

Yükseköğretimde Psikolojik Taciz Olgusuna İlişkin Bir Örnek Olay İncelemesi

Doç. Dr. Sibel Gök¹

Yrd.Doç.Dr. Işıl Karatuna²

Mobbing veya duygusal taciz gibi terimlerle de adlandırılan işyerinde psikolojik taciz olgusu, uzun süreli ve tekrar eden rahatsız edici tutum ve davranışların, hedef alınan kişi ya da kişilere karşı sergilendiği bir süreci ifade etmektedir. Bireysel ve/veya örgütsel çeşitli faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik taciz, gizli, anlaşılması zor ve anlamsız birtakım olumsuz davranışların sergilenmesi ile başlamaktadır. Taciz sürecinin ilerleyen dönemlerinde, bu olumsuz davranışlar gittikçe şiddetlenmekte ve belirginleşmekte; süreç, hedef kişinin karşı koyamayacağı bir aşamaya gelmektedir. Bu dönemde, psikolojik tacize maruz kalan çalışanlarda duygusal ve fiziksel bir takım rahatsızlıklar görülebilmektedir. Genellikle sürecin sonuçları ise, son derece ağır olabilmektedir. Bu çalışmada işyerinde psikolojik taciz sürecinin irdelenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla; sürecin nedenleri, sonuçları ve süreci etkileyen bireysel ve örgütsel tepkiler ile ilgili olarak yüksek öğretim kurumundan bir örnek olay incelemesi sunulmaktadır. Çalışmada ayrıca işyerinde psikolojik tacizle mücadelede yapılabilecekler ile ilişkin önerilerde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Psikolojik Taciz, Yüksek Öğretim, Örnek Olay.

A Case Study of Workplace Bullying in Higher Education

Workplace bullying, also referred to as mobbing or emotional abuse, etc. is a phenomenon that includes repetitive and enduring mistreatment directed towards one or a few selected employees. This phenomenon is also defined as a process which generally starts with the target's exposure to subtle and indirect negative behaviors that are triggered by individual and/or environmental factors. In the latter stage of the process, target encounters more direct and severe behaviors that causes him/her to suffer from mental and physical diseases. Workplace bullying also has destructive consequences for the witnesses and the organization. This study documents a case of workplace bullying in higher education and describes the

¹ Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. (sblgok@yahoo.com)

² Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz MYO, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı. (isilbirik@gmail.com)

causes and effects of bullying, and the individual and organizational responses given in this process. In addition, effective coping strategies to tackle workplace bullying are suggested.

Keywords: Workplace Bullying, Mobbing, Higher Education, Case Study.

I.GİRİŞ

Son yıllarda örgüt psikolojisi alanında yapılan çalışmalarda, çalışanların işyerlerinden uzaklaşmalarına neden olabilen işyeri ile ilişkili psikolojik bir sorunun varlığından diğer bir ifadeyle psikolojik tacizden sıkça bahsedildiği görülmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz, işyerinde hedef bir bireye karşı saygınlığını, fiziksel veya psikolojik bütünlüğünü etkileyen istenmeyen birtakım uygulamaların ya da düşmanca, saldırganca ve tehdit biçiminde tekrarlanan davranışların sistematik bir biçimde uygulanmasıdır. Bu süreçte, karşılaşılan uygulamaların ya da yöneltilen saldırgan davranışların veya düşmanca iletişimin, işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilebilmesi için, *sürekli ve düzenli* olarak ve *belirli bir süre* yöneltilmesi gerekmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz, şiddeti giderek yükselen, mağdurun sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği, mağdur ve çevresi için yıkıcı sonuçlar doğurabilen ve genellikle mağdurun işten ayrılması ile sonlanan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Leymann, 1996; Einarsen vd, 2003; Zapf ve Gross, 2001; Hoel, Einarsen ve Cooper, 2003). İlgili literatürde, psikolojik taciz sürecinin, mağdurun işten ayrılmasıyla sonlanmasının öncesinde, aslında birbirini takip eden aşamalardan oluştuğu yönünde çeşitli görüşler bulunmaktadır.

Einarsen (Einarsen vd, 2003:14) tarafından işyerinde psikolojik tacizin dört aşamalı bir süreç olduğu öne sürülmektedir. Söz konusu süreç;

- Gizli, sinsiy, anlaşılması ve karşı gelmesi zor olan saldırgan davranışların yöneltilmesi,
- Hedef kişiye yöneltilen davranışların belirginleştiği, sıklaştığı ve kendini savunamayacak bir duruma düştüğü işyerinde psikolojik taciz,
- Kişiliği hakkında önyargılar oluşmaya başlaması yani mağdurun mimlenmesi,
- Mağdurun yaşadığı strese bağlı olarak ciddi sağlık sorunları ile karşılaştığı şiddetli travma aşamalarından oluşmaktadır.

Leymann (1996: 171-172) ise işyerinde psikolojik tacizin;

- İşyerinde kritik bir olayın yaşanması ile birlikte taraflar arasında anlaşmazlık veya çatışma ortaya çıkması,
- Çatışmanın ilerlemesi ve saldırgan davranışların belirginleşmesi,

- Kurumun psikolojik tacize müdahale etmeyerek, tacizi görmezden gelerek vb. taciz sürecine katılması,

- Mağdurun kurumdan yardım talep etmesi ve yanlış yakıştırmalara maruz kalması,

- Mağdurun işine son verilmesi veya istifa etmesi şeklinde beş aşamalı bir süreç olduğunu belirtmektedir.

Varhama ve Björkqvist (2004:1116) tarafından yapılan çalışmada ise işyerinde psikolojik taciz süreci, değişen davranış türleri çerçevesinde değerlendirilmekte ve sürecin üç aşamalı olduğuna işaret edilmektedir. Bu çalışmaya göre;

- Sürecin birinci aşaması, karşı koyulması zor olan ve açıkça algılanmayan olumsuz davranışların yöneltildiği aşama,

- Sürecin ikinci aşaması, psikolojik taciz davranışlarının daha da şiddetlendiği ve daha açık olarak gözlenebildiği aşama,

- Sürecin üçüncü aşaması ise, mağdurun doğrudan tehditlerin, fiziksel ve psikolojik şiddet içeren davranışların hedefi olduğu, istifa etmeye zorlandığı aşamadır.

Karatuna (2010:174) tarafından ise işyerinde psikolojik tacizin;

- Çatışma ortamı,

- Sabır taşıran davranışların sergilenmesi,

- Bireyin sağlığını ve çevresini tehdit etmesi,

- Bireysel tükenme,

- İşten ayrılma ile sonlanan beş aşamalı bir süreç olduğu öne sürülmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz sürecinin aşamalarını anlatan modellerin tümü, sürecin şiddetinin giderek arttığını ve genellikle mağdurun kendini çaresiz hissederek işten ayrılması ile sonlandığını ortaya koymaktadır. Bu modellerde öne sürüldüğü gibi, bazı çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin Almanya'da yapılan bir çalışmada, psikolojik taciz mağdurlarının sürecin şiddetlenmesi sonucunda işten ayrıldığı (Zapf ve Gross, 2001:513); ABD'deki bir diğer çalışmada da, işyerinde psikolojik taciz olaylarının dörde üçünün mağdurun işten ayrılması ile sonlandığı belirtilmektedir (Namie, 2007).

Bununla birlikte, işyerinde psikolojik taciz sürecinin işleyişini; mağdurun, çevresinin ve kurumun verdiği tepkilerin değiştirebildiği de göz önünde bulundurulmalıdır.

