

**T.C.**  
**FIRAT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**



**TOPLUMSAL KORKULAR ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR**  
**ARAŞTIRMA (FIRAT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

**DOKTORA TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**Dr. Öğr. Üyesi Yelda SEVİM**

**HAZIRLAYAN**  
**Ayşe ÖZPOLAT**

**ELAZIĞ-2018**

**T.C.**  
**FIRAT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**TOPLUMSAL KORKULAR ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR**  
**ARAŞTIRMA (FIRAT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

**DOKTORA TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**Dr. Öğr. Üyesi Yelda SEVİM**

**HAZIRLAYAN**  
**Ayşe ÖZPOLAT**

Jürimiz, .....tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu doktora tezini oy birliği / oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

**Jüri Üyeleri:**

- 1.
- 2.
- 3.

F. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun .....tarih ve .... sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

**Prof. Dr. Ömer Osman UMAR**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü**

**ÖZET****Doktora Tezi****Toplumsal Korkular Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma (Fırat Üniversitesi Örneği)****Ayşe ÖZPOLAT****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****Sosyoloji Anabilim Dalı****Elazığ-2018; Sayfa: XIV+280**

Korku duygusu doğuştan var olmasına rağmen korku faktörleri sosyalleşme sürecinde öğrenilerek oluşmaktadır. Bundan dolayı günümüzdeki sosyal yapı ve sistemlerin şekillendirdiği kişilik yapısı, değerler ve tutumlar korku faktörleri temelinde analiz edilmelidir. Bu çalışmada toplumsal korkuların oluşumunda etkili olan faktörler, korku biçimleri, korku ile başa çıkma yöntemleri ve korkunun etki alanları incelenmiştir. Bu çalışma, korkuya neden olan faktörler ve günümüzde hâkim olan parametreler arasındaki ilişkiyi akademik örgüt olarak Fırat Üniversitesi örneği üzerinde sorgulamaktadır.

Bu çalışmada evren olarak öğretim elemanları seçilmiştir. Nitel ve nicel araştırma olarak yapılan bu çalışmada mülakat tekniğinde öğretim elemanlarından her unvandan tam temsil sağlanmış olup, örneklem grubu 14 kişiden oluşturulmuştur. Kartopu ve maksimum çeşitlilik örnekleme uygulanmıştır. Anket tekniğinde 1733 öğretim elemanından 315 kişi basit rastgele örnekleme modeli ile seçilmiştir. Anket tekniğinde ise örneklemin tüm kitleyi temsil edebilmesi için örneklem grubumuz unvan olarak  $315/1733=0,18$  oranıyla kümeleme yapılmıştır. 11 adet demografik, 56 soru korku biçimi, 18 soru ise korku faktörlerinin analizine yönelik sorulardan oluşmuştur.

Nicel ve nitel araştırma neticesinde öğretim elemanları arasında korku faktörleri olarak; modernite sonucu değer yitimi, bireyselleşme, kişilik bozukluğu, narsizm, yönetim anlayışı, örgütsel yapı ve rekabet tespit edilmiştir. Bu faktörlerin üniversite içinde neden olduğu en yüksek orana sahip korku biçimleri; dedikodu, itibarsızlaştırma

kampanyalarında hedef gösterilmek, insanlara ve adalete inancının kaybolması, mağdur etmek, öfkelenmek veya öfke kontrolünü sağlayamamak, üretken olamamak, ailesi ve ülkesi için faydalı olamamak korkuları bulunmuştur. Nitel araştırma neticesinde, bireyselleşme, narsizm ve rekabete bağlı azalan güven duygusu öğretim elemanları arasında korku duygusunun yaygınlaşmasına neden olduğu bulunmuştur. Geçiş döneminden kaynaklı manevi değerlerin varlığı ise iletişim ağlarının ve yardım etme amaçlı diğerkâmlılığın yani sosyal sermayenin aktif olarak var olmasının nedenidir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal Korkular, Korku Faktörleri, Korku Biçimleri, Üniversite, Akademik Örgüt, Bireysellik, Rekabet, Sosyal Sermaye, Güven.



**ABSTRACT****Doctoral Thesis****A Sociological Research on Social Fears (A Case of Firat University)****Ayşe ÖZPOLAT****Firat University****Social Sciences Institute****The Department of Sociology****Elazığ-2018; Page: XIV+280**

Although the feeling of fear exists naturally, fear factors occur by being learned through the socialization process. Hence the personality, values and attitudes shaped by the present social structures and systems should be analyzed on the basis of the factors of fear. In this study, factors that are effective in the formation of social fears, forms of fear, the ways of coping with fears and the influence area of fear were analyzed. This study questions the relationship between the factors causing fear and today's dominant parameters as an academic organization, on the example of Firat University.

Instructors were preferred as the population of this study. In this study performed as a qualitative and quantitative research, the sample group was formed from 14 individuals in addition, representations of all titles were obtained through the instructors in the interview technique. Snowball and maximum variation sampling were applied. In the survey technique, 315 out of 1733 instructors were chosen through simple random sampling and our sample group was clustered in the rate of  $315/1733=0,18$  for titles so that it could represent the entire population. The survey included 11 demographical questions, 56 questions about forms of fear and 18 questions to analyze the fear factors.

At the end of this quantitative and qualitative research, value loss as a result of modernity, individualization, narcissism and competition were determined as fear factors among instructors. The types of fear with highest ratios that are affected by these factors in the university are as follows: gossip, being target for campaign to discredit, losing trust in people and justice, to behave unjustly, getting angry and failing to have anger control,

becoming non-productive, failing to be helpful for one's family and country. At the end of qualitative research, individualization, personality disorder, narcissism, manner of rule, organizational structure and reduced sense of confidence due to competition cause the spread of fear among instructors. Despite the lack of confidence resulting from the feeling of fear among instructors, the existence of spiritual values originating from transition period constitutes the reason for active existence of communication networks, and altruism, that is, social capital with purpose of help.

**Keywords:** Social Fears, Fear Factors, Form of Fears, University, Academic Organization, Individualism, Competition, Social Capital, Confidence



## İÇİNDEKİLER

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| <b>ÖZET .....</b>             | <b>II</b>  |
| <b>ABSTRACT.....</b>          | <b>IV</b>  |
| <b>İÇİNDEKİLER.....</b>       | <b>VI</b>  |
| <b>TABLolar LİSTESİ .....</b> | <b>IX</b>  |
| <b>ÖN SÖZ .....</b>           | <b>XIV</b> |
| <b>GİRİŞ.....</b>             | <b>1</b>   |

### BİRİNCİ BÖLÜM

|   |          |
|---|----------|
| <b>1. ARAŞTIRMANIN TASARIMI.....</b>                  | <b>5</b> |
| 1.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı .....               | 5        |
| 1.2. Araştırmanın Problemi .....                      | 6        |
| 1.3. Araştırmanın Hipotezi .....                      | 7        |
| 1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....           | 7        |
| 1.5. Araştırmada Kullanılan Yöntem ve Teknikler ..... | 8        |
| 1.6. Literatür Taraması ve Tanıtımı.....              | 10       |

### İKİNCİ BÖLÜM

|  |           |
|--|-----------|
| <b>2. TOPLUMSAL KORKULAR: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE ..</b>               | <b>15</b> |
| 2.1. Sosyal Bilimlerde Korku Olgusu.....                                     | 16        |
| 2.1.1. Dinler ve Korku.....  | 16        |
| 2.1.2. Felsefe ve Korku .....  | 19        |
| 2.1.3. Psikoloji ve Korku.....   | 23        |
| 2.1.4. Sosyoloji ve Korku.....   | 31        |
| 2.2. Korkuya Neden Olan Faktörler ve Risk Toplumu Özellikleri .....          | 40        |
| 2.3. Modern Toplumda Toplumsal Korkuların Oluşumunu Etkileyen Faktörler..... | 46        |
| 2.3.1. Ekonomik Faktörler .....  | 47        |
| 2.3.2. Kültürel Faktörler.....   | 56        |
| 2.3.3. Siyasal Faktörler.....  | 66        |
| 2.3.4. Çevresel ve Küresel Korkular .....                                    | 73        |
| 2.4. Korku Faktörleri, Biçimleri, Sonuçları.....                             | 75        |
| 2.5. Korkunun Etki Alanı: Sosyal Sermaye ve Güven .....                      | 77        |
| 2.5.1. Sosyal Sermaye .....  | 77        |
| 2.5.2. Güven .....   | 86        |

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

|   |           |
|---|-----------|
| <b>3. ÜNİVERSİTE, AKADEMİK ÖRGÜT VE KORKU .....</b>                 | <b>90</b> |
| 3.1. Akademik Örgüt Yapısı.....                                     | 90        |
| 3.2. Üniversitede Örgütsel Davranış ve Korku Faktörleri.....        | 95        |
| 3.3. Üniversitede Yönetim ve Korku Faktörleri .....                 | 100       |
| 3.4. Üniversitede Güç, Kişilik ve Korku Faktörleri .....            | 106       |
| 3.5. Üniversitenin Sosyal (Dış) Çevresi ve Korku Faktörleri cv..... | 116       |

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

|   |            |
|---|------------|
| <b>4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN YORUMLANMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ ...</b>   | <b>120</b> |
| 4.1. Güvenirlilik Analizi .....   | 120        |
| 4.2. Demografik Özellikler İle İlgili Bulgular .....  | 120        |
| 4.3. Öğretim Elemanlarının Korku Biçimleri ile İlgili Bulgular .....  | 129        |
| 4.3.1. Öğretim Elemanlarının Korku Biçimleri Alt Boyutları ve İfadelerine İlişkin Faktör Analizi, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 130        |
| 4.3.2. Öğretim Elemanları İçin Tutumlara Yönelik Korkular .....   | 132        |
| 4.3.3. Öğretim Elemanları İçin Yalnızlığa Yönelik Korkuları.....  | 134        |
| 4.3.4. Öğretim Elemanları İçin Özgürlüğe Yönelik Korkular .....   | 138        |
| 4.3.5. Öğretim Elemanları İçin Şiddete Yönelik Korkular .....   | 141        |
| 4.3.6. Öğretim Elemanları İçin Siyasi Tercihe Yönelik Korkular .....  | 144        |
| 4.3.7. Öğretim Elemanları İçin Adalet (Mağdur Olma ya da Mağdur Etme) Yönelik Korkular .....  | 146        |
| 4.3.8. Öğretim Elemanları İçin İşsiz Kalmaya Yönelik Korkular.....  | 149        |
| 4.3.9. Öğretim Elemanları İçin Yapılan İşe Yönelik Korkular .....   | 152        |
| 4.3.10. Öğretim Elemanları İçin Görevde Yükselmeye Ait Korkular .....   | 153        |
| 4.3.11. Öğretim Elemanları İçin İşgören Kaynaklı Korkular.....  | 161        |
| 4.3.12. Öğretim Elemanları İçin Verimliliğe Yönelik Korkular .....  | 177        |
| 4.3.13. Öğretim Elemanlarının Özgüvene Yönelik Korkuları .....  | 185        |
| 4.3.14. Öğretim Elemanları İçin Sosyal Sermayeye Yönelik Korkular.....  | 189        |
| 4.3.15. Öğretim Elemanları İçin Sosyal Aktiviteye Yönelik Korkular.....   | 190        |
| 4.3.16. Öğretim Elemanları İçin Güvene Yönelik Korkuları.....   | 193        |
| 4.3.17. Öğretim Elemanlarının İnanca Yönelik Korkuları.....   | 197        |
| 4.4. Öğretim Elemanlarında Görülen Korku Biçimlerini Ortaya Çıkaran Faktörler.  | 203        |
| 4.5. Öğretim Elemanlarının Korkuyla Başa Çıkma Yöntemleri .....   | 223        |



|   |            |
|---|------------|
| 4.6. Korkunun Etki Alanı: Sosyal Sermayeye ve Güven ..... | 230        |
| <b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>                            | <b>242</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                      | <b>262</b> |
| <b>EKLER .....</b>  | <b>274</b> |
| Ek 1. Orjinallik Raporu .....                             | 274        |
| Ek 2: Anket Formu .....                                   | 275        |
| Ek 3: Mülakat Soruları: .....                             | 279        |
| <b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>                                     | <b>280</b> |



## TABLOLAR LİSTESİ

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 1.</b> Korkunun Neden, Biçim ve Sonuçlarıyla Sınıflandırılması .....   | 76  |
| <b>Tablo 2.</b> Kullanılan Ölçeğin Güvenirlik Analizi.....  | 120 |
| <b>Tablo 3.</b> Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Dağılımı .....   | 122 |
| <b>Tablo 4.</b> Öğretim Elemanlarının Cinsiyetine Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları .....  | 122 |
| <b>Tablo 5.</b> Öğretim Elemanlarının Yaş Dağılımı .....  | 123 |
| <b>Tablo 6.</b> Öğretim Elemanlarının Yaşına Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları.....  | 123 |
| <b>Tablo 7.</b> Öğretim Elemanlarının Eğitim Düzeyi Dağılımı .....  | 124 |
| <b>Tablo 8.</b> Öğretim Elemanlarının Eğitim Düzeyine Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları .....                                    | 124 |
| <b>Tablo 9.</b> Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresi Dağılımı .....   | 125 |
| <b>Tablo 10.</b> Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresine Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları .....                                  | 125 |
| <b>Tablo 11.</b> Öğretim Elemanlarının Unvan Dağılımı.....  | 126 |
| <b>Tablo 12.</b> Öğretim Elemanlarının Unvanına Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları  | 126 |
| <b>Tablo 13.</b> Öğretim Elemanlarının Alan Dağılımı .....  | 128 |
| <b>Tablo 14.</b> Öğretim Elemanlarının Alanına Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları ..  | 128 |
| <b>Tablo 15.</b> Öğretim Elemanlarının Gelir Düzeyi Dağılımı .....  | 129 |
| <b>Tablo 16.</b> Öğretim Elemanlarının Gelir Düzeyine Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları .....                                    | 129 |
| <b>Tablo 17.</b> Açıklanan Toplam Varyans (Korku Biçimleri Alt Boyutları).....  | 130 |
| <b>Tablo 18.</b> Öğretim Elemanlarının Muhalif Olma Korkusuna İlişkin Dağılım.....  | 132 |
| <b>Tablo 19.</b> Öğretim Elemanlarının Ötekileştirilme Korkusuna İlişkin Dağılım.....   | 133 |
| <b>Tablo 20.</b> Öğretim Elemanlarının Yalnızlık Korkusuna İlişkin Dağılım.....   | 135 |
| <b>Tablo 21.</b> Öğretim Elemanlarının İş Yerinde Arkadaşının Olmaması Korkusuna İlişkin Dağılım.....                             | 136 |
| <b>Tablo 22.</b> Öğretim Elemanlarının Kendisiyle İlişkili Her Konuda Kontrolün Kendisinde Olmama Korkusuna İlişkin Dağılım ..... | 139 |
| <b>Tablo 23.</b> Öğretim Elemanlarının Gözetlenme Korkusuna İlişkin Dağılım .....   | 140 |
| <b>Tablo 24.</b> Öğretim Elemanlarının Öfkelenme ya da Öfke Kontrolünü Sağlayamama Korkusuna İlişkin Dağılım .....                | 142 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 25.</b> Öğretim Elemanlarının Dışarıda Saldırıya Uğramaya Yönelik Korkusuna İlişkin Dağılım.....   | 143 |
| <b>Tablo 26.</b> Öğretim Elemanlarının Siyasi Tercihe Yönelik Korkusuna İlişkin Dağılım.....  | 144 |
| <b>Tablo 27.</b> Öğretim Elemanlarının Mağdur Olmaktan ve Hakkını Arayamama Korkusuna İlişkin Dağılım .....   | 146 |
| <b>Tablo 28.</b> Öğretim Elemanlarının Mağdur Etmek Korkusuna İlişkin Dağılım .....   | 147 |
| <b>Tablo 29.</b> Öğretim Elemanlarının İşsiz Kalma Korkusuna İlişkin Dağılım.....   | 150 |
| <b>Tablo 30.</b> Öğretim Elemanlarının İftira Atılması Nedeniyle İşten İhraç Edilme Korkusuna İlişkin Dağılım .....                                       | 151 |
| <b>Tablo 31.</b> Öğretim Elemanlarının Dinleyici Önünde Sunum Yapma Korkusuna İlişkin Dağılım.....  | 153 |
| <b>Tablo 32.</b> Öğretim Elemanlarının Yönetici Pozisyonuna Gelmelerinin Engellenmesine Yönelik Korkusuna İlişkin Dağılım .....                           | 154 |
| <b>Tablo 33.</b> Öğretim Elemanlarının İşinde Yetersiz Kalarak Görevde Yükselmeme Korkusuna İlişkin Dağılım .....   | 155 |
| <b>Tablo 34.</b> Öğretim Elemanlarının Görevinde Yeterli Olduğu Halde Engellenme Korkusuna İlişkin Dağılım .....  | 156 |
| <b>Tablo 35.</b> Öğretim Elemanlarının Tezinin ya da Makalesinin Kabul Edilmemesi veya Bilinçli Olarak Sürenin Uzatılması Korkusuna İlişkin Dağılım ..... | 158 |
| <b>Tablo 36.</b> Öğretim Elemanlarının Başarılarının Görülmemesi Korkusuna İlişkin Dağılım.....   | 159 |
| <b>Tablo 37.</b> Öğretim Elemanlarının Dedikodu Korkusuna İlişkin Dağılım.....  | 162 |
| <b>Tablo 38.</b> Öğretim Elemanlarının İftiraya Uğrama Korkusuna İlişkin Dağılım .....  | 163 |
| <b>Tablo 39.</b> Öğretim Elemanlarının İtibarsızlaştırma Kampanyalarına Hedef Gösterilmek Korkusuna İlişkin Dağılım .....                                 | 164 |
| <b>Tablo 40.</b> Öğretim Elemanlarının Özel Yaşamındaki Kişilerin İş Hayatında Kullanılma Korkusuna İlişkin Dağılım .....                                 | 165 |
| <b>Tablo 41.</b> Öğretim Elemanlarının Yöneticiler Tarafından Mobbing Uygulanma Korkusuna İlişkin Dağılım .....   | 167 |
| <b>Tablo 42.</b> Öğretim Elemanlarının Tacize Uğrama Korkusuna İlişkin Dağılım .....  | 168 |
| <b>Tablo 43.</b> Öğretim Elemanlarının Aşağılanma Korkusuna İlişkin Dağılım .....   | 169 |
| <b>Tablo 44.</b> Öğretim Elemanlarının Suçlanma Korkusuna İlişkin Dağılım.....  | 169 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 45.</b> Öğretim Elemanlarının Öğrencilerin Önünde Azarlanma Korkusuna İlişkin Dağılım.....                                   | 171 |
| <b>Tablo 46.</b> Öğretim Elemanlarının İş Arkadaşları Tarafından Öğrenciler Önünde Küçük Düşürülme Korkusuna İlişkin Dağılım .....    | 172 |
| <b>Tablo 47.</b> Öğretim Elemanlarının Öğrencileri Üzerinden İftiraya Uğrama Korkusuna İlişkin Dağılım.....                           | 173 |
| <b>Tablo 48.</b> Öğretim Elemanlarının İş Arkadaşları Tarafından Yönetime Şikâyet Edilme Korkusuna İlişkin Dağılım .....              | 174 |
| <b>Tablo 49.</b> Öğretim Elemanlarının Kurumdaki Aksaklıkları Dile Getirme Korkusuna İlişkin Dağılım.....                             | 174 |
| <b>Tablo 50.</b> Öğretim Elemanlarının İş Arkadaşlarının Dedikoduları Yüzünden Performansının Düşme Korkusuna İlişkin Dağılım .....   | 178 |
| <b>Tablo 51.</b> Öğretim Elemanlarının Başarısızlık Korkusuna İlişkin Dağılım.....  | 179 |
| <b>Tablo 52.</b> Öğretim Elemanlarının Üretken Olamamak Korkusuna İlişkin Dağılım ....  | 179 |
| <b>Tablo 53.</b> Öğretim Elemanlarının İş yerinde Kaygılarından Dolayı Performansının Düşme Korkusuna İlişkin Dağılım.....            | 181 |
| <b>Tablo 54.</b> Öğretim Elemanlarının Kitap ya da Makale Yazamama Korkusuna İlişkin Dağılım.....                                     | 182 |
| <b>Tablo 55.</b> Öğretim Elemanlarının Ülkesi İçin Faydalı Olamama Korkusuna İlişkin Dağılım.....                                     | 183 |
| <b>Tablo 56.</b> Öğretim Elemanlarının Öğrencileri İçin Faydalı Olamama Korkusuna İlişkin Dağılım.....                                | 183 |
| <b>Tablo 57.</b> Öğretim Elemanlarının Ailesi İçin Faydalı Olamama Korkusuna İlişkin Dağılım.....                                     | 184 |
| <b>Tablo 58.</b> Öğretim Elemanlarının Kendini İşinde Yetersiz Hissetme Korkusuna İlişkin Dağılım.....                                | 185 |
| <b>Tablo 59.</b> Öğretim Elemanlarının Çok Fazla Eleştiri Kaynaklı Öz Güveninin Kaybolma Korkusuna İlişkin Dağılım .....              | 187 |
| <b>Tablo 60.</b> Öğretim Elemanlarının Korkudan Kaynaklı Pasifize Olma Korkusuna İlişkin Dağılım.....                                 | 188 |
| <b>Tablo 61.</b> Öğretim Elemanlarının İş Arkadaşlarından Yardım İstediginde Yardım ve Destek Alamama Korkusuna İlişkin Dağılım ..... | 189 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 62.</b> Öğretim Elemanlarının Çocuklarına Yeterli Zaman Ayıramama Korkusuna İlişkin Dağılım.....                                     | 190 |
| <b>Tablo 63.</b> Öğretim Elemanlarının Toplumsal Faaliyetlerden Kopma Korkusuna İlişkin Dağılım.....  | 191 |
| <b>Tablo 64.</b> Öğretim Elemanlarının Kalabalık Alanlara Girememe Korkusuna İlişkin Dağılım.....   | 192 |
| <b>Tablo 65.</b> Öğretim Elemanlarının İş Yerinde ki Arkadaşlarıyla Samimiyet Kurma Korkusuna İlişkin Dağılım .....                           | 194 |
| <b>Tablo 66.</b> Öğretim Elemanlarının İş yerinde ki Arkadaşlarının Yanında Konuşma Korkusuna İlişkin Dağılım .....                           | 194 |
| <b>Tablo 67.</b> Öğretim Elemanlarının İş Yerindeki Arkadaşlarını Özel Hayatına Dâhil Etme Korkusuna İlişkin Dağılım .....                    | 195 |
| <b>Tablo 68.</b> Öğretim Elemanlarının İş Yerinde Yükselmesini Engelleyecek Kötü Niyetli Arkadaşlarının Olması Korkusuna İlişkin Dağılım..... | 196 |
| <b>Tablo 69.</b> Öğretim Elemanlarının Adalete İncancının Kaybolması Korkusuna İlişkin Dağılım.....   | 198 |
| <b>Tablo 70.</b> Öğretim Elemanlarının İnsanlara İncancının Kaybolma Korkusuna İlişkin Dağılım.....   | 200 |
| <b>Tablo 71.</b> Öğretim Elemanlarının Tanrıya İncancının Kaybolmasına Yönelik Korkusuna İlişkin Dağılım.....                                 | 201 |
| <b>Tablo 72.</b> Öğretim Elemanlarının Fikirlerinin Değişmesi Korkusuna İlişkin Dağılım   | 201 |
| <b>Tablo 73.</b> Öğretim Elemanlarının “Dikkatli Davranmazsanız İnsanlar Sizi Kullanırlar” İncancına İlişkin Dağılım .....                    | 205 |
| <b>Tablo 74.</b> Öğretim Elemanlarının “İnsan Kendi Çıkarlarını Düşünmeye Eğilimlidir” İncancına İlişkin Dağılım.....                         | 205 |
| <b>Tablo 75.</b> Öğretim Elemanlarının “Her şeyin En İyisi Benim Olmalı” İncancına İlişkin Dağılım.....                                       | 208 |
| <b>Tablo 76.</b> Öğretim Elemanlarının “Konforlu Bir Yaşam İçin Çalışıyorum” İncancına İlişkin Dağılım.....                                   | 208 |
| <b>Tablo 77.</b> Öğretim Elemanlarının “Her İstedığimi Satın Alırım” İncancına İlişkin Dağılım.....   | 209 |
| <b>Tablo 78.</b> Öğretim Elemanlarının Mobbinge Karşı İmaj Zedelenmemesi İçin Duyarsız Kalmalarını Gösteren Dağılım .....                     | 211 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 79.</b> Öğretim Elemanlarının Mobbinge Karşı Kendi Varlıklarını Sürdürmek İçin Duyarsız Kalmalarını Gösteren Dağılım.....  | 212 |
| <b>Tablo 80.</b> Öğretim Elemanları Arasında Rekabeti Gösteren Dağılım .....  | 217 |
| <b>Tablo 81.</b> Öğretim Elemanlarının Korkuyla Başa Çıkmada Tanrıya İncanın Etkisini Gösteren Dağılım .....  | 224 |
| <b>Tablo 82.</b> Öğretim Elemanlarının Kendilerine Yapılan Haksızlıklara Cezalandırılmasını Tanrıya Bırakmalarını (Kaderci Yaklaşımı) Gösteren Dağılım.....                     | 225 |
| <b>Tablo 83.</b> Öğretim Elemanlarının Önemli Bir Konuda Görüş Belirtmesi Durumunda Gülünç Olma Olasılığı Karşısında İncinme veya Rahatsız Olma Durumunu Gösteren Dağılım ..... | 227 |
| <b>Tablo 84.</b> Öğretim Elemanlarının Ulusal veya Uluslararası Sorunlara Kötü İzlenim Bırakmamak Adına Sessiz Kalmayı Tercih Etmesine Yönelik Durumunu Gösteren Dağılım .....  | 228 |
| <b>Tablo 85.</b> Öğretim Elemanlarının İşbirliği İstencini Gösteren Dağılım .....   | 230 |
| <b>Tablo 86.</b> Öğretim Elemanlarının Dayanışma İstencini Gösteren Dağılım .....   | 231 |
| <b>Tablo 87.</b> Öğretim Elemanlarının “İnsanlar Güvenilirdir.” İncasına İlişkin Dağılım  | 232 |
| <b>Tablo 88.</b> Öğretim Elemanlarının “İnsanların Doğasında Yardımlaşma Vardır.” İncasına İlişkin Dağılım.....   | 233 |
| <b>Tablo 89.</b> Öğretim Elemanlarının “İnsanlar, Daha Çok Başkalarına Yardım Etme Eğilimindedir” İncasına İlişkin Dağılım.....   | 234 |
| <b>Tablo 90.</b> Öğretim Elemanlarının Arkadaşlarının İşini Yaptığı Zaman Kullanılmışlık Hissini Gösteren Dağılım .....   | 234 |

**ÖN SÖZ**

Geçiş dönemleri kaygının ve korkunun arttığı dönemlerdir. Bilinmezliğin neden olduğu bu artış geçmişten kopamama geleceği tahmin edememe sonucunda gerçekleşir. Yani öngörülemezlik ya da değişimin kendisi bir korku ve kaygı faktörüdür. Geleneksel yapıdan modern yapıya geçişte toplumsal yapı bir bütün olarak değişmekte ve bu değişim iyi veya kötüye doğru gitmesinin haricinde bilinmezliğe ve kaygı oluşumuna neden olmaktadır. Alışılmışın dışına çıkılması toplumda kaygı ve korku düzeyini artırmakla birlikte farkındalık düzeyinin yüksek olması kaygı ve korkuyu daha hissedilir kılmaktadır.

Korku faktörleri ve korku biçimleri iyi analiz edildiği takdirde korkuların yaratacağı sorunlar giderilebilir. Bu bağlamda görüşme yapılan öğretim elemanları başta olmak üzere akademik çalışmalarımın başından beri beni destekleyen ve yüreklendiren, çalışmanın yürütülme sürecinde fikirleriyle ve önerileriyle yol gösteren kıymetli danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Yelda SEVİM'e teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışmanın en başından beri yol gösterip eleştirileriyle düşünmeye sevk eden, tez konusunun oluşumunda etkili olan Prof. Dr. Zahir KIZMAZ'a, akademik hayatındaki deneyimlerini anlatarak ve aynı zamanda çalışma ortamını kolaylaştırarak yardım eden amirim ve hocam Prof. Dr. Tarık ÖZCAN'a, özellikle lisans öğrenimim boyunca tez konusunu vurgulayıp ilham veren aynı zamanda literatür çalışmasını başlatan Prof. Dr. Mahmut ATAY'a, verilerin yorumlanmasında sosyal psikolojik yorumlarıyla destekleyen Öğr. Gör. Birsen DURMUŞ'a ve Doç.Dr. Rıfat BİLGİN'e teşekkür ederim. Akademik hayatım boyunca beni destekleyen değerli anne, babam ve çocuklarıma; bu çalışmanın başlangıç aşamasından itibaren beni yüreklendirip motive eden eşim Sedat ÖZPOLAT'a teşekkür ederim.

Nitel ve nicel araştırmanın yapılmasında mülakat ve anket yapma ricamızı geri çevirmeyen değerli zamanları bize veren öğretim elemanlarına da teşekkür ederim.

## GİRİŞ

Korku duygusu bireylerin varlıklarını garanti altına almaya yarayan işlevsel bir duygu olmakla birlikte korku kaynağına karşı ya mücadele ya da geri çekilme ile sonuçlanmaktadır. Bireyler korku kaynağı olarak tanımlanabilecek görece çevre içindedir. Korkunun insani olan her alanla ilişkisi olması onun sadece bir alanla değerlendirilmeyeceğini göstermektedir. İnsani olan her şey insanla ilişkisi olan her nesne ve her şeyi çevre kuşatmaktadır. Düşünden inanç alanına kadar soyut olanı, ekonomik edimlerden sosyal yaşamdaki somut olanı, birbirinden koparmak imkânsızdır. Birbiriyle bağlantılı olan bu alanların birleşme noktası bir bütün olarak insandır. Sosyal bilimler bütüncül bir yaklaşımla ancak insana ait olan her durumu anlaşılır kılabılır.

Korku kavramı analiz edilirken toplumsal olarak eylemlere yön veren soyut bir alan olan din ve korku ilişkisi incelenmelidir. Dünyada yaygın din olan Hristiyanlık ve İslam dini korkuya yönelik söylemlerle insana ait korkuların kökenini açıklamıştır. İnsan bireysel olarak her zaman kendi menfaatine yönelik eylemlerde bulunmasına rağmen toplumdaki uzaklaşmamakta ve toplumun korkularını kendi korkuları olarak algılamaktadır. Bundan dolayı toplumsal korkuları içselleştirerek toplumun istediği davranışları usavurmadan, doğru-yanlış ayrımı yapmadan gerçekleştirmektedir. Dini metinler bu duruma vurgu yaparken bireyin değiştirme yeteneğinin farkına varmasını sağlayacak yönlendirmelerde bulunmaktadır. Tek korkulacak varlığın Tanrı olduğunu benimseyen insanı Tanrı dışında korkutacak hiçbir şey yoktur. Birey ancak bunun farkına vardığı zaman özgürleşir ve topluma etki etmeye başlar. Ayrıca dini metinler, bireyi bir aşama daha ötesine götürerek Tanrı'yı sevme durumunda korkulacak hiçbir şeyin kalmayacağını söylemektedir.

Korkunun bireysel oluşumu, psikolojik ekoller de ayrı ayrı alınmış olmasına rağmen hepsi birleştiğinde bütüncül bir birey korku oluşumuna ulaşılmaktadır. Davranışçı ekol, korkuyu sadece öğrenilme alanıyla açıklamıştır. Varoluşçu ekol ise korkuyu varoluş problemi çerçevesinden analiz etmiştir. Psikanalitik ekolün özellikle Fromm ve Horney'in korku ve kaygı analizi hem toplumsal hem de içebakış bir analiz sağlayarak sosyolojik analizlerle bütünleşmeye olanak sağlamaktadır. Bireyin toplumun kendisine öğrettiği korku biçimlerini, hayatı boyunca sosyalleşmenin her döneminde öğrenmektedir. Farklı dönemlerde farklı korku biçimleriyle karşılaşan birey yaşamını



sürekli savunma durumuna geçerek tamamlamakta ve bunun farkına bile varamamaktadır. Artık korku normalleşerek ve hayatın içine sinmiştir.

Sosyolojik olarak yapısalcı ekol, korku ve kaygıyı disfonksiyonel görüp ihmal etmesine karşın çatışmacı ekol, korku ve kaygıyı ekonomik sistem için işlevsel görmektedir. Çatışmacı ekole göre korku ve kaygı kapitalist sistemin yürütücüsü veya sacayağıdır. Korkuyla birlikte sistem kendine ucuz işgücü, nesnelerin tüketimi ve sistem için kalifiye eleman temin etmektedir. Bu bağlamda korku faktörleri oluşturmakta, korku faktörlerini ise insani ihtiyaçlar bağlamında benliğe yerleştirmektedir.

Kaygı ve korku duyguları risk algılamasıyla bağlantılıdır. Korkuların oluşumunda etkili olan risk algılaması risk kavramının tanımını ve günümüzdeki kapsadığı alanların analizini elzem kılmaktadır. Risk kavramı olarak bilinemezlikten kaynaklıdır. Yaşanmış bir durumun başka birileri içinde yaşanma olasılığını içermektedir. Korkuların başa gelme olasılığı düşünüldüğünde riskler, günümüzde dört duvar arasında televizyon başında oturan bireylerin bile paniklemesine neden olmaktadır. Kendi varlığının tehdit edileceği düşüncesi dahi kıtalar arasındaki insanları oturduğu koltukta rahatsız etmektedir. Risk algılaması eğitim, kitle iletişim araçları ve ulaşım ile günümüzdeki şeklini almıştır. Ayrıca günümüzde risk faktörleri dolaşımda olan küresel risklerle birlikte ulusal, bölgesel, kültürel olarak çeşitlenmektedir. Örneğin teknolojik ilerlemelere paralel ulaşım ve iletişimdeki hız; hastalık, yenilen besinler, kullanılan araç-gereçler ve terör gibi bazı tehditleri küresel olarak risk haline getirmiştir.

İnsanın ve eylemlerinin döneminin toplumsal yapısından ve bu yapıda var olan sistemlerden kopuk olması imkânsızdır. Bundan dolayı toplumsal yapıda yer alan ve eylemleri şekillendiren parametrelerin ve yapıdaki sistemlerin incelenmesi gerekmektedir. Mevcut şartların şekillendirdiği insan, örgüt içinde akli ve duygularıyla hem etkilenmekte hem de etkilemektedir. Bu bağlamda modern örgüt yapısı ve modern yaşam tarzının yaygınlaştırdığı bireysellik, rekabet, narsizm ve hedonizm akli ve duyguları kuşatmıştır. Korkuya neden olan faktörler incelenirken bireyselliğin narsizmin ve hedonizmin sistem tarafından yaygınlaştırılması, ekonomik etkinlikler üzerinden gerçekleşirken kültür de eş zamanlı ya da art zamanlı olarak kendi varoluşu için şekillendirilmektedir.

İnsanlar modernleşmeyle birlikte yeni değerler çerçevesinden birbirlerinden uzaklaşarak insan-insan korkusunun yeni biçimleri ortaya çıkmıştır. Günümüz insanında, güç gösterimi olarak sahip olma istenci ön plana geçerken, insanlar sahip olma adına

ekonomik etkinliğin gerçekleştiği örgütsel ortamda şiddetli rekabetin pençesine düşmüştür. Fakat insan günümüzde yaşaması için gerekli olan iki duygu arasında kısıtlanmıştır. Bu iki duygu korku ve güvendir. Korku ve güven paradoksu bireylerin kendi benliğinde çatışmaya neden olurken asıl kaybedilen günlük yaşam ve yaşamda ki derinliklerdir. Korku rekabetle şiddetlenirken güven ideal benlikte yerini almıştır. Yaşamak için elzem bir duygu olan güven kişilerin aradığı, istediği fakat bastırıldığı bir duygu olarak bulunmaktadır. Bireyler, birbirine güvenememekte ve güvenilir olma adına herhangi bir eyleme geçmemektedirler. Buna rağmen günümüzde güvenilir birini bulmak herkes için bir ukdedir. İnsan ilişkilerinde güvenin kaybolmasıyla ilişkiler menfaat temelli olup değer yitimine neden olmaktadır. İletişimin sınırlı olması, ortak amaçlar etrafında bütünleşmeyi engellerken ortak değerlerin oluşumunu da olumsuz etkilemektedir. Sonuçları itibariyle yıkıcı bir etkiye sahip olan güven yitimi bireylerin birbirlerinden uzaklaşmasına neden olup, ortak amaçlar için çalışmayı, gönüllülüğü, diğerkâmlılığı yok edebilmektedir.

Üçüncü bölümde üniversitelerin örgüt yapısı incelenerek öğretim elemanlarının korku oluşumuna neden olan faktörler açıklanmıştır. Bu faktörler, rol çeşitliliği ve karmaşası, görev belirsizliği, mesai dışına taşan çalışma koşulları, yapılan çalışmalarda zaman kısıtı, akademik kariyerin yükselme kriterleri, lisansüstü çalışmaların öznel ve nesnel değerlendirmenin bir arada bulunması, örgüte eleman teminin genel olarak örgütün çıktısı olan öğrencilerden temin edilmesi, yükselme sonucunda kazanımların yarattığı yüksek rekabet ortamı, yöneticiliğin uzmanlıkla değil deneyimle yapılması olarak sıralanabilir. Bu faktörler örgütsel kişiliği şekillendirdiği için bireyselliği ve narsizmi körüklemektedir. İnsanın elde ettiği statü, itibarın kazanım aşamaları, maddi ve manevi çıkarlar, bireyselliğin, narsizmin ve yüksek rekabetin akademik örgütsel yapı tarafından kurumsal boyutta yapılandırılmasına neden olmuştur. Bu yapılanmanın temelinde akademik örgütün dinamik dikey hareketliliğin, maddi ve manevi menfaatler, bu menfaatlere ulaşabilmek için sürekli bir sınav maratonunun, yönetici olarak görevlendirilmelerde çok talibin olması sayılabilir.

Üst kariyer aşamasında olan öğretim elemanları, orta ve alt kariyer aşamasında olan öğretim elemanlarına örgüt içi yükselme ve lisansüstü çalışmalar da ağırlıklı öznel değerlendirme kullanılmaktadır. Bu ise yükselmeyi işgörenler arasında unvan kazanma ve başkalarına güç kullanma isteğinin oluşmasına neden olabilmektedir. Akademik

örgütün bu yapısı öğretim elemanlarının arasında yüksek rekabet oluşumuna buna bağlı korku duygusunu yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

Araştırma bulgularının değerlendirilmesi dördüncü bölümde yer almaktadır. Bu bölümde nitel ve nicel araştırma sonucunda elde edilen veriler alınarak analiz edilmiştir. Bu bölümde nitel veriler nicel verilerden sonra ve bütün olarak korku faktörleri, biçimleri ve korkuyla başa çıkma yöntemleri olarak verilmiştir. Devamında ise korkunun etki alanı olarak insan ilişkilerine ve iletişimine etkisi, korkunun etki alanı sosyal sermayeye ve güvene yönelik analizler yapılmıştır. Demografik verilerle korku ilişkisi Varyans analizi (ANOVA, Analysis Of Variance) kullanılarak değerlendirilmiştir. Fakat iki değişkenli olan cinsiyet ve alan verileri T testi ile analiz edilmiştir.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. ARAŞTIRMANIN TASARIMI

Bu başlık altında araştırmanın konusu, amacı, evren ve örnekleme, yöntem ve tekniği hakkında bilgiler verilecektir.

### 1.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusunu Fırat Üniversitesi evreninde öğretim elemanlarının korkuları oluşturmaktadır. Araştırmanın öğretim elemanlarına yapılmasının amacı, toplumsal korkulardan olan örgüt içi korkulara akademik örgüt yapısının uygun ortam oluşturmasıdır. Akademik örgüt yapısının, atanma ve sözleşme kriterleri, dinamik dikey hareketlilik içinde bulunulması, buna bağlı olarak sürekli bir sınav maratonunun olması, görev ve sorumluluk dağılımının rektör atamalarıyla değişmesi, bu görev ve sorumlulukların maddi-manevi kazanımlarının olması, ast-üst ilişkisinin deneyimle ilişkili olması korku ortamının oluşmasında temel etmenlerdir. Bu etmenler, örgüt içi rekabeti üst düzeye çıkarırken işgörenlerin bireyselliği ön plana almalarına neden olmaktadır.

Örgüt içerisinde korku faktörlerinin gelişmesine bağlı olarak yaşanan stres ve korku duygusu sadece bireyleri etkilemekle kalmayıp bu faktörlerin korku kültürü oluşturmaya ve korkunun yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Böyle bir kültürün varlığı ise sadece bireylerin verimliliğinde etki etmemekte aynı zamanda topyekûn örgütün amaçlarından sapmaya ve verimsiz, mutsuz ve korkak bireylerle dolu bir örgütün oluşmasına neden olmaktadır. Özellikle akademik örgüt olarak, öğretim elemanlarının; huzurlu, çalışkan ve başarılı olmaları genç nesillerin eğitilmesinde, ekonomik faaliyetlerini yürütecek yeteneklerin kazanımında, kültürleşmeleri ve değer kazanımı noktasında oldukça önemlidir. Bu açıklamalardan hareketle araştırmanın öncelikli amaçları şu şekilde belirtilebilir:

1. Akademik örgüt içerisinde oluşan korku faktörlerini saptamak,
2. Korku faktörlerinin ortaya çıkardığı korku biçimlerinin tespit edilmesi
3. Öğretim elemanları içinde korkuya maruz kalan grubun özelliklerinin tespit edilmesi
4. Korkunun neden olduğu olumsuzluklarının tespit edilmesi

5. Öğretim elemanlarının uyguladıkları korkuyla başa çıkma yöntemlerini tespit edilmesi
6. Bu saptamalardan hareketle korku oluşumunu önleyecek bazı öneriler geliştirmek ve toplumsal korkular için temel olabilecek bazı saptamalarda bulunabilmektir.

Yukarıda sayılan amaçlara ilaveten sosyolojik çalışmalar içerisinde ihmal edilen korku kavramının nedensel çözümlenmesinin yapılmasıdır. Bu araştırmanın öğretim elemanları üzerinde yapılmış olması akademik örgüt ve toplumsal yapıdaki konumu ve durumu bakımından korkunun daha iyi analizini sağlayacaktır.

## 1.2. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın amacına uygun olarak bu çalışmada ele alınacak problemler şunlardır:

1. Korku ile örgüt yapısı arasında ilişki var mıdır?
2. Korku ile bireysellik arasında ilişki var mıdır?
2. Korku ile kişilik arasında ilişki var mıdır?
3. Korku ile rekabet arasında ilişki var mıdır?
4. Korku ile özgüven düşüklüğü arasında ilişki var mıdır?
5. Korku ile duyarsızlık arasında bir ilişki var mıdır?
6. Korku ile güven arasında ilişki var mıdır? ıdır?
7. Korku sorununun çözümü ile tanrı inancı ve kadercilik arasında bir ilişki var mı
8. Korku sorununun çözümü ile diğerkâmlılık arasında ilişki var mıdır?
9. Korkunun sosyal sermaye arasında ilişki var mıdır?
10. Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkeni ile korku arasında ilişki var mıdır?
11. Öğretim elemanlarının içinde buldukları yaş değişkeni ile korku arasında ilişki var mıdır?
12. Öğretim elemanlarının eğitim düzeyi ile korku arasında ilişki var mıdır?
13. Öğretim elemanlarının deneyim yılı ile korku arasında ilişki var mıdır?
14. Öğretim elemanlarının unvan değişkeni ile korku arasında ilişki var mıdır?
15. Öğretim elemanlarının bilim alanı ile korku arasında ilişki var mıdır?
16. Öğretim elemanlarının gelir düzeyi ile korku arasında ilişki var mıdır?

### 1.3. Araştırmanın Hipotezi

Hipotez 1: Öğretim elemanlarının korkuları ile örgüt yapısı arasında ilişki vardır.

Hipotez 1a. Bireysellik ile korku arasında ilişki vardır.

Hipotez 1b. Kişilik ile korku arasında ilişki vardır.

Hipotez 1c. Rekabet ile korku arasında ilişki vardır.

Hipotez 1d. Korku ile duyarsızlık arasında ilişki vardır.

Hipotez 1e. Korku ile özgüven düşüklüğü arasında ilişki vardır

Hipotez 2: Öğretim elemanlarının korkularının çözüm yolları ile geleneksel değerler arasında ilişki vardır.

Hipotez 2a. Korku ile diğerkâmlılık arasında ilişki vardır.

Hipotez 2b. Korku ile tanrı ve kader inancı arasında ilişki vardır.

Hipotez 2c. Güven ile korku arasında ilişki vardır.

Hipotez 3. Sosyal sermaye ile korku arasında ilişki vardır.

Hipotez 4. Demografik değişkenler ile öğretim elemanlarının korkularının farklılık göstereceği beklenmektedir.

### 1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Sosyal bilimlerde, genellikle incelenecek konuların evrenleri büyüktür. Ancak evrendeki bütün elemanları ayrıntılarıyla incelemek, gerek zaman, gerekse maddi koşullar açısından olanaksızdır. Diğer bir ifadeyle, tüm ayrıntıların incelenmesi sonucunda elde edilecek bilgi yığınlarını çözümlmek hem zaman hem de emek kaybına yol açar. Sınırlı sayıda bilgilerin yeterli olduğu durumlarda bilgi yığınlarıyla uğraşmak anlamsızdır (Gökçe, 1988, s.76). Bundan dolayı bu araştırmaya; 2016 yılında Elazığ'da bir devlet üniversitesinde (Fırat Üniversitesi) çalışan akademisyenler dâhil edilmiştir. Her farklı unvan grubundan basit rastgele örnekleme modeli ile seçilerek oluşturulan örneklem grubu öncelikle kümele yapılarak unvanlarına göre ayrılmıştır.

Evren olarak Fırat Üniversitesi profesör 326=58,68, doçent 180=32,4, yardımcı doçent 361=64,98, araştırma görevlisi 644=115,92, öğretim görevlisi 100=18, okutman 88=15,84, uzman 34=6,12 toplamda 1733 kişiden oluşmaktadır. Yapılan bu çalışmada anket büyüklüğü için kabul edilebilir hata %5 alınmıştır. Böylelikle nicel araştırma yönteminin anket güvenilirliği %95 olarak belirlenmiştir. Evren 1733 kişi olduğu için 315 kişiye anket yapılmıştır. Anket yapılan insanların tüm kitleyi temsil etmesi için  $315/1733=0,18$  olarak her farklı unvan grubundan basit rastgele örnekleme modeli ile

seçilmiştir. Öncelikle kümele yapılarak unvanlarına göre öğretim elemanları ayrılmıştır. Yani profesörlerden  $326 \cdot 0,18 = 58,68$  yani 59 kişi seçilmiştir. Böylelikle toplam 315 kişilik örneklem grubu oluşturularak anket yapılmıştır.

Nicel araştırma yapılmadan önce nitel araştırmayla olgu bilim deseni tercih edilmiş olup, kartopu ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak nicel araştırma desteklenmiştir. Nitel araştırmada kartopu örnekleme kullanılarak hipotezlerin daha iyi sınanması amaç edinilmiştir. Kartopu örnekleme ile bu konuda en çok bilgi sahibi kişilere ulaşmak, maksimum çeşitlilik örneklemede ise çalışılan probleme taraf olabilecek çeşitliliğin maksimum yansıtılması hedeflenmiştir (Yıldırım, Şimşek, 2005: 108,111). Bu bağlamda da her unvana ait öğretim elemanı ve korku düzeyi yüksek ve düşük birimlerde çalışanlarla mülakat yapılmıştır.

Korku ortamının yarattığı ve güven ortamının yarattığı sonuçlar olarak bir değerlendirilme yapılmak istendiğinden üniversite içerisinde mobbing yaşadığını veya korku ve kaygı ortamında çalıştığını, deneyimlediğini iddia eden öğretim elemanları ve güven ortamında çalıştığını iddia eden öğretim elemanları arasında karşılaştırma için kartopu örnekleme kullanılmıştır. Sorulara verilen cevapların tekrarı ise örneklem sayısını belirlemede kullanılmıştır. 14 kişiyle yapılan görüşmede öğretim elemanlarının tam temsili sağlanmıştır. Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr., Araştırma Görevlisi, Öğretim Görevlisi olarak alınmıştır. Uzman ve Okutman öğretim görevlisi ile aynı şartlara tabi olduğundan öğretim görevlisi sayısı artırılmıştır.

Araştırma verileri; “kimlikle ilgili”, “öğretim elemanlarının korkularına yönelik sorular”, “korkuya neden olan faktörler olarak ve korku çözümünde bireylerde var olan tutumlar”, ve “Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinden” tasarlanmış sorularla sınırlandırılmıştır.

### **1.5. Araştırmada Kullanılan Yöntem ve Teknikler**

Araştırmada yöntem olarak çeşitleme (triangulation) uygulanmıştır. Denzin’e göre çeşitlemeyle yani bir araştırmada farklı tekniklerin kullanılması her bir tekniğin avantaj-dezavantaj ya da sınırlılıklarını ve yanlışlıklarını ortadan kaldıracaktır. Özellikle sosyal gerçekliği sadece bir teknikle anlamak güçtür. Bundan dolayı her bir araştırma tekniği, sosyal gerçekliğin farklı bir yorumuna ulaşmayı sağlamaktadır. Bazı durumlarda farklı tekniklerle elde edilen verilerin uyuşması ve bütünleşmesi güç olsa bile

araştırmacıya karşılaştırmalı sonuçlar vereceğinden araştırmanın güvenilirliğini yükseltecektir (Türnüklü, 2001:9).

Anket, 5'li likert ölçekle hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır. Likert ölçekleme tekniği varlık-yokluk ekseninde tutumları ölçmez. Bu teknikle tutumların düzey olarak ölçülmesi hedeflenir. Likert ölçeğinde kullanılan "*fikrim yok*" seçeneği "*kararsızım*" seçeneğinden farklı olarak anlam karşılığı ilgisizlik durumunu tanımlamaktadır (Bayat, 2014:18). "*Fikrim yok*" seçeneğinin olmayışı ise yapılan araştırmada katılımcıların orta noktaya (kısmen katılıyorum-kısmen katılmıyorum) yığılmalarına neden olmaktadır. Orta noktanın yani "*fikrim yok*" seçeneği katılımcılara tarafsız olma seçeneği sunarak araştırmada katılımcıları zorlama riskini ortadan kaldırmaktadır. (Semiz, Altunışık, 2016:592). Ara değerler olarak "*kısmen katılıyorum*" ve "*kısmen katılmıyorum*" seçeneğinin eklenmesi katılımcıların kesin cevaplara zorlanmaması amacını taşımaktadır. Katılımcılar kesin cevaplara yönlendirildiğinde katı tutum sergilemekten kaçmaktadırlar. Katılımcıların, anket formlarına isim yazmasalar bile kendi tutum ve deneyimlerine yönelik soruları çarpıtma eğiliminde olmaları yüksektir. Katılımcıları kesin cevaplara yönlendirmemek ve zorlamamak için seçeneklere orta nokta (*fikrim yok*), ara değerler (*kısmen katılıyorum* ve *kısmen katılmıyorum*) ilave edilmiştir (Semiz, Altunışık, 2016:590). Kategorilerin numaralandırılması, 1-tamamen katılıyorum, 2- kısmen katılıyorum, 3-fikrim yok, 4-kısmen katılmıyorum, 5-hiç katılmıyorum şeklinde yapılmıştır (Kavak, 2013:166)

Sosyolojik bir araştırma olduğu için sayı ve oranlar alınmıştır. Cinsiyet ve çalışma alanıyla ilgili bilgiler T testi ile yaş, deneyim yılı, akademik unvan, gelir durumu, eğitim düzeyi ile korkular arasında Anova F (varyans) analizi yapılmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılacak kavramların faktör analizi yapılmıştır. Ankette üç grup soru hazırlanmıştır. Birinci grup sorular, demografik verileri belirlemeye, ikinci grup sorular, iş yerinde ki korkuları belirlemeye yöneliktir. Üçüncü grup sorular ise korkuya neden olan faktörler olarak ve korku çözümünde bireylerde var olan inanç ve tutumların ölçülmesi amaçlanmıştır. Üçüncü grup soruların hazırlanmasında bireyselleşme, benlik saygısı ve sosyal sermayeyi ölçmeye yönelik "Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği"nden tasarlanmış sorulardan oluşmaktadır.

Bu çalışmada anket tekniğinin öncesinde derinlemesine bilgi elde edebilmek amacıyla nitel araştırma yapılmıştır. Nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir



anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Kartopu örnekleme ile zengin bilgi kaynaklarına ulaşmak amaçlanmıştır. Görüşmeler görüşme formu yaklaşımına göre yapılmıştır. Görüşme formu yaklaşımında görüşmeci önceden hazırladığı konu ve alanlara sadık kalarak, hem önceden hazırlanmış soruları sorma hem de bu sorular konusunda daha ayrıntılı bilgi alma amacıyla ek sorular sorma özgürlüğüne sahiptir. Hazırlanan sekiz soru bulunmaktadır. Bu sekiz soruya ek olarak sondaj sorular hazırlanmıştır. Çalışmada elde edilen veriler değerlendirildiği bu bölümde, görüşülenlere yöneltilen sorulardan hareketle beş ana tema belirlenmiştir. Bu temalar: “Modern Hayatın Akademisyen Açısından Getirdiği Riskler ve Bu Risklerin Yarattığı Korkular”, “Modern Hayatın Toplumsal Yaşantı İçerisinde Yarattığı Endişe ve Korkular”, “İş Hayatında Oluşan Korkular”, “Korkularla Başa Çıkma Yöntemleri”, “Sosyal Sermayenin Kullanılması”dır.

Mülakatta karşılaşılan sorunlardan birincisi ses kaydı verme endişesi oldu. Son zamanlarda ülkede ses kaydıyla ilgili bireylerin sıkıntı yaşanmasını sebep göstererek görüşmecilerden çoğunluğu ses kaydına izin vermediler. Araştırmanın korkuyu ölçmesi ve korku alanlarının sorulmasından dolayı ses kaydına yönelik korkunun arttığı görülmüş olup kaydın bazı görüşmecilerde yazıyla alınmasına neden olmuştur. Mülakat sırasında ses kaydı veren öğretim elemanlarından bazıları ise görüşmenin sonradan silinip silinmediğiyle ilgili bilgi istemişlerdir. Silinmesi yönünde tembihte bulunmuşlardır. Öğretim elemanlarının yoğunlukları ileri sürülerek ankete ve mülakata isteksiz olduğu görülmüştür. Mülakatın yapıldığı sırada mobbingi gözlemek ise korku ve sonuçlarının daha iyi analiz edilmesine katkıda bulunmuştur.

### **1.6. Literatür Taraması ve Tanıtımı**

Korku psikolojik bir olgu olarak yoğun bir şekilde incelenmiş olmasına rağmen toplumsal korkulara ilişkin yapılan araştırmalar sosyolojik literatürde ihmal edilmiştir. Toplumsal korkular sosyolojik literatürde yapısal fonksiyonalistler tarafından disfonksiyonel bulunmaktadır. Çatışmacı ekol için ise sistemin üretim ve tüketim boyutunda sermaye sahipleri için işlevsel, statükoyu sağlayan hayati bir araçtır. Korkuyla sermaye sahipleri egemenliklerini stabil kılarken emek sahibi ve tüketici korkuyu hayatının bir parçası olarak görmekte yaşamın akışı içerisinde soyut-somut her alana sinmiş ve normalleşmiş olarak algılamaktadır.

İşlevsel olarak toplumsal korkunun ilk açıklamalarını kutsal metinlerde bulmak mümkündür. Bu metinlerde korku çift yönlüdür. Olmasını gereken davranışları yaptıran olumlu bir eğitim aracı ve bireyleri istemedikleri eylemlere yönelten olumsuz bir duygudur. Genel insan yapısı olarak korkunun mala, cana ve statüye yönelik olduğunu ve bu duyguyla başa çıkmanın farkındalık üzerinden gerçekleştiğini bu metinlerde görmek mümkündür.

Korkunun psikolojik olarak deneysel çalışmalardan birisi Watson'un yapmış olduğu "Küçük Albert Deneyi"dir. Bu deneyde klasik koşullanmayla gürültü ve fare birlikte deneğe verilerek fareye karşı korku duygusu oluşturulmuştur. Bu deney sonucunda Watson, korkunun öğrenme sonucunda oluştuğunu ve aynı şekilde yok edilebileceğini göstermiştir (Schultz, Schultz, 2007:442). Korkuyla yapılan diğer deneyle Stanley Milgram, otorite ve korku arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmıştır. Bu deneyle korku ve otorite arasındaki ilişki kadar mevki ve saygınlığın uyma davranışında ki rolüde incelenmiştir. Algılanan yüksek saygınlığa sahip bir kaynaktan gelen sosyal etkiye uyma davranışı bu çalışma ile yüksek çıkmıştır (Kağıtçıbaşı, 1988:59-67). Korkuyu ortaya çıkaran faktörlerin sonradan öğrenildiğini gösteren Watson'ın deneyi ve korkunun işlevsel hale getirilerek kullanılacağını gösteren Milgram'ın deneyi bu çalışmayla aynı paraleldedir.

Feinstein, Adolphs, Damasio ve Tranel, yaptıkları araştırmada SM amigdala hasar gören bireyin korku duyup duymadığı incelenmiştir. İnceleme neticesinde insan amigdala'nın korku durumunun tetiklenmesinde önemli bir rol oynadığına ve korku deneyimini engellediği sonucuna varılmıştır. Amigdala olmadan, bir korku kaynağı oluşturan eylem dizisinin bireyi uyaramayacağını söylemişlerdir (Feinstein vd.,2011)

Schachter, korkunun toplumsallaşmaya etkisi araştırmış ve elde ettiği sonuçlar neticesinde korkunun şiddeti arttıkça bireyler daha fazla toplumsallaştığı ve uyum davranışı gösterdiği sonucuna varmıştır (Schachter, 1959:17). Sarnoff ve Zimbardo da aynı tezi destekleyen deney yapmışlar ve netice itibariyle yüksek korku grubunun düşük korku grubuna göre daha fazla toplumsallaştığı sonucuna varılmıştır. Fakat bu iki çalışmadan Schachter'ın deneyinde ki korku faktörü elektrik şoklarıyken Sarnoff ve Zimbardo kaygı uyandırıcı bir nesne kullanmışlardır (Sarnoff, Zimbardo, 1961, Wolman, 1981:357). Yapılan bu çalışma ise korku faktörü olarak birey ve bireyin şekillenmesinde rol alan toplumsal yapıyı konu almıştır. Birey korktuğu nesneden kaçtığı gibi birey-birey korkusunda ise korkulan şey insandır ve kaçış insandan olmaktadır. Fakat insandan kaçış,

yine insana sığınma olarak ortaya çıkmaktadır. Homojen grupların oluşmasına neden olan birey-birey korkusu kendinden olanları içine alırken kendinden olmayanları dışlayıp düşman olarak sınıflandırmaktadır. Bu çalışma korku faktörü olarak bireyi ele almış olup korkunun ayrıştırıcı özelliği araştırılmaktadır. Bromberg'in çalışması ise Sarnoff ve Zimbardo'nun aksine, korkunun ayrıştırıcı etkisini savunmuştur (Wolman, 1981:357).

Korkuyla ilgili önemli çalışmalardan biri ise Furedi'nin "Korku Kültürü: Risk Almamanın Riskleri" adlı kitaptır. Furedi kitabında korku kültürünü, hayat standardının yükselmesiyle bireylerde oluşan risk algısına bağlamaktadır. Bireylerin risk olarak algıladıkları birçok durum ve şeylerin bireylerde bıraktığı güvensizlik ve panik hali anlatılmaktadır. Ayrıca korku kültürünün bireyleri yalnızlaştırdığından bu durumun 11 Eylül terör olaylarından öncede var olduğunun ve bu terör olayının sadece bu durumu daha belirginleştirdiğini söylemektedir (Furedi, 2014).

Duhm, "Kapitalizm'de Korku" adlı çalışmasıyla korkunun psikolojik ve psikanalitik incelemesini yapmaktadır. Duhm, bireyin ekonomik eylemlerini gerçekleştirirken korku duygusunun nasıl yaygınlaştırıldığını anlatmaktadır. Duhm bu çalışmasında, korkuyu bireyin biyolojik ve psikolojik analiziyle vermekle birlikte kültürel, tarihsel, iktisadi faktörler ışığında, birey-birey ilişkisi bağlamında da çözümlenmektedir (Duhm,2002).

Glassner'in "The Culture of Fear: Why Americans Are Afraid of the Wrong Things" adlı çalışmasında ise korkunun iktidar tarafından üretildiğini buradaki amacın, yapay bir bireysel gündemle gerçek sorunların üzerinin kapatılması, Amerikan toplumu açısından değerlendirilmektedir. Bu çalışmada bilgi kirliliğinin toplumdaki yansımaları anlatılmaktadır (Glassner, 2010).

Türkiyede yapılmış tez taramasında ve başlığında toplumsal korkular bulunmamakla birlikte korku kültürü kavramıyla tarama yapıldığında 2009 yılından itibaren yapılmış toplam 7 tez bulunmuştur. Bu tezlerin üçü sosyoloji alanındayken diğerleri eğitim ve işletme alanlarında yapılmıştır. Alev Akbal'ın 2010 yılında yapmış olduğu "Sağlık Alanında Risk ve Korku Kültürünün Sosyolojik Analizi: Domuz Gribi Örneği" adlı yüksek lisans tezinde içerik analizi tekniği kullanılarak Pandemi A gribinde, risk toplumu ve korku kültürünün oluşması, sağlığın siyasallaşması ve metalaşması süreci incelenmiştir. Filiz Harputlu'nun 2012'de yapmış olduğu "Yeni Kapitalizmin Toplumsal Denetim Aracı Korku Kültürü ile Kitle İletişim Araçları İlişkisi: Türkiye'deki İnternet Haber Siteleri Örneği" adlı yüksek lisans tezinde korkunun

toplumda egemen olmasına neden olan süreç değerlendirilip, yeni kapitalist sistemin ürünü korku kültürünün topluma etkisi ve yayılmasında kitle iletişim araçlarının rolü üzerinde durulmuştur. Bu tez Batı toplumlarıyla Türkiye birlikte incelenerek analiz edilmiştir. Bu tezde teknik olarak internet haber sitelerindeki manşet haberler ve bazı sözcüklerin kullanım sıklığının yıllar itibariyle durumu ile ilgili içerik analizi kullanılmıştır. Ziya Yıldız'ın 2015 yılında "Korku Kültürü ile Kent İlişkisi Üzerine Kuramsal Tartışma" adlı yüksek lisans tezi, korku kültürünün oluşmasında kentlerin taşıdığı önem, kent yaşamının korku kültürüne etkisi, tarihsel süreçte kent, kentleşme, kent kültürü ve değişimini ele alarak modernleşme üzerinden değerlendirme yapmıştır. Kentlerdeki tehlikelerin, belirsizliklerin yoğun yaşanmasına ve kentte yaşayan bireyler açısından güven duygusunun kaybı ve gözetlemenin sosyolojik yönüne bu tezde vurgu yapılmıştır. Kapitalizm ve korku tarandığında ise sadece 2013 yılında yapılmış Olkan Senemoğlunun "Kapitalizm ve Korku" adlı tezi bulunmuştur. Bu tez teknik olarak literatür taraması yapılarak kuramsal bir boyutta üretim ve tüketim alanındaki, Marx, Foucault ve Lacan'ın özne üzerine tartışmalarından hareketle korku ve kaygı üzerinde temellenen nasıl bir öznelik geliştirdiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu çalışmada ayrıca kapitalist sistemin insanların genel kaygı ve korku düzeylerini arttırdığını, çalışmanın hayatta kalmak için zorunlu para kazanma kaynağı haline dönüştüğünü anlatmaktadır. İnsanların üretim ilişkilerine mecburen eklememesi sonucu yaşadığı korku ve kaygı durumlarını tartışmaktadır.

Yapılan bu çalışma çeşitleme yöntemiyle nitel ve nicel iki yöntemin görüşme ve likert anket tekniği kullanılarak korku faktörleri, biçimleri örgütsel yapı içerisinde tartışılıp insan ilişkilerini şekillendirmesi üzerinde durulmuştur. Çalışma da eksik olan korku faktörlerinin dinsel psikolojik, felsefi ve sosyolojik analizlerinin yapılmasını sağlayarak bütüncül bir bakış açısı sağlamaktadır. Ayrıca korkunun öğrenilerek ortaya çıktığını söyleyen Batılı çalışmalarla paralellik gösterip korkunun birleştirici fonksiyonun aksine ayrıştırıcı yönü üzerinde durulmuştur. Korkunun kliklere ayırdığı örgütsel yapıdaki bireylerin bu klipler içinde dahi bireyselleşme ve yalnızlaşma yaşayıp yaşamadığı bu tezde tartışılmıştır.

Korkuyla birlikte sosyal sermaye kavramı korkunun insan ilişkilerinde ki etki alanı olarak alınmış olup bu çalışma için önemli olan diğer bir kavramdır. Sosyal sermaye insan iletişimi temelli ve fonksiyonel olan bir durumu ifade eder. Korkunun insan ilişkilerini ve iletişimini etkilemesi korkunun sonuçları açısından sosyal sermayenin

değerlendirilmesi gerekli kılmaktadır. Toplum bilim açısından sosyal sermaye yeni bir kavramdır. Field, sosyal sermaye kavramını “Sosyal Sermaye” adlı kitabında kuramsal ve ampirik olarak incelenmiştir. Bu alanda ki ilk eserlerden biri olan bu kitap Dünya Bankası ve Avrupa Komisyonu gibi uluslararası kurumların karar alma süreçleri üzerindeki etkilerini etraflıca ele almıştır (Field, 2008).

Sait Gürbüz’ün “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmasında örgüt içerisindeki örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Bu çalışmada ise iş yaşamındaki korkuların, bireyleri birbirine bağlayan duygular üzerindeki etkisi ölçülecektir. Ali Murat Alparslan’ın “Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada korku duygusunun işletmelerdeki davranış geliştirme ve sessizlik davranışına etkisini ölçmüştür. Toplumsal korkuların genel boyutundan ziyade korkunun sessizlik davranışı geliştirmede bir etki olarak ele alınıp incelenmesinde literatüre katkı sağlamıştır.

Bu tez ülkemizde üniversite ve öğretim elemanlarının korku durumlarını konu edinen, toplumsal korkuları ortaya çıkaran faktörlerin genel bir değerlendirilmesinin yanı sıra ekonomik sistemin benliği ve kişiliği şekillendirerek oluşturduğu örgütsel korku faktörlerini incelemektedir. Korku çalışmalarını örgüt çatısı altında genel bir değerlendirmesini yaparak örgütsel yapıda korkudan kaynaklı sorunların çözümüne yardımcı olmaktadır. Ülkemizde ihmal edilen toplumsal korkunun insan ilişkilerine yansımaları ve örgüt işleyişine etkisi analiz edilerek literatüre katkıda bulunmaktadır. Bu nedenlerle bu tez çalışması dört literatüre katkı sağlayacağı düşünülebilir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. TOPLUMSAL KORKULAR: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Korku, tüm canlıların ortak duygusu olmakla birlikte doğuştan gelen ve tehlike veya tehdit karşısında, bireyin varlığını korumaya yönelik olumlu bir işleve sahip olan bir duygudur. Korku, tek tek tüm bireylerde farklı nesne veya duruma karşı oluştuğunda bireysel korku denilmektedir. Aynı nesne veya durum karşısında bütün bireylerde aynı algıya bağlı olarak geliştiğinde ve tüm toplumda ortak kanaat sonucu aynı eyleme yol açtığına “toplumsal korku”dan bahsedilebilmektedir. Toplumsal korku oluşumu sosyalleşme sırasında tehlike sınıflandırması, toplumsal değerlerle belirlenmesiyle gerçekleşmektedir. Değer içeriği toplumsal taleplere bağlı olarak sürekli değişim halindedir. Toplumsal talepler korku faktörlerini, nedenlerini, biçimlerini belirlemekle birlikte oluşan sonuçlar bu belirlemenin istenilen ürünleridir. Bireyden beklenti ve talepler, korku faktörlerinin içeriğini belirlemesi bir anlamda korkunun bireyin ıslah edici bir araç, bir ödül-ceza mekanizması gibi kullanıldığını göstermektedir.

Korku korkulan ve korkan olarak iki yönlüdür. Korkuya mücadele edebilmek ve toplumun genel menfaati için korkulananın bilinmesi gerekmektedir. Günümüzde doğa olayları haricinde korkulan olarak birincisi toplumsal yapılar ve değerler ikincisi ise bu yapı ve değerlerin şekillendirdiği bireylerdir.

Korku insanın korumakla birlikte sonucunda iki türlü tepkiyi doğurmaktadır. Birincisi bireyi cesaretsiz kılarak edilgen hale gelmesine ve korku durumunun süreç itibarıyla uzamasına neden olurken diğeri bireyi aktif hale getirerek, daha çok aşırı bir kaçış ve çözüme yöneltmesidir. Duhm, korkunun özellikle edilgenleştirici sonucunu şöyle açıklamaktadır.

*“Dış zorlamalar çok güçlü olmasa dahi, insanın kendisini iradesizce köle haline getirmesinin nedeni korkudur. Korku, bu nedenle, ideal egemenlik aracıdır. İnsanların korkusuyla ordular kurulmaktadır. Korkan insan (ne kadar saçma ve canice de olsa) verilen emre kolay kolay karşı gelemez; çünkü emri veren, onun için, üstesinden gelinemez bir otorite olmaktadır.”* (Duhm, 2002:144).

Korkuyu etraflıca analiz edebilmek için bireyi şekillendiren ve toplumsal direktifleri veya açıklamaları, örgütsel yapıları ve dönemi şekillendiren akımları ele almak gerekmektedir. İnsani bir duygu olduğundan psikoloji, düşüncede

gerçekleştiğinden felsefe, inançsal alanda etkili bir kurum olan din ve çağın şartlarına göre toplumsal yapı ve toplumsal yapıyı şekillendiren unsurların sosyolojik olarak incelenmesi gerekmektedir. Bundan dolayı günümüz korku faktörlerinin incelenmesi için modern dönemin kurucusu kapitalist sistem, modern dönemin bireylerden talepleri ve buna bağlı oluşan riskler ve risklerin oluşturduğu korkular incelenmelidir. Bu alanların hepsinin değerlendirilmesi sonucunda gerçek bir toplumsal korku analizine varılabilir.

## 2.1. Sosyal Bilimlerde Korku Olgusu

### 2.1.1. Dinler ve Korku

İnsanla ilişkili olan her şeyin birbirinden kopamayacağı, sosyal alanı incelerken din, psikoloji, felsefe, hukuk, ekonomi gibi bilim dallarından herhangi birinin dışarıda tutulması eksik bir açıklamaya neden olacağı unutulmamalıdır. Felsefeler incelenmeden dönemin düşünce tarzının ve algılamasının güç olacağı gibi dinsel alanın dışarıda tutulması eylemleri anlamada zorluk yaratacaktır. Çünkü dünya tarihinde sekülerleşmeye rağmen toplumsal eylemlerin şekillenmesinde dinler hâlen büyük öneme sahiptir. Bireysel korkuların kökeni incelenirken, dünya nüfusunun büyük bir oranının inançlı insanlardan meydana gelmesi ve bu oranın iki büyük tek tanrılı din olan Müslümanlık, Hristiyanlık'tan oluşmasından dolayı korku kavramının bu dinlerin metinlerdeki yeri ihmal edilmemelidir..

Kur'an-ı Kerim'de korku kelimesi 65 yerde geçmekte ve korkunun hem bireysel hem toplumsal olarak değerlendirilmeleri bulunmaktadır.

*“Andolsun ki sizi biraz korku ve açlıkla, bir de mallar, canlar ve ürünlerden eksilterek deneriz.”* (Bakara 155).

*“Mallarını Allah yolunda harcayan, sonra da harcadıklarının peşinden (bunları) başa kakmayan ve gönül incitmeyenlerin, Rab'leri katında mükâfatları vardır. Onlar için korku yoktur. Onlar üzülmeyeceklerdir de.”* (Bakara:262) .

*“Allah şöyle bir memleketi misal verdi: Orası güven ve huzur içinde idi. Oraya her taraftan bolca rızık gelirdi. Fakat Allah'ın nimetlerine nankörlük ettiler; bu yüzden yaptıklarına karşılık Allah onlara şiddetli açlık ve korku ızdırabını tattırdı.”* (Nahl:112).

Yukarıdaki ayetlerde Yaratıcı tarafından korku bir deneme ve eğitim enstrümanı ve yaratıcının istemediği eylemlerin akabinde yarattığı ceza durumu olarak görülmektedir.

*“Onlar da kalelerinin kendilerini Allah’a karşı koruyacağını sanmışlardı. Ama Allah’ın azabı hiç beklemedikleri bir yerden geliverdi; Allah yüreklerine korku düşürdü; öyle ki evlerini hem kendi elleriyle hem de müminlerin elleriyle yıkıyorlardı. O halde ibret alın, ey akıl sahipleri!” (Haşr:2).*

*“Ey kullarım, âyetlerimize iman edenler ve emirlerimize boyun eğenler! O gün size korku yoktur, üzüntü de çekmeyeceksiniz.” (Zuhruf:68).*

*"Doğrusu biz" derler, "Daha önce yakınlarımız arasındayken için için bir korku taşımaktaydık (değil mi?). Şimdi ise Allah bize lütfuyla muamele etti de bizi kavurucu azaptan korudu. Elbette biz bundan önce yalnız O'na yalvarıyorduk. Şüphesiz ihsanı bol ve çok merhametli olan da yalnız O'dur." (Tûr : 26,27,28).*

Yukarıdaki ayetlerde ise görüldüğü üzere Kur’an-ı Kerim’de bireysel korkuların kaynağı Allah’tır. Ayetlerde korku duygusu, insanda Allah, toplulukların veya bireylerin kaybetme riskinin olduğu durumlar, şeytanın vesvesesi, toplumsal değer ve inançların dışında olduğunda toplum, korku kaynağıdır

*"Birtakım insanlar onlara, "İnsanlar size karşı asker toplamışlar, onlardan korkun" dediler de bu, onların imanlarını arttırdı ve "Allah bize yeter, O ne güzel vekildir!" diye cevap verdiler." (Ali İmran :173 ve 175).*

Bu ayet ise bireyle birlikte toplumun ve toplumun içinde grupların aynı ortak duyguları paylaşması söz konusu olmakla birlikte, toplumun içinde alt gruplarda farklı korkuların geliştiği de anlatılmaktadır.

Kur’an-ı Kerim’deki ayetlerde korku duygusu Allah, toplum ve şeytanın kullandığı, bireyleri sınırlandıran duygu olarak anlatılmaktadır. Korkuyla başa çıkma ise nefsanî isteklerden vazgeçip Allah’a sığınılması ile mümkündür. Kur’an-ı Kerim’de korku sadece yaratıcıya karşı hissedildiğinde, insanları korkutacak başka herhangi bir şeyin olmayacağına vurgu yapılır. Yani tek güç sahibinden korkulduğu takdirde onun izni olmadan bir şeyin insana zarar vermeyeceği inancı bulunmaktadır. Bu inanç neticesinde insanlar, daha cesur ve özgür olurlar. Fakat bu cesaretin oluşabilmesi tüm korkuların yok edilerek, Allah korkusunun tek korku olarak kalmasına bağlıdır. Bu sınır ise Allah’ın emir ve yasaklarıyla çizilmiştir. Ayetlerde, yaratıcıya yönelik korku duygusunun insanın ideal ahlaka ulaşmasındaki bir araç olduğu, insanı terbiye etme yöntemi olarak Allah tarafından kullanıldığı söylenmektedir. Kur’an-ı Kerim’de korkunun toplumsal boyutu anlatılmaktadır. Aşkın olandan yani biricik ve tek güç sahibi olan Allah’tan korkmak toplumsal düzenin, toplumdaki bireylerin huzur içinde birlikte yaşamasının temeli olarak



görülmektedir. Korku bireysel olarak hissedebileceği gibi toplumsal korkularda mevcuttur. Bu sonuç Kur'an-ı Kerim ve diğer üç kutsal kitapta zikredilmiştir. Kuran'ı Kerim ve İncil'de kısa bir sürede toplumu birleştiren ve ideal ahlak yönünden iyileşmesini sağlayanda Tanrı korkusudur. Kutsal kitaplarda bilginin temeli Tanrı korkusundan kaynaklanmaktadır. Kitabı Mukaddeste korku şöyle geçmektedir:

*“Bütün düşmanlarımız bunu duydu, çevremizdeki ulusları korku sardı. Böylece düşmanlarımız özgüvenlerini büsbütün yitirdiler. Çünkü bu işi Tanrımızın yardımıyla başardığımızı anladılar.”* (Nehemya 6).

*“Rab korkusudur bilginin temeli. Ahmaklarsa bilgeliği ve terbiyeyi küçümser., Rab korkusunu anlar ve Tanrı'yi yakından tanırın. Korkusuzca yatar, Tatlı tatlı uyursun., Rab korkusudur bilgeliğin temeli. Akıl Kutsal olanı tanımaktır., Rab korkusu ömrü uzatır, kötülerin yıllarıysa kısadır., Rab korkusu yaşam kaynağıdır, İnsanı ölüm tuzaklarından uzaklaştırır., Rab korkusu bilgelik öğretir, Alçakgönüllülük de onurun önkoşuludur., Sevgi ve bağlılık suçları bağışlatır, Rab korkusu insanı kötülükten uzaklaştırır., Rab korkusu doymun ve dertsiz bir yaşama kavuşturur., Alçakgönüllülüğün ve Rab korkusunun ödülü, zenginlik, onur ve yaşamdır., Rab'bin Ruhü, bilgelik ve anlayış ruhu, öğüt ve güç ruhu, bilgi ve Rab korkusu ruhu onun üzerinde olacak., Rab korkusu hoşuna gidecek. Gözüyle gördüğüne göre yargılamayacak, Kulağıyla işittiğine göre karar vermeyecek., Günahkârlara imrenmektense sürekli Rab korkusunda yaşa.”* (Süleyman'ın Özdeyişleri 1,2,3,9,10,14,15,16,19,22, 23).

*“Tanrı'nın sağladığı büyüklük yüzünden bütün halklar, uluslar, her dilden insan ondan korkup titredi. Dilediğini öldürür, dilediğini yaşattırdı; dilediğini yüceltir, dilediğini alçaltırdı.”* (Daniel 5,19).

Korkunun edilgenleştirici etkisi ve toplumsal korkuların kaynağının toplum olduğunu Kitabı Mukkades'te görmek mümkündür. Kur'an- Kerimde olduğu gibi Kitabı Mukaddes'te Rab korkusunun diğer korkuları yok ettiği anlatılmaktadır. Kitabı Mukaddes'te ayrıca gerçek sevginin korkuyla bir arada olamayacağını vurgular. Yetkin sevgisi olan inananlarda korkuya yer olmayacağını korkunun bir işkence şekli olduğunu söylenmektedir.

Rab'ba karşı yetkin sevgisi olmayan bireylerin kontrolü korkuyla sağlanırken sevgiyi taşıyanlarda kontrol gereksiz olarak görülmektedir. Bireyler arasındaki bağlılığın kaynağının Rabbin sevgisinin olduğunu Rabbin sevgisinin kanıtının ise insan sevgisi olduğu yine vurgulanmıştır. Korku saygıyla daha çok anılırken Kitabı Mukaddes'te

sevgiyle korkunun birlikte olamayacağı da vurgulanmaktadır. *“Sevgide korku yoktur. Tersine, yetkin sevgi korkuyu siler atar. Çünkü korku işkencedir. Korkan kişi sevgide yetkin kılınmamıştır. Tanrı sevgidir. Sevgide yaşayan Tanrı’da yaşar, Tanrı da onda yaşar. Yargı gününde cesaretimiz olsun diye sevgi böylelikle içimizde yetkin kılınmıştır. Çünkü Mesih nasılsa, biz de bu dünyada öyleyiz., Bizse seviyoruz, çünkü önce O bizi sevdi. Tanrı’yı seviyorum deyip de kardeşinden nefret eden yalancıdır. Çünkü gördüğü kardeşini sevmeyen, görmediği Tanrı’yı sevemez. Tanrı’yı seven kardeşini de sevsin diyen buyruğu Mesih’ten aldık.”* (Yuhanna 4,18,17,19,20,21).

Kutsal kitaplarda korkunun kaynağı temelde Tanrıdır. Tanrı, izin vermedikçe hiç bir şey gerçekleşemez. Korkuyu yenebilmenin tek yolu, aşkın olandan yani mutlak güç sahibi olan Tanrı’dan korkmaktır. Tanrıdan korkan insan, kendi cinsine karşı özgür, bağımsız ve korkusuz olmaktadır.

### **2.1.2. Felsefe ve Korku**

Dönemsel farklılıkların oluşturan paradigmalardan analizi ince bir fark gibi dursa bile etkileyicileri ve aktivasyonun temellerindeki değişim araçlarının hiç birinin kaçırılmamasını elzem kılar. Bundan dolayı her döneme damgasını vuran tek tanrılı dinin analizi, hem toplumun düşün yapısını hem de diğer yapıların ve kurumların değerlendirilmesinde önemli bir noktadır. Elbette ki bu dinler süreç itibarıyla teknolojik gelişmeler, ekonomik yapıdaki değişimler, kültürel yapıdaki değişimlere bağlı olarak yorumlanması değişmiş ve buna bağlı olarak eylem alanını da etkilemiştir. Günümüz dünyasını iyi bir şekilde anlayabilmek için modern dünyayı etkileyen bazı felsefi görüşlere bakılması gerekmektedir. Bu anlamda günümüz filozoflarının arkasından gittiği veya eleştirisini yaparak kendi felsefelerini kurdukları Kierkegaard’ı incelenmesi elzem olmuştur. Kierkegaard, korkuyu din, felsefe ve psikoloji alanlarıyla iç içe analiz etmiştir. Ayrıca günümüz felsefesinin onun eleştirisini veya destekçisi şeklinde gelişmesinden dolayı Kierkegaard, korku analizinde önemli bir düşünürdür. Kierkegaard’dan sonra ise Heidegger, Sartre, Russell, Feuerbach’ın korku analizleri alınacaktır.

Kitabı Mukaddesten beslenen Kierkegaard, “Korku ve Titreme” eserinde korkunun farklı boyutlarını İbrahim ve kurban edilecek İshak öyküsü içinde diyalektik bir şekilde anlatmaktadır. Kierkegaard’a göre korku, insani bir duygu olarak Tanrı kaynaklıdır. Korkunun insanın Tanrı’ya imanıyla ilişkili bir durum olduğunu, fakat Tanrı kaynaklı korkunun diğer insanlardan ve yaşamın getirdiklerinden korkmamak için bir

savunma aracı olacağını söylemektedir. Kierkegaard, korkunun eyleme geçirme fonksiyonuna sahip olduğunu anlatmaktadır. Birey bir eylemi yaparken korku bir nedendir. İshak'ın cesaretli bir şekilde bıçağın altına yatmasının diyalektik olarak çözümlerken İshak'ın İbrahim'den korktuğu için Tanrı'ya yaklaşmasına sebep olduğunu söylemektedir (Kierkegaard, 2014: 26,27). İncanın, insanın hayatındaki önemi vurgulayan Kierkegaard, en iyinin umudunu taşıyan yaşlanır, en kötüsü için hazır olan çabucak çöker, incanını koruyan ise ebedi gençlik sürer diye sınıflandırma yaparak korku ve kaygının insanı çökerteceğini anlatmıştır (Kierkegaard, 2014:37). İnanç eksenli hayatın ebedi teslimiyet eksenli olduğu, ebedi teslimiyetin ise gençlik bağışlamasının temelinde bu teslimiyetle insani korkuların yok olmasına bağlamaktadır. Cesaret insana gençlik bağışlarken korku insanı yıpratarak yaşlandırmaktadır. İman ile birey düşünmeyi terk eder ve teslim olur (Kierkegaard, 2014: 80,82). Bununla birlikte kaygılar ve korkular yok olduğundan birey hayatı daha cesur, daha anlamlı ve mutlu yaşamaya başlar.

Varoluşu, devlet ve toplumdaki ayıran Kierkegaard, çağdaşlığın ötesine taşır. Birey toplumsallık içinde tikelliği başarabildiği takdirde evrenselliğe ulaşır ve var olur (Kierkegaard, 2014: 95). Bireyi büyük yapanda başına ne geldiği değil bunlar karşısında ne yaptığıdır (Kierkegaard, 2014: 97). Fakat eylemde yapılan seçimler ve başa gelenin niteliği çok önemlidir. Ona göre hüzensüz, kedersiz ve paradokstan muaf bir ortamda büyük olunamaz (Kierkegaard, 2014: 99). Keder, hüzen ve paradoksla evrensel olandan yüce olunur. İmanın olduğu yerde dehşete düşüren hiçbir duyguya yer yoktur (Kierkegaard, 2014: 100, 109). Tanrı'yı sevenin gözyaşlarına veya takdir edilmeye ihtiyacı yoktur. Bu bireye göre Tanrı her şeyi görür, bilir ve hesabı tutar hiçbir şeyi asla unutmaz (Kierkegaard, 2014: 174). Bundan dolayıdır ki bireyin bireyselliğinden ve tam bağımsızlığından söz etmek imkânsızdır. O sadece kendine sunulanlar arasında seçim yapar. Fakat bu seçim onun Tanrı ile olan ilişkisini şekillendirir.

Korkunun başlangıcı kaygı, Kierkegaard'a göre Tanrı'ya karşı duyulan bir kaygı olarak, insanın eylemlerinin iyi veya kötü mü olacağı yani günah olasılığı endişesi sonucu oluşur. Sembolik olana, günaha girme olasılığına duyulan kaygıdır. Oysaki Heidegger'in kaygısı hiçlik üzerinde temellenmiştir. Ölüme doğru giden bir varlığın, zamanın tükenişiyle birlikte tükenip bitme kaygısıdır. Şimdiki zamanda var olan insan, dünyanın anlamsızlığıyla birlikte geleceği ölüme doğru giden kendi temelsizliği ve temelindeki hiç olma kaygısını taşır (Aşar, 2014: 91). Sartre ise Tanrı'nın yokluğuyla, varoluşu formüleştiren varoluşu özden önce tutarak Tanrı'yı bu varoluşun dışında tutmaktadır.

İnsan var olur sonra ise özünü oluşturur. Özünü oluştururken insan özgürdür ve bu özgürlük bir anlamda kaygısında başladığı alandır. Tanrı'nın yokluğuyla kader ve evrensel ahlak da yok olmuştur. İnsan, bu fırlatılmışlıkla sürekli bir seçim yapma eyleminin içine girer. İsterse iyiliği isterse kötülüğü seçer. Burada insanın tutan sadece kendi varoluşu ve özü için yapacağı seçim bulunmaktadır. Bu yalnızlık insanda sorumluluk duygusunu oluşturur. Sorumluluk duygusu iç sıkıntısına neden olur. Fakat birey, bu ikisini sebep sonuç olarak bağdaştıramaz. Sorumluluk duygusu, insanda ahlaksal bir varlık yükümlülüğü getirir. Çünkü insan dünyaya fırlatılmış ve yalnız olmasına rağmen kendisi gibi birçok insanla birlikte. Bu insanlar, sürekli birbirlerini değiştirmek için eylemde bulunurlar. Diğer filozofların “kaygı” olarak aldığı kavramı Sartre “bulantı” olarak işlemekte ve varoluşun temeline yerleştirmektedir. İnsan, bulantı ile bu dünyadaki anlam arayışını, kendini gerçekleştirmesini ve ne olacağını seçme ve belirlemesini gerçekleştirmektedir (Aşar 2014: 94-98).

Korku genel anlamıyla varlığın tehlikeye girmesiyle oluşur. Fakat varlığın tehlikeye girmesi denildiğinde bedenle kısıtlanmamalıdır. Bedenle birlikte kendisinin toplum içinde bireysel varlığı yani kabul edilmişliği veya toplumda herhangi bir yer edinmişliği, kurumsal olarak eylemde bulunabilme yapıp edebilme özelliğiyle varoluşu, kendi kendinin düşünsel varoluşunu, kendi kendini kabul edişinin yok olma tehlikesi altında yani olasılık durumunda kaygı taşıırken daha somut eylemlerle karşılaştığında ise korkuya dönüşmektedir. Korku varlığı koruma güdüsüyle harekete neden olmakla birlikte bireyin varlığının hissedildiği anları da yaşamasına neden olmaktadır. Korkunun yok olması, Sartre ve Heidegger felsefesinde imkânsız hale getirilmişken Kierkegaard, insanın kendi varoluşunu Tanrı'ya güvenle garanti altına almıştır. Kierkegaard'ın korku ve iç daralmasıyla ilgili metinleri sadece felsefe alanı için kaynak olarak görülmemelidir. Psikoloji bilimine kaynak olarak, bu çalışmalar değerlendirilmeye alınabilmektedir. Kierkegaard'ın iç daralması ve korku kavramlarının ayırt edilmesi için verdiği örnekler Sartre'a kaynaklık etmektedir. Sartre'a göre korku, var olan karşısında duyulurken “iç daralması” olasılık karşısında duyulmaktadır.

*“Önce Kierkegaard'a hak vermek gerekiyor: İç daralması korkudan şununla ayrılır ki, korku dünyanın varlıklarından duyulan korkudur ve iç daralması da ben karşısında duyulan iç daralmasıdır. Baş dönmesi uçuruma düşmekten değil de kendimi oraya fırlatmaktan ürktüğüm ölçüde iç daralmasıdır. Yaşamımı ve varlığımı değişime uğratma tehlikesi taşıdığı sürece korkuya neden olan bir durum. Bu konuma özgü*

*tepkilerime güvenemediğim ölçüde iç daralmasına neden olur. Saldırı öncesindeki topçu hazırlık ateşi, bombardımana hazırlık ateşi, bombardımana maruz kalan askerde korkuya neden olabilir ama iç daralması, onda, bombardımanın karşısına çıkaracağı davranışları öngörmeye çalıştığı zaman dayanmayı başarıp başaramayacağını kendine sorduğunda başlayacaktır. Aynı biçimde, savaşın başında silah altına alınan kişi birliğine intikal ettiği zaman bazı durumlarda ölümden korkabilir; ama çoğu zaman korkmaktan korkar, yani kendi kendisi karşısında daralması duyar. Tehlikeli ya da tehdit edici durumlar çoğu zaman çok yüzlüdür: durumu insan üzerinde etkileyen olarak ya da insan durum üzerinde etkileyen olarak düşünmemize göre, bunlar bir korku ya da bir içdaralması duygusu içinde kavranırlar.” (Sartre, 1998:80).*

Korkunun oluşumunu toplumsal olarak çözümlenmesi istendiğinde Sartre için, insanlar arasındaki en ilkel ilişki yapılarının çözülmesi gerekmektedir (Sartre, 1998:467). Bunun ilk aşaması kişinin kendi iç sorgulamasıyla başlamaktadır. Buradan elde edilen bilgilerle ancak birey, kendi kendisiyle ve başkasının mevcudiyeti karşısındaki ilişki ve bu ilişkinin sonuçlarını değerlendirdiğinde korku aslında bir varoluş ve karşılıklı bir kabul ediş olarak ortaya çıkmaktadır. Yani korku başkasının varlığını kanıtladığı gibi kişinin kendi varlığını da kanıtlayan enstrümandır.

Korkunun oluşumu bilinmeyenler üzerinden gerçekleşirken, korku nedeniyle Tanrı'nın olduğu savını destekleyen filozoflardan Russell dinlerin korkudan kaynaklanan yanlış düşünceden türediğini iddia etmiştir. Gizemli olandan, başarısızlıktan, ölümden korkma dinin çıktığı temel dayanaklardır (Skazkin, 1987: 270). Elbette ki sadece dinin çıkışı korkuyla sınırlanmamakta Epikuros'a göre insanları edingenleştiren aciz bir yaratık haline getiren duygunun ismi korkudur. Epikuros insanların dünyanın oluşumuna yönelik bilgi eksikliği, dinin oluşumunu, kendi geleceklerinin korkusu ise acizliğinin yaratıcısı olmuştur (Skazkin,1987:176).

Feuerbach'ın felsefesinde insanın istekleri, arzuları ve ihtiyaçları vardır. İstek, arzu ve ihtiyaçlar Tanrı'yı yarattığı gibi bu isteklerin somutlaşmasını ve gerçekleşmesini de çocukluk olarak nitelendirdiği kendinin ortaya çıkardığı Tanrı'nın varlığına borçludur. Bireyin istekleri her zaman bir engelle karşılaşacaktır. Bundan dolayı bir hiçlik duygusu isteklere eşlik eder. Bu hiçlik duygusu bireyde kaygı ve korku duyguları oluşturur. Tanrı ise yapabilirliğin, arzuların nesnelleşmesinin adıdır. Yani birey isteklerinin gerçekleştirebilmek için kendini bağımlı hissettiği varlıklara yönelir ve bu istekler bu varlıkların yaratıcısıdır (Yıldırım, 2014: 197). Bu filozoflara göre Tanrı korku sonucunda

oluşan ve korkunun azaltılmasında bir araçtır. Korku, duygu olarak tutumlara ve eylemlere yön vermektedir. Bundan dolayı felsefe, korku analizi yaparken psikoloji yönlü çıkarımlar yaparak analiz etmiştir.

### 2.1.3. Psikoloji ve Korku

Psikolojide kaygı (anksiyete) ve korku başlangıçta eşanlamlı olarak kullanılmakla beraber kaygı ve korku arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Korkuda gerçek ve spesifik tehdit söz konusudur. Korku, akut olarak ortaya çıkar, birey korku duyduğu nesne veya kişiye karşı ne yapacağını bilebilir ve kaygıya göre daha şiddetlidir (Öz, 2004:173, Cüceloğlu, 1993:277). Kaygı benlik bütünlüğüne karşı beklenen bir tehdit, belirsizlik karşısında duyulan gerilim olmakla birlikte, sonucunda bireyde gerilim tehlike sinirlilik ve panik duygusuyla rahatsızlık veren bir durumun yaratıcısıdır. Kaygı tüm insanlarda hayatı boyunca bulunmakta fakat niceliğinde farklılaşma yaşanmaktadır. Normal ve kısa süreli yaşandığında sıkıntı yaşanmazken uzun süreli yaşandığı takdirde güvensizlik duygularını açığa çıkarttığından hastalık olarak kategorize edilir. Kaygı bu haliyle kronikliğe uzanabilir ve birey çözüm noktasında bir şey düşünemez ve yapamaz. Çünkü bu durumda bilinçli ve bilinçsiz olarak algılama bulunmaktadır (Öz, 2004:157).

Korku ve kaygı bu farklılıklara rağmen aynı fizyolojik tepkiyi tetikler durumdadır. Beyin tehdidin gerçek mi yoksa hayal mi olduğunu ayırt edemez. Hem korku hem kaygı durumunda savaş ya da kaç tepkisi verilir. Bu iki tepkiyle birlikte korkuya uyum tepkileri oluşmaktadır. Korkuya uyum, bireyin geçmişte benzer korku hadiseleri karşısında deneyimler neticesinde aynı yöntemlerle korkuyla başa çıkmasıdır. Uyumlu olmayan tepkiler, bireyin kaygı durumuna geçmesine neden olan tehdit türlerini içinde barındırmaktadır. Bunlara ilaveten kaygı ile ilişkili gözlenen davranışlar korkuyla ilişkili olup, tehlikenin beklentisi sonucu oluşmaktadır (Öz, 2004:174).

Korku ve kaygı benzerlikler ve çıkış kökeni olarak toplumsallaşma neticesinde gelişmekte ve tehlike kategorizesini toplumsal değerler belirlemektedir. Günümüzde kaygı, risk görünen tehlikelerden kaynaklı olduğu ve süreç itibarıyla korkudan daha uzun süreli tepkilere neden olduğundan korku ve kaygı kavramları bir sarmal şeklinde bireyin günlük yaşamını etkilemektedir. Yani tehlikeler belirli, algılama bilinçli, fakat süreç uzun ve kronik bir hal almıştır. Kitle iletişim araçlarıyla hızla yayılan bilgi, kaygı uyandıran tehlikelerin bireye yakınlığına göre korku duygusuna dönüştürmektedir. Küresel ekonomik krizler işsizlik kaygısı yaratırken ulusal boyutta yoğun olarak hissedilmeye

başlamasıyla korkuya dönüşmektedir. Terör saldırıları küresel boyutta bir kaygı biçimiyken, ülkeye veya kente terörist grupların giriş yaptığı haberi kaygıyı korkuya dönüştürmektedir.

Korku ve kaygı kavramlarının psikolojik ekollere göre değerlendirilmesi bu kavramların anlaşılması ve sonucunun daha geniş perspektiften değerlendirilmesi açısından gereklidir. Varoluşçu ekolden Tillich'e göre "*insanların gerçeklikten yabancılaştığı bir ortamda, insan hayata yeni bir anlam bulmanın umutsuz gayreti*" için çabalar (Sayar, 2000:43). Varoluşçu ekolü açıklarken bu düşüncenin önemli ruh bilimcilerinden olan Kierkegaard, insanı özne veya nesne olarak ayırmanın yanlışlığına değinerek böyle bir ayırımın yabancılaşma ve yaşayan insanın kaybedilmesi anlamına geleceğini vurgulamıştır (Öz, 2004: 161, Sayar, 2000: 43). Modern kültürün yaşamı bölümlenmesi sonucu bu kültürde yaşayan insanı yeniden keşfetme serüveni içinde birey, dış gerçekliği gözetlemenin ötesinde bu gerçekliği inşa etme bilincine ve edimine sahiptir (Sayar, 2000:43). Bu kültür içinde yabancılaşan birey, yaşamdaki anlamları bulmada umutsuz olacaktır. İnsan sorumluluk ve kendi varlığının farkındalığına ulaşmadaki özgürlüğünün sonucunda kaygı yaşayacaktır. Kierkegaard, bireydeki özgürlük potansiyelinin artması bireyin kaygı derecesini artıracaklarını, bunlara karşı içinde bulunacağı kendiliğini yaşadığı çatışma, yalnızlık, kaygı ve suçluluk duygusuna karşı kendini geliştirdiği sürece sağlıklı kalacağını savunmaktadır. Kendini bu durumlara karşı geliştirmede kaygı bireyi esir alacaktır (Öz, 2004: 161).

May, kaygıyı varoluşçu psikoloji açısından değerlendirirken kaygının, insanın varlığına içkin bir ontolojik özellik olduğunu söylemektedir. Ayrıca kaygı bireyin varlığının merkezine ve özüne yönelik bir tehdittir. May'e göre kaygı bireyin yeni bir potansiyel ve imkânla karşı karşıya kaldığında hiçlik veya yok oluş yaşantısında ortaya çıkar. Yok oluş tehdidiyle birlikte birey yeniden varoluş imkânını kaygının içinde barındırmaktadır. Tillich ise farkındalık içinde kaygıyı bulur. Bu farkındalık sonluluğun yani ölümün farkına varmaktır. Tillich'e göre yokluk, varlığı üç şekilde tehdit ederek üç tip kaygı yaratır: Ölüm-sonluluk, boşluk-anlamsızlık, suç-kınanma. Ölüm ve sonluk kaygısı evrensel olup bireyin kendini maddi ve manevi gerçekleştirmesindeki en büyük tehdittir. Bir yok oluş düşüncesinde temellenmektedir. Boşluk-anlamsızlık kaygısı ise simgesel olup varlığın sorgulanması ve cevabın yitirilmesinde ortaya çıkar. Yok oluşla karşı karşıya olan birey, kendi yaşamının kontrolünü eline almadığı zaman ise suçluluk kaygısı yaşar. Bu kaygının nevroikleşmesi ise May'e göre bireyin etrafındaki gerçekliğin

berrak olarak görülmesinin yitilmesi sonucunda gelişmektedir. Bireyin kim olduğu ne yapması gerektiği karmaşasına girmesi, kendi farkındalığını yitirmesine neden olur. Kişi kendine dair ne kadar güçlü bir bilince sahip olursa kaygıyla başa çıkması o oranda kolay olur (Sayar, 2000:45-46).

Tillich, bireydeki kaygı üzerine cesaretle gidilebilecek bir nesne bulduğunda korkuya dönüştüğünü söylemektedir. Cesaretle bu korkunun üzerine gittiğinde ise kendini gerçekleştirmiş olur. Cesaret, kaygıyı bireyin üstlenerek umutsuzluğa karşı koyması anlamına gelirken kaygısını cesaretle üstlenemeyen birey, ise kısmi bir kendini gerçekleştirme ile nevroza yönelir umutsuzluğun içinde yaşar. Nevrotik kaygı, bastırma ve çatışma biçimlerini barındırmaktadır. Nevrotik kaygı, bilinç ve etkinliğin çeşitli şekillerde bloke edilmesiyle başa çıkılacak bir durumdur. Bunun en görünür şekli insanın yalnızlıktan kaçma adına gruba veya topluma uyum şeklinde ortaya çıkar (Sayar, 2000:45-46).

Davranışçı ekol, genel olarak bilinçdışı süreçler yerine bireyin gözlemlenebilen ve ölçülebilen davranış biçimleri üzerinde durmaktadır. Bu ekol uyarıcının cinsi, şiddeti, tekrarı ve davranışın türü, kuvveti, frekansı arasındaki ilişkiyi inceleyerek davranışın pekiştirilme ve ödüllendirilme koşulları içinde değerlendirme yapmaktadır. Basit bir şekilde davranışçı ekole göre insan davranışı, uyarı ve davranış olarak formülle edilmektedir (Cüceloğlu, 1993: 28). Çocukluk dönemindeki deneyimlerin önemini yadsımamakla birlikte davranışların oluşmasında aile ve toplumu önemsemektedirler. Bu ekole göre korku ve kaygının oluşumu aile ve toplumun model alınarak öğrenme süreciyle ve koşullu uyaranlara koşulsuz tepkilerin verilmesiyle açıklanmaktadır (Öz, 2004: 158).

