

# Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma

*An Empirical Study of the Mobbing Applied to Academicians*

Kubilay ÖZYER<sup>1</sup>, Ufuk ORHAN<sup>2</sup>

## ÖZET

Psikolojik taciz, bir örgütsel nevrozdur. Psikolojik tacizin amacı, kurbanı saldırganın iradesine bağımlı hale getirmesi ve kişiliğini tartışmasız kabul etmesi suretiyle örgüt içinde huzursuz bir ortam yaratarak mağduru işten ayrılmasını sağlamaktır. Psikolojik tacizin meydana gelmesinde bireysel ve örgütsel nedenler rol oynar. Psikolojik taciz, dünyada birçok sektörde rastlanılan, mağduru fiziksel ve psikolojik olarak etkileyen, verimliliğin azalması ve işten çıkma gibi nedenlerle örgütlere zarar veren bir nevroz durumudur.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik taciz, öğretim elemanları.

## ABSTRACT

Mobbing is an organizational neurosis. The aim of Mobbing is to make the victim leave his/her job by making him/her uncomfortable in a community by making him/her completely accept and depend on the will power and the personality of the aggressor. In the Mobbing process individual and organizational factors are important. Mobbing is an organizational neurosis seen in many sectors around the world which affects the victim both physically and mentally and damages organizations by quitting work and the decreasing of productivity.

**Keywords:** Mobbing, lecturers.

## 1. GİRİŞ

Psikolojik taciz çalışanları buldukları örgütte huzursuz eden, verimlerini düşüren ve çoğu zaman örgütten ayrılmalarına neden olan önemli bir faktördür. Dolayısıyla psikolojik taciz hakkında elde edilebilecek her türlü bilgi, örgütleri psikolojik tacizin olumsuz etkilerinden korumak açısından çok önemlidir. Zira, hızla globalleşen dünyada insan kaynaklarından maksimum verimi alabilen örgütler rekabet avantajına sahip olacaklardır.

## 2. LİTERATÜR ÖZETİ

Kavram ilk defa 1960'da Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır. Bunun yanı sıra okul yaşamında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele alan İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann, 1972 yılında Mobbing: Group Violence Among Children (Çocuklar arasında grup şiddeti) adlı kitabını yayınlamıştır. Ardından 1976'da psikiyatr uzmanı Dr. Brodsky, A.B.D.'de The harassed worker (Taciz edilmiş çalışan) adlı eserini yayınlamıştır. 1984 yılında Leymann'ın İsveç ve Almanya'da ulaştığı bulguları yayınlaması ile bugünkü anlamda psikolojik taciz kavramı ortaya çıkmıştır (Çobanoğ-

lu, 2005:26-27). Konuya ilişkin araştırmalar ilk olarak İsveç (Leymann 1990, 1996, Leymann vd., 1996), Norveç (Einarsen, 1999, 2000, Einarsen ve Skogstad 1996, Einarsen ve Rakkness, 1997) ve Finlandiya'da (Björkquist vd., 1994) başlamış ve daha sonra konu İngiltere'de Cowie vd (2002), Rayner ve Hoel (1997) ve Avustralya'da Niedl (1996) tarafından araştırılmıştır. Daha sonra Herald Ege, Leymann'ın dört evreli araştırmasının köklerinin Alman kültüründen oluştuğunu ve İsveç gerçeğini yansıttığını belirterek bu modelin İtalyan kültürüne uyarlandığında birçok boşluğu barındırdığına değinmiş ve Leymann'ın modelini geliştirerek psikolojik tacizi altı evreli İtalyan modeli olarak tasarlamıştır. Alman çalışma kültüründe belirtilmeyen ama İtalyan iş kültüründe var olan tartışma, iğneleme, başkalarından daha üstün olduğunun gösterilmesi durumu Türk çalışma kültürü için de geçerlidir (Tınaz, vd., 2008:33).

