

AKADEMİK ORTAMLARDA PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) VE YILMAZLIK

Ümre Kayacı*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin psikolojik şiddete maruz kalmaları ile yılmazlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma olgubilim deseni ile gerçekleştirilmiş ve veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 10 akademisyenden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, katılımcılar en çok hakaret, tehdit ve iş yükünün arttırılması davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar psikolojik şiddete maruz kaldıktan sonra; depresif hissettiklerini, bıkkınlık yaşadıklarını, motivasyonlarının düştüğünü ifade etmişlerdir. Katılımcılar psikolojik şiddetle baş etmek için karşı koyma, alternatif iş arama, sessiz kalma davranışlarını tercih ettiklerini vurgulamışlardır. Katılımcılar bir daha psikolojik şiddete maruz kalırlarsa, üstesinden gelebileceklerini ve psikolojik şiddete maruz kalmadan önceki döneme göre kendilerini daha güçlü ve yılmaz hissedebileceklerini belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik şiddet, yılmazlık, akademisyenler

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi,
kayaciumre@hotmail.com

ABSTRACT

The purpose of the present study is to investigate the relationship between mobbing and resilience of academicians. Study carried out with Phenomenologic Method design, data was collected using semi-structured interview form. Participants were 10 academicians. As a result of the research most of the participants insults, threats, stated that they were subjected to increasing the workload behavior. Once participants have been exposed to psychological violence; feel depressed, experienced frustration, stated that the fall of motivation. Participants strongly oppose to cope psychologically, alternative job search, remain silent. Participants they are exposed to a more psychological violence, according to exposure, psychological violence can overcome them stronger than the previous period, have stated that they feel resilient.

Keywords: Mobbing, Resilience, Academicians

AKADEMİK ORTAMLARDA PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) VE YILMAZLIK

Son zamanlarda yurt dışında ve Türkiye’de yapılan araştırmalar psikolojik şiddetin özellikle sağlık, eğitim ve sosyal hizmet sektörlerinde yaygın olduğunu ortaya koymaktadır (Hubert, & van Veldhoven, 2001; Çay, 2008; Heugten, 2013; Kocaoğlu, 2007; Orhan, 2009). Psikolojik şiddete maruz kalan bireyler, depresif, umutsuz, yalnız, mutsuz hissetmekte; iş yaşamlarında bu bireylerin verimliliği düşmekte, örgütsel bağlılığı kaybolmaktadır. Psikolojik şiddete maruz kalmanın olumsuz etkilerinin yanında bireyin bu olumsuz etkileri olumluya çevirip, gelişim için kullandığı görülmüştür. Bireyin zorluklara dayanıklılığını arttırıp, olumsuzluklarla baş etmesine ve kendini daha güçlü hissetmesine katkıda bulunabilmektedir (Branch, 2008; Cummins, Mausey ve Jones, 2007).

Leymann (1990; 1996) psikolojik şiddeti (mobbing); iş yerinde bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistemli olarak düşmanca uygulanan bireyi yıldırma politikası olarak tanımlamaktadır. Mob sözcüğü, Latince’de kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamındadır. Latince’de “mobile vulgus”; “şiddete yönelmiş topluluk”, “kararsız kalabalık” anlamına gelen sözcükten gelmektedir (Davenport, Schwartz, Elliott, 2005).

Türkiye’de konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Davenport, Schwartz ve Elliot’ın “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitaplarının, ÖnerToy (2003) tarafından çevrilmesi ile başlamıştır. 2005 yılından itibaren, Tutar (2005), Çobanoğlu (2005), Baykal (2005) ve Tınaz (2006)’ın kitapları takip etmiştir. Kavram Türkçeye “iş yerinde psikolojik taciz, iş yerinde psikolojik şiddet, iş yerinde ruhsal taciz, iş yerinde duygusal taciz, iş yerinde duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık, iş yerinde yıldırma olarak çevrilmiştir (Tınaz, 2006; Tutar, 2005; Baykal, 2005; ÖnerToy, 2003; Çobanoğlu, 2005; Arpacıoğlu, 2003; Baltaş, 2002). Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ortak bir tanım konusunda fikir birliğine varmak adına Türk Dil Kurumu’ndan talepte bulunulmuştur. Türk Dil Kurumu tarafından iş yerinde psikolojik şiddet olgusu; “Bezdiri” olarak tanımlanmıştır (TBMM, 2011). Bu çalışmada mobbing kavramı yerine Türkçe karşılıklarından biri olan “psikolojik şiddet” kavramı kullanılacaktır.

Leymann’a (1996) göre, davranışın psikolojik şiddet olarak değerlendirilebilmesi için; (a) haftada en az bir kez gerçekleşmesi, (b) en az altı ay boyunca süregelmesi, (c) belirli bir hedefe yönelik olması ve (d) psikolojik yıldırma davranışına maruz kalan mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir. Psikolojik şiddet davranışının altında yatan nedenlerin başında üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etme arzusu olduğu ifade edilmektedir. Kısaca “mağdurun benliğini öldürme çabası” olarak, duygusal bir saldırıdır (Davenport, Swartz ve Elliott, 2005). Yaşanan bu süreçte mağdurlar, uygulayanlar ve seyirciler olmak üzere üç grup insan bulunmaktadır (Tınaz, 2006). Psikolojik şiddete maruz kalan bireyler mağdurlardır. Leymann’a (1996) göre, psikolojik şiddet uygulayan bireyler kendi eksikliklerini telafi etmek için psikolojik şiddete başvurmaktadırlar. Psikolojik şiddet tüm kültür ve çalışma kurumlarında, herkesin başına gelebilecek bir durumdur. Ancak işyerlerinde; yalnız, farklı, başarılı ve yeni gelen bir kişi diğer bireylere göre daha fazla risk altındadır (Tınaz, 2006). Bu süreçte yer alan seyirciler ise, sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir (Tınaz, 2006). Psikolojik şiddet sürecinde seyircilerin genellikle görmezden gelme (sessiz kalma), yöneticiyi destekleme, psikolojik şiddet uygulama, psikolojik destek verme ve görüşme ortamlarından kaçma gibi tepkiler verdikleri gözlenmiştir (Mete, 2013).

