

## ÜNİVERSİTELERDE ASİSTANLARA YÖNELİK PSİKOLOJİK TACİZ: GAZİ, KOCAELİ VE CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

**Sezer Ayan**

Cumhuriyet Üniversitesi  
Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü  
Yrd.Doç.Dr.  
E-posta: sezerayan@cumhuriyet.edu.tr

**Ercan Şahbudak**

Cumhuriyet Üniversitesi  
Güzel Sanatlar Fakültesi, Resim Bölümü  
Dr.  
E-posta: esahbudak@cumhuriyet.edu.tr

### Özet

**Amaç:** Araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitede psikolojik tacize uğrayıp uğramadıklarını tespit etmek ve psikolojik tacize uğramalarında etkili olabileceği düşünülen demografik özellikleri ve örgütsel koşulları saptamaktır. **Yöntem:** Araştırmaya üç üniversiteden toplam 188 araştırma görevlisi katılmıştır. Veriler, araştırma görevlilerinin demografik özellikleri ve örgütsel koşullarını belirlemeye yönelik sorulardan oluşan bir anket formu ile psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıklarını belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiş örgütsel yıldırma ölçeğinden elde edilmiştir. **Bulgular:** Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin %49,5'i kadın, %50,5'i erkektir. Örgütsel yıldırma ölçeğinin genel ortalaması 1.45 olup, araştırma görevlilerinin ortalamasının üstünde örgütten kaynaklanan nedenlerle psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Varyans analizinden elde edilen sonuçlar, araştırma görevlilerini taciz edenin statüsü, araştırma görevlilerinin çalışma süresi ve görevli oldukları fakültenin türü ile iş yerinde psikolojik tacize uğramaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. **Tartışma:** Bu çalışma araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitede psikolojik tacize maruz kaldıklarını göstermekte, ancak hangi nedenlerle psikolojik tacize maruz kaldıklarını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle daha detaylı araştırmalar yapılmalıdır.

**Anahtar kelimeler:** Araştırma görevlisi, iş tatmini, örgütlerde psikolojik taciz.

**Alan Tanımı:** Yönetim ve organizasyon

## **MOBBING TO RESEARCH ASSISTANTS AT UNIVERSITIES: EXAMPLES OF GAZI, KOCAELI AND CUMHURİYET UNIVERSITY**

### **Abstract**

**Problem Statement:** *The effect and cost of ‘ mobbing ’ which is used to mean the bad attitude and indulging behaviors of every kind, applied systematically by the other workers – the seniors, workers at the same position or juniors- to the workers are enormous. The emphasized point in most of the studies is that mobbing is caused by the problems of leadership and poor labor organization in the organizations, however, in the organizations where exist authorities with characteristics of being equal and fair, it is not usual to witness to the behaviors related to mobbing . It is possible to experience mobbing, which is found to appear due to the various reasons at personal and organizational levels, at the higher education institutions too. Because there exists a common and mutual belief that the risk of being exposed to mobbing or being a target victim is possible for anyone who takes part in business life. This belief makes it compulsory that the financial aspect and effect of mobbing should be taken into consideration at both personal and organizational level.* **Purpose of Study:** *The aim of the study is to determine whether research assistants are exposed to mobbing at their universities and to detect demographical features and organizational conditions that are considered to be effective in mobbing to come out.* **Methods:** *Total 188 research assistants from three universities have participated in the study. Data has been provided from the questionnaire that consists of questions to determine research assistants’ demographical features and organizational conditions and from the mobbing scale that has developed to determine whether research assistants are exposed to mobbing or not.* **Findings and Results:** *%49, 5 of the participants in this study are female and %50, 5 are male. The general average of the mobbing scale is 1, 45 and it is seen that research assistants are exposed to mobbing due to organizational reasons at above average level. The results obtained from analysis of variance show a significant difference between the status of person mobbing the research assistants, research assistants’ working hours and their faculty, and mobbing at work.* **Conclusions and Recommendations:** *This study shows that research assistants are exposed to mobbing at universities; however, it is not adequate in explaining personal characteristics of people who practise mobbing.*

**Keywords:** *Research Assistant, work satisfaction, mobbing at organizations*

**JEL Codes:** M1, M12

## 1. GİRİŞ

Kişinin işinde mutlu ve huzurlu olmasının (iş tatminin) örgüt performansı ve verimliliğine olan etkisinin anlaşılması ile birlikte, iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörler üzerine pek çok araştırma yapılmıştır (Friday and Friday, 2003: 426-442; Lund, 2003: 219-236; Graham, Messner, 1998: 196-202; Tietjan, Myers, 1998: 226-231; Uppal, 2005: 336-349; Goris, 2006, 737-752; Tessem and Maurer, 2007: 54-61). Çalışanların iş ile ilgili beklentilerinin yöneticileri tarafından karşılanması ve bu beklentilerin ihtiyaçları ile uyumlu olması, çalışanların işten aldığı haz veya doyum (Muchinsky, 1990: 15) şeklinde tanımlanan iş memnuniyetini olumsuz bir biçimde etkilediği düşünülen iş yeri faktörlerinden biri İngilizce literatürde “mobbing” de denilen psikolojik tacizdir.