Davranışçı ekole göre korku, klasik ve edimsel koşullanma ilkeleri ile iki ayrı yoldan açıklanabilir. Fakat Mowrer bu iki ayrı ilkeyi bir modelde birleştirerek korku tepkisinin oluşumunu açıklamıştır. Korku, bir uyarı tarafından klasik koşullanma yolu ile kazanılırken korkunun süreç itibarıyla uzaması, kaçınma davranışları aracılığı ile yani edimsel koşullanma ile devam etmektedir. Watson ve Rayner yaptığı deneylerle korkuların koşullanabileceğini göstermişlerdir. Fare ve gürültü deneğe aynı anda verildiğinde önceden fareden korkmayan bebeğin sonradan fareden korktuğu gözlenmiş daha sonra gürültü faktörünün ortadan kalkmasıyla farenin tekrar gösterilmesi sonucu bu korkunun söndüğü görülmüştür. Farelerden korkmayan bir akran grubuyla birlikte olduğunda ise bu korkunun azaldığı saptanarak Bandura'nın sosyal öğrenme ve model



oluşturma ekollerinin temelini oluşturmuştur. Bu ekollere göre korkutucu ve anksiyete oluşturucu nesnelere koşullanmış uyaranlar olup, bireylerin bu uyaranlarla karşı karşıya geldiklerinde kaçma veya kaçınma davranışı gerçekleşmekte ve korku tepkisi devam etmektedir. Korkunun sönmesi ise üzerine gitme davranışıyla mümkün olmakta ve alışma süreciyle sönme gerçekleşmektedir (Sungur, 1997:4).

Watson'a göre bireyde içsel, kalıtsal reflekslerin var olması gibi korku, öfke ve sevgi de doğuştan öğrenilmeden elde edilmiş içsel duygusal tepki örüntüleridir (Yurtsever, 2009: 47). Bu örüntüler insanda bulunmakla birlikte, korku tepkisinin gelişeceği nesne, kişi ve durum koşullanma ile gerçekleşir. Bu korkulmaması gereken nesne, kişi ve durumda ise korkutucu bir uyaranla eşleştirildiği zaman korkutucu olmamasına rağmen korkutucu bir biçime dönüşür. Bundan kaynaklı olarak korkular, davranışçı ekole göre gözlemleyerek, model alarak öğrenme süreciyle gerçekleşmektedir. Kalabalıklarda panik durumunun hızlı yayılması bu bağlamda açıklanabilir (Sungur, 1997:7).

Psikanalitik ekolün kurucusu Freud korku ve kaygı kavramlarını birbirinden ayırarak kaygıyı korkunun bir türevi olarak kavramsallaştırmıştır. Korku ve kaygıyı tehlikeye yönelik olarak coşkusal bir tepki olarak görmektedir. Kaygıdaki yaygınlık ve belirsizlik, onu korkudan ayırmaktadır. Freud'a göre korkuyu kaygıdan ayıran bir diğer unsur ise kaygıda tehlikeye karşı çaresizlik duygusudur. Bu çaresizlik dış etkenler (deprem vs.) olabileceği gibi bir itki veya dürtüden kaynaklanan iç etkenler (zayıflık, korkaklık, girişken olamamak) olabilir. Çaresizlik durumu başka bir açıdan kaygının nedeni olarak id ve süperego arasındaki çatışmada görülür ki bu durum ise egonun zayıflığıyla açıklanır. Bireyin mücadele etme arzusu ve gücü tehlike karşısında bireyde korku veya kaygıya neden olabilmektedir. Tehlike karşısında aktiflik, korku olarak sınıflandırılırken pasiflik kaygı olarak sınıflandırılmaktadır. Kaygı, kişiliğin özünü ve çekirdeğini tehdit etmekle birlikte kişiden kişiye değişen değerler ile kaygı konusu, kişinin yaşadığı koşullar ve kişilik yapısına göre değişiklik arz edebilir (Horney, 1994: 143,152).

Freud ve Otto Rank, ilk korkunun doğum olduğunu ve doğumun, korkunun oluşan tehlike durumuyla bireyin ilk karşılaştığı yer olduğunu söylemektedirler. Fakat daha sonraki süreçte bireyin temel iki amacı olan kendini koruma ve cinsini sürdürme, toplum tarafından şekillendirilir. Bununla da korku ögesi kişinin bulunduğu gelişim dönemine göre farklılık arz etmektedir. Fakat bu farklılık sadece bireyin gelişim dönemleriyle sınırlı

değildir. Değişik dönemlerde korku, yön değiştirerek farklı korkulara neden olmaktadır. Freud'a göre korkunun nedeni zamana göre değişmektedir. İğdiş edilme korkusu sonraki gelişim evresinde sevgiden yoksun kalma korkusuna sonraki zamanda ise frengi hastalığına yakalanma korkusu ile yön değiştirmektedir (Freud, 1994:101-132).

Horney'e göre bireyin amacı, tehlikelerden uzakta emniyet içerisinde yaşamak ve yaşamı için çeşitli ihtiyaçların doyumudur. Bireyin algısı, kişiler arası ilişkiler ile yani sosyo-kültürel deneyimleriyle şekillenir. Horney, korkuyu açıklarken bireyin çevreden bir bütün olarak korktuğunu ve bunun sonucunda birey; çevreyi güvenilmez, kötü, kestirilmez, haksız, adaletsiz, fesat ve acımasız olarak gördüğünü iddia etmektedir (Horney, 1994: 150, Yurtsever, 2009: 40, Bakır, 2008:32). Horney korku ve kaygının çocukluk döneminde sevgisiz ve güvensiz kalma koşullarında ortaya çıktığını ve nörotikleştiğini söylemektedir. Nörotikleşme sonucunda ise bir kısır döngü olarak korku ve kaygı güvensizliğin olduğu her ortamda ortaya çıkmaktadır (Senemoğlu, 2013:13). Birey, sadece yasak edilmiş eylemlere yöneldiğinde veya ceza ve terkedilme korkusuyla değil çevreyi tamamen kendi gelişimine, makul arzu ve arayışlarına da tehlike olarak görmektedir. Horney, ayrıca çevre ve kültürel etmenlerle gelişen ve şekillenen korku ve kaygı temel duygular olarak görmektedir. Korku ile kaygı arasındaki farkı, Freud gibi Horney'de korkunun akabinde eylem oluşurken kaygı bir bekleyiş hali ile anlatmaktadır (Horney, 1994: 150, Yurtsever, 2009: 40, Bakır, 2008:32). Horney'e göre temel kaygı durumundan kurtulmak için insanlar üç tutum geliştirmişlerdir. Bunlar: İnsanlara doğru yönelmek, insanlara karşı hareket etmek ve insanlardan uzaklaşmaktır (Senemoğlu, 2013:13).

Her ne kadar korku ve kaygı kavramı birbirinden ayrılmış olmasına rağmen, korku kavramının kaygı kavramından farklılıkları olarak sıralanan olasılık ve belirsizlik durumunu korku kavramı içinde kullanmıştır. Freud'un iğdiş edilme korkusu kaygı kavramının içeriğini göstermesine rağmen korku kavramı kullanılmıştır. Aynı şekilde Fromm'da korku kavramını soyutlanma, baskı ve yalnızlık korkusu betimlerinde görmek mümkündür. Fromm, Freud ve Marx'ın karşılaştırmasını yaptığı "Yeni Bir İnsan Yeni Bir Toplum" kitabında Freud'un korkuyu bastırma edimini olanaklı kılan ruh bilimsel düzenek olarak gördüğünü söyler ki burada temel mesele bireyin istekleriyle toplumun isteklerinin çatışmasıdır. Bireyin topluma uyması için bastırdığı içgüdüsel istekleri ilk olarak iğdiş edilme korkusuyla ortaya çıkar. Bu korku gibi seilmeme, öldürülme, terkedilme korkuları da bireyin temel isteklerini baskı altına almasını sağlayan

korkulardır. Korkuların artmasını toplumun uygarlaşmasına bağlayan Freud toplumun bastırma üstündeki etkisini incelemede zayıf kalmıştır (Fromm, 1992:109).

Fromm, Freud'un iğdiş edilme korkusunun bastırma ve yön değiştirme durumunu aynı şekilde kullanmasına rağmen korkuları çeşitlendirmiştir. Fromm, Freud'un iğdiş edilme korkusunun insanda var olan korkuların temelinde olmasını eksik bularak öldürülmek, hapsedilmek, açlık korkularının var olacağını söylemektedir. Fakat Batı toplumları için özellikle günümüzde yeteneksiz olarak nitelenme korkusu bulunmaktadır. Bu korkulara ek olarak Fromm'a göre bunlardan daha güçlü korku olan soyutlanma ve yalnız kalma korkusu da vardır (Fromm, 1992: 146-149).

İnsanın sağlıklı bir ruh yapısı Fromm'a göre ancak diğer insanlarla ilişki kurmasıyla mümkündür. İnsanın bu gereksinimi onun en güçlü tutkusunu oluşturmaktadır. Bu tutku, başkalarıyla birlik içinde olma tutkusudur ki Freud'un cinsellik ve yaşama tutkusundan üstündür. Başkalarından soyutlanma ve yalnız kalma korkusu toplumdaki tabuların bilinçliliğini bastırmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı toplumun gördüklerini görmekte, anladıklarını anlamaktadır. Kendi gerçekliği bu korkulardan dolayı bastırılmakta toplumun ya da grubun görüşleri inançları ve duyguları bireyde böyle oluşmaktadır. Bireyin bilincine vardığı fakat bu korkularla bastırıldığı her türlü bilgi bilinç dışına itilmektedir. Yalnız kalma korkusu bireyin inançlarını ve bireyin kimlik oluşumunu şekillendirmektedir. Fakat bu korku sadece toplumdan kopma korkusuyla sınırlı değildir. Birey insanlıktan uzaklaşmaktan korkmaktadır. Çözüm ise bireyin üyesi olduğu toplum, insani kurallara yaklaştıkça toplumdan kopma ve insanlıktan kopma korkusu arasında kalmayacaktır (Fromm, 1992: 146-149).

Fromm'a göre toplumsal amaçlar, insani amaçlarla çatıştığı takdirde birey iki ayrı yalnızlık korkusu arasında hırpalanmaktadır. Fakat insanın düşünsel ve tinsel gelişimi bu iki çatışmaları duruma katlanmasına neden olabilir. Burada esas olan vicdan oluşumudur. Vicdan, bireyin içinde bulunduğu toplumun sınırlarını aşmasına neden olur ki bu durumu sıradan insanda görmek mümkün değildir. Sıradan insan içinde yaşadığı toplumun kültürel kalıplarının uyuşmadığı insani duygu ve düşüncelerin bilincine varamaz, bunları bastırmaya zorlanır ve bilinç dışına iter. Bilinç dışı, toplumun insanlığa yakınlığı veya uzaklığıyla nitelenebilir. Yani iyilik ve kötülük olarak ikisini de barındırmaktadır. İlerici ve tinsel amaçlara ulaşmış bir toplumun bireylerinin bilinçdışı, daha çok karanlığı temsil eden güçlerin yuvalandığı yerken bu amaçlara ulaşmamış toplumlarda ise iyiliğin

yuvalandığı yerdir. Fakat bilinçdışı, ikisinin de barındığı ussal olan ve olmayanı iyi ve kötüyü birlikte barındıran evrensel insanı temsil eder (Fromm, 1992: 146-149).

Fromm, yalnızlık korkusunun üstesinden gelinmesinde iki kavramdan bahseder: Sevgi ve çalışmak. Sevgi, başka bir kişiyi sahiplenme veya benliğin başka bir kişide eritilmesi olarak değil Fromm, sevgiyi başkalarının kendiliğinden onaylanması, bireyin bireysel benliğini koruması temelinde başkalarıyla bütünleşme olarak kavramlaştırır. Böyle bir sevgiyle ayrılığın üstesinden gelinir ama bireysellikten vazgeçilmez. Fromm sevgi gibi çalışma kavramının da içeriğini sınırlandırmış ve evrenselleştirmiştir. Çalışma, doğaya karşı verilen bir mücadele olmayıp içinde yalnızlıktan kaçma edimlerini barındırmaktadır. Yaratma edimi ise içinde doğayla birleşilebilen yaratıcı çalışmaları kapsamaktadır. Bu iki unsur duyuşal haz veya topluluğun siyasal yaşamına katılım olsun, benliğin bireyselliğinin onaylandığı, benliğin doğayla ve insanla bütünleştiği tüm edimleri kapsamaktadır. (Fromm, 1996:207).

Psikolojik olarak bireyin korku durumunun oluşumu bireyin toplumsallaşmasının ilk aşamalarıyla başlamaktadır. Duhm, nörotik korkunun doğuşunu ceza ve otorite ile açıklamaktadır. Çocuk, toplumsal taleplere ceza veren otoriteler tarafından zorla boyun eğdirildiğinde ve ihtiyaçlarının tatmininde aşırı kısıtlamalar çocukta hissedilen korkunun temelleridir. Elbette ki bu korkunun şiddeti çocuğun geçirdiği dönemler, kullanılan yol ve yöntemler ve toplumsal taleplerin içeriğine göre değişmektedir. Çocuğun hayatındaki ilk otorite figürü anne ve babadır. Ebeveynler toplumsal taleplerin ilk öğreticisidirler. Ödül ve ceza yöntemiyle çocuk gönüllü olarak uyma davranışına yönlendirilmektedir. Bu uyumu sağlayan temel araç ödülün mahrum olmak ya da ceza görmektir. Bu korku dış tehlikelerden korku olduğu için reel korku denilmektedir (Duhm, 2002: 24,25).

Çocuğun boyun eğme yani uyma davranışına çevresindeki ödül ve ceza sonucu oluşan korku duygusu itmektedir. Bu uyumun gerçekleşmesini sağlayan ebeveynlerin yargılayıcı bakışları daha sonra yargıç durumundaki çevrenin düşüncelerinden bakışlarından ve yargılarından duyulan korkudur. Yabancı odaklara göre belirlenmiş hayatın parçası olarak korku bireyin edimlerine şekil vermekle kalmayıp edimin oluşup oluşmamasında da etken olmuştur. Çevrenin sürekli talepleri karşısında çocuk yargıların karşısında dayanamamak ve kendini savunamamak korkusuyla birlikte sevgi ve mutluluğu kaybetme korkusuyla karşı karşıyadır. Kendini çevreye karşı kanıtlayamamanın belirsizliği, yaşamı boyunca sürüp gidecektir. Fakat korku, görelî dostluk ilişkileriyle bastırılmış olmasına rağmen açığa çıkmaya hazır bir şekilde

beklemektedir. Birey, artık ebeveynleri tarafından içselleştirdiği normları üstben olarak vicdanında geliştirmektedir. Bu vicdana göre kendisi de yargılar ve mahkûm eder. Vicdanla birlikte artık reel korku azalmakta çünkü kendi kendisinin bekçisi olmuştur. Vicdanın oluşmasıyla özerklik gitmiş fakat akut korkuya karşı bir korunma gelmiştir. Bununla birlikte bireysel ihtiyaçlarla toplumsal talepler yaşam boyunca çatışmaya devam edeceğinden korku, artık üstbende içsel otoritede var olacaktır. Suçluluk duygusu ve vicdan korkusu korkunun yeni mekânıdır (Duhm, 2002 :27,28,29). Birey, korkuyu belirgin olarak hissetmez o edimlerini yönlendirirken farkına varmadan korkuları onu yönlendirir.

Fromm'a göre vicdan korkusu ve cezalandırma korkusu arasında diyalektik bir ilişki bulunmaktadır. Üstben otoritenin içselleştirilmiş bir hali olarak otorite, üstben özelliklerinin kendisine yansıtılmasıyla yüceltilir ve bu yüceltilmiş biçimiyle tekrar içselleştirilir (Duhm, 2002:29). Otorite ve üstben birliktedir ve bireyin dış otoriteden korkması üstben yansıması olarak görülür. Ebeveynlere karşı çocukken duyulan korku, reel bir tehlike olmadığı takdirde dahi artık üstben ile yeniden yaşanmaktadır. Korku, sonuç olarak irrasyonel, nörotik olarak vardır ve farkındalık kaybolmuştur.

Toplumsal taleplerin karşısında bireyin güçlü istekleri ve doğal eğilimleri çatışma içinde olduğundan bastırılması gerekir. Bu isteklerin ve eğilimlerin bastırılması iki gerçek arasında kalan bireyin yeni korkular oluşturmasının başlangıcıdır. Bireyin talepleri karşısında onu durduran otorite temsilcileri reel korkunun yaratıcısı durumundadır. Fakat bu istek ve eğilimler sonucu oluşan korku da bilinçli hayattan bilinçaltına sokulur. Bu dönüşüm bireylerde çocukluk döneminde gerçekleşmekte ve bilinçaltında bastırılma devresindeki haliyle sabitleşmektedir (Duhm, 2002:30,31).

Toplumsal talepler süreç itibariyle değişmekte ahlak kuralları da bu değişikliğe eşlik etmektedir. Elbette ki toplumun değişmesi yavaş olduğu zaman biçim aynı kalıp, içeriğin değiştiği kurallar ve taleplerde bulunmaktadır. Buna bağlı olarak korkunun yöneldiği otorite ve üstben de oluşan değerlerin içeriği de değişmektedir. Geleneksel toplumla modern toplumun değerleri ve talepleri farklı olduğundan buna bağlı olarak otoritenin bireyden beklentisi ve talepleri de farklı olacaktır. Modern dönemin bireylerden talepleri ve buna bağlı oluşan korkuların incelenmesi için kapitalist sistemin incelenmesi gerekir. Modern toplumun şekillendiricisi kapitalizm, varlığını sürdürmek için kendine has bazı korkular üzerinden kendi otoritesini kabul ettirmek zorundadır. Bunu daha çok insanların amaçlarını şekillendirmekle yapmaktadır. Modern yaşamın

getirdiği değerler, korkularını oluşturarak bireyi sisteme entegre etmektedir. Bu değerler ve korkular insanın kendisinin, kendisi dışında şekillendirilmesi sonucudur ki sonuçta birey bunları kendinden bilmektedir. Toplumda varlıklı olmanın değerli görülmesi sonucu bireylerin varlıklı olmayı amaç etmeleri ve bunun sonucunda varlıklı olamama korkusu veya sahip olamama korkusu bu stratejinin sonucu oluşmuş korkulardandır. Bu korku göz yumma, boyun eğme, özerkliği kaybetme ile sonuçlansa da birey bunu kendinden bilmektedir. Sefalet korkusuyla ödenen ücretlerin kabul edilmesi buna örnek gösterilebilir. (Sartre, 1998: 555, 556).

#### **2.1.4. Sosyoloji ve Korku**

Sosyoloji bilimi toplumsallığı içeriğiyle sınırlı tutulması, toplumsallığın içeriğini sorgulamayı zorunlu kılmaktadır. Sosyoloji; toplumsallığın içeriğini, yaşam deneyimlerinden uzaklaştırarak, zayıf fenomenolojik gözlemlere, metinler ve bağlamların etkileşimine dayandırılarak, semiyoloji, kültürel incelemeler, sömürgecilik sonrası toplum incelemeleri, kültürel eleştiri, yapısöküm hatta yorumsamacılık gibi yaklaşımları içermektedir. Bunlar gerçek fiiller yerine metinler ve sözlerden yani niyetlerden türetilmiş kanaatler sosyolojisidir (Baker, 2018:338). Toplumsallığın içeriği oysaki sadece kanaatlerden değil duyguların da içine dâhil edilerek genişletilmesi gerekmektedir. Duygular salt bireye özgü bir şey değildir. Duyguların oluşumu toplumsallığı içermektedir. Toplum olarak üzüntü, korku, sevinç, umut gibi duyguları birlikte hisseder ve duygulanım sonucunda benzer inançlar, tutumlar oluştururuz. Toplumlarda bireyler gibi duygular, hisler ve tutkuların zevk alabilir acı da çekebilirler (Baker, 2018:343). Bunun en bariz örneğini siyasal kurumların politikaları sonucunda görülebilir. Toplumun oluşturan tek tek bireyler siyasal sonuçlardan veya göstergelerden benzer duyguları hisseder ve benzer eylemlere yönelirler. Seçimler ve sonuçları duyguların ve kanaatlerin ortaklaşa toplumda bıraktığı izlenimlerini yansıtır.

Bireysel olanla toplumsal olanı karşı karşı getirip sadece birini alıp diğerini anlamaya çalışmak kısır bir çalışmanın ötesindedir. Toplumun veya bireyi anlamaya çalışırken tek bir alana hapsedmek analizin mümkünlüğünü ortadan kaldırmaktadır. Tarde'nin küçük olan büyüktür, birey toplumdan çok daha karmaşıktır önermesi yıllardır bireyin analizini dar bir alan olan psikoloji ve psikanalize hapsedmiştir. Oysaki bireye ait gibi görünen duygular ve çözümlenışı, etik, ekonomik ve siyasi olan bütün alanları kapsamaktadır (Baker, 2018: 342). Sosyolojinin dar bir alanla sınırlandırılması sadece

görünür olmasını istenilen şeylerin görünürlüğü mümkün kılmaktadır. Mills'e göre sosyolog, iktidar seçkinin yardımcısı ve beyaz yakalılar düzenine ait iktidarın destekçisidir. Bundan dolayı sosyolojide konular manipülatif olarak seçilmektedir ve bazı konular ihmal edilmektedir. Bu bağlamda duygular ve imgeler (imajlar) ihmal edilen konular arasındadır (Baker, 2018:131).

Korkunun ve onun bir türevi olan kaygının oluşabilmesi için algılama temel şarttır. Fakat bu algılamanın gerçekleşmesi için zihnin korkulan ve korkulmayan şeyleri sınıflandırması gerekmektedir. Bu sınıflandırma ise bilgiyle gerçekleşmektedir. İnsan bazı şeylerin bilgisini kendinde bularak korkabildiği gibi (ölüm, hiçlik) bazı şeyler ise insanın dış dünyadan algılayıp öğrenilmesi sonucu gerçekleşmektedir. Duyu organlarımızla algıladığımız günlük yaşamın bilgisi bize toplum tarafından verilmektedir. Yani bireysel olarak bizde oluşan korku faktörleri toplumdan soyutlanamaz. Aksine toplumun bireye öğrettikleri neticesinde oluşmuşlardır. Toplumun bireye öğrettiği korkular sadece insan-insan ilişkileriyle sınırlı değildir. İnsan-doğa ilişkilerinde görülen en basit korkular dahi toplumsallaşma sonucu öğrenilen korkulardır. Karanlığın tehlike olarak algılanması ve korku hissettirmesi bunun en basit örneğidir.

Bireysel korkuların kökeninde toplumsallaşma sonucu iyi ve kötü sınıflandırması bulunmakta ve bu korkuların çözümü de yine aynı toplumdan çıkmaktadır. Toplumda iyi kötü sınıflandırması özgür düşüncüyü yok etmekle birlikte benliğin oluşumunu ve üst benliğin içeriğini de belirlemektedir. Sistemin toplumu oluşturan bireylerin tek tek psikolojilerinde aynı etkiyi bırakarak toplumsal psikolojiyi şekillendirmektedir. Toplumsal psikolojinin sosyoloji ekollerinin çalışma alanı olmasına rağmen toplumsal korkular alanı ihmal edilmiş bir alandır. Korku, yapısal-işlevselciler tarafından sadece sosyal düzenin bozulmasına ve kesintiye uğramasına neden olabilecek bir duygu olarak görülmektedir. Yapısal-işlevselcilere göre sosyalleşme yoluyla bireyler, herkes tarafından onaylanan ve kabul edilen, karşılıklı yarar sağlayıcı sosyal kural ve kontrol mekanizmalarını öğrenip içselleştirmektedirler. Bireyler korku ve baskıyla, kurallara ve normlara uymazlar. Uyuma davranışı doğrular ve yanlışların sınıflandırılması ve bu sınıflandırmanın toplumsal mutabakatı sonucunda gerçekleşir. Zor kullanılarak uyuma davranışını sağlamak ise ancak meşruluk mutabakatı üzerinden gerçekleşmektedir (Aydın, 2014:236). Yapısal-işlevselci ekole göre korkuyla bireyin edimlerini düzenlemek mümkün değildir çünkü korku disfonksiyoneldir.

Çatışmacı ekole göre ise korkunun temelinde ekonomik sistem ve insan ilişkisi bulunmaktadır. Kapitalist sistem, insanın doğasında olan özgür yanının yok edip onu edilgen hale getirmiştir. Marx'a göre kapitalist sistem, bireyi sosyalizasyon süreci boyunca şekillendirmekte onun özgürlüğünü ve etkinliğini silikleştirmekte veya yön değiştirerek başka alanlara kaymasına neden olmuştur. Birey, toplumsal bir varlık olarak kendi biçimlendirilmesinde görece özerktir yani kendi eylemlerinin nesnesi ve öznesi olabilmektedir (Aksoy;1994: 57; Bottomore, Nisbet, 2010: 146). Birey, kendi biyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarının tatmini için dünyayı dönüştürme yetisine sahip olduğu kadar kendi tabiatına etki ederek silik güçlerini harekete geçirme, güçlendirme ve bu güçlerle eylemde bulunmayı arzu eder. Fakat kapitalist sistem sosyalizasyon süreciyle bireyi, kendi ihtiyaçlarına göre şekillendirmekte, onun özerkliği, dünyayı dönüştürme istencini baskı altına almaktadır. Marx'a göre toplumsal işbölümünün gelişmesiyle birlikte, insanın özgürlüğünün içeriğinde sapmalar meydana gelmekte ve insanın toplumdaki konumu, sınıfsal durumu insanın bilincini şekillendirmektedir (Popper, 1968:116, Aksoy, 1994:61). Başlangıçta özgür olan birey, toplumsal konuma ve sınıfsal duruma bağlı olarak şekillenmekte, giderek ya bağımlı ya da mücadele alanı tüm hayatını kapsayan ekonomik alana hapsedilmektedir. İnsanın özgürlüğünün yitimi, sistemin insanı bağımlı hale getirebilmesi, ekonomik etkinlikleri ve ihtiyaçları içeren korku oluşumları ile mümkün hale getirilmiştir. İnsanın olduğu her sistemde ve her yapıda var olan bu korku oluşumları, insanı şekillendirmekte ve istenilen davranışları gerçekleştirmesini sağlamaktadır. Sosyo-kültürel, ekonomik ve siyasi baskı aracı olarak korku, her döneme damga vurmakla birlikte sınıfsal yapıya hizmet etmektedir (Skoll, 2010:154).

Marx kapitalizmin çözümlemesinin yaparken üretimdeki emeğin sömürsünü yani artı değer üzerinden yükselen sermaye birikimini anlatır. Fakat bu üretim sistemi sadece kendi yapısıyla sınırlı kalmayıp siyasi, hukuki ve ideolojik aygıtları içeren üst yapıyı da şekillendirmektedir. Marx'a göre üretim “ *verili toplumsal önvarsayımların, toplumsal ilişkilerin yeniden üretimidir.*” (Marx, 2015:135). Alt ve üst yapı birlikte şekillendirilerek kapitalist sistem kendi kapitalist toplumunu yaratır. Bu toplumun en önemli özelliği, emeğin meta olarak alınıp satılır halde olmasıdır. İşçi yaşayabilmek için sürekli emeğini satmak zorundadır. Bu durumda sermaye sahipleri, işçinin sömürülmesinin koşullarının düzenleyerek işçiyi bağımlı hale getirmek zorundadır. (Marx, 2015:558). Bu zorunluluk dışarıdan dayatılan bir şey olduğundan işçi korkulu halde çalışır. Bu korkulu hal, işsizlik gibi toplumda kötü anlam yüklenen birey olma



korkusu veya işini kaybetme korkusudur ki kapitalistler özellikle yedek işçi yaratarak bu korkuları sabit tutmaktadırlar (Marx, 2016: 92, Senemoğlu, 2013: 74). Bu iki korku, işçinin hayatının kapitalist tarafından belirlenmesine zemin hazırlamaktadır. Fakat sosyalleşme süresi boyunca birey sisteme entegre olabilecek şekilde yetiştirilirken işsizlik ve işini kaybetme korkusu, beraberinde yeni korkular üretmektedir. Bu korkulara örnek olarak, iş bölümü neticesinde bir alanda uzmanlaşan birey o işi kaybettiğinde ne yaparım korkusu, işe bağlı olarak oluşan statünün kaybedilmesi korkusu, toplumda geçerli bir birey olamama korkusu sayılabilir (Senemoğlu, 2013:82-83).

Sennet'e göre, en iyi sonucu mümkün olan en kısa sürede üretmek olan modern verimlilik ölçütü, ödül olarak kazanana her şeyi bağışladığından rekabet sistemin işlemesi için üretim alanında kullanılmaktadır. Şirket içi yüksek rekabetin had safhada olduğu yeni kapitalizm kültüründe nesnelerin sürekli değişimi ve esnek üretimle kendini güvende hissetmeyen bireylerde kaygı ve korkuya neden olmaktadır (Sennet, 2011: 38). Sennet bu korkunun oluşumunu firmanın iç işleyişinden çok finans piyasalarına bağlamaktadır (Sennet, 2011:39). Yeni kapitalizm kültürü, tek tek olaylara, bir seferlik işlemlere, müdahalelere ayarlıdır. Siyasette iş dünyasında ve kamu kurumlarında kısa vadeli düşünme hâkimdir. Firmaların içinde bulunduğu bu işleyiş belirsizlik yaratmakta güvensizlik durumunu piyasalardaki karmaşaların istenmeyen bir sonucu değil de sistemin isteyerek oluşturduğunu söylemektedir (Sennet, 2011:111). Yani sistem, isteyerek oluşturduğu bu belirsizlik durumuyla bireylerin korkularını sürekli aktif tutmakta emeği bağımlı hale getirmektedir.

Bireyler toplum için Sennet'e göre dört farklı toplumsal duyguya sahiptirler: Otorite, kardeşlik, yalnızlık ve ritüel. Yalnızlık duygusu hariç otorite, kardeşlik ve ritüel diğer insanlarla bağ oluşturmaya yarar. Otorite iktidarın duygusal ifadesi olarak güçlülük ve zayıflık imgeleriyle insanlar arasındaki bağı kurar. Bu bağ eşit olmayan insanlar yani birleşmiş insanlar arasında kuruludur. İnsanlar arasındaki otorite bağına besleyen duygu ise korkudur. Korku otorite duygusunu beslerken güven duygusu da otoriteden beslenir. Kardeşlik, bireyler arasında benzerlik imgesi ile ulusal, cinsel ve siyasal olarak biz bağı üzerinde kuruludur. Ritüel ise oyun aracılığıyla ulaşılan duygusal birliği ifade ederken yalnızlık, diğer insanlardan kopuk olma algısıdır (Sennet, 2014: 14-23). Bu toplumsal duygular neticesinde birliktelik ve bireycilik birlikte işler.

Modernleşmeyle birlikte Sennet (otorite, yalnızlık, kardeşlik ve ritüel) toplumsal duyguların sorunlu hale geldiğini iddia etmektedir. Otorite duygusunun ve bireyler

arasında bu duygu üzerinden kurulan bağın, bireylerin özgürlüklerinin kaybedilmesine yönelik korku yarattığını söylemektedir. Modern dönemin korkuları birçok ögeden oluşmakta ve grift bir duygu halindedir. Örneğin modern korku, bireyleri manipüle edebilen otoriteye duyulan korkudur. Kısmen bu manipülasyon eyleminden duyulan korku olurken kısmen de özgürlüğün güvenlik duygusuna feda edilmesine karşı duyulan bir korkudur. İnsanda ki yönlendirilme, güvenlik ve istikrar gibi istekler, tatmin edilinceye kadar devam eder ve otoritenin bu istekleri yerine getirmesi beklenir. Otorite ise bunu güç sahibi olarak korku duygusunu canlı tutarak gerçekleştirir (Sennet, 2014: 28,29). Otorite ve güç ilişkisinin korku duygusundan beslenmesi toplumsal tarihin her aşamasında bulunmasına rağmen modern toplumlarda daha sinsi bir şekilde işlemektedir. Sistem bireyleri yalnızlaştırırken kişiler arasındaki samimiyet ve geçmişe yönelik güveni yok ederek bireylerin yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Güvenlik ve istikrarın her birey için arzu edilmesi sonucunda sistem, bireyi sistemin sunduğu uzmanlaşmış alanlara yönlendirmektedir.

Kapitalist sistem egemenliğini güvence altına almak için mükemmel yollar bulmaktadır ve her zaman daha iyi bir yol için arayış içindedir. Ekonomi-egemenlik ilişkisi ekonominin dışındaki egemenler tarafından garantilenmekte ve toplumsal yaşamın her alanını kapsamaktadır. Toplumsal kuruluşlarda ki insanların, insanlar üzerindeki egemenliği meşrulaşarak hiyerarşiler ve emre dayalı bağlantılar kurumsallaşmıştır. Sistemin işlevsel olabilmesi için çocukluk yıllarından itibaren sosyalleşme süreci boyunca toplumsal yapıdaki otoriter yapılar cilalanıp mükemmelştirilir. Otorite kendisini yönetmelikler, sözleşmeler, meslek yeminleri, boyun eğme ve saygı göstermeyi emreden ahlak yasası ile modern dönem bireyin, üstbeninde yerleşik hale gelmektedir. Korkular geleneksel dönemin korkularından farklı olarak bu dönemde yönetmelik, ahlak yasalarına göre şekillenmektedir. Bunu zorunlu otorite ile gerçekleştirmektedir. Zorunlu otorite insanlar arası ilişkilerin kurumsallaşmış egemenlik ilişkiler ile düzenlenmesinde ortaya çıkar. Yaşama ve çalışma alanlarını tümünü kapsamaktadır. Korku duygusu ise otoriteye uyma davranışının zorunlu hale getirilmesinde işlevsel olarak kullanılmakta insanların sistemle uyum içinde yaşamasını sağlamaktadır (Duhm, 2002:48-50,53).

Foucault, korku duygusunun sistem için nasıl araç haline getirildiğini bio-iktidar kavramı ile anlatmaktadır. Bio-iktidar tek tek bireylerin kendi benliklerinde oluşturulan denetim mekanizmasıdır. Toplumun bir ürünü olarak bio-iktidar, bireyleri normlara

uymaya zorlayan ve onları normalleştiren bir normalizasyon toplumu oluşturur. Bu iktidar biçiminde denetim, bireyin gündelik yaşamı iktidar tarafından kategorize edilmesi, bireyselliğinin belirlenmesini kimliğine bağlayarak, hem kendisinin hem de başkalarının onda tanımak zorunda olduğu bir hakikat yasası dayatarak yapar (Foucault, 2014:63). Önceki dönemlerde iktidar gücünün ölüm korkusu üzerinden sağlarken günümüzde beden, iktidar için yaşmalıdır. Beden, sistemin varoluş koşuludur. Çünkü üretim ve tüketime eklemlenen beden, sistemin kendisine dair ürettiği söylemle yeniden üretilmektedir. Öldürmek yerine ıslah edici mekanizmalarla birey, sisteme entegre edilir. Bu entegrasyon, bireyin hayatında sosyalizasyonun ilk aşamasında aile ile başlar ve okul, ordu, akıl hastanesi ve hapisane bireyi normalleştirerek üretim süreçlerine uygun kılar. Artık birey ölümden korktuğu için değil sistemin ürettiği forma uymama korkusuyla hareket edecektir. Bu korku bireyin öznelliğinin içeriğini belirlemektedir. Bireyin kendi dışındakiler tarafından her eleştirilişinde bu içerik yeniden kurulacaktır. Öznelğin bu kurulum sürecinde korku, doğal bir duygu olarak var olacaktır (Senemoğlu, 2013:63, 151,152). Sistem kendini yeniden üretim için bireyin bedenine ve benliğe sahip olmak zorundadır. Bu iktidarının ve üretimin zorunluluğudur.

Kurumlar aracılığıyla benliğin şekillendirilmesi ve bireyin sisteme entegre edilmesini Foucault kadar Althusser’de vurgulamıştır. Althusser’e göre bireyler, kendi varoluş koşulları içerisinde hayali tasarımlar üretmektedirler ki bunlar ideolojilerdir. İdeolojiler bireyleri dönüştürme fonksiyonuna sahip olup bireyi özne şeklinde üretir. İdeolojik söylemlerle insan toplumdaki konumuna göre değer sistemi, inançlar dizgesi ve bunlara bağlı olarak davranış kalıpları tarafından şekillendirilmektedir. Bu şekillenme devletin ideolojik aygıtları vasıtasıyla ideolojik söylem olarak benliğe eklemlenir. İdeolojik söylemin ve akabinde benlik oluşumu temelde ideolojik aygıtlar vasıtasıyla üretim ilişkilerinin yeniden üretilmesi amacını taşır. Kısaca birey, sunni bir ideolojik söylemle benliğine sinmiş boyun eğme davranışı göstererek, sömürü ve bağımlılık ilişkilerinin ve üretim ilişkilerinin nesnesi olur. (Aksoy, 1994: 167,174,175,180; Wallace, Wolf, 2012: 133; Althusser, 2009: 53). Böylece söylem insanların bedenlerini iktidara tabi kılarak pasifleştirir (Senemoğlu, 2013:157).

Althusser’e göre iktidar şekillendirmeyi sadece siyasal yöntemle sınırlı tutmaz. Baskının tüm iktisadi, ideolojik ve siyasal biçimlerini kullanarak sınıf egemenliğini sürdürür. Althusser’e göre ideolojik ve baskı aygıtları elinde bulunduran devlet aslında sınıf egemenliğine hizmet eden bir araç konumundadır (Althusser, 2009: 131). Devlet,

ideolojik aygıtlar vasıtasıyla kendi siyasal ve hukuksal çerçevesi içinde egemen ideolojinin söylemiyle bireyleri kurup var olan sisteme entegre eder (Aksoy,1994:175). Devlet sadece egemen güce fiilen güç sağlayan kültürel etkinlikleri (edebiyat, güzel sanat), kitle iletişim araçları, dinsel kurumları ve eğitim kurumlarını kullanarak ideolojiyi ve benliği şekillendirmez. Althusser ideolojik aygıtlar kadar bireyin şekillendirilmesinde baskı aygıtlarından bahseder. Devlet, meşru güç ve buna bağlı şiddet kullanma hakkına sahip olarak baskı aygıtlarını işleterek arada oluşan boşlukları doldurur ve bireyleri sisteme entegre eder. Hükümet, bürokrasi, polis, ordu, yargı organları ile devlet baskı ile yaptırım ve şiddet uygulayarak bireyi egemen sınıfın hâkimiyetini sağlar (Vergin,2003:92-95). Burada ister baskı aygıtları ister ideolojik aygıtlar olsun her bireyde tek tek kullanılan temel araç korku duygusudur. Üniformalı görme korkusu kadar toplumda aşağılanma olasılığı da aynı korkuyu yaratarak aynı eylemlere yönelmeyi sağlamaktadır.

Buraya kadar üretim ekseninde ki kapitalizm ve korku ilişkisi incelendi. Kapitalizmin kendini yeniden inşa edebilmesi için üretimi harekete geçirecek başka bir alanda korku oluşumuna ihtiyacı bulunmaktadır. Bu ise tüketimdir. Tüketimle ancak kapitalist sistem varlığı sürdürebilir, büyüyebilir ve yüksek kâr elde edebilir. Bunun için tüketimin yaygınlaştırılması yaşamsal zorunluluktur. Tüketimin yaygınlaştırılması tüketim toplumu oluşturularak gerçekleştirilmiştir. Tüketim toplumu, arzuların yeniden üretimi, imaj, statü kavramı üzerinden yükselmektedir. Statü tüketim toplumunda Marx'ın tezinde olduğu gibi biriktirmekle değil Weber'in ileri sürdüğü gibi tüketim ile belirlenmektedir. Kapitalizmin doğasında var olan rekabet üreticilerden tüketicilere geçerek nesnelere üzerinden statü oluşturma ve imaj geliştirme olarak sistemin yeniden üretimini sağlamaktadır. Korku ve kaygı ise tüketici için statü oluşumunu sağlayan nesnelere erişememekte ortaya çıkmaktadır.

Korku ve kaygının statü oluşumunda ortaya çıkışını anlayabilmek için statü yaratımında tüketimin nasıl oluşturulduğunu anlamak gerekmektedir. Bunun içinde sistemin işleyişi analiz edilmelidir. Kapitalist sistemin özel kârı sürümle yükselmektedir. Üretim, tüketimin bir adım önünde olmasına rağmen tüketimin üretimle eşitlenmesi gerekmektedir. Yani kitlesel satın alma gücü yükseldiği zaman bu eşitlenme mümkün olmaktadır. Üretim istenilen miktarda olabilmesi için çalışan işçilerin ücretlerinin de yükselmesi gerekir ki bu ise kapitalistlerin kârını düşürmektedir. Bu kârın düşmemesi için işlem tersine dönmekte, kitlesel satın alma gücü üretimin arkasına koşacak şekilde

düzenlemeler yapılmaktadır. Reklamlar, planlı dayanıksız mal satışı, sermaye imhası gibi yöntemlerle üretim ve tüketim arasındaki eşitlik sağlanmaya çalışılmaktadır. Üretimin gerçeği kapitalistlere kazanç getiren ne ise o üretilmekte, kitlelerin ihtiyaçları göz ardı edilmektedir. Lüks eşyalar, çamaşır tozu markaları, otomobil markaları, elbiseler, kozmetik malzemeleri sağlık, konut, eğitim harcamalarının önüne geçmiş olması üretim ve tüketim dengesini özetlemektedir ( Debord, 1996: 30, Duhm, 2002:42-47).

Korku sistem tarafından nasıl benliğe yerleştirilir? sorusunun cevabı korku faktörlerinin ve biçimlerinin ortaya çıkarılması açısından yapılan bu çalışma için gereklidir. Sosyalleşme süreci boyunca kapitalist sistem, egemenlik araçlarını bireyin tüm yaşamını kapsayacak biçimde düzenlemiş olmakla birlikte söylem ve idealler çerçevesinde hayatın olağan akışında kurmuştur. Bu olağanlık beraberinde sinsî bir işleyişi sağlamaktadır. Duhm, sistemin kullandığı tüm bu araçlarla hayatın içerisinde sinsî olarak var olmasını işlevselliği açısından olumlu bulmaktadır. Duhm, egemenlik araçlarının demokratik olarak kullanılması, zor kullanılarak yapılacak bir egemenlik biçiminden daha çatışmasız bir ortam yaratacağını söylemektedir (Duhm,2002:53). Sistemin demokratik olarak işliyor gözükmesi sistemin içindeki korku araçlarının üzerini örtmektedir. Korku araçları bastırma yani bilinçaltına atılmasıyla sinsî hale gelmektedir. Yani, baskı araçlarının üstbende ki ahlak yasalarını şekillendirmesi sonucunda belirgin olan ve zor kullanılan bir korkuya gerek kalmadan sadece kimin güçlü olduğunu gösterecek araç sahipliği bu korkuyu canlı tutacaktır. Kapitalist sistemin en mükemmel egemenlik aracı nevrotik korku, bireyin ihtiyaçlarından vazgeçmesi ve bunu bilinçaltında bastırmasıyla oluşmaktadır ki korkunun toplumsal zor yoluyla şekil değiştirmesidir (Duhm,2002:52-57). Nevrotik korkunun bir tehlikenin olmadığı durumlarda işlemesi ise sistemin ayrılmaz bir parçası olarak yer edinmesini sağlamıştır (Duhm,2002:58).

Başlangıçta rasyonel temelli modernleşme, tüketim kültürüne geçişle birlikte irrasyonel temelli bir modernleşmeye geçiş yapmıştır. Yarattığı bu yeni kültür ile kendi kişilik yapısını oluşturan sistem, bireylerin hem bireysel hem de birlikte eylem ve karar verme süreçlerini irrasyonel bir şekilde yapılandırmıştır. Bu süreç sonucunda modernitenin başlangıçtaki rasyonalitenin yaşamdan kopardığı büyü ve sihirden arınmışlığı geri getirmediği gibi aksine dinden ve inançtan kopuş derinleşerek her şey araçsal aklın kontrolünde bireysellik ve narsizmin yücelttiği duygularla ve yine her şey hedonizm çerçevesinde yeniden şekillenmiştir ( Weber, 1986:250'den aktaran Bozkurt, 2000:27). Korkunun benliğe yerleştirilmesi, bireyselliğin ve narsizmin yücelttiği

duygularla gerçekleşmekte, sistem tüketim toplumu olarak isimlendirilen bu toplumun korkularından hayat bulmaktadır.

Tüketim toplumunda narsistlik ve hedonistlik Baudrillard'ında ileri sürdüğü gibi bireysellikten daha çok toplumsallığın sonucudur. Bu kültürde herkes kendini beğenmeye ve kendinden hoşlanmaya özendirilir. Fakat kendinden hoşnut olmak algısıyla karıştırılmamalıdır. Buradaki hoşlanma ve beğenme kökeninde başkalarının beğenilme olduğundan ve kavramlar sistem tarafından tanımlandığından (kadın: koku sürünen, vücut bakımına ve sağlığına özen gösteren, cazibeli gibi) bireyin kendini tüketmesiyle sonuçlanır. Bireyler sistem tarafından nesneleştirilmiş ve üretilmiştir (Baudrillard, 2015:113,114). Baudrillard'a göre üretim araçları vasıtasıyla tüketimin özendirilmesinin ardında bireylerin statü kazanma arzusu yatmaktadır (Baudrillard, 2015:60, 116). Nesneye sahip olmakla itibar kazanmak tüketim toplumunda toplumsal yarışın ödülüdür. Korkunun temelindeki kavramlarda statü, itibar, saygınlık, onur, narsistlik, benliğe yerleşmektedir.

Berman kapitalist sistemin onur ve saygınlığı piyasayla bütünleştirdiğini söyleyerek onur ve itibarın fiyat etiketleriyle, emtia sahipliğinde ortaya çıktığını söylemektedir (Berman, 1994:140'dan aktaran Senemoğlu, 2013:104). Onur, statü, itibar hatta kişilik emtialara aktarıldığından bireylerde bitmek bilmeyen bir tüketme arzusu ortaya çıkmaktadır. Öyle ki başkasının gözündeki ben, tüketilen nesnelere görülmekte bireyin benliği nesnelere tükenmektedir. Kaygı ve korku ise nesnelere bedeninin uyumunda ve nesnelere sahip olup olamamada ortaya çıkmaktadır. Çünkü uyumsuzluk ve sahip olamama onur, itibar ve statünün yitimi olarak algılanmaktadır. Bunun ise kökeninde bireyin sosyal ihtiyaçlarının tümü bulunmaktadır.

Frankfurt Okulu kültür endüstrisi kavramıyla ürünlerin ya da tüketim metalarının tüketici üzerindeki uysallaştırıcı etkisi üzerinde durmaktadırlar. Kültür endüstrisi ürünleri bireylerin sistemi kabul etmelerini sağlayan sağ duysal etkiye sahiptir. Sistemin kendini sürekli yenilemesi ürünlerin fetiş karakteri ile gerçekleşmekte ve ürünlerin değişim değeri kullanım değerinin üzerine çıkmaktadır (Yaylagül, 2008:150). Horkheimer'a göre metaların ve tüketimin bireyin arzularının dahi kontrolünü ele geçirerek yaşamının tümünü ele geçirdiğini ve bireyi makinaya dönüştürdüğünü söylemektedir. O'na göre bu düzenin dışına sadece delilik ve uyumakla çıkılacaktır (Senemoğlu, 2013: 106). Çünkü *“bireyler sermayenin oldukça yoğunlaştığı ve sermaye ile politikanın gittikçe daha çok iç içe geçtiği bir toplum yapısının içine hapsedilmişlerdir. Bu yapı içerisinde bireyin*

*tüketici olmak dışında bir belirleyiciliği yok*”tur. (Yaylagül, 2008:149). Tüketimin kuşattığı insanın tüm kazanç ve kayıpları, tüketim ekseninde gerçekleşirken; duyguları yani sevinçleri, üzüntüleri, korkuları ve kişiliği üretim ve tüketim döngüsüne hapsolmuştur.

Aydınlanma döneminin mimarı Locke katı bir üretkenlik ve maddeci anlayışla çağdaş kadın ve erkeğin hayatındaki amaç ve anlamı hazcı üretim ve tüketim etkinliklerine indirgemektedir. Böyle bir anlayışla insanların gereksinimleri ve arzuları, hayalleri ve dilekleri maddi şahsi çıkar arayışlarına teslim olmaktadır. İnsani faaliyetler tamamıyla maddi, şahsi çıkar temeline oturtulmuştur (Rifkin, Howard, 1992: 33). Toplumdaki her bireye doğa yasaları, hayatı boyunca kişisel varlık elde ederek atom gibi sosyal atom olma görevi vermektedir. Bu sosyal atom rolünü oynayan birey, hiçbir değer yargısını kabul etmeden şahsi çıkarını toplum içinde tek zemin yapmaktadır (Rifkin, Howard, 1992: 31). Günümüzde şahsi çıkarın öne çıkması kültür endüstrisinin ürünleri ve modernitenin şekillendirdiği benlikle birleştirildiğinde bir bireyin en büyük korkusunun kendisi gibi olan bireylerin olduğunu söylemek yeridir.

Korku sistem tarafından üretim ve tüketim alanında araç olarak kullanılmaktadır. Araç olarak korku, bireyleri sisteme bağımlı kılmakta ve sistem tarafından sürekli üretilip çeşitlendirilmektedir. Çeşitlenen korkular sistemin ürünü olarak gündelik yaşamda olağan olarak algılanmaktadır. Olağan olmasına rağmen korku sonuçları itibariyle yine de bireyleri gergin huzursuz ve mutsuz kılmaktadır.

## **2.2. Korkuya Neden Olan Faktörler ve Risk Toplumu Özellikleri**

Risk insanın varoluşuyla birlikte var olan bir durumu ifade eder. Korku ve kaygının kaynağı olan risk, belirsizlik ve güvensizliğin olduğu ortamlardan beslenmektedir. Toplumsal yaşantıda risk faktörleri dönemsel olarak niteliksel ve niceliksel farklılıklar ile her zaman bulunmaktadır. Dönemin parametreleri ile risk faktörleri de değişmekte risk algılaması ve risk tanımlaması da değişmektedir. Beck riskin modern bir kavram olarak var olduğunu söyleyerek risk ile felaket, kriz ve tehlike kavramlarını ayırt etmiştir. Felaket Beck'e göre öngörülebilir özelliğe sahiptir ve gerçekleşecek olanı ve gerçekleşecek olandan kaçamamayı temsil ederken içinde umutsuzluk barındırmaktadır. Risk ise hayali, sinsi ve hem her yerde varlığı hem yokluğu temsil eder. Risk olarak görülen şeylerin önlenmesi için girişimlerde bulunmaktadır. Risk politikanın konusu haline gelebilme özelliğiyle risk oluşturan durumları önleme

umudunu içinde barındırmaktadır. Tehlike ve risk arasındaki fark ise tehlikenin fiili zaman ve mekânda empirik olarak ölçülebilir olmasından kaynaklanmakta bunun tersi olarak risk olasılık içermektedir ve riskler ölçülemezdir. Krizde durumlar istisnaidir ve öncesine dönülebilir iken risk normal bir durum ve büyük değişimlerin oluşumunu sağlar. Ayrıca risk yaklaşmakta olan küresel tehlikeler ve ulusal politikalar arasında verilecek cevapların olabilirliği ayrımını göstermektedir (Çelik, 2014:85,97).

Beck gibi Giddens'ta çalışma alanı olarak riskleri incelemiş ve riskleri ikiye ayırmıştır: Dışsal riskler ve imal edilmiş riskler. Dışsal risk, doğadan ya da geleneğin sabitliğinden kaynaklanan risklerdir. Örnek olarak kuraklık, sel, volkan patlaması vb. İmal edilmiş riskler ise insanın gelişen bilgisinin dünyayı etkilemesi sonucu oluşmuştur. Nükleer patlama ve sızıntılar, sera gazı etkisi, küresel ısınma gibi riskler imal edilmiş risklerdir ve sonuçlarının felaket getirdiği yüksek maliyetli risklerdir (Giddens, 2012: 1006, Bayhan, 2002:193, Koyuncu, Delibaş, 2012:163,164). Giddens risk toplumunun insanın doğaya hâkimiyetiyle ve doğanın toplumsallaşmasıyla başladığını söylemektedir. Giddens'a göre risk toplumunun diğer kaynağı ise gelenekteki statü değişimidir (Koyuncu, Delibaş, 2012:165).

Günümüz küresel riskleri mekânla sınırlı değildir, sonuçları bilgi ve deneyimle, zaman içindeki etkileri hesap edilemez ve uzunca bir süre gizli kalabilirler, karmaşıktırlar. Bireylerde kaygıya neden olurken önlemek için önceden önlem alınması gerekir ve sonuçları telafi edilmez. Örneğin çevre felaketleri ve finansal krizler gibi (Çelik, 2014: 85). Risklerin özellikleri risk toplumunu şekillendirmektedir. Risk toplumu aşağıda sıralanan özelliklere sahiptir.

1. Belirsizlik ana kavram haline gelmiştir. (Koyuncu, Delibaş, 2012:165-166). Değişimdeki hızın bu kadar yüksek olduğu dönemde, ekonomide hangi becerilerin değerli olacağı konusunda ki belirsizlik, buna bağlı olarak eğitimsel niteliklerle meslek yaşamındaki yollarla ilgili verilecek kararların risk düzeyi oldukça yüksektir. Sadece bireyin ekonomik faaliyetleri değil evlilikle ilgili verilecek kararlar da gelecek öngörüsü düşük olduğundan risk faktörlerinden etkilenmektedir. (Giddens, 2012: 1019).

2. Güvensizlik ve tehditlerin boyut değiştirdiği dönemdir. Bu dönemde hesaplanabilirlik azalmıştır (Koyuncu, Delibaş, 2012:165-166). Bilimsel ve teknolojik kalkınmalar beraberinde kazanımları getirdiği muhakkak, fakat bu kazanımlar birçok yitimleri olanaklı kılan riskleri barındırmaktadır. Çernobil nükleer güç tesisindeki 1986



yılında gerçekleşen felaket yakın çevresini etkilediği kadar etkilerini daha sonra Avrupa'nın her yanında yüksek radyasyon olarak göstermiştir (Giddens, 2012: 1019).

3. Günümüzdeki tehlike ve tehditler öz-yıkım ve öz-tehditlerden oluşmaktadır. Yani insan eliyle oluşan tehlikeler insanı tehdit etmektedir. (Koyuncu, Delibaş, 2012:165-166). Küresel ısınmanın sebepleri sanayileşme ve atıklarla ilgilidir. Giddens çevresel felaketlerin gelişmiş ülkelerden çıkıp gelişmemiş ülkeleri daha fazla etkilediğini söylemektedir. Gelişmemiş ülkelerde hastalık ölüm ile felaketler yaşanırken gelişmiş ülkelerdeki etkisi ise daha çok göç ve göçün yaratacağı sorunlar üzerinden değerlendirilebilir. Giddens bu felaketlerin temelinde tüketimi görmekte ve tüketimin denetlenmesiyle insan eliyle olan felaketlerin duracağını söyler. Büyümenin sınırlarına değinen Giddens, sürdürülebilir kalkınma, yenilenebilir kaynaklar, ekonomik büyümeyi ve hayvan türlerinin yaşam çeşitliliğinin korunmasını çözüm olarak sunmaktadır (Giddens, 2012:992).

4. Geleneksel sosyal yapılar çözülmektedir. Bu yapıların çözülmesi insanları tehditler karşısında çaresiz hissetmelerine neden olmaktadır. (Koyuncu, Delibaş, 2012:165-166). Ailenin çözülmesi, cinsler arasındaki rol değişikliği sonucu gerçekleşmiştir. Kadının eğitim düzeyinin artması, emek piyasasında yer alması, bu rollerin değişmesindeki temel sebeplerdendir. Bu değişiklik sadece kadın cephesinde gerçekleşmemekte olup erkekte ise çocukların ve kadının bakım yükünün üzerinden kalkması, mesleğe ve aileye bağlanma şeklini değiştirmiştir. Yeni yaşam tarzlarının çekiciliği, deneme arzusuyla birleştiğinde boşanma oranlarında artışa neden olmaktadır (Beck,2011:170). Buna rağmen geleneklerin ve Tanrı inancının zayıflaması, insanların arasında etkileşimin yok olmaya yüz tutması, doğru ve yanlış arasındaki farkın bulanıklaşması sonucu bireyselleşmenin kendi içinde paradoksunu yaratmıştır. Artık ailenin oluşumu maddi temel ve aşktan ziyade yalnızlık korkusu ile gerçekleşmektedir. Evliliğin istikrarı yalnızlık korkusu ile sağlanmaktadır (Beck,2011:171-173).

5. Tekilciliğin yerine birlikte var olma vurgulanmaktadır. (Koyuncu, Delibaş, 2012:165-166). Fakat bu birliktelik çoğulculuk, demokrasi ve hoşgörü etrafında olmayıp etnosantrik bir çerçevede gerçekleşmektedir (Bayhan, 2002:196).

6. Bireyler, dünyayı risklerle dolu olarak algılamakta ve bu durum eylem yeteneklerinin yitimiyle sonuçlanmaktadır (Beck, 1999:46-47'den aktaran Bayhan, 2002:196). Bireyler bu yitimin neticesinde paranoya ve içe kapanma yaşamaktadırlar.

7. Siyaset, güvenlik ve risk politikaları üzerinden devam etmektedir (Koyuncu, Delibaş, 2012:165-166). Bireyler korku temelli söylentilerden dahi etkilenmektedir. Bu söylentiler sonucu hükümete güven dahi kalmamıştır ve siyasi politikalar toplumsal korkuları yok etmeye göre şekillenebilmektedir.

8. Modernliğin başlangıcında aktif olan sigortalama bu dönemin riskleri karşısında yok olmaya yüz tutmuştur (Koyuncu, Delibaş, 2012:165-166). Risk toplumunda riskler ve tehlikeler arasında ayırım bireyler arasındaki algılama farkına göre değişmektedir. İnsan veya doğa kaynaklı sigorta kapsamına girecek tehlikeler, sigorta şirketlerinin iflasına neden olmaktadır (Bayhan, 2002: 195).

9. Öz-eleştirel bir toplumdur. Yani karşılaşılan tehlike ve tehditlerin herkesi ilgilendiren özelliğe sahip olmasıdır. Tehditler ve riskler karşısında herkes eşit oranda karşılaşmak olasılığına sahiptir (Koyuncu, Delibaş, 2012: 174). Bu tehditlerin neden ve sonuçları mekânla sınırlı değildir. Ulus devletleri aşmaktadır. Ayrıca insanlar arasında sınıfsal tabakalaşma yerine riskten daha az veya daha çok etkilenme yönünde bir ayrışma mevcuttur (Çelik, 2014:85).

10. Eşitsizlik veya adaletsizlikten yakınma yerini güvende olma ve kötüyü engelleme almıştır. Güvende olamama hissiyatı korku toplumunu yaratmıştır (Bayhan, 2002: 194). Toplum, korkulu ve endişeli olmasından dolayı temel sorun endişe ve korkudur (Koyuncu, Delibaş, 2012:174). En basitinden gündelik hayatta GDO (Genetiği Değiştirilmiş Organizma) besinler küresel bir korkudur. Bu besinler günlük beslenmede tüketilen gıdaların genetiğiyle oynanmış olup olmadığının bilinmezlik içermesi ve ayrıca henüz bu besinlerin etkilerinin tam kestirilmemiş olması küresel topyekûn bir korku ve endişe kaynağı haline getirmiştir. Aynı şekilde terörün tüm dünya kentlerinde eşit oranda ortaya çıkma olasılığı insanları başka bir korkunun kucağına atmıştır. Ayrıca ekonomik faaliyetleri gerçekleştirilirken yapılan işin, alınan eğitimin ve yeteneğin sürdürülme olasılığının azlığı ise bireyleri topyekûn bir korku ve endişe taşımalarına neden olmuştur.

11. Güvensizlik duygusu risk toplumunda kişisel verilerin kaydedilmesi ve takip ve gözetleme sistemleri ile bütün bireylerin birer sosyo-politik şüpheli olarak görülmesiyle sonuçlanmıştır. Ayrıca sadece sistemin güvenliği açısından bu araçlar kullanılmamaktadır. İlaveten emek piyasasında ve tüketim noktasında da bu veriler kullanılmaktadır. Elbette ki bu durum temel özgürlüklerin korunması noktasında sorun yaratmakla kalmayıp demokrasinin zorbalaşmasıyla sonuçlanmaktadır. Risk toplumunda şüphe mantığıyla hareket edildiğinden dolayı korku verecek her türlü durumu elimine

etmek adına demokrasiye dayanak oluşturan temel değerlerden vazgeçilmektedir (Mattelart, 2012:8-9).

12. Sosyal hareketler sınıfsal ve kültürel olmaktan uzak; gevşek bağlarla birbirine bağlı internet üzerinden yaygınlaşmaktadır (Bayhan, 2002: 188-200, Koyuncu, Delibaş, 2012:165-166). İnternet üzerinden bu sosyal hareketlerin başlayabilmesi için bu araçların küresel olarak her yerde bulunması gerekmektedir. Fakat risk toplumunda gerek gelişmiş toplumların kendi içinde gerekse gelişmiş ve geri kalmış ülkeler arasında gelir durumu uçurum haline gelmiştir. Küreselleşme ile gelişmiş ve geri kalmış ülkelerde görülen işsizlik, bireylerin geleceğe yönelik umutlarının yitimi kadar güvensizlik duygusuyla başa çıkmak için aidiyet duygusuna sığınmalarına neden olmaktadır. Bunun sonucunda ise fundamentalist ve milliyetçi akımlar güç kazanmaktadır (Bayhan, 2002: 199).

13. Korku ve risk toplumunun oluşmasında temel etken bilgidir. Bilginin iletişim ağlarıyla hızla yayılmasıyla birlikte bilginin niceliğinin çok niteliğinin ve doğruluğunun düşük olması güvenilirliği, doğruluğu, yasallığı ve bilimselliğinde sorunlar doğurmaktadır. Yani bilgi kirliliğiyle toplum karşı karşıya kalmıştır. Siyaset ise bu bilgi kirliliğiyle birlikte şekil almakta hükümet politikalarına etki etmektedir (Koyuncu, Delibaş, 2012:174, Glassner, 2010: 207). Başka bir açıdan değerlendirildiğinde ise bilginin hızlı yayılımı toplumların manipülasyonunda kullanılmakta kitle iletişim araç sahipleri manipülatif amaçlarla bilgiyi kullanmaktadırlar. Buna bağlı olarak siyaset toplumdan etkilendiği kadar toplumu bu bilgi kirliliği ile şekillendirebilme yeteneğini de kazanmıştır. Ayrıca bu bağlamda başka bir sorun ise dünyanın bir yanı bilişim çağını yaşarken diğer yanı teknolojik ürünlere ulaşamamaktadır. Bazı çevreler ise bu durumu bu bölgelerin öncelikli olarak gıda, eğitim ve sağlık sorunlarının çözülmesi gerektiğine dair söylemlerle mantığa bürümektedirler (Bayhan, 2002: 198). Ki bu sayılan konuların çözümü dahi günümüzde teknoloji sayesinde daha kolaydır.

14. Yeni endüstrilerin ortaya çıkması, ailenin sorumluluğunun zayıflaması, teknolojik ilerlemelerle birlikte emek piyasasının değişmesi, bu yeni yapının sosyal ilişkileri değiştirmesi sonucu tecrübe aktarımının bu yeni yapıda gerçekleşmemesi bireyler arasındaki dayanışma ruhunu zayıflatmıştır (Özdemir, 2007:192). Beck, emek piyasasının bireyleri geleneksel örüntü ve düzenlemelerden kopararak ekonomik döngünün içinde yoğurduğunu söylemekte, böylelikle bireylerin miras alınan veya yeni oluşturulan bağlardan kopararak zorunlu olarak bireyselleştirildiğini vurgulamaktadır (Beck, 2011: 143).

15. Gelişmiş ülkeler hegemonyası artık ulusal savaşlardan ziyade terör örgütlerini kullanarak karşı ulusal ülkelerin ya da blokların politikalarına etki etmektedirler. Geri kalmış ve gelişmekte olan ülkeler arasında halen daha savaşlar gerçekleşmektedir. Fakat terör küresel bir ikna mekanizması olarak kullanılmakta bu durum ise terör eylemlerinin dünyanın her yerinde eşit görülebilme olasılığıyla sonuçlanmaktadır (Tavlaş, 1995:129). Savaş, terör ve bunların sonucunda görülen yoksulluk, göç ve sorunlarını tüm dünyada endişe yaratacak kadar tırmandırmaktadır.

16. Giddens'in da vurguladığı gibi doğanın sömürülmesi ve tüketilmesi ekolojik felaketler kadar insanın özünde de felaketlere neden olmaktadır. Tüketim kültürünün yaygınlaşması insanlar arasında "kullan at" felsefesinin özümsemesi sonucu, insan doğa ve insan insan ilişkilerinde hedonist ve narsist kişiliklerin yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Bayhan, 2002: 200).

İnsan, her çağda hareket halindedir. Toplumların her döneminde hastalıklar, siyasal değişimler, bireyler arasındaki güven bağlarının zayıflaması gibi unsurlar var olduğundan ve bunun dalga dalga yayılma olasılığının varlığı riskin her dönemde de var olduğunu söylemeyi gerektirmektedir. Haçlı seferleri, veba salgını, Moğol istilası veya dönemsel olarak bireylerin diğer bireyleri tehlike olarak algılaması, dönem parametrelerine bağlı risk oluşumuyla ilgilidir. Günümüzün risk toplumu olarak nitelendirilmesi bir dönem öncesine göre niceliksel olarak risk faktörlerinin artması, insanların risk algılamasındaki yoğunluk ve iletişim araçları sayesinde haberlerin hızla yayılmasından kaynaklıdır. Belirsizliğin neden olduğu risk, küreselleşme sonucu mekân ve zaman kaymaları, bireyin başka toplumların risklerini de göğüslemesine neden olmaktadır. Bundan dolayı günümüz insanı geleneksel ve modern dönemin ilk aşamasında olan insandan daha fazla riskle karşılaşmakta ve riskleri daha yoğun algılamaktadır.

Küresel olarak bazı ortak risklerin etkisi altında olunmasına rağmen her toplum kendi risklerini barındırmaktadır. Topluma özgü olan risklerden topluma has olan bazı değerlerin yitimi, ayrılıkçı hareketlerin olasılığı, savaş olasılığı sayılırken küresel riskler olarak bulaşıcı hastalıklar, göçmen krizi, çevre kirliliği ve bu kirlilik sonucunda oluşabilecek riskler sıralanabilir. Elbette ki risklerin yok edilmesi veya azaltılması için bireysel hareketler ve sosyal hareketler önemlidir fakat bu hareketler başa çıkmada yetersiz kalmaktadır. Bu yetersizlik sosyal devlet tarafından giderilmektedir. Sosyal devlet, hizmetleri ile risklerin bertaraf edilmesini sağlarken önem kazanmakta bundan

dolayı da ulus devlet küreselleşmenin içinde güç kazanmaktadır. Ekonomideki dalgalanmalar ister küresel kaynaklı ister ulusal çapta olsun bu dalgalanmalar sonucunda artan işsizlik, düşük ücretler, güvensiz istihdam ve bunlara bağlı olarak artan yardıma muhtaç insan sayısı devletleri ve vatandaşları riske sokmaktadır. Bu riskler ulus devletlerin minimum standartlarını koruyabilmeleri ve refah devleti özelliğini sürdürmeleri için sosyal harcamaları artırmalarına neden olmaktadır. Sadece ekonomik temelli sorunlar ulus devletin alanını oluşturmaz. Toplumsal yapıdaki değişikliklerden kaynaklı, aile yapısındaki değişikliklere bağlı olarak boşanma oranlarının artması, tek ebeveynli aileler, demografik yapıdaki değişikliklerden doğum oranlarının düşmesi, yaşam süresinin uzaması, yaşlı nüfusun ve bağımlılık oranının artması, bu risklerin, ulus devlet tarafından minimize edilmesini gerektirmektedir (Özdemir, 2007:229). Devletin bu büyük hacimli riskleri minimize etmesi sosyal güvenlik politikaları sonucunda gerçekleşmektedir. Toplum gelecekte karşı karşıya kalabilecekleri risklerden korunaklı kılarak güvenli ve korkulardan uzak bir gelecek sunmak, günümüz ekonomik alanı elinde tutan aktörlerin değil devletin görevidir (Özdemir, 2007:87). Bu güvencenin eksikliği sonucunda ise korku toplumu oluşmakta ve korku toplumu sonucunda en temelsiz iddialar bile toplum tarafından ciddiye alınarak güven duygusunu zedelenmektedir.

### **2.3. Modern Toplumda Toplumsal Korkuların Oluşumunu Etkileyen Faktörler**

İnsan neden korkar? Sorusunun cevabı ölmekten, ihtiyaçlarını karşılayamamaktan, bedeninin acı çekmesinden, belirsizlikten, bilinemezlikten, kaybetmekten, güvensizlikten, dışlanmaktan, sevgisizlikten, sahip olamamaktan, güç sahibi olup başkalarını yönlendirememekten, güç sahiplerince sömürülmekten korkmaktadır. Elbette ki korkuların kökeninde insanın ihtiyaçları bulunmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi incelendiğinde bireyin var olabilmesi için gerekli olan birincil ve ikincil ihtiyaçlarının giderilmesi gerekmektedir. Bu ihtiyaçlar giderilmediği takdirde bireyde gerginlik huzursuzluk vs. oluşmaktadır. Korkunun genel olarak çıktığı yer ihtiyaçlardır. İhtiyaçların giderilmemesi bireyin varoluşunu tehlikeye atmaktadır. Korku durumunun oluşması temelde bireysel ihtiyaçların tatmini üzerinden gelişmekle birlikte içinde bulunulan yapının ve sistemin bu korkuları şekillendirmesi ve kullanması ise bu araştırmanın amaçlarından biridir. Sistemin amaçları etrafında araç olarak korkuyu kullanması ise herkeste aynı korkunun ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Bunun

daha iyi anlaşılması için toplumsal korkuya etki eden faktörler tek tek incelenmelidir. Araç olarak kullanılan korku, ekonomik faaliyetler, kültür ve siyasi politikalarla şekillenmektedir. Ayrıca artık günümüzde toplumsal korkuların ötesinde küresel korkularla insanlar karşı karşıyadır. Ulusların karşılaştıkları korku durumları tüm küreyi tehdit edebilmektedir. Bu başlık ve alt başlıklarda korku faktörlerini imal eden bu alanlar tek tek analiz edilerek benliğe ve kişiliğe korkunun nasıl yerleştirildiği analiz edilecektir.

### **2.3.1. Ekonomik Faktörler**

Ekonomik faktörleri irdelemeden önce günümüzde ekonomik eylemlerin en safiyane hali olan ihtiyaçların giderilmesinden ve bir mübadeleden çok daha şey ifade ettiğini söylemek gerekmektedir. Croce ekonomiyi Tanrıya benzetmektedir. Ekonominin sahnenin gerisinden her alana nüfuz ettiğini söyleyerek, söylemden eyleme her alanı kapsayan etkileşimi anlatmaktadır. Buna bağlı olarak bireylerin ve toplumların sahip oldukları düşünce ve davranışlar ekonomi eksenli olarak şekillenmektedir (Gramsci, 2010: 234). Tıpkı Croce gibi Weber de kapitalizm kültür ilişkisini açıklamakta ve ekonomik sistemin bireylerin günlük eylem ve söylemleri üzerinde yönlendirici olduğunu vurgulamaktadır (Ercan, 1998: 255). Kapitalizmin en derin çözümlemesini yapan Marx ise kapitalist sistemin üretimin sadece teknik bir süreçten ibaret olmadığını toplumsal ilişkilerin yeniden üretimi olduğunu söylemektedir. Kapitalist sistemde ücretli emeğin, sermayeyi ve kendi köleliğini yeniden üretmesi ile üretim sürecinde bireylerin kaygılarının kaynağını da emeğin kendisinin olduğunu söylemektedir. Emeğin sisteme bağımlı olması için sistem tarafından üretilen araçsal korkular, emek tarafından yeniden üretilerek kısır döngü halinde sistem ve onun olmasını istediği insan prototipini yeniden üretmektedir. Şöyle ki, kapitalist sistemde ücretli emeğin rolü sistemin işlemlerini sağlamasına rağmen birey kendi öz varlığıyla sistem içinde vazgeçilmez olmadığından yani ikame edilecek benzerlerinin olmasından kaynaklı korku içindedir. Bu korku emeğin sadece üretim sürecindeki rolü kaybetme korkusu değil ilaveten işin şeklinden kaynaklı olarak bireyin kendini yararsız hissetme korkusu da bulunmaktadır. Bireyin her gün aynı üretim bandının içerisinde ve işin sadece bir bölümünün parçası olması kendini yararsız hissetme korkusuyla da karşı karşıya gelmesine neden olmaktadır.

Günümüz ekonomik sisteminin kapitalist sistem olması ve ekonomik politikaların liberal eksende gerçekleşmesi korkuların hem üretim hem de tüketim alanında oluşmasına neden olmuştur. Dört üretim faktöründen sermaye ve emek toplumsal korkuların iki

ekseni gibidir. Bu korkular tek yönlü olmayıp iki yönü de karşılıklı etkilemektedir. Sermaye üretimin gerçekleşmesini ve karı maksimize etmeyi hedef almaktadır. Aron, sermayenin içinde bulunduğu durumu şöyle özetlemektedir.

*“Sanayi toplumu sermaye birikimini gerektirir. Sanayi medeniyeti sermayenin çoğalması için her işçiyi mühim bir sermaye üzerinde çalışmaya zorlar..... işveren yatırımlarını genişletmek amacıyla sermayeye ihtiyaç duyduğu andan itibaren akli hesaplama meselesi doğmuştur. Saymış olduğum büyük işletmelerden birinde sermayeyi yenilemek ve çoğaltmak için devamlı olarak en düşük maliyet fiyatını ortaya çıkarmak lüzumludur.”* (Aron, 1978:78).

Sermayenin korkuları iki ekseninde gerçekleşmektedir. Korkularının ilki işletmenin varlığını yitirmesi ve büyümemesidir. İşletmenin var olması, büyümesi ve karı maksimize edebilmesi için sermaye sahibi üretimi olabilir en minimum sermaye kaybıyla gerçekleştirmeye çalışır. Bu kaybı minimize etmek amacıyla en başta hammaddeyi ucuza getirmektedir. Emegın ucuzluğu ise kişi başına emekten en yüksek verimliliği elde edebilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Bunun gerçekleşmesi ise emegın sisteme zorunlu kalması ile mümkündür. Bu zorunluluğu, işsiz kalma ve ihtiyaç giderememe bağlamında kaygı ve korkuların süreç itibariyle insan ömrünün tamamını işgal etmesiyle kurmaktadır. Marx emegın sermaye ilişkisini ve tek taraflı oluşturulan bağımlılığı şöyle anlatmaktadır.

*“Kapitalist ile işçiyi meta piyasasında alıcı ve satıcı olarak birbirinin karşısına çıkaran şey artık sadece bir tesadüf değildir. İşçiyi durmadan kendi emek gücünün satıcısı olarak gerisin geriye meta piyasasına fırlatan ve onun kendi ürününü durmadan başkasının satın alma aracına dönüştüren, bizzat bu süreçtir. Aslına bakılırsa, işçi kendisini kapitaliste satmadan önce de sermayeye aittir. İşçinin kendi kendini satışının dönemsal olarak yenilenmesi, işçinin kendilerine ücret yoluyla bağlandığı efendilerinin değişmesi ve emegın piyasa fiyatındaki oynamalar, işçinin ekonomik bağımlılığına hem yol açar hem de bunu görünmez hale sokar.”* (Marx, 2015:558, 559).

Kapitalist sistemde sermaye sahibinin ikinci korkusu ise tüketim ekseninde gerçekleşmektedir. Bu soruna bağlı iki korkusu bulunmaktadır. İlki rekabet, ikincisi üretilen ürünün tüketilmemesi sorunu. Birincisi pazarın daralması akabinde kârın bölüşülmesi ve dolaylı olarak işletmenin yok olması korkularıyla sonuçlanırken ikincisi ise işletmenin doğrudan yok olmasıyla ilgili bir korkudur. Bu sorunların ilkinin çözümü emperyal stratejilerle çözümlenmektedir. Bu stratejiler; tekelleşmenin dışında kalanları hammaddeden yoksun bırakma, ittifaklar yolu ile emek arzına müdahale, ulaştırma

araçlarından yoksun bırakma, malların mallarla mübadelesinin (mahreçlerin) önünü kapamak, sadece kartellerle ticari ilişkiler yapılması konusunda müşterilerle anlaşmaya varmak, sistemli fiyat indiriminde bulunmak (tekelden bağımsız işletmeleri yıkmak amaçlı kullanılır), kredileri kesmek, boykot gibi araçlarla kârını azami miktarda artırmakta ve yeni rakipleri de ortadan kaldırmakla yapmaktadır ( Lenin, 1979). İkinci sorun olan üretilen ürünün tüketilmemesi sorunu ve buna bağlı oluşan korku Lefargue, şöyle anlatmaktadır.

*“Emekçilerin, ya aşırı çalışarak kendini öldürme ya da perhiz içinde sürünme şeklindeki bu ikili çılgınlığının karşısında, kapitalist üretimin büyük sorunu, üretici bulmak ve bunların gücünü misliyle arttırmak değil, tüketiciler keşfetmek, onların iştahlarını kıskırtmak ve onlar için yapay ihtiyaçlar yaratmaktır. Soğuktan ve açlıktan titreyen Avrupalı işçiler kendi dokudukları kumaşları giymeyi, hasat yaptıkları şarapları içmeye reddettiklerinde, zavallı imalatçılar, zirdeliler gibi koşturup, bunları giyecek ve içecek kimse aramak zorundadırlar.”* (Lafargue, 2015 :42).

Lafargue'nin vurguladığı bu sorun özellikle üretimin gerçekleşmesi için tüketimin zorunluluğu, sermayenin ikinci sorunu ve bütün sermayedarları kapsayan ortak korkusudur. Üretim sermaye için istenilen biçimde olduktan sonra talebin gerçekleşmesi gerekir. Sermaye en çok üretimdeki fazlalığa rağmen talebin gerçekleşmemesinden korkar. Bu korku, günümüzde küresel ve toplumsal sonuçları olan eylemlerin yaratıcısı, toplumsal korkuların doğduğu yerdir.

Kapitalist sistemde sermayenin kâr amacına yönelik rasyonelleşmesi gündelik yaşamı da rasyonel bir etik etrafında rasyonelleştirmiştir (Ercan, 1998: 258). Fakat bu etik ve rasyonelitesi tamamen sistemin kurguladığı ve söylemini oluşturduğu şekilde bulunmaktadır. Bu etik topluma rasyonellik söylemini bencillik ve hedonistliğe eklemeyerek sunmaktadır. Ekonomik korkuların başlangıcı, basit bir var olma ve büyüme sorunu iken sonucu karmaşık ve o kadarda hayatın içine ve rutin eylemlere sinmiştir. Sermayenin korkusu sonucu bireysellik, narsistlik ve hedonistlik araçsal olarak sistemin tüketim ve emeği kullanarak, korkuyu işlevsel olarak yeniden üretilmesini sağlamıştır. Bu araçlarla değerlerin zayıflatılması, korkunun yeniden üretilmesini, çeşitlenmesini sağlamaktadır. Bu konu kültürel faktörlerde yeniden anlatılacaktır.

Emeğin korkuları dilimizde geçen cirmi kadar yeri etkilerken aslolan korku ve toplumsal korkuları şekillendiren ve hatta emeğin korkularını da çeşitlendiren sermayenin korkusudur. Emeğin korkuları ise sermayenin korkuları sonucu araçsal korkulardır. Bu



korkular genel olarak esnek çalışma şartlarına ve teknolojik ilerlemelere bağlı olarak işsizlik, işini kaybetme korkusu, yetenek yitimi ve bunlara bağlı olarak yoksulluk korkusu sayılabilir. Fakat hayatın özüne sinmiş bu korkular, başka korkuların da çıkış nedenidir. Özellikle esnek çalışma koşulları ve taşeronluk ömür boyu eğitim kavramını doğurmakta ve insanları eğitim kurumlarına ve bu kurumların öne sürdükleri şartlara uyma zorunluluğu getirmektedir. Esnek çalışma koşullarının ve taşeronluğun insanlara mesleki gelişme ve belgelere bağlılık yaratmasından daha kötü bir durum var ki buda belirsizlik. İşin esnekliği ve belirsizliği bireylerin tek başına hayatta kalmaya itmektedir. İşin esnekliği sonucu oluşan belirsizlik bireyselliği yaymakta, planlı hareket etmeyi engellemektedir (Bauman, 2005: 36, Senemoğlu, 2013:86). Ben ne olacağım? Emekli olana kadar iş bulabilecek miyim? gibi sorular korkunun artmasına neden olmakta ve kişinin daha iyi koşullar yaratabilmek için harekete geçme kabiliyetini törpülemektedir. Bu korku durumu sonuçları itibariyle en başta bireyi edingenleştirerek iş doyumunu ve kalitesini etkilemektedir. Ayrıca bedensel ve psikolojik rahatsızlıklara da yol açmaktadır. Çünkü birey, işini kaybetmenin getirdiği kişisel ve ekonomik sorunlar ve işini kaybetme korkusu ile bedensel rahatsızlıklar ve fizyolojik belirtiler göstermektedir. İşini kaybetme korkusuna sahip bireylerde nefes darlığı, çok terleme, yüksek tansiyon, sindirim sorunları, sinirlilik, panik davranışlar, deri hastalıkları sürekli yorgunluk, görülmektedir (Çiftçi, 2010:161).

Çakır'a göre işini kaybetme korkusu, işin özellikleri ve birey açısından öneminin niceliği ile belirlenmektedir. Rekabet kısa vadede performans artışına, uzun vadede çalışanlar arasında olumsuz psikolojik iklimin doğmasına yol açarken iş yükünün ağırlığıyla birlikte güvencesizlikten kaynaklı yıpranma, sağlıklı bir örgütsel ortam oluşturmaktadır (Çakır,2007:133). İş güvencesizliği kaygı süresi ve belirsizlik arttıkça fiziksel ve ruhsal şikâyet ler de artmaktadır. İş güvencesizliği strese, tükenmeye yol açmakla birlikte sigara ve alkol tüketiminde artışa, örgüt bazında ise örgüte duyulan sadakatin, gönüllü ve ekstra çaba gösterme davranışının azalmasına neden olmaktadır (Çakır,2007:132). Bireysel ve örgütsel sonuçları yanı sıra en büyük zararı aile kurumuna vermektedir. İşini kaybetme korkusu, aile içi huzursuzluğa neden olmakta ve boşanma oranlarını artırmaktadır. Bir zincirin halkası gibi sorunlar devam etmektedir. Boşanmalarla bağlantılı olarak çocuklar, dünyayı pesimist bir şekilde algılamakta ve akabinde boşanmış ebeveynlerin çocuklarının akademik başarıları düşmektedir (Çakır,2007:135).

Kapitalist sistemde işini kaybetme korkusu, sistemin dayattığı birçok sorunu işgörenlerin göğüslemesine neden olmaktadır. Üretim şekline bağlı bazı sorunlar yaşanmakta fakat çalışan bu sorunların farkında bile değildir. Seri imalat teknolojisinin kullanıldığı işletmeler, işbölümüyle üretimi artırmakta ve işi basitleştirmektedir. Seri üretimde yer alan işçiler işin içeriğinde yeteneklerini kullanamadıklarından iş doyumu düşük olmaktadır. Ayrıca aynı üretim bandının etrafında yerleşen işçilerin sosyal bütünleşme sorunları da bulunmaktadır. Seri imalat teknolojisinde işin içeriğinin dar ve monotonluğu ve kişisel yeteneklerin sergilenme olanaksızlığı yani hüner düzeyinin düşüklüğü, ekip çalışmasının azlığı bu sistemde sağlıklı bir psikoloji için dostluk ve sosyal bütünleşmeyi elzem kılmaktadır. Fakat makinaların kişinin çalışma hızı ve temposunu belirlemesi iş başından bir kaç dakika daha ayrılmanın olanaksızlığı ve gürültü, aynı çatı altında ve yan yana iş yapan işçilerin arkadaşlık kurmalarını engellemektedir. Bunun sonucunda ise sosyal yalnızlık ve yabancılaşma seri imalat teknolojisinin kullanıldığı işletmelerde üst düzeydedir. Seri imalat işçisi, sadece bu sorunlarla baş etmek için uğraşmamakta yanı sıra meslekte kıdem kazanma olanağı da yoktur. 20-25 yaşlarını geçirdikten sonra seri imalat işçisine yılların akışı tecrübe getirmemekle birlikte yaşlanma ve eskime getirerek iş bulma olanaklarını bitirmektedir (Öncü, 1976:70-73).

Lafargue, kapitalist sistemde çalışma aşkının kaynağını işçilerin kendisi olduğunu ve bunu iktisatçıların, din adamlarının ve ahlakçıların desteklediğini söylemektedir. Çalışma aşkını bir delilik olarak gören Lafargue, sadece çalışan kişiyi değil ebeveynlerden evlada geçen yaşam enerjisini emen bir kötülük olarak tanımlamaktadır. Öyle ki bu çalışma aşkı her türlü bireysel ve toplumsal sefaletin kökenidir. (Lafargue, 2015:9-12). Zorunlu çalışma, işçiler tarafından kendi başlarına açtıkları bir bela olmasına rağmen büyük bir aşkla çalışmaya bağlıdırlar. Özellikle çalışma aşkının erkeklerden kadınlara ve çocuklara doğru yayılan bir olgu olduğunu söyleyen Lafargue, kadınlarda ve çocuklarda bıraktığı izi şöyle betimlemektedir.

*“Kendi aile yuvalarını kendi elleriyle yıktılar; karılarının sütünü kendi elleriyle kuruttular; hamile ve bebek emziren bahtsız kadınlar, bellerinin bükülmesi ve sinirlerinin tükenmesi pahasına maden ocaklarına ve fabrikalara gitmek zorunda kaldılar”*(Lafargue,2015:17)..... . *“Çocuklar için bazı eğlence imkânları getirdik. Çalışma sırasında şarkı söylemeyi, çalışırken sayı saymayı öğretiyoruz onlara. Bu onları oyalat ve geçim imkânlarını sağlamak için gereken on iki saatlik çalışmayı onlara*

*cesaretle kabul ettirilebilir.” (Lafargue,2015:31). Çalışma “çocukların zekâlarını sersemletecek, işgüdülerini çürütecek, organizmalarını yıkacak””(Lafargue,2015:18).*

Lafargue'nin anlatımında ücretli emek piyasasının köleleri, gönüllülük esasına bağlı olarak oluşmaktadır. Bu gönüllülük geleceğin flu görüntüsü, atılacak adımların güvensizliği ve işsizlik korkusuyla oluşmaktadır.

Üretimin olabilmesi için emek, sistemin arzu ettiği maksimum kâr için ise emeğin ucuz olması gerekir. Sistemin araçsal olarak korkuyu kullandığı alan emeğin ucuz bir o kadarda istekli bir ücretli emek piyasasının olması gerekir. Bu piyasa ne kadar kalabalık olursa o kadar emek ucuzlar. Yani piyasadaki birey sayısı işin ucuzluğunu belirlemektedir. Emeğe ihtiyaç miktarı ile piyasadaki ücretli işçi sayısı denk değildir. Ücretli işçi sayısı Marx'a göre sermaye sahibinin ücretleri düşürmek için kullandığı bir kozdur. Sen çalışmazsan başkasını daha ucuza alırımın gibi söylemler kullanılır. Bu yedek işçiler nereden gelmektedir? Sorusunun cevabı, yedek ücretli emek piyasası kentleşmeyle birlikte genişlemiştir. Sanayileşmeyle birlikte köyden kente göçün yarattığı en büyük sorun, istihdam ve vasıfsız işçi sorunudur. İnsanlar en basitinden birincil ihtiyaçlarını (yeme, içme ve barınma) karşılamak için kent kültürüne ve çalışma yaşamına entegre olmak zorundadırlar. Artık onlar, tabiatın kendilerine sunduklarından çok uzaklaşmışlardır. Yani kent yaşamında çalışmak bir zorunluluk haline gelir. Burada sermaye sahipleri devreye girer ve kendi işinde çalışacak insanın eğitimini üstlenir. Ama piyasada bu iş için birçok eğitilmiş ve sertifikalı kişiler bulunmaktadır. Hepsinin en ilkel korkusu aç kalmaktır. İşte bu korku emeği sermayeye köle yapar. Bunun işlevsel hale gelmesi, bir diğer ücretli emeğin olmasıdır. İşsizlik olgusunun ilk nüveleri böyle ortaya çıkmıştır. Teknolojik gelişmelerle birlikte yedek işçi ordusuyla birlikte makinalardaki yenilenmeler, işçilerin korkulu rüyası haline gelmiştir. Bu makinalar sadece işsizlik değil yanı sıra vasıfsız işçi olmanın da korkusunu doğurmuştur. Bir çalışma alanında kendini geliştiren yani uzmanlaşan birey, işini kaybettiğinde bu işten başka işten anlamam ve ben ne yaparım korkusuyla baş başa kalır. Bu korku sonucunda ise birey eğitim dünyasında bu diploma sertifika senin bu diploma ve sertifika benim diye koşuşturur durur. Bu koşuşturma arasında Lafargue'nin vurguladığı erdem ve yaratıcılık kaybolup gider.

Sanayi toplumunda işsizlik korkusuyla birlikte gelişen diğer bir korku ise yalnızlık korkusudur. Emeğin yalnızlık korkusu iki alanda gelişmektedir. İlki çalışma hızı ve temposundan kaynaklı sosyal bağların zayıflamasına bağlı yalnızlık korkusuyken diğeri kültürel yapının getirmiş olduğu statü yitimine bağlı yalnızlık korkusudur.

Günümüzde kamusal alana dâhil olabilmenin yolu çalışmak ve statü sahibi olmaktan geçer (Senemoğlu, 2013:79). Teknolojik ilerlemelerle birlikte belirli bir işte çalışan birey, işini ve işinin getirdiği avantajları kaybetmemek adına yaşam boyu öğrenme kurslarında kendine yabancılaşır. Çalışmayan veya bir işte dikiş tutturamayan kişiler toplumda damgalanma ve ötekileşme ile karşı karşıya kaldığından yalnız kalma korkusu yaşamaktadırlar. Yani işsizlik, iş ve işin getirdiği avantajların kaybolması kadar bunlara bağlı aidiyet ihtiyacının doyurulmaması ile oluşacak gerilimli durumdan da korkulmaktadır. Yalnızlık korkusu sadece çalışma yaşamı boyunca devam etmez. Çalışma sürecinin bitiminde emeklilikle birlikte toplumsallaşmanın olmamasından dolayı da oluşur (Senemoğlu, 2013: 76).

Günümüzde maddi nesnelere ve maddi olmayan ihtiyaçlar arasındaki değiş tokuş bilinçli ve bilinçsiz tüm davranışları kontrol etmekte ve birey elindeki maddi ve maddi olmayan tüm unsurları pazara çıkararak alışverişe dönüştürmektedir (Duhm,2002:62). Birey ekonomik sistemin manipülasyonu sonucu maddi olan ve olmayan tüm unsurlarını meta olarak pazara çıkardığından artık her unsur maddi nesne haline gelerek yani mal olarak ve mal sahipleri olarak bireyler karşılaşmaktadırlar. Kazancın gerçekleşmeyip ve kayıp ihtimalinin oluşabilmesi yani risk temelli korkmaya karşı bir mesafe, bireyler arasında oluşmaktadır. Korku kaynaklı mesafeden kaynaklı olarak yabancılaşma ve yalnızlık bireylerde gelişmiştir (Duhm,2002:63).

Modern dönem yabancılaşması birkaç alanda uygulanan sistem stratejilerinin sonucunda oluşmuştur. Bunlardan birincisi ekonomik alan diğeri ise ekonomik alanın işlerliğine katkısı olan iletişim sistemleridir. İletişim araçlarıyla sistem kullanacağı insanı yaratırken insandaki yaşama duygusunu ve yaratma arzusunu yok ederek yabancılaşmayı yaratır. Bunu da bireyin düşünsel eylemlerini ipotek altına alarak gerçekleştirir (Hardt, Negri 2003: 47,48). Ekonomi alanındaki yabancılaşma ve üretimdeki yabancılaşmayla birlikte insanın gerçek yaratıcı çalışma yapısı bozulur ve iş yerinde işgörenlerin birbirleriyle olan ilişkileri iş yerindeki ilişki kalıplarıyla sınırlandırılır. İş bölümü, özel mülkiyet, ticari ilişkilerin nakit para bağlantıları insanları ürettiklerine, üretim işine, kendi özlere ve birbirlerine karşı yabancılaştırdığından dolayı boş zaman yaratmaya yönelik eylemler sistemin yapısına ve dikte ettirdiklerine bağımlıdır (Wallace, Wolf, 2012: 134). Toplam olarak ise yabancılaşma modern dönemde insanın kendi yarattığı toplumsal ilişkilerin egemenliğini yitirip bu ilişkiler tarafından yönlendirilmesidir. Bu sistemle toplumsal yapı içerisindeki birey özerkliğini yitirip, sistemin emrine girmekte ve insanın

sistemle uyumunu sağlamakta fakat sonuç olarak birey topluma ve kendine yabancılaşmaktadır (Duhm, 2002:68). Bu yabancılaşmanın neticesinde birey sisteme kendini teslim edilmiş olarak bulur ve bir başkasının elinde oyuncak olmak ise yabancılaşma sonucu oluşan sistemin yarattığı korkunun kendisidir (Duhm, 2002:73).

Kapitalizmin doğası gereği sistemin yaşadığı ekonomik dalgalanmalar ve krizlerde bireylerde korku yaratmaktadır. Lafargue, kapitalizmin krizlerinin aşırı üretim ve çalışma zamanlarına denk geldiğini söylemektedir. İşte bu krizler ve dalgalanmalar tüm sistemde daralma meydana getiriyorsa küresel krizlere neden olmaktadır. Asıl krizin ise devletin sosyal politika alanında ve daha küçük ölçekli iktisadi aktörler sathında yaşandığı görülmektedir. Kriz dönemlerinde işten çıkarılma ve talep-arz dengesinde ki değişiklik kondratieff dalgalanmasının B aşamasında kalınmasına neden olmaktadır. Bu krizlerde işten çıkarılma bireylerin alım gücünü etkilediğinden arz olsa bile talep olmayacaktır ki zaten işten çıkarılmalarla birlikte işletmeler tam kapasite çalışmayacak ve buna bağlı üretimde azalacaktır. (Çakır, 2007:127). Bu durum sonucunda ise *“İnsan, kapitalist sistemde işçi olarak var olur. İş yoksa “ücreti de yoktur ve artık gidip bir çukura kendini gömebilir, acıdan ölebilir”* (Senemoğlu, 2013:74).

Sistemin yarattığı korkular bireyleri başarı veya başarısızlık korkusuyla denetlemektedir. Bu ise dikey hareketlilik ekseninde gerçekleşmektedir. İşletmelerde örgütsel yapı çeşitli kademelerden oluşmaktadır . Bu kademeler egemenlik olgusuyla ast-üst ilişkisi içinde gerçekleşmektedir. Müdürler, şefler çalışanları denetlemek amaçlı gözetlemektedirler. Siz işinizi yaparken kendi tasarruf yetkiniz bulunmamakla birlikte örgüt yapısı çalışan bireylerin benliğini ve bedenini şekillendirmektedir. Bu yapıda başarı ön planda ve güvencesiz bir ortamda bireyler bulunmaktadır. Her an iş arkadaşınız üstünüz olabileceği gibi aynı kademedede bulunan veya çalışmayan bireylere yerinizi kaptırma korkusuyla da baş başa kalırsınız. Sürekli üstlerin ve rakiplerin baskısı altında çalışma zorluğu, bireyleri başarı ve kazanma ilkelerinin kölesi haline getirmiştir (Sennet,2011:38) .

Sennet, sosyalizmden kapitalizme sistem değişiminin topluma etkisini anlatırken kapitalizmin bulunduğu ülkelerde bireylerde yarattığı üç güçlükten bahsetmektedir ki aslında bu güçlükleri kominizmden kapitalizme geçiş olarak sınırlandırılmaması gerekir. Çünkü gelenekselden kapitalizme geçişte de aynı güçlüklerden bahsedilebilir . Bireyleri alt üst eden istikrarsız ortam, en başta zamanla alakalı sıkıntıyı getirmektedir. Bireyler kurumların geçiciliği karşısında doğaçlamayı öğrenmek zorundadır. Bu geçicilik

bireylerin benlik duygusunu etkilemekte, bireyler benlikte geçicilikten nasiplenerek süregiden benlikten yoksun bir yaşam temposunun içindedirler. İkinci zorluk yetenekle ilgilidir. Gerçekliğin talepleri değişken olduğundan bu değişkenliğe beceri yetiştirememekte ve potansiyel kabiliyet bu ortamda çıkamama durumuyla karşı karşıyadır. Çünkü modern ekonomide pek çok becerinin raf ömrü kısadır. Bireyler her sekiz on yılda bir yeteneklerini yeni eğitimlerle geliştirmeleri gerekmektedir. Bu ortamda geçmişle yoğrulan zanaat ise yerini potansiyel kabiliyeti öven meritokrasiye bırakmaktadır . Üçüncü sıkıntı ise geçmişi geçmişte bırakmakla ilgilidir. Sahip olunan şeyleri korumak yerine mükemmel şekilde iş görür olmasına rağmen eskiyi elden çıkararak yeni şeylere heves etme durumudur (Sennet, 2011:11). Elbette ki sistemin bu kayganlık halinin yaratacağı korku ve bunalımın elimine edilmesi gerekir. Bunalımın giderilmesi içeriğin söylemsel değiştirilmesi ya da içerikteki anomalikleri söylemle fonksiyonel olarak göstererek yapılmaktadır. Örneğin iş güvencesizliği, iş yaramazlık kâbusu ve yetenek yitimi gibi durumlar çalışanlar tarafından bağımlılıktan kurtulmuş olmakla övünç düzeyinde söylenmekte ya da futbol gibi konular konuşularak görmezden gelinmektedir (Sennet, 2011:66). Bu üç güçlük bireyleri sisteme bağımlılığa ve muhtaçlığa yol açmaktadır. Sistem, söylemle bağımlılık ve muhtaçlık durumunu ise kapamaktadır. Kapama ise kültürel unsurlarla tutumların şekillendirilmesiyle yapılmaktadır.

Başarı ve kazanma ilkeleri, sistem için işlevseldir ve kapitalizmde bireylerin verimli çalışmasını sağlar. Duhm, bu durumu şöyle özetlemiştir:

*“Başkalarının başarısızlığı, insanın kendi başarı şansını artırmaktadır. Kapitalist toplumda başarı ilkesinin esiri olmuş insanlar, bu nedenle –bilinçli ya da bilinçsiz olarak- başkalarının başarısızlığını isterler. ...başarı göstermek şarttır; çünkü başarı, hem ekonomik hem de ekonomi dışı ilişkilerde, en yüksek değişim değerine sahiptir. Başarıya karşılık para ve toplumsal itibar kazanılır. İşin öteki yüzü, hep başaramama korkusudur ve bu korku, “kendine güvenen” insanlara bile damgasını vurmuştur.” (Duhm, 2002:108).*

Hobbes'un vurguladığı eşit yeteneğin ve hedefin aynılığının yarattığı rekabet ve düşmanlık, ortamı sistemin aslında daha çok kazanma ideallerine hizmet etmektedir. Şöyle ki, rakip insanların varlığı emeğin ucuzlamasına neden olmaktadır. Ayrıca tüketim mallarının istenilen fiyata satılmasını olanaklı kılan enstrümanda rakiplerin varlığıdır. İnsan hem ait olmak hem de farklı olmayı dileyen bir varlık olarak kendi içinde

paradoksları vardır. Sistem ayrı ayrı iki ihtiyacı ve bunlara bağlı duyguları kullanmaktadır.

Buraya kadar ekonomik faktörlerin yaratmış olduğu korkular ve bu korkuların hizmet ettiği alanlar incelenmiş oldu. Ekonomik korkuların sonucunda korku yaşayan bireyde iki hal ortaya çıkmaktadır. Birincisi uyum sağlamakken ikincisi başkaldırıdır. Uyum sağlarken kendisinin edimlerine yön verme yeteneğini yitirerek anormal olanı hayatın içine sindirerek kabul etmekte ve edilgenleşmektedir. Kayıp kazanç ilişkisi içinde değerlendirildiğinde toplumun onayladığı bireyin kaybedeceği çok şey olduğunda elbette ki uyum en çok gösterilen davranıştır. Fakat kaybedilen şey kişi için vazgeçilmezler arasında değilse veya kaybedilecek bir şey yoksa burada başkaldırı ortaya çıkar. Başkaldırının ifrat noktası ise elbette ki şiddet ve terördür.

### **2.3.2. Kültürel Faktörler**

Kültür, insanların birlikte yaşama arzusu sonucu oluşmaktadır. Bu yaşama arzusu, ihtiyaçlar silsilesine bağlıdır. Sosyal bir varlık olan insanın tek başına yaşaması imkânsızdır. İnsanlar fizyolojik ihtiyaçlarının yanı sıra bir gruba ait olmak, sevmek, sevilmek ve beğenilmek kabul görmek gibi sosyal ihtiyaçlar duyarlar. Bu ihtiyaçlara bağlı olarak davranış kalıpları geliştirirler. İhtiyaçlar tüm dönemlerde aynı olmasına rağmen isteklerin oluşumu ve ihtiyaçların içeriği dönemsel farklılık göstermektedir. İhtiyaçların içeriği ve yönü dönemin parametrelerine göre şekillenmekte, tatmin oluşumu yine bu parametrelere bağlı olarak oluşmaktadır. Günümüzde bütün ihtiyaçların tatminine yönelik mesajlar sistem tarafından oluşturulup reklamlar veya diğer yayınlarla birlikte kültürel yapı şekillenmektedir. Şekillendirme en başta fizyolojik ihtiyaçların tatmininde sonra ise sosyal ihtiyaçlarla yapılmaktadır.