İş yerinde psikolojik şiddet ile doğrudan ilişkili kavramlardan biri yılmazlıktır. Yılmazlık kavramı Masten (1990) tarafından; zor yaşam koşullarından başarılı bir şekilde çıkarak, normal yaşama dönebilme olarak tanımlanmıştır. Gürkan (2006) ise; stresli yaşam deneyimlerine, olumsuz ve zorlu yaşam koşullarına rağmen mevcut zorlukların üstesinden gelebilen ve beklenenden daha iyi gelişme gösterebilen bireylerin ayakta kalmalarını sağlayan geliştirilebilir özelliklere sahip olma olarak tanımlamıştır. Ögülmüş’e (2001) göre yılmazlık, “olumsuzluklara rağmen başarmayı sağlayan kişisel nitelikleri içeren bir kavram” olarak tanımlanmıştır. Yılmazlık kelimesinin kökeni Latince “resiliens’ten” (yılmaz/sağlam) gelmektedir. Bu kelimenin anlamı bir maddenin esnek olması ve kolayca kendine geri dönebilmesidir (Greene, 2002). Türkçeye resilience; “yılmazlık” (Ögülmüş, 2001; Gürkan, 2006; Sipahioğlu, 2012), “psikolojik sağlamlık” (Gizir, 2007; Kararın ve Siviş 2011), bazıları ise “kendini toparlama gücü” (Terzi, 2006) olarak çevirmişlerdir. Bu çalışmada “yılmazlık” kavramı tercih edilmiştir.

Tüm olumsuz yaşantılarda olduğu gibi psikolojik şiddet de olumsuz sonuçlarıyla birlikte ele alınmıştır. Tüm olumsuz yaşantılar bireyde olumsuz sonuçlar doğurmamaktadır. Buna karşılık yılmazlığın oluşması için öncelikle olumsuz durumların yaşanması gerekmektedir. İş yerlerinde yaşanan psikolojik şiddet bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını ve kariyerlerini olumsuz etkilemektedir (Sheehan, Barker ve Ranner, 1999). Bu nedenle işyerlerinde görülen psikolojik şiddet birey için risk faktörüdür. Bireylerin obsesif şekilde psikolojik şiddet

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi, kayaciumre@hotmail.com

üzerinde düşünmeleri stresi artırırken, çalışanlara psikolojik şiddet hakkında bilgi vermek, psikolojik şiddet durumlarının nedenlerini dışa vurma mantıklı ve duygusal şekilde bireylerin kendilerini psikolojik şiddetten uzak tutmalarını sağlamaktadır (Heugten, 2013). Psikolojik şiddet üzerine düşünmek demek ondan kaçınmak ya da devamlı onu düşünmek demek değildir. Birey psikolojik şiddet hakkında bilgi sahibi olur ve buna neden olan durumları mantıklı şekilde çevresi ile paylaşırsa duygularını kontrol etmeyi öğrenir, öz-yetkinliğini geliştirir ve bireylerin problem çözme becerilerine katkıda bulunur. Birey psikolojik şiddet gibi olumsuz durum yaşadıkdan sonra destek arama gibi davranışlar göstererek yılmazlık geliştirebilir (Heugten, 2013). Heugten (2013) göz ardı edilmiş olsa da iş yerinde psikolojik şiddetin yılmazlığı ortaya çıkarabileceğini belirtmektedir. İş yerinde psikolojik şiddete maruz kalan bireylerin yeniden sosyal ortam oluşturma, duygularını kontrol etme, izleyicilerden sosyal destek arama gibi davranışları da ortaya çıkardığını belirtmiştir.

Psikolojik şiddetin uygulandığı sektörler incelendiğinde tamamının hizmet sektöründe olduğu ve eğitim kurumlarının bu sektörler arasında ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir (Çobanoğlu, 2005). Hizmet sektöründe çalışanlar arasında iletişim ve ilişkiler ön plana çıktığı için bu sektörde psikolojik şiddete daha fazla rastlandığı söylenebilir (Altınkurt, 2012). Üniversitelerde denetim mekanizmasının çalışmamasının ya da yavaş çalışması, mevzuatın üst yönetimdeki kişilere verdiği yetkilerin kötüye kullanılmasının akademisyenlerin psikolojik şiddete maruz kalmalarına neden olduğu sanılmaktadır.

