

AKADEMİDE MOBBİNG: ADIM ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ *

MOBBING IN ACADEMY: AN INVESTIGATION AT ADIM UNIVERSITIES

*Mehmed Zahid ÇÖGENLİ**, Tuncer ASUNAKUTLU****

ÖZET: Bu çalışmada, Adım Üniversiteleri Konsorsiyumunda yer alan 10 devlet üniversitesinde mobbing'in incelenmesi ve akademisyenlerin karşılaştıkları mobbing davranışlarının ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ADIM Üniversitelerinde çalışan 400 akademisyene ulaşılmıştır. Mobbing kavramının tarihsel gelişimi ve tanımı yapıldıktan sonra, mobbing sürecinde rol alanlara yer verilmiştir. Mobbing'in ortaya çıkış nedenlerinden, mobbing olarak nitelendirilebilecek davranışların neler olduğundan, mobbing sürecinden, bu süreçte yaşananlardan, mobbing'in nasıl tespit edilebileceğinden, mobbing'in psikolojik ve fiziksel sonuçlarından ve bu olaylar ile nasıl başa çıkılabileceğinden bahsedilmiştir. Bu bölümünde son olarak akademisyenlik kavramından ve akademisyenlerin sorunlarından bahsedildikten sonra mobbing ile ilgili bilgi verilmiştir. Daha sonra Araştırmanın amacından, yönteminden, evren ve örneklem seçiminden, veri toplama aracının belirlenmesinden ve verilerin nasıl analiz edileceğinden bahsedilmiştir. Son olarak analizi yapılan veriler ile ilgili bulgular değerlendirilip literatür karşılaştırması yapılarak sonuç kısmına yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin %66,8'i (267) akademik kariyerlerinde mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çeşitli alt boyutlara göre cinsiyetin, medeni durumun, yaşın, unvanın, kıdemin ve akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerin yaşanan mobbing davranışlarını etkilediği, kadın akademisyenlerin erkeklere göre, Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerinde Prof. Dr. unvanındakilere göre mobbing'e maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar sözcükler: Mobbing, Akademisyenler, Sosyal Psikoloji, Çalışma Psikolojisi, Örgütsel Davranış

ABSTRACT: This study was carried out to analyze mobbing at 10 state universities included in the ADIM Universities Consortium, and to present the mobbing behaviors experienced by the academicians. In line with this purpose, 400 academicians were interviewed who work in ADIM Universities. After providing information on the historical development of mobbing, and defining the concept, those participating in mobbing were addressed. Then information on reasons behind mobbing, behaviors that can be defined as mobbing, the mobbing process, and experiences were discussed. Furthermore, the methods to define mobbing; the psychological, physical, family-related and social results of mobbing; and the methods to cope with such experiences were mentioned. Lastly, the concept of academician and their problems were approached, and information on mobbing in Turkey was given. After, the objective and method of study, universe and sample choice, data gathering tool definition, and the methods to analyze the data were mentioned. Then, the findings on the analyzed data were evaluated, and they were included in the conclusion with their comparison to the literature. According to the results of the study, 66.8% of the academicians stated that they experienced mobbing during their academic careers. Furthermore, gender, marital status, age, title, seniority, and the universities the academicians work for were determined to affect mobbing. It was concluded that the risk of exposure to mobbing is greater for female academicians compared to male academicians, while the same risk is higher for those having the title of Academic/Lecturer/Specialist compared to those having the title of Professor Doctor.

Keywords: Mobbing, Academicians, Social Psychology, Industrial Psychology, Organizational Behavior

* Bu çalışma "Üniversitelerde Mobbing'in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" isimli Doktora Tezinin bir kısmından hazırlanmıştır.

** Yrd. Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, mzcogenli@hotmail.com

*** Prof. Dr., Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İşletme Fakültesi, asunakutlu@gmail.com

1. GİRİŞ

Mobbing kavramı Latince kökenli “mobile vulgus” sözcüklerinden gelmektedir. Hareketli insanlar, şiddet eğilimli kalabalık, topluluk anlamlarını taşımaktadır. “Mob” teriminin Latince “çete”, İngilizcede ise topluca saldırmak, rahatsız etmek, kalabalık anlamlarını taşımaktadır (Wikipedia, 29.07.2013; Eser, 2009: 1).

Bu kavram ilk olarak Konrad Lorenz (Lorenz, 1963’den aktaran; Davenport ve diğerleri, 2003: 3; Leymann, 1996: 167) isimli bilim insanının, Boz Kazlar’ın davranışlarını incelemek amacı ile yaptığı araştırmada kullanılmıştır. Avusturyalı bilim insanı, kazların düşman olarak gördükleri bir yabancı hayvanı uzaklaştırmak ve kaçırmak için sergiledikleri davranışları ortaya koymak için “mobbing” kavramını kullanmıştır.

1972 yılında İsveçli bilim insanı Dr. Paul Heinemann tarafından yayınlanan, okul dönemindeki çocuklar arasında yaşanan davranışları ele alan kitapta, kurbanlarını soyutlayan, ümitsizliğe düşüren ve hatta onları intihara kadar götürebilen davranışların önemini ortaya koymak adına “mobbing” kavramı kullanılmıştır (Heinemann, 1972’den aktaran; Davenport ve diğerleri, 2003: 3; Leymann, 1996: 167).

İş hayatındaki baskıları ve olumsuz davranışları ortaya koymak amacı ile yazılan ilk eser Dr. Carroll Brodsky’nin 1976 yılında yayınlanan “Taciz edilmiş çalışan” isimli kitabıdır (www.leymann.se, 02.10.2013). Fakat bu eserde “mobbing” kavramı yerine “taciz” kelimesi kullanılmıştır.

1980’li yıllarda Dr. Heinz Leymann isimli bilim insanı “mobbing” terimini işyerlerinde ve çalışma hayatındaki kişiler arasında yaşanan olumsuz davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Leymann, mobbing kavramını iş hayatında kullanan ilk bilim insanı olmuştur. Ayrıca Leymann mobbing ile ilgili 60’ın üzerinde eser yayınlarken, mobbing davranışlarını (LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terror – Leymann Psikolojik Terör Envanteri), nedenlerini, etkilerini, hangi kişilerin hedef olabileceğini, mobbing uygulayanların kişilik yapılarını, mobbing sonucunda yaşanabilecek psikolojik ve fiziksel sonuçları ve bunlarla baş edebilmek için neler yapılması gerektiği ortaya koymuştur (Leymann, 1990: 121-123; Leymann, 1996: 170-174; Davenport ve diğerleri, 2003: 15-19; Çobanoğlu, 2005: 27-28; Tınaz, 2006: 1).