Günümüze hâkim sistem olan kapitalist sistem, küresel olarak tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Kültürün oluşumundan insanın ihtiyaçlarının şekillenmesine kadar tüm yelpazeyi etkilemektedir. Bu etki sistem için yaşamsal öneme sahiptir. Sistemin sürekli yenilenmesi ve yaşam iksiri gündelik yaşamı şekillendirmesinde gizli olmasından dolayı korkuya etki eden faktörleri kültürel olarak analiz etmek gerekmektedir. Buna bağlı olarak kapitalizmi sadece ekonomik sisteme hapsedip hayatın diğer alanlarından ayıştırmak imkânsız olmaktadır. Marx'ında vurguladığı gibi kapitalist sistem kendisini üretmek için yaşamın her alanına nüfuz etmekte ve şekillendirmektedir. Bu şekillenme sistemin yaşam kaynağını oluşturmaktadır. Marx'a göre kapitalist üretim süreci belirli

maddi koşullar içerisinde devam eder. Bu koşullar da kendi yaşamlarını yeniden üretme süreci içerisinde bulunan bireylerin giriştikleri belirli toplumsal ilişkilerin dayanaklarıdır. Bu ilişkiler düzenlenen kültürle süreç tarafından üretilir ve yeniden üretilir. (Marx, 2014:135). Yaşamın şekillendirilmesi ve buna bağlı kişiliğin, benliğin şekillendirilmesi sistemin yaşamasının zorunlu koşuludur. Şekillendirme bireylerin ihtiyaçları temel alınarak yapılırken duyguları da en maksimum seviyede kullanmaktadır. Kullandığı duygular arasında en yaygın olanı ise kaygı ve korkulardır.

Kültür, her zaman için egemenin toplumu şekillendirme aracıdır. Hatta ve hatta karşıt iki güç varsa ortada kültür bir meydan okuma alanıdır. Giyilen giysi, kullanılan dil, yenilen yemek şekli hep birer araçtır. Platon ve İbn-i Haldun kültürün egemen tarafından şekillendiğini tespit eden iki düşündürdür. Platon'a göre siyaset, sanatı şekillendirmekte hatta müziğin ruhları yumuşatma değil cesur, yırtıcı gençler oluşturmak için kullanılacağını vurgulayarak bu etkileşimi anlatmıştır (Popper, 1968: 57). İbn-i Haldun ise yenilen ulusların yenen ulusları taklit ettiğini söylemektedir. Kısacası kültür aslında bir rıza üretme aracıdır. Fakat bilinçli bir şekilde rıza değildir. Tamamen benliğin ve kişiliğin şekillendirilmesi ile gerçekleşen sinsi bir rızadır (İbn-i Haldun, 2008). Günümüzde popüler kültür olarak liberal simgelerin dolaşımında olması gibi... örneğin herkes kot pantolonla özgür, bireysel, meydan okuyan ve toplumsal düzene karşıt biridir (Fiske, 1999: 14, 15).

Konunun başında vurgulandığı gibi toplumda bireyden başlayarak tüm toplumu etkileyen ihtiyaçlar ve tatmini, tatminini sağlamak için kullanılan yöntem sistem tarafından kullanılmaktadır. İnsanın fizyolojik ihtiyaçları kadar bir gruba üyelik ve kabul görmek gibi sosyal ihtiyaçları, farklı olma, öne çıkma, üstün ve ayrıcalıklı olma gibi saygı ihtiyaçları da bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlarının temelinde kişinin kendi kendine duyduğu ve diğer insanların ona duymasını istediği saygı bulunmaktadır. Bu ihtiyacın tatmin edilmesinde tanınma, itibar görme, takdir edilme, önemsenme, statü sahibi olma halleri kullanılmaktadır. İnsan bazen sosyal ihtiyaçları ile saygı ihtiyacı arasında kalıp çelişkiler yaşamaktadır. (Koç, 2013:234-236). Bu iki ihtiyaçtan sosyal ihtiyacın tatmini diğerkâmlılığın gelişmesine yardımcı olurken saygı ihtiyacının tatmininde bencillik oluşmaktadır. Bu paradokslara rağmen saygı ihtiyacı ve sosyal ihtiyaçları tüketim esasında birleştirilerek saygı ve sosyal ihtiyaçların tatmini, tüketim miktarı ve meta sahipliğiyle belirlenmiştir. Kapitalist sistem bu ihtiyaçların ve akabinde oluşması beklenen tatminin şekillenmesini sağlayarak kendini yeniden üretmektedir.



Sosyal ihtiyaçların ve saygı ihtiyacının giderilme Şekli kültürel davranış kalıpları ile gerçekleşmektedir. Bu ihtiyaçların tatmin yolunun meŐruiyeti de kültür tarafından belirlenmektedir. Kültürün değiştirilmesi ihtiyaçların tatminin meŐruiyet zeminini deĐiŐtireceĐi gibi ihtiyaçların giderilme Şeklini ve sosyal ihtiyaçlarla çeliŐen saygı ihtiyacı arasındaki dengeyi de deĐiŐtirecektir. Ekonomik sistem, kültürü bireyin ihtiyaçlarının tatmini ve bu ihtiyaçların meşru zeminini değiştirerek kendisine kendini sürekli yenileyen ve tek tek bireylerin iknası yerine kendinin yerine her bireyde kendi kendini ikna edecek yapıyı kurmuŐ olacaktır. Her kapıyı tek tek alıp yalvararak üretim fazlası ürünün satmak yerine reklamlarla ihtiyaç vurgulu mesajlar bu işlevi görmektedir. Yeniden kurgulanan ihtiyaç içeriği ve ihtiyaçların tatmin edilmemesi bireylerde gerginlik yaratacaktır. Bireyler gerginliğin oluşmaması için korkuyla sistemin bir parçası, kurucusu olarak çalışmaktadır.

Kapitalist sistem hem meta ve artık değer üretir hem de sermaye ilişkisinin bizzat kendisini, bir tarafta kapitalisti diğer tarafta ücretli işçiyi üretir (Marx, 2015: 559). Ücretli işçinin üretimi devam edebilmesi için insani zaafıları yani ihtiyaçları kullanılmaktadır. Kapitalist sistemde insan fizyolojik, sosyal ve saygı ihtiyaçlarının temini için çalışmak zorundadır. Çalışmaya yüklenen anlam çeŐitliliĐini ise kültürel değerler ile Şekillendirmekte ve bireyler bu değerlere göre yaşamaktadır. Zaten sistemin bireyi asıl Şekillendirdiği yer burasıdır. Örneğin saygı ve sevgi ihtiyacı kökenli korkular normalleşerek hayatın iindenmiŐ gibi algılanmakta ve bireyler kültüre göre Şekillendirdikleri benliklerini ve üst benliklerini toplumda ki diğer bireylerin gözündeki kişinin benliğine göre Őekillendirmektedirler. Bu Őekillenmeye paralel eylemlerin oluŐamaması ise kaygı ve korkuların çıktığı alandır. Örneğin toplumun onayladığı yüksek statüye eriŐememe korkusu, bireyler için en korkutucu durumlardan biridir. Temelinde ağırlıklı olarak saygı ihtiyacının ve sosyal ihtiyacın giderilmesi bulunmaktadır. Statü, bu ihtiyaçların karşılanması için bireyleri motive eden alanlardan biridir.

Statü her zaman her toplumda var olmasına rağmen geçmişle günümüz arasında anlam kaymasına uĐramıŐtır. Cesaret neticesinde kahramanlıklarla toplumun bireye verdiği statüden metaya sahip olma ya da maddi başarı sonucu verilen statüye geçiş olmuştur. Toplumda her birey statü sahibidir fakat önemli olan yüksek statü sahibi olmanın değerli olmasıdır (Senemoğlu, 2013:94) Yüksek statü sahibi olma, özlemle istenen bir konum olmakla beraber bireylerde ona ulaŐamam kaygısı, ulaŐıldıĐı takdirde ise kaybetme korkusu oluşmaktadır. Toplumun belirlediği yüksek statüye sahip olma

kriterleri korku oluşma alanıdır. Elbette ki atfedilen bu değer yalın bir durum oluşturmaz. Günümüzde en çok para kazanan bu statüye uygun görüldüğünden bu statüyle kişi işe yararlılığın doruğunu yaşarken bu ise kendini gerçekleştirme ihtiyacının tatmini sağlar. Bu tatminin diğer ihtiyaçların tatmininden önemli bir farkı var ki bu ihtiyaç tatmin edildikçe azalacağına artmaya başlar (Koç, 2013:238).

Yüksek statü para, özgürlük, mekân, rahatlık ve zaman kazandırmaktadır. Toplumda yüksek statü elde eden bireyler başkaları tarafından önemsenir, değerli insan muamelesi görür. Burada oluşan diğer bir korku ise statüyü belirten nesnelere yetişememe, sahip olamama ve sahip olanların gerisinde kalmadır (Senemoğlu, 2013:97). Bu tarihsel olarak çok değişen bir durum değildir. Değişen sadece yüksek statü sahibi olmanın nitelikleridir. Getirileri olan yüksek statüye ulaşamama veya bu atfedilen yeri dolduramama durumu da kaygı ve korkuya neden olmaktadır. Fakat bu korku Botton'a göre yaşamımızı *“büyük ölçüde yiyip bitirebilecek kadar zararlı ve azılı bir korku”* dur (Botton, 2010:8, Senemoğlu, 2013:95). Bu korku neticesinde ise birey ne pahasına olursa olsun içinde bulunulan yüksek statüyü kaybettirmeyecek eylemlere yönelmektir. Burada bireysellik ve narsistlik ortaya çıkar ve saygı ihtiyacı sosyal ihtiyacın önüne geçer veya saygı ihtiyacının tatminiyle sosyal ihtiyaçlarda tatmin edilir. Zaten yüksek statüye sahip olunca insanlardan farkınız olacaktır ve sizin kişiliğinize bakmadan meta sahipliği derecesince saygı kazanacaksınız, insanlar tarafından sevileceksiniz. Aksi takdirde statü kaybında ötekileştirilen olacaksınız. Statü kaybıyla ötekileştirilme yaşanabilir akabinde işe yaramazlık duygusu ve korkusunu da getirecektir.

Pazarlama karması elamanlarından tutundurma stratejileri sistemin sağlıklı işlemlerini sağlamaktadır. Kapitalizmin yaşam kaynaklarından biri olan bu stratejiler reklamlarla somut eylem haline gelir. Yani reklamlar sistemin can damarlarından biridir. Öyle ki, reklamlarla birlikte sadece ürün tanıtılmaz ürünle birlikte söylem ve arzu da üretilir. Yaratılan söylemler bir ideale yaslanır ve bir bireyin tırnağından saçına kadar her şey sistem tarafından kurgulanır. Resim ve söz, insanların sınıflandırılmasında şiddetin yönlendiriciliğinden daha etkin bir şekilde çalışır. Reklamlarda tanıtılan ürünlere sahiplik statüsünün göstergesidir artık. Ürünle birlikte sunulan imaj, statü göstergesi olarak hemen tüketilir. Reklamlar şiddetin ve baskının yönlendirmesinden daha güçlü bir şekilde bireyi yönlendirmekte bunu benliği şekillendirerek gerçekleştirmektedir. Korkunun mekânı benlik olduğundan benliğin şekillendirilmesi korku kaynağını da oluşturmaktadır (Senemoğlu, 2013:58,59). Statü sahibi olamama korkusu ya da bulunduğu statünün

kaybından korku, imaj oluşturmama korkusu, ya da sahip olduğu imajından dolayı reddedilme, kabul edilmeme korkusu tüketim eksenli üretici kaynaklı korkulardır. Kültürel kodlara bağlı imaj ve statü korkunun yeniden üretilmesinde önemli role sahiptir. İmaj ve statünün ürettiği korkunun temelinde ise insanın yaşamda kalması için gerekli fiziksel ihtiyaçları kadar elzem olan aidiyet, sevilme, saygı görme gibi ihtiyaçları karşılayamama korkusu bulunmaktadır.

Günümüzde kültür endüstrisi sistemin bir enstrümanı olarak çalışmaktadır. Kelimelerin, içeriğin ve resmin gücü kitle iletişim araçları vasıtasıyla kültür ve bilinci şekillendirmektedir. Frankfurt okuluna göre medya ve kitle iletişim araçları ticari kültürün bir parçasıdır ve kapitalist pazar şartlarında işler. Bu kuruluşlar, üretim araçlarını bir araya getirerek kendi hizmetlerinde tüketimi şekillendirmektedir. Frankfurt Okuluna göre tüketimle birlikte belirli yaşam biçimleri, dünya görüşleri bireylere verilerek sosyal yaşam düzenlenmektedir. Anlamlar emtia şeklinde pazarlanmakta ve toplum tarafından (Yaylagül, 2008: 8; Stevenson, 2008; 95) tüm mamuller kendi tüketicisi için tutum ve alışkanlıkları değiştirmektedir. Bu değişikliği ise yeni kişilik ve düşünce yaratarak yapmaktadır (Wallace, Wolf, 2012: 150).

Yeni kişilik yapısı ve düşüncelerle tutumların, alışkanlıkların değiştirilmesi gündelik yaşamın içeriğini değiştirmektedir. Aslında şöyle bir kısır döngü bu alanda gerçekleşmektedir. Gündelik yaşamın kurgulanışı tutumların, alışkanlıkların, kişilik yapısı ve düşüncelerin değişikliğiyle değiştirilirken gündelik yaşam da sürekli kurgulanarak bu alanlar değişmektedir. Gündelik yaşamın kurgulanışı mamullerin pazar oluşturmaları için ve tüketimin gerçekleşmesi için zorunlu koşuldur. Bu koşulun sermaye farkında olmasına rağmen tüketici kendi dış gerçekliğini algılayamamaktadır. Örneğin yemek yeme alışkanlıklarının hayatta kalmaktan ziyade günlük rutin öğünlere bölünmesi ve bu rutinlerinde bazı öğretilmiş alışkanlıklarla gerçekleşmesi hep bu bağlamda değerlendirilebilir. Çatalsız yemek yeme ayıp, bıçağı sağ elinle tutup yemeği sol elindeki çatalla yemek, sosyal bir kabul için zorunlu bir davranış şeklidir. Gerçekleşmemesi durumunda ise ayıplanma korkusu ya da ötekileştirilme korkusu yaşanmaktadır. Bireyleri tüketime yönelten bu korkularla ihtiyaç kavramının içeriği fonksiyoneli aşarak tamamen düşsel olmaktadır. Günde üç ana öğün üç de ara öğünle bireye nasıl besleneceği ne şekilde araçları kullanacağı sofrada nelerin olması gerektiği kültür endüstrisi tarafından verilmektedir. Harekete geçirici ana duygu ise ötekileştirilme, dışlanma ve aşağılanma korkusudur.

Anlatılar, insanın kendini toplum içinde nasıl konumlandırması, siyasal iktidarın sağlamlaşması ve meşruiyete kadar her alanı örmektedir. Birey belirli kültüre ve anlatısına uyar ki topluluk oluşabilsin. Hukuk, kültür ve anlatılar kendi üyeleri için bir çerçeve kurar ki bununla birey ilk sosyalleştiği alanla birlikte karşılaşır. Yani doğar doğmaz bu çerçevenin içindedir ve ona göre şekillenir (Senemoğlu, 2013:54). Buna bağlı olarak kendi benliğini oluşturur. Anlatılar resmin veya ürünün söylemi ve slogan olarak benliği şekillendirmektedir. Ben kimim sorusuyla başlayan bu sorgulama sosyalleşme ve kültürleşme söylemlerdeki sloganlarla şekillenmektedir. Kimin nasıl giyineceğini, tuvalet kullanımına kadar her şey görseldir ve slogan halinde sunulur. Sen bu olmalısın denilerekten benliğin oluşturulması gerçekleşmektedir.

Veblen'in "gösterişçi tüketim" dediği ve sonradan patolojik satın alma olarak ifade edilen bu kavram, insanların insanların normal olarak tüketeceklerinden daha fazlasını tüketerek tüketimi bir gösteriş aracına dönüştürülmesi ve bir iletişim unsuru olarak kullanılmasından doğmaktadır. Artık tüketim ihtiyaç veya zaruri olmaktan çıkarak bireylerin dış dünyaya kişiliklerini ideal benliklerini yansıttıkları bir alandır. Örneğin bir saat firmasının "sadece saatin kim olduğunu en çok anlatır" sloganı tüketimi şekillendirmede benliğin ve kişiliğin rolünü anlatmaktadır. Yani ürünlerin öğrenilmiş anlamları vardır ve yukarıdaki saat sloganında olduğu gibi ürün sadece fonksiyonu için kullanılmamaktadır. Bundan dolayı reklamlar "*bir kültür, bir tüketim sözlüğüdür; sözcükler ürünlerdir, bu sözcüklerin tanımları ise kültürel anlamlardır.*" (Odabaşı, Barış, 2013:137) .

Ürünlerin kendisi başka bir korkunun yaratıcısıdır ki buradaki ana kavram imitasyondur. İmitasyonla birlikte bireyler kendi benliklerini şekillendirdikleri kadar aldatmanın yarattığı psikolojik zorluklarla da başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Birey statü göstergesi ürünleri elde edemediğinde imitasyon ürünlere yönelmektedir. Yani birey kendisinin sahip olmak istediği statü ve üst benliğini sahte ürünlerle oluşturmaktadır. Çünkü ürünlerin öğrenilmiş anlamları sonucu metaya sahip olmak, sosyal konum ve sosyal ihtiyaçların tatminine yol açmaktadır. Fakat gerçeğe sahtenin ayırt edildiği alanda imitasyonla dolaşmak dışlanma kaygısı kadar bireyde herkesin sahte olma olasılığı kaygısına neden olmaktadır. İmitasyonun yarattığı korku, sadece bu ürünün sahip olamayanlarda değil bu ürünü elde edip farkına varmadan imitasyonu alma korkusunu da yaratmaktadır.

İşletmeler reklam sloganlarıyla benliğe ve kişiliğe hücum ederek toplumun beklentileriyle benliğin korkularını harekete geçirmektedirler. Reklamlarda kullanılan semboller toplumun beklentilerine göre yani toplumun yücelttiği olgular ile şekillenmekte toplum ise reklamların sembolleriyle yeniden şekillenmektedir. Saygı görmek, sevilmek, başarmak, sosyalleşmek, kabul edilmek gibi insani ihtiyaçlar zevk alma, statü sahibi olma, itibar gibi tatminlerle içleri doldurulmuştur. Benlik ve ideal benlik, sistem tarafından şekillenerek korkunun şekillendiği yer olan benlik hem korkulacak enstrümanları kendisi üretmekte hem de bunlara göre kendisini şekillendirmektedir. Bu oluşumda en büyük rol ise tabii ki ihtiyaçlardır.

İnsanın yeniden üretilmesini sağlayan kültür endüstrisi hiç bir şekilde muhalefeti kabul etmez ve ürünleri dahi standart olarak hazırlar. Temelde kitlelere yanlış ve sahte ihtiyaçlar yaratarak kitleleri edilgen birer tüketici hale getirir. Reklamlar sayesinde egemen ideolojinin değerleri içselleşir ve tüketicinin kendisini üretir. (Yaylagül, 2008: 149; Adorno, 2011:101). Bu sene 70'ler trend sözüyle eskiyle yeni dönüşümlü yer değiştirmekte eski bir anda yeni olurken yeni ise eskiyebilmektedir. Andaki ürüne ulaşamama korkusuyla birlikte geçmişin meta olarak atıl kalması ayrı bir korkuyu oluşturmaktadır. Üretilen ürünlerin kültür endüstrisi tarafından ideolojilerini de barındırmaktadır. İdeolojisiyle, toplum denetlenmekte ve buna bağlı olarak ürünler belirli plan çerçevesinde üretilmektedir. Yegâne amaç, mevcut düzeni korumak ve yeniden sistemin üretimini sağlamaktır. Araçsal aklın hizmetindeki kültür, akılcı ve eleştirel bilinç; özel mülkiyete, rekabete, kar mekanizmasına özünde eşitsiz ve tahakküm ilişkilerine dayanan kapitalist sistemde hayat bulan kültür endüstrileri tarafından köreltilmektedir (Yaylagül, 2008: 142-149).

Yaratıcılığın yitip gittiği tek düze kültür endüstri ürünleri eleştirileri kale almadığı gibi kavramların içeriğiyle oynamaktadır. Örneğin uyum, özgürlüğün önündedir ve kendi metasının sahipliğiyle sağlanmaktadır. Uyum sağlayamıyorsan ekonomik olarak yoksunlar olarak dışlanırsın ki bu kültür endüstrisinin yarattığı korku ile bu durumdan kaçma mekanizmalarını harekete geçirir. Kişi dışlanmaktansa kültür endüstrisi ürünlerine sahip olmayı ve bu ürünlere sahip olma adına ücretli emek piyasasında gönüllü çalışmaya razı gelir. (Adorno, 2011: 64).

Kültür endüstrisi ve ideolojisi, ürünlerin ömür kısılalığı; metalara kullan at prensibini yerleştirmektedir. Öyle ki rasyonelmiş gibi görünen ciddi bir hesap yapılmakta ve ürünler mevsimlik kullanılıp diğer mevsime yetişememektedir. Bu hem tüketimi

hızlandırmakta hem de moda anlayışının hızla değişimine neden olmaktadır. İnsanlarda ise bu durum geçmişin yitimine neden olmaktadır. Çünkü insan anı yaşarken çevreden ve metadan uzaklaşamaz. Meta sürekli değiştiğçe ve kullan at ile yok oldukça kendisine maziye hatırlatacak bir nesne kalmamaktadır. Bu ise geçmişle gelecek arasındaki bağın kopması anlamına gelmektedir. Bireylerde buna bağlı olarak başka bir korkunun nedeni ise unutmak ve unutulmak olarak karşımıza çıkmaktadır. Anılar nesnelere birlikte çöp olarak atılmakta, ilişkilerde buna bağlı olarak kolay bir şekilde yıkılıp yenisi kurulmaktadır. Bu her bireyde unutulmak korkusu yaratsa bile her birey bu kaygı ve korkuya rağmen hem unutmakta hem de unutulmaktadır.

Geleneksel kültürün değişmesi sonucu oluşan bir diğer korku ise emeklilik ve akabinde görülen yaşlılık ve yarattığı korkulardır. Bireyler emekliye ayrıldıklarında, işe yaramazlık kâbusuyla karşılaşmakta ve kendilerini önemsiz görmektedirler. Emeklilik sonucunda statü endişesi ile birlikte güç kaybı ve kendini işlevsiz hissetme duyguları da oluşur. Korku bu alanlarda olduğu kadar yaşlılıkla birlikte yalnızlıktan ve tek başına ölmeyi de kapsamaktadır.

Modern yaşamın bireyselleştirici özelliği ve aileyi küçültmesi yaşlılık sorununu da beraberinde getirmiştir. Günümüzün en yaygın korkularından olan yaşlılık kurumsal statü endişesi, iş veya kurumdaki pozisyonla oluşacağı gibi güç kaybetme, kendini işlevsiz hissetme gibi duygularla bireyler kendilerini bir hiç gibi görmektedirler. Modern kültürde *“Yapabilmek-yapamamak kutuplaşması yaşamla ilgili hemen hemen bütün sorunlarda öncelikli bir yargı şemasına dönüşmekte, hayatın kendisi de korkuya yol açan kendini kanıtlama durumlarından oluşan bir koşuya benzemektedir.”* (Senemoğlu, 2013:97). Bu durum yaşamın her safhasına yayılmıştır. Kendini kanıtlama durumu ise hayatın her safhasında kendi korkularını üretmektedir.

Yüksek işçi maliyetlerinden kaynaklı olarak sermayenin ucuz iş gücünün olduğu ülkelere kaydırılması sermayenin bulunduğu ülkede emeğin sömürülmesi sorunu yaratırken çıkış yaptığı ülkede işsizlik sorununa neden olmaktadır. Sadece sömürülme sorunu değil ilaveten kentleşme sorunları, vasıfsız işçi sorunları ve çevre kirliliği de yaygın sorunlar ağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Marx'ın belirttiği yedek işçi ordusunun dünyanın öteki ucundan belirmesi ilk bakışta sistemin kârını maksimize etmesi olarak görünse de aslında sistem için de tehlikeleri barındırmaktadır. Gelir düzeyindeki düşüş alım gücünün etkileyeceğinden çıkış yaptığı yerdeki tüketim miktarını düşürecektir. Yani üretim çok olmasına rağmen tüketim gerçekleşmediğinden ekonomik krizler

yaşanmaktadır. Sadece bununla kalmayıp orta sınıfı daralttığından kültürel gelişmeyi baltalamaktadır. Ekonomik korkuların devleştiği dönemler olarak bilinen, üretimin çok olup tüketimle dengelenmediği dönemlerde, toplumsal yaşam ani değişikliklerle birlikte kaos ortamı oluşmaktadır. Özellikle yoksulluğun arttığı bu dönemlerde kitle iletişim araçlarıyla yüksek statünün ve getirilerinin övüldüğü yayınların yapılması, yoksul gruplar arasında ifrat noktaların oluşmasına neden olmaktadır. Bu ifrat noktaları bazı bireylerde bencillik duygularını yükseltmekte ve yüksek statüye ulaşmak için her yolun mubah olarak görüldüğü grupların oluşmasına neden olmaktadır. Bu ise içinde suç unsurları barındıran ekonomik faaliyetlerin yükseldiği grupların genişlemesini sağlamaktadır. Bunlar suç unsuru taşıyan ekonomik faaliyetler olarak görülen uyuşturucu imalatı ve ticareti, kadın, çocuk, organ veya toplu olarak söylemek gerekirse modern köle ticareti, illegal silah ticareti sayılabilir. Tabii ki bu alanların genişlemesi ve küresel olarak ağ bağlarıyla örülü olması kendi korkularını da beraberinde getirmektedir. Bu gruplar haricinde kondratieff dalgalanmanın daralma aşamasında farklı iki grup daha belirginleşmektedir. Birincisi köktendincilik akımıdır. İçindeki bir grup kadercilik ile edilgen bir haleti ruhiyeye bürünerek kaostan çıkmak için beklerken diğer grup ise köktendinciliğin aktif olanlarından meydana gelmektedir. Bu grup ise dinsel ideolojiler etrafında birleşen terör gruplarının oluşmasına neden olmaktadır. İkinci grup ise radikal ırkçı grupların oluşmasıdır. İrkçı söylemler sömürü sloganları eşliğinde yükselirken ötekinin sınırları ise çok keskin hatlarla bu kriz ortamlarında çizilmektedir. Fakat bu kaos ortamlarındaki aşırı uç grupların güçlenmesi, hâkimiyet ve güç sevdasının bireysellik felsefesiyle birleşmesiyle yıkımın şiddetinin tahayyül edilemez hale gelebilmektedir. Bu aşamayla aşırı uç gruplar, sistem için yeni sömürü ve işgal alanlarının nedensel sloganının yaratılmasına araç olarak hizmet etmeleriyle sonuçlanmaktadır. Bunu günümüzdeki işgal altındaki toprakların resminde bu durumu görmek mümkündür (Muzaffar, 2006: 110-115; Ferro, 2011: 567). Bu resimlerde korku sadece bireylerin duygularında, davranışlarında değil alanın ve metanın dahi içine sinmiş durumdadır. Tahakküm korkuyu, korku tahakkümü doğurarak bir kısır döngü olarak bu alanlar korkuyu hep araçsallaştırmıştır. Başkasının varlığı eğer senin varlığının tehdidi olarak algılanıyorsa doğal olarak bu ortamlar korkunun ve şiddetin edilgen değilde etkenleştirdiği bireylerin yetiştiği alanlar olarak ekonomik sistemin sömürü nedenine hizmet edeceklerdir. Yani kısacası sistem korkuyu her şekilde genişlemesinde ve var olmasında bir enstrüman olarak kullanmaktadır.

Juergensmeyer köktendincilik korkusunu anlatırken küresel dünyanın birçok bölgesinde sekülerleşmenin yarattığı bir korku olarak anlatmaktadır. Juergensmeyer köktendinciliğin toplumlarda korku salmasının meşru gerekçeleri seküler yöneticiler tarafından militanca ve anti modern dini söylemler, sert sloganlar, şiddet içeren yöntemler, diktatör liderlik örnekleri ile gösterilerek dine yönelişe karşı geliştirilen kara propaganda olarak anlatmaktadır. Bu propagandanın korku yaratmasının başka bir korku tarafı ise seküler düşüncenin korkusunun neticesidir (Juergensmeyer,2002:224-226). Juergensmeyer'a göre seküler düşünceye göre yaygınlaşan köktendincilik korkusu insan davranışının temel yapısından kaynaklıdır. Köktendinciler yayılmak ve insan haklarını yok etmek amaçlı iktidarı ele geçirmek istegindedirler. Bundan kaynaklı olarak onları engellemek için her türlü yol mubahtır (Juergensmeyer, 2002:239). Bu inançla birlikte seküler yapı Machiavellist bir politikayla hümanizma örtüsü altında kendi korkusu için korku yaymaktadır.

Kültürel değişiklikler her bireyde birçok korkuya neden olurken cinsel olarak kategorize edilen korkuları da barındırmaktadır. Modern kültürde erkeklerin görev ve rol yitimiyle birlikte birçok alan kadınla paylaşılmakla, kadına has yeni korkuların oluşmasına neden olmaktadır. Günümüzde cinsiyet rollerinin keskin bir şekilde farklılaştırılması ve erkeğe bağımlılığın gerekliliği yasalar ve kültürel değerlerle sabitlenmesi, somut olarak mekânların ayrılması, erkeğin karşısında politik, kültürel ve ekonomik alanlarda ikinci plana itilmesi kadının hayatının tamamının korkularla geçmesine neden olmaktadır. Yalnız kalma korkusu, şiddete uğrama korkusu, ekonomik olarak bağımsız olamama korkusu, bağımlılık korkusu, taciz korkusu, bebeğine yetememe korkusu ve kültür endüstrisi tarafından beğenilmeme korkusu hayatın her alanına sinmiş korkulardandır (Tayfur, 2010:201).

Kültür endüstrisine göre kadınların beğenilme korkusu artmakta ve benlikleri beğenilme ve beden üzerine kurulmaktadır. Cinsellik ve cinsel ayırım kültür endüstrisinde kadının meta olarak kullanılmasına ve aynı zamanda ağırlıklı olarak nihai tüketici olarak kadını görmesi, kültür endüstrisinin kadını hem cinsel bir obje olarak kullanması hem de hedef alanı olarak kullanmasıyla sonuçlanmaktadır (Tayfur, 2010:201).

Kapitalist sistemle birlikte işe yaramazlık korkusunun yaşandığı bir başka alan ise göçtür. Köyden kente göç beraberinde işe yaramazlık kâbusunu getirmiştir. Köyde bir işi olan kişi kente geldiğinde kent kültürü ve iş piyasasıyla karşılaşınca entegrasyon sorunu, vasıfsız işçi konumu, düşük statüye neden olarak bireylerin benlik algılarını etkilemekte



korku ve umutsuzluk vermektedir. Göçle birlikte yeni yerleşim yerinde sosyal ihtiyaçları, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı tatmin edilmemekle birlikte en önemlisi fizyolojik ihtiyaçların temin edilememesi sorunu yani yoksulluk ile karşı karşıya gelinmektedir. Göç, korku ağıyla insanı çepçevre kuşatmaktadır. Vasıfsız olarak kabul edilen gruptan olunduğu takdirde göç birey için daha ajite sonuçlar doğuracak ağlarla çevrilidir. Her türlü ihtiyacın temini sorunu bulunmaktadır ki ihtiyaç kavramının en ilkel şekliyle göç eden insanlar karşılaşmaktadır. Yiyecek içecek ve barınma en basit şekilleri bile tatmin edilememektedir. Göç sonucu göçmenler yeni yaşam mekânının yerlileri tarafından ise ötekileştirme, dışlanma korkusu yaşamaktadırlar. İki ayrı mekânın kültürünün farklılığı sosyal mesafe algısını da olumsuz etkilemektedir. Tabii ki bu korkunun diğer cephesinde yani yerli bireylerde korkular bulunmaktadır. Bu korkuların en başında tanınmayan yabancı korkusu yaşanmaktadır. Kitlesele göçlerde ise yabancı korkusuna, işsizlik ve kültürdeki değişimlerde eklenerek yerliyi korkutmakta ve yabancıya düşman davranışlar geliştirmesine neden olmaktadır.

### **2.3.3. Siyasal Faktörler**

Siyasal faktörlerin korku yaratımında etkisiyle birlikte siyasal faktörlerin korkuyu araçsal hale getirilmesinin inceleneceği bu başlıkta ilk önce kültürel, ulusal ve küresel olarak insana bakış analizini tekrarlamakta fayda bulunmaktadır. Çünkü insana bakış, siyasal erk, toplumu idare etme stratejileri olarak toplumdaki korkunun oluşumunu daha iyi anlatacaktır. Korkunun yol açtığı yıkımlarda yine bu bakış açılarıyla daha iyi değerlendirilebilir. Siyasal aktörler; Hobbes, Machiavelli ve Weber'in insan tanımını ve yönetim felsefesini benimsiyorlar ise korku yönetimde kullanılması gereken elzem bir araçtır. Siyasi aktörler eğer İbn-i Haldun Nizamü'l Mülk ve Farabi'nin insan tanımını ve yönetim felsefesini benimsiyorlar ise korkunun işlevsel yanından çok disfonksiyonel yanlarını göreceklendir. Elbette ki ulusal siyasal aktörler hangisini tercih ederlerse etsinler küresel alandan çıkmanın mümkün olmadığı günümüzde küresel olarak kullanılan siyaset felsefesi tüm dünya insanlarını etkilemektedir. Önceki bölümde incelenen ekonomik ve kültürel faktörler küreselleşmeden kaçamadığı gibi siyasal erkte küresel politiklardan kaçamamaktadır.

İbn-i Haldun'a göre insan var olan düşünce gücüyle hayvani olandan uzak olup iyiliğe yönelik eylem üzerinedir. Yani insanda iyilik fitratı bulunmaktadır. Bundan dolayı insanın düşünce gücünden doğan kurumlar olarak devlet ve siyasetle uyumlu olacak olan

iyilik vasfıdır. Devletin hakikati birlik ya da asabiyet iyilikten kaynaklanan şan, asalet ve ululukla gerçekleşir. Devlet ancak iyilikle işleyen bir yönetim anlayışına sahipse var olmasını ve devamını sağlayan güven ortamını oluşturabilir (İbn-i Haldun, 2004: 196). İbn-i Haldun'a göre önemli olan tebaanın değil siyasal aktörlerin vasfıdır. Yöneticinin iyilik üzere olmaması baskıcı ve zorba olması tebaanın cesaretini kırıp tembelleştireceği gibi insanların güçlü kişilik geliştirmelerine yok edecektir. Devlet yönetiminde önemli olan bu güçlü kişilik oluşumları ve cesur bireyleri oluşturacak iyilik esaslı öğreticiliği esas almaktır. Kendine güvenen bir toplum, varlığını sürdürdüğü gibi her bireyinde görülen güç devletin kendinde yansıyacaktır (İbn-i Haldun, 2004:167) . Aksi takdirde ise yani kötülüklerle meylederek yapılan bir yönetim anlayışında kötülük toplumda yayılacağından, saygı hürmet vasıfları yok olup birliği sağlayan asabiyet bozulacaktır. Birliğin bozulması sonucunda ise egemenlik yok olmakta ve devlet çökmektedir (İbn-i Haldun, 2004: 196).

Nizamü'l Mülk'ün siyaset anlayışı ile İbn-i Haldun'un anlayışı arasında fark bulunmamaktadır. *“Saltanat küfür ile devam bulur amma zulüm ve gaddarlıkla payidar kalmaz.”* (Nizamü'l Mülk, 2011: 15) cümlesi Nizamü'l Mülk'ün yönetim felsefesini özetlemektedir. Nizamü'l Mülk'ün yönetim felsefesini olması gereken padişah vasfından çıkarılabilir. Ona göre hükümdarlığa yakışan hasletler şunlardır:

*“Güzel bir çehre, temiz ahlak, adalet, civanmertlik, yiğitlik, binicilik, ilim, envai çeşit pusatların kullanma mahareti, muhtelif sanatlara vakıf oluş, Allah'ü Teala'nın yarattıklarına şefkat ve merhamet, vaat ve adaklarına vefa, dinde istikamet, pir ü pak bir itikat, Hak Tealaya kulluğu sevmek, teheccüd ve nafîle oruçlarına riayet, din bilginlerine saygı göstermek, zahit ve dervişleri aziz ve muteber tutmak, ilim ehlini himaye etmek, hikmet sahiplerine muntazaman sadaka vermek, yoksullara iyilik etmek, küçük dereceli memurlara ve hizmetkarlara müşfik olmakve zalimlerin köklerinin tebaadan kazımak”* (Nizamü'l Mülk, 2011:13).

Nizamü'l Mülk'e göre korku sadece korkuyu kullanarak hükmeden, tebaaya zulmeden yöneticiye, memura uygulanmalıdır ki tebaaya baskı kurup zulüm etmesin. Ceza korkusu memurların üzerinde kullanıldığı takdirde yöneticiye kötü niyet beslemenin önüne geçileceğini de vurgulamıştır (Nizamü'l Mülk, 2011:38)

Farabi'de yönetim felsefesi ise ütöpik şehirleri karşılaştırmasında daha net ortaya çıkmaktadır. Farabi'ye göre toplumun tek bir üyesinin kişiliğinin toplumun tümünü anlattığını aynı şekilde yöneticinin şahsiyetinin, toplumun tümünün şahsiyetine denk

geleceğini söylemektedir. (Farabi, 2012:138,152). Şehrin yöneticisinin iyilik vasıflarına haiz olması (adil, izzeti nefis sahibi, gümüş, altın paralar ve tüm dünyalık şeyler ondan uzakta olmalıdır, kuvvetli, cesur, korkmadan ve kişilik zaafı göstermeden gayret etmeli, düşünür ve istinbat yapabilme yeteneğine sahip olmalı, uyanık, dikkatli, uzuvlarının tam olması, işi kendi aslına uygun olarak idrak edebilen, hafızasının kuvvetli olması vs) şehrin halkına da yansıtacağını ve bunun iyi yönetimle birlikte güçlü bir toplum yaratacağını vurgulayarak böyle bir hükümdarın yok olmasından sonra şehrin dağılma ve halkın bozulma riskiyle karşı karşıya kalacağını söylemektedir (Farabi, 2012:145-147). İslam dininde ve bu dinin bulunduğu kültürlerde toplumun başına geçen yöneticilerin Hak Teala tarafından görevlendirildiği ve halkın emanet olarak verildiği bilinci ile hareket etmeleri istenmektedir. Buna bağlı olarak iyilik hem halk hem de yönetici açısından istenen bir durum olarak görülmektedir (Nizamü'l Mülk, 2011: 11). Batı siyaset felsefecilerinden özellikle Hobbes ve Machiavelli bu bağlamda incelendiğinde tezat bir durum ortaya çıkmaktadır.

Machiavelli'nin ikiyüzlü bir siyaset ve çıkar çatışmaları ile dolu bir alan tahayyül edip öyle siyaset bilimini oluşturması kendisinin içinde bulunduğu toplum ve döneme bağlıdır. Machiavelli için toplumun siyasi özelliğinin olması toplum olabilmenin şartıdır. Toplumun iki farklı mizacı bulunmaktadır: biri halk diğeri büyük olanların mizacı. Fakat toplumsal ilişkiler siyasal iktidar tarafından şekillendiğinden halkın mizacı da siyaset yani büyükler tarafından şekillenmektedir derken burada İbn-i Haldun ve Farabi gibi düşünmektedir. Yani yönetilenler halkı şekillendirebilme yeteneğine sahiptirler. Fakat Machiavelli'ye göre halk ile yönetenler arasında çatışma ve bölünmüşlük bitmez. Siyaset tam olarak burada ortaya çıkar ki Machiavelli'ye göre, bu çatışma ve bölünmüşlük siyaset ile yönlendirilebilir. Siyaseti, yönetme sanatı olarak görmektedir. Machiavelli için çatışma kaçınılmazdır ve çatışmada asıl sorun çatışmayı yönetme becerisidir. Ayrıca Machiavelli'ye göre ahlak, siyasi ve özel ahlak ikiye ayrılır. Bu iki ahlak arasında ki en önemli ayrımı ise şiddete başvurma, yalancılık ve sözleşmelerden vazgeçme gibi davranışları kullanma hakkına sahip olmakla açıklar. İktidar bunları kullanma hakkına sahipken halk sahip değildir (Vergin, 2003: 101-103, Landi, 2000: 51). İnsanların elde etme arzusunu insanların içindeki kötülüğü yansıttığını vurgulayan Machiavelli halkın ne zaman ne yapacağı da belli olmadığından iktidar her zaman uyanık olmalı ve ikiyüzlü davranmalıdır. Halk dürüst ve ahlaki ilkelerle kolaylıkla memnun edilirken zulme katlanmayı istememektedir. Fakat halk oynak bir durumdadır ve hükümdar her an halk

tarafından terk edilme riskiyle karşı karşıyadır. Bundan kaynaklı olarak hükümdar seçkinlere yaklaşır ve güven duygusunu onlara malları üzerinden saygı duyması karşılığında almaktadır. Fakat insan her zaman güçlüden yana tavır aldığından onlara da güvenilmemektedir. (Machiavelli, 2011: 37,38; Landi, 2000: 45,52). Machiavelli saygınlık, kurnazlık ve askeri güçle, yapılan hataların üstünün örtülebileceğini söyleyerek ikiyüzlülük ve bölünmeyle siyasal uygulanış yöntemlerini vermektedir. Hükümdarın bölünmeyi gerçekleştirdiği takdirde zafer kazanmış olacağını vurgular. Dindarlık ve sık sık kullanılan evrensel iyi ve ahlaki kavramlar hükümdar için saygınlık ve destek kazandıracaktır. Fakat bu dindarlık ve kavramlar görüntüde olmalıdır. Her zaman yönetilene korku daha fonksiyonel hizmet eder. Hükümdar başarısını, kötü tarafının uygulamaları yani sevilmeyen insani vasıfların yönetimi, iyilikle ve değerli vasıflarla gizlemesine borçlu olacaktır (Machiavelli, 2011: 68,69). Machiavelli'nin siyaset anlayışında, sembolik ve fiziksel sınırlamalarla gizlenmiş, iyilik görünümünün altında korkuyla yönetmek esastır (Skoll,2010:175)

Hobbes ise temelde insanların yetenekler bakımından eşit olduğunu söyler. Fakat bu eşitliğin eşitsizliğin temel nedeni olduğunu söyleyerek insanın kendinden daha güçlü ve zeki bir insanın olmamasına inanması yetenek eşitliğini getirir ki bu ise hedefe ulaşma umudunu doğurur. İki kişi aynı hedefe yöneldiğinde ise düşmanlık başlar. İnsanın doğasında olan şan ve şeref için rekabet ve güvensizlik kavgaların nedenidir. Tüm bunlara ayrıca insanın tembellik vasfı eklendiğinde birey, hile ve zor kullanarak kendi varlığını güvence altına alır. Amacına ulaşmak için her şeyi mubah görür. Burada bir terslikten söz etmekte imkânsızdır. Fakat bireyin, sürekli şiddet, ölüm korkusu ve tehlikesi hayatına hükmeder. Bundan dolayı insan kısa hayatı boyunca vahşi ve yalnızdır. İnsan çatışma kökenli bir varlık olduğundan, çıkar amaçlı davrandığından iyimserlikten ve iyilikten bahsetmek ütöpiktir. Bundan dolayı herhangi bir yönetim şeklinin iyi ve kötü kategorize edilmesi anlamsızdır. Sadece savaş durumunun yarattığı durumdan kaçmak için insan barışı tercih ederse ve kendini korumaya alırsa başkalarının kendisine tanıdığı hakla ve özgürlükle yetinmek zorundadır (Hobbes, 2012: 99-105). Yani bireylerin varlık korkusu onların kendi özgürlüğünü başkasının eline teslim etmesine neden olmaktadır.

Weber, devleti anlatırken devlet ile şiddet ilişkisini açıklar. Hobbes'in vurguladığı barışa ulaşma amacıyla birey devlete sığınır. Çağdaş devlet, şiddeti rasyonalize eder ve kendi çıkarları için şiddeti bireylerin ve grupların elinden almıştır. Şiddet, fonksiyonel olarak iktidarın kendi düzeni ve mevcudiyetini sağlar. İktidar, siyasi teşkilatını uyguladığı

tehdit ve baskı ile oluşturur. Uyguladığı baskı her alanı kapsadığı gibi manevi alanları da kapsamaktadır. Bu bağlamda dini kurumlarda devletin hizmetindedir. Hayra erdirmeye veya hayırdan mahrum etme yoluyla baskı uygulayan devlet, soyut ve somut olarak yarattığı korkularla beslenir kendi varlığını güvence altına alır. Öyle ki Weber şiddet kimin tekelindeyse devlet odur diyebilmektedir. (Weber, 2004: 119-123).

Yukarıda Batılı düşünürlerin siyaset felsefelerinde korkunun bir güç savaşının aracı olarak kullanıldığını görmek mümkündür. Aynı zamanda korku, bireyin istenilen davranışı yapmasını sağlayan bir eğitim aracı olarak kullanılmaktadır. Günümüz siyasi sistemlerini bu felsefeler ışığında değerlendirdiğimizde iktidarlar ve otoriteler korkuyu işlevsel olarak kullanmaktadırlar. Siyasi sistemin, ekonomik sisteme eklenerek entegre olması, ekonomik sistem tarafından kullanılan korkuların siyasi sistem tarafından da kullanılmasına neden olmaktadır. Eğitim kurumları, kanunlar vs. ile korkular işlevsel hale getirilmektedir (Senemoğlu, 2013:71).

Kapitalizmle birlikte sermayenin kamusal alana girmesiyle başlayan süreç sonucunda birey artık yurttaş, politik ve kültürel olayların tartışmacısı olmaktan çıkmış politik ve medya gösterilerinin pasif tüketicisi haline dönüştürülmüştür (Best, Kellner, 2011: 284-285). Piyasaların gücü ve paranın kullanımı ekonomiyle birlikte eşzamanlı olarak siyasal ve hukuki sistemi de dönüştürmektedir. (Powers, Turner, Beeghley, 2010: 263,264). Buna bağlı olarak ekonomik alanda oluşan dalgalanmalar her daim siyasi alanı, kendisine göre şekillendirmektedir. Bu dalgalanmaların yarattığı sosyal problemler ancak iktidarın alacağı önlemler ile elimine edilebilecektir. Günümüzde ekonomik temeller üzerinde yükselen devletler, liberalleşme için kanunlar düzenlemekte aynı zamanda liberal politikalar sonucunda oluşan dalgalanmalarla da boğuşmaktadır (Satlıgan, 2009: 63,64).

Siyasi alanın korkuyu üretip bir hak olarak kullanması Althusser tarafından vurgulanmıştır. Üniformalı insanların varlığı veya resmi damgalı zarflar, resmi plakalı araçlar da devletin bireyler üzerinde baskı aygıtlarının yarattığı korkuyu ve sonucundaki uyumu görmek mümkündür. Ayrıca eğitim kurumları, hastaneler ve hapisaneler korkunun oluşturulup insanların sistemle uyumlu yaşamaları için eğitildikleri kurumlardır. Bu kurumlar devlete ve ekonomik sisteme uygun ve uyumlu hem personel yetiştirmekte hem de sistemin dışında kalanları kontrol altında tutmaya yaramaktadır. Althusser'e göre devlet, teknoloji ilerledikçe korkuyu yaratacak yeni enstrümanlar kullanmaktan da vazgeçmez. Mesela teknoloji ilerledikçe dinleniyor ve izleniyor olma korkusu uyumun

diğer araçları olarak işlev görmektedir. Bunlarla birlikte devletin kendi kurumları olan eğitim kurumları sosyalizasyonun en başından itibaren bireyi alır ve sisteme entegre eder. Sisteme entegre olmayanlar ise hapisaneler ve hastaneler vasıtasıyla yine entegre edilmeleri sağlanır. Bu kurumların her birinde yöntem olarak korku bulunurken korkunun en çok ve belirgin olduğu kurum ise hapisanelerdir. Hapisanelerde uygulanan ceza özellikle kendilerinden sonrakiler üzerinde baskı yaratacak korkunun oluşmasını sağlar. Korkunun belirginliği caydırıcılığı ile doğru orantılıdır. Hapisanelerde eğer ortam korku yaratacak bir şekildeyse bu alanlarla tanışanlar için caydırıcı özelliğe sahip olabilmektedir. Eğer ortam gündelik hayata yakınsa bir caydırıcılığın bahsetmek mümkün değildir. Kısıtlamaların niceliği ve niteliği caydırıcı olarak düzenlendiği takdirde hapisaneler korku yaratarak bireyleri sisteme entegre edebilir. Eğitim kurumunda ise korku daha sinsi olarak bulunmaktadır. Senden adam olmaz sözü, benlikteki korkuyu harekete geçirerek toplumdaki itilmemek, ötekileştirilmemek için bireyi istenilen davranışa sürüklemektedir. Bu korku oluşumunda hem yüksek statüye ve nimetlerine ulaşamama hem de toplumda yalnız kalma korkusu mevcuttur. Hastaneler ise daha çok akıl kavramının tanımlanması ve bireyin farkındalığının var olup olmamasıyla işlevini görebilir. Ama her üç kurumun da hümanist söylemlerle kullandığı korkular damgalanma, yalnız kalma, işsiz kalma korkusuyken daha ileri boyutu ise işkence ve ölüm korkusudur.

Bazı durumlarda devlet kendi halkının isteklerine göre siyaset üreterek korku yaratmaktadır. Bu alanlardan biri ırkçı, yabancı düşmanlığı alanıdır. Özellikle küresel ekonomik krizlerle birlikte işsizlik, gelir düşüklüğü, gelecek endişesi yerli halkta büyüyerek yabancı korkusu haline gelmekte, bunun sonucunda ise yabancılar üzerinden siyasete ve baskıya neden olmaktadır. Özellikle Avrupa kültüründe çokça rastlanan bu durum devletlerin kendi talebiyle oluşan göçlerde ve göçmenler üzerinde dahi etkili bir şekilde kullanılmaktadır. Pan-Avrupa'nın 2000'li yıllarda yarattığı şiddette bunu görmek mümkündür. Bu durum devletin kendi içinde dahi zorluklar yaşatmaktadır. Yabancı korkusu sonucunda, marjinal konumda ve gayri meşru olan marjinal güçler, merkez muhafazâkar partilerin içinde görünür hale gelmektedirler. Özellikle bazen yükselen aşırı sağ eğilimler siyasi telaffuzlara konu olarak seçim malzemesi olmaktadır. Bu ülkelerin göçmenlere ihtiyacı olmasına rağmen vatandaşlıkta problemler çıkarması ve göçmenlerin, yerli halk tarafından istenmeyenler olarak ilan edilmesi ve bazı şiddet olaylarını da yaratması bu bağlamda değerlendirilebilir (Wallerstein, 2004: 89). Ayrıca

zorunlu göçün yerli halkın üzerinde yarattığı gerginliği yakın zamanda olan Suriye mülteci akınında görmek mümkündür. Devletlerin politikaları ve halkın talepleri korku eksenli geliştiğinde, ırkçı akımlar güçlenmekte bir kısır döngüye dönüşebilecek şiddet ve korkuyu sabit kılmaktadır. Şöyle ki, insanlar korktuğu için şiddet uygulayacaktır. Hedef olan tarafta korktuğu için şiddet uygulayacaktır. Korku ve şiddet döngüsü taraflar arasında sürekli üretilip duracaktır.

Korku ve siyaset ilişkisinde başka bir konu ise eksik siyaset ve buna bağlı eksik ve caydırıcı olmayan hukuki kurallardır. Toplumda infiale yol açan suçlar ve verilen cezalar, tatmin edilmemiş halk ve mağdurlar oluşturmaktadır. Bu durum, caydırıcılığın olmadığı ve bundan kaynaklı olarak hükümetlerin halkı anlamadığı düşüncesini yayar. Burada korku iki taraflıdır. Siyasiler yerlerinin kaymasından korkarken toplum güvensiz ortamdan korkmaktadır. Siyasilerin bu noktada suça müdahalenin ve cezanın caydırıcı hale getirilmesinde rol oynayarak, kendi konumlarının korunmasına yönelik bir hamle yapmaktadırlar. Bu politika toplumda oluşan korkunun yarattığı gerilimin yok edilmesine yöneliktir. Örneğin toplumda cinsel şiddetin artması, madde kullanımının artması, çocuklara yönelik suçların artması, devlet temelli korkular yerine devleti çözüm noktasına çeken bir durum yaratmaktadır. Bu suçların artmasını engellemek içinde devlet tüm kurumlarını harekete geçirmek zorundadır. Eğitim, hapisaneler ve hastaneler bu bağlamda devlete yardım ederler. Çünkü Hobbes'in dediği insanların özgürlüklerini devlete gönüllü vermesinin temeli işte burada ki güven ortamının oluşup kendi varlığının güvence altına alma isteğinde yatmaktadır.

Savaşlar siyasi kararlar neticesinde çıkar ve toplumda korku yaratan diğer bir konuyu oluşturmaktadır. Savaş kazanılma ya da kaybedilme ekseninde ülkeler için bir risk alanıdır. Ülke ve kültür bağlamında saygınlığı kazandıracığı gibi kaybettirebilme ihtimali de bulunmaktadır. Savaş ya da iç savaş verilen siyasi kararlar neticesinde çıkmasına rağmen toplumsal boyutu korku bağlamında facia denebilir. Bu korku savaş sonrası sinsice benliğe yerleşerek davranışlarda köklü değişiklikler yaptığı gibi aşikâ şekilde de davranışlarda, alınan tedbirlerde görülebilir. Savaş, bireyin varlığına yönelik korkuları, yalnızlık temelli bütün korkuları, fizyolojik, sosyal ve saygı ihtiyacının giderilememesine yönelik bütün korkuları barındıran bir olgudur. Göç ise bu korkunun sonucu başka korkularında sebebidir. Ait olamama, yalnızlık, entegre olamama ve yollarda karşılaşılan açlık, taciz, tecavüz bu bağlamda görülen korkulardır.

Siyasi erk olarak savaşlar gücün saygınlığını ve kültürel saygınlığı birlikte getirebilmektedir (Aron, 2010: 460,462). Fakat bu saygınlık savaş sonrası iktidarın kültürü estetize etmesiyle mümkündür. İktidar, manevi çıkar eksenli olarak kültüre etki eder ve kültürün saygınlığı ile kendi konumunun saygınlığını pekiştirir. Buradaki manevi alan olan kültürün de, iktidarı estetize ettiği sürece olumlu olacak ve saygınlığını kazanacaktır. Yani kültürün saygınlığı hem kültürün iktidarı desteklemesi hem de iktidarın söylemlerinin kültürü olumlu olması ile mümkündür (Slater, 1998: 257; Mutlu, 2005: 225). Aksi takdirde toplumun ortak değerlerinin bütünleştiği kültür, tu kaka söylemleriyle karşılaşacaktır. Bunun topluma yansımaları ise iktidar ve halk arasında anlaşılma sorunu, sorunların çözülememe durumu ve kültürel yozlaşma sayılabilir. İktidar ve halk arasında anlaşılmama sorunu ileri boyutta halkın iktidardan, iktidarın halktan korkmasına neden olabilmektedir.

Hızlı bir kültürel değişim ve dönüşümle kültürel yozlaşma başlayacağından kuşaklar arasında değer farkı ve buna bağlı olarak değer yitimi korkusu, anlaşılmama korkusu ortaya çıkacaktır. Devlet, siyasi alan olarak çıkarların savaştığı bir alan olduğundan toplumdaki kopuk ise tek taraflı bir çıkara hizmet etmesi kaçınılmaz bir durumdur. Bu durumda hem iktidar hem de halk en başta birbirlerinden korkmakta daha sonra bu korkulara bağlı korkular oluşmaktadır. İktidarı kaybetme korkusu, ayaklanma korkusu, tutuklanma korkusu vs. Yani efendiler şiddetle köleleri korkutarak şekillendirmeye çalışırken köleler efendilerini isyan korkularıyla politikalarına yön vermektedir. Korku duygusu iki taraf içinde işlevsel olarak kullanılmaktadır.

#### **2.3.4. Çevresel ve Küresel Korkular**

Çevresel faktörlere bağlı korkular insan doğa ilişkisiyle birlikte doğayı egemenliği altına alma sonucu insanın kendi imal ettiği risklerle oluşan korkulardır. Bunlar doğal afet olarak sınıflandırılan sel, deprem, kuraklık gibi korkulardır. İnsanın kendi imalatı olan küresel ısınma, denizlerin yükselmesi, kuraklığın yaşanması ya da tam aksine aşırı yağışlar, fırtınalar çevresel korkulara neden olmaktadır. Sonuçları itibarıyla bireylerde yıkıcı olan bu korkular bazen ileri derecede olup hayatın ritmik akışında fark edilme eşiğini aşmış nevrozlara neden olabilmektedir. Korkular elbette ki tüm canlılarda yaşam kalitesini düşürmekte, bireyin eylemlerini yönlendirebilmektedir. Fakat fobi olarak çıktığında ise tamamen korkunun esareti altında bireyin tüm eylemlerini kapsamaktadır.



Savaşlar ve terör olayları çevresel felaketlere neden olmaktadır. Savaşlar neticesinde kirlenen hava ve toprak sadece bölgesinde kalmayıp rüzgâr, yağmur vs. ile taşınmaktadır. Yarı insan, yarı tabiat kaynaklı korku faktörüne tam korunaklı olmayan enerji tesisleri de eklenebilir. İkinci Dünya Savaşında 1945 yılında Hiroşima ve Nagasaki'ye atılan atom bombaları, 1986 yılında Çernobil nükleer enerji tesisinin patlaması, 2011 yılında Fukişima nükleer tesisinin deprem sonucu atmosfere radyoaktif madde sızıntısı ve en son 2016 yılında DAES militanları tarafından ateşe verilen sülfür geri kazanım tesisi olayları örnek gösterilebilir. Olay ve mekân bir bölgede gerçekleşirken, bu tür felaketler, doğa olayları vasıtasıyla etkisi tüm kürede görülebilmektedir.

Ulaşım araçlarındaki teknolojik gelişmeler artık bir yerden diğer yere gitmeyi kolaylaştırmaktadır. Bu araçlar insanlara yolculukta hız kazandırdığı gibi insanların taşıdığı hastalıkları da o hızla küresel olarak yaymaktadır. Küresel boyutta, insanları etkileyip korku oluşturan hastalıklar salgın haline gelebilmektedir. Yakın zamanda yayılan Zika virüsü buna örnek verilebilir.

Göç sonucunda hastalıklar, entegrasyon ve ülkelerin milli gelirlerinin zarar görmesi gibi yüksek riskler barındırmaktadır. Göçler de bu bağlamda küresel tehlike ve korkular bağlamında değerlendirilebilir. Büyük kitlesel göçlerde göçün hedefinde ve güzergâhında olan bölgeler, risk ve korku altındadır. Mülteci akınları ülkelerin ekonomilerinin zorlayabileceği gibi kültürlerinin de etkilemektedir. Bu durum yerli ile yabancı ayırımında korkulan her iki tarafta olabilmektedir. Yerli fakir kalmaktan ve toplumun değişmesinden korkarken yabancı dışlanmaktan ve fizyolojik ihtiyaçlarını dahi karşılayamamaktan ve asimile olmaktan korkmaktadır.

Küresel korkulardan bir diğeri ise terör korkusudur. Bu korkuyu diğer faktörlerde işlenmesine rağmen küresel boyuttaki terör eylemleri tüm dünya halklarını kaygı ve korku bağlamında birleştirmektedir. Terör kolektif şiddet olarak önemli bir sosyal problemdir. İçinde siyasi, sosyolojik, ekonomik, hukuksal, felsefi, etiksel, uluslararası boyutları olan karmaşık ve subjektif yapıları bir kavramdır. Terör eylemleri insanları korkutmak, yıldırma, sindirmek yoluyla düşünce ve davranış biçimlerini benimsetme eylemleridir. Terörün bu komplike yapısına ek olarak daha görünen bir başka amacı ise savaşların artık ülkeler bazında yapılmayıp terör örgütü tarafından ülkelerin yıpratılması ile yapılmasıdır. Terör bireylerin korkarak edilgenleştirmektir. Özellikle günümüzde terörün çıkış yeri ve amacı silikleşmekle beraber sonucu ve hedefi halktır. Halkın

korkması ile ülkeler birbirinin iç işlerine karışabilmekte aynı zamanda da ulusal bazda politik taleplerin kabul ettirilmeye çalışılmaktadır (Akkaya, 2009:344).

Toplumsal korkuların sonuçlarını değerlendirirken korku toplumunun oluşumundaki faktörler olarak ekonomik, kültürel ve siyasi faktörler tek tek incelenmiş oldu. Yeni esnek üretim biçimi, yetenek yitimi, çalışma alanındaki rekabet duygusu, kent yaşamı ve getirdiği tekdüzelik, değer ve kültür erozyonu, işsizlik, yoksulluk, tüketim kültürünün kitle iletişim araçlarıyla yaygınlaşması ve sahip olamama endişesi sonucu günümüz toplumları korkuyu yoğun bir şekilde hissetmektedirler. Korku toplumunda ki bireyler başarı ve başarısızlık arasında kendini gerçekleştirme veya gerçekleştirememe riskiyle ve ekonomik mahrumiyet yaşama olasılığıyla yaşamını sürdürmektedir. Sürekli risklerle karşı karşıya gelen birey, korku durumunu yaşamakta fakat bazen bu durum korku durumunun azaltılması için abartılmış uyum mekanizmalarını ve normal dışı davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu normal dışı belirtiler insanın uyum yapma çabalarının yetersizliğinin belirtileridir. İlerleyen süreçte korkular insanın varoluşunun bir parçası haline gelirler (Geçtan,1997: 14,15). Korkular varoluşun içine sinip kısır döngü haline geldiğinde sürekli kendini üretip durmaktadır.

#### **2.4. Korku Faktörleri, Biçimleri, Sonuçları**

Modern bireyin yaşamının her alanında kaygı ve korkuyla karşılaşmaktadır. Bu kaygı ve korku nedenleri biçimleri ve sonuçlarını değerlendirildiğinde gündelik yaşamın korkuyla kurgulandığı görülmektedir. Aşağıdaki tabloda kaygı ve korku nedenleri, biçimleri ve sonuçları ekonomik, kültürel, siyasal, çevresel ve küresel bağlamda sınıflandırılmıştır.

**Tablo 1.** Korkunun Neden, Biçim ve Sonuçlarıyla Sınıflandırılması

|                            | Korku nedenleri   | Korku biçimleri  | Korkunun sonuçları   |
|----------------------------|---|--|--|
| Ekonomik Faktörlü Korkular | Ekonomik dalgalanmalar ve krizler, fizyolojik ihtiyaçların giderilememesi, Esnek üretim biçimi Yetenek yitimi, teknolojik ilerlemeler, yedek işçi sayısı, | İşveren Korkusu: İflas, büyümememe, rekabet, talep yetersizliği<br>Çalışan Korkusu: İşsizlik, Yararsız hissetme, işini kaybetme, yoksulluk, işin getirdiği avantajları kaybetmek   | İşverenin korkusunun sonuçları: Rakipleri ortadan kaldırmak amaçlı çeşitli stratejiler geliştirmek bkn:..., gündelik hayatın rasyonelleşmesi ve toplumsal değerlerin zayıflatılması<br>Çalışan korkusunun sonuçları: Yabancılaşma, mesleki gelişme ve belgelere bağımlılık, fizyolojik rahatsızlıklar bknz:..., madde bağımlılığı, boşanma oranında artış, kötümser bakış açısı, iş doyumunda düşüklük, başarı ve kazanma hırsında artış ve buna bağlı yalnızlaşma, şiddet ve terör. |
| Kültürel Faktörlü Korkular | Sosyal ve saygı ihtiyaçlarının tatmin edilememesi, Statü kaybı, popüler kültür ürünlerine sahip olamama, tahakküm, cinsiyet rollerinin farklılaşması      | İmaj oluşturmama korkusu, sevilmememe saygı görememe, beyenilmeme korkusu, işe yaramazlık korkusu, ötekileştirilme korkusu, dışlanma veya reddedilme korkusu, yabancı korkusu, imitasyon korkusu, unutulma korkusu, yaşlılık korkusu, köktendincilik korkusu, sekülerleşme korkusu, yalnız kalma, şiddete uğrama, bağımlılık-bağımsızlık, taciz, bebeğe yetememe | Değer yitimi, Geçmişin gelecekle bağının kopması ve anı yitimi, benlik oluşturmama, şiddet, boşanma oranlarında artış, kuşak farkı sorunları, yalnızlaşma  |
| Siyasal Faktörlü Korkular  | Baskıcı ve zorba yönetim, sistem entegrasyonu, liberal siyaset, ırkçı siyaset, eksik  | Ceza korkusu, izleniyor olma korkusu, damgalanma korkusu, statü yitimi, yalnız kalma, işsiz kalma, işkence, ölüm, yabancı korkusu, yüksek statü ve   | Kültürel yozlaşma, cesaret yitimi, güçlü kişilik oluşturmama, şiddet, güvensiz ortam, ait olamama, göç ve göçe bağlı oluşan  |

|                                       |  |  |  |
|---------------------------------------|--|--|--|
|                                       | siyaset, eksik ve caydırıcı olmayan hukuki kurallar,                         | nimetlerine ulaşamama korkusu, savaş korkusu, yalnızlık  | entegrasyon sorunları, taciz ve tecavüz olayları, göç sonucu milli gelirin zarar görmesi ve buna bağlı oluşan ekonomik korkular ve ekonomik korkuların sonuçları, kendini gerçekleştirememe, ekonomik mahrumiyet |
| Çevresel ve Küresel Faktörlü Korkular | Küresel ısınma, kuraklık ve göç terör olayları, savaşlar, salgın hastalıklar | Açlık, Nükleer tesislerin zarar görmesi veya patlaması, nükleer veya kimyasal bombaların kullanılması, terör | Çevresel felaketler, Nevrozlar   |

## 2.5. Korkunun Etki Alanı: Sosyal Sermaye ve Güven

Sosyal sermaye toplumdaki iletişim ağlarının açıklığı ve güven duygusu üzerinden yükselirken özellikle örgütler açısından amaca ulaşma, süreç kısalığı ve iş doyumunu gibi alanlarda hem örgüte hem de örgüt içerisinde çalışanlara olumlu etkiler sunar. Korku açısından değerlendirildiğinde bireysel menfaat faktörlü korkular sosyal sermayeyi zayıflatmaktadır. Bu çalışma için sosyal sermaye kavramının incelenmesi korkunun sonuçlarının değerlendirilmesi yönünden önem arz etmektedir. Bu çalışmanın mülakat tekniğinde öğretim elemanlarından alınan verilerde ki vurgulardan dolayı çalışmaya sosyal sermaye ve güven kavramları dâhil edilmiştir. Korkunun etki alanı olarak sosyal sermayenin ve güvenin azalması korku sonuçlarının yarattığı resmi daha iyi gösterme bakımından da bu iki kavramın açıklanmasını zorunlu kılmıştır.

### 2.5.1. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye toplumda bireyler, gruplar veya sınıflar içinde birlikteliği, dayanışmayı, işbirliğini ve gücü sağlayan; iletişim kanallarıyla aktive olan toplum, grup ya da örgüt için birleştirici görevi üstlenen varoluş dinamiğidir. Sosyal sermayenin Batı düşünürleri arasında dile getirilişinin ilk temsilcileri olarak sosyolojik alanda Tocqueville'ye, Durkheim'a, Weber'e, Marks'a, Tönnies'e dayandırılmaktadır (Şan, Şimşek, 2011:90). İslam dünyasında ise dayanışmanın ilk çeşitlerini Farabi ve İbn-i Haldun'da görmek mümkündür. Farabi, "Medinetü'l Fazıla" eserinde dayanışmayı ve

günümüz modern dayanışmanın betimlesini yapmaktadır. Farabi, cahil toplumlarda bireyselliğin yüksek olmasına rağmen ilişkileri düzenleyen ve hedeflere varmada ki kolaylığı sağlayan unsurları sıralarken modern dönem dayanışmasını görmek mümkündür. Farabi'den sonra ise sosyal sermaye kavramının dayanışma olarak İbn-i Haldun'un "Mukaddime" eserinde asabiyet kavramında köklerini bulmak mümkündür. İbn-i Haldun'a göre asabiyetle, kan bağıyla kurulu birleşme ve kaynaşma sonucu oluşmaktadır. Mülk sahibi olma asabiyete, asabiyet de iktisadi ve maddi şartlara bağlıdır. Yine kökeninde asabiyet olmakla birlikte mal ve servet makama, siyasi ve askeri güce tabiidir ki İbn-i Haldun, tüm bunları asabiyetin sonucu olarak görmektedir. (İbn-i Haldun, 2008:713). Kan bağına ilaveten bireylerin, siyasi, idari, içtimai ve dini makam, mevki, itibar, nüfuz, rütbe ve payeleri mal ve servet sahibi olmada etkilidir. Makam ve itibar kimin eline geçerse, mal ve servet de onu takip eder. Mal sahipliği ile makamı elde edersen ve bu zincirlerle bağlı bir halka gibi siyasi, idari kudret ve salahiyet kimin elinde ise, mali ve iktisadi kuvvet de onun elinde olmaktadır. İbn-i Haldun, mal ile kazanılmayan makamı elde etmenin yolunu da ya asabiyet sahibi olmak ve asabiyet sahiplerinin uysal ve itaatkâr bir hizmetçisi, yaltakçısı olmak ile mümkün olacağını söylemiştir (İbn-i Haldun, 2008: 711). Yani sosyal sermayenin dinamiğine asabiyeti koyarak grupsal ve örgütsel birleşme ve kaynaşmaları açıklamıştır. Bourdieu'nun sosyal sermaye kavramının tanımlamasını ve işlevselliğini İbn-i Haldun yüzlerce yıl önce yapmıştır. Dayanışmayı bu iki İslam düşünürünün ele almasındaki temel nedenlerden biri mensubu oldukları dinin, dayanışma ve işbirliğine mensuplarını yönlendirmesidir. Gerek ayet gerekse hadisler de toplumdaki birliği, dayanışmayı, işbirliğini ve gücü sağlayan sosyal sermayeyi diri tutulmasına yönelik birçok emirler mevcuttur.

Batı düşünürleri ise İbn-i Haldun'dan sonra bu bağı açıklarken asabiyet kavramından çok uzaklaşmamışlardır. Sadece dayanışmayı modern ve geleneksel dönemler olarak sınıflandırmışlardır. İbn-i Haldun ise bu ayrımı bedevi ve hadari olarak yapmıştır. Dönemin yapısına bağlı olarak asabiyet bedevi ve hadari yaşamda temel dinamik iken; hadari toplumlarda bireyselliğin yaygınlaşması buna bağlı olarak toplumsal bağlardaki kopukluk neticesinde zor kullanarak ya da devlete dayanarak uşaklık, kölelik, yağcılık ve dalkavukluk ahlakıyla bu bağlılık ve bu iletişim kanalları kullanılmaktadır (İbn-i Haldun, 2008: 665,713). Yani toplumların tarihinde modern dönem insanının özellikleri sadece modern insana ait bir durum değildir. Bireyselliğin arttığı, güvenin azaldığı, hedonist hislerin yükseldiği her dönemde aynı kişilik ve benlik yapısı

bulunmakta ve bireyler aynı eylemlere yönelmektedirler. Toplumlar ise bu yapıların toplumda yansımalarıyla aynı özelliği göstermektedirler.

Batı düşünürlerinin sosyal sermaye kavramının temelini oluşturmadaki katkıları ele alındığında Tocqueville, demokratik toplumlardaki bireylerin önemli hedeflere ulaşmada kullandıkları işbirliği ve oluşturulan kamu ruhudur diye açıklamaktadır. Marx ise sınıf bilinci içindeki dayanışma ile açıklamaktadır. Durkheim sosyal sermaye kavramının temeli olan dayanışmayı insan ilişkilerinin değişen doğasında var olan mekanik ve organik dayanışmanın birlikteliği vurgusuyla yapmıştır. Tönnies'in Durkheim gibi *gesellschaft* ve *gemeinschaft*'in birlikteliğinin başarıyı getireceği inancı aynıdır ve temelinde sosyal sermaye bulunmaktadır. Coley farklı olarak bu dikotomiye kendi içindeki var olan sosyal sermaye ağlarıyla açıklamıştır. Birincil toplumsal gruplarda aile, arkadaşlık, komşuluk gibi davranışlar üzerinde din gelenek görenek etkindir. İkincil toplumsal gruplarda dernekler, kuruluşlar, sendikalar gibi yasaların, tüzük, yönetmelik, genelge ve sözleşmelerin ilişki ve davranışları sosyal sermayeyi belirler. Coley'e göre bu iki grupta sosyal sermayenin farklı türleri ortaya çıkmaktadır. Weber ise kültürel değerlerle ekonomik gelişme arasındaki ilişkiyi kurarak sosyal sermayeyi kişisel ilişkiler ağı olarak nitelemiştir (Şan, Şimşek, 2011: 91, 92, 93).

Benhabib, dayanışmanın ve birliktelik ruhunun insan tabiatının ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulamaktadır. Benhabib'e göre birey, topluluk içinde ancak varlığını sürdürebilir, ihtiyaçlarını temin edebilir ve benliğini geliştirebilir. Dayanışma için cemaatleşmenin önemini anlatan Benhabib, topluluk içinde cemaatleşildiğinde bireyler arasında ilişki ve etkileşimlerle konuşma ve eylem yeteneğine sahip bir duruma geleceğini söylemektedir (Benhabib 1999:12,22'ten aktaran Yüksel,2011:169). Ayrıca bireyin kendini toplumdan yalıtması, bireyin cemaat duygusuna ve ahlaki gelişmeye zarar vereceğini söyleyerek bireyselliğin yıkıcı sonuçlarından bahsetmektedir (Yüksel, 2011:169).

Bu toplum düşünürleri net bir şekilde sosyal sermayeyi kullanmayı onun tanımında kullanılan dayanışma, işbirliği, güç oluşturup nüfuz edebilmeyi kullanırken sosyal sermaye kavramı, Lyda Judsen Hanifan tarafından 1916 yılında ilk defa kullanılmıştır. Hanifan'a göre sosyal sermaye, *"sermayenin ekonomik boyutu dışında kalan fakat ona katkı yapan, toplumsal bütünlüğü oluşturan bireyler ve aileler arasında, insanların günlük yaşamlarıyla ilgili, iyi niyet, arkadaşlık, sempati ve sosyal bir takım münasebetlerin"* varlığıdır (Şan, Şimşek, 2011: 91, 92, 93).

Sosyal sermaye, ortak bir hayat görüşü ve bireyin etrafındaki insan sayısı ile değerlendirilir. Bireyler, birbirleriyle iletişim kurarak ilişki içine girerler ve birey, hayatı boyunca bu ilişkileri devam ettirir ya da bitirir. Fakat bu ilişkiler bireyin hayatında önemli bir role sahiptir. Kendi başlarına başaramayacakları ya da sadece büyük zorluklarla başarabilecekleri şeyleri gerçekleştirmek için bu ilişkilerin sürdürülmesi gerekmektedir. İnsanlar bir dizi iletişim ağıyla birbirine bağlanmakta, ortak değerleri bu iletişim ağlarıyla birbirleriyle paylaşmaktadırlar. Bu iletişim ağları yararlı ve birikimi gerektiren bir kaynak oluşturduğundan bu kaynak sermaye olarak değerlendirilir (Field, 2008:1). Sosyal sermaye, iletişim ağlarının bireylerin birlikte çalışmasını sağlayan karşılıklı avantajlar içeren sosyal bağlılık için iletişim ağlarını içerir (Field, 2008:16). Sosyal sermaye kavramını Bourdieu şöyle tanımlamıştır.

*“Gerekli olduğunda faydalı destekler sağlayan ilişkilerin sermayesi: Herhangi biri toplumsal açıdan önemli konumlara, örneğin siyasi bir kariyer gibi aynı zamanda para değeri de olan konumlara, sahip olan müşterilerinin ilgisini çekmek istediğinde çoğu zaman vazgeçilmez olan saygınlığın ve onurluluğun sermayesidir”.* (Bourdieu, 1977:503, Field, 2008:20).

*“Sosyal sermaye, gerçekte veya uygulamada karşılıklı tanışıklık ve tanımaya dayalı olarak az ya da çok kurumsallaşmış, uzun ömürlü iletişim ağına sahip olması nedeniyle, bir bireyin veya bir grubun haklı olarak hissesine düşen kaynakların toplamıdır.”* (Bourdieu ve Wacquant 1992:119).

Bourdieu sosyal sermaye kavramını açıklarken kültürel sermayenin bir boyutu olarak almış ve bireyler arasındaki eşitsizliğin nedeni olarak görmektedir. Bireylerin eşdeğer ekonomik ve kültürel sermayeden kaynaklı sosyal sermaye, gruplar arasındaki farklılıkları oluşturmaktadır. Sosyal sermayenin oluşabilmesi için uzun süreli iletişim ağlarına sahiplik, gerçek ve potansiyel kaynakların bütünü olarak bağların dayanıklılığı ve yoğunluğu çok önemlidir. Bireylerin kendi eğitimlerine yani profesyonelliğine güvenmeleri sonucunda ve bireyselliğin arttığı durumlarda bireyler, hem diğer bireylerle bağlantıların zayıflamakta hem de eksik kültürel sermayeleri ve güven pazarı hakkındaki bilgiler azalmaktadır. Sonuç olarak bireyler arasında güven erozyonu yaşanmakta ve sosyal sermaye zayıflamaktadır. Bourdieu sermayeyi birikmiş emek ürünü olarak gördüğünden dayanışmayı sermayenin temeli sayar (Field, 2008:23,24).

Bourdieu'nun sosyal sermaye kavramını tanımlarken sadece elit sınıfla sınırlandırması kavramın içeriğini daraltmaktadır. Bourdieu'ya göre elit sınıflar, aynı

kültürel çevreden ve benzer yaklaşımlara sahip olmalarından kaynaklı olarak sosyal sermayeye sahiptirler ve sosyal sermaye sosyal hiyerarşinin durağanlığının sağlayıcısıdır (Field, 2008:23,24).

Bourdieu'dan farklı olarak Coleman sosyal sermayenin güç sahibi elitlerle sınırlı olmadığını fakirler ve kenarda kalmışlara da fayda sağladığını söylemiştir. Coleman'a göre sosyal sermaye, karşılıklı beklentiler, ilişkilerin yüksek derecede güven ve ortak değerle yönetildiği bir bireyin ötesine geçen daha geniş iletişim ağlarını kapsar. Sosyal sermaye insanların nasıl bir arada çalıştığını açıklayan bir araçtır. Sosyal sermaye bireyin kendi sosyal bağlantıları ile ulaşabileceği yararlı kaynaktır (Field, 2008:28-32).

*“Aile bağlarına ve toplumun sosyal kurumlarında var olan ve bir çocuğun veya gencin toplumsal bilişsel gelişimine faydalı birtakım kaynaklardır. Bu kaynaklar farklı insanlara göre farklılık gösterir, çocukların ve gençlerin insani sermaye gelişimi için de önemli bir avantaj oluşturur.”* (Coleman, 1998:330 ‘dan aktaran Field, 2008:33).

Sosyal sermaye bireyin sosyalleşirken öğrendiği bir hayatı kolaylaştırma aracıdır. Sosyal iletişim ağları ile bireyler çocukluk döneminde aile içinde, yetişkinlikle birlikte toplum içinde bu iletişim ağlarında yer bularak yapacağı aktivitelerde işbirliğini ve dayanışmayı öğrenerek hayatı kolaylaştırmayı öğrenir.

Coleman, sosyal sermayenin sadece güven belgesinin kazanılmasında öneminin değil ayrıca bireyin sosyalleşirken bilişsel gelişim ve güvenli özbenliğin evrimi içinde gerekliliğini vurgulamaktadır. Sosyal sermaye, bireyler arasında ki ilişkilerin, bireyler arasındaki yükümlülük ve beklentilerin kurulmasında yardım ederek sosyal çevre içerisinde sadakat ve dürüstlüğü temin etmektedir. Bireyler bilgi kanallarını açarak, başıboş davrananlar üzerinde yaptırımlar uygulayarak ve kabul edilen davranışları onaylayarak sermaye kanallarını oluşturur (Field, 2008:34). Bundan dolayı İbn-i Haldun gibi Coleman'da akrabalık ilişkilerine önem vermektedir. Sosyal yapının bazı özelliklerinden oluşmuş olan sosyal sermaye, sosyal yapının içindeki bireylerin hareketlerini kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir (Field, 2008:36). Akrabalık ilişkileri uzun süreli ilişkiler olduğundan güçlü bağların oluşması, güvenli bilgi ve kaynak sağlaması bakımından bireylere kolaylık sağlamada ve dayanışma, işbirliğini teşvik etmede önemlidir (Öztaş, 2007: 84).

Sosyal yapının özelliklerinden oluşmasından dolayı sosyal yapı içerisindeki kurumlarda sosyal sermaye için önem arz etmektedir. Fakat tüm kurumlar aynı derecede öneme sahip değildir. Aile ve din kurumunun önemine değinen Coleman, dini kurumları



nesilleri kesiştiren bir etkiye sahip olduğunu söylemektedir. Dini kurumlar vasıtasıyla sosyal sermaye çocuklar ve gençler içinde ulaşılabilir olmaktadır. Yani nesiller arası geçişleri din kurumu kolaylaştırmaktadır (Field, 2008:336,37). Aile ise sosyal sermayenin merkezindedir. Beşeri sermayenin oluşabilmesi ve sosyal sermayenin hedefine ulaşabilmesi aile ile mümkündür (Tüysüz, 2011: 12). Ailenin, genç bireylerin bilişsel gelişimindeki rolü ve bireyin üzerindeki sosyal kontrolün derecesinde ve sosyal sermaye üzerindeki etkisini görmek mümkündür. Ebeveynlerin sosyal sermayenin bireylerde gelişimine etkisini inceleyen Coleman, çalışan annelerin, ailenin sosyal sermayesinin çocuğa olan katkısını azalttığına inanmaktadır (Field, 2008:68).

Lin, Coleman ve Burt'un sosyal sermayenin kaynağını farklı iki iletişim ağı mekanizmasından yola çıkarak dayanışmacı sosyal sermaye, aracı sosyal sermaye olarak ikiye ayırmıştır (Şan, Şimşek, 2011: 96). Dayanışmacı sosyal sermaye, yoğunluğu yüksek ağbağların tek tek her bireyine hem de bu iletişim ağına bağlı olan tüm bireylere faydası bulunmaktadır (Coleman, 1998: 98, Öztaş, 2007:84). Dayanışmacı sosyal sermaye, bireyleri arasında sıkça temasta bulunulan yapılar, ortak davranış normları, bireylerin birbirlerine karşı beklentilerinin oluşmasını sağlayan bir işleve sahiptir. Burada önemli olan düzenli temaslar ve davranış normları vasıtasıyla güven ve itibarın sağlanmasıdır (Burt, 2000:31). Dayanışmacı sosyal sermayenin kapalılık özelliği, sosyal sermayede iletişim ağın içindeki bireylerin bağlarının güçlülüğü, sık tekrarlanan ilişkilerden meydana gelmesi, kolektif normların geliştirilmesine ve bunların özenle uygulanabilmesini sağlar. (Coleman, 1998:104, 1990: 310, Burt, 2000:8, Öztaş, 2007: 84). Dayanışmacı sosyal sermaye sonucunda güçlü ilişkiler neticesinde grup içinde anlaşmazlıklar azalmakta, çatışmalar grubun işlevselliğine zarar vermemektedir (Öztaş, 2007:84). Kapalılık özelliği gösteren iletişim ağları ile örgüt içerisinde değişimlerin yarattığı olumsuzlukları ve belirsizliğin hüküm sürdüğü zamanlarda örgüt işgörenlerine güven sağladığından daha kolay atlatılmaktadır (Krackhardt, 1992:238, Öztaş, 2007:84).

Aracı sosyal sermayede dayanışmacı sosyal sermayenin kapalılıkla neden olduğu sınırlılık yoktur. Aracı sosyal sermaye, düşük iletişim ağının yoğunluğu, hiyerarşisi az fakat ağbağlantısı geniş olan, birbirlerine bağlı olmayan, aynı bilgi ve kaynakları paylaşmayan, farklı bilgi ve kaynak sağlayabilecek bağlantılarla örülü sosyal sermaye türüdür. Farklı ilişki akışlarının sahipleri olmalarına rağmen bu ağ üzerinde birleşen bireyler birbirlerinden haberdardırlar. Yoğun ilişkinin aksine bu yapılaşmada boşluklar bulunmakta fakat buna rağmen dayanışmacı sosyal sermayeye göre daha işlevseldir

(Burt, 2000:8, Öztaş, 2007: 89). Bu iki sermayenin birbirinden ayrı olduğunu söylemek imkânsızdır. Günümüz koşullarında değerlendirildiğinde iki sermayeyi ve bu iki iletişim ağını aynı anda işlevsel hale getirmek mümkündür. Böylece iletişim ağının gücünü sınırlılıklar veya boşluklar değil yapılacak olan dayanışmanın gücünü iki sermaye türüne de sahip olmak belirler.

Sosyal sermayeye erişebilirlik ve kaynakları harekete geçirebilmek bireyin iletişim ağları içindeki konuma bağlıdır. Sosyal sermayenin eşitsizliğini de bireylerin sosyal sermaye içindeki konumu yapmaktadır. Bilgi, destek, güven gibi sosyal sermayenin kaynakları, bireyin konumu itibariyle sosyal sermayenin faydasını niceliksel ve niteliksel olarak belirlemektedir. Lin'e göre sosyal sermayenin kaynaklarından yapı konumu, bireyin sosyal tabakalaşma hiyerarşisini ve diğer katmanlara erişimini belirler. Bu ise dâhil olduğu tabakanın gücüyle orantılı bir fayda sağlanacağını göstermektedir. Fakat bu iletişim ağındaki bireyin konumu sağlanılacak faydanın nitelik ve niceliğinde etkindir. (Lin, 2001:13-14, Öztaş, 2007: 92).

Putnam ise Coleman'ın sosyal sermaye kavramını biraz daha geliştirmiştir. Kısa bir özetle Putnam'a göre sosyal sermaye, *“iletişim ağları, normlar ve güven gibi katılımcıların paylaşılmış nesnelere sürdürebilmek için bir arada hareket etmelerini sağlayan, sosyal yaşamın özellikleridir”*. Putnam da sosyal sermayenin bireyler ve gruplar üzerinde verimliliği artırıp azaltmada etkili olduğunu söylemektedir. Sosyal sermaye iki temel bileşenden oluşmaktadır: normlar ve iletişim ağları. Güveni ise karşılıklılikle birlikte sosyal iletişim ağlarından ortaya çıkan temel unsur olarak görmektedir. Sosyal sermaye Putnam'a göre bağlayıcı ve köprü oluşturan iki biçime sahiptir. Bağlayıcı biçimi seçkin kimlikleri desteklerken homojenliği sürdürür ve özgün kimlikleri destekleyici, grup içi sadakati güçlü tuttuğundan yapıştırıcı görevi bulunmaktadır. Köprü oluşturan biçimi ise farklı sosyal bölümlerden gelenleri bir araya getirme özelliğine sahip, heterojen, harici varlıkların bağlantılarında, bilgi dağılımında yararlıdır. Geniş kimlikler ve karşılıklılık oluşturan yenilenme sağlar ve yozlaşmayı engeller temizleyici bir özelliğe sahiptir. Putnam bağlayıcı sermaye ile köprü kuran sermaye arasında gerginlik olabileceğini de vurgulamıştır (Field, 2008:45,51).

Pahl ve Spencer, bağlayıcı ve köprü kurucu sosyal sermayenin hayatın farklı dönemlerindeki ağırlığına değinmişlerdir. Bağlayıcı sosyal sermayenin fiziksel ve zihinsel destek sağlama işlevinden kaynaklı olarak çocukluk ve yaşlılık döneminde önemli olduğunu köprü kurucu sosyal sermayenin ise yetişkinlik döneminin

belirsizliklerini, değişimleri ve riskleri aşmada faydalı bir işleve sahip olduğunu savunmuşlardır. Temelde bu iki sermaye tipi, bireyin yaşam boyunca yaşam kalitesini artırma amaçlıdır (Field, 2008: 97). Lin ise sosyal sermayenin faydalarını şöyle sıralamıştır. Bireyin kendi başına amaç olan faaliyetler ve hedefler elde bulunanların muhafaza edilmesi, kayıplara karşı ve fiziki varlığın korunması ve bireylerin birbirini tutması, akıl sağlığının korunması ve diğerkâmlılık, hayattan tatmin olmak, çeşitli araç faaliyetlere, hedeflere, yeni ve sahip olunamayan bilgi ve kaynaklara ulaşabilmeyi, ekonomik olarak varlık kazanımını, siyasal olarak iktidar kazanımını, sosyal olarak itibar kazanımını ve ayrıca iyi bir iş, maaş, kar ve kaynak dağılımından pay elde etmeyi kolaylaştırmakta veya sağlamaktadır (Lin, 2005'den aktaran Öztaş, 2007: 91).

Putnam ve Lin sosyal sermaye ve refah arasında güçlü ve olumlu bir ilişkinin varlığını savunmuştur (Field,2008:51). Fakat Putnam'a göre bu olumlu işlevlere rağmen sosyal sermaye, bir toplumun bütünü için olumlu sonuçlar doğurmadığı takdirde negatif yönü fazlalaşacaktır. Örneğin mali ve kültürel sermayeleri yüksek olan bireylerin sosyal sermayeleri de yüksek olacaktır. Bu bireylerin diğer bireylere göre daha fazla bağlantıya sahip olması ve bu bağlantılarında güçlü bağlantılara sahip olması Bourdieu'nun tezini güçlendirmektedir. Yüksek gelir, iyi eğitilmiş olmak, yüksek bir sosyal sınıf mensubu olmak, eğitimle edinilmiş vasıflar kazanmak, sosyal sermayenin bazen tek sınıflı kazanımları olarak kalmaktadır ( Field,2008:107).

*“İnsanlar arasındaki dayanışmanın, meta ilişkileri nedeniyle paramparça olduğu yerde sempati de sevgi de belli davranış tekniklerinin kullanılmasıyla elde edilebilen ve satın alınması mümkün değerler olarak belirlemektedir. Oysa, sevgiyle sempatinin henüz elde edilmediği, ama kazanılmak istendiği yerde de, sevgi kaybı tehlikesinin yarattığı korkuyla, meydan okuyan bir çevreden kaynaklanan tehdit sürekli olarak vardır.”* (Dumh, 2002:64).

Duhm'unda belirttiği gibi dayanışma ve dayanışmanın var olmasını sağlayan sevgi ve sempati kavramları modern toplumlarda satın alınması mümkün meta haline gelmişlerdir. Yardımlaşma, gönüllülük güven, empati, sempati gibi kavramların uygulandığı niyet toplumsal dinamikler tarafından şekillenmektedir. Ahlaki açıdan olumlu bu kavramların uygulanma istencindeki niyet, içerisinde bireysel faydayı, narsistliği taşıdığı zaman ahlaklı bir davranıştan ve gerçek bir dayanışma, yardımlaşmadan söz etmek mümkün değildir. Çıkarın veya karşılıklı faydanın bittiği alanlarda bu davranışların gösterilmesi de zorlaşmaktadır.

Smith, insanlar arasında sempati ve karşılıklı ihtiyaçlarının kavrayabilme yeteneğinin diğerinin acısının kavrandığında kendiliğinden beliren bir ahlaki duygu olduğunu belirtmiştir. İş bölümü böyle bir kendiliğinden çıkışı engellemekte ve merhamet ahlaki açıdan hak eden ve etmeyene genel bir duygu haline gelmiştir. Smith'e göre toplumsal yapı tarafından şekillenen karakterde rutinlik, özerkliği hapsetmiştir. Birey, kendi karakterini geliştirmek istiyorsa rutinden kurtulması gerekmektedir (Sennet, 2014:40,43). Rutinlikle birlikte yoğun iş faaliyetleri birleştiğinde bireyin kendini dinleme süresi kısılanacak ve buna bağlı olarak sempati ve karşılıklı ihtiyaçları karşılama isteğinin oluşabilmesi koşulları bireyde gerçekleşemeyecektir. Bu koşulların oluşmaması sadece dayanışma isteklerini azaltmakla kalmayıp dayanışma isteğinin oluşmasındaki anlamı da etkilemektedir. Karşılıklı çıkar ile yapılan bu dayanışma ve yardımlaşmadan gerçek bir diğerkâmlılığı bulmak mümkün olamaz. Bu ise ahlaklılık sorununu ortaya çıkarmaktadır. Öteki için olmak veya ötekinin yanında olmak ahlaki olarak kompleks bir süreci içerir.

Karşılıklılığın ve sosyal sermayenin ilk önemli unsuru birlikteliğin yani diğerlerinin var olmasıdır. Geleneksel yaşamda diğer bireyler hayatın her anında vardır. Buna bağlı olarak sosyal sermaye her yerde oluşabiliyordu. Modern dönem, toplumsal yaşamı alanlara bölerek rasyonel yaklaşımla şekillendirmiştir. Buna bağlı olarak kendi aygıtlarını ve mekanizmalarını geliştirmiştir. Her alanın kurumlaştığı ve kendi mantığını rasyonel yaklaşımını geliştirerek bireyleri birbirlerinden uzaklaştırmıştır (Yüksel,2011:54). Birey geleneksel yaşam içinde sosyalleşirken aile, ekonomi, inanç, etik, hukuk, siyaset aynı ortamda gerçekleşen kurumlardı. Geleneksel yaşamda sosyal sermaye, buna bağlı olarak aynı çevre ve kişiler üzerinden ve samimiyet bağıyla gerçekleşmiştir. Kan bağı ve profesyonel ekonomik yaşam iç içe olup karşılıklılık, diğerkâmlılık içeriğinde bulunmakta, aile içinde ve soy bağıyla oluşmuştur. Karşılıklılık ilişkilerde görünür bir şekilde değildir. İlişkinin içine sinmiş olan karşılıklılık, modern dönemdeki gibi sadece rasyonel bir tercih değildi. Duygusal aynı zamanda kan bağıının zorunluluğunu taşımaktadır. Modern toplumun çalışma hayatının rasyonel kuralları hayatın her alanını kuşattı ve işin aileden ayrılmasıyla ücretli işgücüne bağlı olarak birey iş yaşamında yeni bir sistemle kişiliği ve ilişkileri şekillendi. Modern düşünce ve yaşam şekli, karşılıklılığı araçsal akılla bir çıkar ilişkisine dönüştürdü. Karşılıklılık ise yeni sistemin arzuladığı şekilde duygusal bir zorunluluktan çıkarak duygusal istekleri yerine getirmeye yönelik rasyonel bir zorunluluk haline dönüştü. Bireyin bu ilişkiden doğan

sosyal sermayeden yaşamına yansiyacak kolaylık veya ilerleyen zamanda eline geçmiş bir kredi olarak yer etmiştir.

Karşılıklılık, günümüzün örgütsel yapısında diğerkâmlılığın yerini alarak bireylerin ilişki kurma girişimlerinde, ilişkilerinin yapılandırılmalarında ve güven oluşturmada önemli bir unsurdur. Örgüt içinde ilişkiler kurulurken en fazla kazanç ilkesine göre kurulmakta ve karşılıklılık prensibine göre işlemektedir. Güven tahminen vereceğın kazanç miktarıyla doğru orantılı gelişmektedir. Bireyin karşı tarafa bir ediminin sonucunda vereceğı bir şey yoksa örgüt içerisindeki konumu da buna göre belirlenmektedir. Sosyal sermayenin karşılıklı beklenti sonucu oluştuğunu ve işbirliğinin tesis edilmesinde karşılıklılığın önemli rol oynadığını söylemek günümüzde mümkün olsa bile sosyal sermayenin sürdürülmesinde yıkıcı sonuçları da olabilmektedir (Tüysüz, 2011: 12,14). Karşılıklı kazancın devam etmemesi veya yapılan eylemlerin bir tarafın kazancıyla sonuçlanması taraflar arasında güven sorunu yaratmakta ve yıkıcı çatışma ortamının oluşmasını kaçınılmaz kılmaktadır.

### 2.5.2. Güven

İnsanın varlığını sürdürmek için hayatında tutarlılık ve düzen ister. Tutarlılık ve düzen arayışı insanın güven isteğı için elzemdir (Sennet, 2014: 34). Güven eminlik temelli istismarın karşıtıdır ki muhatabın bu duyguya layıklığıyla ilgilidir. Bu layıklığı sağlayan, muhatapların karşılıklı zayıflıkları istismar etmemesidir. Güven mübadelede muhatapların arasındaki ilişkinin özelliğini verirken güvenilirlik muhatabın bir özelliğidir (Başak, Öztaş, 2010, 35, 36). Güvenilirlik iki çeşittir. Birincisi; birbirini iyi çok iyi tanıyan ve uzun süre tanışıklık üzerine yani güvenilir nitelikleri üzerinde barındıran ve bunu kanıtlamış bireyler üzerinde gerçekleşirken ikincisi yine inanırlılık temelli soyut sistemlere olan güvendir (Giddens, 1994:78). Giddens'a göre güven kişi ya da sistemin güvenilirliğine olan itimat veya bel bağlamaktır. Bu itimat başkasının dürüstlüğüne, seviyesine, soyut ilkelerin (teknik bilginin) doğruluğuna karşı beslenen inançtır ( Giddens, 1994: 33, 34, 37, Başak, Öztaş, 2010: 36).

Giddens, güveni ve koşullarını açıklarken güç eksikliği değil bilgi eksikliğinden kaynaklandığını ve güvenilirliğin duygularla (sevgi, şeref) psikolojik olarak önemli olduğunu vurgulamaktadır. Güven körü körüne bir duygudur. Modern dönemde güven, insan etkinliklerin eşyanın tabiatı ve tanrısal bir etki sonucu gelişmemektedir. Şans ve risk kavramları modern dünyada aynı anda ortaya çıkar ve geleneksel dünyadan belirlilik

ve olumsuzluk algısındaki değişme sonucu ortaya çıkmış olup geleneksel yaşamda var olan ahlaksal buyrukların ve dinsel kozmolojilerin yerini almıştır (Giddens, 1994:37). Modern dñnyanın dñnüřtñrdñęñ algılarla güven yerine risk oluşumu ve güvensizlik önem kazanmıştır. Risk öngörñlen şeydir fakat mutlak tehlikenin farkındalığı değildir. Güven ise risk faktörñ barındıran etkinliklerin tehlikeleri azaltmaya veya en aza indirmeye yardımcı olur (Giddens, 1994:38). Fakat riskin olduğu zaman ve alanlarda güvensizlik ve kaygı başlamaktadır.

Güven kavramını açıklarken Uslaner üç tür güvenden bahsetmektedir. Bunlar şöyledir:

1. Stratejik, kısmi, kişiler arası güven: Kişisel ilişkilere dayalı, kişilerin birbirini istismar etmeyeceğine dair güvendir. Güven yaratan ilişki ağları ve somut kişisel ilişkiler sonucunda ekonomik davranışın toplumsal içermişliğinde güven oluşur. İstismar edilme riskiyle birlikte, ilişki ve itibar kaybetme olasılığı ve normları ihmal etmenin yaptırımlarını içermektedir. Uzun süreli tanışıklıklardan kaynaklanan bu güven, geçmişteki edinilen bilgiye dayalıdır.

2. Genelleřmiř ahlaki güven: Başkalarının ahlaki doğrularına olan inanç üzerine kuruludur (Başak, Öztaş, 2010: 55). Özgecilięe dayalı güven olarak tanımlanan bu güven türñ toplumsal ilişkilerin kurulabilmesinde, herhangi bir sivil toplumun işleyişi için gereken etik kodlar içinde ve sözleşme öncesi temelin oluşmasında yer alan güven tipidir. Bu tip güven, bireyler diğer bireylerin davranışları hakkındaki beklenti ve nasıl davranmaları gerektiği üzerine kuruludur. Başkalarının ahlaki iyi niyetlerine olan inanç bu güveni sağlamaktadır (Başak, Öztaş, 2010: 58).

3. Sosyal sistemlere, toplumsal kurumlara güven: Bu güven türñ ise haklarında bir şey bilmedikleri ilkelerin doğruluğuna olan inancın üzerine kurulur (Başak, Öztaş, 2010,36).

Güven, sosyal sermayenin tamamlayıcı bir parçası ve sonucudur. Coleman ve Putnam için sosyal sermayenin temel öğesi güvendir. Fukuyama, güveni sosyal sermayeden daha öte sosyal dñzenin esası olarak kabul etmektedir. İnsanların amaçlarına ulaşmak için işbirliği yapabilmelerinin birinci şartı birbirleri hakkında bilgi sahibi olmak, ikincisi ise birbirlerine güvenmeleridir. Güvenin oluşabilmesi için kullanılıp bir kenara atılmak korkusunun olmaması ve işbirliğinin çift taraflı çıkar getirmesi gerekmektedir (Field, 2008: 88).

Güven, ekonomik ve sosyal işlemleri kolaylaştıran bir etkidir. Yüksek güvene dayalı iletişim ağları sayesinde bireyin kaynağa erişiminde düşük maliyet, zaman tasarrufu sağlar ve sorun çıkaran bürokratik karmaşalar çözülür. Güven, sadece yüz yüze ilişkilerle sınırlı değildir. Bütün bireyleri grupları ve kurumları, sarmalayan genel bir güven duygusu önemlidir. Güven temelli ilişkilerde bilgi edinmede riskler düşer, belirsizlikler azalır, yeniliği sağlayan olumlu rekabet çoğalır ve güvensizlik kaynaklı yüksek avukat ücretlerini de ayrıca azaltarak bireylerin veya kurumların giderlerini azaltır. (Field, 2008:89, 90). Güven sonrası ihanete uğranılması ise bireyler-birey ve birey-örgüt ilişkisinde güven yıkımına ve skandallara neden olabilmektedir (Field, 2008: 137).

