

T. C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÜNİVERSİTEDEKİ AKADEMİK VE İDARİ PERSONELDE
MOBBİNG FARKINDALIĞI OLUŞTURMA: KOCAELİ İLİ ÖRNEĞİ**

Lütfi YAPICI

Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin
Ruhsal Travma Programı için Öngördüğü
BİLİM UZMANLIĞI TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır

KOCAELİ
2016

T. C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÜNİVERSİTEDEKİ AKADEMİK VE İDARİ PERSONELDE
MOBBİNG FARKINDALIĞI OLUŞTURMA: KOCAELİ İLİ ÖRNEĞİ**

Lütfi YAPICI

Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin
Ruhsal Travma Programı için Öngördüğü
BİLİM UZMANLIĞI TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır

Danışman: Doç. Dr. Aslıhan Özlem POLAT

Gebze Teknik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

08.02.2016 - 1

KOCAELİ
2016

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

(Tez Onay Sayfası)

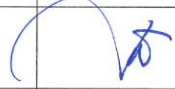
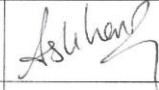
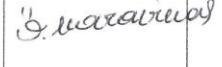
Tez adı: "Üniversitedeki Akademik ve İdari Personelde Mobbing
Farkındalığı Oluşturma: Kocaeli İli Örneği"

Tez yazarı: LÜTFİ YAPICI

Tez savunma tarihi: 14.11.2016

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Aslıhan Özlem POLAT

İş bu çalışma Jürimiz tarafından Psikiyatri Anabilim Dalı Ruhsal Travma yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Sınavı jüri üyeleri Ünvanı Adı Soyadı		İmzası
Üye	Prof. Dr. Ümit TURAL	
Üye	Doç. Dr. Aslıhan Özlem POLAT	
Üye	Doç. Dr. Özlem KARAYEMEK	

ONAY

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

...../...../20

Prof. Dr. Mustafa Yıldız
Enstitü Müdürü

ÖZET

Üniversitedeki Akademik ve İdari Personelde Mobbing Farkındalığı Oluşturma: Kocaeli İli Örneği

Örgütteki yönetim anlayışı, kişiler arası çatışmalar, çatışma içindeki bireylerin kişilik problemleri, liyakatsiz ve yetersiz liderlik özellikleri, stres ve çıkar çatışmaları mobbingin (bezdiri) temelini oluşturmaktadır. Son yıllarda örgütlerde bu sayılan özelliklerin artmaya başladığını görmekteyiz.

Amaç: Bu çalışmanın amacı Kocaeli ilindeki üniversitelerde çalışan akademik ve idari personelin bezdiriye maruz kalma açısından farklılığın olup olmadığını incelemek ve bezdiri farkındalıklarını ölçmektir. Çalışmanın ikincil amacı ise Kocaeli ilindeki üniversitelerde çalışan idari ve akademik personeli bezdiri konusunda bilinçlendirmek, bezdiri eylemlerinin farkına varmalarını sağlamaktır.

Yöntem: Kocaeli'ndeki üniversitelerde çalışan akademik ve idari personel arasından rastgele seçilen 109 kişi çalışmamızın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan 109 kişiden 69'u idari personeli ve 40'ı akademik personeli oluşmaktadır. Çalışmanın amacına uygun olarak anket formunda demografik bilgileri içeren kısım, vaka değerlendirmesi ve NAQ-R (İşyeri Zorbalığı Ölçeği) kullanılmıştır. Vaka değerlendirmesinde 4 adet kurgulanmış bezdiri vakası katılımcılara sunulmuştur. Elde edilen verilerin SPSS 15.0 paket programında analizleri yapılmıştır.

Bulgular: Vaka 1 (%84,41), Vaka 2 (%49,54), Vaka 3 (%88,07), Vaka 4 (%66,06) ve ortalama %72,02 oranında vakaların ilk değerlendirmesinde bezdiri farkındalığı bulunmuştur.

Sonuç: Yapılan analizler sonucunda çalışmamızdaki gibi teorik bilgi ile bezdiri farkındalığı oluşturma amacına ulaşamamıştır. Bezdiri farkındalığı noktasında anlamlı farklılık bulunamaması örneklemin bezdiri konusundaki bilgili oluşuna bağlı olduğu söylenebilir. Bunun yanında bezdiri yaşantılama noktasında idari personel ile akademik personel arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Sonuç olarak idari personelin (%24,64) bezdiriye maruz kalma düzeyi akademik personele (%5) göre anlamlı olarak farklıdır ($p<0.05$).

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Bezdiri, Bezdiri Farkındalığı, Vaka

ABSTRACT

Raising Awareness on Mobbing Among the Academic and Administrative Staff at the University: Sample Kocaeli Province

The management mentality in the organization, interpersonal conflicts, personality problems of individuals in conflict, incapable and inefficient leadership traits, stress and conflict of interests form the basis of mobbing. In recent years we have witnessed an increase of the traits listed above in the organizations.

Objective: The purpose of this study is to examine if academic and administrative staff working at the universities within Kocaeli province have awareness in terms of being subject to mobbing (psychological harassment) and calculate the mobbing awareness. The secondary purpose of the study is to raise awareness of administrative and academic staff against mobbing and ensure they are recognize mobbing.

Method: For this purpose, 109 individuals randomly selected among the academic and administrative staff working at the universities in Kocaeli province constitute the sample of our study. Out of 109 persons participating in our research, 69 are administrative staff and 40 are academic staff. The section containing demographic information, vignette evaluation and NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised) were used in the survey form in accordance with the purpose of the study. Four fictional mobbing vignettes were presented to the participants in vignette evaluation. The obtained data were analysed in SPSS 15.0 software.

Results: Upon looking vignettes: Vignette 1 (%84,41), Vignette 2 (%49,54), Vignette 3 (%88,07), Vignette 4 (%66,06), then upon evaluating average %72,02 mobbing awareness has been assumed.

Conclusions: As a result of the analysis, raising awareness on mobbing through theoretical information did not reach the goal. It can be asserted that sample was well-informed on mobbing as there is not a significant difference in terms of mobbing awareness. However, there is a significant difference between the administrative and academic personnel in terms of facing mobbing. The consult of exposure to mobbing level of administrative personnel (%24,64) high than academic personel (%5).

Key words: Mobbing, Psychological Harassment, Mobbing Awareness, Vignette

TEŞEKKÜR

Çalışmamın konu başlığının belirlenmesinden bitimine kadar olan her aşamada desteğini esirgemeyip bana yardım eden, fikirleri ile ufkumu açan Danışmanım Doç. Dr. Sn. Aslıhan Özlem POLAT' a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam boyunca benim üzerimden desteğini ayırmayan iş arkadaşım Sn. Murat BİLGİN' e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın zor günlerinde yardım isteğimi geri çevirmeyen Sn. Ayşe Hatun DİRİCAN' a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın toparlanması, revize edilmesi kısmında emeği geçen Sn. Özlem KARAKUŞ' a teşekkürlerimi sunarım.

Tanıştığım günden bu yana bana güvenen, başarılarıma gönülden destek olan, yardımcım, hayat arkadaşım, bana baba olma mutluluğunu yaşatan bir ömrü paylaşmayı seçtiğim sevgili eşim Sn. Didem YAPICI' ya teşekkürlerimi sunarım.

Yaşamım boyunca, maddi manevi desteklerini benden bir an olsun esirgemeyen canım aileme sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.



Turnitin Orijinallik Raporu

ÜNİVERSİTEDEKİ AKADEMİK VE İDARİ
PERSONELDE MOBBİNG FARKINDALIĞI
OLUŞTURMA: KOCAELİ İLİ ÖRNEĞİ Lütüfi
Yapıcı tarafından

Lütüfi Yapıcı TEZ (Ruhsal Travma 2011-
2016) den

Benzerlik Endeksi

%12

Kaynağa göre Benzerlik *

İnternet Sources:	%10
Yayınlar:	%4
Öğrenci Ödevleri:	%4

06-Kas-2016 00:06 EET' de işleme
kondu

NUMARA: 728670825

Kelime Sayısı: 17710

kaynaklar:

- 1 2% match (06-Haz-2014 tarihli internet)
<http://eprints.sdu.edu.tr/370/1/TS00530.pdf>
- 2 2% match (29-Ara-2012 tarihli internet)
<http://calismatoplum.org/sayi35/yuceturk.pdf>
- 3 1% match (29-Nis-2015 tarihli internet)
<http://library.neu.edu.tr/Neutez/6318864781.doc>
- 4 1% match (yayınlar)
[Karcioğlu, Fatih. "İŞYERİNDE PSİKOLOJİK ŞİDDETVE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ". Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences/13004646, 20100701](http://www.ataturkjournal.com/13004646_20100701)
- 5 1% match (18-Tem-2012 tarihli internet)
<http://acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/323/370462.pdf>
- 6 < 1% match (16-Şub-2012 tarihli internet)
http://yasar.mitosweb.com/browse/13852/06_ceren_altuntas.pdf
- 7 < 1% match (11-Oca-2016 tarihli öğrenci ödevleri)
[Submitted to Bahcesehir University on 2016-01-11](http://www.bahcesehir.edu.tr/tez/11-01-2016)
- 8 < 1% match (30-Oca-2015 tarihli internet)
<http://www.mobbing.org.tr/tr/isyerinde-psikolojik-terormobbing/>
- 9 < 1% match (20-Nis-2011 tarihli internet)
<http://iibfdergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/haziran2010/81-89.pdf>
- 10 < 1% match (06-Oca-2014 tarihli internet)
<http://kutuphane.dogus.edu.tr/e-resources/tez/W00109.pdf>
- 11 < 1% match (04-Nis-2016 tarihli öğrenci ödevleri)
[Submitted to TechKnowledge Turkey on 2016-04-04](http://www.techknowledge.com.tr/tez/04-04-2016)

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	iii
ÖZET	iv
İNGİLİZCE ÖZET	v
TEŞEKKÜR	vi
TEZİN AŞIRMA OLMADIĞI BİLDİRİSİ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELER DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
1. 1. Bezdiri (Mobbing) Farkındalığı	1
1. 2. Araştırma ile İlgili Tanımlar	1
2. BEZDİRİ – MOBBİNG	3
2. 1. Kavram ve Terminoloji	3
2. 1. 1. Tarihçesi	3
2. 1. 2. Bezdiri Tanımı	4
2. 1. 3. Bezdiri ile İlişkili Diğer Kavramlar	6
2. 1. 4. Edebi Metinler ve Filmlerde Bezdiri Farkındalığı	8
2. 1. 5. Bezdiri Çalışmalarında Kullanılan Kavramlar	9
2. 2. Bezdiri Davranışları	11
2. 2. 1. Bezdiri Eylemlerinin Tipolojisi	11
2. 2. 2. Bezdiri’de Ayırt Edici Unsurlar	12
2. 2. 3. Bezdiri’nin Yaygınlığı	13
2. 3. Bezdiri Süreci	14
2. 3. 1. Bezdiri Sürecinde Rol Alanlar	15
2. 3. 1. 1. Bezdirci	16
2. 3. 1. 2. Bezdiri Mağduru	21
2. 3. 1. 3. Bezdiri İzleyicileri	29
2. 3. 1. 4. Bezdiri Ortakları	30
2. 3. 2. Bezdiri Sürecinin Aşamaları	30
2. 3. 2. 1. Anlaşmazlık Çatışma Aşaması	31
2. 3. 2. 2. Saldırgan Eylemler Aşaması	31
2. 3. 2. 3. Örgüt Yönetiminin Devreye Girme Aşaması	32
2. 3. 2. 4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma Aşaması	32
2. 3. 2. 5. İşine Son Verilmesi Aşaması	32
2. 3. 3. Bezdiri’ nin Belirtileri	33
2. 3. 3. 1. Davranışsal Belirtileri	33
2. 3. 3. 2. Fizyolojik Belirtileri	34
2. 3. 4. Bezdiri Eylemlerinde Ortak Stratejiler	35
2. 3. 4. 1. Örgütsel Düzenlemeler	35
2. 3. 4. 2. Sosyal Soyutlama	35
2. 3. 4. 3. Sözle saldırıda bulunma	36
2. 3. 4. 4. Özel yaşamına saldırı	36
2. 3. 4. 5. Söylenti yayma	37
2. 3. 4. 6. Fiziksel saldırı	37
2. 3. 5. Bezdiri Türleri	38
2. 3. 5. 1. Üstün Asta Yaptığı Dikey Bezdiri	38
2. 3. 5. 2. Astın Üste Yaptığı Dikey Bezdiri	38

2. 3. 5. 3. İş Arkadaşlarına Karşı Yapılan Yatay Bezdiri	39
2. 3. 5. 4. Dolaylı ve Doğrudan Bezdiri	39
2. 3. 6. Bezdiri'nin Dereceleri	39
2. 3. 6. 1. Birinci Derece Bezdiri	40
2. 3. 6. 2. İkinci Derece Bezdiri	40
2. 3. 6. 3. Üçüncü Derece Bezdiri	41
2. 3. 7. Bezdiri'nin Nedenleri	41
2. 3. 7. 1. Zorba ve Mağdur İle İlişkili Nedenler	42
2. 3. 7. 2. Bezdiri'nin Örgütsel Nedenleri	42
2. 3. 7. 3. Üniversitelerdeki Örgütsel Nedenler	45
2. 3. 8. Bezdiri Eylemlerinin Etkileri	46
2. 3. 8. 1. Bezdiri'nin Bezdirci Üzerindeki Etkileri	46
2. 3. 8. 2. Bezdiri'nin Mağdur Üzerindeki Etkileri	46
2. 3. 8. 3. Bezdiri'nin Mağdurun Ailesi Üzerindeki Etkileri	47
2. 3. 8. 4. Bezdiri'nin Örgüt Üzerindeki Etkileri	47
2. 3. 9. Bezdiri'nin Sonuçları	48
2. 3. 9. 1. Mağdura İlişkin Sonuçlar	48
2. 3. 9. 2. Bezdirciye İlişkin Sonuçlar	50
2. 3. 9. 3. İşletmeye İlişkin Sonuçlar	51
2. 3. 9. 4. Toplum ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçlar	52
2. 4. Bezdiri İle Mücadele Yöntemleri	53
2. 4. 1. Bireysel Mücadele Yöntemleri	53
2. 4. 2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri	55
2. 4. 3. Toplumsal Mücadele Yöntemleri	60
2. 4. 4. Hukuksal Mücadele Yöntemleri	62
3. YÖNTEM	64
3. 1. Araştırmanın Amacı	64
3. 2. Araştırmanın Önemi	64
3. 3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	64
3. 4. Veri Toplama Araçları	64
3. 4. 1. Demografik Bilgi Formu	65
3. 4. 2. Vaka Değerlendirme	65
3. 4. 3. İş Yeri Zorbalığı Ölçeği (NAQ-R)	66
3. 5. Araştırma Yöntemi	67
3. 6. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler	68
3. 7. Hipotezler	68
4. BULGULAR	70
5. TARTIŞMA ve SONUÇ	79
5. 1. Sınırlılıklar	83
6. ÖNERİLER	85
KAYNAKLAR DİZİNİ	87
ÖZGEÇMİŞ	94
EKLER	96

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 2. 1. Dünya’ da Bezdire Çalışmalarında Kullanılan Kavramlar.....	10
Çizelge 2. 2. Türkiye’ de Bezdire Çalışmalarında Kullanılan Kavramlar.....	10
Çizelge 2. 3. Çatışma ve Bezdire Ortamları Arasındaki Farklılıklar.....	33
Çizelge 4. 1. İdari Personelin İş Pozisyonlarının Sosyo-Demografik Değişkenler Bakımından Dağılımı	70
Çizelge 4. 2. Akademik Personelin İş Pozisyonlarının Sosyo-Demografik Değişkenler Bakımından Dağılımı	71
Çizelge 4. 3. İşyeri Zorbalığı Ölçeğinin (NAQ-R) Güvenilirlik Analizi.....	71
Çizelge 4. 4. İşyeri Zorbalığı Ölçeği (NAQ-R) Faktör Analizi Sonuçları	72
Çizelge 4. 5. NAQ-R Ölçeğine Göre Bezdire Mağduru Olanların Bezdire Yaşama Sıklığı	73
Çizelge 4. 6. Bezdire’ ye Maruz Kalma Açısından İdari ve Akademik Personelin Ki-Kare Test Sonuçları	73
Çizelge 4. 7. Bezdire’ ye Maruz Kalma Açısından İdari Personelin Sosyo-Demografik Değişkenlerinin Karşılaştırması	74
Çizelge 4. 8. Bezdire’ ye Maruz Kalma Açısından Akademik Personelin Sosyo-Demografik Değişkenlerinin Karşılaştırması	75
Çizelge 4. 9. Vakalar için Bezdire Olduğunu Söyleme Oranları	76
Çizelge 4. 10. İdari ve Akademik Personelin Vaka 1 için Bezdire Farkındalığı Açısından Karşılaştırılması Ki-Kare Test Sonuçları	77
Çizelge 4. 11. İdari ve Akademik Personelin Vaka 2 için Bezdire Farkındalığı Açısından Karşılaştırılması Ki-Kare Test Sonuçları	77
Çizelge 4. 12. İdari ve Akademik Personelin Vaka 3 için Bezdire Farkındalığı Açısından Karşılaştırılması Ki-Kare Test Sonuçları	77
Çizelge 4. 13. İdari ve Akademik Personelin Vaka 4 için Bezdire Farkındalığı Açısından Karşılaştırılması Ki-Kare Test Sonuçları	78

1. GİRİŞ

1. 1. Bezdiri (Mobbing) Farkındalığı

Ülkemizde son zamanlarda tedavi altındaki hastaların hakları ve bilgilerinin güvenliği konusundaki araştırmaların artması ile personel güvenliği konusunda artan bir önemden bahsedebiliriz. Personel güvenliği denince ilk akla gelen fiziksel, kimyasal, biyolojik tehlikelerden korunma gelse de bunun yanında psikososyal etmenler göz ardı edilmektedir (Atman 2012). Bu sosyal ve psikolojik etmenleri barındıran bir kavram olan bezdiri, iş yerinde psikolojik taciz, psikolojik yıldırma, psikolojik terör gibi adlandırmalarla karşımıza çıkmaktadır.

Bezdiri farkındalığı kavramı içerisinde seminer, eğitim, kitap, broşür, panel, tiyatro, sinema gibi kültür-sanat faaliyetleri, sendikal faaliyetler, telefonla yardım hizmetleri, internet üzerinden başvuru noktaları, sivil toplum örgütleri, hukuksal düzenlemeler, önleyici çalışmalar, her türlü bireysel, örgütsel ve toplumsal mücadeleler yer almaktadır.

1. 2. Araştırma İle İlgili Tanımlar

Bezdiri (Mobbing): Tek kişi ya da toplu olarak hedef gösterilen bireye yönelik, sistematik ve tekrarlı olarak dost olmayan ve etik dışı iletişim yolu sürdürülerek oluşturulan bir psikolojik terör olduğunu söylemek mümkündür (Leymann 1990).

Çalışmamızda “Mobbing” kelimesinin kullanılmasının yanı sıra Türkçe’ ye kazandırılması açısından “Bezdiri” kelimesi tercihen kullanılmaya çalışılmıştır.

Bezdiri Uygulayan Kişi: İş yerinde bezdiri (mobbing) davranışında bulunan kişi. Çalışmamızda ve diğer çalışmalarda karşılaşılabilecek diğer adlandırmalar:

- Bezdirci
- Mobbing Uygulayıcısı
- Zorba
- Tacizci
- Saldırgan
- Mobbing Tacizcisi
- Mobbing Saldırganı

- Duygusal Saldırgan

Bezdire Uygulanan Kişi: İş yerinde bezdiren (mobbing) davranışına maruz kalan kişidir. Çalışmamızda ve diğer çalışmalarda karşılaşılabilecek diğer adlandırmalar:

- Bezdiren Kurbanı

- Psikolojik Yıldırma Kurbanı

- Kurban

- Duygusal Saldırıya Uğrayan

- Mağdur

Bezdiren İzleyicisi: İş yerinde yaşanan bu bezdiren olayına sesini çıkarmadan, ya da elinden bir şey gelmeyeceğini düşünerek seyirci kalanlar.

Bezdiren Ortakları: Bezdiren eyleminde zorbaya yardım eden ve destekleyen kişi ya da kişilerdir. Bezdiren ortakları çoğu zaman bezdiren izleyicisi konumundadır.

2. BEZDİRİ - MOBBİNG

2. 1. Kavram ve Terminoloji

“Mob” sözcüğü İngilizce’ de düzensiz kalabalık, çete, toplanmak, topluca saldırmak anlamlarına gelirken; Latince’ de karar veremeyen topluluk, grup anlamındaki n “mobile vulgus” kelimelerinden oluşturulmuştur. Kök olarak “Mob” sözcüğünün eyleme dönüşmüş hali olan “Mobbing” ise yıldırma, psikolojik şiddet, taciz, sıkıntı verme veya rahatsız etme anlamlarında yer almaktadır (Tınaz 2006).

Mobbing kelimesi Türkçe’ ye Türk Dil Kurumu tarafından “bezdiri” olarak kabul edilmiştir. Türk Dil Kurumu “bezdiri” kelimesinin anlamı olarak , “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” tanımını yapmıştır (www.tdk.gov.tr).

2. 1. 1. Tarihçesi

Bezdiri kavramı ilk defa 1960’ da Avusturyalı bilim insanı Konrad Lorenz’ in hayvanların kendi içlerinde veya topluluklarında olmayan sürü dışından bir hayvana yönelik uyguladıkları taciz eylemini anlatmak ifade etmek amacıyla ortaya çıkarmasıyla bilim dünyasında kendini göstermiştir. Bezdiri kavramını ilk kez insanlar için kullanan Heinemann 1972’de, bir grup çocuğun yalnız bir çocuğa karşı ezici ve dışlayıcı bir tutumla gösterdikleri eylemleri tanımlamak için kullanmıştır (Leymann 2007). 1984 yılında Leymann’ın İsveç ve Almanya’da “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” başlıklı raporunda ulaştığı bulguları ortaya koymasıyla günümüzdeki anlamıyla bezdiri kavramı ortaya çıkmıştır (Çobanoğlu 2005).

İngilizce dilini kullanan ülkelerde mobbing/bullying kelimeleri kullanılmaktadır. “Mobbing” kelimesini tercih eden ülkeler arasında Avustralya, Kuzey Amerika ve Avrupa ülkeleri bulunurken; “Bullying” kelimesini tercih eden ülkeler ise İngiltere, Kanada ve diğer ülkelerdir. Mobbing ve Bullying aynı anlamlarda cümle içinde kullanılıyor olmasına rağmen bullying kelimesi, mobbing kelimesine nazaran daha fazla şiddet anlamı barındırmaktadır (Yüçetürk 2012).

Bezdiri ile ilgili araştırmalar dünya çapındaki ölçekte 1990 yıllarından beri artan bir hızla devam etmektedir. Bu konu akademisyenlerin dışında basın ve sendikal yapılanmaların da ilgisini celbeden bir problem olarak incelenmiştir. Bezdiri davranışlarına

yönelik farkındalığın olduğu ülkelerdeki sendika yapılanmaları, bezdiri eylemlerini anlamaya yönelik, farkındalığı artırma amaçlı seminer ve eğitimler organize etmişlerdir (Yüçetürk 2012).

Avrupa’da bezdiri konusunda pek çok çalışma bulunmaktadır (Can 2007). Özellikle İskandinav ülkelerinden İsveç, Norveç, Finlandiya ve Almanya, bezdirinin yasal dayanaklarını hazırlamak maksadıyla, duygusal özgürlüğü de kapsayacak önleyici ve koruyucu olabilecek mesleki iş güvenlik yasalarını yürürlüğe koymuştur. 1993’te İsveç’ in Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kurulu’nun çıkardığı “İşyerinde Zulmedilme ile İlgili Yönetmeliği” uyguluyor olması örnek gösterilebilir (Davenport ve diğ. 2003).

2. 1. 2. Bezdiri Tanımı

Çalışma ortamı birey için bir yer ve rol sahibi olduğu alandır. Bireyin çalıştığı ortamdaki sağladığı mutluluk ve bunun hayatı üzerindeki olumlu etkisi, bireyin psikolojik sağlamlığı ile beraber, aile hayatında huzurlu ve iş yaşamında da verimli olmasını ortaya koymaktadır (Örücü ve diğ. 2006). İş ortamı içerisindeki örgüt üyeleri birbirleriyle ilişki içindedirler ve bu toplumsal alanda çatışmaların olması normaldir (Baltaş 2006). Bundan dolayı iş yaşamında işveren çalışan ilişkileri bazen kişisel beklentiler ve ilişkisel çıkarların arasında sıkışıp kalmakta, oluşan bu tablo ise çalışan kişilerin birbirilerine karşı olumsuz eylemler göstermelerine sebep olabilmektedir (Asunakutlu ve Safran 2006).

Bu olumsuz davranışlar genel anlamda şiddet tanımı içerisinde yer alır. Fiziksel güç ya da kuvvetin, bir kişi veya topluluk üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik problem, gelişim bozukluğu gibi problemlere yol açabilecek biçimde kasıtlı olarak kullanılması olarak ifade edilmektedir (Barrios and Sleet 2005). Şiddet ana başlıklarıyla fiziksel, duygusal, cinsel ve maddi şiddet olarak sınıflandırılmaktadır (tr.m.wikipedia.org).

Şiddet içeren kavramlara baktığımızda; Fiziksel istismar, cana kast etme, cinsel istismar, gasp, silahla yaralama, dayak, tekme atma, ısırma, yumruklama, eziyet etmek, tükürme, tırnaklama, sıkma, sıkıştırma, sinsice yaklaşma, dinle ve ırkla ilgili taciz, dışlamak, yıldırım, tehdit etmek, rahatsız edici mesajlar bırakmak, kaba davranışlar, iş araç-gereç ve gereklilikleriyle ilgili engellemeler, duygusal istismar, bağırma vs. belirtilebilir (Tınaz 2006).

Hedefte bulunan kişinin kendisini saldırgan davranış karşısında savunmakta güçlük çektiği ve bu tarafıyla çatışma kavramından farklı olduğu söylenebilir (Salin 2001). Bezdiri yukarıdaki belirtilen şiddet içeren kavramların birçoğunu kapsadığı için bir şiddet türü sayılabileceğini söyleyebiliriz.

Bezdiri, bireyin saygı görmemesi ve düşmanca bir eylemin hedefinde olmasıyla başlayan adaletsiz ve etik dışı bir iletişim süreci olarak ifade edilmektedir. Psikolojik yıldırma tanımı içerisinde tehdit edici ve dışlama gibi birçok olumsuz eylemlerin şeklini ifade eden terimlerle birlikte bir psikolojik şiddet süreci olarak ifade etmek de mümkündür (Tınaz ve diğ. 2008). Leymann' ın tanımına göre bezdiri; tek ya da birden fazla bireyin, diğer kişi veya topluluğa yönelik, sistematik biçimde, düşmanca ve ahlaki olmayan tarzda uygulanan davranışlardır (Leymann 1996).

Bezdiri' de hedef bireyin yaşı, ırkı, cinsiyeti, dini, uyruğu, sakatlığı veya hamileliği gibi bir nedene özgü belirgin bir ayrımcı tutum olmaktan çok, taciz, rahatsızlık verme ve düşmanca davranış sergilenerek saldırganlık vardır. Amaç bireyi iş yaşamından dışlamaktır (Davenport ve diğ. 2003).

Bezdiri kelimesi başka bir anlamda, çalışan kişilere uygulanan manevi baskı veya kendi yerini güçlendirme çabası ve rakiplerinden kurtulmak amacıyla çalışanların hata yapmasına sebep olmaktadır (Baykal 2005).

Erkan' a göre zorba, göz önünde olmayan yöntemlerle hedef kişiyi yıldırma, onun kendisine yönelik saygı ve güvenini kaybetmesini sağlamakta, bir anlamda kişiyi psikolojik olarak yok etmektedir. Bunun yanında onun dostu olduğunu ve destekçisi olduğu imajını vermektedir (Erkan 2006). Field (2008) ise mağdur kişinin özsaygısını ve özgüvenini hedef alacak şekilde süreğen ve acımasız bir saldırgan eylem olarak bezdiriyi tanımlamıştır.

Bezdiri, gelişmiş ülkelerde sıklıkça görülen cinsel istismardan bile daha fazla öne çıkmış psikolojik taciz çeşididir ve birçok hukuk davalarına konu olmuştur. Bezdiri, iş yeri sağlığını ve çalışma huzurluluğunu olumsuz olarak etkileyen, toplumu ve sosyal hayatı ilgilendiren bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bezdiri, etik değerleri ve toplumu ilgilendiren değerleri de yozlaştıran ve bunların yıpranmasına sebep olan olumsuz bir araç olabilmektedir. Bezdiri' nin işletmeler yönünden ehemmiyetli bir toplumsal tehdit ögesi olduğunu, küçük olmayan ve çözülmesi gereken bir sorun olarak karşımıza çıktığını göstermektedir. Tespiti ve önlenmesi amacıyla gereken araştırmaların yapılmasını zorunlu kılmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş 2010).

Günümüz yaşamında artık bireyin bir makine olmadığı, onun fiziksel ve ruhsal yapılarıyla bir bütün olarak örgüt içinde bulunduğu, örgütün üretim ve gelişimini etkilediği görüşü baskındır. Günümüzdeki yönetim anlayışlarında personellerinin motivasyonlarını ve onların örgüte olan bağlılıklarını artırmak daha öncelikli olmaktadır. Yaptığı işten

tatmin bulamayan bir çalışanın ruhsal sağlığı bozulabilmekte ve böylece fiziksel rahatsızlıklar da ortaya çıkabilmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş 2010).

Bezdiri kavramına yönelik yapılan tanımların geneline bakıldığında ortak olan üç öge öne çıkmaktadır: Bunlardan ilki bezdiricinin, kişinin amacına bakılmaksızın gerçekleştirdiği davranışların mağdurun üzerinde bıraktığı etkilerdir. İkincisi bu etkilerin yıldırıya uğrayan kişiye zarar verip vermediğidir. Üçüncü faktör de bezdiricinin davranışlarına devam etmesindeki ısrar içeren tutumudur. Önemli olan eylemin sıklığı ve ne kadar sürdüğüdür (Çobanoğlu 2005).

Bezdiri mağdurları yaşadıkları kötü muameleleri bazı metaforlar kullanarak anlatmaktadırlar. Avustralya'da 11 bezdiri vakası ile yapılmış olan bir araştırmaya göre bezdiri deneyimi 'mücadele etmek', 'boğulmak' ve 'tuzağa düşmek' kavramlarına benzetilmektedir. Zorba, 'iki başlı bir oyuncak bebek', 'kadın jüponuna sarılmış gaddar bir kalp', 'başçavuş' ya da sadece 'düşman' sözcükleri ile karakterize edilmektedir. Mağdurlar kendilerini 'profesyonel bir okçunun hedef almış olduğu 12 numara', 'bir Salvador Dali resmindeki tek normal karakter' ya da 'bir çöp parçası üzerindeki önemsiz leke' olarak hissettiklerini söylemektedirler. Bezdiri yaşadıkları iş yerini ise 'cinayete tanık olmalarına rağmen kafasını çevirip görmemezlikten gelen bir topluluğa' ya da 'kafasını kuma gömmüş bir deve kuşuna' benzetmektedirler (Sheenan ve Barker 2000). Altuntaş (2010)'ın yaptığı çalışmada ise uygulamaya katılan mağdurlardan birisi tarafından, zorba için 'zehirli sarmaşık' kavramı kullanılmıştır.

2. 1. 3. Bezdiri ile İlişkili Diğer Kavramlar

Çatışma: Kişiler ve toplulukların bir arada çalışma problemlerinden doğan ve rutin işlerin duraksamasına veya karışmasına sebep olan olaylar olarak ifade edilmiştir (Eren 1993).

Çatışma, "bireylerin ve grupların arasındaki uyumsuzluk ya da anlaşmazlık biçiminde kendini gösteren bir süreçtir" ve insanlar çatışmayı genellikle beş farklı tepkiyle karşılarlar: Kaçınma, uyum sağlama, uzlaşma, kaçınma ve güç kullanma (Yalçın ve Yoğun 2004).

Bezdiri' nin çatışmadan farkı, güçlü bir birey veya topluluk tarafından daha zayıf olana yönelik sistemli bir yıldırma olması ve kendine yönelen düşmanca tavırların etkisiyle mağdur olan kişinin güçsüz düşmesi ve hedef kişiye yapılan yıldırmanın sistemli hale gelmesidir (Cengiz 2007).

Akran zorbalığı (Bullying): 1983 yılında Norveç' te üç adolesan gencin intihar etmesiyle, mevcut Eğitim Bakanı geniş çaplı bir araştırma başlatılmasını istemiştir. Dr. Dan Olweus

yürüttüğü bu araştırma, okullardaki akran zorbalığı ve mağdurların durumlarını ortaya çıkarmak istemiştir. Bu araştırmada vakayı anlamlandırmak için zorbalık anlamına gelen “Bullying” kavramı kullanılmıştır (Olweus 1993).

İngiliz gazeteci Andrea Adams, 1988 yılında BBC kanalında yapılan programlarda bezdiri/akran zorbalığı olgusuna kamuoyunda farkındalık oluşturan ve medyada işleyen ilk kişidir. Adams, “bullying (akran zorbalığı)” kavramını kişileri rencide etme, küçük düşürme ve kişilerin eylemlerinde kusur arama anlamlarında kullanmaktadır. Örgütlerin yönetimlerinin bu tür olaylara tepkisiz kalması bir neden olarak gösterilmektedir (Urasoğlu Bulut 2009).

Saldırganlık: Diğer insanlara zarar vermek niyetiyle yapılan eylemler saldırganlık davranışı olarak ifade edilebilir (Tevrüz ve diğ. 1999). Uzmanlar saldırganlık davranışının sadece doğuştan getirilen faktörlerle alakalı olmadığı öğrenme yoluyla da saldırganlık davranışının gerçekleştirilebileceğini söylemektedirler (Cüceloğlu 2003). Bu öğrenme ile elde edilen saldırganlık davranışı hakkındaki bilgiler kültürlere göre farklılık göstermektedir (Can 2007). Bezdiri ile saldırganlık arasındaki ilişkiye bakarsak; zorba kasıtlı, sistematik olarak mağdura zarar vermekte fiziksel olmasa da psikolojik saldırganlık davranışlarında bulunmaktadır.

Gölge taciz (Stalking): Bireyi kasıtlı ve planlanmış eylemlerle sürekli ve tekrarlı biçimde taciz eylemlerini içerir. Genellikle telefonla, internet aracılığıyla ve yazılı notlar bırakarak, özel eşyaya zarar vererek, kişiyi aynı noktada bekleyerek, yakın mesafeden izleyerek, zorla iletişim kurmaya çalışarak vb. şekilde bir kişide yoğunlaşmış kişide korku hissi oluşturarak bazen de fiziksel zarar verme şeklindeki davranış biçimleri ile kendini gösterir (Çobanoğlu 2005).

İş yerinde psikolojik terör (Psycho-Terror at workplace): Örgüt ortamında çalışanlara karşı yapılan olumsuz davranışları tanımlamada bezdiri kavramının içeriğine Leymann değinmiştir. Leymann bu tür eylemlerin bir işyeri terörü olarak tanımlandığını ve eylemlerin psikolojik etkilerine değinerek “psikolojik işyeri terörü” kavramını kullanmayı tercih etmiştir (Leymann 1996).