II.YÜKSEK ÖĞRETİMDE BİR ÖRNEK OLAY (DURUM) İNCELEMESİ

Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı bir örnek olay üzerinden, yüksek öğretime dair; psikolojik taciz sürecinin başlamasının nedenleri hakkında bilgi edinmek, taciz sürecinin nasıl şiddetlendiğini irdelemek, taciz sürecinde sergilenen olumsuz davranışları incelemek, hedef alınan kişinin taciz sürecinde izlediği yolu değerlendirmek, psikolojik tacizin hedef alınan kişinin sağlığı, iş ve sosyal çevresi üzerindeki etkilerini belirlemek, etkin bir yönetim müdahalesinin sürecin işleyişi üzerindeki etkisini ortaya koymak olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda yüksek öğretimde yaşanmış gerçek bir olay, psikolojik taciz sürecinin aşamaları çerçevesinde incelenmektedir. İlgili literatürde bazı meslek gruplarının psikolojik tacize maruz kalma bakımından diğerlerine göre daha fazla risk altında oldukları ve taciz olgusunun bazı sektörlerde daha sık görüldüğü ifade edilmektedir (Hubert ve Veldhoven, 2001; Lutgen-Sandvik, Tracy ve Alberts 2006; Zapf, 2001; Kingma, 2001; Keashly ve Neuman, 2008; Sesé vd, 2002; Gök, 2011). Yüksek öğretimin de bu riskli gruplar arasında yer alması nedeniyle, örnek olayın bu alandan seçilmesi uygun görülmüştür.

Çalışmada, araştırmanın aynı zamanda alt problemlerini oluşturan aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- İşyerinde psikolojik taciz sürecini hazırlayan, destekleyen ya da tacize neden olan faktörler nelerdir?
- İşyerinde psikolojik taciz süreci nasıl başlamaktadır?
- Psikolojik taciz sürecinin işleyişini olumlu ya da olumsuz etkileyen gelişmeler nelerdir?
- Psikolojik taciz sürecinde görülen olumsuz davranışlar nelerdir?
- İşyerinde psikolojik tacizin hedef alınan kişi üzerinde ne tür etkileri bulunmaktadır?
- Hedef alınan kişi psikolojik tacize ne tür tepkiler göstermektedir?
- Psikolojik taciz nasıl ve ne şekilde sona ermektedir?

Çalışmanın Yöntemi

Çalışma, konuların mevcut durumunu değerlendirmek, açıklamak veya tanımlamak olarak ifade edilen *betimsel* bir araştırmadır. Betimsel araştırmalarda amaç; olgularda nelerin olduğunu ve nasıl olduğunu açıklamak, gündelik sorunlara çözüm getirmek ve araştırma bulgularından uygulamada yararlanabilmektir. Bu tür araştırmalarda, genel bir yoruma

gidilememekte, ancak elde edilen bulgular diğer araştırma türleri için veri olarak kullanılabilir (Aziz, 1994:28-29).

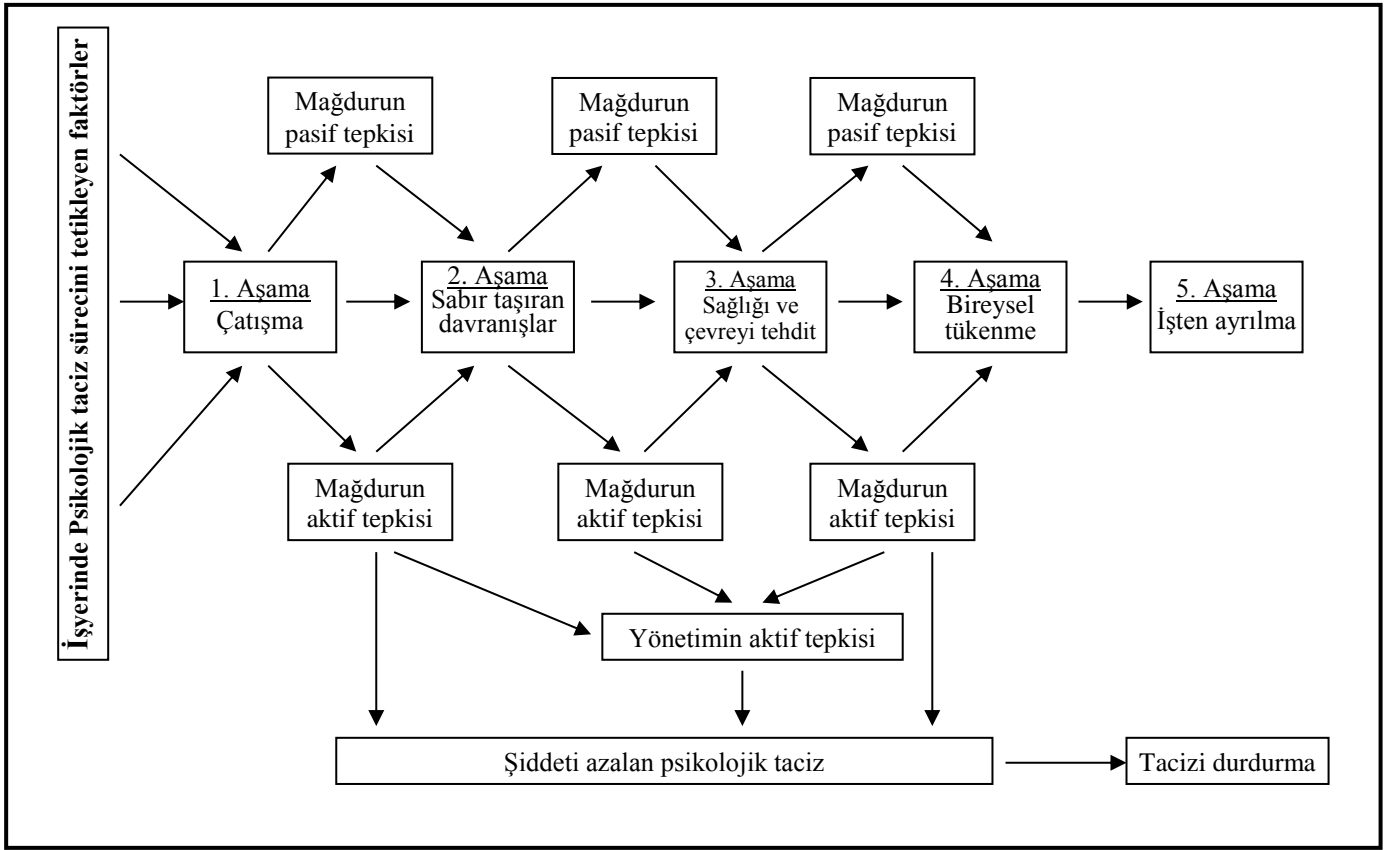
Çalışmanın araştırma yöntemi olarak, nitel araştırma türlerinden olan *örnek olay (durum) incelemesinden* yararlanılmıştır. Örnek olay (durum) incelemesi, nasıl ve niçin sorularını temel alan, araştırmacının kontrol edemediği bir olgu ya da bir olayı derinliğine incelemesine olanak veren araştırma yöntemi olarak ifade edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2004:201).

Örnek olay incelemesinde verilerin elde edilmesinde ise, görüşme yönteminden yararlanıldı. Çalışma kapsamında yapılan görüşme, görüşme türlerinden *görüşme formu yaklaşımı* yoluyla gerçekleştirildi (Yıldırım ve Şimşek, 2004:108). Görüşme formu yaklaşımı desenine uygun olarak, araştırma konusunda daha fazla bilgi almak amacıyla ek sorular soruldu, bazı soruların cümle yapısı ve sırası değiştirildi ve böylelikle verilerde zenginlik sağlanmaya çalışıldı.

Görüşmede *açık uçlu* ve *yarı kapalı uçlu* soru biçimlerinden (Aziz, 1994:96) oluşan ve araştırmanın amacı doğrultusunda tarafımızdan hazırlanan görüşme formu kullanıldı. Görüşme, ofis ortamı dışında Mart 2012 tarihinde gerçekleştirildi. İki saat 58 dakika süren görüşme, görüşülen kişinin bilgisi ve izni dahilinde kayda alındı. Alınan kayıt, daha sonra araştırmacılar tarafından metne döküldü.