Türkiye'de psikolojik taciz ile ilgili çeşitli araştırmalar mevcuttur. Yılmaz ve arkadaşları (2008:342-345) ülkemizdeki çalışmaları özetledikleri çalışmalarında şu bilgileri vermektedirler: Yüctürk (2002), yaptığı teorik çalışmalarda; psikolojik tacizin sürecini, boyutlarını ve aşamalarını belirleyerek psikolojik taciz eylemine yol açan yönetsel ve örgütsel faktörlerin neler olduğunu ve psikolojik taciz sürecinin engellenmesi

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, kozyer@yahoo.com

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Mustafa Kemal Üniversitesi, Yayladağı Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, ikizufuk@gmail.com

için neler yapılması gerektiğine dair bilgiler vermektedir. Tutar (2004) ise çalışmasında psikolojik taciz, psikolojik tacize yatkın kişilik özellikleri, psikolojik tacizin türleri ve psikolojik tacizle başa çıkma yolları hakkında teorik bilgiler vermektedir. Çalışkan (2005), turizm işletmelerinde çalışanlara yönelik araştırmalarında psikolojik taciz davranışları ile iş tatmini arasında negatif, işte kalma niyeti arasında ise pozitif bir korelasyon bulmuştur. Kılıç (2006), sanayi sektöründe yaşanan psikolojik taciz uygulamalarını örnek olaylarla açıklamış ve psikolojik tacizin kişisel etkileri ile toplumsal ve örgütsel maliyetlerinin neler olduğunu incelemiştir. Gökçe (2006), resmi ve özel okullardaki öğretmen ve yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmada; kadın öğretmenlerin daha çok iletişim, sosyal ve mesleki konulara yönelik psikolojik taciz davranışlarına, erkek öğretmenlerin ise kişisel ve şiddet içerikli psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını, öğretmenlerin yöneticilere ve kadınların da erkeklerle göre daha fazla psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer çalışmalar Akça ve İrmiş (2006), Aktop (2006), Tanoğlu (2006), Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2006), Tınaz (2006), Kök (2006) ve Işık (2007) tarafından da gerçekleştirilmiştir.

### 3. PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİLERİ

#### 3.1. Psikolojik Taciz'in Birey Üzerindeki Etkileri

Psikolojik şiddet öncelikle bireylerin sağlıklarını tehdit etmekte, bir sonraki adımda ise, bireyin sosyal yaşamını ve elbette ekonomik yaşamını tehdit etmektedir. Tüm bunlar bireylerin aile yaşamlarını da etkileyebilecektir. İçinde bulunduğu sıkıntılı durumdan çıkamayan birey psikolojik ve fiziksel olarak sağlığını kaybederken, bu olumsuzluk hem işine hem de aile yaşamına yansımakta ve ekonomik boyutundan da işin içine girmesiyle içinden çıkılmaz bir hale gelmektedir.

Bir kişiyi işten çıkarmanın öncelikle düzenli geliri ortadan kaldırdığını ve belki de bir ailenin mutsuz olması sonucunu ortaya koyacağını unutmamak gerekmektedir. Bununla birlikte kaybedilmek üzere hatta çoğu zaman kaybedilmiş olan sağlığın geri getirilmesi için harcanan doktor, hastane ve sağlık giderleri göz ardı edilmemelidir. Bunun dışında kişinin karşılaştığı sosyal imaj zedelenmesi, depresif davranan kişinin sosyal çevresini de kaybetmesine yol açabilmektedir (Tınaz, 2006a:153-157).

Psikolojik taciz, kişinin mesleki bütünlüğünü ve benlik duygusunu zedeler. İşine bağlı kişilerde saygınlık çok önemlidir ve bu kişiler psikolojik taciz karşısında sessiz kalırlar, kimseye haber vermeyi tercih etmezler ve uzun süre acı çekerler. İnsanlar; sorumluluklarından, kimliğinden, kişiliğinden ve imajın-

dan sıyrıldığı zaman kendini çıplak, kırılğan ve teşhir edilmiş hissederek yani kimileri için psikolojik taciz, ruhun uğradığı tecavüzdür (Davenport, vd., 2003:61). Psikolojik taciz mağduru kişi, zamanla ailesinin ve arkadaş çevresinin yardımlarında yetersiz kalmaları sonucu kendi ihtiyaçlarını görememeye başlar (Güngör, 2008:71-75).

