

# Üniversitelerde Psikolojik Taciz: Araştırma Görevlisi ve Yardımcı Doçentlere Yönelik Bir Araştırma

## Öz

Akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bu ampirik çalışmada, çalışanların hangi tip psikolojik taciz davranışları ile karşılaştıklarını, bu olumsuz davranışların en çok kimler tarafından gösterildiklerini belirlemek ve demografik değişkenlerin psikolojik taciz üzerindeki etkisini saptamak amaçlanmıştır. Üç ilde farklı üniversitelerde çalışan 481 araştırma görevlisi ve yardımcı doçente uygulanan anket sonucunda %26'ya varan psikolojik taciz sıklığı tespit edilmiştir. En sık karşılaşılan davranışların mağdurun bireysel ve mesleki saygınlığını zedelemeye yönelik işle ilgili davranışlar olduğu ve en çok üstler tarafından tacizin gerçekleştirildiği görülmüştür. Yaş, cinsiyet ve unvanın psikolojik taciz üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı, devlet üniversitelerinde çalışanların ise anlamlı bir şekilde daha fazla tacize uğradığı tespit edilmiştir. Kurumda çalışma süresi arttıkça psikolojik taciz sıklığı artsa da 10 yıl ve üzeri çalışanlarda diğer gruplara göre daha az taciz yaşanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *psikolojik taciz, mobing, yükseköğretim*

## Mobbing in Universities: An Exploratory Study on Research Assistants and Assistant Professors

### Abstract

In this empirical study on academicians, we aim to identify the most prevalent mobbing behaviors and perpetrators and to reveal the differences on the prevalence of mobbing considering some demographic variables. According to the results of the survey on 481 research assistants and assistant professors working in three different cities in Turkey, up to 26% of participants are victims of mobbing. The most frequent aggressive behaviors are work-related behaviors that are aimed to deteriorate the victims' personal and occupational reputation; and the perpetrators are mostly the superiors. We have found that age, gender, and title are not significantly related to mobbing, but academicians who work for state universities are significantly more exposed to mobbing. Although we see that the more the years spent in the organization, the more the prevalence of mobbing; mobbing is less prevalent in those groups who worked more than 10 years in the same organization.

**Keywords:** *mobbing, bullying, higher education.*

**Tutku SEÇKİN-ÇELİK<sup>1</sup>**  
**Jale MİNİBAŞ-POUSSARD<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Araş. Gör., İstanbul Medeniyet Üniversitesi; Siyasal Bilgiler Fakültesi; İşletme Bölümü; tutkuseckin@gmail.com  
ORCID ID: 0000-0002-8265-5259

<sup>2</sup> Prof. Dr., Université Paris-Est, IRG (EA2354), UPEC, UPEM, Créteil, France; jale-hatice.minibas-poussard@u-pec.fr  
ORCID ID: 0000-0001-5927-5007

## Giriş

80'li yıllardan itibaren küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte, işletmeler yoğun rekabet içinde çalışmaya başlamışlardır. İşletmelerin rekabet avantajı yaratma konusundaki çabaları, çalışanlara da yansımış ve çalışanların daha verimli çalışmaları, başarı ve kariyer odaklı olmaları konusunda baskı oluşturmuştur. Bu da iş yerinde çatışmaların ve etik dışı olumsuz davranışların artış göstermesine neden olmuştur. Günümüzde iş yerlerinde yaşanan bu olumsuz davranışlardan biri de psikolojik tacizdir. Son yıllarda, gerek tacize maruz kalan birey gerek bireyin yer aldığı örgüt açısından yıkıcı sonuçlar doğurduğunun anlaşılması üzerine kamuoyunda ve akademik ortamda sıklıkla ele alınan bir konu olmaya başlamıştır.

Psikolojik tacizin eğitim sektöründe diğer sektörlerle oranla daha sık görüldüğü Hoel ve Cooper'ın (2000) İngiltere'de ülke çapında yaptıkları araştırmalarında belirlenmiştir. Keashly ve Neuman (2010), araştırmacıların yüksek öğrenimde saldırganlık ve psikolojik taciz konusuna daha fazla önem vermeleri gerektiğini bildirmişlerdir. İncelemelerinde, İskandinav ülkelerinde, İngiltere'de ve Amerika'da üniversitelerde karşılaşılan psikolojik tacizin genel popülasyona göre daha yüksek olduğunun altını çizmişlerdir. Üniversitelerde taciz oranının Amerika'da %32 (Keashly ve Neuman, 2008), Kanada'da %52 (McKay ve diğ., 2008), Yeni Zelanda'da %65,3 (Raskauskas, 2006) ve Pakistan'da %49,7 (Ahmad, Kalim ve Kaleem, 2017) olduğunu görmekteyiz.

Son yıllarda, ülkemizde de yükseköğretim çerçevesinde gerçekleştirilen psikolojik taciz araştırmalarının arttığı dikkat çekmektedir. Çögenli ve Asunakutlu (2016), 10 ayrı üniversitede görev yapan 400 öğretim elemanından %66,8'inin tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Apaydın (2012), 28 üniversiteden 320 öğretim elemanının %27 oranında psikolojik tacize uğradığını saptamıştır. Yelçelen-Tigrel ve Kökalan (2009) ile Tanoğlu, Arıcıoğlu ve Kocabaş'ın (2007) çalışmalarında ise daha düşük oranlar rapor edilmiştir (%11,6 ve %15,8). Gül, İnce ve Özcan'ın (2011) araştırmalarında ise bu oran %70'e kadar varabilmektedir.

Gerek dünya gerekse Türk literatüründe, öğretim elemanlarının yaşadıkları psikolojik tacizle ilgili tabloyu göz önüne sermek için daha fazla

araştırmaya ihtiyaç vardır. Buradan hareketle, bu çalışmada araştırma görevlisi ve yardımcı doçent pozisyonlarında bulunan öğretim elemanlarının maruz kaldığı psikolojik tacizin boyutlarını incelemek hedeflenmiştir. Ayrıca, en sık hangi tip taciz davranışıyla karşılaştıkları, kim tarafından bu davranışlara maruz bırakıldıkları, yaş, cinsiyet, pozisyon, çalışılan kurum türü ve kurumda çalışma süresi açısından gösterdikleri farklılıkları saptamak amaçlanmıştır.

## 1. Psikolojik Taciz Kavramı

Psikolojik tacizi, ilk olarak Leymann (1990: 120) "sistemik bir şekilde (haftada en az bir kere ve en az altı aylık süreçte) çaresiz ve savunmasız bir duruma düşürülen bir ya da daha fazla kişiye yöneltilmiş düşmanca ve etik olmayan davranışlar" olarak tanımlamıştır. Zapf'ın (1999: 70) tanımı ise "hedef alınan bir veya daha fazla kişiye karşı, uzun süreli ve sistemik düşmanca davranışlar içeren aşırı bir sosyal stres kaynağı" şeklindedir. Baron ve Neuman (1996: 161) daha geniş bir çerçeveden psikolojik tacizi "kişilerin birlikte çalıştıkları ya da çalışmış oldukları kişilere ya da organizasyonlara zarar verme amacıyla sarf ettikleri çabalar" olarak ifade etmektedir. Literatürde sıklıkla karşımıza çıkan bu ve diğer tanımlardaki ortak noktalar; tacizde bulunan kişinin olumsuz davranışlar sergilemesi ve bu olumsuz davranışların, yöneltildiği kişi ya da kişilerde olumsuz sonuçlar doğurmasıdır. Bunun yanında mağdur ve saldırgan arasında güç eşitsizliği olması, sergilenen olumsuz davranışların bir kereye mahsus olmayıp süreklilik göstermesi ve belirli bir zaman dilimi boyunca devam etmesi, psikolojik taciz tanımlarında öne çıkan diğer noktalar (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2015: 7-8).

İş yerlerinde kişiler arasında hemen her gün çatışmalar yaşanmaktadır, fakat yaşanan her çatışmayı psikolojik taciz olarak etiketlemek mümkün değildir. Kişiler maaş, kariyer olanakları, kendini geliştirme gibi belirli beklentiler için iş hayatına atılırlar. Bu amaçlara ulaşmak içinse diğer çalışanlarla rekabet içerisinde olmak kaçınılmazdır. Çatışmalar uygun bir şekilde yönetildiğinde olumlu sonuçlar doğurabilirken; psikolojik taciz sürecinde iletişim belirsiz bir hal almakta, kişiler arasındaki etkileşim düşmanca olmaktadır. Sağlıklı çatışmalarda bir ekip ilişkisi, ortak ve paylaşılan hedefler, açık ve samimi stratejiler, doğrudan iletişim söz

konusu iken; psikolojik taciz işbirlikçi olmayan davranış, kişisel hedefler, çift taraflı stratejiler ve dolaylı iletişim ile kendini gösterir. (Cassito ve diğ., 2003).

Psikolojik taciz olumsuz ve saldırgan davranışlarla kendini göstermektedir. Kimi zaman psikolojik tacize maruz kalanlar, karşılaştıkları davranışların taciz davranışları olduğunun bilincine varamamakta ve tacize uğradıklarını fark edememektedirler. Bu saldırgan davranışlar, birbirleriyle oldukça benzer örneklerle ele alınsalar da, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalar yapılarak ortaya konulmaktadır. Psikolojik taciz davranışlarının mağdur üzerindeki etkilerine göre Leymann (1996) belirlediği 45 çeşit davranışı beş kategoriye ayırmıştır:

- Mağdurun kendini ifade etmesine yönelik (örn, bağırılması ve yüksek sesle azarlanması)
- Mağdurun sosyal ilişkiler kurmasına yönelik (örn, kimseyle konuşmasına ve görüşmesine izin verilmemesi)
- Mağdurun bireysel saygınlığına yönelik (örn, hakkında kötü konuşulması ya da dedikodu yapılması)
- Mağdurun mesleki saygınlığına yönelik (örn, hiçbir iş verilmemesi ya da anlamsız işler verilmesi)
- Mağdurun fiziksel sağlığına yönelik (örn, fiziksel tehdit ya da saldırılara maruz kalması)

Birçok araştırmacı, Leymann'ın (1996) belirlediği 45 çeşit psikolojik taciz davranışını kullanarak ya da vaka analizlerinden faydalanarak benzer sınıflandırmalar yapmışlardır. Örneğin, Zapf, Knorz ve Kulla (1996), yaptıkları analiz sonucu psikolojik taciz davranışlarını yedi gruba ayırmışlardır: Mağdurların görev ve performanslarına yönelik taciz; mağdurların sosyal ilişkilerini engelleme ve sosyal dışlama yoluyla taciz, mağdurların özel yaşamına, politik, etnik, dini konularla ilgili tutumlarına saldırma, söylentiler çıkarma ve fiziksel şiddet.