Psikolojik taciz örgütlerde bireylere diğer çalışanlar (üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları) tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama türü davranışlar anlamında kullanılmaktadır (Hartig, 2006: 2-13). İşyerinde psikolojik taciz basit ve aniden gelişen bir personel arası çatışma olarak algılanmamalıdır. Çalışanlar üzerinde nasıl uygulandığı konusunda herhangi bir sınırının bulunmadığı belirtilse de, bu tür davranışlar, doğrudan bir çalışana yönelik, sistemli ve uzun süreli, sonuçları psikolojik ve fiziksel zararlara sebep olabilecek davranış biçimleridir (Bayrak Kök, 2006: 434; Brown ve Smith, 2008: 132). Bastırma, sindirme, bunaltma, korkutma,, birine cephe oluşturma, tehdit etme gibi taktiklerle uygulanan psikolojik taciz, karşı karşıya kalan bireylerin iletişimimini, sosyal ilişkilerini, itibarını, yaşam kalitesini, mesleki durumunu ve hepsinden önemlisi de sağlığını etkilemekte iş tatminsizliğine, örgütsel çatışma ve verimsizliğe yol açmaktadır (Baldry ve Farrington, 2000: 17-31; Leyman, 1990: 119-126; Namie, 2000: 1-3; Niedle, 1996: 239-249; Bennet, 1997: 245-247; Yılmaz ve Diğerleri, 2008: 336).

Çalışmalar örgütlerde psikolojik tacize yol açan durumların birçok nedeni olduğunu gösterse de, bu nedenler, tacizin yaşandığı ortama (örgüt ve yönetimin yapısına), tacize maruz kalanların ve tacizcinin temel kişilik özelliklerine göre üç genel başlık altında toplanabilir. İş tasarımıdaki belirsizlik, iş kapsamının yetersizliği, sosyal iletişimdeki olumsuzluklar ve hatalar, çalışma arkadaşları ile amirlerin sosyal desteklerinin eksikliği ve departmandaki düşük ahlaki standart vb. durumlar (Leyman, 1996: 165-184; Zapf ve Diğerleri, 1996: 215-237) psikolojik tacizin yaşandığı ortama ilişkin başlıca özellikler arasında sayılırken, kurbanın savunmasızlığı, sosyal beceri ve özgüven eksikliği, performans düşüklüğü, aşırı titiz olması, saldırgan olması veya her şeyden şikayet edip

sızlanması, kültür, cinsiyet, etnik vb. yönlerden farklı veya yabancı olması, grup normlarına uymaması ya da aşırı derecede yaratıcı, özgüveni yüksek, başarılı, çalışkan, dürüst olması (Einarsen ve Diğerleri, 1998: 563-568; Zapf, 1999: 70-85; Falco ve Diğerleri, 2005: 204) vb. ise psikolojik tacize maruz kalanlara ait başlıca özellikler arasında gösterilmektedir. Tacizci aktörler ise genel olarak ilgi açlığı çeken, övgüye aşırı muhtaç, özgüveni düşük ya da şişirilmiş benlik algısı içinde olan kendi eksikliklerinin telafisi için tacize başvuran güçsüz, güvensiz ve korkak saldırgan, umursamaz, suçluluk duygusu duymayan, suçsuz olduğuna inanmakla kalmayıp aynı zamanda iyi bir şey yaptığını sanan, suçu başkalarına yükleyen, kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir (Menesini ve Diğerleri, 2003: 515-530; Leyman, 1996: 165-184; Baldry ve Farrington, 2000: 17-31).

Günümüzde örgütlerde psikolojik taciz, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur (Tınaz ve Diğerleri, 2008: 36). Dolayısıyla örgütlerde psikolojik tacize maruz kalma ya da hedef kurban olma riski, çalışma yaşamında yer alan herkes için geçerlidir, ayrıca psikolojik tacizin örgütlere etkisi ve maliyeti sorununun hem kişisel hem de örgüt düzeyinde ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Psikolojik taciz, kişisel ve örgütsel düzeyde birçok nedene bağlı olarak ortaya çıkan bir durum olup, süreç içinde en büyük zararı mağdur görmektedir. Stres, depresyon, anksiyete, psikosomatik şikayetler, kazalar, sakatlanmalar, tecrit edilme, mesleki kimlik ve arkadaşlıkların kaybı, işi bırakma, adaptasyon bozukluğu, saldırganlık, terapi masrafları, ailevi sorunlar, gelir kaybı vb. bunlar arasında dır (Davenport ve Diğerleri, 2003: 67-70; Elvira ve Diğerleri, 2003: 1-20). Diğer taraftan örgütler üzerinde ise işten ayrılma, motivasyonun, iş verimliliğinin ve iş tatmininin azalması, ekip çalışması ve birliktelik ruhunun kaybolması, işyerinin saygınlığını ve itibarını yitirmesi, nifak oluşması hatta intihara teşebbüs gibi olumsuzluklara yol açabilmektedir (Niedl, 1996: 239-240; Ege, 1997: 12).