Çalışmanın Modeli

Örnek olay incelemesi Karatuna (2010) tarafından önerilen model çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bu modele göre; süreç, çatışmacı bir ortam, bir anlaşmazlık ya da bir iletişim sorunu şeklinde başlamaktadır. Doğrudan, gözlenebilen, kişiyi hedef alan ve karşı koyulması güç olan sabır taşıyıcı davranışlar ile birlikte taciz şiddetlenmektedir. Sürecin ilerleyen aşamalarında bireyin sağlığını ve çevreyi tehdit eden bir boyuta ulaşmakta ve yaşanan psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları sonrasında mağdurda tükenme görülmektedir. Bu aşamanın sonunda mağdur işten ayrılma, emekli olma, bölüm değiştirme gibi yollara başvurarak işyeri ortamından uzaklaşmaktadır. Şekil 1’de de görüldüğü gibi, mağdur, psikolojik taciz sürecinin aşamalarında aktif veya pasif tepkiler sergileyebilmekte ve gösterdiği tepkinin sonucu, sürecin işleyişini etkileyebilmektedir.



Şekil 1: İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinin Aşamaları (Karatuna Modeli)

Bu modelde, psikolojik taciz sürecinin aşamalarında mağdurun göstereceği aktif tepkinin –ki özellikle üzerinde durulan üst yönetime bildirme / şikayet tepkisinin– süreci durdurabileceği ve etkin bir yönetim yaklaşımı ile sürecin sonlandırılabilirliği görüşü temel alınmaktadır. Bu model, diğer modellerde çok fazla üzerinde durulmayan ve literatürde yer yer değinilen sözkonusu görüşü, bir model içinde sunmaktadır. Bu özelliğiyle diğer modellerden farklılık göstermesi ve yönetimin, psikolojik tacize yaklaşımının sürecin işleyişi üzerindeki etkisinin incelenmesinde daha açıklayıcı bir model olması nedeniyle tercih edilmiştir.

Bulgular ve Değerlendirme

Örnek olaydaki mağdur 33 yaşında, kadın ve bu bölümde 12 yıldır çalışan bir araştırma görevlisidir. Çalıştığı bölüm 7 kişiden oluşan küçük bir birimdir. İşyerinde psikolojik taciz sürecinde olumsuz davranışları sergileyen ve taciz sürecinin başlamasına yola açan olayı başlatan kişi; 40-45 yaşlarında, evli, erkek ve Bölüm Başkanıdır. Psikolojik taciz sürecinin ilerleyen dönemlerinde kendisine, kadın Bölüm Başkan Yardımcısı ve bir araştırma görevlisi de katılmıştır. Böylelikle taciz süreci çete ya da grup tacizi olarak adlandırılan bir taciz biçimine dönüşmüştür.

Örnek olay, Karatuna (2010) tarafından önerilen model çerçevesinde beş aşamalı olarak aşağıda sunulmakta ve değerlendirilmektedir.

Aşama 1: Çatışma ortamı

İşyerinde psikolojik tacizin başlangıcı olan ilk aşamada, hedef kişiye yönelik şiddet düzeyi düşük dolaylı saldırıların ve rahatsızlık verici olumsuz davranışların sergilendiği görülmektedir. Hedef kişiye göze çarpmayan, gizli, sinsî ve karşı gelmesi zor olan birtakım olumsuz davranışlarda bulunmaktadır (Keashly ve Nowell, 2003:347; Einarsen vd, 2003:14). Hedef kişi, kendisine yöneltilen bu davranışlardan rahatsızlık duymakta, anlam veremediği ve tanımlayamadığı bir durum içinde kendini bulmakta ancak bu durumu psikolojik taciz olarak algılamamaktadır (Matthiesen vd, 2003:103). Psikolojik taciz süreci bazen kritik bir olayın yaşanması ile birlikte taraflar arasındaki bir anlaşmazlıkla ya da bir çatışmayla başlamaktadır (Leymann, 1996:171). İncelenen örnek olayda psikolojik taciz süreci, mağdur tarafından ifade edilen aşağıda kritik olayla başlamaktadır.

“İlk 2009 yılında başladı.... Olayın tam olarak başladığı an; Dekan Yardımcısı bana mezuniyet töreninde sunucu olmam teklifinde bulundu: “Sen sunuculuğu yapar mısın?” dedi. Her fakültenin mezuniyet törenleri ayrı yapılıyor. Bizim mezuniyet törenimiz de ayrı ve kapsamlı oluyor. A yerleşkesinde olmamıza rağmen başka bir yerde töreni yapıyoruz. Veliler geliyor, Rektör ve Rektör Yardımcıları teşrif ediyor. Birazda... insanın daha fazla tanındığı, öne çıktığı bir program oluyor. Dekan Yardımcısı böyle bir teklifte bulununca tamam dedim ve büyük bir ihtimalle Bölüm Başkanının da haberi vardır diye düşündüm...”

...Benim çok daha öncesinden o tarihe denk gelen (15-19 haziran) Columbia Üniversitesi yaz okulu programım vardı ve bir ay önceden onun iznini almıştım. Bölüm Başkanı onayı vardı, Dekan onayı vardı... Columbia Üniversitesi’nden Hocalar İstanbul’a geleceklerdi. Dekan Yardımcısının bana bu teklifi ettiğinden bir buçuk hafta sonra Bölüm Başkanı bana bir yazı yazdı. O tarihlerde daha önce olmayan bir görev verdi. Daha önce biz öyle bir görev yapmıyorduk, bitirme tezlerinin incelenmesi göreviydi. Hiç bir araştırma görevlisi bitirme tezi incelemiyor, öğretim görevlisi de incelemiyor, böyle bir görev tanımı yoktu o zamana kadar, 2009 yılına kadar. Bende kendisine: ‘o tarihlerde Columbia Üniversitesi yaz programında olacağım, belki unuttunuz, tam o tarihlere geliyor, bu görevi yapamam Hocam’ dedim. Bana o zaman ilk dediği, ‘Eee nasıl mezuniyet töreninde sunuculuk yapacaksın ortalıklarda?’. O zaman ben, ona bozulduğunu orda anladım...”

Bu aşama genellikle sıradan bir çatışma, anlaşmazlık ya da iletişim sorunu gibi görülmekte ve hedef kişi üzerinde de bu yönde bir izlenim oluşturmaktadır. Örnek olayda, psikolojik tacizi

başlatan ve dolaylı yoldan sergilenen davranış (Mağdurun resmi olarak görevli olduğu tarihlerde, Bölüm Başkanlığı tarafından bir başka görev için görevlendirilmesi), mağdur tarafından eksik bilgi akışına dayalı bir anlaşmazlık olarak görüldüğü *-bana bozulduğunu orda anladım-* ifadesiyle anlatılmaktadır.

Psikolojik taciz süreci örnek olayda, mağdur tarafından anlatılan kritik olayla (yukarıdaki) başlamakla birlikte, gerçekte taciz sürecini hazırlayıcı bir takım faktörlerin bulunduğu konusunu gözden kaçırmamak gerekir. Taciz sürecini hazırlayıcı faktörler genel olarak “çevresel” ve “bireysel” faktörler olarak ele alınmaktadır.

Çevresel (ortamsal) Faktörler:

Kurumsal, yönetsel ve sosyal faktörler, taciz sürecini hazırlayan ve tacize neden olan ya da bu süreci besleyen çevresel faktörler olarak ele alınmaktadır. Kurumdaki kötü çalışma koşulları, başarısız ve organize olmamış yönetim anlayışı (Leymann, 1996:165), otoriter ya da umursamaz yönetim (Martino, Hoel ve Cooper, 2003:19), baskıcı ve rekabetçi çalışma ortamı (Vartia, 1996:207), iş yükü, stresli çalışma ortamı, eşitsizlik ve adaletsizlik (Vartia-Vaananen, 2003:13; Neuman ve Baron, 2003:193) vb. nedenler psikolojik tacize zemin hazırlayabilmektedir.