Psikolojik taciz davranışları, psikolojik tacizin yönelimine göre Einarsen, Hoel ve Notelaers'in (2009) geliştirdikleri ölçekte ise üç gruba ayrılmıştır:

- İşle ilgili psikolojik taciz (örn, mağdurun performansını etkileyecek bilgilerin saklanması)
- Kişiyile ilgili psikolojik taciz (örn, hakkında dedikodular ve asılsız suçlamalar çıkarılması)
- Fiziksel tehditlerle ilgili psikolojik taciz (örn, önünü kesme, itme gibi göz korkutucu davranışlara maruz bırakılması)

### 1.1. Psikolojik Tacizin Nedenleri

Psikolojik tacizin nedenleri konusunda değişik görüşler ileri sürülmektedir. Bazı araştırmacılar mağdurun ve/veya saldırganın kişilik özelliklerinin (örn, Glaso ve diğ., 2007; Persson ve diğ.; 2009); bazıları örgütsel faktörlerin (Leymann, 1996; Salin, 2003) etkili olduğunu savunsa da yalnızca bir faktörü tacizin nedeni olarak ele almanın doğru olmadığını belirten; mağdur, saldırgan ve organizasyonun birlikte psikolojik tacizin oluşumuna neden olduğunu ileri sürenler de bulunmaktadır (Zapf, 1999; Hauge, Skogstad ve Einarsen, 2009).

Psikolojik taciz sürecinde faillerin kendilerini olduklarından çok daha olumlu görmeleri, iyi özellikleri hakkında tutarsız ve belirsiz düşüncelere sahip olmaları, yeni işe alınan bireylerle ilgili kıskançlık duymaları ve benlik değerlerini tehdit altında hissetmeleri şiddete başvurmalarına neden olmaktadır (Zapf ve Einarsen, 2011: 182; Vartia, 1996). Bunun yanı sıra saldırganların öfke kontrolü gibi birtakım sosyal beceri eksiklikleri olması nedeniyle veya yoğun rekabetin bulunduğu iş yerlerinde kendi pozisyonlarını korumak ve mağdurların itibarını zayıflatmak amacıyla da saldırganlıkta buldukları görülmektedir (Salin, 2001; Zapf ve Einarsen, 2011: 180). Saydığımız nedenler yanında, saldırganların narsistik, paranoid, antisosyal, obsesif ve sınır kişilik bozukluklarına sahip olmaları da psikolojik tacizde bulunmalarına neden olabilmektedir (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2015: 54-71).

Kişilik özelliklerinin psikolojik taciz mağduru olmak ile ilişkisinin beş faktör modeli baz alınarak incelendiği çalışmalarda, mağdurların mağdur olmayan gruba göre daha bağımlı, daha içe dönük, daha fazla sorumluluk sahibi ve duygusal açıdan daha tutarsız oldukları saptanmıştır (Glaso ve diğ., 2007; Lind ve diğ., 2009). Bowling ve arkadaşları (2010) da olumsuz ruh hali ve zayıf temel ben-

lik değerlendirmesine sahip olmanın mağdurların daha kolay hedefler olarak algılanmalarına neden olduğunu ve özellikle bu kişilik özelliklerine sahip kişilerin saldırganlarca seçildiğini tespit etmişlerdir. Her ne kadar mağdurlar diğer çalışanlardan farklı kişilik özellikleri sergilese de bu özelliklerin taciz sonucu oluşup oluşmadığı bilinemeyeceğinden mağdurları bir etken olarak görmek doğru olmaz (Persson ve diğ., 2009).

Leymann (1996) psikolojik tacizin bireysel faktörlerle ilişkili olmadığını, tacizden yalnızca örgütsel faktörlerin sorumlu tutulması gerektiğini savunmaktadır. Değişen iş dünyası örgütlerde, yeniden yapılanma, küçülme, personel sayısının azaltılması gibi önlemlerle kendini göstermekte, bu da iş yerlerinde psikolojik tacizi tetiklemektedir (Baron ve Neuman, 1996; O'Moore ve diğ., 1998; Hoel ve Cooper, 2000). Bunun yanı sıra organizasyonun büyüklüğü (Einarsen ve Skogstad, 1996), organizasyon yapısının hiyerarşik (Ashforth, 1994: 761; Bailien, Neyens ve De Witte, 2008) ya da yatay oluşu (Spindel, 2008), sektör (Salin, 2001; Einarsen ve Skogstad, 1996; Hoel ve Cooper, 2000), iş yapısı ve koşulları (Einarsen, Raknes ve Matthiesen, 1994; Baillien ve diğ., 2008; O'Moore ve Lynch, 2007) gibi örgüt yapısı ile ilişkili bazı değişkenlerin de psikolojik tacize neden olduğu çeşitli araştırmalarda tespit edilmiştir.

Tüm bu saydığımız nedenlerin yanı sıra örgüt kültürü ve iklimi, liderlik gibi yine örgütle ilişkili başka etkenler de psikolojik tacize ortam hazırlamaktadır. Psikolojik tacizin sıklıkla görüldüğü örgütlerde, dolaylı bir şekilde de olsa taciz davranışlarına izin verildiği (Salin ve Hoel, 2011: 230) ve tacize karşı yaptırımların eksik olup örgütün psikolojik tacize tolerans gösterdiği (Einarsen ve diğ., 1994) iddia edilmektedir. Ayrıca, örgüt kültürü ve iklimi ile psikolojik taciz arasında bir ilişki bulunduğu iddiası doğrulanmaktadır (örn, O'Moore ve Lynch, 2007; Baillien ve diğ., 2008).

Yapılan araştırmalarda saldırganların genellikle mağdurlardan daha üst pozisyonlardaki çalışanlar olduğu göz önüne alındığında psikolojik taciz ve liderlik arasındaki ilişki oldukça önem kazanmaktadır. Zorba liderler verdikleri keyfi kararlar ve cezalarla, astları küçümseyerek ve yıkıcı eleştirilerde bulunarak saldırmaktadırlar (Ashforth, 1994; Hauge, Skogstad ve Einarsen, 2007). Otoriter liderler (O'Moore ve diğ., 1998; O'Moore ve

Lynch, 2007; Agervold ve Mikkelsen, 2004) kadar serbestiyetçi ve zayıf liderlerin veya yetersiz yöneticilerin de (Hauge ve diğ., 2007; O'Moore ve Lynch, 2007; Baillien ve diğ., 2008) psikolojik tacize ortam hazırladığı tespit edilmiştir. Bunun tam tersi etik, katılımcı, karizmatik liderlerin (Hauge ve diğ., 2007; Stouten ve diğ., 2010) örgüt içinde istenmeyen davranışları engellemede daha başarılı oldukları ve psikolojik tacizi daha fazla önledikleri belirlenmiştir.

## 1.2. Psikolojik Tacizin Sonuçları

Psikolojik taciz, mağdurlar için oldukça zor bir deneyimdir. Araştırmalarda, psikolojik tacize uğrayan bireylerin diğer çalışanlara göre daha stresli, kaygılı, depresif, saldırgan, kızgın ve yalnız oldukları tespit edilmiştir (Niedl, 1996; O'Moore ve diğ., 1998; Mikkelsen ve Einarsen, 2001; Vartia, 2001). Mağdurların baş ve sırt ağrıları, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, deri dökülmesi, panik atak, terleme, titreme, yeme bozuklukları, acı ve ağrılar, uyuşukluk gibi fiziksel ve psikosomatik rahatsızlıkları (Niedl, 1996; O'Moore ve diğ., 1998; Mikkelsen ve Einarsen, 2001; Agervold ve Mikkelsen, 2004; Niedhammer ve diğ., 2009) ve tükenmişlik belirtilerini (Agervold ve Mikkelsen, 2004; Filizöz ve Ay, 2011) diğer çalışanlardan daha fazla yaşadıkları görülmüştür. Psikolojik taciz, işle ilgili diğer stres kaynaklarına göre mağdurlarda kaygı ve depresyona neden olan daha önemli bir etmenidir (Hauge, Skogstad ve Einarsen, 2010). Mağdurlarda genel kaygı bozukluğuna neden olan taciz, travma sonrası stres bozukluğuna da sıklıkla yol açmakta ve mağdurlarda intihara varan olumsuz sonuçlarla kendini göstermektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996).

Psikolojik taciz yalnızca mağdurlar için değil, örgütler için de birtakım olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Sadece bir psikolojik taciz davasının bir örgüte finansal olarak çok ciddi zarar verebildiği bilinmektedir. Psikolojik tacizin örgütlere yasal maliyetlerinin yanı sıra devamsızlık, verimsizlik, iş gücünün kaybı, örgüt imajının zedelenmesi gibi bazı dolaylı maliyetleri de vardır. Çalışanların devamsızlık yapmaları örgütler açısından önemli bir maliyettir. Psikolojik tacize maruz kalan çalışanların daha fazla devamsızlık yaptıkları, birçok çalışmada tespit edilmiştir (Vartia, 2001; Hoel ve Cooper, 2000). Fakat mağdurlar her zaman hastalık izni almamakta, düşük motivasyonla verimsiz bir

şekilde çalışmaya devam etmektedirler (Caverley, Cunningham ve MacGregor, 2007; Hoel ve Cooper, 2000). Devamsızlık veya işte bulunduğu halde verimli çalışmama yanında, psikolojik taciz iş gücü kaybına da neden olmaktadır (Rayner, 1997; Hoel ve Cooper, 2000; Niedl, 1996). Bunlara ek olarak, örgüt içinde yalnızca mağdurlar değil, psikolojik tacize tanıklık eden diğer çalışanlar da bu durumdan etkilenmektedirler. Psikolojik tacizin yaşandığı iş yerlerinde mağdur olmayan çalışanlar da daha fazla hastalık izni almakta, daha düşük iş tatmini, verimlilik ve motivasyon sergilemektedirler (Hoel ve Cooper, 2000).