Bu çalışma üniversitelerde görevli araştırma görevlilerinin görevli oldukları fakültelerde örgütsel koşullardan dolayı psikolojik tacize uğrayıp uğramadıklarını, uğrayanlarında hangi demografik özellikleri ve ne tür örgütsel durumlar nedeniyle ve örgütlerde kimler tarafından psikolojik tacize maruz bırakıldıklarını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma görevliliği akademik kariyerin ve tıpta uzmanlık eğitiminin ilk aşamasıdır. 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 33/a. ve 50/d. maddesine göre, “araştırma görevlileri, lisans düzeyinde öğrenim gördükten sonra, yükseköğretim kurumlarında yüksek lisans, doktora ya da tıpta uzmanlık öğrenimi yapmak üzere, yükseköğretim kurumlarınca açılan sınavla ve

Üniversitelerarası Kurulca tespit edilecek esaslara göre seçilirler. Araştırma görevlileri yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılardır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer". Çalışmada üniversitedeki araştırma görevlilerinin tercih edilmesinin nedeni, usta-çırak ilişkisi temelinde üniversitelerin otoriter, hiyerarşik ve rekabet ilişkilerine dayanan bir yapıda olması, akademik kariyer ya da uzmanlık sıfatını elde edebilmenin daha çok hocaların insiyatifine bağlı olması, verilen lisans-üstü eğitimin yoğun bir çalışma temposu gerektirmesi, ayrıca her yıl yeniden atanma zorunluluğu, bunların yanında araştırma görevlilerinin öğretim yardımcılığı sıfatı altında yerine getirmek zorunda oldukları başka görevlerinin bulunması ve bu durumun çoğu zaman çalışma koşullarını daha da ağırlaştırması ve bu güç çalışma koşullarının araştırma görevlilerinin psikolojik tacize maruz kalma olasılığını arttırabileceğinin düşünülmesidir. Zira bazı çalışmalarda belirtilen psikolojik tacizin aşırı hiyerarşik yapı ve köklü kültüre ve geleneğe sahip örgütlerde daha çok görüldüğüdür (Hoel ve Cooper, 2001: 443-465; Archer, 1999: 94-105). Çalışmada araştırma görevlilerinin tercih edilmesinin bir diğer nedeni ise bu grup üzerinde yerli literatürde daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanmamasıdır.

## 2. METODOLOJİ

Evrenimizi üç üniversitede görevli araştırma görevlilerinin tamamı oluşturmaktadır. Ancak veriler uygulama esnasında görüşülebilen ve araştırmaya katılmak isteyen araştırma görevlilerinden elde edilmiştir. Araştırma görevlilerinin bir kısmı ile yüksek lisans ve doktora eğitimini bir başka üniversitede yaptıkları, bir kısmı ile de araştırmaya dâhil olmak istemedikleri için görüşülememiştir. Bu kısıtlamalara bağlı olarak, Gazi Üniversitesi Fen\_Edebiyat Fakültesi'nden 16, iletişim fakültesinden 12, tıp fakültesinden 48, Kocaeli Üniversitesi Fen\_Edebiyat Fakültesi'nden 17, Tıp Fakültesinden 33, Cumhuriyet Üniversitesi Fen\_Edebiyat Fakültesinden 15 ve Tıp Fakültesinden 48 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 189 araştırma görevlisi çalışmaya katılmıştır. Buna göre Gazi Üniversitesinde görevli (1146) araştırma görevlilerinin %6,63, Kocaeli Üniversitesinde görevli (717) araştırma görevlilerinin % 6,97'si ve Cumhuriyet Üniversitesinde görevli araştırma görevlilerinin de (532) %11,8 araştırmaya dâhil edilmiştir. Anketler ilgili fakülte sekreterliklerine dağıtılmış, çalışmaya katılmayı kabul eden araştırma görevlileri tarafından doldurulduktan sonra bölüm

sekreterlikleri aracılığıyla toplanmıştır. Çalışma için Kocaeli Üniversitesi ve Gazi Üniversitesinin seçilmesinin nedeni bu üniversitelerin Cumhuriyet Üniversitesi'ne göre sosyo-ekonomik bakımdan Türkiye'nin en gelişmiş bölgelerinde yer alan ve daha fazla tercih edilen üniversiteler olmasıdır.

