

**AKADEMİSYENLERDE MOBBİNG ALGISININ  
İŐ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNE ETKİSİ**

**Dr. Öğr. Üyesi Serap TEPE<sup>1</sup>  
Öğr. Gör. Serkan ETİ<sup>2</sup>  
Öğr. Gör. Ahmet ÇABUK<sup>3</sup>**

**ÖZET**

Bu çalışmada akademisyenlerin mobbing algısı ölçümleme, mobbing faktöründe önemli olan değişkenlerin etkisini gözlemleme ve akademisyenlerde mobbing algısının iş sağlığı güvenliği eğitimlerine etkisini araştırma amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın ilk kısmında akademisyenlerin mobbinge maruz kalıp kalmadıkları, maruz kaldıkları çeşitli durumlar için mobbing farkındalıkları, mobbing maruziyetlerinin yaş, medeni durum, ünvan, kıdem ve çalışılan üniversite gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ölçülmeye çalışılmıştır, çalışmanın ikinci kısmında akademisyenlerdeki mobbing algısının iş sağlığı güvenliği eğitimlerine etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde 197'si devlet üniversitesinde 371'i vakıf üniversitesinde görev yapan toplam 568 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada fark testi, korelasyon ve ki kare analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, akademisyenlerde mobbing olgusunun yaş, medeni durum ve unvana göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin iş sağlığı güvenliği eğitimlerine yönelik tutumları ve risk durumlarındaki davranışları da mobbing ekseninde incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, İş Sağlığı ve Güvenliği, Akademi.

**THE EFFECT OF MOBBING PERCEPTION ON OCCUPATIONAL HEALTH AND  
SAFETY TRAINING IN ACADEMICS**

**ABSTRACT**

In this paper, it was aimed to measure the mobbing perception of academicians, to observe the effect of the variables that are important in the mobbing factor and to investigate the effect of mobbing perception on occupational health and safety trainings. For this purpose, in the first part of the study, it has been investigated to measure whether academicians are exposed to mobbing and mobbing awareness for various situations they are exposed to, whether mobbing exposures differ according to variables such as age, marital status, title. In the second part of the study, how the mobbing perception of academicians Effects on occupational health and safety education has been investigated. The sample of the study consists of 568 academics in Istanbul, 197 of which are in state university, 371 of which are in foundation university. In the research, difference test, correlation and chi-square analysis were used. As a result of the research, it was determined that the phenomenon of mobbing varies according to age, marital status and title. In addition, the attitudes of academicians towards occupational health and safety trainings and their behavior in risk situations were also examined in the axis of mobbing.

**Keywords:** Mobbing, Occupational Health and Safety, Academy.

<sup>1</sup> Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, serap.tepe@sbu.edu.tr  
ORCID 0000-0002-9723-6049

<sup>2</sup> İstanbul Medipol Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Bilgisayar Programcılığı Programı, seti@medipol.edu.tr  
ORCID 0000-0002-4791-4091

<sup>3</sup> Beykoz Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, ahmetcabuk@beykoz.edu.tr  
ORCID 0000-0002-5302-1847

## GİRİŞ

Çalışma hayatında insanlar arası ilişkilerde birçok farklı değişkenin bulunduğu ve bu değişken sayısının giderek arttığı günümüz dünyasında, sağlıklı iş ilişkileri sürdürmek gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Önceki nesillerde temel ihtiyaçların karşılanması ana problem iken günümüzde ise çalışma hayatından beklentiler artmıştır. Bu artış, insanların hayata dair beklentilerinin artması ve farklılaşması nedeniyle meydana gelmektedir. Beklentilerin artması ve farklılaşması bir açıdan hızla değişen dünya şartları bir diğer açıdan da kuşaklar arası farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Kuşak; benzer beğenileri, benzer alışkanlıkları, benzer tepkileri olan insan topluluğu olarak tanımlanacak olursa bu tanımlamayı destekler nitelikte literatürde çeşitli kuşak sınıflandırmaları bulmak mümkündür. Kuşaklar arası farklılıklar iş yapış tarzından aidiyet duygusuna, haksızlık karşısında sessiz kalmaktan eleştirmeye, çözüm üretmekten etiketlemeye kadar çok geniş bir yelpazede işlemlerin anlamlarının değişmesine sebep olmaktadır. İyi ya da kötü, eksik ya da fazla günümüzde bir değişimin kendisini her alanda hissettirdiği ve bu değişimin en keskin noktalarından birisinin çalışma hayatı olduğu bilinmektedir. Çalışma hayatı; istekleri, egoları birbiri ile çarpışan, her an bir çeşit rekabet içerisinde yer alan, var olma, fiziksel ve zihinsel olarak iyi olmanın yanı sıra ekonomik güç sahibi olma gibi duyguları yoğun olarak taşıyan insanlardan oluşmaktadır. Bu kadar farklı değişkenin bir arada bulunması çalışma hayatının; iletişim problemleri, çatışmalar, fikir ayrılıkları, psikolojik savaşlar, yıpranma ve mobbing gibi durumlara sahne olmasına sebep olmaktadır. Mobbing kavramsal olarak ilk defa 1972 yılında insanlar arası bir etkileşim tarzını tasvir etmek amacıyla Peter-Paul Heinemann tarafından kullanılmıştır. Bu tanımlamada çocuklardan oluşan küçük grupların tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici saldırgan davranışlar mobbing olarak adlandırılmıştır (1). Sonraki yıllarda ise Heinz Leymann, iş yerindeki psikolojik baskıyı mobbing olarak tanımlamıştır. Sistemik ve bilinçli baskı yapmak olarak da tanımlanabilecek mobbing, çalışma hayatında sektör fark etmeksizin tüm çalışanları olumsuz etkilemekte ve iş verimliliğinde düşüşe yol açmaktadır. Mobbing başlığı altındaki istenmeyen davranışların etkisini yoğun olarak gösterdiği alanlardan biri de akademi camiasıdır. Akademi, bilim dallarında, güzel sanatlar veya uygulamalı sanatlarda yüksek öğretim yapan kurumların, bu kurumlarda çalışan personelin geneline verilmiş bir addır. Akademisyen, yüksek öğretim kurumlarında eğitim öğretim işlemlerini gerçekleştiren, öğrenci danışmanlığı yapan, bunun yanı sıra araştıran, üreten, faaliyetleriyle bilime katkı sağlayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Tanımın genişliği aslında mesleğin zorluğu ve mesleği icra ederken karşılaşılabilecek sorunlar hakkında ip ucu vermektedir. Ülkemizde akademisyen olmak çeşitli şartlara tabidir. Yoğun ve stresli geçen bir lisansüstü eğitim sürecinin ardından zorlu bir işe alım süreci yaşanmaktadır. Ünvan bazlı bir takım ince farklılıklar olmakla birlikte doçentlik ünvanına kadar tüm kadroların üniversitelerde sözleşmeli olarak çalışması ve bu sözleşmenin rektörlük makamı tarafından uygun görüldüğü takdirde yenilenmesi söz konusudur. Bu durum mesleğe daha ilk adımların atıldığı zamanlardan itibaren kariyer gelişimi ile ilgili çeşitli sorunlar yaşanacağına sinyallerini vermektedir. Yaşanılan süreçlerin zorluğu, atama ve yükseltme kriterleri, sözleşmenin yenilenip yenilenmeyeceği endişesi, özlük haklarındaki yetersizlikler, kariyerdeki ilerlemenin özünü ikili ilişkilerin ve kişisel insiyatiflerin oluşturması gibi etkenler mobbinge dayalı bir sistemin akademi içerisinde yeşermesine fırsat vermektedir.

