

# Akademisyen Algılarına Göre Üniversitelerde Psikolojik Yıldırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği

## Academics' perceptions of mobbing at universities: Dokuz Eylül University case

Pelin Esmâ Cayvarlı<sup>1</sup>, Semiha Şahin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Ordu

<sup>2</sup>Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İzmir

### Özet

Örgütlerde psikolojik yıldırma önemli kişisel, sosyal ve psikolojik sorunlara yol açmakta, çalışanların günlük ve iş yaşantılarını etkilemektedir. Psikolojik yıldırma örgütlerde bir ya da birden çok çalışanın bir ya da birden çok çalışana yönelik yıpratma, moral bozma, onur/haysiyet kırma, itibarsızlaşma gibi resmi olmayan (informal) ve negatif davranış uygulama sürecidir. Bu araştırmada, üniversitelerde akademisyenlerin psikolojik yıldırma ile ilgili görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma betimsel tarama modelinde nicel araştırma yöntemiyle yapılmıştır. 2011-2012 eğitim öğretim yılında yapılan araştırmanın evreni Dokuz Eylül Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. On üç fakülte-den 1261 akademisyenin yer aldığı örneklem tabakalı ve basit tesadüfî örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak "İş Yerinde Psikolojik Yıldırma Ölçeği" kullanılmıştır. Veri analizinde frekans, yüzde ve ortalama değerler hesaplanmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalarda Bağımsız Gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi, Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testleri yapılmıştır. Araştırma sonuçları akademisyenlerin psikolojik yıldırma ile ilgili olarak az düzeyde maruz kaldıklarını göstermiştir. Kadın, bekâr ve genç yaşta (40 yaş altı) akademisyenler ile unvana göre araştırma görevlileri ve akademik uzmanlar daha fazla psikolojik yıldırma maruz kalmışlardır. Psikolojik yıldırma sırasıyla en çok Hemşirelik, Denizcilik ve İlahiyat fakültelerinde; en az Mimarlık, Mühendislik ve Fen fakültelerinde görülmektedir. Diğer araştırmalarda büyük örgütlerde psikolojik yıldırma daha fazla maruz kalınırken, bu araştırmada akademisyen sayısının az olduğu fakültelerde psikolojik yıldırmanın daha fazla yaşandığı dikkati çekmiştir. Bunun üniversitelere özgü olup olmağı ve nedenleri araştırılmalı, politika yapıcılar ve uygulayıcılar bu konularda gerekli önlemleri almalıdırlar.

**Anahtar sözcükler:** Akademisyen, psikolojik şiddet, psikolojik taciz, psikolojik yıldırma, üniversite.

### Abstract

In organizations, mobbing causes important personal, social and psychological problems, and it affects the daily lives and careers of the employees. Mobbing is a period of informal and negative behavior such as wearing away at, demoralizing, insulting and discrediting, which one or more employees apply to one or more employees in organizations. With this study, it is aimed to examine the perceptions of academicians on mobbing at universities. This study is prepared in the model of descriptive survey and with quantitative research method. The population of the study consists of academicians working at Dokuz Eylül University on 2011-2012 academic terms. The sample, which consists of 1261 academicians working at thirteen faculties, is determined by stratified and simple random sampling method. "The Scale of Mobbing at Workplaces" has been used as the data collection instrument in this research. Frequency, percentage, average have been calculated through the statistical analysis of the survey data. In comparing the groups the Independent Samples t test, one-way ANOVA, Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U tests were used. The results show that academicians have been exposed to mobbing behaviors in the level of hardly ever. Female, single, younger academicians (under 40-year-old) and research assistances and academic specialists have been subjected of mobbing more than other groups. Mobbing has been experienced most in the faculties of Nursing, Maritime and Theology, and least in the faculties of Architecture, Engineering and Science, respectively. Whereas mobbing is more experienced in big organizations according to the other studies, this study draws attention to the fact that in the faculties with the fewest academicians, it is more experienced. Whether this is special to universities or not, and its reasons should be researched, policy makers and practitioners should take precautions on this subject.

**Keywords:** Academician, mobbing, psychological harassment, psychological violence, university.

### İletişim / Correspondence:

Dr. Semiha Şahin  
Dokuz Eylül Üniversitesi,  
Eğitim Bilimleri Bölümü, İzmir  
e-posta: semiha.sahin@deu.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi 2015;5(1):9-25. © 2015 Deomed

Geliş tarihi / Received: Temmuz / July 17, 2014; Kabul tarihi / Accepted: Temmuz / July 10, 2015

Çevrimiçi erişim / Online available at: www.yuksekogretim.org • doi:10.2399/yod.15.003 • Karekod / QR code:



**B**ireyler arası iletişim ve etkileşim, örgütün amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için büyük önem taşımaktadır. Örgütlerde kişiler arası ilişkilerin, yönetim süreçleri üzerinde derin etkileri vardır (Bursalıoğlu, 2000) ve ast-üst-eş statüdeki tüm çalışanların olumlu etkileşimi örgüt amaçlarının başarılması için önemli bir itici güç oluşturur (Vartia, 1996). Kişilerarası iletişim, etkileşim, hak, adalet ve örgütsel sorunların çözümünde başarılı olunamazsa bu durum ileride psikolojik yıldırma neden olabilir. İş yerinde maruz kalınan psikolojik yıldırma, bağlamına bağlı olarak çalışanı etkisizleştirebilir ve işini iyi yapmayı engelleyebilecek derecede bir yıpratma ve itibarsızlaştırma sürecidir. Bu durum bireyin tüm yaşamına zarar verebilir (Field, 1996; Gökçe, 2008a,b; Leymann, 1990, 1996; Namie ve Namie, 2009; Tınaz, 2008).

Psikolojik yıldırma önce fen bilimlerinde hayvanların gözlenmesi ile ele alınmış (Lorenz, Martys ve Tipler, 1991); sosyal bilimlerde ise okullarda zorbalık ve şiddet gibi kavramlarla 1960'lerden itibaren çalışılmaya başlanmıştır (Çobanoğlu, 2005; Dökmen, 2008; Tınaz, 2008). "İş yerinde psikolojik yıldırma" (İYPY) ilk olarak Brodsky (1976) tarafından ele alınmış, yazar "taciz-barassment" sözcüğünü, bir bireyin diğerinin canını sıkması, umutsuzluğa düşürmesi, bezdirmesi ve/veya gözünü korkutması amacıyla yapılan kalıcı ve tekrarlanan bir davranış tarzı olarak tanımlamıştır. Brodsky psikolojik yıldırma stresi, yorgunluk ve iş kazaları gibi konular bağlamında geniş kapsamda ele almıştır (Leymann, 1996). İYPY ile 1980'lerde Leymann (1990, 1996) kapsamlı olarak ilgilenmiştir. İngilizcede "mobbing-bullying" olarak yaygın olarak kullanılan psikolojik yıldırma kavramının, terim ve tanım olarak henüz üzerinde söz birliğine varılamamıştır. "Mobbing" kavramı Türkçeye farklı terimlerle uyarlanmış; psikolojik yıldırma, iş yerinde psikolojik taciz, iş yerinde zorbalık, psikolojik terör, duygusal suistimal, taciz, zorbalık, kötü muamele ve kurban etme, nezaketsizlik, kabalık, günah keçisi seçme, sağlığı tehdit eden liderlik, gözdağı verme, iş istismarı, sözlü taciz, saldırı, suistimal ve adi zorbalık biçiminde ifade edilmiştir (Field, 1996; Gökçe, 2008a,b; Leymann, 1990, 1996; Namie ve Namie, 2009; Tınaz, 2008). Bu çalışmada daha çok fiziksel şiddeti çağrıştıran "zorbalık-bullying" terimleri değil "psikolojik yıldırma" kavramı tercih edilmiştir. Bu kapsamda psikolojik yıldırma, şiddetin inceltmiş şekli olarak daha çok psiko-sosyal yönleriyle ele alınacaktır (Bayrak-Kök, 2006).

Leymann'a (1996, s. 168) göre İYPY, "iş yerinde bir veya nadiren birkaç çalışanın, bir veya daha fazla çalışan (nadiren dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılmasıdır". Benzer şekilde Dökmen (2008, s. 162) de "bir veya birkaç kişinin bir kişiye yönelik olarak sergilediği organize ve sürekli olarak, fiziksel ve/veya psikolojik zarara yol açan tacizci davranışları/saldırganlıklarını" yıldırma kavramıyla açıklamıştır.

Field (1996) ise yıldırma, hedef seçilenin kendine güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasızca saldırı şeklinde tanımlamıştır. Davenport, Schwartz ve Elliott (2008, s. 4) da psikolojik yıldırma "birini yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek veya ondan tepki almak amacıyla tekrarlı ve sürekli yapılan girişimler" olarak tanımlamışlardır. Tınaz (2008) psikolojik yıldırma oyuncuların eşit şartlarda olmadığı, acımasız bir oyun olarak ele almakta ve kişinin manevi düzeyinin çok daha ilerisine giden; mesleğine, özsaygısına, özgüvenine, psikofizik ve sosyal bütünlüğüne yönelik ağır bir saldırı olarak ifade etmektedir. Bu çalışmada ele alındığı şekliyle İYPY; devamlı ya da aralıklı olarak örgütlerde bir ya da birden çok çalışanın bir ya da birden çok çalışana yönelik rahatsız etme, moral bozma, yıpratma, alay etme, küçümseme, onur/haysiyet kırma, itibarsızlaşma, ayrımcı davranma, fiziksel şiddet kullanma, iftira atma, çarpıtma gibi resmi olmayan (informal) ve negatif tutum gösterme ve uygulamalarda bulunma sürecidir şeklinde tanımlanabilir.

İYPY bir insanı çalıştığı kurumdan ayrılmaya zorlamak için yersiz suçlamalar, aşağılamalar, genel tacizler ve/veya terör şeklindeki baskı unsurlarını art niyetli ve sistemli olarak uygulamaktır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2008; Leymann, 1996). Bu bağlamda İYPY kapsamında haksız yere eleştirme, baskı kurma, hata bulma, zayıflatma, yalnızlığa terk etme, dışlama, iki yüzlülük, asıl niyetini gizleme, iftira etme, çarpıtma, sürekli eleştirme, disiplin usullerini kötüye kullanma, haksız yere işten çıkarma, hedef yapma, köşeye itme, alaya alma, tehdit etme, aşırı yük altına sokma gibi her türlü rahatsız edici eylemde bulunmak tarzında tutum ve davranışlar yer almaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2008; Field, 1996; Leymann, 1996; Namie ve Namie, 2009; Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008). Günümüzde sanal/siber araçlar, özellikle sosyal medya bir yıldırma aracı olarak kullanılmaktadır. Kullanılan görüntü, yazılı metinler ve görseller kişileri doğrudan veya dolaylı itibarsızlaştırma, küçük düşürme gibi amaçlar taşıyabilmektedir. Bu gibi araçların mağdur üzerindeki etkisi daha fazla olabilmektedir. Başka bir deyişle kapsadığı geniş çevre mahiyetinde psikolojik yıldırmanın kişi üzerindeki etkisi artmaktadır.

Psikolojik yıldırmanın, kasıtlı ve sistematik olarak yapılması, uzun bir zaman diliminde tekrarlanması ve mağduru iş yerinden uzaklaştırmayı amaç edinmesi üzerinde durulması gereken bir konudur. İlginç olan iş ile ilgili memnuniyetsizlikler yıldırmanın hem mağdurları, hem de tanıkları tarafından ifade edilmektedir (Vartia, 1996). Tüm bunlarla fiziksel şiddetten daha kalıcı psikosomatik etkiler yaratabilen ve bireyleri yıldırarak istifaya, depresif ve takıntılı davranışlara yönelten, sağlıklarını kaybettiren, hatta intiharlara kadar götüren bu sosyal dışlanma süreci ve psiko-şiddet sarmalının (Bayrak-Kök, 2006) daha anlaşılması için nedenlerinin sonuçlarının ve ilgili bazı süreç ve olguların detaylı açıklanması yerinde olacaktır.