Psikolojik şiddetin birey üzerindeki fiziksel ve psikolojik olumsuz etkileri çok fazladır. Birey maruz kaldığı psikolojik şiddet sonucu iş yerindeki performansı düşebilir, sağlık sorunları yaşayabilir ya da işten ayrılabilir. Bunun yanı sıra birey karşılaştığı bu zorluklar ile baş ederek yılmazlık sergileyebilir. Literatürde psikolojik şiddete maruz kalan bireylerin yaşadığı olumsuzluklar belirtilmiştir. Yılmazlık stresli yaşam deneyimlerine, olumsuz ve zorlu yaşam koşullarına rağmen mevcut zorlukların üstesinden gelebilen ve beklenenden daha iyi gelişme gösterebilen bireylerin ayakta kalmalarını sağlayan geliştirilebilir özelliklere sahip olma şeklinde tanımlandığı için psikolojik şiddet mağduru akademisyenlerin yılmazlık sergileyip sergilemediklerini bilmek ve buna bağlı olarak akademisyenlerin yılmazlığını arttıran programlar uygulamak için bu çalışma gerekli görülmüştür. Literatürde psikolojik şiddet ve yılmazlık ilişkisini araştıran çalışmalara rastlanmamıştır. Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet sonucunda yılmazlık sergileyip sergilemediklerini incelemektir.

YÖNTEM

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgu bilim ile desenlenmiştir. Olgu bilim; hayatta karşılaşılan ancak detaylı olarak bilgi sahibi olunmayan ya da üzerinde çok düşünülmeyen olguları derinlemesine inceleyen nitel araştırma türüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu doğrultuda araştırma sürecinde üzerine odaklanılan olgu yükseköğretim kurumlarında psikolojik şiddet olarak belirlenmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2012-2013 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Ankara il merkezinde bir üniversitede görev yapan on öğretim elamanından oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu belirlenirken amaçlı örneklem yöntemlerinden kartopu örneklem tekniği kullanılmıştır. Kartopu örneklem tekniği; nitel araştırmalarda kullanılan en yaygın örneklem tekniğidir. Araştırmacı yapmak istediği çalışma ile ilgili bir iki kişiyi belirleyip veri toplamaya başlar, sonra başka kişilere ulaştıkça onları da çalışmaya dâhil eder (Metin, 2014). Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Çalışma Grubuna Ait Betimsel İstatistikler

<i>Cinsiyet</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Unvan</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Kadın	6	60	Arş. Gör.	7	70
Erkek	4	40	Öğr. Gör.	3	30
Toplam	10	100	Toplam	10	100
<i>Medeni Durum</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Çalışma Süresi</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bekâr	8	80	1-5	5	50
Evli	1	10	6-10	2	20
Boşanmış	1	10	16 ve Üstü	3	30
Toplam	10	100	Toplam	10	100

Veri Toplama Araçları

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi, kayaciumre@hotmail.com

Araştırma kapsamında öğretim elemanlarından veri toplamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu oluşturulurken üzerinde çalışılan olgular ile ilgili alan yazın taranmıştır. Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırma konusu ile ilgili uzmanlıkları bulunan iki uzmana incelemeleri için verilmiştir. Uzmanlardan alınan bilgiler ve alan yazın temel alınarak görüşme formuna son şekli verilmiştir. Görüşme formunun uygulanan son şeklinde; “Psikolojik yıldırmaya neden maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz?”, “Hangi davranışlara maruz kaldınız?”, “Maruz kaldığınız davranışlardan nasıl etkilendiniz?”, “Bu davranışlarla baş etmek için neler yaptınız?”, “İleride benzer psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalsanız üstesinden gelebileceğinize inanıyor musunuz? Nasıl?”, “Psikolojik yıldırmaya maruz kalmadan önceki durumunuzu düşünerek şu anki hâlinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?” soruları yer almıştır

Ayrıca görüşme formuna Ungar (2005) tarafından geliştirilen, Özbay, Terzi ve Aydoğan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Yılmazlık Ölçeği eklenmiştir. Bu ölçek, bireysel, bağlam, bakım olmak üzere üç alt boyutu kapsayan 28 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı .92, bireysel alt boyutu için .86, bakım alt boyutu için .82, bağlam alt boyutu için .75 olarak bulunmuştur. Ölçek, 5 “tamamen beni tanımlıyor”, 1 “beni hiç tanımlamıyor” şeklinde puanlanan, 5’li derecelendirilen bir ölçektir.

İşlem

Çalışmaya katılmaya gönüllü öğretim elemanlarından randevular alınarak çalışmalar yüz yüze yürütülmüştür. Görüşmeler sırasında kişilerde gerginlik, kaygı ve stres yaratmamak amacıyla herhangi bir ses ya da görüntü kayıt aracı kullanılmamış, sorulara verilen yanıtlar görüşme formlarına el yazısı ile aktarılmıştır.

Veri toplama sürecinde elde edilen bilgiler düzenlenmiştir. Araştırma sürecinde elde edilen veriler aşağıda anlatılan süreçler hâlinde düzenlenerek, yorumlanmaya hazır hâle getirilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada “yarı yapılandırılmış görüşme” tekniği kullanılmıştır. Görüşme sonrası not edilen cevaplar, araştırmacılar tarafından tek tek okunmuş ve her bir soru için katılımcıların verdikleri cevaplara göre temalar belirlenmiştir. Her bir katılımcı için A1’den başlayarak kodlar verilmiştir. Sorulara verdikleri cevaplara göre temaların frekansı belirlenmiştir.

Verilerin geçerliliği ve güvenilirliği için, araştırmacı tarafından belirlenen kodlar birbiriyle ilişkili olabilecekler bir araya getirilerek temalar oluşturulmuştur. Ayrıca görüşme formunda yer alan Yılmazlık Ölçeğinden (Özbay, Terzi ve Aydoğan, 2012) aldıkları toplam puanlardan grubun medyan ve standart sapması hesaplanarak nicel puanları düşük, orta, yüksek şeklinde kategorik puanlara çevrilmiş ve risk faktörlerinin sayısı yazılmıştır. Araştırmada elde edilen temaların birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar çerçevesinde bir araya getirilmiş ve bunlar okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenlenmiş ve raporlaştırılmıştır.

