

DERLEME

TÜRKİYE'DEKİ ÜNİVERSİTELERDE YILDIRI (PSİKOLOJİK TACİZ) İLE MÜCADELE BİRİMLERİ

UNITS FOR FIGHTING AGAINST MOBBING (PSYCHOLOGICAL HARASSMENT) IN UNIVERSITIES OF TURKEY

^{1*} Lütfi Yapıcı, ² Aslıhan Polat

ÖZET

Yıldırı, İşyerinde Psikolojik Taciz olarak da bilinen bireyin sürekli ve sistematik olarak işinde zorlayıcı eylemlerle sindirilmesi olarak ifade edilir. Son yıllarda fark edirliliği yazılı-görsel medya, örnek vakalar, eğitimler, seminerler gibi yollarla artırılmıştır. Mücadele noktasında bireye, topluma ve örgütlere düşen görevler bulunmaktadır. Özellikle bu çalışmada Türkiye'deki Üniversitelerde kurulmuş olan Yıldırı ile Mücadele Birimlerinin İşleyiş, Usul ve Esaslarını incelenip, birimlerin eksik yönleri ve gerekli düzenleme önerileri birim yönergeleri üzerinden tartışılmıştır. Yönergelerden ve çalışmalardan yola çıkarak birimlerin ne iş yaptığının yeterince bilinmemesi, yıldırı konusundaki bilgi eksikliği, birimden beklenenin çok fazla olması, birim yapılarının işlevsel olmadığını gösteriyor diyebiliriz. Bu noktada üniversitelerde kurulan bu birimlerin sayılarının ve işlevselliğinin artması yıldırı girişimlerini önleme ve farkındalık adına önemli bir kazanım olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yıldırı, psikolojik taciz, yıldırı ile mücadele, yıldırı farkındalığı

Mobbing, also known as psychological harassment in the workplace is expressed as suppressing the individual in continuous and systematic manner by compelling actions at work. The awareness of mobbing has been increased by numerous ways such as written-visual media, case studies, trainings and seminars in recent years. There are duties of individual, community and organizations in terms of fighting. In particular, the Functioning, Rules and Principles of Units for Fighting against Mobbing established in Turkey were examined in this study and the weaknesses and necessary regulatory recommendations were discussed over unit instructions. Looking at the instructions and studies it can be assumed that inadequate knowledge about functions of units, lack of information about mobbing, lots of anticipation from units may indicate that structures of units are unfunctional. Therefore, increasing the number and function of Mobbing Fighting Units that will activate at universities would be an important gain for awareness of public and prevention of mobbing attempts.

Keywords: Mobbing, psychological harassment, fighting against mobbing, mobbing awareness

Giriş

Mobbing, psikolojik taciz, psikolojik yıldırma, bezdiri, gibi anlamlarla eş, İngilizce' de "mob" sözcüğünden türetilmiş topluca saldırmak, yıldırma, rahatsız etme anlamlarında kullanılmaktadır¹. 1960 yılında Konrad Lorenz, mobbing kelimesini hayvanlar arasında sürüde olmayan yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışı için kullanırken, Hienemann ise 1972'de bir çocuğun grup arkadaşları tarafından dışlayıcı, ezici hareketleri için kullanmıştır².

Yıldırı vakaları gün geçtikçe artarken, bireylerin farkındalık düzeyleri de artmakta bununla beraber, mahkemelerdeki davaların çeşitliliği, psikiyatrik tedavi alanların sayıca fazlalığı, işyerlerinin veriminin azalması, yönetsel sorunlar gibi birçok sorunun ortaya çıktığını söyleyebiliriz.

Yıldırı mağdurları yaşadıkları kötü muameleleri bazı metaforlar kullanarak anlatmaktadırlar. Avustralya'da yapılmış bir çalışmaya göre psikolojik yıldırma deneyimi "boğulmak",

"mücadele etmek" ve "tuzağa düşmek" kavramlarına benzetilmektedir. Zorba, "kadın jüponuna sarılmış gaddar bir kalp", "iki başlı bir oyuncak bebek", "başçavuş" ya da sadece "düşman" kelimeleri ile tarif edilmektedir. Mağdurlar kendilerini "bir Salvador Dali resmindeki tek normal karakter", "profesyonel bir okçunun hedef almış olduğu 12 numara" ya da "bir çöp parçası üzerindeki önemsiz leke olarak hissettiklerini ifade etmektedirler. Yıldırıya maruz kaldıkları örgütü ise "kafasını kuma gömmüş bir deve kuşuna" ya da "cinayete tanık olmalarına rağmen kafasını çevirip görmemezlikten gelen bir topluluğa" benzetmektedirler³.