## Psikolojik Yıldırmanın Nedenleri

İYPY örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkar (Leymann, 1990, 1996). Buna göre psikolojik yıldırmanın nedenlerini bireysel, örgütsel ve sosyal bağlamda sınıflayarak incelemek mümkündür.

### Bireysel nedenler

Mağdurun ve yıldırmanın kişisel özelliklerinden kaynaklanır. Bu anlamda “yıldırma aktörleri” genelde ilgi eksikliği olan, övgüye muhtaç ve benlik algıları şişkin kişilerdir. Leymann’a (1996) göre de bu aktörler kendi eksikliklerinin gidermek için başkalarını ezmeye çalışan “güçsüz, güvensiz ve korkak” kişilikli insanlardır. Buna karşılık yıldırılmaya maruz kalan kişiler çalışkan, parlak, yaratıcı ve üretken insanlar olarak tanımlanır (Çukur, 2009). Bu durum diğerlerinin yetersizlik, psikolojik sorunlar ve kıskançlık gibi özelliklerini tetikleyebilmekte, yıldırma davranış ve uygulamalarına yönelmelerine neden olabilmektedir. Nitekim Vartia (1996) kıskanma, yetersiz yönetici ve rekabeti İYPY’nin yaygın nedenleri olarak göstermiştir. Bunun yanında, çatışmalı, sevgisiz, otoriter ve fiziksel cezalandırmayla yetişen kişiler fırsat bulduklarında güç uygulamaya eğilimli olurlar (Baldry ve Farrington, 2000; Bayrak-Kök, 2006). Bu kişiler narsist, ben merkezci, önyargılı ve duygusal oldukları gibi, inisiyatif yerine itaati, özerklik yerine disiplini, motivasyon yerine korkuyu baz alarak kendi normlarını örgütün politikaları haline getirmek isterler (Daventryport, Schwartz ve Elliott, 2008).

### Örgütsel nedenler

Örgütün büyüklüğü, amaç ve görevlerdeki belirsizlikler, hiyerarşideki muğlaklık ve dengesizlikler, aşırı iş yükü ve adaletsiz dağıtım, ödül ve yükselmelerdeki adaletsizlikler, etik yetersizlikler ile yetersiz liderlik örgüt kültürü ve iklimini olumsuz etkiler. Örgüt kültürünün ilişkisel bağlamdaki psikolojik yansıması olan örgüt ikliminin olumsuz, belirsiz, bağlantısız ve zorlayıcı olması örgütsel bağlılık ve doyumunu azaltır, çatışmalara yol açar ve adaletsizlik duygusu oluşturur. Bu durum çalışanlar arasında rekabete ve strese yol açarak psikolojik yıldırılmaya kaynaklık edebilir (Einarsen, Raknes ve Matthiesen, 1994; Karakütük, Tunç, Bülbül, Özdem, Taşdan, Çelikkaleli ve Bayram, 2012; Neuman ve Baron, 1998; Şahin, 2010; Vartia, 1996; Zapf, 1999; Zapf, Knorz ve Kulla, 1996). Aynı zamanda, olumsuz örgüt kültür ve iklimi psikolojik yıldırılmayı tetiklemektedir (Yaman, 2010). Yöneticilerin eşit ve adaletli davrandıkları örgütlerde psikolojik yıldırma eylemlerine çok daha az rastlanır (Cemaloğlu, 2007). Bunun yanında, toplumsal gelenekler ve örgütsel kültürün ürünü olan rekabetçiliğin “fırsatçı” olarak da adlandırılan “aktörleri” yıldırılmaya teşvik etmesi muhtemeldir. Rekabette biri kazanır, diğeri kaybeder. Bu durumda, yıldırma

aktörlerinin kişilikleri değiştirilmeyeceğine göre, onları teşvik eden sistemi değiştirmeye çalışmak iyi önlem olarak düşünülebilir (Namie ve Namie, 2009).

### Sosyal nedenler

Psikolojik yıldırmanın sosyal nedenleri toplumun sosyal, ekonomik, kültürel ve ahlaki norm ve değerleriyle yakından ilgilidir. Giderek artan sosyal ve ekonomik değişimler hızla gelişen teknoloji ve ulaşım sistemleri/kolaylıklarının da etkisiyle yaşam tarzları değişmektedir. Teknoloji, ekonomik ve medyadaki gelişmeler sosyal ilişkiler ile ahlak ve etik değerlere olumlu-olumsuz yansımaktadır. Bu etkilerle yeniden şekillenen yaşam biçimleri ve ilişkiler örgütlere yansiyabilmekte, örgütlerden beklentileri de değiştirebilmektedir. Sürekli değişen dünyada insanların kısa sürede bu değişimlere paralel değişmesi gerekmektedir (Casey ve Yamada, 2002). Aksi halde artan sosyal erozyon, kaygılar, belirsizlikler ve bilinçsizlikler örgüt iklimini olumsuz etkileyebilmektedir (O’Moore, Lynch ve Daeid 2003). Kısacası, rekabet, aşırı verimlilik, girişimcilik, bencillik ve egoizm; “her koyun kendi bacağından asılır” ilkesiyle bireyselleşme; “ar yılı değil, kar yılı” anlayışıyla ahlaki ilke ve değerlerin bozulması, sürekli değişim ve yenilenme gibi kapitalist kültürün getirdiği değerler yıldırılmayı tetiklemektedir (akt. Bayrak-Kök, 2006). Öte yandan, sosyal egemenlik kuramına göre “bir grubunun diğer gruba üstünlük kurma ve devam ettirme isteği”, ırksal, sınıfsal, cinsiyet gibi eşitsizlikleri gündeme getirmektedir (Sidanius ve Pratto, 1999). “Benim adamım”, “hemşehrim”, “bizden”, “tanıdık” gibi ifadeler bu kuramı destekleyecek şekilde Türk kültüründe sıklıkla kullanılabilir. Psikolojik yıldırma, yönüne göre sınıflandığında da nedenlerini anlamayı kolaylaştırmaktadır.

### Psikolojik Yıldırmanın Yönü

Psikolojik yıldırmanın yönü aşağıdaki gibi üç grupta tanımlanabilir.

#### Yukarıdan aşağıya doğru (dikey) psikolojik yıldırma

Bir amir tarafından doğrudan mağdura yönelik saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Diğer bir deyişle, bir yöneticinin, konumundan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıdır (Tınaz, 2008). Yukarıdan aşağıya psikolojik yıldırmanın nedenleri Tınaz (2008) tarafından şöyle özetlenmiştir:

- Sosyal imajın tehdit edilmesi: Amirin başarılı bir astın varlığından rahatsız olarak, astının gelişmesini engellemeye, etkinliğini azaltmaya çalışmasıdır.
- Yaşça büyük olan amirin, kariyer geliştirmede parlak bir astın varlığını kendisi için bir tehdit olarak algılamasıdır.

- Örgütte kayırılan kişi, üst veya ast olabilir. Kayırılan kişi üst ise, onu koruyan kişilerden destek alacağını düşünerek astıyla onları karşı karşıya getirebilir. Kayırılan kişi bir ast ise, amirin bu kişinin başarısızlığı ve yetersizliğini ortaya çıkaracak bir psikolojik yıldırma süreci uygulamasıdır.
- Astın politik görüş ve tercihinin, amirinkinden farklı olmasıdır. Örgütün özel bir örgüt olması durumunda, tüm örgütün aynı politik eğilimde olması beklenir.

### Yatay (işlevsel) psikolojik yıldırma

Yatay psikolojik yıldırma mağdur, aynı konumdaki çalışanlar arasından seçilir (Tınaz, 2008). Yatay yıldırmanın nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık, hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülke veya bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik nedenler sayılabilir. Örgüt yönetiminin yatay yıldırma taraf olması, yıldırma örgüt politikası haline getirir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilere değil, aynı zamanda yönetim erkiyle de savaşmak zorunda kalır. Eşit statüde aktörler yıldırma kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çatışma olarak görürler (Tutar, 2004).

### Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik yıldırma

Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma, bir yöneticinin yetkisinin astlar tarafından tartışılır duruma geldiği takdirde ortaya çıkar. Bazen bir bölümdeki tüm çalışanlar, istemedikleri yöneticilerine karşı adeta bir ayaklanma gibi yıldırma uygulayabilirler (Tınaz, 2008). Bu yıldırma dedikodu, üst amirlere şikayet, olumsuz geribildirim, işleri geciktirme ve sabote etmek şeklinde olabilir (Tutar, 2004). Fakat yıldırmanın yönü üç boyutta incelense de dikey yönlü yıldırma daha çok rastlanmaktadır (Leymann, 1990; Bayrak-Kök, 2006).

### Psikolojik Yıldırmanın Aktörleri ve Genel Özellikleri

Psikolojik yıldırmanın aktörleri aşağıdaki gibi üç grupta tanımlanabilir.

#### Psikolojik yıldırma uygulayan aktörler

Psikolojik yıldırma uygulayan aktörleri tanımlamada “saldırgan”, “tacizci”, “zorba”, “yıldırma” gibi ifadeler kullanılmaktadır. Leymann (1990, 1996) bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek amacıyla psikolojik yıldırma başvurduklarını belirtmektedir. Bu kişiler aşırı kontrolcü, korkak, işleri için vazgeçilmez olduğunu düşünen, ayrıcalıklı olmak isteyen ve iktidar açlığı olan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Spano, Bottin ve Mestroni (akt. Tınaz, 2008) psikolojik yıldırmanın aktörlerini *narsisist, iki yüzlü, megaloman, eleştirici, hayal kırıklığına uğramış yıldırma* olmak üzere beş grupta ele almışlardır.

### Psikolojik yıldırma maruz kalan mağdurlar

Huber'e (1994; akt. Tınaz, 2008) göre psikolojik yıldırma olgusunda “mağdur” durumundaki bireyler için bir kişilik tiplemesinden bahsetmek mümkün değildir. Fakat farklı-izole, yabancı, başarılı ve/veya yeni gelen bir kişinin psikolojik yıldırma mağduru olma riski yüksektir. Psikolojik yıldırma mağdurları genellikle dürüst, çalışkan, zeki, yaratıcı, kendinden emin, özgüvenli, girişken ve nitelikli olma gibi özelliklere de sahiptirler (Çukur, 2009). Bunun dışında, cinsiyet (Aktop, 2006; Bayrak-Kök, 2006; Björkqvist, Österman, ve Hjelt-Bäck, 1994; Carnero, Martinez ve Sanchez-Mangas, 2006; Çay, 2008; Çögenli, 2010; Leymann, 1996); yaş (Acar ve Dündar, 2008; Aksoy, 2008; Bayrak-Kök, 2006; Bingöl, 2007; Einarsen ve Skogstad, 1996; Leymann, 1996; Orhan, 2009; Rayner ve Hoel, 1997); iş alanı ve meslek türü (Ayan ve Şahbudak, 2012; Bayrak-Kök, 2006) gibi değişkenler açısından da, çalışanların psikolojik yıldırma maruz kalma riski artmaktadır. Bu durum kurumdan kuruma değişmekle birlikte, daha genç ve yaşlılar kadının ve bazen de bekar çalışanların aleyhine işlemektedir (Aksoy, 2008; Çay, 2008; Çögenli, 2010; Karyagdi, 2007).