Yüksek öğretim kurumlarında ise, subjektif değerlendirmeler; öğretim üyelerinin derse girme, bilimsel araştırma yapma ve yayınlama, öğrenci danışmanlığı gibi birçok görevi bir arada yapmalarından kaynaklanan aşırı rol yüklemesi; araştırma görevlilerinin görev tanımlarının açık olmamasına bağlı karşılaştıkları iş yükü; idarecilere tanınmış olan geniş yetki alanları gibi faktörlerin yer aldığı üniversite ortamı, bu özelliği dolayısıyla psikolojik taciz sürecine zemin hazırlamaktadır. Ayrıca Doçent unvanı alabilmenin koşullarının, 1 Eylül 2000 Tarih ve 24157 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan yeni yönetmelikle ve 2002, 2003, 2005 ve 2009 tarihlerinde yapılan değişikliklerle her geçen gün ağırlaştırılmış olması, rekabet ortamı yaratmakta ve geleceğe ilişkin kaygı ve endişe duyulmasına neden olmaktadır. Yüksek öğretimde rekabet ortamı yaratan bir diğer faktör, kadroların dağıtımına ilişkin olarak ortaya çıkmaktadır. Kadro atamalarının subjektif olması çatışmacı bir örgüt iklimine zemin hazırlayabilmektedir.

Örnek olayda da taciz sürecini hazırlayıcı benzer bir ortamın olduğu gözlenmiştir. Bu ortamsal faktörler, görüşmeden yapılan alıntılar ışığında şunlardır:

- İşyükü

“...Ben araştırma görevlisi olmama rağmen derslere giriyordum. Bir taraftan sınav programı da yapıyordum. Sekreterimiz yoktu, sekreterlik görevlerini de yapıyordum. İş yoğunluğum çok fazlaydı...”

- Çalışma ortamının fiziksel koşulları

“Benim Bölüm Başkanının yanındaydı ofisim ve üstü açık ofislerimizin biraz yer sıkıntısı var bizde, heryeri kullanıyoruz. Bana da orayı vermişlerdi, oraya da başka bir odadan geçmişim... Odalarda ikişer, üçer kişi kalıyorduk... İki üç oda yanda da Dekanlık var...”

- Yöneticilik anlayışı

“...Beni tekrar çağırdılar, oda zaten yan tarafta. Karşılıklı başladılar bu sefer “sen niye bu göreve gideceksin, sana görev verdik, sunuculuk yapacaksan bunu da yapmalısın, o zaman yaz okuluna yaz iki gün gelemeyeceğini söyle” gibi bir konu oldu...”

- Rekabet ortamı

“... Ben doktoramı bitirdim. Diğerleri henüz doktora aşamasında.... Sıra onlara daha gelmedi... Tehdit eden henüz bir şey yok ki...”
“...İlan edilen kadroya başkaları başvuracak... Bana ‘yardımcı doçentlik kadrosu için başvurursan sonuçlarına katlanırsın’ dedi...”
“...Ben Amerika’da bulundum... Almanya’ya gittim... Araştırma görevlilerinden sadece bir kişi yurt dışında bulunmuş... Bölüm Başkanının hiçbir yurtdışı deneyimi yok...”

Bireysel faktörler:

Psikolojik tacizi uygulayan (tacizci) ve hedef alınan (mağdur) kişilerin kişilik özellikleri ve tutumları, taciz sürecine neden olan ve bu süreci destekleyen bireysel faktörler olarak ele alınmaktadır. Belli bir tacizci ya da mağdur kişilik tiplerinden bahsetmek mümkün olmamakla birlikte, bazı kişilik özelliklerinin potansiyel tacizci ya da potansiyel mağdur olmaya yol açtığını söylemek mümkündür.

Yapılan bazı çalışmalarda, tacizcinin kişilik özelliklerinin, psikolojik tacizin en önemli nedeni olduğu ifade edilmektedir (Adams ve Crawford, 1992:72; Field, 1996:53-72). Saldırgan, asosyal olmaya eğilimli (Karatuna ve Tınaz, 2010:66) seilmeme korkusu, düşmanlıktan zevk alma, bencillik, etrafındakileri kontrol etme ve kendisine hizmet etmelerini sağlama isteği (Adams ve Crawford, 1992:73), düşmanca tavırlar sergilemekten zevk alma, insanların arkasından iş çevirme (Adams ve Crawford, 1992:81), kıskançlık (Vartia, 1996:207) vb. psikolojik taciz sürecini başlatan tacizci özellikleri ve tutumları arasında sunulmaktadır. Bu özelliklere sahip tacizciler, itibarı ve özgüveni koruma veya sosyal ilişkilerdeki başarısızlığı ya da hedeflere ulaşma arzusu ile psikolojik taciz uygulamaktadır (Zapf ve Einarsen, 2003:178). Örnek olayda tacizciye ilişkin olarak; kıskançlık, etrafındakileri kontrol etme ve kendisine hizmet etmelerini sağlama isteğinin, psikolojik taciz sürecine yol açan başlıca bireysel faktörler olduğu gözlenmiştir.

Psikolojik taciz sürecinde mağdurların tutumları ve kişilik özellikleri, sürecin işleyişini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Bazı çalışmalara göre, özgüven eksikliği, sosyal ilişkilerde daha başarısız, kaygılı (Zapf ve Einarsen, 2003:175; Vartia, 1996:207), alıngan, kuşkucu ve depresif (Matthiesen ve Einarsen, 2001:482), endişeli ve sosyal ilişkilerde zayıf olan (Namie ve Namie, 2000:38-46) kişiler, diğer kişilere göre daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Diğer bazı çalışmalarda ise, üstün başarılı, grup normları ile çatışan, becerikli, nazik, pozitif, bağımsız olan kişilerin (Zapf ve Einarsen, 2003:175; Randall, 2001:126-127) psikolojik taciz sürecinde daha kolay hedef alındıkları ileri sürülmektedir. Örnek olayda mağdura ilişkin olarak; mağdurun başarılı ve bir çok işi bir arada yapabilen becerikli bir kişi olduğu izlenimi edinilmiş ve bu kişilik özelliklerin psikolojik taciz sürecini hazırlayan başlıca bireysel faktörler olduğu gözlenmiştir. Mağdur; yüksek lisans döneminde burslu olarak ABD’de bulunmuş, akademik gelişim için çeşitli programlara katılmış ve sertifikalar almış, X bakanlığı hizmetiçi eğitim dairesi başkanlığı tarafından eğitmen olarak davet edilmiş, mezuniyet töreninde sunuculuk görevi verilmiş, Almanya’dan bir yıllık araştırma bursu kazanmış bir kişi profiline sahiptir. Bunların yanı sıra sınav programı hazırlama, öğrenci danışmanlığı, sınav gözetmenliği, sekreteryaya işleri, araştırma görevlisi olmasına rağmen başka bir akademisyenin üzerinde gözükken bir dersi yürütmesi gibi bir çok görevi de yerine getirmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz sürecinin nedeni ile sorumlusunun birbirinden ayırt edilmesi gerektiği ileri sürülmekte; mağdurların kişilik özellikleri ile onların psikolojik tacize uğramaları arasındaki ilişkinin çok basit olmadığı, her mağdurun birbirinden farklı kişilik özellikleri sergileyebileceği ve herhangi bir tartışmada da farklı tepkiler verebilecekleri ifade edilmektedir (Zapf, 2001:18).

Yukarıda özetlenen çevresel ve bireysel faktörlerin hazırladığı ya da nedeni olduğu psikolojik tacizin bu ilk aşamasında, mağdur sessiz kalma, önemsememe, üzerine alınmama gibi pasif tepkiler ya da kişi ile doğrudan görüşme gibi aktif tepkiler ortaya koyabilmektedir. Örnek olayda mağdurun aktif bir tepki (Bölüm Başkanı ile konuşma) ortaya koyduğu görülmektedir. Aktif tepki bazen psikolojik tacizi başlangıç aşamasında durdurabilmekte bazen de sabır taşıyıcı davranışların sergilenmesinin önüne geçememektedir.

Örnek olayda, bir anlaşmazlık olarak görülen kritik olay tacizi tetiklemekte ve sürecin ikinci aşamasına hızlı bir biçimde geçilmesine yol açmaktadır.