Yıldırı ile ilgili akademik çalışmalar 1990 yıllarından itibaren ivme kazanmıştır⁴. İskandinav ülkelerinden (Norveç, Finlandiya, İsveç) birkaçı ve Almanya duygusal refahı kapsayan önleyici ve koruyucu mobbinge karşı meslek yasaları oluşturmuş olmakla beraber İsveç 1993 yılında.

ABSTRACT

¹Sağlık, Kültür ve Spor
Dairesi Başkanlığı, Gebze
Teknik Üniversitesi, Kocaeli,
Türkiye

²Psikiyatri Anabilim Dalı,
Tıp Fakültesi,
Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli,
Türkiye

Geliş:
27.06.2016

Kabul:
25.09.2016

Sorumlu Yazar
Lütfi Yapıcı

Sağlık, Kültür ve Spor
Dairesi Başkanlığı, Gebze
Teknik Üniversitesi, Kocaeli,
Türkiye

e- posta:
lyapici@gtu.edu.tr

“İşyerinde Zulmedilme ile İlgili Yönetmeliği” hayata geçirmiştir⁵

Türkiye’de ise Yıldırı (Psikolojik Taciz) ile mücadele konusunda Başbakanlık tarafından 19 Mart 2011 yılında Resmi Gazete’de yayımlanan genelge ile iş yerlerinde psikolojik taciz yaşayan kişiler, yasa ile mücadele hakkı elde etmiş ve koruyuculuk kazanmıştır⁶.

Yıldırı Eylemlerinin Fark Edilirliği, Nedenleri ve Sonuçları

Belli bir zaman periyodunda ve düşmanca davranışların düzenli olarak yapılması, mağdur ile uygulayıcı arasında güç dengesizliği olması, yıldırma davranışlarının stratejik olarak bile isteye uygulanması, bir veya birden fazla kişi tarafından yapılmış olması yıldırmanın fark edilir özelliklerindedir^{7,8}.

Yıldırı süresinin en az; ortalama 6 ay, en uzun; ortalama 15 ay olduğunu ve işgücü piyasasında 30 yıllık sürede bir kişinin yıldırıya maruz kalma riskinin %25 olduğunu söylemek mümkündür⁹. Kamu ve özel sektörler dâhil olmak üzere, sağlık sektöründe, hizmet sektöründe otellerde, eğitim sektöründe üniversitelerde, ilköğretimde ve belediye çalışanlarında yıldırı çalışmaları yapılmıştır¹⁰⁻¹⁴. Türkiye’de üniversitelerde yapılan bir araştırmaya göre akademisyenlerde yıldırıya maruz kalma oranı %15,8 bulunmuştur¹². Amerika’da 9,000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların % 42’sinin, erkek çalışanların ise % 15’inin son iki yılda zorbalığa uğradığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğu belirtiliyor¹⁵.

Yıldırı’ nın nedenleri mağdur-uygulayıcı yönünden olabileceği gibi, örgütsel ve sosyal de olabilir. Yıldırıyı yapanın ve mağdurun kişilik yapıları, niteliksel özellikleri ve sosyal özellikleri yıldırıya maruz kalma açısından bir neden olabilmektedir¹⁶.

Yıldırı’ ya neden olan örgütsel faktörlerden en önemlisi örgütün kötü yönetiliyor olmasıdır. Yönetim yetersiz olduğu zaman, kişilerarası çatışmaların artması, karşıt görüşlü kişilerin tartışmaları ve sonucunda tüm sorumluluğu alacak bir kurbanın bulunması kaçınılmazdır^{5,17}. Endişe ve stres düzeyi yüksek, rekabetin daha fazla yaşandığı, istihdamın güvencesiz olduğu sektörlerle yıldırma eylemleri arasında açık bir ilişki olduğu anlaşılmıştır¹⁸.

Üniversitelerde yıldırıya neden olan etmenlerden en önemlisi yönetimin demokratik anlayışı benimsememesi, baskıcı bir yapı ile hareket etmesi, keyfi yönetim uygulamalarının var olması olarak görülmüştür^{19,20}. Üniversitelerde rektörlerin seçimle göreve gelmesi, bu seçimlerin akademik kadroda kutuplaşmalara sebep olması, geniş yetkileri ile istediği kadroyu aktif çalıştırması ve baskıcı politika ile hiyerarşik yapının sürdürülmesi istenmesi yıldırıyı besleyen faktörlerdir^{21,22}. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra savaşa katılan Avrupa ve Amerika’da 1946-1964 yılları arasındaki dönemde, nüfusun artırılması amacıyla hükümetler tarafından teşvikler verilmeye çalışılmış ve bu dönemdeki doğan çocukların ailelerine ise “baby boomer” adı verilmiştir. Bu dönemdeki akademisyenler kişisel başarı üzerine odaklanmış, çok fazla mesai harcayan, ekstra iş yükü ile haftada 80 saati bulan iş temposunu yakalayan bir

kitle olmuştur. Bu da rekabeti, bireysel mücadeleyi beraberinde getirmiş. Bunun o dönemdeki yıldırı tohumları olduğu üzerine düşünülmektedir²³.

