

# Yükseköğretimde Psikolojik Taciz Konulu Araştırmalar Üzerine Bir İnceleme

**Referans: Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi Bildiri Kitabı, Bilinder Yayınları, İzmir, Haziran 2012, s.41-60.**

**Erişim: [http://www.bilinder.org/FileUpload/ds187281/File/2012\\_ulus\\_16x22.pdf](http://www.bilinder.org/FileUpload/ds187281/File/2012_ulus_16x22.pdf)**

Yrd.Doç.Dr. Işıl Karatuna<sup>1</sup>

Doç. Dr. Sibel Gök<sup>2</sup>

## Özet

İşyerinde psikolojik taciz, bir veya birden fazla çalışanın, bir diğer çalışana veya çalışan grubuna uzun süreli (yaklaşık altı ay) ve sistematik (örneğin haftada bir) olarak aşağılama, görev yapmayı engelleme, sosyal ilişkilerden dışlama gibi zihinsel ve fiziksel sağlığı tehdit edebilen davranışlar yönelttiği ve hedef olan tarafın kendini savunamaz duruma geldiği bir süreci ifade etmektedir. İşyerinde psikolojik taciz, her türlü sektörde karşılaşılabilen bir olgu olmasına karşın, bazı sektörler ve kişiler için daha fazla risk arz etmektedir. Eğitim sektörü ve yükseköğretim çalışanları da bu riskli gruplar arasında yer almaktadır. Bu çalışmada, EBSCO ve ULAKBİM veri tabanlarında yer alan, 1992-2012 yılları arasında hakemli bilimsel dergilerde İngilizce veya Türkçe olarak yayımlanan, görüşme ve/veya anket yönteminin kullanıldığı, yükseköğretimde psikolojik taciz konulu makaleler irdelenmekte ve bulgular özetlenmektedir. Söz konusu bulgular, psikolojik tacizin yükseköğretimde karşılaşılan önemli bir işyeri sorunu olduğunu ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşyerinde Psikolojik Taciz, Mobbing, Yükseköğretim, Üniversite.

## A Study Analysing the Researches on Workplace Bullying in Higher Education

Workplace bullying defines a process where unethical acts like humiliating, socially excluding, restraining someone from doing his/her job are systematically (eg. once a week) directed to one or more employees by one or more perpetrators over a period of time (about six months). In this process target feels vulnerable to defend oneself against the offensive acts that deteriorate his/her mental and physical health. Workplace bullying can be encountered in every sector, however, employees in higher education are particularly at risk. This study investigates the researches of bullying in higher education which use interview and/or questionnaire survey methods and are published in refereed journals and indexed in on-line

<sup>1</sup> Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz MYO, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı. (isilbirik@gmail.com)

<sup>2</sup> Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. (sblgok@yahoo.com)

research databases (EBSCO and ULAKBIM) between the dates 1992-2012. In this study, only the researches published in English or Turkish are taken into account. Findings of the studies showed that workplace bullying is an essential issue in higher education institutes.

**Keywords:** Workplace bullying, mobbing, higher education, university

## I. GİRİŞ

İşyerinde onur kırıcı, aşağılayıcı ve ahlak dışı davranışlar veya düşmanca iletişim örnekleri ile açıklanan işyerinde psikolojik taciz (İPT) ile ilgili çalışmaların sayısı son yıllarda giderek artmaktadır. İPT olgusu ilk olarak 1976'da 'Taciz Edilen İşçi'\* isimli kitapta ele alınmış, ancak, bu kılavuz niteliğindeki kitap, yayımlandığı dönemde akademik çevrede fazla dikkat çekememiş ve konuya ilişkin bilimsel çalışmalara, Leymann'ın çalışmaları\*\* öncülük etmiştir. Bu çalışmalardan sonra İsveç, Norveç ve Finlandiya'da İPT konusunda geniş çaplı araştırmalar yapılmış, Finlandiya'da 1988'de İPT konulu ilk seminer düzenlenmiştir (Vartia, 2004). 1990'larla birlikte olgu, İngiltere, Almanya, Avusturya, ABD ve Avustralya'da incelenmiş, Türkiye'de ise, son on yıldır bilimsel çalışmalara konu olmaya başlamıştır\*\*\*. Söz konusu araştırmaların sonuçları, İPT'nin sektöre bağlı olmaksızın tüm çalışanları tehdit eden bir işyeri sorunu olduğunu ortaya koymakla birlikte, tacize maruz kalma riskinin bazı sektörler ve meslek grupları için daha fazla olduğunu ve yükseköğretim çalışanlarının da bu riskli grup kategorisinde yer aldığını göstermektedir.

## II. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU

### İşyerinde Psikolojik Taciz: Tanım, Davranışlar ve Türler

Literatürde İPT olgusunun tanımı konusunda ortak bir anlayış bulunmamaktadır. Leymann (1996), olguyu, bir ya da birden fazla kişinin, genellikle bir diğer kişi ile sistematik (en az haftada bir) ve uzun süreli (en az altı ay) olarak düşmanca ya da etik olmayan tarzda iletişim kurması; ve devam eden bu iletişim sonucunda hedef olan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesi olarak ifade etmektedir. Bir diğer tanıma göre İPT, birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin görevini, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışlarla açıklanmakta ve bu tip bir davranışın ya da iletişimin İPT olarak isimlendirilebilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişimin sürekli

---

\* Caroll M. Brodsky, (1976). *The Harassed Worker*, D.C. Heath and Company: Lexington.

\*\* Heinz Leymann, (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces, *Violence and Victims*, 5, ss.119-126; Heinz Leymann, (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), ss.165-184.

\*\*\* Detaylı bilgi için bkz. Işıl Karatuna ve Pınar Tınaz. (2010), *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Ankara: Türk İş Yayınları.

ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltmesi ve belirli bir süre (yaklaşık altı ay) devam etmesi gerektiği ve tek seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlığın psikolojik taciz olarak kabul edilemeyeceğini öne sürülmektedir (Einarsen vd., 2003). Tanımda ayrıca İPT'nin, şiddeti giderek yükselen bir süreç olduğu; bireyin bu sürecin sonucunda kendini çaresiz bir pozisyonda bulduğu ve sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği ve tarafların eşit güçte olduğu bir tartışmanın da, İPT olarak isimlendirilemeyeceği belirtilmiştir. Bu tanımlardan, işyerinde karşılaşılan olumsuz davranışların ancak belirli parametreler çerçevesinde, psikolojik taciz olgusuna neden olabileceği anlaşılmaktadır. Bu parametreler; rahatsız edici davranışların sürekliliğine, tekrar etme sıklığına ve taraflar (mağdur-tacizci) arasındaki güç eşitsizliğine ilişkindir.