### Psikolojik yıldırma seyirci kalanlar

İş yerinde psikolojik yıldırma sürecinde “izleyici”, “tanık” veya “seyirci” olarak rol alanlar, Tınaz, Bayram ve Ergin'e (2008) göre sürece doğrudan karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, olan bitenler karşısında çoğu kez susmayı tercih eden kişilerdir. İzleyici aktörleri beş grupta toplamak mümkündür. Bunlar *diplomatik; yarıdakçı; meraklı (fazla ilgili); bir şeye karışmayan ve sabote masum izleyicilerdir* (Tınaz, 2008; Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008).

### Psikolojik Yıldırmanın Aşamaları

Leymann'a (1996) göre psikolojik yıldırma beş aşamadan meydana gelen bir süreçtir:

- 1. Kritik olaylar:** Psikolojik yıldırma tetikleyen ve giderek artan çatışma başta yeterince algılanmaz ve de bir yıldırma süreci olarak da görülmez. Sonraki evrelerde iş arkadaşları veya yöneticiler tarafından damgalayıcı ve yaralayıcı şekilde fark edilir.
- 2. Psikolojik yıldırma ve damgalama:** Yıpratma ve rahatsız etme gibi eylemlerle psikolojik yıldırmanın uzun bir süre düşmanca uygulanması, kişinin damgalanmasını sağlayabilir. Hatta durum bir grubun ortak bir paydası haline getirilerek kişinin üzerine gidilir ve böylece kişi cezalandırılır.
- 3. Personel yönetimi:** Yönetim, önyargularla ve durumu yanlış değerlendirerek mağduru cezalandırma ve damgalama yolunu seçebilir. Yönetici sorunu çözerek mağduriyeti en-





gellemek yerine yıldırma sürecine katkı sağlayarak ciddi bir insan hakları ihlali sürecinde yerini alabilir.

4. **İşten çıkarılma:** Mağdura inanılmaması ve iş yerinden uzaklaştırılması sonucunda, kişi duygusal gerilim yaşar ve bu durum psikosomatik hastalıklara neden olabilir.
5. **Yanlış tanılama:** Psikolojik yıldırma konusunda yeterli bilgisi olmayan uzmanların mağdura durumu yanlış yorumlamaları, mağdurun paranoya, bipolar bozukluk (manik-depresif hastalık), uyum ve karakter bozukluğu gibi psikolojik rahatsızlıklarla yakalanıp, damgalanmasına yol açabilir. Bu değerlendirme mağdurun mesleki rehabilitasyon sürecinden fayda sağlaması ihtimalini yok edebilir.

### Psikolojik Yıldırmanın Sonuçları

İYPY kişisel stres ve depresyona neden olarak psikolojik ve psikosomatik hastalıklara yol açabildiği gibi, örgüt sağlığını ve bozarak çalışma barışını ve çalışanların yaşam ve iş doyumunu olumsuz etkiler (Bugay, Aşkar, Tuna, Çelik-Örücü ve Çok, 2015; Cemalcılar, 2009; Einarsen, Matthiesen ve Skogstad, 1998; Kapıkıran-Acun ve Kapıkıran, 2011; Leymann, 1990, 1996; Uz-Baş, 2011; Vartia, 1996; Zapf, 1999). Bir kişinin stresi dahi diğer kişilerin strese girmesine neden olur ve sosyal bir nitelik kazanır (Leymann, 1990, 1996). Psikolojik yıldırma en çok aracılık-hizmet eden dedikodu ve çeşitli eylemlerle mağdurun saygınlığını zedeleme, itibarsızlaştırma ve işten uzaklaştırma gibi sorunlara neden olur (Waggoner, 2003). Bu sorun “yıpranma, enerji ve güç kaybı olan tükenmişliğe” yol açabilir (Dikmetaş, Top ve Ergin, 2012; Leymann, 1996).

Ayrıca, psikolojik yıldırma yoluyla mağdurunun yaşadığı tükenmişlik ümitsizlik ve çaresizliğe yol açar. Bir kişiye sürekli olarak yetersiz ya da eksik olduğu söylenirse, bu kişi aşağılanırsa, itilip kakılırsa bu durum özsaygı ve özgüvenin kaybolmasına sebep olur. Bu durum “yap” denileni yapan, yaratıcılığı körelmiş ve içsel çöküş yaşayan tükenmiş mağdur/mağdurlar yaratır ve daha da ileri boyutta kurban durumunda çalışanları ifade eder.

İlaveten, baskı ve yıldırma etkisiyle mağdur bir taraftan baş, mide, sırt/boyun ağrısı, barsak ve cilt sorunları gibi psikosomatik sorunlar yaşayabilirken, diğer yandan mutsuzluk, üzgünlük, uykusuzluk, sürekli yorgunluk hissi, güvensizlik hissi, motivasyon eksikliği, işe gitmek istememe, sürekli savunma mekanizması kullanma, sinirlilik, tepkisel olma ya da tepkisizlik, depresyon, kendine güven duymama, işini kaybetmekten korkma, ağlama-gülme atakları, endişe, paranoya, utangaçlık, saldırganlık, panik atak, kuruntu, ezilmişlik hissi gibi psikolojik rahatsızlıklar yaşayabilir (Bayrak-Kök, 2006; Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck, 1994; Çabuk, 2010; Davenport, Schwartz ve Elliott, 2008; Lewis, 2004; Leymann, 1996; Niedl, 1996; Tınaz, 2006; Yaman, 2007; Zapf, 1999).

Bu anlamda, İYPY hem çalışana hem de örgüte zarar verir. Eğer kişilerarası iletişim tıkanır, mağdur izole edilir, konuşma ve işini iyi yapma hakkı (anlamsız, zor ve tehlikeli işler verme gibi) sekteye uğrarsa, moral bozukluğu ve hastalanma kaçınılmaz hale gelir (Leymann, 1996). Örgüt ise iş kaybına uğrar ve hastane, yargı masraflarına ilaveten tazminat ödemek durumunda kalabilir. Bu problem örgütte bir ya da daha fazla gruplar arasında olursa, zarar katlanarak ciddi değerlere ulaşabilir. Nitekim Almanya’da psikolojik yıldırma maruz kalan işçilerin %50’sinin yılda en az 6 hafta süreyle hasta olduğu saptanmıştır. 1998 ILO raporunda ise Kanada’da iş yerinde psikolojik yıldırmanın hastane harcamalarında %80 artış görülmüştür (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008).

Psikolojik yıldırma mağdurlarının ülkelerine ekonomik maliyeti de göz ardı edilemeyecek kadar çoktur. Bir mağdurun yıllık örgütsel maliyeti 30.000 ile 100.000 dolar arasında değişmektedir. Nitekim ABD’de psikolojik yıldırmanın toplam maliyeti 1992’de 4 milyar doları geçmiş ve bu rakam yıllar sonra azalmamıştır (Leymann, 1996). 2007 verilerine göre tahminen 54 milyon Amerikan (%37) yıldırma maruz kalmıştır (Namie, 2007). Ülkelere göre değişen bu maliyet ciddi boyuttadır. ABD’de 180 milyon dolar, Almanya’da 100 milyon Euro, İngiltere’de 260.000 paundtur (Tutar, 2004).

### Psikolojik Yıldırma ile Mücadele Yöntemleri

Psikolojik mücadele yöntemlerini bireysel, örgütsel ve hukuksal olarak incelemek mümkündür.

#### Bireysel mücadele

Dökmen (2008) bireysel yöntemlere ilişkin mağdurun uzman yardımı alması, önceden durumun sezilerek dostluğa dönüştürülmesi, yıldırma konusunu açıkça konuşma, iş yeri dışında dostluklar geliştirme gibi öneriler sunmaktadır. Fakat ana unsurlardan biri kurumların psikolojik yıldırma konusunda çalışanlarına eğitim vermeleridir. Bu eğitimler sayesinde muhtemel mağdurların psikolojik yıldırma olmadan kendilerini korumaları ve en azından bazı aktörlerin bu davranışlardan vazgeçmeleri sağlanabilir.

#### Örgütsel mücadele

Örgütsel mücadelede ana sorumluluk işveren ve yönetime düşmektedir. Yönetimin bu tür durumlara karşı koruyucu önlemler alarak, çalışanlarına güvende olduklarını hissettirmesi verimi artırmada önemlidir (Tutar, 2004). Yönetici ve çalışanların bilinçlendirilmesi, bütünleşmenin sağlanması, hedeflere ulaşılmasına yardımcı olma, objektif olma, yıldırma karşı önlem politikaları oluşturma ve danışmanlardan yararlanma yönetimin temel görevleri arasındadır (Budak ve Budak, 2010). Psikolojik yıldırma önleyen sistemleri kurmak ve bu bağlamda personel

geliştirmek yönetici ve uzmanlarının sorumluluğundadır (Niedl, 1996). Yeni yasal düzenlemeler, iş yerinde psikolojik yıldırma ortamı oluşmasını engellemeden işvereni sorumlu tutmaktadır. Örgütlerde psikolojik yıldırmanın ilk aşamada fark edilmesi, yönetilmesi ve bununla başa çıkılması için yöneticilerin eğitilmesi gerekmektedir (Einarsen ve Skogstad, 1996). Yöneticiler, psikologlar ve rehberler zarar görmüş personele yardımcı olmalı, hem içeriden hem de dışarıdan, çalışanlara profesyonel yardım sağlamalıdır (Niedl, 1996).

### Hukuksal mücadele

Hukuksal çerçevede Türkiye’de psikolojik yıldırma tanımı ve olgusu ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesinde 2006 yılında gündeme gelmiş, işçinin manevi tazminat talebi kabul edilmiştir. Anayasa’nın 12. Maddesi kapsamındaki “temel hak ve hürriyetler” ve başka bazı maddelerde yer alan ifadeler psikolojik yıldırma engelleyici içeriklere sahiptir. Fakat TBMM raporunda (2011) yasal dayanakların net olmaması ve psikolojik yıldırma yasalarında tanımlanmadığı için, ispatı çok kolay olmamaktadır.

### Araştırmanın Amacı

Psikolojik yıldırma maruz kalma riski bazı sektör ve meslek grupları için daha fazladır. AWCO (2005) tarafından gerçekleştirilen Avrupa Çalışma Koşulları Anketi sonuçlarına göre, psikolojik ve fiziksel şiddetle karşılaşma riski kamu sektöründe (%6) özel sektörden (%4) daha yüksektir. Sözü edilen rapora göre eğitim ve sağlık sektöründe çalışanların fiziksel şiddetle karşılaşma olasılığı üretim sektöründen altı kat daha fazladır. Yine araştırma sonuçları ülkelere göre değişiklik göstermekle birlikte Avrupa da çalışan her 20 kişiden biri (%5) son 12 aylık dönem içerisinde psikolojik yıldırma maruz kalmıştır.

ERA ve Futurebrigt’in (2012) araştırmasına göre, Türkiye genelinde çalışanların %10’u kendisinin, %6’sı ise bir yakınının psikolojik yıldırma maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. En sık yaşandığı belirtilen psikolojik yıldırma türü genel olarak yıldırma/yıpratma, kapasitenin üzerinde iş yüklemek ve alay/küçük düşürmek/hakarettir.