Modern örgütler doğası gereği sosyal sistemlerde güven düzeneklerine ve uzman sistemlere duyulan güvene derinden bağlıdır. Modern örgütler modernliğin geleceğe yönelik karakterinden doğan yerleşmiş uzmanlığın güvenilirliğinden süzülen güven tarafından yapılandırılmıştır. Modernliğin güven oturtma zorunluluğu bilginin düşünümsel olarak sürekli olarak uygulanmasının bir sonucu olarak gelişmektedir. Bu güvenin oluşumu, olaylar evreninin kendisini de gerçekte yarattığı durumlarda ki fayda ve risk sorununun ortadan kaldırılması sonucudur. Oluşan güvenden kaynaklı olarak hiç kimse modern örgütlerin içinde yer alan soyut sistemlerin dışına çıkamaz (Giddens, 1994:78). Fakat modern dönemde uzmanlık, sürekli gelişen teknolojiyle ve hızlı değişen bilginin doğruluğuyla, insan ilişkileri, bireyselleşme ve yüksek rekabetle güvensizlik sarmalına hapsedilmiştir. Modernliğin güvene zorunluluğu diğer parametreleri sonucunda yerini güven yitimine bırakmıştır.

Fukuyama'ya göre güven, *“ortak normlara dayanan ve düzenli olarak, dürüst ve işbirliği içeren davranışların sergilendiği bir toplulukta, diğer üyelerine yönelik ortaya çıkan bir beklentidir.”* (Furedi, 2014:183). Güven kaybı sonucunda ötekenden korku, bireyselleşme neticesinde cemaat bilincinin çökmesi meydana oluşmaktadır. Modern birey sadece cemaat bilincinin çökmesiyle karşı karşıya kalmamıştır. Ortak değerlerin ve ortak bir topluluğa aidiyetin çöktüğü, aile ilişkilerinin dahi değiştiği bir ortamda, insanlar yaşam mücadelesinde karşılaştıkları gerilimler ve çelişkiler karşısında kendi sorunlarını çözemeyecek durumda olduğundan kurumsallaşan araçlara başvurumaktadırlar. Yapayalnız bireyselleşen modern dünya insanı, kendini korumasız hissederek toplumsal yalıtılmışlık güvensizlik duygusunu şiddetlendirmektedir (Furedi, 2014:110). Bu süreç

zarfında toplumsal yalıtım, savunmasızlık duygusu ve risk altında olma kaygısını artırmaktadır (Furedi, 2014:184).

Modern dünyada insanı güven ilişkilerine bağlayan ulaşma noktaları alışlagelmiş iş veya soğukkanlılık tutumuyla belirgin güvenilirlik ve dürüstlük gösterileridir. Fakat asıl güven, bireylerde ortaya çıkan bu gösterilere rağmen soyut sistemin kendisindedir. Fakat soyut sistem kişide bulunan güven duygusunun psikolojik ödülünü vermez. İçinde karşılıklılık ve mahremiyeti barındırmadığından gündelik inanırlığın güvenilirliğini sağlar (Giddens, 1994:79,103).

Soyut sistemde uzmanlık ve sistemin içerisinde bulunan kişilerin etkinliklerine, mesleki ahlak kurallarına, yasal yaptırımlar, meslek içi denetimi sağlayan araçlar ile güven gerçekleşir. Güvenin karşıtı olan güvensizliğin bireyler arası, soyut sistemle birey arası ve toplumsal ve fiziksel çevreyle olan ilişkisini açıkladığı takdirde kişiler arasındaki güvensizlik, dürüstlük savlarına duyulan kuşku ve inanamama, soyut sistemlere olan güvensizlik, uzmanlık savlarına karşı olumsuz tutum sahibi olmak iken toplumsal fiziksel çevrede güvenin zıttı başka bir karaktere bürünmektedir. Temel güvenin bireyin doğumdan itibaren gelişmemesi veya müphemliği varoluşsal soruna neden olmaktadır. Güvenin antitezi toplumsal ve çevresel alanda varoluşsal endişe veya korku olarak bir zihinsel duruma dönüşmektedir (Giddens, 1994:92).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. ÜNİVERSİTE, AKADEMİK ÖRGÜT VE KORKU

Bilgi çağı olarak adlandırılan günümüzde, bireyler ve toplumlar ayakta kalmanın varlığını sürdürebilmenin mücadelesini vermektedirler. Tamamen rekabete dayalı olan bu mücadele, bilgiye sahip olma üzerinden gerçekleşmektedir. Artık dünyada güç elde edebilmek için önemli olan üretimin yapıldığı yer değil bilginin geliştirildiği, bunun için gerekli yatırımların yapıldığı ve nitelikli personelin yetiştirildiği yer olabilmektir. Bu bağlamda toplum olarak eğer bilgiye gereken önem verilmiyorsa toplumlar bazında rekabet etme gücünde kaybedilmektedir.

Bilginin ve teknolojinin üretildiği alanlar her çağda önemli olmasına rağmen günümüzün hız çağı olmasından kaynaklı olarak hayatiyet meselesi durumundadır. Bu bağlamda bilginin ve teknolojinin üretildiği alanlar olan üniversitelerin, yapı ve insan sermayesi olarak en işlevsel şekilde düzenlenmesi, var olan sorunların ivedilikle çözülmesi şarttır. Aksi takdirde çağdaşlaşma yolunda zafiyetler yaşanarak toplum olarak diğer toplumlara tam bir bağımlılığın kaçınılmaz olması muhtemeldir. Kısacası günümüzde üretimin bilgi ve teknoloji alanında gerçekleşmesi bir toplumsal var oluş mücadelesidir. Bu çalışmada üniversitelerin örgütsel yapı analizleri ve bu yapıların neden olduğu olumsuzluklar dünyada yapılan çalışmalarla değerlendirilerek verilmiştir.

#### 3.1. Akademik Örgüt Yapısı

Örgüt kavramı ortak bir amacı ya da eylemi gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik olarak tanımlanmaktadır (Gürgen, 1997:31). Bireylerin örgüt içerisinde ortak amacı yerine getirebilmeleri, eşgüdümlü çalışabilmeleri için organizasyon zorunludur. Örgüt yapısı bu zorunluluk sonucu oluşturulur. Örgüt yapısı, bir örgütün elamanlarının birbirleriyle ilişkilerinin düzenlemek için uygun bir sistemin oluşturulması işidir. Örgüt yapısı, formel ilişkileri, hiyerarşik seviyenin sayısını kapsar ve yöneticilerin denetim alanını belirler. Örgüt yapısında tüm organizasyonun bölümleri, bölümdeki bireylerin gruplandırılması, koordinasyon, etkili iletişimi sağlayan sistemin tasarımı bulunmaktadır. Örgüt elemanları arasındaki sürekli ilişkiler bütünü olarak tanımlanan örgüt yapısı; örgüt elemanları arasındaki iletişim, karar alma şekilleri, örgütsel kurallar aracılığıyla örgüt üyelerinden beklenen davranışlar, güç

ve yazılı ilişkileri kapsamaktadır. İnsan ilişkileriyle örölü bu yapıda sadece formel ilişkilerden ve formel yapıdan söz etmek mümkün değildir. Örgütsel yapıda insana ait formel ve enformel ilişkileri, rasyonelliği ve duyguları bulmak mümkündür (İçerli, 2009:13). Fakat örgütsel yapıdaki amaç insan ilişkilerini belli davranış kalıpları içerisinde ve düzenli gerçekleşmesini sağlamaktır. Bu davranış kalıplarının devamı ve düzenliliğin gerçekleşmesi üyelerinin uymak zorunda olduğu kurallara bağlıdır.

Öğretim elemanlarının korku faktörleri ve korku biçimleri içinde buldukları örgütün kuralları, örgütsel yapıdaki atanma ve sözleşme koşulları, rolleri, görev ve sorumlulukları neticesinde oluşmaktadır. Örgütsel yapı incelenmeden öğretim elemanlarının korkularıyla ilgili doğru bir analiz yapmak mümkün değildir. Bu bağlamda üniversitelerde akademik unvanlara bağlı olarak değişiklik gösteren atanma ve sözleşme koşulları, roller, görevler ve sorumluluklar 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasaya göre belirlenmiştir. 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasasının atanma ve sözleşme koşulları, roller, görevler ve sorumluluklar bağlamında incelenmesi gerekmektedir.

Akademik örgüt yapısı kamu yararına bilgi üreten ve yayan üniversitelerden oluşmaktadır. Üniversiteler 2547 Sayılı Yükseköğretim Yasasına göre bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur. Kamu tüzel kişiliğe sahip, özerk, özgür, yetkin ve etkin bir kurum olan üniversiteler, eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal hizmet amacıyla kurulmuş akademik örgütlerdir (Demir, 2010:52). Öğretim elemanlarının görevleri 2547 sayılı yasaya göre eğitim-öğretim, araştırma-yayın ve topluma hizmet olarak sıralanmıştır. Bu görevler birbirlerini tamamlarken öncelik sırası öğretim elemanları için sorun olabilmektedir. Ayrıca üniversitedeki kurullarda görev almak, bu bağlamda soruşturma yapmak, öğrencilere danışmanlık yapmak, fiziki mekânların dağıtılması, görevde atama ve yükselmelerin değerlendirilmesi, meslektaşlarının akademik çalışmalarında hakemlik etme, değerlendirme gibi yönetsel ve akademik görevleri de bulunmaktadır (Aypay, 2006:176). 2547 Yasanın 3. Maddesine göre yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır. Üniversitelerde profesör ve doçentler daimi statüde olup diğer öğretim elemanları kısmi statüde görev yaparlar. Akademik örgüt bu amaç ve rollere ilaveten elemanlarının, tanımları ve atanma koşulları şöyledir:

1.Öğretim Üyeleri yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerden oluşmaktadır.

1.1. Profesör: En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir. 2547 sayılı yasanın 26. maddesine göre profesörlüğe yükselme için doçentlik unvanını aldıktan sonra en az beş yıl süreyle, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmak ve ilgili bilim alanında özgün yayınlar veya çalışmalar yapmış olmak şartları gerekir. Profesörlük kadroları, rektörlük tarafından ilan edilir. Profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel niteliklerini tespit etmek için üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunca en az üçü başka üniversitelerden veya yüksek teknoloji enstitülerinden olmak üzere ilan edilen kadronun bilim alanıyla ilgili beş profesör seçilir. Bu profesörler her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazarlar. Bu raporları göz önünde tutarak alacağı karar üzerine, rektör atamayı yapar.

1.2. Doçent: Doçentlik sınavını başarmış akademik unvana sahip kişidir. 2547 sayılı yasanın 23. maddesine göre doçentlik sınavına başvurabilmek için özgün bilimsel yayın ve çalışmalar yapmak ve yabancı dil sınavında başarılı olma şartları aranır. Merkezi Üniversitelerarası Kurul, adayın başvurduğu bilim veya sanat dalından beş kişilik bir jüri ve bu jüri için iki yedek üye tespit eder. İlgili bilim veya sanat dalında yeterli öğretim üyesinin bulunmaması halinde, jüri üç üye ile teşkil edilebilir. Bir üniversite biriminde açık bulunan doçentlik kadrosu, rektörlükçe, isteklilerin başvurması için ilan edilir. Müracaat eden adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından varsa biri ilgili birim yöneticisi, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör tespit edilir. Bu profesörler, adaylar hakkında ayrı ayrı mütalaalarını rektöre bildirirler. Rektör, bu mütalaalara dayanarak, üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra atamayı yapar.

1.3. Yardımcı Doçent□: Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir. 2547 sayılı yasanın 23. maddesine göre bir üniversite biriminde açık bulunan yardımcı doçentlik, isteklilerin başvurması için rektörlükçe ilan edilir. Fakültelerde ve fakültelele bağlı kuruluşlarda dekan, rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokullarda müdürler; biri o birimin yöneticisi, biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör veya doçent tespit ederek bunlardan adayların her biri hakkında yazılı mütalaa isterler. Dekan veya ilgili müdür kendi yönetim kurullarının görüşünü de aldıktan sonra önerilerini rektöre sunar. Atama, rektör tarafından yapılır. Yardımcı doçentler bir

üniversitede her seferinde ikişer veya üçer yıllık süreler için en çok 12 yıla kadar atanabilirler. Her atama süresi sonunda görev kendiliğinden sona erer. Yardımcı doçent olarak atanmanın şartları şunlardır:

1.3.1. Doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilecek belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak

1.3.2. Fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurullarınca, biri o dilin öğretim üyesi olmak üzere seçilecek üç kişilik bir jüri tarafından; sınava girenin kendi bilim alanında Türkçeden yabancı dile, yabancı dilden Türkçeye 150 - 200 kelimelik bir çeviriyi kapsayan yabancı dil sınavını başarmak.

1.3.3. Üniversiteler, yardımcı doçentlik kadrosuna atama için bu maddede aranan asgari koşulların yanında, Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacıyla yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler.

2. Öğretim Görevlisi: Ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır. 2547 sayılı yasanın 31. maddesine göre öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.

3. Okutman: Eğitim-öğretim süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanıdır. 2547 sayılı yasanın 32. maddesine göre okutmanlar, ilgili kurumların görüşü alınarak

fakültelerde ve fakülteye bağılı birimlerde dekanların, rektörlüğe bağılı enstitü veya yüksekokullarda müdürün önerisi ve rektörün onayı ile süreli veya sürekli olarak atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır.

4. Öğretim Yardımcıları: Yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim-öğretim planlamacılarıdır. Araştırma görevlileri 2547 sayılı yasanın 33. maddesine göre, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğere görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Uzmanlar, öğretimle doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ilgili olan, özel bilgi veya uzmanlığa ihtiyaç gösteren bir işle laboratuvarlarda, kitaplıklarda, atölyelerde ve diğere uygulama alanlarında görevlendirilen öğretim yardımcılarıdır. Uzman, çevirici ve eğitim - öğretim planlamacılarının atanmaları veya sözleşme ile görevlendirilmeleri; ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde ve fakülteye bağılı birimlerde dekanın, rektörlüğe bağılı enstitü veya yüksekokullarda müdürlerin, rektörlüğe bağılı bölümlerde bölüm başkanlarının önerisi ve rektörün onayı ile en çok iki yıl için yapılır. Atama süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Üçüncü defa atanmadan sonra sürekli olarak atanabilirler.

Yukarıda yazılan üniversitelerin kuruluş amaçları, elemanlarının atanma koşulları, görevleri sorumlulukları ve rolleri çerçevesinde oluşan örgütsel yapı, elemanlarından örgütsel amaca ulaştıracak davranışı istemektedir. Örgütsel yapıya bağılı olarak oluşan örgütsel davranış, örgütsel kişilik, örgütsel otorite ve örgütsel hiyerarşi her ne kadar rasyonel kurullarla dizayn edilmiş olsalar bile insanla var olduklarından enformellikten uzaklaşmamaktadırlar. Örgütsel yapı ve enformel ilişkilerden kaynaklı bütün örgütlerde olduğu gibi üniversitelerin akademik örgüt yapısında da sorunlar yaşanmaktadır. Bu çalışma örgüt yapısının ve ilaveten insan kişiliğinden kaynaklı korku sorununu irdelemektedir.

### 3.2. Üniversitede Örgütsel Davranış ve Korku Faktörleri

Öğretim elemanları yaşadıkları korkularıyla birlikte diğer sınıflardan ayrılmamasına rağmen atanma koşulları ve dikey hareketlilikte kazanç-kayıp ilişkisi içinde farklılıklar yaşayabilmektedirler. Bu farklılıkların ortaya konabilmesi için öğretim elemanlarını örgütsel davranış bağlamında ve toplum içindeki mesleki konumlarını ve tartışmak gerekmektedir.

Örgütsel davranış görev, rol ve ortamın etkileşimin ürünüdür. Örgütün normlarına bağlı olarak elemanlarında oluşan davranıştır. Başaran, örgütsel davranışı birbiriyle etkileşim halinde olan üç sistemin sonucunda oluştuğunu söylemektedir. Bu üç sistem şunlardır:

1. Örgütün varoluşunu sağlayan davranışı gerçekleştiren elemanlardan oluşan “Ben sistemi”dir.
2. Örgütün kuruluş nedeni olan amaçlarını gerçekleştirmeye, elemanlarının gereksinmelerini karşılamaya yardımcı olan, kişiler arası ilişkiler dokusu, örgütün kültürel yapısı ile kümeleşme rol yapılarından oluşan “örgütün toplumsal çevresi”dir.
3. Örgütün amaçlarını gerçekleştirecek görevleri ve bunların araçları olan fiziksel, teknik, teknolojik varlıkları içeren; örgütün görev, yetke üretim yapılarından oluşan “örgütün işlevsel çevresi”dir (Başaran, 1982:16).

Akademik örgüt yapısı örgütsel davranış olarak incelendiğinde elemanlarının diğer meslek gruplarına göre kendini gerçekleştirme idealinin ve başarı dürtüsünün daha yüksek olduğu söylenebilir (Kaya, 2006:44). Toplumun, kurumun ve ailenin beklentisiyle paralel oluşan bu ideal, aynı kurumda çalışan elemanların genel ideali olduğunda rekabet, üst düzeye taşımaktadır. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en tepe noktaya yerleştirdiği kendini gerçekleştirme ihtiyacı, toplum içinde belirli bir statüye ulaşmış, ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamış, kişisel saygınlığı kazanmış kişilerde yaratıcı, yapıcı ve başarıya gücünü, gerçek özgürlüğe ulaşmayı içermektedir. (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001:139). Örgüt olarak üniversitelerin amaçlarına ulaşması ve toplumun çağdaşlaşma yönünde ilerlemesi için şart olan bu ihtiyacın doyurulması gerekmektedir. Bunun için örgüt elemanlarına gerekli olan fiziksel ortamlar ve teknik varlıklara ulaşım kolaylaştırılmalıdır. Örgüt yapısında ki atanma kriterlerine bağlı olarak örgüt içi öznel kararların atanmayı etkilemesi, örgüt içerisinde fiziksel ve teknik varlıklara ulaşmanın engellenmesi, görev ve yetke dağılımında adaletsizlik algısının oluşması bu ihtiyacın ve

idealin örgüt elemanlarında oluşmasını engellerken, oluşmuş bireylerin engellenmesi sonucunda ise öfkeye neden olabilmektedir.

Başarı değerlendirme standartları yönünden akademik örgütler nesnel kriterler bulundurmakla birlikte öznel kriterler de bulundurmaktadır. Başarıya bağlı terfi olanaklarının yetersizliği veya hızlılığı bu örgüt içinde çalışan öğretim elemanları için bir başka korku kaynağıdır. Güvensizliği beraberinde getiren nesnel davranılmayacağı korkusu başarı arzusunu da engellemektedir (Kaya, 2006: 44). Bilimsel araştırma faaliyetleri öğretim elemanları için kariyer kazanmayı sağlamakla birlikte diğer görevlerin çokluğu zaman kısıtlılığına neden olmaktadır. Ayrıca görevde yükselme için şartların uygunluğuna rağmen kadro tıkanıklığı ve bireysel çatışma kaynaklı iş yavaşlatma politikaları, öğretim elemanları arasında stres ve korkunun diğer nedenidir. Akademik çabaların neticesini alamamak hayal kırıklığıyla birlikte kendini gerçekleştirme gereksiniminin karşılanmasını da engelleyebilmektedir (Özalp, 2014:27).

Boyer, öğretim elemanlarının rollerini: araştırma, öğretim, uygulama ve entegrasyon olarak sınıflandırmıştır. Uygulamayı toplumun sorunlarını, var olan bilgiyle uygulama alanına aktarılması olarak açıklarken entegrasyonu üretilen bilgiyle yeni sentezlere ulaşılması şeklinde açıklamaktadır (Boyer, 1990'dan akt. Aypay, 2006:177). Öğretim elemanlarının bu rolleriyle üniversiteler, ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü hazırlamak, öğrencileri eğiterek meslek adamı yetiştirmek, araştırma yaparak bilgi ve teknoloji üretmek, kültürü hem değiştirmek hem de gelecek kuşaklara aktarmak, toplumsal gelişme yoluyla sorunların çözülmesini sağlamak ve gelecekte daha iyi yaşam koşulları sağlamayı amaç edinirler (Aypay, 2006:177). Bu amaçlar ve rollerle birlikte toplum öğretim elemanlarına aydın payesi biçmektedir. Kısacası akademik örgüt içerisinde unvanlar ve getirileri bulunmakla birlikte bu unvanların toplum ve devlet içinde karşılığı bulunmaktadır. Örgüt olarak akademik yapı bünyesinde unvanların ast-üst ilişkisinin her biriminde bir kaç aşamada var olması, itibar ve statü olarak unvanların örgüt içerisinde ve sosyal yaşamda itibarı artırıp hayatı olumlu yönde etkilemesi, maddi faydalar sağlaması üniversitelerde yüksek rekabet ve çatışma ortamının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Rekabetle birlikte örgüt içerisindeki ideolojik kutuplaşmalar ve kendi taraflarına katmak istedikleri üyelere uyguladıkları baskı, dışlama, ötekileştirme ve bıktırıp, uzaklaştırma politikası akademik örgütte güvensizlik ve buna bağlı korku duygusunu oluşturmaktadır.

Toplumdaki aydın sıfatıyla en başta öğretim elemanlarının eğitimi rolü ona fikirlerini yayma olanağı sağlarken araştırmacı rolü ile bu fikirlerine dayanak hazırlama imkânını sunmaktadır. Bu durum öğretim elemanlarına toplumda değişimin öncülüğünü yapma, rıza yaratma, toplumsal mutabakatı sağlama ve kitleleri yönlendirebilme olanağını sunarken bunu legal çerçevede yaptığı için de meşruluğu kullanabilmektedir. Kısacası birer eğitimci, örgütçü ve lider olarak kültür inşası öğretim elemanları tarafından gerçekleştirilmektedir (Aksoy, 1994: 163, Karacasulu, 2009: 60). Bundan dolayı içinde buldukları toplumsal değişimin hem farkındadırlar hem de yeniyle eskinin arasındaki riskleri daha iyi algılayabilmektedirler. Bu algılama ve değişimdeki önderlik vasfı değişim ve geçişte rızanın sağlanmasında büyük bir öneme sahiptir. Fakat toplumsal hareketlilikte sürekli çıkış yapanın yanında olmaları toplum tarafından statükocu olarak damgalanmalarına ve şiddetle eleştirilmelerine neden olmaktadır. Buna bağlı olarak, kendine güçlü yandaşlar arayarak kendi konumunu sürdürme çabası içerisinde girebilmekte, siyasal veya ideolojik gruplara, cemaatlere üye olabilmektedirler (Meriç, 2007: 39,48). Bu çabayla birlikte öğretim elemanlarında siyasi kaygılar üst düzeyde yaşanmaktadır.

Eğitim ve öğretim bağlamında yükümlülüklerin örgüt içerisinde birincil olması ve özellikle profesör ve doçentler dışındakilerin sürekli kadroda olmamaları ders yüklerinin artmasına paralel diğer görevlerin aksamasına neden olmaktadır. Yükselme için araştırma ve yayın zorunluluğu sürekli kadrolu olmayan öğretim elemanları için özellikle bu bağlamda sorunların yaşandığı alan olduğu söylenebilir (Aypay, 2006:176). Bu zorunluklar zaman sorunuyla birlikte her türlü akademik çalışmayı yetiştirememeye korkusuna neden olabilmekte bazen sonucunda öğretim elemanlarında atalet neden olabilmektedir.

Öğretim elemanlarından kurumsal olarak eğitici ve öğreticilik, laboratuvarlara ve seminerlere katılmak, resmi ve gayri resmi taahhütleri yerine getirmek aynı zamanda araştırma yapmak, deneyler yapmak, fon sağlamak, kitap yazmak rolünün beklentileridir. Bu beklentiye bağlı olarak yüklenen sorumluluklar ise öğretim elemanlarında iş doyumunu gerekli kılar. İş doyumunu motivasyonu aynı zamanda yapılan işe bağlanmayı sağlayıcı etkisi vardır. Öğretim elemanlarının yukarıda sayılan beklentileri yerine getirememesi sonucunda stres ve başaramama korkusu oluşabilmektedir. Bu kadar görev ve rol yükünde ise iş doyumunu ve buna bağlı işe bağlanma mümkün gözükmemektedir.



Öğretim elemanlarının öğrencilerini bilgiye ulaşabilmesi için yönlendirebilmesi, yeni fikirlerin oluşumunu desteklemesi ve zenginleştirilmesi, değişimi yakalaması ve yenilikçi olması devlet, kurum ve öğrencilerinin beklentileridir. Bu sorumluluklar ve görevlerle birlikte öğretim elemanlarının akademik programlarını geliştirme, toplumun ihtiyaçlarına göre şekillendirme ve öğrencileri fakülteye özendirme gibi görevleri de bulunmaktadır (Özalp,2014: 3). Görev çeşitliliği, öğretim elemanları için rol çatışması ve rol yüküne neden olurken bunlara bağlı gelişen stres öğretim elemanlarının sıklıkla karşılaştıkları bir sorundur. Özellikle rollerle birlikte oluşan iş yükü ve buna bağlı olarak üretkenlikteki düşüş, sorunlar yumağı oluşturmaktadır. Bu sorunlardan bir tanesi üretkenliğe bağlı öğretim elemanları ile kurum içi yönetimi ve kurum ile hükümeti karşı karşıya getirmesidir (Roberts, 2006:41). Öğretim elemanları için kullanılan kalite parametreleri olarak araştırma, yayın sayısı sadece kurumsal bir baskı nedeni değildir. Aynı zamanda siyasi bir baskı malzemesidir. Zaman zaman hükümetlerin üretkenlik talepleri öğretim elemanları için baskı unsuru olmakla birlikte toplum olarak bilimsel alanda gelişmiş ülkeleri yakalamanın da zorunluluğudur. Hem bir vatandaş olarak hem de bir çalışan olarak bu baskı öğretim elemanlarında strese ve vicdani sorgulamaya neden olmaktadır.

Birey, içinde bulunduğu ortamdan uyarıcı etkiler olarak sempatik sinir sisteminin etkisiyle korku, öfke, endişe gibi duygusal heyecanlar yaşayarak strese girer (Eser, 2017:65). Esasında korkunun oluştuğu ortamlar aynı zamanda stres oluşturan ortamlardır. Bundan dolayı stres kaynakları aynı zamanda korkunun kaynağı olarak, görülmektedir. Öğretim elemanları, kurumsal ve toplumsal baskı altında olmaları strese maruz kalmalarına yol açmaktadır. Strese ise korku ve üzüntü gibi duygular eşlik etmektedir (Roberts, 2006:51). Amerika'da 1200 öğretim elemanları üzerinde yapılan araştırmaya göre hayatlarındaki stresin % 60'ını iş kaynaklı olduğu tespit edilmiştir (Roberts, 2006:36). Öğretim elemanlarının iş kaynaklı stres yapıcılar olarak aşağıdaki faktörler sıralanmaktadır:

1. Kendilerinden yüksek beklentiler
2. Araştırma faaliyetlerini yürütmek için maddi kaynak arama
3. Alandaki değişim ve yenilikleri takip edecek zamanı bulamama
4. Yetersiz ücret
5. Çalışmalarının sıklıkla kesintiye uğraması
6. Rol çatışması

### 7. Kariyer gelişiminin yavaş olması

Roberts'ın çalışmasında (Roberts, 2006:36) Amerika'da öğretim elemanları üzerinde yapılan araştırmalarda stres faktörü olarak zaman kısıtı her zaman personel tarafından vurgulanmıştır. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda stres faktörü tekrar eden temalar olarak aşağıdaki faktörler bulunmuştur:

1. Öğretim elemanları arasında iletişim eksikliği
2. Kişiler arası çatışma
3. İnsan ve teknik desteğin olmaması
4. Rolün belirsizliği ve aşırı rol yükü
5. Araştırmalara zaman bulamama
6. Aşırı evrak işleri (kırtasiyecilik)
7. Yayın yapmak için mücadele
8. Akademik yıl boyunca talep değişkenliği
9. Aile yaşamının ve kariyerin zorladığı rekabet
10. Kampüs içinde ve dışında uzun çalışma saatleri

Dikey hareketlilik neticesinde seçimler ve atanmalar ve bu seçimlere ve atanmalara bağlı yetkiler öğretim elemanlarını yoğun bir rekabet ortamına çekmekte ve bireyselleşmeye neden olmaktadır. Akademik örgüt yapısı içerisindeki stres kaynakları olarak kişiler arası çatışma, eksik iletişim ve rekabet dikey hareketliliğin yoğunluğu ve maddi-manevi kazanımlar çerçevesinde açıklanabilir. Stres kaynaklarının neticesinde ise çalışanlarda kaygı, korku ve panik gibi duygular oluşabilmektedir (Özalp, 2014:12).

Blinx tarafından yapılan araştırmada ise ciddi stres kaynakları olarak, yapılan araştırmalarla ilgili faaliyetler ve ağır iş yükü olarak tespit edilmiştir (Roberts, 2006:37). İngiltere'de öğretim elemanlarının sorunları üzerinde yapılan araştırmalarda, akademik işgörenlerin üzerindeki işle ilgili baskılar, çalışma saatleri ve uzunlukları, iş yükü üzerinde durulmuştur. Stres kaynağı olarak ise işin niteliği ve çalışma koşulları bulunmuştur. Ara tatiller ve hafta sonu tatilleri dâhil haftada 55 saat çalışıldığı ve bunun daha çok idari görevlerde harcandığı görülmüştür. Kinman'ın araştırmasında ise hafta sonları ve akşamları çalışmanın öğretim elemanları için sıradanlaştığını göstermektedir. Kinman'ın (Kinman, 1996'dan akt. Roberts, 2006:41) araştırmasında öğretim elemanları için baskı faktörleri aşağıda görülmektedir:

1. Yükselme ve ilerleme için fırsat bulamamak
2. Zayıf iletişim

3. Bilimsel etkinlikler için desteğin ve fırsatın olamaması
4. K lfetli idari görevler

Cross ve Carrol'ın (Roberts, 2006:42) alışmasında ise  ğretim elemanları için diğerk stres faktörleri aşağıda belirtilmiştir:

1. Karar oluşturma sürecinde bilgi eksikliği
2. Eğitim ve geliştirmede fırsat eksikliği
3. Sınırlı kaynaklarla yüksek kaliteli araştırma yapmak
4. Aşırı bilgi y klemeesi
5. Çok sayıda öğrenciyi eğitmek

Zamanı verimli kullanma görev yüküyle birlikte  ğretim elemanları için elzem bir konudur. Özellikle bilgiye ulaşım ve araştırma yapıp makale veya tez hazırlama, kongre, sempozyum ve seminerlere katılma, proje yapma, ders kaydı yapma, sınav k ğitlerini okuma, zaman yönetimiyle alakalıdır. Zaman yönetimini olumsuz etkileyen faktörler olarak aşırı iş yükü, stres, disiplinsiz çalışma, hedef ve amaçların belirsizliği, erteleme, ergonomik olmayan çalışma ortamı, hayır diyememek, kararsızlık, kapıyı açık bulundurma, beklenmeyen ziyaretçiler, yetki devrinden kaçınma, gereksiz toplantılar ve iletişim eksikliği sayılabilir (Silahtaroglu,2004:55). Zamanı verimli kullanamamak  ğretim elemanları için görevi zamanında yerine getirememek anlamına gelir ki bu telafisi bazen g  veya mümkün olmayan sonuçlara yol açabilmektedir. Örneğin tezin zamanında bitirilememesi, yayınların belirtilen süreler içinde yapılamaması kariyer gelişimini yavaşlatmakta  ğretim elemanlarında kaygıya neden olabilmektedir. Bilgiyi paylaşmama, özellikle akademik çalışmanın başında yer alan bireylerin zaman kaybını artırmakta ve bu bireylerin zamana yönelik korkularını üst düzeyde hissetmesine neden olmaktadır. Bilgi kaynaklarına ulaşmak için yön gösterme rolüyle uyuşmayan bu davranış biçimi ise tamamen yüksek rekabet kaynaklı olup örgütsel amaçlardan sapmaya ya da bu amaçlara ulaşmayı yavaşlatma sonuçlarını doğurmaktadır. Makro olarak ise belirtilen faktörler  niversitenin imajını zedeleyebilmektedir.

### **3.3. Üniversitede Yönetim ve Korku Faktörleri**

Örgütün işlevsel çevresinin diğerk yapı ve öğelerine yön veren ve etkili kılan örgütün yönetim sistemleridir. Yönetim, önceden belirlenmiş amaçları yerine getirecek görev ve rolleri yapmak için bir araya getirilen g lerin eşg d mlenmesi, yönlendirilmesi sürecidir. Bu süreç gerçekleştirilirken oluşturulan yönetim alt sistemleri örgütün yönetim

işlerinin tamamından sorumludur. Yönetim alt sistemleri, örgütün başka alt sistemlerinin, elemanlarının görevlerini yerine getirmelerini güvence altına almak, örgüte yeni eleman almak, alt sistemleri eşgüdümlemek, örgütün dış değişmelere yanıt vermesini sağlamak, örgütsel kararları vermek, örgütsel edimleri değerlendirmek gibi yönetsel görevleri yerine getirirler (Başaran, 1982:93). Yönetici bu görevleri yerine getirirken bazı bilgi ve becerilere sahip olması gerekmektedir. Örgütün alanına bağlı olarak teknik bilgiye, insanı güdülemek, insanlarla çalışabilmek ve grup yaşantısını anlamak için insan bilgisine ve karmaşık olayların tasnifi, teşhisi, çözümlenmesi için kavrama ile ilgili bilgi, beceriye sahip olması gerekmektedir (Kırel, Ağlargo, 2013:17).

Örgütün yönetim biçimi işgörenlerinin örgütsel davranışını doğrudan etkilemektedir. Yönetim biçimi örgütte en üstten en alt basamağa kadar yöneticilerin sahip olduğu yönetim görüşüne göre değişmektedir. Yöneticilerin insana, örgüte ve yönetime ilişkin besledikleri inanç, duygu, görüş ve değerler yönetim anlayışlarını, uygulamalarını etkileyerek yönetim biçimini oluşturmalarını sağlamaktadır (Başaran, 1982:92).

Yöneticinin insan kötüdür inancını benimsemiş olması, bu inanca bağlı olarak baskıcı bir yönetimi tercih etmesi sonucunda örgüt elemanlarının kararlara katılma şanslarının olmaması, yönetimin işgörenlerin düşünce ve görüşlerini dikkate alınmaması örgüt elemanlarında strese neden olmaktadır. Bu tür örgütlerde işgörenlerin, psikolojik ve fizyolojik sağlığı bozulmakta, alkol alışkanlığı, içe kapanma, özgüvende azalma ve işten ayrılma isteğinde artma görülebilmektedir. (Kırel, Ağlargo, 2013:152)

Yöneticilerin insana yönelik inançları işgörenleri güdüleme stratejilerini etkilemektedir. Yöneticiler, elemanlarını güdülemek için ödül ve cezadan birini ağırlıklı olarak kullanabilmektedir. Ödül, işgörenlerin olumlu örgütsel davranışa yönelmelerini ve pekiştirmeyi sağlarken ceza, olumsuz örgütsel davranışı engellemeyi ve yasaklamayı amaçlamaktadır. Örgüt elemanlarını güdülemek için cezanın ağırlıklı kullanılması başlangıçta başarıyı artırırken zamanla büsbütün başarıyı engellemektedir (Başaran, 1982:92).

Yönetim, işgörenlerin üretimi gerçekleştirme ve eşgüdümlenmiş çabalarının sapmadan devam etmesi için bazı önlemler almaktadır. Bu önlemler: buyruklara uyma, kurallara uyma ve tarafsızlıktır. Fakat bu önlemler katı bir şekilde uygulandığı zaman bazı sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlar şöyledir:

1. Buyruklara Uyma: Yönetimin işgörenden isteğidir. Örgütte tüm işleri buyrukların kılavuzluğunda gerçekleştiren işgören, zamanla karar verme, sorun çözme, sorumluluk alma yeteneklerini kaybeder. Böyle bir işgören, sorumluluk almaktan kaçarak sorunları üstlerin çözmesini beklemektedir. Ayrıca sürekli buyruk almak işgörenin yaratıcılığının örgüt lehine kullanmasını engellemekte, gururunun incinmesine, açıkça olmasa bile buyruk verenlere öfke duymasına ve mekanik davranmaya neden olmaktadır.
2. Kurallara Uyma: Yönetim işgörenden, üretimi sapmalar yapmadan gerçekleştirmesi için bir dizi kurallar koyar. Bu kurallar örgüt içerisinde geleneksel hale getirilir ve eleştiri yapılamaz. Yönetim kuralları sapma olmadan uygulamak için denetimler yapar ve işgörenden bu kuralların pekişmesini sağlar. Bürokratik davranış olan bu önlem bazen örgütün amaçlarını engelleyici özelliğe sahip olur. Örgütü işlevsizleştiren bu bürokratik davranışın gelişmesindeki koşullar şunlardır:

- 2.1. Denetim sisteminin ölçütlerinin ölçmeye yeterli ve elverişli olmaması
- 2.2. Denetim sisteminin ölçütlerinin işgörenden ulaşamayacağı kadar yüksek olması
- 2.3. Denetimin, elinde ödül-ceza yetki bulunan, bölümün, birimin dışındaki kimselerce yapılması
- 2.4. Denetimin sonuçlarının ödül-ceza için kullanılması
- 2.5. Denetimin yalnızca ödül-ceza için yapılması
- 2.6. Örgütün amaçlarının işgören tarafından yeterince algılanamaması
- 2.7. Örgüt elemanının örgütle yüksek derecede özdeşleşmesi

Bütün örgütlerde görevlerin gerektiğince yerine getirilip getirilmediğini ölçmek çoğunlukla mümkün değildir. Görevlerin her yönünü ölçmek ve görevlerin örgütsel amacı ne oranda geliştirdiğini ölçecek araçlar geliştirmek mümkün değildir. Denetim sistemi ise işgörenden örgütsel ediminden çok bürokratik işlem ve eylemleri ölçebilmektedir. Yönetimin örgütsel edimi eksik veya yanlış değerlendirmesi işgörenden yapmak istediklerinden daha çok bürokratik olarak yapılması gerekenleri yaparak rahatlatır. Fakat örgütün amaçlarından sapmalara neden olur (Başaran, 1982:212).

3. Tarafsızlık: İşgörenden örgüt kaynaklarını ve hizmetlerin yanlı bir şekilde kullanması örgütsel davranıştan sapmalara neden olur. İşgörenden beklenen öncelikle örgüt yararlarını düşünmek ve hizmetlerini yansız olarak çevrenin yararlanmasına sunmasıdır. Yanlılık sadece örgüt konu olduğunda örgüte yanlı

davranması şeklinde olmalıdır. Fakat işgörenin yanlış davranmasına neden olan bazı etkenler bulunmaktadır. Bu etkenler, örgütün türü, uğraşı konusu, yönetim biçimi, genel siyaseti, işgörelere karşı yöneticilerin tutumu, işgörenin örgüte karşı tutumu, iş doyumunu, örgütün dışından gelen baskılar sayılabilir.

Yöneticilerin işgörenlerin üretimi gerçekleştirilmesi ve eşgüdömlü çalışabilmesi için alınan önlemlere ilaveten örgüt içerisinde çıkan çatışmaları yönetme becerisi önemlidir. Fakat insan ilişkileri ile kurulu bir örgüt yapısında yöneticinin kullanacağı çatışma çözme yöntemi çok daha önemlidir. Güveni ve örgütsel bağlılığı etkileyen yöneticilerin kullandığı beş çatışma çözme stili bulunmaktadır.

1. Bütünleştirme Çatışma Çözme Stili: Taraflar arasında farklılığın incelendiği bilgi alışverişi ve açıklık davranışının olduğu, iki tarafında kabul edebileceği çatışma çözme stildir. Kazan-kazan şeklinde sloganlaştırılmıştır.

2. Hükmetme Çatışma Çözme Stili: Bireyin kendi ihtiyaçlarına yönelme derecesinin yüksek fakat karşı tarafın ilgi ihtiyaçlarına yönelme derecesi düşük olan, sadece bir tarafın ne pahasına olursa olsun kazandığı çatışma stildir. Yöneticilerin kazandığı yönetilenlerin kaybettiği bu stil, kazan-kaybet şeklinde sloganlaştırılmıştır.

3. Kaçınma Çatışma Çözme Stili: Her iki tarafın da karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarına önem verme derecesinin düşük olduğu aynı zamanda sorumluluğu üzerinden atma, geri çekilme, karışmama davranışlarının görüldüğü çatışma çözme stildir. Bu stil kaybet-kaybet şeklinde sloganlaştırılmıştır.

4. Ödün Verme Çatışma Çözme Stili: Taraflar arasında ki farklılıklar yok sayılmakta fakat ortak çıkarların vurgulandığı taraflardan birinin kendi ilgi ve ihtiyaçlarından ödün vererek karşı tarafın kazanmasını sağladığı çatışma çözme stildir. Bu stil kaybet-kazan şeklinde sloganlaştırılır.

5. Uzlaşma Çatışma Çözme Stili: Tarafların kendi ve karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarına orta derecede önem verdiği, verme ve alma gibi bazı şeylerden ortak vazgeçme üzerine kurulu çatışma çözme stildir. Bu stil, kazananın ve kaybedenin olmadığı kaybeden-kazanan yok şeklinde sloganlaştırılır (Niederauer, 2006:22).

Yöneticinin çatışma çözme stili ile işgörenlerin örgüte ve bireye karşı adalet algısı ve güven geliştirmeleri arasında ilişki bulunmaktadır. Örgüt yapısı olarak üniversite yöneticilerinin yetkilerinin geniş olması, yanlış tutum sergileme olasılığını artırmakta ve adalet algısını olumsuz etkileyerek korku duygusunun oluşumunu sağlayacak ortamlar oluşturmaktadır.

Yetki bakımından üniversiteler rektörlük, fakülteler ve bölümlerle üç temel düzey birlikte meslek yüksekokulları, araştırma ve uygulama merkezleri ile de ikincil düzey bulunmaktadır. Üniversite üyeleri olarak kurullar, memurlar ve akademik gruplar olarak sınıflandırılabilir. Yatay yapı olarak akademik ve idari yapı arasında koordinasyon vardır. Katı bir hiyerarşi bulunmamakta olup otorite ve bürokratik kontrol sıkı değildir. Fakat üyellerdeki yetki ve güç fazla olup görevlerin niteliğinden dolayı grup içerisindeki koordinasyon planlı olmaktan çok geri beslemeye dayalıdır. Bu haliyle üniversiteler çok merkezli ve esnek bir yapı görünümündedir (Çuhadar, 2014:14).

Üniversiteler diğer örgütlerden hedef bulanıklığı, iş yapma biçimi ve işgörenlerin özel bilgi ve uzmanlığa sahip olması bakımından ayrılmakta ve diğer örgüt yapılarına göre daha karmaşık görevleri yerine getirmekte bağımsız hareket etme minimum düzeyde gerçekleşmektedir. Örgüte belirli bir düzeyde entegre olmak ve koordinasyon ise öğretim elemanları için şarttır (Çuhadar, 2014:14). Öğretim elemanları için elzem olan entegrasyon ve koordinasyona rağmen bireyler ve gruplar arası çatışmalar, ast-üst ve iş arkadaşları anlaşmazlıkları, buna bağlı grupta birlik ruhunun eksikliği, iş ortamındaki huzursuzluklar stres ortamının oluşmasına neden olmaktadır. Anlaşmazlıklar, huzursuzluklar; rekabet, adaletsiz ve saygısız yöneticiler, kişilik faktörü, güven duygusunun eksikliği, desteklenilmeme, yetersiz iletişim, rol belirsizliği ve karmaşası, bireyler ve grup arası ilişkilerin gerginleşip çatışmalara neden olurken güçlü ilişkiler ve açık iletişim ile bu sorunlar çözümlenebilmektedir (Özalp, 2014:146,158, Tomruk, 2014: Özalp, 2014:29). Özellikle üstlerle kurulan iyi ilişkiler ve güçlü iletişim stres ve gerilimin azalmasında yardımcı olduğu söylenebilir (Tomruk, 2014:30).

Yöneticilerin işgörenlerinin yaptıkları işleri nesnel ölçütlerle görüp takdir ve teşvik etmesi, işgörenlerin işlerine daha sıkı sarılıp iş doyumunu artıracakları muhakkaktır. Fakat örgütsel hedeflerin yapılıp yapılmadığını denetlerken denetimde aşırıya kaçmak çalışanlar arasında güvensizlik sorunu ve izlenilme korkusu yaratabilmektedir. Katı tutumlar, emir komuta zincirinde, duyguları ve durumsal nedenleri göz önüne almadan aşırı bürokrasiye uyma, örgüt içinde strese, kaygı ve korkuya neden olmaktadır. Özellikle yöneticiler tarafından gizli denetim, gözetlenme korkusuna neden olmaktadır.

Gözetlenme korkusu sadece yöneticilerden kaynaklanmamaktadır. Yüksek rekabetin olduğu örgütlerde işgörenlerin de birbirlerini gizli ya da aşikâ bir şekilde gözetlemelerine neden olmaktadır. Bu durum, örgütsel iklime yayıldığında işgörenlerin birbirlerinden korkmasına, yapılan işlerin grup çalışmasından uzaklaşarak

bireyselleşmesine, daha çok gizlenme gereksinimine ve örgüt içerisinde iletişimin koparak ikiye bölünmüş davranışlara ve paranoid tepkilere neden olabilmektedir.

Öğretim elemanlarının yükselme ve görev dağılımından pay alma isteği, yüksek rekabet ortamının oluşmasının zemini hazırlamaktadır. Bundan dolayı yapılan işleri sonuç alınana kadar gizleme veya bilgi paylaşımını kısıtlama davranışı ortaya çıkmaktadır. Bilgi paylaşımının kısıtı sonucunda öğretim elemanları, görevlerinin asıl gereği olan bilgi aktarımına soğuk yaklaşabilmektedir. Öğreticilik görevlerinin aksamasına neden olan bu davranış alt kariyer aşamasında bulunan öğretim elemanlarının bilgiye ulaşım yollarının öğrenmesine engel olmakta ve yapılan işin uzamasına neden olmaktadır. Geri döndürülmesi ve yerinin doldurulması olanaksız olan zamanın boşa harcanması, engellenme ve yetişememe korkusuna neden olabilmektedir.

Yönetici pozisyonunun getirilerinin hem maddi hem manevi olarak yüksek olması yöneticilik alanının bir rekabet alanı haline getirmektedir. Yöneticiliğin uzman yönetici olmanın aksine rektörlük seçimleriyle yenilenmesi, süreçle ve deneyimle ilişkili olması ise rekabet ortamını yoğunlaştırmakta ve rekabetin negatif etkilerinin sıklıkla görülmesine neden olabilmektedir. Üniversitede yöneticiliğin profesyonelliğin ötesinde deneyimle ve kişisel yetenekle ilişkili olması, çatışma alanlarının yönetilmesinde yönetici olan bireylere ve yönetilenlere sorunlar yaşatmaktadır. Bu sorunlardan en önemlisi mobbingdir. Üniversitelerde psikolojik taciz yani mobbingin bulunması denetim mekanizmalarının yavaş çalışması ve mevzuatın rektörlere verdiği yetkilerin kötüye kullanılması sonucu olduğu düşünülmektedir (Orhan, 2009: 8). Üniversitelerde mobbing olarak nitelendirilecek eylemler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

1. Yöneticinin açıkça öğretim elemanına aşağılayıcı tutum ve davranış göstermesi
2. Yöneticinin öğretim elemanına randevu vermemesi
3. Öğretim elemanına usulsüz soruşturma açılması ve ceza verilmesi, soruşturmanın usulsüz biçimde yürütülmesi
4. Hukuk dışı, etik kurallara ve mesleki geleneklere aykırı tutum ve davranışlarla baskı oluşturulması
5. Benim adamım kadrosunu almadan kadro vermem tutumu
6. Dilekçelere cevap verilmemesi
7. İzinlerin onaylanmaması veya geciktirilmesi
8. Mesleğini yürütmenin engellenmesi



9. Gerektiği halde öğretim üyesi olarak çatışmaların artırılması
10. Görevlendirilmelerin uzmanlık alanlarına ya da hizmetin gereklerine göre yürütülmemesi
11. Asılsız söylentiler çıkarılması
12. Herhangi bir alanda başarılı olma olasılıklarının engellenmesi
13. Diğer çalışanlardan farklı olarak bazı kişilerin başarılarının görmezlikten gelinmesi
14. Hizmetin gerektirdiği destekten yani personel ve teçhizattan yoksun bırakma (Orhan, 2009: 8).

Tüm örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde de yanlış tutum sergilemek örgüt elemanları tarafından adalet algısında zafiyetler oluşmakta kişilerin örgütün amaçları etrafında bütünleşmesini engellemektedir. Yöneticiler tarafından yanlış tutumun örgüte ve çalışanlara verdiği zarar onarılması güç sorunlara yol açmaktadır. Örgüt içerisinde dedikoduların oluşmasına, işgörenlerin birbirlerine karşı öfke duymasına ve öfkesini dışa vurmak için fırsat beklemesine neden olmaktadır.

#### **3.4. Üniversitede Güç, Kişilik ve Korku Faktörleri**

Akademik örgüt yapısına bağlı olarak hiyerarşi ve dikey hareketlilikte ki değişimler örgüt içi öznel kararlara bağlı olması güç ve örgütlerde olabilecek kişilik özelliklerinin incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Güç, zorlama olarak kabul edilebilir. Basit anlamda güç, potansiyel kuvvet, geniş anlamda davranışları etkileme, olayların akışını değiştirme, direnişlerle başa çıkma, insanları istenilen yönde davranmalarını sağlayarak onları kazanma yolunda potansiyel kabiliyet olarak tanımlanabilir. Otorite kavramıyla yakın görülmesine rağmen otorite gücün yasal halidir (Kirel, 1998:3,7).

Barnard'a göre otorite, üst kademenin o kimseye belirli hakları vermesi sonucunda değil, o kişinin astlarının, verilen emirlere uymasıyla belirlenir. Otoritenin uygulamaya konabilmesi astların kabulüne bağlıdır. Eğer işgörenler yöneticiler tarafından verilen talimatları reddederlerse, örgütün işlevsel sisteminde ve yöneticilerin yaptırım güçlerinde sorunlara neden olur. Astların otoriteye boyun eğmesinin nedenleri işten atma, aylık oranını belirleme, terfi güçlerinin yönetimde olmasına rağmen uyumu sağlayan daha çok sosyal baskı ve yasal düzenlemelerdir (Kirel, 1998:7).

Gücün otoritede ve üstte olmasıyla beraber örgütlerde astlar hiyerarşinin altında olmasına rağmen alttan üste ve yatay bir şekilde güç kullanabilmektedirler. Güç kavramını anlamının yolu gücün nereden geldiğini ve karşı tarafa etki uygulayabilmek için kişinin neyi yönlendirdiğini (temelini) bilmek gerekir. Gücü yasal bir dayanak olmadan birey dört temelde kullanabilir. Gücün bu temelleri şunlardır:

1. Zorlayıcı Güç: Korku duygusuna bağlı olarak birey gücü kabul eder. Gücü kabul edilen bireyin, acı çektirme, engelleme, güvenlik ve temel fizyolojik ihtiyaçlardan yoksun bırakma gibi zorlayıcı nedenleri bulunmaktadır. Zorlayıcı güçte ceza tehdidi ile iş yaptırmak ön plandadır. Sıklıkla kullanıldığında rahatsız edici, incitici ve zamanla kontrolün güçleştiği sonuçlar doğurmaktadır.
2. Ödüllendirici Güç: Zorlayıcı gücün tersi olup fayda üzerinden isteklere uyma bulunmaktadır. Burada işgörenlere fayda sağlayacak ödülleri dağıtan kişi güç sahibidir. Övgü, terfi, zam, izin ve atamalar sıklıkla yöneticilerin ellerinde olan ödüllerdendir. Yönetici bunları kontrol ettiği müddetçe güç sahibidir. Ayrıca istenmeyen durumları ve sonuçları ortadan kaldırma yetisine sahip olmak, bu temelde güç sahibi olmanın nedenlerindedir.
3. Uzmanlık Gücü: Özel beceri ve bilgi üzerine kurulu olan bu güç temeli çok güçlü bir kaynak olarak kullanılabilir. Astların üstlerinin üzerinde kullanabileceği bu güç temeli, son yıllarda teknolojik ilerlemelerle birlikte oldukça artmıştır. Bu güç temeline bağlı olarak yöneticide uzmanlık gücünün (teknik bilgi) eksikliği astları kontrol etme gücünün yitirilmesine neden olduğundan yöneticide rahatsızlığa neden olabilmektedir.
4. Özdeşlik Gücü: Kişinin özelliklerinden kaynaklanan bu güç temeli, saygı, hayranlık, hoşlanma gibi duygularla ortaya çıkar. Birçok yönetici, özdeşlik gücünü kullanarak, çalışanlara kendini sevdirek onları etkileyebilmektedir.
5. Yasal Güç: Hiyerarşide yöneticilerin emredici belirli davranışlarını astların yasal güçlerini onaylayarak yapmasıdır. Astlar doğrudan bu emirlere uymak durumundadırlar (Kirel, 1998:17,19).

Birey, karar alma, düzen, işin yapımına ilişkin konularda yasal gücü elinde tutuyorsa, kıt ve önemli örgütsel kaynaklar üzerinde kontrol sahibiyse, örgüt için önemli bir uzmanlığa ve örgüt içinde güçlü sosyal bağlantılara sahip olma ve kişilik özellikleri ile örgüt içerisinde güç sahibi olup kendisine uyumu sağlatabilir (Kirel, 1998:23).

Kişilik özellikleri ile güç arasında doğrudan bir ilişki olup hem gücü kullananlar hem de gücün karşısında uyum gösterenler için bu ilişki önemlidir. Örgüt içerisinde güç elde etmede önemli olan ve örgütsel davranışı etkileyen kişilik özellikleri şunlardır:

1. Kendilik Kontrolü Olan Bireyler: Bu kişilik tipindeki birey, herhangi bir davranışın ortaya çıkması ve sonuçları kendisinin kontrolü ile mümkün olduğu düşüncesine sahiptir. Kendilerine olabilecekleri, kendileri kontrol edebilir inancı mevcuttur. Bu tip insanlar, içsel kendilik kontrolü yüksek kişilerdir. Dışsal kendilik kontrolü yüksek kişiler ise başına gelen olaylarda şansa ve kaderin etkili olduğuna inanmaktadırlar. İçsel kendilik kontrolü olan bireyler, başarıya güdülenmişlerdir, başkalarını ikna etmeye çaba gösterirler, başarıya dönük olarak çalışırlar, kendi davranışlarını daha iyi kontrol ederler ve sosyal politik açıdan daha aktiftirler, daha fazla bilgili olmak için çalışırlar, çevrelerini kontrol etmede büyük çaba harcarlar, daha az işe devamsızlık yaparlar, örgütün çıkarlarını kendilerinin kontrol ettiğine inanırlar ve durum iyi değilse kendilerini suçlarlar. Dışsal kendilik kontrolü yüksek kişiler ise işe yabancılaşmış, işlerinde daha az tatminkâr, yüksek oranda devamsızlık gösteren kişilerdir.
2. Makyavellenizm: Bu tip kişilikteki bireyler üst yönetici olmak için ve başa geçmek için her şeyi yapan, sonuçlara odaklanmış, diğer insanlarla arasına mesafe koyan ve pragmatist bir yapıya sahiptir. Makyavellenist özelliği yüksek kişiler başkalarını kullanan, daha çok kazanan, daha az ikna edilebilen ancak başkalarını ikna edebilen kişilerdir. Bu kişiler için insanları yenmek, başarılı olabilmek belirli çıkarlar elde edebilmek için her şey mubahtır. Makyavel'in, hiçbir zaman insancıl olma başkalarıyla olan ilişkilerinde kabalık ve küstahlık daha etkilidir, etik ve ahlak zayıflar içindir, güçlü insanlar; yalan söyleme, aldatmada hürdürler ve bunları amaçlarına uygun bir şekilde kullanmalıdırlar, korkutmak, sevmekten çok daha iyidir ilkelerini kabul eden kişilerdir. Bu tip kişilerle iyi geçinmek çok zor olup karşıdan düzgün ve cazibeli gözükürler. Yaptıklarından pişmanlık ve üzüntü duymazlar. Örgütler için tehlikelidirler. Gevşek yapılı örgütlerde daha başarılı katı kurallı örgütlerde ise manipülasyon yapamadıklarından daha az başarılı olurlar.
3. Otoriter Kişilik: Örgüt içerisinde insanlar arasında bir statü ve güç farklılığının olmasına inanan kişilerdir. Katı kuralları olan, insanları yargılayan, kendinden üstte olan kişilere farklı görünmeye çalışan ancak altındakileri ezen, güvenilir

olmayan, değişmeye direnç gösteren, özverili olmayan, verilen emirlerini sonuçlarını tartışmadan yapan kişidir. İş kurallarına aşırı uyum beklenen örgütlerde, kesin çizgilerle ayrılmış bir örgütsel yapı söz konusu ise otoriter kişilik tipi başarılı olabilir.

4. Narsist Kişilik: İlgi odağı olmayı seven, hayallere dalan, kendisinde birçok becerinin olduğuna fakat diğer insanların yeteneklerinin olmadığına inanan, kendinden hoşlanan kişilik tipidir. Diğer insanların beğenisini kazanmak ve kendilerinin daha üstün olmalarının onaylanması için diğer kişileri aşağılama eğilimindedirler. Örgütlerde genellikle mobbing uygulayıcısı narsist kişilik özelliğine sahip bireylerdir.
5. Başarı Yönelimi ve Başarı İhtiyacı Yüksek Kişilik: Bu kişiler başarıyı engelleyen her türlü engeli kendi çabalarıyla ortadan kaldırma eğilimindedirler. Ne başarı oranı düşük çok güçlükteki işlere ne de kolay işlere yönelmezler. Orta güçlükteki işleri yapmaya eğilimlidirler. Rekabetçi, geri bildirim yüksek, sorumluluğu olan işlerde başarılı olurlar. Amaçları verilen işi bir an önce yapmaktır. Kariyer aşamasının başlangıcında ise bu bireyler hızlı yükselebilmekte fakat kariyerleri geliştikçe bazı sorunlarla ilgilenmemelerinden dolayı başarıları düşebilmektedir. Başkalarına otorite ve sorumluluk vermekte isteksiz olduklarından kendilerinden alt düzeyde çalışan kişilerden ihtiyaçları olduğunda yardım alamamaktadırlar. Etkili yönetici olmalarının önündeki engel bu davranışlarıdır. Ayrıca geri bildirim önem verdiklerinden kimin ne kadar para, terfi vs. aldığından haberdar olmak isterler.
6. Kendine Güven: Kendine güven kendini sevmeye ve sevmeme derecesiyle ilgilidir. Kendine yüksek derecede güvenen kişiler başarı için bütün yeteneklerin kendilerinde olduğuna inanırlar. İş seçiminde kolay riske girebilen bu kişilik tipi, kendilerine uygun olmayan işlere bile başvurabilirler. Başkalarının kendileri için övgülerine, değerlendirmelerine ve desteklerine bağımlı değildirler. Özdeşlik ve uzmanlık gücü bu bireylerde yüksektir.
7. Proaktif Kişilik: Bu kişilik tipi içinde yer aldıkları örgütte kısıtlamalar olsalar bile değişim yaratmak amacıyla mücadele verirler. Bundan dolayı liderlik vasfı gösterirler.
8. Riske Girme Eğilimi Yüksek Kişilik: Kararları verirken daha az bilgiye ihtiyaç duyarlar ve çabuk karar verirler.

İşgörenlerin sahip olduğu kişilik yapısı örgüt içerisinde oluşacak takım ruhunun yapı taşıdır. Takım ruhu örgüt elemanlarının kişilik özelliklerine göre şekil almaktadır. Örgüt elemanlarının kişiliğinden kaynaklı uyuşmazlıklar, monoton iş ortamları, baskıcı yönetim anlayışına sahip yöneticiler, bireyler ve gruplar arası çatışmaya neden olmaktadır. Çatışmalar sonucunda sıklıkla örgüt içinde organizasyon bozuklukları ve örgüt elemanlarının verimliliğinde düşüş görülebilmektedir. Yaşanan çatışmalar, örgüt elemanları arasında kine, düşmanlığa dönüşerek takım performansını engelleyici eylemlerin yaratıcısıdır (Tuna, Türkmen, 2015:44).

Bireyin yaşam tarzını şekillendiren kişilik, yaşamı boyunca alışkanlık ve özelliklerinin davranışlarına yansıyan gözlenebilir yönüdür. Dünyayı algılama ve karar vermede etkili olan kişilik sınıflandırılarak kişilerin tercihlerindeki doğal eğilimleri anlaşılabilir istenmiştir. Kişilik tiplerin sınıflandırılmasında bireylerin kişiler arası davranış biçimleri önemlidir. Horowitz ve Alden tarafından insan ilişkilerinde ortaya çıkabilecek ve sorun oluşturacak davranış örüntüleri sekiz biçimde sınıflandırılmıştır (Tuna, Türkmen, 2015:44). Bu davranış örüntüleri şöyledir:

1. Baskın Davranış Örüntüsü: Bu davranış örüntüsüne göre birey; bağımsızlığını sıklıkla vurgular, etrafındaki bireylere karşı oldukça agresif olup insanları oldukları gibi kabul etmezler. İnsanları etkileme, değiştirme ve kontrol etme çabası sergilerken yöneticilerin emirlerini yerine getirmede sorun yaşarlar. Antisosyal kişilik bozuklukları gösteren ve narsist kişilik yapısına sahip bu kişiler başkalarını etkilerken agresif ve düşmanca bir tavır sergilemektedirler.
2. Kinci Davranış Örüntüsü: Bu örüntü türüne göre bireyler, insanlarla kavga içerisinde olmayı tercih ederken onların sorunlarıyla ve ihtiyaçlarıyla ilgilenmede isteksiz davranırlar. İnsanlara karşı güvensiz olan bu bireyler, kuşkucu, kinci olup insanlarla birlikte bir şeye sevinmeme davranışı gösterirler. İnsanların kendisini aldattığı ve kendi çıkarları için kullandığı düşüncesi hâkimdir. Kızgınlıklarını açıkça göstermekten kaçınmazlar. Antisosyal kişilik bozukluğuna sahip bu kişiler narsist kişilik yapısına sahiptirler.
3. Soğuk Davranış Örüntüsü: Bu davranış örüntüsüne sahip bireyler, diğer insanlarla yakın ilişki kurmaz, sevgi duyma ve gösterme konusunda sorunlar yaşarlar. İnsanlarla arasına aşılması güç mesafe koyarak sorumluluk üstlenememe, barışma zorluğu çekme ve uzun soluklu ilişki kuramama davranışı gösterirler. Sosyal yükümlülük ve olaylardan, toplantılardan uzak durmaktadırlar.

4. İçe Dönük Davranış Örüntüsü: Bu davranış örüntüsünde bireyler, gruplara katılma, insanlarla ilişki kurma konularında zorluk çekme ve korkma, kendini tanıtmaya güçlüğü, duygu ve düşüncelerini açığa vuramama gibi davranışlar sergilerler. Şizoid kişilik bozukluğuna sahip bu kişiler sosyal etkileşim gerektiren her türlü ilişkiyi rahatsız edici bulmaktadırlar.
5. Kendine Güvensiz Davranış Örüntüsü: Bu davranış örüntüsüne sahip bireyler, insanlara istek ve ihtiyaçlarını iletmede zorluk çekme, direktif verme, karşı gelme ve gerekli yerlerde agresif davranma sorunu yaşamakta, özgüven sorunu ve kendini insanlara kabul ettirememeye, amir rolünü üstlenme zorluğu ve mesafe koyamama davranışlarını sergilerler. Yalnız kalınca kendisini çaresiz hissetme özelliği gösterirler. Bağımlı kişilik yapısına sahiptirler.
6. Kullanılmaya Yatkın Davranış Örüntüsü: Bu bireyler, insanlara hayır diyememe, mesafe koyamama, öfkesini gösterememe, insanlara kolay inanma, insanların kendisini kullandığı duygusunu taşıma, incitirim düşüncesiyle tartışmaktan kaçınma davranışları gösterirler. Kullanılmaya yatkın, kolay aldatılabilen ve ikna edilebilen bağımlı kişilik yapısına sahiptirler.
7. Fedakâr Davranış Örüntüsü: Bu davranış örüntüsüne sahip bireyler, sürekli başkalarının hoşuna gidecek eylemlere yönelme, başkalarının problemlerine ve ihtiyaçlarına kendisinininkinden ve gereğinden fazla eğilme, yaşadığı problemlere karşı aşırı duygusal tepkiler gösterirler. Kadınlara özgü olarak adlandırılan bu davranış biçimlerini gösteren kişiler, çok çabuk senli benli olma, başkalarına mesafe koyamama, sevdiklerine kıyamama gibi bağımlı kişilik yapısına sahiptirler.
8. Dışa Dönük Davranış Örüntüsü: Bu davranış örüntüsü gösteren bireyler, yalnız kalamama, özel yaşamı dâhil başkalarından hiçbir şeyi gizleyememe, başkalarının yaşamlarına müdahale etme, sürekli dikkatleri üzerinde toplama, aşırı denilebilecek insanlara karşı sorumluluk duygusu taşıma gibi davranışları sergilerler. Bu kişilerde başkalarından çabuk etkilenme ve ilişkinin düzeyini aşacak biçimde samimi olma isteği gibi özellikler görülmektedir. (Horowitz ve diğer., 1994:22-26, Niederauer, 2006:19,20,93,94, Tuna, Türkmen, 2015:44).

Örgüt içerisinde bu davranış örüntüleri sorunlu kişilik yapılarıyla ortaya çıkmaktadır. Özgüveni olmayan ve empatik düşünmeyi geliştiremeyen kişilerin göstermiş olduğu bu davranış örüntülerini örgütler yasal düzenlemeleriyle sınırlı tutmaktadır. Buna rağmen

örgüt içerisinde bu davranış örüntüleri görülmekte, bireyler arasında güvensiz bir ortamın oluşmasına neden olmaktadır. Niederauer'nın üniversite yönetici öğretim elemanları üzerine yaptığı araştırmada sorunlu davranış örüntüsü ile çatışma çözme stilleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Niederauer'nın rektörler, rektör yardımcıları, dekanlar, enstitü müdürleri, yüksekokul müdürleri, meslek yüksekokul müdürleri ve dekan yardımcıları üzerinde yaptığı araştırma neticesinde kendine güvensiz kullanmaya yatkın ve fedakâr sorunlu davranış örüntülerinin kaçınma çatışma çözme ve fedakâr sorunlu davranış ile bütünleştirme çatışma çözme stilini arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunurken; baskın, kinci, soğuk ve içe dönük davranış örüntülerine sahip kişilerle bütünleştirme çatışma çözme stili arasında negatif yönde; baskın sorunlu davranış örüntüsü ile hükmetme çatışma çözme stili arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Üniversitelerde yöneticilerin fedakâr sorunlu davranış örüntüsünü çok yüksek derecede, kullanılmaya yatkın ve dışa dönük davranış örüntüsünü yüksek derecede, baskın, kendine güvensiz, içe dönük ve kinci davranış örüntüsünü orta derecede, soğuk sorunlu davranış örüntüsü özelliklerini düşük derecede gösterdikleri bulunmuştur. Yöneticilik kursuna katılan öğretim elemanlarının bütünleştirme çatışma çözme stilini kursa katılmayanlardan daha yüksek derecede kullandığı görülmüştür. Kursa katılmayan üniversite yöneticilerinde sorumluluk üstlenme, insanlarla uzun süreli ilişki sürdürme, sevgi duyma ve gösterme gibi konularda zorluk çeken soğuk ve içe dönük davranış örüntüsü özelliği gösterdiği bulunmuştur (Niederauer, 2006:180, 184).

Bu davranış örüntülerine ilaveten uç noktada kişilik bozuklukları bulunmaktadır. Bu tip kişiliklerin örgüte girmesi zor olmasına rağmen bozukluğu tanılamakta oldukça zordur. Bu kişiler, örtülü bir kişilikle örgüte dâhil olabilirler. Bu tipler oldukça tehlikeli olup ikiyüzlü davranış içerisindedirler. Bu kişilik tipleri şöyledir:

1. Karakter Bozukluğu: Toplumun törelerine ve ilkelerine kasıtlı ve sürekli olarak uymamaktadırlar. Örgütlerin toplumsal yasalardan daha fazla ilke ve kurallar geliştirmesi, örgütlerin bu kişiler için acımasız kurumlar olmasına neden olmaktadır. Hırsızlık, yalancılık ve cinsel sapıklık sıklıkla bu kişilerde görülür.
2. Sinirceli Kişilik: Kendinin sınırlı olduğunu çevresine sıklıkla duyurur. Gözdağına karşı çok duyarlıdır. Özgüvenini pekiştirmek için sıklıkla çevresinden destek arar. Özsaygı yitimi sıktır ve çevresine karşı oldukça tedirgin ve tetiktedir. Sinirine

basılmamak koşuluyla örgüte uyum sağlayabilir fakat öfkeli olduğunda kırıcı, yıkıcı ve kavgacıdır.

3. Önyargılı Kişilik: Bu kişilikteki birey kendi önyargılarına uygun gruplara yönelir. Önyargısına uyan dedikodulara kolayca inanır. Grubun veya kendinin seçeceği birine düşmanca saldırıp, nefretini boşaltıp özgüven oluşturduğunu sanıp uyumsuzluğunu giderme eylemleri görülür. Uyumsuzluktan kurtulamadığı durumda pişmanlık ve özgüven yıkımı görülür. Kurban genellikle herhangi bir gruba dâhil olmayan ve pek sevilmeyen, yenebileceği kadar güçlü ama çokta zayıf olmayan kişilerden oluşmaktadır.
4. Dogmatik Kişilik: Bu kişiler, doğruyu araştırmaz, bildiklerini sorgulamazlar. Düşünme ve düşünce özgürlüğüne karşıdır. Kendi düşünce sistemlerinin yıkılması bu kişileri özgüvensiz yapar. Kendi düşüncesine uygun gruplara dâhil olur. Demokrasiden çok diktatörlüğe yakındır.
5. Bağnaz Kişilik: Bu kişiler bir düşüncenin, inancın ve ideolojinin tutsağıdır. Dogmatikten farkı tutsağı olduğu düşünceyi yaşam biçimi olarak yaşaması ve karşı tarafı haklı bulduğunda saldırı eylemi göstermesidir. Başka düşünceye amansız bir savaş açar.
6. Paranoid Kişilik: Bu kişiler kendi içindeki kını, nefreti, hıncı bilinçsizce başkasına yansıtıp düşman olarak kurmaktadırlar. Başkalarının kendisine kuyu kazdığı kurmacası, aşırı kıskançlık, inatçılık, kuşkuculuk içinde her sözden ve imden olumsuz anlamlar çıkarırlar. Bağnaz kişi gibi katı ve değişmez sabuklamalara sahiptir. Öldürüleceğini düşünür ve mantıklı kendine özgü kanıtlar bularak çevresindekileri kandırır. Saldırgan ve inançlıdır.
7. Psikopat Kişilik: Tanımlamak oldukça zordur. İkiyüzlüdür. Düzgülü davranış sergiler. Kolaylıkla yalan söyler ve kolaylıkla da özür diler. Özrünün altında hiçbir duygu ve pişmanlık yoktur. Yalnız yaşamayı sevdiğinden başkalarıyla ne iyi ne de kötü ilişkileri vardır. Amaçsızca neden zevk alırsa onu yapar. Güvenmek olanaksızdır (Başaran, 2000: 190-194).

Bozuk kişilikli bireylerin örgüte girme olasılığı zor olmasına rağmen genel toplumsal yapının şekillendirdiği dönemsel olarak normal kabul edilen davranış örüntüleri yasalarla durdurulmanın ötesinde teşvik edilmektedir. Günümüzde rekabet; işe sahip olmak, hiyerarşide üst konuma gelebilmek amaçlı bozuk olarak nitelendirilen kişilik yapıları ve davranış örüntüleri teşvik edilmekte normal kabul edilmektedir. Normal kabul edilen bu



davranış örüntüleri, örgütsel yapı tarafından kontrol edilemediğinde ve örgütün amaçlarına yönelik kanalize edilemediğinde örgüt içi çatışma kaçınılmaz hale gelebilmektedir.

Çatışma, bireylerin ya da grupların kendi içlerinde veya aralarında anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve farklılıklar sonucu ortaya çıkan duygusal bir süreçtir. Bir tarafın çıkarının diğer tarafça kendi çıkarının zedelendiği veya yok olduğu algısının oluşmasıyla başlar (Aslan, 2008: 180). Örgüt içerisinde çatışma yaratıcılığı, canlılığı, yeniliği ve değişimi ortaya çıkaran olumlu bir işleve sahip olmasına rağmen çok hassas bir denge gerekmektedir. Doğru kanalize edilemediği zaman örgüt içinde kaosa, belirsizliğe, korkuya neden olabilmektedir.

Örgüt içerisinde çatışma nedenleri olarak, kişilik farklılıkları; (ileri ölçüde otoriter, dogmatik ve düşük özdeğere sahip kişilik yapısı) değer yargılarında ki farklılıklar, bireylerin rol gereklerine uygun doyumsuzlukları, kendisini algılama biçimi ile (hizmet süresi, yaş, eğitim ve maaş gibi statü boyutları açısından) bulunduğu konumun düzeyi arasında ki fark, farklı grupların üyeleri arasındaki etkileşim (üyelerin kendi durumları ile diğer üyelerin durumları ile karşılaştırma fırsatı ve olanağı) örgütlerde değişim ve yeni uzmanlıklar (yeni uzmanlık görevleri, işlev yitirme korkusu, yüksek ve düşük statü arasındaki değişiklikler) sayılabilir (Tokat, 1999:27,29). Örgüt içerisindeki çatışma nedenleri, örgütsel hiyerarşi içerisinde ayrı bir şekilde değerlendirildiğinde üstün yakın arkadaşı olan ast ile arasındaki anlaşmazlık, üstün yetki alanını genişletmek istemesi, astın birden çok üste sorunlu olması, üstlerin astlarına karşı uzmanlık ve benimseme güçlerinden çok yasal güçlerini kullanmak istemesi, bireylerin örgüt içerisinde oynadıkları roller sayılabilir (Tokat, 1999:32).

İçinde yaşanan toplumun özelliklerini barındıran kişilik, genetik yapının ve çevresel etkenlerin toplamıdır (Tuna, Türkmen, 2015:45). Üniversitelerde görevli öğretim elemanlarının kişilik yapısı ve kendini algılama biçimi, mesleğe geçiş aşamasındaki kurallar ve ilerleyen süreçte örgütsel davranışa göre şekillenmektedir. Alt ve orta kariyer aşamasındaki bireylerin yoğun sınav sürecinde olması, üst kariyer aşamasındaki öğretim elemanlarının ise sınav sürecini yönetmesi rekabetin alanını belirlemektedir. Öğretim elemanları, akademik yükselme, mesai kavramından bağımsız, yoğun tempoda lisansüstü çalışmalar ve bilimsel araştırma, yayın yapmak ve ders alabilmek için sıklıkla şehirlerarası seyahatler, gibi çalışmaların yapılması esnasında birçok sorunla mücadele ile geçmektedir. Unvan değişiklikleri, atama kriterleri gibi birçok özlük haklarını

ilgilendiren ve kişisel başarıların dikkate alınması gereken yükselme ve mesleğe devam etme olanağı yöneticilerin elinde olan öznel kararların sonucunda gerçekleşmektedir. Her yıl sözleşmenin yenilenmesi, unvanlar ve birimler arasında sıkı ast-üst ilişkisi, rektörlerin oldukça fazla yetkileri, kariyer adımlarının birçoğunun üstlerin öznel değerlendirmelerine ve inisiyatiflerine bırakılması akademik örgüt yapısının yüksek rekabet ve mobbing uygulama alanı olmasına zemin hazırlamaktadır (Çögenli, Döner, 2015:32). Bütün bu zorluklarla birlikte ağırlıklı öznel değerlendirmeler paranoid kişilik yapısı gibi bozuk kişiliklerin oluşmasına ve akademik yükselme, yönetici olma ve yönetme arzusunun yükselmesine zemin hazırlamaktadır.

Hiyerarşinin en üstünde yer almak, karar verici duruma gelmek, ekonomik kazanç elde etmek, sosyal sermayeyi aktif bir şekilde kullanmak, toplum ve örgüt içerisinde itibarı yükseltmek akademik örgütte olan rekabet alanlarıdır. Yüksek rekabetin oluşmasında itibar önemli diğer bir ögedir. Akademik örgütün öğretim elemanlarına kazandırdığı itibar örgüt ve toplum içerisinde öğretim elemanlarına maddi ve manevi olanaklar sunmaktadır. Akademik örgütlerde sınav süreci ve sınavların öznel değerlendirmeleri içermesi rekabeti ve kurmacayı kişiliğin bir parçası haline getirmektedir. Rekabet düzeyi ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı birleştiğinde ise çatışma akademik örgütte yıkıcı olabilmekte yüksek stresli, korku kültürünün hâkim olduğu ortamların oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Öğretim elemanlarının meslekleri gereği birçok hiyerarşik kademeyi içermesi ve bu kademelerin örgüt içerisinde bireylerin hayatı olumlu yönde etkilemesi kademeler arası ayrımcılığa neden olmaktadır. Kara, yardımcı doçentler, araştırma ve öğretim görevlileri üzerinde unvan temelli ayrımcılığa yönelik yaptığı araştırma neticesinde öğretim elemanlarına yönelik yapılan ayrımcılık konuları şöyle sıralanmıştır:

1. Ders dağılımındaki adaletsizlik (fazla ders yükü vermek veya daha az ders vererek ek ders almanın engellenmesi ve ders ücretinden mahrum bırakma)
2. Ders çeşitliliğinin fazla olması (istenmeyen derslere zorunlu bırakılmak)
3. Kendini ifade etmenin engellenmesi (önemli kararların alınacağı zaman danışılmama, karara katılımı engelleme ve toplantılara çağırılmama)
4. Muhatap alınmama, ihtiyaçların önemsenmemesi, aşağılanma
5. Akademik ilerlemenin engellenmesi
6. Görev tanımı dışındaki işlere maruz kalma (öğretim üyesinin yerine derse girme, özel işlerin yaptırılması, sınav kâğıtlarının okutturulması, sınavlarda

gözetmenlik yaptırılması, bölüm sekreterliğinin görevlerinin yaptırılması vs.) (Kara, 2017:94).

Kara'nın yaptığı bu çalışmada, öğretim elemanları ayrımcılığın nedeni olarak: Bireysel özellik olarak yüksek ego ve rekabetçi kişilik, ayrımcılığı yapan kişinin aynı davranışa maruz kalması yani ayrımcılığı deneyimleme olarak bulunmuştur. Katılımcılar, ayrımcılığın bir güç göstergesi olduğunu ifade ederken unvanlarının ayrıcalık belirtisi hissiyatı verdiğini bundan kaynaklı ayrımcılık yapıldığını söylemişlerdir (Kara, 2017:94). Çögenli ve Döner'in Türkiye'de çeşitli üniversitelerde yayınlanmış, akademisyenlere yönelik mobbing araştırmasında mobbing nedeni olarak; kıskançlık, başarılı olmak güdüsü, hırs, ve kişilik bozuklukları çıkmıştır. Ayrıca mobbingin uygulayıcısı ve kurbanında özgüven eksikliği bulunmuştur (Çögenli, Döner, 2015:44).

Ayrımcılık, bireylerde öfke ve kin duygusu neden olurken, örgüt için koordinasyon eksikliği, organizasyon bozuklukları, işbirliği gereken işlerde aksamalar vs. olarak sıralanabilir. Yüksek rekabet, öznel kararlarla kişilerin inisiyatifine bırakılmış kariyer aşamaları, güç alanları, akademik personelin kurmacalı düşünceler üretmesine neden olabilmektedir. Akademik örgüt bu yapıyla sisteme katılan her bireyi içine alacak bir kısır döngü halinde bozuk kişilik yapılarını yeniden üretmektedir. Ayrıca bu duruma eklenen küresel tüketim kültürünün ajanları bu durumun daha ajite olmasına neden olmaktadır.

### **3.5. Üniversitenin Sosyal (Dış) Çevresi ve Korku Faktörleri cv**

Örgütler, toplumda olan ihtiyaçların giderilmesi için kurulurlar. Zaman içinde toplumsal ihtiyaçların değişmesi, farklılaşması sonucunda örgütlerde değişmekte, yaygınlaşmakta veya önemini yitirip ortadan kalkmaktadırlar. Bazı durumlarda ise ihtiyaçların değişmesiyle mevcut örgütlerin amaçları kapsamları genişleyebilmekte ve ek amaçlar edinebilmektedirler. Kısacası örgütler içinde buldukları toplumsal sistemin unsuru olduğundan dolayı sistemin diğer unsurlardaki değişimi bütün örgütleri etkilemektedir (Öncü, 1976:52).

Örgütün toplumsal çevresi olarak bir sınır çizildiğinde içinde bulunduğu toplumun özellikleri, ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik, kültürel gibi koşulların hepsini kapsamaktadır. Örgütün içinde bulunduğu sosyal yapıya tabi olduğundan toplumdaki tüm kuruluşları etkileyen ve şekillendiren ortak faktörleri içermektedir. Fakat toplumdaki her değişim dolaylı olarak ve işlevsel çevresi aracılığıyla örgüt içinde etkisini

göstermektedir. Yani işlevsel çevrenin farklılığı kuruluşların toplumsal değişimden farklı olarak etkilenmelerine neden olmaktadır (Öncü, 1976:52).

Üniversitelerin sosyal çevreden etkilenmeleri girdi ve çıktılarının incelenmesi sonucu daha iyi anlaşılabilir. Eğitim sistemine gereken bilimsel, teknolojik girdiler, öğrenci, personel, bina, donatım, araç ve para üniversite girdisi olarak değerlendirilebilir. Bu girdilerin sistemdeki yeri eğitim sisteminin girdi ve çıktıları içinde yönetim alt sistemi ve diğer tüm alt sistemleri bütünleştirecek biçimde Cumhurbaşkanlığı, Yükseköğretim Kurulu, Üniversiteler, Enstitüler, Fakülteler, Yüksekokullar düzeyinde etkin bir biçimde yer almaktadır. Görev bağlamında girdiler; eğitilecek öğrenci ve yetişkinleri okula almak, mezunların iş bulmasına ve sorunlarının çözümüne yardım etmek, eğitim personelinin sağlamak ve eğitmek, sistemin para kaynaklarını sağlamak, bilimsel ve teknolojik girdileri sağlamak gibi sosyal çevreyle oldukça yakın ilişkileri mevcuttur (Başaran, 1982:58). Sermayesi insan, çıktısı insan olan üniversiteler, bilim yapıp küresel boyutta ülkenin çağdaşlaşması görevini yürütmektedirler. Ulusal ve küresel bir çevreye sahip olan üniversiteler, her ikisinde de olan değişiklikten etkilenebilmektedir. Bu etkileşim örgütün amaçlarını ve örgütün işlevsel çevresini etkilemektedir.

Politik istikrarsızlık ve demokrasiye olan müdahaleler, ekonomik ve sosyal hayatı belirsizleştirmekte, dengesizleştirmekte, insanları korku ve tedirginlik içerisine atmaktadır. Tüm iş alanlarında olduğu gibi siyasi belirsizlik öğretim elemanları arasında da yarından endişe duymaya, iş kaybetme korkusuna neden olabilmektedir. Ayrıca bu kaygılar bireylerin yarından endişe ve korku duyarak stres içinde yaşamalarına neden olmaktadır (Kaya 2006:59).

Siyasi korkular aydın kimliğiyle öğretim elemanlarını, yarın ne olacağı endişesi içerisinde verimini düşürmekle birlikte örgüt içerisinde enformel alt gruplar veya örgütlerle birliktelik yoluyla kendini garantiye almaya yönlendirmektedir. Bu durumun yansıttığı başka bir sorun ise akademik çalışmalarda nesnelliğin yitimi, gruplar içinde birliktelik fakat örgüt içerisindeki bütünlüğün bozulması, örgüt amaçlarından sapma sayılabilir.

Üniversiteler küresel olarak düşünce hareketlerinden etkilenebilmekte ve değişimin ulusal boyutta uygulayıcıları olabilmektedirler. Öğretim elemanları aydın sıfatıyla Gramsci'ye göre siyasi blok meydana getirebilme yetenekleri ile halk yığınlarının fikir yönünden gelişmesini sağlamaktadırlar (Dural, 2007: 27). Sivil toplum kuruluşlarına ön ayak olan öğretim elemanları, kullandıkları kavramların anlamını yine

kendileri doldurarak toplumdaki rollerini devam ettirme ve toplumsal mühendisliklerini yapma gayreti içerisinde olabilmektedirler. Bu çabaları sonucu toplumdan dışlanma gibi riskler altında olup kendilerini bir kutuplaşma içinde bulabilmektedirler.

Modernleşmeyi algılamaları bakımından değerlendirdiğimizde öğretim elemanları kendilerini değişmeye açık ve değiştirici faktör olarak görmeleri hem toplumsal kıyas hem de mesleklerinin doğal sonucudur. Yani Batı toplumlarının gelişmişliği ile kendi toplumlarının gelişmişliği arasında ya bu ülkelerde bulunarak ya da bilgi-işlem kanallarını kullanarak kıyasa girmeleri ve kaçınılmaz olarak ilerleme fikri, küresel kültürün taşıyıcısı olmalarına neden olmaktadır (Avcıoğlu, 2009:101). Kitle iletişimin yaygınlaşması ile toplumdaki bireylerin kültürel alışverişin içinde olmasına rağmen öğretim elemanlarının diğer bireylerden farklı bir taşıyıcılık vasfı bulunmaktadır. Yaptıkları araştırmalar ile görünürlüğün haricinde derin analizler yapabilmektedirler. Ulusal değerler ile küresel değerler çakıştığı zamanlarda ise öğretim elemanları kültürel yozlaşma korkusuyla karşılaşmaktadırlar.

Öğretim elemanlarının çalıştıkları dış kaynaklı yayınlardan faydalanma zorunlulukları, öğretim elemanlarını küresel kültüre ve değerlerine mecbur bırakmaktadır. Özellikle akademik ürünlerin pazarlandığı alanların ve ürünlerin içeriğinin Batılı aydınlar tarafından yönetilmesi yine bu kültürü ve değerlerinin zorunlu alışına neden olmaktadır. Örneğin insan hakları, feminizm gibi konular hem araştırma konularının sınırlarına zorunlu bırakmakta hem de bu ideolojilerin toplumda yaşam tarzı olarak yayılmasına neden olmaktadır (Avcıoğlu, 2009: 85-87). Bu durum ise öğretim elemanlarında küresel zorunluluk ve kabul görme ile milli değerleri karşı karşıya getirmektedir. Özellikle modernleşme ve bu bağlamda batılılaşma, akademisyenler için hem küresel alanda hem de ulusal çalışma yapabilmek zorunluluk haline gelmiştir. Kültürel değişime, teknolojik ilerlemeye önderlik edip yön vermek ve yakalamak öğretim elemanları için uluslararası ve ulusal kabul görmek için gereklidir. Ayrıca ulusal çıkarlar için bir zorunluluktur. Bu bağlamda öğretim elemanları, yeterlilik korkusuyla birlikte üretkenlik ve değer çatışması yaşamakta bu çatışma kabul görmeme, üretken olamama ve değer yitimi korkusuna dönüşebilmektedir. Görev ve sorumluluk bilinciyle birlikte değerlendirildiğinde bu alandaki korkular, özgüvene yönelik sorunlara da neden olabilmektedir.

Teknolojik ilerlemeler hem insan işgücüne ihtiyacı azaltmakta hem de yeni donanım ve sistemleri sürekli iyi bilme ihtiyacını doğurmaktadır. Bir eğitim kurumu

olarak üniversiteler ve öğretim elemanlarını da teknolojik ilerlemelerden etkilemektedir. Bölümlerin hatta fakültelerin kapanması veya uzaktan eğitime geçmesi öğretim elemanlarını ya tamamen işsiz bırakmakta ya da işi olmasına rağmen iş yapamama yani atıl duruma getirmektedir. Her iki durum sonucunda öğretim elemanlarında işini kaybetme korkusu ortaya çıkmakta bireylerin benlik saygısının azalmasına neden olmaktadır (Sızan, 2006:61).



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN YORUMLANMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde çalışmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerinin dağılımı, çalışmanın güvenilirlik analizi ve araştırmanın tasarımı bölümünde verilen hipotezlerin analizleri yer almaktadır.

#### 4.1. Güvenirlilik Analizi

Ankette kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizine yönelik bulunan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Güvenirlilik katsayısı Alpha ( $\alpha$ ) katsayısına göre yorumlanmaktadır. Alpha katsayısına bağlı olarak ölçeklerin güvenilirlik katsayıları aşağıdaki aralıklardadır:

- ✓  $0.00 \leq \alpha < 0.40$  ölçek güvenilir değildir.
- ✓  $0.40 \leq \alpha < 0.60$  ölçek güvenilirliği düşük
- ✓  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ölçek oldukça güvenilir
- ✓  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir

**Tablo 2.** Kullanılan Ölçeğin Güvenirlilik Analizi

| Madde Sayısı | Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) |
|--------------|-----------------------------|
| 74           | 0,939                       |

Araştırmada kullanılan ölçek yüksek derecede (0.939) güvenilir düzeydedir.

#### 4.2. Demografik Özellikler İle İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında burada, görüşme yapılan öğretim elemanlarına ait demografik bulgular yer almaktadır. Ayrıca bu başlıkta demografik bulgulara ilaveten demografik verilerle korku ortalamaları arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak verilmiştir. İki değişken arasındaki farklılıkların tespit edilmesi için Varyans analizi (ANOVA, Analysis Of Variance) kullanılmıştır. Varyans analizi (ANOVA, Analysis Of Variance) iki ya da daha fazla gruba ait ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı ile ilgili hipotezleri test etmek için kullanılmaktadır. İki grubun ortalamaları

arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı t testi kullanılarak da incelenebilir. Eğer ikiden fazla grubun ortalamaları karşılaştırılacak ise F Testi diğer bir ismiyle Varyans Analizi (ANOVA, Analysis Of Variance) uygulanır. İki den fazla grubun ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test eden F testinin ve T testinin hipotezi aşağıdaki gibidir.

alfa: 0,05  $p < \alpha$  ise anlamlı bir farklılık göstermektedir.

alfa: 0,05  $p > \alpha$  ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Kategorilerin nümerik değeri, 1-tamamen katılıyorum, 2-kısmen katılıyorum, 3-fikrim yok, 4-kısmen katılmıyorum, 5-hiç katılmıyorum şeklinde yapılmıştır. Bu numaralandırılmaya bağlı olarak ortalamaların 1'e yaklaşması korku oranının yükseldiğini gösterirken 5'e yaklaşan ortalamalar korku oranının düşüklüğünü göstermektedir.

Cinsiyet faktörü, örgüt içerisinde yapılan araştırmalar için ölçülmesi gereken önemli bir değişkendir. Toplumsal cinsiyet olarak dezavantajlı grup olan kadınlar, iş yaşamında birçok olumsuzluğa erkeklerden daha çok maruz kalmaktadır. Kadınların annelikten kaynaklı sorumlulukları kurumlarda desteklenip pozitif ayrımcılık stratejiler uygulamak yerine iş yaşamında yetersiz olarak görülmelerine neden olabilmektedir. Bu duruma ilaveten toplumsal cinsiyetten kaynaklı olarak kadınların kendilerini geliştirme sürecinde geri kalabildiği, kadınlara verilen işin zamanında bitirilemeyeceği, erkeklere göre daha zayıf karakter sahibi olduğu, yaratıcılıktan yoksun olacağı gibi inançlarla küçümsemek mevcuttur (Usal, 2010:168). Bu inançlar, örgüt içerisinde kadınların, yıldırma politikalarında alt edilecek bir rakip olarak görülmesine neden olabilmektedir. Mobbing uygulayıcıların kendilerine hedef olarak baş edecek güçlükte hedef aramaları kadınların ağırlıklı olarak hedef seçilmesiyle sonuçlanmaktadır.

Çögenli ve Döner'in yapmış olduğu araştırma sonucunda bazı üniversitelerde kadın öğretim elemanlarının erkek elemanlara göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kalırken bazı üniversitelerde kalmadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca aynı araştırmanın sonuçlarına göre kadın öğretim elemanlarının kadınlara erkek öğretim elemanlarının erkeklere yıldırma yaptığı sonucuna varılmıştır (Çögenli, Döner, 2015:34,37). Öğretim elemanlarının cinsiyet dağılımı, sayı ve oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



**Tablo 3.** Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Dağılımı

| Cinsiyet Dağılımı | Sayı | Oran  |
|-------------------|------|-------|
| Kadın             | 95   | 30,2  |
| Erkek             | 220  | 69,8  |
| Toplam            | 315  | 100,0 |

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet dağılımına bakıldığında; %30,2'si (95 kişi) kadın, %69,8'i (220 kişi) erkektir.

**Tablo 4.** Öğretim Elemanlarının Cinsiyetine Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları

|              | Cinsiyet | Sayı | Ortalama | Standart sapma | F     | p    | t     |
|--------------|----------|------|----------|----------------|-------|------|-------|
| Korku düzeyi | Kadın    | 95   | 3,62     | 0,855          | 2,696 | 0,66 | -,432 |
|              | Erkek    | 220  | 3,66     | 0,748          |       |      | -,410 |

Öğretim elemanlarının korkuları ile cinsiyet arasında ilişki yoktur. ( $P=0,66$ ,  $P<0,05$ )

Cinsiyet esas alınarak yapılan incelemede, ortalamalar itibari ile korkuya maruz kalma durumu şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Korkuya maruz kalmada yüksekte aşağıya doğru sıralama yapıldığında kadınlar, erkekler şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. En fazla korkuya maruz kalan grup kadınlardır. Ancak cinsiyet ile korku düzeyi  $P=0,66$  olduğundan öğretim elemanlarının korkuları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Korkuya maruz kalmanın cinsiyet faktörü üzerindeki etkisinin olmaması örgüt içerisinde cinsiyet ayrımcılığının düşüklüğü, sosyal sermayenin yüksek oluşu ve asabiyete bağlı ilişkilerin olması, liyakat ile açıklanabilir. Gözlemler ve yapılan görüşmeler sonucunda asabiyete bağlı ilişkilerin kadın öğretim elemanları arasında olumlu bir işlevi bulunduğu görülmüştür. Korku duygusunu azaltan bu faktörler çalışmanın sonuçları arasında bulunmaktadır. Fakat çalışmanın kısıtı olarak kan bağının örgüt içinde ayrıntısıyla oluşturulmamış olması görülmektedir. Demografik değişkenler arasında örgüt içerisinde kan bağının sorgulanması muhakkak ki araştırmanın içeriğini zenginleştirecekti.

Öğretim elemanlarının yaş aralıkları, sayı ve oran dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Öğretim Elemanlarının Yaş Dağılımı

| Yaş Dağılımı | Sayı | Oran  |
|--------------|------|-------|
| 25-30        | 28   | 8,9   |
| 31-40        | 108  | 34,3  |
| 40-50        | 104  | 33,0  |
| 50-60        | 65   | 20,6  |
| 60 ve Üzeri  | 10   | 3,2   |
| Toplam       | 315  | 100,0 |

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşları değerlendirildiğinde en fazla %34,3'lük dilim ile (108 kişi) 31-40 yaş grubu katılım sağlamıştır. En düşük oranlar ise 25-30 yaş grubu %8,9 ile 28 kişidir.

**Tablo 6.** Öğretim Elemanlarının Yaşına Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları

|              | Yaş         | Sayı | Ortalama | Standart sapma | F     | p     |
|--------------|-------------|------|----------|----------------|-------|-------|
| Korku düzeyi | 25-30       | 28   | 3,31     | 0,324          | 2,709 | 0,030 |
|              | 31-40       | 108  | 3,56     | 0,275          |       |       |
|              | 40-50       | 104  | 3,71     | 0,310          |       |       |
|              | 50-60       | 65   | 3,83     | 0,212          |       |       |
|              | 60 ve Üzeri | 10   | 3,72     | 0,198          |       |       |

Öğretim elemanlarının korkuları ile yaş arasında ilişki vardır. ( $P=0,030$ ,  $P<0,05$ )

Yaş esas alınarak yapılan incelemede, boyutlar itibari ile korkuya maruz kalma durumu şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Korkuya maruz kalmada yüksekten aşağıya doğru sıralama yapıldığında 25-30, 31-40, 40-50, 60 ve üzeri, 50-60 yaş ve şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. En fazla korkuya maruz kalan grup 25-30 yaştır. Dolayısıyla korku değişkeninin alt faktörleri ile yaş arasında genel olarak orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. Korku düzeyinin bu yaş grubunda yüksek çıkması mesleki ve kurum örgütünün kültürünü kazanma yani örgüte entegre olabilmek için gerekli olan sürenin başında olmaları, atanma kriterleri ve sözleşme yenilenme şartlarından

kaynaklanmaktadır. Çögenli ve Döner'in yapmış olduğu çalışma neticesinde Selçuk Üniversitesi'nde 26-35 yaş grubundaki öğretim elemanlarının daha fazla yıldırımaya maruz kaldığı görülmüştür. Anadolu Üniversitesi'nde 36-40 yaş arasındaki öğretim elemanlarının sosyal ilişkilerine ve itibarına daha fazla saldırı gerçekleştiği bulunmuştur (Çögenli, Döner, 2015:34,37).

Öğretim elamanlarının eğitim düzeyi dağılımı, sayı ve oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Öğretim Elemanlarının Eğitim Düzeyi Dağılımı

| Eğitim Düzeyi Dağılımı | Sayı | Oran  |
|------------------------|------|-------|
| Lisans                 | 20   | 6,3   |
| Yüksek Lisans          | 61   | 19,4  |
| Doktora                | 234  | 74,3  |
| Toplam                 | 315  | 100,0 |

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının eğitim düzeyi dağılımına bakıldığında: %74,3 (234 kişi) doktora programı mezunu, %19,4 (61 kişi) yüksek lisans programı mezunu ve %6,3 (20 kişi) lisans programı mezunudur.

**Tablo 8.** Öğretim Elemanlarının Eğitim Düzeyine Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları

|              | Eğitim Düzeyi | Sayı | Ortalama | Standart sapma | f     | p     |
|--------------|---------------|------|----------|----------------|-------|-------|
| Korku düzeyi | Lisans        | 20   | 3,56     | 0,639          | 0,677 | 0,509 |
|              | Yüksek Lisans | 61   | 3,56     | 0,896          |       |       |
|              | Doktora       | 234  | 3,68     | 0,760          |       |       |

Öğretim elemanlarının korkuları ile eğitim düzeyi arasında ilişki yoktur. (P=0,50, P<0,05)

Eğitim düzeyi esas alınarak yapılan incelemede, ortalamaları itibariyle korkuya maruz kalma durumu şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Korkuya maruz kalmada yüksekten aşağıya doğru sıralama yapıldığında yüksek lisans ve lisansta eşitlik gözükmemektedir.

Doktora en düşük korkuya sahip gruptur.  $P=0,50$  olduğundan öğretim elemanlarının korkuları ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Öğretim elemanlarının çalışma süresi aralıkları sayı ve oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 9.** Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresi Dağılımı

| Çalışma Süresi Dağılımı | Sayı | Oran  |
|-------------------------|------|-------|
| 1-10                    | 88   | 27,9  |
| 11-20                   | 116  | 36,8  |
| 21-30                   | 80   | 25,5  |
| 31 ve üzeri             | 31   | 9,8   |
| Toplam                  | 315  | 100,0 |

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma süresi en yüksek oranla %36,8 (116 kişi) 11-20 yıl, en düşük oranla %9,8 31yıl ve üzeridir.

**Tablo 10.** Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresine Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları

|              | Çalışma Yılı | Sayı | Ortalama | Standart sapma | f     | p     |
|--------------|--------------|------|----------|----------------|-------|-------|
| Korku düzeyi | 1-10         | 88   | 3,53     | 0,871          | 2,196 | 0,088 |
|              | 11-20        | 116  | 3,70     | 0,725          |       |       |
|              | 21-30        | 80   | 3,59     | 0,771          |       |       |
|              | 31 ve üzeri  | 31   | 3,91     | 0,688          |       |       |

Öğretim elemanlarının korkuları ile çalışma süresi arasında ilişki yoktur. ( $P=0,088$ ,  $P<0,05$ )

Çalışma süresi esas alınarak yapılan incelemede, boyutlar itibari ile korkuya maruz kalma durumu şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Korkuya maruz kalmada en yüksek orandan en düşük orana doğru sıralama yapıldığında 1-10 yıl, 21-30 yıl, 11-20 yıl ve 31 ve üzeri yıl çalışma süresi şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Dokuz Eylül Üniversitesi'nde öğretim elemanlarının psikolojik şiddete maruz kalma, 1-5 yıl arası çalışma yılına sahip olanlarda daha yüksek olduğu bulunmuştur (Çögenli, Döner,

2015:35). Akademik kariyerin başlangıç yıllarında, lisansüstü çalışmalar, yayınlar, kariyer kazanma basamaklarının sınav yoğunluğu korkuyu artıran faktörlerdendir. Fırat Üniversitesi'nde yapılan bu çalışmada en fazla korkuya maruz kalan grup 1-10 yıl çalışma süresi olanlardır. Statü arttıkça ve çalışma yılı arttıkça iş ortamını ve iş arkadaşlarını tanıma, işin gereklerini bilme ve nasıl tepki vereceğini deneyimleme bilinmeyenden kaynaklı korkuyu azaltmaktadır. Ancak  $P=0,88$  olduğundan öğretim elemanlarının korkuları ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Öğretim elemanlarının unvan dağılımı, sayı ve oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 11.** Öğretim Elemanlarının Unvan Dağılımı

| Unvan Dağılımı      | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Prof. Dr.           | 59   | 18,7  |
| Doç. Dr.            | 32   | 10,2  |
| Yrd. Doç. Dr.       | 65   | 20,6  |
| Araştırma Görevlisi | 117  | 37,1  |
| Öğretim Görevlisi   | 18   | 5,7   |
| Okutman             | 17   | 5,4   |
| Uzman               | 7    | 2,2   |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının unvanlarına göre dağılımlara bakıldığında: en yüksek oranla %36,82 (116 kişi) araştırma görevlisi, en düşük oranla %2,2 (7 kişi) uzmandır.