Tınaz (2006) ise çalışanlar ve işverenler tarafından tekrarlanan saldırı şeklinde uygulamalar için psikolojik işyeri terörü kavramını kullanmıştır.

Mesleki şiddet (Occupational violence): Şiddet eylemleri; kaba kuvvet, saldırı, zorlama, fiziksel ya da işkence, yaralama, vurma ve psikolojik acı çektirme olarak karşımıza çıkmaktadır (Kocacık 2001).

Mesleki şiddette bezdiriden farklı olarak genelde tek bir olay üzerinden kriminal vaka olarak incelenebilir. Mesleki şiddet, daha çok fiziksel olarak zararı içermektedir ve yasal caydırıcıları bulunmaktadır. Mağdurun yetenekleri, becerisi ve iş performansına yönelik saldırılar mesleki şiddet olarak değerlendirilebilir (Can 2007).

2. 1. 4. Edebi Metinler ve Filmlerde Bezdiri Farkındalığı

Brodsky'ın 1976'da yazdığı "Harassed Worker" adlı kitabında bezdiri (mobbing) kelimesini kullanmamıştır. Bunun yerine başlıkta örselenmiş çalışan ismini kullanırken içerikte ise işyerinde karşılaşılan sıkıntılar ele alınmıştır. Alt başlık olarak cinsiyet, ırk, cinsel yönelim, yaş ve yetersizlik üzerinde durulmuştur (www.psych.ucsf.edu). Brodsky, burada kullandığı bezdiri yerine geçebilecek tanımında başkasına eziyet etmek, onu engellemek, yıpratmak veya ondan tepki görmek maksadıyla sistematik ve süreğen yapılan eylemlerde bulunmak, sürekli diğer kişiyi korkutmak, yıldırım, kıskırtmak, ona baskı yapmak ya da rahatını kaçıran eylemlerde bulunmak anlamlarında kullanmıştır (Davenport ve diğ. 2003). Brodsky bunları bezdiri kapsamında, bilinçli ve direk olarak inceleme yapmamıştır. Bundan ziyade bir personelin gündelik yaşamındaki sorunların oluşturduğu stres etkileri üzerinde durmuştur (Leymann 1996).

Andrea Adams, 1992 yılında çıkardığı "Bullying at Work: How to Confront and Overcome" (İşyerinde Bullying: Nasıl Korunulabilir ve Üstesinden Gelinir?) kitabının içerisinde bazı çalışmalarını görmek mümkündür. Andrea Adams da bu kitabında daha çok bullying kelimesini kullanmıştır (Koç ve Urasoğlu Bulut 2009).

Tim Field 1996 yılında "Bully In Sight – Görünürdeki Zorba" adlı kitabını yayımlamıştır. Field, bezdiri eyleminin ortaya çıkış nedeni olarak, yok etme arzusu, buyruğu altına almak ve üstünlük kurmak olduğunu söylemektedir. Bunu "mağdurun benliğini öldürme çabası olarak tasvir etmiştir (Field 2008).

Sineklerin Tanrısı adlı romanda, bir adada mahsur kalan bir grup çocuğun grup liderinin etkisi altında kalarak içlerinden bazı çocuklara örgütlü bir biçimde yaptıkları psikolojik ve fiziksel şiddet anlatılmaktadır (Golding 2002).

Ülkemizde bezdiri üzerine çıkarılmış ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot'ın "Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace" adlı kitabı, "Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz" adıyla Çevirmen Osman Cem ÖnerToy ile bezdiri literatürüne kazandırılmıştır. Bu kitaptan sonra 2005 yılından itibaren Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz bezdiri üzerine kitaplarını çıkarmışlardır (Yavuz 2007).

2004 yılı yapımı Benim Güzel İş Yerim (Mi piace lavorare – Mobbing) adlı filmde, İtalya’da modern bir iş yerinde bir kadının işinden ayrılması için yapılan baskılar sonucunda yaşadığı zorluklar anlatılmaktadır (Cengiz 2007).

Ocak 2015’ de Türkiye’ de vizyona giren Amerikan yapımı Wiplash (Kamçı Vuruşu) filmi konusuyla büyük yankı oluşturmuştur. Filmin konusu: 19 yaşındaki, bateri ustası olmaya çalışan bir öğrenci, konservatuar müzik bölümünde aşırı kontrolcü ve kusursuzluğa takıntılı, acımasız bir müzik öğretmeni tarafından fiziksel şiddete uğraması, küfürler duyması sebebiyle mesleki şiddet yaşıyor. Bu yaşadıklarının mesleğinde iyi olmak için yapıldığını düşünüyor. Usta öğretici ise mükemmel olmasını istediği öğrencinin ellerinden kan gelene kadar bateri çalmasını istiyor. Oğlunun durumuna üzülen baba, hocayı şikâyet edip okuldan attırıyor. Hoca bundan sonra öğrenciden intikam almak için planlar yapıyor, küçük düşürmek istiyor (blog.milliyet.com.tr).

2. 1. 5. Bezdiri Çalışmalarında Kullanılan Kavramlar

Bezdiri kavramının tanımlanmasında ve ifade edilmesinde, çalışmacıların değişik kavramsal isimleri kullanmalarının sebebi bu sürecin, etkili ve duygusal bir yazınla anlatılmak istenmesi olabileceği söylenebilir. Örnek olarak verilebilecek betimlemelerden; “*sessiz ve görünmeyen mesleki tehlike*” (Hartig ve Frosch 2006) ve yıldırma davranışları, örgütlerdeki “*iğrenç oyun*” (Neuberger’den akt. Salin 2003) olarak betimlenmiştir. Bir diğer çalışmada ise “*buzdağı*” benzetmesi yapılmıştır (Cusack 2000).

Türkiye’ de ve Dünya’ da yapılan bezdiri çalışmalarında bazı araştırmacıların bezdiri kelimesi yerine kullanmış oldukları diğer kavramlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Çizelge 2.1. Dünya’ da Bezdire Çalışmalarında Kullanılan Kavramlar (Väänänen 2003)

YAZAR	KAVRAM
Brodsky (1976)	<i>Harassment</i>
Thylefors (1987)	<i>Scapegoating</i>
Leymann (1990, 1996)	<i>Mobbing / Psychological terror</i>
Wilson (1991)	<i>Workplace Trauma</i>
Björkqvist, Österman Hjelt-Bäck (1994)	<i>Work Harassment</i>
Einarsen and Skogstad (1996)	<i>Bullying</i>
Keashly et. al., (1994), Keashly (1998)	<i>Abusive Behaviour/ Emotional Abuse</i>
O’Moore, Seigne, McGuire and Smith	<i>Bullying</i>
Hoel and Cooper (2000)	<i>Bullying</i>
Zapf (1999)	<i>Mobbing</i>
Salin (2001)	<i>Bullying</i>

Yukarıdaki tabloda 1996 yılı öncesinde Bullying/Mobbing kavramlarına daha az rastlanırken 1996’dan sonra yapılan bilimsel çalışmalarda “Mobbing” ve “Bullying” kavramları daha çok kullanılır olmuş.

Çizelge 2.2. Türkiye’ de Bezdire Çalışmalarında Kullanılan Kavramlar (Çarıkçı ve Yavuz 2009)

YAZAR	KAVRAM
Önertoy (2003)	<i>İşyerinde Duygusal Taciz</i>
Baltaş (2004)	<i>İşyerinde Yıldırma</i>
Baykal (2005)	<i>İşyerinde Ruhsal Taciz</i>
Tutar (2005)	<i>İşyerinde Psikolojik Şiddet</i>
Çobanoğlu (2005)	<i>İşyerinde Duygusal Saldırı</i>
Arpacıoğlu (2005)	<i>İşyerinde Zorbalık</i>
Tınaz (2006)	<i>İşyerinde Psikolojik Taciz</i>

Türkiye’de ise yapılan çalışmaların birçoğu 2000’li yıllarda ortaya çıktığı için yapılan bilimsel çalışmalarda farklı kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu mobbing kelimesinin tam anlamıyla Türkçe karşılığını bulamamaktan kaynaklanıyor.

2. 2. Bezdiri Davranışları

2. 2. 1. Bezdiri Eylemlerinin Tipolojisi

Leymann, bezdiri sayılabilecek eylemleri 45 madde ile 5 başlık ile gruplandırmıştır (Davenport ve diğ. 2003).

İletişim kurmayı ve kendini ortaya çıkarmayı engellemek

- Amiriniz kendinizi görünür kıılma seçeneklerinizi kısıtlama davranışında bulunur.
- Beraber iş yaptığınız kişiler ve aynı meslekten olduğunuz iş arkadaşlarınız kendinizi görünür kıılma olanaklarınızı kısıtlamaya çalışır.
- Sözüünüz sürekli kesilir.
- Size doğrudan bağırlır ve azarlanma ile karşı karşıya kalırsınız.
- Eleştirilen işlerinizin sayısı artar.
- Özel hayatınızın eleştirilmesi de görülebilir
- Telefon ile hayatınıza müdahale edilebilir
- Tehditkâr konuşmalarla karşılaşılırsınız.
- Yazılı tehdit belgeleri iletilir.
- Mimik ve Jestlerle ilişkinin istenmemesi söz konusudur.
- İma edilerek ilişkinin devam ettirilemeyeceği hissettirilir.

Kişinin sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar

Bu saldırılardan amaç kişi baskılarla iş yerinden ayrılmasını sağlamaktır. Bu baskılar sonucunda kişi istifaya zorlanır (Davenport ve diğ. 2003).

- Etrafınızdaki kişiler sizinle konuşmamayı tercih eder.
- Diğer kişilere ulaşmanız engellenir, diğerleri ile iletişim kuramazsınız.
- Yalıtılmış, diğerlerinden farklı bir çalışma ortamı verilir.
- Çalışma arkadaşlarınızın sizinle iletişim kurması engellenir.
- İş yerinde değilmişsiniz gibi davranılır.

İtibara yapılan saldırılar

- Kişiler olumsuz konuşmaları arkanızdan yaparlar.
- Kaynağı belli olmayan sözler kulağınıza gelir ve insanlar arasında konuşulur.
- Komik bir hale düşürölürsünüz.
- Psikolojik olarak hastaymışsınız gibi davranılır.
- Psikolojik tedavi görmemiz için baskı hissedersiniz.
- Bir eksiğiniz, özrünüz ile dalga edilir.
- Yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek komik duruma düşürmek istenirsiniz.

- Siyasi veya dini görüşlerinizle alay edilir.
- Özel hayatınızla alay edilir.
- Irk ve milliyetinizle alay edilir.
- Özgüveninizi zedeleyen bir iş yapmanız istenir ve zorlanırsınız.
- Gayretleriniz yanlış şekilde yargılanır.
- Verdiğiniz kararların sorgulanmasına maruz kalırsınız.
- Alçaltıcı hitaplarla anılırsınız.
- Cinsel ima ve şakalar yapılır.

Bireyin mesleki durumu ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar

Bezdiri eylemleri ile insanların mesleki ahlakına, imajına, yeteneklerine yönelik saldırılar olur. Bu eylemler örgüt içerisinde kişinin güveninin sarsılmasına sebep olur. Mesleki saygısını ve güvenilirliğini yitiren birey istenmeyen kişi olmaya başlar (Tutar 2004).

- Size verilebilecek özel bir görev tanımı yoktur.
- Size verilen işler geri alınır ve kendinize yeni bir iş yaratamazsınız.
- Yapmanız ve devam ettirmeniz için anlamsız görevler verilir.
- Mevcut kapasitenizden daha az yetenek gerektirecek görevler verilir.
- İşleriniz sürekli değiştirilir.
- Özgüveninizi zedeleyecek görevler verilir.
- Niteliklerinizin dışında işler verilerek itibarınızın düşmesine sebep olunur.
- Size maddi külfet oluşturacak olumsuzluklara neden olunur.
- İş yeriniz veya evinize zarar verilir.

Bireyin sağlığına yönelik doğrudan saldırılar

- Ağır işler verilerek fiziksel olarak zorlanırsınız.
- Fiziksel şiddet gösterileceğine dair gözdağı verilir.
- Gözdağı amaçlı hafif şekilde şiddet uygulanır.
- Fiziksel zarar verilir.
- Cinsel taciz yapılabilir.

2. 2. 2. Bezdiri' de Ayırt Edici Unsurlar

Bezdiri son dönemde örgütlerdeki hastalık olarak nitelendiriliyor ve Türkiye'de örgüt yaşamı için pek bilinmeyen bir olgu olarak görünmesinin dışında, aslında çok sık karşılaşılabilen problemlerdendir. Fakat örtülü, hissedilmesi zor yapısı sebebiyle genellikle çabuk farkına varılamamaktadır (Genç ve Pamukoğlu 2006).

Dünya’ da örgütsel psikoloji alanında önemli bir çalışma konusu olan bezdiri, halen Türkiye’de hak ettiği farkındalığı oluşturamamıştır. Türkiye’de bazı örgüt ve kişilerce bezdiri bir saldırı değil çalışma biçimidir (Can 2007)

Bezdiri sürecinin fark edilebilen beş ana özelliği vardır (Özler ve diğ. 2008):

- Bezdiri iki birey arasında olabileceği gibi, tek kişi ile grup içerisinde veya gruplar tarafından bireylere uygulanır.
- Mağdur kişi ile zorba arasında güç dengesizliğinden söz edilebilir.
- Bezdiri, belirgin bir zaman diliminde ve kasıtlı davranışların sistematik olarak uygulanmasından oluşur.
- Bu düşmanca eylemlerin belli bir strateji uygulanarak bile isteye uygulanmasıdır.
- Bezdiri sürecinde fiziksel saldırılar bulunmamaktadır.

Leymann’a göre yıldırıcı davranışların bezdiri olarak adlandırılabilmesi için bu eylemlerin en az 6 ay boyunca sürmesi ve haftada en az bir kez tekrarlanarak devam etmesi öngörülmektedir (Leymann 2007). İş yaşamında çalışan ve yöneticinin seyrek olarak yaptıkları bezdiriye benzeyen eylemler psikolojik taciz olarak adlandırılmazlar.

Bezdiri tanımlarından yola çıkarak bezdiri sayılabilecek davranışların özelliklerini şöyle sıralayabiliriz:

- Bir iş ortamında gerçekleşmesi,
- Tek veya birden fazla birey eliyle yapılması,
- Tek veya birden fazla kişiye uygulanması,
- Sistematik bir şekilde uygulanması,
- Sürekliliği olacak şekilde uygulanması,
- Ahlakdışı ve düşmanca bir tutum sergilenmesi,
- Çok farklı sebepleri olabilen,
- Bireyi yıldırma maksadıyla
- Bireyin özgüvenine yönelik olarak uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel olabilecek saldırganca davranışları ifade etmektedir (Yavuz 2007).

2. 2. 3. Bezdiri’ nin Yaygınlığı

Bezdiri davranışı duraklama yaşamadan, sürekli değişen bir süreçtir. Bezdiri eylemlerinin süresinin en fazla 15 aya kadar sürdüğü en az ise ortalama 6 ay olduğunu ve çalışan kesimin 30 yıllık sürede bir bireyin bezdiriye maruz kalma ihtimalinin %25 olduğunu söylemek mümkündür (Leymann 1996).

Amerika’da Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından yapılan bir araştırmada;

Amerika’da çalışanların %24’ ünün bezdiriye geçmiş hayatında maruz kaldığı, %13’ ünün günümüze yakın bir zamanda bezdiriye maruz kaldığı ve %12’ sinin ise bezdiriye tanık olarak maruz kaldığı saptanmıştır. Amerika’ da yapılan bir başka çalışmada 1.158 üniversite personelinden %55’ inin bezdiri eylemlerine maruz kaldığı, %2’ sinin ise mağdur olduğu ifade etmişlerdir (Atman, 2012).

25 Avrupa ülkesinin genelinde çalışanların psikolojik tacize maruz kalma oranının %5 olduğu ve her 20 personelden birinin, son 1 sene içerisinde psikolojik tacizle karşı karşıya kaldığı belirtilmiştir (Gün 2010).

Psikolog Michael H. Harrison, Ph.D., Amerika’da 9 bin kamu personeli üzerinde yapılan çalışmada, erkek çalışanların %15’ i, kadın çalışanların % 42’ si son 2 yılda psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı ve bu durumun yüksek maliyetlere sebep olduğu belirtilmektedir. Leymann, İsveç’ te intiharların %15’ inin psikolojik taciz nedeni olduğunu ifade ediyor (Yıldırım 2006).

İsveç’te yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre ise 1 yıl içerisinde gerçekleşmiş intiharların %10-%15’inin sebebi bezdiri olarak gösterilmektedir (Tınaz 2006).

Bezdiri eylemlerinin yaygınlığını göstermek açısından ülkemizde çeşitli iş kollarında yapılan çalışmalara bakıldığında; Özel ve kamu sektörleri dâhil olmak üzere, sağlıkta (Yüce Türk 2005; Karacaoğlu ve Reyhanoğlu 2006), hizmet sektöründe (Yıldırım ve diğ. 2014), eğitim sektöründe üniversitelerde (Yaman 2007), ilköğretimde (Otrar ve Özen 2009; Erçetin ve diğ. 2008; Cemaloğlu ve Ertürk 2007), finans alanında (Örücü ve diğ. 2006; Şahin 2006) ve belediye çalışanlarında (Sürgevil ve diğ. 2007) olduğu görülmektedir.

İstanbul’ da 505 hemşire üzerinde yapılan bir araştırmada sağlık personeli olan hemşirelerin %86’sının psikolojik tacize maruz kaldığı bilgisine ulaşılmıştır. Bursa’ da güvenlik, eğitim ve sağlık sektörlerinde yapılan bir araştırmada, 944 bireyin son 1 yıl içerisinde psikolojik tacizle karşılaşma oranı %55’ tir. Yalova-Esenköy-Aksaray eğitim merkezlerinde çalışan 315 ilkokul öğretmeninin yarısının çalıştıkları iş yerlerinde psikolojik tacizle karşılaştığı bulunmuştur (Komisyon Raporu 2011).

2. 3. Bezdiri Süreci

İş yerinde bezdiri sürecinin başlangıcı, kişinin iş arkadaşları tarafından ortak bir davete çağrılmasının unutulması, topluluk içinde tokalaşmanın unutulması, işini iyi yapmadığı ile ilgili imalı şaka içeren konuşmalar gibi zararsız olduğunu düşündürecek

davranışlarla olur. Kişi bu davranışların kendisine karşı kasıtlı yapılabileceğini ihtimal bile vermemiştir, bir yandan alingan gibi görünmek istememiştir. Bu zararsız gibi görünen davranışların sayıca ve nitelikçe artması ve diğerlerinin sessiz kalıyor olması kişiyi rahatsız etmeye başlar. Arkadaşlarına bu durumu paylaştığında onun bu durumu abarttığını düşünürler. Sonucu istifaya veya ruhsal rahatsızlığa giden bezdiri mağduru, bezdiricinin arkasında delil bırakmadan psikolojik saldırılarını gerçekleştirmesi ile kendini ifade ve mağduriyetini kanıtlama noktasında elinden bir şey gelmediğini düşünmeye başlamıştır. Mağduriyetini kanıtlayamayan kişi giderek sinirlenmeye, psikolojisi bozulmaya başlamıştır. İş yerinde sorun çıkarıcı, geçimsiz, başarısız olarak algılanmaya başlamıştır. Bezdirici, mağdur ile ilgili çevreye yaydıkları olumsuz yargılarında kendi haklılığını herkese kanıtlamış olur. Mağdur çeşitli sağlık sorunları ile uğraşırken, yöneticiler tarafından başarısız, geçimsiz olarak görüldüğü için istifaya zorlanır ya da görevinde değişiklik yapılarak uygun olmayan iş bölümünde çalıştırılır, fazla mesai gibi yıldırımlarla da karşı karşıya kalmaktadır (Cengiz 2007). Bezdirme sonunda, mağdurun kararı çalıştığı yerden ayrılmak şeklinde olacağından, bu da bezdiricinin amaçlarına ulaşabilmesi anlamına gelmektedir (Özdemir ve Açıkgöz 2007).

Bezdiri, kültürel fark ayırt etmeksizin her ülkede ve her iş ortamında rastlanabilecek, aynı zamanda döngüsel de olabilen bir olgudur. Çalışma ortamında herkesin bezdiri mağduru olabilme ihtimali vardır. İşini başarılı bir şekilde sürdüren çalışan, sonrasında onu kendi adına rakip olarak gören yöneticinin bezdiri eylemlerine maruz kalabilir. Aynı zamanda bu çalışan, örgüt yapısı ve örgüt kültüründen kaynaklanan sebeplerden ya da kendi kişiliğinin yansıması olarak başka bir çalışana ya da amirine bezdiri eyleminde bulunabilir. Başka bir durumda bu çalışan bezdirinin izleyicisi ya da bezdiricinin ortağı konumunda yer alabilir. Bu bakımdan bezdirinin döngüsel olabilen bir yapısının olduğunu da söyleyebiliriz (Tınaz 2006).

Başka bir olguda çalışan, örgütün yapısından ve kültüründen kaynaklanan bazı sebeplerden dolayı veya kendi iç dünyasındaki sapkınlığının yansıması şeklinde diğerlerine yönelteceği davranışlarla, bezdirici durumuna gelebilir. Diğer bir olguda ise kişi, bezdirici ve bezdiri mağduru bir çatışma sürecinde kendisini, izleyici konumunda ve belki de sonrasında bezdiricinin yardımcısı, ortağı olarak bulabilir (Tınaz 2006).

2. 3. 1. Bezdiri Sürecinde Rol Alanlar

Bezdiri süreci içerisinde payları olanlar üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar; Bezdirici, Mağdur, Bezdiri izleyicileridir (Tınaz 2006).

Çalışma hayatındaki her kişinin, bu roller çerçevesinde bezdiri olgusu içinde rol almaya aday görülmektedir. Kendilerine biçilmiş rolleri oynayan bu üç grubun her birinin, kendi özelliği ve etkinliği mevcut olup, aynı zamanda birbirlerini de etkilemektedirler (Tınaz 2006).

2. 3. 1. 1. Bezdirici

İnsanın içsel doğasından gelen bir topluluğa ait olma isteği, sosyal olma ve sosyalleşme ihtiyacı; onun bir grubu kabul ederken bir başka grubu da ötekileştirme davranışına itiyor ve mücadelenin başlangıcı da bu noktadan itibaren ortaya çıkıyor (Minton and Minton 2004).

Charlotte (1997) çalışmasında yönetici pozisyonunda olan kişilerin bezdirici olma oranını % 71 olarak tespit etmiştir (Yavuz 2007).

Bezdirici tipleri

Freud' a göre insanın doğuştan getirdiği iki temel özellik: cinsellik ve saldırganlıktır. Bezdiricilerde, bu iki dürtüden saldırganlık boyutunun aşırı uçlarda olması aynı zamanda bir korkunun da belirtisidir (Tutar 2004). Bezdiriyi deneyen bezdiriciler genel olarak zayıf karakterli, kimseyle uyuşamayan ve tuhaf özellikte kişilerdir (Canada Safety Council 2010).

Bezdiri zorbasının duygusal zekâsında eksiklik olması, nevrotik rahatsızlıklar korkaklık, insani ve ahlaki değerlerden uzak olması gibi kişisel özellikleri olduğunu belirtmek mümkündür (Çobanoğlu 2005).

Bezdiri' de önemli bir nokta, bezdiricinin kendisinin veya topluluğun verdiği olumsuz sonucun farkında olmaması ve genellikle tüm bu olanların sorumlusu olarak kurbanın uyumsuz olmasını bahane etmesidir (Atman 2012). Bezdiri yapan kişiler eylemlerinden pişmanlık duymaz, saldırgan davranışlarının doğruluğuna inanır. Böylece kurbanlarının sineceğini ve rahatlıkla kontrol edebileceğini düşünür (Can 2007).

Bezdirici genellikle ilgi odağı olmak isteyen benmerkezci kişilikleri nedeniyle övgü ihtiyacında olan silik karakterli kişilerdir. Suçlayıcı ve yargılayıcı davranır, olumsuz senaryolar kurarlar. Bu oyunda rol arkadaşları (bezdiri ortakları) ve oyun izleyicileri (bezdiri izleyicileri) bulmakta zorlanmazlar, kendisi olmadığında figüran (bezdiri ortağı) kullanırlar (Tutar 2004).

Bezdiri uygulayan kişilerin özellikleri arasında (Walter 1993 akt. Yavuz 2007):

- Birden fazla davranış seçeneğinde daha fazla saldırgan olan davranışı seçen,
- Bezdiri 'nin ilerleyeceği ortamı buldukları zaman, çatışmalarının devam etmesi ve kızıışması için ellerinden geleni yapan,

- Bezdininin, karşıdaki bireyde oluşturacağı olumsuz sonuçları umursamadan hareket eden,
- Hiçbir Şekilde sorumluluk hissi duymayan,
- Kendilerinin suçsuz olduklarına inanmakla kalmayıp, bunun yanında iyi bir Şey yaptıklarını da zanneden,
- Suçu başkalarına atan, sadece kışkırtmalara tepki olarak bu Şekilde davrandığına inanan kişilerdir.

- **Narsist kişilikli bezdirici**

Narsist kişilik, gerçek hayattan daha çok gösterişli bir hayali ortamda yaşadığını zanneden, kendini sürekli olarak diğer kişilerden üstte gören ve bu durumun kabulünü arzulayan kişilerde görülen zihinsel bozukluk olarak adlandırılabilir (Tutar 2004). Narsist kişiler günlük tabirle kendini beğenmiş olarak nitelendirdiğimiz kişilere benzer (Hiriyogen 2000). Narsist kişilik özelliğinde, bencillik, kibir, g ve hayranlık özlemi, insanlardan uzaklaşma, sevilme isteği ve başkalarını sevme yetisinden yoksun olmak, idealler, sağlığa, görünüşe, zihinsel becerilere yönelik kaygılı bir ilgi gösterilebilir (Horney 1999). Bu kişiler kendilerini engin bir eda, büyük bir g, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir yaratılış varlığı olarak görürler (Tutar 2004).

Narsist kişilikli bireyler, mağdurlarına yönelik kendini beğenmiş, küstah tutum ve davranışlar sergilerken aşırı acımasız olabilirler. Başkalarının onları hafife aldığını, eleştirdiğini veya yenilgiye uğrattığını bildiklerinde;  alma hissi, aşırı bir öfke ve kızgınlık hissederler (Tınaz 2006).

Haset, kıskançlık, meydan okumalar gibi narsist kişilik özellikleri bezdirinin sebeplerinin başlıcalarıdır. Bu özelliklere sahip kişiler işyerinde diğerlerinin, daha iyi Şekilde çalışmasına, daha iyi bir dış görünüşe sahip olmasına veya daha çok sevilmesine kıskançlık ve haset duyguları ile bakabilir. Bezdirici başka kişilerin yeteneklerinden, yüksek performansından korkup bu kişilere meydan okuyabilirler. Narsist kişiliğe sahip bireyler, mesleki gelişim basamaklarını bireysel performansları ile çıkmak yerine yollarına çıkanları yok etmeyi seçerek yükselmeye çalışırlar (Davenport ve diğ. 2003).

- **Sadist kişilikli bezdirici**

Sadist kişilikli kişiler yaptıkları eziyetten haz hissederler. Özel vrelerinde ve sosyal vrelerinde kabul görmedikleri için, kurumsal kimliklerinden başka kimlikleri olmayan bu kişiler kurumsal kimliklerini de kaybedince derin bir yalnızlığa gömülürler. Kurumsal kimliğini kazanmak için konumunun güçlerini kullanarak, astlarına ve bazen eşit statüdeki insanlara karşı kaba, saldırgan ve saygısız davranırlar (Tutar 2004).

- **Hiddetli bezdirici**

Bezdiriciler arasında en tipik olanıdır. Genellikle korku salıp, yıldırarak kontrol sağlama amacındadır. Duygularını kontrol etmede güçlük yaşarlar, sebep yokken etrafındakilere bağırıp sonra hiçbir şey olmamış gibi işlerinin başına dönebilirler. Kontrolün kendisinde olmasını ve her şeyin kendi istedikleri gibi yapılmasını isterler (Tınaz 2006).

- **İkiyüzlü bezdirici**

Kurbanlarını rahat bırakmadan, sürekli kötülük düşünmekten kendilerini alıkoyamazlar. Bezdiri uygulamaktan büyük haz duyarlar ve her zaman yeni stratejiler bulma çabası içinde olurlar. Başkalarının terfilerini, başarılarını ve üstünlüklerini hazmedemezler. Olumsuzluklar karşısında suçu çok rahat başkalarına atabilecekleri gibi, masum olduklarını diğer kişilere inandırmakta zorlanmazlar (Tınaz 2006).

- **Megolaman kişilikli bezdirici**

Kendilerini büyük görme gereksinimi ve numara yapma en belirgin özellikleridir. Bu kişiliktekiler kişisel farklılıklara, başkalarının yetenek ve becerilerine önem vermezler. Kendilerine olan güvensizliklerinden dolayı başkalarına karşı nefret, kıskançlık ve saldırganlık şeklinde ifade ederler (Tınaz 2006).

- **Eleştirici kişilikli bezdirici**

Sürekli ortamdan ve kişilerden şikâyet ederler. Kendi çalışanlarını sürekli çalışmaya zorladıkları için üstleri tarafından sevilen kişiler olurlar (Tınaz 2006).

- **Hayal kırıklığına uğramış bezdirici**

Kişinin iş yaşamı dışında özel yaşamında karşılaştığı sorunlar ve çatışmalar kişinin baş edemeyeceği boyutlara ulaştığında kişide hayal kırıklıklarına yol açar. Bu zedelenmeler iş ortamına taşınır ve kişinin özel yaşamını bozmuş olan bu sıkıntılar iş yaşamını da olumsuz etkiler, iş kalitesini düşürür. Yaşanan olumsuz durumlar bir şekilde, birlikte çalışanlara aktarılır (Tınaz 2006).

Kadınların daha duygusal ve problemlerden kolay etkilenebilir olması onları bu grupta mağdur olarak daha çok göreceğimiz manasına gelir (Tınaz 2006).

- **Yönetici liyakati olmayan bezdirici**

Yöneticinin, çalıştığı kurumun faaliyet alanlarına ilişkin kavramsal, teknik, beceri ve yönetsel bilgilerden yoksun olması çalıştığı kuruma faydalı olmayacağı anlamına gelir. Bu yöneticiler iş yerinin ekonomik ve sosyal gelişimine katkı sağlayacak olan verimlilik, kalite ve etkinlik geliştirme gibi stratejileri yürütemezler (Akdemir 2001).

Bezdiricinin, bezdiriye başvurma nedenleri

Bezdiricinin eylemlerinin rasyonel temeli ve izahı yoktur. Mağdurun yıldırımaya maruz kalmasının sebebi sosyal, dini veya etnik olabileceği gibi, mağdurun gösterdiği yüksek iş performansı, beklenilmeyen bir terfi ve mağdurun eline geçen bir fırsat, bezdiriciyi harekete geçirmeye yetecektir. Bazen bu kadar önemli bir sebep bile gerekmebilir. Sevmediği birine benzedi diye herhangi bir kişiyi hedef yapmış olabilir (Tutar 2004).

Leymann' a göre ise bezdirici, kendi adı ve mevkisi için duyduğu güvensizlik ve korku sebebiyle mağdurları küçültücü davranmaya itmektedir (Leyman 1990, Baltaş 2003).

Bezdiricinin, bezdiriye başvurma nedenlerinden biri olarak zor bir şekilde elde ettiği mevkisini ve işini kaybetme korkusu olduğu söylenebilir (Çobanoğlu 2005).

İngiltere'nin 11 ayrı cezaevinde 1253 mahkûm üzerinde yapılan bir çalışmada, bezdiricilerin, bezdirici olmayanlara göre zorbalığa daha çok eğilimli oldukları, tahriklere karşı sözlü, fiziksel ve dolaylı saldırganlıkla tepki gösterdikleri ortaya konmuştur. Bezdiriciler, bununla birlikte saldırganlıklarına açıklayıcı sebepler bulanlar yüksek bir oran sergilemişlerdir (Archer ve diğ. 2007).

Bezdiricinin genellikle bezdiriye başvurma nedenleri arasında can sıkıntısı, zevk arayışı, düşmanlıktan hoşlanmak, ayrıcalıklı olduğuna inanma, sosyal-etnik önyargıları pekiştirmek ve grup kuralını kabul etmeye zorlamak gibi davranış biçimleri mevcuttur (Tınaz 2006). Bu davranış biçimlerini yakından incelersek:

a. Can sıkıntısı

Çalışma ortamı, tekdüze monoton işlerin yapıldığı, iş tanımları ve paylaşımlarının adaletli olmadığı bir yer ise, kişi sırf monotonluktan uzaklaşmak ve meşguliyet olması için içindeki gerilimi boşaltmak adına birileri ile uğraşıp bezdiri yapabilir (Tınaz 2006). Bezdirici, hasta psikolojisi ve yaralı egosunu tatmin etmek için piyeyi deve yapabilecek bir anlaşmazlık içine girer (Tutar 2004).

b. Zevk arayışı

Bezdiricinin sadist kişiliğe sahip olması, başkalarına yaptığı eziyet ve kötü muamelelerden zevk alması manasına gelir. Toplum ve özel hayatında istenilmeyen dışlanan bezdirici örgüt içindeki kurumsal kimliğini kullanarak, makamın gücünü kendinde görerek insanlara saldırgan ve kaba davranışlar içine girer (Tınaz 2006).

c. Düşmanlık yapmaktan hoşlanmak

Yaptıkları eylemlerden pişmanlık duymayan bezdirici kendilerine sürekli düşman bulma konusunda arzu duymaktalar. Suçlayıcı ve yargılayıcı yapıları ile olumsuz senaryolar kurarlar. Amaçları hedefteki kişiyi zayıflatıp, yok etmektir (Tınaz 2006).

Bezdirici, zevk arayışı ve dürtüsel kontrol bozukluğu sebebiyle düşmanını yenme ve yeni bir düşman oluşturma çabası içinde olduğunu söyleyebiliriz.

d. Ayrıcalıklı olduğu inancı

Bezdiricideki inanç herkese istediğimi yaptırabilirim ve benim sözümünden çıkmazlar yönündedir. Zorbaya göre, kendisine bağlı olarak çalışan herkesin kendinden alt seviyede olduğu inancı vardır. Kişilerin bütün tasarruflarının kendi üzerinde olduğuna inanırlar (Tınaz 2006).