Zaman içerisinde üzerinde yapılan araştırmaların artması ve yaygınlaşması sonucu kavram kargaşasına engel olmak amacı ile Türk Dil Kurumu “mobbing” kavramına karşılık olarak “bezdiri” sözcüğünü kabul etmiştir. TDK sözlüğüne bakıldığında “mobbing” kavramının dilimize “bezdiri” olarak geçtiği görülmektedir. TDK sözlüğünde “bezdiri” kelimesinin karşılığı olarak “isim. İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme (TDK, 29.07.2013)” tanımına yer verilmiştir.

Dr. Heinz Leymann’a (1990: 119) göre mobbing, “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı yöntemler ile yapılan, psikolojik bir terördür.” Zapf, Knorz ve Kulla (1996: 215) mobbing’i, “Hedef alınan bir veya birkaç kişiye karşı, uzun zamanlı ve bilinçli, düşmanca davranışlar ile gösterilen sosyal bir çatışmadır.” şeklinde tanımlamıştır.

Mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi veya kişileri iş ortamlarından uzaklaştırmak, onları itibarsızlaştırmak ve hatta işten ayrılmalarına neden olmak için ahlak dışı yöntemler kullanılarak yapılan sistemli, bilinçli ve sürekliliği olan kötü davranışlardır.

MOBBING SÜRECİNDE ROL ALANLAR

İş yerinde hedef aldığı kişi veya kişilere karşı, onları sindirmek, uzaklaştırmak ve itibarsızlaştırmak için kötü ve ahlak dışı davranışlar da bulunan kişiler “Mobbingci” olarak tanımlanmaktadır.

Hedef/Mağdur; iş yerinde kötü ve ahlak dışı davranışlara maruz kalan veya maruz bırakılan kişilerdir. Mobbing’e maruz kalan bireyin durumu anlayabilmesinin önemine dikkat çekmek isteyen Dr. Heinz Leymann, “Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir” diyerek mobbing mağdurunun içinde bulunduğu sorunu fark etmesini vurgulamaktadır.

İş yerinde yaşanan mobbing olayında mobbing uygulayan ve mobbing mağduru dışındaki tüm çalışanlara izleyici veya seyirci denir. İzleyicilerin nadiren mobbing mağduru tarafında yer almaya çalıştığı ve onu yalnız bırakmadığı söylenebilir. Bu sorunun temelinde, mağdurun yanında yer almanın ve ona destek olmanın neticesinde, mobbingci tarafından hedef haline gelerek aynı muameleye maruz kalmaktan korkmaları yer almaktadır.

MOBBING’İN NEDENLERİ

Westhues (2004: 14-16) akademisyenler ile ilgili araştırmalarında, kendi kendini yönetebilen, siyasi bir bağlılığı bulunmayan, başkaları tarafından idare edilmekten hoşlanmayan, becerikli, çalışkan ve genel itibarı ile güvenilir kişilerin hedef olabileceklerinden bahsetmektedir.

Mağdurların iyi niyetli ve kendi hallerinde bir tavır içinde olmaları, mobbingcileri cesaretlendiren bir unsurdur (Tutar, 2004: 53). Aynı zamanda, yüksek boyutlarda duygusal zekaya sahip, hareketlerini gözden geçiren, göz önünde ve esnek bireyler mobbing mağduru olabilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 52).

Ahlak bekçiliği, intikam hissi, işyerine ve işe aşırı bağlılık, bozulan ikili ilişkiler, kötü özelliklerini bir başkası üzerinden yargılamak, hoşlanılmayan birine benzetmek, etnik köken, cinsiyet, din, dil ayırıcılığı, hemşehricilik, kayırmacılık, güzellik veya yakışıklık, çirkinlik, psikolojik sorunlar, itaate zorlama ve kıskançlık bireylerin mobbing yapmasına neden olan etmenler arasında yer almaktadır (Gün, 2009: 122-173).

Mobbing olayının başlamasına; örgüt yapısı, kötü yönetim, yöneticilerin yetersiz ve liyakata dayalı olmayan bir sistemle seçilmesi, iletişim sorunları, katı hiyerarşik düzen ve çalışanların örgütte oluşturdukları çalışma grupları gibi örgütsel nedenler sebep olabilmektedir.

Davenport ve diğerleri (2003: 47-50), mobbing’e neden olan ve sürmesine yol açan bazı örgütsel faktörlerden şu şekilde bahsetmişlerdir: İşletmelerin örgüt yapılarında değişim (Küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri), gayri ahlaki uygulamalar, rutin çalışma şartları, stresin yoğunluğu, yönetimin mobbing’e inanmaması veya görmezden gelmesi, örgüt iklimi, yöneticilerin sergiledikleri kötü yönetim, siyasi ve politik yapı, nepotizm.

Sonuç olarak mobbing uygulamalarının başlamasına neden olan faktörler arasında örgütün yönetim şekli önemli bir rol oynamaktadır. Bir işletmenin yönetim anlayışının mobbing’in başlamasına ve sürmesine engel olabilecek veya sonlanmasına etki edecek çeşitli dinamiklere sahip olması gerekir. Bu dinamikleri canlı tutmak ve etkin bir şekilde kullanmak işletmenin sadece kendi içinde olması gereken huzurlu çalışma ortamını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda sürekliliğini de sağlar.

MOBBING DAVRANIŞLARI

Mobbing ile ilgili yapılan araştırmalarda hangi davranışların bu olaya neden olduğunun ve bu davranışlara mağdurun ne sıklıkta maruz kaldığının belirlenmesinin durumun tespiti açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır. Birçok araştırmacı farklı davranışlardan bahsetmektedir. Bununla birlikte mobbing davranışlarını ilk tanımlayan kişi Dr. Leymann’dır (1990: 120-121; 1996: 170). Ayrıca Leymann her mobbing olayında bu davranışların hepsinin

yaşanmasının şart olmadığını da belirterek, farklı davranışların veya tanımladığı davranışların sadece birkaçının bu duruma yol açabileceğinden de söz etmektedir. Bu davranışların sıklığının da önemli olduğu vurgusunu yapan bilim adamı, bu süreyi en az 6 ay olarak belirtmektedir. Yani mobbing mağduriyetinin söz konusu olması için, tanımlanan davranışların bazıları veya hepsi ile sistemli olarak en az 6 ay süre ile veya sıklıkla karşı karşıya kalınmasının önemli olduğunun vurgusu yapılmaktadır. (Leymann, 1990: 120, Leymann 1996: 168; Davenport ve diğerleri, 2003: 17-19).