İşyerinde psikolojik tacizi tanımlamak için kullanılan sözcük konusunda da literatürde bir belirsizlik söz konusudur. Uluslararası çalışmalarda genellikle “*mobbing*” (Leymann, 1996), “*bullying*” (Einarsen vd., 2003), “*harassment*” (Björkqvist vd., 1994), vb. terimlerinin; Türkiye'deki çalışmalarda ise, “işyerinde psikolojik taciz, şiddet” (Karatuna ve Tınaz, 2010; Yıldırım ve Yıldırım, 2010), “işyeri zorbalığı” (Aydın ve Öcel, 2009) ve yine İngilizce kökenli “*mobbing*” (Tigrel ve Kokalan, 2009) vb. terimlerin kullanıldığı görülmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz davranışları gerekli bilginin saklanması, dedikodu yapılması gibi daha gizli ve dolaylı davranışlar olabileceği gibi, kişiyi tehdit etmek, fiziksel veya cinsel taciz uygulamak gibi son derece açık ve doğrudan yöneltilen davranışlar da içerebilmektedir. Leymann (1996), İPT davranışlarını, “kendini göstermeyi ve iletişimi engellemeye yönelik davranışlar” (bireyin kendini ifade etmesini engelleme ve sürekli eleştirme vb.), “sosyal ilişkilere ilişkin saldırılar” (konuşmama, diğerlerinden ayrı bir işyeri verme vb.), “itibara yönelik saldırılar” (arkadan konuşma, alay etme vb.), “kişinin yaşam kalitesi ve mesleki pozisyonuna yönelik saldırılar” (görevleri kısıtlama, anlamsız görevler verme vb.) ve “kişinin sağlığına doğrudan saldırılar” (fiziksel şiddet, cinsel taciz vb.) başlıkları altında gruplandırmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz, yönüne göre de üç grup altında değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki yukarıdan aşağıya doğru psikolojik tacizdir. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik tacizde mağdura, yönetici, bölüm yetkilisi gibi üst pozisyonda çalışan bir kişi ya da kişiler tarafından saldırılar yöneltilir. Bir diğer tür, eşdeğer pozisyonda çalışanlar arasında yaşanan psikolojik tacizdir. Bu tür olgularda tacizci ve mağdur aynı pozisyon veya görevde çalışan ve benzer olanaklara sahip iş arkadaşlarıdır. Üçüncü türde ise, tacizin yönü aşağıdan yukarıya doğru olup, mağdur, tacizciye göre daha alt pozisyonda çalışır.

## **İşyerinde Psikolojik Tacizin Nedenleri**

Leymann (1996), İPT'nin nedenleri arasında kurumsal ve yönetsel faktörlerin büyük önemi olduğuna dikkat çekmiş ve kurumdaki kötü çalışma koşullarının, başarısız, organize olamamış ve ilgisiz bir yönetim anlayışının, İPT sürecini tetiklediğini öne sürmüştür. İşyerinde rol belirsizliği, yanlış iş denetimi, ağır iş yükü, stresli çalışma ortamı, kurumun yeniden yapılanması, yönetimin değişmesi, kötü yönetim anlayışı, olumsuz örgüt iklimi, zayıf sosyal ilişkiler, çalışma birimlerindeki çatışmalar, çalışma grubundaki iletişim sorunları, monoton işler, çalışma ortamının kötü fiziksel özellikleri ve kötü liderlik anlayışının neden olduğu iş tatminsizliği gibi faktörler, İPT sürecine neden olabilecek veya süreci şiddetlendirebilecek kurumsal ve yönetsel faktörler arasında sayılmaktadır (Vartia,1996). Kurumsal ve yönetsel faktörlerin yanı sıra işyerinde yaşanan eşitsizlik, adaletsiz koşullar, haksızlıklar, kışkırtma ve çevresel koşulların getirdiği stres, hayal kırıklığı gibi duygular, İPT sürecine neden olan veya bu süreci destekleyen sosyal faktörler arasında sayılmaktadır (Neuman ve Baron, 2003). Örneğin, işyerinde ücret eşitsizliği gibi kurum kültüründen kaynaklanan haksızlıklar, çalışanların hayal kırıklığı yaşamasına, öz güvenlerinin azalmasına ve stresli çalışma ortamına neden olarak, İPT sürecini tetikleyebilmektedir. Utanma veya küçük düşme gibi durumlar da, İPT sürecinin başlamasına neden olabilir. Örneğin, herkesin önünde yöneticisi tarafından eleştirilen bir çalışan, gururunun kırılmasına bağlı olarak diğerlerine öfkeli ve saldırgan davranışlar yöneltebilir. Bu durum 'küçük düşmenin neden olduğu öfke' olarak da isimlendirilir (Neuman ve Baron, 2003). Literatürde bir diğer görüş, İPT'nin kurumsal ve yönetsel faktörlere dayanarak açıklanmasının yetersiz olacağını, tacizcinin ve mağdurun kişilik özelliklerinin de İPT sürecine katkıda bulunabileceğini kabul etmektedir (Zapf, 2001). Örneğin aşırı özgüven ya da özgüvensizlik, psikolojik taciz için güçlü bir neden olabilir. Benzer olarak sosyal ilişkilerinde başarısız olan, duygularını kontrol edemeyen, kendini ifade edemeyen ve öngörü kabiliyeti olmayan kişilerin psikolojik tacize neden olabilir. Mağdurun kişilik özellikleri değerlendirildiğinde, bazı araştırmalar, İPT'ye maruz kalanların, kalmayanlara göre özgüvensiz, sosyal ilişkilerde daha başarısız ve daha kaygılı olduklarını ortaya koymuştur (Zapf ve Einarsen, 2003). Diğer taraftan, İPT'ye maruz kalma riskinin, farklı ve dikkati çeken kişiler, savunmasız kişiler ve üstün başarılı ve grup normları ile çatışan kişiler için daha yüksek olduğu da öne sürülmektedir (Zapf ve Einarsen, 2003). Leymann (1996), mağdura ilişkin özelliklerle psikolojik tacizi ilişkilendirmenin yanlış olduğunu savunmakta ve mağdurda gözlenen bazı olumsuz kişilik özelliklerinin, İPT sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkabileceğini, mağdurun yaşadığı bu travmatik deneyim sonucunda

fiziksel ve psikolojik tepkiler göstererek davranış bozuklukları sergileyebileceğini öne sürmektedir. Benzer olarak Zapf (2001), İPT sürecinin nedeni ve sorumlusunun birbirinden ayırt edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Buna göre, mağdurun kişilik özellikleri ve/veya tavırları, İPT sürecinin gelişmesine neden olabilir, ancak, bu kişilik özelliklerine ve tavırlara sahip kişiyi, bu süreçten sorumlu tutmak mümkün değildir.

### **İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri**

İPT, stresli çalışma ortamının önemli bir kaynağı ve çalışanlar için ağır sonuçlar doğuran bir işyeri sorunudur. Süreçten en fazla etkilenen, tacize maruz kalan taraftır. Uzun süreli taciz sürecine maruz kalanların, uyku problemi ve konsantrasyon bozukluğu yaşadığı (Björkqvist vd, 1994; Leymann ve Gustafsson, 1996), depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri (Quine, 1999), obsesiflik, heyecan, doğru algılayamama, istenmeyen tekrarlanan düşünceler, huzursuzluk, intihara eğilim ve travma sonrası stres bozukluğu belirtileri gösterdikleri belirlenmiştir (Groeblichhoff ve Becker, 1996; Tehrani, 2004). Psikolojik taciz, sadece hedef alınan kişi ya da kişileri değil, aynı zamanda çalışma ortamını ve diğer çalışanları da, dalga etkisi yaratarak etkileyen bir olgudur (Rayner vd., 2002). Mağdurun çalıştığı kurum, bu süreçten olumsuz etkilenen diğer bir taraftır. İşyerinde psikolojik tacizin kurumlara getirdiği maliyetler psikolojik ve ekonomik maliyetler başlıkları altında ele alınabilir. Buna göre, İPT'nin psikolojik maliyetleri arasında bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, kurum kültürü değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalma, çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması yer alırken; ekonomik maliyetleri arasında, hastalık izinlerinin artması, yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları, işten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının ve eğitim etkinliklerinin getirdiği maliyet, genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve /veya mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri yer alır (Tınaz, 2006).