#### 3.2. Psikolojik Taciz'in Örgüt Üzerindeki Etkileri

Psikolojik taciz örgütlere birçok açıdan zarar vermektedir. Örneğin örgüt, işten çıkardığı çalışanların yerine yeni işe alınacak kişiler için işe alma, eğitim gibi maliyetlere katlanmak zorunda kalacaktır. Buna ek olarak örgütte genel performans düzeyinin düşmesi de görülebilir. Ayrıca, örgüt içerisinde psikolojik taciz vakalarının yaşandığının duyulması ile kamuoyu önünde kurumun saygınlığını ve örgüte olan güvenin sarsılmasına yol açacaktır (Güngör, 2008:76-77). Psikolojik tacizin örgüte maliyetleri psikolojik ve ekonomik olarak sınıflanabilir. Psikolojik maliyetler arasında; bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, örgüt kültüründe çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalış ve isteksizlik nedeni ile yaratıcılıkta azalış yer almaktadır. Ekonomik maliyetler arasında ise; hastalık izinlerinin artması, yetişmiş iyi elemanların işten ayrılmaları, yeni çalışan alımları, eğitim etkinlikleri, genel performans azalışı, iş kalitesinin azalması, ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve mahkeme masrafları ve erken emeklilik ödemeleri yer alır (Tınaz, 2006a:157).

#### 3.3. Psikolojik Taciz' in Topluma ve Ülke Ekonomisine Etkileri

Psikolojik tacizin topluma ve ülke ekonomisine doğrudan ve dolaylı maliyetleri mevcuttur. Psikolojik tacizin topluma ve ülke ekonomisine doğrudan maliyetleri, çalışanların katlanmak zorunda oldukları iş kaybı ve güvenlik boyutu ile birlikte, ruhsal ve fiziksel sağlıklarıyla ödemek zorunda kaldıkları ağır bedellerdir (Tınaz, 2006b). Psikolojik tacizin dolaylı maliyetleri ise, toplumun katlanması gereken düşük verim ve üretim, ürün kalitesinde bozulma, firma saygınlığının yitirilmesi ve müşteri sayısındaki azalış gibi sorunlardır (Tınaz, 2006a:175).

### 4. METODOLOJİ

#### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Sınırlılıkları

Çalışmanın temel amacı; akademik bir kurumda psikolojik tacizin yaygınlık seviyesini ve ilgili olduğu unsurları açıklığa kavuşturmadır. Araştırma, zaman ve maliyet kısıtları göz önüne alınarak Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ile sınırlandırılmıştır.

#### 4.2. Araştırmanın Modeli ve Örneklemi

Araştırmada Mustafa Kemal Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin psikolojik tacize maruz kalma durumları incelenmiştir. Bu çerçevede ölçek soruları tesadüfi olarak belirlenen 250 öğretim elemanına uygulanmış ve 229 kullanılabilir ölçek formu elde edilmiştir. Sonuç olarak araştırma bulgularının %95 güven aralığında,  $\pm\%5$  örnekleme hatası ile genellenebileceği söylenebilir.

#### 4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan soru ölçeği 3 kısımdan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk kısmında 51 maddeden oluşan, Leymann'ın envanterinden Aktop (2006:105-107) tarafından Türkçeye uyarlanan ve katılımcıların psikolojik tacizden etkilenme derecelerini ölçen ifadeler yer almaktadır. Katılımcıların psikolojik tacizden etkilenme derecelerini belirlemek için oluşturulan ifadeler toplam altı boyutu ölçmektedir. Bu alt boyutlar, birbirine açılma olanaklarına saldırı, sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırı, mesleğin kalitesi ve yaşam durumuna saldırı, sağlığa saldırı ve psikolojik tacizdir. Ölçeğin ikinci kısmında ise katılımcıların psikolojik tacizden etkilenme sıklığını ölçmek için 3 soru yer almaktadır. Araştırma ölçeğinin son bölümünde ise, katılımcıların demografik özelliklerini anlayabilmek amacıyla oluşturulmuş 5 soru yer almaktadır. Soru ölçeği maddelerinin puanlaması (1) Kesinlikle katılıyorum'dan (5) Kesinlikle katılmıyorum'a uzanan Likert tipi 5'li derecelendirme ile yapılmıştır.