**Tablo 12.** Öğretim Elemanlarının Unvanına Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları

|              | Unvan               | Sayı | Ortalama | Standart sapma | f     | p     |
|--------------|---------------------|------|----------|----------------|-------|-------|
| Korku düzeyi | Prof. Dr.           | 59   | 3,91     | 0,699          | 2,915 | 0,009 |
|              | Doç. Dr.            | 32   | 3,50     | 0,744          |       |       |
|              | Yrd. Doç. Dr.       | 65   | 3,76     | 0,767          |       |       |
|              | Araştırma Görevlisi | 117  | 3,56     | 0,800          |       |       |
|              | Öğretim Görevlisi   | 18   | 3,62     | 0,666          |       |       |
|              | Okutman             | 17   | 3,20     | 0,783          |       |       |
|              | Uzman               | 7    | 3,87     | 1,040          |       |       |

Öğretim elemanlarının korkuları ile unvanları arasında ilişki vardır. ( $P=0,009$ ,  $P<0,05$ )

Akademik unvanlar esas alınarak yapılan incelemede, ortalamaları itibari ile korkuya maruz kalma durumu şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Korkuya maruz kalmada yüksekten aşağıya doğru sıralama yapıldığında araştırma görevlisi, uzman, okutman, öğretim görevlisi, Yrd. Doç. Dr., Doç. Dr. ve Prof. Dr. şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. En fazla korkuya maruz kalan grup araştırma görevlileridir. Araştırma görevlilerinin, en fazla korkuya sahip olmaları, üniversiteler 2547 sayılı yükseköğretim yasasının 33. Maddesinde atanma kriterleri ve sözleşme yenileme şartlarına bağlı olarak daimi kadroda olmamaları, lisansüstü çalışmaların zaman kısıtı ve öznel değerlendirme ile sınırlandırılması, rol karmaşası, görev belirsizliği, entegrasyon için gerekli olan sürenin başında olmaları ve alt akademik kariyer aşamasında bulunmaları, dikey hareketliliğe bağlı yüksek rekabet faktörleriyle açıklanabilir. Diğer en yüksek korku ortalamasına sahip unvanlarda aynı faktörün etkisi altındadır. Dikey hareketliliğin yoğunluğu korku düzeyini yükselterek, öğretim elemanları arasında bireyselliği ve rekabeti de yükseltmektedir.

En düşük korku oranının, profesör kadrosunda olan öğretim elemanlarında çıkması daimi kadroda olmaları, deneyim yılına bağlı olarak entegrasyonu tamamlamış ve emekliliğe yakın olmalarından kaynaklıdır. Mülakat verilerinden elde edilen verilerde bu çıkarımı desteklemektedir. Fakat korku ortalaması olarak birbirine yakın sonuçların çıkmıştır. Profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının korkuları ise görev ve sorumlulukların artmasıyla açıklanabilir. Görev ve sorumluluklardaki artış maddi ve manevi kazamınları birlikte getirecektir. Görevlerle birlikte sosyal ihtiyaçların ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının tatminini sağlamaktadır. Görev alanlarının az olup talibin fazla olması rekabet ortamının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca akademik örgüt içerisinde geçmiş korku deneyimleri, görev ve sorumluluklardaki artış bu grubun korku faktörleridir.

Sonuç olarak öğretim elemanlarının korkuları ile unvanları arasında ilişki bulunmaktadır. Çögenli'nin Atatürk Üniversitesi'nde yapmış olduğu araştırma sonuçları unvanı düşük öğretim elemanlarının saldırgan davranışlara daha fazla maruz kaldığı, kendilerini yalnız hissettikleri ve psikolojik olarak zarara uğratıldıkları tespit edilmiştir (Çögenli, Döner, 2015: 34,37).

Öğretim elemanları ve alan dağılımı, sayı ve oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 13.** Öğretim Elemanlarının Bilim Alan Dağılımı

| Bilim Alan Dağılımı | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Sosyal              | 150  | 47,6  |
| Fen                 | 165  | 52,4  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının alanlarına göre dağılımlarına bakıldığında : %52,4 (165 kişi) fen, %47,6 (150 kişi) sosyal bölümler kapsamındadır.

**Tablo 14.** Öğretim Elemanlarının Alanına Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları

|              | Alan   | Sayı | Ortalama | Standart sapma | f     | p     | t     |
|--------------|--------|------|----------|----------------|-------|-------|-------|
| Korku düzeyi | Sosyal | 152  | 3,61     | 0,815          | 2,129 | 0,395 | -,851 |
|              | Fen    | 163  | 3,69     | 0,749          |       |       | -,849 |

Öğretim elemanlarının korkuları ile alanı arasında ilişki yoktur. (P=0,395, P<0,05)

Bilim alan esas alınarak yapılan incelemede, ortalamaya bakıldığında boyutlar itibari ile korkuya maruz kalma durumu şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Korkuya maruz kalmada yüksekten aşağıya doğru sıralama yapıldığında sosyal bilimler, fen bilimleri şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. En fazla korkuya maruz kalan grup sosyal bilimlerde görev alan kişilerdir. Sosyal bilimlerde korkunun daha fazla çıkması korku algısına bağlı farkındalıkla açıklanabilir. Sosyal hayatın bilgisine sahip olmaları farkındalık düzeyinin ve buna bağlı olarak korku algısının yüksek olmasına neden olabilmektedir. Fakat P=0,395 olduğundan alan ile korku arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Öğretim elemanları gelir düzeyi dağılımı, sayı, oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 15.** Öğretim Elemanlarının Gelir Düzeyi Dağılımı

| Gelir Düzeyi Dağılımı | Sayı | Oran  |
|-----------------------|------|-------|
| 4000-4500 TL.         | 98   | 31,1  |
| 4600-5500 TL.         | 79   | 25,1  |
| 5500 TL. ve üzeri     | 138  | 43,8  |
| Toplam                | 315  | 100,0 |

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının gelir düzeyi dağılımlarına bakıldığında: %43,8 (138 kişi) 5500 TL. ve üzeri, %31,1 ( 98 kişi) 4000-4500 TL. ve %25,1 ( 79 kişi) 4600-5500 TL. gelir düzeyine sahiptir.

**Tablo 16.** Öğretim Elemanlarının Gelir Düzeyine Göre Korkuya Maruz Kalma Durumları

|              | Gelir Düzeyi      | Sayı | Ortalama | Standart sapma | f     | p     |
|--------------|-------------------|------|----------|----------------|-------|-------|
| Korku düzeyi | 4000-4500 TL.     | 98   | 3,46     | 0,891          | 6,667 | 0,001 |
|              | 4600-5500 TL.     | 79   | 3,58     | 0,775          |       |       |
|              | 5500 TL. ve üzeri | 138  | 3,82     | 0,660          |       |       |

Öğretim elemanlarının korkuları ile gelir düzeyleri arasında ilişki vardır. (P=0,001, P<0,05)

Gelir düzeyi esas alınarak yapılan incelemede, boyutlar itibari ile korkuya maruz kalma durumu şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Korkuya maruz kalmada yüksekte aşağıya doğru sıralama yapıldığında 4000-4500 TL., 4600-5500 TL ve 5500 TL. üzeri geliri olanlar, şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. En fazla korkuya maruz kalan grup en düşük gelir düzeyine sahip gruptur. Yaş ve unvanla korku arasındaki ilişkiyi bu tablo da desteklemektedir.

### 4.3. Öğretim Elemanlarının Korku Biçimleri ile İlgili Bulgular

Bu bölümde faktör analizi yapılarak kullanılan ölçekten elde edilen bilgilerin yeterli düzeyde olup olmadığı analiz edilmiştir. Bu ölçeğin ilk defa kullanılmasından kaynaklı olarak faktör analizi yapılmış olup bu ölçeğin bir sonraki çalışmalarda sadeleştirilerek kullanımını sağlayacaktır. Faktör analizinde ölçülmeye çalışılan özelliğin ölçüldüğü soruların oranı %50'nin üstünde olması gerekmektedir. Daha sonra ise öğretim



elemanlarının korku biçimlerini gösteren tablolar, bu tabloları destekleyen mülakat verileri bulunmaktadır. Bu çalışmada akademik örgüt içerisinde korku faktörleri, korku biçimleri, korkuyla başa çıkma yöntemleri ve korkunun etki alanları ilk önce nitel araştırma neticesinde analiz edilmiştir. Nitel araştırmada elde edilen verilere göre korku biçimleri belirlenmiş olup likert ölçekleme ile soru haline dönüştürülmüştür.

#### 4.3.1. Öğretim Elemanlarının Korku Biçimleri Alt Boyutları ve İfadelerine İlişkin Faktör Analizi, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

**Tablo 17.** Açıklanan Toplam Varyans (Korku Biçimleri Alt Boyutları)

| Madde | Başlangıç özdeğerleri |           |             | Kare Yüklemelerin Ekstraksiyon Toplamları |           |             |
|-------|-----------------------|-----------|-------------|---|-----------|-------------|
|       | Toplam                | Varyans % | Kümülatif % | Toplam                                    | Varyans % | Kümülatif % |
| 1     | 16,448                | 29,371    | 29,371      | 16,448                                    | 29,371    | 29,371      |
| 2     | 3,276                 | 5,850     | 35,221      | 3,276                                     | 5,850     | 35,221      |
| 3     | 2,524                 | 4,508     | 39,729      | 2,524                                     | 4,508     | 39,729      |
| 4     | 2,140                 | 3,822     | 43,551      | 2,140                                     | 3,822     | 43,551      |
| 5     | 1,707                 | 3,048     | 46,599      | 1,707                                     | 3,048     | 46,599      |
| 6     | 1,689                 | 3,017     | 49,616      | 1,689                                     | 3,017     | 49,616      |
| 7     | 1,481                 | 2,645     | 52,261      | 1,481                                     | 2,645     | 52,261      |
| 8     | 1,400                 | 2,501     | 54,762      | 1,400                                     | 2,501     | 54,762      |
| 9     | 1,374                 | 2,454     | 57,215      | 1,374                                     | 2,454     | 57,215      |
| 10    | 1,301                 | 2,323     | 59,538      | 1,301                                     | 2,323     | 59,538      |
| 11    | 1,188                 | 2,122     | 61,660      | 1,188                                     | 2,122     | 61,660      |
| 12    | 1,084                 | 1,936     | 63,596      | 1,084                                     | 1,936     | 63,596      |
| 13    | 1,061                 | 1,895     | 65,492      | 1,061                                     | 1,895     | 65,492      |
| 14    | 1,016                 | 1,814     | 67,306      | 1,016                                     | 1,814     | 67,306      |
| 15    | ,989                  | 1,766     | 69,072      |   |           |             |
| 16    | ,950                  | 1,697     | 70,770      |   |           |             |
| 17    | ,878                  | 1,568     | 72,338      |   |           |             |
| 18    | ,839                  | 1,499     | 73,836      |   |           |             |
| 19    | ,780                  | 1,394     | 75,230      |   |           |             |
| 20    | ,772                  | 1,378     | 76,608      |   |           |             |
| 21    | ,748                  | 1,336     | 77,944      |   |           |             |
| 22    | ,706                  | 1,261     | 79,205      |   |           |             |
| 23    | ,687                  | 1,227     | 80,433      |   |           |             |
| 24    | ,647                  | 1,155     | 81,587      |   |           |             |
| 25    | ,632                  | 1,129     | 82,716      |   |           |             |
| 26    | ,623                  | 1,112     | 83,828      |   |           |             |
| 27    | ,575                  | 1,026     | 84,855      |   |           |             |
| 28    | ,555                  | ,991      | 85,846      |   |           |             |
| 29    | ,533                  | ,952      | 86,798      |   |           |             |
| 30    | ,519                  | ,926      | 87,724      |   |           |             |
| 31    | ,494                  | ,882      | 88,606      |   |           |             |

|   |      |      |         |  |  |  |
|---|------|------|---------|--|--|--|
| 32  | ,479 | ,856 | 89,462  |  |  |  |
| 33  | ,430 | ,768 | 90,230  |  |  |  |
| 34  | ,387 | ,692 | 90,922  |  |  |  |
| 35  | ,385 | ,687 | 91,609  |  |  |  |
| 36  | ,364 | ,650 | 92,260  |  |  |  |
| 37  | ,351 | ,627 | 92,887  |  |  |  |
| 38  | ,337 | ,602 | 93,489  |  |  |  |
| 39  | ,311 | ,556 | 94,045  |  |  |  |
| 40  | ,304 | ,543 | 94,588  |  |  |  |
| 41  | ,291 | ,520 | 95,108  |  |  |  |
| 42  | ,271 | ,484 | 95,592  |  |  |  |
| 43  | ,263 | ,470 | 96,061  |  |  |  |
| 44  | ,256 | ,457 | 96,518  |  |  |  |
| 45  | ,239 | ,428 | 96,946  |  |  |  |
| 46  | ,222 | ,396 | 97,342  |  |  |  |
| 47  | ,203 | ,362 | 97,704  |  |  |  |
| 48  | ,194 | ,347 | 98,051  |  |  |  |
| 49  | ,185 | ,330 | 98,381  |  |  |  |
| 50  | ,161 | ,288 | 98,669  |  |  |  |
| 51  | ,157 | ,280 | 98,949  |  |  |  |
| 52  | ,142 | ,254 | 99,202  |  |  |  |
| 53  | ,130 | ,232 | 99,435  |  |  |  |
| 54  | ,127 | ,227 | 99,662  |  |  |  |
| 55  | ,102 | ,182 | 99,844  |  |  |  |
| 56  | ,087 | ,156 | 100,000 |  |  |  |
| Ekstraksiyon Metodu: Temel Bileşen Analizi. |      |      |         |  |  |  |

Açıklanan toplam varyans tablosunun “Başlangıç Değerleri” bölümünün “Toplam” sütununda, madde sayısı kadar faktörlerin özdeğerleri yer almaktadır. Ayrıca, “Varyans %” sütununda her bir faktörün teker teker açıkladıkları varyans oranları ve “Kümülatif %” sütununda da bunların yığılmalı toplamları bulunmaktadır. “Kare Yüklemelerin Ekstraksiyon Toplamları” bölümünde ise, özdeğerleri 1’in üzerinde ve 1 yakın olan (faktör olmaya aday) faktörlerin aynı bilgileri yer almaktadır. Tabloda korku biçimlerinin ölçüldüğü soruların özdeğerleri 1’den büyük olan faktör sayısı 14’tür. Bu 14 faktörün tümü toplam varyansın %67,306’sını açıklamaktadır. Faktörler ise sırasıyla toplam varyansın %29,371, %5,850, %4,508, %3,822, %3,048, %3,017, %2,645, %2,501, %2,454, %2,323, %2,122, %1,936, %1,895, %1,814’ini açıklamaktadırlar. Bu oranın %50’nin üstünde olması gerekmektedir. Bu çalışmada ise oran %67,306 ile oldukça iyidir. Bu şu anlama gelmektedir. Bu ölçekten elde edilen bilgiler, soruların ölçülmek istenen özelliği yeterli düzeyde ve açıklayıcı olarak ölçtüğünü göstermektedir.

### 4.3.2. Öğretim Elemanları İçin Tutumlara Yönelik Korkular

Toplumsallaşmanın bir şartı olan uyum, topluluk içinde olduğu gibi örgüt içerisinde de yaşamın kolaylaşması için gereklidir. Uyumun karşıtı olan uyumsuzluk farklılıklardan kaynaklı olup yaşamın zorlaşmasına neden olmaktadır. Örgütte davranışlarda görülen somut farklılıklar kadar düşüncede gerçekleşen soyut farklılıklarda uyumsuz nedeni sayılabilmekte ve bireyi dışlanma riskiyle karşı karşıya getirmektedir. Dışlanmayla birlikte saygı ve sevgi ihtiyacının örgüt içerisinde giderilememesi, yapılan işte isteksizlik oluşturmaktadır. İş yerine istekli gelebilmek ve yapılan işi severek yapmak için iş yeri ortamının insani koşullara göre yapılandırılması gerekmektedir. Bu insani koşullar en başta birliktelik ruhunun oluşturulmasıyla sağlanabilir.

Birliktelik ruhu farklılıkların yok edilmesiyle değil, örgütsel amaçlar etrafında birleşerek oluşturulabilir. Bireyler arasındaki farklılıklar gelişmenin, yaratıcı düşüncenin oluşmasında ve farklı çözüm yöntemlerinin meydana çıkmasında, kısa zamanda hedefe ulaşılmasında önemli bir işleve sahiptir. Bu bağlamda bireylerin farklılıklarını göstermeleri yönünde oluşacak korkular, sadece bireysel değil aynı zamanda örgütsel ve toplumsal yıkıcı sonuçlara neden olabilmektedir. Aşağıdaki tabloda farklılıklardan kaynaklı muhalif olma korkusuna yönelik dağılımlar yer almaktadır:

**Tablo 18.** Öğretim Elemanlarının Muhalif Olma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 11   | 3,5   |
| Kısmen Katılıyorum  | 53   | 16,8  |
| Fikrim Yok          | 9    | 2,9   |
| Kısmen Katılmıyorum | 78   | 24,8  |
| Hiç Katılmıyorum    | 164  | 52,1  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının muhalif olma korkusuna verilen cevaplar incelendiğinde olumsuz net katılım cevaplama %52,1 ile belirgin bir şekilde yüksektir. Ara değerlerin oranları arasında da önemli farklılık bulunmaktadır. “*Kısmen katılmıyorum*” %24 oranıyla olumsuz ifadelerde yığılmayı, değerlerin arasında belirgin farklılıkların olması ise öğretim elemanlarının seçenekleri iyi algıladıklarını ve muhalif olma korkusunun Fırat Üniversitesi’nde çalışan öğretim elemanları arasında düşük olduğunu göstermektedir.

Muhafif olma korkusunun düşük olması öğretim elemanı mesleğinin topluma yön veren aydın payesi, rolü ve özgüven kaynaklı olduğu söylenebilir. Özgüveni yüksek olan öğretim elemanlarının topluma yön verme ve önder olma rolleri korkuyu azaltabilmektedir. Tüm meslekler gibi ülkede siyasi belirsizlikler, darbe gibi durumlar da herhangi bir gruba aidiyetin olmaması veya siyasi erkin karşısında duran gruplara aidiyetin olması öğretim elemanları arasında korkuyu yükselten faktörler arasındadır. Öğretim elemanları arasında muhalif olma korkusunu yükselten diğer faktörler, alt kariyer aşamasında olmak, örgüt içerisinde muhalif olmadan kaynaklı çatışmayı deneyimlemek sayılabilir. Aşağıdaki tabloda farklılıklardan kaynaklı ötekileştirilme korkusuna yönelik dağılımlar yer almaktadır:

**Tablo 19.** Öğretim Elemanlarının Ötekileştirilme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 31   | 9,8   |
| Kısmen Katılıyorum  | 52   | 16,5  |
| Fikrim Yok          | 9    | 2,9   |
| Kısmen Katılmıyorum | 69   | 21,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 154  | 48,9  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının ötekileştirilme korkusuna verilen cevaplar incelendiğinde yüksek oranda %48,9 “hiç katılmıyorum” cevabı verilmiştir. Tablo 18’de “Tamamen katılıyorum” 3,5 oranı ve bu tabloda “Tamamen katılıyorum” seçeneği 9,8 oranıyla daha yüksek oranda çıkmasına rağmen ara değerler arasında önemli farklılıklar bulunmamaktadır. Muhafif olma korkusunun oldukça düşük olmasına rağmen muhalifliğin, farklı olmanın neticesinde örgütte var olan gruplar ve bireyler tarafından dışlanma ya da ötekileştirilme korkusunun yükseldiği görülmektedir. Ötekileştirilme korkusunun yüksek değerde olması dışlanma neticesinde örgütün kaynaklarına ulaşılmasının engellenmesiyle açıklanabilir.

Bireylerin farklılığından kaynaklı saygı ihtiyacının giderilememesi sonucunu yaratan, aşağılanmak ve ötekileştirilmek korkusudur. Özellikle tutumlara yönelik korkuların var olması bireyleri içe kapatarak özgüvenlerini zedelemektedir. Bu korkuların

bireylerde oluşması kendilerini rahatça ifade edebilmelerinin önündeki en büyük engeldir.

Toplumsal değişim başlı başına bir risk olmakla birlikte iyi veya kötü olarak sınıflandırma tamamen geçmiş deneyimlere bağlı öznel bir çıkarımdır. Değişime bağlı olarak farkı görmek ve sınıflandırma yapmak toplum içinde risk algısını artırmaktadır. “Size göre akademisyenler açısından modern hayat ne gibi riskler barındırmaktadır?” sorusuna verilen cevap ötekileştirilme korkusunu ve sonuçlarını yansıtmaktadır. Konuya ilişkin öğretim elemanın anlattıkları şöyledir:

D: (Araş. Gör.) “Modern yaşantının gereklerine ayak uyduramamak, dışlanmak geri planda olmak benim için risktir. O ortamda paylaşılan bilgilerden geri kalmak başka bir risk. Unutulmak buna bağlı olarak gelişen başka bir risk. Bulduğum kurumdan dolayı bunlar risk. Giyim kuşamdaki geleneksellik, etiketlenme risk doğuruyor. Performansı etkileyebiliyor ve buraya ait değilmişsin hissiyatını veriyor.”

Öğretim elemanı muhalif olma sonucunda ötekileştirilme yani dışlanma ve sonuçlarını dile getirmiştir. Bu ifadeye göre ötekileştirilme neticesinde öğretim elemanları:

1. Bilgiye ulaşamama,
2. Performans düşüklüğü
3. Unutulma
4. Etiketlenme

sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar. Bu sonuçlarla birlikte genel olarak değerlendirildiğinde muhalif olma ve ötekileştirilmenin bireyin ait olma ihtiyacının karşılanmasının engellediği ve yapılan işin zamanında bitirilmesinde sorunlara neden olduğu görülürken makro olarak oluşturduğu sorun ise örgütsel hedeflere ulaşmada sürecin uzamasıdır.

#### **4.3.3. Öğretim Elemanları İçin Yalnızlığa Yönelik Korkuları**

İş yaşamındaki yalnızlık sosyal çevrenin bireyi dışlaması ve çalışma hızından, yoğunluğundan dolayı gerçekleşirken etki alanı oldukça geniştir. Bireyin özel hayatı ve iş yaşamını da etkilemektedir. Bireyin iş verimini düşürmekte, iş yerindeki huzuru azaltmakta ve bireyin kendisini güvende hissetmesini engellemektedir. İş yerinde yalnızlık yaşayan bireylerde, stres düzeyi yüksek çıkmakta ve özgüven sorunlarına neden olmaktadır. Bireyin özgüven sorunu yaşaması, agresif içe kapanık hale gelmesine sonrasında ise kendini yetersiz hissetmesine ve başarılı olma inancını yitirerek iş

tatminsizliğine yol açmaktadır. Etki alanı geniş olan yalnızlık örgütler için istenmeyen sonuca yani verimlilik kaybına neden olmaktadır (Keser, Karaduman, 2014:181). Aşağıdaki tablolarda yalnızlığa yönelik korkuların dağılımları yer almaktadır:

**Tablo 20.** Öğretim Elemanlarının Yalnızlık Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 26   | 8,3   |
| Kısmen Katılıyorum  | 64   | 20,3  |
| Fikrim Yok          | 11   | 3,5   |
| Kısmen Katılmıyorum | 74   | 23,5  |
| Hiç Katılmıyorum    | 140  | 44,4  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının yalnızlık korkusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde %44,4 “*hiç katılmıyorum*” seçeneği en yüksek orana sahiptir. Fakat ara değerler de önemli bir artış ve yakın değerler “*kısmen katılıyorum*” %20,3, *kısmen katılmıyorum* %23,5 bulunmuştur. Öğretim elemanlarının yalnızlık korkusunda daha esnek değerlere yönelmesi bu korkunun oluşması için faktörlerin kısmen var olduğunu bir belirsizlik barındırdığından daha çok kaygı olarak yüksek bir orana sahip olduğu söylenebilir. Elde edilen verilerde “*fikrim yok*” %3,5 seçeneğinin düşüklüğü ise bu korkuya karşı duyarlılığın yüksekliğiyle açıklanabilir.

İnsanlarla etkileşime giren profesyonellerin, üniversite öğretim elemanlarının yaşadıkları stres ne olmaları gerektiği ile ne oldukları arasındaki sapmadan kaynaklıdır. Rutin görevler, uzun çalışma saatleri, kötü imkânlar, öğretim elemanlarının fakülte içi iletişim azlığı ve yönetsel sorunlar öğretim elemanları için yüksek stres oluşumuna neden olmaktadır. Üniversite öğretim elemanlarının bu koşullar altında kendilerini izole edilmiş, güçsüz olarak algılamakta ve yalnızlık duygusu yaşamaktadırlar. Yalnızlık duygusu ise akabinde güven ihtiyacını artırıcı bir etkiye sahiptir (Aktop, 2006:9,48). Yalnızlık korkusu izole edilmek sonucunda çıkmakta akabinde güven ve güvene ait sorunları doğurmaktadır. Kişilik bozukluğuna zemin hazırlayan yalnızlık korkusu, yalnız kalma olasılığının yüksekliğinde ve yalnız bırakılma durumlarının oluşmasında ortaya çıkmaktadır. Yalnızlık korkusunun yüksekliğine bağlı olarak bireylerin daha çok güven ihtiyacını giderme istekleri onları etraflarında ki kişilerle iletişime zorlamaktadır. Bu

bağlamda öğretim elemanlarının iş yerinde arkadaşının olmaması korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 21.** Öğretim Elemanlarının İş Yerinde Arkadaşının Olmaması Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 22   | 7,0   |
| Kısmen Katılıyorum  | 19   | 6,0   |
| Fikrim Yok          | 19   | 6,0   |
| Kısmen Katılmıyorum | 54   | 17,1  |
| Hiç Katılmıyorum    | 201  | 63,8  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının iş yerinde arkadaşının olmaması korkusu %63,8 oranla “hiç katılmıyorum” seçeneği en yüksek oran olarak görülmektedir. “Tamamen katılıyorum” %7, ara değerler, “kısmen katılıyorum” %6, “kısmen katılmıyorum” %17 oranıyla belirgin bir şekilde olumsuz değere yığılımı göstermektedir. Tablo 21’deki oranlardan farklı çıkması öğretim elemanlarının iş arkadaşına yüklenen anlamla ve örgüt içerisinde arkadaş edinmenin olumlu ya da olumsuz tutum oluşturulmasıyla ilgili olduğu düşünülebilir. Öğretim elemanları için iş arkadaşı varlığının yalnızlık korkusunu gidermediği, iş yerinde samimi ilişkiler geliştirmenin olumsuz etkileri olabileceği düşüncesinin yüksekliği yaygındır. Gözlemlerimiz neticesinde öğretim elemanlarının vurguları bu yöndedir. İş arkadaşı tanımında samimi ilişkilerin olamayacağı düşüncesine ilaveten yalnızlığın giderilmesinde samimi ilişkilerin gerekli olduğu sonucuna varılabilir.

Tutulardan dolayı dışlanma ve yalnızlık korkusu toplum içerisindeki bireye ceza niteliği taşıyacağı gibi ekonomik eylemler gibi sınırlı fakat yaşamda geniş bir zamanı kaplayan örgüt içerisinde ceza niteliği taşımaktadır. “Modern yaşam geleneksel yaşantıdan hangi farklılıklar bu riskleri ortaya çıkarmıştır?” sorusu yöneltmiş konuya ilişkin öğretim elemanın anlattıkları şöyledir:

D: (Araş. Gör.)’nin ve “Allah korkusu bile çözemiyor. Bendensin ondansın. Yalnızlık korkusu yaşama endişesi var. Herkes yalnız. Modern olarak kendilerini algılayan sosyal ortamlarda buluşan insanlarda güven sorunu ve yalnızlık yaşıyorlar. Öyle değil demelerine rağmen yalan söylüyorlar.”

F: (Öğr. Gör.)'nin *“Rekabet: kim beni geçecek kim benden daha iyi olacak. Yalnızlık korku değil rekabet sonrası yalnızlaşma ve paylaşımın azalması.”*

Öğretim elemanlarının ifadelerinde örgütsel yalnızlığın nedenleri olarak:

1. Gruplaşma (birey herhangi bir gruba dâhil olamadığında veya gruplar menfaat temelli kurulduğunda),
2. Ötekileştirilme,
3. Rekabet,
4. Güvensizlik
5. Kişilik bozuklukları sayılabilir.

Yalnızlığın sonucunda insanlar arası iletişimin ve buna bağlı oluşan sosyal sermayenin azalması görülmektedir. Mobbing uygulayanlar için bir teknik olarak kullanılan yalnızlaştırma örgüt içerisinde bireyde yılgınlık ve mutsuzluğa sebep olmaktadır. Ayrıca yalnızlığın nedeni olarak görülen gruplaşmaların bireyleri çözümsüz kıldığı mülakatla elde edilen verilerde bulunmaktadır. *“İş yerinde korku oluşumuna örnek oluşturacak somut bir örnek verebilir misiniz?”* sorusu yöneltmiş bu konuda mobbinge uğradığını iddia eden öğretim elemanı şunları söylemiştir.

G: (Öğr. Gör) *“Kendini belli bir yerde tutabilmek için bir arkadaşın benim üstün yönlerimi ortadan kaldırabilmek, kişiliğimi zayıflatmak, yalnızlaştırmak, yetkisizleştirmek amacıyla idari yönetime her gün periyodik olarak bende olmayan özellikleri empoze etmeye çalıştı ve bunu başardı. Bunun içinde idare ve öğrenciler kullanıldı. İş arkadaşlarımda da bu konuda bana destek olmamayı tercih etmemesini gördüm”.*

Öğretim elemanının yanıtında rekabetin mobbing nedeni olduğu ve yalnızlığın, hem bir strateji hem de mobbing sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Yalnızlaştırarak baskı kurmak için örgüt çalışanı olmamasına rağmen öğrencilerin dahi kullanıldığı söylemlerde ve gözlemlerimiz neticesinde görülmüştür.

Baskı kurmak amaçlı kullanılan yalnızlıktan kurtulabilmek için işgörenler bazı yöntemlere başvurmaktadır. İşgören, yalnızlığın acısıyla kendine güven verecek kişi ya da küme arar. Bu bireyin içerisinde bulunduğu aidiyet ve güven duygusunun doyumu için gereklidir. Eğer insan süreğen güvensizlik karmaşası ve ruhsal güçsüzlük yaşarsa örgüt içerisinde sığınılacak güçlü olan kişi veya gruplara dâhil olur. Yani yalnızlıktan kurtulmak isteyen birey bağımlılığın içine düşmektedir. Bağımlılık ve sığınma, güven duygusunun sürdürülmesi amaçlı gelişir. Birey, yalnızlıktan dolayı sığındığı kişi veya



kümenin üyelerinden kendini aşağı görüyorsa bu defa bireyin gruba katılımı sığıntılığa dönüşebilmektedir. Sığıntılık sonucunda aşağılanma, duygusal çöküntü yaşayan birey, ayak işlerini yapan biri olarak özgürlüğünün ve iradesini kaybedebilmektedir (Başaran, 2000: 182, 183).

#### 4.3.4. Öğretim Elemanları İçin Özgürlüğe Yönelik Korkular

Özgür olmak insanların vazgeçemediği ve uğruna savaşlar verdiği bir durumdur. Özgürlük, hem bireysel hem ulusal var oluşun kavgasıdır. Felsefi, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik var oluşun sorgulandığı temel kavramlardan biridir. İnsan toplumdan etkilendiği gibi etkileme gücüne de sahipse, özgür düşünebilme yetisi bulunmaktadır. Eğer edilgen bir şekilde sadece topluma göre şekil alabiliyorsa özgürlüğünü yitirmiş bir varlıktır. Günümüz toplumsal yapıya ve koşullara göre insanın özgürlüğü sorgulandığı takdirde insanın varoluşundan bu yana özgürlüğünü en çok yitirdiği dönemi yaşadığı söylenebilir. Özgürlüğün yitiminin farkında olunmaması ise tabii olmayanın tabii olarak algılanışıyla alakalıdır.

Gözetleme araçlarındaki teknolojik gelişim, güvenlik adına bu araçların yaşamın birçok alanında meşru olarak var olması, sürekli insan benliğinin kitle iletişim araçlarıyla şekillendirilerek tüketimin kölesi haline getirilmesi ve en önemlisi insanın rasyonel tarafının zayıflatılarak duygusal yanının aktifleştirilmesi ve insanın duygularının kölesi haline getirilmesi günümüz insanının özgürlüğünü yitirme nedenleri olarak görülebilir. Bu bağlamda özgürlük yitimi, makro anlamda devletlerin ve toplumların, mikro anlamda bireylerin özgür olup olmadığı birçok alanda sorgulanmaktadır. Devletlerin birbirlerine ekonomik bağımlılığı askeri alanı ve buna bağlı olarak kültürel alanı birbirlerine bağımlı hale getirmiştir. Toplumlar için ise en önemli yer kültürel bağımlılık ve etki alanı bireysel özgürlüğün yitimidir. Özellikle düşün alanında özgünlüğün ve özgürlüğün yitimi günümüzde toplumların yok olmasına ve varoluş sorununa neden olmaktadır.

Yüksek rekabet ve yarattığı yarış ortamı aynı zamanda sahip olma tutkusunu bireylerin birbirini arenada yarışan köleler haline getirmiştir. Bu dönemde varoluş savaşı verdiğini sanan bireyler aslında köleliğini inşa etmektedir. Küresel kültürün şekillendirdiği topluma göre birey sahip olma ve tüketebilme yetisini kazanmak için kendisine sunulan çoktan seçmeli sorulardan hep seçmek zorunda kalmakta ve bu seçim eylemini de özgürlük olarak algılamaktadır. Kendi hatasını yapma özgürlüğü bile olmayan birey başkalarının da özgürlüğünü sahip olma adına kendi ve başkalarının

özgürlüğünü daha da yok etmektedir. Aslında yapılan bu eylem özgürlüğün yitimi içinde başka bir özgürlük yitimi mücadelesidir.

Bağımlılığın kanunlarla meşru hale getirildiği örgütsel yapılarda, çalışanlar ast-üst ilişkisine göre özgürlüğünü yitirerek kontrolü bir başkasına devretmişlerdir. Böyle bir ortamda özgür iradeden ve buna bağlı olarak yaratıcı düşünceden bahsetmek mümkün değildir. Özellikle dikey hareketliliğin aktif olduğu akademik örgüt yapısı içinde bağımlılık aşikârdır ve kanunlarla garanti altına alınmıştır yani üst pozisyona gelinceye kadar akademik örgüt yapısı içinde sınavlar bireyleri bağımlı kılmakta ve kendileriyle ilgili konularda karar verme yetisini üstün iradesine teslim etmiştir. Hegel'in özgürlüğün sadece eşitler arasında hissedeceği düşüncesi (Tekerek, Tekerek, 2014:10) somut olarak akademik örgütlerde daha belirgindir. Bu bağlamda öğretim elemanlarının özgürlüğe yönelik korkuları aşağıdaki tablolada verilmiştir:

**Tablo 22.** Öğretim Elemanlarının Kendileriyle İlişkili Her Konuda Kontrolün Kendilerinde Olmaması Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 37   | 11,7  |
| Kısmen Katılıyorum  | 73   | 23,2  |
| Fikrim Yok          | 23   | 7,3   |
| Kısmen Katılmıyorum | 72   | 22,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 110  | 34,9  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının kendileriyle ilişkili konularda kontrolün kendilerinde olmaması korkusunu gösteren tabloda %34,9 oranla “hiç katılmıyorum” seçeneği bulunmaktadır. “Tamamen katılıyorum” %11,7 oranına sahipken ara değerler ise “kısmen katılıyorum” %23,2 “kısmen katılmıyorum” %22,9 oranına sahiptir. Diğer tablolara oranla bu tabloda olumsuz uç noktada azalma, olumlu uç noktada artma görülmektedir. Ara değerlerin oranlarının yüksekliği üniversitelerin kısmen özgürlüğü ve karar verme yetisini azaltan örgüt yapısına sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle alt ve orta kariyer aşamasında olan bireylerin akademik örgüt yapısı içerisinde kendileriyle ilgili kararların verilmesinde kısmen etkili oldukları söylenebilir.

Öğretim elemanlarının lisansüstü çalışmalarını devam ederken alt kariyer aşamasında bulunanların üst kariyer aşamasında bulunan öğretim elemanlarına kariyer süreçleri bakımından bağlı olmaları kendileriyle ilgili her konuda kontrolün kendilerinde olmamasına neden olmaktadır (Çögenli, Döner, 2015:45). Lisansüstü çalışmaların aşamalarında ve sınav kriterlerinde, görevli oldukları bölümün ders dağılımında kendisiyle ilişkili konu olmasına rağmen kendilerinin etkileri kısmen olabilmektedir. Bu durum neticesinde tamamen katılıyorum oranı ve ara değerler yükselirken olumsuz uç noktada azalma olmuştur.

Öğretim elemanlarının gözetlenme korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 23.** Öğretim Elemanlarının Gözetlenme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 31   | 9,8   |
| Kısmen Katılıyorum  | 60   | 19,0  |
| Fikrim Yok          | 21   | 6,7   |
| Kısmen Katılmıyorum | 58   | 18,4  |
| Hiç Katılmıyorum    | 145  | 46,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının gözetlenme korkusu %46 ile “hiç katılmıyorum” en yüksek orana sahiptir. “Tamamen katılıyorum” %9,8, esnek katılım olan ara değerler ise birbirine oldukça yakın bir orana sahiptir. Tablolarda olan rakamsal değişimler öğretim elemanlarının algılamalarındaki farklılığı göstermektedir. Gözetlenme korkusu bireylerin genel özgürlüğünün yitimine neden olurken kendileriyle ilişkili konularda kontrolün kendilerinde olmaması korkusu, kısmi fakat daha eylemsel yönü belirgin, algısı yüksek özgürlüğün yitimi ile alakalıdır. Özgürlüğün olmadığı konular olarak ders veya çalışma konusunun seçimi somut bir özgürlük yitimi olarak değerlendirilebilirken gözetlenme soyut bir korkuya işaret etmektedir. Gözetlenme hissi kısmi zaman ve alanı aşarak hayatın tamamı kapladığı halde kendileriyle ilişkili konularda kontrolün kaybedilmesi zaman ve alanla sınırlıdır. Öğretim elemanları somut tehdidi daha belirgin algılamakta soyut tehdidi daha az algılamaktadır. Kameraların, sınıflarda ve öğretim elemanlarının odalarının

kapısında koridorlarda olmasına rağmen bu korkunun düşük çıkması algılama sorunuyla alakalıdır.

Gözetlenmek günümüzün sosyal sorunlarından biri haline gelmiştir. Egemenlik kurmanın, denetlemenin ve baskı kurmanın bir yöntemi olan gözetlemek, bireysel ve toplumsal özgürlükleri yok etmektedir. Gözetlemenin bir kültür haline gelmesi ise gözetleyen ve gözetlenen arasında ki farkı kaldırmaktadır. Yani bir yerde gözetleyen olan diğer yerde gözetlenen olabilmektedir (Özarslan, 2008:139). Örgütsel yapıda ise gözetlemek hem yöneticinin işin yapılıp yapılmadığına yönelik bir eylemi hem de iş arkadaşlarının rekabet kapsamında art niyetle yapılan bir eylem olarak ortaya çıkmaktadır. İki şekilde de baskı kurma ve bilgi edinme amacıyla yapılmakta ve bu durum bireylerde gözetlenme korkusuna neden olmaktadır. *“Bir sorununuz olduğu zaman işyerindeki arkadaşlarınızdan veya ailenizden çözüme yönelik destek isteyebiliyor musunuz? İsteyemiyorsanız neden?”* sorusu öğretim elemanlarına yöneltilmiş, bu konuya ilişkin öğretim elemanın anlattıkları şöyledir:

D: (Araş. Gör.) *“Temkinlisin, dikkat etmeye çalışıyorsun, hal hatır sorulduğu zamanlarda dahi yalakalık olarak görülüyor veya altında art niyet arıyor. Takip edilme hissiyatı var. Çok değişik sistemle yönetilen hapisaneler gibi. Sürekli gerilim havası. Kendimi iş çıkışı camiye attığımı bilirim. İlerisi için daha büyük endişeler taşıyorum.”*

Güvensizlik neticesinde gerçekleşen gözetleme eylemi, bireylerde gerginlik hissiyle birlikte endişeye neden olmaktadır. Ayrıca güvensizlikle oluşan gözetleme, karşı tarafta da güven yitimine neden olmaktadır.

#### **4.3.5. Öğretim Elemanları İçin Şiddete Yönelik Korkular**

Eğitim kurumu içinde çalışan bireylerin öfke kontrolü sağlamaları rollerinin zorunluluğudur. Yol göstericilik vasfıyla örnek davranış sergilemeleri gerekliliğinden ve toplumda şiddetin sarmal hale gelip kısır döngü oluşturmaması için eğitim kurumunun şiddetin en son olacak yer, bilinci çalışanlara verilmelidir. Fakat her örgüt yapısında öfkeli veya sinirli bireyler bulunmaktadır. Örgütün ortamı, işgörenler bilinçli olsalar dahi sinirlilik durumunu destekler. İşgörenin istenci dışında birçok iş olduğundan ve yetki dışında bir işle karşılaşıldığında, ast-üst ilişkilerinde işgören sinirli olmaya zorlanabilir. Bazende sinirli olma hali işgören tarafından diğer işgörelere baskı kurma açısından kullanabilmektedir. Bu kullanım sonucunda da kendisi yalnızlaşır. Öfke kontrolü sağlayamama astları itaatsizliğe itebilir (Başaran, 2000:179). Bu bağlamda öğretim

elemanlarının öfkelenme ya da öfke kontrolü sağlayamama korkusu öğretmen elemanlarının iş yerinde arkadaşının olmaması korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 24.** Öğretim Elemanlarının Öfkelenme ya da Öfke Kontrolünü Sağlayamama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 41   | 13,0  |
| Kısmen Katılıyorum  | 94   | 29,8  |
| Fikrim Yok          | 11   | 3,5   |
| Kısmen Katılmıyorum | 80   | 25,4  |
| Hiç Katılmıyorum    | 89   | 28,3  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının öfkelenme ya da öfke kontrolü sağlayamama korkusunda en yüksek oran % 29,8 ile “*kısmen katılıyorum*” değeridir. “*Tamamen katılıyorum*” %13, “*hiç katılmıyorum*” 28,3 oranına sahiptir. Ara değerlerin oldukça yüksek olması öfke kontrolünün kaybedilmesine neden olacak faktörlerin örgütsel ortamda yoğunluğuyla ilgilidir. Öğretim elemanlarının örgüt içerisinde kendileriyle ilgili kararların kısmen başkalarında olması, yükselme kararlarının nesnel kriterlere göre alınması engellenme algısını oluşturarak ani ve sert tepkilerin oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir.

Öfke taraflar arasında taraflardan birinin bir davranışı seçebileceken engelleme davranışını seçmesi sonucunda ortaya çıkar. Engellenen birey, duygusal olarak saldırmaya hazırdır. Birey birikmiş kızgınlığını ani ve sert tepki yani öfke olarak dışarıya vurmaktadır (Myers, 2017:361). Yüksek stresli ortamlarda ortaya çıkan öfke, örgüt içerisindeki yüksek stresin somutlaşmış halidir (Tomruk, 2014:4). İnsanlarla sürekli etkileşim halinde olan öğretmen elemanlarının öfke kontrolü sağlayamama korkusunun yüksek çıkması örgüt içerisinde öfke oluşturacak şartların ve öfke sonucunda pişmanlık oluşturacak unsurların bir arada olmasıyla ilgilidir. Pişmanlık oluşturacak unsurların en başında mesleki itibar ve sorumluluk bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının insanlarla sürekli etkileşim halinde bulunması sadece örgüt içerisinde kalmayıp roller ve görevleri nedeniyle örgüt dışına da taşmaktadır. Kurulan iletişimde sorunlar ve çatışmalar yaşanması örgüt dışı saldırı riskini oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının dışarıda saldırıya korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 25.** Öğretim Elemanlarının Dışarıda Saldırıya Uğrama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 28   | 8,9   |
| Kısmen Katılıyorum  | 43   | 13,7  |
| Fikrim Yok          | 9    | 2,9   |
| Kısmen Katılmıyorum | 57   | 18,1  |
| Hiç Katılmıyorum    | 178  | 56,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının dışarıda saldırıya uğramaya yönelik korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %56,5 ile “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. İnsanlarla sürekli etkileşim halinde olan öğretim elemanları, görev ve sorumlulukları dâhilinde sadece üniversite içerisinde değil dışında ve diğer kurumlarla eşgüdümlü çalışmaktadırlar. Ayrıca konferanslar, seminerler gibi üniversite dışında olan organizasyonlara dâhil olabilmektedirler. Öğretim elemanlarının eğittikleri öğrencilerde dâhil edildiğinde üniversitenin dışında fakat üniversite ile ilişkili oldukça kalabalık insan ilişkisi ortaya çıkmaktadır. İnsanın olduğu her yerde çatışmanın kaçınılmaz olduğu düşünüldüğünde saldırı olasılığı diğer mesleklere göre daha yüksektir.

Yapılan işin cinsi ve içeriği şiddete yönelik korkuları daha çok artırmaktadır. Öğrencilerin sınıf geçme endişeleri ve korkuları kazanç-kayıp ilişkisinde saldırı faktörü oluştururken aydın payesi ideolojik saldırının faktörünü içermektedir. Ayrıca örgüt içerisinde personel arası ilişkiler, örgütsel yapıdan kaynaklı nesnel değerlendirme kriterleri ast-üst ilişkisinden kaynaklı saldırı faktörleri olarak sayılabilir. Tüm bu faktörler eşliğinde dışarıda saldırıya uğramaya yönelik korkusunun düşük çıkması faktörleri algılama düşüklüğü ya da geleneksel değerlere yüksek bağlılık ile açıklanabilir.

Öğretim elemanlarının yaptıkları iş neticesinde rollerinin fazlalığı, rol çatışması, kendilerinden yüksek beklenti, zaman ve maddi kaynak sorunu, kariyer gelişiminin yavaşlaması, sınav maratonu, rekabet gibi sorunlardan kaynaklı stres altında oldukları söylenebilir (Roberts, 2006:36). Bunlara ilaveten yetersiz veya hızlı terfiler, iş güvensizliği, terfi de nesnel davranılmayacağı korkusu, hırs ve başarının engellenmesi, başarı dürtüsü yüksek bireyler için yüksek stres faktörleridir. Çalışanlar açısından genel bir değerlendirme olarak orta ve üst kariyer aşamasında olanlar için iş ortamı tehditkâr

olarak algılanmaktadır. Kendilerini gösterme adına oluşan yüksek rekabet ortamı stres düzeyini yükseltmekte ve öfkeye neden olmaktadır.

Öğretim elemanı olarak kendini gerçekleştirme ideali olan ve başarı dürtüsü yüksek bireylerin oluşturduğu bu meslekte yenilgi korkusu öfkeye neden olan diğer bir etmen olarak sıralanabilir (Kaya, 2006:44). Başarı dürtüsüyle birlikte engellenme veya yenilgi, öfkeye neden olurken karşı öfkeyi de harekete geçirebilmektedir. Çalışma ortamı dışında saldırıya uğrama, çalışma arkadaşları, öğrenciler ve çalışılan alanla alakalı diğer insanlar tarafından gerçekleştirilebilir. Meslek olarak öğretim elemanları sürekli insanlarla etkileşim halinde olmasından dolayı algılama, menfaat farklılıklarıyla sıklıkla karşılaşmaktadırlar. Bu farklılıkların yol açtığı çatışma, bazı durumlarda örgüt dışına taşabilmektedir. Öğretim elemanlarının bu korkuyu yaşaması toplumsal değer kaybıyla açıklanabilir. Dışarıda saldırıya uğramada taraf olacak kişiler örgüt dışında olan fakat örgütle bağı olan kişilerdir. Eğitim camiasında böyle bir korkunun yaşanması toplumun şiddet eğiliminin yüksekliği ile açıklanabilir.

#### 4.3.6. Öğretim Elemanları İçin Siyasi Tercihe Yönelik Korkular

Genel insan yapısı olarak benzerlik, bildiklik ve tanıdıklık risk azaltıcı etkiye sahiptir (Koç, 2013:213). Bireyler bu bağlamda farklıdan uzaklaşmakta ve benzer olana yönelmektedir. Bireylerin kendine benzer olanı iyi olarak farklı olanı kötü olarak algılamaları demokratik olmayan davranışın gelişmesine neden olabilmektedir. Taraf olarak kendisine benzer olanla ilişkiler daha samimi geliyeceğinden siyasi olarak tarafın belirtilmesi kabullenilmeme riskini getirecektir. Bu bağlamda öğretim elemanlarının siyasi tercihe yönelik korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 26.** Öğretim Elemanlarının Siyasi Tercihine Yönelik Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 41   | 13,0  |
| Kısmen Katılıyorum  | 65   | 20,6  |
| Fikrim Yok          | 21   | 6,7   |
| Kısmen Katılmıyorum | 44   | 14,0  |
| Hiç Katılmıyorum    | 144  | 45,7  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının herhangi bir siyasi partiye üye olmak veya partinin üyesi olarak mimlenmekten korkuyorum ifadesinin en yüksek oranı %45,7 “hiç katılmıyorum” seçeneği görülmektedir. “Tamamen katılıyorum” %13 oranına sahipken ara değerler “kısmen katılıyorum” %20,6, “kısmen katılmıyorum” %14 arasında farklılık görülmektedir. İnsanların tanıdıklık ve bildikliğe yönelik hoşlantısı, kendilerine benzemeyene karşı önyargı sahibi olmaları, öğretim elemanlarının görev ve rolleri bağlamında geniş bir sosyal çevrede mesleklerini icra etmeleri ve çevrenin siyasi çeşitliliğe sahip olmasından dolayı kişiler arasında siyasi tercihi açıklamak, yanlış anlaşılmaları kaçınılmaz hale getirmektedir. Özellikle insan ilişkileri ve etkileşimleriyle bu mesleğin yürütülmesi siyasi tercihin açıklanmasında bazı sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Bu korkunun oluşmasında siyasi tercihi açıklamayla birlikte bireylerin yalnızlaştırılma, işsiz kalma ve ötekileştirilme riskiyle karşılaşma olasılığı bulunmaktadır.

Bu korku yalnızlık ve tutumlara yönelik korkuların bir uzantısı şeklindedir. Bu korkuya sahip olan bireyler, yalnız kalma, ötekileştirilme riskiyle birlikte işsiz kalma riskini de yüksek görmektedirler. Özellikle siyasi çalkantılı dönemlerde, darbe zamanlarında siyasi tercihi açıklamak, bireyin bazı riskleri alması demektir. Bu riskler dışlanmadan, işsiz kalma yelpazesinde hissedilmektedir. Demokratik olmayan toplumlarda özellikle ortaya çıkan bu korku demokratik toplumlarda yok denecek kadar azdır.

Örgüt içerisinde görevleri ve rolleri bağlamında değerlendirildiğinde öğretim elemanları, geniş bir çevreye sahip olduğundan dolayı siyasi olarak çeşitliliğin içinde yaşamaktadırlar. Bu siyasi çeşitlilik içerisinde taraf olduğunu beyan etmek, hem kendi bireysel kazanımlarını tehlikeye atmakta hem de bu geniş çevrede kendisine katılmayanların tepkisini çekebilme riskini taşımaktadır. İnsanın genel yapısı itibarıyla bildiklik, tanıdıklığa sempati duymaları kendilerine uzak olana ön yargılı yaklaşımları geniş çevre içindeki öğrenciler ve çalışma grupları tarafından da gelecek riskleri barındırmaktadır. Bu bağlamda bu korku tüm eğitim kurumları için geçerli bir korku olarak düşünülebilir.



#### 4.3.7. Öğretim Elemanları İçin Adalete (Mağdur Olma ya da Mağdur Etme) Yönelik Korkular

Mağdur kavramı, herhangi bir konuda zarara ya da haksızlığa uğramışlık, belirli kazanımlardan mahrum bırakılmışlığı içermektedir. Mağduriyetin oluşabilmesi için; suç, kaza ve doğa olayları gibi olağanüstü bir olayın gerçekleşmesi, bu olayın sonunda zararın meydana gelmesi, bireyin bu zarar neticesinde hak kaybına uğraması ve bu olumsuz durumun bireylerin üzerinde belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir (Kızmaz, 2015:19). İnsanın olduğu her yerde güç mücadelesi ve rekabetin olağanlığı gibi mağduriyetin oluşması da kaçınılmazdır. Akademik örgüt yapısına bağlı olarak oluşan güç mücadeleleri ve rekabet mağdurlarını da yaratmaktadır. Bu bağlamda öğretim elemanlarının mağduriyet korkusu dağılımı tabloda yer almaktadır:

**Tablo 27.** Öğretim Elemanlarının Mağdur Olmak ve Hakkını Arayamama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 44   | 14,0  |
| Kısmen Katılıyorum  | 66   | 21,0  |
| Fikrim Yok          | 12   | 3,8   |
| Kısmen Katılmıyorum | 61   | 19,4  |
| Hiç Katılmıyorum    | 132  | 41,9  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının mağdur olmaktan ve hakkını arayamama korkusu en yüksek dağılım %41,9 oranla “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. Birbirine yakın ara değerlere sahip olan bu korku biçimi örgüt içerisinde mağdur olmak ve hakkını arayamama risklerinin var olduğunu göstermektedir. Kesin cevap olan “tamamen katılıyorum” %14 oranına sahip olması, bir kısım öğretim elemanları için risk olarak algılanan korku biçiminin somut olarak deneyimlendiğini göstermektedir.

Mağdur, gündelik hayatta zarara ve haksızlığa uğrayan kişidir (Kızmaz, 2015:19). Kişinin kendisini mağdur olarak algılamasında zarar ve haksızlığa uğrayan kişi olmanın yanı sıra güç ve özgüven eksikliği bulunmaktadır. Öğretim elemanları için mağduriyet alanları olarak iş yükü ve ders dağılımı, alt kariyer aşamasında olanları muhatap almama, bilgilendirmeme ve zaman kısıtı olan şeylerde süreci uzatarak maddi ve manevi zarara

uğratma sayılabilir. Sonuçları itibariyle yıkıcı olan bu alanlar öğretim elemanlarında mutsuzluk, gelecek kaygısı, iletişim kurmama, susma, yapılanları görmezden gelme, kurum bağlılığını ve iş yapma isteğinde azalmaya neden olmaktadır (Kara, 2017:97). Mağdur olmak korkusu kadar mağdur etme korkusu öğretim elemanlarının etkileşimde bulunduğu çevre ve mağduriyet deneyimlerinden dolayı önem arz etmektedir. Öğretim elemanlarının mağdur etmek korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 28.** Öğretim Elemanlarının Mağdur Etmek Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 101  | 32,1  |
| Kısmen Katılıyorum  | 74   | 23,5  |
| Fikrim Yok          | 19   | 6,0   |
| Kısmen Katılmıyorum | 34   | 10,8  |
| Hiç Katılmıyorum    | 87   | 27,6  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının mağdur etmek en yüksek korku oranı %32,1 ile “*tamamen katılıyorum*” seçeneğidir. “*Kısmen katılıyorum*” %23,5 oranıyla bu korku biçiminin olumlu değerlerde yığıldığını göstermektedir. Oldukça yüksek değerlere sahip olan mağdur etme korkusu geleneksel değerlerin yüksekliğini, öğretim elemanları arasında vicdani sorumluluğu göstermektedir. Bu soruyu cevaplandırmak istemeyen öğretim elemanlarının oranının da yükseldiği görülmektedir. Mağdur bırakma algısının oluşmadığı bu gruptaki öğretim elemanlarının, kararlarının ve eylemlerinin sonucunda sorumluluğu kabul etmediği söylenebilir.

Öğretim elemanlarının mağdur olmaktan çok mağdur etmekten korkmaları iki olasılığı birden içermektedir.

1. Öğretim elemanları korku karşısında pasifize olmayıp korku kaynağıyla mücadele etmeyi tercih ettikleri,
2. Öğretim elemanlarının vicdani sorumluluğun yüksek olduğu

Günümüzde birey günlük yaşamda çoğunluk içinde kendini kaybetmekte ve toplum içinde boş konuşmalarla kendini dinlemeyi ve vicdanının sesine uymayı unutmaktadır. Vicdan sempati ve empati yapabilmenin katalizörüdür. (Çüçen, 2000: 62).

Vicdan, toplum tarafından bastırılmamış, insani vasıfları öldürülmemiş ve kendini dinleyebilen insanlarda ortaya çıkar denildiğinde eksik bir açıklama yapılmış olur. Vicdan, bireyin empati yeteneğiyle birlikte kendini iç sesini dinlemesi, insani yanının farkında olması ve toplumsal değerlerin bireyi ödül-ceza ile baskı altına alması ile ortaya çıkabilir (Fromm, 1992: 146-149, Çüçen, 2000: 62, Duhm, 2002 :27,28,29). Birey toplumun kendisine dayattığı insansal duygu ve düşüncelerle uyuşmayan eylemleri sorguladığı takdirde toplumun sınırlarını aşar. Eğer kişi dışarıdaki seslere kulağını tıkayıp kendini dinlemeyi öğrenirse kendi olanaklarını tanır bir sonraki aşamada ise başkalarının yerine kendisini koyarak empati ve sempati yapmaya başlar.

Başkalarını anlamakla tutumları değişen birey vicdani sorgulamasını eyleme dönüştürmesi ise çoğu zaman ödül-ceza korkusunun neticesinde gerçekleşmektedir. Ödül-ceza veren makam bazen toplum, bazen Tanrı bazen ise bireyin üstbenidir. Toplamda ise bu korkuların üstbene yerleşerek bireyin eylemlerine rutin olarak şekil vermesiyle vicdani baskı mekanizması etkili olur. Öğretim elemanlarının mağdur olmaktan çok mağdur etmekten korkmaları vicdani sorumluluk ve vicdani korkularla bağlantılıdır. Geçmişte mağduriyet yaşamış veya şahidi olmuş, mağdur olma riskleriyle karşı karşıya gelmiş olmasına rağmen kendi deneyimlerini başkasına uygulamamak vicdan oluşumu ve empati yeteneğiyle açıklanabilir. Öğretim elemanları üzerinde yapılan gözlemlerde bazılarının benim hocam beni mağdur etti benim öğrencilerim de aynısını yaşasın inancını taşıırken bazı öğretim elemanlarının benim yaşadığım mağduriyeti kesinlikle yaşatmam tutumu mevcuttu. Bu farklılaşmanın birinci nedeni vicdan oluşumu ve empati yeteneği, ikinci nedeni ise kişilik sorunlarıdır.

Öğretim elemanlarının mağdur edebileceği oldukça geniş bir çevre bulunmaktadır. Bu çevre şunlardan oluşmaktadır:

1. Tüm toplum
2. Yönetici ise astları, bazı durumlarda astların üstleri
3. İş arkadaşları
4. Öğrenciler

Öğretim elemanlarının görev ve sorumlulukları bağlamında olan aydın vasfı toplumun değişmesinde ve gelişmesinde önderlik etmesini, yol göstermesini sağlar. Fakat değişim sadece olumluya doğru olmamaktadır. Bazı durumlarda kaosa ve yıkımlara da neden olmaktadır. Toplumun bu mesleğe biçtiği paye ile toplumda değer yitimine, gerilemeye neden olunması riski vicdani yükümlülüğün en üst noktasıdır. Öğretim

elemanları için söylenen her sözün, yapılan her önderliğin büyük sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumluluğun farkına varılarak vicdani sorgulamanın yapılması ise olumsuz durumların oluşmasını azaltacaktır.

Öğretim elemanı yönetici ise astları ile olan ilişkisinde vicdani muhasebenin aktif olması, adaletin sağlanmasına yardım ederken altında çalışan bireylerde güven oluşumuna olumlu katkısı bulunmakta, akabinde ise düşük strese, verimliliğe neden olmaktadır. İş arkadaşları ile arasında vicdani muhasebenin yapılması güven ortamının oluşumuna ve iletişim ağlarının aktif kullanılarak sosyal sermayenin yüksekliğine neden olmaktadır. Astların üstleri mağdur etmesi ise görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmemek, iletişim ağları vasıtasıyla konumunu kaybetmemek için üste baskı yapmak sayılabilir.

Öğretim elemanlarının öğrencileriyle vicdani muhasebesinin ve empati yeteneğinin bulunması ve mağdur olmalarını engellemesi, onlara önderlik ederken, yol gösterirken adaletle ve toplumun yararına olacak şekilde davranmasına neden olmaktadır. Öğretim elemanı ile öğrencileri arasında vicdani muhasebenin olmaması, salt rasyonel kuralların işletilmesi ya da tamamen bireysel menfaatler üzerine kurulması öğrencilerin adalete inancını, öğretim elemanlarına ve kuruma güvenini zedeleyebilmektedir. Salt rasyonel kuralların insani olanla birebir uyuşması beklenemez. Çünkü insan eylemleri birçok faktörün etkisi altındadır. İnsan, rasyonel tarafı ve daha çok duygusal tarafı ile eylemlerine yön vermektedir. Bu kompleks durum içerisinde insanın rasyonel düşünmesi beklenemez. Buna bağlı olarak rasyonel kuralların dayatılması adaletle ve nihayetinde vicdanla bazen uyuşmamaktadır.

Tablo 27 ve 28'e bakıldığında öğretim elemanlarının mağdur olma korkularından çok mağdur etme korkuları daha yüksek çıkmıştır. Yani öğretim elemanları zarara veya haksızlığa uğramaktan çok uğratmaktan korkmaktadırlar. Yukarıda zikredilen sorumluluklarının bilincinde oldukları eylemlerinin neticesini vicdani olarak değerlendirdikleri ve empati yeteneğinin yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

#### **4.3.8. Öğretim Elemanları İçin İşsiz Kalmaya Yönelik Korkular**

*“Çalışma isteği ve yeterliliği olmasına karşın, düzenli ve sürekli gelir sağlayabilecek işi bulunmayan kişilere işsiz; sosyo-ekonomik nitelikli bu olguya da işsizlik”* denir (İşiçok, 2016:2). İşsizlik bu tanıma ilaveten birçok şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar şu şekildedir:

1. İş aramasına karşın iş bulamayanlar,
2. İşleri varken işlerini siyasi ya da ekonomik faktörlere bağlı olarak kaybedenler,
3. İş var olmasına rağmen emeğin tam olarak kullanamayanlar (İşiçok, 2016:2).

Akademik örgüt çalışanları olarak öğretim elemanlarının en çok karşılaştığı işsizlik şekli, işi olmasına rağmen emeğin tam olarak kullanılmamasıdır. Teknolojik ilerlemelerle birlikte uzaktan eğitime geçilmesi ve öğrenci olmamasından kaynaklı bölümün kapanması bu işsizlik şeklinin en çok görülmesinin nedenleridir. Bunlarla birlikte ülkedeki ekonomik ve siyasi dalgalanmalar, devlet, özel ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının işsiz kalmasının nedenleri arasındadır. Ayrıca kurum içerisinde mobbing ve çatışmaların olması gönüllü işsizliğe neden olabilmektedir. Öğretim elemanlarının sadece doçent ve profesör unvanının daimi kadroda bulunması ise işsizlik korkusunun diğer sebebi olarak sayılabilir. Bu bağlamda işsiz kalma korkusunu gösteren dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 29.** Öğretim Elemanlarının İşsiz Kalma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 41   | 13,0  |
| Kısmen Katılıyorum  | 51   | 16,2  |
| Fikrim Yok          | 25   | 7,9   |
| Kısmen Katılmıyorum | 56   | 17,8  |
| Hiç Katılmıyorum    | 142  | 45,1  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının işsizlik korkusuna yönelik en yüksek dağılım %45 ile “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. Vasıflı olmanın oluşturduğu özgüven neticesinde işsiz kalma korkusuna verilen cevaplardan “hiç katılmıyorum” değeri yüksek çıkmıştır. Alt ve orta kariyer aşamasında olan öğretim elemanlarının sözleşmeli personel statüsünde olmaları işsiz kalma algısını oluşturduğundan, esnek olan ara değerlerin birbirine yakın çıkmasına neden olmaktadır. Öğretim elemanları arasında “tamamen katılıyorum” seçeneğinin %13 oranında çıkması ise işsiz kalma korkusunun oluşmasında etkili olan faktörlerin somut olarak görünürlüğünü göstermektedir. Araştırma görevlilerinin atanma ve sözleşme yenilenme kriterleri, bölüm kapanması, uzaktan eğitime geçilmesi, darbe gibi

siyasi olumsuzluklar sayılabilir. Öğretim elemanları bu temel faktörler nedeniyle işten atılabilmektedir. Fakat bazen bu sebepler örtülü bir şekilde kullanılabilir. Bu örtü ise iftira gibi mobbing stratejileri kullanarak işten uzaklaştırmalarda kullanılabilir. Öğretim elemanlarının iftira atılması nedeniyle işten ihraç edilme korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 30.** Öğretim Elemanlarının İftira Atılması Nedeniyle İşten İhraç Edilme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 47   | 14,9  |
| Kısmen Katılıyorum  | 69   | 21,9  |
| Fikrim Yok          | 24   | 7,6   |
| Kısmen Katılmıyorum | 38   | 12,1  |
| Hiç Katılmıyorum    | 137  | 43,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının iftira atılması nedeniyle işten ihraç edilme korkusuna yönelik en yüksek oran %43 ile “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. Ara değerlerin dağılımı iki tablo arasında farklıdır. Bu korku biçiminde olumlu seçeneklere yığılma bulunurken Tablo 29’da hemen hemen eşit bir dağılım görülmektedir. “Tamamen katılıyorum” seçeneği %14,9 oranına sahiptir ve bu değer örgüt içerisinde iftira kaynaklı işten ihraç edilmeye yönelik somut deneyimleri ve tehditlerin varlığını göstermektedir.

Tablo 29 ve 30 karşılaştırıldığında öğretim elemanlarının arasında çatışma ve mobbing kaynaklı işten atılma korkusunu genel işsiz kalma korkusuna göre daha yüksek çıkmıştır. Bu oranın yüksek çıkması örgüt içerisinde çatışmanın yaşandığını, mobbing ve kişilik bozukluğu olan bireylerin olduğunu göstermektedir. Bu durumu destekleyen diğer tablolar ise iş yerinde çalışan kaynaklı korkular alt başlığında verilmiştir.

İşin hayat boyu garanti olduğu dönemlerin aksine günümüzde çalışanlar artık sözleşmeli personel statüsü ve vasıf yitimi ile karşı karşıya gelebilmektedirler. Sennet’in yeni kapitalizm kültürünün temel göstergesi olan her an işsiz kalma riskiyle öğretim elemanları da karşılaşmaktadır. Buna bağlı olarak öğretim elemanlarının işsiz kalma korku faktörleri şöyle sıralanabilir:

1. Doçent doktor ve profesör doktor haricindeki kadroların sözleşmeli olması
2. Akademik örgütte işgörenlerin sürekli belgelere dayalı olarak yeniliği takip etme zorunlulukları ve aşırı görev yükünden kaynaklı olarak yeniliğe ayak uyduramamak,
3. Öğretim elemanları uzaktan eğitimle ve öğrenci yetersizliğinden bölüm kapanması,
4. İş yerinde çalışanlar arasında çatışma ve mobbing sonucunda gönüllü işi bırakma
5. Ülkede olabilecek ekonomik ve siyasi çalkantılar
6. Üstler ile ideolojik farklılıklar

İşsiz kalma korkusu başka riskleri ve işsizliğin gerçekleşmesi sonucunda korkuları barındırmaktadır. Yalnız kalmak, toplumda işsiz olarak damgalanmak ve dışlanmak, statü yitimi, işinin getirdiği avantajları kaybetmek korkuları işsizlik neticesinde oluşan korkulardır. İşsizlik vuku bulduğunda yukarıda sayılan korkular işsiz bireyde trajik sonuçlara neden olmaktadır. Öğretim elemanlarının işsiz kalmaları neticesinde liyakatlarına bağlı olarak, olmaları gereken yerle oldukları yer arasındaki uçurum, psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara, intihara, boşanmalara vb. birçok soruna neden olabilir.

#### **4.3.9. Öğretim Elemanları İçin Yapılan İşe Yönelik Korkular**

Bilgi işçileri olarak öğretim elemanları bilgi üretme, paylaşma, yayma görevlerini (Nalbantoğlu, 2012:12, 64) yerine getirirken sürekli sunum yapmak zorundadırlar. Bu bağlamda rutin haline gelen bu eylem sadece mesleğin başında olanlar için bir korku nedeni olarak görülebilir. Bu bağlamda öğretim elemanları için dinleyici önünde sunum yapma korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 31.** Öğretim Elemanlarının Dinleyici Önünde Sunum Yapma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 11   | 3,5   |
| Kısmen Katılıyorum  | 25   | 7,9   |
| Fikrim Yok          | 16   | 5,1   |
| Kısmen Katılmıyorum | 62   | 19,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 201  | 63,8  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının dinleyici önünde sunum yapma korkusuna yönelik en yüksek oran %63 “hiç katılmıyorum” seçeneğine aittir. Bu mesleğin rutinleri arasında sunumların yapılması bu korkunun oldukça düşük “tamamen katılıyorum” %3,5 bir oranda çıkmasına neden olmaktadır. Öğretim elemanları arasında yüksek özgüven, dinleyici önünde sunum yapma korkusunun düşük çıkmasının diğer bir nedeni olarak görülebilir. Korkunun görüldüğü grubun ise mesleğin başlangıcında olan, alt kariyer aşamasında bulunan, henüz sunumların rutinleşmediği öğretim elemanlarından oluştuğu söylenebilir. Ara değer oranları ise öğretim elemanlarının geniş bir yelpazede sunum yapmalarından kaynaklanmaktadır. Siyasi erkten geniş halk kitlelerine kadar sunum yapmaları konu ve konuk birleşiminde zaman zaman öğretim elemanlarında korku hissi uyanmasına sebep olmaktadır.

#### 4.3.10. Öğretim Elemanları İçin Görevde Yükselmeye Ait Korkular

Görevde yükselme genel olarak işgörenlerin işe bağlılığını, motivasyonunu ve iş tatminini artırmaktadır. İşin öğrenilip hep aynı düzeyde ilerlemesi işi monotonlaştıracağından, aynı mevkide olmak, çalışanlarda yetkilerini ve sorumluluklarını yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır. Yükselme yollarının kapalı olması ise çalışanlarda çalışma isteğinin azaltmaktadır. Bu olumsuz durumların ortadan kalkması için iş yerlerinde yükselme olanaklarının olması ve adil şartlarla düzenlenmesi gerekmektedir. Adil bir düzenlemenin olmadığı terfilerde ise çalışanlarda huzursuzluk ve güven sorunu oluşturmaktadır (Özkırış, 2012:20).

Öğretim elemanları için zamanında yükselmemenin veya zamanından önce yükselmenin yaratacağı olumsuzluklar rol çeşitliliğinden dolayı etki alanı daha geniştir. Yapılacak akademik çalışmalar ve öğrencilerin eğitiminde zamanında yükselmemiş



bireylerin olumsuz etkilerinin yansımaları bulmak mümkündür. Engellenme ile yüksek gerilim ve strese sahip olan öğretim görevlilerinin bu iki alanda da verimli olması beklenemez. Öğretim görevlilerinden alınan verilere göre görevde yükselmeye ait korkular şöyledir:

**Tablo 32.** Öğretim Elemanlarının Yönetici Pozisyonuna Gelmelerinin Engellenmesine Yönelik Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 12   | 3,8   |
| Kısmen Katılıyorum  | 48   | 15,2  |
| Fikrim Yok          | 29   | 9,2   |
| Kısmen Katılmıyorum | 60   | 19,0  |
| Hiç Katılmıyorum    | 166  | 52,7  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının yönetici pozisyonuna gelmelerinin engellenmesi korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %52 ile “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. “Tamamen katılıyorum” seçeneği %3,8’dir. Uç noktalar arasında olan bu uçurum akademik unvan ve görev dağılımıyla ilişkilidir. Bu korkuyu daha çok orta ve üst kariyer aşamasında olan, öğretim elemanları hissetmektedir. Akademik örgüt yapısında, alt kariyer aşamasındakilerin yönetici pozisyonuna gelmeleri, ancak üst ve orta kariyer aşamasında öğretim elemanlarının bölüm içinde yokluğunda gerçekleşmektedir. Genel olarak bu korkuyu, doçent doktor ve profesör doktor unvanına sahip öğretim elemanları hissetmektedir.

Öğretim elemanlarının bulunduğu ile olması gereken yer algısındaki farklılık derinleştikçe örgüt içerisinde ve bireylerde sorunlara yol açmaktadır. Adil bir düzenleme olmadan yapılan terfi veya yükselmelerde iki temel durum ve sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu durum ve sorunlar şöyledir:

1. Birey yükselme yeterliliğine sahipken ve böyle düşünüyorken yükselmemiş ise örgüte ve işe karşı olumsuz tutum, düş kırıklığı ve yüksek strese neden olmaktadır.

2. Birey yükselme yeterliliğine sahip değilken hızlı terfi ve yükselme gerçekleşmiş ise bireyin kapasitesinin üzerinde iş beklentisinden dolayı yoğun gerilime ve yüksek strese neden olmaktadır (Kaya, 2006:40,41).

Öğretim elemanları yeterliliğe sahipken yükselmesi engelleniyorsa bu durum örgüte karşı diğer işgörenlerinde olumsuz duygular beslemesine, kendisinin aynı durumu yaşamaması için strateji geliştirmesine, dolayısıyla adaletsizliğin örgüt iklimine hâkim olmasına neden olabilmektedir. Yükselme için gerekli yeterliliğe sahip olma aşamasının erken safhalarında örgüt içi çatışma veya gereksiz hırs ve rekabetin neden olduğu korku ve kaygılarla atalet hissiyatı işgörende çalışma isteğini yok edebilmektedir. Öğretim elemanlarının işinde yetersiz kalarak görevde yükselmeme korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 33.** Öğretim Elemanlarının İşinde Yetersiz Kalarak Görevde Yükselmeme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 28   | 8,9   |
| Kısmen Katılıyorum  | 56   | 17,8  |
| Fikrim Yok          | 25   | 7,9   |
| Kısmen Katılmıyorum | 47   | 14,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 159  | 50,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının işinde yetersiz kalarak görevde yükselmeme korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %50 ile “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. Olumsuz sınıflamada oldukça yüksek bir oranın oluşmasına rağmen ara dağılımlar azımsanmayacak orana sahiptir. Öğretim elemanlarının yetersiz hissetmelerine neden olacak faktörlerin var olması ara dağılımların oluşmasına neden olmaktadır. Yetersiz hissetmeye neden olan faktörler olarak, örgüt içerisinde çatışmanın olması ve çatışma kaynaklı sorunların örgütün amaçlarından sapmaya neden olması sayılabilir. Bu korku biçimini kabul eden “tamamen katılıyorum” seçeneği %8,9 oranı bu faktörler eşliğinde korku deneyiminin olduğunu göstermektedir. Orta değer olan “fikrim yok” seçeneğinde oran yüksekliği ise üniversite öğretim elemanlarının yetersiz hissetme kavramına karşı algı düşüklüğü ile açıklanabilir.

İşinde yetersiz kalarak yükselememe korkusunu alt ve orta kariyer aşamasında olan öğretim elemanlarında daha yoğun olduğu tahmin edilmektedir. Görüşmecilere “*İş hayatınızda ve çalışmalarınızda sizde kaygı ve korkuya yol açan sorunlar nelerdir?*” soru yönelterek iş yaşamındaki korku analiz edilmiştir. Mülakat verilerinde konuya ilişkin öğretim elemanın anlattıkları şöyledir:

İ: (Araş. Gör.) “*Toplumsal yaşantıdaki endişelerime ve korkularıma ilave olarak, gereksiz hırs ve rekabete girerek, akademik çalışmalarındaki kalitenin düşmesine neden olmak ve naçizane ömrümü bu uğurda heba etmektir.*”

Yukarıdaki açıklamada örgüt içerisindeki gereksiz hırs ve rekabetin kalitesizlik diğer bir anlamıyla yetersizlik korkusu oluşumuna neden olduğu görülmektedir. Yetersiz kalmak veya yetersizliğe neden olma, örgüt kültürü haline dönüştüğünde birçok açıdan sakıncalı sonuçlar doğurabilmektedir. Bu bağlamda yöneticilere ve çalışanlara örgütün amaçlarında birleşmeye yönelik stratejiler geliştirilip uygulanabilir. Üniversiteler kendi personellerini yine kendileri yetiştirdiğinden yetersiz kalmak veya yetersizliğe neden olmak, akademik örgütün amaçlarından sapmalara neden olmaktadır. Bunun neticesinde daha makro sorunlar ortaya çıkmaktadır. Ülkenin eğitim sistemine telafi edilemez zararlar vermesi mümkündür. Bu bağlamda uygulanacak stratejilerden en önemlisi manevi değerler, ideal ahlak ve ortak amaçlar etrafında örgüt işgörenlerini bütünleştirebilmektir. Ayrıca örgütsel adalet mekanizmasının da zafiyet göstermemesi gereklidir. Öğretim elemanlarının yeterli olmasına rağmen engellenmesi korkusunun çıkış yönünü diğerleridir. Öğretim elemanlarının görevinde yeterli olduğu halde engellenme korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 34.** Öğretim Elemanlarının Görevinde Yeterli Olduğu Halde Engellenme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 46   | 14,6  |
| Kısmen Katılıyorum  | 70   | 22,2  |
| Fikrim Yok          | 13   | 4,1   |
| Kısmen Katılmıyorum | 47   | 14,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 139  | 44,1  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının görevinde yeterli olduğu halde engellenme korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %44 ile “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. Engellenme korkusunun somut deneyimleyenler olarak “tamamen katılıyorum” seçeneği 14,6 oranla yükseldiği görülmektedir. Bu korku biçiminin oluşmasında etkili olan faktörlerin örgüt içerisinde varlığını “kısmen katılıyorum” %22,2 ve “kısmen katılmıyorum” %14,9 oranlarında görmek mümkündür. Öğretim elemanlarının bulunduğu konum ile olmak istediği ve kendisinin hakkı olduğu düşündüğü konum arasındaki farklılık bu korkunun oluşmasına neden olmaktadır. Örgüt içerisinde yanlı olarak alınan kararlar ve yaygın ayrımcılık uygulamaları, mobbing stratejileri veya kişilik bozukluğu olan iş arkadaşları veya üstler nedeniyle birey, engellendiğini düşünebilmektedir. Engellenme hikâyelerine tanık olmak veya dinlemek, somut deneyimler yaşamak bu düşünceyi korku haline getirebilmektedir.

Engellenme korkusu sonuçları itibariyle yıkıcı olabilmektedir. Dollard ve arkadaşları’na göre engellenme ile saldırganlık ilişkisi bireyin katarsise ulaşma arzusundan kaynaklanmaktadır. Hedefine ulaşmak için birey psikik enerjisinin uyandırmakta ve hedefe ulaşmak katartik bir etki yaratmaktadır. Hedefe ulaşma engellendiğinde psikolojik dengesizlik yaşayan birey dengeyi saldırganlık yoluyla düzeltir ve saldırganlık katarsise ulaşmanın tek yoludur (Hogg, Vaughan, 2017:387). Yani öfke duygusu ve saldırganlık davranışına neden olan engellenme, örgüt içerisinde bireyler arası ilişkilerde yıkıcı sonuçlara neden olabilmektedir. Öğretim elemanları arasında yaşanan kavgaların veya daha ileri boyutta cinayetlerin taraflar arasında başka biri veya grup tarafından engellenme düşüncesinin oluşmasıyla yaşandığı söylenebilir. Örgüt içerisinde engellenme düşüncesinin oluşup, yaygınlaşmaması için adalet mekanizmalarının gerektiği gibi çalışması ve örgüt elemanlarının çalışmalarının nesnel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Yine bu korkuyla paralel oluşan öğretim elemanının tezinin ya da makalesinin kabul edilmemesi korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 35.** Öğretim Elemanlarının Tezinin ya da Makalesinin Kabul Edilmemesi veya Bilinçli Olarak Sürenin Uzatılması Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 26   | 8,3   |
| Kısmen Katılıyorum  | 57   | 18,1  |
| Fikrim Yok          | 31   | 9,8   |
| Kısmen Katılmıyorum | 47   | 14,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 154  | 48,9  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının tezinin ya da makalesinin kabul edilmemesi korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %48 ile “*hiç katılmıyorum*” seçeneğidir. En düşük oran ise %8 ile “*tamamen katılıyorum*” seçeneğidir. Orta noktanın diğer korku biçimlerine oranla yüksekliği bu korku biçiminin öğretim elemanları arasında algılanmasında sorun olduğu ya da savunma mekanizmalarından bastırmayı kullanarak olumsuz düşünce ve durumlardan kaçışı tercih ettikleri söylenebilir.

Bu korku biçimi özellikle alt kariyer aşamasında ki işgörenlerin hissedebileceği bir korkudur. Akademik unvanın alt grup oranıyla bu korku oranı karşılaştırıldığında birbirini karşıladığı görülmektedir. Unvan ile korku ilişkisindeki anlamlılık düzeyinde de bu ilişkiyi görmek mümkündür. Ayrıca yapılan gözlemler ve deneyimler neticesinde öğretim elemanları arasında ki kişisel ilişkilerin tezin veya makalenin değerlendirilmesinde etkili olduğu bazı durumlarda makale özetlerinin değerlendirilmeden cevaplandırıldığı görülmüştür. Fakat bu durum iki taraflı bir şekilde uygulanmaktadır. Birincisi, yapılan iyi bir çalışmaya olumsuz bir değerlendirmeye zorluk çıkarma ve engelleme davranışı olduğu gibi kötü bir çalışma ise iyi arkadaşlık ilişkileriyle olumlu bir değerlendirmeye tabi tutulabilmektedir. Sonuç olarak değerlendirildiğinde akademik örgüt için iki durumunda yıkıcı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Birinci uygulama sonucunda, mağdurda hayal kırıklığı, çalışma isteksizliği, yetersizlik hissi, başka örgütlerde iş arama ve örgüt için kalifiye eleman yitimine neden olurken, ikinci uygulama ise kalifiye olmayan, işini savsaklayan personel ve buna bağlı olarak kaliteli olmayan işlerle örgüt zarar görebilmektedir. Özellikle akademik örgüt içerisinde bu davranışların yaygınlığı düşünüldüğü zaman üniversitelerin dünya sıralamasında ön sıralarda olmadığını önemli bir faktörü olarak bu korku biçimi

karşımıza çıkabilmektedir. Öğretim elemanlarının başarılarının görülüp desteklenmemesi, kişisel ilişkilerin profesyonelliğin ötesinde duygusal kararları içermesi, örgüt için entropinin başlangıcı sayılabilir. Öğretim elemanlarının başarılarının görülmemesi korkusunu gösteren dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 36.** Öğretim Elemanlarının Başarılarının Görülmemesi Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 29   | 9,2   |
| Kısmen Katılıyorum  | 61   | 19,4  |
| Fikrim Yok          | 23   | 7,3   |
| Kısmen Katılmıyorum | 45   | 14,3  |
| Hiç Katılmıyorum    | 157  | 49,8  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

İşgörenlerin kendi kendilerini ve örgütün, işgörenlerini gözden geçirmesi bireylerin rollerinin gereklerini, sorumluluklarını, görevlerini ne düzeyde yerine getirdiklerinin görülmesini sağlamaktadır (Tomruk, 2014:23). Öğretim elemanlarının başarılarının görülmemesi korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran “hiç katılmıyorum” %49 ile seçeneğidir. Uç nokta olan “tamamen katılıyorum” %9,2 oranına sahiptir. Olumlu ara değer yüksekken olumsuz ara değer daha düşük olduğu görülmektedir. Bu ise somut deneyimler yerine başarıların görülmediği algısının ve risklerin oluştuğunu göstermektedir.

Genel olarak örgüt içerisinde personel, çalışmalarının, başarılarının görülmesini ister. Eğer bir personel tüm çalışma gücüyle çalışıyorsa, daha az performans gösteren ve işe karşı ilgisiz, savsaklayan kişilerle aynı değeri görüyorsa çalışan bireyde çalışmaya karşı isteksizlik, moral bozukluğu görülebilir. Çalışan sadece performansının görülmesini istemez aynı zamanda yeterliğinin de görülmesini ister. Çalışanın zekâ, yetenek, ilgi ve kişiliğini kapsayan yeterlik, performans değerlemesi kadar önemlidir. Bireylerin değerlendirilmesi kadar hangi ölçütlerle değerlendirildiği örgüt içerisinde insan ilişkilerini etkileyen öneme sahiptir. Ölçütlerin belirsizliğine ilaveten çalışanın örgütteki geleceği yöneticinin değerlemesine bağlı ise değerlendirmenin ölçütleri, önemli stres ve korku kaynağıdır (Tomruk, 2014:23)

Görevde yükselmeye yönelik korkularda, en yüksek oran, Tablo 34'deki "görevimde yeterli olduğum halde engellenmekten korkuyorum" ifadesidir. Bu ifadeyle işgörenler arasında rekabet ve muhalif olma neticesinde engellenmeden bahsedilmektedir. Bu bağlamda görüşmecilere "İş hayatınızda ve çalışmalarınızda sizde kaygı ve korkuya yol açan sorunlar nelerdir?" sorusu sorulmuş alınan şu yanıtlar yukarıdaki cümleyi destekler niteliktedir.

L: (Araş. Gör.) "Özellikle akademik kadrolarda kırk yıllık iş hayatı planı milletin çıkarları doğrultusunda olmalıdır. Kendi basit çıkarları ile faydalı projelerin önünü kapatıyorlar.... Doktora aşamasından geçelim de filanca hocayla aramız bozulmasın."

I: (Yrd. Doç. Dr.) "Üretmeyen çalışmayan, daha iyisini yapamayan insanların başarıyı küçümsemeleri, eleştirmeleri dedikodular... İş yerinde genelde üretken insanlara karşı olumsuz tavırlar sergileyen insanlar oluyor. Doktora yapmak isteyenlere engeller oluşabiliyor. İlgili alanda rakip istemeyenler ortaya tavır sergileyebiliyor."

G: (Öğr. Gör.) "Herkesin kendisiyle ilgili öncelikler belirlemesi, birlikte yapılabilecek çalışma ya da organizasyonlardan haberdar edilmemekten korkuyorum. Bencillik, çalışma ya da projelerde kendi isimleri ön plana çıksın diye diğerlerine haberdar etmemek sonucu gelişmenin ve verimliliği sekteye uğratması.....Yalnızlaştırma, bencillik, yükselme için her şeyi yapma, arkadan vurma risklerdir."

F: (Öğr. Gör.) "Önde olmak telaşıyla kıyıcı olabiliyorlar. Akademik kariyerde tuhaf davranışlar yapılabiliyor."

D: (Araş. Gör.) "Yanımda benimle aynı düşünenler olsun gerisi olmasın. Anlam veremiyorum. Alışamadım bu zihniyete. Bir yere ait olma! Fikirler ne kadar önemli ki her türlü adaletsizliği yapabiliyorlar."

Alınan cevaplara göre görevde yükselmeyi engelleyici faktörler şunlardır:

1. Öğretim elemanları arasındaki gruplaşmalar
2. Örgüt içerisinde yüksek rekabet
3. Bireyselleşme neticesinde işgörenlerin kendi menfaatinin örgüt menfaatinin önünde olması
4. Yönetimle siyasi ve ideolojik farklılıklar
5. Aşırı iş yükü
6. Örgütsel çatışmalar

Meslek olarak öğretim elemanları arasında yükselme isteği toplumun, ailenin ve de kurumun beklentisi doğrultusunda oldukça yüksektir. Bu yükselme istencine bağlı

olarak kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılama istenci de oldukça yüksektir. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı doymuş olmayan bir ihtiyaçtır fakat geline konumdan gerileme veya durdurulma riski bu noktaya erişen bireyde daha çok gerilim yaratmaktadır. Örgütlerde artan rekabetle birlikte bireylerin bu riski daha fazla hissetmesi korku duygusunu tetikleyeceği gibi başkalarına karşı paranoid düşüncelerin oluşmasına da neden olacaktır. Kişinin özellikle yüksek bir onura çıkartılmış, önemli ve itibarlı bir göreve atanmış olması, çevresindeki bireyler için korku yaratabilmektedir. Rekabetin yıkıcılığı ise yükselme kriterlerinin adil olmaması düşüncesiyle başlamaktadır. Yani görevde yükselmedeki engellenme olasılığı düşüncesi dahi örgüt içerisinde yaygınlaştığı takdirde hem bireysel menfaate yönelik davranışlar artacaktır hem de yükselmenin adaletsiz olduğu düşüncesine binaen kişiler arası güven bağı zedelenecek ve samimi tutum ve davranışlar azalacaktır.

Öğretim elemanlarının yükselme zorlukları, atamalarda haksızlıklar, ayrımcılık, kişiler arası olumsuz ilişkiler, saygınlık kaybı, ders yüklerinin fazla olması, bilimsel çalışmalar için destek azlığı, alanla ilgili yayınları takip edememe (Kara, 2017:86) sorunları başka sorunların nedenidir. Özellikle aşırı iş yükü yükselme için gerekli kriterleri oluşturamama ve öğretim elemanında yetersizlik hissine neden olabilmektedir. Bu bağlamdaki korkular öğretim elemanlarının iş yaşamının başında olanlarda daha çok görülebilir.

#### **4.3.11. Öğretim Elemanları İçin İşgören Kaynaklı Korkular**

Cahil toplumdaki insanlar, âlemde kendisinden başka varlık yokmuşçasına diğer varlıkları kendisi için zararlı bir tabiatta yaratılmış olarak görmektedir. Bu âlemdeki insanlar ya diğer insanları yok etmek istemekte ya da diğerlerini kendi çıkarları için köleleştirmeyi istemektedirler. Cahil toplumda her fert üstünlük kurmak için mücadele edecek birbirleriyle öldüresiye uğraşacak vaziyettedirler. Bu durum varlığın tabii hâli olarak bilinmektedir (Farabi, 2012:171, 172). Farabi'nin vurguladığı tabii bu hâl modern dönem insanının tabii olarak gördüğü ve benimsediği hâl olup örgütler içinde de tabii bir durum olarak görülmektedir.

Rekabet ve buna bağlı oluşan güç mücadeleleri günümüzde olması gerektir. Rekabet ve güç mücadelesi, yönetici tarafından iyi bir şekilde yönlendirildiği takdirde verimliliğin artırılacağı düşünülmektedir. İşgörenler arasındaki yüksek rekabet ve güç mücadelesi maddi ve manevi bireysel kazanımlarla örgütün de kazanacağı stratejisine



dayanmaktadır. Fakat bu strateji rakibin zayıflatılması veya yok edilmesini içermektedir. İleri boyutları mobbing olarak nitelendirilen bu stratejiler, dedikodu, iftira, aşağılama, itibar zedeleme, işle veya kişilikle ilgili herhangi bir konuda suçlama mobbingin uygulayıcısı tarafından uygulanan stratejilerdir. Mobbing olan bu stratejiler ile mağdurla işgörenler arasında iletişiminin kopmasına, işlerin aksamasına ve işgörenlerin psikolojik sorunlarla karşı karşıya gelmesine neden olmaktadır.

Öğretim elemanlarının yüksek rekabet ve güç yarışı maddi ve manevi kazanımlar üzerinden gerçekleşmektedir. Yükselme, yönetici pozisyonuna gelme hem toplum içinde hem de örgüt içerisinde azımsanmayacak kazançları getirmektedir. Bundan dolayı işgörenlerin birbirlerini yıpratmaları kaçınılmazdır. Kullanılan stratejilerden en yaygın olanı dedikodudur. Dedikodu, insanların kişilikleri, tutarsızlıkları, davranışları, karakter bozuklukları, ahlak dışı davranışları, toplumsal anlamda kabul görmeyen hareketleri, ihmalleri, suçlamayı gerektiren hataları, haddini aşmaları, talihsizlikleri ve başarısızlıkları hakkında duyulan, anlatılan ve şüphelenilen olayları içermektedir.(Danış, 2015:44) İçeriğindeki olumsuzluklarla birlikte sözlü saldırı modellerinden biri olan dedikodu, şiddetin apaçık ortada olmadığı ve etik görünümüne bürünmüş halidir. Alçak ses tonuyla, vur kaç tarzı ve alaycı şekilde yapılan dedikodu, istenmeyen konuşma biçimidir. Gerçek, yarı gerçek yalanları barındırmaktadır. Bu durum hakkında konuşulan kişide utanç, öfke ve düş kırıklıklarına neden olmaktadır. Dedikodu yapan kişide öfke, kıskançlık, nefret ve kin duyguları bulunmaktadır. Yapılma amacı, toplum içinde kontrolü sağlamak, kişileri bazı şeylere karşı caydırmak veya kendisini bir dedikodu ile tehlikede olabildiğini ifade etmektir (Danış, 2015:42).

Etki alanı ve amacı itibariyle dedikodu ve itibar zedeleme birçok kayba neden olurken psikolojik olarak bireyleri etkilemektedir. Öğretim görevlilerinden alınan verilere göre dedikodu korkusuna ilişkin dağılım şöyledir:

**Tablo 37.** Öğretim Elemanlarının Dedikoduya Maruz Kalma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 100  | 31,7  |
| Kısmen Katılıyorum  | 100  | 31,7  |
| Fikrim Yok          | 13   | 4,1   |
| Kısmen Katılmıyorum | 47   | 14,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 55   | 17,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Dedikodu eşitler arasında, hiyerarşik olarak üste ve güçlüye karşı, hiyerarşik olarak altta ve güçsüze karşı farklı amaçlarla yapılmaktadır. Eşitler arasında denetim tekniği olarak kullanılmakta, güçsüze karşı cezalandırma ve yola getirme amaçlı yapılmaktadır. Güçlü ve zengine karşı ise tedbirli yapılırken, hafif yaptırım ve saldırı amaç içermetedir. Bazen hiyerarşik olarak üstte olana sert dedikodular yapılabilmektedir. Bunun amacı ise itibar zedelemektir (Danış, 2015:42). Öğretim elemanları arasında dedikodu korkusunun oldukça yüksek çıkması bu korkunun alt, orta ve üst kariyer aşamasında çalışan tüm bireyleri kapsadığı söylenebilir. Dedikoduya maruz kalma korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %31 ile “*tamamen katılıyorum*” ve “*kısmen katılıyorum*” seçenekleridir. Bu oranlar öğretim elemanlarının dedikodu korku biçimini deneyimlediklerini ve bu korkunun oluşumunda etkili olan faktörlerin örgüt içinde oluştuğunu göstermektedir. Kişilik bozukluğunu içeren bu eylem neticesinde örgüt içerisinde baskın ve narsist gibi kontrolün kendisinde olmasını isteyen bozuk kişilik yapısına sahip bireylerin olduğunu göstermektedir. Bu kişiliklere sahip bireyler, dedikodu eylemini güç oluşturmak, kontrolü sağlamak, kişileri bazı şeylere karşı caydırmak amaçlı dedikodu yapmaktadırlar. Bunun için mağdurun kişiliği, işi, inançları ve değerleri gibi çok geniş bir yelpazede konular konuşulmaktadır.

Dedikodu sadece olanın yorumlanması değildir. Olmayanın konuşulması yani iftira da kullanılan stratejilerdendir. Öğretim elemanlarının iftiraya maruz kalma korkusu ve oranları şöyledir:

**Tablo 38.** Öğretim Elemanlarının İftiraya Maruz Kalma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 53   | 16,8  |
| Kısmen Katılıyorum  | 86   | 27,3  |
| Fikrim Yok          | 29   | 9,2   |
| Kısmen Katılmıyorum | 44   | 14,0  |
| Hiç Katılmıyorum    | 103  | 32,7  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Dedikodunun ilerlemiş boyutu olan iftira, mobbing uygulayıcılar tarafından mağdurun gözden düşmesi için kullanılmaktadır. Fakat iftira atma eylemi bumerang gibi çıktığı noktaya geri dönmektedir. Gözden düşürülmesi amaçlanan kişi yerine

uygulayıcısının gözden düşmesine neden olabilmektedir (Tutar, 2014:312). Örgüt içerisinde yönetme tutkunu narsist, makyavellenist kişilik özelliğine sahip kişiler tarafından yoğun olarak kullanılmaktadır. Bu korku biçimi ayrıca paranoid, önyargılı, kişilik bozukluğu görülen bireyler tarafından da kullanılmaktadır (Tutar, 2014:306).

İftira atan bireyler, genellikle etkili kişileri kendilerine inanılmasını sağlamak amaçlı büyük gayret gösterirler. Bazen iftiranın çıktığı kaynak bilinmez. Gri propaganda dönemi olarak adlandırılan mobbing'in bu döneminde sadece örgütsel düzeyde değil aynı zamanda örgüt dışı özel yaşam da dâhil edilmektedir (Tutar, 2014:312). İftiraya uğrama korkusu %16,8 oran ile öğretim elemanları arasında yaygın olduğunu göstermektedir. İftira korkusunu deneyimlemekten ziyade algılamak anlamına gelen “*kısmen katılıyorum*” %27,3 ile oldukça yüksek bir oranı göstermektedir. İlgisizler olarak nitelendirilen “*fikrim yok*” %9,2 cevabını verenlerde de dikkat çekici bir artış görülmektedir. Bu gruptaki artış var olan bir durumun tamamen inkârı olan ya bastırma savunma mekanizmasının uygulandığını ya da algılama da düşüklüğü gösterdiği söylenebilir.

Öğretim elemanlarının itibarsızlaştırma kampanyalarına hedef gösterilme korkusu ve oranları şöyledir:

**Tablo 39.** Öğretim Elemanlarının İtibarsızlaştırma Kampanyalarına Hedef Gösterilme Konusunda Korku Görüşlerini Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 78   | 24,8  |
| Kısmen Katılıyorum  | 105  | 33,3  |
| Fikrim Yok          | 14   | 4,4   |
| Kısmen Katılmıyorum | 41   | 13,0  |
| Hiç Katılmıyorum    | 77   | 24,4  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Mağdurun dedikodu ve iftiralarla yıpratılmaya çalışılmasının altında itibarın zedelenmesi bulunmaktadır. Mobbingin uygulayıcısı hedef olarak seçtiği bireyin itibarını zedelemek için mağduru küçük düşürücü isimlerle çağırabilmekte ve saygısız bir dil kullanır. Siyasi veya dini inançlarıyla alay eder, sözlü ve fiili saldırıda bulunur, alaya alınır, başarıları küçümsenir, var olan başarılarının nedeni dış noktalardan aranır,

kusurları kendi kişisel faktörleriyle izah edilir ve alay konusu edilir, kararları sürekli sorgulanır (Tutar, 2014:310). Mağdurun sosyal imajını yani itibarını zedeleyen bu eylemler bağınaz, narsist, önyargılı kişilik bozukluğu olan kişiler tarafından uygulanır.

Öğretim elemanlarının itibarsızlaştırma kampanyalarına hedef gösterilme korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %33 ile “*kısmen katılıyorum*” seçeneğidir. Örgüt içerisinde itibar zedeleme eylemlerinin olasılığını veya gözlemler sonucu bu korku biçiminin oluşunu gösteren bu korku biçimi oldukça yüksek bir orana sahiptir. Kesin uç nokta olan “*tamamen katılıyorum*” seçeneği %24,8 oranla oldukça yüksek çıkmıştır. Kabul oranlarının yüksek çıkması öğretim elemanları için itibarın öneminden kaynaklanmaktadır. Öğretim elemanlarının maddi ve manevi kazanımları arasında sosyal yaşamın her alanında değer bulan ve itibarı yükselten bir mesleğe sahip olmalarıdır. Öğretim elemanlarının itibarının zedelenmesi intihar gibi trajik sonuçlara kadar ulaşabilmektedir.

Öğretim elemanlarının itibarının zedelenmesi için özel yaşamı da örgüt içine dâhil edilebilmektedir. Öğretim elemanlarının özel yaşamındaki kişilerin iş hayatına dâhil edilmesi korkusunu gösteren dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 40.** Öğretim Elemanlarının Özel Yaşamındaki Kişilerin İş Hayatında Kullanılma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 30   | 9,5   |
| Kısmen Katılıyorum  | 67   | 21,3  |
| Fikrim Yok          | 35   | 11,1  |
| Kısmen Katılmıyorum | 40   | 12,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 143  | 45,4  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Özel yaşam kontrollü tehdit olarak mobbing uygulayıcılarının hedefindedir. Rivayetler, söylentilerle özel yaşam örgütsel alana dâhil edilir ve hedef kişi yıpratılmaya çalışılır (Tutar, 2014:310). İtibara yönelik bir saldırı haline gelebilen özel yaşamdaki kişilerin iş hayatında kullanılması mobbingin şiddetinin ve kapsamının arttığını göstermektedir. Öğretim elemanlarının özel yaşamındaki kişilerin iş hayatında kullanılma korkusuna verilen cevaplar arasında en dikkat çekici olanı “*kısmen katılmıyorum*”

%21,3'tür. Esnek bir katılımı gösteren bu seçenek örgüt içerisinde bu korku biçimin oluşmasında etkili olan faktörlerin olduğunu göstermektedir. İş arkadaşı kavramına yüklenilen anlamdan kaynaklı olarak "*fikrim yok*" seçeneğinde artma görülmüştür. İş yerinde arkadaşlık ilişkilerinin samimi boyuttan uzak oluşu ve iş arkadaşlarının özel hayata dâhil edilmemesi "*fikrim yok*" seçeneğinin oranının yükselme nedeni olarak görülebilir.

Öğretim elamanlarının korku düzeyleri incelendiğinde en yüksek korku, dedikodu ve itibar zedeleme olarak bulunmuştur. 37, 38, 39 ve 40. Tabloların dedikodunun amacı ve boyutuyla ilgili farklı ölçümleri bulunmaktadır. Genel dedikodu korkusu ve dedikodunun amacı olan itibarın zedelenmesi korkusunu gösteren tablo oranları tüm araştırma dâhilinde en yüksek korku oranına sahiptir. Dedikodunun boyutu itibariyle olmayan şeyi varmış gibi yaymak olan iftira korkusunun ve dedikoduda malzeme olarak kullanılacak özel hayattaki kişilere yönelik korkular ise diğer korku biçimlerine oranla oldukça yüksek orana sahiptir.