### **İşyerinde Psikolojik Tacizle Karşılaşma Sıklığına Genel Bir Bakış**

Çeşitli ülkelerde yapılan araştırma sonuçları psikolojik tacizin çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Örneğin, 27 Avrupa Birliği ülkesi genelinde İPT'ye maruz kalma oranının %4 (European Foundation, 2010); ABD genelinde %35 olduğu açıklanmıştır (Namie, 2010). Norveç'te 2.539 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada ise, bu oranın %4,6 olduğu kaydedilmiştir (Nielsen vd., 2009). Türkiye'de yapılan bazı ampirik çalışma bulgularına göre ise, psikolojik taciz oranının %1,2 ile %86 arasında değiştiği görülmektedir (Akgeyik vd., 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2007).

Söz konusu psikolojik taciz oranlarının birbirinden oldukça farklı olması, öncelikle çalışmalarda kullanılan yöntemin ve örneklemelerin farklı olması ile açıklanmaktadır (Mikkelsen ve Einarsen, 2001). Literatürde bazı çalışmalarda İPT'nin tanımı verilerek, ankete katılanlara psikolojik tacizle karşılaşmış ve karşılaşmadıkları sorulmakta ve İPT oranı, katılımcıların algıları doğrultusunda belirlenmektedir. Bu yöntem subjektif yöntem olarak isimlendirilmektedir. Objektif yöntem olarak ifade edilen bir diğer yöntemde, bir dizi olumsuz davranış içeren ölçekler vasıtasıyla katılımcıların olumsuz davranışlarla karşılaşma sıklıkları ölçülmektedir. Subjektif yöntemle saptanan oranlar, objektif yöntemle göre genellikle daha düşük seyretmektedir (Salin, 2005; Lutgen- Sandvik vd., 2007). Oranlar, çalışmada kullanılan yöntemle ve örnekleme göre farklılaştığı gibi mağdur kabul edilecek kişiler için belirlenen kriterlere bağlı olarak da değişebilir. Örneğin Avrupa'da Leymann'ın kriterlerine bağlı kalınarak (olumsuz davranışlara en az haftada bir ve en az altı aydır maruz kalanların mağdur kabul edildiği) yapılan çalışmalarda, İPT oranının %1-4 arasında değiştiği; olumsuz davranışlara ayda bir veya iki defa maruz kalanların mağdur kabul edildiği çalışmalarda ise, %8-%10 aralığında seyrettiği saptanmıştır (Zapf vd., 2003). İPT'ye maruz kalma riski bazı sektörler ve meslek grupları için daha yüksektir. Avrupa çalışma koşulları anketi sonuçları, işyerinde fiziksel ve psikolojik şiddetle karşılaşma riskinin, özel sektör çalışanlarına kıyasla (%4), kamu sektörü çalışanları (%6) için daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Thirion vd., 2007). Ayrıca sağlık ve eğitim hizmetlerinde ve sosyal hizmetlerde, kamu dairelerinde, bankacılık ve sigorta sektörlerinde çalışanların, daha sık psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenmiştir (Hubert ve Veldhoven, 2001; Zapf, 2001).

### **III. YÜKSEKÖĞRETİMDE PSİKOLOJİK TACİZ KONULU ARAŞTIRMALARIN İNCELENMESİ**

#### **Araştırmanın Konusu ve Amacı**

İPT'ye maruz kalma riskinin yüksek olduğu çalışma gruplarından biri yükseköğretim çalışanlarıdır (Leymann, 1996; Keashly ve Neuman, 2010). Özellikle akademik personelin, yükseköğretime özgü bir takım nedenlere bağlı olarak psikolojik tacize maruz kalması söz konusudur. En önemli nedenlerden biri sınırlanan akademik özgürlüktür. Akademik özgürlük, üniversite öğretim elemanlarının, işlerini veya kurumlarında sahip oldukları ayrıcalıkları kaybetme tehlikesine maruz kalmaksızın, yürürlükteki kanunlara uymak kaydıyla, genel kabul gören hususları sına ve sorgulama, ortaya yeni görüşler koyma ve ihtilafli veya popüler olmayan fikirler ileri sürme hürriyetlerini teminat altına almakta ve akademisyenlerin

(özellikle üst düzey) iş ile ilişkili faaliyetlerinde özerklik hakkına sahip olmasını gerektirmektedir (Erdem, 2006; Keashly ve Neuman, 2010). Bu hakların engellenmesi ya da taleplerin karşılanmaması, çalışan ve kurum arasındaki psikolojik ve etik anlaşmanın ihlal edilmesine; bu durum da çalışma ortamında tepkisel saldırgan davranışlara neden olmaktadır.

Diğer taraftan, öğrencilerin düşmanca tutum ve davranışları, aşırı iş (ders) yükü veya bilimsel çalışma üretme baskısı, bireyde hayal kırıklığına neden olup, saldırgan davranışları tetikleyebilmektedir. Öyle ki bu tarz endişeler taşıyan akademisyenlerin kimi zaman doktora öğrencilerine dahi baskıcı davranışlar (iş yükünü yansıtmak) yönelttikleri tespit edilmiştir (Morris, 2011). Akademide taciz konusunda yaptığı bilimsel çalışmalarla öne çıkan Westhues, farklı bir şiveye sahip olan, şikayetçi olan, görüşlerini rahatça ifade eden ve en önemlisi üstün başarılı akademisyenlerin sıklıkla psikolojik tacize maruz kaldığını öne sürmektedir (Westhues, 2004).

Yükseköğretimde yaşanan psikolojik taciz sürecinde, akademisyenlerin öncelikle sosyal ilişkilerden dışlandığı (toplantılara davet edilmeme, göz göze gelmekten kaçınma), ikinci aşamada idareye yapılan taleplerin ertelenmesi/kaybolması, uygun olmayan ders programı yapılması veya araba park yerinin uzak bir alana taşınması gibi rahatsız edici davranışlarla karşılaştığı, üçüncü aşamada intihal, cinsel veya ırka dayalı ayrımcılık, üniversite kaynaklarını hatalı ya da kötü kullanma gibi suçlamalara maruz bırakıldıkları belirtilmektedir. Bir sonraki aşamada üniversite yönetimi devreye girerek, mağduru bir disiplin komitesinde dinlemekte ve mağdur hakkında bir karara varmaktadır. Son aşamada ise, mağdur genellikle işten ayrılmayı tercih etmektedir (Gravois, 2006).

Bu çalışmada yükseköğretimde psikolojik tacize maruz kalma, en sık karşılaşılan davranış türleri, tacizin yönü, nedenleri ve etkileri konusunda yayımlanan araştırma makalelerinin analiz edilip, bulguların özetlenmesi hedeflenmektedir.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Yükseköğretimde psikolojik taciz konulu araştırma makalelerinin elde edilmesinde EBSCO ve ULAKBİM veri tabanları kullanılmıştır. Mart 2012 tarihi itibarıyla yapılan taramalarda, “*mobbing*”, “*workplace bullying* (işyeri zorbalığı)”, “*work harassment* (işyerinde psikolojik taciz)”, “*higher education* (yükseköğretim)” ve “*university* (üniversite)” anahtar kelimeleri sorgulanmıştır. Çalışmaya dahil edilecek araştırmalara ilişkin beş temel kriter belirlenmiştir: (1) 1992-2012 yılları arasında yayımlanma, (2) hakemli bilimsel dergilerde yayımlanma (3) İngilizce veya Türkçe olarak yayımlanma, (4) görüşme ve/veya anket yöntemine dayalı bir araştırma içerme, (5) İPT’ye maruz kalma, İPT davranışları, türleri, nedenleri ve etkileri

konularından en az biri hakkında bulgu ortaya koyma. Bu bağlamda yükseköğretimde psikolojik taciz konulu 25 çalışmaya ulaşılmış ancak, çalışmalardan üçünün üniversite çalışanları dışında diğer sektör çalışanlarını da kapsamı nedeniyle, 22 araştırma değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