#### 4.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesi, istatistiksel bir paket program kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde frekans, aritmetik ortalama ve tanımlayıcı istatistikleri ile t-testi ve varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır.

#### 4.5. Ölçeğin Güvenilirliği

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach Alpha) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 229 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu çerçevede; "birbirine açılma olanaklarına saldırılar" faktörünün güvenilirlik değeri  $\alpha = 938$ , "sosyal ilişkilere saldırılar" faktörünün güvenilirlik değeri  $\alpha = 890$ , "itibara saldırılar" faktörünün güvenilirlik değeri  $\alpha = 974$ , "meslek kalitesi ve yaşam duruma saldırılar" faktörünün güvenilirlik değeri  $\alpha = 898$ , "sağlığa saldırılar" faktörünün güvenilirlik değeri  $\alpha = 993$ , "psikolojik taciz" faktörünün güvenilirlik değeri  $\alpha = 949$  olarak bulunmuştur. Tüm faktörlerin güvenilirlik değeri 0.70'in üzerinde olduğundan anket güvenilirliğinin yüksek olduğu kabul edilmiştir.

#### 4.6. Araştırmanın Bulguları

##### 4.6.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri kullanarak incelenmiştir. Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 1'de özetlenmiştir. Tablo 1'de de görüldüğü üzere katılımcıların %25'i kadın, %75'i ise erkektir.

**Tablo 1:** Örneklem Grubunun Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Kadın	56	24,5
Erkek	173	75,5
Toplam	229	100

Örneklem grubunun yaşlara göre dağılımları Tablo 2'de özetlenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların %3'ünün yaşının 25'den küçük, %15'inin yaşının 26-30 arası, %24'ünün yaşının 31-35 arası, %28'inin yaşının 36-40 arası, %18'inin yaşının 41-45 arası, %8'inin 46-50 arası, %4'ünün yaşının ise 51 ve üzeri olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 2:** Örneklem Grubunun Yaşlara Göre Dağılımı

	25'den Küçük	26-30 Arası	31-35 Arası	36-40 Arası	41-45 Arası	46-50 Arası	51 Ve Üzeri	Toplam
Frekans	6	34	55	64	42	18	10	229
Yüzde	2,6	14,8	24	27,9	18,3	7,9	4,4	100

**Tablo 3:** Örneklem Grubunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Evli	163	71,2
Bekâr	61	26,6
Boşanmış	5	2,2
Toplam	229	100

Örneklem grubunun medeni duruma göre dağılımları Tablo 3'te özetlenmiştir. Tablo 3'e göre katılımcıların %71'inin evli, %27'sini bekâr, %2'sinin ise boşanmış olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların %6'sının Profesör, %10'unun Doçent, %33'ünün Yardımcı Doçent, %14'ünün Öğretim Görevlisi, %29'unun Araştırma Görevlisi, %5'inin Okutman, %3'ünün ise Uzman olduğunun anlaşıldığı durum ise Tablo 4'te özetlenmiştir.

**Tablo 4:** Örneklem Grubunun Unvanlarına Göre Dağılımı

	Profesör	Doçent	Yrd. Doçent	Öğr.Gör.	Araş.Gör.	Okutman	Uzman	Toplam
Frekans	14	22	75	33	67	11	7	229
Yüzde	6,1	9,6	32,8	14,4	29,3	4,8	3,1	100

Örneklem grubunun fakültelerine göre dağılımları Tablo 5'te özetlenmiştir. Tablo 5'e göre katılımcıların %19'unun Tıp, %10'unun Fen-edebiyat, %8'inin Eğitim, %4'ünün Veteriner, %5'inin Güzel Sanatlar, %3'ünün Su Ürünleri, %11'inin İİBF, %16'sının Ziraat, %10'unun Müh. Mimarlık, %6'sının Beden Eğitimi Spor, %1'inin Reyhanlı Yayladağı Meslek Yüksekokul; %2'sinin Antakya Yayladağı Meslek Yüksekokul, %2'sinin İskenderun Meslek Yüksekokul, %2'sinin ise Yayladağı Meslek Yüksekokulunda çalıştığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 5:** Örneklem Grubunun Fakültelerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Tıp	43	18,8
Fen-Edebiyat	23	10
Eğitim	19	8,3
Veteriner	9	3,9
Güzel Sanatlar	11	4,8
Su Ürünleri	7	3,1
İİBF	26	11,4
Ziraat	36	15,7
Müh.Mim.	23	10
Beden Eğt. Spor	13	5,7
Reyhanlı MYO	3	1,3
Antakya MYO	5	2,2
İskenderun MYO	4	1,7
Yayladağı MYO	7	3,1
Toplam	229	100