Kalifiye iş gücünün kaybı yanında, çalışanların yaptıkları devamsızlıklar ve verimlilikteki düşüş, örgütlere olduğu kadar ülke ekonomisine de olumsuz etkide bulunmaktadır (Rayner, Hoel ve Cooper, 2002: 59-60). Saydığımız maliyetlerin dışında, mağdurların sağlık harcamalarında ve sigorta masraflarındaki artışlar, işsizlik, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin artması, erken emeklilik oranının artması psikolojik tacizin topluma ve ülke ekonomisine verdiği zararlar olarak sıralanabilmektedir. Psikolojik tacizin yarattığı bu zararın boyutu abartı olarak görülebilir; ancak bu doğrultuda Leymann (1996) da İsveç'teki erken emekliliklerin %30 ile %50 arasında bir oranla psikolojik taciz yüzünden meydana geldiğini ortaya çıkarmıştır.

Psikolojik taciz, mağdurların aileleri ve arkadaşlarında da sıkıntılara neden olmaktadır. Glomb (2002) ile Rogers ve Kellowey (1997) aile, yakınlar ve iş arkadaşlarında da tıpkı mağdurlarda olduğu gibi olumsuz etkilenmeler gözlemlenebileceğini belirtmişlerdir. Mağdurun işsiz kaldığı ve yeniden işe girmekte zorlandığı durumlarda, kendi hissettiği utanç ve aşağılanma aile üyeleri tarafından da yaşanmaktadır (Duffy ve Sperry, 2007). Lim ve Lee'ye (2011) göre ise, üst ile yaşanan olumsuz yaşantıdan duyulan tatminsizlik iş-aile çatışmasını artırır. İş-aile çatışması bir alandaki çatışmanın diğer alanda da çatışmalara neden olması anlamına gelmektedir. Bozulan ruhsal denge yüzünden eşi ve çocukları ile arası açılan, işte biriken öfkeyi evde patlatan, hatta boşanmaya varan evlilik krizleri yaşayan mağdurlar olduğu bildirilmiştir. Her vakada bu kadar ciddi sonuçlar olmamakla beraber, genelde mağdurlar, iş yerindeki taciz yüzünden sevdiği insanlara sıkıntı yaşattıkları için de suçluluk hissedebilirler.

## 2. Araştırma Yöntemi

### 2.1. Örneklem

Yükseköğretim Kurulu'nun istatistiklerine göre Türkiye'deki öğretim elemanlarının %45'i Ankara, İstanbul ve İzmir'de çalışmaktadır. Buradan hareketle çalışmada, kolayda örneklem yöntemiyle bu üç ilde çalışan araştırma görevlisi ve yardımcı doçentlere anket uygulanmıştır. Doçent ve profesörlerin kadro güvencesinin araştırma sonuçlarını farklılaştıracağı düşüncesiyle yalnızca araştırma görevlisi ve yardımcı doçentler örnekleme dahil edilmiştir. Bu illerde çalışan ve bağlı oldukları üniversitelerin internet sitelerinde e-posta adresi bulunan öğretim elemanlarına, çevrimiçi anketin bağlantısı yollanarak araştırmaya katkıda bulunmaları talep edilmiştir.

Anketi toplam 605 kişi cevaplamış; fakat önemli derecede eksik veri tespit edilen anketlerin araştırmadan çıkarılması sonucu toplam 481 kişilik örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik faktörlere göre dağılımı incelendiğinde, %70,7'sinin araştırma görevlisi olduğu; %42,6'sının İstanbul, %32,4'ünün Ankara, %24,9'unun İzmir'de görev yaptığı; ve %68'inin devlet üniversitelerinde çalıştığı görülmektedir. Kadın katılımcıların oranı %60,9'dur. Katılımcıların %15'i 20-25 yaş aralığında, %37,6'sı 26-30 yaş aralığında, %37,8'i 31-40 yaş aralığında olup, 41 yaş ve üzerinde olan katılımcı oranı %9,6'dır. Anketi cevaplayanların %43'ü yüksek lisans, %40'ı doktora derecesine sahiptir. Kurumda çalışma süresi açısından incelendiğinde %51,6'sının 1-5 yıl arasında; %21,8'inin 5-10 yıl arasında, %13,3'ünün 10 yıldan fazla süredir bulunduğu kurumda çalıştığı görülmektedir.

### 2.2. Ölçüm

Psikolojik taciz ölçümü, Einarsen ve arkadaşlarının (2009) NAQ-R ve Neuman ve Keashly'nin (2004) WAR-Q ölçeklerinden esinlenerek oluşturulan ölçekle gerçekleştirilmiştir. İngilizce ve Türkçe yetkinliği olan bağımsız iki kişi tarafından tercüme edilen ifadeler, tekrar İngilizce'ye çevrilmiş ve karşılaştırmalar sonucu bazı ifadelerin değiştirilmesine ya da çıkarılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin son hali 35 madde içermektedir. Beş dereceli Likert tipi ölçek (Hiçbir zaman, arada

sırada, ayda bir, haftada bir, her gün) kullanılarak, katılımcılardan, hangi sıklıkta saldırgan davranışlara maruz kaldıklarını belirtmeleri, daha sonra saldırgan davranışlara maruz kalmışlarsa bu saldırgan davranışlara en çok kim tarafından maruz kaldıklarını belirten (astlar, üstler, eş düzeyler, öğrenciler, idari personel, diğer) seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin güvenilirliğini düşüren 4 madde analizlere dahil edilmemiştir. Kalan 31 madde göz önünde bulundurularak ölçeğin Cronbach  $\alpha$  katsayısı 0,96 olarak tespit edilmiştir.

### 3. Araştırmanın Bulguları

#### 3.1. Psikolojik Tacizin Genel Değerlendirmesi

Araştırma verilerine göre, saldırgan davranışların görülme sıklığı %5 ile %81 arasında değişmektedir fakat bu, psikolojik taciz oranının %81 olduğu anlamına gelmez. Leymann (1990,1996) tarafından geliştirilen ve birçok araştırmacı tarafından ortak kabul görmüş psikolojik taciz kriteri “en az altı aylık zaman dilimi boyunca haftada en az bir kere” saldırgan davranışa maruz kalmadır. Bu kriter baz alınarak, haftada bir ve her gün saldırgan davranışlara maruz kalanların frekanslarının toplanması sonucu çalışmamızda öğretim elemanlarının %26’ya varan bir oranla psikolojik taciz mağduru oldukları görülmüştür. Çalışanların %3’ü ise

hiç saldırganlığa maruz kalmamıştır.

En sık görülen davranışlar; yetenek ve becerilerin altında veya anlamsız işler verilmesi, fikirlerin dikkate alınmaması, altından kalkılamayacak kadar yoğun iş yükü verilmesi, katkıların göz ardı edilmesi, işle ilgili performansı etkileyecek bilgilerin saklanması, yapılan işlerin gereğinden fazla denetlenmesi, dedikodu ve söylentiler yayılması, istenen süre içerisinde bitirilmesi imkansız görevler verilmesi, sahip olunan hakların istenmemesi için baskı yapılmasıdır. En yüksek frekansa sahip olan bu 10 davranış, Leymann (1996) tarafından yapılan sınıflandırmada, bireysel ve mesleki saygınlığı zedelemeye yönelik psikolojik taciz davranışları kapsamına girmektedir. “Dedikodu ve söylentiler yayılması” dışında tüm davranışların işle ilgili davranışlar olduğu görülmektedir. Einarsen ve arkadaşlarının (2009) yaptıkları sınıflandırmada da, bu davranışlar işe yönelik davranışlar kategorisine girmektedirler. En az rastlanan davranışlarsa, Leymann (1996) tarafından fiziki sağlığı tehdit edici davranışlar olarak adlandırılmış gruptandır; yürürken önünün kesilmesi ve fiziksel zararla tehdit edilmek veya fiziksel zarara uğramak.

Araştırmada karşımıza çıkan saldırgan davranışlar ve ne sıklıkla görüldükleri Tablo 1 ve 2’de araştırma görevlisi ve yardımcı doçentler için ayrı ayrı gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Araştırma görevlilerinde saldırgan davranışlar ve görülme sıklıkları (%)

	Arada sırada	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
<b>Mağdurun kendini ifade etmesine yönelik</b>				
Yaptığınız işler gereğinden fazla denetlendi.	36,2	6,5	5,6	5,9
Aramalarınıza, mesajlarınıza, e-maillerinize bilerek dönüş yapılmadı.	21,8	2,4	2,4	1,2
Yapmış olduğunuz hatalar sürekli hatırlatıldı ve eleştirildiniz.	37,4	5,6	2,4	5
Yardım istekleriniz sizi zor durumda bırakmak için reddedildi.	22,9	2,1	2,6	2,4
İşiniz kasıtlı olarak aksatıldı.	24,7	2,9	2,1	4,7
Plan ve fikirlerinizi anlatırken savunulmadınız.	29,1	3,8	2,6	5,3
Ani öfkelerin hedefi oldunuz ve size bağırıldı.	39,7	5,3	4,1	3,8
<b>Mağdurun sosyal ilişkiler kurmasına yönelik</b>				
İşinizle ilgili toplantılarda size söz verilmedi.	24,4	5,3	3,2	4,4
İşinizle ilgili toplantılarda sizinle konuşulmadı.	30,9	2,6	2,4	4,4
İşinizle ilgili toplantılara çağırılmadınız.	23,8	3,8	2,4	3,8
Başkalarına yaklaşmaya çalıştığınızda düşmanca tavırlarla karşılaştınız ya da görmezden gelindiniz.	30,6	3,5	2,1	3,8
Diğer çalışanların da size karşı olması için çaba gösterildi.	24,7	2,4	2,9	6,2
<b>Mağdurun bireysel saygınlığına yönelik</b>				
Fikirleriniz dikkate alınmadı.	48,5	7,6	9,7	10,3
Hakkınızda dedikodu ve söylentiler yayıldı.	37,1	6,5	2,6	8,8
Kişiliğiniz, tutumlarınız veya özel yaşantınız hakkında onur kırıcı ve saldırgan yorumlarda bulunuldu.	28,5	3,8	3,5	4,7
İstifa etmenizi telkin edici konuşmalar ve imalarla karşılaştınız.	14,4	3,2	1,5	4,4
Kötü şakalara maruz kaldınız.	21,2	1,5	2,6	2,1
Hakkınızda asılsız suçlamalarda bulunuldu.	23,2	3,2	2,1	3,2
Alaycı ve iğneleyici davranışlara maruz kaldınız.	33,5	5,3	3,2	4,7
Çalışmanız ya hiç değerlendirmeye alınmadı ya da adaletsiz bir şekilde değerlendirildi.	32,4	5,6	2,1	5,3
Katkılarınız göz ardı edildi.	40,3	7,9	3,5	8,5
<b>Mağdurun mesleki saygınlığına yönelik</b>				
İşinizle ilgili performansınızı etkileyecek bilgiler sizden saklandı.	44,4	7,6	4,1	5
Yetenek ve becerilerinizden daha düşük düzeyde işler verildi.	43,5	10,3	19,1	12,1
Yetenek ve becerilerinizin üzerinde işler verildi.	45,9	5,3	1,5	1,8
İstenen süre içerisinde bitirilmesi imkansız görevler verildi.	40,9	10,3	5,3	3,2
Sahip olduğunuz hakları istememeniz için baskı yapıldı.	35,6	4,7	3,2	7,4
Altından kalkamayacağınız kadar iş yükü verildi.	40,9	7,9	7,1	6,5
İşinizle ilgili önemli sorumluluklarınız elinizden alındı.	23,5	2,1	1,5	1,8
Anlamsız işler yapmanız istendi.	46,2	13,2	15,3	10,6
<b>Mağdurun fiziksel sağlığına yönelik</b>				
Yürürken önünüz kesildi.	7,1	0,6	0,3	0,9
Fiziksel zarar vermekle tehdit edildiniz veya fiziksel zarara uğradınız.	3,2	0	0	0