## **Araştırma Bulguları**

### *1) Yükseköğretimde Psikolojik Taciz Konulu Araştırmaların Detayları*

Yükseköğretimde psikolojik taciz konulu 22 çalışmanın detayları (yazar, yıl, ülke, İPT için kullanılan terim, araştırmanın konusu, yöntemi, örnekleme) Tablo 1’de özetlenmiştir. Araştırmaların dokuzu Türkiye’de, dördü İngiltere’de, üçü ABD’de, geri kalanları ise, İran, Pakistan, İspanya, Finlandiya, İsveç-Norveç-İzlanda-İtalya ve Kanada’da gerçekleştirilmiştir. Araştırmaların üçü dışında tümü İngilizce yayımlanmıştır. Araştırmaların çoğunda İPT’yi tanımlamak için “*bullying*” veya “*mobbing*” terimleri tercih edilirken, diğer kullanılan terimler arasında “*harassment*”, “*aggression*” ve “*workplace abuse*” yer almıştır. Türkçe yayımlanan araştırmalarda ise, “*psikolojik şiddet*” ve “*mobbing*” terimleri kullanılmıştır. Anket yönteminin kullanıldığı niceliksel çalışmalarda genellikle İPT oranı, en sık karşılaşılan olumsuz davranışlar, İPT’ye maruz kalma ve demografik değişkenler arasındaki ilişki, tacizin yönü, nedenleri ve etkileri araştırılmıştır. Farklı olarak sadece bir anket çalışması, akademisyen hemşirelerin psikolojik tacizle karşılaşma oranını tespit etmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Diğer taraftan görüşmeye dayalı çalışmalarda, psikolojik taciz davranışları ve türleri, tacizin nedenleri ve etkileri üzerine mağdur olduğunu algılayan gönüllü katılımcılar ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bazı çalışmalarda ise, anket yöntemi ile ortaya konan bulgular, ilgili sendika temsilcileri, yöneticiler ve kendini mağdur olarak algılayanlar ile gerçekleştirilen görüşmelerle pekiştirilmiştir. Araştırmaların örneklemini yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik (öğretim üyesi, öğretim görevlisi, asistan, okutman vb.) ve idari personel (sekreterlik, güvenlik, öğrenci işleri, tahakkuk vb. bölüm memurları) oluşturmuştur. Bazı çalışmalar sadece akademik personele, bazıları idari personele, bazıları ise, hem akademik hem idari personele ilişkin sonuçlar ortaya koymuştur. Dört çalışmanın örneklem grubu sadece kadınlardan oluşmuştur. Araştırmalara dahil olan üniversite çalışanlarının genellikle devlet üniversitelerinde çalıştığı tespit edilmiştir.



## *2) Yükseköğretimde Psikolojik Tacizin Görülme Sıklığına, Taciz Davranışlarına ve Türlerine İlişkin Bulgular*

Çalışmaya dahil olan 22 araştırmanın 16'sı İPT oranına ilişkin bulgu içermektedir. Söz konusu araştırmalarda saptanan İPT'ye maruz kalma ve tanık olma oranına, bu oranların tespit edilmesinde kullanılan yöntem ve psikolojik tacizin gerçekleştiği zamana ilişkin veriler Tablo 2'de özetlenmektedir. Araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde, yükseköğretimde psikolojik taciz oranının %10 ile %91, tanık olunan oranının ise %22 ile %75 arasında olduğu görülmektedir. Araştırmalarda, kullanılan yöntemle ilgili olarak rapor edilen İPT oranları arasında fark olduğu, subjektif yöntemin kullanıldığı çalışmalarda İPT'nin %18-%61, objektif yöntemin kullanıldığı çalışmalarda ise, %10-%91 arasında seyrettiği gözlenmektedir. Literatürde birçok çalışmada her iki yöntem kullanılarak İPT oranı sorgulanmakta ve bulgular genellikle objektif yöntem ile belirlenen oranın, subjektife göre daha yüksek olduğuna işaret etmektedir (Sandvik vd., 2007; Salin, 2005). Bu çalışmada değerlendirilen araştırmalardan sadece birisinde, katılımcıların psikolojik tacize maruz kalma oranı hem subjektif hem objektif yöntem kullanılarak tespit edilmiş ve beklenenin aksine, objektif yöntem ile saptanan oranın daha düşük olduğu belirlenmiştir (Öztürk vd., 2008). Bazı çalışmalarda ise psikolojik tacizin ne kadar sürdüğü araştırılmıştır. Örneğin, Öztürk vd. (2008)'nin çalışmasında, İPT mağdurlarının %67'sinin üç yıl veya daha uzun süredir; McKay vd. (2008)'nin çalışmasında ise, mağdurların %21'inin beş yıldan uzun süredir tacize maruz kaldığı belirlenmiştir. Görüşmeye dayalı bir çalışmada da, erkek mağdurlar için taciz süresinin altı ayı aşmadığı, kadınlar için ise bir yıldan uzun sürdüğü kaydedilmiştir (Simpson ve Cohen, 2004).

Araştırmaların on birinde katılımcıların İPT'ye maruz kalmaları ve yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal vb. demografik özellikleri arasındaki ilişki sorgulanmış ve yedisinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Örneğin, Björkqvist vd. (1994) yükseköğretimde çalışan kadınların daha sık psikolojik tacize maruz kaldığını ortaya koymuştur. Richman vd. (1998) ise, kadın akademisyenlerin daha sık psikolojik taciz mağduru olduğunu; erkek büro çalışanlarının ve stajyerlerin ise, daha fazla rüşvet teklifi ve tehdit etme davranışları ile karşılaştığını kaydetmiştir. Bir diğer çalışmada kadınların "kararların reddedilmesi" davranışına daha sık maruz kaldığı belirlenmiştir (Simpson ve Cohen, 2004). Ancak cinsiyet ve İPT mağduru olma arasında bir ilişki olmadığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Yıldırım ve Yıldırım, 2010). Raineri vd. (2011) istatistiksel olarak anlamlı olmasa da yükseköğretimdeki İPT mağdurlarının yaş aralığının 31-50, tacizcilerin yaş aralığının 41-70 arasında olduğunu ortaya koymuştur. Aynı çalışmada kıdemli ve idari görevi olan

akademisyenlerin daha sık tacizci, kıdemsizlerin ise genellikle mağdur olan taraf olduğu belirlenmiştir. Benzer bir bulguya McKay'ın (2008) çalışmasında da rastlanmaktadır. Buna göre, yeni işe başlayan veya kıdemsiz kişiler için psikolojik tacize maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çarıkçı ve Yavuz'un çalışmasında da (2009) yaş ile psikolojik tacize maruz kalma arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir. Tıp fakültesi öğretim elemanlarının dahil olduğu bir çalışmada ise, meslek ve İPT'ye maruz kalma arasında anlamlı ilişki saptanmış ve cerrahi tıp bilimlerinde çalışan asistan hekimlerin diğer branşlardakilere göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığı tespit edilmiştir (Dikmetaş vd., 2011). Demografik özelliklere ilişkin bir diğer bulgu, Öztürk vd. (2008)'nin çalışmasında saptanmıştır. Buna göre, çocuk sahibi olmayan akademisyen hemşirelerin, "özsaygıyı tehdit eden" davranışlara daha sık maruz kaldıkları belirlenmiştir. Aynı çalışmada yaş, deneyim ve medeni hal ile İPT arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir. Psikolojik tacizin yönünü araştıran çalışma bulguları değerlendirildiğinde, yükseköğretimde yukarıdan aşağıya doğru tacizin daha yaygın olduğu söylenebilir. Psikolojik taciz davranışlarını yöneltenlerin, genellikle danışmanlar olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, kıdemli ve idari görevi olan akademisyenlerin de psikolojik taciz davranışlarını daha sıklıkla yönelttikleri konusunda bulgular mevcuttur (Raineri vd., 2011). Sadece idari personelin dahil olduğu bir çalışmada da taciz davranışlarını sırasıyla ilk amirlerin, diğer yöneticilerin ve yöneticilik görevi bulunmayan akademik personelin yönelttiği ifade edilmiştir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009).