Üniversiteler söz konusu olduğunda, Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck’e (1994) göre üniversitelerde psikolojik yıldırmanın nedenleri değişkenlik göstermekle birlikte aktör ve mağdurların iş ve statü rekabeti, kişilik özellikleri ve kıskanmadan kaynaklanmaktadır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolojik yıldırma neden ve sonuçlarıyla, tükenmişlik, stres gibi başka örgütsel ve psikolojik etkenlerle karşılaştıran araştırmalara ilaveten kişisel ve mesleki değişkenlerle inceleyen araştırmalara rastlanmaktadır (Acar ve Dündar, 2008; Aktop, 2006; Aksoy, 2008; Arpacıoğlu, 2005; Ayan ve Şahbudak, 2012; Aydın, 2009; Bingöl, 2007;

Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck, 1994; Carnero, Martinez ve Sanchez-Mangas, 2006; Çay, 2008; Çobanoğlu, 2005; Çögenli, 2010; Dilman, 2007; Dikmetaş, Top ve Ergin, 2012; Einarsen ve Skogstad, 1996; EWCO, 2005; Leymann, 1996; Karyagdı, 2007; Orhan, 2009; Rayner ve Hoel, 1997; Senol, Avsar, Peksen-Akca, Argun, Avsarogulları ve Kelestimur, 2015; Uysal, 2010; Tanoğlu, 2006; Vartia, 1996).

Psikolojik yıldırmanın cinsiyet ile ilişkisi Acar ve Dündar (2008), Aktop (2006), Ayan ve Şahbudak (2012), Bayrak-Kök, 2006; Bingöl (2007), Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck (1994), Çay (2008), Çögenli (2010), Dikmetaş, Top ve Ergin (2012), Einarsen ve Skogstad (1996), Ertürk (2005), Karyagdı (2007), Leymann (1996), Orhan (2009), Tanoğlu (2006) ve Vartia (1996) gibi araştırmacılar tarafından ele alınırken, yaş değişkeni açısından psikolojik yıldırma Aktop (2006), Ayan ve Şahbudak (2012), Bayrak-Kök, 2006; Bingöl (2007), Çay (2008), Çögenli (2010), Dilman (2007), Dikmetaş, Top ve Ergin (2012), Einarsen ve Skogstad (1996), Karyagdı (2007), Leymann (1996), Orhan (2009) ve Rayner ve Hoel (1997) tarafından incelenmiştir. Ayan ve Şahbudak (2012), Bayrak-Kök (2006); Bingöl (2007), Çay (2008), Çögenli (2010), Dilman (2007), Dikmetaş, Top ve Ergin (2012) ve Karyagdı (2007) ise medeni durum ile psikolojik yıldırma ilişkisini ele almışlardır. Bayrak-Kök (2006) ise iş alanı ve meslek türü açısından konuyu incelemiştir.

Türkiye’de ilköğretim okullarında, sağlık sektöründe ve özel sektörde çalışanlar üzerine psikolojik yıldırma ile ilgili yapılan çalışmaların gittikçe artmaya başladığı görülmektedir (Çobanoğlu, 2005; Gökçe, 2008a,b; Tınaz, 2008; Tutar, 2004; Yaman, 2009; Yüce Türk, 2003). Gerçekte, psikolojik yıldırma en fazla yaşandığı sektörlerden biri eğitim kurumlarıdır ve büyük örgütlerde daha fazla gözlenmektedir (AWCO, 2005). Eğitim alanında yapılan araştırmalardan çok azı üniversitelerde yapılmış; Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck (1994) ve Lewis (2004) öğretim elemanlarında psikolojik yıldırmanın nedenleri ve durumunu, Aktop (2006), Orhan (2009), Senol, Avsar, Peksen-Akca, Argun, Avsarogulları ve Kelestimur (2015), Tanoğlu (2006), Yaman (2007) ve Yavuz (2007) farklı değişkenler açısından akademisyenlerin yaşadığı yıldırma düzeyini, Ayan ve Şahbudak (2012) ile Dikmetaş, Top ve Ergin (2012) ise araştırma görevlilerinin psikolojik yıldırma maruz kalmalarını ele almışlardır.

Görüldüğü üzere, genelde ve Türkiye’de üniversitelerde psikolojik yıldırma ile ilgili ulaşılabilen araştırma sayısı azdır ve bu araştırma alanyazına katkı sağlayabilecektir. Bu araştırmayla, alanyazın ve uygulamalara katkıda bulunması amacıyla akademisyenlerinin İYPY’ye ilişkin algıları onların bireysel ve mesleki özelliklerine göre incelenmiş ve öneriler geliştirilmiştir.



Bu araştırmayla, akademisyenlerinin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeylerinin neler olduğu; bu düzeylerin onların bireysel ve mesleki özelliklerine göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu temel amaca ilişkin şu sorulara yanıt aranacaktır:

- Akademisyenlerin algılarına göre işyerlerinde psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri nelerdir?
- Akademisyenlerin işyerlerinde psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri, onların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, unvanları ve görev yaptıkları fakülteler açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## Yöntem

### Araştırmanın modeli

Betimsel tarama modelinde yapılan araştırmanın verileri nicel araştırma yöntemiyle toplanmıştır. Veriler beşli Likert tipinde “İş Yerinde Psikolojik Yıldırma Ölçeği” ile elde edilmiştir.

### Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırmanın evrenini İzmir’de Dokuz Eylül Üniversitesi’ndeki fakültelerde 2011-2012 Eğitim-Öğretim yılında görev yapmakta olan akademisyenler oluşturmaktadır. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü’nden edinilen verilere göre, toplam 13 fakültede 2400 akademisyen görev yapmaktadır. Akademisyenlerin 1/3’ü Tıp Fakültesi’nde görev yapmaktadır. Denizcilik ve Hemşirelik fakülteleri akademisyen sayısının en az olduğu fakültelerdir. Kadro unvanlarına göre en fazla akademisyen, araştırma görevlisi, en az uzman olarak görev yapmakta iken, profesör ve yardımcı doçent unvanına sahip akademisyenler yaklaşık olarak eşit sayıdadır.

Araştırmanın örnekleme “tabakalı örnekleme” yöntemiyle belirlenmiş, her fakülte ve unvana göre öğretim elemanlarının evreni temsil sayıları orantılı olarak hesaplanmış ve böylece örneklemin evreni en iyi şekilde temsil etmesine özen gösterilmiştir. Örnekleme yeterliliğini hesaplamak için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin KMO testi sonucunda 0.96 değeri elde edilmiştir. Bu değer, örneklemin evreni temsil gücünün çok yüksek olduğunu göstermektedir.

Örnekleme yer alan 1261 akademisyenin önemli bir bölümü erkektir. Yaşa göre dağılım incelendiğinde ise, en fazla akademisyenin 30-39 yaş aralığında (451 kişi) bulunduğu dikkat çekmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaklaşık 2/3’ü evlidir ve medeni durumlarını “dul/boşanmış” olarak işaretleyen akademisyenler “bekâr” grubuna dahil edilmişlerdir. Araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenler %41.7’lik bir oranla, örneklemin önemli bir bölümünü oluşturmaktadırlar. Fakültelerine göre, akademisyenler en çok Tıp (%35.4), Mühendislik (%17.9) ve Eğitim (%8.8) fakültelerinde görev yapmaktadırlar.

### Veri toplama araçları

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak Aktop (2006) tarafından geliştirilen “Duygusal Taciz Ölçeği” kullanılmıştır. Ancak bu araştırmada “duygusal taciz” yerine “mobbing” teriminin Türkçe karşılığı olan “psikolojik yıldırma” kavramının kullanılması tercih edilmiş; ölçeğin ismi “İş Yerinde Psikolojik Yıldırma Ölçeği” olarak değiştirilmiştir.

51 maddeden oluşan Likert tipi ölçeğin oluşturulmasında Leymann’ın (1992) geliştirdiği “Mobbing Tipolojisi”nden yararlanılmış ve bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçekte yer alan bireysel ve mesleki özellikler ile yargı maddelerini içeren iki bölüm dışında “diğer” ve benzeri gibi açık uçlu bir bölüm olmamasına rağmen, akademisyenlerin bir bölümü ölçeğe birtakım notlar yazarak farklı görüşlerini ifade etmişlerdir. Araştırmanın sonuç ve yorum bölümünde bu notlardan bazılarının yer verilmiştir. ■ Tablo 1’de ölçekte yer alan seçenekler ve bunların sınırlarına yer verilmiştir.

■ Tablo 1’de görüldüğü üzere ölçekteki aralıklar eşit aralıklı olduğu ve 5 sütun 4 aralıktan meydana geldiği için bir aralığın değerini hesaplamak amacıyla (4/5) formülünden yola çıkarak seçeneklere ait sınırlar belirlenmiştir.

■ Tablo 2’de ölçekteki boyutlar, boyutların madde sayıları, içerikleri ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları yer almaktadır.

■ Tablo 2’deki Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları baz alındığında her bir alt boyutun güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, bu araştırmada 0.97 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın boyutları şu içeriklere sahiptir:

- **Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek:** Devamlı olarak sözünü kesme, bağırma veya azarlama, yaptığı işi eleştirme gibi yollarla mağdurun kendini göstermesinin kısıtlamasıdır.
- **Sosyal ilişkilere saldırılar:** İş yerinde mağdurla konuşma, başkalarıyla ilişki kurmasını engelleme, sanki orada değilmiş gibi davranma şeklinde davranışlarla yıldırma eyleminde bulunmadır.
- **İtibara saldırılar:** Arkadaşlarının arkasından olumsuz konuşma - dedikodu yapma, asılsız söylentiler çıkarma, cinsel

■ **Tablo 1.** İş yerinde psikolojik yıldırma ölçeğinde yer alan seçeneklerin sınırları.

Verilen Ağırlık	Seçenek	Sınırı
1	Kesinlikle katılmıyorum	1.00 – 1.79
2	Katılmıyorum	1.80 – 2.59
3	Kararsızım	2.60 – 3.39
4	Katılıyorum	3.40 – 4.19
5	Kesinlikle katılıyorum	4.20 - 5.00

**Tablo 2.** İş yerinde psikolojik yıldırma ölçeği boyutları, boyutların madde sayıları, içeriği ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları.

Boyutlar	Madde sayısı	İçerik	Güvenirlilik Katsayısı
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar	10	Akademisyenlere yöneltilen eleştiriler, sözlü/yazılı tehditler, bilgi ve becerilerini gösterme olanaklarının kısıtlanması vb.	0.90
Sosyal ilişkilere saldırılar	5	Akademisyenlerin diğer akademisyenlerle olan ilişkilerinin engellenme durumları	0.82
İtibara saldırılar	15	Akademisyenlerin mimikleri, vücut hareketleri, sesleri, dinsel ya da siyasal görüşleriyle alay edilme durumları, özgüvenlerini yitmelerine sebep olabilecek davranışlar	0.93
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar	6	Akademisyenlere görev verilme durumları ve verilen görevlerin nitelikleri	0.85
Sağlığa doğrudan saldırılar	4	Fiziksel ve cinsel açıdan yapılan tehditler ve uygulamalar	0.92
Toplam etki	11	Akademisyenlerin psikolojik yıldırma davranışlarından fiziksel ve ruhsal olarak etkilenme durumları	0.94

ima vb. gibi eylemlerle mağduru gülünç duruma düşürme, değersiz kılma durumudur.

- **Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar:** Özel görev vermememe, verilen işleri geri alma, anlamsız işler verme, işi sürekli değiştirme ve/veya mali yük getirecek işler verme gibi yollarla mağduru rahatsız etmektir.
- **Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar:** Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlama, fiziksel şiddet yapma veya tehdit etme, doğrudan cinsel taciz gibi yollarla mağduru rahatsız etmektir.

### Verilerin toplanması

Etik kurul izninin alınmasından sonra, Dokuz Eylül Üniversitesi'nde her bir fakülte dekanlığından veri toplama aracının uygulanması için izin alınmıştır. Her bir fakülteye bizzat araştırmacı tarafından izin belgeleriyle gidilmiş, akademisyenlere bizzat ulaşılmaya çalışılmıştır. Ulaşılamayan akademisyenlere ölçekler kapalı zarfların içerisinde bırakılmış ve sonra toplanmıştır. Bu konuda bazı fakültelerde bölüm sekreterlerinden ve halkla ilişkiler birimi görevlilerinden yardım alınmıştır.