Bu husus özgürlükçü düşünme sistemi, çalışma mutluluğu, iş tatmini gibi noktalarda verimsizliğe yol açmakta; özünü araştırma geliştirmenin oluşturduğu bir meslek grubu için önemli sorunlar teşkil etmektedir. Bu çalışmada akademisyenlerin mobbing algısı ölçümleme, mobbing faktöründe önemli olan parametrelerin etkisini gözleme ve akademisyenlerde mobbing algısının iş sağlığı güvenliği eğitimlerine etkisini araştırma amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın ilk kısmında akademisyenlerin mobbinge maruz kalıp kalmadıkları, maruz kaldıkları çeşitli durumlar için mobbing farkındalıkları, mobbing maruziyetlerinin yaş, medeni durum, ünvan, kıdem ve çalışılan üniversite gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmanın ikinci kısmında akademisyenlerdeki mobbing algısının iş sağlığı güvenliği eğitimlerine etkisi incelenmiştir. Araştırmanın evrenini gerek devlet üniversitesi gerekse vakıf üniversitesi sayısı açısından önemli bir hacme sahip İstanbul ili oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 157 araştırma görevlisi, 116 öğretim görevlisi, 21 doktor öğretim görevlisi, 147 doktor öğretim üyesi, 66 doçent ve 61 profesör olmak üzere 197'si devlet üniversitesinde 371'i vakıf üniversitesinde görev yapan toplam 568 akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde sırasıyla konuya ilişkin kavramsal yapı ve metodoloji açıklanmıştır. Sonraki bölümde uygulamanın bulguları sunulmuş, son olarak da bulgulara yönelik değerlendirilme yapılmıştır.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın ana çerçevesini oluşturan mobbing, hareketli insanlar, şiddet eğilimli kalabalık gibi anlamlar taşımaktadır. Kelime Latince "çete", İngilizcede "saldırmak, rahatsız etmek" anlamlarına sahiptir [2]. Mobbing, kişinin sağlıklı sayılabilmesi için Dünya Sağlık Örgütü tarafından tanımlanan fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyi olma haline zarar vermekte bunun yanı sıra iş yerinde olumsuz iklim oluşturmada ve hatta çalışanın güvenliğini tehdit eden iş kazalarına, meslek hastalıklarına sebep olabilmektedir [3]. Çalışma hayatında sağlıklı, huzurlu bir ortam oluşması için fiziksel etmenler kadar psikolojik etmenler de dikkate alınmalıdır. İnsan sosyal bir varlık olduğundan onu karşılaştığı fiziksel zorluklar kadar psikolojik zorluklar da etkilemektedir. İşte bu psikolojik zorluklardan biri olan mobbing, önemine binaen literatürde geniş yer tutmakta, konu ile ilgili farklı boyutta çalışmalar yapılmış ve yapılmaktadır. Erdemir (2018) çalışmasında Türkiye'de akademik mobbing ve çözüm önerileri üzerine değerlendirme yapmış bu kapsamda 2006 ile 2016 yılları arasında mobbing ile ilgili olarak yapılmış 26 lisansüstü tezin içeriklerini analiz etmiştir [4]. Laleoğlu ve Özmete (2013) çalışmalarında insani hizmet örgütlerinde çalışan bireylerin mobbinge uğrama durumlarını değerlendirmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmeyi hedeflemiştir [5]. Turan (2019) çalışmasında bir kamu üniversitesinde akademik ve idari personelin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler üzerine araştırma yapmış, bu amaçla, yapılandırılmış görüşme yöntemini kullanarak, 23 akademik ve 14 idari personel olmak üzere toplamda 37 üniversite personeli ile yüz yüze görüşme gerçekleştirmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre; çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler "kişisel, çevresel, işe yönelik tutumla ilgili, ilişkilerle ilgili ve yönetsel faktörler" olarak belirginlik kazanmıştır. Bu faktörler içinde, akademik personel için çalışma mutluluğunu etkileyen en önemli faktör işe yönelik tutum iken; idari personel için en önemli faktör yönetsel faktördür [6].