Veri toplama aracı olarak kullanılan soru formu, araştırma görevlilerinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu çalışma süresi, çalıştığı üniversite ve fakülteyi belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Örgütsel Yıldırma Ölçeği (Deniz, 2007:58) psikolojik tacizin gerçekleşmesinde etkili olduğu düşünülen örgütsel koşulları belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Ölçek "evet" ve "hayır" şeklinde iki ayrı cevap hakkının bulunduğu 22 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılardan her maddenin karşısında yer alan cevap seçeneklerinden kendilerine uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Ölçekte puanlama likert tipi olup 1 ile 2 arasındadır. İşaretlenen her "evet" cevabı için katılımcı 2, hayır cevabı için 1 puan almaktadır. İşaretlenen "evet" yanıtlarının sayısı toplam puanı işaret etmektedir. Sonuçlar ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise 0,84'tür. Uygulama 4-01-2010/30-03-2010 tarihleri arasında Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitelerinde, 30-01-2010/30-04-2010 tarihleri arasında da Gazi Üniversitesi'nde gerçekleştirilmiştir.

Analizler iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin örgütsel yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların genel ortalamasının belirlenmesi, ikinci bölüm, araştırma görevlilerinin örgütlerde psikolojik tacize maruz kalmalarının (demografik ve örgütsel) çeşitli özelliklerine göre farklılıklarının incelenmesinden oluşmaktadır. Bu bölümde, iki kategorili değişkenler için t testi, ikiden fazla kategoriye sahip değişkenler için tek yönlü anova analizi kullanılmıştır. Analizler %95 güvenilirlik düzeyinde gerçekleştirilmiş olup, analizler için SPSS 15.0 paket programı kullanılmıştır.

### **3. BULGULAR**

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin %49,5'i kadın, %50,5'i erkektir. %93,6'sı 26-35 yaş arasında, %3,7'si 25 yaşından küçük, %2,7'si 36 yaş ve üstündedir. %68,6'sı tıp, %25'i fen-edebiyat ve %6,4'ü iletişim fakültesinde görev yapmaktadır. %44,7'si 3-4, %35,i 1-2, %13,8'i 5-6, %3,2'si 7-8, yine %3,2'si 9 yıldan daha fazladır araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır. %56,4'ü bekar, %43,6'sı ise evlidir.

**Tablo 1: Psikolojik Taciz Ölçeğindeki İfadelere Verilen Yanıtlar**

	O	SS
Günlük konuşmalarda sözünün kesilmesi	1,51	0,50
Yeteneklerini gösterme imkanlarının engellenmesi	1,53	0,49
Söz bakış ve hareketlerle işini yapmadığının hissettirilmesi	1,62	0,48
Arkasından bakma dedikodu yapma	1,79	0,40
Jest ve göz hareketleri ile iletişim kurmasının engellenmesi	1,65	0,47
Başaramayacağı derecede zor iş yapmaya zorlanma	1,55	0,49
Konumu ve yaptığı işle ilgili sürekli küçümsenme	1,50	0,50
İşyerindekiler tarafından azarlanma	1,69	0,46
Sanki iş yerinde değilmiş gibi davranılması	1,51	0,50
Kendi görev yetkileri dışında basit ve gereksiz işlere zorlanma	1,79	0,40
Verdiği kararların sürekli eleştirilmesi	1,62	0,48
Özel hayatı ve çalışma hayatı konusunda sert eleştirilere maruz bırakılma	1,39	0,49
İşyerinde diğer çalışanların konuşmaktan kaçınması	1,40	0,49
Verilen yetki ve görevlerin geri alınması	1,35	0,48
Hakkında uygunsuz şakaların yapılması	1,33	0,47
Lakap takılması	1,17	0,37
Sosyal olarak yalnız bırakılma	1,47	0,50
Gülünç duruma düşürmek için yürüyüş, hareket veya konuşmanın taklit edilmesi	1,20	0,40
Cinsel ima ya da doğrudan cinsel tacize maruz kalma	1,11	0,31
Dini, siyasi görüşü, özel yaşamı, milliyeti ile alay edilmesi	1,25	0,43
İşyerindekilerden sözlü ya da yazılı tehdit alma	1,28	0,45
Bağırma, kapıları çarpma, masa yumruklama gibi saldırgan davranışlara maruz kalma	1,38	0,48
Genel	32.09//1.45	0.45