Yıldırı vakalarının kamuoyunda duyulması ile kurumun saygınlığının yitirilmesi ve örgüte olan güvenin sarsılması, hastalıklı bir örgüt kültürü oluşması, düşük iş kalitesi, mağdurun rol dağılımına olan ilgisini kaybetmesi örgütün psikolojik olarak ödeyeceği mali bedeldir^{1,5,17,24}. Yıldırı vakalarında, hastalık izinlerinin artması, dava masrafları, düşük iş verimi, eğitim harcamaları üniversiteye ekonomik maliyet olarak gösterilebilir^{1,5}. Bunun yanında mağdurların yaşadığı psikolojik, ekonomik, sosyal maliyeti de göz önüne almamız gerekir. İstanbul’daki 3 özel 2 devlet üniversitesindeki akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada önce yıldırıyı tam olarak anlamlandıramadıklarını belirten mağdurlar artık dayanılamayacak olduğunda kendilerine yeni bir iş yeri ya da pozisyon aramak durumunda kalmıştır²⁵.

Yıldırı ile Mücadele Yöntemleri

Yıldırı ile bireysel mücadelede kişinin haklarını iyi bilmesi, mesleki niteliklerini geliştirerek özgüvenini artırması ve kendini “kurban” düşüncesinden kurtarması önemlidir^{17,26}. Üniversitelerde yıldırı vakalarının alışı gelmesi üniversitenin nitelik açısından zarar göreceği ve üniversitelerde akademisyen olma noktasında çekincelerin oluşabileceği söylenebilir²⁷. Yıldırı’ nın örgütlerde ortaya çıkmasına mani olmak amacıyla, örgüt içi iletişimin açık, çalışana değer verilen, hiyerarşik yapının az ve baskın olmadığı, iş tanımlarının net olduğu örgütün misyonunun ve vizyonunun çalışanlar ile paylaşıldığı bir örgüt yapısı oluşturulması önemlidir. Ayrıca farkındalığın artırılması amacıyla yıldırı ile ilgili eğitim ve seminerlerin düzenlenmesi gerekliliği bulunmaktadır²⁸. Bunlardan farklı olarak şikâyet ve performans değerlendirme sisteminin sağlıklı ve şeffaf çalıştırılması, iş yerinde keyifli, eğlendirici ortamlar oluşturulması, çalışanlara müşteri gibi davranılması, etik kuralların uygulanması ve sorunların çözümüne uğraşılması, uygunsuz davranışların belirlenmesi ve uyarı sisteminin hazırlanması, hem bireyin kendini koruması hem de örgütün yönetim anlayışını yeniden düzenlemesi için önemlidir^{29,30}. Medyanın yıldırı konusunda bilinçli olması, meslek odalarının problemlerle ilgilenmesi, akademik camianın araştırmaları ve yayınları, sendikaların üyelerini bilgilendirmeye dönük çeşitli girişimleri, yasal düzenlemelerin hazırlanmasına ve farkındalık oluşmasına sebep olmuştur⁴. Lüksemburg Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu, işyerlerinde yıldırı ile mücadele konusunda öncü bir rol üstlenip, toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasını uygulamaya geçirmiştir³¹. İsveç, Hollanda, Fransa ve Belçika gibi ülkeler yıldırıyı açık bir yasal düzenleme ile kişilerin mağduriyetlerini güvence altına alırken, Türkiye’de kişileri koruyan, yıldırıyı direk suç haline getirecek yasal düzenlemeler doğrudan mevcut değildir³². Toplumsal olarak yıldırı ile mücadele etme noktasında çağrı merkezlerinin oluşturulması önem taşımaktadır. Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi tarafından kurulan Alo 170 hattı, Psikologlar vasıtası ile destek sağlamaktadır³³. Ayrıca sosyal medyanın yıldırı farkındalığı için kullanılması, verimli bir çalışma ortamının sağlanabilmesi ve mağdurlara destek amacıyla psikolojik danışmanlık birimlerinin aktif

kullanılması, sivil toplum örgütlerinin mobbinge mücadele platformları, İl Mobbing İzleme Kurulları, yıldırı eylemlerinin ceza hukuku kapsamında suç olarak değerlendirilmesine yönelik düzenlemeler ve üniversitelerdeki mobbing ile mücadele birimleri diğer mücadele yöntemleridir³²⁻³⁴.