Beklenenden çok daha fazla bir geri dönüşle dağıtılan ölçeklerin 1273'ü (%53) geri dönmüştür. Bu ölçeklerden 1261'i geçerli kabul edilmiştir. Veri toplama aracı; Denizcilik, Edebiyat, Eğitim, Fen, Güzel Sanatlar, Hemşirelik, Hukuk, Tıp, İktisadi ve İdari Bilimler, İlahiyat, İşletme, Mimarlık ve Mühendislik fakültelerinde uygulanmıştır.

### Veri çözümleme teknikleri

Bu araştırmada elde edilen veriler SPSS paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın verilerini çözümlemek için aritmetik ortalama, yüzdelik ve standart sapmaya bakılmış; bulgular iki kategorili değişkenlerde t testi; ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi ile analiz

edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonrasında farklılığın hangi kategorilerde ortaya çıktığını belirlemek amacıyla post-hoc testlerden Scheffe testi kullanılmıştır. Normal dağılıma uymayan veriler söz konusu olduğunda Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. İstatistiksel çözümlenmelerde 0.05 ve 0.01 anlamlılık düzeyleri temel alınmıştır.

### Bulgular ve Yorumlar

Araştırmada ilk olarak “Akademisyenlerin algılarına göre iş yerlerinde psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmaktadır. Buna göre İş Yeri Psikolojik Yıldırma Ölçeğinin genelini aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$ ) 1.76, standart sapması ise 0.64'dür. Buna göre akademisyenler psikolojik yıldırmanın olmadığına ya da çok az olduğuna yönelik “kesinlikle katılmıyorum” aralığında görüş bildirmişlerdir. Boyutların aritmetik ortalamaları incelendiğinde “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar” ( $\bar{x}$ ) 1.91, “sosyal ilişkilere saldırılar” ( $\bar{x}$ ) 1.93 ve “toplam etki” ( $\bar{x}$ ) 2.01 boyutlarında “katılmıyorum”; “itibara saldırılar” ( $\bar{x}$ ) 1.59, “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” ( $\bar{x}$ ) 1.69 ile “sağlığa doğrudan saldırılar” ( $\bar{x}$ ) 1.22 boyutlarında “kesinlikle katılmıyorum” aralığında görüş bildirmişlerdir.

Akademisyenlerin sorulara vermiş oldukları cevapların madde bazında aritmetik ortalamalarının 1.18 ile 2.41 arasında değiştiği görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan maddeler “birilerinin adamı olduğum düşünülür” ( $\bar{x}$ =2.41) ve “çalışma gücü ve verimimde düşüş yaşamaktayım” ( $\bar{x}$ =2.29) maddeleridir. En düşük puan ortalamasına sahip maddeler “bana doğrudan cinsel tacizde bulunulur” ( $\bar{x}$ =1.18) ve “bana fiziksel zarar verilir” ( $\bar{x}$ =1.21) maddeleridir.

Araştırmada ikinci olarak “Akademisyenlerin algılarına göre iş yerlerinde psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri, onların cinsiyetlerine göre önemli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır. ■ Tablo 3 akademisyenlerin cinsi-





**Tablo 3.** Cinsiyetlerine göre akademisyenlerin psikolojik yıldırma algı ortalamalarının t-testi sonuçları.

Boyutlar	And	N	$\bar{x}$	Sd	SS	t	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar	Kadın	560	2.00	1141	0.84	3.08	0.00**
	Erkek	701	1.85				
Sosyal ilişkilere saldırılar	Kadın	560	1.95	1259	0.81	0.40	0.68
	Erkek	701	1.93				
İtibara saldırılar	Kadın	560	1.62	1259	0.64	1.14	0.25
	Erkek	701	1.58				
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar	Kadın	560	1.75	1259	0.76	2.12	0.03*
	Erkek	701	1.66				
Sağlığa doğrudan saldırılar	Kadın	560	1.25	1066	0.54	1.13	0.25
	Erkek	701	1.22				
Toplam etki	Kadın	560	2.16	1125	1.00	4.55	0.00**
	Erkek	701	1.91				
Ölçek geneli	Kadın	560	1.83	1259	0.67	2.95	0.00**
	Erkek	701	1.72				

\*p<0.05, \*\*p<0.01

yetlerine göre psikolojik yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların t testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre “ölçeğin geneli” ile “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar”, “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” ve “toplam etki” alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (sırayla  $t=2.95$ ,  $p<0.01$ ;  $t=3.08$ ,  $p<0.01$ ;  $t=2.12$ ,  $p<0.05$ ;  $t=4.55$ ,  $p<0.01$ ). Buna göre kadın akademisyenler bu alt boyutlarda yer alan davranışlara daha çok maruz kaldıklarını belirtmektedirler. “Sosyal ilişkilere saldırılar”, “itibara saldırılar” ve “sağlığa doğrudan saldırılar” boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmada üçüncü olarak “Akademisyenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri, onların yaşlarına göre önemli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır. Tablo 4’te akademisyenlerin yaşlarına göre psikolojik yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 4’e göre “sağlığa doğrudan saldırılar” boyutu dışındaki boyutlarda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. “Ölçeğin geneli”, “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar”, “itibara saldırılar”, “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” ve “toplam etki” alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir (sırayla  $F=9.10$ ,  $p<0.01$ ;  $F=12.23$ ,  $p<0.01$ ;  $F=4.13$ ,  $p<0.01$ ;  $F=10.70$ ,  $p<0.01$ ;  $F=13.85$ ,  $p<0.01$ ). Bu farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre “29 ve altı” ( $\bar{X}=1.87$ ) ile “30-39” yaş grubundaki akademisyenler ( $\bar{X}=1.83$ ), “40-49” ( $\bar{X}=1.68$ ) ve “60 ve üzeri” ( $\bar{X}=1.46$ ) yaş grubundaki akademisyenlere göre psikolojik yıldırma maruz kaldıklarını düşünmektedirler.

Tablo 4’te gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunduğu alt boyutlar tek tek incelendiğinde, “sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutu dışındaki boyutlarda akademisyenlerin psikolojik yıldırma algılarının, kendilerinden yaşça büyük akademisyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, 30-39 yaş grubundaki akademisyenlerin “sosyal ilişkilere saldırılar” alt boyutundaki algıları 29 yaş ve altındaki akademisyenlere göre daha yüksektir ( $F=2.77$ ,  $p<0.05$ ).

“Sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olmamasıyla ( $F=0.52$ ,  $p>0.05$ ) birlikte, “toplam etki” boyutunda 40-49 yaş grubu dışındaki gruplarda bulunan akademisyenlerin psikolojik yıldırma algılarının 60 yaş ve üzerindeki akademisyenlere göre daha yüksek bulunduğu dikkat çekmektedir.

Araştırmada dördüncü olarak “Akademisyenlerin algılarına göre işyerlerinde psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri, onların medeni durumlarına göre önemli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmaktadır. Tablo 5 akademisyenlerin medeni durumlarına göre psikolojik yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların t testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5’e göre, medeni durum değişkenine ilişkin “ölçeğin geneli” ile boyutlardan “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar”, “itibara saldırılar” “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” ve “toplam etki” alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark vardır (sırayla  $t=-2.56$ ,  $p<0.05$ ;  $t=-2.26$ ,  $p<0.05$ ;  $t=-2.25$ ,  $p<0.05$ ;  $t=-2.61$ ,  $p<0.01$ ;  $t=-3.35$ ,  $p<0.01$ ). Bu durum, bekâr akademisyenlerin psikolojik yıldırma maruz kaldıklarından daha fazla maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Medeni durum göre “sosyal ilişkilere saldırılar” ve “sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutunun farkın anlamlı olmadığı ortaya konulmuştur.

**Tablo 4.** Yaşlarına göre akademisyenlerin psikolojik yıldırımaya algı ortalamalarının tek yönlü varyans analizi sonuçları.

Ölçek	Yaş	N	̄	Sd	SS	F	p	Anlamli fark
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar	29 ve altı (1)	290	2.10	.77	.04	12.23	0.00**	1-3
	30-39 (2)	451	1.98	.84	.04			1-4
	40-49 (3)	302	1.81	.75	.04			1-5
	50-59 (4)	149	1.78	.77	.06			2-5
	60 ve üzeri (5)	69	1.49	.70	.08			
	Toplam	1261	1.91	.80	.02			
Sosyal ilişkilere saldırılar	29 ve altı (1)	290	1.81	.68	.04	2.77	0.02*	2-1
	30-39 (2)	451	2.00	.80	.03			
	40-49 (3)	302	1.98	.83	.04			
	50-59 (4)	149	1.98	.89	.07			
	60 ve üzeri (5)	69	1.88	.88	.10			
	Toplam	1261	1.94	.80	.02			
İtibara saldırılar	29 ve altı (1)	290	1.67	.60	.03	4.13	0.00**	1-5
	30-39 (2)	451	1.63	.61	.02			
	40-49 (3)	302	1.54	.62	.03			
	50-59 (4)	149	1.54	.67	.05			
	60 ve üzeri (5)	69	1.40	.64	.07			
	Toplam	1261	1.60	.62	.01			
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar	29 ve altı (1)	290	1.86	.73	.04	10.70	0.00**	1-3
	30-39 (2)	451	1.76	.75	.03			1-4
	40-49 (3)	302	1.56	.68	.03			1-5
	50-59 (4)	149	1.60	.73	.06			2-3
	60 ve üzeri (5)	69	1.40	.74	.08			2-5
	Toplam	1261	1.70	.74	.02			
Sağlığa doğrudan saldırılar	29 ve altı (1)	290	1.23	.50	.03	0.52	0.71	Fark yok
	30-39 (2)	451	1.25	.52	.02			
	40-49 (3)	302	1.22	.42	.02			
	50-59 (4)	149	1.21	.47	.03			
	60 ve üzeri (5)	69	1.18	.59	.07			
	Toplam	1261	1.23	.49	.01			
Toplam etki	29 ve altı (1)	290	2.21	.93	.05	13.85	0.00**	1-3
	30-39 (2)	451	2.13	1.00	.04			1-5
	40-49 (3)	302	1.85	.86	.05			2-3
	50-59 (4)	149	1.92	.92	.07			3-5
	60 ve üzeri (5)	69	1.46	.61	.07			4-5
	Toplam	1261	2.02	.94	.02			
Ölçek geneli	29 ve altı (1)	290	1.87	.60	.03	9.10	0.00**	1-3
	30-39 (2)	451	1.83	.66	.03			1-5
	40-49 (3)	302	1.68	.62	.03			2-3
	50-59 (4)	149	1.70	.68	.05			2-5
	60 ve üzeri (5)	69	1.46	.57	.06			
	Toplam	1261	1.77	.64	.01			

\*p&lt;0.05, \*\*p&lt;0.01

Araştırmada beşinci olarak “Akademisyenlerin algılarına göre işyerlerinde psikolojik yıldırımaya maruz kalma düzeyleri, onların unvanlarına göre önemli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmaktadır. Akademisyenlerin unvanlarına göre psikolojik yıldırımaya ilişkin algılarının Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6 incelendiğinde unvan değişkenine göre “sosyal ilişkilere saldırılar” ile “sağlığa doğrudan saldırılar” alt boyutları

dışında; ölçek geneli ve “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar”, “itibara saldırılar”, “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” ve “toplam etki” alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (sırayla  $X^2=56.86$ ,  $p<0.01$ ;  $X^2=70.83$ ;  $X^2=31.04$ ;  $X^2=68.57$ ;  $X^2=62.89$ ;  $X^2=56.86$ ,  $p<0.01$ ). Buna göre gerek ölçeğin geneli, gerekse fark olan boyutlarda araştırma görevlileri ve akademik uzmanlar psikolojik yıldırımaya daha fazla maruz kaldıklarını belirtmektedirler.