Aşama 2: Sabır Taşiran Davranışlar

Bu aşamada taraflar arasındaki çatışma gittikçe şiddetlenmekte, daha saldırgan davranışlar sergilenmeye başlamakta, hedef kişiye yöneltilen davranışlar belirginleşmekte, sıklaşmakta ve herkes tarafından gözlenebilir bir hale gelmektedir (Einarsen vd, 2003:14). İş ortamında mağdurun dışlandığı, herkes tarafından alay konusu haline getirildiği ve artık eskisi gibi saygı görmediği gözlenmekte; iş arkadaşlarının, yaşanan anlaşmazlıkların kaynağının mağdurun kişilik özellikleri olduğunu düşünmeye başladıkları görülmektedir. Bu ortam içinde mağdur, yaşananların kendi hatası olduğunu ve maruz kaldığı olumsuz davranışları hak ettiğini düşünür hale gelmektedir (Varhama ve Björkqvist, 2004:1116).

Bu durumdaki bir mağdurun göstereceği aktif tepki, bazen psikolojik tacizi durdurabilmekte bazen de taciz davranışların sergilenmesinin önüne geçememekte ve hatta daha da şiddetlenmesine yol açabilmektedir.

Örnek olayda da mağdurun aktif tepkisi ile çatışmanın gittikçe şiddetlendiği ve Bölüm Başkanının daha saldırgan davranışlar sergilemeye başladığı görülmektedir. Mağdur tarafından bu durum şu şekilde ifade edilmektedir:

“... Dedim ki, bana bunu Dekan Yardımcısı söyledi, Dekan Yardımcısını kıramam, sizin haberiniz vardır diye düşündüm. Bu yarım günlük bir program sizin verdiğiniz görev iki gün sürüyor. Sonrasında Bölüm Başkanının çok agresifleştiğini hatırlıyorum... Agresifleşti, aramızda biraz tartışma gibi oldu... Hoş olmayan şeyler söylemeye başladı. “Ortalıklarda dolanıp sunuculuk yapmayı bilirsin zaten, sen hep başına buyruk işler yapıyorsun” gibi konuşmaya başladı... Ben ne olduğunu cidden anlamadım... Sonra odayı kilitleyip çıktı. Odayı benim üstüme kilitledi ve çıktı. Ben ne olduğunu anlamadım... Sonra Bölüm Başkan Yardımcısını dersten çağırıp geldi... Sanki bir şeyler olmuş gibi. İkisi de geldi, ikisi de oturup beni sorgular gibi karşılıklı... başladılar...”

Örnek olayda hedef kişiye yöneltilen davranışların kısa bir süre içinde belirginleştiği ve herkes tarafından gözlenebilir bir hale geldiği görülmektedir. Yaşanan bu olayın hemen sonrasında mağdura, görevlendirildiği 5 günlük yaz okulu programının tarihlerine rastlayacak şekilde, Yabancı Diller Yüksek Okulunun sınavında görevlendirildiği ve yine aynı dönemde -alışılmışın dışında- bölüm kurulu toplantısının yapılacağı bildirilmiştir. Bu gelişmeler üzerine mağdur, konuyu Dekana iletme yoluna başvurmuştur. Hedef alınan kişinin bu davranışı, taciz sürecinde gösterilen aktif tepkiler arasında “konuyu üst yönetimlere bildirme / şikayet etme” olarak tanımlanmaktadır. Bu tür bir aktif tepki sonrasında yönetimin yaklaşımı taciz sürecinin işleyişini belirlemektedir. Örneğin, umursamaz veya baskıcı yönetim yaklaşımı ya da zayıf yöneticilik bu sürece katkıda bulunmakta (Vartia, 1996:207-210;

Martino, Hoel, ve Cooper, 2003:19; Leymann, 1996:177); duyarlı ve etkin bir yönetim yaklaşımı ise süreci durdurabilmekte ve hatta sonlandırabilmektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010:172).

Örnek olayda, mağdur tarafından aşağıda anlatılan Dekanın tutumu ile taciz sürecinin şiddeti bir süreliğine azalmıştır.

“... bu olayı Dekana intikal ettirdim.... O da ‘görevlendirmen olan bir yazıyı bölüme yaz’ dedi. Bende, o tarihlerde görevlendirmem olduğu için sizin verdiğiniz görevleri yapamayacağım, tarihler de şunlar şunlardır diye bir yazıyı Bölüm Başkanına ilettim...”

Örnek olayda bu yaşananlardan yaklaşık iki ay sonra, mağdur Almanya’daki bir üniversite tarafından ziyaretçi araştırmacı olarak davet edilir. Burslu olan bu davet hakkında Dekanın şifahen bilgilendirilmesi ve onayının alınmasından sonra, davet yazısının Bölüm Başkanlığına sunulması ile dolaylı bir şekilde, Bölüm Başkanı ve Yardımcısı tarafından mağdurun işlemleri geciktirilmeye çalışılır. (İşlemlerin geciktirilmesine yönelik yapılanlar, hedef kişinin karşılaştığı psikolojik taciz davranışları incelenirken değinilecektir.)

Mağdur Almanya’ya gittikten sonra Dekan emekli olur, Bölüm Başkanı Dekan Yardımcılığına atanır ve Bölüm Başkanlığına da daha önceki Bölüm Başkan Yardımcısı getirilir. Bu gelişmeler psikolojik taciz sürecinin tekrar tırmanmasına ve şiddetlenmesine yol açar. İlgili literatürde de, tacizci kişinin terfi ettirilmesiyle güç ve yetki verilmesinin ya da yeni gelen kişinin sorunu basitleştirmesinin taciz sürecini şiddetlendiren önemli faktörler olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır.

Hedef alınan kişiler, psikolojik taciz sürecinde çok çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalabilmektedir. Sürecin ikinci aşamasında ve sonrasında da görülen taciz davranışlarının olumsuz ve istenmeyen davranışlar olduğu konusunda ilgili literatürde ortak görüş bulunmakla birlikte, bu davranışlara ilişkin kesin bir tanımlama bulunmamaktadır. Bazı çalışmalarda psikolojik taciz davranışlarının çeşitli gruplar altında toplanabileceği ileri sürülmektedir.

Leymann işyerinde psikolojik taciz davranışlarının, “kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemeye yönelik davranışlar”, “sosyal ilişkilere ilişkin saldırılar”, “itibara yönelik saldırılar”, “kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik saldırılar” ve “kişinin sağlığına doğrudan saldırılar” olarak beş grup altında toplanabileceğini öne sürmektedir (Leymann, 1996:170; Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003:18-19).

Einarsen ve Raknes, işyerinde psikolojik tacizin, “kişiyeye yönelik psikolojik taciz”, “işe yönelik psikolojik taciz”, “sosyal yalnızlaştırma”, “fiziksel şiddet” ve “cinsel taciz” gibi davranışlar ile uygulanabildiğini ortaya koymaktadır (Zapf vd, 2003:120).

Keashly ve Neuman (2008:2-3), işyerinde psikolojik taciz davranışlarını, “kişiyeye engelleyen, hiçe sayan davranışlar”, “kaba, saygısız, düşmanca ve küçük düşürücü davranışlar”, “işle ilgili davranışlar”, “hakaretler ve kişisel saldırılar” olarak dört boyut altında değerlendirmiştir. Zapf ise, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını beş grup altında toplamıştır (Zapf, 1999:70-85). Bunlar; “işe yönelik psikolojik taciz”, “sosyal dışlama” “kişiliğe yönelik saldırılar” “sözlü tehdit” “itibarını zedelemeye yönelik psikolojik taciz” kategorileridir.

Tınaz, Gök ve Karatuna (2010:5) tarafından yapılan ölçek geliştirme çalışmasında ise taciz davranışları, “işe yönelik davranışlar”, “itibarını zedeleyen davranışlar”, “dışlayan davranışlar” ve “sözlü, yazılı ve görsel saldırılar” olmak üzere dört boyut altında değerlendirilmiştir.

Örnek olaydaki yaklaşık iki buçuk yıl süren bu psikolojik taciz sürecinde sergilenen ve tarafımızdan gözlemlenen taciz davranışları, - Tınaz, Gök ve Karatuna tarafından öne sürülen dört boyut altında ele alınarak değerlendirilmekte ve aşağıda sunulmaktadır:

İşe Yönelik Davranışlar:

➤ İşle ilgili yanlış bilgi verilmesi veya saklanması

“...Yıllık izinde olduğum sırada ve daha önceden evrakların eksik olduğunu bana bildirmeden, (Almanya’daki ziyaretçi araştırmacı daveti ile ilgili) ek evrakların talep edildiğini bildiren yazıyı ofisimin kapısının altından atmış. Dekanlıktan, ek evrakların kendilerine iletilmediği bilgisi bana gelince, izin döneminde okula giderek istenen ek evrak yazısını gördüm....”