Bu çalışmada akademisyenlerin mobbing'e maruz kalıp kalmadıklarını ölçmek için, Leymann'ın belirlediği bu davranışlardan (LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terror – Leymann Psikolojik Terör Envanteri) faydalanılarak, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği (AYMÖ) (Çögenli ve Asunakutlu, 2014) geliştirilmiştir. Dr. Heinz Leymann (1996: 170), bu davranışları 5 başlıkta 45 ayrı davranış olarak aşağıdaki şekilde tanımlamıştır (Davenport ve diğerleri, 2003: 18-19):

- Kişinin Kendini Gösterebilmesine ve İletişiminin Engellenmesine Yönelik Davranışlar
- Sosyal İlişkileri Etkilemeye Yönelik Davranışlar
- İtibarın Zedelenmesine Yönelik Davranışlar
- Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Yönelik Davranışlar
- Kişinin Sağlığını Etkilemeye Yönelik Davranışlar

MOBBING SÜRECİ

Araştırmacıların çoğu, mobbingi bir süreç olarak ele almaktadır. Mobbing sürecini “olayların başlamasına yol açan bir anlaşmazlık ile sessizce olgunlaşan fakat hızlı ve etkili bir şekilde ilerleyen daha sonra tamiri mümkün olmayan bir durum haline gelen süreç” olarak tanımlayan Davenport ve diğerleri (2003: 20) ve Leymann (1990: 121-122) mobbing ile ilgili aşamaları aşağıdaki şekilde aktarmıştır (www.leyman.se, 03.10.2013; Çobanoğlu, 2005: 92-94; Tınaz, 2006: 54-56).

1. İlk Evre (Anlaşmazlık-Kritik Olay Aşaması): Yaşanan olumsuz bir olay veya bir anlaşmazlık sonucu mobbing süreci tetiklenebilir. Mağdurun herhangi bir tavır, hareketi veya fikir beyanı, saldırganın harekete geçmesine neden olabilir. Bu aşamada henüz saldırılar başlamamış fakat başlaması için gereken zemin oluşmuştur.

2. İkinci Evre (Kötü Davranışlar-Saldırı Eylemleri Aşaması): Hedefini seçen saldırgan, kötü davranışlara başlamıştır. Mobbing uygulayan kişi mağdura yönelik tavırlarını ve hareketlerini olumsuz yönde değiştirerek amaçlarına ulaşmak için gereken davranışlarını sergilemeye başlamıştır. Çoğu zaman mağdur ve etraftakiler bu hareketleri fark etmeyebilir. Bunun sebebi saldırganların önceleri tavırlarını doğrudan belli etmemesidir. Sinsice kurgulanan ve devam eden olaylar göz önünde olmadan mağdurun aleyhine işlemeye başlamıştır.

3. Üçüncü Evre (Yönetimin Katılımı Aşaması): Bu aşamada olayların devam etmesi ve belirgin hale gelmesi sonucunda yönetim devreye girer. Mobbing'in sona erdirilebilmesi için önemli bir fırsatın ele geçirildiği bu aşamada yöneticiler duruma önyargılı yaklaşır, davranışları ve olayları hatalı değerlendirip duruma sebebiyet verenin mağdur olduğunu düşünür veya abartılı yansıtıldığına, ortada durumu büyütecek bir şey olmadığını kanaat getirirse, yönetimin de dahil olması ile mobbing daha da artarak devam eder.

4. Dördüncü Evre (Yanlış Teşhis Aşaması): Bu aşama mağdurun yaşadığı sonucu ve içine girdiği durumu yanlış değerlendiren yönetimin, mağdura psikolojik destek alması için baskı yaptığı aşamadır. Zor veya akıl hastası olarak nitelendirilen mağdur, psikolojik destek almasına sebep olan asıl nedenlerin saldırgandan kaynaklandığını açıklayamadan kendisini yardım alırken bulabilir. Mağdur kendisinde gerçekten bir sorun olduğuna inandırılmak üzeredir. Bu aşama

sonucunda mağdurun işten ayrılması, istifa etmesi veya uzaklaşması yönünde baskılar söz konusudur.

5. Son Evre (İşten Çıkarılma Aşaması): Bu aşamada mağdur bir önceki aşamada yaşanan zorlamalara dayanamaz ve işten ayrılmak zorunda kalır. Burada işten ayrılma durumu, sadece işi tamamen bırakma anlamına gelmez. Çeşitli disiplin cezaları, zorunlu izinler veya başka bir çalışma yerine gitmesini sağlamak gibi alternatifler de mağdurun aleyhine kullanılmaktadır. Bu olay mağdurda büyük bir sarsıntıya ve psikolojik buhrana yol açar. Bu aşama ile beraber sadece psikolojik sonuçlar değil bu psikolojik sarsıntının yol açtığı çeşitli psikosomatik hastalıklar ortaya çıkabilir.

MOBBING'İN NEDEN OLDUĞU SONUÇLAR

Mobbing ve sonuçları ile ilgili yapılan birçok araştırma göstermektedir ki, bu olayın sonuçları sadece mağduru değil, işyerini, mağdurun ailesini ve toplumu da etkilemektedir. Mobbing uygulayan bir kişi her ne kadar hedeflediği kişiyi saf dışı etmek istese de, sonuçlar kendisinin bile tahmin edemeyeceği boyutlara ulaşmaktadır. Kötü olaylar ile başlayan bu zincirleme reaksiyon en sonunda devletin politikalarını dahi etkilemektedir. Hedef olarak seçtiği kişiden kurtulduğunu düşünen saldırgan yaptığı bu davranışlarla büyük toplumsal sıkıntılara yol açarak aslında kendisine de zarar vermiş olabileceğinin farkında bile değildir.

Tablo 1: Mobbing'in Fiziksel Psikolojik ve Ekonomik Sonuçları

Mobbing'in Fiziksel, Psikolojik ve Ekonomik Sonuçları	
Mobbing Mağduru	
Fiziksel Ve Psikolojik Sonuçlar	Ekonomik Sonuçlar
-Stres -Duygusal, Fiziksel Problemler -Kazalar -Sakatlıklar -Soyutlanma -Ayrılık Acıları -Mesleki Kimlik Kaybı -İntihar/Cinayet	-İlaç Tedavileri -Psikolojik Seanslar -Hastane, Doktor Masrafları -Kaza Masrafları -Sigorta Primleri -Avukat Masrafları -İşsizlik, İş Arama -Taşınma
Mağdurun Ailesi	
Fiziksel Ve Psikolojik Sonuçlar	Ekonomik Sonuçlar
-Çaresizliğin Getirdiği Acılar -Karmaşıklıklar -Ayrılıklar Veya Boşanma Acıları -Çocuklara Etkileri	-Ailenin Gelir Kaybı -Ayrılma Masrafları -Nafaka Masrafları -Terapiler
Mobbing Yaşanan Örgütler	
Fiziksel Ve Psikolojik Sonuçlar	Ekonomik Sonuçlar
-Örgütsel Anlaşmazlıklar -Hastalıklı Şirket Kültürü -Düşük Motivasyon -Yaratıcılığın Yitirilmesi	-Hastalık Raporları Ve İzinleri - Personel Devir Hızı Maliyeti -Verimlilik Düşüşü -İş Kalitesindeki Düşüş -Uzmanlık Kaybı -Tazminatlar -İşsizlik Maliyetleri -Hukuki İşlemler Ve Masrafları -Erken Emeklilik Maliyetleri -Yeni Personel Alım Maliyetleri
Toplum-Devlet	
Fiziksel Ve Psikolojik Sonuçlar	Ekonomik Sonuçlar
-Mutsuz Bireyler -Politik Ve Siyasi Sorunlar	-Sağlı Ve Sigorta Masrafları -Vergi Kayıpları -Kamu Desteklerine Talep Artışı -Psikolojik Sağlık Desteklerine Talep Artışı