■ **Tablo 5.** Medeni durumlarına göre akademisyenlerin psikolojik yıldırma algı ortalamalarının t-testi sonuçları.

Ölçek	Medeni durum	N	Sd	Ƴ	SS	t	p
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar	Evli	810	1.88	1259	0.79	-2.26	0.02*
	Bekâr	451	1.99		0.81		
Sosyal ilişkilere saldırılar	Evli	810	1.96	1259	0.82	0.77	0.43
	Bekâr	451	1.92		0.77		
İtibara saldırılar	Evli	810	1.57	1259	0.61	-2.25	0.02*
	Bekâr	451	1.65		0.62		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar	Evli	810	1.66	1259	0.73	-2.61	0.00**
	Bekâr	451	1.77		0.74		
Sağlığa doğrudan saldırılar	Evli	810	1.22	1259	0.50	-0.79	0.42
	Bekâr	451	1.24		0.48		
Toplam etki	Evli	810	1.95	1259	0.93	-3.35	0.00**
	Bekâr	451	2.14		0.95		
Ölçek geneli	Evli	810	1.73	1259	0.63	-2.56	0.01*
	Bekâr	451	1.83		0.64		

\*p<0.05, \*\*p<0.01

Araştırmada altıncı olarak “Akademisyenlerin algılarına göre işyerlerinde psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri, onların görev yaptıkları fakülteye göre önemli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmaktadır. Görev yapılan fakülte değişkenine göre psikolojik yıldırma ilişkin algılarının Kruskal-Wallis testi sonuçları ■ Tablo 7’de verilmektedir.

■ Tablo 7’deki görev yapılan fakülte değişkeni ile grupların psikolojik yıldırma ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ( $X^2=32.95$ ,  $p<0.00$ ). Bu farklılığın hangi fakülteler arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann-Whitney U test sonuçları incelendiğinde, fakülteye göre psikolojik yıldırmanın sırasıyla en çok Hemşirelik, Denizcilik ve İlahiyat; en az ise Mimarlık ve Mühendislik fakültelerinde yaşandığı görülmektedir.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Üniversitelerde psikolojik yıldırmanın incelendiği bu araştırmada; akademisyenler psikolojik yıldırmanın varlığına ilişkin “kesinlikle katılmıyorum” aralığında görüş belirtmişlerdir. Boyutlar incelendiğinde, itibara saldırılar”, “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” ile “sağlığa doğrudan saldırılar” boyutlarında benzer sonuca ulaşılmıştır. Akademisyenler “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar”, “sosyal ilişkilere saldırılar” ve “toplam etki” boyutlarında “katılmıyorum” aralığında yok denecek kadar az psikolojik yıldırma maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Psikolojik yıldırmanın hiç olmaması gerekir, fakat yine de akademisyenlerin maruz kalma düzeyinin çok az düzeyde olması olumlu bir durumdur. Bu sonuçlar araştırma görevlileri ile yapılan araştırma sonuçlarıyla tutarlık gösterirken (Ayan ve Şahbudak, 2012; Dikmetaş, Top ve Ergin, 2012), Ta-

noğlu’nun (2006) araştırmasında akademisyenlerin yaklaşık altıda birinin psikolojik yıldırma maruz kaldığı belirtilmektedir.

Akademisyenler yargı maddelerinden en çok “birilerinin adamı olduğum düşünülür” ve “toplam etki” boyutundaki “çalışma gücü ve verimimde düşüş yaşamaktayım” ifadelerine ilişkin en fazla olumsuzluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında “fakültemde başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır”, “fakültemde bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır” ve “yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir” ifadelerinde görüş birliğinin yüksek olduğu görülmektedir. Psikolojik yıldırma uygulayan kişilerin başvurdukları en sessiz ve en masum görünen yöntemler; özellikle kendilerinden alt kademe çalışan bireyleri eleştirmek, onların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyebilmek ve başarılarını göz ardı etmektir. Bu bağlamda bir akademisyenin ölçek formuna “*fakültede en belirgin olumsuzluk bilgi, beceri ve zekâ düzeyi yüksek insanların, diğer insanlar tarafından engellenmeye çalışılması ve onların kesilmesidir*” notunu düşmesi dikkat çekmektedir. Tanoğlu’nun (2006) bir yüksek öğrenim kurumunda yaptığı araştırmada “kişinin kendini göstermesi ve iletişiminin engellenmesi” konusunda tecrübesiz akademisyenler daha fazla mağdur olmakta ve genelde yıldırma yöneticilerin yaptığı belirtilmekte. Aydın’ın (2009) araştırmalarında da okul yönetici ve öğretmenler benzer davranışlara maruz kalmışlardır. Yine eğitim dahil farklı kamu kurumlarında yapılan bir araştırmada (Uysal, 2010) çalışanların “çalışmalarının görmezden gelindiği ve başarısızlıklarının abartıldığı, bilgi ve becerilerini gösterme olanaklarının kısıtlandığını” ifade etmeleri bu araştırmayla tutarlılık göstermektedir. Aynı ve farklı özellikte eğitim ve kamu kurumlarıyla benzer sonuçların elde edilmesi toplumsal ve kurumsal kültürün takdir edici ve destekleyici yönünün zayıflığına işaret etmektedir.

■ **Tablo 6.** Unvanlarına göre akademisyenlerin psikolojik yıldırma algı ortalamalarının Kruskal-Wallis testi sonuçları.

Ölçek	Unvan	n	Sıra Ort.	Sd	ℳ	P	Anlamlı fark
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar	Prof. (1)	242	497.38	5	70.83	0.00*	3-1, 4-1, 5-1, 6-1 4-2, 5-2 4-3, 5-3
	Doç. (2)	123	569.28				
	Yrd. Doç. (3)	241	586.66				
	Öğr. Gör. (4)	106	670.73				
	Arş. Gör. (5)	526	715.28				
	Akad. Uzm. (6)	23	721.13				
Sosyal ilişkilere saldırılar	Prof. (1)	242	606.34	5	8.92	0.11	Fark yok
	Doç. (2)	123	668.45				
	Yrd. Doç. (3)	241	638.37				
	Öğr. Gör. (4)	106	703.75				
	Arş. Gör. (5)	526	612.70				
	Akad. Uzm. (6)	23	696.22				
İtibara saldırılar	Prof. (1)	242	545.75	5	31.04	0.00*	4-1, 5-1, 6-1 5-2, 6-2 4-3, 5-3, 6-3
	Doç. (2)	123	609.50				
	Yrd. Doç. (3)	241	592.18				
	Öğr. Gör. (4)	106	691.45				
	Arş. Gör. (5)	526	674.28				
	Akad. Uzm. (6)	23	781.28				
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar	Prof. (1)	242	497.78	5	68.57	0.00*	2-1, 3-1, 4-1, 5-1, 6-1 4-2, 5-2, 6-2 5-3, 6-3
	Doç. (2)	123	567.33				
	Yrd. Doç. (3)	241	599.42				
	Öğr. Gör. (4)	106	676.30				
	Arş. Gör. (5)	526	706.42				
	Akad. Uzm. (6)	23	770.41				
Sağlığa doğrudan saldırılar	Prof. (1)	242	600.19	5	8.70	0.12	Fark yok
	Doç. (2)	123	617.75				
	Yrd. Doç. (3)	241	642.16				
	Öğr. Gör. (4)	106	599.86				
	Arş. Gör. (5)	526	646.02				
	Akad. Uzm. (6)	23	709.15				
Toplam etki	Prof. (1)	242	512.89	5	62.89	0.00*	3-1, 4-1, 5-1, 6-1 3-2, 4-2, 5-2 5-3
	Doç. (2)	123	530.80				
	Yrd. Doç. (3)	241	608.45				
	Öğr. Gör. (4)	106	659.89				
	Arş. Gör. (5)	526	711.08				
	Akad. Uzm. (6)	23	681.24				
Ölçek Geneli	Prof. (1)	242	507.97	5	56.86	0.00*	2-1, 3-1, 4-1, 5-1, 6-1 4-2, 5-2, 6-2 5-3
	Doç. (2)	123	573.24				
	Yrd. Doç. (3)	241	597.37				
	Öğr. Gör. (4)	106	674.02				
	Arş. Gör. (5)	526	703.34				
	Akad. Uzm. (6)	23	734.0				

\*p&lt;0.01

Diğer dikkat çeken ifadeler ise “kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim”, “fakültemdeki çalışanlar arkamdan olumsuz konuşur”, “davranışlarım sorgulanır”, “bana sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir” ve “... anlamsız işler verilir” ifadeleridir. Araştırmanın veri toplama aşamasında birkaç araştırma görevlisinin, “*fatura ödemelerini*” yapmak üzere bazı öğretim üyelerinin kendilerini “*bankaya*” gönderdiklerini, “*çocuklarını okula bıraktıklarını*” söylemeleri

bu bulguya çarpıcı birer örnek olarak gösterilebilir. Bu durum bir yardımlaşma gibi de düşünülebilir. Fakat sorulmadığı halde böyle bir not düşülüyorsa “hocalarının konumlarından yararlanarak” araştırma görevlisinden bu yardımı istediği düşüncesini güçlendirmektedir.

Araştırmanın sonuçları boyutlar bazında değerlendirildiğinde, psikolojik yıldırmanın “sağlığa doğrudan saldırı” boyutunda akademisyenler en az yıldırılmaya maruz kaldıklarını ifade etmiş-





**Tablo 7.** Fakültelerine göre akademisyenlerin psikolojik yıldırma algı ortalamalarının Kruskal-Wallis testi sonuçları.

Fakülte	Top s.	n	Sıra ort.	Sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı fark
Eğitim (1)	213	111	670.93	12	32.95	0.00*	1-12 , 1-13
Fen (2)	102	63	559.29				3-2, 6-2, 8-2, 9-2
Denizcilik (3)	38	24	721.19				3-12, 3-13
Edebiyat (4)	73	42	649.79				6-7, 6-11, 6-12, 6-13
Güzel Sanatlar (5)	129	73	609.35				
Hemşirelik (6)	34	19	795.63				
Hukuk (7)	67	41	563.94				
Tıp (8)	956	446	665.81				
İİBF (9)	176	96	677.22				
İlahiyat (10)	77	35	702.73				
İşletme (11)	83	47	567.05				
Mimarlık (12)	74	38	500.11				
Mühendislik (13)	378	226	559.50				

\*p< 0.01

lerdir. Buna göre, akademisyenler fiziksel olarak ağır iş yüklemesi, fiziksel şiddet görme ve cinsel tacize maruz kalma konusundaki yaşadıkları sorunların diğerlerine göre daha az düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Aydın (2009) ve Bingöl (2007) de araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Buna karşın, akademisyenler psikolojik yıldırma sonucundan nasıl etkilendiklerini içeren “toplam etki” boyutuna ilişkin, diğer boyutlara göre daha olumsuz görüş bildirmişlerdir. Buradan psikolojik yıldırma davranışları az olsa bile, etkilerinin daha fazla olabildiği sonucuna varılabilir. Bu boyutta “çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım” ve “sabahları işe gitmek istemem” maddelerine vurgunun daha fazla olduğu görülmektedir. Bu araştırma sürecinde bir akademisyen, psikolojik yıldırma nasıl etkilendiğini şu şekilde not düşmüştür:

*“Fakültemde birçok hoca tarafından tanınır ve sevilirim. Bölüm bocalarım da beni çok severler. Ancak bunlar kişisel ilişkiler. İş ilişkilerinde psikolojik bir bunalım içerisindeyim. Bölümde eşit iş dağılımı olmaması nedeniyle akademik olarak kendimi geliştirme fırsatı kesinlikle verilmiyor. Çalışmalarında araştırma görevlisi olduğumdan beri bir verimsizlik söz konusu. Psikolojik olarak kendimi başarısız, vassat, kendine güvenmeyen biri olarak hissediyorum. Saat 5 olur olmaz kendimi okuldan atmak istiyorum. İşini sevmeyen, saati geldiği an iş yerini terk eden bir memura dönüştürüldüm. Ve büyük bir üniversitede olduğum için yükselme imkânım da yok. Eğitimim biter bitmez başka bir üniversiteye geçmek istiyorum...”*

Bunun yanında, yükseköğrenim kurumlarında yapılan diğer bazı araştırmalarda üniversitelerde psikolojik yıldırmanın olumsuz sonuçları ortaya konmuştur. Tanoğlu'ya (2006) göre, psikolojik yıldırma maruz kalan akademisyenler yaşadıkları stres ve depresyon etkisiyle baş ağrısı, mide problemleri gibi psikosoma-

tik rahatsızlıklar yaşamışlardır. Lewis (2004) ise psikolojik yıldırma nedeniyle akademisyenlerin duyarsızlaşma, rezil olma, aşağılanma, “pasifize” olma duyguları yaşadıklarını ve “itaat etmeye” itildiklerini belirtmektedir. Başka bir araştırmada mağdurlar yöneticilerden çok meslektaşlarıyla sorun yaşadıklarını belirtmişler; konuyu anlatırken yıldırma veya zorbalık terimlerini kullanmamışlardır (Yaman, 2009).