Üniversitelerde Yıldırı ile Mücadele

Akademik hayat, kişinin eğitim ile bağının kopmayışı, eğitim aktiviteleri, bilimsel araştırma ve yazılar ve sayısız ölçekler ile oldukça caziptir. Fakat aynı akademik kültür kişiyi dışlayıcı, rekabetçi, hiyerarşik, ahlaksız, beklenmeyen, bazen inanılmaz gaddar eylemlerle kendini göstermektedir. Bazen bu eylemler, kurumların üzerine çıkacak kadar büyür, akademik disiplinleri ve politik inançları da aşar³⁵. Bu aşamada tüm akademik yöneticilerin yıldırının büyümesine sebep olacak nedenlerin farkında olması gerekir³⁶. Bunlar:

- 1- Yurtdışında doğup büyüyen ve özellikle aksanı farklı olan kişilerin mağdur olma riski,
- 2- Cinsiyet, cinsel yönelim, etnik kimlik, kökeni gibi temel farklılıkları olan kişilerin mağdur olma riski,
- 3- Çoğu özellikle postmodern bilimden etkilenmiş, belirsiz standart ve hedeflerin olduğu disipline sahip olan kurum yapısı,
- 4- Akademisyenin, bir dekan ya da başka bir yönetici tarafından mağdur edilme riski,
- 5- Akademik birimlerde görünen ya da görünmeyen finansal hissedilir bir sorunun üniversitelerde dikkat edilmesi ve önlem alınmaya çalışılması faydalı olacaktır.

Son yıllarda yıldırı ile mücadele noktasında çalışmalar farklı sektörlerde hız kazanmış olup, özellikle üniversitelerin yapısı itibari ile yıldırının yayılması daha kolaydır³⁴. Bu bağlamda İtalya'da University of Ferrara personel ve öğrencinin yıldırı ile ilgili başvurularını alan, değerlendiren bir birim oluşturmuştur. Birim görevlisi vaka ile ilgili her türlü bilgiye erişimde izni bulunmakta, mağdur ve şikâyet edilen kişi arasında çözüm bulmaya çalışarak engellemeye çalışmaktadır³⁷. Türkiye'de sayıları az olmakla beraber Yıldırı (mobbing) ile Mücadele Birimleri bulunan üniversiteler; Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi'dir. Mobbing mücadele birimleri dışında doğrudan bu birimler gibi çalışmayıp, cinsel taciz, etik ve insan kaynakları adlarıyla yönergeler ve belgeler hazırlayan üniversiteler bulunmaktadır. İstanbul Bilgi Üniversitesi "Cinsel Tacizi ve Saldırımı Önleme Birimi", İzmir Üniversitesi "Cinsel Taciz ve Saldırımı Karşı Destek Birimi", Boğaziçi Üniversitesi "Tacizden Koruma ve Korunma Kılavuzu", Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi "İnsan Kaynakları Yönergesi" ve Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi "İnsan Kaynakları Yönergesi" gibi örnekler bulunmaktadır. Bunlara ilave olarak Hacettepe Üniversitesi'nde akademik camiada yaşanan bazı yönetsel problemlerden dolayı "Akademik İnişiyatif" adıyla bir hareketin adımı atılmış sonrasında ise "Akademik Etik Kurul Yönergesi" ile yıldırı dâhil olmak üzere her türlü etik dışı davranışları içeren ve bunlar hakkında gerekli düzenlemeleri yapması gereken, sadece akademik personelin haklarını koruyan bir yapı oluşmuştur. Bu oluşturulan yapı 21 Eylül 2011 tarihinde yürürlükten kaldırılarak aynı kapsamda içeriğinin değiştirilmesi ile "Etik

Kurul Yönergesi" son şeklini 10 Haziran 2015 tarihinde almıştır^{38,39}.

Cinsel taciz, yıldırı eylemlerinin içinde yer alan hukuksal açıdan da suç teşkil eden bir eylemdir. Cinsel tacize karşı kurulan destek birimlerinin yıldırı birimleri ile doğrudan ilişkisi yoktur. Sadece cinsel tacize ya da saldırıya uğrayan kişiler bu birimlere başvurmakta. Bunun yanı sıra İnsan kaynakları yönergelerinin de yıldırı birimleri ile doğrudan ilişkisi bulunmamaktadır. Yıldırını önleyici çalışmalar, insan kaynakları politikası olarak değerlendirilmiş, ayrı bir mobbing mücadele birimi oluşturulmamıştır^{40,41}. Aynı şekilde Hacettepe Üniversitesinde kurulan Akademik Etik Kurul Yönergesi içeriği yıldırı gibi gözükse de birçok etik ihlal ve kazanımlar ile ilgili maddeleri içermekte ve bir hak savunuculuğu gibi gözükmemektedir³⁹.

