

Üniversitede Araştırma Görevlilerinin Duygusal Tacize (Mobbing) Yönelik Algılarının Demografik Özelliklere Göre Analizi

Esra Nur AKPINAR*

Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, Erzurum, Türkiye

Öz

Duygusal taciz (Mobbing), çalışanın ve örgütün verimliliğini tehdit eden önemli bir olgudur. İşyerlerinde duygusal tacizin önlenmesi veya azaltılabilmesi için çalışanların bu konudaki farkındalığı önemlidir. Bu araştırmanın amacı, akademik camiada görece en dezavantajlı konumda olan araştırma görevlilerinin duygusal tacize yönelik algılarını, çeşitli demografik özelliklere göre analiz etmektir. Araştırma, bir devlet üniversitesinde 2014-2015 Öğretim Yılında görev yapan 84 araştırma görevlisi üzerinde yürütülmüştür. Veriler, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye çevrilen ve uyarlanan "Duygusal Taciz Ölçeği" ile elde edilmiştir. Veriler, SPSS paket programı kullanılarak, betimsel istatistiksel teknikler ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, araştırma görevlilerinin duygusal tacize yönelik algılarının, cinsiyet ve bransa göre değişmediği; eğitim durumu, medeni durum ve yaş değişkenlerine göre ise anlamlı şekilde farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal taciz, psikolojik taciz, mobbing, araştırma görevlileri.

Analysis of the Perception of Emotional Abuse (Mobbing) of Research Assistants at the University according to Demographic Characteristics

Abstract

Emotional abuse is an important phenomenon that threatens the productivity of the employee and organization. The employee awareness on the issue is important to prevent or reduce the emotional abuse. The purpose of this study is to analyze the perceptions of researcher assistants who are the most disadvantaged in the academic research community, about emotional abuse according to various demographic characteristics. The study was conducted over 84 research assistants working at a public university in the 2014-2015 academic year. Data has been gathered by "Emotional Abuse Scale" that was developed by Einarsen ve Raknes (1997), translated and adapted by Cemaloglu (2007). Data was analyzed with descriptive statistical techniques by using SPSS. In the analysis results, it was found that; the perception of emotional abuse of a research assistants hasn't

* Sorumlu Yazar:
Atatürk Üniversitesi,
Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Erzurum, Türkiye
esranurakpinar@gmail.com

changed according to gender and branches, but the perception of emotional abuse of a research assistants has differed according to educational level, marital status and age significantly.

Keywords: Emotional abuse, psychological abuse, mobbing, researcher asisstant.

1. Giriş

Son yıllarda gelişen insan hakları ve hukuksal duyarlılığa paralel olarak, işyerlerinde insan unsurunun merkeze alınması sonucunda, birçok disiplinin dikkatini çeken önemli bir kavramlardan biri de Mobbingdir. Daha önceleri görmezden gelinebilen mobbing olgusu, günümüzde, çalışma hayatının temel girdilerinden olan insan kaynağı ile örgütün verimliliğine yönelik bir tehdit olarak ele alınmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing, tanımı ve kapsamı itibarıyla kolay tanımlanabilen bir kavram değildir. Ancak buna rağmen, son yıllarda gündemi meşgul eden önemli bir kavram olduğu için mobbinge yönelik önemli bir literatür oluşmuştur. “Mobbing” terimi, ilk olarak 1960’lı yıllarda ünlü etoloji uzmanı Konrad Lorenz tarafından kullanılmış (Deniz ve Ünsal, 2010, s. 32) olsa da, bu kavramı, günümüz literatürüne kazandırmada ilk akla gelen isim kuşkusuz Hein Leymann ve çalışmalarıdır.

Bazı İngiliz ve Avustralyalı araştırmacıların çalışmalarında “mobbing” kavramı yerine “bullying” kavramının kullanıldığı görülmektedir. ABD’deki araştırmalarda ise okullarda “bullying”, işyerlerinde ise “mobbing” sözcüğü kullanılmaktadır. Bullying, fiziksel saldırı ve tehdit anlamına geldiğinden, okullarda bu kavram, öğrencilerin uyguladığı fiziksel saldırı şeklindeki davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Buna karşılık iş yerlerinde görülen mobbing eylemlerinde fiziksel saldırı çok nadir görülmektedir (Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2008 Aktaran: İlhan, 2010, s. 1177). Çalışma hayatına uyarlandığında, mobbingin kabul görmüş tek bir yasal tanımı olmamakla birlikte, Türkiye’nin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), mobbingi, “hedeflenen bir işçiye karşı cephe oluşturmak, grup halinde saldırmak” şeklinde tanımlamıştır. Mobbing, sürekli olumsuz sözleri, eleştirileri, bir işçiyi sosyal ilişkilerden izole etmeyi, hakkında dedikodu yapmayı ya da yanlış bilgi yaymayı grup halinde saldırı olarak kabul edilmiştir (Karaca, 2009 Akt. İlhan, 2010, s. 1176).