Norveç (%55,3) ve İsveç'te (%48,9) ise, aynı pozisyonda çalışanlar arasında psikolojik tacizin daha yaygın olduğu belirlenmiştir (Andersen vd., 2010). Araştırmacılar bu sonucun katılımcıların çalıştığı kurumda katı bir hiyerarşi olmaması, akademisyenlerin diğer kurumlara kıyasla daha fazla sorumluluk ve yetki sahibi olmaları ile açıklamışlardır. Benzer olarak Kanada'da yapılan çalışmada da, aynı düzeyde çalışanlar arasındaki psikolojik tacizin en yaygın tür olduğu belirlenmiş ve nadiren görülmekle birlikte, öğrencilerin akademik personele psikolojik taciz davranışları yönelttiği de belirlenmiştir (McKay vd., 2008).

Tablo 1: Yükseköğretimde psikolojik taciz konulu araştırmaların detayları

No	Yazar	Yıl	Ülke	Terim	Araştırılan konu*	Yöntem	Örneklem	Örneklem sektör
1	Björkqvist vd.	1994	Finlandiya	<i>Aggression, harassment</i>	a + c + d + e + f	Anket+ görüşme	Anket: Akademik ve idari personel (n=338) Görüşme: Mağdur akademik ve idari personel (n=9)	Kamu
2	Richman vd.	1999	ABD	<i>Generalized workplace abuse</i>	a + b + e + f	Anket	Akademik ve idari personel (n=2.492)	--
3	Lewis	1999	İngiltere	<i>Workplace bullying</i>	a + c + d	Anket + görüşme	Anket: akademik personel + idari personel (n= 415) Görüşme: sendika ve İKY temsilcileri (20)	--
4	Lewis	2004	İngiltere	<i>Workplace bullying</i>	b + e	Görüşme	Mağdur akademik personel (n=15)	--
5	Simpson & Cohen	2004	İngiltere	<i>Bullying</i>	a + b + c + e + f	Anket + görüşme	Anket: akademik + idari personel (n=378), Görüşme: Mağdur akademik + idari personel (n=5)	Kamu
6	Thomas	2005	İngiltere	<i>Bullying</i>	a + b + c + e	Anket+ görüşme	Anket: idari personel (n=42) Görüşme: mağdur idari personel (n=10)	--
7	Lopez-Cabarcos vd.	2006	İspanya	<i>Psychological harassment</i>	a + b + d + e	Anket	Akademik + idari personel (n= 7.432)	Kamu
8	Yıldırım vd.	2007	Türkiye	<i>Mobbing</i>	a + b + c + e	Anket	Akademik personel (n=306) / Sadece kadın	--
9	Öztürk vd.	2008	Türkiye	<i>Mobbing</i>	a + c + d + e + f	Anket	Akademik personel (n=162) /Sadece kadın	--
10	Mc Kay vd.	2008	Kanada	<i>Workplace bullying</i>	a + b + c + e + f	Anket	Akademik personel + kütüphane çalışanı (n=100)	--
11	Lester	2009	ABD	<i>Workplace bullying</i>	b + d	Görüşme	Mağdur akademik personel (n=6) /Sadece kadın	Kamu
12	Ahmer vd.	2009	Pakistan	<i>Bullying</i>	a + b + c + f	Anket	Akademik personel (n=60)	Kamu
13	Tigrel & Kokalan	2009	Türkiye	<i>Mobbing</i>	a + b + c + e	Anket + görüşme	Anket: akademik personel (n=103), Görüşme: mağdur akademik personel (n=6)	Kamu-özel
14	Çarıkçı & Yavuz	2009	Türkiye	<i>Psikolojik şiddet</i>	a + c + d + e + f	Anket	İdari personel (n=189)	Kamu
15	Yıldırım & Yıldırım	2010	Türkiye	<i>Psikolojik şiddet</i>	a + b + c + e + f	Anket	Akademik personel (n=880)	--
16	Dikmetaş vd.	2010	Türkiye	<i>Mobbing</i>	a + e + f	Anket	Akademik personel (n=270)	Kamu
17	Andersen vd.	2010	İsveç, Norveç, İzlanda, İtalya	<i>Harassment</i>	a + c + d	Anket	Akademik personel (n=2.078)	Kamu
18	Yaman	2010	Türkiye	<i>Mobbing</i>	d	Görüşme	Mağdur akademik personel (n=12)	--
19	Raineri vd.	2011	ABD	<i>Bullying</i>	a + b + c + f	Anket	Akademik ve idari personel (n=60)	--
20	Gholipor vd.	2011	İran	<i>Organizational bullying</i>	e + f	Anket	İdari personel (n=285) /Sadece kadın	Kamu
21	Gül vd.	2011	Türkiye	<i>Workplace mobbing</i>	b + e	Anket	Akademik personel (n=97)	Kamu
22	Koç & Kurtbaş	2011	Türkiye	<i>Mobbing</i>	e	Anket	Akademik personel (n=408)	Kamu-özel

a=İPT'ye maruz kalma oranı, b=İPT davranışları, c= İPT türleri, d=İPT nedenleri, e=İPT etkileri, f= İPT'ye maruz kalma ve demografik değişkenler ilişkisi

**Tablo 2: İPT Oranını Belirleyen Araştırmalara İlişkin Bulgular**

Yazar	Ölçüm yöntemi	İPT için zaman kriteri*	İPT maruz kalma oranı	İPT tank olma oranı	İPT'ye maruz kalma ve demografik değişkenler arasında anlamlı ilişki**
1-Björkqvist vd.	Objektif	<i>a</i>	%16,9-%24,4***	%32	+
2-Richman vd.	Objektif	<i>b</i>	%65	--	+
3-Lewis	Subjektif	<i>d</i>	%18	%22	--
5-Simpson & Cohen	Subjektif	<i>d</i>	%25	%33	+
6-Thomas	Objektif	<i>c</i>	%46	%43	--
7- L. Cabarcos & V.Rodriguez	Objektif	<i>d</i>	%10-23	--	--
8-Yıldırım vd.	Objektif	<i>b</i>	%17-91	--	--
9-Öztürk vd.	Objektif/Subjektif	<i>d</i>	%20 / 61	--	+
10-Mc Kay vd.	Subjektif	<i>c</i>	%52	--	+
12-Ahmer vd.	Objektif	<i>b</i>	%80	--	--
13-Tigrel & Kokalan	Objektif	<i>b</i>	%11,6	--	--
14-Çarıkcı & Yavuz	Objektif	<i>a</i>	%32,7	--	+
15-Yıldırım & Yıldırım	Objektif	<i>b</i>	%17-90	--	--
16-Dikmetaş vd.	Objektif	<i>a</i>	1,87****	--	+
17-Andersen vd.	Objektif	<i>a</i>	%10,5-20,2	%25,7 -9,4	--
19-Raineri vd.	Objektif	<i>a</i>	--	%60 - 75	--