➤ Yetiştirilmesi imkansız, mantıksız görev ve hedeflerin verilmesi

Örnek olayda sözkonusu davranışa ilişkin mağdurun karşılaştıkları şunlardır:

Columbia Üniversitesi yaz okulu programında görevli olduğu sırada, bitirme araştırmalarını incelemek üzere görevlendirilmesi, bir başka bölümün sınavında görev verilmesi ve bölüm kurulu toplantısının yapılması.

Ek evrak talebi içinde yer almamasına rağmen mağdurun kayıtlı olduğu doktora programındaki danışmanından Almanya’daki çalışmaların nasıl yürütüleceği ile ilgili oany belgesinin istenmesi.

X Bakanlığının Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı tarafından gönderilen davet yazısının kabul edilmeyerek ek yazışmalar istenmesi.

Zaman açısından yetiştirilemeyecek kadar kısıtlı olan süreler içinde, üst üste görevler verilerek aynı anda yapılmasının istenmesi.

Y üniversitesindeki sertifika programına katılımı sırasında, ders aldığı saat ve günlere sınav görevi verilmesi.

➤ İşle ilgili taleplerin dikkate alınmaması

“... 9 eylülde Dekanlık yönetim kurulundan görevli onayım çıktı. Dekanlık yönetim kurulu onay yazısını rektörlüğe iletti. Ancak evrakların bölümde bekletilmesi nedeniyle konsolosluga vize başvurusunu geç yaptım. Konsolosluktan çıkan izin ile 16 Ekimde Türkiye’den çıkış yaparak 17 Ekimde Almanya ’ya vardım... Dönemin başlamasından 17 gün sonra...”

Ayrıca örnek olayda, işle ilgili taleplerin dikkate alınmaması davranışına yönelik şunlar gözlenmiştir:

A dersi öğretim üyesinin, mağdurun bu derse ilişkin sertifikası olduğu için uygulamayı mağdurla birlikte yapma talebinin reddedilmesi. (Ancak bir süre sonra Bölüm Başkanı A dersini, öğretim üyesinin üzerinden alarak kendi üzerine geçirir ve mağdurdan bu dersi yürütmesini ister.)

Dokorasını bitirdikten sonra resmi işlemleri yaptırmak için izin istediğinde, izin verilmeyerek yıllık izninden kullanmasının söylenmesi.

İtibarı Zedeleyen Davranışlar

➤ Kişi hakkında söylentiler çıkarılması

Örnek olayda mağdur hakkında Almanya’dan dönmeden önce, Almanya’daki bir klinik tarafından kendisine verilen iş koşullarına bağlı anksiyete raporu üzerine psikolojik sorunları olan bir kişi olarak mimlenmesi.

➤ Herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşulması veya davranışlarda bulunulması

Söz konusu davranışa ilişkin örnek olayda gözlenenler şunlardır:

Mağdurdan, oda arkadaşları, öğrenci ve velisi önünde daha önce hizmetli tarafından yerine getirilen fotokopi çekme işini yapmasının istenmesi.

Eğitim döneminin bitmesine bir kaç hafta varken, derslikte tüm öğrencilerin önünde, yürüttüğü dersin kendisinden alındığının ve bu dersi veremeyeceğinin bildirilmesi ve derslikten çıkmasının istenmesi.

➤ Bağırılıp çağırılarak veya kaba bir tarzda konuşulması

“Rektörlüğe bağlı ... bir dernek tarafından organize edilen ... bir gecede yapılan kurada iki kişilik Kıbrıs tatili kazandım (Cuma-Cumartesi-Pazar)... Haberi tüm fakülte duymuş ve Bölüm Başkanlığına da iletmişim... Bundan onbeş gün sonra çarşamba günü, Kıbrıs tatilini ve cuma günü bilet saatini hatırlattığımda ‘tamam’ diyen Bölüm Başkanı 40-45 dakika sonra diğer oda arkadaşımın okul dışında, bir diğerinin ise sınav gözetmenliğinde olduğu

sırada Bölüm Başkan Yardımcısı ile haberleşerek yanıma geldi ve bağırmaya başladı. 'kendi başına işler yapıyorsun, Uçak bileti niçin sabah alınmış, vize haftası herkesin burda olması gerek, görevini aksatıyorsun' diye bağırarak suçlamaya başladı. Bu bağırımlar karşısında şok oldum ve sadece bilmiyorum diyebildim...”

Dışlayan Davranışlar

➤ Kişi sanki yokmuş gibi davranılması

Bölüm Başkanı ve Yardımcısı ile birlikte diğer iki araştırma görevlisinin selam vermemesi ve mağduru gördüklerinde kafalarını çevirmeleri.

➤ Kurumdaki kutlamalara kişinin dışında herkesin çağırılması

Mağdurun bölüm tarafından düzenlenen yemek organizasyonlarına davet edilmemesi.

Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı

➤ Sözlü ya da sözsüz saldırılara hedef olma

“...Almanya'daki Profesörüm B'den ne yaptığıma dair e-posta aracılığı ile bilgi istedi...Bana bu postayı iletti... Bölüm Başkanından sorgularcasına e-posta gelmesi ile Profesör endişe duydu. İtibarım sarsıldı...”

➤ Tehditkar söz veya davranışlar yöneltilmesi

Mağdura yardımcı doçentlik kadrosuna başvurmamasının söylenmesi ve başvurması durumunda “başvurursan sonrasını sen bilirsin” denilerek tehditkar bir biçimde konuşulması ve başvurduktan sonra kendisinden başvurusunu geri çekmesinin istenmesi.

Psikolojik taciz sürecindeki doğrudan yöneltilen olumsuz davranışların şiddetlenmesi ve sıklaşması ile hedef alınan kişide birtakım psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Hedef alınan kişide sağlık sorunlarının baş göstermesi sürecin ilerlediğine ve bir sonraki aşamaya geçildiğine işaret etmektedir.

Aşama 3: Bireysel Sağlığı ve Çevreyi Tehdit

İşyerinde psikolojik taciz sürecinin üçüncü aşaması, hedef alınan kişinin bir takım psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarını yaşamaya ve bu durumunun, sosyal ve iş yaşamını etkilemeye başladığı dönemdir.

Bu aşamada, çalışma ortamında mağdurun kişiliği hakkında önyargılar oluşmakta, zor bir kişi ya da akıl hastası olarak damgalanmakta ve tacize karşı koymakta zorlanmaktadır (Einarsen vd, 2003:14; Leymann, 1996:171; Varhama ve Björkqvist, 2004:1116-1117). İşyerinde psikolojik taciz mağdurlarının, mağdur olmayanlara kıyasla genellikle kendilerini daha kötü hissettikleri (Niedl, 1996:244-245; Einarsen ve Mikkelsen, 2003:129), kendilerine daha az saygı duydukları (Einarsen ve Mikkelsen, 2003:133), uyku problemi ve konsantrasyon

bozukluğu yaşadıkları (Björkqvist, Österman ve Hjet-Back, 1194:181; Leymann ve Gustafsson, 1996:263), endişeli oldukları (Quine, 1999:230; Niedhammer, David ve Degioanni 2006:251) ve depresyon belirtileri gösterdikleri de görülmektedir. Ayrıca mağdurlar boğazda düğümlenme veya daralma hissi, mide ağrısı, doyumluk hissi, kabızlık gibi mide ve bağırsak; kas gerginliğinin eşlik ettiği sırt ve omuz ağrısı gibi kas iskelet sistemi rahatsızlıkları; aşırı terleme, göğüs ağrısı, bacaklarda ağırlık, zayıflık ve huzursuzluk hissi, sersemlik, titreme, soğuğa aşırı duyarlılık, zayıflık gibi sağlık sorunları yaşayabilmektedir (Groeblichhoff ve Becker, 1996:289; De Pedro vd, 2008:222).