#### 4.6.2. Psikolojik Taciz ile İlgili Bulgular

Yaş grupları ile "Meslek Kalitesi ve Yaşam Durumuna Saldırımlar" alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Tablonun anlamlılık sütunundaki değere göre ( $p = 0,036$ ) söz konusu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

**Tablo 6:** Yaş Grupları ile Meslek Kalitesi ve Yaşam Durumuna Saldırımlar Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	10,512	6	1,752	2,292	0,036
Grup İçi	169,723	222	0,765		
Toplam	180,235	228			

Tablo 7'de, katılımcıların yaş gruplarına göre "sosyal ilişkilere saldırılar" boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Tablonun ortalama sütunundaki verilerden 25'ten küçük ve 45'ten büyük yaşlarda öğretim elemanlarının "sosyal ilişkilere saldırılar" boyutu hakkındaki değerlendirmelerinin, diğerlerine göre daha olumlu olduğu gözlenmektedir. Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının uğradığı "Sosyal İlişkilere Saldırımlar"ın en fazla 36-40 yaşa kadar arttığı, bu etkinin ilerleyen yıllarda azaldığı sonucuna varılmıştır.

**Tablo 7:** Yaş Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırımlar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
25'den küçük	6	4,6333	0,44572	0,18196
26-30 arası	34	4,0706	0,7167	0,12291
31-35 arası	55	3,5382	1,18626	0,15996
36-40 arası	64	3,8695	0,91002	0,11375
41-45 arası	42	3,5381	1,05506	0,1628
46-50 arası	18	3,9444	0,88332	0,2082
51 ve üzeri	10	3,855	0,85973	0,27187
Toplam	229	3,7843	0,99479	0,06574

Fakülte grupları ile “Psikolojik Taciz” alt boyutu arasındaki ilişki, varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur. Tablonun anlamlılık sütunundaki değere göre ( $p = 0,025$ ), söz konusu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

**Tablo 8:** Fakülte Grupları ile Psikolojik Taciz Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	21,294	13	1,638	1,966	0,025
Grup İçi	179,089	215	0,833		
Toplam	200,383	228			

Tablo 9’da katılımcıların fakülte gruplarına göre “Psikolojik Taciz” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Tablonun ortalama sütunundaki verilere göre, Su Ürünleri Fakültesi ve Meslek Yüksek Okullarındaki öğretim elemanlarının daha yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir. Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında Su Ürünleri Fakültesi ve Meslek Yüksek Okullarındaki öğretim elemanlarının “Psikolojik Tacizden” daha az etkilendikleri sonucuna varılmıştır.

**Tablo 9:** Fakülte Gruplarına Göre Psikolojik Taciz Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Tip	43	3,5621	0,84711	0,12918
Fen-Edebiyat	23	3,834	0,86403	0,18016
Eğitim	19	3,8091	0,82773	0,18989
Veteriner	9	4,0606	0,84428	0,28143
Güzel Sanatlar	11	3,3612	1,28465	0,38734
Su Ürünleri	7	4,7922	0,44137	0,16682
İİBF	26	4,0021	0,95781	0,18784
Ziraat	36	3,9894	0,93545	0,15591
Müh. Mim.	23	3,5257	1,03397	0,2156
Beden Eğt. Spor	13	4,0000	0,87434	0,2425
Reyhanlı MYO	3	4,4848	0,50069	0,28907
Antakya MYO	5	4,1636	0,87528	0,39144
İskenderun MYO	4	4,0682	1,08172	0,54086
Yayladağı MYO	7	4,4545	0,76241	0,28816
Toplam	229	3,8571	0,93748	0,06195