\*(a) Son altı ay içerisinde, (b) Son bir yıl içerisinde, (c) Son iki yıl içerisinde veya üzeri, (d) Zamana ilişkin veri yok,

\*\* (+) Herhangi bir demografik özellik ile İPT'ye maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki var

\*\*\* Erkek katılımcıların İPT'ye maruz kalma oranı %16,9, kadınların %24,4 \*\*\*\*Katılımcıların ortalama ölçek puanı

**Tablo 3: İPT Yönünü Belirleyen Araştırmalara İlişkin Bulgular**

Yazar	Yukarıdan aşağıya doğru İPT %	Eş değer pozisyonlar arasında İPT %	Aşağıdan yukarıya doğru İPT%
1-Björkqvist vd.	55	32	--
5-Simpson & Cohen	80	--	--
6-Thomas	95	5	--
7- L. Cabarcos & V.Rodriguez	58	15	2
8-Yıldırım vd.*	68	27	5
9-Öztürk vd.	70	46	--
10-Mc Kay vd.	45	64	27
12-Ahmer vd.	73,3	35,6	--
14-Çarıkcı & Yavuz	41,2 / 11,6 / 8,2**	8,8	--
15-Yıldırım & Yıldırım	--	--	--
17-Andersen vd.***	76,3 / 54,8	55,3 / 48,9	--
19-Raineri vd..	51,7	--	--

\* "Başkalarının yanında beden dili kullanarak küçük düşürme" davranışının yöneltmesine ilişkin oranlar, \*\*%41,2 doğrudan bağlı olunan yöneticiler, %11,6 hastanenin diğer yöneticileri, %8,2 yöneticilik görevi bulunmayan akademik personel \*\*\* Yukarıdan aşağıya doğru taciz oranının en yüksek olduğu ülkeler İtalya / İzlanda; aynı pozisyonda çalışanlar arasında psikolojik tacizin en yüksek olduğu ülkeler Norveç / İsveç.

Araştırma bulguları doğrultusunda yükseköğretimde karşılaşılan davranışların genellikle mesleki pozisyonu tehdit eder nitelikte olduğu görülmektedir. En sıklıkla karşılaşılan davranışlar arasında “diğerlerinin önünde küçük düşürülme” (Ahmer vd., 2009; Lewis, 2004; Lopez-Cabarcos ve Vasquez-Rodriguez, 2006; Simpson ve Cohen, 2004, Raineri vd., 2011, Tigrel ve Kokalan, 2009; Yıldırım vd., 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2010; Mc Kay vd., 2008; Lester, 2009), “yapılan işin küçümsenmesi ve aşağılanması” (Ahmer vd., 2009, Richman vd., 1998; Raineri vd., 2011, Tigrel ve Kokalan, 2009, Yıldırım ve Yıldırım, 2010, Mc Kay vd., 2008; Thomas, 2005), “sürekli haksız veya abartılı biçimde eleştirilme” (Lester, 2009; Ahmer vd., 2009; Lopez-Cabarcos ve Vasquez-Rodriguez, 2006, Simpson ve Cohen, 2004, Gül vd., 2011), “yapılan işin sürekli izlenmesi” (Ahmer vd., 2009, Raineri vd., 2011, Tigrel ve Kokalan, 2009, Yıldırım ve Yıldırım, 2010), “kişi hakkında söylenti çıkarılması, dedikodu yapılması” (Raineri vd., 2011, Tigrel ve Kokalan, 2009, Gül vd., 2011, Mc Kay vd., 2008), “gerekli bilginin saklanması” (Lopez-Cabarcos ve Vasquez-Rodriguez, 2006, Tigrel ve Kokalan, 2009, Thomas, 2005), “terfi yolunun engellenmesi” (Lopez-Cabarcos ve Vasquez-Rodriguez, 2006, Raineri vd., 2011, Gül vd., 2011) ve “dışlanma” (Richman vd., 1998; Simpson ve Cohen, 2004, Thomas, 2005) yer almaktadır. Bu davranışların yanı sıra, “kişinin yazdığı yayının başka bir kişi (danışmanı, bölüm başkanı vb) tarafından sahiplenilmesi” (Simpson ve Cohen, 2004) ve “kişinin olmadığı günlerde toplantı yapılması” (Tigrel ve Kokalan, 2009) gibi yükseköğretime özgü bir takım davranışların sergilendiği de rapor edilmiştir. En az karşılaşılan davranışlar ise, genellikle tehdit edilme, fiziksel şiddet uygulanması gibi doğrudan davranışlardır (Lester, 2009; Richman vd., 1998; Lopez-Cabarcos ve Vasquez-Rodriguez, 2006, Tigrel ve Kokalan, 2009, Gül vd., 2011, Yıldırım vd., 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2010). Bu davranışların yanı sıra “din, etnik köken, ırk ve cinsiyete dayalı ayrımcı davranışlar” (Ahmer vd., 2009, Lopez-Cabarcos ve Vasquez-Rodriguez, 2006, Tigrel ve Kokalan, 2009), “rüşvet teklif edilmesi” (Richman vd., 1998), “kişisel eşyalara zarar verilmesi” (Tigrel ve Kokalan, 2009, Gül vd., 2011, Yıldırım vd., 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2010) gibi davranışlar da yükseköğretimde nadiren karşılaşılan davranışlar arasında yer almaktadır.

### *3) Yükseköğretimde Psikolojik Tacizin Nedenlerine İlişkin Bulgular*

Çalışmada değerlendirilen 22 araştırmanın sekizinde psikolojik tacizin nedenleri sorgulanmaktadır. Araştırma bulgularına göre yükseköğretimde psikolojik tacizin en önemli nedenleri arasında kurumsal/yönetimsel nedenler olduğu görülmektedir. Yükseköğretim kurumları, kurum içi rekabetin yoğun, hiyerarşik yapının katı ve hedeflere ulaşmanın zor

olduğu kurumlar olarak algılanmakta ve bu tarzdaki kurumların da psikolojik tacize neden olabileceği düşünülmektedir. Lester (2009), üniversitelerde sahip olunan biçimsel güç ve yetkinin akademisyenler arasında el değiştirebileceğini ve bir akademisyenin, meslektaşları ile aynı statüde iken, bölüm başkanlığı veya dekanlık gibi geçici olarak sahip olduğu idari pozisyon sebebiyle, daha güçlü konuma gelerek psikolojik tacize sebep olabileceğini belirtmiştir. Diğer bir çalışmada İPT'nin en önemli nedeni, yöneticilik alanında deneyimli üst düzey yöneticilerin eksikliği olarak rapor edilmiştir. Ayrıca, kısa süreli iş sözleşmeleri ve iş güvencesizliği, genç ve/veya ast pozisyondaki katılımcılar tarafından en fazla belirtilen nedenler arasında yer almıştır (Lewis, 1999). Bir diğer çalışmada, yöneticilerin; İPT konusuna önem vermemesi, yetkilerinin çok geniş olması ve diğer akademisyenlerin çalışma hızı üzerinde sıkı bir denetim kurması ile psikolojik tacizin görülmesi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Andersen vd., 2010). İşyerinde psikolojik tacize neden olduğu algılanan diğer kurumsal/yönetimsel faktörler ise, işyerinde yaşanan rol belirsizliği (Andersen vd., 2010), sağlıklı örgüt iklimi (Lopez-Cabarcos ve Vasquez-Rodriguez, 2006), yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişim ve güven eksikliği olarak ifade edilebilir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009). İPT mağdurları ile yapılan bir görüşmede katılımcıların çalıştıkları üniversitelerin kültür ve iklimine ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Katılımcılar üniversitelerinde, iş ve görev tanımlarında belirsizlik olduğunu, etik davranış kurallarına uyulmadığını, rol model alınacak liderlerin olmadığını ve yöneticilerle iletişim kurmanın imkansız olduğunu ifade etmişlerdir (Yaman, 2010). Bu tarz olumsuz bir ortam, psikolojik şiddet davranışlarını tetikleyebilir.