Öğretim elemanlarının meslekleri itibariyle, itibara yönelik saldırının öğretici ve aydın vafına ciddi zararlar verme riski bu korkuların yüksek çıkmasında etkili olabilmektedir. Öğretim elemanlarında dedikodu ve itibar zedelenmesi korkusunun diğer korkulara göre yüksek çıkması bu davranışların örgüt ikliminde yaygın olmasına da bağlanabilir. Kısaca itibarın, öğretim elamanı için önemi ve örgüt ikliminde bu davranışların var olması çalışanlarda bu korkuları risk değil deneyimlenmesi mutlak korkular biçiminde gördüğü söylenebilir.

Örgütte çalışanlar kadar örgüt ortamına zarar veren bu davranışlar başlangıçta çok büyük sorun çıkarmayacak gibi görünmektedir. Ancak zamanla örgüt içi güven ve işbirliği ortamını zedelemektedir. Bu davranışlar, işgörenlerin üretken davranışlara odaklanmasını engellerken önemsiz ve gereksiz konularla uğraşmalarına neden olur. Bu davranışların örgüt iklimine hâkim olması durumunda ise iyi çalışan personel işten ayrılmakta ve iş gücü kaybına neden olmaktadır (Kırel, Ağlargöz,2013:200).

Örgüt içerisinde işgörenlerin itibara yönelik zarar verme eylemleri ve kişiyi denetleme, cezalandırma, yaptırım uygulama, hizaya getirme amaçları doğrultusunda yapılan dedikodular mobbing stratejileridir. Öğretim elemanları arasında mobbinge uğrama korkusunun dedikodu ve itibara yönelik korkulardan biraz daha düşük çıkması mobbingin algılanma veya tanımlanma sorunu olduğunu göstermektedir. Temelde iş yerinde işgören kaynaklı korkuların tamamı mobbing stratejileri sonucunda oluşan

korkulardır. Bu korkulara neden olan eylemlerin örgüt ikliminde yaygınlaşması mobbingin, rekabet veya bireyselleşme neticesinde örgüt içinde tabii bir durummuş gibi algılanması sonucudur. Bu algı hatası sonucunda mobbing, kesintiye uğramadan veya bitirilmesi için herhangi eylem yapılmadan kalıcı hale dönüşmesine neden olmaktadır. Bu eylemlerin algılama sorunu olarak devam etmemesi için tabii ve tabii olmayanın rasyonel ilkeler ve değerlere göre belirlenip çözüm yolları bulunup uygulanması gereklidir.

Mobbing tanım itibariyle; taciz, hakaret, tehdit, şantaj, doğrudan ya da dolaylı suçlamalar, asılsız imalar, küçük düşürme, baskı kurma, kuşatma, rahatsız etme, sıkıntı verme, yıldırma, ahlak dışı yaklaşımları, zorbalığı ve haksız misilleme hareketlerini içermektedir. Sistematik ve uzun süreli yapılan bu eylemlerin amacı çalışanın performansını düşürmek, dayanma güçlerini yok etmek suretiyle bireyi iş yerinden ihraç etmektir (Orhan, 2009:10,14). Öğretim görevlilerinden alınan verilere göre yöneticiler tarafından mobbing uygulanma korkusuna yönelik dağılım şöyledir:

**Tablo 41.** Öğretim Elemanlarının Yöneticiler Tarafından Mobbing Uygulanma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 37   | 11,7  |
| Kısmen Katılıyorum  | 51   | 16,2  |
| Fikrim Yok          | 25   | 7,9   |
| Kısmen Katılmıyorum | 54   | 17,1  |
| Hiç Katılmıyorum    | 148  | 47,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Üstlerden kaynaklı mobbing, üst kademedeki bireylerin görevlerinin gereği sahip oldukları gücü kuraldışı, aşırı derecede ve keyfi şekilde astlara kullanmalarındır. Küçük düşürücü davranışlar ve tacizlerle astları yıldırma amacı güder (Tutar, 2014:308). Öğretim elemanları arasında %11,7 oranında belirgin bir korku bulunurken %16,2 oranında daha risk içeren bir korku oluşumu görülmektedir. Örgüt içerisinde bu korku biçiminin oluşması örgüt yöneticilerinin uyguladıkları strateji ve kişilik yapısıyla açıklanabilir. Örgüt içerisinde yöneticiler korku duygusunun hâkim olduğu bir denetleme

tercih etmeleri sonucunda mobbing ve mobbing algısı oluşmaktadır. Makyavellenist, narsist ve otoriter kişilik yapısına sahip yöneticiler mobbing uygulayıcısıdır.

Öğretim elemanları arasında tacize uğrama korkusunu gösteren dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 42.** Öğretim Elemanlarının Tacize Uğrama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 21   | 6,7   |
| Kısmen Katılıyorum  | 43   | 13,7  |
| Fikrim Yok          | 32   | 10,2  |
| Kısmen Katılmıyorum | 34   | 10,8  |
| Hiç Katılmıyorum    | 185  | 58,7  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının tacize uğrama korkusuna verilen cevaplar incelendiğinde olumlu değerlerde düşüş gözükmektedir. Fırat Üniversite'sinin geleneksel yapısı, sosyal sermayenin yüksekliği, kadınların asabiyete bağlı örgüt içi ilişkileri bu değerlerin düşmesindeki faktörler olarak sıralanabilir. Yapılan gözlemler neticesinde örgüt içi taciz hikâyeleri itibarın önem arz ettiği bu meslekte iki taraf içinde yıkıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bumerang etkisinden dolayı bu mobbing stratejisinin çok fazla uygulanmadığı uygulandığı takdirde ise mobbingin şiddetinin oldukça yükseldiği anlaşılabilir. Ayrıca taciz, örgüt içerisinde genellikle yöneticiler tarafından astlarına ve daha çok kadınlara karşı uygulanmaktadır (Tutar, 2014:309).

Başka bir şiddet şekli olan taciz, mağdurun yaşamında iz bırakan ve unutulması zor bir davranıştır. Örgüt içerisinde ciddi ve yıkıcı sonuçları ve aynı zamanda verimlilik karşıtı olan taciz, muhatabı rahatsız eden açık saçık şeyler söylemek ve istenmeyen, uygunsuz şekilde dokunmayı kapsamaktadır (Kirel, Ağlargöz, 2013:200). Saldırıyı yapan kişi tacizi sistematik ve sürekli yaparak mağduru yıldırıp işi bırakmasını amaçlamaktadır (Orhan, 2009:11).

Öğretim elemanlarının aşağılanma korkusunu gösteren dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 43.** Öğretim Elemanlarının Aşağılanma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 40   | 12,7  |
| Kısmen Katılıyorum  | 60   | 19,0  |
| Fikrim Yok          | 17   | 5,4   |
| Kısmen Katılmıyorum | 37   | 11,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 161  | 51,1  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Çalışanlar arasında çıkan çatışma ve çekişmeler yetki ve sorumluluk kaynaklıdır. Rekabet temelli olan mobbing küçük düşürücü davranışlarla bireyin pozisyonu, saygınlığı, karar verme gücü, sağlığı, özgüveni, arkadaşları ve onuru hedef alınarak uygulanır. Azarlama, karalama gibi eylemlere ilaveten her türlü değeriyle alay edilerek aşağılanır. Mobbing uygulayıcısı kişinin benliğini öldürerek koşulsuz itaati istemektedir. (Tutar, 2014:310, 312). Öğretim elemanlarının aşağılanma korkusuna verilen cevaplarda olumlu değerlerde yükselme görülmektedir. “*Tamamen katılıyorum*” %12,7, “*kısmen katılıyorum*” %19 oranına sahiptir. Akademik örgüt içerisinde aşağılanma alanları olarak ast-üst ilişkisinde ve yatay ilişkilerde kullanılmaktadır. Gözlemlerimiz neticesinde öğrencilerin örgüt içinde öğretim elemanlarını aşağılama amaçlı kullanıldığı da görülmüştür. Öğrencinin yanında öğretim elemanını azarlama, dedikodusunu yapma, ders işleyiş stiline yönelik aşağılayıcı eleştirilerde bulunma kullanılan stratejilerden sayılabilir. Tablo 45’teki veriler araştırma sırasındaki gözlemlerimizi desteklemektedir.)

Öğretim elemanlarının suçlanma korkusu korkusunu gösteren dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 44.** Öğretim Elemanlarının Suçlanma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 52   | 16,5  |
| Kısmen Katılıyorum  | 72   | 22,9  |
| Fikrim Yok          | 21   | 6,7   |
| Kısmen Katılmıyorum | 72   | 22,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 98   | 31,1  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |



Öğretim elemanlarının suçlanma korkusu gösteren tabloda ara değerlerde yükselme “*kısmen katılıyorum*” %22,9, “*kısmen katılmıyorum*” %22,9 görülmektedir. Daha esnek bir katılımı gösteren ara değerler, suçlanma korku biçimini oluşturan faktörlerin öğretim elemanları arasında yaygınlığını göstermektedir. Öğretim elemanlarının “*tamamen katılıyorum*” 16,5 oranıyla suçlanma korkusunu deneyimlediklerini göstermektedir.

Suçlama eylemi kabahati sahiplenmekten kaçınma sonucu ortaya çıkmaktadır. Başkalarına saldırmak ve suçu onların üstüne atmak, suçlama eylemi yapan kişi için kendisine yapılacak olan saldırıyı bertaraf etmek ve kendisini temize çıkarmak amaçlı yapılmaktadır (Kırel, Ağlargöz, 2013:184). Suçlanan kişide ise kızgınlık ve endişe gibi duygulara neden olurken örgüt içerisinde güven kaybına ve ilişkilerin bozulmasına neden olmaktadır (Kırel, Ağlargöz, 2013:59,200). Suçlama davranışı, mobbing mağduru için bir kısır döngü veya sorunların sonucu olarak kendi söylemlerinde tekrar ortaya çıkmaktadır. Mobbinge travma yaşayan kişilerde kolayca korkma, yeme sorunları, madde bağımlılığı, uyku bozuklukları, dikkatsizlik, başkalarını suçlama gibi sorunlar görülmektedir (Orhan, 2009:40).

Mobbing davranışı olarak genellikle yukarıdan aşağıya doğru gerçekleşmesine rağmen aşağıdan yukarıya nadirde olsa rastlanılmaktadır (Tutar, 2014:308). Yöneticinin verdiği kararlar neticesinde maddi ve manevi kayıplar öç alma ve kin duygusuna neden olmakta ve astan üste doğru mobbinge neden olabilmektedir. Taciz, adaletsizlik, yanlılık gibi suçlamalarla üst suçlanabilmektedir.

Öğretim elemanlarına yöneticiler tarafından mobbing uygulanması örgüt içerisindeki gruplaşmalar, fikir farklılıkları ve yöneticilerin kişilikleri ile bağlantılıdır. Gruplaşmalar ve fikir farklılıkları kendinden olmayana dışlama, ötekileştirme gibi düşünceler neticesinde mobbing gelişmektedir. Yöneticinin kişiliğinin neticesinde mobbingin uygulanması ise yöneticinin benimsediği değerlerle alakalıdır. Makyavellist bir düşünceye sahip yönetici için; insancıl olma, etik ve ahlak zayıflar içindir. Başkalarıyla ilişkilerinde kabalık ve küstahlık başarıyı getirir. Korkutmak sevilmekten daha işlevseldir. Başarılı lider, arkadaşlıktan, sadakatten, ahlak ve adaletten uzak, başarmak için ne yapılması gerekiyorsa yapan kişidir. Bu inançlara sahip yöneticiler için mobbing stratejileri başarının stratejileridir (Kırel, Ağlargöz, 2013:44).

Mobbing uygulayan yöneticiler için diğer bir sorunlu kişilik ise narsist kişiliktir. Bu kişiliğe sahip bireyler, merkeze kendilerini koymaktadırlar. Diğer bireylerin

yeteneklerini görmezler. Kendisinde birçok becerinin olduğuna inanırlar. Bu kişiliğe sahip olanlar kendilerinden daha iyi birilerine tahammül edemezler. Mobbing uygulayıcılarda narsist kişilik sıklıkla görülmektedir (Gürhan, 2013:39).

Yöneticilerde mobbing uygulamaya yatkın diğer kişilik ise otoriter kişiliktir. Bu kişiliğe göre, örgüt içinde çalışanlar arasında statü ve güç farklılığı olmalıdır. Çok katı kurallara sahip bu kişilikteki işgörenler ve özellikle yöneticiler, insanları yargılamadan çekinmeyen, kendinden üst olan kişilere farklı görünmeye çalışan, altındakileri ezen, güvenilir olmayan ve değişmeye direnç gösteren yapıya sahiptirler (Kırel, Ağlargöz, 2013:45). Bu üç kişilik yapısı örgütsel yapıdaki kuralları ve boşlukları kullanarak altında işgörelere ve eşitlerine mobbing uygulamadan çekinmemektedirler. Bu davranışların sonucu mobbingin hedefi olan kişilerde; fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar, verimlilik kaybı ve iş kaybı görülürken işgörelere arasında, güven kaybı, iletişim kopukluğu, örgütün imajının zedelenmesi ve örgütün amaçlarından sapma sayılabilir.

Öğretim elemanlarının öğrencilerinin önünde azarlanma korkusunu gösteren dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 45.** Öğretim Elemanlarının Öğrencilerin Önünde Azarlanma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 38   | 12,1  |
| Kısmen Katılıyorum  | 51   | 16,2  |
| Fikrim Yok          | 28   | 8,9   |
| Kısmen Katılmıyorum | 28   | 8,9   |
| Hiç Katılmıyorum    | 170  | 54,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının öğrencilerinin önünde azarlanma korkusu aşağılama amaçlı oluşan bir eylemin neticesidir. Tablo 46 ile benzerlik gösteren bu soru asttan üste doğru ve üstten asta doğru mobbingi içermektedir. Örgüt içerisinde ses tonunun bilinçli yüksekliği, azarlama, saygısız dil kullanmak, bireyin itibarını yok etmek ve itaati sağlama amaçlarını içermektedir. Verilen cevaplarda en yüksek oran %54 ile “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. Korku biçiminin meslek itibarıyla yıkıcı etkisi düşünüldüğünde “tamamen katılıyorum” %12,1 oldukça yüksek bir orandır.

Öğretim elemanlarının öğrencilerin önünde azarlanma korkusunun devamı sayılan öğrencilerin önünde küçük düşürülme korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 46.** Öğretim Elemanlarının İş Arkadaşları Tarafından Öğrenciler Önünde Küçük Düşürülme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 25   | 7,9   |
| Kısmen Katılıyorum  | 41   | 13,0  |
| Fikrim Yok          | 30   | 9,5   |
| Kısmen Katılmıyorum | 45   | 14,3  |
| Hiç Katılmıyorum    | 174  | 55,2  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının öğrencilerin önünde küçük düşürülme korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %55 ile “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. Öğretim elemanlarının özgüven yüksekliği bu korkunun düşük çıkmasına neden olmaktadır. Öğretim elemanlarının ortada bir kusur varsa dahi eşitler arasında veya üstlerinin öğrencilerinin önünde azarlanması etik olmayan bir davranış olarak öğrencilerin önünde öğretim elemanının itibarının zedelenmesine neden olmaktadır. Eylemi yapan kişinin amacı, azarlanan kişinin itibarını zedelemek, aşağılamak ve küçük düşürmektir. Bu eylemlerin yapılma sebebi ise güç gösterisi, makyavellist-narsist-otoriter kişilik yapısı veya öç alma duygusunun olduğu söylenebilir. Fakat bu eylemin üçüncü bir tarafı daha bulunmaktadır. Üçüncü taraf ise öğrencilerdir. Sonuçları itibariyle sadece mağdur küçük düşürülen ve azarlanan öğretim elemanı değildir. Bu eylemler sonucunda öğrenciler üzerindeki tahribatı örgüte karşı saygı ve bağlılık yitimi, öğretim elemanına karşı saygı yitimi, motivasyon eksikliği, iki taraf arasında kalıp derslere katılmada isteksizlik, ileri derecede ve soruşturma başlatılan durumlarda öğretim elemanlarının tehdit ve şantajlarıyla karşılaşmaktadır. Örgüt açısından bu aşağılama stratejileri örgüt imajını zedelenmekte ayrıca bölümlerde işgörenler arasında öfke ve kızgınlığa neden olmaktadır. Karşı hamleler yapıldığı takdirde ise şiddetin kısır döngü halinde devam etmesine neden olmaktadır. Öğrenciler kullanılarak uygulanan diğer mobbing stratejisi ise iftiradır. Öğretim elemanlarının öğrencileri üzerinden iftiraya uğrama korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 47.** Öğretim Elemanlarının Öğrencileri Üzerinden İftiraya Uğrama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 33   | 10,5  |
| Kısmen Katılıyorum  | 82   | 26,0  |
| Fikrim Yok          | 25   | 7,9   |
| Kısmen Katılmıyorum | 37   | 11,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 138  | 43,8  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

İftira, dedikodunun bir türü olarak olmayan bir şeyin yayılması eylemidir. Öğrenciler üzerinden iftira konuları; öğrenci kayırma, öğrenciyle duygusal yakınlaşmadır. Bu iftiraların yapılmasının nedeni diğer mobbing nedenleriyle aynıdır. İtibarı da zedelendiği bu davranışın temelinde mağdura, maddi ve manevi zararlar vermek bulunmaktadır. Özellikle mevzuatta bulunan ve soruşturmaya neden olacak cezası ağır bir suçlama ile işgörelere iftira atmak mobbingin en şiddetli şekillerindedir. Öğretim elemanlarının öğrencileri üzerinden iftiraya uğrama korkusuna verilen cevaplar incelendiğinde olumlu ara değer olan “*kısmen katılıyorum*” %26, yüksek olumsuz ara değer olan “*kısmen katılmıyorum*” %11,7 düşük orana sahiptir. İtibarı olumsuz yönde etkileyen öğrenciler üzerinden iftiraya uğrama korkusu, öğretim elemanlarının öğrencilerle sürekli etkileşim halinde olduğu için çevreyi kolay iknası olan bir saldırı şeklidir. Esnek bir katılımı gösteren bu oranlar olasılığın oluşturduğu korkuyu göstermektedir. Korku biçimi ve tahrifatı değerlendirildiğinde “*tamamen katılıyorum*” %10,5 ile oldukça yüksek bir orana sahiptir.

Öğretim elemanlarının iş arkadaşları tarafından yönetime şikâyet edilme korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 48.** Öğretim Elemanlarının İş Arkadaşları Tarafından Yönetime Şikâyet Edilme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 14   | 4,4   |
| Kısmen Katılıyorum  | 32   | 10,2  |
| Fikrim Yok          | 24   | 7,6   |
| Kısmen Katılmıyorum | 56   | 17,8  |
| Hiç Katılmıyorum    | 189  | 60,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının iş arkadaşları tarafından yönetime şikâyet edilmesi, eğer ortada bir sorun varsa ve taraflar çözüm odaklı değilse tabii bir durumdur. Fakat ortada somut bir sorun olmadan iftira ve dedikodu ile yönetime şikâyet edilmesi itibarın zedelenmesine yönelik yapılmış bir eylemdir. Özellikle alt kariyer aşamasında bulunan işgörenlerin sözleşmeli olmalarından kaynaklı işsiz kalma korkusuna, yapılan şikâyet in doğru olup olmadığına dair gözetlenmelerine ve sorgulanmalarına, etiketlenmelerine, örgüt içi ilişkilerinin bozulmasına, cezalandırılmalarına neden olmaktadır. Böylesi bir durumda ise şikâyet edilen çalışanlarda stres düzeyi yükselmekte iş kaybı ve itibara yönelik korkular artmaktadır. Tabloya bakıldığında “*tamamen katılıyorum*” %4,4 oranıyla oldukça düşük “*hiç katılmıyorum*” %60 oranıyla oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Üniversite içerisinde genel olarak sorunların ikili ilişkilerle çözüldüğü söylenebilir.

Öğretim elemanlarının kurumdaki aksaklıkları dile getirme korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 49.** Öğretim Elemanlarının Kurumdaki Aksaklıkları Dile Getirme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 17   | 5,4   |
| Kısmen Katılıyorum  | 48   | 15,2  |
| Fikrim Yok          | 14   | 4,4   |
| Kısmen Katılmıyorum | 58   | 18,4  |
| Hiç Katılmıyorum    | 178  | 56,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Örgüt içerisinde sorunları dile getirmede alt ve orta kariyer aşamasında olan öğretim elemanlarının kısıtları kurumsal işleyiş neticesinde gerçekleşmektedir. Örgüt içi nesnel kararların geleceğe yön vermesi nedeniyle aksaklıkların dile getirilmesinin kişide tehdit algısı oluşturması işgörenleri sessizliğe itebilmektedir. Bundan dolayı ara değerler “kısmen katılıyorum” %15,2 ve “kısmen katılmıyorum” %18,4 oranlarıyla alt ve orta kariyer aşamasında olanların korkularını göstermektedir. Üst düzey bir liyakat gerekli olan bu meslek elemanları aksaklıkları dile getirmekten rolleri gereği çekinmemeleri gerekmektedir. Fakat üst kariyer aşamasında olanların ise mevcut konumu kaybetmemek amaçlı sessizlik stratejisini kullanabilmektedirler.

Kurumdaki aksaklıkları dile getiren işgören, şikâyet i sonucunda tıpkı mağdur gibi şikâyetçi olarak etiketlenmesine, güvenilirliğinin ve saygınlığının kaybolmasına, örgüt içi ilişkilerinin bozulmasına, konuşmanın herhangi bir fark yaratmayacağına düşünmesine, cezalandırılma ve dışlanma davranışlarına maruz kalabilmesine ve iş ve kariyer kaybına neden olabilmektedir (Alparslan, 2010:43). Bu riskleri barındıran eylem çalışanları sessizliğe yönlendirmektedir. Örgütsel sessizliğin yaygınlaşması, örgüte işgörenlerin yapacağı katkıyı esirgemesine, örgütsel konu ve sorular hakkında bilgi ve fikirlerini gizlemesine neden olmaktadır (Tutar, 2014:351). Bu korkunun örgüt içerisinde yaygınlığının nedenleri ise şöyledir:

1. Örgütün iletişim fırsatları ve iletişim kanalları etkin bir şekilde işlemiyorsa,
2. Örgütte şeffaf ve açık bir yapı hâkim değilse,
3. Yönetimin tutumu ilgisizse,
4. Yönetimin işgörenlerinin kendilerini ifade etmelerine yönelik tutumlarının olumsuzsa,
5. İlişkileri koruma düşüncesi (Alparslan, 2010: 96).

Çalışanlar bu düşüncelere bağlı olarak korku yaşamakta ve sorunları dile getirmektense sessizliği tercih etmektedirler

İş yerinde işgören kaynaklı korkular mobbingin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu korkuların farklı oranlarda çıkması mobbing stratejilerinin uygulanma sıklığı, görülme olasılığı ve mağdurun başa çıkma gücüyle alakalı olduğu düşünülebilir. Öğretim elemanlarıyla yapılan görüşmelerde bu korkular görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı dönemde mobbinge maruz kaldığını iddia eden G'nin ifadelerinde bu korkular bulunmaktadır. Görüşmeci “İş yerinde kaygı ve korkuya örnek oluşturacak somut bir örnek verebilir misiniz?” sorusuna şu cevabı vermiştir:

G: (Öğr. Gör.) *“Kendinin belli bir yerde tutabilmek için bir arkadaşın benim üstün yönlerimi ortadan kaldırabilmek, kişiliğimi zayıflatmak, yalnızlaştırmak, yetkisizleştirmek amacıyla idari yönetime her gün periyodik olarak bende olmayan özellikleri empoze etmeye çalışmasıdır. Bunu başarması içinde idare ve öğrencileri kullandı. İş arkadaşlarım da bu konuda bana destek olmamayı tercih etti.”*

H: (Doç. Dr. )’nin *“Mobbinge uğradım ve psikolojik olarak tacize uğradım”* ifadesi doğrultusunda mobbing ve psikolojik taciz ayrı ayrı zikredilmiştir. İş yerinde psikolojik taciz literatürde mobbingin karşılığıdır. Mobbing ise taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelik duygusal saldırganlık, aşırı iş yükü, aylar veya yıllar boyu, sistematik bir baskı uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Akşit,2010:5). Bu bağlamda sistematik yapılan yıldırma politikalarının hepsi psikolojik taciz ya da mobbing olarak kavramlaştırılmalıdır. Burada katılımcıların taciz ve mobbing kavramlarının anlamsal yakınlıklarını bilmedikleri ya da tacizin sadece cinsel taciz olarak algılandığını göstermektedir. Öğretim elemanlarından G’nin yukarıdaki ifadesinde mobbing veya psikolojik taciz anlatılmıştır. Aynı soruya C: (Öğr. Gör.)’nin ifadesinde ise mobbing olarak cinsel taciz zikredilmiştir.

C: (Öğr. Gör.) *“Bir amirim, arkadaşlıkta ileri gitti daha yakın olmamızı istedi. Yönetim değişti ve kurtuldum. Bu çok korkutmuştu beni.”*

İş yerinde işgören kaynaklı korkulardan en yüksek korku oranına sahip olan dedikodu, örgütlerin önemsemediği fakat sonuçları itibariyle ciddi sorunlara neden olan bir davranıştır. İş yerinde çalışan kaynaklı korkulardan dedikodu, işgörenlerin enerji ve zamanlarının boşa harcanmasına, kişisel ilişkilerin bozulup gerginleşmesine neden olmaktadır. Özellikle başarısız işgörenlerin göstermiş olduğu bu davranış, kendi yetersizliklerini giderme çabası olarak görülebilir. Başkalarını arkalarından kendilerine göre anlamlar yükleyerek eleştirmek, doğrulanmamış bilgileri iletme, örgüt içerisinde güven yitimine neden olmaktadır. Örgüt içerisinde arkadaşlığı ve takım ruhunu zedeleyen bu davranış örgüt içerisinde saldırgan davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Kirel, Ağlargöz, 2013:200, Tomruk, 2014: 28).

İş yerinde işgören kaynaklı korkulardan ikinci en yüksek orana sahip itibarsızlaştırma korkusudur. İtibarsızlaştırma davranışı dedikodu ile birlikte yapılmaktadır. Dedikodu, işgörenlerin itibarsızlaştırılmasında kullanılan ağ vazifesi görmektedir. Dedikodu ağları, işgörenler arasında bazı durumlarda var olanın anlatılması veya yorumlanmasından öteye giderek iftira niteliğine bürünebilmektedir. Sıklıkla ise

dedikodu ağırları anlatılan içeriğin değişmesine ve istenmeyen ağır sonuçlara neden olmaktadır. Özellikle topluma yön veren ve ülkenin gelişmesinde önderlik eden öğretim elemanları için itibar gibi önemli bir saygı unsurunun kaybı toplum ve meslek açısından büyük zararlar verebilmektedir. Sonuçları büyük olan bu eylemlerin öğretim elemanları arasında korku oranı olarak yüksek çıkması mesleğin toplum ve devlet nezdindeki payesiyle alakalıdır. İtibarsızlaştırma kampanyalarının bireysel sonuçları ise iş kaybından ölüme kadar gidebilmektedir.

Yıldırım ve yalnızlaştırmak için yapılan bu eylemler verimliliği düşürmekle birlikte ileri boyutu işten ayrılma olarak görülebilir. İnsan yaşamının üçte ikisini iş yaparak geçirdiği düşünülürse iş yerindeki arkadaş ilişkilerinin hayattaki önemi anlaşılacaktır. İnsan bir iş yaşamına veya bir örgüt içerisine girdiği vakit birlikte çalışan insanlarla sevgi ve güven bağı kurduğunda yaşantısının geri kalan üçte birlik kısmı bundan olumlu etkilenecektir. Birey işini sevmese bile iş arkadaşlarıyla olumlu ilişki kurduğu zaman işten mutluluk duymasına neden olabilmektedir. Böylelikle çalışan çalışma yaşamından zevk alacaktır. Özellikle birlikte çalışılan arkadaşların teknik açıdan yeterli, sosyal açıdan destekleyici olmaları bireyi işine bağlayacağı gibi iş tatminini de artıracaktır (Kirel, Ağlargöz, 2013:63, 76, 74). Bu durumun tam tersinde ise korku ikliminin hâkim olması ve sevilen işten bile soğumaya neden olabilmektedir.

#### **4.3.12. Öğretim Elemanları İçin Verimliliğe Yönelik Korkular**

Üretkenlik ve verimliliğin düşmesi örgütün amaçlarına ulaşmayı engellemektedir. Örgütün zarar gördüğü üretkenlik ve verimlilik karşıtı eylemler, örgüt içerisinde işgörenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinde görgü kurallarını ve toplumsal değerleri ihlal eden davranışlarda bulunmalarındır. İsteyerek diğer işgörenlerin aleyhinde ve zarar verici davranışlar, en hafif şekliyle örgüt ortamını bozan davranışları içerirken en ağır şekli başkalarının haklarının ihlali ve saldırgan davranışları içermektedir. Sonuç itibarıyla bu davranışlar hem bireysel verimliliği düşürmekte ve genel olarak örgüte zarar vermektedir (Kirel, Ağlargöz, 2014:199). Örgüt ortamına zarar veren davranışlardan yaygın olanı dedikodudur. Dedikodu güveni, takım çalışmasını zedelemekte ve bireyin işe odaklanmasını engellemektedir (Kirel, Ağlargöz, 2014:200). Öğretim elemanlarının dedikodular yüzünden verimliliğinin düşme korkusu oranı aşağıda verilmiştir:



**Tablo 50.** Öğretim Elemanlarının İş Arkadaşlarının Dedikoduları Yüzünden Performansının Düşme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 20   | 6,3   |
| Kısmen Katılıyorum  | 71   | 22,5  |
| Fikrim Yok          | 36   | 11,4  |
| Kısmen Katılmıyorum | 51   | 16,2  |
| Hiç Katılmıyorum    | 137  | 43,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

“*Tamamen katılıyorum*” %6,3 oranıyla oldukça düşük bir korkuyu göstermesine rağmen örgüt içinde dedikodu kaynaklı korkunun olduğunu göstermektedir. “*Kısmen katılıyorum*” %22,5 oranı ise dedikodunun yarattığı yıkımın farkındalığını göstermektedir. Tablo 37 ile Tablo 50 arasındaki değerlerin farklı çıkmış olması dedikoduların performans üzerindeki kısmi etkisini ve öğretim elemanları arasında dedikodunun korkutucu olmasına rağmen tabii bir hal almış olması çıkarılabilir. Akademik örgüt içinde iş görenlerin yüksek özgüven sahibi olmaları iş arkadaşlarının dedikoduları yüzünden performansın düşük çıkmasında etkisi olabilmektedir.

İş görenlerin dedikodu gibi moral bozucu bir eylemin sonucunda kayıtsız kalmaları mümkün olmasa da tabii olarak algılanan eylemler, bireylerde duyarsızlığa neden olmaktadır. Boyutları itibariyle kişilik, yapılan iş gibi birey için yıkıcı etkisi olan dedikodular iş görenlerde düşük morale neden olabilmektedir. Yüksek ve düşük moral işgörenlerin davranışları arasında ilişki bulunmaktadır. Yüksek moralli işgörenler, örgütsel faaliyetlere etkin bir şekilde katılıp işlerini geliştirmektedirler. İş görenlerin iş tatmini üzerinde olumlu etkiye sahip olan yüksek moral, işe bağlılığı, sadakati artırıcı etkiye sahiptir. Düşük moral ise bu duygu, tutum ve eylemlere zıt bir durum göstermektedir (Tutar, 2014:45).

Örgüt içerisinde işgörenlerin örgüte ve örgütün amaçlarına bağlılığı bireylerin başarılarıyla somut olarak anlaşılabilir. Başarı için fedakârlıkta bulunmak ve gereğinden fazla efor sarfetmek, çalışanın örgütle özdeşleştiğini göstermektedir (Nalbantoğlu, 2012:6). Bu bağlamda başarısızlık korkusu, örgütsel amaçlardan sapma korkusunu içermektedir. Yani örgüte bağlılıktan kaynaklı bir korkudan da bahsedilebilir. Öğretim elemanlarının başarısızlık korkusu oranı aşağıda verilmiştir:

**Tablo 51.** Öğretim Elemanlarının Başarısızlık Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 47   | 14,9  |
| Kısmen Katılıyorum  | 60   | 19,0  |
| Fikrim Yok          | 7    | 2,2   |
| Kısmen Katılmıyorum | 69   | 21,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 132  | 41,9  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının başarısızlık korkusu “*tamamen katılıyorum*” %14,9, “*kısmen katılıyorum*” %19 oranıyla yüksek bir değere sahiptir. Bu oran öğretim elemanlarının toplum ve ailenin beklentisiyle paralel artış gösteren başarısızlık korkusu kendini gerçekleştirme ihtiyacı tarafından da kontrol edilmektedir. Öğretim elemanları, yakın çevresi, kendisi ve toplum tarafından başarıya güdülenmekte aksinin olma riski korkuya neden olabilmektedir. Başarısızlık , ülke ve öğrencileri için faydalı olamama, örgütsel ve toplumsal amaçlara yönelik başarısızlık korkusunu içermektedir. Öğretim elemanlarına toplumun ve örgütün rolleri bağlamında biçtiği sorumlulukları ve beklentileri, başarısızlık ve üretken olamama korkusunu artırabilmektedir.

Örgüt kültüründe alt kariyer aşamasında olan işgörenlere sunulacak desteklerin üretkenliği artıracığı muhakkaktır. Örgüt kültüründe yüksek rekabetin, olumsuz çalışma ortamının olması örgüte yeni dâhil olan işgörenlerde korku gibi birçok olumsuz duygunun oluşmasına neden olmaktadır. Öğretim elemanlarının üretken olamama korkusu oranı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 52.** Öğretim Elemanlarının Üretken Olamamak Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 54   | 17,1  |
| Kısmen Katılıyorum  | 85   | 27,0  |
| Fikrim Yok          | 18   | 5,7   |
| Kısmen Katılmıyorum | 54   | 17,1  |
| Hiç Katılmıyorum    | 104  | 33,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanları arasında üretken olamama korku oranı “*tamamen katılıyorum*” %17,1, “*kısmen katılıyorum*” %27’dir. Üretkenliğin olabilmesi için öğretim elemanlarının uygun çalışma ortamıyla birlikte özgür düşünceyi destekleyecek ekonomik desteklerin olması gerekmektedir (Kaya, 2006:112). Üretkenliğe yönelik korkuların yüksek olması sorumluluk bilincine ek olarak örgütten ve kişiden kaynaklanan faktörlerin olduğunu göstermektedir. Diğer başlıklarla birlikte değerlendirildiğinde kısaca üretkenlik korkusunu artıran etkenler olarak şunlar sayılabilir:

1. Toplumun beklentileri
2. Uygun çalışma ortamının olmayışı
3. Ekonomik desteklerin eksikliği
4. Aşırı rol yükü
5. Zaman kısıtlılığı
6. Yüksek rekabet
7. Örgütsel stres
8. Örgütsel ve bireysel atalet
9. İş yerinde dedikodu ortamının olması
10. Sınav maratonu
11. Örgütsel bağlılık ve toplumsal hedeflerle özdeşleşme

Yukarıda sayılan birçok faktörün etkisiyle oluşan üretken ve başarısız olma korkusu yüksek strese neden olarak kendini gerçekleştiren kehanete dönüşebilmektedir. Bu korkunun uygun bir seviyede olması motivasyonu sağlamakla birlikte yüksek olması ise bireylerin bir şey yapamaz hale gelmesine neden olmaktadır. Bu korku çalışanlar arasında ancak uygun çalışma ortamları düzenleyerek azaltılabilir.

Ülkelerin gelişmişliği; teknolojik bilgi seviyeleri, araştırma-geliştirme faaliyetlerine ayırdıkları kaynaklar, uluslararası bilimsel dergilerde yayınlanan yayınlar ve alınan patent sayıları ile ölçülmektedir. Bütün bu verileri üretenler ise öğretim elemanlarıdır. Sonuç olarak öğretim elemanlarının üretken olması ülke olarak gelişmişliğin sağlayıcısı olarak görülmektedir. Bu bağlamda çalışma ortamlarının iyileştirilmesi hem örgüt hem de ülke menfaatinindedir.

Üretkenlik korkusuna neden olan faktörler aynı zamanda öğretim elemanlarında artan strese bağlı olarak performansı etkilemektedir. Öğretim elemanlarının performanslarının düşmesi sonuç olarak üretkenliğin düşmesine neden olmaktadır.

Birbirleriyle bağlantılı olan bu iki korkudan örgüt içindeki kaygılardan kaynaklı performansın düşme korkusu oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 53.** Öğretim Elemanlarının İş yerinde Kaygılarından Dolayı Performansının Düşme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 25   | 7,9   |
| Kısmen Katılıyorum  | 60   | 19,0  |
| Fikrim Yok          | 28   | 8,9   |
| Kısmen Katılmıyorum | 61   | 19,4  |
| Hiç Katılmıyorum    | 141  | 44,8  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının iş yerindeki kaygılardan dolayı performansının düşme korkusuna verilen cevaplarda en düşük oran ise %7 ile “tamamen katılıyorum” seçeneğidir. Ara değerler %19 ile aynı orana sahiptir. İş yerindeki kaygıların performansa etkisi üretkenlik korkusundan daha düşük çıkmıştır. Bu korku oranının düşük çıkması, öğretim elemanlarının çalışma koşulları ve iş yerindeki diğer olumsuzlukların yarattığı kaygıyla birlikte üretkenliği etkileyen başka bir faktörün etkisini göstermektedir. Bu faktör ise ülkenin gelişmesindeki paylarına binaen toplumun beklentileridir. Bunun öğretim elemanları tarafından benimsenmiş olması Tablo 46 ve 47’de görülmektedir.

Performans ve üretkenliğin düşüklüğünde kaygıların ve korkuların neden olduğu örgütsel ve bireysel atalet önemli bir faktördür. Atalet, örgüt içinde var olan kaynakların yeterince kullanılmaması, örgütsel sinerji üretilememesidir. Atalet, işgörenler için tembellik, örgütsel yapıda durağanlaşma, örgütsel kaynakların kullanılmaması ve verimsizlik, örgütsel kararlarda etkin olamama olarak görülmektedir. Ataletin oluşmasında üç temel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler şunlardır:

1. Duygusal Faktörler: Rutinleşme, işten soğuma, tükenmişlik hissi, güvensizlik, performans kaybı, gelecek kaygısı, rekabet ve bencillik
2. Psikolojik Faktörler: Umursamamak, erteleme, mükemmeliyetçilik, başarısızlık korkusu, yetersizlik, belirsizlik, kararsızlık, iş tatminsizliği
3. Yönetimsel Faktörler: Hiyerarşik yapılanma, baskıcı yönetim, formel iletişim yoğunluğu, mobbing, örgüt içi çatışma, yenilikçi olmayan örgütsel iklim

İş görenlerde amaca yönelik eyleme geçememe durumu, tembellik, işlemezlilik, üşengeçlik, yavaşlık, isteksizlik, miskinlik ve uyuşukluk hali olarak ortaya çıkmaktadır. Sonuçları itibariyle örgüt içerisinde korku kültürünün hâkim olması, bazı durumlarda mükemmeliyetçilik, hayal kırıklığı, engellenme, iş ortamına ve işe karşı soğuma, işte durgunluk, verimlilik kaybı ve iş görenlerde sağlık sorunlarına neden olabilmektedir (Tutar, 2014:153). Öğretim elemanlarının verimliliğinin göstergesi olan ve ataletin bir anlamda ölçütü kitap ve makale yazamama korku oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 54.** Öğretim Elemanlarının Kitap ya da Makale Yazamama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 32   | 10,2  |
| Kısmen Katılıyorum  | 77   | 24,4  |
| Fikrim Yok          | 16   | 5,1   |
| Kısmen Katılmıyorum | 40   | 12,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 150  | 47,6  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Başarısızlık ve üretken olamama korkusunun somut bir çıktısı olan kitap ve makale yazamama korku oranları, “*tamamen katılıyorum*” %10,2, “*kısmen katılıyorum*” %24,4 olarak bulunmuştur. Kitap ve makale yazmak öğretim elemanlarının unvan değişikliğinin koşullarından biridir. Üretken olamamanın somut göstergesidir. Bu korku biçimi alt ve orta kariyer aşamasında olan öğretim elemanları için terfi edememek gibi diğer korkuları barındırmaktadır.

Öğretim elemanlarının başarıları ya da başarısızlıkları sadece kendi yaşamlarını etkilememektedir. Öğretim elemanları, tüm toplumu şekillendirmekte ve ülkenin çağdaş olabilmesinde de önemli role sahiptirler. Öğretim elemanlarının ülkesi için faydalı olamama korkusu tamamen toplumun kendisinden beklentisi kadar vatanına aidiyet duygusunun bir yansıması olarak görülebilir. Tamamen duygusal ve idealist bir korku olan bu duygu kişisel beklentiler, çalışma koşullarıyla ve diğer faktörlerin etkisi altında değildir. Öğretim elemanlarının ülkesi için faydalı olamama korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 55.** Öğretim Elemanlarının Ülkesi İçin Faydalı Olamama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 74   | 23,5  |
| Kısmen Katılıyorum  | 76   | 24,1  |
| Fikrim Yok          | 5    | 1,6   |
| Kısmen Katılmıyorum | 32   | 10,2  |
| Hiç Katılmıyorum    | 128  | 40,6  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının ülkesi için faydalı olamama korkusuna verilen cevaplarda “tamamen katılıyorum” 23,5, “kısmen katılıyorum” %24,1 yüksek bir orana sahiptir. Öğretim elemanlarının ülkesi için taşıdığı korku yüksek çıkmış olup en dikkat çekici oran ise ilgisiz grubunu temsil eden “fikrim yok” seçeneğinin %1 oranına sahip olmasıdır. Ülke menfaatlerine yönelik hizmet edememe korkusunun yüksekliği ve ilgisizliğin en düşük orana sahip olması öğretim elemanları arasında farkındalığın yüksekliğini göstermektedir. Aynı şekilde öğrencileri için faydalı olamama korkusu da görev ve sorumluluklarının bilincini göstermektedir. Öğretim elemanlarının öğrencileri için faydalı olamama korkusuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

**Tablo 56.** Öğretim Elemanlarının Öğrencileri İçin Faydalı Olamama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 64   | 20,3  |
| Kısmen Katılıyorum  | 69   | 21,9  |
| Fikrim Yok          | 8    | 2,5   |
| Kısmen Katılmıyorum | 37   | 11,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 137  | 43,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının öğrencileri için faydalı olamama korkusu, tablo 55 ile yakın orana sahiptir. “Tamamen katılıyorum” %20,3, “kısmen katılıyorum” %21,9 oranına sahiptir. Öğretim elemanlarının öğrencilerine faydalı olamama korkusunun yüksekliği, görev, sorumluluk bilincini ve vicdani değerlendirmesini göstermektedir.

Oldukça yüksek oranda çıkan bu korku biçimine göre öğretim elemanlarının kendilerini geliştirmelerinde motive edici bir faktördür. Örgütsel yapıya bağlı olarak iş yükünün fazlalığı, rol karmaşası, lisansüstü çalışmalar, akademik araştırma ve yayınlar, işgörenler arasında çatışmalar, yönetim biçimi, öğretim elemanlarının ülkesi ve öğrencileri için çalışma istencini, verimliliğini etkilemektedir. Buna bağlı olarak faydalı olabiliyor muyum sorusunu cevaplamakta ve sorunun vicdani ve sorumluluk yüküne bağlı olarak korku duygusu hissetmektedir.

Öğretim elemanlarının ailesi için faydalı olamama korkusuna ilişkin dağılım şöyledir:

**Tablo 57.** Öğretim Elemanlarının Ailesi İçin Faydalı Olamama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 73   | 23,2  |
| Kısmen Katılıyorum  | 69   | 21,9  |
| Fikrim Yok          | 7    | 2,2   |
| Kısmen Katılmıyorum | 48   | 15,2  |
| Hiç Katılmıyorum    | 118  | 37,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının ailesi için faydalı olamama korkusuna verilen cevaplarda “tamamen katılıyorum” %23,2, “kısmen katılıyorum” %21,9 oranındadır. Öğretim elemanlarının çalışma saatleri mesai kavramından bağımsızdır. Lisansüstü çalışmalar gibi yükselmeye yönelik yoğun faaliyetler evde devam etmekte ilaveten bilimsel araştırma, yayın yapmak ve ders alabilmek için sıklıkla şehirlerarası ve ülkelerarası seyahatler, öğretim elemanlarını(Çögenli, Döner, 2015:32) aileye zaman ayıramamasına neden olmaktadır. Korku oranlarına bakıldığı takdirde uç noktada katılımın yüksekliğiyle birlikte esnek katılımı yüksek bir orana sahiptir.

Yoğun çalışma temposuyla birlikte örgütsel amaçlara ulaşmada dahi zaman sorunu yaşayan öğretim elemanları ailelerine yeterli zaman ayıramama sorunu yaşamaktadırlar. Ayrıca örgüt içerisinde yüksek stresli ortamların işgörenlerin özel yaşamını etkilemesi kaçınılmazdır. Örgüt içerisinde diğer sorunlar da öğretim elemanının ailesine yeterli zaman ayıramamalarına neden olabilmektedir. Bu sorunun neticesinde ise

ailesi için önemli sorunlara eğilememe, aileyle yapılacak işlerin aksamasına ve ailesi için faydalı olamama korkusunu doğurmaktadır. Öğretim elemanlarının birçok görevi ve sorumluluğu taşıması yetersizlik korkusu hissetmesine neden olabilmektedir. Öğretim elemanlarının kendini yetersiz hissetme korkusuna ilişkin dağılım şöyledir:

**Tablo 58.** Öğretim Elemanlarının Kendini İşinde Yetersiz Hissetme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 45   | 14,3  |
| Kısmen Katılıyorum  | 68   | 21,6  |
| Fikrim Yok          | 15   | 4,8   |
| Kısmen Katılmıyorum | 35   | 11,1  |
| Hiç Katılmıyorum    | 152  | 48,3  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının kendini yetersiz hissetme korkusu “tamamen katılıyorum” %14,3, “kısmen katılıyorum” %21,6 oranındadır. Öğretim elemanlarının mesleğe bağlı yeteneklerine dair algısını ölçen bu korku orta ve üst kariyer aşamasında bulunanlar için daha düşük çıkabilir. Kendini yeterli hissetme ve yapılan işten tatmin olma birbiriyle ilişkili bir kavram olmakla birlikte meslekteki deneyim yılıyla da yakın bağı bulunmaktadır. Deneyim yılı arttıkça yapılan çalışmalar neticesinde yeterlilik hissi ve doyumda artmaktadır (Çögenli, Döner, 2015:38). Yetersizlik hissiyatının sonuçları arasında atalet bulunmaktadır. Atalet çalışma isteğinin düşmesi sonucunda tembelliğe neden olmaktadır. Bu başlık altında olan korku biçimleri belirli bir seviyede tutulduğu müddetçe birey ve örgüt için faydalı olmasına rağmen yüksek derecede oluştuğunda atalet neden olmaktadır.

#### 4.3.13. Öğretim Elemanlarının Özgüvene Yönelik Korkuları

Kendine güven, kendini sevme veya sevmeme derecesi, özgüven ile başarı beklentisi arasında ilişki bulunmaktadır. Yüksek özgüvenli bireyler çok kolay risk alıp daha az şüpheliyken, kendine düşük güvenli bireyler dışarıdan gelecek etkilere karşı daha şüphelidirler. Başarı beklentisi özgüveni az olan kişilerde düşük olmakla birlikte dışarıdan gelecek etkilere karşı dayanıksızlık görülmektedir. Ayrıca kendine düşük



güvenli bireyler başkalarından gelen olumlu değerlendirme ve övgülere karşı daha açıktırlar. Bundan dolayı yaptıkları işlerde veya yapacakları işlerde sürekli destek aramaktadırlar. Özgüvenli bireyler, yeteneklerinin farkındadırlar ve iş performansları konusunda kendilerinden emin, uyarılmayı veya gerilimi bir deneyim olarak görüp üstesinden gelebilirler. Özgüveni düşük bireyler için başkalarını memnun etmek büyük zevk verirken iş yerinde kabul görmeyecek, tepki alacak durumlar oluşturmamaya özen gösterirler. Böyle kişilerin yönetici olması halinde ise bozulmuş ortamların düzeltilmesi imkânsız hale gelmektedir. (Kırel, Ağlargoöz, 2013:48, Konakay, 2010:46).

Bireyin kendine olan güveni, öz saygısı kendini gerçekleştirmesinde ve bağımsız kararlar alabilmesinde etkilidir. Özgüveni yüksek olan bireyler, duygularını, inançlarını düşüncelerini ifade etmede bağımsız, güçlü ve kendine güvenlidirler. Belirsizliklere ve baskılara rağmen inandıklarının arkasında durabilme kararlılığına sahiptirler (Konakay, 2010:37).

Özgüven düşüklüğünün bir kısır döngü haline dönüşmesi ise bireyden çevreye çevreden bireye doğru bir seyir izlemektedir. Özgüveni düşük birey, yaptığı işleri küçümsemekte ve başarıya her ulaşmadığında kendisine komplo kurulmuş hissiyatıyla çevreye karşı olumsuz düşünceler içine girebilmektedir. Başarısızlıklar neticesinde birey, özgüvenini kaybetmekte, çevrenin bireye olan güveni de kaybolmaktadır. Bireyin başarısız olarak damgalaması ise bireyde tekrarlayan başarısızlıkların kısır döngü haline gelmesine neden olmaktadır (Kaya, 2006:96).

İş yerlerinde mobbinge uğratılan kişilerin kendilerine güveni hedef alınarak özgüvenine acımasızca saldırılmaktadır. Bununla kişinin bağımsız karar alabilme yeteneği ve güçlü duruşu yıpratılmaya çalışılmaktadır. Mobbing uygulanan kişilerde özgüvenin kaybı en son aşama olup mağdurlar bu aşama sonunda kendi istekleriyle işlerinden ayrılmaktadırlar (Kurtbaş, 2010:17). Örgüt için ciddi sonuçları olan özgüven kaybı, öğretim elemanı gibi beklentisi yüksek ve kendini gerçekleştirme başarı ihtiyacı yüksek bir meslekte sonuçları daha yıkıcı olmaktadır. Öğretim elemanlarının özgüveninin kaybolma korkusu aşağıda verilmiştir.

**Tablo 59.** Öğretim Elemanlarının Çok Fazla Eleştiriden Kaynaklı Öz Güveninin Kaybolma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 14   | 4,4   |
| Kısmen Katılıyorum  | 39   | 12,4  |
| Fikrim Yok          | 22   | 7,0   |
| Kısmen Katılmıyorum | 62   | 19,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 178  | 56,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının çok fazla eleştiriden kaynaklı öz güvenin kaybolması korkusuna verilen cevaplarda “*tamamen katılıyorum*” %4,4 düşük bir oranda bulunmuştur. Örgüt içerisinde mobbing olarak yapılan işe ve kişiliğe yönelik eleştiriler bireyin özgüveni hedef alınmaktadır. Yapılan bu araştırma neticesinde eleştirilerin özgüvene yönelik zedeleyici etkisi kısmi olarak algılanmaktadır. Ara değerlerin “*kısmen katılıyorum*” 12,4, “*kısmen katılmıyorum*” %19,7 oranına sahip olması örgüt içerisinde özgüveni zedeleyici eylemlerin olduğunu fakat öğretim elemanlarının kendi yeteneklerinin farkında olmaları sonucunda kısmi bir etki yapmasına neden olduğu söylenebilir.

Meslek itibariyle yüksek özgüven oluşturan öğretim elemanları, örgütsel hiyerarşiden kaynaklı yüksek rekabet neticesinde diğer işgörenlerin hedefi haline gelebilmektedir. Kendini sevme, yeteneklerinin farkında olma, kendine saygı duyma, kendini kabul ve affedebilme unsurlarından oluşan özgüven oluşumu örgüt içerisinde yapıcı etkiye sahiptir. Tutarlılık ve kararlılık göstergelerine sahip olan özgüven (Myers, 2017:300) bireylerin kendi yeteneklerinin farkındalığı ve geleceğe yönelik ümidin olmasıyla gelişebilmektedir (Hoggg, Vaughan, 2017:380).

Öğretim elemanlarının örgüt içerisinde korku faktörlerine bağlı olarak pasif duruma geçmeleri üretkenliklerini, haklarını savunabilme yeteneklerinin yitimini göstermektedir. Mobbing ve baskıcı yönetimle öğretim elemanlarının örgüt içi korkudan kaynaklı pasifize olma korkusunu gösteren tablo ve dağılım aşağıda verilmiştir:

**Tablo 60.** Öğretim Elemanlarının Korkudan Kaynaklı Pasifize Olma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 16   | 5,1   |
| Kısmen Katılıyorum  | 37   | 11,7  |
| Fikrim Yok          | 21   | 6,7   |
| Kısmen Katılmıyorum | 49   | 15,6  |
| Hiç Katılmıyorum    | 192  | 61,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının korkudan kaynaklı pasifize olma korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %61 ile “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. En düşük oran ise %5 ile “tamamen katılıyorum” seçeneğidir. Alt kariyer aşamasında olan öğretim elemanlarının hissedeceği bu korku sonucunda örgütsel ve bireysel atalet yaşanabilmektedir. Örgütsel korku sonucu pasifize olmuş iş görenler, ataletle uğrayarak iş yapamaz hale gelebilmektedir. (Tutar, 2014:153). İşe karşı soğuma, işte durgunluk, verimlilik kaybı örgütsel amaçlardan sapmaya neden olmaktadır.

Öğretim elemanlarının eleştiriden kaynaklı kendine güvenlerinin kaybolma korkusu ve korkudan kaynaklı pasifize olma korkusu oldukça düşük oranda çıkmıştır. Bu korkular yüksek oranda alt kariyer aşamasındaki öğretim elemanlarında görülmektedir. Örgüte entegrasyonunda başında olan bu bireyler kendine güveni tam olarak gerçekleştiremedikleri gibi kariyerin üst ve orta aşamasında olanların kararlarına bağımlı olmaları bu korkuyu hissetmelerine neden olmaktadır. Bu korkunun temelinde akademik örgütün işleyişini ve dikey hareketlilikteki yetkiler neden olmaktadır. “Kurumunuzda iş arkadaşlarınızın hangi tutum ve davranışları sizde kaygı ve korkuya neden olur?” sorusuna verilen cevaplar bunu desteklemektedir.

D: (Araş. Gör.) “Yalnızlık, güven, gruplaşma, kendi çıkarı için yakınlık kurmaya çalışan insanların davranışları beni korkutur..... Kişilik sorununu çok yaşıyorum. Bir sürü karakter arasından neyi çekeceğimi şaşırıyorum. İyi mi kötü mü olayım? Kendi kişiliğimden makam için ödün vermek istemiyorum. Siz çok üsluplu davranıyorsunuz ama ayınsını görmüyorsunuz. Kişiliğimi zedeleyici kaygı ve korku yaşıyorum.”

L: (Araş. Gör.) “Doktora aşamasından geçelim de filanca hocayla aramız bozulmasın . Kişilerin özgüven eksikliği ve iman sorunundan kaynaklanıyor.”

Öğretim elemanlarının ifadelerinde yalnızlık, güven, gruplaşma ve dikey hareketlilikte başkalarının öznel kararlarına bağımlı olma korku yaratırken özgüveni zedelemektedir. Düşük özgüvenle birey, olaylar karşısında bağımsız karar alabilme yetisini yok etmektedir. Özellikle üniversitelerde yükselmeye engel olunabilme riski ve yarattığı korku bireyleri pasif tutum geliştirmelerine neden olurken çalışma ortamında işgörenler arasındaki güvensizlik, gruplaşmalar, bireysel çıkarlar ve yalnızlığa neden olduğu söylenebilir.

#### 4.3.14. Öğretim Elemanları İçin Sosyal Sermayeye Yönelik Korkular

Örgüt içerisinde çalışanlar arasında iletişim kanallarının açıklığı ve olumlu ilişkiler birlikte iş yapabilmeyi sağlamaktadır. Öğretim elemanlarının proje hazırlama ve alt unvana sahip öğretim elemanlarını yetiştirmek için yardımlaşma önemli bir konudur. Özellikle danışmanların belirli kaynaklara ulaşmada asistanlarına yardımcı olmaları, onları gereksiz cezalardan korumaları çalışanlar açısından çok önemlidir. (Kirel, Ağlargoöz, 2013:71). Öğretim elemanlarının işlerinin kolaylaşmasını sağlayan ve hız kazandıran yardım alamama korku oranı aşağıda verilmiştir.

**Tablo 61.** Öğretim Elemanlarının İş Arkadaşlarından Yardım İstediginde Yardım ve Destek Alamama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 17   | 5,4   |
| Kısmen Katılıyorum  | 63   | 20,0  |
| Fikrim Yok          | 33   | 10,5  |
| Kısmen Katılmıyorum | 69   | 21,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 133  | 42,2  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Sosyal sermaye yani yardımlaşma için iletişim ağlarının aktif olarak kullanımı örgütsel ve bireysel amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Sosyal sermayenin kullanılmaması ise örgüt içerisinde işin öğrenilmemesinin, entegrasyonun gerçekleşmemesini ve örgütsel amaçlara ulaşmada ya sürecin uzamasını ya da amaçlardan sapmaya neden olabilmektedir. Öğretim elemanlarının iş arkadaşlarından yardım istediğinde yardım ve destek alamama korkusuna verilen cevaplarda %5 ile

“tamamen katılıyorum” oranı oldukça düşük olmakla birlikte ara değerlerin yüksek oranlarda olması kısmi olarak bu korkunun kabul edildiğini ve yaygın olduğunu göstermektedir. Bu konu korkunun etki alanı başlığında mülakatlarla birlikte daha ayrıntılı bir şekilde analiz edilmiştir. Öğretim elemanlarının ifadelerinde sosyal sermayenin işlemlerini engelleyen faktörler olarak; bireysel çıkarlar, menfaat çatışmaları, gruplaşmalar ve rekabet sayılmaktadır. Sonucu itibariyle ise güvensiz çalışma ortamı, mutsuz çalışanlar ve işlemeyen ve amaçlarından sapan örgüt olarak sıralanabilir.

#### 4.3.15. Öğretim Elemanları İçin Sosyal Aktiviteye Yönelik Korkular

Öğretim elemanlarının eğitim ve öğretim faaliyetleri olarak; periyodik olarak verdiği dersler, öğrencilere yönelik uygulamaları ve çalışmaları, bilimsel çalışmalar olarak; makale, bildiri, kitap yazımı, idari görevler olarak; dekanlık, bölüm başkanlığı, dekan yardımcılığı, müdürlük vs. danışmanlık görevleri olarak; öğrenci danışmanlıkları, tez danışmanlıkları, hakemli dergilere yapılan danışmanlıklar gibi görevleri mevcuttur. Bu görevler zaman kullanımını kısıtlayarak sosyal faaliyetlerden, fiziksel gereksinimlerden ve ailevi işlerden alıkoyabilmektedir (Silahtaroglu, 2004:57). Bu görevleri yerine getirirken zaman tuzağı olarak çalışmayı engelleyen durumları yaşanması öğretim elemanlarının hem görevlerini zamanında yerine getirmede zorluk yaşamasına neden olmakta hem de gündelik yaşamındaki işlerin, sosyal faaliyetlerin ve aileyle yapılacak işlerin aksamasına neden olmaktadır. Bu bağlamda öğretim elemanlarının karşılaştıkları korkular ve oranları şöyledir:

**Tablo 62.** Öğretim Elemanlarının Çocuklarına Yeterli Zaman Ayıramama Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 69   | 21,9  |
| Kısmen Katılıyorum  | 72   | 22,9  |
| Fikrim Yok          | 29   | 9,2   |
| Kısmen Katılmıyorum | 46   | 14,6  |
| Hiç Katılmıyorum    | 99   | 31,4  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Mesleğe bağlı bireylerin mesleğini geliştirme faaliyetlerinde daha fazla çaba gösterdikleri, işi içten gelen ödüllerle değerlendirdikleri yapılan araştırmalarda ortaya

konmuştur. Mesleğe bağlılık örgüt içi olumlu sonuçlar doğurmasına rağmen işgörenin iş ve aile arasında çatışma yaşamasına neden olmaktadır (Eryeşil, 2012:52). Öğretim elemanlarının mesai kavramından bağımsız çalışma koşulları, işin evde devamı, yoğun tempoda lisansüstü çalışmaları, bilimsel araştırmalar akademik personelin aile ve iş arasında kalmasına neden olmaktadır. Öğretim elemanlarının çocuklarına yeterli zaman ayıramama korkusu, “*tamamen katılıyorum*” %21,9, “*kısmen katılıyorum*” %22,9 oldukça yüksek bir orana sahiptir. Bu korkunun akademik kariyer aşamasının hepsinde olması akademik yükselmeyle birlikte görev, sorumluluklardaki artma ile ilişkilidir. Alt ve orta kariyer aşamasında olan bireyler için lisansüstü çalışmalar, bilimsel araştırma ve yayınlar için ayrılan zaman üst kariyer aşamasında yayınların denetimi ve yükselme sınavlarının karar vericisi, dekanlık, müdürlük, kongre ve sempozyumların düzenleyicisi gibi görevlerle çalışma yüklerinde azalmanın aksine artma meydana gelmektedir. Öğretim elemanlarının görev yüklerinin işin eve gelmesi dâhil tüm yaşamlarını etkilemesi sosyal faaliyetlerden kopmalarına neden olmaktadır. Öğretim elemanlarının sosyal faaliyetlerden kopma korkusuna ilişkin dağılım şöyledir:

**Tablo 63.** Öğretim Elemanlarının Toplumsal Faaliyetlerden Kopma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 50   | 15,9  |
| Kısmen Katılıyorum  | 69   | 21,9  |
| Fikrim Yok          | 26   | 8,3   |
| Kısmen Katılmıyorum | 47   | 14,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 123  | 39,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının toplumsal faaliyetlerden kopma korkusuna verilen cevaplar ile çocuklarına yeterli vakit ayıramama korkusu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı faktörlerin etkisiyle öğretim elemanları sosyal faaliyetlerden kopabilmektedir. Toplumsal faaliyetlerden kopma oranları incelendiğinde “*tamamen katılıyorum*” %15, 9, “*kısmen katılıyorum*” %21,9 oranındadır. Bu farklılık, sosyal faaliyetlere katılmanın birey için önemsenme değeriyle veya yüksek örgütsel stresin

sonucunda oluşan yalnızlaşma isteği ile ilişkili olabilir. Öğretim elemanlarının kalabalık alanlara girememe korkusuna ilişkin dağılım şöyledir:

**Tablo 64.** Öğretim Elemanlarının Kalabalık Alanlara Girememe Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 7    | 2,2   |
| Kısmen Katılıyorum  | 24   | 7,6   |
| Fikrim Yok          | 13   | 4,1   |
| Kısmen Katılmıyorum | 54   | 17,1  |
| Hiç Katılmıyorum    | 217  | 68,9  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Tablo 62 ve 63'e ilaveten öğretim elemanlarının kalabalık alanlara girememe korkusu yoğun çalışma temposuyla toplumdan uzaklaşmanın neden olduğu durumu göstermektedir. Oranlar incelendiğinde “tamamen katılıyorum” %2,2, “kısmen katılıyorum” %7,6'dır. Diğer tablolarla anlamlı farklılığa sahip olan kalabalık alanlara girememe korkusu mesleğin icra edilişiyle ilgilidir. Derslerin kalabalık ortamlarda işlenişi, toplantılar, kongre ve sempozyum gibi akademik çalışmaların tartışıldığı yerlerin kalabalık ortamlardan oluşması, öğretim elemanlarının doğal olarak kalabalık alanlarda olmasını gerektirmektedir. Fakat örgüt içi çatışmalar ve mobbing sonucunda işgörenler kalabalık ortamlara girme isteğinde düşme veya korku ortaya çıkabilmektedir. Psikolojik rahatsızlığın belirtisi olabilecek bu korku sadece zaman ve görev yüküyle açıklanamaz.

Öğretim elemanlarının görev yüklerine ek olarak içinde buldukları sınav maratonu sosyal aktivitelerden koparabilmektedir. Görev ve roller bağlamında değerlendirildiğinde öğretim elemanlarına toplumsal faaliyetlere katılmaları, içinde buldukları stresli ortamdan, gerginlikten, endişeden uzaklaşmak ve rahatlama sağlama gibi olumlu işleve sahiptir. Eğlenmek, günlük rutin faaliyetlerden çıkmak bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılanmasını sağlamaktadır (Tomruk, 2014:74). Bununla birlikte sosyal aktivitelerden kopmak, çalışma ortamındaki rekabet ve yarattığı güvensizlikle birleştiğinde bireylerin yalnızlaşmasına ve kalabalık ortamlara girememelerine neden olabilmektedir.

#### 4.3.16. Öğretim Elemanları İçin Güvene Yönelik Korkuları

Güven toplumsal bir değer olarak toplumsal hayatı kolaylaştırmaktadır. Güven, sosyal ilişkilerin ortak menfaat çerçevesinde işlemlerini sağlarken bireyler arasında işbirliğini ve dayanışmayı artırmaktadır. Güven, bu sonuçlarıyla toplumsal düzenin ve ekonomik kalkınmanın desteğidir. Güvensizlik, dayanışmanın ve biz duygusu yerine ben merkezli, hazzı ve bireyselliği vurgulayan değerlerin gelmesiyle ortaya çıkmaktadır. Güvensizlik sorunu ise toplumsal yapılarda ki çöküşün adresi olarak görülmektedir (Aydemir, 2011:9).

Güven hissiyatı örgüt içerisinde işbirliği ve dayanışmayı sağlarken örgütün kurumsal itibarını da etkilemektedir. İşgörenler arasındaki açık iletişim ve güven, örgüt içinden dışarıya yansiyarak örgütün itibarının ve güvenilirliğinin çıkış noktası olarak görülebilir (İcil, 2008:38). Bu bağlamda özellikle yöneticilerin, örgütün kurumsal imajı için işgörenler arasında güveni oluşturacak ve yaygınlaştıracak değerleri işgörenlerine vermesi gerekmektedir. Özellikle güven duygusunu azaltan faktörleri örgüt içerisinde oluşumu engellenmelidir. Örgüt içerisinde güven duygusunu azaltan ya da yok eden faktörler olarak şunlar sıralanabilir:

1. Rekabet
2. Kişiler arası uyuşmazlıklar ve çatışma
3. Örgüt içerisinde adalete yönelik inancın zedelenmesi
4. Biz duygusunun zayıflayıp bireyselliğin yaygınlaşması
5. Bilgi esirgenmesi

Güven ve korku bir arada olmayan fakat birinin olmadığı yerde kesinlikle diğerinin olduğu iki duygudur. Güvenin olduğu yerde korku oluşmaz korkunun olduğu yerde de güven yoktur. Bu bağlamda öğretim elemanlarının birbirlerine olan güvene yönelik korkuları ve oranları şöyledir.



**Tablo 65.** Öğretim Elemanlarının İş Yerinde ki Arkadaşlarıyla Samimiyet Kurma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 19   | 6,0   |
| Kısmen Katılıyorum  | 50   | 15,9  |
| Fikrim Yok          | 19   | 6,0   |
| Kısmen Katılmıyorum | 43   | 13,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 184  | 58,4  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

İşgörenler, yöneticilere, iş arkadaşlarına ve prosedürlere duyduğu güvenden dolayı örgüte güven duyar. Örgütsel güven algılarını, dürüstlük, yeterlilik, tutarlılık, açıklık ve sadakat algıları beslemektedir. İş arkadaşları arasında öne çıkan algılar daha çok dürüstlük ve sadakattir. Dürüstlük, yapılan ile söylenen arasındaki tutarlılık, sadakat ise paylaşılan fikirlerin, duyguların paylaşan ile paylaşılan kişi arasında kalmasıdır. İşgören iş arkadaşlarında dürüstlük ve sadakati gördüğü ölçüde arkadaşına ve örgüte güven duyar (Tutar, 2014:156). Öğretim elemanlarının iş yerinde ki arkadaşlarıyla samimiyet kurma korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %58 ile “hiç katılmıyorum” seçeneğidir. Kabul oranı ise “tamamen katılıyorum” %6’dır. Oranlara bakıldığında örgüt içi işgörenler arasında güven oluşumu kadar güven yitimine neden olacak faktörlerin olduğunu ve bunun öğretim elemanları tarafından algılandığını göstermektedir. Öğretim elemanlarının sadakate bağlı güvensizliğin, ölçüldüğü iş yerinde ki arkadaşlarının yanında konuşma korkusunu gösteren oranlar şöyledir:

**Tablo 66.** Öğretim Elemanlarının İş yerinde ki Arkadaşlarının Yanında Konuşma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 14   | 4,4   |
| Kısmen Katılıyorum  | 62   | 19,7  |
| Fikrim Yok          | 14   | 4,4   |
| Kısmen Katılmıyorum | 41   | 13,0  |
| Hiç Katılmıyorum    | 184  | 58,4  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Gerçekleri çarpıtmak, inançları sarsmak, işgörenler arasındaki güvensizliğe neden olan davranışlardır. Bu davranışlar, iş ve yaşam tatminini düşürmekte ayrıca psikolojik yılgınlıklar ve huzursuzluğa neden olmaktadır (Tutar, 2014:156). Öğretim elemanlarının iş yerinde ki arkadaşlarının yanında konuşma korkusu “*tamamen katılıyorum*” %4,4, “*kısmen katılıyorum*” 19,7 oranındadır. Öğretim elemanları arasında konuşmaların çarpıtılma ve taşınma oranını gösteren bu dağılımlar iş arkadaşıyla konuşmanın işgören için tehdit riski taşıma algısını göstermektedir. Bu riskler karşısında işgörenler, tehlikelerin başına gelmesi muhtemeline karşı önlemler alabilmektedirler. Yani öğretim elemanları iletişimin risk oluşturması korkusuyla iletişimi kısıtlı, samimiyetten uzak şekilde kurmaktadır. Sonuç olarak iletişim kaynaklı örgüt içi sorunlara, güvensiz ortama ve adaletsiz uygulamalara neden olabilmektedir (Tutar, 2014:156). İş yerindeki arkadaşlarını özel hayatına dâhil etme korkusunu gösteren tablo ve dağılım aşağıda verilmiştir:

**Tablo 67.** Öğretim Elemanlarının İş Yerindeki Arkadaşlarını Özel Hayatına Dâhil Etme Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 22   | 7,0   |
| Kısmen Katılıyorum  | 57   | 18,1  |
| Fikrim Yok          | 26   | 8,3   |
| Kısmen Katılmıyorum | 44   | 14,0  |
| Hiç Katılmıyorum    | 166  | 52,7  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Tablo 65 ile paralellik gösteren öğretim elemanlarının iş yerindeki arkadaşlarını özel hayatına dâhil etme korkusu oranları birbirine yakın çıkmıştır. Aynı faktörlerin etkilediği iki korku oluşumu toplumda arkadaşına ve iş arkadaşına yüklenen anlamlarla da ilişkilidir. İş arkadaşının iş yerinde kalması düşüncesi toplumda yaygın bir şekilde olumlanıyorsa iş arkadaşına işgörenler soğuk bakabilmektedir. Toplumdaki bu düşüncenin doğmasının altında yatan duygu korkudur. İş arkadaşının sadece iş yerinde kalması gerektiğini düşünen bireyler, iş yerindeki arkadaşlık ilişkilerinde sadakate yönelik güvensizliği ve sadakatsizliğin yaratacağı sorunların korkusunu hissetmektedirler. Bu hisler sonucu iş arkadaşlarını özel yaşamlarına dâhil etmemektedirler. %7 ile “*tamamen katılıyorum*” seçeneği bu korku oranını

göstermektedir. “*Kısmen katılıyorum*” %18,1 oranında olup bu grubun da iş arkadaşlarının yaratacağı risklere bağlı olarak özel hayata dâhil edilmesine soğuk baktığı söylenebilir. İş arkadaşları arasında oluşan güvensizliğin temelinde yüksek rekabet bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının, iş yerinde yükselmesini engelleyecek kötü niyetli arkadaşlarının olması korkusunu gösteren tablo ve dağılım aşağıda verilmiştir:

**Tablo 68.** Öğretim Elemanlarının İş Yerinde Yükselmesini Engelleyecek Kötü Niyetli Arkadaşlarının Olması Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 33   | 10,5  |
| Kısmen Katılıyorum  | 76   | 24,1  |
| Fikrim Yok          | 24   | 7,6   |
| Kısmen Katılmıyorum | 58   | 18,4  |
| Hiç Katılmıyorum    | 124  | 39,4  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

İşgörenler iş arkadaşına yönelik duyduğu korkuların temelinde özel hayatın veya fikir ve düşüncelerin tam açılmasıyla örgüt içi maddi ve manevi zarar görme düşüncesi bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının iş yerinde yükselmesini engelleyecek kötü niyetli arkadaşlarının olması korku oranı “*tamamen katılıyorum*” %10,5 ve “*kısmen katılıyorum*” %24,1’dir. Güvene yönelik diğer tablolara göre yüksek olan bu tablo diğer tablolarda oluşan korkunun nedenini göstermektedir.

Ömür Bilsay Kul’un İnönü, Fırat ve Dicle Üniversitelerinde “Eğitim Fakültelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Değişkenlerine İlişkin Görüşlerini Belirlemek” adlı çalışmasında, stres yaratan durumların güvenilen biri ile konuşulması bireyin rahatlamasına neden olduğu sonucuna varılmıştır. İş yerinde çalışanlar arasında güven oluşumu sorunların çözümüne katkıda bulunmaktadır. Güven oluşumuyla birlikte birisiyle sorunları paylaşmak, bireyin kendi duygu ve düşüncelerinin bir başkasına aktarıp dönüt almasına yardım ederek, bireyin stres kaynağına yönelik sağlıklı değerlendirmeler ve çözümler üretmesini sağlayabilmektedir. Yapılan bu çalışmada özellikle güvenilir biriyle konuşma ihtiyacı daha çok araştırma görevlilerinde görülmüştür (Kul, 2006:90,103).

Güvene yönelik korkuların ifadeleri değerlendirildiğinde en yüksek oran iş yerinde yükselmesini engelleyecek kötü niyetli arkadaşlarının olması korkusudur. Özellikle alt kariyer aşamasında olan öğretim elemanlarına, kadro yetersizliği bahaneleri, tezin uzatılması gibi stratejilerle mobbing uygulanabilmekte bu tür hikâyeleri dinlemiş olmak dahi güven yitimine ve öğretim elemanları arasında korkuya neden olabilmektedir.

İnsanın temel sosyal ihtiyaçlarından olan sevgi, özgüven, ait olma, kişiliği bulma, onaylanma ve güven, ancak başka bireylerle etkileşim sonucunda tatmin edilebilir ve buna sosyal destek denilmektedir. Örgüt içerisinde bu ihtiyaçlarının giderilmesi işgörenlerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarını olumlu yönde etkilemekte ve örgütsel iş kaynaklı stresin azalmasında katkı sağlamaktadır (Kırel, Ağlargöz, 2013:160). Örgüt içerisinde sosyal desteğin olmaması ve çalışanlar arasında güvensizliğin olması örgütsel stresi artırmakla birlikte yapılan işin yavaşlaması veya aksamasına zemin hazırlamaktadır. Örgütsel süreçlerin adil olduğu inancı, açık iletişim ve bilgi paylaşımı varsa işgörenler, birbirlerine karşı ve örgütlerine karşı güven duygusu geliştireceklerdir. Güvenle birlikte işgörenler, normal iş yüklerinin dışındaki gönüllülük gerektiren işlerde daha istekli olacaklardır (Kırel, Ağlargöz, 2013:79). İşgörenler, arasında örgüte bağlılık dayanışma ve işbirliğini de daha aktif hale getirecektir. Öğretim elemanları için dayanışma ve işbirliğinin önemi düşünüldüğünde güven bu örgüt için en elzem duygudur.

#### **4.3.17. Öğretim Elemanlarının İnanca Yönelik Korkuları**

İnanç, bir nesne veya olayın nitelikleri konusunda bilgilerin doğruluğuna bireylerin vermiş olduğu olasılıktır (Odabaşı, Barış, 2013:158). İnanç, tutumları ve eylemleri yönünü belirleyen bir değişken olarak insanın etken veya edilgen olmasının sağlayıcısıdır. İnanmakla bireyler, zorluklarla mücadele edebilme gücüne sahip olurken inancın yitimi ile edilgen hale gelebilmektedirler. Yani inancın bir şeyin olabilirliğine olumlu ya da olumsuz minvalde duyulması insanın etkenliğini belirlemektedir. Örneğin bir yerde adaletin olduğuna yönelik inanç, bireyleri yapılan işlerde etken kılarken adaletin yokluğuna duyulan inanç, bireyleri ya edilgen kılmakta ya da saldırgan ve öfkeli olmalarına neden olmaktadır. Kendi gücüne ve çevrenin adaletine güvene yönelik inancı güçlü bireylerden oluşan toplumların ilerlemesi ve çağdaşlarının ötesine geçmesi kaçınılmazdır.

Eylemlerin bütününe hâkim olan inanmak, duyguların kronikleşmesini sağlayarak değişimin önündeki en büyük engellerden birini oluşturmaktadır. Özellikle var olan

değerlerin yok olduğuna dair inanç oluşumu, bireylerde umutsuzluk, duygusal kopma, teslim olmuş ve vazgeçmiş bir görünüş, mekanikleşme ve rutinlerin korunması ve hizmet verilenlerle görüşmeleri kısa kesme gibi durumlar görülebilmektedir. Değerlerin yok olduğuna yönelik inançların oluşmasıyla bireyler kendilerini güvene almak için risk barındıran eylemlere yönelmemektedirler (Konakay, 2010:94).

İnançlar, amaçlar ve değerler, bireyleri bir araya getirerek örgütün oluşmasını sağlar. Paylaşılan ortak değerlerin, inançların gücü itibariyle örgüt kültürü oluşur. Örgüt kültürü çalışanlar arasında birliği, etkinliği, verimliliği ve sürekliliği sağlamaktadır. Güçlü bir örgüt kültürü örgütsel bağlılığı artırmakta ve işgörenlerin örgütte kalma niyeti taşımalarına katkıda bulunmaktadır. Sadece örgütte kalmak değil bu bağlılığın neticesinde daha fazla çaba ve yüksek performans sergilemelerine neden olmaktadır (Kurtbaş, 2010:43). Bu bağlamda öğretim elemanlarının inanca yönelik korkuları ve oranları şöyledir.

**Tablo 69.** Öğretim Elemanlarının Adalete İnancının Kaybolması Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 110  | 34,9  |
| Kısmen Katılıyorum  | 74   | 23,5  |
| Fikrim Yok          | 8    | 2,5   |
| Kısmen Katılmıyorum | 30   | 9,5   |
| Hiç Katılmıyorum    | 93   | 29,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Örgütsel güvenin oluşmasında adalet algısı önemli bir faktördür. Adaletsiz uygulamalar; yanlışlık, cezalandırılmaların gecikmesi veya uygulanmaması olarak sayılabilir. Öğretim elemanlarının adalete inancının kaybolması korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %34 ile “tamamen katılıyorum” ve %23,5 “kısmen katılıyorum” ile oldukça yüksek bir korku oranını göstermektedir. Kesin katılım cevapları adaletsiz uygulamalara maruz kalanlar ve tanık olanları göstermektedir. Örgütsel güven için oldukça tehlikeli olan adaletsiz uygulamalar birey ve örgüt için oldukça olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Adaletsizliğin örgüt içi ilişkilerin temkinli, samimiyetten uzak daha yumuşak sonuçları bulunurken kin ve öfke sonucu daha yıkıcı

sonuçları görülebilir. Adaletsizlik algısı, şiddet ve uç noktada öldürme hadiselerine de neden olabilmektedir.

Örgüt içerisinde çalışanlar arasında adaletin var olduğuna yönelik inancın olması, performans değerlendirme sisteminin iyi kurulup işlediğine işgörenlerin inanması, işgörenler arasında tükenmişliğin yaşanma riskini azaltacağı gibi bireylerin örgütün amaçları etrafında bütünleşmesini sağlayarak örgüte bağlılığı ve performansı artıracaktır. Adalet inancın kaybolmasına yönelik korkunun öğretim elemanları arasında yüksek çıkması örgüt içerisinde nesnel değerlendirme sistemlerinin kurulmasını ve işlenmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu yöndeki eksiklikten kaynaklı korkular, örgütsel bağlılığın azalması, çalışanlar arasında stres düzeyinin yüksek olması, performansta düşüklüğe neden olabilmektedir. Akademik örgütte yaşanacak bu olumsuzlukların yansımaları bölge ve ülke bazında ise geri kalmışlık olarak ortaya çıkmaktadır. “İşyerinde arkadaşlarınızla bir problemi çözmedeki birlikteliklerinizden tatmin oluyor musunuz? Ortak noktada buluşabiliyor musunuz?” sorusuna öğretim elemanlarının verdiği cevaplar adaletle yönelik inancın sarsılmasının sonuçlarını şöyle açıklamaktadır:

C: (Öğr. Gör) “Herkes birbirinden kopuk kapılar kilitli işini yapıyor. Geçmişte yaşadığım haksızlıklar sıkıntılar, bencillikler, adaletsizlikler iş arkadaşı diye bir şey kalmadı. Adaletsizlikten dolayı resmîim hiç bir şey yapmıyorum.”

D:(Araş. Gör.)’nin “Rekabet mevzusu engelleme de değil. İnsanların birbirlerine tahammülü yok. Yanımda benimle aynı düşünenler olsun gerisi olmasın. Anlam veremiyorum. Alışamadım bu zihniyete. Bir yere ait olma! Fikirler ne kadar önemli ki her türlü adaletsizliği yapabiliyorlar.”

Yukarıdaki ifadeler göre adaletsizliğin bir korku biçimi olarak örgüt içinde var olduğu ve adaletsizlik korkusunun bireylerde güvensizliğe ve yalnızlığa neden olduğu söylenebilir. Adaletsizlik sonucunda bireyler birbirlerinden uzaklaşmakta ve önyargılar oluşturmaktadırlar. Bu ön yargılardan biri tüm insanların kötü olduğudur. Öğretim elemanlarının insanlara inancının kaybolma korkusu dağılımı şöyledir:

**Tablo 70.** Öğretim Elemanlarının İnsanlara İnancının Kaybolma Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 59   | 18,7  |
| Kısmen Katılıyorum  | 95   | 30,2  |
| Fikrim Yok          | 12   | 3,8   |
| Kısmen Katılmıyorum | 67   | 21,3  |
| Hiç Katılmıyorum    | 82   | 26,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

“İnsan kötüdür” inancının yaygınlaşmasına ve Makyavellist bir düşüncenin oluşmasına neden olan insana inancın kaybolması, güvensizlik ve baskıcı yönetim anlayışının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Öğretim elemanlarının insanlara inancının kaybolma korkusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %30 ile “*kısmen katılıyorum*” seçeneğidir. “*Kesinlikle katılıyorum*” oranı %18,7’dir. Bu soruya duyarsız kalan “*fikrim yok*” %3,8 oldukça az öğretim elemanı bulunmaktadır. Oldukça yüksek oranlara sahip bu korku biçimi bu mesleğin insan etkileşimi ve iletişimi üzerine kurulu olmasından kaynaklıdır. Öğretim elemanlarının, güvensizlik ve değer yitimine bağlı insanlara inancın kaybolma korkusu geniş bir çerçevede işlemektedir. Güvensizlik ve değer yitimine yönelik insanlara inancın kaybolma korkusu iş arkadaşları, yöneticiler ve öğrenciler ve örgüt dışındaki çalışma konularına dâhil olan insanlarla geniş bir çerçeveyi barındırmaktadır. Öğretim elemanlarının toplamda duydukları en yüksek korkulardan biri olarak çıkan bu korku biçimi toplum ve öğrencileri için yol göstericilik rolünü etkileyebilmektedir. Toplum için bir şeyler yapma istencini düşürebilen bu korku, öğretim elemanları için önemli olan birçok görev ve sorumluluğun gönüllülük istencini yok edebilmektedir. Adaletsizlik mutlak güç olarak görülen Tanrı’ya inancın zayıflanması da önemli bir faktördür. Adaletsiz uygulamalar neticesinde hızlı bir ceza bekleyen bireylerde Tanrı inancının zayıflayabilmektedir. Öğretim elemanlarının Tanrıya olan inancın kaybolması korkusunun dağılımı şöyledir:

**Tablo 71.** Öğretim Elemanlarının Tanrıya İnancının Kaybolmasına Yönelik Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 87   | 27,6  |
| Kısmen Katılıyorum  | 18   | 5,7   |
| Fikrim Yok          | 10   | 3,2   |
| Kısmen Katılmıyorum | 21   | 6,7   |
| Hiç Katılmıyorum    | 179  | 56,8  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

İnsanlara olan güven yitimi ve karşılaşılan sorunlar karşısında verilen hükümlerin adaletsiz olduğuna yönelik inancın oluşması sadece insanlar arasında adalete yönelik inancı sarsmamaktadır. Tanrı inancı ve kader inancı olan bireylerde, adaletin yerini bulmadığı veya geciktiği durumlarda Tanrı'ya olan inancın kaybolması korkusunu doğurmaktadır. Ara değerlerin düştüğü “*kısmen katılıyorum*” %5,7, “*kısmen katılmıyorum*” %6,7 fakat uç değerlerin “*tamamen katılıyorum*” %27,6, “*hiç katılmıyorum*” 56,8 yükseldiği bu korku biçimi Tanrı inancının kesinlik içermesiyle ilgilidir. Bireylerde derin iz bırakan sarsıcı olaylar bireylerin hayatlarında büyük dönüşümlere neden olmaktadır. İnançlarını sarsmakta, fikirlerinin değişmesine neden olmaktadır. Fikirlerin değişimi inançlar kadar yıkıcı sonuçlar doğurmamaktadır. Çünkü fikirler hayatın akışı içinde zaten değişmelidir. Tehlikeli olan fikirlerin değişmemesi dogmatik ve bağınaz bir hal almasıdır. Öğretim elemanlarının fikirlerinin değişmesi korku oranları şöyledir.

**Tablo 72.** Öğretim Elemanlarının Fikirlerinin Değişmesi Korkusuna İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 28   | 8,9   |
| Kısmen Katılıyorum  | 42   | 13,3  |
| Fikrim Yok          | 24   | 7,6   |
| Kısmen Katılmıyorum | 43   | 13,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 178  | 56,5  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |



Bağnazlığın veya doğmatizmi olumlayabilecek oranın elde edildiği öğretim elemanlarının fikirlerinin değişme korkusu, “*kısmen katılıyorum*” %8,9 oranındadır. Adaletsiz uygulamalara ek olarak gruplaşmalara bağlı oluşan fikir değişikliği, içinde maddi ve manevi menfaatleri barındırmaktadır. Kendini ve menfaatlerini korumak amaçlı bireyin gruba dâhil olması bütünü parçaya etkisini göstermektedir.

Üniversitelerde yetki ve gücün fazla, çok merkezli ve esnek bir yapıya sahip olması, yapılan çalışmaların nesnel ölçütlerin uygulanamaması öğretim elemanları arasında uygulamaların adaletli olup olmadığı konusunun her zaman sorgulanmaya neden olmaktadır. Özellikle unvanlar arasında güç farklılığı adalet algısını etkilemektedir. Bazı durumlarda adaletsizlik olmasa bile sanki bir adaletsizlik varmış gibi düşünülmektedir. Fakat gücün kullanılabilceği ortamlarda bireylerin kendi veya grubunun lehine kararlar alınması kaçınılmazdır. Üniversitelerde adaletsizlikten yakın grup olarak yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri sayılabilir. Bu unvanlara sahip olan bireylerin adaletsiz olarak nitelendirdikleri yüksek unvana sahip öğretim elemanlarının vermiş oldukları iş yükü ve rol fazlalığı, ders fazlalığı veya azlığı, ders seçiminde istenilmeyen derslerin ve kalan derslerin veya yerleşke dışındaki dersliklerin verilmesi olarak sıralanabilir. Bu durumların sıklıkla yaşanması ve adaletsizlikle ilgili hikâyelerin anlatılması akademik örgüt içerisinde adalet algısını zayıflatmaktadır. Bu durumun mağduru birey olarak gözükmesine rağmen bu algının yaygınlaşması tüm üniversiteyi olumsuz etkilemektedir. Adaletsiz olarak nitelenen bir kurumda öğrenciler sınavlardan ve eğitim kalitesinden şüpheye düşerken toplumun üniversiteye ve üniversitelere karşı güvenini zedelemektedir (Kara, 2017:87).

Örgütsel itibarın kökeninde de bireylerin itibarında bulunan inanç ve güven kavramları bulunmaktadır. Örgütün gerçekleştirdiği eylemlerin dürüstlüğüne karşı duyulan güven sonucunda örgüte duyulan inanç oluşmaktadır (İcil,2008:4). Örgüt içerisinde güven ortamının oluşturulmasıyla örgüt çalışanları arasında güven ve daha sonra örgütün dış çevresiyle olan güven oluşmaktadır. İnanç da aynı şekilde ilk önce işgörenlerin birbirleri ve örgüt ile arasında oluşmaktadır. Daha sonra işgörenlerin birbirlerine duydukları inanç çalışma istencini, örgüte bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütün dış çevresinin ise çalışanlara ve örgüte inanç artarak örgütün itibarını da olumlu yönde artırmaktadır.

Örgüt içerisindeki güven ve inanç oluşumu işgörenlerin benliklerindeki değer oluşumunu etkilemektedir. Değerlerin insanın yaşamında genel olarak var olması

bireyleri yaptıkları eylemlerin vicdan bağlamında sorgulamasına neden olarak birbirlerine karşı daha saygılı yaklaşımlarını sağlamaktadır.

#### **4.4. Öğretim Elemanlarında Görülen Korku Biçimlerini Ortaya Çıkaran Faktörler**

Geleneksel hayatın modern yaşamdan farklılığı modern yaşamın getirdiği düşünülen risklerinde nedeni olarak düşünülebilir. Modern yaşamın çalışma temposu ve örgütsel yapısı, kurucusu kapitalist sistemin ücret politikası, tüketim stratejileri bireylerin davranış kalıpları kadar zihinsel ve duygusal alanlarında da farklılığa neden olmaktadır. Gelenekselden farklılıklar olarak modern yaşamda, Zimmerman ve Sorokinin değindiği gibi kent yaşamının insana yüklediği iş monotonluğu ve yol açtığı zihinsel hastalıklar (Tezcan, 175) ve Lafargue'nun vurguladığı boş zaman yokluğu ise bireylerde yaratıcılığı öldürmektedir (Lafargue,2015:18, Aksoy, 1994: 62). Bu bağlamda geleneksel hayatın modern yaşamdan farklılığı modern yaşamın getirdiği düşünülen risklerin nedeni olarak düşünülebilir. Öğretim elemanlarına “size göre akademisyenler için modern hayat ne gibi riskler barındırmaktadır?” sorusu yöneltilmiştir. Tüm yaşamı etkileyen bu riskler mülakat sonucunda alınan verilerde de görülmektedir. Anlatımlardan bazıları şu şekildedir:

A: (Prof. Dr.) “Geleneksel yaşantı, insana bu kadar ödev yüklemiyordu. Doğa insana zaman aralığı bırakıyordu. Geçinmek için bu kadar çalışmaya gerek yoktu. İnsanlar bundan dolayı bu kadar acımasız ve muhteris değildi.”

D: (Araş. Gör. ) *Rekabet mevzusu engelleme de değil. İnsanların birbirlerine tahammülü yok. Yanımda benimle aynı düşünenler olsun gerisi olmasın. Anlam veremiyorum. Alışamadım bu zihniyete. Bir yere ait olma! Fikirler ne kadar önemli ki her türlü adaletsizliği yapabiliyorlar. Allah korkusu bile çözemiyor. Bendensin ondansın. Yalnızlık korkusu yaşama endişesi var. Herkes yalnız. Modern olarak kendilerini algılayan sosyal ortamlarda buluşan insanlarda güven sorunu ve yalnızlık yaşıyorlar. Öyle değil demelerine rağmen yalan söylüyorlar.”*

G: (Öğr. Gör.) “Ekonomik bağımsızlık, bireysel yaşamak isteği.”

H: (Doç. Dr) “Bozulan gittikçe riyâkarlaşan insani ilişkiler, çıkar ilişkileri, samimiyetin yerini alan ikiyüzlülük.”

I: (Yrd. Doç. Dr.) “*Özel hayat mefhumu, aileyi koruma güdüsü, çevreye, komşulara, insanlara duyarlı olmakta uzaklaşılması, teknolojik gelişmeler, sosyal medyanın etkisi bu riskleri ortaya çıkarmıştır.*”

K: (Yrd. Doç. Dr.) “*Ben şuna inanıyorum insanlar bir zihinsel devrim yaratabilirler. Birde yaşamsal devrim yapabilirler. Modern hayat bizim toplumumuzda zihinsel devrim gerçekleştirmeden yaşamsal devrimi gerçekleştirmemize neden oldu. En büyük risk bu bence. Örneğin facebook modern hayatın bir unsuru. İnsanlar arkadaş ediniyor yaşamsal bir devrimdir. Ama facebook namus cinayetleri işleniyor zihinsel devrimi gerçekleştirememişiz.*”

M: (Prof. Dr.) “*Geleneksel yaşantıdan değerleri yok ederek tamamen kazanca yönelik bir yaşam tutuyor. Riskli olan taraf o. Maddi kazanç ve tabii şan, şöhret de var.*”

Öğretim elemanlarının anlatımlarına göre bireylerde ki ekonomik bağımsızlık isteği bireyselliği artırmaktadır. Ekonomik bağımsızlıkla birlikte artan bireysellik, rekabet, çalışma temposu ve tüketim alışkanlıklarında ki değişikliklerle birlikte birçok risk alanı oluşturmaktadır ve bu riskler insan ilişkilerini etkilemektedir. Modern yaşam tarzıyla geleneksel yaşam tarzının çakıştığı alanlarda çatışma çıkmakta ve geleneksel için bu durum risk oluşturmaktadır. Ekonomik sisteme bağlı çalışma koşulları ve şekillendirdiği kişilik yapısı bireylerin birbirlerinden korkmasına ve bireylerin birbirleri için risk faktörü olmalarına neden olmaktadır. Günümüzde örgütsel yapıdaki risklerin ağırlıklı rekabet eksenli olmasıyla birlikte rekabet sadece bireyler arasında yaşanmamakta gruplar arasındaki rekabet de çalışanlar arasında risk olarak görülmektedir. Gruplaşmalar, öğretim elemanlarıyla yapılan mülakat sonuçlarına göre gizli bireyselliği ve yalnızlığı içermektedir. Modernleşmenin araçlarıyla birlikte kültürel değerlerdeki değişim ülkemizde diyakronik olduğundan dolayı bir önemli risk faktörü de uyum sağlayamama olarak ortaya çıkmaktadır.

Öğretim elemanlarıyla görüşme sonuçlarında risk faktörü olarak ağırlıklı olarak bireyselliğe ve rekabete yapılan vurgu bireyselliğin ve rekabetin örgüt içerisinde yaygınlığının analizini zorunlu kılmıştır. Bireyselliğin kökeninde olan inançların ölçümü örgüt içerisinde bireyselliğin yaygınlığı hakkında bilgi verebilir. Bireyselliğin kökeninde ki inançlar ve oranları aşağıdaki tablolarda verilmiştir:

**Tablo 73.** Öğretim Elemanlarının “Dikkatli Davranmazsanız İnsanlar Sizi Kullanırlar” İncancına İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 85   | 27,0  |
| Kısmen Katılıyorum  | 100  | 31,7  |
| Fikrim Yok          | 20   | 6,3   |
| Kısmen Katılmıyorum | 52   | 16,5  |
| Hiç Katılmıyorum    | 58   | 18,4  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Toplumsal davranış kalıpları, toplumun büyük çoğunluğunda yerleşip genelleşen düşünme ve eylem biçimi olup bireyde toplumsal algıların oluşmasını sağlamaktadır. Birey örgüt içerisinde davranış kalıpları ve algılarla anlam çıkarmakta ve eylemlerine yön vermektedir (Başaran, 2000:259). Tablo 73’deki “*dikkatli davranmazsanız insanlar sizi kullanırlar*” ifadesi modern yaşamın düşünme ve eylemlerine yön verme biçimi olup bireyselleşme neticesinde oluşmaktadır. Bu inanç, işgörenler arasında ve örgüt dışında bireyler arasında kinci davranış örüntülerine neden olmakla birlikte neticesinde yüksek rekabet, narsist kişilik yapısı, antisosyal kişilik bozuklukları ve düşmanca baskınlık görülebilir (Niederauer, 2006:92). “*Tamamen katılıyorum*” %27, “*kısmen katılıyorum*” %31,7 oranlarına bakıldığında oldukça yüksek bir katılım görülmektedir. Bu oranlara bakıldığında öğretim elemanları arasında bireyselliğe yönelik incancın oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 74.** Öğretim Elemanlarının “İnsan Kendi Çıkarlarını Düşünmeye Eğilimlidir.” İncancına İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 107  | 34,0  |
| Kısmen Katılıyorum  | 113  | 35,9  |
| Fikrim Yok          | 21   | 6,7   |
| Kısmen Katılmıyorum | 37   | 11,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 37   | 11,7  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Örgütsel sinizmin temelinde olan bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını gözettiği inancı, işgörenler arasında diğer işgörenlerden hoşlanmama, güvenmeme gibi patolojik sonuçları içermektedir (Tutar, 2014: 349). Bu inanca sahip olan işgörenler, örgüte karşı dürüstlükten yoksunluk inancına sahiptirler. Yanlı tutumların, örgüt içerisinde gelişmesine ve var olduğu inancının yaygınlaşmasına ilaveten örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel bakış açısıyla davranma eğilimlerine neden olmaktadır. Öğretim elemanları arasında “*insan kendi çıkarlarını düşünmeye eğilimlidir*” inancı, %34 “*tamamen katılıyorum*” %35,9 ile “*kısmen katılıyorum*” oranlarıyla oldukça yüksek bulunmuştur. Bu oranlar, örgüt içerisinde sinik düşüncenin ve davranış örüntülerinin gelişmesi için gerekli olan zeminin var olduğunu göstermektedir. İşgörenler arasında öfke, hor görme, saygısızlık ve kınama davranışları samimiyet ve iyiliğin olmadığı inancıyla ortaya çıkabilmektedir. Örgüte yönelik işgörenlerin sinik davranışları ise örgütün geleceği ile ilgili karamsar tahminler, alaycı, eleştirel ve hakir görme ifadelerini çok kullanmalarıdır. Sinik düşünceye sahip işgörenler, örgütlerin amaçlarıyla alay edebilmekte görev tanımlarını yeniden yazma eğilimleri bulunmaktadır (Tutar, 2014:351)

Bu inançlar modern örgüt yapılarının başlangıcında insan kötüdür ve tembeldir felsefesine ve buna bağlı oluşan çalıştırma stratejilerine yön gösteren inançlardır. Bireyselliğin temelinde olan bu inançlarda ağırlıklı “*katılıyorum*” çıkması modernleşmenin insan tanımının ve bireyselliğin öğretim elemanları arasında kabul edildiğinin göstergesidir. Katılımcılardan M “*Modern hayat akademisyenler için ne gibi riskler taşıyor?*” sorusuna M: (Prof. Dr.) “*Modern hayat değil riskleri sanayi çağıyla ilişkilendiriyorum. Günümüzde öğle bir hale geldiki tamamen menfaate dayalı bir yaşantı tarzı. Tamamen çıkar eksenli, şirketlerde var biliyorsunuz ta oradan başlıyor. Şirket diyor ki ben kazandıkça kazanayım. Bunlar bireylere yansıyor. Bireylerde diyor ki bende kazandıkça kazanayım derken birçok insani değerleri kaybediyoruz. Var olan insani değerlerin kalmasını istiyorum.*” ifadeleriyle kapitalizmi ve bireyselleşmenin günlük hayatın hangi düşünce temellerinde olduğunu ve değer yitimini anlatmaktadır.

Modernleşmenin getirdiği bireyselleşme ve sonuçları tüm dünyada tartışılmakla beraber toplumdaki değer yitimi, dinin çöküşü, rekabet ortamlarının yoğunlaşması gibi yıkıcı etkileri, yeni çalışma koşullarıyla daha da kötüye gitmektedir. Sennet’in yeni kapitalizm kültürünü şirket içi rekabet ve esnek üretim biçimini betimlerken getirdiği sorunların başında korku bulunmaktadır (Sennet, 2011: 38). Üniversitelerin sürekli yenilenmeyi gerektiren iş akışı, atanma ve sözleşme kriterleri, maddi-manevi kazançlarla

yarattığı rekabet ortamı yeni kapitalizm kültürüyle uyuşmakta ve bu kültürün örgütsel boyutta varlığını göstermektedir. Özellikle öğretim elamanları için kısa ve uzun süreli sözleşmeler stres seviyesinin artırmaktadır (Roberts, 2006:44).

Sosyal yaşamın kapitalist üretim ve tüketim ilişkisine göre düzenlenişi bireylerin değer ve inançlarını şekillendirmektedir. Kapitalizm, kitle üretimi sonucunda ürünlerin tüketiminin gerçekleşebilmesi için hedonist bir yaşam biçimini insanlara empoze etmek zorundadır. Bu varlığının gereğidir. Harcamak ve eğlenmek istekleri üretimin gerçekleşmesini sağlayan katalizör görevindedir (Bozkurt, 2000:35). Özellikle sürekli heyecan ve sönmeyen coşkunluk halinin anlık tatminler sağlayan mal ve hizmetlerle cezbedici yeni istekler oluşturması, bireylerde bitmek bilmeyen memnuniyetsizlik ve güvensizlik yaratmaktadır. Bundan dolayı tüketim, küresel bir ideoloji olarak toplumlarda yerini almıştır (Bozkurt, 2000:45). Featherstone, şimdi yaşa sonra öde felsefesi tüketim toplumunda bireylerde ruhsal fakirliğe ve hedonist bencilliğe yol açtığını savunmuştur. Üretim ve tüketim ilişkisinde narsizm, hedonistik tüketim toplumunun temel karakteristiği olmuştur (Bozkurt, 2000:46).