**Tablo 2.** Yardımcı doçentlerde saldırgan davranışlar ve görülme sıklıkları (%)

	Arada sırada	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
<b>Mağdurun kendini ifade etmesine yönelik</b>				
Yaptığımız işler gereğinden fazla denetlendi.	34	6,4	5	9,2
Aramalarınıza, mesajlarınıza, e-maillerinize bilerek dönüş yapılmadı.	20,6	4,3	0,7	4,3
Yapmış olduğunuz hatalar sürekli hatırlatıldı ve eleştirildiniz.	21,3	5,7	2,1	2,1
Yardım istekleriniz sizi zor durumda bırakmak için reddedildi.	21,3	2,8	0	5,7
İşiniz kasıtlı olarak aksatıldı.	28,4	4,3	0	7,1
Plan ve fikirlerinizi anlatırken savunulmadınız.	36,2	6,4	1,4	5,7
Ani öfkelerin hedefi oldunuz ve size bağırıldı.	27	4,3	0	6,4
<b>Mağdurun sosyal ilişkiler kurmasına yönelik</b>				
İşinizle ilgili toplantılarda size söz verilmedi.	24,1	4,3	1,4	4,3
İşinizle ilgili toplantılarda sizinle konuşulmadı.	31,9	4,3	1,4	3,5
İşinizle ilgili toplantılara çağırılmadınız.	26,2	3,5	2,1	3,5
Başkalarına yaklaşmaya çalıştığınızda düşmanca tavırlarla karşılaştınız ya da görmezden gelindiniz.	25,5	2,8	0,7	5,7
Diğer çalışanların da size karşı olması için çaba gösterildi.	26,2	1,4	2,1	3,5
<b>Mağdurun bireysel saygınlığına yönelik</b>				
Fikirleriniz dikkate alınmadı.	50,4	12,8	5,7	9,2
Hakkınızda dedikodu ve söylentiler yayıldı.	33,3	6,4	3,5	7,1
Kişiliğiniz, tutumlarınız veya özel yaşantınız hakkında onur kırıcı ve saldırgan yorumlarda bulunuldu.	17	4,3	0,7	5
İstifa etmenizi telkin edici konuşmalar ve imalarla karşılaştınız.	15,6	2,1	0	3,5
Kötü şakalara maruz kaldınız.	12,1	0,7	0	5,7
Hakkınızda asılsız suçlamalarda bulunuldu.	25,2	1,4	0	6,4
Alaycı ve iğneleyici davranışlara maruz kaldınız.	26,2	2,8	0,7	6,4
Çalışmanız ya hiç değerlendirmeye alınmadı ya da adaletsiz bir şekilde değerlendirildi.	40,4	4,3	0	4,3
Katkılarınız göz ardı edildi.	34,8	7,1	0	9,2
<b>Mağdurun mesleki saygınlığına yönelik</b>				
İşinizle ilgili performansınızı etkileyecek bilgiler sizden saklandı.	46,8	5,7	6,4	5,7
Yetenek ve becerilerinizden daha düşük düzeyde işler verildi.	42,6	9,9	7,8	6,4
Yetenek ve becerilerinizin üzerinde işler verildi.	35,5	2,8	0,7	1,4
İstenen süre içerisinde bitirilmesi imkansız görevler verildi.	40,4	5,7	5	2,8
Sahip olduğunuz hakları istememeniz için baskı yapıldı.	24,1	2,8	0,7	8,5
Altından kalkamayacağınız kadar iş yükü verildi.	39	3,5	2,1	10,6
İşinizle ilgili önemli sorumluluklarınız elinizden alındı.	26,2	0,7	0	6,4
Anlamsız işler yapmanız istendi.	51,8	11,3	2,1	5
<b>Mağdurun fiziksel sağlığına yönelik</b>				
Yürürken önünüz kesildi.	3,5	1,4	0,7	4,3
Fiziksel zarar vermekle tehdit edildiniz veya fiziksel zarara uğradınız.	5,7	0	0	2,1



Araştırma görevlilerinin en sık karşılaştığı davranışlar yetenek ve becerilerinden daha düşük düzeyde işler verilmesi, anlamsız işler yapmalarının istenmesi, fikirlerinin dikkate alınmaması, altından kalkamayacakları kadar iş yükü verilmesi ve katkılarının göz ardı edilmesidir. En az karşılaştıkları davranışlar ise fiziksel zarar vermekle tehdit edilmeleri veya fiziksel zarara uğramaları, yürürken önlerinin kesilmesi, yetenek ve becerilerinin üzerinde işler verilmesi, işle ilgili önemli sorumlulukların ellerinden alınması ve aramalarına, mesajlarına, e-postalarına bilerek dönüş yapılmamasıdır.

Yardımcı doçentlerin en sık karşılaştığı davranışlar fikirlerinin dikkate alınmaması, yaptıkları işlerin gereğinden fazla denetlenmesi, yetenek ve becerilerinden daha düşük düzeyde işler verilmesi, altından kalkamayacakları kadar iş yükü verilmesi ve işle ilgili performanslarını etkileyecek bilgilerin onlardan saklanmasıdır. Görüldüğü gibi, mağdurun işine yönelik saldırılar çoğunluktadır. Yardımcı doçentlerin en az karşılaştıkları davranışlar ise fiziksel zarar vermekle tehdit edilmeleri veya fiziksel zarara uğramaları, yetenek ve becerilerinin üzerinde işler verilmesi, istifa etmelerini telkin edici konuşmalar ve imalarla karşılaşmaları, yapmış oldukları hataların sürekli hatırlatılması ve eleştirilmeleri ve de çalışmalarının ya hiç değerlendirmeye alınmaması ya da adaletsiz bir şekilde değerlendirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma görevlisi ve yardımcı doçentler karşılaştırıldığında, saldırgan davranışlara maruz kalma düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $t = 1,12, p = 0,26$ ). Tacizin alt boyutları açısından incelendiğinde, mağdurun kendini ifade etmesine, sosyal ilişkiler kurmasına, bireysel saygınlığına ve fiziki sağlığına yönelik davranışlarda, psikolojik tacize maruz kalma açısından araştırma görevlisi ve yardımcı doçentler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bunun yanında, mesleki saygınlığa yönelik davranışların araştırma görevlileri tarafından ( $t = 2,58, p \leq 0,01$ ) daha fazla bildiril-

diği saptanmıştır. Saldırgan davranışlar açısından incelendiğinde, araştırma görevlileri yardımcı doçentlere göre, yetenek ve becerilerden daha düşük düzeyde işler verilmesi ( $t = 4,92, p \leq 0,01$ ), yetenek ve becerilerin üzerinde işler verilmesi ( $t = 2,46, p \leq 0,05$ ), anlamsız işler yapılmasının istenmesi ( $t = 5,71, p \leq 0,01$ ), yapılan hataların sürekli hatırlatılması ve eleştirilmesi ( $t = 2,87, p \leq 0,01$ ) davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadırlar. Yardımcı doçentlerin ise araştırma görevlilerine göre anlamlı düzeyde daha fazla fiziksel zarar vermekle tehdit edildikleri veya fiziksel zarara uğradıkları ( $t = 2,08, p \leq 0,05$ ) saptanmıştır.

### 3.1. Psikolojik Taciz Failleri

Katılımcıların en sık karşılaştığı saldırgan davranışlara bakıldığında da, bu davranışların %70'in üstünde bir oranla yine üstler tarafından uygulandığı görülmektedir. Her iki unvan grubunda da diğer çalışanların da mağdura karşı olması için çaba gösterilmesi ve başkalarına yaklaşılmaya çalışıldığına düşmanca tavırlarla karşılaşılması gibi mağdurun sosyal ilişkiler kurmasına yönelik saldırılar, iş arkadaşları tarafından daha fazla uygulanmaktadır. Araştırma görevlilerinde haklarında dedikodu ve söylentiler yayılması davranışı yine daha çok kendi eş düzeyleri tarafından gerçekleştirilmekte; fiziksel zarar verilmeyle tehdit edilmesi ya da fiziksel zarar verilmesi davranışı ise iş arkadaşları ve öğrenciler tarafından daha sık uygulanmaktadır. Bunun yanında, genel olarak değerlendirildiğinde, bireysel saygınlığı hedefleyen dedikodu ve söylentiler yayılması, asılsız suçlamalarda bulunması, alaycı ve iğneleyici davranışlara maruz kalınması, kişilik, tutum ya da özel yaşantı hakkında onur kırıcı ve saldırgan yorumlarda bulunması ve kötü şakalara maruz kalınması gibi davranışlar da, iş arkadaşları tarafından oldukça fazla uygulanan psikolojik taciz davranışları olarak karşımıza çıkmaktadır. Saldırgan davranışların kimler tarafından uygulandığı araştırma görevlisi ve yardımcı doçentler için ayrı ayrı Tablo 3 ve 4'te gösterilmektedir.