Bazı çalışmalarda psikolojik tacizin nedeni olarak hedef alınan kişinin özellikleri belirtilmiştir. Örneğin, yükseköğretim kurumlarında çalışan yöneticiler, açık sözlü olan, meraklı olan, çekingen olan veya uzun süreli hastalık izni alan kişilerin İPT'ye maruz kalma riskinin daha yüksek olacağını belirtmişlerdir. Aynı çalışmada sendikacılar, bu sebeplere ek olarak başarılı, yetenekli veya donanımlı olmanın, İPT'ye neden olabileceğini öne sürmüşlerdir (Lewis,1999). Başarılı biri olmak, diğer bazı çalışmalarda da psikolojik taciz mağduru olmak için bir neden olarak belirtilmiştir. (Lopez-Cabarcos ve Vasquez-Rodriguez, 2006, Öztürk vd. 2008) Yükseköğretimde psikolojik tacizin algılanan diğer nedenleri ise, kıskançlık (Björkvist vd., 1994, Lopez-Cabarcos ve Vasquez-Rodriguez, 2006, Öztürk vd. 2008), pozisyon veya statü için rekabet (Björkvist vd., 1994), çeşitli nedenlerden meydana gelen gruplaşmalar (Lester, 2009) ve yoğun stres altında çalışmak (Çarıkçı ve Yavuz, 2009) olarak saptanmıştır.

#### *4) Yükseköğretimde Psikolojik Tacizin Etkilerine İlişkin Bulgular*

22 araştırma içerisinde psikolojik tacizin yükseköğretim çalışanları üzerindeki etkilerinin sorgulandığı 15 araştırma bulunmaktadır. Görüşme yönteminin kullanıldığı bir çalışmada psikolojik taciz mağdurlarının çoğunun psikolojik tacize bağlı olarak kendilerini savunmasız ve güçsüz hissettikleri ve bu durumla başa çıkamadıkları için de utanç duydukları saptanmıştır (Lewis, 2004). Araştırma bulguları psikolojik tacizin bireyin sağlığını tehdit eden bir olgu olduğunu ortaya koymuştur. İPT'ye maruz kalanlar, depresyon ve endişe (Richman vd., 1998; Simpson ve Cohen, 2004, Björkvist vd., 1994, Thomas, 2005; Mc Kay vd., 2008), özgüven ve özsaygı eksikliği (Simpson ve Cohen, 2004, Thomas, 2005), iştahsızlık (Simpson ve Cohen, 2004), baş ağrısı (Simpson ve Cohen, 2004, Yıldırım vd., 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2010), paranoya (Tigrel ve Kokalan, 2009), PTSD'yi anımsatan belirtiler (Björkvist vd., 1994), yorgunluk ve stres (Thomas, 2005, Yıldırım vd., 2007; Mc Kay vd., 2008), öfke (Mc Kay vd., 2008), boyun ve omuz ağrıları (Thomas, 2005), konsantrasyon eksikliği ve yapılan davranışı tekrar tekrar hatırlama (Yıldırım vd., 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2010) gibi psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Kadınların katıldığı bir araştırmada da psikolojik taciz olgusuna ilişkin farkındalık düzeyi azaldıkça, işyerinde yaşanan stres düzeyinin arttığı belirlenmiştir (Gholipor vd., 2011). Gül vd. (2011), İPT'ye maruz kalma ve tükenmişlik ilişkisi araştırmış ve kişinin kendisini ifade etmesini engelleyen saldırılara maruz kalması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca sosyal ilişkilere ilişkin saldırılara maruz kalma ile duyarsızlaşma arasında ve kişinin yaşam kalitesi ve mesleki pozisyonuna yönelik saldırılara maruz kalması ile kişisel başarıda düşme arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Bir diğer çalışmada da benzer bulgulara ulaşılmış ve İPT ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme arasında anlamlı pozitif ilişki tespit edilmiştir (Dikmetaş vd., 2011). Psikolojik tacize maruz kalanlar da bir takım davranışsal değişiklikler olduğu da gözlenmiştir. Örneğin Richman vd. (1998), kadın mağdurların psikolojik tacize bağlı olarak alkol ve sigara kullanım düzeyinin arttığını, erkeklerin ise, ciddi anlamda içki alışkanlığı kazandığı, reçeteli ilaç kullanımına başladığını tespit etmişlerdir. Diğer davranışsal değişiklikler arasında evden çıkmak istememe, sürekli ilaç kullanımına bağlı motivasyon eksikliği (Tigrel ve Kokalan, 2009), işyerinde kimseye güvenmeme (Yıldırım vd., 2007, Yıldırım ve Yıldırım, 2010), acısını başkasından çıkarma (Yıldırım vd., 2007), uyku düzeninde bozukluk (Simpson ve Cohen, 2004; Thomas, 2005; Yıldırım vd., 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2010), karamsarlık ve saldırganlık (Thomas, 2005) yer almaktadır.

İPT'nin kurum üzerinde de olumsuz etkileri olduğu saptanmıştır. Buna göre İPT'ye maruz kalanların işe devamsızlık yaptığı, uzun süreli hastalık izni kullandığı, işe bağlılıklarının

azaldığı (Lopez-Cabarcos ve Vasquez-Rodriguez, 2006), işten ayrılma eğilimlerinin arttığı (Öztürk vd. 2008), yaptıkları işin miktarında ve kalitesinde gerileme olduğu (McKay vd., 2008) belirlenmiştir. Ayrıca, psikolojik tacize maruz kalma ile örgüte duygusal ve kuralsal düzeyde bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu da tespit edilmiştir (Koç & Kurtbaş).

#### **IV. SONUÇ**

Araştırma bulguları, kullanılan yöntem, kriter ve örneklemelerin farklılığına bağlı olarak, genelleme veya kıyaslama yapılmasına olanak tanımasa da, yükseköğretimde psikolojik tacizin yaygınlığına dikkat çekmektedir. Yükseköğretimde karşılaşılan davranışların genellikle mesleki statüyü tehdit eden, mesleki hedeflere ulaşılmasını engelleyen, gizli veya dolaylı davranışlar olduğu görülmektedir. Bu tarz davranışların yöneltmesi, akademik çevrede itibar ve başarı sahibi olmanın kritik önemi ile ilişkilendirilebilir. Yükseköğretimde psikolojik tacizin yönünün, genellikle yukarıdan aşağıya doğru olduğu ve tacizi tetikleyen faktörler arasında ise, rekabetin yoğun, hiyerarşik yapının katı, subjektif değerlendirmenin yaygın ve hedeflere ulaşmanın zor olması gibi çevresel faktörler yer aldığı öne sürülmektedir. Araştırma bulguları psikolojik tacizin, bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını tehdit eden, aynı zamanda kuruma ve işe bağlılığını azaltan bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır.