Nitel çalışmada geçerlilik, araştırmacının araştırdığı olguyu, olduğu biçimiyle olabildiğince yansız gözlemesi anlamına gelmektedir. Görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlardan yola çıkarak sonuçlar açıklamak geçerlilik için önemli olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmada katılımcılardan alıntı yapılarak geçerlilik sağlanmıştır. Görüşme formlarından elde edilen veriler temalara ayrılmıştır. Görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlardan yola çıkarak sonuçlar açıklamak geçerlilik için önemli olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

BULGULAR

Bu araştırma, akademisyenlerin psikolojik şiddete maruz kalma durumlarını, nedenlerini ve sonuçlarını araştırmak, ayrıca psikolojik şiddetin akademisyenler üzerindeki etkilerini, psikolojik şiddete maruz kalmanın akademisyenlerin yılmazlık düzeylerine etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2’de akademisyenlerin psikolojik şiddete maruz kalma nedenleri ve frekansları belirtilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Nedenleri

Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Nedenleri	f
Kişilik özellikleri	9
Güç gösterisi	5
Farklı olmak	4

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi, kaycaiumre@hotmail.com

Başarılı olmak	2
YÖK tarafından atanmak	2
Geleneksel asistan anlayışı	2
Tek olmak	1
Cinsiyet	1
Sosyal olmak	1
Genç yaşta olmak	1

Bu çalışmada akademisyenlerin psikolojik şiddete maruz kalmalarına ilişkin üç ana neden belirlenmiştir. Bunlar; psikolojik şiddet uygulayan ve maruz kalan bireylerin kişilik özellikleri, güç gösterisi ve diğerlerinden farklı olmaktır. Tabloda verilen nedenlere ilişkin bir katılımcı şöyle demiştir:

Bu durumu bir nedene bağlamaktan ziyade birçok nedenin bir arada etkili olduğunu düşünüyorum. En başta geleneksel asistan anlayışı, benden önceki arkadaşlar da aynı durumlara maruz kalmış ben de kalıyorum, benden sonrakilerin de durumu değişmeyecek. Fakültemizdeki hoca asistan anlayışı ezen ezilen ilişkisi olduğu için, bir asistanın her şeyi yapması gerektiğinde inanan hocalarım olduğu için işim dâhilinde olmadığım şeyleri yapmayı ret ettiğimde ya da hakkımı savunduğumda mobbinge maruz kalıyorum. Yani kısaca buradaki hocaların kişisel özellikleri, güç göstergeleri ve egolarını tatmin etme çabaları yüzünden.

Tablo 3'te akademisyenlerin psikolojik şiddette en çok maruz kaldıkları davranışlar ve frekansları belirtilmiştir.

Tablo 3: Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet Davranışları

Maruz Kalınan Davranışlar	f
Hakaret, bağırma	7
İş yükünün artırılması	7
Tehdit	5
Diğer insanlara kötöleme, dışlanma	5
Kontrol	3
Üzerindeki görevlerin alınması	3
Adaletsiz Davranılma	3
İzin, eğitim haklarının iptal edilmesi	3
Uyarı, sicil bozma, akademik kadroyu vermeme	2
Fiziksel şiddet	1
Şahsi işleri yaptırma	1

Katılımcılar en çok hakaret, bağırma, tehdit, iş yükünün artırılması, diğer çalışanlara kötöleme, dışlanma, dedikodu davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Örneğin bir katılımcı bu durumu "Mesai saatleri ve günleri dışında çalışmak zorunda kaldım. Hocaların şahsi işlerini fatura yatırma, alışveriş yapma gibi işler yaptım. Yapabileceğimden fazla iş verdikleri için hep eve iş götürmek zorunda kaldım." şeklinde özetlemiştir. Bir başka örnekte katılımcı "Bölüm başkanım tarafından tehdit edildim. Yıllık iznim kullandırılmadı, üst düzey yetkililer soruşturma açmakla tehdit etti. Tez danışmanımın görüşmelerim, eğitim çalışmalarım engellendi. Şahsıma ve aileme hakaret edildi. Diğer çalışanlar tarafından dışlandım." şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 4'te akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetten nasıl etkilendikleri belirtilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Psikolojik Şiddetten Nasıl Etkilendikleri

Psikolojik Şiddetten Nasıl Etkilendikleri	f
Karamsar, depresif, umutsuz, bıkkınlık	9
Motivasyon kaybı, verimliliğin düşmesi, işten ayrılmak isteme	8
Okula aidiyet duygusunun azalması	6

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi, kayaciumre@hotmail.com

İçe kapanma, insanlardan kaçma	4
Öfkeli, gergin, isyankâr	4
Beklentilerin düşmesi	1
İntihar düşünceleri	1
Uyku, mide rahatsızlıkları	1

Katılımcılara psikolojik şiddetten nasıl etkilendikleri sorulduğunda; karamsar, depresif, umutsuz hissettiklerini, bıkkınlık yaşadıklarını, motivasyon ve iş verimliliklerinin düştüğünü, okula aidiyet duygularının azaldığını belirtmişlerdir.

Fiziksel ve psikolojik olarak çok yoruldum. Kuruma bağlılığım zayıfladı. Akademik performansım çok olumsuz etkileniyor. Yayın yapma, akademik çalışma yapma vaktim kalmıyor. Bu olumsuzlukları özel hayatıma yansıttım artık orada da mutsuzluklar yaşıyorum. Öncelikle direnç gösterdim. Daha sonra direnç gösterdikçe daha büyük tepkiler aldığımı gördüm ve vazgeçtim. İşi, onların söylediklerini ön plana çıkarıp, kendimi yok ettim. Şu an çalışmaktan ve hayattan minimum düzeyde keyif almaya çalışarak yaşıyorum. Umudumu, beklentilerimi kaybettim.