İşe yönelik tutumun oluşmasında mobbing önemli bir aktör olarak bilinmektedir. Taşkın (2016) çalışmasında mobbing ile ilgili bir başka boyuta dikkat çekmeye çalışmış gerek özel sektör gerekse kamu sektöründe çok sayıda mobbing yaşanmakta olduğu bilindiği halde bunlardan çok azı hakkında dava açıldığını belirtmiştir. Çalışmaya göre mobbing görülme sıklığına rağmen dava sayısının çok az oluşu ve açılan davalardan çok azında manevi tazminata hükmedilmesi ispat konusunda sorunlar yaşandığını göstermektedir, çünkü mobbing, çoğunlukla gizlice ve sinsice yürütüldüğü ve mağdur tarafından delil temin edilmesinde zorluk çekildiği için ispatlanması zor olan bir konudur [7].

Gül (2009), mobbing faktörünü halk sağlığı açısından ele almış, mobbing maruziyetinin kişinin sağlığına olan zararlarına, örgütsel ve toplumsal etkilerine vurgu yapmıştır [8]. Öntürk (2019), üniversitelerin spor bilimleri fakülteleri ve spor meslek yüksekokullarında görev yapan akademik personele yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi arası ilişkiyi incelemiştir [9]. Şahin (2015) ise mobbing faktörünün iş sağlığı ve güvenliği alanındaki etkisinden ve öneminden bahsederek iki kavram arası ilişkiyi irdelemiştir [10]. Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanlarla ilgili süreçlerde oluşabilecek tüm sorunların mümkün olan en az düzeye indirgenmesini amaçlayan işlemler bütünüdür. Sağlıklı olma hali; fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam olma durumu olarak tanımlandığından tüm bu iyilik hâlleri birlikte mevcut olduğunda kişinin tam sağlıklı olduğu söylenebilmektedir. Fiziksel sağlık, bireyin vücudunda hastalık, engellilik, hastalık etkeni gibi olumsuz durumların bulunmaması; ruhsal sağlık, kişinin yaşına ve konumuna göre nerede nasıl hareket edeceğini bilmesi; sosyal sağlık ise kişinin yaşadığı çevre ile anlaşılır bir dil oluşturması ve toplum içerisindeki rolünü yaşadığı toplumun gereklerine göre ifa etmesi olarak belirtilmektedir. Bu hallerden herhangi birinde meydana gelecek bir bozulma, kişinin diğer yönlerinde de aksamalara ve dengesizliğe yol açacaktır. Bu da sağlığı oluşturan unsurların birbirinden tümüyle bağımsız olduğu değil, aksine bir bütün olduğunu işaret etmektedir. İSG; iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı proaktif önlemler alan, çalışanları bilgilendiren, eğitimler organize eden, risk değerlendirmeleri yapan, iş kanunlarının ön gördüğü ölçüde çalışma hayatını düzenleme ile ilgili faaliyetler gerçekleştiren multidisipliner bir alandır. Bu alandaki en önemli unsurlardan biri hiç şüphesiz ki İSG eğitimleridir. Çalışanların İSG eğitimi almaları hakkındaki yönetmeliğe göre işveren; eğitim programlarının hazırlanmasını ve uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını, program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlamakla yükümlüdür [11]. İşverene düşen bu yükümlülüklerin yanı sıra konuya bir başka açıdan bakıldığında bu eğitimlere katılmak ve eğitimin gereklerini yerine getirmek de çalışanlar için bir yükümlülüktür. İSG eğitimlerinde farkındalık yaratmak amaçlanmaktadır. Çalışanların İSG ile ilgili genel kavramlardan haberdar edilmeleri, hakları ve yükümlülükleri hakkında bilgi sahibi olmaları, risk faktörlerini tanımaları ve daha birçok konu hakkında bilgi edinmeleri İSG eğitimleri sayesinde gerçekleştirilebilmektedir. Bu eğitimler aynı zamanda amacına uygun gerçekleştirildiğinde fikir alışverişi yapabilme, iletişim ağı oluşturma ve farklı bakış açıları kazanma gibi olgulara hizmet etmektedir. Bu olguların uygulanabilirliğinin en iyi sahalarından biri olan akademi dünyası için mevcut durumu mobbing algısı ekseninde analiz etmek bu çalışmanın özünü oluşturmaktadır.

Çalışmanın temel sorusu eğitim merkezli bir çalışma hayatının içerisinde olan ve sürdürülebilirliğini farkındalık oluşturmakla sağlayan bir meslek grubunun İSG eğitimlerine bakış açısının nasıl olduğu, eğitimlerin amacına hizmet edip etmediği ve bunun altında yatan sebeplerin mobbing algısı ile ilişkisini sorgulamaktır.