Kaynak: (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003: 146-148)

MOBBING VE AKADEMİSYENLİK

Akademisyen; üniversite ve benzeri yükseköğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvandır. Üniversitelerde ve araştırma kurumlarında görev yapan öğretim yardımcıları olan çevirmenler, uzmanlar, öğretim planlamacıları, araştırma görevlileri, okutmanlar ve öğretim görevlileri ile öğretim üyeleri olan yardımcı doçentler, doçentler ve profesörler farklı derecelerden akademisyenlerdir (YÖK, 1981; 2007).

2547 sayılı Yükseköğretim kanununda “Akademisyen” kavramına yer verilmezken bunun yerine “Öğretim Elemanı” kavramı kullanılmıştır. Fakat yine YÖK’ün hazırladığı “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi” isimli kitapta, Yükseköğretim kurumlarında çalışan ve görevi öğretim olan çalışanlardan “Akademisyen” olarak bahsedilmiştir (YÖK, 2007). Dünyada, üniversite ve benzeri yükseköğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan bilim insanlarına “Akademisyen” denilmektedir. Bu çalışmada, evrensel bir dil kullanmak adına yükseköğretimde akademik kadrolarda çalışan personel için “Akademisyen” kavramı kullanılmıştır.

Ülkemizde akademisyen olmanın çeşitli şartları mevcuttur. Unvanlara göre değişiklik göstermekle beraber Doçentlik unvanına kadar bütün kadrolar üniversitelerde sözleşmeli olarak çalışmaktadır ve her yıl sözleşmeleri Rektörlük makamı tarafından uygun görüldüğü takdirde uzatılmaktadır. Özellikle ülkemizde çok yoğun ve stresli geçen bu süreçler, akademisyenlerin daha mesleğin başlarında kimi zaman altından kalkmakta zorlanacakları çeşitli sorunlar ile karşılaşmalarına neden olan birçok olumsuz durumu da beraberinde getirmektedir.

Süreçlerin zorluğu, yükselme ve atanma kriterleri, her yıl sözleşme yenilenmesi, özlük haklarındaki eksiklik ve yetersizlikler, unvanlar ve birimler arasında sıkı ast-üst ilişkisi, rektörlerin olağanüstü yetkileri, kariyer adımlarının çoğunun üstlerin kişisel inisiyatiflerine bırakılması gibi pek çok sorun mobbing’e neden olabilecek bir örgüt yapısının temelini oluşturmaktadır.

“Akademisyenlerin yükseltmelerinde meslektaşlarının değerlendirmesini yapmak durumunda bulunan bir öğretim üyesi, bu bakımdan da ciddi etik sorumluluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bir öğretim üyesi, meslektaşlarının özlük haklarını ilgilendiren konularda yapacağı değerlendirmelere, çalışmalarını arasında öncelik vermek ve bu konuda öznel yargılardan kaçınmak durumundadır (YÖK, 2007: 178).” “Merkeziyetçi bir sistemden adem-i merkeziyetçi bir sisteme geçiş, ancak tedrici bir biçimde aşama aşama gerçekleşebilir. Kuşkusuz bugünkü sistem, 2547 sayılı yasanın 1981’de getirdiği sisteme göre daha az merkeziyetçidir; ancak daha alınacak hayli uzun bir yol vardır (YÖK, 2007: 162).”

Günümüzde YÖK’ün içinde bulunduğu durumu düzeltmeye ve üniversiteleri daha yaşanabilir, şeffaf, iletişim odaklı ve etik değerlere sahip birer kurum haline getirmeye, yani yeni ve sağlıklı bir örgüt yapısı kurmaya çalıştığı görülmektedir. Üniversitelerdeki örgüt yapısının sağlıklı olmadığı ve düzeltilmesi gerektiğinin vurgusu yapılmaktadır. Üniversitelerde yaşanan problemlerin çok önemli boyutlara ulaştığı söylenebilir. Bu araştırma ile üniversitelerin ve akademisyenlerin bu süreçler içerisinde ne gibi problemler ile karşılaştıklarını tarafsız olarak ortaya koyarak daha sağlıklı bir örgüt yapısının kurulmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma, Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin mobbing'e maruz kalıp kalmadıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır;

A) Akademisyenlerin, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğine ve alt boyutlarına göre mobbing'e maruz kalmaları, çeşitli değişkenler açısından (Cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, unvanlar, kıdem, çalıştıkları birim ve çalıştıkları üniversiteler) farklılık göstermekte midir?

B) Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalıp kalmamalarında çeşitli değişkenlerin (Cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, unvanlar, kıdem) etkisi nedir?

C) Akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing sürecine ilişkin düşünceleri nelerdir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma, mevcut durumu tespit etmeyi amaçladığı için tarama modeli türlerinden genel tarama modeli ile desenlenmiştir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2009). Genel tarama modelleri ise çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2009). Bu araştırma genel tarama modeline göre desenlenmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Anket uygulanacak akademisyenler belirlenirken her üniversitede bulunan akademik birimler ve akademisyen sayısı, belirlenen örneklem miktarına oranlanarak tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle örneklemin evreni temsil etme kapasitesi artırılmıştır.

Araştırmanın evrenini ADIM Üniversiteleri Konsorsiyumunda yer alan 10 kamu üniversitesinin akademisyenleri oluşturmaktadır. Bu üniversiteler; Adnan Menderes Üniversitesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi ve Uşak Üniversitesi'dir.

ADIM Üniversiteleri Konsorsiyumu birbirine coğrafi ve kuruluş tarihi olarak yakınlığı olan, sorunlara ortak çözüm arayan üniversiteler tarafından yürütülen İşbirliği Programı çerçevesinde, lisans ve lisansüstü eğitim-öğretim, bilimsel ve teknolojik araştırma - geliştirme projeleri, sosyal ve kültürel alanlarda yapılacak çalışmaların ortak yürütülebilmesi için oluşturulan bir işbirliği protokolüdür.