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin örgütsel yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların genel ortalaması (O=1,45 olup) araştırma görevlilerinin örgütlerde ortalamasının üzerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını göstermektedir. Ölçekte yer alan her bir ifadenin genel puanlarına bakıldığında araştırma görevlilerinin iş yerinde en çok, kendi görev ve yetkileri dışında basit ve gereksiz işlere zorlanma (O=1,79), arkasından bakma ve dedikodu yapma (O=1,79), örgütlerdeki tarafından azarlanma (O=1,69), jest ve göz hareketleri ile örgütlerdekiyle iletişim kurmasının engellenmesi (O=1,65), verdiği kararların sürekli eleştirilmesi (O=1,62), söz bakış ve hareketlerle işini yapmadığının hissettirilmesi (O=1,62) gibi taciz davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir.

#### 4. VARYANS ANALİZİ

Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel yıldırma ölçeğinden aldıkları puanlarının çeşitli özelliklerine göre farklılıkları iki kategorili değişkenlerde t testi ve ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerde de tek yönlü anova analizi ile incelenmiştir.

**Tablo 2: Araştırma görevlilerinin örgütsel yıldırma ölçeğinden aldıkları puanlarının çeşitli özelliklerine göre farklılıkları**

	O	SS	F/T	P
Yaş				
25'ten küçük	1,42	0,24	0,09	0,91
25-36 arası	1,46	0,25		
36 ve üstü	1,49	0,30		
Cinsiyet				
Kadın	1,48	0,24	1,06	0,28
Erkek	1,44	0,26		
Medeni durum				
Evli	1,46	0,26	0,01	0,98
Bekar	1,46	0,24		
Fakülte				
Tıp	1,50	0,25	4,89	0,00*
Fen-edebiyat	1,37	0,23		
İletişim	1,39	0,27		
Çalışma süresi				
1-2 yıl	1,43	0,27	2,72	0,03*
3-4	1,52	0,25		
5-6	1,42	0,21		
7-8	1,25	0,07		
Psikolojik taciz uygulayanlar				
Bölüm hocaları	1,52	0,24	0,12	0,00*
Kendinden daha kıdemli Araştırma görevlisi	1,33	0,25	1,76	0,00*
Kendinden az kıdemli Araştırma görevlisi	1,43	0,24	0,01	0,00*
Dekan vb. diğer öğretim üyeleri	1,43	0,24	1,51	0,00*

Analiz sonuçlarına göre (Tablo 2), taciz uygulayanların statüsü, araştırma görevlilerinin hangi fakültede görevli oldukları ve çalışma süreleri ile psikolojik tacize maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre tıp fakültesinde çalışan araştırma görevlilerinin fen-edebiyat fakültesinde çalışan araştırma görevlilerine (O=1,50), çalışma süresi 3-4 yıl olanların çalışma süresi 1-2 (O=1,43), 5-6 (O=1,42) ve 7-8 (O= 1,25) yıl arası olanlara göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldığı görülmektedir. Taciz uygulayanların statüsüne bakıldığında, araştırma görevlilerinin bölüm hocaları (O=1,52), kendilerinden daha kıdemli (O=1,33) ya da daha az kıdemli (O=1,43) araştırma görevlisi

arkadaşları ve dekan vb. (O=1,43) diğer öğretim üyeleri tarafından psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Diğer yandan araştırma görevlilerinin yaş, cinsiyet ve medeni durumları ile psikolojik tacize uğramaları arasında ise anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