Tablo 5'te akademisyenlerin psikolojik şiddetle baş etmek için neler yaptıkları ve yapılan davranışların frekansları belirtilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Psikolojik Şiddetle Baş Etmek İçin Yaptıkları Davranışlar

Psikolojik Şiddetle Baş Etmek İçin Yapılanlar	f
İtiraz etme, mobbing uygulamaya izin vermeme	7
Sessiz kalma, kabullenme	4
Alternatif iş arama	4
Görmezden gelme	3
İşine daha çok sarılma	3
Sosyal desteğe başvurma	3
İlaç tedavisi	2
Spor	1
Farklı ilgi alanlarına yönelme	1
Psikolojik yardım alma	1

Katılımcılara psikolojik şiddetle baş etmek için neler yaptıkları sorulduğunda; psikolojik şiddet uygulanmasına izin vermemeye çalışma, alternatif iş arama, sessiz kalma, kabullenme, sosyal desteğe başvurma gibi davranışlar uyguladıklarını belirtmişlerdir.

Spor yaptım, psikolojik yardım aldım. Hukuki mücadele için avukat tuttum ve mücadele ettim.

İlk başta arkadaşlarım, ailem ve diğer hocalarla konuşup, rahatlamaya çalıştım. Sonra üst düzey yetkililerle konuşup, durumu anlattım. Alternatif işler aramaya başladım, böyle kendimi rahatlatamaya çalıştım. Daha sonra görmezden gelmeye karar verdim, elimden bir şey gelmiyorsa onu değiştirmek için boş vermenin en iyisi olduğunu düşündüm.

Katılımcıların Yılmazlık Ölçeği'nden aldıkları puanlar, medyan ve standart sapmaları hesaplanarak toplam puanlar kategorik hâle getirilmiştir. Aşağıdaki tabloda yer alan Yılmazlık 1 puanı, ölçekten alınan puanların kategorik hâlidir. Yılmazlık 2 puanları katılımcıların, tekrar böyle bir psikolojik şiddete maruz kalsalar üstesinden gelip gelemeyeceklerine olan inançlarının sorulduğu soruya verilen cevaplardır. Yılmazlık 3 puanı ise, katılımcıların kendilerini psikolojik şiddete maruz kalmadan önceki durumlarına göre nasıl değerlendirdikleri sorusuna verdikleri cevaplardır. Risk faktörler, katılımcıların Yılmazlık Ölçeği kapsamında doldurdukları, psikolojik şiddetin yanı sıra başka ne tür risk faktörlerine maruz kaldıklarının frekans değerleridir.

Tablo 6: Katılımcıların Yılmazlık Puanları

Katılımcılar	Yılmazlık 1	Yılmazlık 2	Yılmazlık 3	Risk Faktörleri
A1	Yüksek	Evet	Daha Güçlü	2
A2	Yüksek	Evet	Daha Güçlü	1
A3	Orta	Kısmen	Daha Güçlü	3

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi, kayaciumre@hotmail.com

A4	Düşük	Kısmen	Daha Zayıf	7
A5	Orta	Evet	Normal	1
A6	Orta	Evet	Daha Güçlü	2
A7	Yüksek	Evet	Daha Zayıf	1
A8	Orta	Kısmen	Daha Zayıf	5
A9	Düşük	Kısmen	Daha Güçlü	2
A10	Düşük	Evet	Daha Zayıf	1

Tabloda da görüldüğü üzere; kendilerini genelde psikolojik şiddete maruz kalmadan önceki durumlarına göre daha güçlü bulan bireylerin, Yılmazlık Ölçeği'nden yüksek puan aldıkları bulunmuştur. Aynı şekilde tekrar böyle bir duruma maruz kaldıklarında üstesinden gelebileceklerine inanan kişilerin, Yılmazlık Ölçeği'nden yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir.

Psikolojik gücüm var ama hukuki alt yapı yok. Yargı, kurumları koruduğu için karşı gelemem diyorum. Amirlerin yaptırımı yapıp, sorumluluğu almadığından yıldırma çok müsait ortam var. Önceki hâlimle değerlendirdiğimde kesinlikle farklıyım. Birincisi özlük haklarım konusunda daha hassasım. Daha güçlüyüm, insan olarak daha yardımsever oldum. Bu süreci, hukuki boyutları kazandığım için güçlüyüm, kaybetsem daha zayıf olabilirdim. Daha dikkatli, iş odaklı oldum.

Evet, üstesinden gelirim. Yılmayarak yasal yollara başvurarak üstesinden gelirim. Önceki hâlimle değerlendirdiğimde insanlara güvenimi ve iyi niyetimi kaybettim, 08.30-17.30 mesaisine mutabik bir insan oldum.

İleride de üstesinden geleceğime inanıyorum. Kendimi ifade etmeyi öğrendim. Bu durumlara maruz kalmamak için hata yapmamaya çalışıyorum. Daha önceki hâlime göre bu durumdan güçlenerek çıktım. İnsanların davranışlarının altında yatan nedenleri daha iyi tespit edip, ona göre davranıyorum.