## KAYNAKÇA

- Ahmer S, Yousafzai A, Siddiqi M, Faruqui, R., Khan, R. ve Zuberi, S.(2009). Bullying of trainee psychiatrists in Pakistan: a cross-sectional questionnaire survey. *Academic Psychiatry*, 33 (4), ss.335-339.
- Andersen, G.R., Aasland, O.G., Fridner, A., & Løvseth, T.L. (2010). Harassment among university hospital physicians in four European cities. Results from a cross-sectional study in Norway, Sweden, Iceland and Italy [the HOUPE study. *Work*, 37, ss.99-110.
- Akgeyik, T., Güngör, M. ve Uşen, Ş. (2007). Individual and Organizational Consequences of Mobbing in the Workplace: A Case of Banking Sector (A Survey). *Journal of Academy of Business and Economics*, 7(3), ss. 150-158.
- Aydın, O. ve Öcel, H. (2009). İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12 (24), ss.94-103.
- Björkvist, K., Österman, K. ve Hjet-Back, M. (1994). Aggression Among University Employees. *Aggressive Behaviour*, 20, ss.173-184.
- Çarıkcı, İ.H. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(10), ss.47-62.
- Dikmetaş, E., Top, M., Ergin, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, (22), ss.1-15.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European Tradition. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Einarsen,S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C.L. (Eds.), London: Taylor & Francis, ss.3-30.
- Erdem, A. R., (2006). Dünyadaki Yükseköğretimin Değişimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, ss.299–314.
- European Foundation, (2010). *Fifth European Working Conditions Survey*, [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_06.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm), (09.04.2012).
- Gholipour, A., Sanjari, S.S., Bod., M., Kozekanan, S.F. (2011). Organizational Bullying and Women Stress in Workplace. *International Journal of Business and Management*, 6(6), ss.234-241.
- Gravois, J. (2006). Mob rule: In departmental disputes, professors can act just like animals. *Chronicle of Higher Education*, 52(32), A10.
- Groeblinghoff, D. ve Becker, M. (1996). A Case Study of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), ss.277-294.
- Gül, H., İnce, M., Özcan, N. (2011). The Relationship between Workplace Mobbing and Burnout among Academics at a Turkish University. *Research Journal of International Studies*, 18, ss. 118-134.
- Hubert, A.B.,Veldhoven, V.M. (2001). Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10(4), ss.415-424.
- Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. Ankara: Türk İş Yayınları.

- Keashly, L. ve Neuman, J.H. (2010). Faculty Experiences with Bullying in Higher Education. *Administrative Theory & Praxis*, 32(1), ss.48–70.
- Koç, H., Kurtbaşı, D. (2011). The Relationship between Mobbing the Academics are exposed to and the Organizational Commitment: A Study in the Private and Public Universities. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 1(2), ss.16-32.
- Lester, J. (2009). Not your child's playground: Workplace bullying among community college faculty. *Community College Journal of Research and Practice*, 33, ss.446–464.
- Lopez-Cabarcos, M.A ve Vazquez-Rodriguez, P. (2006). Psychological Harassment in the Spanish Public University System. *Academy Of Health Care Management Journal*, 2, ss.21-39.
- Lewis, D. (1999). Workplace Bullying - Interim Findings from a Study in Further and Higher Education in Wales. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), ss.106-119.
- Lewis, D. (2004). Bullying at Work: the Impact of Shame Among University and College Lecturers. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(1), ss.281-290.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): ss.165-184.
- Leymann, H.ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), ss.251-275.
- Lutgen - Sandvik, P., Tracy, S.J. ve Alberts, J.K. (2007). Burned by bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), ss.837-862.
- McKay, R., Arnold, D. H., Fratzl, J., ve Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, ss.77–100.
- Mikkelsen, E.G. ve Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-life: Prevalence and Health Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), ss.393-413.
- Morris, S. E. (2011). Doctoral students' experiences of supervisory bullying. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 19(2): ss.547-555.
- Neuman, J.H. ve Baron, R.A. (2003). Social antecedents of bullying. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C.L. (Eds.), London: Taylor & Francis, 2003, ss.185-202.
- Nielsen, M.B., Skogstad, A., Matthiesen, S.B., Glaso, L., Aasland, M.S., Nøstegård, G. ve Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), ss.81-101.
- Namie, G. (2010). *US Workplace Bullying Survey*. <http://www.bullyinginstitute.org> , (06.04.2012).
- Öztürk H., S. Sökmen, F. Yılmaz and D. Çilingir. (2008). Measuring mobbing experiences of academic nurses: Development of a mobbing scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 20, ss.435–442.

- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey, *British Medical Journal*, 318 (7178), ss.228-232.
- Rayner, C., Hoel, H. ve Cooper, C.L. (2002). *Workplace Bullying: What We Know, Who is to Blame, and What Can We Do?*, London: Taylor and Francis, 2002.
- Raineri, E.M., Frear, D.F., Edmonds, J.F. (2011). An Examination of the Academic Reach of Faculty and Administrator Bullying. *International Journal of Business and Social Science*, 2(12), ss.22-35.
- Richman, J., Rospenda, M.K; Nawyn, S.J, Flaherty, J.A, Fendrich, M., Drum, M.L., Johtison, T. (1999). Sexual Harassment and Generalized Workplace Abuse Among University Employees: Prevalence and Mental Health Correlates. *American Journal of Public Health*, 89(3), ss.358-363.
- Salin, D. (2005). Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Gender Differences and Role of Organizational Politics, *PISTES*, 7(3), <http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a2en.htm>, (08.04.2012).
- Simpson, R., & Cohen, C. (2004). Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education. *Gender, Work & Organization*, 11, ss.163–186.
- Tehrani, N. (2004). Bullying: A Source of Chronic Post Traumatic Stress?. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), ss.357-366.
- Thirion, A.P., Fernandez, M.E., Hurley, J. ve Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>, (08.04.2012).
- Thomas, M. (2005). Bullying among support staff in a higher education institution. *Health Education*, 105 (4), ss.273-288.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta.
- Tigrel E. Y ve Kokalan, O. (2009). Academic Mobbing in Turkey. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 55, ss.963-971.
- Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), ss.203-214.
- Vartia, M. (2004). Research, practice and increased awareness: The Finnish experience. *Abstracts of the Fourth International Congress of Bullying and Harassment in the Workplace*, Einarsen, S. ve Nielsen, M.B. (Eds.), ss.24, [https://bora.uib.no/bitstream/1956/2383/1/Proceedings\\_BBRG\\_2004.pdf](https://bora.uib.no/bitstream/1956/2383/1/Proceedings_BBRG_2004.pdf), (08.04.2012).
- Westhues, K. (2004). *The Envy of Excellence: Administrative Mobbing of High-Achieving Professors*. Lewiston, New York: Edwin Mellen Press.
- Yaman, E. (2010). Perception of Faculty Members Exposed to Mobbing about the Organizational Culture and Climate Educational Sciences: Theory and Practice. 10(1), ss.567-578.
- Yıldırım, A. ve Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in health care facilities in Turkey and its effects on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16, ss.1444-1453.

- Yıldırım D , Yıldırım A., Timuçin A. (2007). Mobbing behaviors encountered by nursing school teaching staff in the workplace and their responses to them. *Nursing Ethics*, 7(14); pp:447-463.
- Yıldırım D, Yıldırım A. (2010). Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri. *Türkiye Klinikleri Dergisi*, 30(2), ss.559-570.
- Zapf, D. (2001). European Research on Bullying at Work, *Bullying From Backyard to Boardroom*. Mcharty, P., Rylance, J., Bennett, R. ve Zimmermann, H.(Eds.), The federation Press, ss.11-22.
- Zapf, D. ve Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice*, Einarsen,S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C.L. (Eds.),London: Taylor & Francis, ss.165-184.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. ve Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice*, Einarsen,S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C.L. (Eds.) London: Taylor & Francis, ss.103-126.