Narsistlik sadece tüketim toplumunun insanına has bir özellik midir? Sorusu sorulduğu takdirde narsistliğin tüm insanların ortak duygusu olduğu cevabı verilebilir. Narsistlik Freud ve Fromm'a göre her bireyde olan ve olması gereken bir duygudur. İnsanın yaşamda kalmaya ve yaşamaya itmesi bakımından normal ve istenen bir duygudur. İnsan kendi ihtiyaçlarını ve varmak istediği amacı başkalarının amaçları ve ihtiyaçlarından sonraya koyduğu takdirde biyolojik varlığını sürdürmez. Hayat enerjisi düşer ve kendini ölüme mahkûm eder. Bireye hayatını koruyacak olan egoizmin enerjik özellikleri narsist duygular vasıtasıyla var olur. Yani her canlı varlığını narsistliğe borçludur. Fakat, narsistliğin varlığı nasıl zorunluysa azaltılması da zorunludur. Dinsel ve ahlaki hedefler narsist duyguyu sınırlandırır, aşırılığı önler ve ötekinin varoluşuna imkân tanır (Fromm, 1997:110, 106'dan aktaran Bozkurt, 2000: 47).

Bireylerin birbirine üstünlük kurmak için öldüresiye uğraşmaları ve bu davranışların hepsini tabii görmelerinin kaynağı olan inançlar ben merkezli yaşam istenci ve sahip olmanın bir değer haline dönüşerek toplumda kabul görmesidir. Özellikle zorba bireylerin yaygınlaşmasına neden olan bu inançlar toplumda birey-birey korkusunun faktörlerindedir. Narsizmin kökeninde olan inançların ölçümü örgüt içerisinde narsizmin yaygınlığı hakkında bilgi verebilir. Narsizmin kökeninde ki bu inançlar ve oranları aşağıdaki tablolarda verilmiştir:

**Tablo 75.** Öğretim Elemanlarının “Her şeyin En İyisi Benim Olmalı” İnancına İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 29   | 9,2   |
| Kısmen Katılıyorum  | 55   | 17,5  |
| Fikrim Yok          | 18   | 5,7   |
| Kısmen Katılmıyorum | 84   | 26,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 129  | 41,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

İtibar, üstün olma, kabul edilme, beğenilme, sevilme, başarma ve güçlü olma temalarıyla birey günümüzde toplum önünde kendi değerinin, kendisine duyulan saygı ve sevginin tüketimle olanaklı olduğuna inanmaktadır (Koç, 2013:276). Narsist kişiliğin oluşmasında etkili olan bu inançlar, örgüt içerisinde yıldırma eylemlerinin yaratıcısıdır. Örgütün maddi ve manevi olanaklarından en üst düzeyde yararlanabilmek için işgören, rakiplerini yok edecek ya da pasif duruma getirecek eylemlere yönelebilmektedir. Öğretim elemanlarının “her şeyin en iyisi benim olmalı” sorusuna verilen cevaplar “tamamen katılıyorum” %9,2, “kısmen katılıyorum” %17,5 oranındadır. Tablo 73 ve 74’e göre anlamlı farklılık olan bu tablo, modernitenin etkisiyle birlikte geleneksel değerlerin olduğunu göstermektedir. Bireyselliğe yönelik inançların yaygınlığına rağmen şekillendirdiği kişilik yapısı ve tüketim inancı geleneksel değerlerin denetimi altında olduğunu göstermektedir.

Tüketim kaynaklı sadece konforlu bir yaşam için çalışma inancı ve oranları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

**Tablo 76.** Öğretim Elemanlarının “Konforlu Bir Yaşam İçin Çalışıyorum” İnancına İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 52   | 16,5  |
| Kısmen Katılıyorum  | 105  | 33,3  |
| Fikrim Yok          | 12   | 3,8   |
| Kısmen Katılmıyorum | 61   | 19,4  |
| Hiç Katılmıyorum    | 85   | 27,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Tüketim, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, son çeyrek yüzyıldan beri rasyonel ve fizyolojik olgudan daha çok duygusal ve psikolojik tatmin temellidir. Günümüzde bireylerin tüketirken statü, ait olma, sevilme, sevme, kabul edilme, saygı görme, zevk alma, başarma, üstün olma gibi duygularını da tatmin ettikleri bilinmektedir (Koç, 2013:36). Hedonik bir tüketimin ve yaşam tarzını barındıran bu inançla Tablo 75 arasında oranlarda farklılıklar bulunmaktadır. “*Tamamen katılıyorum*” %16,5, “*kısmen katılıyorum*” %33,3 oranıyla modern yaşamın insanlara benimsettiği bireysellik yüksek olmasına rağmen hedonik inancın yüksekliğini fakat narsist kişiliğe temel olan inancın düşük olduğunu göstermektedir.

Öğretim elemanlarının her istediğini satın alırım inancı ve oranları aşağıdaki tablolarda verilmiştir:

**Tablo 77.** Öğretim Elemanlarının “Her İstediyimi Satın Alırım.” İnancına İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 19   | 6,0   |
| Kısmen Katılıyorum  | 70   | 22,2  |
| Fikrim Yok          | 34   | 10,8  |
| Kısmen Katılmıyorum | 87   | 27,6  |
| Hiç Katılmıyorum    | 105  | 33,3  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

“*Her istediğini satın almak*” ile “*her şeyin en iyisi benim olmalı*” ifadeleri, tüketim kültürünün sonucunda oluşmaktadır. Bu ifadeler, toplumsal açıdan yıkıcı fakat üreticiler için olumlu sonuçları doğuran inançları yansıtmaktadır. Tablo 75, 76 ve 77 karşılaştırıldığında Tablo 75 ve 77’te kabul oranları azalma, tablo 75’te artma görülmektedir. Her istediğini satın alma inancı kabul oranı “*tamamen katılıyorum*” %6, “*kısmen katılıyorum*” %22,2’dir. Tablo 75,76 ve 77’nin oranları düşünüldüğünde örgüt içerisinde bu inançların yaygınlığını göstermektedir.

Narsizm, korku duyma ve korku yaratma ikileminin ikisine de sahiptir. Temelde narsist bireyler çevresindekileri etrafında tutmada en çok korku stratejisini kullanırlar. Narsist bireyler klinik olarak sosyal özürlü bireyler grubundan olup korktuğu kişileri



kontrol altında tutmak için güç kullanan, kendini diğer bireylerden üstün gören davranış bozukluğuna sahiptirler. Bu bireyler kendilerinde büyük güç, engin bir deha ve her şeyi hak ettiklerini düşündüklerinde hep özel muameleye tabi tutulmak isterler. Kendilerini ahlak ilkeleri ve hukukun üstünde görürler. Hiyerarşik kademelerin en üstüne ulaşmak narsist kişiliğin temel hedefidir. Kendileri iş ortamında bekledikleri hayranlığı ve takdiri göstermeyen kişilere karşı acımasız olurlar ve bundan kaynaklanan acılarını başkasına yükleyerek hafifletmeye çalışırlar. Bu kişilikler mobbingin en çok uygulayıcısıdır ve en başa çıkılması zor kişilerdir (Gürhan, 2013: 37).

Narsist bireylerin örgütsel yapıda fazlalığı işbirliği gerektiren işlerin aksamasına neden olabilmektedir. Çünkü bu bireyler merkezde kendileri olmakla kalmayıp başkalarının yeteneklerini ayırt etme güçlüğü yaşamaktadırlar. Kendilerini yücelterek yanlışlıklar ve sınırları görmeye karşı kör olabilmektedirler. Bu bireylerin varlığı örgüt içerisinde risk yaratmakla birlikte korku duygusunu yaygınlaştırmakta, buna bağlı örgütsel amaçlara ulaşamama veya zaman kaybının yaşanmasına neden olmaktadır.

Örgütlerde korku; iş ve verimlilik kaybı, hiyerarşik kademelerde yükselmeme, örgüt için saygı ve güç kaybı gibi durumlardan kaynaklanmaktadır. En iyi uygulayıcısı olarak narsist birey, korkuyu en derin hissedenler grubundadır. Narsist bireyler kendi hak ettiklerine inandıkları hiyerarşik kademeye ve hak ettiklerini düşündükleri saygıyı oluşturma ve güç sahibi olma adına örgüt içinde özellikle yalnız (erkeklerin yoğun olarak yaşadığı ortamda tek bir kadın veya tam tersi, aynı bölgeden olanların içinde başka bir bölgeden olmak), yabancı, engelli, farklı bir tarzda giyinen, başarılı, yeni gelen (daha genç, daha güzel, daha başarılı) kişilere mobbingi uygulamaktadırlar (Gürhan, 2013:39). Hasım olarak görülen bireylerin hoş, kibar, savunmasız, en iyi ve parlak insanlar hedef seçilmektedirler. Bu grup içinde de en fazla iyi ve parlak insanlar hedef olmaktadır. Yapılan araştırmalarda mobbinge uğrayan insanların büyük çoğunluğu zeki, yaratıcı, başarı odaklı, kendilerini başarıya adanmış bireylerdir. Özellikle bu grup içinde ise yaratıcılık vasfı olan bireylerin getirdikleri veya önerdikleri yeniliklerin gelenekçi eski çalışanlar tarafından mobbinge maruz bırakıldığı görülmektedir (Gürhan, 2013:38).

Korku temelde otoritenin kurulmasında işlevsel olabilmektedir. Fakat mobbing uygulayıcısının yaydığı korku duygusu, bozuk işleve sahiptir. Çoğunlukla yetersizlik hissiyle korkunun oluşturucusu bireyler hasım olarak gördükleri bireylere yavaş ve sinsice zarar verirler (Gürhan, 2013: 38). Mobbing korku duygusundan beslenmekte ve korkuyu kullanarak sadece bir kişiyi değil tüm örgütü hedef almaktadır. Tüm örgüte

otorite kurma amaçlıdır. Örgüt içerisinde mobbingin uygulayıcısı ve mağduru olmanın yanında tanıklar grubu bulunmaktadır. Mobbingin uygulayıcısı narsist bireyler görülürken mobbingin tanıkları ise bireyselliği ön plana alan bencil bireylerden oluşmaktadır. Bazen tanıklar grubunda yer alan bireyler mobbingin uygulayıcısı olabilmekte ve dozun, sürecin uzamasını sağlamaktadırlar. Mobbingin tanıklarını özelliklerine göre şu şekilde gruplandırılır:

1-Politik izleyiciler grubu, uzlaşmadan yana taraf olur, aracı rolü üstlenir ve ilerleyen zamanlarda mobbingin uygulandığı kişiler grubuna girmektedirler.

2-Bir şeye karışmayan izleyici grubu, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan uzak durup hem uygulayıcıdan hem de uygulanan mobbinge ilgisiz ve duyarsız kalırlar.

3-Menfaatçi izleyici grubu, görünüşte hiçbir şeye karışmayan kişi olmasına rağmen durumdan nemalanma ortaya çıkarsa kolaylıkla mobbing uygulayıcısıyla birlikte hareket etmektedirler. Ayrıca bu grup, mobbingin kendisine de uygulayacağından korkarak kurbanı yardım etmemektedir.

4-Fazla ilgili izleyici grubu, tamamen merak içerikli, başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışan, ısrarcı bireylerden oluşmaktadır. Bu insanlar kurbanı, mobbing uygulayıcısı kadar zarar verebilmektedir.

5-Yardakçı izleyici grup, mobbing uygulayana körü körüne bağlı olanlardan oluşur ve bu bağlılık sonucu ödülünü mobbingciden alır (Gürhan, 2013: 40,41).

Öğretim elemanlarına mobbing tanıkları olma sebepleri ve oranları aşağıdaki tablolarda verilmiştir:

**Tablo 78.** Öğretim Elemanlarının Mobbinge Karşı İmaj Zedelenmemesi İçin Duyarsız Kalmalarını Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 11   | 3,5   |
| Kısmen Katılıyorum  | 11   | 3,5   |
| Fikrim Yok          | 17   | 5,4   |
| Kısmen Katılmıyorum | 38   | 12,1  |
| Hiç Katılmıyorum    | 238  | 75,6  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Mobbing uygulayıcısı, sosyal ilişkilere saldırarak mağduru yalnızlaştırmaya çalışır. Bunu yaparken mağdura yakın ilişki kurmak isteyenlere iyi gözle bakılmamasına yönelik propagandalar yapar (Tutar, 2014:309). Böylelikle mağdur fiziksel olarak izole edilir. Öğretim elemanlarının imaj zedelenmesi korkusuyla mobbing izleyicisi olma oranları, “*tamamen katılıyorum*” %3,5, “*kısmen katılıyorum*” %3,5 oldukça düşük çıkmıştır. İlerleyen başlıklarda görüleceği üzere geleneksel değerlerin yüksekliği mobbinge karşı duyarsızlığın düşük çıkmasındaki en temel nedendir. Her ne kadar Tablo 73 ve 74’te insan kötüdür inancı oldukça yüksek olmasına rağmen dini inanç ve geleneksel değerler bireyselliğin eyleme dönüşmesini sınırlandırmaktadır. Mobbing uygulayıcıları imaja yönelik saldırıya ilaveten maddi ve manevi tüm varoluşu hedef olarak almaktadırlar. Mobbinge karşı kendi varlığını koruma adına duyarsız kalma oranları aşağıda görülmektedir:

**Tablo 79.** Öğretim Elemanlarının Mobbinge Karşı Kendi Varlıklarını Sürdürmek İçin Duyarsız Kalmalarını Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 30   | 9,5   |
| Kısmen Katılıyorum  | 20   | 6,3   |
| Fikrim Yok          | 13   | 4,1   |
| Kısmen Katılmıyorum | 31   | 9,8   |
| Hiç Katılmıyorum    | 221  | 70,2  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

İzolasyon, terfi edememe, örgütte sevilme korkuları işgörenlerin fikirlerini açıkça ifade etmesinin önündeki engellerdir (Tutar, 2014:351). Bu engeller mobbing karşısında fikirleri ifade etmeninde önünde de durmaktadır. İşgörenlerin kendilerine güvenmelerine rağmen mobbing uygulayıcısının eylem sınırının olmayışı ve hedefine herkesi alabilme ihtimali mobbinge karşı koymayı engellemektedir. Öğretim elemanlarının “*arkadaşım mobbinge uğradığı zaman kurumda kendi varlığımı sürdürmek adına sessiz kalırım*” sorusuna verilen cevaplarda “*tamamen katılıyorum*” %9,5, “*kısmen katılıyorum*” 6,3 oranındadır. Tablo 78’den oldukça az farklılık olmasına rağmen maddi manevi bir varoluşu öğretim elamanları imaja göre daha fazla

önemsedikleri görülmektedir. Genel olarak mobbinge karşı duyarsızlığın kabul edilmediği görülmektedir.

Mobbingin temelinde bireyselliğin öne çıkması varken tablolarda bireysellik ve narsistlik inançları yüksek fakat mobbinge karşı duyarsızlığın düştüğü söylenebilir. Bireyselliğin beslendiği inanç oranları yüksek çıkmasına rağmen Tablo 78 ve 79'un oranlarının düşük çıkması geleneksel değerlerin ideal benlikte var olduğunu göstermektedir. Bir geçiş dönemi özelliği gösteren bu çelişkili benlik yapısı örgüt içerisinde mobbingin yaygınlaşmasını önleyebilmektedir.

Kültürel alan, üretim ve tüketimin gerçekleştiği ekonomik alan arasında bütünleşmenin olmadığı durumların yarattığı riskler bulunmaktadır. Fakat bu riskli durumu sadece modern geleneksel arasında yapmak kısır bir değerlendirmedir. Çünkü değişimin gerçekleştiği her dönemde eskiyle yeni arasındaki fark, bilinemezliği ve riskleri de barındırmaktadır. İnsanın var olduğu günden bu yana da değişim her zaman var olduğundan, eskiyle yeninin kıyası ve yeninin bilinemezliği, yaratacağı bunalımlar, sorunlar her zaman var olacaktır. Elbette ki en önemli risk değişim, eskiden kopuş olarak düşünülebilir. Değişim başlı başına bir risk olmakla birlikte iyi veya kötü olarak sınıflandırma da tamamen alışkanlıklara bağlı öznel bir çıkarımdır. “*Size göre akademisyenler açısından modern hayat ne gibi riskler barındırmaktadır?*” sorusu yöneltilerek modern hayatın neden olduğu riskler analiz edilmiştir.

Kendini geleneksel olarak tanımlayan öğretim elemanı ile kendini böyle bir sınıflandırmanın dışında tutan öğretim elemanının modern hayatın getirdiği risk algılamaları arasında farklılık görülmektedir. Kendini bu sınıflandırmanın dışında tutan İ: (Araş. Gör.)’nin “*Geleneksel veya modern olarak kendimi nitelendirmemekteyim.... Modern hayatın akademisyenler için her hangi bir risk barındırdığını düşünmemekteyim. Tam tersine modern hayatın sunmuş olduğu olanakların bilimsel çalışmalara sağladığı katkı büyüktür.*” ve kendini salt geleneksel gören D: (Araş. Gör.)’nin “*Geleneksel bir aileden geldiğimden, hareket ettiğim şeyler geleneksel olduğu için gelenekselim. Geleneksel hayat modern hayat yaşayanlar için risk konusu. Dinin ritüelleri yapmak modern olarak kendini tanımlayanlarda risk olarak görülmekte. Çalışma ortamlarında kendini modern olarak gören çalışma arkadaşları akşam belli bir saatten sonra toplu oturmalar gerçekleştiriyor benim geleneksel yaşantıma ters geliyor ve izah etmekte zorlanıyorum. Bu örnekte olduğu gibi modern yaşantının gereklerine ayak uyduramamak, dışlanmak geri planda olmak benim için risktir. O ortamda paylaşılan bilgilerden geri*

*kalmak başka bir risk. Unutulmak buna bağlı olarak gelişen başka bir risk. Bulduğum kurumdan dolayı bunlar risk. Giyim kuşamdaki geleneksellik etiketlenme riskini doğuruyor. Performansı etkileyebiliyor ve buraya ait değilmişsin hissiyatını veriyor.”.* yanıtı neticesinde modernlik ve risk algısındaki farklılığı görmek mümkündür. İki farklı benlik algılaması ve risk ilişkisi değerlendirildiğinde kendini geleneksel olarak gören görüşmeci modernliğin risklerini algılamakta geleneksel-modern sınıflandırmanın dışında tutan görüşmecinin bu riskleri algılamadığı görülmektedir.

Modern geleneksel çatışması Türkiye’de modernleşme çabalarının en başından beri bulunmaktadır. Modern olarak kendilerini nitelendiren bireylerle geleneksel nitelendirenler arasındaki çatışma “toplumsal yaşantıda sizi endişelendiren ve korkmanıza neden olan sorunlar nelerdir?” sorusunda ortaya çıkarak bireylerin korku algılamasındaki farklılıkları göstermektedir. Görüşmecilerden D: (Araş. Gör.)’nin “Ötekileştirilme dışlanma. İnsanlar arasında gruplaşmada modern olanlarda ayak uyduramama meselesi var. Sizi kendi gibi hayat sürenlerden farklı olarak görmekte arkadaşlık kurmada bayağı ve bağınaz olarak görmüş olabilirler. Kendi sosyal ortamlarını paylaşmak istemeyebilirler. Geleneksellere uyum sağlama korkusu engellenme korkusu yaşayabilirler. Modern kalıplara tutunup ritüeller, helal ve haramı yaşama bilincini istemediğinden onları hatırlatacak korkular olabilir. Yalnızlık, güven, gruplaşma, kendi çıkarı için yakınlık kurmaya çalışan insanların davranışları beni korkutur. Çünkü hem yıpranıyorsunuz hem de insanlara karşı artık iyi bir yaklaşımla ve temiz bir düşünceyle yaklaşmıyorsunuz. Bu tarz insanlarla sık sık karşılaşılıyor olmak da gelecek adına acaba kendi duruşumu ve çizgimi kaybeder miyim endişesi yaratıyor. Herhalde kendimle verdiğim mücadele de bu.” ifadeleri toplumdaki geleneksel ve modern gruplar arasında ki çatışmayı örgütsel yapıda yansıtmaktadır. Entegrasyon sorununun yarattı korkular bir diğer görüşmeci K: (Yrd. Doç. Dr.)’nın “Bizim toplumca bazı ezberleri çok bozmayı istemiyoruz. Zihnimiz biraz konformist olmasından kaynaklanıyor. Muhafazâkarlığın temel düsturu bu. Bu nedenle moderne geçişte geleneksele geçişte tehdit edebilecek şeylerden modern yansımalarından akademisyen olmamıza rağmen endişeler taşıyoruz. Geleneksel yaşam tarzı rasyonel olan eylemleri dahi modernlik bağlamında kısıtlamaktadır. Geleneksel araştırma tekniklerinin halen devamını isteyen akademisyenlerin modern teknikleri eksik görüyorlar veya yeni gelişmeleri benimsememektedirler. Zihinsel devrimin modern yaşamla eşzamanda yapılmamasından kaynaklı demokrasiden karşı cinse yaklaşıma ve dine kadar her şeyde bir yanlış algılama ve cin olmadan adam çarpma var. Zihnimiz hazır değil ama o

*yaşantının unsurlarını kullanıyoruz.*” ifadelerinde de görülmektedir. Öğretim elemanlarından K gelenekselliğin topyekûn moderniteyi dışlamasından ve akademik örgüt bağlamında yarattığı zorluklardan bahsetmektedir. Toplumun sosyal yapısının yeniden örgütlenmesi ahenkli bir şekilde olmadığında değişim süreci çatışma süreci olup yenilikçiler ve gelenekselciler olarak toplumsal ve örgütsel alanda krizler yaşanmaktadır. Modernleşmenin bütünleşme amacı çerçevesinde ekonomik, toplumsal ve siyasal alanın dönüşümünü gerektirmektedir (Çetin, 2003:266). Bu dönüşüm sistem tarafından baskı ve zor kullanılarak bazen açıktan bazen örtülü ve stratejik olarak uygulanmaktadır.

Örgütsel yapıda bireyler, farklı sosyo-kültürel ortamdan geldiğinden farklılıkların olması ve bu farklılıkların sürdürülmesi gizli bir çatışmayı yaratmakla birlikte çatışmanın yoğunluğu ise entegrasyon sorunlarını ve gruplar arasında uyumsuzluğa neden olabilmektedir. Çatışma akademik örgütlerde iki şekilde artıp azalmaktadır. Birincisi değer, inanç ve ahlaki yargıların neden olduğu çatışmadır. Akabinde korku duygusu görülmektedir. Bu çatışma ve korku biçimi akademik örgüte yeni katılan bireyler arasında daha yoğunken, süreç itibariyle ilerleyen dönemlerde bu çatışmalar azalmaktadır. İkincisi ise işgörenlerin unvanları arasındaki farklılık az ise entegrasyon süreci daha uzayıp çatışma artarmaktadır. Aksi durumda daha erken uyum sağlanmaktadır (Çuhadar, 2014:29). Entegrasyonla birlikte değişim süreci öğretim elemanlarında bir başka korkuya neden olmaktadır. Bu korku; değer yitimi ve değişim korkusudur. Görüşmecilerden İ: (Araş. Gör.)’nin *“Geleneksel ve modern geçişte meydana gelecek en büyük korkunun, kültürel değerlere ihanet etmek, şahsın kişiliğine ve karakterine olumsuz yöndeki etkilerinin olacağını düşünmesi ve toplumun genel düşünce yapısından uzaklaşarak dışlanması veya ötekileştirilmesinden dolayı meydana geldiğini düşünmekteyim. En büyük endişem ve korkum, dürüst kalabilmek uğruna verdiğim savaşı kaybetmektir. Bir nevi sürü psikolojisi içerisine girerek, evrensel gerçekler ve doğrulardan sapmak, toplumsal yaşantıda beni endişelendiren ve korkutan parametreleri yansıtmaktadır.”* ve E: (Öğr. Gör.)’nin *“Toplumsal yaşantımızda insanlığın yitirilmesinden ve Allah inancının kaybolmasından korkarım.”* ifadeleri uyumun gerçekleşmesi halinde değer yitimi korkusunu göstermektedir. Ayrıca görüşülen bu öğretim elemanlarının akademik örgüte yeni katılan bireyler olması Çuhadar’ın tezini desteklemektedir.

Terör ve şiddet, tüm zamanların sıkıntısı olmasına rağmen yaygınlaşması ve etkisinin küresel çapta hissedilmesi günümüze ait bir durumdur. Bunun sebepleri ise teknolojik ilerlemelerle kitle iletişimin yaygınlığı ve ulaşımdaki kolaylıktır. Terörizm ve

şiddetin genel olarak tüm zamanlarda temel etmenleri fertlerin toplumdan soyutlanması ve uygun motivasyonla bireylerin terör örgütlerine katılmalarıdır. Ayrıca yoksulluk, işsizlik sonucu eşitlik sorunları, adaletsizlik ve mağduriyet algılaması terör örgütlerine katılımı sağlarken terörist ve şiddet eylemlerine neden olmaktadır (Sever, Cinoğlu, Başbüyük, 2010: 1,2). Görüşmecilerden H: (Doç. Dr.)'ın "*Her an başınıza bir şey gelebilir korkusu. Evden çıkınca bir daha geri dönebilir miyim korkusu. Terör, tecavüz, kadına ve çocuğa şiddet, hırsızlık.*" yanıtı terörün, şiddetin ve diğer suç eylemlerinin günümüzde yaygınlığı ve her an başa gelme olasılığında bahsetmektedir.

Günümüzde günlük yaşamın her alanı kurumlar tarafından işgal edilerek birey kurumlara bağımlı kılınmıştır. Eğitim almak istiyorsanız aile fertleriyle bu eksikliği gidermeniz mümkün gözükmemektedir. Sistem ve kanunları aracılığıyla eğitim ve örgütsel yapıyı inşa etmektedir. Artık birey hayatının her döneminde örgütsel yapının içinde yer alıp ona göre şekillenmektedir. Bireyin sistemle bütünleşmesi, örgütsel yapıdaki bürokrasi ile gerçekleşmektedir. Bürokrasinin hayatın önemli bir kısmını kaplaması, bireylerin hayatlarını daha sıkı kontrol etmesiyle sonuçlanmaktadır (Çetin, 2003:266). Kendi hayatını idame ettirebilmek amacıyla modern yaşamda bireyler örgütsel yapının içine fırlatılmakta bu yapı içinde korku alanları ve faktörleriyle karşılaşmaktadır. İş olanaklarının sınırlılığı, eğitimle birlikte elde edilen yeteneklerin eskimesi ve sürekli yenilenme ihtiyacı, iş yaşamının başlı başına korku alanı olmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte bireyselleşmenin ve rekabetin bu alanlarda yoğun olarak ortaya çıkması bireylerin kaygı ve korku durumunu sürekli kılmaktadır.

Tüm modern örgütlerin ortak yanları olmasına rağmen akademik örgütün kendine has yapısı vardır ve buna bağlı korku alanları mevcuttur. Akademik örgütün dinamik dikey hareketliliği ve görev değişimleriyle birlikte; kazanç kayıp ilişkisinin manevi gelir; statü, itibar ve maddi gelir ekseninde gerçekleşmesi sonucunda örgüt çalışanları arasında rekabet yüksek düzeydedir. Öğretim elemanlarına "*iş hayatınızda ve çalışmalarınızda sizde kaygı ve korkuya yol açan sorunlar nelerdir?*" sorusu yöneltilerek iş yaşamındaki korku faktörleri analiz edilmiştir. Bu konuda görüşmecilerden İ: (Araş. Gör.)'nin "*Toplumsal yaşantıdaki endişelerime ve korkularıma ilave olarak, gereksiz hırs ve rekabete girerek, akademik çalışmalarındaki kalitenin düşmesine neden olmak ve naçizane ömrümü bu uğurda heba etmektir.*" yanıtı genel olarak görüşmecilerin çoğuyla paralellik oluşturmaktadır. Öğretim elemanı rekabet ve verimsizliğe vurgu yaparken rekabetin verimliliği düşürmesinden yakınmaktadırlar. Rekabetle ilgili nicel araştırma

sonuçları da yukarıda ki ifadeyi desteklemektedir. Öğretim elemanlarının günlük yaşamında ve iş yaşamında rekabeti sevme oranları şöyledir:

**Tablo 80.** Öğretim Elemanları Arasında Rekabeti Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 57   | 18,1  |
| Kısmen Katılıyorum  | 94   | 29,8  |
| Fikrim Yok          | 26   | 8,3   |
| Kısmen Katılmıyorum | 74   | 23,5  |
| Hiç Katılmıyorum    | 64   | 20,3  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanlarının “günlük yaşamında ve iş yaşamında her zaman rekabeti severim” sorusuna verilen cevaplarda “tamamen katılıyorum” %18,1 ve “kısmen katılıyorum” %29,8 oranına sahiptir. Oldukça yüksek bir kabul oranına sahip olan rekabet tercihi, öğretim elemanlarının arasında rekabetin yaygınlığını göstermektedir. Kapitalist çalışma koşulları liberal politikalar ve modern yaşam rekabetin üzerinden yükselirken rekabet bir strateji olarak üretim ve tüketim döngüsünün sağlamaktadır. Kapitalist çalışma koşullarında sürekli yenilenme ve kendini geliştirme işsiz kalmama ve rakiplerle fark yaratma adına bir zorunluluk haline gelmiştir (Keser, Karaduman, 2014:180). İşsiz kalma korkusundan beslenen bu zorunluluk rekabetin fonksiyonel olarak kullanılmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda rekabet toplumsal değerler ve normlar arasında meşrulaşmış ve benliğe yerleşerek insan edimlerinin rutinleri arasında yer edinmiştir. Rekabetin beslediği duygu korku olurken sonucunda da yeni korku biçimleri yaratmıştır. Birey-birey ilişkisi sonucu oluşan güvensizlik ve korkular rekabetin sonucunda oluşmuştur. Öğretim elemanlarına sorulan “size göre akademisyenler açısından modern hayat ne gibi riskler barındırmaktadır?” sorusuna verilen cevaplarda rekabetin işlevsel bir kabulden ziyade bir sorunun kökeni olarak görülmektedir

A: (Prof. Dr.) “Modern hayat bireyi çok meşgul ediyor ve boş zaman kavramını yok etti. Rekabeti acımasız bir hale getirdi.... toplumsal yaşantıda endişe ve korku nedenleri cehalet, sevgisizlik, nefret, yüksek rekabet, insanın makinalaşması, bencillik, işsizlik ve açlıktır.”



H: (Doç. Dr.) *“Herkes kendi çıkarını düşünüyor, menfaatler çatışınca da sorunlar ortaya çıkıyor.”*

F: (Öğr. Gör.) *“Rekabet kim beni geçecek kim benden daha iyi olacak. Yalnızlık korku değil sonrası yalnızlaşma ve paylaşımın azalması.”*

İ: (Araş. Gör.) *“İş hayatındaki korkularını “gereksiz hırs ve rekabete girerek, akademik çalışmalarındaki kalitenin düşmesine neden olmak ve naçizane ömrümü bu uğurda heba etmektir. .... iş arkadaşlarımın ikili oynaması, iyi niyetimin suiistimal edilmesi, güvenimi kazanıp ihanet etmesi, mağdur görünüp insanları mağdur etmesi, beni kendi çıkarları uğruna kullanmaya çalışması gibi durumlardan kaygı duymaktayım.”*

D: (Araş. Gör. ) *Rekabet mevzusu engelleme de değil. İnsanların birbirlerine tahammülü yok. Yanımda benimle aynı düşünenler olsun gerisi olmasın. Anlam veremiyorum. Alışamadım bu zihniyete. Bir yere ait olma! Fikirler ne kadar önemli ki her türlü adaletsizliği yapabiliyorlar. Allah korkusu bile çözemiyor. Bendensin ondansın. Yalnızlık korkusu yaşama endişesi var. Herkes yalnız. Modern olarak kendilerini algılayan sosyal ortamlarda buluşan insanlarda güven sorunu ve yalnızlık yaşıyorlar. Öyle değil demelerine rağmen yalan söylüyorlar.”*

Öğretim elemanlarının ifadeleriyle rekabeti ve sonuçlarını görmek mümkündür. Rekabetin yıkıcı sonuçları bu ifadelere göre güven kaybı, adaletsizlik, birbirine tahammülsüzlük, yalnızlık, çalışmalarda kalitenin düşmesi, zaman kaybı, bireysel menfaatin örgütsel menfaatin önüne geçmesi, gruplaşmalar sayılabilir. Görüşmecilerin cevaplarına binaen bu gruplaşmaların aslında gizli bireyselliği ve yalnızlığı içerdiğini söylenebilir. Yalnızlıktan kaçış için kişiler kendilerine benzer kişilerle gruplar oluştururken bu gruplar menfaat üzerine kurulmaktadır. Menfaat temelli kurulan ilişkiler ise samimiyetten uzak yalnızlığı barındırmakta ve bireyselliği içermektedir.

Örgütsel ortamlarda çalışanlar arasında rekabetin kullanılarak verimlilik sağlanması güven duygusunda azalma olmadan ve örgütsel adaletin sağlanmasıyla mümkün olabilir. Bunun mümkün olmadığı durumlarda örgüt elemanlarında rekabetin yaratmış olduğu yüksek tükenmişlikle birlikte düşük verimlilik, düşük özgüvenle karşılaşılmaktadır. Kötü yönetim ve yüksek rekabet birleştiğinde ise örgüt içerisinde saldırgan davranışları ve yıldırma stratejilerini görmek mümkündür (Orhan, 2009:32). *“Kurumunuzda yöneticilerin hangi davranışları sizde kaygı ve korkuya neden olur?”* sorusuna öğretim elemanları şu cevapları vermişlerdir:

C: (Öğr. Gör)'nin "İş yaşamında amirimin adil davranmaması ve amirim çalışanın hakkını vermiyorsa bu bana korku ve sıkıntı verir." ifadesinde yönetimin adaletli davranmamasının neden olduğu adalete yönelik korkuları görülmektedir. Aynı görüşmeci "İş yerinde arkadaşlarınızla bir problemi çözmedeki birlikteliklerinizden tatmin oluyor musunuz? Ortak noktada buluşabiliyor musunuz? Buluşamıyorsanız nedenleri nelerdir?" soruları karşılığında ise "Bir problem olursa idare çözsün problemi. Ortak nokta diye bir şey yok. Herkes birbirinden kopuk kapılar kilitli işini yapıyor. Geçmişte yaşadığım haksızlıklar sıkıntılar, bencillikler, rekabet, adaletsizlikler iş arkadaşı diye bir şey kalmadı. Adaletsizlik olarak gördüğüm şey derse girmiyorlar. Sonra cim cim le biten kelimelerle işi götürüyorlar. Oysaki sınıfımda ki etkinlikler şikâyet edildi. İdare kimini örtbas etti. Adaletsizlikten dolayı resmîyim hiç bir şey yapmıyorum. 22 yılın tecrübesi." ifadesiyle yüksek rekabetin verimliliği etkilediği ve örgüt içinde ki bireylerin birbirlerinden korkmalarına neden olduğunu sonucuna varılabilir. Bu durumun tam aksini ise B: (Yrd, Doç. Dr. )'nin ifadesinde görmek mümkündür.

B: (Yrd, Doç. Dr. ) "Yapıcı bir ortam var. İşbirliği ve iletişimde açıklık var. Herkes görevini yaptığından dolayı korku yaşanmıyor. Kontrol gerekmiyor. Vicdani açıdan kontrol yeterli."

Uyumun ve korku gibi olumsuz duyguların olmadığı çalışma ortamlarında bireyler etkileşim halinde çalışabilmekte ve amaca daha kısa sürede ulaşabilmektedir. Örgütsel kültür ve örgüt içindeki ilişkiler, bireylerin verimliliğini etkilediği gibi bireylerde kaygı ve korku oluşumunu da engellemektedir.

Yönetici kendisine verilen meşru gücü kullanarak iş performansını artırmayı, işin doğru yapılmasını beklemektedir. Yöneticilerde meşru güç kadar etkili başka bir güç daha var ki bu zorlayıcı güçtür. Zorlayıcı gücü kullanan yöneticiler, insanın tembel bir yapıda oluşu inanışına sahiptir. Bu inanışa göre insan yönlendirilmeli ve iş yapmaya zorlanmalıdır (Kırel, Ağlargoç, 2013:8). Yönetici eksenli korkuların temelinde bulunan bu inanış zorlayıcı gücün kullanılmasına neden olurken sonucunda bireylerde işini kaybetme korkusu oluşabilmektedir. Bu korku ortamının oluşması ise bireylerde kin, öfke ve intikam duyguları hâsıl olmaktadır. Özellikle yöneticilerin kendilerine menfaat sağlamak amacıyla kendi destekçilerine yarar, karşı çıkan ve hoşlanmadıkları kişilere zarar vermek amacıyla zorlayıcı gücün kullanılması bireylerin haksızlığa uğradıkları düşüncesiyle güdülenme düzeyleri ve performansları düşürebilmektedir (Kırel, Ağlargoç, 2013:174). Büte'nin örgütsel güven ve bireysel performansa yönelik araştırmasında

örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven, bireysel performans ile en güçlü ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Büte, 2011:185). Yönetici faktörlü korkular, öğretim elemanı F: (Öğr. Gör.)’nin ifadesinde görülmektedir:

F: (Öğr. Gör.) *“Ayrımcılık. Kendine kim ne kadar çok övgü düzerse onu doğru zannediyor. Eleştiriye tahammül yok. Bu akademik hayata yansıyor.”*

Menfaate dayalı ayrımcılık yönetici eksenli korkulardandır. Sonuçları itibariyle çalışanlara menfaate dayalı muamele örgüt içerisinde güvenin ve adalet algısını zedelemektedir. Büte’nin çalışmasında ise yöneticilerin işgörenlerin performansını adil olarak değerlendirmesi sonucunda çalışanlarda iş tatminini, örgüte duyulan güveni artırdığı görülmüştür (Büte, 2011:185).

G: (Öğr. Gör.) *“İş ve görev tanımlarının yapılamaması ama bununla ilgili beklentilerin olması, ödül değil cezaya yönelik yaptırımlar uygulanması, yöneticilerin personel yönetimi hakkında kalifiye olmaması ve el yordamıyla iş yapması.”*

Yukarıdaki ifadeye göre ise yöneticilerin akademik örgüt yapısından kaynaklı uzman yönetici yerine deneyim neticesinde yönetim alanında uzmanlaşmaları, süreç boyunca alt kademedeki çalışanlara korku alanları yaratmaktadır. Özellikle görev tanımının belirsizliği ve yöneticinin kendini mutlak itaat otoritesi olarak görmesi, sorunları ve yaratacağı korkuları çözümsüzlüğe itmektedir. Yöneticiye olan güvenin sarsıldığı bu durumlar yaygınlaşıp örgüt etiği haline geldiğinde ise *“insan insanın kurdu”* politikaları çalışanlar arasında yaygınlaşmaktadır. Rekabetin yüksek düzeye ulaştığı bu ortamlarda güvensizlik artmakta işgörenlerin memnuniyetini etkilemekte ve yenilikçi davranış sergilemesini de engellemektedir (Büte, 2011:177).

Görüşmecilerden alınan verilere göre yönetici kaynaklı korkuya kuruma katkısı olmayan yönetici profiliyle birlikte, adil olamama, ben merkezli olma, adam kayırmacılık, gücün kötüye kullanılması, tek yönlü iletişimin kullanılması ve keyfiyet sayılabilir. Bu korkuların bir kısmı (ben merkezilik, tek yönlü iletişim, keyfiyet) yönetici pozisyonunda olan kişi için *“insan tembeldir.”* inancından doğarken diğer korkular ise modern yaşamın getirdiği bireysellik ve pragmatik yaklaşımlar neticesinde oluşmaktadır.

Örgütler insanlardan ve onların sosyal etkileşiminden oluştuğundan iş arkadaşlığı ve bunlara bağlı oluşan duygulardan soyutlanamaz. Duygular iş yaşamında öğrenmeyi güdüler ve bireyleri motive eder (Kırel, Ağlargöz, 2013:65). Olumlu duyguların performansı artırırken kaygı ve korku gibi olumsuz duyguların sonucunda ise performansın ve dikkatin azalması kaçınılmazdır. İş arkadaşlarıyla iletişimin olumlu

olması ve olumlu duyguları beslemesi, işbirliği ortamlarının oluşmasına, ortak aklın, sosyal ahlakın gelişmesine katkı sağlamaktadır. İş arkadaşları arasında olumlu duygular gelişmesi motivasyonu ve verimliliği de olumlu etkilemektedir.

Örgüt içerisinde çalışanlar; ortak ilgi, sosyal ihtiyaçlar, fiziksel yakınlık gibi ihtiyaçlar neticesinde gruplar oluşturmaktadırlar. Grup üyeleri biz olarak hareket etmekte ve ilişkiler güven duygusu üzerinden gerçekleşmektedir. Ortak amaçlara daha kolay ulaşmayı sağlayan biz oluşumu, grup içi ve gruplar arası ilişkilerde, diğer çalışanlarda güvensizlik, gruptan soyutlanma ve yabancılaşmaya neden olabilmektedir. Gruplar veya kişiler arasında ki farklı görüşler ve bireysel çıkarılara bağlı çeşitli beklentilerin olması iş arkadaşları arasında ki güvensizlik ve yabancılaşmayla birlikte performansı, motivasyonu ve örgüte bağlılığı olumsuz olarak etkilemektedir (Büte, 2011: 177). Gruplaşmaların neden olduğu sorunları B: (Yrd. Doç. Dr.)'nin ifadelerinde görülebilir.

B: (Yrd. Doç. Dr.) *“Gruplaşmalar olduğu takdirde grup içi iletişim açık, dışarıya sınırlı bir iletişimle korku değil çatışmaya dayalı sorunlar oluyor.”*

Yaşam boyunca birey farklı kişilik yapısına sahip insanlarla iletişim kurmakta ve bireylerin kişilik yapıları karşılıklı ilişkilerde belirleyici rol oynamaktadır. Bireylerin amaçları, yetenekleri, eğilimleri, beklentileri, hisleri, zevkleri, öncelikleri, ihtiyaçları, algıları, değer yargıları, tutumları, saldırgan, müsamahakâr veya despot olup olmamaları bireyler arasında çatışmaya neden olabileceği gibi örgütün amacına ulaşmasında da kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı etkiye sahiptir (Çuhadar, 2014:31). Öğretim elemanlarına bu çerçevede *“Kurumunuzda iş arkadaşlarınızın hangi tutum ve davranışları sizde kaygı ve korkuya neden olur?”* şeklinde soru sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlardan bazıları şunlardır:

A: (Prof. Dr.) *“Tembel ve gelişmeye kapalı olması en büyük korkumdur.”*

D: (Araş. Gör.) *“Ufak tefek sıkıntıları problem olmaz ufak tefektir derim. O an konuşurum onlar açısından da sıkıntı olmaz. Benimle aynı düzeydeki arkadaşlar için diyorum. Sonra başka problemlerle birlikte üst makamlara taşınmış olabiliyor. Daha farklı tepki oluşturuyor. O an üstü kapatılıp sonra farklı bir duruma dönüşmesi ileride nasıl bir üslup takınma endişesi oluşturuyor. Sürekli değişen yapıları var, nasıl davranacağımı şaşırtıyor. Kişilik sorununu çok yaşıyorum. Bir sürü karakter arasından neyi çekeceğimi şaşırtıyor. İyi mi kötü mü olayım? Kendi kişiliğimden makam için ödün vermek istemiyorum. Siz çok üsluplu davranıyorsunuz ama aynısını görmüyorsunuz. Kişiliğimi zedeleyici kaygı ve korku yaşıyorum.”*

E: (Öğr. Gör.) “Gıyaben konuşmalar”

F: (Öğr. Gör.) “İşbirliğinden kaçma bireysel hareketler öğrenciye de yansıyor. Öğrenci bireysel çıkarımları topluyor tüm hocalara yansıtıyor. Akademik çalışma disiplini bir akademisyen kendi egosunu tatmin için kullanınca bu sefer ortak hareket edilemediği için genelleme oluyor.”

G: (Öğr. Gör.) “Herkesin kendisiyle ilgili öncelikler belirlemesi, birlikte yapılabilecek çalışma ya da organizasyonlardan haberdar edilmemek. Bencillik çalışma ya da projelerde kendi isimleri ön plana çıksın diye diğerlerine haberdar etmemek sonucu gelişmenin ve verimliliği sekteye uğratması.”

H: (Doç. Dr) “Dedikodu, çekememe, fesatlık”

I: (Yrd. Doç. Dr.) “Üretmeyen çalışmayan, daha iyisini yapamayan insanların başarıyı küçümsemeleri, eleştirmeleri dedikodular”

İ: (Araş. Gör.) “Gereksiz hırs ve rekabete girerek, akademik çalışmalarındaki kalitenin düşmesine neden olmak ve naçizane ömrümü bu uğurda heba etmektir.”

K: (Yrd. Doç. Dr.) “Arkadan dönecek her türlü ayak oyunu beni rahatsız eder.”

L: (Araş. Gör.) “Doktora aşamasından geçelimde filanca hocayla aramız bozulmasın .”

N: (Prof. Dr) “Özellikle yeni neslin saygısız oluşu, kanunlara bağlı olmayışı, yönetmeliklere ve kanunlara bağlı olmayışı, öğrencilere örnek olmayışları, bugünün asistanının ve Yrd. Doçentinin örnek olması gerekiyor.”

Yukarıda öğretim elemanları tarafından belirtilen ifadelerden hareketle iş arkadaşı kaynaklı korku faktörleri olarak en çok şu hususlar öne çıkmıştır.

1. İşgörenlerin kişiliği bireyler arasında çatışma ve korku faktörü olmakla birlikte; çalışanlar arasındaki çatışmalar neticesinde kişinin kendi kişilik yapısındaki dönüşüm de başka bir korku faktörüdür.
2. Örgüt içerisinde gruplar
3. Bireysel çıkarlar ve buna bağlı oluşturulan bireysel politika ve stratejiler
4. Hırs, rekabet, ikiyüzlülük
5. Öğretim elemanlarının yükselme ve atamalarda haksızlık
6. Öğrencilerin ve öğretim elemanlarının kurum içi kurallar ve değerlerden uzaklaşması

Modern yaşamın getirdiği bireysellelikle birlikte toplumsal bağların çözülmesi, yozlaşma, anarşi, vurdumduymazlık, değerlerin zayıflaması, cehalet, sevgisizlik, nefret,

yüksek rekabet, insanın makineleşmesi, bencillik, işsizlik ve açlık, sekülerleşme sorunları, güven kaybı, kültürel değerlerin zayıflaması korkularını oluşturmaktadır. Çıkış noktası bireysellik olan bu korkular temelde ekonomik etkinlikler kökenlidir. Ekonomik sisteme bağlı çalışma koşulları ve şekillendirdiği kişilik yapısı bireylerin birbirlerinden korkmalarına neden olmaktadır. Korkular; sınıf atlama, sınıfın vermiş olduğu avantajları kaybetmeme ve saygı ihtiyacı ile birlikte statü, imaj, itibar kazanımı gibi unsurlarla bireylerin birbiri üzerinde güç kullanma tahakküm kurma sonucu oluşmaktadır. Tüm ekonomik etkinlikler ve günlük yaşamı kapsayan bu faktörler öğretim elemanlarının korkularının da oluşmasında etkilidir.

Bireysel çıkar ve beklentiler neticesinde güvenin zedelenmesi, yabancılaşmaya neden olarak ortak hareket etme zeminin engellemektedir. Sonuçları bakımından yıkıcı olan korkular toplumsal ve örgütsel amaçlara ulaşmayı ya engellemekte ya da süreci uzatmaktadır. Gruplaşma ve bireysel çıkar eksenli davranışlar korku oluşumuna neden olmakta, örgüt içerisinde yüksek rekabeti yükseltmekte, işbirliği ve dayanışmayı menfaat eksenli kılmaktadır. Örgüt kültürünü, etiğini ve iklimini etkileyen bu inanışlar ve davranışlar bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini ve verimliliği olumsuz etkilemektedir.

#### **4.5. Öğretim Elemanlarının Korkuyla Başa Çıkma Yöntemleri**

Korkular bireyin stres düzeyini artırmakta, bireylerde sürekli bir gerilimli durum ve sorunlar karşısında çatışmaya istekli davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Güven ve huzurun olmadığı bu ortamlar örgüt içerisinde işgörenlerin çeşitli yöntemlere başvurarak varlıklarını garanti altına almaya çalışmalarıyla sonuçlanmaktadır. Korkuların varlığı kadar başa çıkma yöntemleri, bireylerin içinde yaşanılan koşulları, sonuçları ve değer, tutum analizini olanaklı kılmaktadır. Bu bağlamda görüşmecilere “*korkularla başa çıkma yöntemleriniz nelerdir?*” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlardan bazıları şunlardır:

E: (Öğr. Gör.) “*Korkularımla başa çıkma yöntemim çok net olarak Yaratıcıya sığınmak iyi bir yöntem herkese tavsiye ederim. Düşünün Allah'tan başka korkulacak yoktur dediğinizde iş bitmiş olur.*”

M: (Prof. Dr.)’nin “*Zaman her şeyi çözebiliyor. Ani karar vermemek lazım. Biraz dinlenince doğru karar verebiliyorsunuz. Kader anlayışında çok sağlam bir inancınız varsa rahatsiniz. İnançsız insanlarda korku daha fazladır. Ama ayağınız yere sağlam basacak.*”

Öğretim elemanlarının yukarıdaki anlatımlarında korkularla başa çıkmada Tanrı ve kader inancı önemli bir faktördür. Zorluklarla mücadelede Tanrı ve kader inancının rolü yadsınamaz. Güçlü bir Tanrı inancıyla birleşen kader inancı bireylerin edilgen değil mücadeleci olmalarını sağlamaktadır. Nitel araştırmayı destekleyen sonuçları, nicel araştırma sonuçlarında da görmek mümkündür. Konuya ilişkin elde edilen bulgular, aşağıdaki tablolarda yer almaktadır:

**Tablo 81.** Öğretim Elemanlarının Korkuyla Başa Çıkmada Tanrıya İnancın Etkisini Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 186  | 59,0  |
| Kısmen Katılıyorum  | 52   | 16,5  |
| Fikrim Yok          | 15   | 4,8   |
| Kısmen Katılmıyorum | 25   | 7,9   |
| Hiç Katılmıyorum    | 37   | 11,7  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Sorunlarla baş edebilmede özgüven önemli olmasıyla birlikte özgüven de bazı durumlarda azalmakta ve bireyin özgüven açısından sakıncalı olan üzüntü ve korku duygularının uzamasına neden olabilmektedir. Özgüveni diri tutmanın en etkin yollarından biri dini inanca sahip olmak ve her şeyi kuşatan mutlak güce teslim olmaktır. Yapılan araştırmalarda nevrozlara dindarlardan daha çok ateist ve agnostiklerin yakalandığı bulunmuştur (Mutluer, 2006:54). Mutlak gücün iradesinin olmadan başa kötü bir hadise gelmeyeceği ve adalet sahibi olduğunda daha cesur bir şekilde korkuyla mücadele edilmektedir. Öğretim elemanlarının “*Tanrıya inanmak her türlü korkuyla başa çıkmamı sağlamaktadır*” sorusuna verilen cevaplarda oldukça yüksek katılıyorum oranına sahiptir. Öğretim elemanları, verdikleri cevaplarda “*tamamen katılıyorum*” %59 ve “*kısmen katılıyorum*” %16,5 oranları bulunmuştur. Öğretim elemanları arasında korku oluşturan faktörler ve korku biçimleri olmasına rağmen korkuyla mücadelede bireyin umudunu, cesaretini ve özgüvenini artıran Tanrı inancı oldukça yüksek görülmektedir. Tanrı inancına dayanarak korkuya karşı pasif bir tutum sergilemeyi tercih etme oranları aşağıda gösterilmiştir:

**Tablo 82.** Öğretim Elemanlarının Kendilerine Yapılan Haksızlıklara Cezalandırılmasını Tanrıya Bırakmalarını (Kaderci Yaklaşımı) Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 99   | 31,4  |
| Kısmen Katılıyorum  | 107  | 34,0  |
| Fikrim Yok          | 18   | 5,7   |
| Kısmen Katılmıyorum | 44   | 14,0  |
| Hiç Katılmıyorum    | 47   | 14,9  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Kaderci anlayış, öngörü temelli olan modernite ile birlikte zıt bir tablo çizmesine rağmen her dönem ve her toplumda zayıfta olsa bulunmaktadır. Kaderci anlayış iki ayrı biçimde ortaya çıkmaktadır. Birinci anlayış insanların zaman zaman sorumluluktan kaçış olarak gördükleri kişinin kendi kusurlarına mazeret bulma yöntemidir. Bireylerin kendilerinin doğrulayıcı bu kader anlayışı, bencillik temelli olup toplumsal yozlaşmanın olduğu dönemlerde yaygınlaşmaktadır (Öztürk, 2011:146). İkinci anlayış ise içerisinde mutlak güce tam teslimiyet anlamına gelen imanla ilişkilidir. Yaratıcının karşısında kendi bireysel özelliklerini kabul etmeyen anlayış neticesinde gelişebilmektedir. Teslimiyet bireysel varlığın yok edilerek gerçek yaratıcının insan eylemleri üzerindeki etkisini kabul ederken, insan psikolojisinin kaderi farklı bir yere oturtması sonucu ortaya çıkar. Sonuçları itibariyle değişiklik gösteren bu iki anlayıştan birincisi; insana güç, irade ve kudret tanımayan eylemlerini mecbur gören bencil karakterli kaderci anlayıştır. Pasif bireyler ve toplum yaratılarak yönlendirilmesinde önemli bir enstrümandır. (Öztürk, 2011:147). İkinci anlayış yaratıcının karşısındaki teslimiyetle olduğundan, daha korkusuz bir bireyin inşasını mümkün kılmaktadır. Bu iki farklı anlayış kader inancı, bireyselliğin ve toplumsallığın yüksek olduğu toplumlarda yani her dönemde olduğunu göstermektedir. Tablolara bakıldığında Tanrı inancının korkuyla başa çıkmada önemli bir faktör olarak görülmesine rağmen öğretim elemanlarının, yapılan haksızlıklar karşısında, büyük oranda edilgen bir yaklaşım sergilediği görülmektedir. “*Bana yapılan haksızlıkların cezalandırılmasını Tanrıya bırakırım.*” sorusuna verilen cevaplar, “*Tamamen katılıyorum*” %31,4 ve “*kısmen katılıyorum*” %34 oranlarıyla kader inancının neden olduğu korkuya karşı pasif direnişin olduğunu göstermektedir. Ayrıca kader inancının korkuyu algılama ve mobbing uygulama niyetlerini sınırlandırdığı



söylenbilir. Kader inancıyla kişinin bulunduğu konumun kaderi olduğu veya kendisinden daha üst bir konumda bulunan iş arkadaşının konumunun kaderi olduğu düşüncesi yüksek rekabeti sınırlandırarak kişilik bozukluğu nedeni dışında oluşabilecek yüksek düzeyli mobbing, oluşumunu engellemektedir. Tevekkül inancıyla işgörenler arasında kin ve hırs duyguları bu inançlarla törpülenebilmektedir.

İşgörenlerin iş yerlerinde karşılaştıkları riskleri yok etmek ve korkuyla başa çıkmak için ikinci yöntem ise liyakattır. Liyakat, yapılan işte uzmanlaşma ve bu uzmanlığa bağlı olarak işin en iyi şekilde kurallara göre tamamlanmasıdır. Öğretim elemanlarının verdikleri yanıtların önemli bir kısmı aşağıya alınan görüşlerle benzerlik göstermektedir.

A: (Prof. Dr.) *“Tedbirli olmak, usulüne uygun ve disiplinli çalışmak. Gerektiğinde üzerine gitmek. Arkadaşlarıma güven vermek.”*

M: (Prof. Dr.) *“Bir hocada atanamama korkusu vardı. Haddini bilmemeye başladı milleti kırdı. Gönderdik başka yere gitti. Bölümde aşağıdan veya üst düzey yönetimden bir şey isteyecekse sözlü istemiyordu. Her şeyi resmiyete döküyordu. Bunu yaptıran korkuydu.”*

C: (Öğr. Gör.) *“Geçmişte korkuları nasıl yendiysen bunları da yenmeye çalışırım. Kendime bunu da yenerim telkini veriyorum. Eskiden kendimi yalnız hissederdim ama artık bilgisayarım ve öğrencilerim var. Bana yetiyor. Eğitici eğitim belgemle başka kimseye ihtiyaç hissetmiyorum.”*

Öğretim elemanlarının yanıtlarında, işi usulüne uygun yapma yani liyakat ve bürokrasi korkularından başa çıkma yöntemi olarak kullanıldığı görülmektedir. Yapılan işin kanuna ve mevzuata uygun yapılarak başkasına karşı kendini korumaya almanın bir yöntemi olarak kullanıldığı söylenebilir. Görüşmecilerden M ve C'nin yanıtında korku sonucu yalnızlık bireyleri uzmanlaşmaya ve belgelere bağımlılığa iterken yalnızlık hem korku biçimi hem de güvensizlik korkusunun sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretim elemanı A'nın yanıtında ise korku duygusunu azaltmaya veya yok etmeye yönelik çözüm yolu olarak sosyal sermayeyi kullandığı görülmektedir.

Korkunun iş yaşamında yıkıcı etkisinden kurtulmak için korku faktörleriyle etkin bir mücadele muhakkak gereklidir. Bunun için bireylerde özgüven oluşumu gereklidir.. Özgüven oluşumunda önemli olan bireyin kendini tanıması, sevmesi ve yeterliyim, yapabilirim inancının olması ve çevresine güven duyması gereklidir. Özgüven düşüklüğünün yarattığı en büyük sorun korku duygusu ve kaçma eylemidir. Bireyin

herhangi korku ögesi karşısında cesaretle azimle savaşması ise özgüven oluşumuyla mümkündür. Fromm, modern insanın özgüven düşüklüğünü, kendisinin tanıyamamasından ve menfaatin benliğin menfaatinden çıkıp bireysel çıkar üzerine kurulu olmasına dayandırmaktadır. Fromm, bireylerin çıkarlarını bencillik üzerine kurarken kendilerini sevmeyi unutturulduğunu vurgulamaktadır. Fromm, özgüven düşüklüğünü, modern yaşama ve bu yaşamı oluşturan otoriter ideolojilere, günümüzün eleştirilemeyen sistemine ve kavramların yozlaştırılmasına atfetmektedir (Mutluer, 2006:9).

Bireyselleşmeyle birlikte çıkarın maddi kazanımlar üzerinden yükselmesi bireylerin ihtiyaçların doyumunu sağlarken maddi hazların peşine düşmesi ve rekabetle birlikte kıt kaynak ve olanaklara ulaşma bir yarış halinde gerçekleşmesi, bireyin kendini tanımasına zaman bırakmamakta ayrıca bireyin özgüvenini ve çevresine güvenini yok etmektedir. Bu bağlamda konuya ilişkin elde edilen bulgular, aşağıdaki tablolarda yer almaktadır:

**Tablo 83.** Öğretim Elemanlarının Önemli Bir Konuda Görüş Belirtmesi Durumunda Gülünç Olma Olasılığı Karşısında İncinme veya Rahatsız Olma Durumunu Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 28   | 8,9   |
| Kısmen Katılıyorum  | 77   | 24,4  |
| Fikrim Yok          | 26   | 8,3   |
| Kısmen Katılmıyorum | 76   | 24,1  |
| Hiç Katılmıyorum    | 108  | 34,3  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Bireylerin en basitinden herhangi bir eylemi neticesinde gülünç olmasından ya da incinme ve rahatsız olmasından çekinmesi düşük özgüveni göstermektedir. Düşük özgüvenli bireyler, korkunun kültür haline gelmesinde önemli bir faktör olmakla birlikte bu bireylerin pasifize edilmeleride oldukça kolaydır. Öğretim elemanlarının “ulusal veya uluslararası önemli bir konuda görüşümü belirttiğimde birisi bana gülerse çok incinirim ve rahatsız olurum” sorusuna verilen cevaplarda “tamamen katılıyorum” %8,9 ve “kısmen katılıyorum” %24,4 ile konu ve meslek ilişkisi dikkate alındığında yüksek bir

oranı göstermektedir. Üniversitelerin ve öğretim elemanlarının, topluma yön göstermede ve toplumsal değişimde önder olmaları gerekliliğinden dolayı oldukça yüksek bir oranı göstermektedir. Üniversitelerin öğretim elemanlarının performans ve üretkenlikleriyle yükseldiği bir alan olmadığı, düşüncelerin ve fikirlerin açıklanmasında riskler görüldüğü müddetçe fikirlerin gülünç olarak görülme olasılığıyla ülkenin gelişmesinde önemli rol oynayacak fikirlerin gizli kalmasına neden olabilmektedir.

**Tablo 84.** Öğretim Elemanlarının Ulusal veya Uluslararası Sorunlara Kötü İzlenim Bırakmamak Adına Sessiz Kalmayı Tercih Etmesine Yönelik Durumunu Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 19   | 6,0   |
| Kısmen Katılıyorum  | 64   | 20,3  |
| Fikrim Yok          | 24   | 7,6   |
| Kısmen Katılmıyorum | 81   | 25,7  |
| Hiç Katılmıyorum    | 127  | 40,3  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Özgüven bireylerin toplum içinde bireylerin birbirlerine karşı kuşkucu bir tutum sahibi olmaları, ilgisiz ve ilkesiz olmaları ve ümitlerini yitirmeleri durumunda oluşmamaktadır. Kuşkunun ve insanlar arasındaki güven yıkımının yarattığı özgüven düşüklüğü öğretim elemanlarıyla yapılan mülakat sonuçlarında bulunmaktadır. Fikirlerin ve düşüncenin ifade edilmesinden duyulan korku gelecek korkusunu ve düşük şiddetli mobbingin yaygın olduğu göstermektedir. *“Ulusal veya uluslararası sorunlar tartışıldığında genellikle kötü izlenim bırakacak bir şey söylemektense hiçbir şey söylememeyi tercih ederim.”* ifadesinin *“tamamen katılıyorum”* %6 ve *“kısmen katılıyorum”* 20,3 her ne kadar olumsuz kesin cevaba yakın olmasına rağmen *“kısmen katılmıyorum”* ifadesi %25,7 ifadesiyle oldukça yüksek bir özgüven zayıflığını göstermektedir.

Bireylerin karşısındaki bireylere ilişkin edindiği bilgilerin, belirsiz, ikircikli, yetersiz olmasına rağmen tamamlayarak örgütleyerek, kümeleyerek, algılama ilkelerine göre yorumlaması algı yanılmasına neden olur. Algı yanılması bireylerde kolayca değişmeyen izler bırakır (Başaran, 2000:275). Birey, içinde bulunduğu toplumsal algılara

binaen böyle hatalara ve etrafında olan herkesinde kendisi gibi olduğu yanılığına düşmektedir. Kötü izlenim bırakma korkusu, kişinin kendisinin algılarına bağlı olarak oluşan ve kendisindeki kötü izlenimlerin başkalarında da olacağı algı yansıtması sonucu oluşmaktadır. Öğretim elemanları, kendi içlerinde ulusal veya uluslararası sorunlar tartışıldığında karşı taraf hakkında kötü izlenime sahip oluyorsa ve fikirleri gülünç olarak görüyorlarsa veya dedikodu olarak gruptaki bazı kişileri tartışıyorlarsa algı yansıtmaya ve algı yanılmasına bağlı olarak susmayı tercih edebilmektedirler. İçinde kuşku ve sabuklar taşıyan bu tercih şekli kişilik bozukluklarını barındırdığı söylenebilir.

Özgüven ancak değerlerin var olduğu ve insanlar arasında güveni beslediği zamanlarda ve mekânlarda var olmakta, gelişebilmektedir. Bu bağlamda özgüven ve modernite bağlamında bir değerlendirme yapıldığı takdirde, ahlak ilkeleri etrafında değer yitimi ve dinsel düşüncenin ve inancın yaşamdan çıkarılmasıyla açıklanabilir. Maslow ve Jung'un vurguladığı modern insanın mutsuzluğu da bu yitimlerle oluşmuştur. Ölüm korkusu gibi korkularla başa çıkmada dinin etkisi tartışılmazken bireyin bireylerle oluşan ilişkisinde ve buna bağlı oluşan duyguların dizginlenmesinde de dinin etkisi yadsınamaz (Mutluer, 2006:37). Araştırmanın dinler ve korku konulu başlıkta insan ilişkilerinin düzenlenmesinde dinin rolü açıkça görülmektedir. Dinin insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemesi hem bireyin kendisi ile barışıklığını, kendini keşfini, hayatına anlam verecek genel fikirlerin edinimini sağladığı gibi zorluklarla başa çıkmasında verdiği telkinlerle bireyin özgüvenini desteklemektedir. Dinin yaşamdan çıkması hayata verilen anlamda daralmaya yol açtığından örgütsel ve bireysel amaçlar için çalışmanın da motivasyonunu düşürdüğü söylenebilir.

Özgüveni olmayan bireyler kendi içinde buldukları güvensizlikten kurtulmak için özgüveni olmayan bireylerle iletişime geçerler. Bu eylem kendilerindeki güvensizliği örtme adına yapılır. Çünkü özgüvenli bireylerle karşılaştıkları zaman kendi güvensizliklerinin daha çok farkına varmaktadırlar. Örgüt veya grup içinde bireyler, özgüveni olmayan bireylerin farkına vardıklarında bu kişiler hakkında dedikodular yapılarak daha çok özgüven yıkıcı faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Özellikle dedikodu kişisel bütünlüğü olmayan güvensiz insanların daha da güvensiz olmalarına yol açmaktadır ( Mutluer, 2006:34). Çalışmanın mülakat verilerinde öğretim elemanlarının dedikodudan şikâyet ettikleri görülmüştür. Dedikodunun yıpratıcı etkisine vurgu yapılmıştır. “İş hayatınızda ve çalışmalarınızda sizde kaygı ve korkuya yol açan sorunlar nelerdir? sorusuna I: (Yrd. Doç. Dr.) “Üretmeyen çalışmayan, daha iyisini yapamayan

*insanların başarıyı küçümsemeleri, eleştirmeleri dedikodular...*” verdiği cevapla özgüveni olmayan insanların yıkıcılığını ve stratejilerini özetlemektedir.

#### 4.6. Korkunun Etki Alanı: Sosyal Sermayeye ve Güven

Sosyal sermaye yaşam kalitesinin yüksekliği ile yakından ilintilidir. Her kesimden bireylerin belirli bir amaç için karşılıklı ilişki ve işbirliği halinde bulunması toplumsal ve bireysel hedeflere ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Bundan dolayı sosyal sermaye toplumsal refahın temelinde bulunmaktadır. Sosyal sermayenin toplumda güçlü oluşu güven temelli ilişkilerin varlığını göstermektedir. Sosyal sermayenin güçlü olmasıyla bireyler arasında güven gelişiminin arasında olumlu pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bireyler kendi başlarına yapamayacakları işleri birbirlerine duydukları güven hissi ve ilişki ağlarını kullanarak başarabilmektedirler. Bundan dolayı sosyal sermaye hem toplum hem de örgüt içinde iletişim, dayanışma ve işbirliği yönünde amaçlara ulaşmada kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir.

Dayanışma ve dayanışmanın var olmasını sağlayan sevgi ve sempati kavramları modern toplumlarda satın alınması mümkün meta haline gelmişlerdir. Yardımlaşma, gönüllülük, güven, empati, sempati gibi kavramların uygulanışındaki niyet toplumsal dinamikler tarafından şekillenmektedir. Ahlaki açıdan olumlu bu kavramların uygulanma istencindeki niyet, içerisinde bireysel menfaati, narsistliği taşıdığı zaman ahlaklı bir davranıştan ve gerçek bir dayanışma, yardımlaşmadan söz etmek mümkün değildir. Böyle bir niyetle yapılan dayanışmada sevgi ve sempati bulunmamaktadır. Karşılıklı menfaatin bittiği alanlarda dayanışma ve yardımlaşma gibi davranışların gösterilmesi zorlaşmaktadır. Yani menfaatin bittiği yerde dayanışma biterek çatışma başlayabilmektedir. Bu bağlamda öğretim elemanlarının işbirliği istencine ilişkin elde edilen bulgular, aşağıdaki tablolarda yer almaktadır:

**Tablo 85.** Öğretim Elemanlarının İşbirliği İstencini Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 124  | 39,4  |
| Kısmen Katılıyorum  | 103  | 32,7  |
| Fikrim Yok          | 32   | 10,2  |
| Kısmen Katılmıyorum | 39   | 12,4  |
| Hiç Katılmıyorum    | 17   | 5,4   |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Örgütlerin en büyük sorunu işbölümü yapmak ve işgörenlere uygulatmaktır. Bireylerin işbirliğine karşı soğuk davranması, kişisel ilişkilerin örgüt içine yansıtılması sorunlara neden olmaktadır. Sorunların oluşmaması, iş çözümü ve gerekli olan işbirliğinin yapılması için örgütler önlemler almaktadır. Önlem almadaki amaç ise örgütsel davranışları keyfiyetin dışında bırakıp işgörenleri örgütsel davranış yapmaya zorlamaktır. Bu önlemler şöyledir:

1. Örgüt amaçlarına ulaşabilmek için işleri ve türlerine göre sınıflandırarak saptanır.
2. İşlerin yapılması için gerekli olan eylemler ortaya çıkarılır.
3. Bir işin en kestirmeden ve en iyi biçimde nasıl yapılacağı yönergesi hazırlanır.
4. İş yönergesinde olan eylemler iş yüküne göre kaç işgören tarafından yapılacağı belirlenir.
5. İş yönergesine göre belirlenen insan gücünün her birinin yapacağı işler belirlenir (Başaran, 2000:201).

Öğretim elemanlarının zorunluluk dışında işbirliği istenci oranları yüksek çıkmıştır. Kesin cevap olan “*tamamen katılıyorum*” %39,4’tür. Fakat bu istencin biraz daha düştüğü ve zorlama gereken oranı “*kısmen katılıyorum*” %32,7 ve “*kısmen katılmıyorum*” %12,4 oranlarında görülebilmektedir. Oldukça yüksek çıkan bu orana kesin ret ve ilgisiz olanlar, dâhil edildiğinde örgütlerin işbölümü için gerekli işbirliği yapma istencinin keyfiyete bırakmaması ve alınan önlemleri taviz vermeden yapması gerekmektedir.

Öğretim elemanlarının dayanışma istencine ilişkin elde edilen bulgular, aşağıdaki tablolarda yer almaktadır:

**Tablo 86.** Öğretim Elemanlarının Dayanışma İstencini Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 167  | 53,0  |
| Kısmen Katılıyorum  | 59   | 18,7  |
| Fikrim Yok          | 9    | 2,9   |
| Kısmen Katılmıyorum | 20   | 6,3   |
| Hiç Katılmıyorum    | 60   | 19,0  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Öğretim elemanı mesleğinde dayanışma, iş birliği ve eşgüdüm zorunludur. Bu zorunluluk ulusal olarak küresel dünyada var olabilmenin de zorunluluğudur. Bilgi üretmesi ve bilgiyi dağıtması göreviyle üniversiteler, öğretim elemanları arasındaki eşgüdümü, işbirliğini ve dayanışmayı sağlamak zorundadır. Toplumsal değerlerle öğrenilen dayanışma istenci örgütsel iklime bağlı olarak işgörenlerin birbirini algılamak ve işe yönelik, demokratik veya otoriter, destekçi veya engelleyici, güven veren veya güvenilmez anlayışlarının yaygınlığı ile oluşmaktadır. Bireylerin inanç, değer ve kişilikleri, liderlik biçimleri ve yönetim anlayışları, işgörenlerin birbirleriyle ve örgütsel kural, politika, yapı ve süreçler, örgütün fiziksel ve psikolojik yapısını algılama sonucunda örgütsel iklim oluşur ve işgörenler bu toplama göre eylemlerine şekil verirler (Tutar, 2014:79). “*Var olan olumsuz durumların düzeltilmesi için elimden geleni yaparım*” sorusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %53 ile “*tamamen katılıyorum*” seçeneğidir. Kesin kabul olan bu rakam oldukça yüksektir. Üniversite olarak amaçlarına ulaşmada işgörenlerin dayanışma halinde olması zorunluluk olduğundan örgüt içerisinde “*hiç katılmıyorum*” %19 oranı ise eşgüdümü bozabilecek oldukça yüksek bir oranı göstermektedir. Bu oran, öğretim elemanları arasındaki bireyselliğin eylem yönünü ve işgörenler arasında olan korku biçimlerinin yansımaları göstermektedir. Örgüt içinde güven algılaması, iş birliği ve dayanışmanın oluşmasında önemli bir faktördür. Öğretim elemanlarının bireye yönelik güven algısı oranları aşağıda gösterilmiştir:

**Tablo 87.** Öğretim Elemanlarının “İnsanlar Güvenilirdir.” İnançına İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 46   | 14,6  |
| Kısmen Katılıyorum  | 89   | 28,3  |
| Fikrim Yok          | 32   | 10,2  |
| Kısmen Katılmıyorum | 91   | 28,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 57   | 18,1  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Toplumsal değerler ve toplumsal algı örgüt dışında kalmamakta, işgörenler toplumsal değer ve algıya bağlı olarak birbirleriyle etkileşim kurmaktadır. Toplumda güvene yönelik değerler olumlu minvalde ise algılar da olumlu minvalde olacaktır. Güvensizliğin toplumsal önyargılarda oluşması örgüt içinde de olmasını zorunlu kılmaktadır. Toplum için yıkıcı olan bu ön yargı örgütsel eşgüdüm, işbirliği ve

dayanışmanın oluşmasını engelleyebilmekte sadece zorunluluk kaynaklı bu eylemlere yönelmeyi sağlamaktadır. İşgörenler arasındaki ikiyüzlü ilişkinin de hâkim olmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen güven, işgörenlerin motivasyon oluşumunu, iş doyumunu etkilemektedir. Öğretim elemanlarının “*insanların büyük çoğunluğunun güvenilebilirdir*” sorusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %28 ile “*kısmen katılıyorum*” ve “*kısmen katılmıyorum*” seçenekleridir. Güvensizlik algısını içeren bu oranlar örgüt içerisinde bireylerin birbirlerine karşı temkinli davrandıklarını göstermektedir. Kesin katılmamayı gösteren “*hiç katılmıyorum*” seçeneği mesleğin ve amaçlarının ışığında değerlendirildiğinde oldukça yüksek bir orana sahiptir. Bu değer ve algılara sahip olan öğretim elemanları, eğittikleri bireylerin çevresini böyle algılamalarını etkileyebilmektedirler. Üniversiteler çevre ve çıktı olarak düşünüldüğünde güvenilmezlik algısını yaygınlaştıran bir kaynak olarak düşünülebilir. İnsana yönelik toplumsal değerlerin diğer sorgulaması ise insanların doğasında yardımlaşma algısına yöneliktir. Bu algı ve oranları aşağıda gösterilmiştir:

**Tablo 88.** Öğretim Elemanlarının “İnsanların Doğasında Yardımlaşma Gerçekten Vardır” İncasına İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 108  | 34,3  |
| Kısmen Katılıyorum  | 120  | 38,1  |
| Fikrim Yok          | 20   | 6,3   |
| Kısmen Katılmıyorum | 29   | 9,2   |
| Hiç Katılmıyorum    | 38   | 12,1  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

İşgörenler arasında dayanışma ve işbirliği istencinin oluşmasını sağlayan “*insan doğasında yardımlaşma gerçekten vardır*” algısı sorusuna verilen cevaplarda kesin katılım %34,3’tür. Fakat olumlu olmasına rağmen olumsuzluğu barındıran “*kısmen katılıyorum*” %38 oranla yardımlaşmada risk hissedilen bireylerin oranlarının daha da yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca Tablo 85 ve 86’nın işbirliği ve dayanışma istencini ölçen sorularda, olumsuz sınıflandırma oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Yani insanın doğasında yardımlaşma yoktur algısına sahip olan işgörenlerle dayanışma, işbirliği istencinin olmadığı bireylerin oranları birbirine yakındır. Bu algıya ilaveten yardım etme eğilimini ölçen tablo aşağıda gösterilmiştir:



**Tablo 89.** Öğretim Elemanlarının “İnsanlar, Daha Çok Başkalarına Yardım Etmeye Eğilimlidir.” İncancına İlişkin Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 35   | 11,1  |
| Kısmen Katılıyorum  | 115  | 36,5  |
| Fikrim Yok          | 35   | 11,1  |
| Kısmen Katılmıyorum | 72   | 22,9  |
| Hiç Katılmıyorum    | 58   | 18,4  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

Karşılık beklemeden başkalarına yardım etmek, iyilik yapmak veya eylemlerini gerçekleştirirken başkalarının zararını ve duygularını önemsemek diğerkamlılıktır (Başaran, 2000:125). Diğerkamlılığın oluşması için bireylerde “insan iyidir.” inancının ve algının oluşması gerekmektedir. İnsanda yardımlaşma eğiliminin olduğu düşüncesi bu düşüncenin devamıdır. İnsan, her ne kadar yardımlaşma doğasında bulunsa bile diğerkamlılığın dengesi çok önemlidir. Öğretim elemanlarının “*insanlar daha çok başkalarına yardım etmeye eğilimlidir*” sorusuna verilen cevaplarda en yüksek oran %36 ile “*kısmen katılıyorum*” seçeneğidir. Bu inancın kesin katılımının düşük olması bireyselliğin ve sinik düşüncenin yaygınlığıyla açıklanabilir. Öğretim elemanlarının iş arkadaşlarının işini yaptığı zaman kullanılmışlık hissini gösteren tablo ve dağılım aşağıda gösterilmiştir:

**Tablo 90.** Öğretim Elemanlarının Arkadaşlarının İşini Yaptığı Zaman Kullanılmışlık Hissini Gösteren Dağılım

|                     | Sayı | Oran  |
|---------------------|------|-------|
| Tamamen Katılıyorum | 36   | 11,4  |
| Kısmen Katılıyorum  | 58   | 18,4  |
| Fikrim Yok          | 22   | 7,0   |
| Kısmen Katılmıyorum | 55   | 17,5  |
| Hiç Katılmıyorum    | 144  | 45,7  |
| Toplam              | 315  | 100,0 |

İşgörenler arasında kullanılmışlık hissini yaygınlığı bireysel eylemleri artırmakla birlikte işbirliğini maddi ve manevi menfaat ve zorunluluk sonucu yapılmasına neden

olmaktadır. Sinik bir düşünceyi ölçen bu tabloda alınan değerler ile Tablo 89'daki değerler tersinden karşılaştırıldığında birbirini tamamlamaktadır. Yani insanın başkalarına yardım etme eğiliminin olmadığı inancıyla kullanılmışlık hissiyatı arasında doğru orantılı bir ilişki bulunabilmektedir. Öğretim elemanları arasında “*arkadaşlarımın işini yaptığım zaman kullanılmışlık hissi duyarım*” ifadesi “*tamamen katılıyorum*” %11,4 ve “*kısmen katılıyorum*” %18,4 oranlarındadır. Öğretim elemanları arasında bireyselliğin yaygınlaşmasına neden olan bu düşünce diğerkamılığın örgüt ikliminde yaygınlaşmasını engellemektedir. Fakat “*hiç katılmıyorum*” %45 oranıyla örgüt içinde diğerkam davranışların da oldukça yaygın olduğunu göstermektedir.

Öğretim elemanlarının işbirliği ve dayanışma istenci oldukça yüksek bir toplam kabul oranına sahip çıkmıştır. Öğretim elemanlarının arasında; insanların güvenilir ve doğasında yardımlaşmanın olduğuna inançlarının kabul oranı da oldukça yüksek çıkmıştır. Öğretim elemanlarının arasında geleneksel değerlerin var olmasına rağmen insan kötüdür temelli inancın, kabul gördüğü ve bireysel menfaate dayalı işbirliği ve dayanışmanın var olduğunu söylenebilir. Ayrıca bazı öğretim elemanlarının bir ikilem içinde olduğunu bu sonuçlara bakarak söylemek mümkündür. Sahip oldukları ikilemin tutumlarına ve eylemlerine nasıl yön verdiği sorgulanması gereken bir konudur. Çünkü ikilem bireylerin benlik oluşumunu olumsuz etkileyerek özgüven oluşumunu tehdit edebilmektedir. Özgüvenin ve çevreye güvenin yitimi bireyleri birbirinden kopararak menfaat temelli ilişkilerin oluşmasına neden olmaktadır. Güvenin yok olduğu ortamlarda oluşan dayanışma ve işbirliği şekli geçici olup menfaatlerin çakıştığı yerlerde çatışmalar yaşanabilmektedir.

Sosyal sermaye güven ortamında daha yoğun kullanılırken kaygı ve korkunun arttığı durumlarda ve yerlerde sosyal sermaye zayıflamaktadır. Araştırmanın hipotezlerinden birinin sosyal sermaye ve korku ilişkisi olmasından dolayı görüşmecilere korkuyla ilgili sorulara ilaveten çalışılan kurumdaki iletişim ağları vasıtasıyla amaca ulaşmada birlikteliğin olup olmadığı ölçülmüştür. Bu ölçümde bir grup soruda kişinin çevresindeki bireylerin dayanışma ve işbirliğine yönelik tutumu, bir sonraki grup soruda ise bireyin kendi tutumu değerlendirilip içe bakış eklenerek dayanışma ve işbirliği istenci ve nedenleri ölçülmek istenmiştir. Sorular hem çevrenin bireyle hem de bireyin çevreyle etkileşimi çerçevesinde oluşturulmuştur. Sosyal sermayeyi ölçmeye yönelik öğretim elemanlarına “*İş yerinde arkadaşlarınızla bir problemi çözmedeki birlikteliklerinizden tatmin oluyor musunuz? Ortak noktada buluşabiliyor musunuz? Bir sorununuz olduğu*

*zaman iş yerindeki arkadaşlarınızdan veya ailenizden çözüme yönelik destek isteyebiliyor musunuz isteyemiyorsanız neden ve bu desteği alabiliyor musunuz? Arkadaşınız zor durumda olduğunda inisiyatif alarak onun sorununu çözme arzusu oluşuyor mu bu eyleme dönüşebiliyor mu? Bu arzunun oluşmasının veya oluşmamasının nedeni nelerdir? Eylemi yaparken ne düşünüyorsunuz ve ne hissediyorsunuz?” şeklinde sorular sorulmuştur.*

Sosyal sermaye belirli bir amaç için bir araya gelen insanların bir arada yaşama zorunluluğu ve işbirliğini sağlamada kritik bir öneme sahip olmasıyla birlikte karşılıklı ilişkilerin güvene dayalı ve sorunsuz olmasını sağlamaktadır. Sosyal sermayenin yüksek olması bireysel olarak yaşam kalitesinin yükseltmekte toplumsal olarak, makro hedeflere ulaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Çünkü toplum içinde sosyal sermayeleri yüksek bireylerin varlığı ve çokluğu toplumun değişik kesimleri arasında karşılıklı ilişki, işbirliği ve farklı konulara duyarlılığa bağlı dayanışma ve güven duygusunun gelişmesine neden olmaktadır (Çalışkan, Meçik, 2010:46-47). Öğretim elemanlarından B: (Yrd. Doç. Dr.)’nin *“Mesleki yakınlaşma ve arkadaşlık doğrultusunda daha yapıcı hareket edilebiliyor..”* ve İ: (Araş. Gör.)’nin *“İş yerindeki problemlerin çözümünde ortak bir arayış içerisinde olmamızdan dolayı, her hangi bir problem ile karşılaşmamaktayım. Eşit sorumluluk alma ve iyi niyet kapsamında oluşmuş bir iş ortamında çalışmaktayım.”* yanıtları sonucunda yüksek sosyal sermayenin karşılıklı işbirliğini olanaklı kıldığını bunun ise güvene dayalı olarak geliştiği söylenilebilir. Aynı örgütün farklı birimlerinden alınan cevaplarda düşük güvenin yüksek korkunun olduğu kişilerde ise karşılıklı ilişki, işbirliği ve duyarlılığın düşük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda ki ifadeler şöyledir:

C: (Öğr. Gör.) *“Bir problem olursa idare çözsün problemi. Ortak nokta diye bir şey yok. Herkes birbirinden kopuk kapılar kilitli işini yapıyor. Geçmişte yaşadığım haksızlıklar sıkıntılar, bencillikler, adaletsizlikler iş arkadaşı diye bir şey kalmadı. Adaletsizlik olarak gördüğüm şey derse girmiyorlar....Adaletsizlikten dolayı resmiyim hiç bir şey yapmıyorum. 22 yılın tecrübesi. Ailemden yardım istiyorum. Belki kurumda ailemden kimse olmasaydı ya da ailemden kimse yanımda olmasaydı arkadaşlarımdan yardım isteyebilirdim. Arkadaşlarıma muhtaç olsaydım onlara yönelebilirdim. Muhtaç olsaydım alttan alırdım hataları da görsem alttan alırdım. Böyle zamanları yaşadım. Aptal enayi olarak görürlerdi beni. Arkadaşlardan o zamanlarda destek almıyordum almış gibi gözüküyordum. Hep karşılıklı bir destek vardı.”*

D: (Araş. Gör.) “*Problem çözümüne yönelik birlikteliklerimizden tatmin olmuyorum. Gözetmenlik mevzusu problem edilecek mevzu değil. Ortaklaşa olması gerekirken devasa probleme dönüşüyor. Herkes benim dediğim doğrudur mantığında. Belki bir ihtiyacı var denilip sıkıntı üstünden alınmıyor. Artık altında art niyet aradığınızdan bir birliktelik söz konusu olmuyor. Bir araya gelinip çözüm üretelim dememize rağmen daha büyük problemler çıkıyor. Daha çok karakter ve kişilikten çıkan sorunlar işe yansıyor. Temkinlisin, dikkat etmeye çalışıyorsun, hal hatır sorulduğu zamanlarda dahi yalakalık olarak görülüyor veya altında art niyet aranıyor... Verimliliği bu durum etkiliyor. Fikir danışacağım kimse yok. Yön verecek hocanın yanına gruplaşmadan doğan problemlerden dolayı gidemiyorsun. Sen hiç gelir miydin muamelesi var. Hocaların katkısı olmadığından verim de alamıyorsun. Hocalarla fikir alışverişi yapamadığından dolayı literatüre vakıf olamama sorunu var ve kaplumbağa hızında ilerliyorsun. Gruplaşmaların muhteşem gruplaşmalara dönüşmesi ve ideolojinin de işin içine girmesiyle ipler kopuyor. Kendi dünyana kapanıyorsun. Kapalı kapılar arkasında ısrıraplar olarak görüyorum bu durumu. Ürkütüyoruz gibi algılıyorum ve anlam veremiyorum. Ailemden değil ama oda arkadaşlarımdan ve iş tecrübesinden yararlanacağım hocalarımdan destek isteyebiliyorum. Kendi kendime halletmek istiyorum. Birinin fitratı veya kişiliği sıkıntılıysa daha sıkıntılı olabiliyor.”*

L: (Araş. Gör.) “*Maalesef tatmin olamıyorum. Pek nadir ortak noktada bulaşabiliyoruz. Nedenler üniversite camiasında birçok sınav ve akademik rütbe olması. Otoritelere muhtaç hale getiriyor. Kendi çıkarları doğrultusunda çalışan insanlarla olmuyor. Yanlışta yanlış doğruya doğru diyemiyorsunuz. Ailemden destek isteyebiliyorum. İş yerindekilerden bu güne kadar istemedim. İnsanların menfi çıkarlar bu desteğin oluşmasını engelliyor.”*

Öğretim elemanlarından alınan yanıtlara göre sosyal sermayenin düşük olduğu bireylerde iletişim, işbirliği ve duyarlılık da düşük olmakta ve buna bağlı olarak bireylerin ve örgütün amaca ulaşması uzun bir süreç almaktadır. Öğretim elemanlarının ifadelerine göre çalışanlar, aileden yardım isteyip amaca ulaşmada kolaylık sağlayabilmektedirler. Soy bağının sosyal sermayede önemli bir rolü bulunduğunu görmek mümkündür.

Sosyal sermaye birliktelikler yoluyla normatif karakteri olan, güven, karşılıklılık temelli oluştuğundan bireylerin hedeflerine ulaşma imkânını artırmasından dolayı özellikle toplumun varoluşunu mümkün kılan esastır (Aydemir, 2011:51). Sosyal sorumluluğu gelişmediği toplumlarda bireysel menfaatler öne çıkmakta ve toplumun

aleyhinde kullanılabilir (Çalışkan, Meçik, 2010:47). H: (Doç. Dr.)'nin *“Herkes kendi çıkarını düşünüyor, menfaatler çatışınca da sorunlar ortaya çıkıyor.”* yanıtı bütünleşme sorunun temelinde bireyselleşmenin olduğunu göstermektedir. Sosyal sermaye toplumun varoluşunu sağladığı gibi örgütsel yapının işlevselliğini ve amaçlarına ulaşmasını sağlayan temel etmenlerdendir. İnsanların örgüt içerisinde belirli bir amaç etrafında bir araya gelmesi ve ortak eylemler gerçekleştirebilmesi için amaca yönelik sosyal sermayenin inşa edilmesi mutlak şarttır (Aydemir, 2011:54).

Coleman'a göre güven ve işbirliği sosyal sermayedeki iletişim ağlarının etkin olarak işlemesini sağlamaktadır. Toplumun sağlıklı bir yapıda olması ve toplumsal üretkenlik ancak normlar, sosyal ağlar ve güven ile mümkündür (Çalışkan, Meçik, 2010:46). Korkular ise sosyal sermaye için gerekli olan güven ortamını olumsuz etkileyerek bireyleri birbirinden uzaklaştırmakta performansı ve verimliliği düşürmektedir. Görüşmecilerden alınan verilere göre korku faktörünün yoğun olarak görüldüğü ve güvenin oluşmadığı birimlerde çalışan öğretim elemanlarının sosyal sermayesinin olumsuz etkilendiği ve iletişim ağlarının kullanılmaması sonucu amaca ulaşmada sorunlar oluştuğu bazen ise amaca ulaşamadığı görülmektedir. Tam aksi durum ise korkunun düşük olduğu görüşmecilerde bulunmuştur. Korkunun oluşmadığı birimlerde ve bireylerde yüksek sosyal sermaye var olduğundan dolayı işler daha hızlı ilerlemekte ve çözüme yönelik davranışlar ön planda olduğundan dolayı verimlilik ve amaca ulaşma kolaylaşmaktadır.

N: (Prof. Dr.) *“Takım ruhu muhalifte olsa yandaşa olsa oluşuyor. Bölümün menfaati için. Bazen iletişim eksikliği oluşuyor. Başka bölümlerde baskı ve birbirlerini sürekli şikâyet var. Bütün sıkıntılar merkezde toplanıyor kulak misafiri oluyoruz. Destek istiyoruz güçleri nispetinde yardım veriyorlar. Bizim sorunumuz yok. Hep birlikte toplanıp oturabiliyoruz. Konuşabiliyoruz. Bazı bölümlerde kapılar kapalı kimse kimseye tahammülü yok.”*

Öğretim elemanının ifadelerinde güvensiz ortam sonucunda bireyler iletişimi sınırlandırmakta güven ortamında ve örgütün amaçlarında işgörenlerin birleşmeleri neticesinde ise dayanışma ve işbirliğinin olduğu görülebilir. İletişim ağlarının bireylerin birbirlerine karşı duydukları korkuya bağlı olarak tıkanması yabancılaşmaya da neden olmaktadır. Sosyal sermayenin artması sonucunda ise şu olumlu işlevlere sahiptir.

1. Bireylerin topluma entegrasyonunu kolaylaştırarak yabancılaşmayı engellemektedir.

2. İletişim süreçlerinin etkin kullanımı bireylerin birbirlerini anlamalarını kolaylaştıracak ön yargıların yıkılmasını da sağlamaktadır.
3. Güven ortamında akılcı ve ılımlı ilişkilerin kurulması demokratik değerlerin topluma yerleşmesine neden olarak takım ruhuyla hareket edebilme yeteneğinin de gelişimini sağlayacaktır (Çalışkan, Meçik, 2010:48).

A: (Prof. Dr.)'nın "*Kasıtlı kötülükten çok korkarım. Bilerek ve isteyerek yapılan kötülükten. Masamızdan kötülük için resmi evrakın çalındığını bilirim. Maksat bizi devlete karşı suçlu duruma düşürmek. Rekabeti oluşturan kıskançlık, husumet ve insanın doğasından kaynaklı kıskançlıktan ötürü kendini önde görmek istiyor. Paylaşmak yok, ortaklık şuuru gelişmiyor. Senin iyi olman yetmiyor. İnsan kendi cehennemine çekmek için uğraşiyor. İnsanın insanla yaşaması gerekiyor. Topluma muhalif olmaktan korkarım ama bireye muhalif olmaktan korkmam.*" ifadeleri insanların birbirlerine ihtiyacının olmasına rağmen yüksek rekabetin birliktelik ve takım ruhunu zedelediğini ifade etmektedir.

Düşük sosyal sermayenin oluşumunda etkili olan diğer bir faktör de modern örgüt ve geleneksel değerlerin uyuşamaması, entegrasyon sorunu ve örgüt içerisinde buna bağlı kişilik ve değer çatışmasının yattığı söylenebilir. Küresel olarak modern kültürün yaygın olmasına rağmen Doğu-Batı kültürleri arasındaki farklılık sosyal sermayeyi aktif kılan unsurları, farklılaştırmaktadır. Literatürde ağırlıklı olarak sosyal sermayenin unsurları olarak karşılıklılık, beklenti ve bunlara bağlı zorunluluk kavramları bulunmakta bu kavramlar ise daha çok bireyselcilik ile ilişkilidir. Diğerkâmlılık sonucunda çözüme yönelik eylemde bulunulmasının temelinde ise kültürel değerlerin verdiği vicdani yükümlülük ve soy bağı bulunmaktadır. "*Arkadaşınız zor durumda olduğunda inisiyatif alarak onun sorununu çözme arzusu oluşuyor mu, bu eyleme dönüşebiliyor mu? Bu arzunun oluşmasının veya oluşmamasının nedeni nelerdir. Eylemi yaparken düşündükleriniz ve ne hissettikleriniz nelerdir?*" Bu sorularla görüşmecilerden, dayanışma ve işbirliğine karşı tutumları içebakış yöntemiyle harekete geçiren unsurlar analiz edilmektedir. Bu sorulara verilen yanıtlar şöyledir:

B: (Yrd. Doç. Dr.) "*Eğer benden devreye girmem istendiğinde yardım ederim yardım etmem gerektiğini hissettiğim takdirde de devreye girebiliyorum. Bu eylemleri Allah rızası ve karşıdaki insanın mutluluğu için yaparım en son kendimi düşünürüm.*" Geleneksel değerlerin var olduğu toplumlar veya bireylerde diğerkâmlılık ve soy bağı; karşılıklılık, beklenti ve zorunluluğun yerini almaktadır. Öğretim elemanlarından B:

(Yrd. Doç. Dr.)'nin yanıtı geleneksel değerlerin iletişim ağlarının üzerindeki belirleyiciliğini göstermektedir.

L: (Araş. Gör. ) *“Sorun çözüme arzusu oluşuyor ve eyleme dönüşebiliyor. Kişinin yetiştirilme tarzı bu düşünceyi etkiliyor. Hayata baktığım pencere bir menfaat karşılığı değil. Fakat gün geliyor ortak noktada buluşma noktası oluşmuyor. Yap yap iyilik nereye kadar. Buda insanın nefsinin gerçeği. Ömrü billah karşılıksız iş yapanda insan değildir.”*

Korkunun yüksek olduğu ortamda çalışan L: (Araş. Gör. )'nin alt kariyer aşamasında olduğu için henüz örgütsel yapıya entegre olamaması düşük sosyal sermayenin ve geleneksel değerlerle uyuşmayan menfaate dayalı işbirliği nedeni sayılabilir. Korku ortamının olumsuz etkilediği ve sosyal sermayenin oluşmadığı grubun iletişim ağları içerisinde amaca yönelik işe yardımcı olmadaki rolünü değerlendirdiğimizde C: (Öğr. Gör.)'nin *“Benim zor zamanımda kimseden yardım görmediğimden içimden gelmiyor yardım etmek.”* yanıtıyla bireyselciliğin hâkim olduğu ortamda yardım etme eğiliminin olmadığı görülmektedir. Korku ortamına rağmen işbirliği ve duyarlılığın yüksek çıkması görev bilinciyle örgütsel amaçların benimsenmesi ve Tanrı inancının yüksek çıkmasının sonucudur. Öğretim elemanın aşağıdaki ifadesi bu sonucu desteklemektedir.

İ: (Araş. Gör.)'nin *“Söz konusu sorun çözüme arzusu oluşmaktadır. Takım ruhundan kaynaklı çalışma disiplini, bulunduğum mevkiinin hakkını vermek, aldığım maaşı hak etmek ve kısa sürede problemi çözüme arzusu, söz konusu eylemleri yaparken düşündüğüm ve hissettiklerimi yansıtmaktadır.”*

Diğerkâmlılık çalışma yaşamı için örgüt içerisinde işgörenlerin örgütle ilgili sorunlarda birbirlerine yardım etmeleri ve özverili eylemlerde bulunmalarındır (Keser, Karaduman, 2014: 190). Diğerkâmlılığın çalışanlar arasında var olması örgütsel kültür kadar bireylerin sosyalizasyon aşamasında bu değerle yetiştirilmeleriyle yakından ilgilidir. Örgüt kültüründe var olan yardımlaşma dayanışma bu değerle yetişen bireylerle mümkün olmaktadır. Sosyal sermayenin var olmasını ve bu bağlamda örgütün amaçlarını kolaylaştırıcı değer olan diğerkâmlılık insanların birbirine güvenmeleri sonucu oluşmaktadır. Öğretim elemanlarından C: (Öğr. Gör.)'nin *“Arkadaşlarıma muhtaç olsaydım onlara yönelebilirdim. Muhtaç olsaydım alttan alırdım hataları, görsem alttan alırdım. Böyle zamanları yaşadım aptal enayi olarak görürlerdi beni. Arkadaşlardan o zamanlarda destek almıyordum almış gibi gözüküyordum. Hep karşılıklı bir destek vardı. Benim zor zamanımda kimseden yardım görmediğimden içimden gelmiyor yardım etmek.”*

*Gerçekten ihtiyaç duyulursa yardım ederim. Çok kırgınım. Bencillik ve çıkarlar samimiyetsizliği yaratıyor. Geçmişteki iş ortamında ki kırgınlıklar aklıma geliyor içimden yardım etmek gelmiyor. Eyleme dönüştürdüğümde içimden gelmiştir kolay kolay dönüştürmem.*” ifadeleri örgüt içerisinde diğerkâmlılığın oluşabilmesi için güvenin zorunlu koşul olduğunu göstermektedir. Bireyler arasında karşılıklılık ilişkisi bir noktaya kadar sosyal sermayeyi aktif kılarken çıkarlar çatıştığı zamanlarda yok etmektedir. Bireysel çıkarların toplumsal veya örgütsel çıkarların önüne geçtiği zamanlarda, bireyler arasındaki güven yitimi, öğretim elemanlarının rolleri gereği işbirliği gerektiren durumlarda eylemlerin zarar görmesine yol açmaktadır.

Karşılıklılık ilkesi yerine diğerkâmlılık değeriyle yetişen bireylerde ve örgütsel kültürlerde bireyler arası uzlaşma aktif ve kesintisiz bir iletişim ağına neden olmaktadır. Din diğerkâmlılığı yaygınlaşmasını toplumsal değer haline gelmesini sağlayabilmektedir. Tanrı inancı ve kader inancı bireylerde oluştuğunda karşılıksız yardımlaşma düşüncesi de oluşmaktadır. Öğretim elemanlarından B: (Yrd. Doç. Dr.)’nin yukarıdaki yanıtına ilaveten N: (Prof. Dr.)’nin “*Karşılıksız Allah rızası için sorunu çözebiliyoruz. Allah kendi rızasını kendi gönderiyor.*” ifadelerinde dinin diğerkâmlılık üzerinde ki etkisini görmek mümkündür.

Diğerkâmlılık niyetli yardım yeni başlamış kimselere işi öğretmek, iş yükü ağır olan iş arkadaşına yardım etmek şeklinde ortaya çıkmaktadır. İş arkadaşlarına yardım etmek kurum kaynaklarını tutumlu kullanmaya, örgütün hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamaya ve örgütün başarısını artırmaya neden olmaktadır. Bireysel menfaat kökenli işbirliği ve dayanışma güç kazanmak için yardım edip zamanı gelince minnet borcunu toplayabilmek niyetlidir (Kirel, Ağlargöz, 2013:183, 196, 197). Süreç itibariyle bireysel menfaatler için çalışanın hayatı boyunca yardımlaşmasının imkânı yoktur. Bireysel menfaatler amacıyla yapılan yardımlaşmalar sürekliliği olmadığından çalışanlar arasında güveni zedelemekte, taraflar arasında kullanılmışlık hissiyatıyla çatışmalara neden olmaktadır. Akademik örgüt için önemli bir duygu olan örgütsel bağlılık ve toplumsal beklentilere bağlı fedakârlık öğretim elemanları içindeki menfaat amaçlı yapılan yardımlaşmalardan zarar görebilmektedir. Örgüte ve çalışma arkadaşlarına karşı bağlılığını ve güvenini kaybeden öğretim elemanlarının mesleklerinin ehemmiyetine karşı duyarsızlık geliştirmeleri de kaçınılmazdır.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma toplumsal korkuları, öğretim elemanları üzerinden analiz etmeye çalışmıştır. Günümüzde sosyolojik olarak toplumsal korkular üzerine yapılan çalışmaların yok denecek kadar az olması korku faktörleri ve korku biçimlerinin ilişkisini açıklamada yetersiz bilgiye ve mutlu toplumların oluşturulması için çözüm yöntemleri üretilmemesine neden olmaktadır. Temel olarak duyguların sosyoloji literatüründe ihmal edilmesi bilinçli olarak yapıldığı varsayımına neden olmaktadır. Ayrıca korkuyla ilgili yapılan araştırmaların çoğunun psikoloji anabilim dalıyla ve psikanalitikle sınırlı olması, sosyolojik olarak yapılan korku çalışmalarının Türk toplumsal yapısıyla kısmen ilgili olması, yıkıcı sonuçları olan bu olgunun araştırılmasını gerektirmektedir.