Örnek olayda da mağdurun Almanya'dan dönmesine üç aya kala bir takım psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklar yaşamaya başladığı görülmektedir. Arkadaşı tarafından e-posta yoluyla Dekan Yardımcısının kendisi hakkında sarfettiği tehditkar ve küçük düşürücü ifadelerin iletilmesinin ve Almanya'daki profesöründen kendisi hakkında sorgularcasına bilgi istenmesinin, mağdurun döndüğünde çalışma ortamında daha öncekilere benzer olumsuz davranışlarla karşılaşacağı yönünde yoğun kaygı yaşamasına neden olduğu gözlenmiştir. Bu durum mağdur tarafından şu şekilde anlatılmaktadır:

“...Mayıs ayında uyku düzensizlikleri başladı ve aşırı derecede uyumaya başladım. 14-15 saat uyuyordum ama rahat uyuyamıyordum.... Sonra kalp sıkışması, çarpıntılar başladı.... Nefes alamıyordum, dikkatimi toplayamıyordum... Türkiyeye gelmem yaklaşıyordu, Türkiye'ye döneceğim, bir endişe tabii... Afakanlar basıyordu, rüyalar görüyordum... Bir iki samimi arkadaşlarım mail atmışlardı. 'Üstü kapalı seni tehdit ediyor, geldiğinde yandın' gibi mesajlar atıyorlardı. Sana karşı çok tepkili halen. Bölüm Başkanıydı şimdi Dekan Yardımcısı oldu yetkileri daha da yükseldi. Bölüm Başkan Yardımcısı da Bölüm Başkanı oldu, işler senin için zor olacak. Bunları iletmeleri kötü niyetli değildi. Orda yaşadıkları ve gördükleri için beni bilgilendiriyorlardı. Kesinlikle iyi niyetli ama bende büyük bir kaygı yarattı... Almanya'da üniversitenin bir kurumu var gidiyorsun hastayım diye... Onlarda bana, 'herhalde bu psikolojik birşey...' deyip beni üniversitenin psikoloğuna yönlendirdiler... Sonra psikologla görüşmeye başladık, fakat O da bir iki görüşmeyi yeterli görmedi ve biz her hafta görüştük. Ben dönene kadar 14 seans gittim... Psikolog 'bunların hepsi taciz, büyük bir ihtimal sana taciz uygulanmış, sen de bu süreyi uzatmışsın ve uzattığın için de kaygı derecen yükselmiş' ... ve 'gittiğinde kesinlikle bu bölümde çalışma' dedi. Bir rapor da düzenledi ve onu Türkiye'ye de yolladı.... Raporunda 'bu kişinin şiddetle yer değiştirmesini tavsiye ediyoruz, ağır depresyon belirtileri bulunmaktadır' diye belirtti... Genel olarak benim sorunlarımın işyerinden kaynaklandığını söyledi...”

Aşama 4: Bireysel Tükenme

Psikolojik tacizin bu aşamasında, hedef kişinin kendini çaresiz, zavallı, zayıf, güçsüz hissettiği ve kendini suçladığı görülmektedir. Mağdurların depresyon belirtileri göstermeleri (Quine, 1999:230; Niedhammer, David ve Degioanni, 2006:251) ve yoğun stres altında çalışmalarının sonucu işleri yerine getiremez bir duruma gelmeleri diğer bir ifadeyle duygusal tükenme (Freudenberger, 1999:4), işyerinde psikolojik tacizin bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir (Einarsen, Matthiesen ve Skogstad, 1998:563-566). İş performansının düşmesi, yorgunluk, uykusuzluk, depresyon, fiziksel hastalıklara yatkınlık, geçici rahatlama için alkol ve benzeri maddelere (uyuşturucu vb.) yönelme gibi tükenmişlik belirtileri görülebilmektedir (Budak, 2005:774).

Psikolojik taciz döneminde, bazı mağdurlarda travma sonrası stres bozukluğu (post traumatic stress disorder) belirtilerinin ortaya çıktığı çeşitli araştırmalarla ortaya konmaktadır (Leymann ve Gustafsson, 1996:252; Matthiesen ve Einarsen, 2004:343; Tehrani, 2004:195). Travma sonrası stres bozukluğu, travmatik yaşantı sonrası olayı tekrar tekrar yaşama, anımsatan uyaranlardan kaçınma, artmış uyarılmışlık hali ile karakterize edilen ruhsal bir bozukluk olarak ifade edilmektedir (Özmenler, 2007:353). Ani olarak kendini belli eden nedensiz korkular, çok şiddetli panik atak nöbetleri, ölüm duygusu ve aynı zamanda öz kontrolünü yitirme ile birlikte kendini göstermektedir (Tınaz, 2006:156). Ayrıca bu dönemde, bazı psikolojik taciz mağdurlarının depresyon geçirdiklerini, tıbbi yardım aldıklarını ve hastalık izni kullandıklarını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Leymann ve Gustafsson, 1996:261-264; Groeblinghoff ve Becker, 1996:289; Health and Safety Executive, 2008:8-11; Karatuna ve Tınaz, 2010:141-142).

İlgili literatüre benzer bir biçimde örnek olayda mağdur, kendisi hakkında işe gelmediği ve görevlerini aksattığı yönünde (ki tutanakların tutulduğu tarihlerde mağdur başka bir görevlendirmededir) arka arkaya tutulan tutanaklar sonrasında ocak ayında ağır depresif nöbet geçirir. X ruh ve sinir hastalıkları hastanesinde önce 4 gün, kontrol sonrasında da 2 gün olmak üzere 6 gün rapor verilir. Bu yaşanan sağlık problemi sonrasında mağdur istifa etmeye karar verir.

Aşama 5: İşten ayrılma

İşyerinde psikolojik taciz sürecinin son aşaması, işten ayrılması (istifa veya emeklilik) ya da bulunduğu birimin veya şubenin değiştirilmesini istemesi ile sonlanmaktadır. Sonuçta mağdur bir çok olumsuz davranışla karşılaştığı işyeri ortamını terketme yoluna gitmektedir. İlgili literatürde de, mağdur ve çevresi için yıkıcı sonuçlar doğurabilen işyerinde psikolojik taciz

sürecinin, genellikle mağdurun işten ayrılması ile sonlandığına ilişkin çalışmalar bulunmaktadır (Leymann, 1996; Einarsen vd, 2003; Zapf ve Gross, 2001; Varhama ve Björkqvist, 2004).

Literatüre benzer bir durum örnek olayda da gözlenmiştir. Örnek olayda mağdur aldığı profesyonel yardım sonrasında, Rektörlüğe tacizde bulunanlar hakkında soruşturma açılması ve bölümünün değiştirilmesi konusunda resmi talepte bulunur.

III. SONUÇ

Çalışmada, yöntemin özelliğinden dolayı ulaşılan sonuçların genellenememesi ile birlikte, yüksek öğretimde, psikolojik tacizin özellikle bireysel düzeydeki etkileri ve sonuçlarının oldukça ağır olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada örnek olay çerçevesinde yüksek öğretimde psikolojik taciz sürecini hazırlayıcı faktörler olarak çevresel (ortamsal) faktörlerin önemli rol oynadığı görülmüştür. Bu faktörler:

- Görev ve hakların adaletsiz dağılımı
- Yöneticilerin yetkilerinin çok geniş olması,
- Kadro atamalarının subjektif değerlendirmelere dayanması,
- Araştırma görevliliğinin belirli ve net bir tanımının olmaması
- Aşırı iş yükü
- Akademisyenlerin kariyer kaygıları olarak belirlenmiştir.

Yine örnek olay çerçevesinde yüksek öğretimde genel olarak işe yönelik, dolaylı ve kendini güçlü göstermek için yetkisini diğer kişiler üzerinde keyfi olarak kullanmaya yönelik ve saldırı odaklı psikolojik taciz davranışlarının sergilendiği görülmüştür. Ayrıca taciz sürecinin uzun süreli olduğu saptanmıştır.