Yıldırı ile Mücadele Birimleri Yönergeleri

Bu bölümde yukarıda bahsedilen Mobbing ile Mücadele Birimleri bulunan 6 üniversitenin yönergeleri karşılaştırmalı olarak değerlendirilecektir. Çukurova Üniversitesi diğerlerinden farklı olarak Tıp Fakültesi öğrencilerine ve çalışanlarının başvuruda bulunabileceği bir birim kurmuştur⁴².

Gebze Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi yönergelerinin kapsamı öğrenciyi, idari-akademik personeli, sözleşmeli personeli dâhil içerirken diğer Gazi Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi ve Çukurova Tıp Fakültesi, sözleşmeli personeli dâhil etmemiştir; Cumhuriyet Üniversitesi ise sadece idari ve akademik personele yönelik bir kapsam belirlemiştir⁴²⁻⁴⁷.

Ankara Üniversitesi Mobbing'e Karşı Destek Birimi yapısı bakımından 9 kişilik tek komisyondan oluşmakta ve bu kişilerden biri birim sorumlusu olarak görev yapmaktadır⁴³. İki komisyondan oluşan üniversite birimlerinin yapısı ise; Cumhuriyet Üniversitesi Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, 3 kişi alt kurul üyesi olarak görev yaparken, 5 kişi ve 1 raportör üst kurulda görev yapmakta; Gebze Teknik Üniversitesi Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Birimi alt kurulda 4 kişi, üst kurulda 6 kişi görev yapmakta; Gazi Üniversitesi Mobbing Birimi alt kurul görevini üstlenen sekreteryaya 3 kişi olurken üst kurulda 3 kişilik komisyon görev yapmakta; Dokuz Eylül Üniversitesi Mobbing Birimi alt kurul görevini Hukuk Müşavirliği, üst kurulda 3 kişilik komisyon görev yaparken, oy kullanma hakkı olmadan sendika temsilcileri de katılmakta; Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Mobbing Komisyonu alt kurul görevinde 3 kişilik sekreteryaya, aynı 3 kişinin de dahil olduğu toplam 7 kişilik komisyon kendi başkanlarını seçerek görev yapmaktadır⁴²⁻⁴⁷. Ankara Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi ve Gebze Teknik Üniversitesi Birim üyelerinin görev sürelerini yönergelerinde 2 yıl ile sınırlandırmışlardır^{43,44,47}. Gebze Teknik Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi'nde Rektör tarafından belirlenen bir başkan bulunmakta ve tercihen Rektör Yardımcısı olmakta, Ankara Üniversitesi'nde komisyon başkanı yerine sorumlu olarak görev yapan biri bulunmakta olup, Çukurova Üniversitesi komisyon başkanını kendi içinden seçmektedir⁴²⁻⁴⁷. Kurul üyelerinin iş pozisyonlarına baktığımızda Gebze Teknik Üniversitesi Mobbing ile Mücadele Kurulu'nda idari ve akademik personel bulunurken diğer 5 üniversitede üst

kurulların tamamı akademik personelden oluşmaktadır⁴²⁻⁴⁷. Gebze Teknik Üniversitesi alt kurul üyelerinde 1 psikolog, 1 avukat, 1 yazı işleri müdürü ve 1 akademik personel görev yapmakta ve alt kurul ve üst kurul üyelerinden herhangi birinin tacizci konumunda olduğu durumlarda o kişinin kurul üyeliği görevini kendi şikâyet edilme sürecinde devam ettiremez ibaresi bulunmaktadır⁴⁷. Mobbing ile Mücadele Birimi olan üniversiteler arasında Ankara Üniversitesi Mobbing Kurul üyelerinin kadın-erkek eşit sayılarda olmasına özen gösterecek bir düzenleme yapmıştır⁴³. Gebze Teknik Üniversitesi Mobbing ile Mücadele Birimi'nin görevleri arasında farkındalık çalışmalarının yürütülmesi ilgili olarak birim üyelerinin yıldırı eğitimi almaları konusunda çalışmalar yapılmasını, web sayfasında aktif duyuruların olacağı bir alan oluşturulmasını içeren kararlar alınmıştır⁴⁷. Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Mobbing Komisyonu ise farkındalık çalışmalarının yanında, yıldırı konusunu lisans ve lisansüstü müfredata konulması yönünde çalışmalar yapmayı yönergese eklemiştir⁴². Bu birimlere başvuruların alınması Ankara Üniversitesi hariç diğer üniversitelerde matbu formun doldurulup birime iletilmesi ya da mail yoluyla gönderilmesi şeklinde olmaktadır⁴²⁻⁴⁷. Ankara Üniversitesi'nde tanık veya mağdur şikâyetlerini idari amirlere, akademik danışmanlara, etik kurula veya birime direk başvurabileceği konusunda bilgilendirme yapılmıştır⁴³. Birimler yıldırı vakalarının çözümü noktasında, uzlaştırıcı, teknik personel vb. desteği almakta, çoğunlukla yargısal kararlar vermekte, çözümsel, aydınlatıcı, eğitici bir yol izlemekteler⁴²⁻⁴⁷.