## 2. METODOLOJİ

Bu araştırmanın ana amacı akademisyenlerin mobbing algısı ölçümlemek, mobbing faktöründe önemli olan parametrelerin etkisini gözlemlemek ve akademisyenlerde mobbing algısının iş sağlığı güvenliği eğitimlerine etkisini değerlendirmektir. Bu amaçlar doğrultusunda akademisyenlerde mobbinge maruz kalma oranı, en sık karşılaşılan mobbing çeşidi ve davranışları, katılımcıların mobbinge maruz kalmaları ile sosyo-demografik nitelikleri arasındaki ilişki, mobbing algısının İSG eğitimlerine etkisi gibi sorulara yanıt aranmıştır. Araştırmanın örneklemini 157 araştırma görevlisi, 116 öğretim görevlisi, 21 doktor öğretim görevlisi, 147 doktor öğretim üyesi, 66 doçent ve 61 profesör olmak üzere 197'si devlet üniversitesinde 371'i vakıf üniversitesinde görev yapan toplam 568 akademisyen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerde, katılımcıların profili hakkında bilgi edinmeyi sağlayan kapalı uçlu sorular, mobbing maruziyetini ölçmeye yönelik sorular ve İSG algısına yönelik sorular bulunmaktadır. Araştırmada ölçek olarak Tınaz vd. (2013) Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri adlı çalışmalarında geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır [12]. Araştırmanın kapsamı ve yöntemine göre hazırlanan ölçme aracı (anket) formunda bulunan soru ve ifadeler katılımcıların verdikleri cevaplar, SPSS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeğe ilişkin yapı geçerliliği ve alt boyutların elde edilmesi için faktör analizinden yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı dikkate alınmış ve alfa değeri 0.963 olarak saptanmıştır. Ölçeğe ait güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1: Ölçeğe Ait Güvenirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları**

Sorular	İşe Yönelik Davranışlar	İtibarı Zedelemeye Yönelik Davranışlar	Dışlayan Davranışlar	Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırıları	Cronbach's Alfa
s1	0.615				
s2	0.614				
s3	0.720				
s4	0.761				
s5	0.821				
s6	0.841				0,94
s7	0.769				
s8	0.802				
s9	0.768				
s10	0.831				
s12	0.854				
s21	0.674				
s13		0.793			
s14		0.777			
s15		0.837			
s16		0.813			0,895
s17		0.780			
s25		0.752			
s29		0.552			
s18			0.774		
s19			0.822		
s20			0.672		
s22			0.727		0,883
s23			0.701		
s26			0.784		
s30			0.570		
s11				0.797	
s24				0.391	0,67
s27				0.811	
s28				0.411	
Cronbach's Alfa=0,963		KMO=0,963		Bartlett's Test=13178 (p<0,001)	

### 3. BULGULAR

Araştırma verilerinin analizinden elde edilen bulgular; araştırmaya katılan akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine, mobbing yaygınlığı ve yaygınlıkta etkili olan parametrelerin çeşitliliğine ve akademisyenlerin İSG algısına ilişkin bulgular olarak üç alt bölümde sunulmaktadır.

#### 3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Niteliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların %35,5'ini devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenler ve %64,5'ini vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Katılımcıların; %5,1'inin lisans, %28,2'sinin yüksek lisans ve %66,7'sinin doktora öğrenimine sahip oldukları görülmektedir. Araştırmanın örneklemini; %5,8'i 18-25 yaş grubunda, %20,6'sı 26-30 yaş grubunda, %32,7'si 31-40 yaş grubunda, %23,6'sı 41-50 yaş grubunda, %14,3'ü 51-65 yaş grubunda ve %3'ü 65 yaşın üstünde olan katılımcılardan oluşmaktadır. Araştırmada yer alan akademisyenler unvanlarına göre; %27,6 araştırma görevlisi, %20,4 öğretim görevlisi, %3,7 doktor öğretim görevlisi, %24,1 doktor öğretim üyesi, %1,8 doktor, %11,6 doçent ve %10,7 profesör olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenler görev yaptıkları kurumlarda %1,8'i ders saati ücretli, %1,8'i yarı zamanlı ve %96,5'i tam zamanlı olarak çalışmaktadırlar. Katılımcıların görev aldıkları birimler incelendiğinde; %13,2'sinin meslek yüksekokulunda, %6,2'sinin 4 yıllık yüksekokulda, %73,4'ünün fakültede, %2,5'inin enstitüde, %2,1'inin rektörlüğe bağlı birimde, %0,2'sinin rektörlüğe bağlı farklı bir birimde, %1,4'ünün rektörlükte görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca görev yaptığı birimi %1,1 oranında diğer olarak seçen bir grup bulunmaktadır. Mevcut kurumlarında çalışma süreleri bakımından ise örnekleimde; %8,3'ü 0-6 ay, %9,5'i 7 ay-1 yıl arası, %39,3'ü 2-5 yıl arası, %20,1'i 6-10 yıl arası, %22,9'u 11 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip çalışanlar yer almaktadır. Katılımcı akademisyenlerin toplam mesleki sürelerine dair bulgular incelendiğinde %4,8'inin 0-6 ay, %3,9'unun 7 ay-1 yıl arası, %19,5'inin 2-5 yıl arası, %22'sinin 6-10 yıl arası, %49,8'inin 11 yıl ve daha fazla zamandır çalışma hayatında yer aldıkları görülmektedir. Araştırmaya katılanların medeni durum incelemesine göre örneklemdaki katılımcıların %39,8'ini bekar ve %60,2'sini evli katılımcılar oluşturmaktadır.