Bazı bezdiricilerin çalışma hayatında başarılı olduğu örnekler de vardır. Kendisi, hem örgüt sorunlarının müsebbibi olmak hem de işe yaramaz olmak gibi iki olumsuz davranış ve tutumun birlikte olamayacağını bildiği için, genellikle çalışkandır (Tutar 2004). Bu kişiler işlerin yoğunluğundan ve çokluğundan bahsederek kendisinin yerine idareten geçecek kişinin bu çok zor ve önemli işi yerine getiremeyeceğini hatta böyle birinin olmadığı imajını oluşturur (Tınaz 2006).

e. Kişiyi grup kuralına uymaya zorlamak

Bezdiri izleyicileri grubun dışına çıkmamak, farklı davrandıklarında dışlanılabilecekleri korkusu nedeniyle, bezdiricilerin yaptığı zorbalıklara, saldırılara rağmen zorbayı terk edip yalnızlığa itmezler (Tınaz 2006). Mağdurun çalışma arkadaşları böylelikle kendilerinin tehdit edilmesi ve tepki gösterilmesi endişesiyle bezdiriye destek olurlar (Davenport ve diğ. 2003).

f. Haset, kıskançlık

Haset, kıskançlık duyguları ile hareket eden bezdiricinin, başkalarının mutluluk ve başarılarında gözü kalmıştır ve onları ellerinden almaya çalışır. Bezdiricinin genellikle bu başarılı, gözde kişilerden korkarlar, başkalarının bu kişilere olan ilgi ve imrenme duyguları, onu saldırıya geçmek için daha çok kamçılar. Bezdirici, çalışarak hak etmek yerine hedefindeki kişilerin sahip olduğu güzel özellikleri bitirme peşindedir (Tınaz 2006).

g. Tehdit altındaki benmerkezcilik duygusu

Yönetici, astının iş başarısından, tanınmasından veya kendisinden daha deneyim sahibi bir kişinin itibarını elinden alabileceği düşüncesi ile kendisini tehdit altında hissedebilir. Bunun sonucu olarak, insanları şiddete ve ezici davranışlara iten dürtüsel

durumun, özellikle tehdit altındaki benmerkezcilik duygusu olduğu ifade edilebilir (Davenport ve diğ. 2003).

h. Gücü ilahi bir lütuf olarak görme

Güç, üstünlüğünüzün başkaları tarafından kabul edilmesi olarak tanımlanabilir. Gücün en belirgin göstergesi, örgütteki görev ve statüdür. Ancak, statüden doğan gücün aynı zamanda kazanılmış olması gerekir. Yöneticilerin, yasal güçleri ile çevrelerindeki insanları etkileyebilmeleri zordur (Geybullayev 2002).

Bezdirici burada yetkilendirilmiş yasal gücü ile insanlar üzerinde etkili olacağını düşünerek onlara karşı güç gösterilerinde ve yıldırıcı davranışlarda bulunmaktadır (Tınaz 2006). Bu kişilerin yöneticilik gibi liderlik özellikleri de yoktur. Örgütte yönetici olmak veya yöneticilik pozisyonlarını korumak için çabalar dururlar (Tutar 2004).

2. 3. 1. 2. Bezdiri mağduru

Bezdiri mağduru yıldırmaya maruz kaldığını anlamakta güçlük çeker. Bunu yorumlarken, “Acaba neden başaramıyorum, karakterim mi bozuk, bilgim ve deneyimim mi yetersiz, hakikaten aptal olabilir miyim?” diye düşünür. Özgüveni zedelendiğinde, kendini çok başarılı olmaya, kendini gösterebilmek ve iddiaların asılsız olduğunu göstermek için daha çok çalışmaya karar verir. Bu davranışı ile zorbalara karşı atağa geçer sürekli iş yığırlar, masasının üstünü evraklarla doldururlar. Yetiştiremeyeceği görevleri verip daha sonra dalga geçerler. Bu üzerindeki baskı performansının düşmesine ve psikolojisinin bozulmasına sebep olur (Arpacıoğlu 2007).

Bezdiri mağduru tipleri

Bezdiri mağdurunun geleceğinin ümitkâr olması, işini başarılı bir şekilde yapması, çalışkan olması gibi kişisel özellikleri onu diğer insanlardan biraz daha ayırmaktadır (Zapf ve Wolfgang 1999). Yıldırılan kişiler çalıştıkları kurumda genellikle kendini işine adanmış, yetenekli ve sevilen kişilerdir (Canada Safety Council 2010). Çalışma yaşamında başarı güdülü bireylerin, yükselme basamaklarını çıkarken bir tehdit unsuru olarak görülmeleri ve daha üstte olan çalışma arkadaşları ve aynı meslekteki kişiler tarafından engellenme amaçlı bezdiri eylemleri ile karşılaşmaları mümkün görünmektedir (Yüçetürk 2012).

Çalışmalar genellikle mağdurların çalışkan, dürüst, özgüveni yüksek, nitelikli, girişken, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, insanlarla ve durumlarla değil düşüncelerle uğraşmayı isteyen kişiler olduğunu ortaya koymaktadır. Bezdirici genellikle mağduru kendine rakip gördüğü için seçiyor. Duygusal zekâları yüksek, hassas, esnek, kendi davranışlarını gözden geçirebilen, yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açıları ile dünyayı yorumlamayı bilen ve

başkalarının davranış ve duygularını yüksek seviyede hissedebilen bireylerin psikolojik bezdiriye daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Çukur 2009).

Bezdiri mağdurları, zorbanın da inandırmak istediği gibi hastalıklı, sorunlu, zayıf insanlar değildir. Aksine; bezdiriye hedef olanlar, üstlerinin her istediğini yapmayan, sorgulayan ve kendini kullandırmayan insanlardır (Hirigoyen 2000).

Bezdiri mağdurları ile yapılan çalışmalarda ortak bulunan özelliklerden, bezdiri mağdurlarının duygusal açıdan oldukça zeki, üretken, başarılı, idealist, kendisini işine adanmış, çalışma prensipleri ve ilkeleri sağlam, işini çok iyi yapan, yumuşak başlı ve beceri düzeyi yüksek bireyler oldukları ortaya konmuştur (Gün 2010).

Çalışan bireyler arasındaki ideolojik farklılıklar, etnik ve bölgesel farklılıklar, eğitim farklılıkları, diğerlerinden daha genç ya da yaşlı olma veya daha güzel ya da çirkin olma gibi fiziki farklılıklar mağduru, bezdiricilerin hedefine almasını kaçınılmaz kılabilir (Yüçetürk 2012).

Kişisel hayatını etkileyecek bir olumsuz durumla karşılaşmış olması örneğin birinin kaybı, zor bir hastalıkla mücadele içerisinde olanlar, ekonomik zorluk içinde olanlar, diğer kişilere göre daha kolay hedef olabilirler. Kişinin hayatındaki bu olumsuzlukların tamamı, kişileri hem daha kırılabilir ve savunmasız yapar hem de bezdiri eylemlerinden etkilenme oranları da daha fazla olacaktır. Mağdurun duygusal olarak daha zayıf bir dönemini hissetmesi, bezdiricinin eylemlerini kolaylaştıracak bir durumdur (Yüçetürk 2012).

Bezdiri mağduru olan bir grup da kendi işini yapan kimselerdir. Bu kişiler gözdağı, tehdit gibi olumsuz davranışlara olduğu kadar saldırı, gasp ve sarkıntılık gibi fiziksel saldırılara karşı da savunmasızdır (Yüçetürk 2012).

Bezdiri olgularında mağdur rolünü oynayacak bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Ancak örgütlerde dört farklı tipteki birey, mağdur olma tehlikesini taşımaktadır (Tınaz 2006):

- **Yalnız bir birey:** Yalnız olan bu birey, kadınların sayıca fazla olduğu bir çalışma ortamında tek bir erkek ya da erkeklerin sayıca fazla olduğu iş yerinde çalışan tek bir kadın olabilir.

Örgütteki bazı çalışanlar her gün yaşanan haksızlıklara, zorbalıklara yokmuş gibi davranarak, kurbanı dışarıda bırakarak kendilerine küçük grup oluşturabilirler. Bu da kurbanın yalnızlığa itilişinin resmidir.

- **Farklı bir kişi:** Bir özelliği ile diğer kişilerden farklı ve diğer insanlarla kaynaşmayan bir kişi bezdirici için hedef konumunda olabilir. Bu, farklı tarzda giyinen, farklı yaşam tarzı olan, şive, lehçe bakımından ayrışan dil yapısı olan bir kişi olabileceği gibi, engeli olan

veya yabancı bir birey de olabilir. Bazen, evlilerin yoğunlukta olduğu bekâr birisi veya bekârların yoğunlukta çalıştığı bir iş yerinde tek evli birey olmak bile psikolojik tacize maruz kalmaya nedendir. Topluluk içerisinde azınlık olarak bulunan gruplara dâhil olan bireyin yıldırma maruz kalma olasılığı yüksektir. Bezdiri mağduru olan kişilerin, genellikle üstün ya da farklı özelliklere sahip oldukları için bezdiriyeye maruz kalmaları, yapılan araştırmalarda göze çarpmaktadır. Özellikle, yeni fikirler bulduğu ve yenilikçi olduğu için yıldırma daha fazla hedef olarak görülür. Çünkü bu tür kişiler, bezdiricinin bakış açısıyla üst pozisyonlar için önemli bir tehdit olarak görülür (Davenport ve diğ. 2003).

• **Başarılı bir kişi:** Dikkate değer bir başarı elde ederek yönetimin ve amirinin övgüsünü almış veya müşterinin övgüsünü almış bir çalışan iş arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Kişinin arkasından türlü oyunlar planlanır, oynanır, söylenti yayılır ve çalışmaları engellenebilir.

Bezdiri mağdurlarının zeki, akılcı, başarılı, yetenekli, dürüst, işine bağlı, güvenilir olması gibi özelliklerinin yanında örgüte bağlılıkları son derece gelişmiş, işkolik olarak adlandırılan bireylerdir. Bu örgüte bağlılıkları, iş yapmayı sevmeleri ve diğer özellikler bezdirinin hedefi olmada önemli bir nedendir (Hirigoyen 2000).

Adams (1992) çalışma ortamındaki yıldırmanın en etkili kaynağının, çekememezlik, kişisel hırs, kıskançlık vb. duyguların olduğunu belirtmiştir. Gelecek vaat eden ve yetenekli, ön plandaki yöneticilerin bezdiri mağduru olma riskine işaret etmektedir.

• **Yeni gelen kişi:** Kurbandan önce, kurbanın çalıştığı bir iş bölümünde çalışan personelin genellikle fazla seviliyor olması veya yeni gelen kişinin, oradaki çalışan personelden daha fazla bir takım özelliklerinin mevcut olması, yıldırma mağduru olma ihtimalini artırır. Birey, daha kaliteli veya sadece daha güzel ya da genç olabilir.

Bezdiri mağduru davranışları

Yıldırma, sindirme yöntemi ile yetiştirilen çocukların genellikle pasif ve saldırgan yapıda yani otoritenin istediğinin aksini yaparak onu sinirlendirip zevk almayı huy haline getirecekleri, konuşturulmadıkları için, böylesine bilinçdışı bir tatmin şeklini savunma olarak geliştirecekleri ifade edilmektedir (Tarhan 2005).

Bezdiri mağdurları karşılaştıkları bu sorun karşısında farklı tepkiler verebilmektedirler. Mağdurlardan bazıları etrafındaki kişilere yaşadıklarını anlatmakta, bazıları ise kendilerinin bile zor anlamlandırdığı, tanımlayamadıkları bu olayları diğer insanlara hiç anlatamamaktadırlar. Bazen farklı durumlarda ise kimse ile konuşmak

istememe kişinin içinde bulunduğu durumunun ciddiyetini tam olarak kavrayamadığını gösterir. Diğer bir bakış açısıyla mağdurların bezdiriye gösterdikleri reaksiyonlar, maruz kaldıkları eylemlerin süresine, sıklığına ve şiddetine göre, dolayısıyla da kişiler üzerinde ortaya çıkardığı yıpratıcı duruma bağlı olarak da değişmektedir (Güngör 2008). Erkek kurbanlar maruz kaldıkları duruma küfrederek veya hakaret içeren sözlerle ifade ederken, kadın mağdurlar, maruz kaldıkları olayı anlatırken genellikle taklit yolunu kullanırlar. (Gün 2012).

Bezdiri mağduru başına gelen bezdiri eylemlerine farklı reaksiyonlar göstermektedir (Tutar 2004). Bu tutum ve davranışlar:

- **Bezdiriye anlayış gösterme:** Bezdiri eylemlerine anlayış gösterme onun şiddeti ve tekrarlanma sıklığına göre değişir. Bezdiri sistematik ve artan şiddette ise bezdiriye anlayış gösterme yanlış bir tutum olur. Periyodik olarak süren bezdiri eylemlerine katlanmak mümkün ise, güçsüzlük işareti hissettirilmeden anlayış gösterilebilir.

- **Bezdiriye karşı savaşıma:** Bezdiriye karşı tepkiler bezdiricinin yaptığı gibi etik olmayan davranış şekilleri biçiminde olmamalıdır. Bezdiri mağduru ise, ilkeli, onurlu, dürüst ve güvenilir olduğundan dolayı kurban olarak seçilmiştir. Bu yüzden dolayı, bezdiricinin kullandığı yöntemlerle hareket etmek mağdur kişiyi haklı pozisyondan, haksız pozisyona, güçlü iken zayıf duruma düşürür. Bezdiri mağduru, kendini yıldırmanın hedefi yapan değerlerini sorgulamadan, onlara daha fazla sarılıp istikrarlı kişiliğini ortaya koymalıdır. Kurban, ahlak ilkelerine ve yasaya uygun davranışlarla bezdiriciyi sıkıştırmalıdır. Bu safhada köşeye çekilip yalnızlığı seçmek, mücadeleden kaçmak yerine bezdiriye karşı savaşıması ve kendisine bireysel destek noktaları bulması gerekir.

- **Geri çekilme:** Geri çekilme, bezdirici ile mağdur arasındaki güç farkının fazla olması halinde istenmeden tercih edilen bir yol olmalıdır. Geri çekilme yöntemiyle de olumlu sonuçlar almak mümkün olabilir.

Bezdiri sürecinde mağdurun verdiği tepkiler:

- Kişide ruhsal ve fiziksel hastalık semptomları baş gösterir, hastalanır, iş yerine gelmek istemez sonrasında işinden atılabilir.

- Stresli bir dönem geçirir bununla birlikte psikosomatik rahatsızlıklar ortaya çıkar.

- Majör depresyon yaşayabilir, intihar etmeyi aklından geçirebilir ve eyleme de sokabilir.

- “Beni aralarına almıyorlar.” diyerek kendisine geri rol biçer.

- Olaylardan dolayı bir suçlu olmadığına inancı da bazen aklına gelir.

- Diğer taraftan tüm yaptıklarını devamlı yanlış yaptığına inanır.

- Özgüveni olmadığı gibi, genel bir kararsızlık yaşar.
- İçerisinde bulunduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu kabul etmez veya her şeyden kendini sorumlu tutar. (Walter 1993, akt. Tınaz 2006).

Bezdiri eylemlerinde mağdur açısından risk faktörleri

Cinsiyet faktörleri: Workplace Bullying Institute tarafından yapılan araştırmaya göre erkekler %42, kadınlar %58 oranında bezdiri davranışlarının hedefi olmaktadır (Yüçetürk 2012). Leymann'ın İsveç'te 2400 birey üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda erkek (% 45) ve kadınların (% 55) yaklaşık eşit oranda bezdiriye maruz kaldıklarını ve cinsiyetler arası farkın önemli olmadığına dikkat çekmiştir (Leymann 1996).

Belçika'da yapılan bezdiri ile ilgili çalışmada kadınlar ve erkekler arasında bezdiri mağduru olma noktasında önemli bir fark bulunmamıştır. Sadece eğitim sektöründe kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla bulunuyor olması, kadınların şikâyetlerini erkeklere göre arttırmaktadır (Walters 2005).

Avrupa Çalışma Koşulları çalışmasının anket sonuçları değerlendirildiğinde erkekler %4 oranında mağdur pozisyonunda bulunuyorken, kadınlar % 6 oranında erkeklere göre daha fazla yıldırıya maruz kaldığı belirtilmektedir (Atman 2012).

Yukarıda bahsedilenden farklı olarak bezdiriye maruz kalanların daha çok kadınlar mı yoksa erkekler mi olduğu konusu iş yerindeki cinsiyet dağılımlarına, baskın cinsiyete göre de değişmektedir. Mesela erkek çalışanların daha fazla olduğu iş yerlerinde ve üniversitelerde kadınların daha fazla yıldırıya uğradığı belirlenmiştir (Salin 2001). Bunun aksine bir şekilde kadın çalışanların daha yoğun çalıştığı iş sektörlerinde de erkek çalışanlar daha fazla bezdiri eylemlerinin hedefi olmaktadır (Leymann 1990).

Türkiye'nin Kütahya ilindeki 2 kamu hastanesinde yapılan bir araştırmaya göre kadınların erkeklere göre bireyin iletişim kabiliyetini etkileme, mesleki durumunu etkileme, kendini gösterme, yaşam kalitesini etkileme ve kişinin fiziksel sağlığını etkileme açılarından daha fazla etkilendiği belirtilmektedir (Yılmaz ve diğ. 2008).

Yaş faktörleri: 1996 yılında Leymann tarafından İsveç'te yapılan bir çalışmanın sonucunda elde edilen sonuçlar bezdirinin daha çok 21–40 yaşları arasındaki bireylere yapıldığını göstermektedir (Leymann 1996).

İspanya'da yapılan araştırma sonuçlarına göre, hem yaşlıların, hem de gençlerin çalışma hayatında daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldığını ortaya koyması dikkat çekicidir. Hayata bir meslek edinerek devam eden gençler, çalışma hayatında henüz tecrübe edinmemiş olmaları, düşmanca eylemlerin nasıl üstesinden gelinebileceğini

bilmemeleri, onları bezdirici karşısında kolay erişilebilir hedef olmasına sebep olmaktadır (Jiménez ve diğ. 2008).

Diğer taraftan tecrübe kazanmış, genç olmayan çalışanlar, mesleki kariyerlerinin sonlarına yaklaşmış ve emeklilik planları yapmaktadır. Maruz kaldıkları yıldırma eylemleri karşısında işlerini değiştirme veya yeni bir iş bulma, yaşları sebebiyle oldukça zordur. Bu çaresiz konumları bezdiricinin cesaretlenmesini sağlayacaktır (Yüçetürk 2012).

Kişilik faktörleri: Bezdiri uzadıkça daha dayanılmaz hale gelir ve etkisi gittikçe artar, daha çok zarar vermeye başlar. Bu noktada dayanma sınırı kişiden kişiye değişir. Bezdiriyi tolere edemeyen kişilik yapısına sahip bireylerde benlik duygusunun kaybı görülür. Kişilik faktörlerini A Tipi ve B Tipi Kişilikler olarak inceleyebiliriz (Tutar 2004):

A tipi kişilikler: Psikolojide iki ana tip kişilik sınıflanmış olup, bezdiri için risk grubunda olan A tipi kişiliklerdir. Bu kişiliklerin genel özellikleri ihtiras, rekabet, iş tutkunluğu, saldırganlık, acelecilik ve sabırsızlıktır.

A tipi kişilikler, daha fevri, hemen hak arama çabasına girer, ayrıntılara takılırlar.

B tipi kişilikler: B tipi kişilikler, A tipine göre daha sabırlı, hoşgörülü, dingin, tolerans gösteren, göz ardı eden, ağırdan alan ve önemsemeyen özellikleri barındırır.

B tipi kişilikler de bezdiri mağduru olabilir fakat A tipi gibi fevri hareket etmediği için daha kontrollü ve dengeli hareket ederler.

Medeni durum faktörleri: İstanbul'da faaliyet gösteren bazı hastanelerde yapılan çalışmalarda, bezdiri davranışına maruz kalma açısından bekâr ve genç personelin risk grubunda olduğu, boşanan/ayrılanların ise, başta cinsel taciz olmak üzere bezdirinin ahlaki boyutlarını istatistiksel olarak daha fazla yaşadığı bulunmuştur (Aksoy 2008).

İş tecrübesi faktörleri: Erçetin ve diğ. (2008) yaptığı çalışmaya göre 11 yıl ve daha fazla iş tecrübesine sahip olan bireylerin, daha az iş tecrübesine sahip olan kişilerden daha fazla bezdiriye maruz kaldıklarını ortaya koymuşlardır.

Yukarıdaki çalışmayı destekler nitelikte olan başka bir çalışmada rehber öğretmenlerin iş yerinde çalışma süresine bağlı olarak yıldırma maruz kalma düzeyi incelendiğinde 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü örgütte çalışma süresine sahip olan kişilerin yok veya nadiren cevaplarında bezdiri olduğu görülmektedir (Otrar ve Özen 2009).

Eğitim durumu faktörleri: Bezdiri ile karşılaşanlardan eğitim durumuna göre en fazla yaşayan ve olumsuz sonuçlarıyla karşılaşan üniversite mezunları, en az karşılaşanlar ise ilkokul mezunları olmuştur. Bu çalışma sonucunu destekleyen husus, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte sorumlulukların, iş stresinin ve zaman baskısının artışı, dolayısıyla bu faktörlerin yıldırma da etkilediği düşünülebilir (Köse ve Uysal 2010).

İstanbul Anadolu Yakası'ndaki ilköğretim okullarında rehber öğretmenlerle yapılan çalışmada yıldırmanın eğitim seviyesi ile ne kadar ilgili olduğu araştırılmış. Çalışmada lisans mezunu öğretmenlerin en fazla bezdiriye maruz kalan grup olduğu, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin ise yok denecek kadar az bir yıldırma olayı yaşadığı tespit edilmiştir. Lisansüstü eğitimlerin yıldırmaı en aza indirdiği sonucu çıkarılmıştır (Otrar ve Özen 2009).

Milli kimlik faktörleri: Örgütlerde milli kimliğe yönelik psikolojik taciz boyutları pek incelenmemiş olup, KKTC'de sağlık sektörü personeli üzerinde yapılan bir araştırmada medeni durum, meslek ve Türkiye veya Kıbrıs kökenli olmanın bezdiriye maruz kalmada istatistiksel anlamlılık ortaya koyduğu belirlenmiştir (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu 2006).

Statü faktörleri: Salin (2001) tarafından yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre son 1 yıl içerisinde memurların yüzde 17,5'i bezdiriye maruz kalırken, yönetici pozisyonundaki kişilerin sadece yüzde 2'si bezdiriye maruz kalmıştır.

Mavi yakalı olarak tabir edilen, vasıfsız, daha az mesleki bilgi ve yetenek gerektirecek basit görevlerin yerine getirildiği kurumun alt düzeylerine göre, kurumun üst kısımlarında yer alan beyaz yakalı, mesleki bilgi ve beceri sahibi, vasıflı, uzman ve amirler sahip oldukları yüksek yetenekleri sebebiyle bezdiriye maruz kalmada risk altındadır (Zapf ve Wolfgang 1999).

Psikolojik taciz davranışları, örgütlerdeki güç ve yetki ilişkilerinden etkilenmektedir. Bu sebeple amirin yetkili ve güçlü bir konumda olması, görece daha az yetkili bir ast personele bezdiri yapmasını kolaylaştırmaktadır. Bu durumda ast, zorba amiriyle mücadele etmede oldukça zorlanmaktadır. Diğer taraftan, düşük ücretli, düşük statülü, güvenli olmayan ve geçici işler de bezdiri eylemleri için uygun ortam oluşturmaktadır (Yüçetürk 2012).

Sektörel faktörler: International Labour Organization (ILO) raporu, bazı mesleklerde yıldırma görülme oranının çok fazla olduğuna dikkat çekmektedir. Bu belirtilen meslek grupları arasında pazarlamacılık, sigortacılık, bankacılık, sağlık sektörü, teknik meslekler, bazı sosyal mesleklerdeki ve ofis çalışanları bulunmaktadır (ILO 1998).

Avrupa Çalışma Koşulları'nın 2005 yılında yaptığı anket çalışmasının sonuçlarına bakıldığında, örgütte yıldırma ile karşılaşma riskinin kamu sektöründe %6, özel sektörde %4 olduğu görülmektedir. Kamu çalışanlarının işten çıkarılma riskinin az olması ve personelin işlerini rahatça bırakamamaları kamudaki bezdiri oranının yüksekliğinin nedenleri arasında gösterilebilir (Komisyon Raporu 2011).

Bezdiri eylemlerine sektörel anlamda bakıldığında sosyal hizmetler, eğitim ve sağlık gibi kadın personelin sayıca fazla olduğu örgütlerde ve erkek personelin yoğun olarak bulunduğu askerlik, inşaat ve itfaiye hizmetleri gibi alanlarda daha fazla rastlanmaktadır. Deneysel araştırmalara göre, rekabetin daha fazla olduğu, stres ve endişe düzeyi yüksek ve istihdamın güvencesiz olduğu sektörlerle bezdiri eylemlerinin arasında açık bir ilişki olduğu görülmüştür (European Parliament Report 2001).

Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından aralarında Türkiye'nin de bulunduğu AB'ye aday ülkelerde yapılan araştırmaya göre, bezdiri ve taciz davranışının en fazla silahlı kuvvetler (%12) ile hizmet sektöründe (%9), en az ise tarım sektöründeki işçilerde (%3) yaşandığı belirlenmiştir (Çobanoğlu 2005).

Avrupa ülkelerinde yapılan çalışmalarda, eğitim, sosyal hizmetler, sağlık hizmetleri, bankacılık ve sigorta sektörlerinde, kamu dairelerinde çalışan personelin daha sık olarak yıldırıya maruz kaldığı belirtilmektedir. Sağlık alanında çalışan personelin yıldırıya maruz kalma riskinin diğer hizmet sektörlerindeki meslek alanlarına göre 16 kat daha fazla karşılaştıkları belirtilmektedir (Komisyon Raporu 2011).

Bankacılık sektöründe çalışanların, bezdiriye maruz kalma sıklığının, cinsiyet, yaş, pozisyon, eğitim düzeyi, çalışılan bölüm ve bankanın büyüklüğü gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (Şahin 2006).

Türkiye'de Muğla iline bağlı hastanelerde yapılan bir çalışmaya göre bezdirinin yaygınlık oranı %34,9 olarak tespit edilmiştir. Bu durum, hastanelerde yapılan bezdirinin, önemli bir mesleki güvenlik ve sağlık probleminin olduğunu göstermektedir (Çöl 2008). Yine Türkiye'deki çalışmalardan Ankara'da acil yardım sağlık personeli üzerinde yapılan bir çalışmada örneklemin %73' ünün son 1 yıl içerisinde şiddetten korkma, %55,8'i sözel/fiziksel taciz olayına maruz kalma, %36,4' ü sözel baskı ve %4' ünün fiziksel saldırıya uğradığı sonucuna elde edilmiştir (Piyal ve diğ. 2007'den akt.; Çöl 2008).

2005 yılında Ankara ilinde bir ilköğretim okulunda yapılan çalışmaya göre hem öğretmenler hem de okul müdürleri bezdiri eylemlerini yaşamaktadırlar. Araştırmanın yapıldığı tarihten 6 ay öncesine kadar olan zaman içerisinde, öğretmenlerin %85' i bezdiri eylemlerine maruz kaldığını ifade etmiştir. Okul yöneticilerinin, okul içerisinde ve dışından gelen saldırılarla mücadele ettikleri, öğretmenlerden daha fazla bezdiri eylemlerine maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Cemaloğlu ve Ertürk 2008).

Antalya'da yapılan başka bir çalışmada ise ortaöğretim seviyesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyet, okul türü ve kıdemine göre işyerindeki bezdiriye maruz kalma düzeyleri incelenmiş ve çalışmanın sonuçlarına göre bezdirinin okul türü ve

cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı buna rağmen mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin daha fazla bezdiri eylemleriyle karşılaştığı verisine ulaşılmıştır (Çivilidağ ve Sargın 2011).

Türkiye’de silahlı kuvvetler ve polis teşkilatında, emirler ve talimatlarla hayatını şekillendirmiş amirler ve komutanlar, mesleğe yeni başlayan genç personelin talep ve beklentilerine gereken özveriyi gösterememekte ve bunun sonucunda, arzu edilmeyen çatışma ilişkileri meydana gelmektedir (Çobanoğlu 2005).

Farklı sektörel kurumlardan farklı araştırma sonuçları elde edilmesi, bezdiri ve boyutlarına uğramada demografik özellikler açısından genel bir yargı oluşturmanın yanlış olduğunu göstermektedir. Bu nedenle sektörel değişkenlerde her kurum, kendi içerisinde değerlendirilmelidir (Köse ve Uysal 2010).

2. 3. 1. 3. Bezdiri izleyicileri

Bezdiri sürecinde, bezdirici ya da bezdiri mağduru olarak bulunmayanlar, çalışma arkadaşları, yönetici ve amirler gibi sürece doğrudan karışmayan, fakat bir şekilde olayın içerisinde olan bazen de geri planda sürece katılan bireylerdir (Tınaz 2006).

Bezdiri izleyici tipleri

CASGEM (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi) tarafından 23 Aralık 2014 yılında yapılmış olan İşyerinde Psikolojik Taciz sonuç bildirgesinde izleyici tiplerini şöyle sınıflandırılmıştır: Meraklı Tanık, Kışkırtıcı Tanık, Çıkarıcı Tanık, Faydalanıcı Tanık, Empatik Tanık ve Sessiz Tanık’ tır (www.memurlar.net).

Bezdiri eylemlerinde rol alan izleyicilerin sergiledikleri davranışlarına göre bazı tipler sınıflandırılmıştır. Bunlar; Yardakçı İzleyici, Diplomatik İzleyici, İki Yüzlü Yılan İzleyici, Fazla İlgili İzleyici ve Bir Şeye Karışmayan İzleyici olarak gruplanmıştır (Tınaz 2006):

- **Diplomatik izleyici**

Örgütte yaşanan herhangi bir çatışma durumunda uzlaşmayı savunan kişilerdir. Genellikle arabulucu rolünü üstlenmesi sebebiyle diğerleri tarafından nefret edilen veya sevilen bir kişi olacaktır. Bu tip bir izleyicinin, kurum içerisinde aldığı reaksiyonlar sonucunda ileride mağdur konumuna düşme riski bulunmaktadır.

- **Yardakçı izleyici**

Bu izleyici bezdiriciye çok sadıktır ve bunun fark edilir olmasını istemez.

- **Fazla ilgili izleyici**

Diğer insanlarla ve onların sorunlarıyla ilgilenen izleyici tarzıdır. Diğerlerinin özel alanlarına ve konularına zorla girmek ister, ısrar eder. Yardım isteği içerisinde olan mağdur bile, zamanla bu durumdan rahatsız olur ve kaçmaya çalışır.

- **Bir şeye karışmayan izleyici**

Bu tip izleyici, herhangi bir şeye karışmaktan ve göz önünde olmaktan hoşlanmaz. Bütün olan biten olaylardan uzaklaşır, fikirlerini kendisine saklar. Bezdiriciye yardım etmemekle beraber, bezdiri eylemlerine karşı da kayıtsız ve ilgisiz davranır.

- **İkiyüzlü yılan izleyici**

Hiçbir şeye karışmayan bir kişi izlenimi oluştursa da, aslında belirgin bir düşünce ve görüşe hizmet etmektedir. Bu tipteki izleyici, sonuç olarak bezdiriciye destekte bulunur veya kendisinin de maruz kalacağı endişesiyle mağdura yardım etmekten kaçır.

2. 3. 1. 4. Bezdiri ortakları

İş yerinde yasal olmayan bezdiri davranışı gibi durumları fark eden kişiler veya tanık olan kişiler, bu olayı ilgili mercilere ilettiği yani ihbarcı olduğu için de bezdiricinin hedefinde olabilir. Burada ihbarcı ilk başta bezdiri izleyicisi iken kendisi de mağdur konuma düşebilir. Haksızlığı uğrayan kişiyi savunanlar, güçsüzün yanında olanlar, sorularla yönetimi eleştirenler de dikkatleri üzerlerine çekerek, diğer kişilere göre yıldırı eylemlerine karşılaşmada risk grubundadır (Yüçetürk 2012).

Burada önemli olan bezdiri ortaklarının hem mağdurun hem de zorbanın yanında olabileceği gibi, ikisinden birini destekleyen konumda olabilir ve yahut hiçbir şeye karışmadan olayı izlerler.

2. 3. 2. Bezdiri Sürecinin Aşamaları

Bezdiri' nin devamına ne kadar izin verilirse eylemler o kadar sürer. Bezdiricinin kurbanı yönelik olumsuz bir eylem şeklinde başlayan süreç, en kötü sonuca ulaşmadan önce çeşitli aşamalarda sona ulaşabilir (Leymann 1996). Bezdiri sürecinin dinamik yapısı itibarı ile zamanla değişim gösterdiği söylenebilir.

Leymann (1996)' a göre bezdiri sürecinin aşamaları 5 başlıkta toplanabilir: Anlaşmazlık aşaması, saldırgan eylemler aşaması, yönetimin katılımı, zor veya akıl hastası olarak damgalanma, işine son verilme aşaması (Çarıkçı ve Yavuz 2009).

2. 3. 2. 1. Anlaşmazlık çatışma aşaması

Özel yaşam kadar iş yaşamı da çatışmaların olduğu bir yerdir. En üst düzeydeki bireylerin beraber buldukları durumlarda, çalışmalarda bile çatışmalar yaşanabilir. Çünkü insanların ihtiyaçları, değerleri ve gayeleri farklıdır (Geybullayev 2002).

Çatışmayı bireysel açıdan ele aldığımızda, fizyolojik veya sosyo-psikolojik ihtiyaçların tatminine engel olan problemlerin oluşturduğu gergin durum ile ortaya çıkan bir olgudur. Örgütsel açıdan ele alındığında ise, kişiler ve toplulukların beraber çalışma problemlerinden kaynaklanan ve rutin etkinliklerin durmasına ve bozulmasına neden olan olaylar çatışma olarak gösterilebilir (Eren 1993).

İnsanların birlikte çalıştıkları yerlerde fikir ayrılıkları ve çatışmalar görülebilir. Önemli olan bu çatışmaları durdurmak ya da yokmuş gibi davranmak değil, çatışmanın faydalı yanlarını ortaya çıkarıp olumsuz sonuçlarını azaltmaya çalışmak gibi girişimlerde bulunmaktır (Can 2007). Çatışmaların önlenmesi için gerekenler yapılmadığında süreç bezdiriye doğru ilerleyebilir. Yine de bezdirinin oluşmasına yönelik herhangi bir çatışma sürecinin nasıl ilerlediği çoğunlukla tam olarak bilinmemektedir (Sürgevil ve diğ. 2007).

2. 3. 2. 2. Saldırgan eylemler aşaması

Saldırganlık, kişilerin kendilerini hayal kırıklığına uğradığını anladıkları ve bu olumsuz şeyden kurtulmak için hiçbir yol üretemedikleri zaman ortaya çıkan şiddetli bir tepkidir (Şimşek 2001).

Çatışmaların ortaya çıkardığı gerilim ve düş kırıklıkları, küçük birikintilerle bilinçaltından saldırı duygularını harekete geçirmek için besler. Bu saldırgan duygular bastırılmış olarak, buzdağının görünmeyen yüzü gibi bireyin hayatının gözle görünmez bir parçasını oluşturur (Eroğlu 1998).

Saldırgan davranışlar, karşı tarafın en küçük bir hareketine göre bile ortaya çıkabilir. Saldırgan davranışların başlamış olması bezdirinin de başladığını gösterir (Can 2007). Bu gruptaki bezdiri eylemleri, zamanla biçim değiştirerek bireyi topluluk içerisinde yalnızlaştırıp, cezalandırır. Saldırı davranışlarının ve psikolojik sindirme eylemlerinin başlaması, bezdiri dinamiklerinin harekete geçtiğinin göstergesidir (Tınaz 2006).

Ancak bir araştırmada şaşırtıcı bir şekilde, bezdirinin başlangıcının mağdur tarafından hissedilme ve anlamlandırma zorluğuna dikkat çekilmiş ve bezdiri sürecinin hissedilmeyen, sinsî şekilde uygulanışı vurgulanmıştır (Matthiesen ve Einarsen 2004).

2. 3. 2. 3. Örgüt yönetiminin devreye girme aşaması

İşletme yönetimi devreye girdiğinde çalışanlar tedirgin edilebilir, sürekli azarlanıp denetlenir. İşletme yönetimi direk olarak bezdiri içerisinde ana etken olmasa da uzaktan destek vermesi bile yıldırma sürecinde etkisi olduğunu gösterir (Davenport ve diğ. 2003).