Hayır, eğer bu statüde isem bu unvanda baş etmek çok zor görünüyor, ancak yükselip işimde başarılı olursam belki... Önceki hâlimle kıyasladığımda, önce duygularımı çok rahat ifade edebiliyordum, kendime güvenim ve çalışma motivasyonum çok yüksekti. Maalesef şimdi durumum tam tersi.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada akademisyenlere psikolojik şiddete neden maruz kaldıklarını düşündükleri sorulmuştur. Bu çalışmada katılımcıların; psikolojik şiddet uygulayan ve maruz kalan bireylerin kişilik özellikleri, güç gösterisi ve diğerlerinden farklı olmak, başarılı olmaktan kaynaklı psikolojik şiddete maruz kaldıkları belirlenmiştir. Mete (2013) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada da akademisyenlerin; yönetsel ve akademik işlerle ilgili yaptıkları eleştiriler, kıskançlık, dedikodu ve siyasi görüş farklılıklarından dolayı psikolojik yıldırma maruz kaldıkları belirlenmiştir. Çobanoğlu'na göre (2005), mağdurun psikolojisinden kaynaklanan nedenler arasında, yüksek duygusal zekâyâ sahip olma ve parlak bir kariyer yer almaktadır. Zabrodskâ ve Kveton (2013) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada akademisyenler psikolojik şiddete maruz kalma nedenleri olarak; uygulayanın kişilik özellikleri (agresif, narsist gibi), düşük başarıya sahip olma, ideolojik fikir ayrılıkları, rekabet, kişisel düşmanlık nedenlerini belirtmişlerdir.

Bu çalışmada; psikolojik şiddetin akademisyenler üzerinde umutsuz, depresif hissetme, sessiz kalma, kabullenme davranışlarını tetiklediği belirlenmiştir. Çakıcı (2008) tarafından yapılan çalışmada, örgütte sessiz kalmanın nedenleri arasında çalışanların psikolojik şiddete maruz kalması olduğu belirtilmiştir. Gül ve Özcan (2009) psikolojik yıldırma ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, örgütsel sessizlik ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Mete (2013) tarafından; akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma durumları; dışlama, itibarsızlaştırma, görevden alma, derslerinin azaltılması, aşırı bürokratik kontrol, sözlü tehdit ve aşırı iş yüklemesi olarak tespit edilmiştir.

Katılımcılar psikolojik şiddet uygulamaları sonucunda karamsar, depresif, umutsuz hissettiklerini, bıkkınlık yaşadıklarını, motivasyon ve iş verimliliklerinin düştüğünü, okula aidiyet duygularının azaldığını belirtmişlerdir. Mete (2013)'nin çalışmasında, psikolojik yıldırma durumunun akademisyenler üzerinde sessizleşme, tükenmişlik duygusu ve örgütsel bağlılıklarının azalması durumlarına neden olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik tacizin kurumlara başlıca etkileri arasında; çalışan şikâyetlerinin artması, moral bozukluğunun yayılması, iş tatmininin kalmaması, çalışma isteğinin bitmesi, iş atmosferinin olumsuz etkilenmesi yer almaktadır (Baykal, 2005).

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi, kaycaiumre@hotmail.com

Katılımcılar psikolojik şiddetle baş etmek için psikolojik şiddet uygulanmasına izin vermemeye çalışma, sessiz kalma, kabullenme, sosyal desteğe başvurma gibi davranışlar uyguladıklarını belirtmişlerdir. Diğer bir sonuç; psikolojik şiddete maruz kalan akademisyenlerin alternatif iş kaynaklarına yöneldiğidir. Bu durum, psikolojik şiddete maruz kalan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının azaldığını gösterir. Karçioğlu ve Çelik tarafından (2012) psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılığı azalttığını bulmuşlardır. Zabrodska ve Kveton (2013) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada ise akademisyenlerin psikolojik şiddetle baş etmek için; iş arkadaşları ve arkadaşları ile konuştuklarını, üstlerine durumu bildirdiklerini, psikolojik şiddet uygulayan birey ile konuştuklarını, psikolojik yardım aldıklarını ve az da olsa yasal yollara başvurduklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmada aynı zamanda sosyal destek arama, alternatif iş yolları düşünme gibi yollara başvuran bireyler de olmuştur. Bu bireylerin yılmazlıkları daha gelişmiştir. Birey psikolojik şiddet gibi olumsuz durum yaşadıkdan sonra destek arama gibi davranışlar göstererek yılmazlık geliştirebilir (Heugten, 2013). Zabrodska ve Kveton (2013) çalışmalarında akademisyenlerin psikolojik şiddet durumunu kabul edip, sessiz kalmak yerine durum ile mücadele ettikleri görülmüştür.

Bu çalışmada; kendilerini psikolojik şiddete maruz kalmadan önceki durumlarına göre daha güçlü bulan bireylerin, Yılmazlık Ölçeği'nden yüksek puan aldıkları bulunmuştur. Aynı şekilde tekrar böyle bir duruma maruz kaldıklarında üstesinden gelebileceklerine inanan kişilerin, Yılmazlık Ölçeği'nden yüksek puan aldıkları bulunmuştur. Pozitif psikoloji açısından bakıldığında; bazı insanlar olumsuz olaylardan sonra olumlu sonuçlar elde edebilirler, mesela iş yerindeki zorbalıktan sonra daha güçlü çıkan bireyler, işçiler yılmaz işçilerdir (Heugten, 2013). Bu çalışmada psikolojik şiddet mağduru çalışanların özellikle alternatif iş imkânları olduğu durumlarda kendilerini daha güçlü hissettikleri ve psikolojik şiddetle baş edeceklerine daha fazla inandıkları, yılmazlıklarının daha fazla olduğu bulunmuştur. Heugten (2013) çalışanların özellikle profesyonel veya kişisel gelişmeleri veya büyümeleri için alternatiflerin olduğu durumlarda yılmazlık geliştirdiklerini belirtmiştir.