Katılımcıların, sosyo-demografik niteliklerine ilişkin bulgular, Tablo 2'de sunulmaktadır.

**Tablo 2: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler**

		Sayı	Yüzde %
Kurum	Devlet Üniversitesi	197	35.5
	Vakıf Üniversitesi	371	64.5
Unvan	Araştırma Görevlisi	157	27.6
	Öğretim Görevlisi	116	20.4
	Öğretim Görevlisi Dr.	21	3.7
	Dr Öğretim Üyesi	137	24.1
	Doçent	66	11.6
	Profesör	61	10.7
	Dr	10	1.8
Yaş	18-25	33	5.8
	26-30	117	20.6
	31-40	186	32.7
	41-50	134	23.6
	51-65	81	14.3
	65 Yaş Üstü	17	3.0
Medeni Durum	Bekar	226	39.8
	Evli	342	60.2
Eğitim Durumu	Lisans	29	5.1
	Yüksek Lisans	160	28.2
	Doktora	379	66.7
Çalışma Biçimi	Ders saat ücretli	10	1.8
	Yarı Zamanlı	10	1.8
	Tam Zamanlı	548	96.5
Görev Aldığı Birim	Meslek Yüksekokulu	75	13.2
	4 Yıllık Yüksekokul	35	6.2
	Fakülte	416	73.4
	Enstitü	14	2.5
	Rektörlüğe bağlı birim	12	2.1
	Rektörlüğe bağlı farklı bir birim	1	0.2
	Rektörlük	8	1.4
	Diğer	6	1.1
Kurumdaki Mesleki süre	0- 6 ay	47	8.3
	7 ay- 1 yıl	54	9.5
	2 yıl- 5 yıl	223	39.3
	6 yıl- 10 yıl	114	20.1
	11 yıl ve üzeri	130	22.9
Toplam Mesleki Süre	0- 6 ay	27	4.8
	7 ay- 1 yıl	22	3.9
	2 yıl- 5 yıl	111	19.5
	6 yıl- 10 yıl	125	22.0
	11 yıl ve üzeri	283	49.8



### 3.2. Mobbinge Etki Eden Faktörlere İlişkin Bulgular

Akademisyenlerin görev yaptıkları kurumlarda mobbinge maruz kalma oranlarına bakılırken mobbing davranışına en az altı ay boyunca maruz kalma; en az iki mobbing davranışına maruz kalma; mobbing davranışlarıyla en az haftada bir sıklıkta karşılaşma kriterleri dikkate alınmıştır [12]. Bu üç ölçüte de sahip katılımcılar, ölçeğe göre mobbing mağduru olarak kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; yaş, medeni durum ve unvan değişkenlerinin mobbing mağduru olma durumuna etkisini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre, belirtilen değişkenler bakımından bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; bekar olan çalışanların evli olan çalışanlara göre daha fazla mobbing mağduru oldukları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yaş değişkeni ile korelasyonuna bakıldığında yaş arttıkça mobbinge maruz kalma durumunun azaldığı dolayısıyla yaş ile mobbing maruziyeti arasında negatif bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Unvan değişkenine göre ise; akademik unvanda yükselme ile birlikte mobbing mağduriyetinin azaldığı, mesleğin ilk yıllarındaki akademisyenlerin daha fazla mobbing mağduru oldukları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu verilere ilişkin bulgular Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 3: Medeni Durum Mobbing ve Alt Boyutlarının Fark Testi Analizi**

	Grup	Gözlem Sayısı	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Standart Hata	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Derecesi
İşe Yönelik Davranışlar	Bekar	226	2,29	2,08	0,972	0,0647	3,4	566	< .001
	Evli	342	2	1,71	0,965	0,0522			
İtibarı Zedelemeye Yönelik Davranışlar	Bekar	226	1,63	1,29	0,849	0,0565	2,76	566	0,006
	Evli	342	1,45	1,14	0,702	0,038			
Dışlayan Davranışlar	Bekar	226	1,52	1,29	0,722	0,048	1,54	566	0,125
	Evli	342	1,42	1,14	0,732	0,0396			
Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırıları	Bekar	226	1,41	1,25	0,604	0,0402	2,64	566	0,008
	Evli	342	1,29	1	0,511	0,0276			
Mobbing	Bekar	226	1,84	1,63	0,759	0,0505	3,05	566	0,002
	Evli	342	1,64	1,37	0,728	0,0394			

Medeni durum değişkeni ile mobbing mağduru olma arasındaki anlamlı ilişki bulguları temelde bekar akademisyenler için iş dışı sorumluluklarının daha az olduğu, özel hayat mahremiyetlerine daha az dikkat edildiği, mesai kavramlarının daha geniş olması gerektiğine inanıldığı gibi çeşitli algılarla açıklanabilmektedir. Bu durumdaki çalışanlar ne yazık ki genelde ilk ve tek önceliğinin verilen işleri yapması gerekliliğine inanılan çalışanlardır.