Medeni Durum grupları ile “Birbirine Açılma Olanaklarına Saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur. Tablonun anlamlılık sütunundaki değere göre ( $p = 0,041$ ), söz konusu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

**Tablo 10:** Medeni Durum Grupları ile Birbirine Açılma Olanaklarına Saldırılar Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	5,627	2	2,814	3,232	0,041
Grup İçi	196,729	226	0,87		
Toplam	202,356	228			

Tablo 11’de katılımcıların medeni durum gruplarına göre “Birbirine Açılma Olanaklarına Saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Tablonun ortalama sütunundaki verilere göre, boşanmış öğretim elemanlarının “Birbirine Açılma Olanaklarına Saldırılar” boyutunda daha düşük ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir. Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında öğretim elemanlarının “Birbirine Açılma Olanaklarına Saldırılar” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterdiği ve bu boyuttan boşanmış öğretim elemanlarının daha fazla etkilendikleri sonucuna varılmıştır.

**Tablo 11:** Medeni Durum Gruplarına Göre Birbirine Açılma Olanaklarına Saldırılar Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Evli	163	3,9055	0,94831	0,07428
Bekar	61	3,9596	0,87496	0,11203
Boşanmış	5	2,86	1,13049	0,50557
Toplam	229	3,8971	0,94209	0,06225

Medeni Durum grupları ile “Sosyal İlişkilere Saldırılar” alt boyutu arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur. Tablonun anlamlılık sütunundaki değere göre ( $p = 0,013$ ), söz konusu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

**Tablo 12:** Medeni Durum Grupları ile Sosyal İlişkilere Saldırılar Boyutu Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	8,438	2	4,219	4,39	0,013
Grup İçi	217,191	226	0,961		
Toplam	225,628	228			

Tablo 13’te katılımcıların medeni durum gruplarına göre “Sosyal İlişkilere Saldırılar” boyutuna verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalara yer verilmiştir. Tablonun ortalama sütunundaki verilere göre, boşanmış öğretim elemanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırılar” boyutunda daha düşük ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir. Bu bulgu varyans analizi bulguları ile birlikte ele alındığında, öğretim



elemanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırıları” boyutuna ilişkin değerlendirmelerinin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterdiği ve bu boyuttan boşanmış öğretim elemanlarının daha fazla etkiledikleri sonucuna varılmıştır.

**Tablo 13:** Medeni Durum Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Saldırıları Boyutu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Evli	163	3,7248	1,01714	0,07967
Bekar	61	4,0205	0,86136	0,11029
Boşanmış	5	2,84	1,12606	0,50359
Toplam	229	3,7843	0,99479	0,06574

## 5. SONUÇ

Öğretim elemanlarının yaşa göre, çalışanların meslek kalitesine ve yaşam durumuna saldırı alt boyutunda psikolojik tacize maruz kalmaları değişiklik göstermektedir. Buna göre, öğretim elemanlarının psikolojik tacizden etkilenme oranı en az olan yaş aralığı 25 altıdır. Ayrıca öğretim elemanlarının psikolojik tacizden etkilenme oranının en fazla olduğu yaş aralığı ise 25-45'tir. Yaş aralığı yukarılara çıktıkça bu etki azalmaktadır. Bu bulgu Türk toplumunun ataerki yapısına bağlı olarak orta yaş ve üzeri grubun daha çok itibar gördüğünü ve psikolojik taciz davranışlarına daha az maruz kaldığını düşündürmektedir. Einarsen ve Skogstad'ın (1996) yaptıkları araştırmada, yaş dağılımı açısından incelendiğinde yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha fazla oranda psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Bu bulgu araştırma sonucumuz ile uyumlu değildir ve kültürel farklılıklar gerçeğini düşündürmektedir. Sonuç olarak yapılan kültürlerarası çalışmalar (Johns ve Xie, 1998) hem yapılanların evrenselliğini hem de kültüre bağlı farklılıkların, birçok işle ilgili algılama ve tecrübeleri etkileyebileceğini desteklemektedir. Bir kültür içinde hâlihazırda kabul gören bir davranış, diğer bir kültürde kabul görmeyebilmektedir (Otrar ve Özen, 2009:118). Ayrıca yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha az psikolojik tacize uğramalarının diğer bir nedeni olarak örgütsel pozisyon olarak ele alındığında çalışanların yöneticilerine göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını gösteren birçok araştırmaya rastlanmaktadır (Ayan, 2011:12).