Araştırma'nın evreni olan bu üniversiteler ve akademisyenleri hakkında karşılaştırmalı ve sağlıklı bir inceleme yapılabilmesi için bu üniversitelerin hepsinde ortak olarak yer alan fakülteler ve meslek yüksekokulları evren olarak değerlendirmeye alınmıştır. Bundan dolayı araştırma'nın evrenini Adım Üniversiteleri Konsorsiyumunda yer alan 10 kamu üniversitesinin Eğitim Fakülteleri, Fen ve Edebiyat Fakülteleri, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri, Mühendislik Fakülteleri ve Meslek Yüksekokulları'nda görev yapan Araş. Gör., Öğr. Gör./Okutman/Uzman, Yard. Doç. Dr., Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanındaki akademisyenler oluşturmaktadır. araştırmanın evreni 10 Üniversitenin Eğitim Fakültesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan 1133 Araş. Gör., 580 Öğr. Gör./Okutman/Uzman, 1480 Yard.

Doç. Dr., 606 Doç. Dr. ve 437 Prof. Dr. olmak üzere toplam 4236 Akademisyen'den oluşmaktadır.

Araştırmanın örneklemini belirlerken evren içinden %95 güven seviyesi ve %5 hata payı ile ulaşılması gereken katılımcı sayısı 352 olarak hesaplanmıştır. Fakat örneklemin hesaplanması esnasında üniversiteler, fakülteler ve unvanların sayısı olarak yeterli olması gerektiğinden ve örneklem büyüklüğünün evreni temsil gücünü artırmak amacıyla ulaşılması gereken akademisyen sayısı 400 olarak alınmıştır. Bu sayede kabul edilebilir hata %4,66 ya düşmüştür (surveysystem.com, 05.05.2013).

Araştırmanın örneklemini 10 Üniversitenin Eğitim Fakültesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan 106 Araş. Gör., 57 Öğr. Gör./Okutman/Uzman, 137 Yard. Doç. Dr., 57 Doç. Dr. ve 43 Prof. Dr. olmak üzere toplam 400 Akademisyen'den oluşmaktadır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını belirlemek için ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır (Çögenli ve Asunakutlu, 2014). Ölçek geliştirme süreci kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve güvenilirlik çalışmasından oluşmaktadır. Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin (AYMÖ) güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile belirlenmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,970$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarını oluşturan güvenilirlik katsayıları: 1. Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,899$), 2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,917$), 3. İtibara Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,821$), 4. Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,911$) ve 5. Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,740$) şeklinde bulunmuştur.

2.4. Veri Analizi

Öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinden faydalanılmıştır. Yapılan normallik testleri sonucunda her bir boyut ve Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin tamamı için [$p=,000$] olarak bulunmuştur. Buna göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bu yüzden verilerin analizinde Non-Parametrik (parametrik olmayan) testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Ayrıca Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarına, demografik değişkenlerin etkisini ve bu etkinin oranını bulmak amacı ile Multinomial Logistic Regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada yanıt aranan sorular doğrultusunda şu cevaplara ulaşılmıştır:

A) Cinsiyet: Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği toplam puanlarına bakıldığında kadın akademisyenlerin anlamlı bir şekilde erkek akademisyenlere göre mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Kadın akademisyenlerin ölçeğin tamamı göz önünde bulundurulduğunda mobbing davranışları ile daha fazla karşılaştıklarını ve daha fazla risk altında olduklarını göstermektedir. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin % 76,5'i mobbing'e maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bu da akademik kariyerleri boyunca her dört kadından üçünün mobbing ile karşılaşabileceğini göstermektedir. Mobbing'e maruz kaldıklarını belirten kadınların % 14,4'ü yine kadınlar tarafından, % 38,7'si erkekler tarafından, %46,8'i ise her iki cinsiyetin de oluşturduğu birden fazla kişi tarafından mobbing'e maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir.

Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'nın bulgularına göre kadınların mobbing'e maruz kalma riski erkeklere göre daha fazladır (Fourth European Working Conditions Survey, 2005:

11). Finlandiya’da yapılan bir başka araştırmada, mobbing olayına kadınların erkeklere göre daha fazla maruz kaldıkları belirtilmiştir (Salin, 2001: 438).

WBI’nin (World Bullying Institute) Amerika’da 7740 çalışan üzerine yaptığı araştırmada mobbing oranı %37 olarak çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların %60’ının erkekler tarafından mobbing’e maruz bırakıldıkları ve mağdurların %57’sinin kadın oldukları belirtilmiştir (WBI Survey, 2007: 1; Namie, 2007: 1-4).

Medeni Durum: Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin alt boyutlarına bakıldığında, “Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar” alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu alt boyutta bekâr akademisyenlerin mobbing davranışlarına evli akademisyenlere göre daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.

Mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutunda yine bekâr akademisyenlerin, evli akademisyenlere göre mobbing davranışlarına anlamlı bir şekilde daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Bekâr akademisyenlerin yaşadıkları kötü olayları paylaşacak bir eşlerinin olmayışı ve bu konuda nispeten yalnız olmaları veya onları sahiplenebilecek bir partnerlerinin olmaması daha kolay hedef haline gelebilmelerinde etkili olabilmektedir.

Özellikle sosyal ilişkiler, itibara yönelik saldırılar ve psikolojik sağlığa yönelik davranışlarda evli ve bekârlar arasında anlamlı bir fark bulunmaması, mobbing davranışlarının mesleki nedenler ve kaygılardan dolayı ortaya çıktığı şeklinde yorumlanabilir.

Yaş: Ölçeğin bütün alt boyutlarına ve tamamına ilişkin puanlara bakıldığında 60 yaş ve üzeri akademisyenler mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler olarak görülmektedir. Belirli bir yaşa gelmiş insanlara karşı daha dikkatli ve hoşgörülü davranıldığından bahsedilebilir.