**Tablo 4: Yaş, Mesleki Süre ve Kurum Süreleri ile Mobbing ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki Matrisi**

	Mobbing	Sözlü Yazılı Görsel Saldırıları	Dışlayan Davranışlar	İtibarı Zedelemeye Yönelik Davranışlar	İşe Yönelik Davranışlar	Kurumunuzdaki Meslek Süresi	Toplam Meslek Süresi	Yaş
Mobbing	—							
Sözlü Yazılı Görsel Saldırıları	0.785 ***	—						
Dışlayan Davranışlar	0.833 ***	0.664 ***	—					
İtibarı Zedelemeye Yönelik Davranışlar	0.872 ***	0.771 ***	0.752 ***	—				
İşe Yönelik Davranışlar	0.978 ***	0.727 ***	0.757 ***	0.787 ***	—			
Kurumunuzdaki Meslek Süresi	0.026	0.068	0.073	0.051	0.014	—		
Toplam Meslek Süresi	-0.059	-0.047	0.025	-0.065	-0.059	0.650 ***	—	
Yaş	-0.149 ***	-0.141 ***	-0.029	-0.143 ***	-0.155 ***	0.555 ***	0.757 ***	—

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Yaş değişkeni ile mobbing mağduru olma arasındaki anlamlı ilişki bulguları incelendiğinde yaş azaldıkça mobbing maruziyetinin arttığı sonucu elde edilmiştir. Bu sonucun çalışma hayatındaki mobbing içeren davranışların yaş açısından incelendiğinde hiyerarşik olarak üstten alta doğru uygulandığı yönündeki savları destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 5: Unvana Göre Mobbing ve Alt Boyutlarının Fark Testi Analizi**

	Unvan	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	İstatistik	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık Derecesi
İşe Yönelik Davranışlar	Ar. Gör.	157	2,37	1,017	0,0811	4,46	6	82,6	< .001
	Öğr. Gör.	116	2,11	1,009	0,0937				
	Öğr. Gör. Dr.	21	2,29	1,062	0,2316				
	Dr. Öğr. Üyesi	137	1,89	0,796	0,068				
	Doç.	66	2,22	1,104	0,1359				
	Prof.	61	1,84	0,826	0,1057				
	Dr.	10	1,87	1,063	0,3361				
İtibarı Zedelemeye Yönelik Davranışlar	Ar. Gör.	157	1,68	0,861	0,0688	4,14	6	82,2	0,001
	Öğr. Gör.	116	1,55	0,789	0,0733				
	Öğr. Gör. Dr.	21	1,54	0,584	0,1274				
	Dr. Öğr. Üyesi	137	1,31	0,492	0,042				
	Doç.	66	1,62	0,895	0,1102				
	Prof.	61	1,42	0,754	0,0966				
	Dr.	10	1,47	1,061	0,3354				
Dışlayan Davranışlar	Ar. Gör.	157	1,5	0,773	0,0617	2,28	6	86,7	0,043
	Öğr. Gör.	116	1,45	0,671	0,0623				
	Öğr. Gör. Dr.	21	1,61	0,699	0,1524				
	Dr. Öğr. Üyesi	137	1,35	0,58	0,0496				
	Doç.	66	1,69	1,009	0,1242				
	Prof.	61	1,39	0,658	0,0843				
	Dr.	10	1,2	0,364	0,1151				
Sözlü Yazılı Görsel Saldırıları	Ar. Gör.	157	1,45	0,633	0,0505	6,18	6	81,8	< .001
	Öğr. Gör.	116	1,39	0,623	0,0579				
	Öğr. Gör. Dr.	21	1,4	0,556	0,1213				
	Dr. Öğr. Üyesi	137	1,17	0,282	0,0241				
	Doç.	66	1,41	0,629	0,0774				
	Prof.	61	1,22	0,48	0,0614				
	Dr.	10	1,2	0,438	0,1384				
Mobbing	Ar. Gör.	157	1,88	0,788	0,0629	4,23	6	82,6	< .001
	Öğr. Gör.	116	1,73	0,761	0,0707				
	Öğr. Gör. Dr.	21	1,84	0,724	0,158				
	Dr. Öğr. Üyesi	137	1,53	0,545	0,0466				
	Doç.	66	1,85	0,928	0,1142				
	Prof.	61	1,55	0,681	0,0872				
	Dr.	10	1,53	0,752	0,2377				

Unvan değişkeni ile mobbing mağduru olma arasındaki anlamlı ilişki bulguları incelendiğinde; araştırma görevlilerinin en çok mobbing mağduru olan grup olduğu gözlenmektedir. Aslında bu değişken bir önce anlatılan yaş değişkeni ile de daha fazla anlam kazanmaktadır. Araştırma görevlisi olarak tabir edilen kadrolar mesleğe yeni başlamış genç akademisyenlerdir. Hem yaşlarının diğer meslektaşlarına göre küçük olması hem de unvanları onları mobbing mağduru olma açısından riskli gruba dahil etmektedir. Ayrıca unvan ilerlemesi ile birlikte mobbinge maruziyetin azaldığı da gözlenmektedir.

### 3.3. İSG Eğitimlerine İlişkin Bulgular

İSG alanında risk değerlendirmesi yapılırken uzun yıllar fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenleri baz alınmış; bu etmenlerin iş kazası ve meslek hastalığına sebebiyet verdiği hususundaki fikir birliği çalışmalara yansımıştır. Ancak ne var ki; iş kazası ve meslek hastalıklarına sebep olabilecek etmenlerin bir kısmının da psikolojik tabanlı olabileceği yakın zamana kadar dikkate alınmamıştır. Günümüzde, çalışma hayatının kalitesini artırmada psikososyal risklerin anlaşılmasını sağlamak ve çalışma koşullarında yaşanan değişikliklerin İSG davranışları üzerindeki etkisine önem verilerek çalışma refahını artırmaya yönelik girişimlerde bulunmak önem kazanmıştır. Araştırmada katılımcılara öncelikle şu an görev yaptıkları kurumlarda İSG eğitimi alıp almadıkları sorulmuş, katılımcıların %65'i İSG eğitimi aldıklarını, %35'i ise İSG eğitimi almadıklarını belirtmişlerdir. Bu verilere ilişkin bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6: Akademisyenlerin Kurumlarında Aldıkları İSG Eğitime Ait Bilgiler**

D12- Şu an görev aldığınız üniversitede İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi aldınız mı?