Ayrancı vd.'e göre (2002), 39 yaş ve altı ve Farrell vd.'e göre ise (2006), 40 yaşın altındaki çalışanların daha yaşlı çalışanlara göre daha fazla saldırgan davranışlara maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu bulgular araştırmamızın sonuçları ile kısmen de olsa uyum içerisindedir. Baron vd. (1999), 19-24 yaş arası

çalışanların 35 yaş üstü çalışanlara göre daha fazla psikolojik taciz olaylarına maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Özdevecioğlu (2003), çalışmasında yaş ile psikolojik taciz olaylarına maruz kalma arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Greenberg ve Barling (1999), Douglas ve Martinko (2001) ve Hegney vd.'nin (2010) yapmış oldukları çalışmalarda ise psikolojik tacize maruz kalma ile yaş arasında bir ilişki tespit edilememiştir (Dursun ve Aytaç, 2011:20). Bu bulgular ise araştırmamız ile uyumlu değildir.

Medeni halin, birbirine açılma olanaklarına saldırı ve sosyal ilişkilere saldırı alt boyutlarına etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre boşanan kişilerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri diğer kişilere göre daha fazladır. Araştırmada yaş, cinsiyet, unvan, fakülte ve medeni hal olarak belirtilen beş boyutun, birbirine açılma olanaklarına, sosyal ilişkilere, itibara, meslek kalitesine ve yaşam durumuna, sağlığa ve psikolojik taciz olarak belirtilen altı alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamışlardır.

Psikolojik tacize karşı alınması gereken en büyük önlem farkındalığın artırılmasıdır. Örgütlerde insan kaynakları politikaları hazırlanırken psikolojik tacizin önemi göz ardı edilmemeli ve psikolojik tacizi engelleyici çözümler üretilmelidir. Dünya'da ve Türkiye'de psikolojik tacize karşı alınmış kanunların sayısı yetersizdir. Kamu kurumları ve yasa koyucular, birçok insanı ve aileyi etkileyen bu toplumsal yaraya karşı daha duyarlı davranmalıdırlar. Devlet bu konudaki araştırmalarını desteklemeli ve bir an önce Avrupa standartlarını örnek alarak psikolojik tacize karşı önlem almak için gerekli yasaları hazırlamalıdır. Ayrıca birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye'de de psikolojik taciz uygulamalarını tam olarak belirten, bu uygulamalara karşı işverenin sorumluluklarını açıkça ortaya koyan ve gerekli yaptırımları net bir şekilde belirten kanun ve yönetmeliklerin çıkarılması ve yürürlüğe konması da devletin bu konu ile ilgili gerçekleştirebileceği önemli adımlardan biridir.

Bu çalışmanın sonuçlarına bağlı olarak gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı üniversiteler araştırma kapsamına alınarak üniversiteler arası bir karşılaştırma yapılabilir. Gelecekte bu konu ile ilgili yapılacak farklı bir uygulama ise, anket yöntemi yerine mülakat tekniğinin seçilmesi olabilir. Bu sayede derinleşmiş bilgiler elde edilerek sorun hakkında daha fazla bilgi sahibi olunabilir.