Korkulara yönelik çözüm yolları sunarken korku duygusunu tanımak önemlidir. Korkuların üzerine gitmek, yapabilirim demek ancak korkularla yüzleşmekle mümkündür. Kendi korkularını tanımaktan aciz bireylerden oluşan toplumun korkuyla yüzleşmesi ve korkuyla başa çıkması imkânsızdır. Bu bağlamda toplumsal korkuyu oluşturan faktörlerin din, psikoloji, felsefe ve sosyoloji açısından geniş bir değerlendirmesi yapıldıktan sonra korku faktörleri, biçimleri ve sonuçlarıyla ilgili çözüm önerileri sunulabilir.

Korku duygusunun bir eğitme aracı olarak kullanılmasını, korku faktörleri olarak can, mal ve sosyal konumun izlerini ve toplumsal korkuların hikâyeleşmiş betimlemelerini kutsal metinlerde bulmak mümkündür. Kutsal metinlerde korkunun toplumsallaştırma fonksiyonu anlatılmıştır. Toplum, korku duygusunu can ve mal kaybıyla birlikte dışlanma, yalnızlık korkuları kullanarak toplumsallaştırma süreci boyunca bireye baskı kurmaktadır. Bireyin toplumsal baskı karşısında edilgenleştiğini ve toplumun doğrularına göre hareket ettiğini vurgulayan kutsal metinler, bireyin toplum karşısında özgür olmasını istemektedirler. Kutsal metinler bireyin bu korkuların farkına vararak edilgenleşmemesini öğütlemektedir. Edilgenleşmemenin çözümü ise yine korku duygusunda bulunmaktadır. Yalnızca Tanrı'dan korkulduğu takdirde insanın karşılaşıacağı diğer korkulardan emin olacağı ve cesaretle korkunun üzerine gidileceği telkin edilmektedir. Bu durumu bir adım daha ileriye taşıyarak tamamen korkusuz olabilmenin şartını açıklamaktadırlar. Bu metinlere göre, gerçek bir korkuyla mücadele ve cesaretin oluşması Tanrı'dan korkmak yerine Tanrı'yı sevmekten geçmektedir.

Toplum kadar toplumda var olan sistemlerde bireyin uyumunu sağlamak için korku duygusunu aktif olarak kullanmaktadır. Sistem korku duygusunu kullanarak bireyi şekillendirmektedir. Örneğin toplumun şekillenmesinde en etkili olan ekonomik sistemin tam olarak işlemesi, ucuz emek ve üretilen nesne/hizmetlerin tüketilmesi korku duygusuyla sağlanmaktadır. İşsiz kalma, ihtiyaçlarını karşılayamama, toplumdan dışlanma korkuları ile hem sistem için gerekli yeteneklerin öğrenilmesinde gönüllü çalışılmasını sağlamakta hem de emek piyasasında ücret işletme sahiplerince oluşturulmaktadır. Yani korku duygusu, toplum ve toplumdaki sistemler için işlevsel olan bir eğitim aracıdır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular ve bulgulardan hareketle önemli saptamalar şöyledir:

Nicel araştırmada örneklem grubunun özellikleri şöyle belirtilebilir. Araştırmaya katılanların cinsiyeti; %30,2'si (95 kişi) kadın, %69,8'i (220 kişi) erkektir. Araştırmaya katılanların yaşları değerlendirildiğinde en fazla %34,3'lük dilim ile (108 kişi) 31-40 yaş grubu katılım sağlamıştır. En düşük oran ise 60 ve üzeri yaş grubu %3,2 ile 10 kişidir. Araştırmaya katılanların genelini eğitim düzeyi ; %74,3 (234 kişi) doktora sahiptir. Çalışma süresi olarak ortalama %36,8 (116) 11-20 yıl, unvanı %37,1 (117) araştırma görevlisi, alanı %52,4 (165) fen ve gelir düzeyi %43,8 (138) 5500 TL. ve üzeridir.

Araştırmanın faktör analizi sonuçları şu şekildedir. Toplamda bu ölçek, korku biçimlerini ölçülmeye çalışılan özelliğin ölçüldüğü soruların 67,306'sını açıklayabilmektedir. Bu oranın %50'nin üstünde olması gerekmektedir. Bu çalışmada ise ulaşılan oranlar oldukça iyidir. Bu şu anlama gelmektedir. Bu ölçekten elde edilen bilgiler yeterli düzeyde ve açıklayıcıdır. Bu ölçeğin ilk defa kullanılmasından kaynaklı olarak faktör analizi yapılmış olup bu ölçeğin bir sonraki çalışmalarda sadeleştirilerek kullanımını sağlayacaktır.

Akademik örgüt içerisinde oluşan korku faktörlerinin neden olduğu korku biçimleri kendi içinde sınıflandırılarak 15 korku başlığı altında analiz edilmiştir. Bu başlıklar ve değerlendirilmeleri şöyledir: Birinci başlık öğretim elemanlarının tutumlarına yönelik korkularını içermektedir.

Bireyler arasında düşünce ve davranış farklılıklarının doğal olmasına karşın toplumsallaşma uyum üzerine kuruludur. Farklılıklar bireyleri dışlanma riskiyle karşı karşıya getirmektedir. Öğretim elemanlarının muhalif olma korkusu "*tamamen katılmıyorum*" %3,5, ötekileştirilme korkusu "*tamamen katılmıyorum*" %9,8 oranlarıyla

ciddi bir yükselme gösterdiği görülmektedir. Ayırt edici, duygu yüklü tavırlar sergilenmesiyle daha belirgin eylem yönü olan ve izole edilmeyi, yalnızlığı içerdiğinden ötekileştirilme korku oranının yükseldiği görülmektedir. Ötekileştirilmenin nedenlerinden biri olan muhalif olma durumunda bireylere belirgin bir tepki verilmemekte daha ileri süreçte ötekileştirerek bireylere sert tepki ve yaptırım uygulanabilmektedir. Öğretim elemanlarının görüşme neticesinde elde edilen verilerde ve gözlemler neticesinde örgüt içi grupların ideolojik veya kişilik farklılıkları sonucunda bireyleri dışlandıkları ve bu bağlamda bilgiye ulaşamama, performans düşüklüğü, unutulma ve etiketlenmeyle karşılaştıkları söylenebilir.

Öğretim elemanlarının yalnızlığa yönelik korkuları iş yaşamında sosyal çevrenin bireyi dışlaması neticesinde gerçekleşmektedir. Yalnızlaştırma mobbing stratejisi olarak örgüt içerisinde kullanılmaktadır. Sonuçları itibariyle bireylerde stres düzeyini yükselten, yılgınlık, mutsuzluk ve özgüven sorunlarına yol açan bu korku örgüt için işgörenlerin verimlilik kaybına neden olmaktadır. Öğretim elemanlarının yalnızlık korkusu “*tamamen katılıyorum*” %8,3 oranındadır. Fakat bu korkuda belirgin olarak ara değerlerde yığılma olduğu görülmüştür. Ara değerlerin esnek bir seçenek olarak sunulması korku faktörlerinin bulunmasına karşın bir belirsizliğin olduğundan söz edilebilir. Korkuya karşın kaygının belirsizliği içermesi yalnızlık kaygısının öğretim elemanları arasında yüksek olduğunu göstermektedir.

Yalnızlık korkusunun yüksekliği bireylerde aidiyet ihtiyacını harekete geçirebilmekte ve kendisine yalnızlığını giderecek kişi ve gruplara yönelmektedir. Öğretim elemanlarının iş yerinde arkadaşının olmaması korkusu “*tamamen katılıyorum*” %7 ile yalnız kalma korkusuna oldukça yakın bir oran bulunmuştur. Fakat ara değerlerdeki farklılıklar iş arkadaşlığına yüklenen anlam ve yalnızlığın giderilme oranıyla açıklanabilir. İş yerindeki arkadaşlarla samimi olmanın olumsuz sonuçlar doğuracağı inancı tutumlara ve eylemlere yansımaktadır. Samimiyetin olmadığı arkadaşlık ilişkileri ise yalnızlığı azaltamamaktadır. Öğretim elemanları ile yapılan görüşme neticesinde yalnızlığın nedenleri olarak: gruplaşmalar, ötekileştirilme, rekabet ve güven yitimi sayılmaktadır. Bu korku sonucunda bireyler, yalnızlaşmama adına kendi irade ve özgürlüklerini bile kaybedebilmektedirler.

Öğretim elemanlarının özgürlüğe yönelik korkuları örgüt yapısından kaynaklı hiyerarşik kademedeki bağımlılıkla ilgilidir. Akademik örgütün sınav kriterleri örgüt içerisinde bağımlılığa yol açmaktadır. Yüksek lisans ve doktora aşamasında olan öğretim

elemanlarının genel olarak aynı örgüt içerisinde eğitilmeleri üstlerin kararlarına bağımlılığa neden olurken eşitler arasında ise bu korku, rekabet ekseninde ortaya çıkmaktadır. Akademik örgütün görev ve sorumlulukların dağılımında üst kariyer aşamasında olanların söz sahibi olması, dikey geçişlerde yüksek rekabete neden olmaktadır. Öğretim elemanlarının özgürlüğe yönelik korkularından: Kendileriyle ilişkili konularda kontrolün kendilerinde olmaması korkusu “*tamamen katılıyorum*” %11,7, gözetlenme korkusu “*tamamen katılıyorum*” %9,8 oranlarına sahiptir. İki korku biçiminin ara değerleri birbirine yakın olmakla birlikte gözetlenme korkusunun daha çok soyut bir hissiyatı barındırması, eylemlerin daha belirsiz olması, daha düşük korku oranının sebeplerindedir. Temelinde rekabet olan egemenlik kurmak, denetlemek, bilgi edinmek ve baskı kurmak olarak kullanılan gözetlenme korkusu sonucu itibariyle örgüt içerisinde güven yitimine neden olmaktadır. Gözetleme eyleminin oluşturduğu diğer bir sorun ise bu eylemin örgüt ikliminde yer almasıyla sürekli kendini üretmesidir.

Öğretim elemanlarının eğitim kurumunda çalıştıkları için meslekleri gereği öfke kontrollerinin yüksek olması gerekir. Fakat öğretim elemanlarının rollerinin fazlalığı, rol çatışması, kendilerinden yüksek beklenti, zaman ve maddi kaynak sorunu, kariyer gelişiminin yavaşlaması, sınav maratonu, yüksek rekabet, engellenme hissiyle birlikte strese neden olmaktadır. Bu faktörler öğretim elemanları arasında şiddete yönelik korkularının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Akademik örgütün iç ve dış çevresi itibariyle insan ilişkilerinden oluşması ve sürekli etkileşim halinde olunması algılamadan ve menfaatten kaynaklı kişiler arası anlaşmazlıklara da zemin hazırlamaktadır. Anlaşmazlıklar ise öfkeye ve şiddete dönüşebilmektedir. Öğretim elemanlarında olan yüksek başarı dürtüsünün engellenmesi de öfke sorunlarına yol açabilmektedir. Bu sebepler ışığında öğretim elemanlarının öfkelenme veya öfke kontrolünü sağlayamama korkusu “*tamamen katılıyorum*” %13, ara değerler ise “*kısmen katılıyorum*” %29,8, “*kısmen katılmıyorum*” %25,4 oranındadır. Örgüt içerisindeki anlaşmazlıkların dışarıya yansımaları sonucu dışarıda saldırıya uğrama korkusu ise “*tamamen katılıyorum*” %8,9 oranındadır. Bu oranlarda, sorun çözme yöntemi olarak toplumdaki şiddet eğilimini göstermektedir. Şiddet sonucu itibariyle öğretim elemanlarının itibarını zedelemekte, şiddetin temelinde ise nesnel değerlendirilmeme ve adaletsizlik algısının oluşması, engellenme söylenebilir.

Öğretim elemanlarının siyasi tercihlerini açıklamaya yönelik korku “*tamamen katılıyorum*” %13 oranındadır. İnsanların farklılıklara karşı önyargılı olmaları, benzer

olana yönelmeleri bu korku biçiminin oluşmasında temel faktörlerdir. Siyasi tercihin örgüt içerisinde korku biçimi oluşturması örgütün girdi-çıktısı ile ilgili olduğu söylenebilir. İnsan girdisi alıp, eğitilmiş insan çıktısı oluşturması üniversitelerde siyasi farklılıkların açıklanmasını korku biçimi haline getirmektedir. Bu temelde oluşan diğer faktörler ise siyasi kabule yönelik gruplaşmalar, mevcut siyasi iktidar ve siyasi seçeneğe bağlı olarak mağduriyet algısının oluşması söylenebilir.

Öğretim elemanlarının mağdur olma ve mağdur etmeye yönelik korku oranları birbirinden oldukça farklı çıkmıştır. Mağdur olmaktan korkuyorum ifadesinin “*tamamen katılıyorum*” %14, mağdur etmekten korkuyorum ifadesinin “*tamamen katılıyorum*” % 32,1 oranında bulunmuştur. Öğretim elemanlarının görev ve sorumlulukları bağlamında mağdur edebileceği çevre düşünüldüğünde tüm toplum, hiyerarşik kademede astları veya üstler, iş arkadaşları ve öğrencileri yer almaktadır. Öğretim elemanlarının aydın kimliği ile topluma yön vermeleri ve yaptıkları çalışmalar sonucunda tüm topluma mâl olmaları, örgüt içi çevrede ise adaletin zedelenmemesi, güven yitiminin oluşmaması için vicdani sorumluluk ve empati yeteneği temelli mağdur etmekten korkmaktadırlar.

Öğretim elemanlarının işsizliğine etki eden faktörler diğer meslek gruplarıyla benzerlik arz etmektedir. Teknolojik ilerlemeler birçok meslek dalında olduğu gibi öğretim elemanlarının da işsiz kalmalarına neden olmaktadır. Uzaktan eğitime geçilmesi veya öğrenci yokluğundan dolayı bölüm kapanmaları teknoloji kaynaklı işsiz kalma nedenleri içerisinde yer almaktadır. Akademik örgütün yeniliği takip etme zorunluluğu, aşırı görev yükünden kaynaklı yeniliğe ayak uyduramamak, öğretim elemanlarının emeğini tam olarak kullanmalarını engellemekte, işi varken işsiz olarak algılamaya neden olmaktadır. Bu nedenlere ilaveten ülkedeki ekonomik ve siyasi dalgalanmalar her meslekte olduğu gibi öğretim elemanlarının da işsiz kalma riskini taşımaktadır. Öğretim elemanlarının işsiz kalmalarındaki diğer nedenler ise örgüt içi çatışma ve mobbing sayılabilir. İşsiz kalma korku oranları incelendiğinde işsiz kalma korkusu “*tamamen katılıyorum*” % 13, iftira atılması nedeniyle işten ihraç edilme korkusu “*tamamen katılıyorum*” %14,9 oranındadır. Bu ölçülen korku biçiminde etkili olan faktör, doçent doktor ve profesör doktor haricindeki öğretim elemanlarının sözleşmeli personel statüsünde olmalarıdır. Ara değerlerin yüksek çıkması ise diğer faktörlerin risk algısı oluşturarak bireylerde kaygıya neden olduğu söylenebilir.

Öğretim elemanlarının meslekleri itibariyle sürekli sunum yapmaları, sunum yapma korkusunun oranının düşük çıkmasına nedenidir. Bu korku sadece alt kariyer

aşamasının başlangıcında olanlar için bir korku biçimi sayılabilir. Dinleyici önünde sunum yapmaktan korkuyorum ifadesinin “*tamamen katılıyorum*” %3,5 ve en yüksek oran olarak “*hiç katılmıyorum*” seçeneğinin %63 olarak bulunması bu nedenle açıklanabilir. Ara değerlerin oluşmasında etkili olan faktörler ise sunum yapılan ortam ve konunun farklılaşması sonucunda oluştuğu söylenebilir. Öğretim elemanları, ülke yöneticileri, bilim dallarının önde gelen bilim insanları, öğrenciler ve kalabalık halk kitleleri gibi geniş bir yelpazede sunum yapabilmektedirler. Buna bağlı olarak zaman zaman sunum yapmak korku hissi uyandırabilir.

Öğretim elemanlarının görevde yükselmeye yönelik korkularını içeren ifadeler değerlendirildiğinde en yüksek oran, görevinde yeterli olduğu halde engellenme korkusunda çıkmıştır. Öğretim elemanları arasında bu korkunun yaygınlığını “*tamamen katılıyorum*” %14,6 oranında ve ara değerlerin yüksekliğinde “*kısmen katılıyorum*” %22,2, “*kısmen katılmıyorum*” %14,9 görülebilmektedir. Bu ifadenin içeriğinde rekabet ve muhalif olmaktan kaynaklı adaletsizlik ve güven yitimi bulunmaktadır. Akademik örgüt yapısındaki hiyerarşik tabakalar arasındaki bağımlılık, atanma kriterleri bu korkunun oluşmasındaki yapısal nedenlerdir. Yapılan görüşmeler neticesinde de bu korkuya neden olan faktörler olarak öğretim elemanları arasında gruplaşmalar, örgüt içerisindeki rekabet, bireyselleşme neticesinde işgörenlerin kendi menfaatini örgütün menfaatinin önünde görmesine ek olarak, yükselme zorlukları, atamalarda haksızlıklar, ayrımcılık, kişiler arası olumsuz ilişkiler, ders yüklerinin fazlalığı, bilimsel çalışmalara maddi ve manevi destek azlığı gibi sorunlar sayılabilir.

İş yerinde işgörenlerin uyum içinde çalışması, işgörenler ve örgüt için verimliliğin ön şartıdır. Çalışanlar arasında çatışmaların yaşanması stres düzeyini yükselttiği gibi olumsuz duyguların yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Çatışmaların temelinde olan yüksek rekabet ve güç yarışı gibi durumların örgüt kültüründe oluşması işgörenlerin birbirine olan güveninin yitimine neden olurken, çalışanlar arasında işbirliği ve dayanışmayı baltalamaktadır. İş yerinde çalışan kaynaklı korkular başlığı altında korku oranı, oldukça yüksek korku biçimleri bulunmaktadır. Bunlardan birincisi öğretim elemanlarının dedikodu korkusudur. Dedikodu korkusu “*tamamen katılıyorum*” 31,7 ve “*kısmen katılıyorum*” 31,7 oranlarıyla oldukça yüksek yüksek, korku biçimlerinden biridir. Dedikodusu yapılan kişiyi denetim altında tutmak, cezalandırmak, yola getirmek, itibar zedelemek, yaptırım ve saldırı aracı olarak kullanmak amacıyla yapılmaktadır. Dedikoduyu yapan kişide öfke, kıskançlık, nefret ve kin duyguları bulunurken

dedikodusu yapılan kişide ise utanç, öfke ve düş kırıklığına neden olmaktadır. Örgüt içi güven ve işbirliği ortamını zedeleyen bu davranış işgörenlerin üretken davranışlara odaklanmasını da engellemektedir. İkinci en yüksek orana sahip korku ise itibarsızlaştırma kampanyalarına hedef gösterilme korkusu çıkmıştır. Öğretim elemanlarının itibara yönelik korku oranları “*tamamen katılıyorum*” 24,8 ve “*kısmen katılıyorum*” 33,3 olarak oldukça yüksek bir orana sahiptir. Bu korku, itibarın öğretim elemanları için öneminden kaynaklanmaktadır. Dedikodu ile aynı amaçlardan ve ağırlıklı sorunlu kişilik yapısından kaynaklı olarak çıkan bu davranış, çalışanlar kadar örgüt ortamına ve örgütün itibarına da zarar vermektedir. Üçüncü korku ise suçlanma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Suçlanma korkusu, suçlayan tarafından kabahati sahiplenmekten kaçınmak ve başkalarına saldırmak amaçlı yapılmaktadır. Dedikodu, itibarsızlaştırma ve suçlanma eylemlerinin örgütlerde mobbing aracı olarak kullanılıyor olması bu korkuların yaygınlığıyla mobbingin örgüt içerisindeki yaygınlığı arasında ilişki kurulabilir. Sonuçları itibariyle örgüt içerisinde güven kaybı, iletişim kopukluğu, örgütün itibarının zedelenmesi, örgütün amaçlarından sapma, hedef kişilerde fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar, verimlilik ve iş kaybı görülmektedir.

Tüm korku biçimlerinin sonucu olarak ortaya çıkan verimliliğin düşüşü öğretim elemanları için bir korku biçimidir. Verimliliğe yönelik korkuların oluşmasında etkili faktörler olarak iş yerinde dedikodu ortamının olması, yüksek rekabet, toplumun beklentileri, uygun çalışma ortamının olmayışı, ekonomik desteklerin eksikliği, aşırı rol yükü, zaman kısıtı, sınav sıklığı ve çeşitliliği, örgütsel bağlılık ve toplumsal hedeflerle özdeşleşme sayılabilir. Verimliliğe yönelik en yüksek kabul oranına sahip ifadeler şunlardır: üretken olamama korkusu “*tamamen katılıyorum*” %17,1, ailesi için faydalı olamama korkusu %23,2, ülkesi için faydalı olamama %23,5, başarısızlık korkusu %14,9, öğrencileri için faydalı olamama korkusu %20,3 olarak belirtilmiştir. Öğretim elemanlarının arasında bu korkunun orta düzeyde var olması motive edici bir işleve sahiptir. İşgörenlerin arasında bu korku oranının yüksekliği öğretim elemanlarının örgüt kültürüne bağlı, toplumsal beklentilerin farkında ve idealist olduklarını göstermektedir. Fakat bu korkulardaki yükseklik, mükemmellik istencine ve başarısızlık korkusuna bağlı olarak bireylerin çalışamaz hale gelmelerine bireysel ve örgütsel atalete neden olma riskini içermektedir.

Özgüven bağımsız kararlar alabilmede, duygularını, inançlarını, düşüncelerini özgürce ifade edebilmede, inandıklarının arkasında durabilme kararlılığına sahip olmada

etkilidir. Yapılan görüşme neticesinde özgüvenin kaybolmasında etkili olan faktörler olarak yalnızlık, güven kaybı, gruplaşmalar, mobbing ve dikey hareketlilikte örgüt içi işgörenlerin kararlarına bağımlı olmak sayılabilir. Öğretim elemanlarının özgüvenlerine yönelik ifadelerden: çok fazla eleştiriden kaynaklı öz güvenin kaybolması korkusu “*tamamen katılıyorum*” %4,4 ve korkudan kaynaklı pasifize olma korkusu, “*tamamen katılıyorum*” %5,1 oranlarındadır. Alt kariyer aşamasında görülebilecek özgüven yitimi neticesinde gruplara dâhil olmak, çalışanlar arasında güvensizliğin yaygınlaşması, bireysel menfaatin örgütsel menfaatin önüne geçmesi, yalnızlık ve pasif tutum geliştirme sayılabilir.

Bireysel menfaatin örgütsel menfaatin önünde olması örgütsel dayanışma ve işbirliğinin üzerinde yıkıcı etki oluşturabilmektedir. Akademik örgütte alt kariyer aşamasındaki öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için elzem olan işbirliği ve dayanışma bireysel menfaatlerin öne çıkmasıyla zarar görmektedir. Öğretim elemanlarının sosyal sermayeye yönelik korku oranı incelendiğinde “*tamamen katılıyorum*” %5,4 bulunmuştur. Ara değerlerin “*kısmen katılıyorum*” %20, “*kısmen katılmıyorum*” %21,9 yüksek oranlarda olması bu korku biçiminin kısmi olarak örgüt içerisinde yaygın olduğunu göstermektedir. Yapılan görüşmeler sonucunda sosyal sermayeye yönelik korkuların oluşmasında etkili olan faktörler olarak: bireysel menfaat, menfaat çatışmaları, gruplaşmalar ve rekabet sayılmaktadır. Etki alanı ise güvensiz ve mutsuz çalışma ortamı, işlemeyen ve amaçlarından sapan örgüt olarak sıralanabilir.

Öğretim elemanlarının aşırı rol ve iş yükü, sosyal aktivitelerden kopmalarına neden olmaktadır. Sosyal aktivitelere ek olarak fiziksel gereksinimlerini ve ailevi işlerin yapılmasını da engelleyebilmektedir. Çocuklarına yeterli zaman ayıramama korku oranı “*tamamen katılıyorum*” %21,9, “*kısmen katılıyorum*” %22,9, toplumsal faaliyetlerden kopma korkusunu gösteren korku oranı ise “*tamamen katılıyorum*” %15, 9, “*kısmen katılıyorum*” %21,9 ile oldukça yüksektir. Görev yüklerine ek olarak sınav çeşitliliği ve sıklığı özellikle alt ve orta kariyer aşamasında olan öğretim elemanlarının sosyal aktiviteye yönelik korkularının yüksek çıkmasına neden olabilmektedir. Sosyal aktivitelere katılmak öğretim elemanlarına stresli ortamlardan uzaklaşma ve rahatlama sağladığından çalışmalarına olumlu etkide bulunmaktadır. Aksi takdirde aşırı stres, yüksek rekabet ve yalnızlaşmalara neden olmaktadır.

Çalışanlar arasında güven örgüt içerisinde ortak menfaat için işbirliği ve dayanışmayı artırırken makro olarak toplumsal güvenin inşasını sağlamakta ve ekonomik



kalkınmayı desteklemektedir. Güvensizlik biz duygusu yerine ben merkezli anlayışın gelişmesine neden olmakta ve tümünden bir toplumun yıkımına neden olmaktadır. Örgütsel itibarın yükseldiği örgütsel güven ortamlarının, işgörenlerin bireysel itibarlarında da aynı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Öğretim elemanları arasında güvene yönelik korku ifadelerinin en yüksek korku oranına sahip olan “*tamamen katılıyorum*” %10,5 ve “*kısmen katılıyorum*” %24,1’ iş yerinde yükselmesini engelleyecek kötü niyetli arkadaşlarının olması korkusudur. Birçok bahane ile dikey hareketliliğin önünün kesilmesi ve bu tür hikâyelerin öğretim elemanları arasında anlatılması, öğretim elemanları arasında bu korkunun yüksek çıkmasına neden olabilmektedir. İnsanın temel ihtiyacı olan güven başka bireylerle etkileşim sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örgüt içerisinde çalışanlar arasında adaletin olduğu inancının yaygınlaşması, güvensizliğin yok olmasına neden olurken bu inancın yaygınlaşması ise ancak açık iletişim ve bilgi paylaşımı ile mümkündür. Yukarıda sayılan birçok korkunun beslendiği güvensizlik örgüt ikliminde yaygınlaştığı takdirde ise birçok korku biçiminin oluşmasına zemin hazırlamakta ve örgüt için yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir.

Öğretim elemanlarının inanca yönelik korku ifadelerinde en yüksek oranlar, %34 “*tamamen katılıyorum*” ve %23,5 “*kısmen katılıyorum*” adalete inancının kaybolması, %30,2 “*kısmen katılıyorum*” ve %18,7 “*kesinlikle katılıyorum*” ile insanlara inancının kaybolması ve korkusu oluşturmaktadır. Güven yıkımı sonucunda gerçekleşen bu korkuların oluşmasında ki faktörler akademik örgüt yapısından kaynaklı yetki ve gücün fazla, çok merkezli ve esnek yapıya sahip olması, öznel değerlendirme sistemleri sayılabilir. İnsanlara inancın yok olması güven yitimine ve bireysel menfaatleri öne çıkarmaya, yüksek rekabete neden olurken bir kısır döngü halinde güvensizliğin yeniden üretimine neden olan koşulların sürekliliğini sağlamaktadır. Sonuçları itibariyle oldukça yıkıcı olan bu korkular çalışanlar arasında güvensizliğe, yalnızlığa, tükenmişliğe neden olurken toplum için görev ve sorumluluklar bağlamında yapılacak eylemlerde gönüllülüğü ve fedakârlık duygularının oluşumunu yok etmektedir.

Korkuya maruz kalmada yüksekten aşağıya doğru sıralama yapıldığında; gelir düzeyinde 4000-4500 TL., 4600-5500 TL ve 5500 TL. üzeri şeklinde, yaş olarak 25-30, 31-40, 40-50, 60 ve üzeri, 50-60 yaş ve şeklinde, unvan olarak yapıldığında araştırma görevlisi, uzman, okutman, öğretim görevlisi, Yrd. Doç. Dr., Doç, Dr. ve Prof. Dr. şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Demografik özellikler ile korkunun alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde genel anlamda, korku ile yaş, unvan ve gelir düzeyi

arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. Ancak korku ile cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve alan arasında bir ilişkinin olmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Öğretim elemanlarının yaşı, unvanı ve gelir düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Birbirini destekleyen bu verilere göre çalışma yılının en başında olan, alt kariyer aşamasında olan ve gelir düzeyi olarak grubun en altında olan öğretim elemanlarının korku düzeyi yüksek çıkmıştır. Bu duruma etken olarak öğretim elemanlarının üniversiteler 2547 sayılı yükseköğretim yasasının 33. Maddesinde atanma kriterleri ve sözleşme yenileme şartlarına bağlı olarak daimi kadroda olmamalarından, entegrasyon için gerekli olan sürenin başında olmaları roller ve görevler bağlamında toplumun, ailenin ve kurumun yüksek beklentisi, eşitler arasında yüksek bireysellik ve rekabet korkuların bu değişkenlerde yüksek çıkmasının sebebi olarak düşünülebilir. En düşük korku oranının profesör kadrosunda olan öğretim elemanlarında çıkması, daimi kadroda olmaları, deneyim yılına bağlı olarak entegrasyonu tamamlamış olmaları, saygınlık ve söz sahipliği kazanmış olmaları ve emekliliğe yakın olmaları sayılabilir. Düşük korku ortalamasına sahip olmalarına rağmen profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının korkuları ise görev ve sorumlulukların artımıyla açıklanabilir. Maddi ve manevi kazanımlar riskler ve rekabete bağlı korku oluşumuna neden olmaktadır. Ayrıca korku deneyimleri gücü korumaya yönelik riskleri ve korkuları algılamayı artırdığı da söylenebilir.

Nicel araştırma neticesinde en yüksek orana sahip korku biçimleri; dedikodular, itibarsızlaştırma kampanyalarında hedef gösterilmek, insanlara ve adalete inancının kaybolması, mağdur etmek, öfkelenmek veya öfke kontrolünü sağlayamamak, üretken olamamak, ailesi ve ülkesi için faydalı olamamak korkularıdır. Toplam kabul oranları oldukça yüksek olan bu korku biçimleri modern ve geleneksel korkuları birlikte içermektedir. Modernleşme neticesinde oluşan bireyselliğin yaygınlaşmasında etkili olan inançlar *“dikkatli davranmazsanız insanlar sizi kullanırlar”* inancı *“Tamamen katılıyorum”* %27, *“kısmen katılıyorum”* %31,7, *“insan kendi çıkarlarını düşünmeye eğilimlidir”* inancı, *“tamamen katılıyorum”* %34, *“kısmen katılıyorum”* %35,9, *“günlük yaşamımda ve iş yaşamımda her zaman rekabeti severim”* ifadesi *“tamamen katılıyorum”* %18,1 ve *“kısmen katılıyorum”* %29,8 ile oldukça yüksek oranlara sahiptir. Bireysel ve örgütsel sinizmin oluşmasında etkili olan bu inançların sonuçları geleneksel inançlarla sınırlandırılmıştır. *“Tanrı’ya inanmak her türlü korkuyla başa çıkmamı sağlamaktadır”* inancı *“tamamen katılıyorum”* %59 ve *“kısmen katılıyorum”* %16,5, *“bana yapılan haksızlıkların cezalandırılmasını Tanrı’ya bırakırım.”* inancı *“Tamamen*

*katılıyorum*” %31,4 ve *“kısmen katılıyorum*” %34 ve *“mağdur etmekten korkuyorum*” ifadesi *“tamamen katılıyorum*” %32,1 *“kısmen katılıyorum*” %23,5 ile oldukça yüksek bir orana sahiptir. Buradan hareketle nitel ve nicel araştırma neticesinde örneklem grubumuz olan öğretim elemanlarının gelenekselden moderne bir geçiş dönemi bireyler, olduğu söylenebilir. Her ne kadar modern değerler temelinde korku faktörleri oluşmasına rağmen, geleneksel değerler ve dini inanç modern değerlerin oluşturacağı eylemleri sınırlandırmaktadır.

Araştırmanın korkuyla başa çıkma yöntemleri başlığında öğretim elemanlarının geleneksel ve modern çözüm yollarını birlikte kullandığı görülmüştür. Yaratıcıya sığınma ve kader anlayışı, liyakat, belgelere bağımlılık ve sosyal sermaye kullanılan yöntemlerdir. Öğretim elemanlarıyla yapılan mülakat neticesinde iletişim ağları vasıtasıyla sorunların çözüldüğü ve korkudan uzaklaşıldığı da görülmüştür.

Öğretim elemanlarıyla yapılan görüşme neticesinde elde edilen veriler, öğretim elemanlarının korku biçimlerinin oluşmasındaki faktörleri açıklamaktadır. Nitel araştırma neticesinde öğretim elemanları modern hayatın getirdiği riskleri daha iyi algıladıkları görülmektedir. Öğretim elemanları bu riskleri; bireysellik, narsist ve rekabetin yarattığı ortamlar, bencillik, insan ilişkilerinde yozlaşma, kısıtlanma, yalnızlık, rekabet, çalışma koşullarından boş zaman bulunmaması, değer kaybı, duygusallığın yok olması, modern hayata ayak uyduramamak, menfaate dayalı yaşam tarzı ve kişilik bozuklukları olarak sıralamışlardır. Öğretim elemanları risklerin ortaya çıkardığı korkuları; bireyselleşmenin ve rekabetin neden olduğu sevgisizlik, nefret, bencillik, işsizlik ve açlık, değer yitimi, değişim, şiddet, terör, toplumsal bağların çözülmesi, yozlaşma, anarşi, vurdumduymazlık, değerlerin zayıflaması, cehalet, yüksek rekabet, insanın makineleşmesi, sekülerleşme, güven kaybı, kültürel değerlerin zayıflaması olarak görmektedirler. Nitel araştırma sonucunda benlik algılamaları katı geleneksel olan görüşmecilerde kaygı ve korku daha belirgin çıkmıştır. Bu gruba göre salt modern grupların geleneksel yaşantıya ve düşünceye sahip bireyleri dışlaması da başka bir korku faktörüdür. Örgütsel yapı içerisinde rekabet ve yarattığı ortamın neden olduğu verimsizlikten yakınılmaktadır. Özellikle yönetimin adaletsiz davranması rekabet ortamında çalışanlar arasında korkuya neden olurken yönetici kaynaklı diğer korkular menfaate dayalı ayrımcılık, ben merkezli olma, adam kayırmacılık, gücün kötüye kullanılması, tek yönlü iletişimin kullanılması ve keyfiyet olarak sıralanmaktadır. Öğretim elemanları için örgütsel yapıda bireyin gelişmeye açık olmaması, kıskançlık,

hırs, rekabet, yapılan işin ya görmemezlikten gelinmesi ya da küçümsenmesi, paylaşımcı ortamın oluşmaması, çıkarıcılık, adam kayırmacılık, iftira, bireysel çıkara dayalı toplumsal projelerin önünün kesilmesi, ayak oyunları, genç neslin yetersizliği ve tembelliği, tahakküm korkuya yol açan sorunlar olarak görülmektedir. Çatışmacı ekolün, belirttiği gibi modern örgüt yapısı ve kapitalizmin şekillendirdiği bireylerin birbirlerini korku ögesi olarak, eylemlerinin neticelerinin ise korku faktörü olarak algılamalarına neden olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışmada irdelenen bir başka konu ise sosyal sermaye ve güven konularıdır. Sosyal sermayeye yönelik olumlu inançların kabul oranı oldukça yüksektir. Yapılan görüşmeler gözlemlere göre korkunun yüksek olduğu bireylerde ve ortamlarda düşük sosyal sermaye ve güvensizlik hâkimken korkunun düşük olduğu birey ve ortamlarda yüksek sosyal sermaye ve güven hâkimdir. Fakat geleneksel ve dini değerlerden kaynaklı olarak korku ortamlarında olan öğretim elemanlarında dahi dayanışma ve işbirliği istencinin olduğu görülmektedir. Sosyal sermayenin gelişebilmesi için gerekli olan istençler, inançlar ve oranları şöyledir: işbirliği istenci “*tamamen katılıyorum*” %39,4, olumsuz durumların düzeltilmesi için eyleme geçme istenci “*tamamen katılıyorum*” %53, “*insan doğasında yardımlaşma gerçekten vardır*” inancı “*tamamen katılıyorum*” %34,3, “*insanların büyük çoğunluğunun güvenilebilirdir*” inancı “*tamamen katılıyorum*” %14,6, “*insanlar daha çok başkalarına yardım etmeye eğilimlidir*” inancı “*tamamen katılıyorum*” %11,1 oranındadır.

Diğerkamlılığın oluşması ve işgörenlerin yardımlaşması için bireylerde “insan iyidir.” inancının ve algının oluşması gerekmektedir. İnsanda yardımlaşma eğiliminin olduğu düşüncesi bu düşüncenin devamıdır. İnsan, her ne kadar yardımlaşma doğasında bulursa bu inançların tersi inançların yaygınlığı ya işbirliğini sadece karşılıklılık ilkesine göre yapılmasına ya da azalmasına neden olabilmektedir. Örgüt içerisinde sinik düşüncenin yaygınlaşmasında ve işbirliğine olumsuz etkisi olan “*arkadaşlarımın işini yaptığım zaman kullanılmışlık hissi duyuyorum*” ifadesi “*tamamen katılıyorum*” %11,4 ve “*kısmen katılıyorum*” %18,4 oranlarındadır. Mülakat verilerine göre sosyal sermayeyi işlevsel hale getiren karşılıklılık, beklenti ve zorunluluk ilkelerine ek olarak geleneksellikten kaynaklı soy bağı ve diğerkâmlık ta bulunmaktadır. Görüşmecilerden alınan verilere göre öğretim elemanlarının soy bağı ve diğerkâmlığı diğer ilkelere göre daha yoğun kullandıkları ve bu ilkelerin korku duygusundan etkilenmediği gibi soy bağının korkuyla mücadelede etkin bir işlevinin olduğu da söylenebilir.

İnsan toplum içinde var olduğu müddetçe de toplumsal yapıyı şekillendiren her değişiklik insanı da şekillendirecektir. Dolayısıyla toplum içerisinde insanı kültürden ve çevre kuşatan sistemden ayırmak imkânsızdır. Günümüzde birey modern parametrelerin etkisinden kopmamakla birlikte her toplumun kendine has kültürü de bireyi şekillendirmede etkilidir. Kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması ve ulaşımdaki hız küresel olarak modern parametrelerin yayılımını kolaylaştırmıştır. Buna rağmen her ulus ya da topluluk kendi geçmişten kültürüyle harmanlayarak her bölgede farklı farklı niceliklere ve niteliklere bürünmüştür. Bu çalışmanın nicel veriler neticesinde modernliğin parametreleri etkili olmasına rağmen gelenekselliğin öğretim elemanlarının tutumlarına etkisi azımsanmayacak kadar baskındır. Bunu “*Var olan olumsuz durumların düzeltilmesi için elimden geleni yaparım.*”, “*İşimde ve özel hayatımda her zaman işbirliği yaparım.*” ve “*İnsan Doğasında yardımlaşma gerçekten vardır*” ifadelerinin “*tamamen katılıyorum*” ve “*kısmen katılıyorum*” seçenekleri oldukça yüksek oranlarında görmek mümkündür. Bir geçiş dönemi bireyleri olarak örneklem grubu arasında güvensizlik yaşanmasına rağmen sağ duyunun hâkim olduğu söylenebilir.

Korku duygusunun azaltılması için toplumsal değerlerin, devlet politikalarının ve örgütsel yapının düzenlenmesi gerekmektedir. Toplumsal korku biçimlerini oluşturan faktörler nasıl yok edilebilir? Örgütsel yapıdan kaynaklı korku biçimleri nasıl yok edilebilir? Sorularının cevaplandırılması çözüme ulaşmak için gereklidir. Başlangıç olarak insanların eylemlerine yön veren ve her çağda etkisi belirgin olan dini yapıların ve telkinlerin incelenmesi gerekmektedir. Kutsal kitaplardaki bireyi yönlendiren emir ve yasaklardan bağımsız bir korku analizi hiç bir toplumda ve hiç bir dönemde yapmak mümkün değildir. Sekülerleşme ne kadar yoğun olursa olsun tarihin her döneminde, bireylerdeki inanma ihtiyacı ve kültürel aktarımdan dolayı dini öğretilerin etkisi bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının korkuyla başa çıkma yöntemlerinde Tanrı inancına yönelik tutumların yüksek çıkmış olması, örgüt içinde korkuya karşı oluşturulacak stratejilere dini inançların kaynaklık etmesini zorunlu kılmaktadır. Kutsal metinlerde, felsefe, sosyoloji ve psikoloji yazınında Tanrı’ya inancının ve Tanrı korkusunun insanları sınırladığı söylemleri dinin esas alınmasını zorunlu kılmaktadır. Tanrı’ya inanmak her türlü korkuyla başa çıkmayı sağladığı gibi örgütsel bağlılığı ve işgörenlerin birbirlerine karşı yapacağı yıkıcı eylemleri de sınırlandırabilmektedir. Bu durum, yapılan bu çalışmanın Tanrı’ya inancın korkuyla mücadelede etkisi ile mağdur olmaktan korkma oranlarında ve mülakat verilerinde görülmektedir. Bireyleri korkuya

karşı cesur kılan ve mağdur etmemek için vicdan oluşumu ve empatik düşünmeyi Tanrı'ya duyulan korku veya sevgi sağlamaktadır. Bundan dolayı toplumda dini inançları güçlendirecek stratejiler uygulanmalıdır.

Günümüzde genel olarak korku faktörleri kapitalist sistemin işleyişi ve stratejileri sonucunda oluşmuştur. Bu olumsuz durum ancak insanın kişiliğine, benliğine yerleştirilen maddiyatçı çıkarın yani ekonomik sistemin özünün değiştirilmesi ile mümkündür. Horkheimer'ın iddia ettiği gibi insanın delilik ve uykululuk hali bu yapının çözülmesinden çok damgalanmaya hizmet ederken sistemin oluşturduğu kurallar karşısında edilgenliğe neden olmaktadır. Ekonomik sistemin benliğe ve yaşamın her alanına yerleştirdiği korkunun yok edilmesi, bilinçli bireylerden oluşan siyasi kadrolar ve sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte en başta bireylerin, bireysel menfaat üzerine olumladığı söylem ve anlamlar değiştirilerek yapılmalıdır. Bunun için eğitim alanı düzenlenmelidir. Amaçlar değer temelli yeniden düzenlenerek güven duygusu metadan insana kaydırılmalıdır. Özne ve benlik değer etrafında yeniden kurularak metadan uzaklaştırıp tekrarın değil yaratıcılığın, cesaretin olumlandığı ortamlar ve sosyal kabuller oluşturulmalıdır. İhtiyaç algısı yeniden düzenlenerek tatminin niceliği haz odaklı olmaktan çıkarılmalıdır. İnsan algısındaki kötü olarak nitelermeler ve beklentiler korkunun başka kaynağını oluşturduğundan insan tanımını; tüketen, sahip olmaktan çıkarılmalıdır. Bunlar özellikle ulus devletlerin politikalarına girmedikçe korkuya bağlı olarak şizoid ve paranoid bozuk kişilik yapıları yaygınlaşarak şizoid ve paranoid toplumlar olarak insanın olduğu her yer korkunun yeşerdiği yerler olacaktır. Eşitsizlik, ötekileştirme, damgalama insan üzerinde meta sahipliğiyle yapılmaktadır. Kimlikler metaya göre şekillenmekte davranış kalıpları da metaya hizmet yönelik olmaktadır. Günümüzde sahiplenilmeme korkusu adına sahip olma eylemlerinin yaratıcısıdır korku.

Öğretim elemanlarının toplumsal yapıdan kaynaklı korkularına ilaveten örgüt içi korkuların üniversitelerin örgütsel yapısına bağlı faktörlerden oluşması çözümün bu faktörlere bağlı olarak oluşturulmasını gerektirmektedir. Örgütsel yapıya bağlı olarak bazı korku faktörleri şunlardır: yöneticiliğin uzmanlıkla değil deneyimle yapılması, yükselme sonucunda kazanımların yarattığı yüksek rekabet ortamı, lisansüstü ve diğer akademik çalışmalarda öznel ve nesnel değerlendirmenin bir arada bulunması, rol çeşitliliği ve karmaşası, görev belirsizliği, mesai dışına taşan çalışma koşulları, zaman kısıtı, akademik kariyerin yükselme kriterleri, örgüte eleman teminin genel olarak

örgütün çıktısı olan öğrencilerden oluşması, entegrasyon. Bu faktörlere bağlı olarak alınacak önlemler şunlardır:

1. Yüksek Rekabete Karşı Alınacak Önlemler: Tıpkı doğadaki kaynaklar gibi kurumlardaki yüksek kazanç getirecek konumlar da kıttır. Bu kıtlık mücadele alanını oluşturmaktadır. Örgütsel yapı tarafından bireyler kontrol edilemediğinde ve örgütün amaçlarına yönelik kanalize edilemediğinde örgüt içi çatışma kaçınılmaz hale gelebilmektedir. Yüksek rekabetin olduğu yerlerde nesnel değerlendirme ve örgüt içi adalet üst düzeyde uygulandığında rekabetin yıkıcı sonuçlarıyla karşılaşılmamaktadır. Ayrıca örgütün amaçları etrafında işgörenler bütünleştirildiğinde rekabet örgüt yararına ve eşgüdümlü çalışmanın nedeni olacaktır. Bu ortamın sağlanabilmesi için örgüt içi adalet algısının zedelenmemesi gerekmektedir. Örgüt içi adalet algısı yapılan olumlu işler karşısında kayıtsız kalınmadan işgörenlerin ödüllendirilmesi ve örgüt içi olumsuz durumların, yıkıcı sonuçların ortaya çıkmasına neden olan eylemlerin ise ivedilikle ve adil olarak cezalandırılması ile oluşturulabilir. Bu durumda örgüt içi çatışma ve rekabet örgütsel amaç etrafında sınırlandırılacaktır. Aksi takdirde işgörenler arasında engellenme hissi, öfke, kin, kıskançlık gibi duygular artarak örgüt içi enformel gruplar, çatışma ve atalet görülebilmektedir.
2. Yönetici Kaynaklı Korkularda Alınacak Önlemler: Özellikle insana ve adalete yönelik inancın kaybolmasına yönelik korkunun yüksek çıkması adaleti sağlayıcı olarak yöneticilere büyük sorumluluk yüklemektedir. Üniversitelerde görev alan yöneticilerin uzmanlıkla değil, deneyimle yapılması ve rektörlük seçimleriyle birlikte hiyerarşik yapının değişmesi güç kullanma isteğini bir önceki yönetimin politika ve uygulamalarına göre şekillenmesine neden olabilmektedir. Örgüt içi adalet algısını zayıflatan bu yapı, yöneticilere ara ara eğitimler verilerek, yöneticiliğin el yordamından profesyonel yöneticiliğe dönüştürülmesiyle örgütsel amaç çerçevesinde düzenlenebilir.

Örgütlerde birçok korkunun oluşumunda yönetici faktörü yadsınamayacak kadar çoktur. Adalet ve güven ekseninde oluşan bu korkular yöneticilerin kararları neticesinde oluşmaktadır. Örgütsel yapıda yöneticinin görevleri örgütün amacını çalışanlara benimsetme, yol gösterme ve denetlemedir. Yöneticilerin görevlerini yerine getirebilmek ve amaca ulaşmak için teknik bilgi kadar insan bilgisine, çözüm üretebilme kapasitesine de sahip olması gerekmektedir. İnsanı anlamak, güdülemek, çalıştırmak ve grup

dinamikleri harekete geçirerek amaca ulaşmak yöneticinin insan bilgisi sonucunda elde edeceği sonuçlardır (Kırel, Ağlargo, 2013:17). Klasik çalışma anlayışında makine olarak görülen insanın aksine günümüzde duygularının da kullanılarak daha etkin bir çalışma süreci yaşayacağı düşünülmektedir. Duygularından arındırılmayacağı düşünülen insan duygularla nasıl verimli hale getirilir sorusu cevaplandırılmaya çalışılmaktadır. İnsanın ihtiyaçları çerçevesinde değerlendirildiğinde duyguları, tutumlarına ve davranışlarına etki edebilir. Özellikle örgütsel yapıda yönetici tarafından işgörenlerin tanınma, ait olma ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması, duygularına kulak verilmesi, performanslarını olumlu etkileyerek örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayabilmektedir. Ayrıca karar almada katılımcı yönetim teknikleri uygulandığında bilgi eksikliğine bağlı ve yöntem farklılıklarından oluşacak çatışma ve olumsuz duygular da azaltılacaktır. Açık iletişimle enformel ilişkiler formel bir yapıya çekilecektir.

3. Öznel Değerlendirmelere Karşı Alınacak Önlemler: Akademik örgüt içerisinde çalışanları değerlendirme kriterleri nesnel ölçütlerle sağlanmalı ve en önemli örgüt içerisinde dikey hareketliliğin gerçekleşmesi için gerekli olan koşullar hiyerarşik tabakaya bağımlılıktan kurtarılmalıdır. Bu ise ancak akademik yükselmenin koşulları örgüt içerisindeki üstlerin kararlarından bağımsız olduğu takdirde mümkündür. Öğretim elemanlarının bağımlılıktan kurtarılarak özgürleştirilmeleri onların çalışma azmini, özgürce kendilerini ifade etmelerini ve verimliliklerini artıracığı umulabilir. Bundan dolayı öğretim elemanın çalıştığı veya eğitimini aldığı kurumlar dışından YÖK'ün belirlediği öğretim elemanı, lisansüstü çalışmaların tez izleme komitesine dâhil edilmesi gerekmektedir. Günümüzde kitle iletişim araçlarının yaygın kullanımı ve hızı göz önünde bulundurulduğunda böyle bir uygulama lisansüstü çalışmalarını yürütenler için maddi ve manevi zorluk oluşturacağı düşünülmemelidir. Böylelikle üniversitelerde yaygın kullanılan bilimsel araştırma teknikleri gelenekselliğin dışına çıkıp çeşitlenebilecektir. Bu uygulama ile farklı üniversitelerdeki yöntemler çalışmalarda uygulanarak, kalite artırılıp, nesnellik sağlanabilecektir. Tüm üniversitelerde, bilimsel dergilerde ve sempozyum-kongre gibi organizasyonlar için yapılan bilimsel çalışmaların, makalelerin değerlendirilme aşamasından sonra ismin ve unvanın gönderilmesi şartı konulmalıdır. Bu uygulama ile yapılan çalışmaların kalitesi artırılmakla birlikte kabul aşamasında kişisel ilişkilerin etkisi, yok edilebilmektedir.



4. Üniversitelerin Çalışma Koşullarına Yönelik Alınacak Önlemler: Gündelik yaşam içinde ve eğitim sisteminde sürekli rekabete dayalı ilişkilerin hâkim olması bireyler arasında işbirliği ve güven oluşumunu zedelemektedir. Bireylerin ilköğretimden meslek edim sürecine kadar sınav sıklığı ve çeşitliliği içinde olmaları toplumsal etkinliklerden uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Sınav sayısı azaltılmasına rağmen kalite artırılmak istendiği takdirde sınavların deneme sayısı azaltılmalıdır. Böylelikle öğretim elemanları, çalışma için süreci planlı kullanmak zorunda kalacak fakat sınav çeşitliliği ve sıklığı azaldığından, oluşturduğu gerilimli durumdan da kurtulacaklardır.

Öğretim elemanlarının mesai dışına taşan çalışma koşulları onları sosyal aktivitelerden koparmakla birlikte ailevi sorunlara eğilmeyi zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda rol çeşitliliğinin zaman yeterliliğine bağlı olarak oluşturulması gerekmektedir. Örneğin lisanüstü çalışma yapan öğretim görevlisinin zorunlu ders yükü ile yapmayanın ders yükü aynı olmamalıdır. Araştırma görevlilerinin yaşadığı görev belirsizliği ise resmi düzenlemelerle belirlenmeli ve öğretim elemanlarının kişisel ilişkilerinden kurtarılmalıdır. Araştırma yapmak için uluslararası ve ulusal seyahatlerde bulunma zorunluluğu öğretim elemanlarının aile ve güvenlik sorunlarına neden olabilmektedir. Bunun için lojman sayılarının artırılıp var olan lojmanların iyileştirilmesi gerekmektedir.

5. Zaman Kısıtına Yönelik Alınacak Önlemler: Örgütsel yapıdan kaynaklı işi yavaşlatmak sadece işgörene değil kurum ve ulusal olarak zararlara neden olabilmektedir. Günümüzün ulaşım ve kitle iletişim ağlarıyla hız çağı olarak nitelendirilmesi belgelerin onaylanmak için uzun süre bekletilmesi mobbing uygulaması olarak görülmelidir. Bu tür uygulamayı yapan yöneticiler ivedilikle görevden alınmalıdır. Resmi olarak belgelerin onay süresi belirlenmeli ve bu süre aşıldığı takdirde cezalandırılma ivedilikle yapılmalıdır. Hız ve bilgi günümüzde çok önemli olduğundan belgenin uzunluğu ve önemine göre 24 saat ile 15 günü aşmayacak şekilde süreler sınırlandırılmalıdır. Akademik çalışmaların zaman sınırı bu şekilde mobbing stratejisi olarak kullanılmasının önüne geçilebilir.

6. Kişilik Sorunlarına Yönelik Alınacak Önlemler: Öfke, nefret, kıskançlık ve kin gibi duygularla eyleme geçen bireyler, dedikoduyu itibarsızlaştırma, yalnız bırakma, kontrolü ele geçirme, bazı şeylere karşı caydırma amaçlarıyla yapmaktadırlar. İş, inanç, değer gibi oldukça geniş bir yelpazede konulara sahip olan dedikodu, itibar kaybı, küçük düşme gibi korku oluşumlarına neden

olmaktadır. Üniversiteler gibi gevşek yapıları örgütlerde rekabet ve kişilik bozukluğuna bağlı oluşan bu korku biçimleri, denetim azlığından daha şiddetli ve daha fazla görülebilmektedir. Örgütün bu faktörlerden tamamen arınması mümkün olmasa bile iş kurallarına aşırı uyum beklenen örgütsel yapılarla, manipülasyon minimize edileceğinden bu korku oranlarının da düşmesi beklenebilir. İşgörenlerin birbirleri için verdikleri şikayet dilekçeleri örgüt dışından, bölüm veya fakülte dışından görevlendirilecek kişiler tarafından denetlenmeli ve ivedilikle çözüme ulaştırılmalıdır.

Ağır fiziksel ve psikolojik rahatsızlığı bulunan bireylerin, gündelik yaşamda bir çok sorunla karşılaşmalarıyla birlikte örgüt içerisinde de yoğun bir örgütsel çalışma içinde verimli olacağı ve sağlıklı kararlar alacağı düşünülemez. Bu bakımdan ağır rahatsızlığı olan bireylerin yönetici olarak görev almaları örgüt içinde işlerin aksamasına ve kişisel ilişkilerin zedelenmesine neden olabilmektedir. Bu bakımdan bu bireylerin yönetici olarak görevlendirilmemeleri gerekmektedir.

7. Enformel İlişkiler ve Entegrasyona Yönelik Alınacak Önlemler: Korkunun etki alanı düşünüldüğün uç noktada terör örgütlerine elaman veya sempatan kazandırılmasına neden olmaktadır. Günümüzde toplumların başındaki en büyük sorunlardan biri olan terör, korkudan oluşmakta ve korkuyla beslenmektedir. İnsanların kendilerinin çaresiz ve yalnız hissetmeleri sonucu güçlenen bu örgütler korku ortamlarını bir mıknatıs gibi çekmektedir. Toplumda ya da herhangi bir kurumda bireylerin özgüven düşüklüğü veya örgüt çalışanlarıyla entegrasyon sorunları, bireyleri uyumsuz kılmakla birlikte yalnızlığa itmektir. Bireylerin ait olma ve saygı ihtiyaçları ise onları örgüt içerisinde kendilerini güvende hissettirecek gruplara yönlendirecektir. Bu gruplar bazen terör örgütlerinin kurumlarda ki uzantıları olabilmektedir. Bunun için örgüt içinde enformel yapıların çözülmesi, örgüt amaçları etrafında bütünleşen formel grupların oluşturulması gerekmektedir. Örgüte yeni dâhil olan bireylerin entegrasyonu için uyum programları düzenlenmelidir. Ötekileştirmenin oluşmaması için örgüt içi ve bölümlerde açık iletişim, bilgi paylaşımı şarttır. İşgörenler, arasındaki açık iletişim ve güven, örgüt içerisinden dışarıya yansyarak örgütün itibarının ve güvenilirliğinin çıkış noktası olarak görülebilir. Güven hissiyatı örgüt içerisinde işbirliği ve dayanışmayı sağlarken örgütün kurumsal itibarını da etkilemektedir.

Üniversitelerin birer eğitim kurumu olmasından dolayı öğretim elemanlarının uyum programlarına eğitim bilimleri ağırlıklı kurum içi eğitim dahil edilmelidir. Öğretim elemanlarının örgüte yeni dahil oldukları aşamadan itibaren örgüt içi güven oluşumu, öğretim elemanlarının verimli olabilmeleri, yeterli hissedebilmeleri ve kendilerini gerçekleştirebilmeleri için uzman oldukları alan esas alınarak ders dağılımı yapılmalıdır.

8. Ekonomik Korkulara Karşı Alınabilecek Önlemler: Yapılan akademik çalışanların alt ve orta kariyer aşamasında olan öğretim elemanları için zorunluğu buna karşın günümüzde makale yayınlama ve organizasyonlara katılımın çok yüksek gidere neden olması alt kariyer aşamasında olan bireylerin akademik çalışmalara katılımını isteksiz hale getirmektedir. Üniversitelerin alt ve orta kariyer aşamasında olan bireylerin yaşamın da aynı şekilde başında olmaları düşünülerek gelir gider dengesinin motive edici şekilde düzenlenmesi ve ekonomik katkıların bu gruba artırılması gerekmektedir.

9. Korku Algısına Yönelik Alınacak Önlemler: Korkuların örgüt ikliminde yaygınlaşması mobbingin, rekabet veya bireyselleşme neticesinde örgüt içinde tabii bir durummuş gibi algılanması sonucudur. Bu algı hatası sonucunda mobbing, kesintiye uğramadan veya bitirilmesi için herhangi eylem yapılmadan kalıcı hale dönüşmesine neden olmaktadır. Bu eylemlerin algılama sorunu olarak devam etmemesi için tabii ve tabii olmayanın rasyonel ilkeler ve değerlere göre belirlenip çözüm yolları bulunup uygulanması gereklidir. Örgüt içinde mobbing unsurlarının oluşmaması için mobbinge karşı seminerler düzenlenmeli ve mobbing algısı oluşturulmalıdır. Böylelikle işgörenler mobbing olan ve olmayan eylemlerin ayrımını yaparak mobbingi engelleyecek önlemleri alma yetisi geliştirecektir.

Günümüzde insan örgütsel yapıda ya makine gibi görülmekte ya da duygularının anlaşıldığı hissi verilerek makine gibi çalıştırılmasına kılıf olarak kullanılmaktadır. Bu çalışma düzeni, geleneksel değer ve inançlarda birçok değişikliğe yol açmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonuçları itibariyle genel olarak bireysellik, bencillik, insan ilişkilerinde yozlaşma, kısıtlanma, yalnızlık, rekabet, çalışma koşullarından boş zaman bulunamamasından, değer kaybı, duygusallığın yok olması, modern hayata ayak uyduramamak, menfaate dayalı yaşam tarzı oluşmuştur. Bu bağlamda geleneksel ve modern sınıflandırma üzerinde çalışma yapan bilim insanlarının üzerinde durduğu riskler görüşmecilerden alınan verilerle örtüşmektedir. Tönnies'in topluluk toplum ayrımında,

Cooley'in birincil ve ikincil gruplarında, Sorokin ve Zimmerman'ın kent ve kır ayrımında bu sonuçları bulmak mümkün. Simmel'in kent toplumlarında menfaate dayalı ilişkiler, bireysellik, yozlaşma, yabancılaşma, Sorokin ve Zimmerman'ın kent ve kır ayrımında iş monotonluğu, yalnızlık ve Lefargue'nun yoğun iş temposundan yakınması ile varılan sonuçlar aynıdır.

Korkuyla ilgili yapılmış çalışmaların sınırlılıklarıyla birlikte öğretim elemanlarının korkularıyla ilişkili çalışma yoktur. Araştırmanın sadece Fırat Üniversitesinde yapılmış olması sonuçların diğer üniversitelere genellenememesi açısından çalışmanın en önemli kısıtlılığını oluşturmaktadır. Fakat ileride yapılacak olan araştırmalara zemin oluşturması ve korkunun örgütsel işleyişe etkisini göstermesi açısından, bu çalışmanın gelecek araştırmacılara faydalı olacağı düşünülmektedir



## KAYNAKÇA

- Adorno, T. W.** (2011). *Kültür Endüstrisi- Kültür Yönetimi*. E. Gen, M. Tüzel, N. Ülner, (Çev.). İstanbul: İletişim
- Aksoy, H.** (1994). *Devlet ve Demokrasi Egemenlik - Hegemonya – İdeoloji*. İstanbul: Yön
- Akkaya, C.** (2009). Toplumsal Bir Problem Olarak Şiddet. N. Adak (Ed.) Sosyal Problemler Sosyolojisi Dünyadan ve Türkiye’den Örnekler. (327-350). Ankara:Siyasal
- Akbal, A.** (2010). Sağlık Alanında Risk ve Korku Kültürünün Sosyolojik Analizi: Domuz Gribi Örneği. Ankara Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Akşit, G.** (2011). *İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. İzmir, G., Fazlıoğlu, A. (Ed). Ankara: TBMM
- Aktop, N.G.** (2006). Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri. Anadolu Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Althusser, L.** (2009). *Kriz Yazıları (Althusser'den Sonra Louis Althusser)*. A. Tümertekin(Çev.). İstanbul: İthaki
- Alparslan A. M.** (2010). Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Aslan, Ş.** (2008). Duygusal Zekâ, Bireylerarası Çatışmayı Çözümleme Yöntemleriyle İlişkili midir? Schutte’nın Duygusal Zekâ Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 13 (3) 179-200.
- Aşar, H.** (2014). Heidegger ve Sartre Felsefesinde “Kaygı” ve “Bulantı” Kavramlarının Analizi, FLSF. Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi. Bahar.17. (85-99.) ISSN 1306-9535, www.flsfdergisi.com (Erişim tarihi:2.10.2017)
- Aron, R.** (1978). *Sanayi Toplumunu*. E. Gürsoy (Çev.). İstanbul: Dergah
- Aron, R.** (2010). *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*. K. Alemdar (Çev.). İstanbul: Kırmızı.

- Avcioğlu, G. Ő.** (2009). Küresel Bilgi Teknolojileri ve Değerler: Ankara'daki Akademisyenler zerine Bir Uygulama. Hacettepe Üniversitesi:Yayımlanmamış Doktora Tezi
- Aydemir, M. A.** (2011). Toplumsal İlişkilerin Sosyal Sermaye Değeri : Topluluk Duygusu ve Sosyal Sermaye zerine Bir Araştırma. Konya SelÇuk Üniversitesi: Yayımlanmamış Doktora Tezi
- Aydın, K.** (2014). Yapısal İŞlevselci Teori ve Toplumsal Tabakalaşma, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi. 5.(8) 213-239
- Aypay, A.** (2006). Üniversitelerde Akademik Etkinlik ve rgtsel Davranış Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi.Bahar. 46 (175-198)
- Bakır, B.** (2008). *Sinema ve Psikanaliz*. İstanbul: Hayalet
- Başak, S., ztaŐ, N.** (2010). Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 12, (1) 27-56
- Başaran, İ.E.** (1982). *rgtsel Davranış*. Ankara:A..
- Başaran, İ.E.** (2000). *rgtsel Davranış İnsanın retim Gücü*. Ankara: Feryal
- Baudrillard, J.** (2015). *Tüketim Toplumu*. H. DeliŐaylı, F. Keskin (Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Bauman, Z.** (2005). *BireyselleŐmiŐ Toplum*. Y. Alagon (Çev.). İstanbul: İletişim
- Bayat, B.** (2014). Uygulamalı Sosyal Bilim Araştırmalarında lŐme, lŐekler ve Likert lŐek Kurma Tekniği. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 16 (3) 1-24
- Bayhan, V.** (2002). Risk Toplumu. Doğu Batı sayı 19.s.188-202
- Beck, U.** (2011). *Risk Toplumu: Başka Bir Modernliğe Doğru*. B. Doğan. K. zdoğan(Çev.). İstanbul: İthaki
- Beck, U.** (1999). *Siyasallığın İcadı*. N. Ülner (Çev.). İstanbul: İletişim
- Benhabib, Ő.** (1999). *Modernizm, Evrensellik ve Birey*. M. Kck (Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Berman, M.** (1994). *Katı Olan Her Şey BuharlaŐıyor*. . Altuğ, B. Peker (Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları
- Best, S. Kellner, D.** (2011). *Postmodern Teori*. M. Kck (Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Bottomore, T., Nisbet, R.** (2010). *Sosyolojik Őzmlenin Tarihi*. M. TunŐay, A. Uğur (Çev.). İstanbul: Kırmızı
- Botton, A.** (2010). *Statü Endişesi*. A. S. Bayer (Çev.). İstanbul: Sel Yayıncılık,

- Bourdieu, P.** (1977). Cultural Reproduction and Social Reproduction. J. Karabel and A. H. Halsey (Ed.) Power and Ideology in Education. New York:Oxford University Press (487–511)
- Bourdieu, P., Wacquant, L.** (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of Chicago Press
- Boyer, E.L.** (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professorate*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Bozkurt, V.** (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*. Bursa: Alesta
- Burt, R.S.** (2000). The Network Structure of Social Capital, R.I.S.a.  
<https://www2.bc.edu/~jonescq/mb851/Mar12/Burt%20ROB%202000.pdf>  
(Erişim tarihi:15.02.2017)
- Büte, M.** (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt:25 Sayı:1 (171-192)
- Coleman, J. S.** (1998). Social Capital in the Creation of Human Capital”American Journal of Sociology, Vol. 94, s. 95-120  
<http://courseweb.lis.illinois.edu/~katwill/for-china/readings/coleman%201988%20social%20capital.pdf>  
(Erişim tarihi:17.05.2017)
- Cüceloğlu, D.** (1993). *İnsan ve Davranış*. İstanbul: Remzi
- Çalışkan, Ş., Meçik, O.** (2010). *Sosyal Sermayenin Oluşumunda ve Radikalleşmenin Önlenmesinde Eğitimin Rolü*. Sever, M., Cinoğlu, H., Başbüyük, O. (Ed.) Terörün Sosyal Psikolojisi. (39-60) Ankara: Polis Akademisi
- Çakır, Ö.** (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. Çalışma ve Toplum Dergisi, s.12
- Çelik, H.** (2014). Ulrich Beck: Küresel Risk ve Kozmopolitan Politika. Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi. 5, Haziran 82-100
- Çetin, H.** (2003). *Modernleşme ve Türkiye’de Modernleşme Krizleri*. Ankara : Siyasal
- Çiftçi, B.** (2010). İşte Var Ol(Ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. Çalışma Toplum Dergisi. 1 (24)

- Çögenli, M. Z., Döner, E.** (2015). Türkiye’de Akademisyenler Üzerine Gerçekleştirilen Mobbing Konulu Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2015 19 (3) 27-46  
<http://docplayer.biz.tr/48498302-Turkiye-de-akademisyenler-uzerine-gerceklestirilen-mobbing-konulu-lisansustu-calismalarin-incelenmesi.html>  
 (Erişim tarihi:30.05.2018)
- Çuhadar, F. M.** (2014). Akademik Örgütlerde Çalışan Personelin Çatışma Nedenleri ve Sonuçları: Süleyman Demirel Üniversitesinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Çüçen, K.** (2000). *Heidegger’de Varlık ve Zaman*. Bursa: Asa
- Danış, M. S.** (2015). Dedikodunun Sosyolojisi. Selçuk Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Debord, G.** (1996). *Gösteri Toplumu ve Yorumlar*. A. Ekmekçi, O. Taşkent (Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Demir, Z. G.** (2010). Akademik Örgütlerde Kurumsal Marka Kişiliği: Akdeniz Üniversitesi Üzerine Bir Araştırma. Akdeniz Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Duhm, D.** (2002). *Kapitalizmde Korku*. S. Sölçün (Çev.). Ankara: Ayraç
- Ercan, F.** (1998). *Sosyal Bilimleri Açın Toplum ve Ekonomiler*. İstanbul: Sarmal
- Farabi** (2012). *Üstün Ülke El-Medinetü'l Fazıla*. S. Say (Çev.). Ankara:Kurtuba
- Feinstein J. S., Adolphs R., Damasio A., Trane D.** (2011). The Human mygdala and the Induction and Experience of Fear, *Current Biology*, s. 21, January 11: s.34-38.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3030206/>(Erişim tarihi:17.05.2017)
- Ferro, M.** (2011). *Sömürgecilik Tarihi (Fetihlerden Bağımsızlık Hareketlerine 13. Yüzyıl - 20. Yüzyıl)*. M. Cedden (Çev.) Ankara: İmge
- Field, J.** (2008). *Sosyal Sermaye*. Bilgen, B., Şen, B. (Çev.). İstanbul: Bilgi
- Fiske, J.** (1999). *Popüler Kültürü Anlamak*. S. İrvan (Çev.). İstanbul: Ark
- Foucault, M.** (2014). Özne ve İktidar Seçme Yazılar 2. I. Ergüden, O. Akınhay (Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Freud, S.** (1994). *Psikanaliz Üzerine*. A.A. Öneş (Çev.) İstanbul: Say
- Fromm, E.** (1992). *Yeni Bir İnsan Yeni Bir Toplum (Yanulsama Zincirlerinin Ötesinde)* N. Arat (Çev.). İstanbul: Say
- Fromm, E.** (1996). *Özgürlükten Kaçış*. Ş. Yeğın (Çev.). İstanbul: Payel



- Fromm, E.;** (1997). *Freud Düşüncesinin Büyüklüğü ve Sınırları*. A. Arıtan (Çev.). İstanbul: Arıtan
- Furedi, F.** (2014). *Korku Kültürü*. B. Yıldırım (Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Geçtan, E.** (1997). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*. İstanbul: Remzi
- Giddens, A.** (1994). *Modernliğin Sonuçları*. E. Kuşdil (Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Giddens, A.** (2012). *Sosyoloji*. C. Güzel (Ed.). İstanbul: Kırmızı
- Glassner, B.** (2010). *The Culture of Fear: Why Americans Are Afraid of the Wrong Things*. New York: Basic Books
- Gramsci, A.** (2010). *Gramsci Kitabı: Seçme Yazıları 1916-1935* Hazırlayan Forgacs, D.. İ. Yıldız (Çev.). Ankara: Dipnot
- Gürhan, N.** (2013). *A'dan Z'ye Mobbing*. Ankara: Akademisyen
- Gürbüz, S.** (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. 3, (1) 3:48-75
- Hardt, M., Negri, A.** (2003). *İmparatorluk*. A. Yılmaz (Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Harputlu, F.** (2012). Yeni Kapitalizmin Toplumsal Denetim Aracı Korku Kültürü ile Kitle İletişim Araçları İlişkisi: Türkiye'deki İnternet Haber Siteleri Örneği. Gazi Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Hobbes, T.** (2012). *Leviathan Bir Din ve Dünya Devletinin İçeriği, Biçimi ve Kudreti*. S. Lim (Çev.), İstanbul: Türkiye İş Bankası
- Horney, K.** (1994). *Psikanalizde Yollar*. S. Budak (Çev.). Ankara: Öteki
- Horowitz, M. L.** (1994). *Pschemas, Psychopathology, and Psychotherapy Research. Commentary: A Commentary 20 Years Later*. B. Strauss, J. P. Barber, L. Castonguay (Ed.) Visions in Psychotherapy Research and Practice: Reflections from Presidents of the Society for Psychotherapy Research (64-76) New York:Routledge (Erişim tarihi:20.05.2018)
- [https://books.google.com.tr/books?id=xj-BgAAQBAJ&pg=PA398&dq=Horowitz,+L.+M.+\(1994\)](https://books.google.com.tr/books?id=xj-BgAAQBAJ&pg=PA398&dq=Horowitz,+L.+M.+(1994))
- İbn-i Haldun** (2008). *Mukaddime*. S. Uludağ (Ed.) İstanbul: Dergah
- İcil, A.** (2008). Akademik Örgütlerde Kurumsal İtibar ve İletişim İlişkisi Akdeniz Üniversitesi Üzerine Bir Araştırma. Akdeniz üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi

- İşıçok, Ö.** (2016). Türkiye’de İşsizlik Sorununa Genel Bir Bakış. <http://www.datalink.com.tr/toprakisveren/2016-110-ozlem-isigicok.pdf>  
(Erişim tarihi:12.01.2017)
- Juergensmeyer, M.** (2002). *Anti-Fundamentalizm*. (Ed.) A. Köse, Sekülerizm Sorgulanıyor: 21. Yüzyılda Dinin Geleceği, (s.223-246), İstanbul: Ufuk
- Kağıtçıbaşı, Ç.** (1988). *İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim
- Kara, S. B. K.** (2017). Üniversitelerde Unvan Ayrımcılığı. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 6, (1) 85-101
- Karacasulu, N.** (2009). Hegemonik Düzen Tartışmaları ve Eleştirel Görüşler. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 11, (4) 53-71
- Kaya, E.** (2006). Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)Sakarya Üniversitesi
- Kavak, B.** (2013). *Pazarlama ve Pazar Araştırmaları Tasarım ve Analiz*. Ankara:Detay
- Keser, A., Karaduman, M.** (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. C. 3, sayı7, 178-197 (Erişim tarihi:17.11.2016)  
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/article/view/5000150936/5000137009>
- Kırel, Ç.** (1998). *Örgütlerde Güç Kullanımı Çalışanların Algıladıkları Güç ve Tepkileri Üzerinde Bir Çalışma*. Eskişehir:A.Ü.
- Kırel, A. Ç., Ağlargoç, O.** (2013). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- Kızmaz, Z.** (2015). *Mağdurlar ve Suçlular*. Ankara:Hegem
- Kierkegaard, S.** (2014). *Korku ve Titreme*. N.E. Düzen (Çev.). Ankara: Pharmakon
- Kinman, G.** (1996). Occupational Stress and Health Among Lecturers Working on Further and Higher Education. London: National Association of Teachers in Further and Higher Education.
- Koç, E.**, (2013). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri*. Global ve Yerel Yaklaşım. Ankara: Seçkin
- Koyuncu, A.A., Delibaş, K.** (2012). Risk Toplumu ve Siyasal Eylem: Risk Olgusunun Türk Siyasetine Yansımaları, İTOBİAD. 1 (1) 160-177
- Krackhardt, D.** (1992). The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organization, Nohria, N., Eccles, R. G. (Ed.) Networks and Organizations: Structure, Form and Action. Cambridge:Harvard Business School Press (216-239)

- Kul, Ö. B.** (2006). Eğitim Fakültelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Değişkenlerine İlişkin Görüşlerini Belirlemek (Dicle, Fırat ve İnönü Üniversiteleri Örnekleri). Dicle Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Kuran'ı Kerim. Ankara:Diyanet**
- Kurtbaş, D.** (2010). Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki-Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Kutsal Kitap. (İncil, Tevrat, Zebur).** <https://incil.info/>(Erişim tarihi:17.11.2016)
- Lafargue, P.** (2015). *Tembellik Hakkı*. I. Ergüden (Çev.).İstanbul: Kırmızı Kedi
- Landi, E.** (2000). *Niccola Machiavelli*. Cranston, M. (ed.). Batı Dünyasında Siyaset Felsefeleri: Batı'nın Öncü Siyasi Düşünürleri N. Muallimoğlu(Çev.). İstanbul: Avcıol
- Lenin, V. İ.** (1979). *Emperyalizm: Kapitalizmin En Yüksek Aşaması*. C. Süreyya (Çev.) Ankara: Sol
- Lin, N.** (2001). Building A Network Theory of Social Capital, Lin, N., Cook, K., Burt, R.S. (Ed.). Social Capital: Theory and Research, De Gruyter, NewYork. 3-30
- Lin, N.** (2005). *A Network Theory of Social Capital*. Castiglione, D. Van Deth, J. Guglielmo, W. (Ed.), A handbook on social Capital, Oxford University Press, Oxford
- Marx, K.** (2014). *Grundrisse Ekonomi Politğin Eleştirisi İçin Ön Çalışma*. S. Nişanyan (Çev.) İstanbul: Birikim
- Marx, K.** (2015). *Kapital*. M.Selik, N. Satlıgan (Çev.). İstanbul: Yordam
- Marx, K.** (2016). *1844 El Yazmaları*. M. Belge. (Çev.). İstanbul: Birikim
- Mattelart, A.** (2012). *Gözetimin Küreselleşmesi: Güvenlileştirme Düzeninin Kökeni*. O. Gayretli, S. E. Karacan (Çev.). İstanbul: Kalkedon
- Mutlu, E.** (2005). *Kitle İletişim Kuramları*. Ankara: Ütopya
- Mutluer, S.** (2006). Özgüven Oluşumunda Manevi Değerlerin Yeri. Ankara Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Muzaffar, C.** (2006). *Küresel Ahlak ya da Küresel Hegemonya? Din, İnsanlık Onuru ve Medeniyetler Etkileşimi*. M. Mercanoğlu, S. Sarıca(Çev.) İstanbul: Kaknüs
- Myers, D.G.** (2017). *Sosyal Psikoloji*. S. Akfırat (Çev.) Ankara:Nobel

- Nalbantoğlu, C. B.** (2012). Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığının İş Tatminine Etkisi: Plato Meslek Yüksekokulu, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, Beykent Üniversitesi Saha Araştırması. İstanbul Aydın Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Niederauer, S.** (2006). Üniversite Üst Düzey Yöneticilerinin Kişilik Tipleri ve Örgütsel Çatışma Çözme Stilleri. Dokuz Eylül Üniversitesi:Yayımlanmamış Doktora Tezi
- Nizamü'l-Mülk,** (2011). *Siyasetname*. M. T. Ayar (Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası
- Odabaşı, Y., Barış, G.** (2013). *Tüketici Davranışları*. İstanbul: Mediacat
- Orhan, U.** (2009). Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Taciz'in (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği. Gaziosmanpaşa Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Öncü, A.** (1976). *Örgüt Sosyolojisi*. Ankara: Sevinç
- Öz, F.** (2004). *Sağlık Alanında Temel Kavramlar*. Ankara:Hacettepe Üniversitesi
- Özalp, Y. B.** (2014). Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya üniversitesi Örneği). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Özarslan, Z.** (2008). *Gözün İktidarı Elektronik Gözetim Sistemi*. Çoban, B., Özarslan, Z. (Ed.). Panoptikon Gözün İktidarı. (139-153). İstanbul: Su
- Özdemir, S.** (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul:İTO
- Özkırış, B.** (2012). Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri İle Duygusal Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Maltepe Üniveristesi: Yayımlanmamış Yüksek Lisasn Tezi
- Öztaş, N.** (2007). Sosyal Sermayenin Ağbağ Kuramları: Dayanışmacı ve Aracı Sosyal Sermaye, Amme İdaresi Dergisi, 40 (3) 79-98
- Öztürk, R.** (2011). İslam Düşüncesinde Kaderci Anlayışın Sosyal ve Kültürel Temelleri Kelam Araştırmaları. İğdır Ü. İlahiyat Fakültesi 9 (1) 127-156.
- Popper, K.R.** (1968). *Açık Toplum Düşmanları* : Hegel, Marx. H. Powers, C.H., Turner, J.H., Rızatepe (Çev.). Ankara:Sevinç
- Powers, C.H., Turner, J.H., Beeghley, L.** (2010). *Sosyolojik Teorinin Oluşumu*. Ü. Tatlıcan(Çev.) İstanbul: Sentez

- Roberts, G. D.** (2006). Sources of stress, levels of stress and coping strategies of faculty and staff at Northern Caribbean University (Doctoral dissertation). Andrews University, School of Education, America.
- Rifkin, J., Howard, T.** (1992). *Entropi Dünyaya Yeni Bir Bakış*. H. Okay (Çev.). İstanbul:Ağaç
- Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği** <http://www.fizikoterapi.com/index.php/olcme-degerlendirme/rosenberg-benlik-saygisi-olcegi>
- Satlıgan, N., Savran, S.** (2009). *Dünya Kapitalizminin Krizi*. L. Kayaalp, N. Satlıgan, N. Çakır, T. Arın (Çev.). İstanbul: Belge
- Sarnoff, I., Zimbardo, P.G.** (1961). Anxiety, Fear and Social Affiliation. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 62. 356-363.
- Sartre, J. P.** (1998). *Varlık ve Hiçlik*. I. Turhan, G. Ç. Eksen (Çev.). İstanbul: İthaki
- Sayar, K.** (2000). Varoluşçu Psikoloji Açısından Anksiyete, *Yeni Symposium* 38 (2) 43-50 <http://www.kemalsayar.com/KatagoriDetay-Neden-Utaniyoruz-250.html> (Erişim tarihi:21.03.2017)
- Semiz, B.B., Altunışık, R.** (2016). Pazarlama Araştırmalarında Likert Tipi Ölçeklerin Özelliklerinin Cevaplama Tarzları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F.* 7 (14) 577-598
- Senemoğlu, O.** (2013). Kapitalizm ve Korku. Yıldız Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Sennet, R.** (2011). *Kapitalizmin Yeni Kültürü*. A. Onacak, (Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Sennet, R.** (2014). *Karakter Aşınması: Yeni kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkisi*. B. Yıldırım (Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Sennet, R.** (2014). *Otorite*. K. Durand (Çev). İstanbul: Ayrıntı
- Sever, M., Cinoğlu, H., Başbüyük, O.** (2010). *Terörün Sosyal Psikolojisi*. Ankara: Polis Akademisi Yayınları
- Schachter, S.** (1959). *The Psychology of Affiliation*. Stanford: Stanford University Press [https://books.google.com.tr/books?id=pG2mAAAAIAAJ&pg=PA20&hl=tr&source=gb\\_s\\_toc\\_r&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=pG2mAAAAIAAJ&pg=PA20&hl=tr&source=gb_s_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false)(Erişim tarihi:17.05.2017)
- Sızan, B.** (2006). İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Bir Araştırma. İnönü Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Silahtaroglu, F.** (2004). Akademisyenlerde Zaman Yönetimi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi

- Skazkin, S.D.** (1987). *Emek, Din Ve İnsan*. A. Berberoğlu (Çev.). İstanbul: Evrensel
- Skoll, G. R.** (2010). *Social Theory of Fear*. New York: Palgrave Macmillan
- Slater, P.** (1998). *Frankfurt Okulu*. A. Özden (Çev.). İstanbul: Kabalcı
- Stevenson, N.** (2008). *Medya Kültürleri: Sosyal Teori ve Kitle İletişim*. Ankara:Ütopya
- Sungur, M.Z.** (1997) Fobik Bozukluklar. *Psikiyatri Dünyası*. 1. 5-11  
<http://cty.com.tr/files/journals/4/1.pdf>(Erişim tarihi:18.01.2017)
- Şan, M. K., Şimşek, R.** (2011). Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel Sosyolojik Arkapları. *Akademik İncelemeler Dergisi*. 6 (1) 88-110
- Tavlaş, N.** (1995). Terörü Tanımlamak. *Strateji*, 2.125-131
- Tayfur, G.** (2010). *Reklamcılık*. Ankara:Nobel
- Tekerek, N., Tekerek, İ.** (2014). Özgürlüğün Bedeli'ni Özgürlük Kavramı Açısından Okumak. *Tiyatro Araştırmaları Dergisi*, 34. (2) • ISSN: 1300-1523  
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/13/1978/20674.pdf> (Erişim tarihi:13.01.2018)
- Tezcan, M.**, Sosyolojik Yönden Köy Tanımı ve Özellikleri  
[http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/c4924daf0410c11\\_ek.pdf?dergi=Amme%20Idaresi%20Dergisi](http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/c4924daf0410c11_ek.pdf?dergi=Amme%20Idaresi%20Dergisi) (Erişim tarihi:17.05.2017)
- Tokat, B.** (1999). Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Yönetimi. *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 1
- Tomruk, Z.** (2014). Akademisyenlerde Stres Kaynakları, Stres Durumunda ve Stresle Başa Çıkma Gösterilen Davranışların İlişkisi Yakın Doğu Üniversitesi Örneği. Gazi Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tuna, M., Türkmen, F.** (2015). Kişilik Tiplerinin Çatışmayı Yönetme Yöntemlerine Etkisi. *İşletme Araştırma Dergisi* 7 (4) 43-65 DOI: 10.20491/isader.2015715526
- Tutar, H.** (2014). *Örgütsel Psikoloji: Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar*. Ankara:Detay
- Türnüklü, A.** (2001). Eğitim Bilim Alanında Aynı Araştırma Sorusunu Yanıtlamak İçin Farklı Araştırma Tekniklerinin Birlikte Kullanılması. *Eğitim ve Bilim*. 26 (120) 8-13 <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5242>  
(Erişim tarihi:11.06.2017)
- Tüysüz, N.** (2011). Sosyal Sermayenin Ekonomik Gelişme Açısından Önemi ve Sosyal Sermaye Endeksinin Hesaplanması, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü. Kalkınma Bakanlığı:Uzmanlık Tezi

- Usal, Z. O.** (2010). *Uluslararası İnsan Hakları Hukuku Merceğinden Kadının Siyasal Hayata Katılımı ve Bazı Kota Uygulamaları*. H. Durudoğan, F. Gökşen, B. E. Oder, D. Yüksek (Ed.). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları (159-178) İstanbul: Koç Üni.
- Wallace, R. A. ve Wolf, A.** (2012). *Çağdaş Sosyoloji Teorileri; Klasik Geleneğin Geliştirilmesi*. L. Elburuz, M.R. Ayas (Çev.). İstanbul:Punto
- Wallerstein I.** (2004) *Amerikan Gücünün Gerileyişi Kaotik Bir Dünyada ABD*. T. Birkan (Çev.) İstanbul:Metis
- Weber, M.** (1986). *Sosyoloji Yazıları*. T. Parla (Çev.). İstanbul:Simavi
- Weber, M.** (2004). *Sosyolojinin Temel Kavramları ve Meslek Olarak İlim*. M. Beyaztaş(Çev.). İstanbul: Efkâr
- Wolman, B. B.** (1981). *Contemporary Theories and Systems in Psychology*. New York:Plenum Press
- Vergin, N.** (2003). *Siyasetin Sosyolojisi*. İstanbul: Doğan
- Yaylagül, L.** (2008). *Frankfurt Okulu’nda Kültür Endüstrileri ve Kitle Kültürü Yaklaşımı*. L. Yaylagül, N. Korkmaz (Ed.). Medya, Popüler Kültür ve İdeoloji (139-155) Ankara: Dipnot
- Yaylagül, L.** (2008). *Kapitalizm ve Kitle İletişim*. L. Yaylagül, N. Korkmaz (Ed.). Medya, Popüler Kültür ve İdeoloji. (7-23) Ankara: Dipnot
- Yıldırım, A., Şimşek, H.** (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin
- Yıldırım, T.** (2014). Ludwig Feuerbach. Klasik, İbrani ve Hıristiyan Antikçağ Kaynaklarına Göre Tanrıların Doğuşu. O. Özgül (Çev.). İstanbul: Say Yayınları, 2012. 352 s. ISBN: 9786050201154 Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 55:1 .(195-199)  
DOI:10.1501/Ilhfak\_0000001412http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/37/1936/20296.pdf (Erişim tarihi:17.09.2016)
- Yıldız, Z.** (2015). *Korku Kültürü ile Kent İlişkisi Üzerine Kuramsal Tartışma*. Gazi Üniversitesi Yayınlanmamış: Yüksek Lisans Tezi
- Yurtsever, H.** (2009). *Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. DokuzeYLÜL Üniversitesi:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi

**Yükseköğretim Kanunu** <http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun>

(Erişim tarihi:17.09.2016)

**Yüksel, M.** (2011). *Hukuk Sosyolojisi Yazıları*. Ankara: Siyasal





## EKLER

## Ek 1. Orjinallik Raporu

| ÖĞRENCİ BİLGİLERİ             |   |
|-------------------------------|---|
| Adı-Soyadı                    | Ayşe Özpolat  |
| Öğrenci Numarası              | 131210201   |
| Enstitü Anabilim Dalı         | Sosyoloji   |
| Programı                      | Doktora   |
| Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı | Dr. Öğr. Üyesi Yelda Sevim  |
| Tez Başlığı (Türkçe)          | TOPLUMSAL KORKULAR ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA (FIRAT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ) |

## SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 215 sayfalık kısmına ilişkin, 26/03/2018 tarihinde Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından Turnitin adlı intihal tespiti programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orjinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen öğrencinin doktora tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen azam benzerlik oranlarını aşmadığını ve tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Yelda Sevim  
Danışmanın Adı-Soyadı  
(İmzası)

Prof. Dr. Ömer Aytac  
Anabilim Dalı Başkanı  
(İmzası)

## F.Ü.LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM YÖNETMELİĞİ

**Madde 41-** Lisansüstü tezleri ile birlikte teslim edilmesi gereken belgeler şunlardır:

- a) Lisansüstü tezler, savunma öncesinde intihal program raporu ve ilgili makale şartını sağladığına dair belgeleri ile birlikte enstitüye teslim edilir.
- b) İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar hariç" en fazla %10, "alıntılar dâhil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).

## Ek 2: Anket Formu

Bu anket Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Doktora tezi için yapılmaktadır. Anketin amacı korkunun sosyal sermaye, diğerkâmlılık üzerinde ki etkileri incelemektir. Araştırma bilimsel bir nitelik taşıdığından ve anket yanıtlarınızın kayıtları kimliğinizle ilgili bir bilgi içermemesine rağmen derlenen bilgiler gizli tutulacaktır. Sorulara objektif ve samimi cevaplar vereceğinize inanıyorum. Değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Lütfen soruları tam olarak okuduktan sonra kendinize en uygun olan cevabı işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız: ( ) 25–30 ( ) 31–40 ( ) 40-50 ( ) 50-60 ( ) 60 ve üzeri
3. Eğitim düzeyiniz: ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora
4. Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız? : ( ) 1-10yıl ( ) 11–20 yıl ( ) 21-30 ( ) 31 ve üzeri yıl
5. Akademik unvanınız: ( ) Prof. Dr. ( ) Doç. Dr. ( ) Yrd. Doç. Dr. ( ) Araştırma Görevlisi ( ) Öğretim Görevlisi ( ) Okutman ( ) Uzman
6. Alanınız: ( ) Sosyal ( ) Fen
7. Aylık Ortalama Geliriniz: ( ) 4000–4500 TL ( ) 4600-5500 ( ) 5500 TL ve üstü
8. Yabancı Yayın Sayısı
9. Türkçe Yayın Sayısı
10. Kitap Sayısı
11. Aşağıda belirtilen konulardaki görüşlerinizi lütfen karşısına işaretleyiniz.

|    |   | Tamamen katılıyorum | Kısmen katılıyorum | Fikrim yok | Kısmen katılmıyorum | Hiç katılmıyorum |
|----|---|---------------------|--------------------|------------|---------------------|------------------|
| 1  | Muhafif olmaktan korkuyorum   |                     |                    |            |                     |                  |
| 2  | Ötekileştirilmekten korkuyorum                                      |                     |                    |            |                     |                  |
| 3  | İşsiz kalmaktan korkuyorum  |                     |                    |            |                     |                  |
| 4  | Suçlanmaktan korkuyorum   |                     |                    |            |                     |                  |
| 5  | Başarısızlıktan korkuyorum  |                     |                    |            |                     |                  |
| 6  | Aşağılanmaktan korkuyorum   |                     |                    |            |                     |                  |
| 7  | Öfkelenmekten ya da öfke kontrolü sağlayamamaktan korkuyorum        |                     |                    |            |                     |                  |
| 8  | Yalnız kalmaktan korkuyorum   |                     |                    |            |                     |                  |
| 9  | Üretken olamamaktan korkuyorum                                      |                     |                    |            |                     |                  |
| 10 | Benimle ilişkili her konuda kontrolün bende olmamasından korkuyorum |                     |                    |            |                     |                  |
| 11 | Gözetlenmekten korkuyorum   |                     |                    |            |                     |                  |
| 12 | Kalabalık alanlara girmekten korkuyorum                             |                     |                    |            |                     |                  |

|        |  |  |  |  |  |  |
|--------|--|--|--|--|--|--|
| 1<br>3 | Dinleyici önünde sunum yapmaktan korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 1<br>4 | Mağdur olmaktan ve hakkımı arayamamaktan korkuyorum                                  |  |  |  |  |  |
| 1<br>5 | Mağdur etmekten korkuyorum   |  |  |  |  |  |
| 1<br>6 | Adaletle inancımın kaybolmasından korkuyorum   |  |  |  |  |  |
| 1<br>7 | Tanrıya inancımın kaybolmasından korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 1<br>8 | Fikirlerimin değişmesinden korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 1<br>9 | İnsanlara inancımın kaybolmasından korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 2<br>0 | Dedikodulardan korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 2<br>1 | İtibarsızlaştırma kampanyalarında hedef gösterilmekten Korkuyorum                    |  |  |  |  |  |
| 2<br>2 | Herhangi bir siyasi partiye üye olmadan üyesi olarak mimlenmekten korkuyorum         |  |  |  |  |  |
| 2<br>3 | Yönetici pozisyonuna gelmemi engellemelerinden korkuyorum                            |  |  |  |  |  |
| 2<br>4 | İş yerindeki iş arkadaşlarımla yönetime şikâyet edilmekten korkuyorum                |  |  |  |  |  |
| 2<br>5 | Özel yaşamımdaki kişilerin iş hayatımda kullanılmasından korkuyorum                  |  |  |  |  |  |
| 2<br>6 | İşimde yetersiz kalarak görevimde yükselemekten korkuyorum                           |  |  |  |  |  |
| 2<br>7 | Görevimde yeterli olduğum halde engellenmekten korkuyorum                            |  |  |  |  |  |
| 2<br>8 | Öğrencilerin önünde azarlanmaktan korkuyorum   |  |  |  |  |  |
| 2<br>9 | İş yerinde bana iftira atmalarından korkuyorum                                       |  |  |  |  |  |
| 3<br>0 | İş yerinde beni işten atmak için bu iftiraları kullanmalarından korkuyorum           |  |  |  |  |  |
| 3<br>1 | İş yerindeki arkadaşlarımla samimiyet kurmaktan korkuyorum                           |  |  |  |  |  |
| 3<br>2 | İş yerindeki arkadaşlarımla yanında konuşmaktan korkuyorum                           |  |  |  |  |  |
| 3<br>3 | İş yerinde arkadaşımın olmamasından korkuyorum                                       |  |  |  |  |  |
| 3<br>4 | İş yerinde arkadaşlarımla özel hayatıma dâhil etmekten korkuyorum                    |  |  |  |  |  |
| 3<br>5 | İş yerinde yükselmemi engelleyecek kötü niyetli arkadaşlarımla olmasından korkuyorum |  |  |  |  |  |
| 3<br>6 | İş yerindeki kaygılarımdan dolayı performansımın düşmesinden korkuyorum              |  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 37 | İş arkadaşlarımdan dedikoduları yüzünden performansımın düşmesinden korkuyorum                 |  |  |  |  |  |
| 38 | İş arkadaşlarımdan yardım istediğimde yardım alamamaktan ve destek göremekten korkuyorum       |  |  |  |  |  |
| 39 | Öğrencilerim üzerinden iftiraya uğramaktan korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 40 | İş yerindeki arkadaşlarımdan beni öğrenciler yanında küçük düşürmesinden korkuyorum            |  |  |  |  |  |
| 41 | İş arkadaşlarımdan ve yöneticilerim bana mobbing uygulamasından korkuyorum                     |  |  |  |  |  |
| 42 | Tacize uğramaktan korkuyorum   |  |  |  |  |  |
| 43 | Kurum içinde bazı aksaklıkları dile getirmekten korkuyorum                                     |  |  |  |  |  |
| 44 | Korkunun beni sessizliğe itip pasifize etmesinden korkuyorum                                   |  |  |  |  |  |
| 45 | Çok fazla eleştirilip kendime güvenimin kaybolmasından korkuyorum                              |  |  |  |  |  |
| 46 | Tezimin veya makalem kabul edilmemesinden ve bilinçli olarak sürenin uzatılmasından korkuyorum |  |  |  |  |  |
| 47 | Kitap ya da makale yazamamaktan korkuyorum   |  |  |  |  |  |
| 48 | Ülkem için faydalı olamamaktan korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 49 | Öğrencilerim için faydalı olamamaktan korkuyorum   |  |  |  |  |  |
| 50 | Öğrencilerin beni yönetime şikâyet etmesinden korkuyorum                                       |  |  |  |  |  |
| 51 | Dışarıda saldırıya uğramaktan korkuyorum   |  |  |  |  |  |
| 52 | Ailem için faydalı olamamaktan korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 53 | Çocuklarıma yeterli zaman ayıramamaktan korkuyorum   |  |  |  |  |  |
| 54 | Toplumsal faaliyetlerden kopmaktan korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 55 | Kendimi işimde yetersiz hissetmekten korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 56 | Başarılarımdan görülmemesinden korkuyorum  |  |  |  |  |  |
| 57 | Arkadaşım mobbinge uğradığı zaman kendi imajımın zedelenmemesi için sessiz kalırım             |  |  |  |  |  |
| 58 | Arkadaşım mobbinge uğradığı zaman kurumda kendi varlığımı sürdürmek adına sessiz kalırım       |  |  |  |  |  |
| 59 | Var olan olumsuz durumların düzeltilmesi için elimden geleni yaparım                           |  |  |  |  |  |
| 60 | Arkadaşlarımdan işini yaptığım zaman kullanılmıyışlık hissi duyarım                            |  |  |  |  |  |

|        |   |  |  |  |  |  |
|--------|---|--|--|--|--|--|
| 6<br>1 | Dikkatli davranmazsanız İnsanlar Sizi Kullanırlar   |  |  |  |  |  |
| 6<br>2 | İnsan kendi çıkarlarını düşünmeye eğilimlidirler  |  |  |  |  |  |
| 6<br>3 | İnsan doğasında yardımlaşma gerçekten vardır  |  |  |  |  |  |
| 6<br>4 | İnsanların büyük çoğunluğunun güvenilebilirdir.   |  |  |  |  |  |
| 6<br>5 | İnsanlar daha çok başkalarına yardım etmeye eğilimlidir.  |  |  |  |  |  |
| 6<br>6 | Ulusal veya uluslararası önemli bir konuda görüşümü belirttiğimde birisi bana gülerse çok incinirim ve rahatsız olurum                          |  |  |  |  |  |
| 6<br>7 | Ulusal veya uluslararası sorunlar tartışıldığında genellikle kötü izlenim bırakacak bir şey söylemektense hiçbir şey söylememeyi tercih ederim. |  |  |  |  |  |
| 6<br>8 | Her şeyin en iyisi benim olmalı   |  |  |  |  |  |
| 6<br>9 | Konforlu bir yaşam için çalışıyorum   |  |  |  |  |  |
| 7<br>0 | Her istediğimi satın alırım   |  |  |  |  |  |
| 7<br>1 | Günlük yaşamımda ve iş yaşamımda her zaman rekabeti severim   |  |  |  |  |  |
| 7<br>2 | İşimde ve özel hayatımda her zaman işbirliği yaparım  |  |  |  |  |  |
| 7<br>3 | Tanrıya inanmak her türlü korkuyla başa çıkmamı sağlamaktadır   |  |  |  |  |  |
| 7<br>4 | Bana yapılan haksızlıkların cezalandırılmasını Tanrıya bırakırım  |  |  |  |  |  |

**Ek 3: Mülakat Soruları:**

1. Size göre akademisyenler açısından modern hayat ne gibi riskler barındırmaktadır?
2. Geleneksel yaşantıdan hangi farkla bu riskler ortaya çıkmıştır?
3. Geleneksel moderne geçiş sonucunda oluşan korkular hakkında neler düşünüyorsunuz?
4. Toplumsal yaşantıda sizi endişelendiren ve korkmanıza neden olan sorunlar nelerdir?
5. İş hayatınızda ve çalışmalarınızda sizde kaygı ve korkuya yol açan sorunlar nelerdir?
6. Kurumunuzda yöneticilerin hangi davranışları sizde kaygı ve korkuya neden olur?
7. Kurumunuzda iş arkadaşlarınızın hangi tutum ve davranışları sizde kaygı ve korkuya neden olur?
8. İş yerinde arkadaşlarınızla bir problemi çözmedeki birlikteliklerinizden tatmin oluyor musunuz? Ortak noktada buluşabiliyor musunuz? Bir sorunuz olduğu zaman iş yerindeki arkadaşlarınızdan veya ailenizden çözüme yönelik destek isteyebiliyor musunuz? İsteyemiyorsanız neden?
9. Arkadaşınız zor durumda olduğunda inisiyatif alarak onun sorununu çözme arzusu oluşuyor mu, bu eyleme dönüşebiliyor mu? Bu arzunun oluşmasının veya oluşmamasının nedeni nelerdir. Eylemi yaparken düşündükleriniz ve ne hissettikleriniz nelerdir?
10. Korkularla başa çıkma yöntemleriniz nelerdir?
11. İş yerinde kaygı ve korku oluşumuna örnek oluşturacak somut bir örnek verebilir misiniz?

## ÖZGEÇMİŞ

30.04.1977 Elazığ'da dünyaya geldim. 1994 yılında, Elazığ İmam Hatip Lisesi'nden mezun oldum. Eskişehir Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İlahiyat Önlisans Programını 2009 yılında tamamladım. 2011 yılında da Fırat Üniversitesi İnsani ve Sosyal Bilimler Fakültesi Sosyoloji Bölümü'nden mezun oldum. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Kurumlar Sosyolojisi Yüksek Lisans Programını da 2013 yılında tamamladım. Aynı yıl, adı geçen enstitüde doktora eğitimime başladım ve aynı yıl Aralık ayından itibaren Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okuluna Öğretim Görevlisi olarak atandım. Evli üç çocuk annesiyim.