Chappell ve Di Martino’nun 15 Avrupa Birliği ülkesinde, 1998 yılı ILO (International Labor Organization, Uluslararası Çalışma Örgütü) raporunda da yer alan araştırmasında yaşın mobbing ihtimalini artırdığı belirtilmiştir (Chappell ve Di Martino, 1999). Di Pasquale’in yaptığı çalışmaya göre yaş faktörünün mobbing’i etkilediği belirtilmiştir (Di Pasquale, 2002, 25.09.2013). Fourth European Working Conditions Survey’in (2005: 29), sonuçlarına göre 30 ile 49 yaş arasındaki çalışanların mobbing’e maruz kalma riskinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Unvan: Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutunda anlamlı bir şekilde mobbing davranışlarına en fazla maruz kalanlar Öğr. Gör./Okutman/Uzman kadrolarındaki akademisyenlerdir. Akademik unvanlar göz önüne alındığında ders yükleri ve çalışma şartları öğretim üyelerine göre çok daha ağır olan, üniversitelerde meslek yüksekokulları, zorunlu dersler ve teknik destek konularında eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştiren bu unvanlardaki akademisyenlerin kendilerini gösterebilme konusunda çeşitli problemler yaşadıkları söylenebilir. Yoğun ders yükleri ve genellikle yerleşke dışında veya ilçelerde fakültelere göre daha olumsuz şartlarda görevlerini yapmaya çalışan bu unvanlardaki akademisyenlerin, akademik kariyer yapmalarında çeşitli zorluklar ile karşılaştıkları ve kendilerini gösterebilme olanaklarının bu yüzden kısıtlandığından bahsedilebilir.

Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutundaki mobbing davranışlarına anlamlı bir biçimde en az maruz kalan unvan Prof. Dr. kadrosundaki akademisyenlerdir. Akademik kariyerlerinde unvan açısından artık en üstte bulunan bu akademisyenlerin konumları gereği çalışma ortamlarında daha rahat oldukları ve diğer çalışanlar tarafından bu kişilere daha dikkatli davranıldığından bahsedebilmek mümkündür.

Çalışılan Akademik Birim: Akademisyenlerin, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği ve alt boyutlarına göre çalıştıkları akademik birimler arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Üniversitenin tamamını göz önünde bulundurduğumuzda içerisindeki birimlerin ayrı ayrı mobbing için çeşitli ortamlara sahip olduğundan bahsetmek mümkün değildir. Her bir akademik birimin aynı yerden yönetildiğini ve kararların hemen her birimde aynı şekilde uygulandığından bahsedecek olursak birimler arasında belirgin farkların çıkmaması mobbing olaylarının daha çok bireysel bazı faktörlerin etkisi ile başladığından bahsetmek mümkün olabilir.

Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği toplam puanlarına bakıldığında Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir. Balıkesir, Celal Bayar ve Dumlupınar Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin ise mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler oldukları görülmektedir.

Sonuç olarak; araştırmada yanıt aranan ilk soruda, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği ve alt boyutları göz önünde bulundurulduğunda istatistiksel analizlerin sonuçları şu şekilde özetlenebilir.

Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutunda, kadın akademisyenler, bekâr akademisyenler, Öğr. Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenler ile Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversiteleri akademisyenleri mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenlerdir.

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunda, 40-49 ve 50-59 yaş grubundaki akademisyenler, Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenler, 11-15 ve 16-20 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenler ile Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversiteleri akademisyenleri mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenlerdir.

İtibara yönelik saldırılar alt boyutunda, Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler oldukları görülmektedir.

Mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutunda, kadın akademisyenler, bekâr akademisyenler ile Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing davranışları ile daha sık karşılaştıkları görülmektedir.

Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar alt boyutunda, Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenlerinin mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler oldukları görülmektedir.

Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği toplam puanlarına bakıldığında, kadın akademisyenler ile Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing davranışları ile en sık karşılaşan akademisyenler olduğu görülmektedir.

B) Araştırmanın bu kısmında akademisyenlere uygulanan anket formunda “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlara uygulanan Multinomial Logistic Regresyon analizi ile akademisyenlerin mobbing mağduru olmalarının ve bu mağduriyetin olasılığının cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve kıdemleri ile bir ilişkisi olup olmadığına bakılmıştır.

Cinsiyet: Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin % 76,5’i mobbing’e maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bu oran erkeklerde % 61,2’dir. Yapılan analizler sonucunda kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha fazla mobbing’e maruz kaldıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Mobbing’e maruz kaldığımı düşünüyorum cevabı için kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre mobbing’e maruz kalma ihtimalleri 1,838 kat daha fazladır. Mobbing’e kısmen maruz kaldığımı düşünüyorum cevabı için ise kadın akademisyenlerin, erkeklere göre

mobbing'e maruz kalma ihtimalleri 2,527 kat daha fazladır. Buna göre kadın akademisyenlerin mobbing'e maruz kalma olasılığı erkek akademisyenlere göre 4,365 kat daha fazladır.

Bu sonuç, araştırmanın ilk amacında yanıt aranan sorulardan cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu sonucu ile örtüşmektedir. Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre anlamlı bir fark sonucunda mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları araştırmanın ilk amacında yanıt aranan cevaplarda da görülmektedir.

Chappell ve Di Martino'nun 15 Avrupa Birliği ülkesinde, 1998 yılı ILO (International Labor Organization, Uluslararası Çalışma Örgütü) raporunda da yer alan araştırmasında cinsiyetin mobbing ihtimalini artırdığı belirtilmiştir (Chappell ve Di Martino, 1999: 2). Di Pasquale'in yaptığı çalışmaya göre cinsiyet faktörünün mobbing'i etkilediği ve kadınlarda bu riskin erkeklere göre %75 daha fazla olduğu belirtilmiştir (Di Pasquale, 2002, 25.09.2013).

Medeni Durum: Araştırmaya katılan evli akademisyenlerin % 65,4'ü mobbing'e maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bekâr akademisyenlerin ise % 70,3'ü mobbing'e maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bekâr akademisyenler oran olarak daha fazla mobbing'e maruz kaldıklarını belirtse de yapılan analizler sonucunda akademisyenlerin medeni durumunun "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapları etkilemediği görülmektedir.

Yaş: Araştırmaya katılan 29 ve altı yaş gurubundaki akademisyenlerin %61,1'i, 30-39 yaş gurubundaki akademisyenlerin %67,7'si, 40-49 yaş gurubundaki akademisyenlerin %68,3'ü, 50-59 yaş gurubundaki akademisyenlerin %56'sı, 60 ve üzeri yaş gurubundaki akademisyenlerin ise %25' i akademik kariyerlerinde mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Unvan: Araştırmaya katılan Araş.Gör. unvanındaki akademisyenlerin, %68,5'i, Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerin %77,2'si, Yard.Doç.Dr. unvanındaki akademisyenlerin %64,7'si, Doç.Dr. unvanındaki akademisyenlerin %63,8'i, Prof.Dr. unvanındaki akademisyenlerin %59,1'i mobbing'e maruz kaldıklarını düşünmektedirler.

Yapılan analizler sonucunda Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanındaki akademisyenlerin, Prof.Dr. unvanındaki akademisyenlere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Mobbing'e maruz kaldığımı düşünüyorum cevabı için Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanındaki akademisyenlerin, Prof.Dr. unvanındaki akademisyenlere göre mobbing'e maruz kalma olasılığı 2,862 kat daha fazladır.