Bu çalışmada katılımcılar psikolojik şiddetle baş etmek için diğer ilgi alanlarına yöneldiklerini, iş yerinde olanları görmezden gelip, daha profesyonel ilişkiler kurduklarını belirtmişlerdir. Jackson, Firtko, Edenborough (2007) tarafından yapılan çalışmada; hemşirelerin iş yerindeki olumsuzluklarla baş etmek için; iş yerindeki kötü olaylara daha duyarsız olma, manevi yaşam ile dünyevi yaşam arasında denge sağlama, iş yerinde profesyonel ilişkiler kurma, duygusal yönelim, bakışını güçlendirme, daha rahat biri olma gibi stratejiler kullandıkları belirtilmiştir.

Son yıllarda yapılan birçok çalışmada da psikolojik şiddet sonrası mağdurların yılmazlıklarını nasıl geliştirecekleri ele alınmıştır. Branch (2008) yılında yaptıkları çalışmada iş yerinde yılmazlık ve ilişkileri geliştirmek için psikolojik şiddete yönelik eğitim programı yapmışlardır. Cummins, Mausey ve Jones (2007) tarafından yapılan bir çalışmada da psikolojik danışmanların işlerinde karşılaştıkları güçlükler karşısında yılmazlıklarını geliştirmeleri konusu ele alınmıştır.

Sonuç olarak psikolojik şiddetin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri çok fazla olsa da birey bu olumsuz etkilerden yılmazlığını geliştirebilir. Yapılan çalışmalarda da bireyin bu durumla baş etmek için neler yapabileceğini gösteren, eğitim veren çalışmalar bulunmaktadır (Branch, 2008; Cummins, Mausey ve Jones, 2007). Bu durumu kendi lehine çevirip baş ederek iş yaşamına devam eden bireylerin iş doyumları fazla, tükenmişlikleri az olmaktadır (Cummins, Mausey ve Jones, 2007).

Kişilerarası iletişim becerileri artırılarak, duygusal zekâ gelişimi desteklenerek, onarıcı adalet uygulamaları ve çatışma çözme becerileri yaygınlaştırılarak üniversitelerdeki psikolojik şiddet azaltılabilir. Bu kapsamda; psikolojik şiddet mağduru bireyler ya da kurumlar eğitimler ile psikolojik şiddetin ne olduğu, nasıl önleneceği, etkileri, psikolojik şiddet ile nasıl baş edecekleri konusunda eğitimler ile bilinçlendirilir ise psikolojik şiddetin olumsuz etkileri azaltılabilir ya da iyileştirilebilir.

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi,
kayaciumre@hotmail.com

KAYNAKÇA

- Altinkurt, Y. K. (2012). *Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Arpacioğlu, G. (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. *HR Dergisi*, Kasım-Aralık:1-7.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanunı Devrindeki Mobbingten Günümüze*. İstanbul: Sistem.
- Baltaş, A. (2002). Adı yeni konmuş bir olgu: İş yerinde yıldırma. *Activeline Gazetesi*. 30, Retrieved May 16, 2006, from the Web: <http://www.makalem.com>.
- Branch, M. (2008). Building Relationships And Resilience In The Workplace: Construction Of A Workplace Bullying Training Program. *22nd Annual Australian and New Zealand Academy of Management*, 12, 5, 1-17.
- Cummins, P., Mausey, L. ve Jones, A. (2007). Keeping Ourselves Well: Strategies for Promoting and Maintaining Counselor Wellness. *Journal Of Humanistic Counseling, Education And Development*, 46, 35-49.
- Çakıcı, A., (2008). Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri Ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 117-134.
- Çay, H. (2008). *İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, S. (2005). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri* (1. Bs.).İstanbul: Timaş.
- Davenport, N., R. D. Schwartz, P. Gail Elliott (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (1.Bs.). (Çev.:Osman Cem Öner) . İstanbul: Sistem.
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 28 (3), 113-128.
- Greene, R. (2002). Human behavior theory: A resilience orientation. In R. Greene (Ed.), *Resiliency: An integrated approach to practice, policy, and research*. Washington, DC: NASW Press.
- Gül, H. ve Özcan, N. (2009). *Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma*.
- Gürkan, M. (2006). *Grupla Psikolojik Danışmanın Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Heuhten, V. K. (2013). Resilience as an Under Explored Outcome of Workplace Bullying. *Qualitative Health Research*. 23,3, 291–301.
- Hubert, A. B., & van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 10, 415–425.
- Jackson, D., Firtko, A., Edenborough, M. (2007). Personal Resilience As A Strategy For Surviving And Thriving In The Face Of Workplace Adversity: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*. 60,1, 1–9.
- Kararımk, Ö.ve Siviş Çetinkaya, R. (2011). Benlik saygısının ve denetim odağının psikolojik sağlık üzerine etkisi: Duyguların aracı rolü, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (35), 30-43.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, H.Ü. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 ,1,
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *Europen Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplace. *Violence and Victims*, 5, 119 -126.