	Frekans	Yüzde
Hayır	199	35,0
Evet	369	65,0
Toplam	568	100,0

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik maddelerine göre akademisyenlerin de görev yaptıkları kurumlarda İSG eğitimi alma yükümlülükleri bulunmaktadır. Araştırma bulgularına göre bu eğitimlerin kurumlarda tam manasıyla olmasa da verilmekte olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlara halihazırda görev yaptığı kurum dışında çalışma hayatlarında herhangi bir anda İSG eğitimi alıp almadıkları sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların %59'u İSG eğitimi almadıklarını, %41'i ise İSG eğitimi aldıklarını belirtmişlerdir. Bu verilere ilişkin bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7: Akademisyenlerin Mevcut Kurumlarından Önce Aldıkları İSG Eğitimine Ait Bilgiler**

D13- Şu an görev aldığınız üniversite dışında eğitim ve çalışma hayatınızda İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi aldınız mı?		
	Frekans	Yüzde
Hayır	335	59,0
Evet	233	41,0
Toplam	568	100,0

**Tablo 8: Akademisyenlerde İş Kazasına Maruz Kalma Durumlarına Ait İstatistikler**

D14- İş kazasına/ ramak kala olaya (olmaya yakındı ama olmadı) maruz kaldınız mı?		
	Frekans	Yüzde
Hayır	501	88,2
Evet	67	11,8
Toplam	568	100,0

Örneklemdaki katılımcılara ramak kala olaya veya iş kazasına maruz kalma durumları sorulduğunda katılımcıların %88,2'si hayır, %11,8'i evet cevabını vermiştir. Bu verilere ilişkin bulgular Tablo 8'de sunulmuştur. Araştırmaya katılanlara "İş kazası veya ramak kala olaya neden olan tehlikeyi iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu temsilci/ yönetici/ birime bildirdiniz mi?" sorusu yöneltildiğinde katılımcıların %16,2'si bildirdiğini belirtirken %37'si bildirmediğini belirtmiştir. Bu verilere ilişkin bulgular Tablo 9'da sunulmuştur.

**Tablo 9: Akademisyenlerin İş Kazası Raporlama Hakkında Bilgilerine Ait İstatistikler**

D15- İş Kazası veya Ramak Kala Olaya neden olan tehlikeyi iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu temsilci/ yönetici/ birime bildirdiniz mi?		
	Frekans	Yüzde
Hayır	210	37,0
Evet	92	16,2
Toplam	302	53,2
Cevaplamayan	266	46,8
Toplam	568	100,0

Akademisyenlere verilen İSG eğitimlerinde diğer tüm çalışma kollarında olduğu gibi iş kazası, meslek hastalıkları, risk faktörleri, hukuksal açıdan haklar ve yükümlülükler gibi konular anlatılmakta çalışma ortamındaki ve koşullarındaki riskler hakkında tedbir alma hususunda çalışanlar olarak onların da yükümlülükleri olduğu bildirilmektedir.

Ancak çalışma hayatının koşturmacası, günün yoğunluğu ve birtakım baskılar nedeniyle bu eğitimlerin alan ve veren tarafların her ikisi için de yeterince verimli geçmediği, İSG eğitiminin bir külfet, zaman kaybı, sadece teoride kalan birtakım bilgiler yığını olarak algılandığı anlaşılmaktadır. Araştırmanın devamında karşılaştırmalı analizler yapılmış elde edilen bulgular Tablo 10 ve Tablo 11’de sunulmuştur.

**Tablo 10: İş Kazasına Maruz Kalma ile Raporlama Arasındaki Çapraz Tablo**

		D15- İş Kazası veya Ramak Kala Olaya neden olan tehlikeyi iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu temsilci/ yönetici/ birime bildirdiniz mi?		
		Hayır	Evet	Total
D14- İş kazasına/ ramak kala olaya (olmaya yakındı ama olmadı) maruz kaldınız mı?	Hayır	189	47	236
	Evet	21	45	66
	Total	210	92	302
Ki-kare Testi				
		İstatistik	sd	Anlamlılık Düzeyi
	Ki-kare	56,722	1	0,000

**Tablo 11: İş Kazasına Maruz Kalanlarda İSG Eğitimleri İle Raporlama Arasındaki İlişki Analizi**

		D15- İş Kazası veya Ramak Kala Olaya neden olan tehlikeyi iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu temsilci/ yönetici/ birime bildirdiniz mi?		
		Hayır	Evet	Total
D12- Şu an görev aldığınız üniversitede İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi aldınız mı?	Hayır	5	20	25
	Evet	16	25	41
	Total	21	45	66
Ki-kare Testi				
		İstatistik	sd	Anlamlılık Düzeyi
	Ki-kare	2,591	1	0,107