Bu sonuç, araştırmanın ilk amacında yanıt aranan sorulardan unvanlara göre anlamlı bir fark olduğu sonucu ile örtüşmektedir. Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerin mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları araştırmanın ilk amacında yanıt aranan cevaplarda da görülmektedir.

Kıdem: Araştırmaya katılan 1-5 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenlerin %66,3'ü, 6-10 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenlerin %69,3'ü, 11-15 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenlerin %75,6'sı, 16-20 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenlerin %66,7'si, 21 ve üzeri yıllarda kıdeme sahip akademisyenlerin %58,1'i akademik kariyerlerinde mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Sonuç olarak; araştırmada yanıt aranan ikinci soruda, akademisyenlerin cinsiyetlerinin ve unvanlarının "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapları etkilediği görülmektedir. Kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere ve Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerin, Prof. Dr. unvanındaki akademisyenlere göre mobbing'e maruz kalma riskinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

C) Araştırmanın bu kısmında akademisyenlere yöneltilen 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39. soruların cevapları frekans analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. 400 akademisyen arasından, “Mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna “evet” veya “kısmen” şeklinde cevap veren 267 akademisyenin bu dokuz soruya da cevap vermeleri istenerek yaşadıkları mobbing olayları ile ilgili detaylı bilgi elde edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan 400 akademisyenin 267’si mobbing’e maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bu akademisyenlerden 168’i mobbing’e maruz kaldığını, 99’u ise kısmen mobbing’e maruz kaldığını belirtmişlerdir. 133 akademisyen ise mobbing olayı ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Sonuç olarak araştırmaya katılan akademisyenlerin %66,8’i mobbing ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu veriler bize ülkemizde her 3 akademisyenden 2’sinin mobbing ile karşılaşabildiğini göstermektedir.

Bu sonuç Eğitim ve öğretimin en üst seviyede yapıldığı üniversitelerde yaşanan durumun ne kadar vahim olduğunu özetleyen bir sonuç olmuştur. Bilimsel anlamda ülke ihtiyaçlarının karşılanmasının beklenildiği akademisyenlerin içinde buldukları çalışma ortamının aslında hiçte sağlıklı bir örgüt yapısına sahip olmadığını ve aynı zamanda insan ilişkilerinin ve iletişimin, mesleki kaygı ve hırsların gerisinde kaldığını gösteren bir sonuçtur.

Cemaloğlu’nun (2007: 789) yaptığı araştırmaya göre çalışmaya katılan öğretmenlerin %50’sinin son 6 ay içerisinde mobbing davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmektedir. Leymann (1996: 175) İsveç’te iş hayatına başlayan kişilerin mobbing’e maruz kalma olasılığının %25 olduğunu belirtmiştir. Finlandiya da yapılan bir araştırma sonucunda, katılımcıların mobbing’e maruz kalma oranı %10 olarak verilmiştir (Vartia, 1996: 203). İngiltere’de yapılan araştırmaya katılan çalışanların %10,6’sının mobbing’e maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Hoel ve diğ., 2001: 448). Muğla ilindeki sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmada mobbing oranı %34,9 olarak tespit edilmiştir (Çöl, 2008: 107). Poussard ve Çamuroğlu’nun (2009: 230) yaptığı araştırmanın sonucunda haftada bir kere mobbing davranışlarına maruz kalan çalışanların oranı %23 olarak verilmiştir.

Akademisyenler en çok Araş. Gör. Unvanındayken mobbing mağduru olduklarını belirtmişlerdir. Akademik unvan dereceleri arttıkça mobbing mağduru olduğunu belirten akademisyenlerin sayısı düşmektedir. Bu sonuç mesleki konumun ve statünün yükselmesinin mobbing ile karşılaşma riskini azalttığı sonucunu ortaya koymaktadır. Akademik kariyer süreçlerini tamamlamış, bilimsel olarak kendini ispatlamış olan akademisyenlerin mobbing olayları ile daha az karşılaştıklarından bahsedilebilir.

Akademisyenler sırası ile en çok “yüksek lisans yaparken” sonra “doktora ders aşamasında” ve daha sonra “doktora tez aşamasında” mobbing mağduru olduklarını belirtmişlerdir. Doktora ders ve tez aşamaları bir bütün olarak ele alındığında, akademisyenlerin en çok doktora döneminde mobbing mağduru oldukları görülmektedir. Özellikle yeterlik sınavı süreçlerinin çok meşakkatli geçtiği düşünüldüğünde doktora dönemi bilimsel olarak akademik kariyer süreçlerinin en yoğun sürdüğü dönem olarak bilinmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin bir bölümü de öğretim üyeliği kadrosu beklerken mobbing mağduru olduklarını belirtmişlerdir. Öğretim üyeliği kadroları çokta şeffaf olmayan ve bireysel bazı özelliklerin öncelikli hale geldiği, üniversite yönetimlerinin inisiyatifine bırakılan süreçler halini almıştır. Oysa doktorasını tamamlamış bir akademisyenin öğretim üyeliğine yükseltilmesi, yöneticilerin inisiyatiflerinde olmamalıdır. Doktorasını bitirmiş her akademisyenin, öğretim üyesi olması akademik kariyer süreçlerini başarmasının bir sonucu olarak en doğal hakkıdır. Kendi çalışmaları ve emeği ile yüksek lisans ve doktora süreçlerini tamamlamış bir akademisyene öğretim üyeliği kadrosu vermek üniversite yönetimlerinin keyfi ve şahsi uygulamalarına bırakılmamalıdır.

Akademisyenlerin %7,9'u kadınlar tarafından, %45,7'si erkekler tarafından ve %46,4'ü ise her iki cinsiyetten oluşan birkaç kişi tarafından mobbing'e maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Bu veriler doğrultusunda erkeklerin, kadınlara göre daha fazla mobbing uyguladığından ve mobbing mağdurlarının neredeyse yarısının birkaç kişiden oluşan gruplar tarafından mobbing mağduru edildiğinden bahsedilebilir.

Akademisyenler en çok Prof. Dr. unvanındaki diğer akademisyenler tarafından mobbing'e maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Akademik unvan dereceleri düştükçe mobbing uygulama oranı da düşmektedir. Yöneticilik gücünü elinde bulunduran akademisyenlerin daha fazla mobbing uyguladığından bahsetmek mümkündür. Ayrıca akademisyenler, idari personelin de mobbing uygulayan kişiler arasında olduğunu belirtmişlerdir.