Sonuçlar akademisyenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, unvanları ve görev yaptıkları fakültelere göre incelendiğinde, grupların görüşleri arasında anlamlı bir şekilde farklar saptanmıştır. Cinsiyetlerine göre, “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar”, “yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” ve “toplam etki” boyutlarında kadın akademisyenler, erkek akademisyenlere göre daha fazla yıldırma maruz kalmışlardır. Araştırmanın sonuçları, üniversitelerde yapılan araştırmalarla (Aktop, 2006; Bayrak-Kök, 2006; Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck, 1994; Çögenli, 2010; Leymann, 1996) ve başka kurumlardaki bazı araştırmalarla tutarlık göstermektedir (Carnero, Martinez ve Sanchez-Mangas, 2006; Çay, 2008). Eğitim düzeyleri de dikkate alındığında üniversite öğretim elemanı pozisyonunda dahi kadınların psikolojik yıldırma maruz kalması oldukça manidardır. Bu durum kadınların erkeklerle göre daha duygusal ve hassas olmaları nedeniyle, çevrelerinde yaşadıklarından ya da yaşananlardan daha fazla etkilenmelerinden kaynaklanabilir. Ya da erkeklerle biçilen gizli ya da açık toplumsal gücün etkisiyle kendini gösterme, prestijli ve kolay işlere layık görülme gibi konularda daha fazla sorun yaşıyor olabilirler. Öte yandan, erkek akademisyenlerin (Orhan, 2009) ve öğretmenlerin (Ertürk, 2005) daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldığını gösteren araştırmalar olduğu gibi, cinsiyetin psiko-

lojik yıldırımaya maruz kalmayı etkilemediğini gösteren araştırmalara da rastlanmaktadır (Acar ve Dünder, 2008; Ayan ve Şahbudak, 2012; Bingöl, 2007; Dikmetaş, Top ve Ergin, 2012; Einarsen ve Skogstad, 1996; Karyagdı, 2007; Tanoğlu, 2006; Vartia, 1996).

Bu araştırmada 40 yaş altı akademisyenler daha fazla psikolojik yıldırımaya maruz kalmışlardır. Diğer bir ifadeyle, genç akademisyenler psikolojik yıldırma davranışlarıyla daha çok karşılaşmışlardır. Bu durum, genç akademisyenlerin daha dinamik ve daha dayanıklı görülmesi nedeniyle kendilerine olması gerekenden daha fazla iş yüklenmesinden kaynaklanabilir. Ya da kendilerini ispatlamak, çok daha fazla çalışma yapmak ve çabuk yükselmek için gayretleri kötüye kullanılıyor olabilir. Ayrıca profesör ve doçent düzeyindeki akademisyenlerin, iyi niyetle bilimsel açıdan kendilerini geliştirmeleri için genç akademisyenlere daha fazla görev vermeleri bu sonuca yol açmış olabilir. Acar ve Dünder (2008), Aksoy, (2008), Aktop (2006), Bingöl (2007), Çay (2008), Çögenli (2010), Einarsen ve Skogstad (1996), Leymann (1996), Orhan (2009) ile Rayner ve Hoel'ün (1997) araştırma sonuçları da bu araştırmayla paralellik göstermektedir. Bayrak-Kök'ün (2006) araştırmasında ise bankacılık sektöründe yaş arttıkça yıldırımaya maruz kalma düzeyi artmaktadır. Bunun yanında yaş değişkeninin psikolojik yıldırma etkilemediğini belirten araştırmalara da rastlanmaktadır (Ayan ve Şahbudak, 2012; Dikmetaş, Top ve Ergin, 2012; Dilman, 2007; Karyagdı, 2007).

Araştırmanın başka bir sonucuna göre bekar akademisyenler evlilere göre daha fazla psikolojik yıldırımaya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Evli akademisyenlerin, bu gibi sorunları eşleriyle ya da çocuklarıyla paylaşabilmeleri, onların bu sorunun üstesinden daha kolay gelmelerini sağlıyor olabilir. Orhan (2009) da üniversitelerde boşanmış akademisyenlerin evli olanlardan daha fazla sorun yaşadıklarını belirlemiştir. Benzer sonuçlarla Aksoy (2008), Çay (2008), Çögenli (2010) ve Karyagdı (2007) bekar kişilerin, evli olanlara oranla daha fazla psikolojik yıldırımaya maruz kaldıklarını saptamışlardır. Oysa, Bayrak-Kök'ün (2006) araştırmasında bankacılık sektöründe evli çalışanlar daha fazla psikolojik mağduriyet yaşamışlardır. Buna karşın, bazı araştırmalarda medeni durum psikolojik yıldırma etkilemektedir (Ayan ve Şahbudak, 2012; Bingöl, 2007; Dilman, 2007; Dikmetaş, Top ve Ergin, 2012).

Unvanlarına göre akademisyenlerin görüş farkı incelendiğinde, araştırma görevlileri ve uzmanlar daha fazla psikolojik yıldırımaya maruz kalmışlardır. Bir akademisyen, ölçeğin yer aldığı zarfa koyduğu notta şunları belirtmiştir: “*Şahsım adına şunları söyleyebilirim: Kıdemli profesörüm. Bana mobbing uygulayamazlar. Ama “X” Anabilim dalında yıllardır sistemli bir mobbing araştırma görevlileri ve uzmanlara uygulanmış, ben ve Prof. “X” buna karşı mücadele vermiş bulunuyoruz.*” Buna ilaveten, bir araştırma

görevlisinin, ölçek yargı maddelerinden “*telefonla rabatsız edilirim*”, “*rabatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım*”, “*yapmam için bana anlamsız işler verilir*” ifadelerinin yanına 6. seçeneği ekleyerek işaretlemesi, bu durumu desteklemektedir. Araştırmanın bu sonucuna paralel olarak Aktop (2006), Çögenli (2010) ve Tanoğlu (2006) akademik hiyerarşide altta yer alan öğretim elemanlarının psikolojik yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Başka bir sonuca göre, tıp fakültesindeki araştırma görevlileri, fen ve edebiyat fakültelerindekilerden daha fazla sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. İki veya üçüncü yılında çalışan araştırma görevlileri daha az psikolojik yıldırımaya maruz kalmaktadırlar. Ayan ve Şahbudak'a (2012) göre kıdemli araştırma görevlileri de yıldırma tutum ve davranışını astlarına göstermektedirler.

Görev yapılan fakülteye göre psikolojik yıldırma incelendiğinde, akademisyen sayıları diğerlerine göre daha az olan sırasıyla Hemşirelik (n=34) ve Denizcilik (n=38) fakültelerinde en çok yıldırma davranış ve uygulamaları görülmektedir. Akademisyen sayısının azlığı bakımından Mimarlık, Hukuk ve Edebiyat fakülteleriyle, orta büyüklükte yer alan İlahiyat Fakültesi'nde de aynı şekilde daha fazla psikolojik yıldırma davranışı görülmektedir. Bu durum küçük okullarda okul kültürü (Şahin, 2010; Şahin-Fırat, 2007) ve ikliminin (Cotton, 1996; Greeney ve Slate, 2012) daha iyi olduğunu bulgulayan araştırmalarla çelişmektedir. Diğer yandan, Mimarlık, Mühendislik ve Fen fakültelerinin puan ortalamalarının oldukça düşük olması dikkat çekmektedir. Fakülteler arası fark incelendiğinde Eğitim, Denizcilik, Hemşirelik, Tıp, İktisadi ve İdari Bilimler (İİBF) ile İlahiyat Fakültesi akademisyenleri Mühendislik ve Mimarlık fakültelerinden; Denizcilik, Hemşirelik, Tıp ve İİBF akademisyenleri Fen Fakültesi'nden; Hemşirelik Fakültesi akademisyenleri Hukuk ve İşletme fakültelerinden daha çok psikolojik yıldırımaya maruz kalmışlardır. Farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar da vardır. Orhan'a (2009) göre Su Ürünleri Fakültesi ve Meslek Yüksekokulunda psikolojik yıldırma davranışları daha az yaşanmaktadır. Çögenli'nin (2010) araştırmasında en yüksek Eğitim Fakültesi, en düşük İİBF ile Güzel Sanatlar Fakültesi'nde yıldırımaya rastlanmakta fakat sonuçlar istatistikî olarak değişmemektedir. Aktop'un (2006) çalışmasında ise fakülteler arasında önemli fark bulunamamıştır. Küçük veya büyük, fakültelerdeki psikolojik yıldırma düzeyinin başka nedenleri olmakla birlikte bunlardan bazılarına değinmekte yarar vardır. Birincisi, bu durum üniversitelerin yarı özerk, az iletişim, kurallarda azlık, rastgele bağımsızlık, başarıyı tanımlama zorluğu, seyrek denetim, yüksek yetki aktarımı gerekliliği gibi özelliklerle gevşek bağlı kurumlar olarak (Dönmez, Uğurlu ve Cömert, 2011; Uğurlu, 2007; Weick, 1976) kendine özgü koşullarından kaynaklanabilir. Bu kendine özgü üniversitelerin amaçlarının çok boyutlu ve kapsamlı ol-



masından da kaynaklanmaktadır. Bu gibi kendine özgünlük ve özerkliğin yasal bağlamları da içeren bir biçimde sadece meslek erbabı değil aynı zamanda bilimsel üretim ve toplumsal hizmet gibi işlevleri de yerine getiren kurumlarda olması gereken bir durumdur. Fakat bu kendine özgünlük ve yarı özerklik durumu fakültelerde ve bölümlerinde çalışanların konumlarını ve insani davranışları aşan biçimde kullanılmamalıdır. İkincisi, gözlemlere göre, üniversite, fakülte ve bölümlerde yönetici atamalarının seçimle olması (yöneticilerin seçimde kendilerine oy vermeyenlere yıldırma eyleminde bulunabilmesi), akademisyenlerin yükselme koşulları, özel ve normal görevlerde adil davranılmaması, gereğinden fazla iş yükü gibi nedenler fakültelerde yıldırma sorunlarını tetikleyebilmektedir. Son olarak, bazı ayrıntılarda günün teknolojik, bilişimsel vb. gibi gelişmelerine paralel olarak yasa ya da yönetmelikler bulunmayabilmekte ve bu durumda yoruma bağlı durumlarda sorunlar yaşanabilmektedir. Örneğin, bu araştırmanın temel konusu olan psikolojik yıldırmanın kurumlarda yasal zemini tam olarak belirlenmemiştir. Bu gibi durumlar fakülte ve bölümlerdeki uygulama ve ilişkileri olumsuz etkileyebilmekte, yasal zemindeki boşluklar özellikle yöneticilerin kişisel isteği doğrultusunda yorumlanabilmektedir. Bu araştırmanın bulgularına göre, bu olumsuz etkiler, akademisyen sayısı daha az olan fakültelerde daha fazla görülebilmektedir.