Sonuç

Yıldırı ile mücadele noktasında bireysel mücadelede farkındalığın artırılması, toplumsal mücadelede danışmanlık hizmetlerinin artırılması, basın yayın organlarının faaliyetlerinin artırılması ve örgütsel mücadelelerde seminer, konferans ile bilgilendirme çalışmalarının artırılması, üniversite ve diğer örgütlerde haklı mücadelenin sergileneceği inisiyatifler oluşturulması, mücadele birimlerinin, kurullarının oluşturulmasının önemli olduğunu söyleyebiliriz. 2011 yılında Resmi Gazete'de yayınlanan Başbakanlık Genelgesi'nde İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine dair 8 maddelik mobbing önleme faaliyetlerine ilişkin kurumlara sorumluluk veren ifadeler bulunmaktadır⁶. Ayrıca 29 Mayıs 2015 tarihinde YÖK bünyesinde oluşturulan "Akademide Kadın Çalışmaları ve Sorunları Birimi" 7 kişilik kurul ile akademisyen kadınların yaşadıkları taciz, psikolojik taciz, eşitsizlik, şiddet gibi konularda çalışmalar yapmaktadır⁴⁸. Mücadele noktasında örgütlere verilen bu sorumluluk ile üniversitelerde oluşturulmaya başlanan Mobbing ile Mücadele Birimlerinin yapıları incelenmiştir. Mobbing ile mücadele birimlerinin sayılarının az olması, birimlerin işlevselliğinin yeterli olmaması, ne iş yaptığının bilinmemesi, personelin beklentileri gibi sorunlarla karşılaşma durumunun önemli olduğunu söyleyebiliriz. Genellikle üniversitelerin birim üyelerinin akademik personelden oluşması, birim üye sayılarının az olması, üyelerin yıldırı hakkında yeterli bilgi sahibi olmaması, değerlendirmeyi yapacak kişilerin mecburen üniversite bünyesinden olması gibi etkenler birimin işlevselliği açısından tartışılması gereken bir nokta gibi gözükmektedir. Bazı birimlerin sözleşmeli personeli, bazı birimlerin ise öğrencileri dâhil etmediği yönergelerin varlığı gerçekten mağdur olabilecek potansiyeli olan grubu

dâhil etmemesi anlamına gelmekte, bu da üniversite içerisinde adaletsiz bir yönetim anlayışının benimsenmesine sebep olabilir. Yıldırı olan eylemlerin mağdurun yorumlamasına göre, sübjektif anlamlar çıkabileceğinden, şikâyet edilen kişiyi de yeterli bir dinleme ile yaklaşılması ve iki tarafı da şüphe içinde incelemek, doğabilecek suiistimalleri önlemek adına önemli olabilir. Bu safhada amirlerin de yıldırı konusunda bilgilendirilmesi ile gerekli idari yaptırımlarını zamanında uygulamasını sağlamak, düzenlemeleri ve kişilerarası iletişimlerinin güçlendirilmesine katkı sunmak adına eğitim faaliyetlerine önem verilmesi, yönetimin de bu konuda desteğinin alınması önemlidir diyebiliriz. Yönergelerde birim kurullarının oluşturulmasında üyelere ön değerlendirme yapılmaması, genellikle yönetim tarafından belirlenmiştir⁴²⁻⁴⁷. Demokratik seçilimin olmadığı, bezdiricinin ve mağdurun da içinde bulunabileceği bir yapının benimsenmesi ve üniversite dışından objektif değerlendirmesi alınabilecek kişilerin bulunmamasını, birimlerin adaletli işlevliği konusunda sorun oluşturabileceğini söyleyebiliriz. Ankara Üniversitesi'ndeki gibi birim üyelerinin cinsiyet dağılımının dengeli olmasına çalışmak da doğabilecek cinsiyet tartışmalarının önüne geçmede önemli olabilir⁴³. Görüşme ve yazışmaların gizliliği ilkesine önem verileceği bütün birimlerin yönergelerinde bulunuyorken, küçük üniversitelerde başvuran kişi bu gizliliğin korunacağı konusunda şüpheye düşme ihtimalinden söz edilebilir. Bu tüm değerlendirmeler üniversite içerisindeki dinamik yapının özelliklerine, birime atfedilen değere, birimden beklentilere göre değişecektir. Birimler özellikle bilgilendirici, kişilerarası sorunlarda uzlaştırıcı, toplumsal farkındalığı artırıcı, personelin ve öğrencilerin haklarını savunması için çabalayıcı ve üniversitenin kalitesini artırıcı faaliyetler üzerine eğilmesi birim ile personel arasında yaşanabilecek ikincil çatışmaların oluşmaması adına önemlidir diyebiliriz.