Akademisyenlere mobbing uygulayan kişilerin %89,9'unun yöneticilik görevi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç yöneticilerin koltuklarından aldıkları gücü diğer akademisyenlere baskı yapmak ve onları sindirmek için kullandıklarını göstermektedir. Üniversitelerde çeşitli yöneticilik görevlerinde bulunan akademisyenlerin buldukları konumu diğer akademisyenlere karşı bir üstünlük sağlama aracı olarak gördükleri söylenebilir. Akademisyenler en çok "Bölüm Başkanları" ve "Dekanlar veya Müdürler" tarafından mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Hoel ve arkadaşlarının (2001: 450) yaptığı araştırmada mobbing mağduru olduğunu belirten çalışanların %74,7'si yöneticileri tarafından bu olaya maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir.

Akademisyenler sırası ile kıskanıldıkları, kişisel olarak başarılı oldukları, girişimci ve sosyal oldukları için mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu üç nedenden sonra siyasi görüşleri ve dini inançları yüzünden de mobbing mağduru olduklarını belirtmişlerdir.

Akademisyenler kayırmacılığı (nepotizm), yöneticilerin yeterli bilgi ve donanıma sahip olmamasını ve sağlıklı olmayan örgüt kültürünü mobbing'e maruz kalmalarında etkili olan örgütsel nedenlerin en önemlileri olarak sıralamışlardır.

Akademisyenlerin çoğu mobbing olayına karşı sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir. Mobbing olayında sessiz kalmak olayın büyüyerek devam etmesine neden olabilecek sonuçlar doğurabilmektedir. Mağdurun bir şey yapmadığını gören veya yapamadığını düşünen mobbingci daha korkusuz ve daha kararlı bir şekilde hedeflediği amacı gerçekleştirene kadar kişinin üstüne gitmeye devam edecektir.

Akademisyenlerin çok az bir kısmı mobbing ile karşılaştıklarında hukuki yollara başvurduklarını belirtmişlerdir. Eğitimli, bilgili ve entelektüel diye nitelendirebileceğimiz meslek mensuplarının mobbing gibi kesinlikle hukuki destek alınmasının gerektiği bir durumda bu tercihte bulunmamaalarının önemli bir etken olduğu söylenebilir. Bunun en büyük nedenlerinden biri, hukuki yollara başvurulması sonucunda daha kötü durumlarla karşılaşılacağından çekinmeleri ve akademik kariyerlerinin de bu yüzden zarar göreceğinin endişesini taşımalarıdır. Diğer bir nedeni ise mobbing olayını ispat edememe endişesi içinde olmalarıdır. Özellikle mobbing olayına şahitlik eden meslektaşlarının aynı şeyleri yaşamak istememeleri yüzünden mobbing mağduru lehine tanıklık etmek için çekinceleri olacağını bilen akademisyenler hukuki yollara başvurmak konusunda tereddüt etmektedirler. Amerika'da yapılan araştırmada mobbing mağduru olan çalışanların yalnızca %3'ünün hukuki yollara başvurduğu belirtilmiştir (WBI Survey, 2007: 1). Lewis (2004), akademisyenlerin mobbing ile karşılaştıklarında bu durum ile başa çıkmakta zorlandıklarını ve yaşadıkları olaylar yüzünden utanç yaşadıklarını bu yüzden hukuki yollara başvurmak yerine iş arkadaşlarından destek beklemelelerinden bahsetmiştir.

Tüm bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda akademisyenlerin ülkemizde mobbing davranışları ile çok sık karşılaştığından söz etmek mümkündür. YÖK'ün bu konuda yaptığı çalışmalarda düşünüldüğünde bu sorunun giderek büyüdüğü ve mutlaka önüne geçilmesi

gereken bir problem olduğu sonucuna varılmaktadır. Ülkemizin yetişmiş çalışan gücünü eğiten, bilimsel, kültürel ve ekonomik anlamda gelişmemizi sağlayacak kurumlar olan üniversitelerde çalışan akademisyenlerin en büyük problemlerinin başında mobbing gelmektedir. Bu konu ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmalı, çeşitli çözüm önerileri getirilmeli ve hatta mobbing'e maruz kalmış akademisyenler tespit edilerek rehabilite edildikten sonra tekrar bilimsel çalışmalarını devam ettirebilmelerine imkan tanınmalıdır.

Mobbing kişisel bazda çok önemli sorunlara neden olabilmekle beraber, aileyi, çalışılan kurumu, içinde bulunulan toplumu ve devleti, fiziksel, psikolojik, sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda olumsuz etkileyen bir hastalıktır. Bu yüzden bu sorun kişilerin kendi başlarına çözüm üretmelerini beklemekten öte devletin çeşitli önlemler alarak bu olayların önüne geçmesi gerektiği gerçeğini gözler önüne sermektedir.

5. KAYNAKLAR

- Cemaloğlu, N. (2007). "The Exposure of Primary School Teachers to Bullying: An Analysis of Various Variables". *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 789-802.
- Chappell, D. ve Di Martino, V. (1999). "Violence at Work". *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, 6 (1).
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çögenli M. Z. ve Asunakutlu T. (2014). "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 92-105.
- Çöl, S. Ö. (2008). "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. 4, 107-134.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev: Osman Cem Önerot). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Di Pasquale, V. (2002). Study Examines "Mobbing" at the Workplace. Erişim:25.09.2013 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/08/feature/de0208203f.htm>
- Eser, O. (2009). Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni. *Önce Kalite Dergisi, Türkiye Kalite Derneği Yayınları*. 127, 56-58.
- Fourth European Working Conditions Survey (2005). "Preventing Violence and Harassment in the Workplace". *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Erişim: 23.09.2013 www.eurofound.eu.int
- Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İş Yeri Sendromu (Mobbing/Bullying)*. İstanbul: Lazer Yayınları.
- Hoel, H., Cooper, C. L. ve Faragher, B. (2001). "The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 443-465.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (19. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lewis, D. (2004). "Bullying at Work: The Impact of Shame Among University and College Lecturers". *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (3), 281-299.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Leymann.se (1997). "The Mobbing Encyclopedia". Erişim Tarihi: 02.10.2013 www.leymann.se/English/frame.html.
- Namie, G. (2007). U.S. Workplace Bullying Survey Results. Workplace Bullying Institute. Erişim: 10.07.2013 www.workplacebullying.org
- Poussard, J. M. ve Çamuroğlu, M. İ. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Salin, D. (2001). "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.
- TDK (2013). Türk Dil Kurumu. Erişim Tarihi: 29.07.2013 www.tdk.gov.tr
- Tınaz, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz: Mobbing*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.
- Vartia, M. (1996). "The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.
- WBI Survey (2007). U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute. p. 1 Erişim: 13.08.2013 www.workplacebullying.org
- Westhues, K. (2004). *Workplace mobbing in Academe: Reports from Twenty Universities*. Newyork: Edwin Mellen Press.
- YÖK (1981). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. www.mevzuat.gov.tr
- YÖK (2007). *Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi*. Ankara: T.C. Yükseköğretim Kurulu.

Zapf, D., Knorz, C. ve 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.