	Bana “yokmuşum” gibi davranılıyor.	1	2	3	4	5
7	Benimle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ima ediyorlar.	1	2	3	4	5
8	Sosyal etkinliklere davet edilmiyorum.(eğlence, piknik vb..).	1	2	3	4	5
B	İtibara Yönelik Mobbing					
9	Dar görüşlü olmakla itham ediliyorum.	1	2	3	4	5
10	İşimle ilgili konularda küçümsenerek alay ediliyorum.	1	2	3	4	5
11	Asi ve psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanıyorum.	1	2	3	4	5
12	Yalancı olduğum ima ediliyor.	1	2	3	4	5
13	Arkamdan kötü sözler söyleniyor.	1	2	3	4	5
14	Sürekli sözlü tepki ve tehditler alıyorum.	1	2	3	4	5
15	Kişiliğim, tutumlarım veya özel yaşantım hakkımda onur kırıcı ve saldırgan yorumlarda bulunuluyor.	1	2	3	4	5
16	İstifa etmemi telkin edici konuşmalar ve imalarla karşılaşıyorum.	1	2	3	4	5
17	Hakkımda asılsız suçlamalar ve dedikodular çıkartıldı.	1	2	3	4	5
18	El, kol hareketlerim, yürüyüşüm veya sesim taklit edilerek benimle alay ediliyor.	1	2	3	4	5
19	Yapmış olduğum hatalar sürekli hatırlatılıyor ve eleştiriliyorum.	1	2	3	4	5
20	Onayım olmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor.	1	2	3	4	5

	DAVRANIŞLAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
21	Dini inancım ve siyasi görüşüm sebebiyle baskı görüyorum.	1	2	3	4	5
C	Mesleki İlişkilere Yönelik Mobbing					
22	Odama kapım çalınmadan giriliyor.	1	2	3	4	5
23	İşimle ilgili toplantılarda bana söz verilmiyor.	1	2	3	4	5
24	Konuşurken sözüm sürekli olarak kesiliyor	1	2	3	4	5
25	Mesleğimle ilgili toplantılarda konuşma hakkım kasıtlı olarak engelleniyor.	1	2	3	4	5
26	İşimle ilgili toplantılara çağrılmıyorum.	1	2	3	4	5
D	Mesleki Haklara Yönelik Mobbing					
27	Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor veya verilmiyor.	1	2	3	4	5
28	Sahip olduğum hakları istememem için baskı yapılıyor.	1	2	3	4	5
29	Haklarımdan istediğim şekilde yararlanmam engelleniyor.	1	2	3	4	5
30	Kurumun imkânlarından yararlanmam kasıtlı olarak engelleniyor.	1	2	3	4	5
E	Mesleki Yeterliliğe Yönelik Mobbing					
31	Başarılarımı etkileyecek bilgiler saklanıyor.	1	2	3	4	5
32	Başarılarıma ve fikirlerime başkaları tarafından el konuluyor.	1	2	3	4	5
33	Yaptığım işler gereğinden fazla denetleniyor.	1	2	3	4	5
34	Çalışmaları ya hiç değerlendirilmeye alınmıyor ya da adaletsiz bir şekilde değerlendiriliyor.	1	2	3	4	5
35	Yardım isteklerim zor durumda kalmam için reddediliyor.	1	2	3	4	5
36	Başarılarım olduğundan az gösterilmeye çalışılıyor.	1	2	3	4	5
37	Yapılan yanlışlıklardan ben sorumlu tutuluyorum	1	2	3	4	5
38	Mesleki yeterliliğim sorgulanıyor.	1	2	3	4	5
39	Yaptığım işlerde başarısız olmam için özel çaba sarf ediliyor.	1	2	3	4	5
40	Yetenek ve becerilerimin üzerinde işler veriliyor.	1	2	3	4	5
41	Yetenek ve becerilerimden daha düşük düzeyde işler veriliyor	1	2	3	4	5
42	Kusurlu duruma düşmem için uğraşılıyor.	1	2	3	4	5
43	Öz saygımı olumsuz etkileyen görevleri yapmam için baskı yapılıyor.	1	2	3	4	5
F	Fikir Özgürlüğüne Yönelik Mobbing					
44	Yaptığım ve söylediğim her şey eleştiriliyor.	1	2	3	4	5
45	Bana karşı önyargılı davranılıyor.	1	2	3	4	5
46	Plan ve fikirlerimi anlatırken savunulmuyorum	1	2	3	4	5
47	İşimle ilgili konularda duygu ve düşüncelerimi özgürce ifade etmem engelleniyor.	1	2	3	4	5
48	İyi çalışmama rağmen azarlanıyorum.	1	2	3	4	5
49	Kasıtlı olarak kararlarım sorgulanıyor.	1	2	3	4	5
50	Fikirlerim dikkate alınmıyor.	1	2	3	4	5

ANKETİMİZ SONA ERMİŞTİR

GÖSTERDİĞİNİZ İLGİYE TEŞEKKÜR EDERİZ.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı ve Soyadı : Aybüke AĞCAKAYA

Doğum Yeri ve Yılı : Konya – 1992

Medeni Hali : Bekâr

Eğitim Durumu:

Lisans Öğrenimi: Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yabancı Diller ve Düzeyi:

1. İngilizce (Orta Seviye)

İş Deneyimi:

1. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksek Okulu'nda “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği dersi tarafımdan yürütülmüştür (2014-2015 Bahar Dönemi), (2015-2016 Bahar Dönemi), (2016-2017 Güz Dönemi), (2016-2017 Bahar Dönemi).

2.Süleyman Demirel Üniversitesi, Gönen Meslek Yüksek Okulu'nda “Gümrük İşlemleri” dersi tarafımdan yürütülmüştür (2014-2015 Bahar Dönemi)

3.Süleyman Demirel Üniversitesi, Gönen Meslek Yüksek Okulu'nda “Çevre ve Şehircilik”dersi tarafımdan yürütülmüştür (2015-2016 Bahar Dönemi).

4.Süleyman Demirel Üniversitesi, Gönen Meslek Yüksek Okulu'nda “Hukuki Yazışmalar” dersi tarafımdan yürütülmüştür (2015-2016 Bahar Dönemi).

5. Süleyman Demirel Üniversitesi, Gönen Meslek Yüksek Okulu'nda “Devlet Bütçesi” dersi tarafımdan yürütülmüştür (2015-2016 Bahar Dönemi).

6.Isparta Data Dershanesi, KPSS Alan “Maliye” dersleri tarafımdan yürütülmüştür (2015-2016 Güz ve Bahar Dönemi).