**Tablo 3.** Araştırma görevlilerinde saldırgan davranışlar ve saldırganlar (%)

	üstler	eş düzeyler	idari personel	öğrenciler
<b>Mağdurun kendini ifade etmesine yönelik</b>				
Yaptığımız işler gereğinden fazla denetlendi.	90,3	3,2	5,4	0
Aramalarınıza, mesajlarınıza, e-maillerinize bilerek dönüş yapılmadı.	67,7	14,6	15,6	0
Yapmış olduğunuz hatalar sürekli hatırlatıldı ve eleştirildiniz.	88,3	9,9	0	0,6
Yardım istekleriniz sizi zor durumda bırakmak için reddedildi.	65,7	30,4	2	0
İşiniz kasıtlı olarak aksatıldı.	59	18,8	17,9	0
Plan ve fikirlerinizi anlatırken savunulmadınız.	79,1	19,4	0,7	0
Ani öfkelerin hedefi oldunuz ve size bağırıldı.	84,4	12,8	1,7	1,1
<b>Mağdurun sosyal ilişkiler kurmasına yönelik</b>				
İşinizle ilgili toplantılarda size söz verilmedi.	93,6	5,6	0,8	0
İşinizle ilgili toplantılarda sizinle konuşulmadı.	89,8	8,8	1,4	0
İşinizle ilgili toplantılara çağırılmadınız.	92,2	7,8	0	0
Başkalarına yaklaşmaya çalıştığınızda düşmanca tavırlarla karşılaştınız ya da görmezden gelindiniz.	45,9	47,4	3,6	1,5
Diğer çalışanların da size karşı olması için çaba gösterildi.	42,9	46,1	5,2	2,6
<b>Mağdurun bireysel saygınlığına yönelik</b>				
Fikirleriniz dikkate alınmadı.	87,3	9,3	2,3	0
Hakkınızda dedikodu ve söylentiler yayıldı.	39	50,3	3,2	3,7
Kişiliğiniz, tutumlarınız veya özel yaşantınız hakkında onur kırıcı ve saldırgan yorumlarda bulunuldu.	65,2	28,3	2,2	4,3
İstifa etmenizi telkin edici konuşmalar ve imalarla karşılaştınız.	82,3	16,5	0	0
Kötü şakalara maruz kaldınız.	47,8	44,6	1	5,4
Hakkınızda asılsız suçlamalarda bulunuldu.	55,6	28,7	3,7	8,3
Alaycı ve iğneleyici davranışlara maruz kaldınız.	61,4	27,8	1,9	6,3
Çalışmanız ya hiç değerlendirmeye alınmadı ya da adaletsiz bir şekilde değerlendirildi.	96,1	2,6	0,6	0
Katkılarınız göz ardı edildi.	85,8	13,7	0	0
<b>Mağdurun mesleki saygınlığına yönelik</b>				
İşinizle ilgili performansınızı etkileyecek bilgiler sizden saklandı.	64,6	26,9	5,2	0,5
Yetenek ve becerilerinizden daha düşük düzeyde işler verildi.	91	1,4	6,6	0
Yetenek ve becerilerinizin üzerinde işler verildi.	95,2	1,1	3,2	0
İstenen süre içerisinde bitirilmesi imkansız görevler verildi.	91,1	1,5	6,9	0
Sahip olduğunuz hakları istememeniz için baskı yapıldı.	89,6	1,1	7,5	0
Altından kalkamayacağınız kadar iş yükü verildi.	92,4	1,4	4,3	0
İşinizle ilgili önemli sorumluluklarınız elinizden alındı.	92,9	3,1	3,1	0
Anlamsız işler yapmanız istendi.	86,9	2,1	9,3	0,3
<b>Mağdurun fiziksel sağlığına yönelik</b>				
Yürürken önünüz kesildi.	66,7	13,3	0	13,3
Fiziksel zarar vermekle tehdit edildiniz veya fiziksel zarara uğradınız.	18,2	27,3	18,2	27,3

**Tablo 4.** Yardımcı doçentlerde saldırgan davranışlar ve saldırganlar (%)

	üstler	eş düzeyler	astlar	idari personel	öğrenciler
<b>Mağdurun kendini ifade etmesine yönelik</b>					
Yaptığınız işler gereğinden fazla denetlendi.	85,7	1,3	2,6	9,1	1,3
Aramalarınıza, mesajlarınıza, e-maillerinize bilerek dönüş yapılmadı.	74,4	14	0	11,6	0
Yapmış olduğunuz hatalar sürekli hatırlatıldı ve eleştirildiniz.	84,1	13,6	0	2,3	0
Yardım istekleriniz sizi zor durumda bırakmak için reddedildi.	71,4	23,8	0	4,8	0
İşiniz kasıtlı olarak aksatıldı.	66,1	21,4	0	12,5	0
Plan ve fikirlerinizi anlatırken savunulmadınız.	67,1	27,1	0	2,9	0
Ani öfkelerin hedefi oldunuz ve size bağırıldı.	94,3	3,7	0	0	0
<b>Mağdurun sosyal ilişkiler kurmasına yönelik</b>					
İşinizle ilgili toplantılarda size söz verilmedi.	93,8	6,2	0	0	0
İşinizle ilgili toplantılarda sizinle konuşulmadı.	86,2	12,1	0	0	0
İşinizle ilgili toplantılara çağırılmadınız.	80	18	0	0	0
Başkalarına yaklaşmaya çalıştığınızda düşmanca tavırlarla karşılaştınız ya da görmezden gelindiniz.	38,8	55,2	2	2	0
Diğer çalışanların da size karşı olması için çaba gösterildi.	40,4	47,4	1,8	7	1,8
<b>Mağdurun bireysel saygınlığına yönelik</b>					
Fikirleriniz dikkate alınmadı.	89,1	8,2	0,9	0,9	0,9
Hakkınızda dedikodu ve söylentiler yayıldı.	47,9	33,8	4,2	5,6	7
Kişiliğiniz, tutumlarınız veya özel yaşantınız hakkında onur kırıcı ve saldırgan yorumlarda bulunuldu.	71,1	23,7	0	0	5,3
İstifa etmenizi telkin edici konuşmalar ve imalarla karşılaştınız.	83,3	16,7	0	0	0
Kötü şakalara maruz kaldınız.	69,2	23,1	0	0	7,7
Hakkınızda asılsız suçlamalarda bulunuldu.	55,3	36,2	2,1	0	6,4
Alaycı ve iğneleyici davranışlara maruz kaldınız.	57	33,3	1,9	0	1,9
Çalışmanız ya hiç değerlendirmeye alınmadı ya da adaletsiz bir şekilde değerlendirildi.	87	8,7	0	2,9	0
Katkılarınız göz ardı edildi.	80,5	13,8	0	2,8	0
<b>Mağdurun mesleki saygınlığına yönelik</b>					
İşinizle ilgili performansınızı etkileyecek bilgiler sizden saklandı.	79,3	11,96	1,1	5,4	1,1
Yetenek ve becerilerinizden daha düşük düzeyde işler verildi.	86,3	31,6	1,1	1,1	3,2
Yetenek ve becerilerinizin üzerinde işler verildi.	98,2	1,8	0	0	0
İstenen süre içerisinde bitirilmesi imkansız görevler verildi.	88,2	1,3	1,3	9,2	0
Sahip olduğunuz hakları istememeniz için baskı yapıldı.	92,2	0	0	7,8	0
Altından kalkamayacağınız kadar iş yükü verildi.	97,4	2,6	0	0	0
İşinizle ilgili önemli sorumluluklarınız elinizden alındı.	93,6	4,3	0	2,1	0

Anlamsız işler yapmanız istendi.	88,9	3	0	7	1
<b>Mağdurun fiziksel sağlığına yönelik</b>					
Yürürken önünüz kesildi.	78,6	0	0	0	14,3
Fiziksel zarar vermekle tehdit edildiniz veya fiziksel zarara uğradınız.	81,8	0	0	0	9

Karşılaşılan saldırgan davranışların daha çok hangi cinsiyetteki kişiler tarafından gösterildiği sorulduğunda, saldırganlığa maruz kaldığını düşünen katılımcıların %47,3'ü kadınlar, %52,7'si ise erkekler tarafından psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında, kadınların %71,2 oranında kadınlar tarafından, erkeklerin de %54,2 oranında kadınlar tarafından tacize uğradıkları tespit edilmiştir ( $\chi^2 = 11,55$ ,  $p \leq 0,01$ ).

### 3.3. Demografik Veriler Açısından Maruz Kalınan Saldırgan Davranışlar ve Psikolojik Taciz Düzeyinin Karşılaştırılması

Saldırgan davranışlar ve psikolojik tacize maruz kalma düzeyi, yaş, cinsiyet, çalışılan kurum ve kurumda çalışma süresi açısından değerlendirilmiştir. Yaş açısından yapılan karşılaştırmada, farklı yaş grupları arasında psikolojik tacize maruz kalma düzeyinde herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir ( $F = 2,29$ ,  $p \leq 0,08$ ). Psikolojik tacizin alt boyutları açısından yapılan incelemede de bireyin kendini ifade etmesine, sosyal ilişkiler kurmasına, bireysel saygınlığına ve fiziki sağlığına yönelik davranışlar ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Mesleki saygınlığına yönelik davranışların ise 41 yaş ve üzerindeki çalışanlar tarafından, diğer çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha az yaşandığı tespit edilmiştir ( $F = 3,95$ ,  $p \leq 0,01$ ). Davranışlar açısından bakıldığında da, 41 yaş ve üzerindeki çalışanların, yetenek ve becerilerinden daha düşük düzeyde işler verilmesi ( $F = 12,82$ ,  $p \leq 0,01$ ), anlamsız işler yapılmasının istenmesi ( $F = 25,57$ ,  $p \leq 0,01$ ), yapılan hataların sürekli hatırlatıp eleştirilmesi ( $F = 3,82$ ,  $p \leq 0,05$ ), ani öfkelerin hedefi olunması ve bağırılması ( $F = 7,09$ ,  $p \leq 0,01$ ) davranışlarına diğer yaş gruplarındaki çalışanlara göre daha az maruz kaldıkları saptanmıştır. 20-25 yaş arasındaki çalışanların, 41 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre, altından kalkamayacakları kadar iş yükü verilmesinden ( $F = 3,77$ ,  $p \leq 0,05$ ); 31-40 yaş arasındaki çalışanların, 26-30 yaş arasındaki çalışanlara göre, yürürken önlerinin kesilmesinden ( $F = 3,77$ ,  $p \leq 0,05$ ) daha fazla şikâyetçi oldukları belirlenmiştir.