Örnek olaydan yola çıkarak, yüksek öğretimde şikayet mekanizmasının ve yöneticilerin tutumunun, yaşanan psikolojik taciz sürecinin işleyişini olumlu ya da olumsuz yönde önemli ölçüde etkilediğini söylemek mümkündür. Görmezden gelme, ciddiye almama gibi tutumların psikolojik tacizi tetikleyebileceği veya süreci şiddetlendirebileceği göz önünde bulundurulduğunda, olaylara duyarlı yaklaşmak ve etkin bir yönetim ortaya koymak gerekmektedir. Sıradan bir çatışma ya da bir anlaşmazlık gibi başlayan psikolojik taciz sürecinin ilk aşamalarında, unvanlarına bakılmaksızın tarafların objektif bir biçimde dinlenmesi ve birlikte somut çözüm önerilerinin getirilmesi önemli bir konudur.

KAYNAKÇA

- Adams, Andrea ve Neil Crawford. (1992). *Bullying at Work, How to Confront and Overcome It*, London: Virago Press.
- Aziz, Aysel. (1994). *Araştırma Yöntemleri-Teknikleri ve İletişim*, 2. Basım, Ankara: Turhan Yayınları.
- Björkqvist, Kaj. Karin Österman ve Monika Hjet-Back (1994). "Aggression among university employees". *Aggressive Behaviour*, Vol.20, (173-184).
- Budak, Selçuk. (2005). *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Davenport, Noa. Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliott. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, Osman Cem Öner toy (çev.), İstanbul: Sistem Yayınları.
- De Pedro, Mariano Meseguer. Maria Isabel Soler Sanchez. Maria Concepcion Saez Navarro ve Mariano GarciaIzquierdo. (2008). "Workplace mobbing and effects on worker's health". *The Spanish Journal of Psychology*, Vol.11, No.1, (219-227).
- Einarsen, Stale ve Eva Gemzoe Mikkelsen. (2003). "Individual effects of exposure to bullying at work". *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice* (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor ve Francis, (127-144).
- Einarsen, Stale. Helge Hoel. Dieter Zapf ve Cary. L. Cooper. (2003). "The concept of bullying at work: The European tradition". *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice* (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor ve Francis, (3-30).
- Einarsen, Stale. Stig Berge Matthiesen ve Anders Skogstad. (1998). "Bullying at work, bullying, burn-out and well-being among assistant nurses". *Journal of Occupational Health and Safety*, Vol.14, No.6, (563-568).
- Field, Tim. (1996). *Bully in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying*, Oxfordshire: Success Unlimited.
- Freudenberger, Herbert J. (1989). "Burnout: Past, present and future concerns". *Professional Burnout in Medicine and the Helping Professions* (Eds. Thomas Vessels, Austin Kutscher,Irene Seeland, Florence Selder, Daniel J. Chericco, Elizabeth J. Clark), New York: The Haworth Press, (1-10).
- Gök, Sibel. (2011). "Prevalence and types of mobbing behavior: A research on banking employees", *International Journal of Human Sciences*, Vol.8, No.1, (318-334)
- Groeblinghoff, Dieter ve Micheal Becker. (1996). "A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, No.2, (277-294).
- Health and Safety Executive. (2008). *Self-reported work-related illness and workplace injuries in 2007/08: Results from the Labour Force Survey*, National Statistics Publication, (8-11).
- Helge, Hoel. Stale Einarsen, ve C.L. Cooper. (2003). "Organisational effects of bullying". *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor & Francis, (145-162).
- Hubert, Adrienne B. ve Marc Van Veldhoven. (2001) "Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.10, No.4, (415-424).
- Karatuna, Işıl ve Pınar Tınaz. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Keashly, Loreleigh ve Branda L. Nowell. (2003). "Conflict, conflict resolution and bullying". *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*

- (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor ve Francis, (339-358),
- Keashly, Loreleigh ve Joel H. Neuman. (2008). "Workplace behavior (bullying) project survey: Briefing and data overview". *Minnesota State University Final Report*, Minnesota, <http://www.mnsu.edu>
- Kingma, Mireille. (2001). "Workplace violence in the health sector: a problem of epidemic proportion". *International Nursing Review*, Vol.48, No.3, (129-130).
- Leymann, Heinz ve Annelie Gustafsson. (1996). "Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, No.2, (251-275).
- Leymann, Heinz. (1996). "The content and development of mobbing at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, No.2, (165-184).
- Lutgen-Sandvik, Pamela, Sarah J. Tracy ve Jess K. Alberts. (2006). "Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree, and impact". *Journal of Management Studies*, Vol.44, No.6, (837-862).
- Martino, Vittorio Di. Helge Hoel ve Cary L. Cooper. (2003). *Preventing Violence and Harrasment in the Workplace*, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Matthiesen, Stig Berge ve Stale Einarsen. (2001). "MMPI-2 configurations among victims of bullying at work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.10, No.4, (467-484).
- Matthiesen, Stig Berge ve Stale Einarsen. (2004). "Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work". *British Journal of Guidance ve Counselling*, Vol.32, No.3, (335-356).
- Matthiesen, Stig Berge. Elizabeth Aasen. Gisken Holst. Kenneth Wie ve Stale Einarsen. (2003). "The escalation of conflict: A case study at work". *International Journal of Management and Decision Making*, Vol.4, No.1, (96-113).
- Namie, Gary ve Ruth Namie. (2000). *The Bully at Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job*, Naperville, IL:Sourcebooks.
- Namie, Gary. (2007). *US Workplace Bullying Survey*, <http://www.bullyinginstitute.org>.
- Neuman, Joel H. ve Robert A. Baron. (2003). "Social antecedents of bullying". *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor ve Francis, (185-202).
- Niedhammer, Isabelle. Simone David ve Stephanie Degioanni. (2006). "Assosiation between workplace bullying and depressive symptoms in the french working population". *Journal of Psychosomatic Research*, Vol.61, No.2, (251-259).
- Niedl, Klaus. (1996). "Mobbing and well-being: economic and personnel development implications". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, No.2, (239-250).
- Özmenler, Kamil Nahit. (2007). "Travma sonrası stres bozukluğu ve akut stres bozukluğu". *Psikiyatri Temel Kitabı* (Ed. Ertuğrul Köroğlu ve Cengiz Güleç), Ankara: HYB Yayınları (353-359).
- Quine, Lyn. (1999). "Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionarie survey". *British Medical Journal*, Vol.318, No.7178, (228-232).
- Randall, Peter. (2001). *Bullying in Adulthood: Assessing the Bullies and Their Victims*, London: Psychology Press.
- Sesé, A., A.L. Palmer. B. Cajal. J.J. Montaña. R. Jiménez ve N. Llorens. (2002). "Occupational safety and health in Spain". *Journal of Safety Research*, Vol.33, No.4, (511-525).

- Tehrani, Noreen. (2004). "Bullying: A source of chronic post traumatic stress?". *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol.32, No.3, (357-366).
- Tınaz, Pınar. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, Pınar. Sibel Gök ve Işıl Karatuna. "Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, Cilt:9, Sayı:34, 2010, (1-11).
- Varhama, Lasse M. ve Kaj Björkqvist. (2004). "Conflicts, workplace bullying and burnout problems among municipal employees". *Psychological Reports*, 94.
- Vartia, Maarit. (1996). "The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, No.2, (203-214).
- Vartia-Vaananen, Maarit. (2003). "A study on the work Environment, well-being and health". *People and Work Research Reports*, No.56, Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek. (2004). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 4. Basım, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zapf, Dieter ve Claudia Gross. (2001). "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.10, No.4, (497-522).
- Zapf, Dieter ve Stale Einarsen. (2003). "Individual antecedents of bullying". *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor ve Francis, (165-184),
- Zapf, Dieter. (1999). "Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work". *International Journal of Manpower*, Vol.20, Issue.1/2, (70-85).
- Zapf, Dieter. (2001). "European research on bullying at work". *Bullying From Backyard to Boardroom* (Eds. Paul Mcharty, Jane Rylance, Robin Bennett, Helge Zimmermann), The Federation Press, (11-22).
- Zapf, Dieter. Stale Einarsen. Helge Hoel ve Maarit Vartia (2003). "Empirical findings on bullying in the workplace", *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor ve Francis, (103-126).