Zorba, işletme yönetiminin desteğini aldığı için sadece kendi güçleri ile değil, örgütün olanaklarını kendi çıkarları için kullandığından, mağduru hem kendisi, hem örgüt ile baş etmek zorunda bırakır (Tutar 2004).

2. 3. 2. 4. Yanlış yakıştırmalarla veya tanılarla damgalanma aşaması

Sürekli bezdiriye maruz kalan kişinin, dış görünüşünde, düşünce biçiminde özellikle sağlığında bozulmalar olur. Yıldırımların sürekliliği akıl yürütme ve iletişim yollarında değişime yol açar. Korkuları ve ihanete uğramışlık hisleri davranışlarını ve öz denetimlerini olumsuz etkiler, güven duyguları zedelenir (Davenport ve diğ. 2003).

Bu aşamada kurban, “zor insan” ya da “akıl hastası” olarak damgalanır. Bundan dolayı kurbanın fiziksel ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana gelir. Kendisine destek olmak ve yardım etmek isteyen bireyler için çok zor bir olgu olarak görülür (Davenport ve diğ. 2003).

Kurbanın bu haksızlıklara karşı kendini savunmak istemesi, kurum ile çatışıyor izlenimi verilir ve mağdur haklı iken haksız, hak ararken isyancı bir çalışan gibi gösterilmeye çalışılır (Tutar 2004).

2. 3. 2. 5. İşine son verilmesi aşaması

Mağdura yeterli inancın olmaması veya inanılmak istenmemesi, bireyin çalışma hayatından uzak kalmasına sebep olan olaylarla ilgili örgütün herhangi bir çaba göstermemesi sonucunda kişinin yaşadığı gerginlik hali ve onu takip eden psikosomatik hastalıklar gittikçe artar. Sonucunda daha ağır bir travmanın izleri görülmeye başlanır. Mağdura bu süreçte doktor tarafından TSSB (Travma Sonrası Stres Bozukluğu) tanısı konulur (Leymann 1996).

Çatışma ve Bezdiri arasındaki ilişki

Zapf and Gross (2001), bezdirinin, çatışma kavramının altında kümelendiği önemli bir kavram olduğunu belirtmektedir. Bütün personelin özümseyeceği ve kabulleneceği bir çözüme varmamış çatışma, dinamiklerini harekete geçirerek bezdirinin ortaya çıkmasına neden olur. Bezdiri etkileşimli süreç bu noktada karşımıza çıkıyor (Davenport ve diğ. 2003):

Çatışma - Bezdiri etkileşimli süreç

Çözümlememiş Çatışma ⇒ Yıldırma' nın ilk belirtileri ortaya çıkabilir. ⇒
Yıldırma başlar: Birey kendini depresif ve gergin hisseder. ⇒ Fiziksel sağlık da etkilenebilir. ⇒ Yıldırma şiddetlenir: Performansta tatminsizlik baş gösterir. ⇒
Yoğunlaşmış Bezdiri: Çatışma şiddetlenir, zihinsel / fiziksel sağlıkta bozulma artar.
⇒ Yoğun Bezdiri: Çatışma, hastalıktan geri planda kalır. ⇒ İstifa / Kovulma.

Çizelge 2.3. Çatışma ve Bezdiri Ortamları Arasındaki Farklılıklar

SAĞLIKLI ÇALIŞMA ORTAMI	MOBBİNG ORTAMI
İş tanımları ve roller açıktır.	Rollerde belirsizlik vardır.
İlişkilerde işbirliği vardır.	İlişkilerde işbirliği bulunmaz.
Ortak ve paylaşılan hedefler vardır.	Gelecek hedefleri görmek mümkün değildir.
Açık ilişkiler vardır.	Belirsiz ilişkiler sürdürülür.
Örgüt sağlıklı bir yapıdadır.	Örgütte aksaklıklar mevcuttur.
Arada sürtüşme ve çatışma yaşanabilir.	Süreğen ve etik dışı tepkiler görülür.
Açık ve samimi stratejiler vardır.	Anlamsız stratejiler izlenir.
Tartışma ve çatışmalara açıktır.	Çatışma görmezden gelinir, reddedilir.
Doğrudan iletişim kullanılır.	İletişim baştan savma ve dolaylıdır.

Bezdiri' nin yaşandığı işyerlerinde; zayıf örgüt iklimi, ilişkilerde belirsizlik ve davranışlarda düşmanca tutumlar görülür. Çizelgede sağlıklı bir çatışmanın yaşandığı bir örgüt ile bezdirinin gerçekleştiği bir örgütün özellikleri karşılaştırılmaktadır (Tınaz 2006).

2. 3. 3. Bezdiri' nin Belirtileri

2. 3. 3. 1. Davranışsal belirtileri

İş yerinde iş tanımlarının ve görev dağılımlarının belirsiz olduğu, doğrudan iletişimin olmadığı, hedeflerin belirtilmediği, çatışmaların varlığının reddedilip gizlendiği ortamlar bezdiri davranışının ortaya çıkışını kolaylaştıran sağlıksız ortamlar olarak görünmektedir (Cengiz 2007).

Şikâyet ve müracaat yollarının sınırlı ya da olmadığı, stresli çalışma ortamının var olduğu ve rekabetin yoğun olduğu örgütlerde bezdiri görülme oranı daha yüksektir (Gün 2012).

Tınaz (2006), işyerinde bezdirinin davranışsal belirtilerini şöyle sıralamıştır:

- Çalışana ait eşyaların (telefon, bilgisayar ve lamba vb.) işyerinde birdenbire ortadan kaybolması, bozulması ve yerine yenilerinin konulmaması,
- Diğer kişilerin iş yerine girmesi ile konuşmanın bir şekilde kesilmesi ve konunun değiştirilmesi,
- Bireyin arkasından çeşitli söylentilerin dolaşması ve kulaktan kulağa yayılan fısıltılar,
- Birey, her adımının detayına kadar kendisinin izlendiğini hissetmesi,
- İş ortamındaki arkadaşlarıyla arasında çıkan tartışmaların normale göre artması,
- Bireyin sigara dumanından ve kokusundan rahatsız olduğunu bildikleri halde kasten yanına sigara içen birinin oturtulması,
- Bireyin, işiyle ilgili önemli gelişmelerden ve haberlerden ayrı tutulması,
- Bireyin, diğer kişiler tarafından eleştirilmesi ve küçümsenmesi,
- Bireyin, örgütün sosyal etkinliklerine ve kutlamalarına kasıtlı olarak çağırılmaması,
- Bireyin giyim tarzı ve dış görünüşü ile alay edilmesi,
- Bireyin, çalışma arkadaşları veya amirleri tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılması,
- Bireyin daha alt düzeydeki görevlerde çalışan personelden daha düşük ücret alması,
- Bireyin beceri ve yeteneklerinin çok altında veya uzmanlık alanına ait olmayan işlerin verilmesi,
- Mesai saatlerine riayeti, telefon konuşmaları, çay ya da kahve aralarında geçirdiği zamanın ayrıntılı olarak kontrol edilmesi,
- Bireyin yazılı ya da sözlü taleplerine yanıt alamaması,
- Bireyin işle ilgili düşündüğü tüm önerilerin reddedilmesi.

2. 3. 3. 2. Fizyolojik belirtileri

- Beyinle ilgili: Depresyon, panik atak, uykusuzluk, dikkati toplayamama, sıkıntı, yarım baş ağrısı, baş dönmesi ve hafıza kaybı,
- Gözlerle ilgili: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık,
- Boyun ve sırtla ilgili: Boyun kaslarında ve sırtta oluşan ağrılar,
- Eklemle ilgili: Terleme, titreme, kas ağrıları, bacaklarda halsizlik hissetme,
- Deriyle ilgili: Döküntü, pullanma ve kaşıntı gibi deri hastalıkları,
- Kalple ilgili: hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi,

- Sindirim sistemi ile ilgili: Ekşime, yanma, ülser ve hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları,
- Solunum sistemi ile ilgili: Nefes alamama, nefessiz kalma gibi solunum sorunları,
- Bağışıklık sistemi ile ilgili: Organizmanın savunma mekanizmasında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme (Tınaz 2006).

2. 3. 4. Mobbing Eylemlerinde Ortak Stratejiler

İşyerinde bezdiri eylemleri genellikle belli stratejilerde karşımıza çıkmaktadır (Zapf ve Wolfgang 1999). Bunlar;

2. 3. 4. 1. Örgütsel düzenlemeler

Hedef kişi anlamsız görevlerle karşılaşır. Bu görevler ya yeteneğinin üzerinde olmakta ya da yeteneğinin çok altında görevler olmaktadır. Mağduru başarısızlıkla suçlanmak isteniyorsa yeteneğinin çok üzerinde görevler verilmekte, aşağılanmak isteniyorsa eğer ya yeteneği ile alakasız ya da çok basit görevler verilmektedir. Mağduru hor kullanarak, akşam geç saatlere kadar işte kalıp, tüm hafta boyunca sürekli çalışmasını sağlayarak da yıldırıcı eylemler ortaya konulabilir (Hiriyogen 2000). Bazen yasal olmayan mesela ihalelere fesat karıştırma gibi durumlarda mağdurdan zorla imza almak gibi suç teşkil edecek görevler yapmaya zorlanabilir (Zapf 2006).

Hedef seçilen kişiye yapılmasının anlamsız olduğu görevler verilmesi, işin sürekli değiştirilmesi ve mali yük getirecek genel zararlara sebep olunması gibi yöntemlerle yıldırma yapılmaktadır. (Davenport ve diğ. 2003).

Örgütsel düzenlemeler kategorisindeki başka bir strateji ise verilen görevlerin imkânsız sürelerde teslim edilmesini isteyerek mağdurun “verilen görevi yapamadı” şeklindeki suçlamaya maruz kalmasına sebep olmaktadır. Zorba bunu bir fırsat olarak görür ve bunu değerlendirmektedir (Zapf 2006).

İhtiyaç olduğu halde hizmet alanını daraltılması ya da sonlandırılması da başka bir stratejidir. Sunulan hizmete gerek kalmamıştır diyerek birimleri kapatmak, laboratuvar çalışmalarını engellemek gibi örgütsel bahaneler bu stratejiye örnektir (Zapf 2006).

2. 3. 4. 2. Sosyal soyutlama

Mağdur içinde bulunduğu gruptan, toplumdan uzaklaştırılır, yalnızlaştırılarak iş arkadaşları ile iletişimi kısıtlanır. Kurbanın iş arkadaşları yemekhanede onun masasına oturmayarak, arkadaş toplantılarına onu çağırılmayarak, tek başına bırakma eylemi gerçekleştirebilirler (Hiriyogen 2000).

Mağdurun soruları cevapsız kalır, düşünceleri önemli bulunmaz, konuşması bir şekilde engellenir, ihtiyaçları dikkate değer bulunmaz ve sık sık sözü kesilmeye çalışılır. Mağdurun görüşme istekleri reddedilir. Güven duyulmayan, istenmeyen bir personel olarak önemli işler verilmez (Zapf, 2006). Mağdur tabiri caizse askıya alınır, diğer kişilerin işleri yığılmışken, ona iş verilmez. Ama bu onun, rahat tavırlarla kendi istediğini yapması anlamına veya erken işten ayrılabilmesi anlamına gelmez. Saldırgan aradaki anlaşmazlığı adlandırmamakta ve tartışmayı reddetmektedir, bu şekilde çözüme giden yolları tıkamaktadır. Saldırgan, mağdur ile arasındaki diyalogu ortadan kaldırarak, ondan bir eşya olarak bahsederek, yüzüne bir şey söylemek yerine masasına not bırakarak aslında karşısındakini önemsemediğini, gözünde var olmadığını söze dökmeden ifade etmiş olur. İmalarla veya açıkça gösterilen hoşnutsuzluklarla, kıskançlıklara yol açılır, insanlar birbirine karşı kışkırtılır ve anlaşmazlıkların baş göstermesi sağlanır. Bu denge bozucu hareketler, kıskanç iş arkadaşları tarafından yapılır. Böylece, esas saldırgan bunda bir suçlu olmadığını iddia edebilir (Hiriyogen 2000).

2. 3. 4. 3. Sözle saldırıda bulunma

Yerli yersiz sürekli eleştirme, tehdit edilme, küçük düşürme, gururunu kırma ve küfür etme şeklindeki stratejiler bulunmaktadır. Bezdiri mağduru diğerlerinin yanında aşağılanır, işini iyi yapamamakla suçlanır, başarılı bir görüntü çizdiği halde başarısızlıkla suçlanır. Dikkatle çalıştığı halde dikkatsizlikle suçlanır. İyi olanla kötüyü, yanlış olanla doğruyu karıştırdığı, kafasının sürekli bir şeylerle uğraştığına ve karışık olduğuna ilişkin suçlamalarla karşılaşır. Psikolojik sağlığının yerinde olmadığı, bunun için psikiyatrik bir tedavi ihtiyacının olduğu, kendisine ifade edilmekle kalmaz, diğer kişilerin yanında da özellikle dile getirilir. Birey, hakkında soruşturma açılacağı, kadro verilmeyeceği, ayağının kaydırılacağı, yükseltilmeyeceği, böcek gibi ezileceği, başka bir görece sürdürüleceği ve işinin kaybettirileceği şeklinde ifadelerle tehdit ve gözdağı savrulur (Zapf 2006).

Mağdurun kendini göstermesini ve iletişim kanallarını kapatma yoluyla hem bir soyutlama hem de sözel saldırılarla sindirilmektedir. Örneğin: Sözlerinin sürekli kesilmesi, başarısızlıklarının abartılması, başarılarının görmezden gelinmesi, yüzüne bağırılması veya yüksek sesle azarlanması, yaptığı işin sürekli eleştirilmesi gibi (Davenport ve diğ. 2003).

2. 3. 4. 4. Özel yaşamına saldırı

Mağdurun gittiği yerler, giyim tarzı, tüketim alışkanlıkları, ideolojik görüşleri, boş zamanlarını değerlendirme biçimi, gittiği yerler gibi konular diğer kişiler tarafından bazen sorgulanırken bazen de yadırganır. Bu stratejide kişiye ait değiştiremeyeceği özellikleri ön plana çıkar ve bunların alay konusu edilmesi sağlanır. Sesinin kalın ya da ince olması,

boyunun kısa ya da uzun olması, vücudunda herhangi bir kusur olması gibi. Kişinin memleketi, rengi, ailesi ve ırkı gibi özellikleriyle alay edilir. Lakap ve hoş olmayan isimlerle hitap edilir. Giyim tarzı, konuşması, jest ve mimikleri aşağılanarak arkasından taklit edilerek dalga geçilir. Bezdirici aşağılayıcı veya kışkırtan bir tavırla, kolay tepki vereceğini düşündüğü mağduru öfkelenirerek ve onu herkesin izleyebileceği saldırgan davranışlarda bulunmaya iterek hata yapmasını sağlamaktadır (Hiriyogen 2000).

Bazen de diğer kişilerden olumlu görünen tarafları dikkat çeker. Bu durumda ise diğer kişilerden daha dürüst olması, daha nazik olması, daha düzgün konuşması, iyi eğitim alması, daha iyi yaşam koşullarına sahip olması alay konusu yapılır (Zapf 2006).

2. 3. 4. 5. Söylenti yayma

Bireyle ilgili gerçek olmayan suçlama ve yalan haberler abartılı olacak şekilde farklı yerlerde konuşulur. Örneğin amirine küfrettiği, onu öldürmek istediği gibi gerçekdışı olduğu halde hakkında soruşturma açılarak ceza aldığı gibi sözler dolaşır. İşinden istifa etmeyi dile getirmediği halde istifa etmek istediği yönünde konuşmalar oluşur. Buna benzer asılsız söylentilerin kişinin ailesi ve yakınları için de yapılabileceğini söylemek mümkündür (Zapf 2006).

Bezdirici, mağdurun saygınlığına saldırıda bulunarak, insanların arkasından kötü konuşması, gülünç duruma düşürülmesi, aslı olmayan dedikoduların duyulması ve cinsel ifadelerle imalar yapılması gibi lekeleme çalışmalarını çok iyi yürütmektedir (Davenport ve diğ. 2003).

2. 3. 4. 6. Fiziksel saldırı

Erkekler tarafından genellikle tercih edilen fiziksel saldırı türleri; Yere düşürme, itme, sarsma, yumruklamadır. Korkutma amaçlı olarak, masa ve duvarların yumruklanması, kapıların çarpılması ve tekmelenmesi, gibi eylemler kullanılır. “Senin kafanı koparırım”, “gözünü oyarım”, “ayağını kırarım” şeklinde fiziksel şiddet uygulanacağına dair korkutan ifadeler kullanılır (Zapf 2006).

Bu stratejiler, cinsel teklif ya da imalar şeklinde de ortaya çıkabilir. Cinsiyetçi eleştiri veya davranışlar yoluyla değişik muamele etmeye dayanan baştan çıkarıcı davranış, cinsel şantaj, istenmeyen cinsel yakınlık, cinselliğe zorlama ve cinsel saldırı şeklinde görülür. Burada kadını bir nesneye indirgeyip, kendi gücünü gösterme çabası vardır (Hiriyogen 2000).

2. 3. 5. Bezdiri Türleri

Bezdiri kurumsal yapı içerisinde yatay veya dikey olarak uygulanır. Hiyerarşik bezdiri ya da Dikey bezdiri astların üstlerine veya üstlerin astlarına yönelik uyguladıkları yıldırma türüdür. Fonksiyonel bezdiri ya da Yatay bezdiri ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel bağı olan aynı seviyede bulunan çalışma arkadaşlarının birbirlerine uyguladıkları türdür (Tutar 2004).

Bezdiri' nin yatay ya da dikey olarak örgüt içinde belirmesi, örgüt kültürü ve hiyerarşik yapıyla alakalıdır. Hiyerarşinin fazla olması yıldırmaı genellikle dikey, az olması ise yatay bezdiriye yöneltir (Davenport ve diğ. 2003).

2. 3. 5. 1. Üstün asta yaptığı dikey bezdiri

Üstün asta yaptığı dikey bezdiri modelinde, amirin çeşitli nedenlerle direkt olarak kurbanı yönelik saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar içinde bulunması söz konusudur. Yönetici mesleki rolünün getirdiği konum ve güçten aşırı şekilde faydalanarak yıldırıcı davranışlara yöneldiği bir tutumdan bahsedebiliriz (Tınaz 2006).

Üstün asta yaptığı dikey bezdiri modelinde bezdirinin nedenleri arasında şunlar gösterilebilir (Tınaz 2006):

- Yaş Farkının Olması (Amirinden daha genç olan bir ast)
- Kayırma (Kayırılan kişi yönetici ise, istediği her şeyi yapma gücünü kendinde görmesi)
- Sosyal imajın tehdit edilmesi (Amirinden daha başarılı bir astın varlığı)
- Politik nedenler (Astın amiri ile aynı görüşte olmaması).

2. 3. 5. 2. Astın üste yaptığı dikey bezdiri

Örgüt içerisinde yapılması planlanan değişikliklerle ilgili kararlara dâhil edilmemiş olmaktan dolayı içerleyen ya da amirinin bulunduğu pozisyonu isteyen astlar üstlerine bezdiri yapabilir (Davenport ve diğ. 2003).

Astın üste yaptığı bezdiri modelinde genel olarak gerçekleştirilen olumlu görevler üste bildirilmez, bilgi amirden saklanır, bitirme süreleri verilerek imkânsız görevlerin yapılması istenen davranışlar görülür (Salin 2001).

İşyerinde astın üste yaptığı bezdiri modelinde, bir amirin yetki gücü astları tarafından tartışılır duruma geldiğinde, astlar genellikle birden fazla grup halinde, istemedikleri amirine karşı bezdiri yapabilirler. Bezdiri yapan astlar, amirini üst yöneticilerin karşısında zor durumda bırakmak adına, amirlerinin talimatlarına uymazlar, arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkarırlar, işin yapılmasında önem arz eden bir bilgiyi amirinden saklarlar. Çeşitli bilgi ve isteklerin verilmesinin gerekli olabileceği

durumlar söz konusu olduğunda hiyerarşik geçişlere uymadan, yöneticilerinin yetersizliğini ve örgüt içindeki gereksizliğini hissettirmek maksadıyla onu atlayıp bir üst kademedeki amire ulaşırlar (Tınaz 2006).

2. 3. 5. 3. İş arkadaşlarına karşı yapılan yatay bezdiri

Aralarında fonksiyonel ilişki bulunan çalışanların birbirleri arasında gerçekleşen yıldırma türüdür. Bu modelde genellikle birkaç kişi bir araya gelip tek bir kişiye karşı bezdiri yaparlar (Tutar 2004).

Örgüte yeni başlayan, terfi ederek gelen kişi yeni olması, kişiliği ve uzmanlığı ile ilgili özelliklerinden dolayı grup dinamiğini bozar. Yeni gelen kişi genellikle yetenekli, başarılı, üstün özellikleri olan bir kişi ise, çalışma ortamında kendisine yapılanlardan ve kişiliğine karşı yapılan haksız eylemlerden dolayı çok sıkıntı çeker (Tınaz 2006). Çalışanların eşitleri olan bir çalışma arkadaşına karşı yıldırma eylemi gerçekleştirmesinin sebebi korku ya da kıskançlık olabilir. Kişisel rekabetin yoğun olarak yaşandığı ortamlarda grup, kendi yapacağı işlerin devamını garantilemek için bireye bezdiri yapar (Davenport ve diğ. 2003).

İş arkadaşlarına karşı yapılan bezdiri modelinin nedenleri arasında ırk ve politik nedenler, aynı ülke içinde farklı bir bölgeden gelmiş olma, çekememezlik, kişisel hoşlanmama, rekabet sayılabilir (Tınaz 2006).

2. 3. 5. 4. Dolaylı ve doğrudan bezdiri

Dolaylı bezdiride, saldırı hissettirilmeden pasif şekilde yapılmaktadır. Bu tür bezdiri yapan pasif bezdiriciler, yaptığı saldırıların yanında nazik ve düşünceli davranışlar sergileyerek dikkat çekmemeye ve yaptıklarını örtmeye çalışmaktadır. Bu ikiyüzlü sinsi davranış zorba ile başa çıkmayı zorlaştırır (Tutar 2004).

Doğrudan bezdiride ise fiziksel saldırıya kadar gidebilen bir aktif saldırı biçimi bulunmaktadır. Doğrudan bezdiri yapanlar saldırılarını örtbas etmedikleri için çabuk göze batarlar ve çok uzun süre bezdiri yapamazlar (Tutar 2004).

2. 3. 6. Bezdiri' nin Dereceleri

Bezdiri eylemlerinin şiddeti, örgütlerde ortaya çıkan çatışmalarda iki tarafın benimsediği stratejileri etkilemektedir. Bezdiri' nin şiddeti arttıkça, iki taraf arasında benzer hoş olmayan duyguların ortaya çıkması ve kaybedebilecekleri seçenekler üzerine düşünme eylemi görülmektedir (Asunakutlu 2006).

Bezdiri' nin bireylerde oluşturduğu etkilere göre 3 farklı derece halinde sınıflandırmak mümkündür. Sınıflama bilimsel ölçek olarak kullanılmayıp, mağdurlar ile yapılmış görüşmelerin sonuçlarından elde edilmiştir (Davenport ve diğ. 2003).

Bezdiri' nin derecelendirilmesinde çeşitli etmenler dikkate alınır. Bunlar bezdirinin süresi, sıklığı ve şiddetine ilave olarak bireylerin psikolojik durumları, geçmiş deneyimleri, yetişme şekilleri ve örgütün genel koşulları da göz önüne alınmıştır (Davenport ve diğ. 2003).

2. 3. 6. 1. Birinci derece bezdiri

Mağdur kendisine yapılan saldırılara karşı direnmeye çalışır, erken fark ettiğinden örgütten ayrılıp başka bir kurumda iş şansı bulabilirse olumsuz etkilerden kurtulabilir. İş arkadaşlarından küçük düşürücü, alaycı davranışlar görmek kurbana sıkıntı verir ve şaşırtır. Psikolojik olarak olumsuz etkilenen mağdurda şu belirtiler görülebilir (Davenport ve diğ. 2003):

- Alıngan tavırlar,
- Konsantrasyonu sağlayamama,
- Ağlama hali,
- Zaman zaman görülen uyku bozuklukları

Kişinin arkadaşları ve ailesiyle olan ilişkileri genel olarak etkilenmez ancak sorunlara çözüm bulunmaz da devamı gelirse ikinci derece bezdiriye dönüşebilir (Davenport ve diğ. 2003).

2. 3. 6. 2. İkinci derece bezdiri

Bezdiri mağduru kendisine yapılan saldırılar karşısında direnemez hale gelir, bulunduğu iş yerinden, yaşadıklarından kaçamaz, geçici veya uzun süreli olan psikolojik veya fiziksel problemler yaşar ve işe geri başlama noktasında ciddi sorunlar yaşar. İkinci derece bezdiri mağdurunda şu belirtiler görülebilir (Davenport ve diğ. 2003):

- Konsantrasyonda bozulma,
- Kilo artışı ve kilo verme,
- Mide ve bağırsakta oluşan sorunlar,
- Depresyon belirtileri,
- Alkol ve ilaç kullanma alışkanlığı,
- Tansiyonun yükselmesi,
- Alışılmayan korkular
- İşyerinden kaçma (sık sık geç kalma, işe sebepsiz yere gitmemek, sıklaşan hastalık izinleri,

- Kalıcı olabilecek uyku sorunları

Bezdiri kurbanının çalışma arkadaşları ve ailesi, bazı şeylerin yolunda gitmediğini anlarlar fakat bezdiri kurbanının içinde bulunduğu durumu adlandırmakta zorlanırlar. Mağdurun yaşadığı sağlık problemleri performansını ve iş kalitesinde düşme başlar ve tıbbi yardım ihtiyacının işaretleri belirginleşir (Davenport ve diğ. 2003).

2. 3. 6. 3. Üçüncü derece bezdiri

Bezdiri' nin yıpratıcı özelliklerinin en belirgin yaşandığı üçüncü derece bezdiride mağdur çalışma hayatına geri dönemez, ruhsal ve fiziksel zarar görme rehabilitasyon yardımıyla bile iyileştirilebilecek durumda görünmemektedir. İşe gitmek zorunda kalmışsa bile; tiksinti, dehşet ve korku içindedir. Çalıştıkları iş yeri kendisini boğuyor gibi hisseder, koruma mekanizmaları çökmüştür. Üçüncü derece bezdiri yaşayan bireylerde şu belirtiler görülebilir (Davenport ve diğ. 2003):

- Kazalar,
- Kalp krizleri,
- İntihar girişimleri,
- Diğer ciddi hastalıklar,
- Şiddetli depresyon,
- Üçüncü bir şahsa karşı şiddet
- Panik ataklar

Bezdiri mağdurunun arkadaşları ve ailesi bu seviyede durumun ciddiyetini görmek, bilmek zorundadır. Tıbbi ve psikolojik yardımın zorunda olduğunun farkına varmaları gerekir (Davenport ve diğ. 2003).

2. 3. 7. Bezdiri' nin Nedenleri

Bezdiri' nin nedenlerine baktığımızda sürecin ortaya çıkmasında bezdiri mağdurlarının davranışlarını sorumlu tutanlar Zapf ve Wolfgang (1999) olduğu gibi, örgütün liderlik uygulamaları ve çalışma ortamından kaynaklanan sorunlardan olduğunu söyleyenler (Leymann 1996) de vardır.

Zapf ve Wolfgang (1999) bezdiriyeye neden olan etkenleri şöyle sıralamaktadır:

- Bezdiri yapan kişi ve mağdur ile ilişkili nedenler
- Örgütsel nedenler
- Sosyal nedenler

2. 3. 7. 1. Zorba ve mağdur ile ilişkili nedenler

Bezdiri olaylarına baktığımızda nedenlerin sadece yöneticiden kaynaklandığını söyleyemeyiz. Bezdiri sürecindeki mağdur ve zorbadan her biri kendi rolünü oynayan, diğerlerini etkileyen, birbirinin etkisini artıran ve etkileşim içinde olan unsurları barındırır (Davenport ve diğ. 2003). Bezdiri yapanın ve kurbanın kişilikleri, niteliksel özellikleri, sosyal özellikleri ilişkili nedenlerdir (Zapf ve Wolfgang 1999).

2. 3. 7. 2. Bezdiri' nin örgütsel nedenleri

Bezdiri' nin örgütsel nedenleri arasında örgüt yapısındaki değişiklikler, örgütün kötü yönetimi, yetkiyi devretmeme düşüncesi, ahlak dışı uygulamalar, stresli iş yeri, iletişim eksikliği, monotonluk, yöneticilerin bezdirinin varlığına inanmamaları veya inkârı, yanlış insan kaynakları uygulamaları, yönetimin yüksek beklentileri ve mükemmellik arayışı, rol belirsizliği rol çatışması, liderin özellikleri ve zayıf işletme kültürü ve iklimi başlıkları altında incelenecektir.

i. Örgüt yapısındaki değişiklikler

Örgüt içindeki örgütsel alışkanlıklardan hemen vazgeçilememesi değişime karşı bir direnç oluşturmakta, bunun yanında değişime uyum sağlayabilen ve kişisel gelişimleri sağlam olan farklı kişiler için mağdur olma riski artmaktadır (Selimoğlu 2006).

Örgüt yapısında değişikliğe neden olan yıldırma nedenlerinden diğerleri; yeniden yapılanma, gelişme ve yerleşme süreci, diğer örgütsel değişiklikler, iş düzeni, fark edilir güç dengesizliği, fark edilir yüksek maliyet, yapısal düzen ve süreç, doyumsuzluk, hayal kırıklığı, bireyi harekete geçiren, tetikleyen ve besleyen süreçlerdir (Grubb 2005).

ii. Örgütün kötü yönetimi

Bezdiri' nin en önemli örgütsel nedeni, yönetimin yetersiz olmasıdır. Yönetimin yetersiz olduğu durumlarda çatışmalar şiddetlenir, karşıt görüşlerdeki sesler yükselir, her şeyden sorumlu tutulacak bir kurban aranır ve kurbanın sözüne inanılmaz (Tutar 2004).

Bezdiri' ye zemin hazırlayan kötü yönetim özellikleri şöyle sıralanabilir (Davenport ve diğ. 2003):

- Hiyerarşik yapının sert olması,
- Kapalı kapılar ardında yürütülen politikalar,
- İletişim yollarının örgüt içinde etkili olmaması,
- İnsan kaynakları harcamalarının daraltılması,
- Örgütte çatışmaların çözümünde zayıflık,
- Şikâyetlerin yönetim tarafından ciddiye alınmaması ya da örtbas edilmeye çalışılması,
- Eğitim farklılığının dikkate alınmaması,

-Takım çalışmasının azlığı ya da hiç olmaması,

-Zayıf liderlik

iii. Yetkiyi devretmeme düşüncesi

Örgütsel yapıda yer alan görev tanımlarının, yetki ve sorumlulukların iyi belirlenmemiş olması, anlaşmazlığa yol açar. Örgüt yönetiminde çalışan personel, görevlerinin sınırları konusunda yeterli bilgi sahibi olmayabilir. Bu bağlamda yaşadıkları karmaşa, diğerleriyle aralarında çıkabilecek bir çatışmaya zemin hazırlayabilir (Tınaz 2006).

Belirli görevlerin yerine getirilmesi için, yetki sahibi bir yönetici veya birimin elindeki yetkilerin diğerine verilmesi, eriştirilmesi veya aktarılması "yetki devri" olarak tanımlanabilir (Eren 1993).

Yetki devri, çalışanların karar verme sürecini hızlandırır, yeni şeyler geliştirmesinde serbest alan, zaman sağlar, iş tatmininin artmasında ve sorumluluk duygusunun kazandırılmasında etkilidir. Bununla beraber bu yetki devretme konusunda tereddüt yaşayan amirler de vardır. Bunların sebeplerini şöyle sıralayabiliriz (Wells 1993):

- Yöneticinin yönetiminde bulunan alanları kaybetme korkusu
- Yöneticinin bütün işleri tek başına tüm personelden daha iyi yapabileceği inancı
- Yöneticinin astlarının yetkinliğinden korkması
- Yöneticinin kendine güvensizliği

iv. Yoğun, stresli iş yeri

Örgüt çalışanları hissettiği stres düzeyinden dolayı hiyerarşik konumunun gücünü kullanarak astına bezdiri uygulayarak gerginliğini atmaya çalışmaktadır. Bezdiri' nin zeminini hazırlayan stres ve şiddetli rekabet bireylerin sağlığı olumsuz olarak etkilemektedir (Zapf ve Gross 2001).

Stresin yoğun olarak bulunduğu iş yerlerinde, çalışanlar kendilerinden beklenenleri yerine getiremezse bezdiri yaşanabilir. Amirler, beklentileri karşılanmadığında personeline baskı yapabilir. Bundan farklı olarak bazen alt düzeyde çalışan kişiler, stres kaynağı olarak gördükleri amirlerin yıldırıya uğramasını destekler pozisyona girebilir (Davenport ve diğ. 2003).

v. İletişim eksikliği

İletişimin düzgün sağlanmadığı örgütteki işlerin niteliği düşmekte, dedikodu ortamı ve gönülsüz bir çalışma ortamı oluşmaktadır (Selimoğlu 2006).

Örgütteki kapalı iletişim şekli yanlış anlaşılmalara artmasına sebep olmaktadır. Örgüt yapısı örgüt içindeki iletişimi olumlu ya olumsuz şekillendirmektedir. İletişim

düzenli olması sayesinde kurum çalışanlarına önemli olduğu belirtilen konu ve uyulması gereken kurallar vurgulanır (Durğun 2006).

vi. Monotonluk

Bireyin yaptığı işlerde monotonluğun sürmesi ve kişinin kendisini işin süreçlerine dâhil edememesiyle, kişide yaptığı işlere yönelik yabancılaşma hissi oluşturur. Bu durumdan dolayı kişide gerilim, stres, ilgisizlik, saldırganlık, pasif direnme, umutsuzluk ve sıkıntı gibi psikolojik sıkıntılar ortaya çıkar (Tutar 2004).

vii. Yöneticilerin bezdirinin varlığına inanmamaları veya inkârı

Örgütte bezdiri eylemleri birçok defa görmezden gelinmekte, farklı yorumlanmakta, hoş görülmemekte ve bazen kasıtlı bir strateji olarak örgüt yönetimi olarak uygulanması desteklenmektedir (Davenport ve diğ. 2003).

Örgütteki bu sessiz duruş ya da alttan verilen destek bezdiri sürecinin kontrol edilemediğini, yönetilemediğini ve ya yönetilmek istenmediğini göstermektedir. Bezdiriye zemin hazırlayan ve yayılma gücünü aldığı faktör olarak yönetimin müdahalesiz bir tutum göstermesi sayılabilir. Bezdiriye ses çıkarmayan yönetim, bezdirinin beraberinde getireceği sorunlarla da uğraşacağı anlamına gelmektedir (Bingöl 2007).

viii. Ahlak dışı uygulamalar

Örgüt çalışanları açısından iş etiğinden bahsetmek gerekirse; örgüt amaçlarına uygun çalışmaları sürdürmek, örgüte zarar verebilecek davranışlardan uzak durmaktır. Yöneticiler açısından ise çalışanlara adil ücret, sağlıklı çalışma ortamı ve ruhsal sağlıklarını koruyucu faaliyetlerde bulunmaktır (Tahtasakal 2003).