Cinsiyet açısından yapılan karşılaştırmada, psikolojik tacize maruz kalma düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ( $t = 0,47$ ,  $p = 0,64$ ). Psikolojik tacizin alt boyutlarına göre yapılan kıyaslamada da, kadın veya erkek olmanın saldırgan davranışlara maruz kalmada anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiş; saldırgan davranışlar açısından bakıldığında ise, kadınların erkeklere göre sahip oldukları hakları istememeleri için daha fazla baskıya maruz kaldıkları ( $t = 2,13$ ,  $p \leq 0,05$ ) gözlenmiştir.

Devlet ve vakıf üniversiteleri karşılaştırıldığında, çalışanlar arasında psikolojik taciz düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ( $t = 2,49$ ,  $p \leq 0,05$ ). Devlet üniversitelerinde çalışanların ( $\mu_{\text{devlet}} = 54,20$ ,  $ss = 21,51$ ) vakıf üniversitelerinde çalışanlardan ( $\mu_{\text{vakif}} = 49,58$ ,  $ss = 17,65$ ) daha fazla saldırganlığa uğradıkları gözlenmiştir. Psikolojik tacizin alt boyutları açısından yapılan kıyaslamada, bireyin kendini ifade etmesine yönelik ( $t = 3,13$ ,  $p \leq 0,01$ ), sosyal ilişkiler kurmasına yönelik ( $t = 3,52$ ,  $p \leq 0,01$ ) ve bireysel saygınlığına yönelik ( $t = 2,62$ ,  $p \leq 0,01$ ) davranış boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiş ve devlet üniversitelerinde çalışanların bu alt boyutlarda anlamlı düzeyde daha fazla saldırgan davranışa maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırma görevlisi ve yardımcı doçentleri ayrıarak analizler tekrar edildiğinde araştırma görevlilerinin devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmalarının psikolojik tacizi anlamlı düzeyde etkilemediği ( $t = 0,64$ ,  $p = 0,52$ ), yardımcı doçentlerde ise devlet üniversitesinde çalışanların ( $\mu_{\text{devlet}} = 41,58$ ,  $\mu_{\text{vakif}} = 35,01$ ) psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığı görülmüştür ( $t = 2,48$ ,  $p \leq 0,01$ ). Psikolojik tacizin alt boyutlarına göre yapılan karşılaştırmada da devlet üniversitelerinde çalışan yardımcı doçentlerin kendini ifade etmesine ( $t = 3,02$ ,  $p \leq 0,01$ ), sosyal ilişkiler kurmasına ( $t = 2,64$ ,  $p \leq 0,05$ ), bireysel saygınlığına ( $t = 2,57$ ,  $p \leq 0,05$ ) ve fiziki sağlığına yönelik ( $t = 2,35$ ,  $p \leq 0,05$ ) davranışlara vakıf üniversitelerinde çalışan meslektaşlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiş-

tir. Araştırma görevlileri ayrıca ele alındığında ise yine devlet üniversitesinde çalışanların mağdurun sosyal ilişkiler kurmasına yönelik davranışlara anlamlı şekilde daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir ( $t = 2,03, p \leq 0,05$ ). Diğer alt boyutlarda ise araştırma görevlilerinin devlet veya vakıf üniversitesinde çalışmasının anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.

Genel olarak saldırgan davranışlar incelendiğinde, devlet üniversitelerinde çalışanların pek çok saldırgan davranışa daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Söz konusu saldırgan davranışlar şunlardır: Hakkında dedikodu ve söylentiler yayılması ( $t = 2,41, p \leq 0,05$ ), toplantılarda söz verilmemesi ( $t = 2,88, p \leq 0,01$ ), kişinin toplantılara çağırılmaması ( $t = 3,59, p \leq 0,01$ ), kişiyle toplantılarda konuşulmaması ( $t = 3,41, p \leq 0,01$ ), kişilik, tutumlar, özel yaşantı hakkında onur kırıcı ve saldırgan yorumlarda bulunulması ( $t = 2,88, p \leq 0,01$ ), yapılan hataların sürekli hatırlatılması ve eleştirilmesi ( $t = 3,18, p \leq 0,01$ ), kötü şakalara maruz kalınması ( $t = 2,01, p \leq 0,05$ ), asılsız suçlamalarda bulunulması ( $t = 2,41, p \leq 0,05$ ), alaycı ve iğneleyici davranışlara maruz kalınması ( $t = 2,74, p \leq 0,01$ ), diğer çalışanların da kişiye karşı olması için çaba gösterilmesi ( $t = 2,41, p \leq 0,05$ ), yardım isteklerinin zor durumda bırakmak için reddedilmesi ( $t = 2,87, p \leq 0,01$ ), işin kasıtlı olarak aksatılması ( $t = 2,30, p \leq 0,05$ ), katkıların göz ardı edilmesi ( $t = 2,55, p \leq 0,05$ ) ve ani öfkelerin hedefi olunması ve bağırılması ( $t = 4,58, p \leq 0,01$ ).

Kurumda çalışma süresi açısından yapılan kıyaslamada, psikolojik taciz düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. En fazla saldırganlığa maruz kalan grubun kurumda 5-10 yıl arası çalışanlar olduğu gözlenmiştir ( $F = 7,03, p \leq 0,01$ ), kurumda çalışma süresi arttıkça psikolojik taciz de artış göstermekte, 10 yıl ve üzeri sürede çalışanlardaysa azalmaktadır. Psikolojik tacizin alt boyutları açısından yapılan kıyaslamada da, tüm alt boyutlar açısından, gruplar arasında anlamlı derecede farklılık olduğu tespit edilmiştir: Bireyin kendini ifade etmesine yönelik davranışlar ( $F = 8,02, p \leq 0,01$ ), sosyal ilişkiler kurmasına yönelik davranışlar ( $F = 3,34, p \leq 0,05$ ), bireysel saygınlığına yönelik davranışlar ( $F = 9,55, p \leq 0,01$ ), mesleki saygınlığına yönelik davranışlar ( $F = 5,81, p \leq 0,01$ ), fiziki sağlığına yönelik davranışlar ( $F = 3,24, p \leq 0,05$ ) kurumda çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Karşılaşı-

lan saldırgan davranışlar açısından incelendiğinde ise üç davranış dışında tüm davranışlarda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür. Örneğin, 1 yıldan az çalışanlar 5-10 yıl arasında çalışanlara göre işleriyle ilgili toplantılarda söz verilmemesinden ( $F = 3,32, p \leq 0,05$ ), 1-5 yıl arasında çalışanlar 5-10 yıl arasında çalışanlara göre işleriyle ilgili performanslarını etkileyecek bilgilerin saklanması ( $F = 3,21, p \leq 0,05$ ), 5-10 yıl arasında çalışanlar 10 yıl ve daha fazla çalışanlara göre istenen süre içerisinde bitirilmesi imkansız görevler verilmesinden ( $F = 3,83, p \leq 0,05$ ) daha fazla şikâyetçidirler.

### Tartışma

Bu çalışmada, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlileri ile yardımcı doçentlerin maruz kaldıkları psikolojik taciz sıklığını ve çalışanların daha çok hangi taciz davranışlarıyla karşılaştıklarını saptamak amaçlanmıştır. Leymann'ın (1990, 1996) "en az altı ay boyunca haftada en az bir kere saldırgan davranışlara maruz kalma" kriteri temel alınmış ve %26'ya varan psikolojik taciz oranı saptanmıştır. Batı Avrupa ülkelerinde, aynı kriterleri kullanarak yapılan diğer araştırmalarda psikolojik taciz oranı %10-14 arasındadır (Hoel, Cooper ve Faragher, 2001; Mikelsen ve Einarsen, 2001; Niedhammer ve diğ., 2009; Zapf ve diğ., 2011). Türkiye çapında farklı sektörlerde yaptıkları çalışmada Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu (2016) aynı kriterlerden yola çıkarak %23 oranında psikolojik taciz tespit etmişlerdir. Araştırmamızda saptanan akademisyenlerin maruz kaldıkları taciz oranı, söz konusu genel popülasyondaki orana göre daha yüksektir. Bu sonuç, Keashly ve Neuman'ın (2010) yorumlarıyla paralellik göstermektedir. Ülkemizde öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilmiş diğer çalışmalar incelendiğinde taciz sıklığı, %11,6 ile %70 arasında değişmektedir (Tanoğlu ve diğ., 2007; Yelgeçen-Tigrel ve Kökalan, 2009; Gül, İnce ve Özcan, 2011; Apaydın, 2012; Çögenli ve Asunakutlu, 2016).

Araştırmamızda, en sık karşılaşılan saldırgan davranışların yetenek ve becerilerin altında veya anlamsız işler verilmesi, fikirlerin dikkate alınmaması, altından kalkılamayacak kadar yoğun iş yükü verilmesi, katkıların göz ardı edilmesi, işle ilgili performansı etkileyecek bilgilerin saklanması, yapılan işlerin gereğinden fazla denetlenmesi,

dedikodu ve söylentiler yayılması, istenen süre içerisinde bitirilmesi imkansız görevler verilmesi ve sahip olunan hakların istenmemesi için baskı yapılması olduğu görülmüştür. Bu saldırgan davranışlar genellikle işle ilgili, mağdurun bireysel ve mesleki saygınlığını zedelemeye yönelik davranışlardır. En az karşılaşılan saldırgan davranışlar ise, bireyin fiziki sağlığını tehdit edici davranışlardır. Keashly and Neuman (2013), üniversitelerde psikolojik tacizin dışlama, engelleme ve mesleki saygınlığı tehdit etme şeklinde kendini gösterdiğini belirtmiştir. Celep ve Konaklı'nın (2013) araştırma sonuçlarına göre, akademisyen mağdurların çalışma performansları, bireysel özellikleri ve değerleri, iletişim kurma hakları şiddet ile tehdit edilmektedir. Cemaloğlu ve Şahan (2013)'a göre, üniversitelerde psikolojik taciz, özlük haklarının ve derslerin elden alınması, bilimsel çalışma yapmanın engellenmesi ya da bilgi saklama, baskı uygulama, sürekli denetleme, değersiz hissettirme, gruptan dışlama, dedikodu yapma ve iftira atma şeklinde uygulanmaktadır. Yelçelen-Tigrel ve Kökalan (2009) bunlara yok sayılma, önemsiz işler yapmak durumunda kalma, fikirlerin çalınması, çabalarının önemsenmemesi ve toplantıların haber verilmemesini eklemiştir.