## 5. TARTIŞMA

Psikolojik taciz ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırmadan elde edilen veriler, iş tatmininin azalmasının ve örgüt ikliminin negatif olmasının örgütlerde psikolojik taciz oluşumuna neden olduğunu göstermektedir (Einarsen ve Diğerleri, 1998: 263-268; Vartia, 1996: 203-214; Zapf ve Diğerleri, 1996: 215-237; Zapf, 1999: 70-85; Einarsen, 1999: 16-27). Bu çalışmadan elde edilen verilerde örgütlerde psikolojik tacize maruz kalma ile örgütsel faktörler arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu faktörlerden bir tanesi araştırma görevlilerinin çalışma süresidir. Araştırmamızda çalışma süresi 3-4 arasında olan araştırma görevlilerinin çalışma süresi 1-2, 5-6 ve 7-8 yıl arası olanlara göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıkları saptanmıştır. Bu durum araştırma görevlisi olabilme yaş sınırı ile ilgili olup, araştırma görevliliği tüm akademik birimler için ortalama 6 yıllık bir lisans-üstü eğitim süresini içermektedir. Bu eğitimin sonucunda başarılı olanların beklentisi uzman olmak ya da yardımcı doçent unvanını alarak akademik kariyerine devam edebilmektir. Araştırma görevlilerinin çalışma süreleri ile psikolojik tacize uğramaları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmuş olması, eğitim süresinin sınırlı olması ve eğitim süresi sonunda araştırma görevlilerinin beklentilerini gerçekleştirememesi endişesi ile açıklanabilir. Bir başka ifade ile sınırlı bir sürede başarılı olabilme beklenti ve kaygısının araştırma görevlileri üzerinde psikolojik ve fiziksel bir baskı yaratarak onların çalışma performanslarını ve çalışma arkadaşlarına karşı tutum ve davranışlarını olumsuz bir biçimde etkileyebileceği ve psikolojik tacize uğrama ya da diğerlerine karşı psikolojik tacize yönelme olasılıklarını arttırabileceği düşünülebilir. Bu süreç diğerlerine göre daha başarılı ve verimli bir performans sergileyen bir araştırma görevlisinin, düşük performanslı ve daha az verimli arkadaşlarının kıskançlık vb. nedenlerle hedefi haline gelmesine ve psikolojik tacize maruz kalmasına yol açabileceği gibi süreç tam tersine de işleyebilir. Diğerlerinden daha başarılı ve daha verimli bir araştırma görevlisinin başarısız ve verimsiz çalışanları hedef olarak psikolojik tacize yönelmesi de olasıdır. Üstelik bu durum tacizi haklı kılabilecek koşulları da içerdiğinden taciz sürecinin doğal bir durum gibi algılanmasına ve mağdur açısından daha vahim sonuçlara da yol açabilir. Çalışma süresi 3-4 yıl arası olanların diğerlerine göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarının saptanmış olması da, bu sürecin bir araştırma görevlisinin

performansını ve verimliliğini ortaya koyabilmesi açısından yeterli bir süre olması ile ilişkilendirilebilir. Nitekim bu araştırmadan elde edilen veriler araştırma görevlilerinin birlikte çalıştıkları her kademedeki diğer çalışanlar tarafından psikolojik tacize maruz bırakıldıklarını göstermektedir.

Psikolojik tacize maruz kalma ile anlamlı düzeyde farklılık gösteren diğer örgütsel faktörlerden biri de çalışılan fakültenin türüdür. Çalışmamızda tıp fakültesinde görevli araştırma görevlilerinin fen-edebiyat ve iletişim fakültesinde görevli araştırma görevlilerine göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Usta-çırak ilişkisini yansıtan çalışma ortamında, araştırma görevlileri arasındaki katı, otoriter ve hiyerarşik yapılanma tıp fakültesinde uzmanlık eğitimini diğer fakültelerdeki akademik kariyer eğitimine göre daha zor hale getirmektedir. Bu zorluğun başlıca nedeni, hem uygulama hem teorik düzeydeki çalışmaların birlikte yürütülmesi ve mesleğin insan sağlığına yönelik hassas, dikkat ve özen gerektiren bir alan olması ve hata götürmemesidir. Poliklinikte hasta muayenesi, 36 saate varan nöbetler, cerrahi müdahaleler ve benzeri aşırı bir iş yüküne sebep olan durumların, mesleğin ve örgütün yapısal özellikleri ile birleştiğinde çalışanlar üzerinde daha çok psikolojik ve fiziksel baskı yaratabileceği ve bu nedenlerden dolayı tıp fakültesinde görevli araştırma görevlilerinin daha fazla psikolojik tacize maruz kalabileceği düşünülmektedir. Psikolojik taciz ve örgüt iklimi ilişkisinin araştırıldığı diğer bazı çalışmalarda da, zorlayıcı ve kötü örgüt ikliminin yetersiz danışmanlık, görevler ve amaçlarda belirsizlik, aşırı bir iş yükü, örgütsel bağlılığın azalması, çalışanlar arasında rekabete ve strese yol açarak psikolojik tacize kaynaklık ettiğini göstermektedir (Vartia, 1996: 203-214; Baron ve Diğerleri: 1996; 161-173; Hogh ve Diğerleri, 2005: 256-265; Einarsen ve Diğerleri, 1994; 381-401; Zapf ve Diğerleri, 1996: 215-237).

Çalışmamızda araştırma görevlilerinin bölüm hocaları, kendilerinden daha kıdemli ya da daha az kıdemli araştırma görevlisi arkadaşları, dekan ve diğer öğretim üyeleri tarafından psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ancak, ortalamalara bakıldığında hocaları tarafından tacize maruz kaldıklarını belirten araştırma görevlilerinin çoğunlukta olduğu gözlenmektedir. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nda, araştırma görevlilerinin, ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en az bir, en çok üç yıl süre ile atandıkları ve atanma süresi sonunda görevlerinin kendiliğinden sona ereceği belirtilmektedir. Kısaca atamanın ölçütü başarılı olabilmenin yanında hoca/hocaların yetkilerine