Örgütte eğer etik dışı davranışlar yer alıyor, ahlaki değerler göz ardı ediliyorsa bununla birlikte hile, yalan, aldatmaca, iftira ve adam kayırma gibi insan unsurunu temel almayan bir yönetim anlayışı benimseniyorsa bezdiriye rastlamak mümkündür (Tutar 2004)

ix. Yanlış İnsan Kaynakları Uygulamaları

Örgütlerin yanlış personel seçme ölçütleri, ödül sisteminin yanlış olması, tutarsız politikalar, terfi ölçütlerinin yanlış değerlendirilmesi, çalışan eğitimleri ve kariyer yönetiminin düzensiz işleyişi insan kaynaklarının düzenli yürütülmediğinin göstergesidir. (Wasti 2007). Buradan yola çıkarak insan kaynakları yönetiminde yapılan yanlışların bezdiriye sebep olabileceğini söyleyebiliriz.

x. Yönetimin Mükemmellik Arayışı ve Yüksek Beklentileri

Örgüt yönetimi mükemmeli arayışı noktasında her daim sorunların çözümleneceğini düşünür. Bu durumda yönetimin çözüm hakkında ne yapacağını

bilmemesine ya da bilgi sahibi olmamasına rağmen soruna çözümün bulunduğu gibi bir imaj yansıtmaktadır. Bu anlayıştaki yönetim çelişkili davranışlarıyla mağdur üzerinde baskı oluşturarak bezdiri ortamı sağlamaktadır (Dangaç 2007).

xi. Zayıf İşletme Kültürü ve İklimi

Örgüt kültürü deyince, örgütün dış çevreyle uyumunu sağlama ve iç çevrenin gelişimini çalışanlara iletme, bilgilendirme, katılımlarını sağlama noktasında oluşmuş ortam ve normlardır (Durğun 2006). Örgütteki bilgi akışının zayıflaması, sosyal sistemin ve sosyal iklimin bozulması ve örgüt kültürü ile ilişkilidir (Zapf ve Wolfgang 1999).

Bezdiriyeye zemin hazırlayan örgüt kültüründe, cezalandırılması gereken davranışların ödüllendirilmesi gibi ahlaki olmayan davranışlar kabul görmektedir (Grubb 2005).

xii. Rol Belirsizliği, Rol Çatışması

Örgüt içindeki hiyerarşik çatışmalar, üst yöneticiler arasındaki komuta çatışmaları, bireysel farklılıklardan oluşan çatışmalar bezdiriyeye zemin hazırlamaktadır.

Fonksiyonel ve fonksiyonel olmayan çatışmalar kurum tarafından yararlı görünebilirken bezdirinin kuruma hiçbir fayda sağlamayacağını belirtmek gerekir (Dangaç 2007).

xiii. Liderin Özellikleri

Liderlik sorunları ve kurumsal sorunlar bezdiriyeye zemin oluşturmakta, bezdirinin lider tarafından anlaşılabilmesi çatışmayı arttırmakta ve performans kayıplarının artmasına neden olmaktadır (Zapf ve Wolfgang 1999).

2. 3. 7. 3. Üniversitelerdeki örgütsel nedenler

Üniversitelerin yarı özerk ve karmaşık yapısı bezdiriyeye altyapı hazırlamaktadır. Üniversitelerde bezdiriyeye ilişkin yapılan bazı çalışmalarda, bezdiriyeyi hoş gören örgüt kültürü (Vega ve Comer 2005), örgütteki statü ve rol farklılıkları (Thomas 2005), kişisel rekabet ve meslektaşının başarısını kabullenmeme, idari görevleri olan kişilerin güçlerini ispatlama gereksinimleri (Hartig ve Frosch 2006) gibi etmenlerin bezdiriyeye zemin hazırladığı sonucunu ortaya koymuştur.

Türkiye’de yükseköğretim kurumlarındaki yönetim anlayışının baskıcı oluşu bezdirinin birincil kaynağı olarak gösterilmiştir (Yaman 2007). Bununla beraber, keyfi yönetsel uygulamalar, hiyerarşik ayırım, örgütsel adaletin zayıflığı, demokratik yönetim anlayışının olmayışı (Dost ve Cenkseven 2007) gibi etmenler de bezdirinin ortaya çıkmasına sebep olarak gösterilebilir.

Üniversitelerde görev dağılımında adaletsiz uygulamalara, kadrolara yerleşmede subjektif değerlendirmelere yer verilmesi, çatışmaların çözüm bulmaması ve şiddetinin artması da bezdirinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamakta ve akademisyenler örgüt içinde bulunmaktan rahatsız olmaktadır (Dost ve Cenkseven 2007).

Üniversitelerde bezdirinin beslenmesine ortam hazırlayan etmenler; üniversite rektörlerinin seçilmiş olması, vaat ve kampanyaların duyurulmaya başlanması, bu gerçekleştirilen rektörlük seçim işlemlerinin üniversite içerisinde kutuplaşmalara sebep olması, rektörlerin istediği kişilere kadro vererek geniş yetkilerini göstermesi, iftira, dedikodu ve tehdit gibi davranışların ortaya çıkması ve baskıcı politika ile hiyerarşik yapının sürdürülmek istenmesi olarak sıralanmaktadır (Paksoy 2003).

2. 3. 8. Bezdiri Eylemlerinin Etkileri

2. 3. 8. 1. Bezdiri' nin bezdirici üzerindeki etkileri

Bezdirici, örgütün ve toplumun ilkelerini, değerlerini, etik kurallarını, çalışma haklarını ve saygı davranışlarının hepsini ortadan kaldırmakta, mağdurun fikirlerini ve emeklerini çalmakta, çalışanların iş streslerine bir de zorba stresini eklemekte, eleştirilere kapalı, korkutucu, empati yoksunu, duygusuz bir yapıya dönüşmektedir (Arpacıoğlu 2007).

2. 3. 8. 2. Bezdiri' nin mağdur üzerindeki etkileri

Bezdiri mağdurları, yaşadıkları olumsuzluklar karşısında yetersizlik, suçluluk, öfke, korku ve mahcubiyet duyguları yaşayabilirler. Hayatında tehlikenin hiç azalmadığını düşünür. Bezdiri süreci, bireyin mesleki bütünlük ve benlik imajına zarar verdiğinden dolayı birey kendisinden şüphe duymaya başlar (Davenport ve diğ. 1999).

Örgütte çalışanların birbirleri arasında, amir ile çalışan arasında bir psikolojik sözleşmenin varlığından söz edebiliriz. Psikolojik sözleşme, örgüt çalışanı ile yönetim kadrosu arasındaki ilişkilerin kurulması ve korunmasını sağlayan açık ifadelerle ve daha az özellikli karşılıklı yükümlülük içeren sözleşme olarak ifade edilebilir (Saylı 2002).

Örgütte bireye güven sağlamak için oluşturulan psikolojik sözleşmeler bezdiri saldırılarıyla ihlal edilmiş olmaktadır. Bu yazılı olmayan psikolojik sözleşme ile çalışan örgütten sağladığı fayda karşılığında yapması gerekenleri bir borç olarak bilmektedir. İlişkisel ve işe yönelik iki çeşit psikolojik sözleşme vardır. İlişkisel sözleşme yazılı olmayan işle alakalı görevin getirdiklerini isteyerek üstlenme, psikolojik olarak işi tamamlama isteği olarak belirtilen sözleşmedir. İşe yönelik sözleşme ise görev tanımlarının yer aldığı yazılı olan sözleşmedir. Bezdiri saldırıları ile bu sözleşmenin ihlal edilmesi

demek mağdurun psikolojik sağlığının ve iş motivasyonunun bozulması anlamına gelmektedir (Grubb 2005).

Bezdiri mağdurunun, kendisine yapılan yıldırımlardan dolayı zamanla işe olan isteği azalacak, daha az işe gelmek isteyecek, iş verimi ve kalitesinde düşme olacak, saplantı halinde düşünce ve davranışlar onu daha fazla yoracak, yaşadığı olumsuzlukları tekrar tekrar hatırlayarak daha çok yıpratıcı bir dönem geçirecektir. Bu dönemde aşırı temizlik yapma davranışı ve aşırı alışveriş gibi kendisini rahatlattığını düşündüğü davranışlar görülebilmektedir (Grubb 2005).

Bezdiri sürecinde kişilerin fiziksel ve psikolojik sağlığında da bozulma olmaktadır. Bu bozulmalar ilk evrede işe karşı konsantrasyon kaybı, uyku düzensizlikleri, ani sinirlenme gibi belirtilere daha sonraki evrede tansiyon problemlerine, mide ile ilgili rahatsızlıklara, depresyon gibi belirtilerle devam etmektedir. Son evrede ise majör depresyon, panik atak, intihar girişimi ve kalp krizi problemler meydana gelmektedir (Davenport ve diğ. 1999).

2. 3. 8. 3. Bezdiri' nin mağdurun ailesi üzerindeki etkileri

Bezdiri eylemlerinde mağdurun yaşadığı yıldırıcı davranışlar sonucunda, mağdurun bağımlı kişilik geliştirdiği, aile içi veya eş ile ilişkilerde huzursuzlukların yaşandığı, değersizlik duygusu ile içe dönük tepkilerin verildiği, dışarıya yönelik ya da aile bireylerine yönelik saldırganca tepkiler gösterdiği söylenebilir (Siyez 2003).

Mağdurda oluşan davranış değişiklikleri aile üyeleri tarafından farklı yorumlanmalara sebep olabilir ve nasıl tepki vereceklerini bilemezler. Mağdurun yaşadığı problemleri aile bireyleri ile paylaşmaması iletişim sorunlarının ve aile içi sorunların yaşanmasına sebep olabilir. Mağdur genellikle destek bulmak ve onaylanmak için yaşadığı olayları sürekli anlatarak rahatlama istemektedir. Mağdurun psikolojik yapısından kaynaklanan tekrarlı anlatımlar dinleyicileri sıkmakta ve aile bireylerinin kendi yanında olmadığını düşünmektedir (Dangaç 2007).

2. 3. 8. 4. Bezdiri' nin örgüt üzerindeki etkileri

Bezdiri eylemleri kısa sürede örgüt içindeki etkilerini göstermeye başlar. Örgüt iklimini bozar, kurumsal imaj zedelenir. Çalışma barışının, güven ve moral ortamının kaybolmasına neden olur (Yüçetürk 2005). İzin kullanımlarının artmasının sebebi ise stresli ortamdan uzaklaşma isteğidir. İşgücü devri yükselir, erken emeklilik isteklerinde artış görülür ve amirlerin disiplin soruşturması uygulamaları yaygınlaşır (Kohut 2008, akt. Yüçetürk 2012). Örgütte korku havası oluşur. Personel, soruşturma geçireceği veya gerekli olmadığı halde görev yerinin değiştirileceği yönünde açık ya da üstü kapalı bir şekilde

tehdit içeren mesajları alır. İşyerinde kurallar sürekli değişir ve bazı yerlerde kişiye göre kural ve sınırlamalar getirilir (Yüçetürk 2012).

2. 3. 9. Bezdiri' nin Sonuçları

Bezdiri öncelikle bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarına zarar verebilmekte, sonraki aşamada ise, kişinin sosyal hayatını ve ekonomik düzenini bozabilmektedir. Tüm bu olanlar kişilerin aile hayatlarını olumsuz etkileyebilecektir (Özyer ve Orhan 2012).

2. 3. 9. 1. Mağdura ilişkin sonuçlar

Bezdiri mağduru, bir başka kişinin kendisiyle acımasız, haksız ve etik olmayan şekilde oynadığının tam anlamıyla farkında değildir. Kendini savunmak yerine, daha çok içine kapanmaya başlar. Bazen, iş hayatında başarısız olmasından dolayı ailesinin gözünde de küçük düşeceğinden endişe ederek, kendisine uygulanan bu eylemlere sessiz kalmak yerine, umudu olmasa da kendini koruma çabasına girişir. Bazen de, gelecek dönemlerde ortaya çıkması muhtemel bir suçlanma hadisesinde tanık bulabilmek düşüncesiyle, çalışma arkadaşlarının dikkatini, yıldırma uygulayan bireyin üzerine çekmeye odaklanabilir; tek başına kalmamak ve saldırılardan korunmak amacıyla çalışma arkadaşlarıyla birlikte hareket edebilir. Fakat zaman içerisinde kendisine bir arkadaş bulduğunda, bulunduğu kişinin de yıldırıya maruz kalma ihtimali vardır (Tınaz 2006).

Mağdur yaşadığı stresten ve kaygılarından dolayı işe gelmek istememekte ve devam sıkıntısı oluşmakta, bezdiri sonucunda motivasyon ve moraldeki düşüş de, kişinin işlerindeki kalitesini düşürmektedir (Thomas 2005).

Bezdiricinin amacı, mağdurun fiziksel ve duygusal durumunu zedelemek ve kalıcı zarar verip saf dışı bırakmaktır. İş kazaları, istifa, intihar, hastalık ve benzeri sebepler sonucunda ödenen yüksek tedavi ücretleri gibi eylemler çoğunlukla bir yıldırmanın sonucunda görülmektedir. Bu olumsuz sonuçlardan kurtulmak için, zamanında eyleme geçme, uyarı, önlem ve erken teşhis faydalı olacaktır (Karcıoğlu ve Akbaş 2010).

-Mağdura ilişkin ekonomik sonuçlar

Uzmanlar, yıldırma sonucunda rahatsızlanan mağdurların topluma maliyetinin, yıllık gelirinden fazla olduğunu belirtmektedirler. Başka bir açıdan, Türk toplumu psikolojik yardım isteme yönünde geri planda durduğu için çoğunlukla hekim tedavisine başvurmamaktadırlar (Atman 2012).

Bezdiri' nin ekonomik sonuçlarına baktığımızda, ayaktan tedavi, psikoterapi, hastane ve doktor masrafları, hukuki destek ücretleri, işsizlik, kapasite altında çalıştırılma,

iş arama, taşınma ve boşanma masrafları olarak karşımıza çıkmaktadır (Davenport ve diğ. 2003).

Amerika' daki işyerlerinde yıldırmanın personele toplam maliyeti, Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü' nün 1992 yılındaki raporuna göre, 4 milyar dolardan fazladır. Avustralya' da bezdirinin şirket yönetimlerine yıllık 36 milyar dolarlık bir maliyet oluşturduğu, Griffith Üniversitesi' nin hazırlamış olduğu raporda belirtilmiştir. Bezdiri, İngiltere sanayisine ise her yıl 2 milyar dolarlık bir yük oluşturmakta olduğunu 2000 yılında İngiltere Ticaret Odası' nın yaptığı çalışmanın raporunda görmekteyiz (Komisyon Raporu 2011).

-Mağdura ilişkin sosyal sonuçlar

Bezdiri mağduru kişi ailesine, kendisine yapılan haksızlıkları, yapılan aşağılama ve asılsız ithamları kabullenemez ve bu durumu tekrarlı konuşmalarla sürdürür. Mağdurun eşi sorunlara bir çözümsel yaklaşım getiremediğinde mağdur olan kişi, eşini, kendisinin sorununa dikkatini vermediğini, önemsemediğini ve hafife aldığını düşünerek eşini suçlar. Bu nedenle tartışmalar ve hatta ilişkinin sonlanması gibi sosyal problemlere sebep olabilir. Bazı kurbanlar ise depresyona girer, içine kapanır ve eşi ile ilgilenmez. Bunun sonucunda kavgalar ve boşanma görülebilir (Gün 2012).

Bununla birlikte bireyde oluşan sosyal imajın zedelenmesi durumu, depresif yaşayan bireyin sosyal desteğini de kaybetmesine yol açabilecektir (Tınaz 2006).

-Mağdura ilişkin ruhsal ve fiziksel sağlıkla ilgili sonuçlar

Bezdiri sonucunda, mağdur dağılmış, aşağılanmış, tehdit altında, çaresizlik hisseder; özgüveni zedelenir, kabiliyetlerinden şüphe duymaya başlar ve stresi oldukça yükselir. Kişinin psikolojisinin bozulmasının yanında bazı fiziksel rahatsızlıklar meydana gelir (Tutar 2004).

İşine bağlı, titiz çalışan insanlar saygınlığını yitirmemek adına bezdirinin ortaya çıkmasını istemezler. Bu kişiler kimliğinden, sorumluluklarından, kişiliğinden ve imajından sıyrıldığı zamanlarda kendini kırılğan, çıplak, ifşa edilmiş gibi hissederler yani bazıları için yıldırma tecavüzün ruha uygulandığı hissi oluşturur (Davenport ve diğ. 2003).

Bezdiri mağdurları yalnızca işsiz kalma korkusu ile değil, ruhsal açıdan da kendilerini güçsüz bırakan sapkın yöntemler kullanıldığı için çoğu durumda direnmeyi başaramazlar. Mağdur kişi, sürekli tedirgin edilip baskı gördüğü, denetlendiği ve kendisine isnat edilen suçlamalar adlandırılmadığı için adım adım çevresiyle iletişimi kopma noktasına doğru getirilmiştir (Hirigoyen 2000).

Bezdiri mağdurlarında kendini değersiz hissetme, kendini suçlama, yapmadığı bir şey için kendinden kuşkuya düşme, işe karşı isteksizlik, sarı zarf sendromu (bireye bir zarf ya da yazı geldiğinde korkma, panikleme, zarfa dokunamama ve yazıyı okuyamama) ve pazartesi günleri işe gitmek istememe durumlarını sıklıkla yaşamaktadır. (Gün 2012).

Bezdiri' nin sebep olduğu strese bağlı olarak kişilerde, konsantrasyon bozukluğu, uykusuzluk, sosyal izolasyon, çeşitli sinir bozukluğu semptomları, psikosomatik hastalıklar, duygusuzluk, umutsuzluk, depresyon, sinirlilik, çaresizlik, derin keder hali, öfke ve huzursuzluk gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkar (Leymann 1990).

Bezdiri mağdurlarında az sıklıkta karşılaşılan ve daha ağır vakalarda, bezdiri sonucu mağdurlarda 'travma sonrası stres bozukluğu' görülebilmektedir (Tınaz 2006).

2. 3. 9. 2. Bezdiriciye ilişkin sonuçlar

Bezdirici duygusal olarak kendisini yalnız ve tıkanmış hissetmektedir. Kendisiyle ve çevresiyle barışık birisi değildir. Bundan dolayı engelleyemediği çatışmalar yaşar. Bu durum, o kişide kas ve sinir durması veya düşünme yeteneğinin kopması gibi duygusal tıkanmaya sebep olmaktadır (Tutar 2004).

Bezdiriciye ilişkin sosyal sonuçlar

İstedikleri şekilde hareket eden ve engellenmekten hoşlanmayan bezdiricilerin kişilik bozukluğu olduğu belirtilmektedir. Bu bencilce davranışları, onları hiçbir yasa ve kural tarafından engellenmez (Tutar 2004). Davranışlarıyla çevresindeki kişilere ve çalıştığı iş yerine verdikleri zarardan dolayı pişmanlık hissetmezler (Cüceloğlu 2003).

Bezdiriciye ilişkin ruhsal ve fiziksel sağlıkla ilgili sonuçlar

Bezdiri eylemi, bezdiri uygulayan kişide saplantılı bir ruh hali oluşturduğu için, bezdiricide farklı kişilik bozuklukları görülür. Kafasında kurduğu davranışı gerçekleştirmekten geri duramaz ve kendini onu yapmaya mecbur hisseder (Tutar 2004).

Bezdirici genellikle şu iki kaygı içerisinde bulunur (Tutar 2004):

-Kendine zarar verebileceği düşüncesi: Zorba hep başkalarına zarar verdiği için bu durum onda kendisinin de zarar görebileceği yönünde bir kaygı oluşturur.

-Sürekli tekrarlanan endişe ve şüphe hali: Kendince bir savunma ve tedbir içinde olmaya çalışan bezdirici, diğerlerinin psikolojilerini bozmak için çıktığı yolda kendi özgüvenini kaybeder ve herkesten şüphe etmeye başlar.

Bezdiricinin bu kaygılı yapısından dolayı bedeninde bazı fizyolojik ve psikolojik belirtiler görülebilir (Cüceloğlu 2003):

-**Tedirgin bekleyiş hali:** Bezdirici, suçluluk duyguları, kaygı ile ortaya çıkan depresif belirtiler gösterirler. Kendisinin başına ve diğerlerine başına kötü şeyler geleceği düşüncesi onu rahat bırakmaz.

- **Dikkati toplamada zorluk:** Kaygılı bezdirici bir iş üzerindeki dikkatini toplamada zorluk, ani sinirlenme ve uykusuzluk yaşayabilir.

- **Otonom sinir sisteminin faal olması:** Kalp çarpıntısı, terleme, avuçların soğuk olması, mide bulantısı, baş dönmesi gibi psikosomatik rahatsızlıklar görülebilir.

2. 3. 9. 3. İşletmeye ilişkin sonuçlar

Bezdiri eylemlerinin işletmeye verdiği zarar çok fazla olabilir. Buna örnek olarak, örgütte bezdirinin yaşandığını anlamayan yöneticiler sebep gösterilebilir. Mağdur eğer başarılı bir kişi ise, örgüt için önemli bir iş kaybına ve örgütsel verimliliğin düşmesine neden olabilir (Can 2007).

İşletmeye ilişkin ekonomik maliyet

İş kalitesinin ve veriminin düşmesi, hastalık kaynaklı izinlerin artması, personel devir oranı maliyetinin düşmesi, çalışanlara ödenen tazminatlar, yükselen personel maliyetleri ve dava masrafları gibi sonuçlar örgütün ekonomik maliyetine bir darbe gibidir (Davenport ve diğ. 2003).

Mağdur, örgüt stratejisi olarak kendine uygulanan bezdiriye, ne kadar fazla pes etmeden durabilirse, örgüte mal olan fatura da o kadar yükselir. Örgüt işe devam etmeyen veya işte istenen verimi sağlayamayan bir personele maaşını ödemek durumunda olduğu gibi, ileriki zamanlarda o personelin yerini doldurması için işe başlattığı yeni personeline de ücretini ödemek durumunda olacağı gibi ayrıca ona yapacağı işi gerektiği gibi öğretmek için harcayacağı zaman ve eğitim masrafları sebebiyle ekonomik bir zorlanma yaşayacaktır (Tınaz 2006).

Mağdurun istifaya zorlandığı veya iş akitlerinin sonlandırıldığı durumlarda, yasal haklarını aramak için başlatacakları mücadele sürecindeki masraflar, şirketlere fazlaca mali yük getirecektir (Tınaz 2006).

İsveç' teki bir çalışmanın sonuçlarında, mağdur ve bulunduğu grupta oluşan verimlilik kaybı, 3. şahısların vakaya müdahil olmasından kaynaklanan masraflar, her bir vaka için yıllık 30-100 bin dolarlık maliyet olduğu belirtilmektedir (Genç ve Pamukoğlu 2006).

İşletmeye ilişkin psikolojik maliyet

Anlaşmazlıklar, hastalıklı bir örgüt kültürü oluşması, örgüt kültürü değerlerinde ve genel saygı duygularında azalma (Tınaz 2006), düşük moral ve yaratıcılığın kısıtlanması ve düşük iş kalitesi bezdirinin psikolojik maliyeti olarak görebiliriz (Davenport ve diğ. 2003).

Mağdur yasal olan izinlerini kullanmak istediğinde bile işyerindeki mevcut baskılardan dolayı problem yaşayabilir. Psikolojik olarak rahatlamak için izinlerini kullanarak iş yerinden uzaklaşan kişi geri işe başladığında, işini aksattığı gerekçesi sunularak kullanmış olduğu kısa süreli izinler de koz olarak kullanılabilir (Davenport ve diğ. 2003). Mağdurun karşılaştığı bu kısır döngü iş yerine döndüğünde tekrar mutsuz olmasına aynı zamanda örgüte bir psikolojik maliyet getirmek demektir.

İşletme kültürünün bozulması

Bir işletmenin kültürü, başarı standartlarına, örgütün çevresine, günlük faaliyetlerine ve kültürüne ilişkin olarak geliştirilmiş kavramlar, inançlar ve değerler ile bunları taşıyan, aktaran simge ve söylentiler bütününden oluşur (Verimlilik dergisi, 1989 akt. Can 2007).

Anlaşmazlıklar, düşük moral ve yaratıcılığın kısıtlanması, düşük verim örgüt kültürünün bozulması noktasında etkilidir (Davenport ve diğ. 2003).

Mağdur bağlı bulunduğu işletmenin rol dağılımına ve kültürel değerlerine karşı ilgisini kaybolur; normları ve değerleri anlamsız görmeye başlar. Bezdiri sürecinin sonunda mağdur kendini yalıtılmış, yalnız ve güçsüz hisseder ve kişi örgüte karşı yabancılaşma hisseder (Tutar 2004).

Örgüt içerisinde bezdiri vakalarının yaşandığının duyulması ile kamuoyu önünde kurumun saygınlığını yitirmesine ve örgüte olan güvenin sarsılmasına yol açar (Güngör 2008).

Örgüt içerisinde yıldırımaya maruz kalan personel haricinde, yıldırma sürecinde olaylara tanıklık eden personel de, bir gün kendi başlarına da bu olayların geleceği endişesini yaşayarak işletmeye olan güvenlerini kaybederler (Tınaz 2006).

2. 3. 9. 4. Toplum ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçlar

Bezdirinin topluma sigorta masrafları, sağlık masrafları, kamu yardım programlarına talebin artması, işsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, malulen emeklilik taleplerinin artması ve zihinsel sağlık programlarına talebin artması gibi faktörlerin ülke ve topluma yansıyan zararı önemli hale gelmiştir. Yükselen personel maliyetleri, düşük iş kalitesi, hastalık izinlerinin artması ve tazminat ödenmesi

gibi konuların topluma ve ülke ekonomisine zararı olduğunu söyleyebiliriz (Davenport ve diğ. 2003).

2. 4. Bezdiri ile Mücadele Yöntemleri

Bezdiri ile mücadelede en önemli nokta bezdiri konusunda, mağdurun bireysel çabasının olması kadar; örgüt yönetimi, çalışma arkadaşları ve toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır (Tetik 2010).

Bezdiri ile mücadele bireysel ve örgütsel olabileceği gibi farkındalık çalışmaları, çağrı merkezinin kurulması, psikolojik destek sistemlerinin oluşturulması gibi yardımcı mücadele yöntemleri de bulunmaktadır.

2. 4. 1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

Mağdurun içinde bulunduğu sıkıntılı durumun üstesinden gelmesi için benimsediği bazı davranış örüntüleri bulunmaktadır. EVLN modeline göre, mağdur çıkış, seslendirme, bağlılık ve göz ardı etme davranışlarından birini seçmektedir. Örgütün terk edilmesi (Çıkış), aktif fakat yıkıcı; sorunun dile getirilmesi (Seslendirme), aktif ve yapıcı; örgüte bağlı kalma (Bağlılık), pasif fakat yapıcı; sorunun dikkate alınmaması (göz ardı etme) ise pasif ve yıkıcı bir davranış şeklidir. Sorunun çözüme kavuşmasının en iyi yolu aktif-yapıcı (seslendirme) ve pasif-yapıcı (bağlılık) davranışlarından birini seçmek olacaktır (Zapf ve Gross 2001).

Örgüt çalışanları haklarını iyi bilmeli ve haklarını arama konusunda istekli ve bireysel mücadele göstermelidirler. Kişi, mesleğine ait kabiliyetlerini geliştirme çabasına girmesi ve özgüvenini artırması gerekmektedir. Bu noktada bireyin kendisini 'kurban' olduğu düşüncesinden kurtarması, adımlarını kontrollü bir şekilde atarak, önüne çıkan tüm yolları değerlendirmelidir (Kapıkıran ve Fiyakalı 2006).

İşyerinde bezdiriyle bireysel mücadele noktasında bazı kişiliği geliştirici ve direnci artıran taktikler vardır (Tutar 2004). Bunlar:

Öz-güven ve öz-saygının geliştirilmesi

Özgüven kişinin olumlu olumsuz barındırdığı tüm özelliklerinin bir bütün halinde hissedilmesi ve kendine ilişkin kanaatinden oluşan bir yapıdır. Özgüven denilince bireye her daim gerçekçi, yapıcı ve girişimci bir ruh hissettirmeli, aksi takdirde bu özgüven bireyi; gerçekçi olmayan, hayalci ve bir bakıma savunmacı bir tutum ve davranışa yönlendiriyorsa, bunun özgüven olmadığını söylemek mümkündür.

Herkesin kişiliğine göre bezdiriye karşı dayanma sınırları ve mücadele teknikleri vardır. Ne kadar kendimiz olabiliyorsak, bezdiriye yönelik karşı koyma yeteneği de o denli iyi olacaktır.

Kişiliğin ayrıntılı olarak değerlendirilmesi veya kişinin kendi “ben” kavramına atfettiği olumlu değerlendirme, kişinin özsaygısını yükseltir. Olumsuz durumlarla karşılaştığında kendini değersiz hissetmeyen, nesnel bir durum değerlendirmesi yapabilen, sonuçlardan ders çıkaran ve geleceğe daha güçlü hazırlanan kişilerin özsaygısının yüksek olduğunu söylemek gerekir.

Denge bölgeleri oluşturmak

Güvensizliğin ve istikrarsız durumun ortadan kalktığı, mağdurun kendisini güven içerisinde hissettiği ortama denge bölgesi denmektedir. Bezdiri, mağdurun yaşam düzenini ve istikrarını bozar. Denge bölgeleri, kurbanın istemediği, değişimlerin olmadığı ve ya kısıtlı olduğu güvenilir liman gibidir.

Mesleki beceri ve niteliklerin geliştirilmesi

Mağdurun özgüveni ve özsaygısının yükseltilmesi, kişisel ve mesleki özelliklerini, mümkün olduğunca hatalardan uzaklaştırarak geliştirmekten geçer. Yüksek özgüveni olan kişiler, gerilimlere karşı daha iyi direnç gösterir.

Ruh sağlığını korumak

Psikolojik uyumunun geliştirilmesi, mağdurun psikolojik zararlardan kendini korumasını sağlar ve bezdiri karşısında daha güçlü kılar. Bezdiriye direnç oluşturmak, psikolojik sağlığını korumaktan geçer.

Algılama stratejilerini güçlendirmek

Her tür bezdiri etkisi bireyin kişilik süzgecinden geçerek, bezdiriye karşı ne kadar güçlü tepki vereceğini belirlemesini sağlar. Bazı kişiler bezdiriye karşı çok güçlü bir direnç sergilerken, bazıları basit bezdiri eylemlerinde bile çöküş yaşayabilir. Mağdurun direncinin ölçüsü, bezdiriyi tolere etme katsayısıdır.

Değerleri açıklamak

Bezdiriye karşı direnç göstermede başka bir yol, kişisel değerlerin farkına varmak ve hayatın bu değerlerle bir uyum halinde sürdüğünden emin olmaktır. Bezdiriye maruz kalan bir kişi sahip olduğu değerlerden vazgeçme yoluna giderse saldırıyı ortadan kaldırması mümkün değildir. Sahip olduğu değerler, mağdurun en güçlü silahıdır ve bunun farkında olması gerekir.

Öğrenilmiş çaresizlik içinde olmamak

Birey kontrolü elinde olmayan olumsuz sonuçlarla karşılaşırsa davranışsal, bilişsel ve güdüsel yetersizlik durumları ortaya çıkar. Akabindeki bir başka zamanda ise, önceki tecrübeye benzer fakat sonucunun kontrolünün kendisinde olduğu durumlarda gerekli davranış kalıplarını sergileyememekte ve yetersiz kalmaktadır. Bu gibi durumlarda tanımlanan tutuma öğrenilmiş çaresizlik adı verilmektedir.

Bezdiri mağduru öğrenilmiş çaresizlik tutumundan uzak kalmaya çalıştıkça direnç kazanır. Bu direnç, mağdurun, sürdürdüğü işiyle ilgili sonucun kendi davranışlarına bağlı olduğunu fark etmesiyle ve sonucu kontrol altına alabileceğinden emin olması sayesinde gösterilebilir.

Bezdiri belirtileri hissedildiğinde delil toplama

Bezdiri olayını ispatlama noktasında sıkıntı yaşayan mağdur, yeterli delil bulamayacağını düşünerek uğraşmak istememektedir. ÇASGEM (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi) tarafından düzenlenen “II. İşyerinde Psikolojik Taciz Çalıştayı” sonuç bildirgesine göre bezdiri sayılabilecek davranışların hissedilmeye başlanmasından itibaren, varsa iş yerindeki kamera kayıtlarına ulaşılması, notların saklanması, e-maillerin saklanması, delil niteliğinde olmayan bilgi ve belgeleri günlük tutarak kayıt altına alınması, psikolog görüşmeleri, psikiyatri raporları, kullanılan ilaçların faturalarının saklanması, verilen işlerle ilgili görevlendirme ve belge örneklerinin alınması gibi önlemler alınabilir (www.casgem.gov.tr).

2. 4. 2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Her işletme, kendi bezdiri zorbasını üretme potansiyelindedir. Bundan dolayı işletmeler, bezdiriyi yönetme yeteneği geliştirmeleri gerekmektedir (Tutar 2004).

Bezdiri’ in işletmede baş göstermesine mani olmak maksadıyla, işletme misyon ve vizyonunun personel ile açıkça paylaşıldığı, hiyerarşik yapının az olduğu, örgüt içi iletişimin açık olduğu, çalışana değer veren, görev, yetki ve sorumlulukların açıkça ortaya konulduğu bir işletme yapısının oluşturulması konu açısından önemlidir. Bununla birlikte bezdiri için farkındalık artırma çalışmalarının yapılması, öneminin vurgulanması ve bunun için işletme içerisinde gerekli seminer ve eğitimlerin düzenlenmesi önem kazanmaktadır (Karcioğlu ve Akbaş 2010).

Bezdiriye zemin hazırlayan örgütsel nedenler ele alındığında mevcut sistemde bezdiri uygulamalarının üniversitelerin nitelik açısından zarar görmesine yol açabileceği, akademisyen olma anlayışını zedeleyebileceği ileri sürülebilir. Bundan dolayı

yükseköğretim kurumlarını bezdiri için elverişli konuma getiren faktörlerin, onları diğer işletmelerden farklı kılacak özelliklerin önemsenerek araştırma yapılması önemli görünmektedir (Celep ve Konaklı 2013).