Saldırgan davranışların %41 ile %93 arasında değişen bir oranla en çok üstler, %50'ye varan bir oranla eş düzeyler tarafından uygulandığı saptanmıştır. Yapılan diğer çalışmalarda da, saldırganların büyük çoğunlukla üstler oldukları ifade edilmektedir (Einarsen ve diğ., 1994; Rayner, 1997; Tanoğlu ve diğ., 2007; Seçkin-Halaç ve Bulut, 2009; Günel, 2010, Zapf ve diğ., 2011; Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2016). Buna karşın, özellikle akademisyenlerin üstler kadar eş düzeyler tarafından taciz edildikleri de araştırmalarca saptanmıştır (Keashly ve Wajngurt, 2016). Mesleki saygınlığı zedelemeye yönelik davranışların daha çok üst pozisyonlardaki kişiler tarafından, mağdurun sosyal ilişkiler kurmasına yönelik davranışların ise daha çok eş düzeyler tarafından sergilendiği tespit edilmiştir. Bireysel saygınlığı zedelemeye yönelik dedikodu ve söylentiler çıkarılması, kötü şakalar yapılması, kişilik, tutum ya da özel yaşam hakkında onur kırıcı ve saldırgan yorumlarda bulunulması gibi davranışların üstler yanında eş düzeyler tarafından da oldukça fazla uygulanan davranışlar olarak karşımıza çıktıkları görülmektedir.

Genel olarak saldırgan davranışlara maruz kalma ile yaş, cinsiyet ve unvan arasında anlamlı bir ilişki olmadığı fakat bazı saldırgan davranışlar açısından farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Birçok araştırmada da yaş (Vartia, 1996; Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2006), cinsiyet (Hoel ve Cooper, 2000; Tanoğlu ve diğ., 2007) ve unvanın (Tanoğlu ve diğ., 2007; Yelgeçen-Tigrel ve Kökalan, 2009) psikolojik tacize uğrama konusunda bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Diğer taraftan, devlet üniversitelerinde çalışanların vakıf üniversitelerinde çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla taciz davranışıyla karşılaştıkları saptanmıştır. Çalışmamıza benzer şekilde kamu sektöründe psikolojik tacizin daha sık yaşandığını tespit eden çalışmalar (Salin, 2001; Günel, 2010) yanında özel sektörde daha fazla taciz yaşandığı bulgusuna varmış çalışmalar (Einarsen ve Skogstad, 1996; Yıldırım ve Yıldırım, 2007) da mevcuttur. Öğretim elemanları üzerinde yaptığı çalışmada Çivilidağ (2011) da psikolojik tacizin bazı alt boyutları açısından, devlet üniversitelerinde daha sık taciz yaşandığını tespit etmiştir. Devlet üniversitelerinde vakıf üniversitelerine göre daha fazla taciz yaşanması, devlet üniversitelerinde açılan kadroların sınırlı olması ve bu üniversitelerde çalışanların iş güvenliğinin daha fazla olması ile açıklanabilir. Devlet üniversitelerindeki sevilmeyen, kıskanılan ya da düşük performans sergileyen öğretim elemanlarının işten çıkarılmasının tek yolu kendi rızalarıyla istifa etmeleridir. Dolayısıyla istenmeyen öğretim elemanları, psikolojik taciz yoluyla üniversiteden uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca, kurumda çalışma süresi arttıkça psikolojik tacizin arttığının saptanmış olması Bayrak-Kök (2006) ve Günel'in (2010) araştırmalarını desteklemektedir.

Psikolojik tacizin yalnızca mağdurlar için değil diğer çalışanlar açısından da olumsuz sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. Hem taciz mağdurlarının hem de tacize tanıklık edenlerin, performanslarının düşmesi, verimi azaltarak örgütleri ve hatta uzun vadede ekonomiyi de olumsuz etkileyebilmektedir (Minibas-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2015:102-120). Keashly ve Wajngurt (2016), üniversitelerde psikolojik taciz nedenini tartışmış ve iki ana etken üzerinden önerilerde bulunmuştur: Politika ve uygulamalar arasındaki bütünlük ve psikolojik tacizle baş etmede eş düzeylerin etkililiği. Bir grup araştırmacı psikolojik tacizle mücadelede örgütlerdeki etik altyapının önemini vurgulamıştır (Einarsen ve diğ., 2017). Lewis (2003) ise akade-

misyenlerin uğradıkları tacizin teşhis edilmesinde iş arkadaşlarının önemli bir rolü olduğundan söz etmiştir. Gerek üniversite yönetimleri gerekse de Yüksek Öğretim Kurumu gibi daha üst merciler tarafından psikolojik tacizi önleyici bir takım politikaların benimsenmesi gerekmektedir. Bununla beraber üniversitelerde psikolojik taciz konusunda eğitimler verilerek çalışanlara tacizin ne olduğu, kabul edilemeyeceği ve hedef ya da tanık olarak tacizle karşılaşıldığı zaman neler yapabileceği konusunda bilgilendirme yapılmalıdır.

Bu çalışmanın bazı kısıtları vardır. Bunlardan ilki örneklem büyüklüğüdür. Örneklem yalnızca Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde 481 öğretim elemanının katılımından oluşmaktadır. Bu da Türkiye'deki durum hakkında bir genelleme yapmak için yeterli düzeyde değildir. Diğer taraftan, çalışmada kullanılan araştırma yöntemi ankettir. Anket yöntemi psikolojik taciz gibi karmaşık bir süreci açıklamakta yeterli olmayabilir. Çalışmada, katılımcıların önceden belirlenmiş davranışlarla karşılaşmış ve karşılaşmadıkları sorulmuştur. Bu da onların deneyimlerini paylaşmalarını oldukça kısıtlamaktadır. İleride yapılacak araştırmalarda, mülakat, vaka incelemesi ve odak grubu gibi nitel araştırma teknikleri kullanılması, araştırma bulgularına daha derinlemesine bir bakış getirecek ve psikolojik tacizin daha net bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

### Kaynakça

- AGERVOLD, Mogens ve Eva G. MIKKELSEN (2004), "Relationships between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions", *Work & Stress*, 18(4), ss. 336-351.
- AHMAD, Saima, Rukhsana KALIM ve Ahmad KALEEM (2017), "Academics' Perceptions of Bullying at Work: Insights from Pakistan", *International Journal of Educational Management*, 31(2), ss. 204-220.
- APAYDIN, Çiğdem (2012), "Relationship between Workplace Bullying and Organizational Cynicism in Turkish Public Universities", *African Journal of Business Management*, 6, ss. 9649-9657.
- ASHFORTH, Blake (1994), "Petty Tyranny in Organizations", *Human Relations*, 47, ss. 755-778.
- BAILLIEN, Elfi, Inge NEYENS ve Hans DE WITTE (2008), "Organizational, Team Related and Job Related Risk Factors for Workplace Bullying, Violence and Sexual Harassment in The Workplace: A Qualitative Study", *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), ss. 132-146.
- BARON, Robert A. ve Joel H. NEUMAN (1996), "Workplace

*Violence and Workplace Aggression: Evidence on their Relative Frequency and Potential Causes*", *Aggressive Behavior*, 22, ss. 161-173.

BAYRAK-KÖK, Sabahat (2006), "İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırım Olgusu ve Nedenleri", iç. Dursun BİNGÖL (Ed.), 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Erzurum, ss. 433-448.

BİLGEL, Nazan, Serpil AYTAC ve Nuran BAYRAM (2006), "Bullying in Turkish White-collar Workers", *Occupational Medicine-Oxford*, 56(4), ss. 226-231.

BOWLING, Nathan A., Terry A. BEEHR, Misty M. BENNETT ve Connie P. WATSON (2010), "Target Personality and Workplace Victimization: A Prospective Analysis", *Work & Stress*, 24(2), ss. 140-158.

CASSITO, Maria G., Emanuela FATTORINI, Renato GILIOLI ve Chiara RENGO (2003), *Raising awareness of psychological harassment at work: Advice to health professionals, decision makers, managers, human resources directors, legal community, unions and workers*, World Health Organization, Geneva, <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42649/1/9241590521.pdf>, 03.05.2017.

CAVERLEY, Natasha, J. Barton CUNNINGHAM ve James N. MACGREGOR (2007), "Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization", *Journal of Management Studies*, 44(2), ss. 304-319.

CELEP, Cevat ve Tuğba KONAKLI (2013), "Mobbing Experiences of Instructors: Causes, Results, and Solution Suggestions", *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(1), ss. 193-199.

CEMALOĞLU, Necati ve Gülsün ŞAHAN (2013), "Akademisyenlerin Üniversitelerde Karşılaştıkları Mobbing ve Başa Çıkma Yolları", II. Kamu Etiği Kongresi Seçilmiş Bildiriler Kitabı, TO-DAİE- Yayın No: 383

ÇİVLİDAĞ, Aydın (2011), "Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri", Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

ÇÖGENLİ, Mehmed Zahid ve Tuncer ASUNAKUTLU (2016), "Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), ss. 17-32

DUFFY, Maureen ve Len SPERRY (2007), "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences", *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 15(4), ss. 398-404.

EINARSEN, Stale, Helge HOEL ve Guy NOTELAERS (2009), "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised", *Work and Stress*, 23(1), ss. 24-44.