bağlı insiyatif kullanımını gerektirmektedir. Hocaların bu yetkilerini liyakat ilkesi çerçevesinde kullanmalarının örgütlerde bir takım sorunların yaşanmasını engelleyeceği düşünülmektedir. Oysa örgütsel pozisyon olarak ele alındığında çalışanların yöneticilerine göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını gösteren bir çok araştırmaya rastlanmaktadır (Leyman, 1990: 119-126; Salin, 2001: 425-441; Bayrak Kök, 2006: 434-448). Bu araştırmalarda vurgulanan, örgütlerde psikolojik tacize zayıf iş örgütlenmesi ve liderlik sorunlarının yol açtığı, ancak örgüt yöneticilerinin eşit ve adaletli olma özelliklerini taşıdıkları örgütlerde psikolojik taciz eylemlerine kolay kolay rastlanmadığıdır (Cemaloğlu, 2007: 11-126).

Çalışmamızda mağdurların yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi sosyo-demografik özellikleri ile psikolojik tacize uğramaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel pozisyonları, yetki düzeyleri, ayrıca bu pozisyona yerleştirilme amaçları ve çalışma koşulları dikkatte alındığında sonuç anlamlıdır. Ancak, konu ile ilgili araştırmaların bir çoğunda tacize uğrayan mağdurların (cinsiyet ve yaş gibi faktörler açısından) ayırt edici bir özelliğinin olmadığı belirtilse de (Leyman ve Gustavsson, 1996: 251-275; Çoban ve Nakip, 2007: 313) cinsiyeti yaş ve psikolojik taciz arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma kadın çalışanların erkek çalışanlara, daha yaşlı çalışanların da daha genç yaştaki çalışanlara göre tacize daha fazla maruz kaldığını göstermektedir (Leymann ve Gustavson, 1996: 251-275; Leymani 1996: 165-184; Rayner, 1997: 199-208; Bayrak Kök, 2006: 161-170; Yılmaz ve Diğerleri, 2008: 334-357).

Sonuç olarak üç kamu üniversitesinde çeşitli fakültelerde görevli toplam 188 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen veriler negatif örgüt iklimi ile psikolojik tacize uğrama arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Psikolojik tacizin nedenlerini belirleyebilmek amacıyla yapılan birçok çalışmada örgüt yapısı, işin özellikleri, liderlik tarzı, örgüt kültürü ve grup süreçleri gibi faktörlerin psikolojik tacizle ilişkisi olduğuna dair bulgular elde edilmiştir. Psikolojik tacizin, özellikle eksik ve yetersiz yönetimlerde, yönetim olarak dikkatli olunmadığında, kontrolün az ve örgütsel sorunların çok olduğu durumlarda, işbirliğinden yoksun olduğunda, iletişim akışının çeşitli nedenlerle engellenmesi durumunda, zaman baskısı yaşandığında, görev tanımlarının ve sorumlulukların belirsizliğinde ve çalışanlara yetki verilmediği ve benzeri durumlarda meydana geleceği belirtilmektedir. Ancak bu çalışma, psikolojik tacizin örgütsel nedenlerini değil, araştırma görevlilerinin örgütsel nedenlerle psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıklarını tespit etmeye yönelik

kesitsel nitelikte bir çalışmadır. Bu yüzden araştırma görevlilerinin psikolojik tacize örgütsel nedenlerle maruz kaldığı tespit edilmiş olmasına rağmen, hangi örgütsel nedenlerle tacize maruz kaldıklarını açıklayamamaktadır. Ayrıca soruna ilişkin çalışmaların genellikle özel sektör üzerinde yürütülmesi ve araştırma görevlileri üzerinde şimdiye dek bir başka çalışma yapılmamış olması sonuçları karşılaştırabilmeyi de zorlaştırmaktadır. Evrene ilişkin daha çok ve daha detaylı araştırmalara ihtiyaç vardır.

## KAYNAKLAR

Archer, D., “Exploring Bullying Culture in the Para-Military Organization”, *International Journal of Manpower*, 1999; 20(1/2): 94-105.

Baldry, A. C., Farrington, D. P., “ Bullies and Delinquents: Personal Characteristics and Parental Styles, *Journal of community and Applied Social Psychology*, 2000; 10: 17-31.

Baron, R., A., Neuman, J. H., “Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes”, *Aggressive Behavior*, 1996; 22: 161-173.

Bayrak Kök, S., “İş yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006; 13: 434-448.

Bennet, E., *Commentary II. Journal of Community and Applied Social Psychology*, 1997; 7: 245-247.

Browne M. N, Smith M. A., “Mobbing in the Workplace: The Latest Illustration of Pervasive Individualism in American Law”, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 2008; 12: 131-161.