Örgütün bezdiriye karşı uygulayabileceği stratejiler

Bezdiri' yi engellemek isteyen işletmelerin uygulayabileceği stratejiler (Hecebil 2007):

- Bezdiri davranışları hakkında çalışma ortamında farkındalık oluşturmak, bezdirici ve kurbanın her zaman fark edilebileceğini hissettirmek,
- Görev ve iş tanımlarının açık olması,
- İşe alım sürecinde adayların psikolojik yapısı ve kişilik özelliklerine de önem verilmesi,
- Şikâyet ve performans değerlendirme sistemi sağlıklı çalıştırılmalı ve şeffaf olmalı,
- Çalışana psikolojik desteğinin oluşturulması,
- Çalışanların birbirleriyle tanışmalarını sağlayacak etkinliklerin planlanması,
- Paylaşılan kurumsal geniş görüşlülük, görev ve değerlerin oluşturulması,
- Örgüt ikliminin uyumlaştırılması ve insancillaştırılması,
- Açık yönetim politikalarının oluşturulması,
- Çalışan ile yöneticiler arasındaki psikolojik sözleşmelerin tanımlanması ve özen gösterilmesinin sağlanması,
- Kişiler veya birimler arasındaki, çatışma ve anlaşmazlıklara örgütsel duyarlılık gösterilmesi,
- Çalışma ortamının eğlenceli ve keyifli olmasının sağlanması,
- İşletmenin toplumsal değerinin yükseltilmesi, marka yönetimi,
- Örgüt içi bilişsel çarpıtmalara önem verilmesi,
- İç müşteri memnuniyetinin düzenli şekilde kontrol edilmesi,

Bu etkenlerin, belirlenerek uygulanması sağlıklı bir çalışma ortamı açısından gereklidir. Bu nedenle,

- * Çalışanlar ile güvenilir sık sık iletişim kurmak,
- * Çalışanların cinsiyet, eğitim ve yaşlarına uygun farklı eğitimler önermek,
- * Uygun olmayan davranışların belirlenmesi ve uyarı sistemi geliştirilmesi,
- * Etik kuralların uygulanması ve sorunların çözümü için çaba göstermek,
- * Çalışanlara müşterileri gibi davranmak,
- * Ölçülebilir, keyfi olmayan, adil ve nesnel performans değerlemeleri,
- * Çalışanı kişisel etiklerden vazgeçmeleri konusunda teşvik etmek,
- * Çalışanlar arasındaki gammazlığı, dedikodunun oluşmaması için çalışmak,

* Çalışana etik dışı davranışı teşvik etmeyen çevre oluşturmak (Tahtasakal, 2003).

Bezdiri' ye karşı yapılacak örgütsel düzenlemeler

Örgütlerde bezdiriyle başa çıkma noktasında bazı düzenleme ve uygulamalara aşağıda yer verilmiştir (Tutar 2004).

Liderlik konumunun kurumsallaştırılması

Örgüt içerisinde bulunan liderler, bezdiriyle başa çıkmada büyük rol üstlenmektedirler. Örgüt çalışanlarının önünü açan, onların güçlerinden örgütsel sinerji ortaya çıkarabilen liderler, yönettiği çalışanlara yeni bakış açıları, yeni hedefler ve vizyon kazandırır. Yönettiği çalışanları anlamayan, anlamak istemeyen, ihtiyaçlarına cevap vermeyen liderler de çalışanlarda ufuksuzluğa neden olur.

Bezdiri' nin ortaya çıkmasında, liderin insan ilişkilerinin zayıflığı ve duygusal zekâdan yoksun oluşunun etkisi bulunmaktadır. Lider, bezdiri eylemlerinde rol alanlar arasında bir uzlaşma noktası bulup, iki tarafında bazı fedakârlıklarda bulunacakları bir müzakere ortamı hazırlayıp, bezdiriyi ortadan kaldırmazsa, şiddet her geçen gün biraz daha yayılır ve kökleşir.

Örgütsel rolün yeniden tasarlanması

Örgütsel rol, kişinin örgüt içindeki statüsünün ortaya koyduğu hakların ve görevlerin, birey tarafından algılanma durumudur. Örgütte, örgütsel teknoloji, örgütsel yapı, uzmanlaşma derecesi, örgütsel büyüklük, üretilen ürün, ödül sistemleri, örgüt kültürü, hiyerarşi derecesi gibi pek çok etken örgüt çalışanlarının rol beklentilerini ve rol davranışını belirler.

Örgüt çalışanı örgütsel rolünü kendini tatmin edecek biçimde tanımlanmış ve kendisine uyacak tarzda algılıyor ise, bireyin rolü ile arasında bir uyumdan söz edilebilir ve iş tatmini var demektir. Bu şekilde örgütsel rolün belirli ve çalışanları tatmin edici düzeyde olması bezdiriyi algılama noktasında daha iyi olacaktır.

Yönetim etiğini oluşturma girişimi

İşletmelerin amaç ve süreçlerini belirleyen, tanımlayan yasalar, amirlerin ve diğer çalışan personelin nasıl davranacağını, neyi yapıp neyi yapmaması gerektiğini belirleyen ilkelere yönetim etiği denmektedir.

Yönetim etiği örgütün yönetim faaliyetlerinin; eşitlik, adalet, dürüstlük, tarafsızlık, doğruluk, insan hakları, sorumluluk, hukukun üstünlüğü, demokrasi, hoşgörü, sevgi, saygı, olumlu insan ilişkileri, açıklık, hak ve özgürlükler, emeğin hakkını verme gibi ahlaki ilkeleri içerir.

Bu etik kuralların düzgün işlenmesi için gerekli olan açıklık, tarafsızlık ve saydamlıktır. Mevcut kural ve düzenlemeler şeffaf olduğu takdirde örgüt içinde bezdiriye zemin hazırlanmaz.

Örgütsel sağlığın korunması

Bireyin ve örgütün ihtiyaçlarının karşılanmış, çalışan personel arasındaki işbirliği ve uyumun sağlandığı işletmelerde örgüt sağlığından bahsedebiliriz.

Örgütün sağlıklı olması dendiğinde, örgüt içerisinde hiçbir çatışma ya da kişisel sorunların yaşanmadığını söylemek yerine örgütün sorunları çözebilme yeteneğinden bahsetmek mümkündür. Örgütsel sağlığın olduğu yerlerde, örgütsel verimlilik, iş doyum ve etkinlik bulunur. Bireylerin ve örgütlerin amaçlarına ulaştıkları yerlerin sağlıklı örgütler olduğunu söylemek gerekir.

Örgüt içindeki sendikal faaliyetler

Sendikalar, çalışanların ve örgüt yönetiminin iş ilişkilerinden oluşan problemlere yönelik çözüm seçenekleri aramak, ekonomik sosyal haklarını ve çıkarlarını koruma ve geliştirme yönünde çalışma yapmak için kurulmuşlardır. Lobi faaliyetleri, çeşitli kampanyalar ve aktiviteler ile iş görenin çalışma şartlarını daha da iyileştirebilmek adına çalışmaktadır. Bundan dolayıdır ki, sendikalar, işyerlerinde yaşanan bezdiri eylemlerine karşı hassas bir yapıda olması gereken yapılardan biridir (Yüçetürk 2012).

Sendikalar iş yerlerinde örgüt barışını sağlayacak politikaları savunmak zorundadır. Sendikalar üyelerine işyerlerinde karşılaşılabilecekleri bezdiri gibi zarar verici davranışlar arasında hangi eylemlerin olduğu konusunda bilgilendirme yapmak ve karşılaşmaları muhtemel zor durumlarla nasıl baş edecekleri konusunda da onları bilgilendirmek ve geliştirmek için çeşitli girişimlerde bulunmalıdır. Gelişmiş ülkelerde bezdiriye karşı oluşturulmuş hukuksal düzenlemelerin var olması, bu ülkelerde mobinge karşı toplumsal bir farkındalık oluşu ve sendikaların da önemli rolünün bulunmasının etkisinden dolayı olmuştur. Meslek odalarının sorunlarla ilgilenmesi, medyanın bu konudaki duyarlılığı, sendikaların üyelerini bilgilendirmeye yönelik girişimleri, bilim çevrelerinin araştırmaları ve yayınları ve yasal düzenlemelerin hızlı bir şekilde hazırlanmasına yol açmıştır (Yüçetürk 2012).

Örgütteki sendika temsilcileri işletmede meydana gelen bezdiri eylemlerini araştırabilmekte, iş sözleşmelerine bezdiriye karşı yaptırım oluşturacak maddelerin eklenmesini isteyebilmektedirler (Davenport ve diğ. 2003).

2000 yılından itibaren Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunluğunda toplu iş sözleşmelerinin kapsamına çalışma süresi, ücret gibi mevcut konular haricinde işyerinde

gerçekleşebilecek bezdiri konusu da eklenmiştir. İşçi sendikalarının, Avrupa'daki bu tür gelişmelerde payı büyüktür. Avrupa' daki sendikalar, bezdirinin önlenmesi ve mücadelesi adına ortak komiteler kurulmasına, bezdiri olaylarının kayıt altına alınmasına ve diğer sendikalarla işbirliğinde bulunulmasına yönelik katkılar sunmuşlardır (Karaca 2009).

Lüksemburg Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (The Luxembourg Confederation of Christian Trade Unions), işyerlerindeki bezdiri olaylarının önlenmesi adına ilk çalışmaları yürütmüştür. Bezdiri konusunu önemli hale getiren ilk kuruluş olmasının yanında yıldırma ile mücadele etme sürecinde ne tür önlemler alınması gerektiğini belirlemesi ve tanıtılmasında, bezdirinin toplu iş sözleşmesine alınmasında öncülük yapmıştır. Lüksemburg Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile bu süreçte ortak çalışmalar sürdürmüşlerdir (Karaca 2009).

İngiltere' de bölgesel bir destek ağının oluşturulması, Taşımacılık ve Genel İşçiler Sendikası (Transport and General Workers' Union) tarafından gerçekleştirilmiştir. Faaliyet alanı baskı, gazete kağıdı, ambalaj vb. olan Graphical, Print and Medya Union sendikası ise kadın üyeleri için bezdiriyi önleyici prosedür hazırlamıştır (Cox 2004).

“İşyerlerinde Taciz ve Şiddetle Mücadele Çerçeve Anlaşması”, örgütlerdeki bezdiri eylemlerine karşı farkındalığın artırılması sebebiyle Avrupa Birliği sosyal taraflarınca karara varılarak, imzalanmıştır. Bu anlaşmanın bağımsız ve gönüllülük özellikleri dikkati çekmektedir. Anlaşma ile işyerindeki bezdiri ve psikolojik şiddet sorununun teşhisi, çözümlenme aşaması ve önleme çalışmalarına yönelik olarak eyleme dönük bir çerçeve sağlanması amaçlanmıştır (Yüçetürk 2012).

Örgütlerde bezdiri ile mücadele birimlerinin kurulması

Son yıllarda Türkiye' de Gazi Üniversitesi başta olmak üzere Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Gebze Teknik Üniversitesi tarafından Bezdiri (Mobbing) ile Mücadele Birimleri kurulmuştur. Bu merkezler üniversite çalışanlarının herhangi bir bezdiri sayılabilecek uygulamalara maruz kalınmasında ön bilgi sağlayıp oluşturulmuş üst komisyonca değerlendirilmesine karar vermektedir. Komisyon değerlendirilmeleri sonucu verilen karar ve yaptırımların uygulanması sağlanmaktadır. Bu kurulan merkezler ayrıca üniversite içerisinde seminer faaliyetleri ile bezdiriyeye karşı farkındalık oluşturmayı amaçlamaktadır.

Türkiye' deki 6 üniversitenin “Bezdiri(Mobbing) ile Mücadele Birimleri” nin incelendiği çalışmada birimlerin işlevsellikleri noktasında bazı tespitler yapılmıştır. Bunlar; Üniversitelerdeki bu birimlerin sayılarının az olması, birimlerin çalışmalarının ve yetkilerinin bilinmemesi, birimlerin işlevselliğinin yeterli olmaması, personelin beklentileri

gibi sorunlardan bahsedilmektedir. Bu birimlerde görev alan kişilerin çoğunlukla akademik personelden oluşuyor olması, birim üye sayılarının yeterli olmayışı, üyelerin bezdiri konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması ve üyelerin üniversite personeli olması gibi etkenlerin işlevsellik noktasında sorun oluşturabileceği belirtilmektedir. Bu değerlendirmelerin yanında birimlerin farkındalık oluşturma ve bilinçlendirme noktasında önemli bir rol oynadığı da ifade edilmektedir (Yapıcı ve Polat 2016).

Sağlık Bakanlığı tarafından oluşturulmuş Çalışan Hakları ve Güvenliği Birimi, Başbakanlık tarafından 19.03.2011 yılında yayınlanmış “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Genelge kapsamında, kurum personeline ve diğer sektör çalışanlarına yönelik Bezdiri Farkındalık Eğitimi çalışmaları yürütmektedir (www.memurlar.net).

2. 4. 3. Toplumsal Mücadele Yöntemleri

Çağrı merkezi oluşturulması

Avrupa ülkelerinin birçoğunda işçi sendikaları çalışanların bezdiri mağdurlarına destek amaçlı telefon hatlarını hizmete açmıştır. 2001 yılında İngiltere’de İletişim Sektörü Çalışanları Sendikasının (Communications Workers Union), bezdiri olaylarına karşı oluşturduğu iletişim hatları 6 ay süresince 2750 kişi tarafından aranmıştır. Kamu ve Ticari Hizmetler Sendikası (Public and Commercial Services Union), İngiltere’nin en büyük sendikalarından biridir ve oluşturdukları iletişim hatları ile üyelerinin 24 saat hizmet almasını sağlamaktadır (Cox 2004).

Dünyada pek çok ülkede bezdiriye uğrayanlara yardım etmek amacıyla oluşturulan destek hatları bulunmaktadır. Türkiye’de bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, Alo 170 hattını kurmuştur. Hattın diğer ucundaki psikologlar, bezdiri mağdurlarına destek olmaktadır (Mizrahi 2013).

Sosyal medyanın etkin kullanımı

Sosyal medya araçları kullanılarak toplum bezdiri konusunda bilinçlendirilebilir (Mizrahi 2013). Bu mücadele kapsamında sosyal medyada gönüllü çalışma grupları tarafından hazırlanan sunularla bilgilendirme yapılmaktadır. Bu bilgilendirmelerde bezdiri hakkında açıklayıcı ve anlaşılır bilgiler sunulmakta, espritüel bakış açısıyla derlenmiş veriler aktarılmaktadır (www.slideshare.net).

Mobbingle Mücadele Derneği’nin sosyal paylaşım sitelerinde kendi adına açılmış hesapları tarafından bezdiriyle ilgili karikatür, farkındalık oluşturarak bilgilendirmeler, örnek bezdiri vakaları paylaşılmaktadır (www.facebook.com; www.twitter.com).

Farkındalığın artırılması

Örgütlerde gerçekleştirilecek toplantı ve eğitim çalışmaları, personelin ve yöneticilerin yıldırma konusunda farkındalık sahibi olması sağlanmalıdır. İşyerlerinde bezdiriye yönelik farkındalığın artırılması çalışmalarının ilk adımları şu şekilde sıralanabilir (Tetik 2010):

- Karşılaşılan olgu ve sürecin anlamlandırılması,
- Çeşitli önlemler alınması,
- Bilgilendirme yapılmasının sağlanması,
- Geri bildirim alınması.

Bezdiri' nin belirtilerini anlama, farkında olmaya yardımcı olabilecek bazı uyarılar verilmiştir. Bu uyarılarla örgüt içindeki personele çeşitli yollarla bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır (Davenport ve diğ. 2003):

- Özellikle üst yöneticiler, buldukları konunun yeterliliğini ve deneyimliliğini taşıyor mu?
- Bir birimin problemleri tek bir çalışana mı yükleniyor?
- Çalışmalarının standartların altında olması veya herhangi bir olumsuz davranışla suçlanan bireyin daha önceki çalışmaları ortalamanın üzerinde miydi?
- Kilit olarak bilinen bireyler buldukları yerden bir anda ayrılıyor mu?
- Personel hareketliliği beklenmedik şekilde yüksek mi?
- Hastalık izinlerinde artış görülüyor mu?
- Nedeni bilemediği bir isteksizlik, çöküntü var mı?
- Örgütte yeni yönetim, yeniden yapılanma ve yeni prosedürler gibi ani değişiklikler var mı? Bu konuda personeli bilgilendirmek ve eğitmek için yeterli zaman verildi mi?

Psikolojik yardım desteğinin sağlanması

Çalışan sayısı, örgütün yapısı gibi özellikler dikkate alınarak, bezdiri konusunda eğitim almış bir psikolog bulunması, psikolojik danışmanlık hizmetinin sunuluyor olması, daha verimli bir çalışma ortamını destekleyecektir (Tetik 2010).

Bireyin yaşadığı bezdiri sonucu ruh sağlığının iyileştirilmesi amacıyla psikolojik yardım alması gerekmektedir. Psikolojik yardım ile kişide amaçlanan hedefler (Serin 2007):

- Kişinin bilgilendirilmesi,
- Güçlendirilmesi,
- Öz saygısının yükseltilmesi,

- Şiddeti durduracak girişimleri başlatma yönünde adım atmasını sağlamak,
- Travmatik etkilerin yok edilmesi,
- Sınırlarını korumak için beceri kazandırılması,
- Kendini ifade etme yeteneğinin güçlendirilmesi,
- Çatışmalarla başa etme becerilerinin artırılması,
- Öğrenilmiş çaresizlik döngüsünün kırılması,
- Destek sisteminin harekete geçirilmesi,
- Haklarını çekinmeden arama noktasında desteklenmesi uzman tarafından sağlanmaktadır.

Sivil toplum mücadeleleri

Merkezi Ankara’ da bulunan Mobbing ile Mücadele Derneği, Mart 2015 tarihinde açılan 11. şubesi Muğla ile birlikte birçok il merkezinde faaliyet vermektedir. Dernekte bezdiri ile ilgili uzmanlık eğitimlerinin verilmesinin yanı sıra asıl amaç bezdiri mağdurlarının yaşadıkları sıkıntıları başvuru formu ile kayıt altına alıp, değerlendirip gerekli geri bildirim yapılmasını sağlamaktadırlar. Bir sonraki aşamada mağdurun talebi üzerine avukat desteği verilerek hukuksal mücadelelere başlanmaktadır (www.mobbing.org.tr).

Gelişim Platformu, üyelerinin profesyonel gelişimlerine ortak olmayı amaçlayan bir sivil toplum kuruluşu olarak çalışmalarını sürdürmektedir. 23 Şubat 2014 tarihinde internet sitesinde yayınladığı bir bildiriye göre, bezdiri farkındalığı oluşturmak ve mücadele edebilmek adına Mobbing ile Mücadele Derneği ile ortak çalışmalar yapmak istediklerini belirtmişler. Bu konuda eğitim faaliyetleri çalışmalarını sürdürüyorlar (www.gelisimplatformu.org).

Andrea Adams’ ın 1995’de ölümünün ardından 1997 yılında yıldırma mağdurlarına yardım etmek için kendi adına vakıf kuruldu ve vakfın internet sitesi (www.andreaadamstrust.org) Haziran 2009 yılına kadar hizmet verdikten kısa bir süre sonra, Alison Twist, çok zaman harcamadan “andrea adams consultancy” adlı yeni siteyi kurduktan sonra ekibiyle çalışmalarına devam etmiştir (www.andreaadamsconsultancy.com).

2. 4. 4. Hukuksal Mücadele Yöntemleri,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ na bağlı ÇASGEM (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi) tarafından “II. İşyerinde Psikolojik Taciz Çalıştayı” sonuç bildirgesine göre bezdiriye maruz kalanlar TBMM, ÇSGB, BİMER,

Anayasa Mahkemesi, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Kamu Denetçiliği Kurumu, ALO 170, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Diyanet İşleri Başkanlığı, SGK ve İl, İlçe İnsan Hakları Kurulları'na başvuru yapabilirler (www.casgem.gov.tr).

Bezdirinin kanıtlanması için e-mailler, verilen işlemlerle ilgili belge ve örnekler, kullanılan ilaç faturaları ve kamera kayıtları delil olarak sunulabilir. Çünkü yargı tarafından değerlendirilmesi yapılacak davalar için bu tür deliller oldukça faydalı olacaktır (www.memurlar.net)

Bezdiri mağdurlarının maddi – manevi tazminat davası açma hakkı mevcuttur. Mağdurlar bununla birlikte bezdirici hakkında Cumhuriyet Başsavcılıklarına başvuruda bulunabilir (www.casgem.gov.tr).

Aşağıda hukuksal mücadele konusunda bazı önerilerde bulunulmuştur (Tetik 2010):

* Bezdirinin sınırları ve kapsamının açık ve net olarak belirlenmeli ve bu yöndeki ihlal olabilecek durumlar ceza hukuku kapsamında suç olarak değerlendirilmeli,

* Bezdiriye maruz kalan bireylerin maddi ve manevi zararlarının giderilmesi amacıyla ilgili kanun maddelerinde düzenlemeler yapılması,

* Çalışma ve iş hukuku kapsamında bezdiriye maruz kalan personele derhal fesih hakkı ile birlikte diğer tazminatlardan haricen, cezai şart mahiyetinde caydırıcı bir “bezdiri tazminatı” ödenmesi konusunda ilgili kanun maddelerinde gerekli düzenlemelerin yapılması,

* Kurbanın, bezdiriye maruz kaldığı işletmeden ayrılması ile yaşadığı maddi zararın tazmini gerekmektedir. Tazminat olarak uygun görülen bedelin belli bir oranı bezdiriciden, diğer kısmı ise işletmeden alınır, bu tür bir yaptırım ile bezdiri daha hızlı kontrol altına alınacaktır.

3. YÖNTEM

3. 1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, Kocaeli ilindeki üniversitelerde çalışan akademik ve idari personel arasında bezdiri farkındalığı ve bezdiriye maruz kalma açısından farklılıkların olup olmadığını incelemektir. Araştırmanın ikincil amacı ise Kocaeli’ndeki üniversitelerde akademik ve idari personel olarak çalışan bireylere, bezdiri tanımı verilerek ve bezdiri ölçeği doldurulması sağlanarak bezdiri farkındalıklarının değişiklik gösterip göstermediğini ölçmektir.

3. 2. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın önemi, bezdiriye ve bezdiriyle ilgili olabilecek kavramlara dikkat çekerek, örnek vakalar kullanılarak farklı çalışmalardan biri olmasıdır.

Bezdiri farkındalığı konusunda yapılan çalışmalara ek olarak çalışmamızın da bezdiri konusunda bilinçlendirme çalışması olması planlanmıştır. Bezdiri kavramının tanımından bezdiriyle mücadeleye kadar tüm konuların farkındalık oluşturduğu düşünülmektedir.

3. 3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmamızın evreni Kocaeli ilinde çalışan Akademik Personel (Öğretim Üyeleri, Öğretim Görevlileri, Araştırma Görevlileri, Uzman ve Okutmanlar) ve İdari Personel (Daire Başkanları, Şube Müdürleri, Fakülte ve Enstitü Sekreterleri, Şefler, Memur/İşçi, Proje Asistanları ve Hizmetliler)’ den oluşmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise Kocaeli ilindeki üniversitelerde farklı pozisyonlarda çalışan akademik ve idari personel arasından rastgele seçilen 121 kişiden oluşmaktadır. 12 kişinin anket formunu eksik doldurmasından dolayı araştırma 109 (40 akademik personel, 69 idari personel) kişi üzerinden yapılmıştır.

3. 4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak akademik ve idari personelin bezdiri farkındalığını belirlemek için anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırma için hazırlanan anket 4 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım demografik bilgi formu, ikinci kısım vaka örnekleri, üçüncü kısım bezdiri mağduriyetinin ölçülmesi için gerekli olan

NAQ-R Ölçeği ve son kısım yine vaka örneklerinin değerlendirilmesini içermektedir. Vakaların ilk ve son değerlendirmesi arasında sunulan NAQ-R (İşyeri Zorbalığı Ölçeği)'nin 22. maddesinde bezdirinin tanımı yapılmaktadır. Bu tanımın bezdiri farkındalığı noktasında önemli olup olmadığı araştırılacaktır.

3. 4. 1. Demografik Bilgi Formu

Demografik Bilgi Formu'nda anketi yanıtlayan kişilere ait isim, numara, sicil gibi kimliğini açığa çıkaracak herhangi bir bilgi istenmemektedir. Çalışmaya katılmanın gönüllülük esasına bağlı olduğu ve tüm bilgilerin anonim kalacağını bilgilendirmesi yapılmıştır. 12 farklı sorudan oluşan demografik bilgi formunda anketi yanıtlayan kişinin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, çalışma durumu, çalıştığı alan, iş tecrübesi süresi ve pozisyonu ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3. 4. 2. Vaka Değerlendirme

Araştırmada bezdiri farkındalığını tespit etmek amacıyla oluşturulmuş bezdiri eylemlerini içerisinde bulunduran 4 adet vaka örneği kullanılmıştır. Bu vaka örnekleri çeşitli iş kollarındaki çalışma ortamlarında yönetici ve çalışan arasında oluşan bezdiri davranışlarını içermektedir. Araştırmaya katılanlara, her vaka için eylemlerin bezdiri olup olmadığı sorulmaktadır.

Vaka 1

“Hakan sürekli Fatih'in yaptığı işlerde açıklarını arıyordu. Fatih işlerini zamanında ve hatasız tamamlamak için çok uğraşüyor, fakat Hakan sürekli fikrini değiştiriyordu. Normalde 2 kez kontrol etmek yeterli iken; Fatih, Hakan yüzünden 6 kez kontrol yapıyordu. Fatih, Hakan ile birlikte 3 yıl zorlanarak çalıştılar. Hakan, Fatih'in çalışma şekliyle ve düşük performansı ile sürekli alay ediyordu. Fatih düşük performansla çalıştığını biliyordu ama bu durum hoşuna gitmiyordu. Şu an Fatih, Hakan'ın kendisine bakarak yaklaştığını görse kalbi çok hızlı atmaya, ağzı kurumaya ve titremeye başlıyor.” (Daniels 2005).

Vaka 2

“Ayşe “nerede o pislik herif” diye bağırırken Mehmet içeri girdi ve Ayşe'nin söylediklerini duydu. Ayşe cümlesinin devamını getirmeden hızlıca odadan ayrıldı. Mehmet, durumun kendisi ile ilgili olduğunu anladı ve Ayşe'ye ne olduğunu sormak için peşinden gitti. Onu durdurarak neye kızdığını sordu. Ayşe de, onun üzerine geldiğini, yaptığı işlerde kusur aradığını ve sürekli bunlarla ilgili taciz ettiğini söyledi. Ayşe artık

dayanamayacağını ve işten ayrılmak istediğini belirtti. Bunun üzerine Mehmet 2 yıllık sözleşmenin henüz bitmediğini ayrılırsa yüklü bir tazminat ödemek zorunda kalacağını söyledi.” (Daniels 2005)

Vaka 3

“27 yaşlarında kendini eşcinsel olarak tanımlayan Deniz, iş hayatı ile özel hayatını birbirine karıştırmadan hayatını sürdürüyordu. Sonra ofise yeni gelen bir arkadaşı ile duygusal yakınlaşma hissetti, onun da eşcinsel olduğunu anlamıştı. Ofis içerisinde mesafeli davranışlar da, bakışmalarından rahatsız olan Şefi Hasan, bunu fark ettiğinde köpürmüştü. Deniz’in iş yerindeki konumunu sürekli değiştiriyordu. Deniz’e akşamları ve hafta sonları mesai veriyordu. İş yerinde Deniz gibi birinin çalışmasını istemiyordu. Deniz’in iş arkadaşları ile iletişimini kesmeye çalışıyordu ki; onun eşcinselliğini özendirecek kimse olmasın. Deniz’in konuştuğu yeni gelen arkadaşını ise çoktan kovmuşlardı.”

Vaka 4

“Kemal, 35 yaşlarında bir ilkokulda 10 yıldır öğretmenlik yapmaktadır. Müdür olmadığına okulu ona emanet etmektedir. 1 yıl kadar sonra okula yeni müdür gelmiştir. Tahsin, 50 yaşlarında disiplinli, özverili bir yöneticidir. Kemal, Tahsin ile tanışmak için yanına geldiğinde, okulda bazı sorumlulukları eski müdürün kendisine bıraktığını da laf arasında söyler. Tahsin, Kemal’in bu tavrını müdahaleci bulur, kişilik olarak da içinden “ne yalaka adam” diye geçirmektedir. Kemal eski müdürün verdiği görevleri, yeni müdürle konuşmadan yürütmeye devam etmektedir. Bunu gören Tahsin oldukça sinirlenir ve bir şekilde onu devreden çıkarmak istemektedir. Yıl boyunca Kemal’in ders saatlerini azaltır, katılacağı projeler için görevlendirmesini yapmaz, daha az iş vererek kendi işine karışmasını da engellemek ister. Kemal’in kendisiyle konuşma çabalarına da kayıtsız kalır.”

3. 4. 3. İş Yeri Zorbalığı Ölçeği (NAQ-R)

Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve daha sonra Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilen NAQ-R (Negative Act Questionnaire) 22 madde ve kişisel aşağılama/zorbalık ve işle ilgili taciz/zorbalık olarak adlandırılan iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddelerinde zorbalık kelimesi kullanılmaksızın ya da herhangi bir biçimde zorbalık ima edilmeksizin, “hakkınızda dedikodu yapılması”, “üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi” ve benzeri gibi ısrarlı ve devamlı bir biçimde

yapıldığı takdirde zorbalık olarak adlandırılabilir durumlar betimlenmektedir (Einarsen ve Raknes 1997).

İşyeri Zorbalığı Ölçeği (NAQ-R)' nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Aydın ve Öcel (2009) tarafından yapılmış olup, Türkçe' ye uyarlaması yapılmıştır. Yapılan çalışmada İşyeri Zorbalığı Ölçeğinin, kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği, ilişki geçerliliği, ölçüt geçerliliği ve güvenilirliği bakımından incelenmesi yapılmıştır (Aydın ve Öcel 2009).

3. 5. Araştırma Yöntemi

Araştırmaya katılım gönüllülük esasına bağlı olup, kişiler rastgele seçilmiştir. Akademik ve idari personel sayılarının birbirine yakın olması amaçlanmıştır. Araştırmaya 40 akademik personel, 69 idari personel olmak üzere toplam 109 kişi katılmıştır. Farklı akademik ve idari pozisyonlardan katılımların gerçekleşmesi sağlanmıştır.

Çalışmanın uygulanmasında, farklı akademik ve idari birimler dolaşarak kişilerin rastgele seçilmesi ile anket doldurulması sağlanmıştır. Çalışmaya katılmak isteyen kişilere, çalışmamızın asıl amacından sapmaması, anketi değerlendirme noktasında kişisel algılamalarda farklılıklar olmaması için çalışma hakkında kısıtlı bilgilendirme yapılmıştır. Çalışmaya katılacak kişilere, gönüllü olup olmayacağı sorulmuş, bilgilerinin gizli kalacağı bilgisi verilmiştir.

Demografik Bilgi Formu, İşyeri Zorbalığı Ölçeği (NAQ-R) ve Vaka Değerlendirmelerinden oluşan anket formunun tek seferde doldurulması katılımcı tarafından istenmiş, doldurulduktan bir süre sonra katılımcılardan bu anket formları toplanmıştır. 12 sorudan oluşan Demografik Bilgi Formu 1 sayfa; 4 vaka örneğini ve ilgili soruları içeren vaka değerlendirmesi 2 sayfa; 22 maddeden oluşan 5' li likert tipi ölçek olan İşyeri Zorbalığı Ölçeği 1 sayfa; 4 vaka örneğinin son değerlendirmesini ve ilgili soruları içeren vaka değerlendirmesi 2 sayfa olmak üzere toplam anket 6 sayfadan oluşmaktadır.

İşyeri Zorbalığı Ölçeği, vaka değerlendirmelerinin arasında verilmiş olup, ölçeğin 22. maddesindeki "bezdiri" tanımının, ilk ve son vaka değerlendirmesinde değişim oluşturup oluşturmadığı gözlenmek istenmiştir. Kişilerin, İşyeri Zorbalığı Ölçeği' nin bezdiri eylemlerini içeren maddelerini ve son maddedeki bezdiri tanımını okumalarının, vaka değerlendirmelerini etkileyeceği beklenmektedir. İşyeri Zorbalığı Ölçeği, anketi dolduran kişilerin daha önce bezdiri yaşamış olup olmadığının bilgisine varılması açısından önemlidir. Bununla birlikte 22. madde kişilerin yaşadıkları bezdirinin sıklığı bilgisini de vermektedir.

Araştırmada kullanılan 4 bezdiri vakasından 1. ve 2. vaka Türkçe' ye uyarlanmıştır (Daniels, 2005), 3. ve 4. vakalar ise özgün vakalardır. Vaka değerlendirme kısmında, vakaların bezdiri olup olmadığı konusunda tek soru sorulmaktadır. Değerlendirme, olayın bezdiri olduğu, bezdiri olmadığı ya da emin olmamak seçeneğiyle yapılmaktadır. Ayrıca vaka içerisinde rol alan kişilerin davranışları da 5' li likert tip ölçek (1-bezdiri, 2-uygun değil, 3- kararsızım, 4-biraz uygun, 5-uygun) kullanılarak veriler elde edilmiştir.

Vaka değerlendirmesinin, 'İşyeri Zorbalığı Ölçeği' nden sonra araştırmaya katılanlardan tekrar yapılması istenmiştir. İkinci kez değerlendirilmesi istenen vakalarda olayın tekrar bezdiri olup olmadığı sorulmuştur.

3. 6. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada elde edilen istatistiksel verilerin analizi SPSS 15.0 paket programı ile yapılmıştır. Verilerin analizinde frekans ve yüzde dağılımı, standart sapma ve aritmetik ortalama, güvenilirlik ve faktör analizi, ki-kare testi ve Mcnemar testi kullanılmıştır.

Kategorik verilerin analizinde ki-kare testi uygulanmış, mcnemar uygunluk testi ile sağlaması yapılmıştır.

3. 7. Hipotezler

Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarından idari ve akademik personel arasında bezdiri yaşantılaşma, bezdiri farkındalığı ve bunların demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Bu araştırmaya dair hipotezler;

H1: İdari personel ile akademik personel arasında bezdiriye maruz kalma açısından pozitif yönde anlamlı bir farklılık vardır.

H2: İdari ve akademik personel arasında demografik değişkenler açısından pozitif yönde anlamlı bir farklılık vardır.

H3: İdari ve akademik personelin Vaka 1 değerlendirmesinde bezdiri farkındalığı açısından pozitif yönde anlamlı bir farklılık vardır.

H4: İdari ve akademik personelin Vaka 2 değerlendirmesinde bezdiri farkındalığı açısından pozitif yönde anlamlı bir farklılık vardır.

H5: İdari ve akademik personelin Vaka 3 değerlendirmesinde bezdiri farkındalığı açısından pozitif yönde anlamlı bir farklılık vardır.

H6: İdari ve akademik personelin Vaka 4 değerlendirmesinde bezdiri farkındalığı açısından pozitif yönde anlamlı bir farklılık vardır.



4. BULGULAR

Araştırmada elde edilen bulgular aşağıda açıklamaları ile birlikte verilmiştir. İlk önce demografik değişkenlere değinilecek daha sonra bezdiri eylemine maruz kalma açısından değişkenler ele alınacaktır.

Çizelge 4. 1. İdari Personelin İş Pozisyonlarının Sosyo-Demografik Değişkenler Bakımından Dağılımı

	Grup	N	%	Mavi Yaka Çalışanlar	Beyaz Yaka Çalışanlar
Yaş	20-30	27	39,1	27	-
	31+	42	60,9	28	14
Cinsiyet	Kadın	29	42	25	4
	Erkek	40	58	30	10
Medeni Durum	Bekâr	33	47,8	31	2
	Evli	36	52,2	24	12
Eğitim Durumu	Lisans ve Altı	48	69,6	36	12
	Lisansüstü	21	30,4	19	2
İş Tecrübesi Süresi	0-11 yıl	37	54	36	1
	12+ yıl	32	46	19	13
Son İş Tecrübesi Süresi	0-11 yıl	58	84	50	8
	12+ yıl	11	16	5	6
İş Yeri Sayısı	1	27	39	21	6
	2+	42	61	34	8

Not: **Mavi Yaka Çalışanlar** (Hizmetli, Proje Asistanı, Memur/İşçi); **Beyaz Yaka Çalışanlar** (Şef, Orta Düzey Yönetici, Üst Düzey Yönetici); **Lisans ve Altı** (Önlisans ve Lisans) olarak belirlenmiştir.