Sonuç olarak, akademisyenler psikolojik yıldırmanın yok denecek kadar az düzeyde olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Kadın, bekar ve genç yaştaki (40 yaş altı) akademisyenler ile unvana göre araştırma görevlileri ve akademik uzmanlar daha fazla psikolojik yıldırma maruz kalmışlardır. Psikolojik yıldırmanın en çok sırasıyla Hemşirelik, Denizcilik ve İlahiyat fakültelerinde; en az Mimarlık, Mühendislik ve Fen fakültelerinde yaşandığı saptanmıştır.

Araştırmanın sonuç ve doğurgularından şu önerilere yer verilebilir:

- Diğer araştırmalarda büyük örgütlerde psikolojik yıldırma daha fazla maruz kalırken, bu araştırmada akademisyen sayısının az olduğu fakültelerde psikolojik yıldırmanın daha fazla yaşandığı dikkati çekmektedir. Bunun üniversitelere özgü olup olmadığı ve nedenleri araştırılmalı, politika yapıcılar ve uygulayıcılar bu konularda gerekli önlemleri almalıdırlar.
- Hemşirelik Fakültesi'nde psikolojik yıldırmanın nedenleri araştırılmalı, başka Hemşirelik fakültelerini de kapsayan araştırmalar yapılmalıdır.
- Üniversitelerde psikolojik yıldırma ile ilgili nicel araştırmaları istatistikî teknikler kullanılarak yapılabileceği gibi; nitel araştırmalarla psikolojik yıldırma mağdurlarının özellikleri (kadın-erkek/genç-ileri yaş/unvan vb.), psikolojik yıldırma sebepleri, sonuçları ve çözüm önerilerine ilişkin detaylı verilere ulaşmak mümkün olabilir.

- Psikolojik yıldırmanın daha sık görüldüğü fakülteler ilaveten saptanarak, bu fakültelerde psikolojik yıldırma karşı önlemler alınmalıdır. Psikolojik yıldırma maruz kalan akademisyenlere psikolojik destek sağlanmak amacıyla birimler oluşturulmalıdır.
- Üniversitelerde psikolojik yıldırma ile ilişkili farkındalığı artırmak; alınabilecek yasal önlemler konusunda akademisyenlere hukuki bilgilendirme sağlamak amacıyla kurslar, sempozyumlar, çalıştaylar vb. düzenlenebilir; yazılı broşürler ve kitapçıklar hazırlanıp dağıtılmalıdır.

## Kaynaklar

- Acar, A. B. ve Dündar, G. (2008). İş yerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik şiddetin (mobbing) sağlık çalışanlarına etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aktop, N. G. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Arpacıoğlu, G. (2005). *Türkiye'de zorbalık bir çalışma biçimi*. 20 Ocak 2012 tarihinde <<http://mobbingyardim.wordpress.com/turkiyede-zorbalik-bir-calisma-bicimi/>> adresinden erişildi.
- Ayan, S. ve Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 297-310.
- Aydın, Ö. B. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbinge (psikolojik şiddet) maruz kalma düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Baldry A. C., and Farrington, D. P. (2000). Bullies and delinquents: Personal characteristics and parental styles. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 10(1), 17-31.
- Bayrak-Kök, S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 433-448.
- Bilgel, N., Aytaç, S. ve Bayram N. (2006). Bullying in Turkish whitw-color workers. *Occupational Medicine*, 56(4), 226-231.
- Bingöl, B. (2007). *İş yerinde yıldırma (mobbing) ve yıldırma üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Björkqvist, K., Österman, K., and Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173-184.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Budak, G. ve Budak, G. (2010). *İşletme yönetimi* (6. baskı). İzmir: Barış Yayın Evi.
- Bugay, A., Aşkar, A. Tuna, M. E., Çelik-Örücü, M., and Çok, F. (2015). Psychometric properties of the Turkish version of the school climate questionnaire. *Elementary Education Online* 14(1), 334-345.
- Bursahoğlu, Z. (2000). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Önder Matbaacılık.
- Carnero, M. A., Martinez, B., and Sanchez-Mangas, R. (2006). Mobbing and its determinants: The case of Spain. *Applied Economics*, 42(29), 3777-3787.
- Casey, B., and A. Yamada (2002). Getting older, getting poorer?: a study of the earnings, pensions, assets and living arrangements of older people in nine countries. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 60, OECD Publishing. 25 Şubat 2015 tarihinde <<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download>> adresinden erişildi.



- Cemalcılar, Z. (2009). Schools as socialisation contexts: Understanding the impact of school climate factors on students' sense of school belonging. *Applied Psychology: An International Review*, 59(2), 243–272.
- Cemaloğlu, N. (2007). Öğütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig*, 42, 111–126.
- Cotton, K. (1996). School size, school climate, and student performance. *School Improvement Research Series*. 25 Nisan 2015 tarihinde tarihinde <<http://educationnorthwest.org/sites/default/files/SizeClimateandPerformance.pdf>> adresinden erişildi.
- Çabuk, Ç. (2010). *Sifra sifır, elde var mobing*. Ankara: Elma Yayınevi.
- Çay, H. (2008). *İş yerinde psikolojik şiddet (mobbing) ve bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çögenli, Z. (2010). *Üniversitelerde psikolojik şiddet (mobbing) maruziyeti ve akademik personel üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Çukur, C. (2009). *Türk hukuku ve karşılaştırmalı hukukta iş yerinde psikolojik Taciz (mobbing)*. Uzmanlık tezi, TBMM, Ankara.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., and Elliott, G. P. (2008). *Mobbing: İş yerinde duygusal taciz* (O. C. ÖnerToy, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dikmetaş, E., Top, M. ve Ergin, G. (2012). Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 1–15.T
- Dilman, T. (2007). *Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarının belirlenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dökmen, Ü. (2008). *Yaşama yerleşmek*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dönmez, B., Uğurlu, C. T. ve Cömert, M. (2011). Gevşek yapıli sistemler olarak ilköğretim okullarında karar verme, liderlik ve çatışma: Nitel bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(1), 1–29.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B., and Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety-Australia and New Zealand*, 14(6), 563–568.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., and Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381–401.
- Einarsen, S., and Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185–201.
- ERA Research & Consultancy ve Futurebrigt Araştırma (2012). Türkiye mobbing araştırması 2012. Araştırma Raporu. 1 Temmuz 2012 tarihinde <[http://www.teid.org.tr/files/downloads/haberler/era%20research%20consultancy\\_futurebrigt-mobbing\\_arastirmasi.pdf](http://www.teid.org.tr/files/downloads/haberler/era%20research%20consultancy_futurebrigt-mobbing_arastirmasi.pdf)> adresinden erişildi.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Field, T. (1996). *Bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*. Oxfordshire, UK: Success Unlimited.
- Fourth European Working Conditions -AWCO- (2005). Fourth European Working Conditions Survey, *European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions*. 15 Aralık 2011 tarihinde <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698.en.pdf>> adresinden erişildi.
- Gökçe, A. T. (2008a). *Mobbing: İş yerinde yıldırma eğitim örneği*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Gökçe, A. T. (2008b). *Mobbing: İş yerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Greeney, B., and Slate, J. R. (2012). School climate and high school size: A multi-year analysis of hispanic students. *The ACEF Journal*, 3(2), 26–44.
- Kapıkıran-Acun, N., and Kapıkıran, Ş. (2011). School climate inventory: Exploratory and confirmatory factor analysis and reliability-validity. *Eurasian Journal of Educational Research*, 42, 117–134.
- Karakütük, K., Tunç, B., Bülbül, T., Özdem, G., Taşdan, M., Çelikkaleli, Ö. ve Bayram, A. (2012). Türkiye’de genel ortaöğretim okullarının büyüklüğüne göre fiziksel koşulların yeterliği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 45(2), 183–204.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 281–299.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(3), 119–126.
- Leymann, H. (1992). *From bullying to expulsion from working life*. Stockholm, Sweden: Publica.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
- Lorenz, K., Martys, M., and Tipler, A. (1991). *Here am I—Where are you?: The behavior of the Greylag Goose hardcover* (1st ed., R. D. Martin, Trans). USA: Harcourt.
- Namie, G. (2007). *U.S. workplace bullying survey, The Workplace Bullying Institute Report*. 25 Nisan 2015 tarihinde <<http://workplacebullying.org/multi/pdf/WBISurvey2007.pdf>> adresinden erişildi.
- Namie, G., and Namie, R. (2009). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job* (2nd ed.). Naperville, IL: Sourcebooks.
- Neuman, J. H., and Baron, R. A., (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence Concerning Specific Forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391–419.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239–249.
- O’Moore, M., Lynch, J., and Daeid, N. N. (2003). The rates and relative risks of workplace bullying in ireland a country of high economic growth. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), 82–95.
- Orhan, U. (2009). *Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri ve etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Rayner, C., and Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychological*, 7(3), 181–191.
- Senol, V., Avsar, E., Peksen-Akca, R., Argun, M., Avsarogulları, L., and Kelestimur, F. (2015). Assessment of mobbing behaviors exposed by the academic personnel working in a university, in Turkey. *Journal of Psychiatry*, 18(1), 212. doi: 10.4172/Psychiatry.1000212.
- Sidanius, J., and Pratto, F. (1999). *A social dominance an intergroup theory of social hierarchy and opperission*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. 1 Nisan 2015 tarihinde <<http://catdir.loc.gov/catdir/samples/cam032/98044356.pdf>> adresinden erişildi.





- Şahin, S. (2010). Okul kültürünün bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(2), 561–575.
- Şahin-Fırat, N. (2007). *Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Tınaz, P. (2008). *İş yerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukukî boyutlarıyla iş yerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tutar, H. (2004). *İş yerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM). (2011). *İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu*. Ankara: TBMM Basımevi.
- Uğurlu, C. T. (2007). Gevşek yapıli sistemler olarak okulların üç kavramı: Karar verme, liderlik ve çatışma. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(3), 15–30.
- Uysal, Ş. (2010). *Çalışma yaşamında yıldırma (mobbing) ve boyutları; Manisa kamu kurumları üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Uz-Baş, A. (2011). Investigating levels and predictors of life satisfaction among prospective teachers. *Eurasian Journal of Educational Research*, 44, 71–88.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203–214.
- Waggoner, C. (2003). Teachers behaving badly. *American School Board Journal*, August 2003, 29-31. 2 Şubat 2015 tarihinde <<http://my.core.com/06/C8/mskiles/portfolio/Files/waggoner.pdf>> adresinden erişilmiştir.
- Weick, K. E. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, (21), 1–19.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanının maruz kaldığı informal cezalar: Nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından iş yerinde psikoşiddet mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yaman, E. (2010). Psikoşiddete (mobbinge) maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürüne ve iklimine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 547–578.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yüçetürk, E. (2003). *Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: Mobbing*. II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 17-18 Mayıs 2003, Kocaeli Üniversitesi, İzmit.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70–85.
- Zapf, D., Knorz, C., and Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215–237.