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi, kayaciumre@hotmail.com

- Luthar, S. S., ve Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and psychopathology*,12(04), 857-885.
- Masten, A. S., Best, K. M., Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who over come adversity. *Development and Psychopathology*, 2, 425-444.
- Masten, A. (2001). Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56 (3), 227-238.
- Mete, A. Y. (2013). Yüksek Öğretim Kurumlarında Psikolojik Yıldıma (Terör) : Uygulayanlar, Mağdurlar Ve Seyirciler. *International Journal of Social Science*. 6, 2, 977-993.
- Metin, M. (2014). *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Orhan, U. (2009). *Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin (Mobbing) Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Tokat.
- Öğülmüş, S. (2001). *Bir Kişilik Özelliği Olarak Yılmazlık*. I. Ulusal Çocuk ve Suç Sempozyumu: Nedenler ve Önleme Çalışmalarına sunulan bildiri, 29-30 Mart, Ankara.
- Önertoy, O. C. (2003). *Mobbing İş yerinde Duygusal Taciz*. Sistem: İstanbul.
- Özbay, Y., Terzi Ş., Aydoğan, D. (2012). Çocuk Ve Gençlik Yılmazlık Ölçeği -28 (Cym-28). Aydoğan, D., Terzi, Ş., Eşici, H. & Tomar, I. H. (2012). *Validation of resilience scale for Turkish youth and adults*, 33st International Conference Of the Stress And Anxiety Research Society, Spain.
- Sheehan, M., Barker, M., Rayner, C. (1999). Applying strategies for dealing with workplace bullying. *International Journal of Manpower*. 20, ½, 50-56. Retrieved November 21, 2010 from the Web: <http://www.ebscho.com>.
- Sipahioğlu, Ö. (2012). *Farklı Lise Gruplarındaki Ergenlerin Psikolojik Sağlamlılıklarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Terzi, Ş. (2006). Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 77-86.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta.
- Tutar, H. (2005). *İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Türleri* (3. Bs.). İstanbul: Platin Basın.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. (Rapor No:6). Ankara: TBMM Basımevi.
- Yıldıma A. ve Şimşek H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Zabrodska, K. and Kveton, P. (2013). Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among University Employees. *Employ Respons Rights Journal*. 25, 89-108.

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi,
kayaciumre@hotmail.com

Extended Summary

MOBBING AND RESILIENCE IN ACADEMIC ENVIRONMENT

INTRODUCTION

The phenomenon of workplace bullying refers to a prolonged and repeated negative behaviour at work directed against one or more employees who are unable to defend themselves (Leymann, 1996). Although mobbing is a very old phenomenon, it was not described and systematically researched until the early 1980s. Yet, in recent years, a workplace-related psychological problem has been discovered, the existence and extent of which was not known earlier. This phenomenon has been referred to as "mobbing". (Leymann, 1996).

Resilience refers to a class of phenomena characterized by good outcomes in spite of serious threats to adaptation or development (Masten, 2001). Luthar and Cicchetti (2000) defined resilience as 'a dynamic process wherein individuals display positive adaptation despite experiences of significant adversity or trauma', while, taking an 'outcome' perspective,

Over the past two decades, research has demonstrated that workplace bullying is a relevant issue in almost every type of organization with the highest prevalence being reported in social and health sectors, public administration, and education (Hubert, & van Veldhoven, 2001). The purpose of the present study is to investigate the relationship between mobbing and resilience of academicians.

METHOD

Research Model

In the present study carried out with one of the qualitative research method Phenomenologic method design. Phenomenology offers a qualitative method of inquiry that can be applied to myriad of experiences. Phenomenology begins with an experience or condition and, through the narration of participants, of either a shared single incident or shared condition, investigates the effects and perceptions of that experience. In this regard, it has been identified as mobbing cases in the higher education institutions focused on research in the process.

Participants

In the present study, a group consisted of 10 academicians (4 male and 6 female; 7 research assistants and 3 instructor) attending university in Ankara.

Procedure

In the present study, semi-structured interview form was used. The form developed by researcher. The form is 6 items. Items of the research "Why have been you exposed to mobbing?, Which you exposed to behavior?, How did you affected by the behavior you exposed?, What did you do to deal with this behavior?, Do you believe if you exposure to similar mobbing in the future, can you overcome? How?, How do you evaluate the current state of thinking about the situation before exposure to mobbing?"

Resilience Scale (RS): Resilience Scale developed by Ungar (2005) adapted to the Turkish culture by Özbay, Terzi and Aydoğan (2012). RS is a 28-item self-report instrument. All items are rated on a 5-point scale from 1=does not describe me at all to 5=describes me a lot, with higher scores indicated increased presence of resilience processes. Factor analysis indicated that the revised Resilience Scale might be taken as a three-dimension scale (Individual, Relational and Contextual). First dimension individual, second dimension relational, third dimension contextual were called. To get the reliability evidence, total Cronbach alpha were 0.92. To get reliability evidence, three dimension scale for men Cronbach alpha were changed from 0.75 to 0.86. The individual dimension scale Cronbach alpha was 0.86, the relational dimension scale Cronbach alpha was 0.82, the contextual dimension scale Cronbach alpha was 0.75.

RESULTS AND DISCUSSION

As a result of the research most of the participants insults, threats, stated that they were subjected to increasing the workload behavior. Once participants have been exposed to psychological violence; feel depressed, experienced frustration, stated that the fall of motivation. Participants strongly oppose to cope psychologically, alternative job search, remain silent. Participants they are exposed to a more psychological violence, according to exposure and psychological violence can overcome them stronger than the previous period, have stated that they feel resilient.

So far studies about mobbing and resilience, are in accordance with results obtained for this study. But, the results can be tested by new studies with quantitative methods. We propose an intervention which includes restorative justice practices, emotional intelligence and interpersonal skills training may be able to assist in reducing impact of antisocial behaviours.

*Gazi Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi,
kayaciumre@hotmail.com