Türkiye'deki üniversitelerde akademisyenlerin mesleki yaşamlarının başında iş güvencesizliği ile karşılaşması, iş garantisinin olmaması ile birlikte akademisyenlerin kendi altında çalışanlara karşı egemenlik kurması ve YÖK Kanunu ile yöneticilerin kontrol mekanizmalarının mutlak düzeyde olması psikolojik tacizi artıracak etmenlerdendir³⁸. Bu yüzden üniversite yönetim yapılarının daha demokratik bir yapı üzerinde şekillenmesi, otoriter yapıdan YÖK düzenlemeleri ile uzaklaşılması, yıldırı ile mücadele birimlerinin kuruluşuna bile sebep olmayabilir. Mevcut süreçte Mobbing ile Mücadele Birimlerinin, İnsan Kaynakları Yönergelerinin, Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı oluşturulan kurulların, sivil inisiyatiflerin topyekün yıldırı konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapması önemlidir. Bunun yanında yasal mevzuat ile koruyuculuğun sağlanması ve güvenilir hukuki süreç yönetilmesi üniversitelerde psikolojik tacizi önleme noktasında zorunlu olduğu söylenebilir³⁸.

Kaynaklar

1. Tınaz P. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Beta Yayınları, İstanbul, 2006.
2. Leymann H. Some Historical Notes: Research and the Term Mobbing, The Mobbing Encyclopedia, 1997.
3. Sheehan M, Barker M. Analysing Metaphors Used by Victims of Workplace Bullying, Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems, Brisbane: Griffith University, 2000.
4. Yüce Türk EE. İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2012.
5. Davenport N, Schwartz RD, Eliot GP. Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. Civil Society Publishing. 1999. Çev. Osman Cem Öneroy, Sistem Yayıncılık,