## KAYNAKLAR

- Açıkgöz, B. ve Özdemir, M. (2007) “*Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü*” Sakarya Üniversitesi 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 911-918.
- Ayan, S. (2011) “Üniversitelerde Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği” *Akademik Bakış Dergisi*, 27:1-18
- Ayrancı, Ü., Yenilmez, Ç., Günay, Y. ve Kaptanoğlu C. (2002) “Çeşitli Sağlık Kurumlarında ve Sağlık Meslek Gruplarında Şiddete Uğrama Sıklığı” *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 3:147-154.
- Baron, R. A., Neuman, J. H. ve Geddes, D. (1999) “Social and Personal Determinants of Workplace Aggression: Evidence for the Impact of Perceived Injustice and the Type A Behaviour Pattern” *Aggressive Behaviour*, 25:281-296.
- Björkquist, K., Österman, K ve Hjelt-Back, M. (1994) “Aggression Among University Employees” *Aggressive Behavior*, 20:73-184.
- Chappell, D. ve Martino, V.D. (1998) “Violence at Work” International Labour Office, Geneva.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P.K., ve Pereira, B. (2002) “Measuring Workplace Bullying” *Aggression and Violent Behavior*, 7:33-51.
- Çobanoğlu, Ş. (2005) *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, 1.Baskı, İstanbul, Timaş Yayınları: 26-27.
- Davenport, N., R. D. Schwartz, P. Gail Elliott (2003) *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz* 1.Baskı, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Douglas, S.C. ve Martinko M.C. (2001) “Exploring the Role of Individual Difference in the Prediction of Workplace Aggression” *Journal of Applied Psychology*, 86(4):547-559.
- Dursun, S. ve Aytaç S. (2011) “İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama” *Tisk Akademi*, 1:7-29.
- Einarsen, S. (1999) “The Nature and Causes Of Bullying At Work” *International Journal of Manpower*, 20(1/2):16-27.
- Einarsen S. (2000) “Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach” *Aggression and Violent Behavior*, 5(4):379-401.
- Einarsen, S. ve Rakness, B (1997) “Harassment in The Workplace and Victimization of Men” *Violence and Victims*, 12:247-263.
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996) “Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):185-201.
- Farrell, G.A., Bobrowski, C. ve Bobrowski, P. (2006) “Scoping Workplace Aggression in Nursing: Findings from an Australian Study” *Journal of Advanced Nursing*, 55(6):778-787.
- Greenberg, L. ve Barling, J. (1999) “Predicting Employee Aggression Against Coworkers, Subordinates and Supervisors: The Roles of Person Behaviour and Perceived Workplace Factors” *Journal of Organizational Behaviour*, 20:897-913.
- Güngör, M. (2008) *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, İstanbul, Derin Yayınevi.
- Hegney, D., Tuckett, A., Parker, D. ve Eley, R. (2010) “Workplace Violence: Differences in Perceptions of Nursing Work Between Those Exposed and Those Not Exposed: A Cross-Sector Analysis” *International Journal of Nursing Practice*, 16:188-202.
- Kök, S.B. (2006) “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri” *Atatürk Üniversitesi 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 161-170.
- Leymann, H. (1990) “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces” *Violence and Victims* 5(2):119-126.
- Leymann, H. (1996) “The Content and Development of Mobbing at Work” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):165-184.
- Leymann H. ve Gustavsson, A. (1996) “Mobbing At Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):251-275.
- Johns, G. ve Xie, J.L. (1998) “Perceptions of Absence from Work. People’s Republic of China Versus Canada” *Journal of Applied Psychology*, 83:15-530.
- Otrar, M. ve Özen, B. (2009) “The Mobbing Behaviours Perceived by Guidance Counselors at School Context” *Turkish Journal of Business Ethics*, 2(3):118.
- Özarallı, N. ve Torun, A. (2007) “Çalışanlara Uygulanan Zorbalığın Mağdurların Kişilik Özellikleri, Negatif Duygular ve İsten Ayrılma Niyetleriyle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” *Sakarya Üniversitesi 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 938-947.

Özdevecioğlu, M. (2003) “Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1):121-150.

Nield, K. (1996) “Mobing And Well-Beeing, Economic and Personel Development Implications” *Euopen Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2):165-184.

Rayner, C. ve Hoel, H. (1997) “A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying” *Journal of Community and Applied Social Psychological*, 7:181-191.

Tınaz, P. (2006a) *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 1.Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın.

Tınaz, P. (2006b) “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz” [www.calismatoplum.org /sayi10/pinar\\_tinaz.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi10/pinar_tinaz.pdf), (16.04.2009).

Tınaz, P., Bayram F. ve Ergin H. (2008) *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 1.Baskı, İstanbul, Beta Basım A.Ş.

Yılmaz, A., Derya , Ö.E. ve Mercan, N. (2008) “Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26): 334-357.