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde son yıllarda çalışanlarda mobbing algısına dair farklı çalışmalar yapılmakta ve bu algının oranlamasının çok geniş bir aralıkta değişiklik gösterdiği bilinmektedir. Oranlar arasındaki bu farklılık, özellikle çalışmalarda kullanılan farklı yöntemler ile açıklanmakta ve bu durumun, karşılaştırma yapılmasına engel olduğu ifade edilmektedir [12]. Yapılan araştırmada elde edilen bulgular, katılımcıların özellikleri ve mobbing maruziyeti arası ilişkiler açısından incelendiğinde Tınaz vd. (2013) çalışmasının “yaş” değişkeni ile benzerlik göstermektedir. Her iki çalışmada da yaştaki azalma mobbing maruziyetinde artışa sebep olmaktadır. Söz konusu çalışmada “pozisyon” olarak ifade edilen değişken anlamlı sonuç vermezken sunulan araştırmadaki “unvan” değişkeni ile mobbing maruziyeti arası ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur, bu bulguda ülkemizde akademi camiasında sektöre özgü katı bürokratik kuralların hissedilir ölçüde uygulanmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışma hayatındaki iş yükünün yanı sıra dışlayan tavırlara, sözlü saldırılara, itibarı zedelemeye yönelik davranışlara, iş ile ilgili konularda söz hakkı verilmemesine, yapılan her işin gereğinden fazla izlenmesine bununla birlikte iş yükü artırılırken sorumluluk ve yetkilerin elinden alınmasına maruz kalan akademisyenler, maruz kaldıkları bu mobbing içeren davranışların çoğu zaman mobbing olduğunu bile fark etmeden kendilerini ve çalışma koşullarını birinci dereceden etkileyen İSG eğitimlerini, bu eğitimlerin kazandıracığı bilinci ve farkındalığı ne yazık ki çoğu zaman göz ardı etmektedirler. Bu eğitimler fazladan iş yükü olarak algılanmakta, zaten mobbing maruziyeti sebebiyle çalışma hayatında birçok cephede çarpışmak zorunda kalan çalışanlar, herhangi bir riski sorumlulara haber verme, önlenabilir risklere karşı hazırlıklı ve bilinçli olma gibi konularda yeterli hassasiyeti gerektiği gibi sergileyememektedirler. Bunun yanı sıra mobbing etkisiyle meydana gelecek meslek hastalıkları veya iş kazalarına karşı da savunmasız durumda bulunmaktadırlar. Bu çalışma, mobbing olgusunu İSG açısından ele alması nedeniyle önem arz etmektedir. Ancak, çalışmanın birtakım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bu sınırlılıklardan biri, çalışmaya katılımın il bazında sınırlı kalmasından kaynaklanmaktadır. İlerleyen çalışmalarda örneklem ülke bazında ele alınabilirse il il karşılaştırmalar yapıldığında ortaya daha farklı durumların çıkacağı düşünülmektedir. Bu nedenle araştırma bulgularının örneklem çerçevesinde değerlendirilmesi yararlı olacaktır. Ayrıca, araştırmaya devlet üniversitesi katılımının vakıf üniversitesi katılımına göre az olması, çalışmanın bir diğer sınırlılığı olarak düşünülebilir. Ülkemizde kamu sektöründe çalışmak iş güvencesi anlamına gelmekte dolayısıyla, bu kurumlarda çalışan akademisyenler mobbing ile karşılaşmaları halinde hak arama, şikâyet etme, iş değiştirme gibi yollara kolayca başvuramamaktadırlar. Bundan sonraki çalışmaların, daha geniş katılımlı sonuçları yansıtmasının literatüre önemli katkılar sağlayacağı ümit edilmektedir.

## KAYNAKÇA

- ÇÖGENLİ M. Z., Asunakutlu T., (2016) akademide mobbing: adım üniversiteleri örneği  
Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ERZSOSDE) IX-I: 17-32.
- ERDEMİR B., (2018) Türkiye’de Akademide Mobbing ve Çözüm Önerileri: Lisansüstü  
Tezlerin İçerik Analizi, Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey),  
9(2), 213–233.
- GÜL H., (2009) İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma  
TAF Prev Med Bull; 8(6):515-520.
- LALEOĞLU A., Özmete E., (2013) Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması,  
Sosyal Politika Çalışmaları Yıl: 13 Sayı: 31 Temmuz-Aralık 2013.
- ÖNTÜRK Y., (2019) Akademisyenlere Yönelik Mobbing Davranışları ile İş Yaşam Kalitesi  
İlişkisinin İncelenmesi, Turkish Studies Social Sciences Volume 14 Issue 6, 2019, p.  
3321-3340.
- ŞAHİN S., (2015) Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Mobbing Faktörünün Önemi  
ve Etkisi, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 9, Mart 2015, s. 489-  
505.
- TAŞKIN A., (2016) Mobbing Davalarında İspat Sorunu, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Dergisi C. XX, Y. 2016, Sayı 2.
- TINAZ P., Bayram F., Ergin H. (2008) Çalışma psikolojisi ve hukuk boyutlarıyla işyerinde  
psikolojik taciz beta basım yayım aş İstanbul.
- TINAZ P., Gök S., Karatuna I., (2013) Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde  
Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele  
Yöntemleri, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 4, Sayı:1, s.39-53.
- TURAN N., (2019) Bir Kamu Üniversitesi Personelinin Çalışma Mutluluğunu Etkileyen  
Faktörler: Nitel Araştırma Örneği, Journal of Economy Culture and Society 2019; 60:  
187-205.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,  
Resmî Gazete sayı 28648.  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18371&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ <https://www.who.int/>