- 1.baskı, İstanbul, 2003.
6. İş Yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi. T. C. Resmi Gazete, 2011; 27879, (19 Mart 2011).
 7. Özler DE, Giderler AC, Dil ŞM. Mobbing' in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008.
 8. 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.
 9. Leymann H. The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996; 5 (2), 165 -185.
 10. Yıldırım BI, 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.
 11. Dikmetaş E, Top M, Ergin G. Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2011; 22.
 12. Tanoğlu ŞÇ. İşletmelerde Yıldırımın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğretim Kurumunda Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2006.
 13. Cemaloğlu N, Ertürk A. Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırımın Yönü. *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008; 46, 67-86.
 14. Sürgevil O, Fettahoğlu ÖO. Gücenmez S, ve diğ. Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007; (17).
 15. Yıldırım T (2006, Kasım 25). Türkiye'de Mobbing Davaları. 22 Haziran 2016'da <http://bianet.org/bianet/emek/88229-turkiyede-mobbing-davaları> adresinden indirildi.
 16. 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.
 17. Tutar H. İşyerinde Psikolojik Şiddet. Platin Yayıncılık, Ankara, 2004.
 18. European Parliament Report. On Harassment at the Workplaces 2339 INI, Rapporteur: Jan Andersson, 2001.
 19. Yaman E. Üniversitelerde Bir Yönetim Sorunu Olarak Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldığı İnfomal Cezalar: Nitel Bir Araştırma. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, 2007.
 20. Dost MT, Cenkseven F. Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007; 16 (2), 203-218.
 21. Paksoy N. Akademik yapılanma üzerine görüşler: "hastalık yok, hasta var!". *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 2003; 3 (1), 1-2.
 22. Westhues K. The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education. In C.D. Bultena & R.B. Whatcott. *Bushwhacked at Work: A Comparative Analysis of Mobbing & Bullying at Work. Proceeding of ASBBS*, 2006; 15 (1).
 23. Ruth M, Arnold DH, Fratzi J, Thomas R. Workplace Bullying In Academia; A Canadian Study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2008; 20 (2), 77-100.
 24. Güngör M. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. Derin Yayınevi, İstanbul, 2008.
 25. Tigrel EY, Kokalan O. Academic Mobbing in Turkey. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 2009; 3 (7).
 26. Acun-Kapıkıran N, Fiyakalı C. Lise Öğrencilerinde Akran Baskısı ve Problem Çözme. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2006; 18.
 27. Celep C, Konaklı T. Öğretim Elemanlarının Yıldırma Yaşantıları: Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Önerileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2013; 13 (1), 175-199.
 28. Karcıoğlu F, Akbaş S. İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2010; 24 (3).
 29. Hecebil S. Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). HR Dergi Konferans Notları, 24 Ocak, Ceylan Intercontinental Hotel, İstanbul, 2007.
 30. 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.
 31. Karaca GN. AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü. *Çimento İşveren*, 2009; 5 (23), 26-45.
 32. Han E. İş Yerlerinde Mobbing ve Önlenmesi İçin Öneriler, *Eğitimin Sesi Dergisi*, 2014; 49, 22-25.
 33. Mizrahi R. Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2013; 5 (2).
 34. Tetik S. Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010; 12 (18), 81-89.
 35. Yamada D (2009, Şubat 19). Workplace bullying and mobbing in academe: The hell of heaven? 22.06.2016'da <https://newworkplace.wordpress.com/2009/02/19/workplace-bullying-and-mobbing-in-academe-the-hell-of-heaven/> adresinden indirildi.
 36. Westhues K. The Unkindly Art of Mobbing. *OCUFA Academic Matters: the Journal of Higher Education*, 2006; 18-19.
 37. The University of Ferrara. Conduct Code of The University Ferrara. 22.06.2016'da <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/english-version/documentation/conduct-code-of-the-university-of-ferrara> adresinden indirildi.
 38. Sert Ö, Wigley AA. Üniversitelerde Bezdiriyi Dillendirmek. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 2015; 13 (51), 8-32.
 39. Hacettepe Üniversitesi Senato Kararları (2015, Haziran 10). Hacettepe Üniversitesi Etik Kurul Yönergesi. Sayı 258, 21.06.2016'da <http://www.etikkurul.hacettepe.edu.tr/akademik/yonerge.php> adresinden indirildi.
 40. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Senato Kararları (2015, Aralık 2). Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönergesi. Sayı 21/133, 21.06.2016'da <https://www.agri.edu.tr/tr/kategori/yonergeler> adresinden indirildi.
 41. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Senato Kararları (2014, Ağustos 28). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönergesi. Sayı 07-2014/44, 21.06.2016'da <http://strateji.kmu.edu.tr/duyuru.aspx?ayrinti=347> adresinden indirildi.
 42. Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Yönetim Kurulu Kararları (2013, Temmuz 23). Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Mobbing Komisyonu Çalışma Yönergesi. Sayı 27/23, 21.06.2016'da <http://tip.cu.edu.tr/tr/Mobbing-Yonergesi.html> adresinden indirildi.
 43. Ankara Üniversitesi Senato Kararları (2014, Şubat 18). Ankara Üniversitesi Mobbinge (Psikolojik Tacize) Karşı Destek Birimi Yönergesi. Sayı 381-3219, 21.06.2016'da <http://www.ankara.edu.tr/kurumsal/mevzuat/senato-kararları/> adresinden indirildi.
 44. Cumhuriyet Üniversitesi Senato Kararları (2013, Şubat 5). Cumhuriyet Üniversitesi Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu Yönergesi. Sayı 05, 21.06.2016'da http://www.cumhuriyet.edu.tr/yonetmelik/yonergecumhuriyet_universitesi_psikolojik_tacizle_mucadele_kuruluturk.pdf adresinden indirildi.
 45. Gazi Üniversitesi Senato Kararları (2012, Kasım 14). Gazi Üniversitesi Mobbing Birimi Yönergesi. Sayı 173, 21.06.2016'da <http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing-birimi-isleyis--usul-ve-esaslari-37856> adresinden indirildi.
 46. Dokuz Eylül Üniversitesi Yönetim Kurulu Kararları (2014, Haziran 17). Dokuz Eylül Üniversitesi Mobbing Birimi Yönergesi. Sayı 426/23, 21.06.2016'da http://dekaum.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2016/05/MOBBING-B%4C%B0R%C4%B0M%C4%B0-USULVE-ESASLARI_0.pdf adresinden indirildi.
 47. Gebze Teknik Üniversitesi Senato Kararları (2016, Şubat 3). Gebze Teknik Üniversitesi Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Birimi Yönergesi. Sayı 2016/02, 21.06.2016'da http://www.gtu.edu.tr/Files/Mobbing_Birimi/GTU_PSKOLOJK_TACZ_LE_MUCADELE_BRM_YONERGES.pdf adresinden indirildi.
 48. Yükseköğretim Kurulu (2015, Mayıs 29). Akademiye Kadın Çalışmaları ve Sorunları Birimi. 19.06.2016'da <http://www.yok.gov.tr/web/akademide-kadincalismalari-ve-sorunlari-birimi/ana-sayfa> adresinden indirildi.