Çizelgeye bakıldığında mavi yaka çalışanların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Yaş, cinsiyet ve medeni durum alt grupları sayıca birbirine yakındır. İş tecrübesi süresi gruplarına bakıldığında yakın değerler görülürken, son iş yerindeki tecrübe süresi 0-11 yıl olanlar 12+ yıl olan gruba göre oranca ve sayıca daha fazladır.

Çizelge 4. 2. Akademik Personelin İş Pozisyonlarının Sosyo-Demografik Değişkenler Bakımından Dağılımı

	Grup	N	%	Öğretim Yardımcıları	Öğretim Üyeleri
Yaş	20-30	23	57,5	22	1
	31+	17	42,5	13	4
Cinsiyet	Kadın	26	65	22	4
	Erkek	14	35	13	1
Medeni Durum	Bekâr	22	55	19	3
	Evli	18	45	16	2
Eğitim Durumu	Lisans ve Altı	4	10	4	-
	Lisansüstü	36	90	31	5
İş Tecrübesi Süresi	0-11 yıl	36	90	33	3
	12+ yıl	4	10	2	2
Son İş Tecrübesi Süresi	0-11 yıl	38	95	34	4
	12+ yıl	2	5	1	1
İş Yeri Sayısı	1	16	40	15	1
	2+	24	60	20	4

Not: Öğretim Yardımcıları (Uzman, Okutman, Araştırma Görevlisi); Öğretim Üyeleri (Yard. Doçent, Doçent, Profesör); Lisans ve Altı (Önlisans ve Lisans) olarak belirlenmiştir.

Akademik personelde öğretim yardımcıları iş pozisyonunda bulunanlar oranca ve sayıca öğretim üyeleri grubundan fazladır. Kadın akademisyenler, erkek akademisyenlere göre daha fazla araştırmada bulunmaktadır. Ayrıca akademik personelin iş tecrübesi süresi ve son çalıştığı yerdeki iş tecrübesi süresi 0-11 yıl olanların sayıları diğer gruba göre oldukça fazladır. Araştırmaya katılan 109 kişinin yaşları (min. 23, max. 55) toplamının ortalaması $32,08 \pm 7,18$ olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılanların tamamının cinsiyet dağılımları 54 erkek, 55 kadın olarak birbirine yakındır. Toplamda 55 bekâr, 54 evli olmak üzere 109 kişinin medeni durum dağılımları şekillenmiştir.

Çizelge 4. 3. İşyeri Zorbalığı Ölçeğinin (NAQ-R) Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alfa Değeri	Soru Sayısı
.939	21

Çizelge 4. 4. İşyeri Zorbalığı Ölçeği (NAQ-R) Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü
1.Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	,555
2.Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürölmek	,710
3. Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	,497
4.Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değıştirilmesi	,631
5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	,678
6.Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	,773
7.Kişiliğiniz, tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	,775
8.Bağırılmak veya anlık öfkenin hedefi olmak	,591
9.Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	,773
10.Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	,780
11.Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	,812
12. Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	,837
13.İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	,636
14.Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	,644
15.İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar yapılması	,461
16.Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	,553
17.Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	,761
18.İşinizin aşırı denetlenmesi	,713
19.Hakkınız olan (tatil hakkı, hastalık izni vb.) bazı şeyleri talep etmemeniz için baskı yapılması	,632
20.Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	,774
21.Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	,530

Açıklanan toplam varyans %67.53

Araştırmada kullanılan İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin toplam 22 sorusu bulunmaktadır. Ölçeğin 22. Sorusu bireylerin yaşadığı bezdiri olaylarını, hangi sıklıkla yaşadıklarını belirleyen bir sorudur. Cronbach Alfa Değeri hesaplanırken 22. Soru Güvenilirlik Analizine dâhil edilmemiştir. 21 soru üzerinden güvenilirlik testi yapılmıştır.

İşyeri Zorbalığı Ölçeği maddelerinin faktör analizi sonuçları tek boyutta incelenmiştir. Bahçe (2007), Karyağdı (2007), Can (2007), Dangaç (2007) ve Abay (2009) yaptıkları çalışmalarda bezdiriye maruz kalma düzeyini tek boyutta incelemişlerdir. Anket formunda 22. Madde NAQ-R Ölçeğinde Bezdiri yaşama sıklığını tespit etmektedir. O yüzden faktör analizine dâhil edilmemiştir.

Çizelge 4. 5. NAQ-R Ölçeğine Göre Bezdiri Mağduru Olanların Bezdiri Yaşama Sıklığı

	1- Hayır	2- Evet, Nadiren	3- Evet, Ara Sıra	4- Evet, Haftada Birçok Defa	5- Evet, Neredeyse Her Gün
22. İş Yerinde Yıldırımaya (Bezdiri) Maruz Kaldınız mı?	88	12	7	1	1

Tabloda geçmişte ve şimdi bezdiri mağduru olan kişilerin bezdiri davranışlarını ne sıklıkla yaşadıkları gösteriliyor. 109 kişiden 12'si bezdiri eylemlerine nadiren karşılaştığını belirtirken, 7'si ara sıra karşılaştığını belirtmiştir.

Çizelge 4. 6. Bezdiriye Maruz Kalma Açısından İdari ve Akademik Personelin Ki-Kare Test Sonuçları

	N	%	Mağdur	χ^2	df	p
İdari Personel	69	24,6	17	5,489	1	,019
Akademik Personel	40	5	2			

$p < .05$

Bezdiriye maruz kalma açısından değerlendirildiğinde idari personel ile akademik personel arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. İdari personel, akademik personele göre daha fazla bezdiri mağduriyeti yaşamıştır. Örneklemin bezdiri mağduriyet oranı %17.43, mağdur olanların %89.5'i idari personelden oluşmaktadır. İdari personelin

grup içindeki bezdiri mağduriyet oranı %24,6 iken, akademik personelin grup içi bezdiri mağduriyet oranı %5' dir.

Çizelge 4. 7. Bezdiriye Maruz Kalma Açısından İdari Personelin Sosyo-Demografik Değişkenlerinin Karşılaştırması

	Grup	(N, %)	Mağdur	Mağdur Olmayan	x ²	df	p
Yaş	20-30	(27, %29,6)	8	19	,236	1	,627
	31+	(42, %21,4)	9	33			
Cinsiyet	Kadın	(29, %24,1)	7	22	,000	1	1,000
	Erkek	(40, %25)	10	30			
Medeni Durum	Bekâr	(33, %33,3)	11	22	1,756	1	,185
	Evli	(36, %16,7)	6	30			
Eğitim Durumu	Lisans ve Altı	(48, %22,9)	11	37	,039	1	,843
	Lisansüstü	(21, %28,6)	6	15			
İş Tecrübesi Süresi	0-11 yıl	(37, %29,7)	11	26	,601	1	,438
	12+ yıl	(32, %18,8)	6	26			
Son İş Tecrübesi Süresi	0-11 yıl	(57, %24,6)	14	43	,000	1	1,000
	12+ yıl	(12, %25)	3	9			
İş Yeri Sayısı	1	(27, %22,2)	6	21	,008	1	,938
	2+	(42, %26,2)	11	31			
Pozisyon	Mavi Yaka Çalışan	(55, %25,5)	14	41	,000	1	1,000
	Beyaz Yaka Çalışan	(14, %21,4)	3	11			

p< .05

Not: Mavi Yaka Çalışanlar (Hizmetli, Proje Asistanı, Memur/İşçi); **Beyaz Yaka Çalışanlar** (Şef, Orta Düzey Yönetici, Üst Düzey Yönetici); **Lisans ve Altı** (Önlisans ve Lisans) olarak belirlenmiştir.

İdari personelde 20-30 yaş grubunda bulunanların arasında mağdur olanların oranı %29,6; Erkekler arasında mağdur olma oranı %25; Bekâr olanlar arasında mağdur

olanların oranı %33,3; Lisansüstü mezunu olanlar arasında mağdur olanların oranı %28,6; Toplam iş tecrübesi süresi 0-11 yıl olanlar arasında mağdur olanların oranı %29,7; 2 ve daha fazla iş yerinde çalışan idari personelin bezdiriye maruz kalma oranı %26,2' dir. Mavi yaka çalışanlar arasında mağdur olanların oranı %25,5 iken beyaz yaka çalışanlar arasında mağdur olanların oranı %21,4'tür.

Çizelge 4. 8. Bezdiriye Maruz Kalma Açısından Akademik Personelin Sosyo-Demografik Değişkenlerinin Karşılaştırması

	Grup	(N, %)	Mağdur	Mağdur Olmayan	x ²	df	p
Yaş	20-30	(23, %4,3)	1	22	,000	1	1,000
	31+	(17, %5,9)	1	16			
Cinsiyet	Kadın	(26, %0)	-	26	1,481	1	,224
	Erkek	(14, %14,3)	2	12			
Medeni Durum	Bekâr	(22, %9,1)	2	20	,340	1	,560
	Evli	(18, %0)	-	18			
Eğitim Durumu	Lisans ve Altı	(4, %0)	-	4	,000	1	1,000
	Lisansüstü	(36, %5,6)	2	34			
İş Tecrübesi Süresi	0-11 yıl	(36, %2,8)	1	35	,526	1	,468
	12+ yıl	(4, %25)	1	3			
Son İş Tecrübesi Süresi	0-11 yıl	(38, %2,6)	1	37	1,773	1	,183
	12+ yıl	(2, %50)	1	1			
İş Yeri Sayısı	1	(16, %6,3)	1	15	,000	1	1,000
	2+	(24, %4,2)	1	23			
Pozisyon	Öğretim Yardımcıları	(35, %5,7)	2	33	,000	1	1,000
	Öğretim Üyeleri	(5, %0)	-	5			

p< .05

Not: Öğretim Yardımcıları (Uzman, Okutman, Araştırma Görevlisi); **Öğretim Üyeleri** (Yard. Doçent, Doçent, Profesör); **Lisans ve Altı** (Önlisans ve Lisans) olarak belirlenmiştir.

Akademik personelde erkekler arasında mağdur olma oranı %14,3; Bekâr olanlar arasında mağdur olanların oranı %9,1; lisansüstü mezunu olanlar arasında mağdur olanların oranı ise %5,6' dır. Çalıştığı yerin ilk iş yeri olduğunu söyleyen akademik personelde bezdiriye mağdur olma oranı %6,3' dür. Öğretim yardımcıları grubunda çalışanlarda mağdur olanların oranı ise %5,7' dir.

İdari ve Akademik toplam personelin bezdiri mağduriyeti ile sosyo-demografik değişkenler incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Çizelge 4. 9. Vakalar için Bezdiri Olduğunu Söyleme Oranları

	Evet		Emin Değilim		Hayır	
	Önce	Sonra	Önce	Sonra	Önce	Sonra
Vaka 1 Oranlar	92 (%84,4)	94 (%86,2)	7 (%6,4)	5 (%4,6)	10 (%9,2)	10
Vaka 2 Oranlar	54 (%49,5)	54	31 (%28,4)	26 (%23,9)	24 (%22)	29 (%26,6)
Vaka 3 Oranlar	96 (%88,1)	94 (%86,2)	7 (%6,4)	6 (%5,51)	6 (%5,5)	9 (%8,3)
Vaka 4 Oranlar	72 (%66,1)	76 (%69,7)	18 (%16,5)	14 (%12,8)	19 (%17,4)	19

Tabloya göre vakaların bezdiri olup olmadığının ön değerlendirilmesinde 4 vakanın “Evet” ortalaması %72.02; son değerlendirmesinde ise %72,9 olarak bulunmuştur. Bezdiri vakalarının örneklem tarafından tanındığını ve farkındalığın zaten var olduğunu söyleyebiliriz. Son değerlendirme ortalamasının değişmemesi ise bezdiri tanımının farkındalığı artırmada yeterli olmayabileceği anlamına geldiği söylenebilir.

Bezdiri vakaları için yapılan ilk değerlendirmede en az iki ve daha fazla vaka için “Evet” şikkını işaretleyenlerin oranı %95,4; 3/4 ve daha fazla işaretleyenlerin oranı %68,8; tamamına işaretleyenlerin oranı ise %22,9 ‘dur.

Çizelge 4. 10. İdari ve Akademik Personelin Vaka 1 için Bezdiri Farkındalığı Açısından Karşılaştırılması Mcnemar Test Sonuçları

	N	χ^2	df	p
İdari Personel (İlk-son değerlendirme)	69	35.330	4	.801
Akademik Personel (İlk-son değerlendirme)	40	59.474	4	.317
Toplam Personel (İlk-son değerlendirme)	109	62.746	4	.881

p < .05

Yapılan Mcnemar test sonuçlarına göre, idari-akademik personelin ve toplam personelin Vaka 1 için bezdiri olup olmadığı değerlendirmesinde ilk ve son değerler karşılaştırılmasında her iki grup arasında ve tüm örnekleme anlamlı fark bulunamamıştır.

Çizelge 4. 11. İdari ve Akademik Personelin Vaka 2 için Bezdiri Farkındalığı Açısından Karşılaştırılması Mcnemar Test Sonuçları

	N	χ^2	df	p
İdari Personel (İlk-son değerlendirme)	69	69.354	4	.343
Akademik Personel (İlk-son değerlendirme)	40	37.910	4	.543
Toplam Personel (İlk-son değerlendirme)	109	105.454	4	.312

p < .05

Yapılan Mcnemar test sonuçlarına göre, idari-akademik personelin ve toplam personelin Vaka 2 için bezdiri olup olmadığı değerlendirmesinde ilk ve son değerler karşılaştırılmasında her iki grup arasında ve tüm örnekleme anlamlı fark bulunamamıştır.

Çizelge 4. 12. İdari ve Akademik Personelin Vaka 3 için Bezdiri Farkındalığı Açısından Karşılaştırılması Mcnemar Test Sonuçları

	N	χ^2	df	p
İdari Personel (İlk-son değerlendirme)	69	43.769	4	.572
Akademik Personel (İlk-son değerlendirme)	40	0.111	4	1.000
Toplam Personel (İlk-son değerlendirme)	109	50.046	4	.644

p < .05

Yapılan Mcnemar test sonuçlarına göre, idari-akademik personelin ve toplam personelin Vaka 3 için bezdireli olup olmadığı değerlendirmesinde ilk ve son değerler karşılaştırılmasında her iki grup arasında ve tüm örneklemede anlamlı fark bulunamamıştır.

Çizelge 4. 13. İdari Personelin Vaka 4 için Bezdireli Farkındalığı Açısından Karşılaştırılması Mcnemar Test Sonuçları

	N	x²	df	p
İdari Personel (İlk-son değerlendirme)	69	80.344	4	.721
Akademik Personel (İlk-son değerlendirme)	40	27.805	4	.506
Toplam Personel (İlk-son değerlendirme)	109	106.459	4	.367

p < .05

Yapılan Mcnemar test sonuçlarına göre, idari-akademik personelin ve toplam personelin Vaka 4 için bezdireli olup olmadığı değerlendirmesinde ilk ve son değerler karşılaştırılmasında her iki grup arasında ve tüm örneklemede anlamlı fark bulunamamıştır.

5.TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu bölümde idari personel ile akademik personel arasında bezdiri yaşantılama, bezdiri farkındalığı ve demografik değişkenlere göre değişim olup olmadığı konusunda analizler yapılmış ve ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir.

Bezdiri Farkındalığı

Vaka 1' in bezdiri olup olmadığına ilişkin soruda “Evet” bezdiridir diyenlerin oranı %84.41; Vaka 2' nin bezdiri olup olmadığına ilişkin soruda “Evet” bezdiridir diyenlerin oranı %49.54; Vaka 3' ün bezdiri olup olmadığına ilişkin soruda “Evet” bezdiridir diyenlerin oranı %88.07 ve Vaka 4'ün bezdiri olup olmadığına ilişkin soruda “Evet” bezdiridir diyenlerin oranı %66.06'dır.

Vaka değerlendirmeleri birbirinden bağımsız olduğu için her vaka öntest-sontest değerlendirilmesi idari ve akademik personel için farklı yapılmıştır. Bu 4 vakanın tamamında idari-akademik personel ve örneklemin tamamı için anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Öncelikle araştırmak istediğimiz bezdiri farkındalığı konusunda anlamlı farklılık bulunamamasının sebepleri arasında örneklem grubunun bezdirinin zaten farkında olduğu söylenebilir. İncelediğimiz 4 vakanın Bezdiri farkındalığı ortalaması %72,02 olup bu oranın, katılımcıların bezdiri konusunda bilgili olduklarını gösteriyor olduğu söylenebilir. Ayrıca vakaların son değerlendirmesinde 4 vakanın bezdiri farkındalığı ortalaması %72,9 bulunmuştur. Bu da örneklemin farkındalığını artırma noktasında etkili olunamadığı anlamına gelmektedir.

Örneklem grubunun eğitim seviyesi ortalamasının yüksek olması, üniversitede çalışıyor olmaları, bezdiri konusundaki yayınlara ulaşım kolaylığı, üniversitelerdeki işletme bölümlerinde bezdiri konusunda yapılmış araştırmaların bulunması, vakaları değerlendirmede bezdiri olup olmadığını kolayca tespit edilmesinde rol oynamış olabileceği söylenebilir.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında bezdiri farkındalığı ile alakalı az sayıda çalışma bulunmakla beraber çalışmaya benzer olarak Daniels (2005) de yaptığı araştırmada 8 vaka üzerinde katılımcıların bezdiri algılarını ve farkındalıklarını ölçtüğü çalışmada anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ayrıca nicel araştırmaların bezdiri farkındalığı ve bezdiri algısı yönünden sağlıklı veriye ulaştırmayacağını nitel araştırmaların tercih edilmesinin önemli olduğunu belirtmiştir. Çalışmamızda da bezdiri farkındalığı konusunda anlamlı

farklılık bulunamamış olmasının, buna benzer nicel bir araştırma yapılmasından kaynaklanmış olabileceği söylenebilir. Vakaların ilk ve son değerlendirmeleri arasında katılımcılara sunulan İşyeri Zorbalığı Ölçeği (NAQ-R)' nin maddelerinin ve son maddesindeki bezdiri tanımının okunması bezdiri farkındalığı oluşturma noktasında yetersiz kalmıştır. Bununla birlikte niteliksel ve küçük grup çalışmalarının yapılacağı farkındalık çalışmalarının daha etkili olabileceği belirtilebilir.

Ekiz (2010), elektrik dağıtım şirketinde çalışan 250 kişi üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların %60' ının bezdirinin ne olduğunu bildikleri yönünde cevaplar almıştır. Bu sonuç da araştırmamızla tutarlılık göstermektedir. İş kolu farklı olmasına rağmen yüksek bir farkındalık oranı karşımıza çıkmaktadır.

Bezdiri Yaşantılama

Araştırmaya katılan toplam 109 kişiden 19 (%17,4)'u son 6 ay içerisinde bezdiri mağduru olduğunu, 90 (%82,6)'ı ise son 6 ay içerisinde hiç mağdur olmadığını belirtmiştir.

İdari personel ile akademik personel arasında bezdiriye maruz kalma açısından karşılaştırılması sonucunda idari personelin akademik personele göre daha fazla bezdiri mağduriyeti yaşadığı konusunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

İdari personelin, akademik personelden daha çok bezdiri mağduru olmasında hiyerarşik yapının belirsizliği sebebiyle keyfi yönetim uygulamalarının olduğu ve mesleki çalışmaların olmadığı amire itaat edildiği bir yapı olmasını söyleyebiliriz. Özellikle üniversite gibi yarı özerk bir yönetim benimseyen kurumlarda görev tanımlarının net olmadığı, amirin rektör olması sebebiyle yönetimini kendisinin oluşturduğu bir yapı olması gibi sebepler de bezdiriye yol açabilir diyebiliriz.

Kalay ve ark. (2014) yaptığı çalışmada üniversitelerdeki idari ve akademik personel arasında bezdiri mağduru olma açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Yapılan çalışmada idari personelin akademik personele göre daha fazla bezdiri mağduriyeti yaşadığı verisine ulaşılmıştır. Tanoğlu (2006) yaptığı çalışmada akademisyenler arasında bezdiriye uğrama oranını %15,8 bulmuştur.

Araştırmada bezdiri mağduru olma açısından idari ve akademik personelde yaş değişkeni incelendiğinde yaş ile bezdiri yaşantılama arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. İdari personelde, yaş grupları açısından bakıldığında 20-30 yaş aralığında bezdiri mağduru olma oranı %29,6' dır. Araştırmamızda 20-30 yaş aralığındaki idari personelin 31+ yaş grubuna göre oranca daha fazla mağdur olduğunu söylemek mümkündür. 1996 yılında Leymann tarafından İsveç'te yapılan bir araştırma sonucunda

elde edilen bulgular yıldırmanın daha çok 21–40 yaş arasındaki iş görenlere yapıldığını göstermektedir (Leymann 1996).

Kalay ve ark. (2014) yaptığı çalışmada üniversitedeki akademik ve idari personel arasında yaş ile bezdiri değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Karcioğlu ve Akbaş (2010), Çarıkçı ve Yavuz (2009) ve Can (2007) tarafından yapılan araştırmalarda da yaş ile bezdiri arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Buna karşın Bingöl (2007), Dangaç (2007), Aksoy (2008), Abay (2009) ve Altinkurt (2012) yaptıkları çalışmalarda yaş ile bezdiri arasında anlamlı fark bulmuşlardır. Çarıkçı ve Yavuz (2009) yaptığı çalışmada yaşı genç olan personelin daha fazla bezdiriye uğradığı, tecrübesizliği, iş yapma heyecanı, mükemmeli arama arzusu vb. nedenlerden dolayı genç çalışanın bezdirinin odağında olduklarını belirtmektedir.

Araştırmada bezdiri mağduru olma açısından idari ve akademik personelde cinsiyet değişkeni incelendiğinde cinsiyet ile bezdiri yaşantılama arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Kadınlar arasında mağdur olanların oranı %12,7 iken Erkekler arasında mağdur olanların oranı ise %22,2' dir. Oransal olarak çalışmamızda erkekler kadınlara göre daha fazla mağdur olmuşlardır. İdari personelin grup içindeki cinsiyet değişkenine göre mağduriyet oranı erkeklerde %25 iken, kadınlarda %24,1' dir.

Bingöl (2007), Can (2007), Bahçe (2007), Dangaç (2007), Tanoğlu (2006) ve Altinkurt (2012) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkeni ile bezdiri değişkeni arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Belçika' da yapılan araştırmaya göre erkek ve kadınlar arasında bezdiri mağduru olma açısından önemli bir fark bulunmamaktadır. Sadece eğitim alanında kadın çalışanların daha fazla yer almış olması, kadınların şikâyetlerini erkeklere göre arttırmaktadır (Walters 2005). Bu sonuçlar, çalışma ile tutarlılık göstermektedir. Üniversitede çalışan erkek kadın oranlarının yakınlığı ve çalışmamızda kadın erkek sayılarının çok yakın oluşu, cinsiyet değişkeni ile bezdiri arasında anlamlı farkın çıkmamasına sebep olmuş olabileceği söylenebilir.

Karcioğlu ve Akbaş (2010) yaptıkları çalışmada cinsiyet ile bezdiri arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır.

Tanoğlu (2006)'nun 316 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmada akademisyen kadınlar arasında bezdiri mağduru olma oranı %19,6 iken; akademisyen erkekler arasında bezdiri mağduru olma oranı %14,3'dür.

Araştırmada bezdiri mağduru olma açısından idari ve akademik personelde medeni durum ile bezdiri yaşantılama arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Çalışmada bekâr olanların arasında mağdur olanların oranı %23,6; Evli olanların arasında mağdur olanların

oranı ise %11,1' dir. İstatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamakla beraber bekârların daha fazla mağdur olduklarını söyleyebiliriz.

Çalışmayla tutarlılık gösteren diğer çalışmalarda; Karcioğlu ve Akbaş (2010), Dangaç (2007), Bahçe (2007), Abay (2009), Bingöl (2007) ve Altinkurt (2012) yaptığı çalışmalarda medeni durum ile bezdiri arasında anlamlı fark bulamamışlardır.

Araştırmada bezdiri mağduru olma açısından idari ve akademik personelde eğitim düzeyi ile bezdiri yaşantılama arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Lisans ve altı (Lisans ve önlisans) kategorisinde mağdur olanların oranı %21,1; Lisansüstü kategorisinde bezdiri mağduru oranı %14' tür.

Dangaç (2007), Bahçe (2007), Abay (2009) ve Altinkurt (2012) yaptıkları çalışmalarda eğitim durumu ile bezdiri değişkeni arasında anlamlı farklılık bulamamışlardır.

Çarıkçı ve Yavuz (2009) ve Karcioğlu ve Akbaş (2010) yaptıkları çalışmada eğitim seviyesi ile bezdiri arasında anlamlı farklılık bulmuşlardır. Eğitim seviyesindeki yükselmeye bezdiriye maruz kalma arasında doğru orantı bulmuşlardır. Eğitim seviyesi ileride olan çalışanın daha fazla bezdiri mağduru olduğu sonucu çıkarılmıştır.

İstanbul ili Anadolu yakası ilköğretim okullarında rehber öğretmenlerle yapılan çalışmada ise lisans mezunu öğretmenlerin en fazla bezdiriye maruz kalan grup olduğu, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin ise yok denecek kadar az bir yıldırma olayı yaşadığı tespit edilmiştir. Lisansüstü eğitimlerin yıldırma en aza indirdiği sonucu çıkarılmıştır (Otrar ve Özen 2009). Buradan bu iki çalışmaya göre eğitim seviyesi ile bezdiri arasında anlamlı farklılıklar bulunsa da aynı yönde sonuçlar bulunamamıştır.

Araştırmada bezdiri mağduru olma açısından idari ve akademik personelde iş tecrübesi süresi ve son iş tecrübesi süresi ile bezdiri yaşantılama arasında anlamlı fark bulunamamıştır. İş tecrübesi süresine göre 12+ yıl çalışanların bezdiri mağduriyet oranı %19,4; Son iş tecrübesi süresine göre 12+ yıl çalışanların bezdiri mağduriyet oranı %28,6'dır. Çalışmada 12 yıl ve üzeri çalışanların oranca daha fazla mağdur oldukları söylenebilir. Tanoğlu (2006) yaptığı çalışmada 1-10 yıl iş tecrübesi olanların bezdiri mağduru olma açısından oranını %74 bulmuştur. Yavuz (2007), Süleyman Demirel Üniversitesi Hastane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada buldukları iş yerindeki iş tecrübesi ile bezdiri arasında anlamlı farklılık bulamamıştır. Bahçe (2007) yaptığı çalışmada iş tecrübesi ile bezdiri arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Altinkurt (2012) yaptığı çalışmada iş tecrübesi ile bezdiri arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Ayrıca çalışanların iş tecrübesinin artışıyla bezdiri arasında negatif ilişki olduğu, yaş arttıkça bezdirinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Buna karşın Erçetin ve diğ. (2008) yaptığı çalışmaya göre 11 yıl ve daha fazla çalışma tecrübesine sahip olan bireylerin, daha az çalışma tecrübesine sahip olanlardan daha fazla bezdiriye maruz kaldıklarını ortaya koymuşlardır.

Araştırmada bezdiri mağduru olma açısından idari personelde iş pozisyonları ile bezdiri yaşantılama arasında anlamlı fark bulunamamıştır. İdari personelde en çok mağduriyet yaşayan grup mavi yaka çalışanlar, akademik personelde ise öğretim yardımcıları kategorisindekilidir. Mavi yaka kategorisinde çalışanların bezdiri mağduriyet oranı %25,5 bulunurken, akademik personelde öğretim yardımcıları kategorisinde bezdiri mağduriyet oranı %5,7 olarak tespit edilmiştir.

Salin (2001) tarafından yapılan bir araştırmaya göre son bir yıl içinde yöneticilerin sadece yüzde 2'si yıldırımaya uğrarken, memurların yüzde 17,5'i yıldırma yaşamıştır.

Akademik personelde 40 kişinin 2'si öğretim yardımcıları kategorisinde mağdur konumundadır. Akademik personelde bezdiri yaşayan kişilerin daha fazla olduğu tahmin edilmektedir. Burada alt kadrolarda bulunan kişilerin sorunları yansıtmak istememeleri, hocalarının haberi olacağı düşüncesi ya da bazı davranışları bezdiri eylemleri olarak görmemeleri sayıca az mağduru ortaya çıkarmıştır diyebiliriz. Tanoğlu (2006)'nun çalışmasında bezdiri olaylarının bildirilmemesinin nedenleri arasında önemsememe, sonucundan çekinme ve nereye bildireceğini bilememe cevaplarına ulaşmıştır. Genel olarak Tanoğlu (2006)'nun çalışmasında katılımcıların "Zaten bir şey değişmezdi" şikkını tercih ettiği ifade edilmektedir.

5. 1. Sınırlılıklar

Araştırma zaman ve maliyet açısından kısıtlı olduğundan dolayı sadece Kocaeli ilindeki üniversitelerde Gebze Teknik Üniversitesi ve Kocaeli Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personel üzerinde yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Türkiye geneline ilişkin olmamakla beraber, üniversitelerde çalışan akademik ve idari çalışanların bezdiri farkındalığı, bezdiri yaşama oranı hakkında bilgi vereceği söylenebilir. Araştırmada diğer bir sınırlılık katılımcıların ifşa olacağı düşüncesiyle anketi reddetmeleridir. Anket için katılımcının ismi istenmediği halde üniversite içerisinde duyulabileceği düşüncesi ile ankete katılmamayı tercih edenler olmuştur. Ankete katılmak istemeyenlerin katılmama sebepleri arasında bezdiri mağduriyeti yaşamış olma ihtimali düşünülebilir. Katılımcılara

anket elden verildiği ve birebir yapılmadığı için anketin ne kadar okuduğundan emin olamama gibi bir durumdan söz edilebilir. Anketin ön ve son değerlendirme kısımları katılımcılar tarafından farklı zaman dilimlerinde doldurulmuş olma ihtimali de çalışmanın sınırlılıkları arasındadır. Katılımların bezdirinin farkında olma yüzdesi verilen vakalara göre ortalama %72 oranında bulunduğundan dolayı örneklemin, bezdiri tanımını ile farkındalığının artırılması gibi bir durumun zorluğundan da bahsedilebilir. Bezdiri konusunda farkındalık oluşturmak için tanım gibi materyallerin de yeterli olmayabileceği söylenebilir. Bezdiri farkındalığının tanımsal materyallerle gerçekleştirilemeyeceği bunun yerine bireysel görüşme, analiz vb. metotların kullanılması çalışmaların amacına ulaşması noktasında faydalı olabilir.



6. ÖNERİLER

- Türkiye’ de bezdiri üzerine yapılan çalışmalarda üniversitedeki idare anlayışının baskı içerdiği, adil olmadığı ve motive eden bir yapısı olmadığı bunun düzeltilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır (Dost ve Cenkseven, 2007; Yaman, 2007).

- Celep ve Konaklı (2013), üniversitedeki akademik personelin isteğiyle, bezdirinin önüne geçecek yasaların ve etik kurulların oluşmasının gerektiğini ve rektörlük seçim sisteminin değiştirilmesi ile rektörlük yetkilerinin hâkimiyetinin sınırlandırılması gerekliliğini belirtmişlerdir. Rektörün yetkilerinin sınırlandırılması ile yönetici olacak adayların nesnel kriterlerle değerlendirilmesi, bezdiricinin güçlerini istedikleri gibi kullanmalarının önüne geçmede önemli olacağını belirtmektedirler.

- Rektör yapısı itibarıyla hem idari personelin hem akademik personelin amiri konumundadır. Bununla beraber idari personelin idari amiri genel sekreterdir. Seçimin sadece öğretim elemanlarından sınırlı tutulması, yardımcı akademik personeli ve idari personeli yok hükmünde değerlendirmektedir. Bunun daha adil ve demokratik olması amacıyla seçim sistemi mevcudiyetini koruyacaksa üniversiteyi oluşturan tüm yapılar bu seçim sistemine dâhil edilmesinde kurum aidiyet hissini kuvvetleneceğini böylelikle oluşan güçlü yönetsel yapının bezdiriyeye geçit vermeyeceğini söyleyebiliriz.

- Üniversitelerde bezdiri sorununda önleyici çalışma olarak bezdiri, iş sağlığı ve güvenliği, hukuk, eğitim yönetimi ve psikoloji alanlarında uzman kişilerin oluşturacağı kurullar aracılığıyla, konuya ilişkin seminerler verilerek bireysel yasal mücadele noktasında akademik personele farkındalık oluşturulabilir (Celep ve Konaklı, 2013).

- Son dönemde artan bezdiri araştırmaları üniversitede çalışan idari ve akademik personelin dikkatini çekmeye başlamıştır. Bezdiri eylemlerini üniversitede önleme noktasında Ankara Üniversitesi Mobbinge Karşı Destek Birimi, Dokuz Eylül Üniversitesi Mobbing Birimi, Gazi Üniversitesi Mobbing Birimi, Cumhuriyet Üniversitesi Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu ve en son olarak Gebze Teknik Üniversitesi Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Birimi olmak üzere çalışmalar yapılmaktadır. Gebze Teknik Üniversitesi’nde 2016 yılında çalışmalara başlayan Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Birimi kurulmuştur. Sakarya Üniversitesi ise mobbing konusunda eğitimciler yetiştirmekte ve “Kamuda Mobbing ile Mücadele Birim Yetkilisi” sertifika programı çerçevesinde kamuda oluşturulacak bezdiri önleme birimlerine, işin çerçevesine hâkim kişileri yönlendirmektedir. Bu konuda üniversite ve diğer kamu kurumlarında

oluşturulacak bezdiri önleme birimlerinin alandaki mağdur vakaları azaltacağı söylenebilir. Ayrıca bu bezdiri önleme birimlerini, üniversitede bezdiri olduğu için bu birimler kurulmuş diye düşünmek yerine bu kurumların çalışanlarına önem verdiklerini ve kurumsallaşma yolunda bir adım attıklarını belirtmek daha doğru olabilir.

- Dünya’da ve Türkiye’de hukuksal mücadele yöntemlerini, yasal dayanaklarla, kanun değişiklikleri ve bezdiriyi direk suç haline getirecek düzenlemelerle artırmak bezdiricilerde bir yaptırıma dönüşebilir. Hukuksal olarak yapılan düzenlemelerle, kurum içerisinde olayı kapatma, kamuoyuna duyurmama çabasını verenlerde, bu durumun suç olduğunun ve adli bir olay olduğunun farkındalığı oluşabilir.

- Bezdiri konusundaki çalışmalarda son yıllarda artış görülmekle beraber, Türkiye genelini kapsayacak ve kamu kurumları arasındaki farkı görebileceğimiz çalışmaların yapılması, büyük haritayı görebilmek adına iyi bir adım olabilir.

- Alan yazındaki araştırmalar nicel yapılan bezdiri algısı ve farkındalığı çalışmalarının güçlü veriler ortaya koymadığını ve nitel araştırmaların daha geçerli olabileceğini göstermektedir. Buradan yola çıkarak yaptığımız çalışmayla alakalı olarak daha fazla nitel çalışmanın yapılması, geçerli ve istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir denilebilir.

- Bezdiri farkındalığı noktasında bu çalışmaya katılanlarda yüksek bir oranda farkındalık elde edilmiştir. Fakat Türkiye genelindeki farkındalığın hangi boyutta olduğunu anlamak için benzer geniş çaplı araştırmalara ihtiyaç olabilir. Ayrıca yazılı ve görse basın, seminer, sempozyum, TV programları ile bezdiri konusunda bilgilendirici farkındalık oluşturacak yayınlara ağırlık verilmesi bezdiriyi önlemede yardımcı olabilir.