EINARSEN, Kari, Reidar J. MYKLETUN, Stale Valvatna EINARSEN, Anders SKOGSTAD ve Denise SALIN (2017), "Ethical Infrastructure and Successful Handling of Workplace Bullying", *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(1), ss. 37-54.

- EINARSEN, Stale, Bjorn Inge RAKNES ve Stig Berge MATTHIESEN (1994), "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study", *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), ss. 381-401.
- EINARSEN, Stale ve Anders SKOGSTAD (1996), "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), ss. 185-201.
- FİLİZÖZ, Berrin ve Ferda Alper AY (2011), "Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma", *New World Sciences Academy*, 6(2), ss. 229-241.
- GLASO, Lars, Stig Berge MATTHIESEN, Morten Birkeland NIELSEN ve Stale EINARSEN (2007), "Do Targets of Workplace Bullying Portray a General Victim Personality Profile?", *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(4), ss. 313-319.
- GLOMB, Theresa. M. (2002), "Workplace Anger and Aggression: Informing Conceptual Models with Data From Specific Encounters", *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), ss. 20-36.
- GÜL, Hasan, Mehmet İNCE ve Nazlı ÖZCAN (2011), "The Relationship between Workplace Mobbing and Burnout among Academics at a Turkish University", *Research Journal of International Studies*, 18(1), ss. 118-134
- GÜNEL, Özgür Devrim (2010), "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), ss. 37-65.
- HAUGE, Lars J., Anders SKOGSTAD ve Stale EINARSEN (2007), "Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", *Work and Stress*, 21(3), ss. 220-242.
- HAUGE, Lars J., Anders SKOGSTAD ve Stale EINARSEN (2009), "Individual and Situational Predictors of Workplace Bullying: Why Do Perpetrators Engage in the Bullying of Others?", *Work & Stress*, 23(4), ss. 349-358.
- HAUGE, Lars J., Anders SKOGSTAD ve Stale EINARSEN (2010), "The Relative Impact of Workplace Bullying as a Social Stressor at Work", *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), ss. 426-433.
- HOEL, Helge ve Cary L. COOPER (2000), *Destructive conflict and bullying at work*, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST), <http://www.adapttech.it/old/files/document/19764Destructiveconfl.pdf>, 08.05.2017.
- HOEL, Helge, Cary L. COOPER ve Brian FARAGHER (2001), "The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), ss. 443-465.
- KEASHLY, Loreleigh ve Joel H. NEUMAN (2008), *Workplace Behavior (Bullying) Project Survey*, Minnesota State University, Mankato, [https://www.mnsu.edu/csw/workplacebullying/workplace\\_bullying\\_final\\_report.pdf](https://www.mnsu.edu/csw/workplacebullying/workplace_bullying_final_report.pdf)
- KEASHLY, Loreleigh ve Joel H. NEUMAN (2010), "Faculty Experiences with Bullying in Higher Education: Causes, Consequences, and Management", *Administrative Theory and Praxis*, 32, ss. 48-70.
- KEASHLY, Loreleigh ve Joel H. NEUMAN (2013), "Bullying in Academia: What Does Current Theorizing and Research Tell Us?", iç. Jamie LESTER (Ed.), *Workplace Bullying in Higher Education*, Routledge, New York, ss. 1-22.
- KEASHLY, Loreleigh ve Clara WAJNGURT (2016), "Faculty Bullying in Higher Education", *Psychology and Education – An Interdisciplinary Journal*, 53(1-2), ss. 79-90.
- LEWIS, Duncan (2003), "Voices in the Social Construction of Bullying at Work: Exploring Multiple Realities in Further and Higher Education", *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), ss. 65-81.
- LEYMANN, Heinz (1990), "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, 5(2), ss. 119-126.
- LEYMANN, Heinz (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), ss. 165-184.
- LEYMANN, Heinz ve Annelie GUSTAFSSON (1996), "Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), ss. 251-275.
- LIM, Sandy ve Alexia LEE (2011), "Work and Non-work Outcomes of Workplace Incivility: Does Family Support Help", *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), ss. 95-111.
- LIND, Karina, Lars GLASO, Stale PALLESEN ve Stale EINARSEN (2009), "Personality Profiles among Targets and Non-targets of Workplace Bullying", *European Psychologist*, 14(3), ss. 231-237.
- MCKAY, Ruth, Diane Huberman ARNOLD, Jae FRATZL ve Roland THOMAS (2008), "Workplace Bullying in Academia: A Canadian Study", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(2), ss. 77-100.
- MIKKELSEN, Eva G. ve Stale EINARSEN (2001), "Bullying in Danish Work-life: Prevalence and Health Correlates", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), ss. 393-413.
- MINİBAŞ-POUSSARD, Jale ve Meltem İDİĞ-ÇAMUROĞLU (2015), *Psikolojik Taciz: İş Yaşamında Gerilim, Akılçelen Kitaplar*, Ankara.
- MINİBAŞ-POUSSARD, Jale ve Meltem İDİĞ-ÇAMUROĞLU (2016), "Mobbing in a Cross-sectional National Sample: The Turkish Case", *Australian Journal of Business and Management Research*, 5(6), ss. 24-34.
- NEUMAN, Joel H. ve Loreleigh KEASHLY (2004), "Development of the Workplace Aggression Research Questionnaire (WAR-Q): Preliminary Data from the Workplace Stress and Aggression Project", iç. Rebecca J. BENNETT ve Craig D. CROSSLEY (Chairs), *Theoretical Advancements in the Study of Anti-social Behavior at Work*, Society for Industrial and Organizational Psychology buluşmasında yapılan sempozyum, Chicago, IL.



NIEDHAMMER, Isabelle, Simone DAVID, Stephanie DEGIO-ANNI, Anne DRUMMOND ve Pierre PHILIP (2009), "Workplace Bullying and Sleep Disturbances: Findings from a Large Scale Cross-sectional Survey in the French Working Population", *Sleep*, 32(9), ss. 1211-1219.

NIEDL, Klaus (1996), "Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), ss. 239-249.

O'MOORE, Mona ve Jean LYNCH (2007), "Leadership, Working Environment and Workplace Bullying", *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 10(1), ss. 95-117.

O'MOORE, Mona, Elizabeth SEIGNE, Lian MCGUIRE ve Murray SMITH (1998), "Victims of Workplace Bullying in Ireland", *The Irish Journal of Psychology*, 19(2), ss. 345-357.

PERSSON, Roger, Annie HOGH, Ase-Marie HANSEN, Catarina NORDANDER, Kerstina OHLSSON, Istvan BALOGH, Kai ÖSTERBERG ve Palle ORBAEK (2009), "Personality Trait Scores among Occupationally Active Bullied Persons and Witnesses to Bullying", *Motivation and Emotion*, 33(4), ss. 387-399.

RASKAUSKAS, Jisim (2006), "Bullying in Academia: An Examination of Workplace Bullying in New Zealand Universities", *American Education Research Association Conference sunumu*.

RAYNER, Charlotte (1997), "Incidence of Workplace Bullying", *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, ss. 199-208.

RAYNER, Charlotte, Helge HOEL ve Cary L. COOPER (2002), *Workplace Bullying: What We know, Who is to Blame, and What Can We Do?*, Taylor & Francis, London.

ROGERS, Kimberley-Ann ve E. Kevin KELLOWAY (1997), "Violence at Work: Personal and Organizational Outcomes", *Journal of Occupational Health and Psychology*, 2, ss. 63-71.

SALIN, Denise (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), ss. 425-441.

SALIN, Denise (2003), "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment", *Human Relations*, 56(10), ss. 1213-1232.

SALIN, Denise ve Helge HOEL (2011), "Organisational Causes of Workplace Bullying", *İç. Stale EİNARSEN, Helge HOEL, Dieter ZAPF ve Cary L. COOPER (Ed.), Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice (2.baskı), CRC Press, Londra, ss. 227-244.*

SEÇKİN-HALAÇ, Duygu ve Çağrı BULUT (2010), "Remobbing: A review of Turkish Literature", *İç. Alen JEZOVIK (Ed.), Proceedings of the 11th Management International Conference: Social Responsibility, Professional Ethics, and Management, Ankara, ss. 223-246.*

Spindel, Patricia (2008), *Psychological Warfare at Work*, Spindel & Associates, Toronto.

STOUTEN, Jeroen, Elfi BAILLIEN, Anja VAN DEN BROECK, Jeroen CAMPS, Hans DE WITTE ve Martin EUWEMA (2010), "Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment", *Journal of Business Ethics*, 95, ss. 17-27

TANOĞLU Şükriye Çağrı, M. Atilla ARICIOĞLU ve Mehlika KOCABAŞ (2007), "Research on Mobbing in Organizations: A Case Study on Academicians", *İç. Hamdy ELWANY ve Amr B. ELTAWİL (Ed.), 37th International Conference on Computers and Industrial Engineering bildiri kitabı, Alexandria, Egypt, ss. 558-568.*

VARTIA, Maarit (1996), "The Sources of Bullying - Psychological Work Environment and Organizational Climate", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), ss. 203-214.

VARTIA, Maarit (2001), "Consequences of Workplace Bullying with Respect to the Well-being of its Targets and the Observers of Bullying", *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(1), ss. 63-69.

YELGEÇEN-TİGREL, Elvin ve KÖKALAN, Özgür (2009), "Academic Mobbing in Turkey", *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 55, ss. 963-971.

YILDIRIM, Aytolan ve Dilek YILDIRIM (2007), "Mobbing in the Workplace by Peers and Managers: Mobbing Experienced by Nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and its Effect on Nurses", *Journal of Clinical Nursing*, 16, ss. 1444-1453.

ZAPF, Dieter, Carmen KNORZ ve Matthias KULLA; (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), ss. 215-237.

ZAPF, Dieter (1999), "Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 20(½), ss. 70-85.

ZAPF, Dieter ve Stale EİNARSEN (2011), "Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators", *İç. Stale EİNARSEN, Helge HOEL, Dieter ZAPF ve Cary L. COOPER (Ed.), Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice (2.baskı), CRC Press, Londra, ss. 177-200.*

ZAPF, Dieter, Jordi ESCARTIN, Stale EİNARSEN, Helge HOEL ve Maarit VARTIA; (2011), "Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace", *İç. Stale EİNARSEN, Helge HOEL, Dieter ZAPF ve Cary L. COOPER (Ed.), Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice (2.baskı), CRC Press, Londra, ss. 47-71.*