Cemaloğlu, N., “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma”, *Bilig, Yaz*, 2007; 42: 111-126.

Çoban, S., Nakip, M., “Yıldırma (Mobbing) Olgusunun İçsel Pazarlama ile İlişkisi: Nevşehir’de Bulunan Bankalar Örneği”, *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, , 2007; 21 (1): 308-320.

Davenport, N., Schwartz, R. D., Eliot, G. P., *Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz*, Çev: Osman Cem Öner, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

Deniz, D., “İşyerinde Örgütsel Yıldırılmaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları Ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, 2007.

Ege, H., *Mobbing in Italia Introduzione al Mobbing Culturale*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997.

- Einarsen, S., “The Nature and Causes of Bullying at Work”, *International Journal Manpower*, 1999; 20: 16-27.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B., Skogstad, A., “Bullying, Burnout and Well-Being Among Assistant Nurses”, *Journal of Occupational Health and Safety-Australia and New Zealand*, 1998; 14: 263-268.
- Einarsen, S., Raknes, B., I., Matthiesen, S., B., “Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to To Work Environment Quality: An Exploratory Study”, *European Work and Organizational Psychologist*, 1994; 4(4): 381-401.
- Elvira, K., Pavo, F., Muzinic, L., Matek, M., Vandracek, S., “Mobbing”, *Ris Sugar*, 2003; 7: 1-20.
- Fairbrother K, Warn J. Workplace dimension, stress and job satisfaction. *J Managerial Psychology* 2002; 18:8-21.
- Falco, G., Messinoe, A., Messinoe, F., *Stres e Mobbing, Diagnosi, Prevenzione e Tutela Legale*, II. Ed., roma, 2005.
- Friday SS, Friday E. Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. *J Manage Develop* 2003; 22:426-442.
- Goris J.S., Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *Journal of Management Development* 2006 (8); 26:737-752.
- Graham W, Messner EP. Principals and satisfaction. *Int Educ Manage* 1998; 12:196-202.
- Hartig, K., “Workplace Mobbing Syndrome” *National Conference on Women and Industrial Relations*, 2006: 2-13.
- Hoel, H., Cooper, C: L., Faragher, B., “The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organisational Status”, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 2001; 10: 443-465.
- Hogh, A., Henriksen, M. E., Burr, H., “ A 5 Year Follow up Study of Work and Psychological Health”, *International Journal of Behavioral Medicine*, 2005; 12(4): 256-265.
- Leyman, H., “Mobbing and Psychological Terror in Workplaces: Violence and Victims”, 1990; 5: 119-126.
- Leyman, H., “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996; 5: 165-184.
- Leyman, H., Gustafsson, A., “Development of Post-traumatic Stress Disorders”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996; 5(2): 251-275.

Lund DB. Organizational culture and job satisfaction. *J Business Indust Market* 2003; 18:219-236.

Menesini, E., Sanchez, V., Fonzi, A., Ortega, R., Costabile, A., Lo Feudo, G., “Moral Emotions and Bullying. A Cross-National Comprison of Differences Between Bullies, Victims and Outsiders, Aggressive Behavior, 2003; 29: 515-530.

Muchinsky PM. *Psychology Applied to Work*. Belmont, CA: Wadsworth, 2000.

Niedl, K., “Mobbing and Well-being : Economic and Personnel Development Implications .*European Journal of Work and Organisational Psychology*, 1996; 5: 239-249.

Rayner, C., “The Incidence of Workplace Bullying”, *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 1997;7: 199-208.

Salin, D., “Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comprasion of Two Different Strategies for Measuring Bullying”, *European Jornal of Work and Organisational Psychology*, 2001;10(4): 425-441.

Tessem B., Maurer F., Job satisfaction and motivation in large agile team, *Agile Processes in Software Engineering and Extreme Programming: 8th International Conference XP 2007*, Como, Italy, June 2007, Editörler: G. Concas vd., Springer, Berlin, 2007; 54-61.

Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H., *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008.

Tietjen M.A, Myers R.M. Motivation and job satisfaction. *Management Decision* 1998; 36:226-231.

Uppal,S. Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal Manpower*, 2005; 26:336-349.

Vartia, M., “The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate”, *European Jornal of Work and Organisational Psychology*, 1996; 5(2): 203-204.

Yılmaz, A, Ergun Özler, D., Mercan, N., “Mobbing ve Örgüt İklimi İlişkisine Yönelik Amprik Bir Araştırma”, *Elektronik Sosoyal Bilimler Dergisi*, 2008; 7 (26): 334-357.

Zapf, D., “ Orgazitainol, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, *International Journal of Manpower*, 1999: 70-85.

Zapf, D., Knorz, C., Kulla M.,, “On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content , Social Work Environment, and Health Outcomes”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996; 5 (2): 215-237.