KAYNAKLAR

- Abay, A. İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları ile Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- Acun-Kapıkıran, N., Fiyakalı, C. Lise Öğrencilerinde Akran Baskısı ve Problem Çözme. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2006; 18.
- Akdemir, A. Yönetici Engeli: Organizasyonlarda Yöneticilerin Üretkenliği, İş Görmeyi ve Başarıyı Engellemesi. Nuh Çimento Sanayi A.Ş., 2001; 111-112.
- Aksoy, F. Psikolojik Şiddet 'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2008.
- Altınkurt, Y.K. Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Altuntaş, C. Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 2010; 18 (5).
- Archer, J., Ireland, J. L., Power, C. L. Differences Between Bullies and Victims, and Men and Women, on Aggression-Related Variables Among Prisoners. *The British Psychological Society*, 2007; 46 (299-322).
- Arpacioğlu, G. Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). HR Dergi Konferansı Notları, 24 Ocak, Ceylan Intercontinental Hotel, İstanbul, 2007.
- Asunakutlu, T., Safran, B. Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2006; 6 (11), 111-129.
- Atman, Ü. İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 2012; 3.
- Aydın, O., Öcel, H. İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 2009; 12 (24), 94-103.
- Bahçe, Ç. Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Baltaş, A. Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma (Mobbing). 2003. (Erişim: 21 Mart 2015), www.baltas-baltas.com/web/makaleler/ck_3.htm
- Barrios, L. C., Sleet, D. A. International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. Amsterdam, 2003.
- Baykal, A. N. Yutucu Rekabet. Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- Bingöl, B. İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Canada Safety Council. Bullying in the Workplace. 2010. (Erişim: 29 Mart 2015), www.canadasafetycouncil.org/workplace-safety/bullying-workplace
- Can, Y. A Tipi Ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, 2007.
- Celep, C., Konaklı, T. Öğretim Elemanlarının Yıldırma Yaşantıları: Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Önerileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2013; 13 (1), 175-199.

- Cemaloğlu, N., Ertürk, A. Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırımın Yönü. *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008; 46 (67-86).
- Cengiz, S. A. Kişilerarası İletişimde Sapkın Şiddet: Manevi Taciz (Mobbing). *Kriz Dergisi*, 2007; 15 (2), 1-14.
- Cox, L. Mobbing, Raising Awareness on Women Victims of Mobbing: The UK Perspective. Report on Research, Daphne Programme European Commission, 2004.
- Cusack, S. Workplace Bullying: Icebergs in Sight Soundings Needed. *The Lancet*, 2000; 356 (9248), 2118.
- Çüceloğlu D. İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları. Remzi Kitabevi, İstanbul, 2003.
- Çarıkcı, İ. H., Yavuz, H. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009; 2 (10).
- Çivilidağ, A., Sargın, N. Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011; 2 (3), 11-22.
- Çobanoğlu, Ş. Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri (1.Baskı). Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.
- Çöl, Ö. S. İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008; 19 (4), 107-134.
- Çukur, C. Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Uzmanlık Tezi, TBMM, 2009.
- Daniels, D. L. Workplace Bullying or Bad Behaviour in Australian Organisations: Prevalence and Employers' and Employees' Perceptions and Interpretations of The Phenomenon. Postgraduate Diploma of Psychology, Swinburne University of Technology, 2005.
- Dangaç, G. Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Eliot, G. P. Mobbing Emotional Abuse in The American Workplace. *Civil Society Publishing*, Ames, Iowa, 1999.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Eliot, G. P.. Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz (1.Baskı). Çev. Osman Cem Önerioy, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.
- Dost, M. T., Cenkseven, F. Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007; 16 (2), 203-218.
- Durğun, S. Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2006; 12 (2), 112-132.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. Harassment in The Workplace and The Victimization of Men. *Violence and Victims*, 1997; 12 (247-263).
- Ekiz, V. İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Eren, E. Yönetim Psikolojisi (4. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul, 1993.
- Erçetin, S.S., Hamedoğlu, M.A., Çelik, S. Mobbing in Primary Schools (A Case Study for Hendek County, Sakarya). *World Applied Sciences Journal*, 2008; 3 (6), 945- 955.

- Erkan, A. İş Yerinde Psikolojik Terör: Mobbing!. (Erişim: 21 Mart 2015), www.tavsiyeediyorum.com/makale_889.htm
- Eroğlu, F. Davranış Bilimleri (4.Baskı), Beta Yayınları, İstanbul, 1998.
- European Parliament Report. On Harassment at the Workplaces 2339 INI, Rapporteur: Jan Andersson, 2001.
- Field, T. Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised. 2008. (Erişim Tarihi 21 Mart 2015), <http://www.bullyonline.org/personal.htm>
- Genç, N., Pamukoğlu, E. Psikolojik İşyeri Terörü: Dr. Siyami Ersek Göğüs ve Kalp Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama. 14.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Erzurum, 2006.
- Geybullayev, R. Geybulla Yönetimin Esasları. Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları, Isparta, 2002.
- Grubb, S. Workplace Bullying Among Public Sector Professional Employees: An Empirical Study Examining The Relationship Between Workplace Bullying, Job Satisfaction, and Intention to Leave. Presented at the 3th National Honours Colloquium University of New South Wales, 2005.
- Gün, H. Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz, Mobbing/Bullying, İşyeri Sendromu. Lazer Yayıncılık, 2010.
- Gün, H. Mobbing ve İnsan Hakları. *Kamu' da Sosyal Politika Dergisi*, 2012.
- Güngör, M. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. Derin Yayınevi, İstanbul, 2008.
- Golding, W. Sineklerin Tanrısı. Çev. M. Urgan, Kültür Yayınları, İstanbul, 2002.
- Göktürk, G. Y., Bulut, S. Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012; 24.
- Hartig, K., Frosch, J. Workplace Mobbing Syndrome: The 'Silent and Unseen' Occupational Hazard. Our Work... Our Lives. National Conference on Women and Industrial Relations, Queensland Working Women's Service and Griffith Business School Griffith University Brisbane, 2006.
- Hecebil, S. Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). HR Dergi Konferans Notları, 24 Ocak, Ceylan Intercontinental Hotel, İstanbul, 2007.
- Hirigoyen M. F. Manevi Taciz – Günümüzde Sapkın Şiddet. Çev. Heval Bucak, Güncel Yayıncılık, İstanbul, 2000.
- Horney, K. Psikanalizde Yeni Yollar. Çev. Selçuk Budak, Öteki Matbaası, Ankara, 1999.
- International Labour Organization (ILO). When Working Becomes Hazardous. Word of Work, September-October, 1998.
- İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. *TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları*, 2011; 6.
- Jiménez, M. B., Muñoz, R. A., Salin, D. ve diğ. Workplace Bullying in Southern Europe: Prevalence, Forms and Risk Groups in a Spanish Sample. *International Journal of Organisational Behaviour*, 2008; 13 (2), 95-109.
- Kalay, F. Oğrak, A. Nişancı, Z. N. Mobbing, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2014; 4 (2), 127-143.
- Karaca, G. N. AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü. *Çimento İşveren*, 2009; 5 (23), 26-45.

- Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. İşyerinde Yıldırma KKTC'deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi İİBF, 2006.
- Karcıoğlu, F., Akbaş, S. İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2010; 24 (3).
- Karyağdı, A. Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Kocacık, F. Şiddet Olgusu Üzerine. *Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2001; 2 (1).
- Koç, M., Urasoğlu, B. H. Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2009; 1 (1), 64-80.
- Köse, S., Uysal, Ş. Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2010; 8 (1).
- Leymann, H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 1990; 5 (2).
- Leymann, H. The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996; 5 (2), 165 -185.
- Leymann, H. The Mobbing Encyclopedia – Bullying; Whistleblowing –Some Historical Notes: Research and the Term Mobbing, 2007.
- Lordoğlu, K. Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler. *Çalışma ve Toplum*, 2004; 1 (81-96).
- Matthiesen, S. B., Einarsen, S. Psychiatric Distress and Symptoms of PTSD Among Victims of Bullying at Work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 2004; 32 (3), 335-356.
- Minton, S. J., Minton, P. The Application of Certain Phenomenological/ Existential Perspectives in Understanding the Bully-Victim Cycle. *Existential Analysis Journal of The Society for Existential Analysis*, 2004; 15 (2), 230-242.
- Mizrahi, R. Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2013; 5 (2).
- Olweus, D. Bullying at School What We Know and What We can Do. Oxford, Blackwell, 1993.
- Otrar, M., Özen, B. Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışları. *İş Ahlakı Dergisi*, 2009; 2 (3).
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2006; 13 (1), 39-51.
- Özdemir, M., Açıkgöz, B. Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü. Sakarya Üniversitesi İİBF 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, 2007.
- Özler, D. E., Giderler A. C., Dil, Ş. M. Mobbing’ in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008.
- Özyer, K., Orhan, U. Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2012; 12 (4).

- Paksoy, N. Akademik yapılanma üzerine görüşler: “hastalık yok, hasta var!”. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 2003; 3 (1), 1-2.
- Salin, D. Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies For Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001; 10 (4), 425–441.
- Salin, D. Bullying and Organisational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 2003; 4 (1), 35- 46.
- Saylı, H. Örgütsel Değişimde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Bir Uygulama Örneği. Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.
- Selimoğlu, E. Ofis Yönetiminde Mobbing Paradoks. *Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 2006; 2 (2).
- Serin, N. Psikolojik Danışma Merkezi (PDM) Bilim İlaç A.Ş. Modeli ve Mobbing Yaklaşımı. HR Dergi Konferansı Notları, 24 Ocak, Ceylan Intercontinental Hotel, İstanbul, 2007
- Sheehan, M., Barker, M. Analysing Metaphors Used by Victims of Workplace Bullying, Transcending Boundaries: Integrating People. Processes and Systems, Brisbane: Griffith University, 2000.
- Siyez, D. M. Duygusal İstismara Maruz Kalan ve Kalmayan Ergenlerin Benlik Alguları ile Depresyon ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2003.
- Sürgevil, O., Fettahloğlu, Ö. O., Gücenmez, S., ve diğ. Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007; (17).
- Şahin, N. Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Şimşek M. Ş. Yönetim ve Organizasyon (6.Baskı). Ofset Matbaacılık, İstanbul, 2001.
- Tahtasakal, M. Bürolarda Yaşanan Etik Dışı Davranışlar ve Cinsel Taciz Olaylarının Azaltılmasında Eğitimin Etkisi: Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2003.
- Tanoğlu, Ş. Ç. İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2006.
- Tarhan, N. Psikolojik Savaş Gri Propaganda. Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.
- Tetik, S. Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010; 12 (18), 81-89.
- Tevrüz, S., Artan, İ., Bozkurt, T. Davranışlarımızdan Seçmeler. Beta Yayınları, İstanbul, 1999.
- Thomas, M. Bullying Among Support Staff in a Higher Education Institution. *Health Education*, 2005; 105 (4), 273-288.
- Tınaz, P. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Beta Yayınları, İstanbul, 2006.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Beta yayınevi, İstanbul, 2008.
- Tutar, H. İşyerinde Psikolojik Şiddet. Platin Yayıncılık, Ankara, 2004.
- Urhan, B., Selamoğlu, A. İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2008; 3 (171-197).

- Väänänen, M. V. Workplace Bullying, A Study On The Work Environment, Well-Being and Health, University of Helsinki. Department of Psychology, Helsinki, 2003.
- Vega, G., Comer, D. Sticks and Stones May Break Your Bones, But Words Can Break Your Spirit: Bullying in The Workplace. *Journal of Business Ethics*, 2005; 58 (101-109).
- Yalçın, A., Yoğun, E. Esmeray Kültür ile Şekillenen Çatışma Tepkileri Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004; 13 (2), 201-218.
- Yaman, E. Üniversitelerde Bir Yönetim Sorunu Olarak Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldığı İnformal Cezalar: Nitel Bir Araştırma. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, 2007.
- Yapıcı, L., Polat, A. Türkiye'deki Üniversitelerde Yıldırım (Psikolojik Taciz) ile Mücadele Birimleri. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2016; 2(3), 17-21.
- Yavuz, H. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Yıldırım, B. I., Yirik, Ş., Yıldırım, F. Mobbing'in Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2014; 7(3), 25-40.
- Yıldırım, T. Türkiye'de Mobbing Davaları. 2006. (Erişim: 29 Mart 2015), www.sendika.org/2006/11/turkiyede-mobbing-davolari-tulin-yildirim/
- Yılmaz, A., Özler, E. D., Mercan, N. Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008; 7 (26).
- Yüce Türk, E. E. Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma ve Cinsiyetle İlişkisi, Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış (2. Baskı), Nobel Yayınları, İstanbul, 2005.
- Yüce Türk, E.E. İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2012.
- Walters, N. Daphne II, Raising Awareness of Women Victims of Mobbing. Comparative Report, 2005.
- Wasti, Arzu. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Sabancı Üniversitesi, Yönetim Bilimleri, İstanbul, 2007.
- Wells, R. G. Yetki Devri. Çev. Vedat Üner, Rota Yayınları, İstanbul, 1993.
- Zapf, D., Wolfgang, J. Organizational Work Group Related And Personal Causes of Mobbing/Bullying At Work. *Journal Of Manpower*, 1999; 20 (1/2), 70-84.
- Zapf, D., Gross, C. Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001; 10 (4), 497-522.
- Zapf, D. Managing Conflict Escalation in the Workplace. South Australian College of Organisational Psychologists. Adelaide, Australia, 2006.
- www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.550d4676955558.92731389
(Erişim: 20 Mart 2015).
- tr.m.wikipedia.org/wiki/Şiddet (Erişim: 21 Mart 2015).
- <http://psych.ucsf.edu/news.aspx?id=8203> (Erişim: 27 Ekim 2014).
- www.andreaadamsconsultancy.com/about (Erişim: 17 Şubat 2015).

blog.milliyet.com.tr/whiplash—kamci-vurusu—filimine-yorum--/Blog/?BlogNo=487301 (Erişim: 16 Mart 2015)

www.stopbullyingsa..com.au/documents/Adelaide-bullying-2006-09-13.ppt&ved=0CBkQFjAA&usg=AFQjCNFZPjRl6tyDBBKQhckMhsRT6Jr_hw&sig2=u3Jlbsm_j3hiASlMiPuT8w (Erişim: 29 Mart 2015).

http://www.casgem.gov.tr/Casgem/faces/oracle/webcenter/portalapp/pages/AnaSayfa/haberDetay.jspx?training_id=SP000UCM03CALI016730&_afLoop=12969876711175130&_afWindowMode=0&_afWindowId=172dexg9ct_80#%40%3F_afWindowId%3D172dexg9ct_80%26_afLoop%3D12969876711175130%26training_id%3DSP000UCM03CALI016730%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D172dexg9ct_119. (Erişim: 16 Mart 2015).

http://www.casgem.gov.tr/Casgem/faces/oracle/webcenter/portalapp/pages/AnaSayfa/haberDetay.jspx?training_id=SP000UCM03CALI016730&_afLoop=12959413335016130&_afWindowMode=0&_afWindowId=i1h0ilkd3_6#%40%3F_afWindowId%3Di1h0ilkd3_6%26_afLoop%3D12959413335016130%26training_id%3DSP000UCM03CALI016730%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Di1h0ilkd3_60. (Erişim: 16 Mart 2015).

www.memurlar.net/haber/376533 (Erişim: 14 Mart 2015).

<http://www.memurlar.net/haber/503799/> (Erişim: 16 Mart 2015).

<http://www.slideshare.net/erhnturan/mobbingle-mcadele-reklam-kampanyas>. (Erişim: 16 Mart 2015).

<https://www.facebook.com/pages/Mobbing-ile-M%C3%BCcadele-Derne%C4%9Fi-Genel-Merkezi/339206856176362?fref=ts>. (Erişim: 16 Mart 2015).

<https://twitter.com/mobbingdernegi> (Erişim: 16 Mart 2015).

www.mobbing.org.tr (Erişim: 14 Mart 2015).

www.gelisimplatformu.org/19_992_992_Mobbinge_Karsi_Mucadele (Erişim: 14 Mart 2015).

ÖZGEÇMİŞ

1. Kişisel Bilgiler

Adı- Soyadı: LÜTFİ YAPICI

Doğum Tarihi: 06-11-1987

Doğum Yeri: KONYA

Adres: Gebze Teknik Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı
Gebze/KOCAELİ

Telefon: 0262 605 11 62 - 0541 642 80 41

e- mail: lyapici@gtu.edu.tr

2. Eğitim

Lisans: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Lisans Programı - 2009

3. İş

Gebze Teknik Üniversitesi Psikolog (2009 Ağustos Halen)

Kütahya Hava Er Eğitim Tugayı Sağ. Atğm. Psikolog (2010-2011)

Gebze Teknik Üniversitesi Engelli Öğrenci Birimi Koordinatörlüğü (2015 Halen)

Gebze Teknik Üniversitesi Psikolojik Taciz ile Mücadele Birimi Alt Kurul Üyesi (2016 Halen)

4. Eğitim

Mobbing Analiz Uzmanlık Eğitimi – Mobbing ile Mücadele Derneği 2015

5. Ulusal Hakemli Dergi Yayını

Yapıcı, L. ve Polat, A. Ö. (2016). Türkiye'deki Üniversitelerde Yıldırı (Psikolojik Taciz) ile Mücadele Birimleri, *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Eylül, 2(3), 17-21.



EKLER

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu sizinle ilgili genel bilgileri öğrenmek amacıyla hazırlanmıştır. Ankete katılım gönüllülük esasına bağlıdır. Katılımcılardan toplanan veriler, kimliklerini açıklayacak bilgileri içermemektedir. Tüm bilgiler anonim olarak kalacaktır.

Aşağıdaki sorulardan lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Yaşınız: 20-30 30-40 40+

Cinsiyetiniz: Erkek Kadın

Medeni Durumunuz: Bekar Evli

Eğitim Durumunuz: Lise Yüksekokul Lisans

Yüksek Lisans Doktora

Devam Etmekte Olan Eğitim Durumunuz.....

Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz: 0-3 4-7 8-11 12-15

16-19 21-24 24+

Şuan Çalıştığınız Yerde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz: 0-3 4-7 8-11

12-15 16-19 21-24 24+

Şuan Çalıştığınız Yer Kaçını İşiniz: 1 2 3 4 5+

İdari Pozisyonunuz: Hizmetli Proje Asistanı Memur/İşçi Çalışan

Şef Orta Düzey Yönetici Üst Düzey Yönetici Yok

Diğer (Yazınız).....

Akademik Pozisyonunuz: Uzman Okutman Arş. Gör.

Yrd. Doçent Doçent Profesör Yok Diğer

(Yazınız).....

Aşağıda size verilen yazıları dikkatle okuduktan sonra, lütfen seçeneklerden size uygun gelen kutucuğu işaretleyiniz.....

Vaka 1

Hakan sürekli Fatih'in yaptığı işlerde açıklarını arıyordu. Fatih işlerini zamanında ve hatasız tamamlamak için çok uğraşıyor, fakat Hakan sürekli fikrini değiştiriyordu. Normalde 2 kez kontrol etmek yeterli iken; Fatih, Hakan yüzünden 6 kez kontrol yapıyordu. Fatih, Hakan ile birlikte 3 yıl zorlanarak çalıştılar. Hakan, Fatih'in çalışma şekliyle ve düşük performansı ile sürekli alay ediyordu. Fatih düşük performansla çalıştığını biliyordu ama bu durum hoşuna gitmiyordu. Şu an Fatih, Hakan'ın kendisine bakarak yaklaştığını görse kalbi çok hızlı atmaya, ağzı kurumaya ve titremeye başlıyor.

Yukarıda anlatılan olayda Mobbing (Bezdiri) olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Emin Değilim

Vaka 2

Ayşe “nerede o pislik herif” diye bağırırken Mehmet içeri girdi ve Ayşe'nin söylediklerini duydu. Ayşe cümlesinin devamını getirmeden hızlıca odadan ayrıldı. Mehmet, durumun kendisi ile ilgili olduğunu anladı ve Ayşe'ye ne olduğunu sormak için peşinden gitti. Onu durdurarak neye kızdığını sordu. Ayşe de, onun üzerine geldiğini, yaptığı işlerde kusur aradığını ve sürekli bunlarla ilgili taciz ettiğini söyledi. Ayşe artık dayanamayacağını ve işten ayrılmak istediğini belirtti. Bunun üzerine Mehmet 2 yıllık sözleşmenin henüz bitmediğini ayrılırsa yüklü bir tazminat ödemek zorunda kalacağını söyledi.

Yukarıda anlatılan olayda Mobbing (Bezdiri) olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Emin Değilim

Vaka 3

27 yaşlarında kendini eşcinsel olarak tanımlayan Deniz, iş hayatı ile özel hayatını birbirine karıştırmadan hayatını sürdürüyordu. Sonra ofise yeni gelen bir arkadaşı ile duygusal yakınlaşma hissetti, onun da eşcinsel olduğunu anlamıştı. Ofis içerisinde mesafeli davranışlar da, bakışmalarından rahatsız olan Şefi Hasan, bunu fark ettiğinde köpürmüştü. Deniz'in iş yerindeki konumunu sürekli değiştiriyordu. Deniz'e akşamları ve hafta sonları mesai veriyordu. İş yerinde Deniz gibi birinin çalışmasını istemiyordu. Deniz'in iş arkadaşları ile iletişimini kesmeye çalışıyordu ki; onun eşcinselliğini özendirecek kimse olmasın. Deniz'in konuştuğu yeni gelen arkadaşını ise çoktan kovmuşlardı.

Yukarıda anlatılan olayda Mobbing (Bezdiri) olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Emin Değilim

Vaka 4

Kemal, 35 yaşlarında bir ilkökulda 10 yıldır öğretmenlik yapmaktadır. Müdür olmadığı anda okulu ona emanet etmektedir. 1 yıl kadar sonra okula yeni müdür gelmiştir. Tahsin, 50 yaşlarında disiplinli, özverili bir yöneticidir. Kemal, Tahsin ile tanışmak için yanına geldiğinde, okulda bazı sorumlulukları eski müdürün kendisine bıraktığını da laf arasında söyler. Tahsin, Kemal'in bu tavrını müdahaleci bulur, kişilik olarak da içinden "ne yalaka adam" diye geçirmektedir. Kemal eski müdürün verdiği görevleri, yeni müdürle konuşmadan yürütmeye devam etmektedir. Bunu gören Tahsin oldukça sinirlenir ve bir şekilde onu devreden çıkarmak istemektedir. Yıl boyunca Kemal'in ders saatlerini azaltır, katılacağı projeler için görevlendirmesini yapmaz, daha az iş vererek kendi işine karışmasını da engellemek ister. Kemal'in kendisiyle konuşma çabalarına da kayıtsız kalır.

Yukarıda anlatılan olayda Mobbing (Bezdiri) olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Emin Değilim

NAQ-R (İşyeri Zorbalığı Ölçeği)

Aşağıdaki davranışlar iş yerlerinde sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre işaretleyerek değerlendiriniz

		1- Hiç	2- Ara sıra	3- Ayda bir	4- Haftada bir	5- Her gün
1	Birinin başarısını etkileyecek bilgiyi saklanması					
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek					
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması					
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme					
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi					
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler					
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması					
16	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					
18	İşinizin aşırı denetlenmesi					
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.					
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					
22.	İşyerinde yıldırıma maruz kaldınız mı? (tanıma göre değerlendirin: Yıldırma; bir ya da birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar yıldırma değildir): <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet, nadiren <input type="checkbox"/> Evet, ara sıra <input type="checkbox"/> Evet, haftada birçok defa <input type="checkbox"/> Evet, neredeyse her gün					

Aşağıda size daha önce vermiş olduğumuz metinler bulunmaktadır. Bu metinleri tekrar okuyarak yeniden değerlendirmenizi isteyeceğiz. Şimdi ne düşündüğünüzü tekrar okuduktan sonra işaretleyiniz....

Vaka 1

Hakan sürekli Fatih'in yaptığı işlerde açıklarını arıyordu. Fatih işlerini zamanında ve hatasız tamamlamak için çok uğraşüyor, fakat Hakan sürekli fikrini değiştiriyordu. Normalde 2 kez kontrol etmek yeterli iken; Fatih, Hakan yüzünden 6 kez kontrol yapıyordu. Fatih, Hakan ile birlikte 3 yıl zorlanarak çalıştılar. Hakan, Fatih'in çalışma şekliyle ve düşük performansı ile sürekli alay ediyordu. Fatih düşük performansla çalıştığını biliyordu ama bu durum hoşuna gitmiyordu. Şu an Fatih, Hakan'ın kendisine bakarak yaklaştığını görse kalbi çok hızlı atmaya, ağzı kurumaya ve titremeye başlıyor.

Yukarıda anlatılan olayda Mobbing (Bezdiri) olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Emin Değilim

Vaka 2

Ayşe “nerede o pislik herif” diye bağırırken Mehmet içeri girdi ve Ayşe'nin söylediklerini duydu. Ayşe cümlesinin devamını getirmeden hızlıca odadan ayrıldı. Mehmet, durumun kendisi ile ilgili olduğunu anladı ve Ayşe'ye ne olduğunu sormak için peşinden gitti. Onu durdurarak neye kızdığını sordu. Ayşe de, onun üzerine geldiğini, yaptığı işlerde kusur aradığını ve sürekli bunlarla ilgili taciz ettiğini söyledi. Ayşe artık dayanamayacağını ve işten ayrılmak istediğini belirtti. Bunun üzerine Mehmet 2 yıllık sözleşmenin henüz bitmediğini ayrılırsa yüklü bir tazminat ödemek zorunda kalacağını söyledi.

Yukarıda anlatılan olayda Mobbing (Bezdiri) olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Emin Değilim

Vaka 3

27 yaşlarında kendini eşcinsel olarak tanımlayan Deniz, iş hayatı ile özel hayatını birbirine karıştırmadan hayatını sürdürüyordu. Sonra ofise yeni gelen bir arkadaşı ile duygusal yakınlaşma hissetti, onun da eşcinsel olduğunu anlamıştı. Ofis içerisinde mesafeli davranışlar da, bakışmalarından rahatsız olan Şefi Hasan, bunu fark ettiğinde köpürmüştü. Deniz'in iş yerindeki konumunu sürekli değiştiriyordu. Deniz'e akşamları ve hafta sonları mesai veriyordu. İş yerinde Deniz gibi birinin çalışmasını istemiyordu. Deniz'in iş arkadaşları ile iletişimini kesmeye çalışıyordu ki; onun eşcinselliğini özendirerek kimse olmasın. Deniz'in konuştuğu yeni gelen arkadaşını ise çoktan kovmuşlardı.

Yukarıda anlatılan olayda Mobbing (Bezdiri) olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Emin Değilim

Vaka 4

Kemal, 35 yaşlarında bir ilkokulda 10 yıldır öğretmenlik yapmaktadır. Müdür olmadığına okulu ona emanet etmektedir. 1 yıl kadar sonra okula yeni müdür gelmiştir. Tahsin, 50 yaşlarında disiplinli, özverili bir yöneticidir. Kemal, Tahsin ile tanışmak için yanına geldiğinde, okulda bazı sorumlulukları eski müdürün kendisine bıraktığını da laf arasında söyler. Tahsin, Kemal'in bu tavrını müdahaleci bulur, kişilik olarak da içinden "ne yalaka adam" diye geçirmektedir. Kemal eski müdürün verdiği görevleri, yeni müdürle konuşmadan yürütmeye devam etmektedir. Bunu gören Tahsin oldukça sinirlenir ve bir şekilde onu devreden çıkarmak istemektedir. Yıl boyunca Kemal'in ders saatlerini azaltır, katılacağı projeler için görevlendirmesini yapmaz, daha az iş vererek kendi işine karışmasını da engellemek ister. Kemal'in kendisiyle konuşma çabalarına da kayıtsız kalır.

Yukarıda anlatılan olayda Mobbing (Bezdiri) olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Emin Değilim



T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARLARI

Oturum Tarihi:
08/02/2016

Oturum Sayısı:
2016/01

Toplantıya Katılanlar		
Prof.Dr. Nihat KAYA	Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür V.	Başkan
Prof.Dr.Mehmet KÜÇÜKMEHMETOĞLU	Mimarlık Fakültesi Öğretim Üyesi	Üye
Prof.Dr. Ebru TÜMER KABADAYI	İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi	Üye
Doç.Dr. Kutlu Sevinç KAYIHAN	Mimarlık Fakültesi Öğretim Üyesi	Üye
Doç.Dr. Ferruh ÖZCAN	Temel Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi	Üye
Doç.Dr. Ayla AYYILDIZ POTUR	Mimarlık Fakültesi Öğretim Üyesi	Üye
Doç.Dr. Mehmet GÖKTÜRK	Mühendislik Fakültesi Öğretim Üyesi	Üye
Toplantıya Katılmayanlar		

Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu, Kurul Başkanı Prof.Dr. Nihat KAYA'nın Başkanlığı'nda aşağıdaki gündem maddelerini görüşmek üzere **08.02.2015 Pazartesi** günü saat 13:00'da **Enstitü Müdürü Prof.Dr. Nihat KAYA'nın** odasında toplandı ve aşağıdaki kararları aldı.

GÜNDEM:

- 1- Gündem ve gelen evrak konusunun görüşülmesi.
- 2- Lütfi YAPICI'nın 15.01.2016 tarihli başvurusunun görüşülmesi.
- 3- Dr. Sibel DİNÇ AYDEMİR'in 03.02.2016 tarihli başvurusunun görüşülmesi.
- 4- Mutlu ERDEM'in 04.02.2016 tarihli başvurusunun görüşülmesi.

KARAR:01-01) Gündem ve gelen evrak konusu görüşüldü.

Gündem ve gelen evrak konusu görüşüldü ve gündemin görüşülmesine oybirliği ile karar verildi.

KARAR:01-02) Lütfi YAPICI'nın başvurusu aşağıdaki şekilde değerlendirilmiştir.

Başvuru Tarihi:	15.01.2015
Protokol Sıra No:	4
Sorumlu Araştırmacının Adı:	Lütfi YAPICI
Çalıştığı Birim:	Gebze Teknik Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı Psikolojik Destek Birimi
Araştırmanın Adı:	Üniversitedeki Akademik ve İdari Personelde Mobbing Farkındalığı Oluşturma: Kocaeli İli Örneği
Toplantı Tarihi ve Oturum Sayısı:	08.01.2016 – 1

Değerlendirme:

Çalışmanın Amacı:

- 1- Kocaeli ilindeki Üniversitelerde akademik ve İdari personel olarak çalışan bireyler arasında mobbing farkındalığı ve mobbinge maruz kalma açısından farklılıkların olup olmadığını incelemek,
- 2- Kocaeli ilindeki üniversitelerde Akademik ve İdari personel olarak çalışan bireylerin mobbing algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini incelemek,
- 3- Araştırmanın eğitimsel amacı ise, Kocaeli ilindeki üniversitelerde Akademik ve İdari Personel olarak çalışan bireyleri mobbing konusunda bilinçlendirmek, farkındalık oluşturmaktır.

Yöntemi:

Araştırmaya katılım gönüllülük esasına bağlı olup, kişiler rastgele seçilecektir. Akademik ve İdari personel sayılarının birbirine yakın olması amaçlanmıştır. Çalışmaya katılmak isteyen kişilere, çalışmamızın asıl amacından sapmaması, anketi değerlendirme noktasında kişisel algılamalarda farklılıklar olmaması için çalışma hakkında

N.K.	M.K.	E.T.K.	K.S.K.	F.Ö.	A.P.	M.G.
------	------	--------	--------	------	------	------

(Handwritten signatures and initials)



T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARLARI

Oturum Tarihi:
08 /02 /2016

Oturum Sayısı:
2016/01

kısıtlı bilgilendirme yapılacaktır. Çalışmaya katılacak kişilere, gönüllü olup olmayacağı sorulacak, bilgilerinin gizli kalacağı bilgisi verilecektir.

Yararları:

Araştırma, mobbinge ve mobbinge ilgili olabilecek kavramlara dikkat çekerek, mobbing farkındalığı oluşturma noktasında bir eğitim görevi üstlenmesi açısından gereklidir. Son yıllarda mobbing konusunda yapılan araştırmaların sayısı artsa da toplumumuz mobbing konusunda ne kadar bilgi sahibi olduğunu öğrenmek açısından bu çalışma gerekli bulundu.

Tez Yöneticisi: Tez Danışmanı: Doç.Dr. Aslıhan Özlem POLAT, KOÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Lütfi YAPICI
Tezin Yönetileceği Kuruluş: Kocaeli Üniversitesi

Olası Tehlikeleri: -

Bütçesi: -

KARAR

Kurul Üyelerinin inceleme konusu araştırma ile ilişkisinin olup olmadığı incelendi. Kurul üyelerinin tez ile ilişkisinin olmadığı görüldü.



Olumlu: Araştırmanın adının “Kocaeli Üniversitelerindeki Akademik ve İdari Personelde Mobbing Farkındalığı Oluşturma” şeklinde belirlenmesi görüş ve önerisinin yanı sıra, anket ve ölçüklerin uygulanmasında kurulun etik onayının verilmesine oybirliği ile karar verildi.



Olumsuz (Gereçesi)



Düzeltilmesi Gerekir yada Yeniden Düzenlenmesinden sonra tekrar başvurulması yönünde tavsiye kararı (Tavsiye edilen düzeltmeler ve düzenlemeler)

Prof.Dr. Nihat KAYA	Başkan	
---------------------	--------	--

ÜYE	İMZA	ÜYE	İMZA
Prof. Dr. Ebru TÜMER KABADAYI		Doç.Dr. Mehmet GÖKTÜRK	
Prof.Dr. Mehmet KÜÇÜKMEHMETOĞLU		Doç.Dr. Kutlu SEVİNÇ KAYIHAN	
Doç.Dr. Ayla AYYILDIZ POTUR		Doç.Dr. Ferruh ÖZCAN	

Tez Denetleme Listesi

Tez, aşağıdaki denetimler yapılarak tamamlanmıştır.

- Kapak ve iç kapak sayfalarında BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA şeklinde elde edilen unvanlar yazıldı (Kapak sayfasına danışman adı yazılmamalıdır).
- Kapak sayfasına mezun olunan PROGRAMIN (Anabilim dalının değil) adı yazıldı.
- Tez kapağı sırt kısmına kılavuzda belirtilen çizimde (yazının yönüne dikkat!) ad, program, yıl yazıldı.
- Onay sayfası uygun çizimde hazırlandı (kazanılan unvanlar BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA olmalıdır) imzalatıldı (Enstitü Müdürü'nün imzası da gereklidir, imzaların aynı renk kalemle atılmasına dikkat edilmelidir).
- Dizinler kılavuzda belirtildiği gibi sıralandı.
- Ön sayfalara i, ii, iii şeklinde Roma rakamları konuldu.
- Sayfa numaraları kılavuzda belirtildiği şekilde konuldu.
- Sayfa düzeni kılavuzda belirtildiği şekilde yapıldı.
- Ana metin yazı boyutu 12 olacak biçimde basıldı.
- Dipnot yazı boyutu 10 olacak şekilde basıldı.
- Ana metin satır aralığı 1.5 olacak şekilde yazıldı.
- Kaynaklar abecesel sıralamaya göre yazıldı.
- Kaynak gösterme ilkelerine ve yazım kurallarına uyuldu.
- Ekler kılavuzda belirtildiği gibi verildi.

14 / 11 / 2016

Doç. Dr. Aslıhan Özlem POLAT

İmza