Mobbing olgusu çok geniş kapsamlıdır. Öyle ki, Leymann (1993), işyerinde psikolojik tacizle ilgili 45 farklı davranış belirlemiştir (Akt. Çivilidağ, 2011). Bu nedenlerin bir kısmı kültürle ilgili olsa bile, mobbingin kapsamı hakkında bilgi vermektedir. Bu nedenle, mobbing kavramını Türkçe’de tek bir sözcükle ifade etmek zordur. Mobbing olgusu açıklanırken Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “yıldırma”, “işyerinde duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, işyerinde manevi taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde yıldırma” gibi ifadeler kullanılmaktadır. Bunlardan başka, işyerlerinde hedef alınan kişiye yöneltilen pek çok olumsuz eylemi içeren mobbing için, “iş yeri tacizi”, “duygusal istismar”, “zorbalık”, “zulüm”, “gözdağı” (Yüçetürk, 2012, s. 44), “yıldırma” (Deniz ve Ünsal, 2010) gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu ise, “mobbing” kelimesinin karşılığı olarak “bezdiri” kelimesini kullanmış ve “bezdiri”yi ise “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” şeklinde tanımlamıştır (Turhan, 2013, s. 91). Türkiye’de akademik literatürde, psikolojik taciz ve mobbing terimleri yaygın olarak kullanılmaktadır (Şenerkal ve Çorbacioğlu, 2015).

Son yıllarda mobbing üzerinde yapılan çalışmaların yoğunlaşmasına paralel olarak, sözü geçen bu kavramlar arasında anlam farklılıkları olduğu ileri sürülmektedir. Örneğin Tutar’a (2004) göre, mobbing, psikolojik saldırı, psikolojik şiddet, duygusal şiddet gibi anlamlara gelirken; yıldırma, psikolojik saldırının yanı sıra fiziksel saldırı ve tehdit gibi davranışları da içermektedir (Aktaran: Çivilidağ, 2011). Benzer şekilde Crawford’a (1997) göre de, yıldırma, fiziki güç kullanmaksızın sadece duygusal güç kullanarak birine taş atmak gibidir. Bir başka ifade ile yıldırma kavramı sadece duygusal şiddeti içerir. Bu bağlamda

yıldırma kavramı fiziksel şiddet içermez. Yıldırma kişi kurbanını sadece duygusal yönden incitmeye ve zarar vermeye çalışır (Aktaran: Ertürk, 2013, s. 148).

Mobbing, kapsamı çok geniş olduğu için tanımı da güç olan bir kavramdır. Mobbing, “çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir. Mobbing, işyerinde, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlakdışı bir iletişim kullanılarak uygulanan bir psikolojik terördür (Leymann, 1990; 1996 Aktaran: Tınaz, 2006, s. 11). “İşyeri sendromu” (Özmete, 2011), olarak da adlandırılan mobbing, Zapf (1999) tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır: “Kişiye işyerinde, tacizkar, zorbaca ve saldırganca davranarak onu sosyal ortamdan dışlamak veya işyerindeki pozisyonunun, kapasitesinin altında işler vererek onu küçük düşürmektir (Aktaran: Yavuz, 2007). Mobbing, her şeyden önce insan onuruna karşı yapılan ve insan haklarını hedef alan negatif bir davranış olarak değerlendirilmelidir (Mizrahi, 2013). Bir vakanın psikolojik taciz olarak isimlendirilmesinde genellikle üç parametrenin gerekliliği savunulmaktadır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003; Mikkelsen ve Einarsen, 2001; Vartia, 2001 Aktaran: Tınaz, Gök ve Karatuna, 2013, s. 40). Bunlar:

1. Olumsuz davranışlara sistematik olarak maruz kalma (örneğin, haftada bir),

2. Olumsuz davranışlara uzun süre ile maruz kalma (yaklaşık altı ay) ve

3. Olumsuz davranışları yönelten (tacizci) ve bu davranışlara maruz kalan (mağdur) taraf arasındaki güç eşitsizliğidir. Benzer şekilde Paksoy (2007) da, bir davranışın mobbing kapsamında değerlendirilmesi için bu davranışların kasıtlı ve sürekli olarak tekrarlanması gerektiğine vurgu yapmaktadır (Aktaran: İlhan, 2010, s. 1177). Leymann ve Gustafsson (1996), buradaki sürekliliği “yüksek sıklık” ve “uzun süreç” olarak detaylandırmaktadır. Bunlardan yüksek sıklık, haftada en az bir kez; uzun süreç ise en az altı aylık zamanı ifade etmektedir (Aktaran: Çivilidağ, 2011).

Son yirmi yılda gerçekleştirilen deneysel çalışma bulguları, işyerinde psikolojik tacizin birçok ülkede karşılaşılan yaygın bir işyeri sorunu olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, ABD’de 146 milyon çalışanın, %37’sinin psikolojik tacize maruz kaldığı öne sürülmektedir. Aynı oran, Avrupa Birliği ülkeleri genelinde %4 olarak belirlenmiştir. Çalışan nüfusa göre, mobbinge uğrayanların oranı, İngiltere’de yüzde 16, İsveç’te yüzde 10, Fransa ve Finlandiya’da yüzde 9, İrlanda ve Almanya’da yüzde 8, İspanya, Belçika ve Yunanistan’da yüzde 5, İtalya’da ise yüzde 4 olarak bildirilmektedir (Espresso, 2000 Aktaran: Tınaz, 2006, s. 14). Türkiye’de yapılan çalışmalarda da bu oranın hiç te küçük olmadığını ortaya koymaktadır (Tınaz vd., 2013).

Etimolojisi, kapsamı ve tanımından sonra, mobbingin bireysel ve örgütsel etkilerine bakmakta yarar vardır. Nitekim ILO, mobbingi tüm dünyada giderek artan ve çalışma hayatına doğrudan etkisi olan hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli bir sorun olarak kabul etmektedir (İlhan, 2010, s. 1176). Mobbing sürecinin birey üzerinde olduğu kadar, örgüt üzerinde de tahrip edici etkileri vardır (Yavuz, 2007). Bu etkiler, genel olarak yaşanan sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, sigorta masraflarında artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması, tüm toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyet olarak belirtilebilir (Tınaz, 2006, s. 20). Çalışanların manevi bütünlüğünü olumsuz etkileyen (İlhan, 2010) ve verimlerini düşüren mobbing, örgütsel verimsizliğe de yol açmaktadır (Ayan ve Şahbudak, 2012, s. 299). Araştırmalar, mobbing ile iş tatmini arasında pozitif korelasyon olduğunu göstermektedir (Özyer, ve Orhan, 2012). Bu durum, örgütlerin rekabet edebilmeleri ve dolayısıyla ayakta kalabilmeleri veya saygınlıklarını koruyabilmeleri bakımından kritik öneme sahiptir. Çünkü çalışanları strese maruz bırakan mobbingin, bireysel ve örgütsel maliyeti çok

büyüktür. Nitekim her türlü örgütün başarı veya başarısızlıklarının, çalışanların stressiz olmalarıyla doğrudan ilgili olduğu bilinmektedir (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008).

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında yapılan çalışmalar, çeşitli sosyo-kültürel etkenlere bağlı olarak ortaya çıkan mobbing olgusunun ve hem işçi hem de örgüt açısından ciddi olumsuz kayıplarla kendisini gösteren bir işyeri terörü olarak karşımıza çıktığına işaret etmektedir (Altunay, Oral ve Yalçınkaya, 2014; İlhan, 2010). Bu bakımdan bir hizmet örgütü olan ve eğitim ile araştırma gibi iki önemli faaliyeti birlikte yürütmeyi amaçlayan üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin maruz kaldığı mobbinge yönelik algularının belirlenmesi önemlidir. Bu önem, üniversitelerin verimliliği bakımından kritik öneme sahiptir. Çünkü Kimberly (2005), “mobbing”, yüksek eğitilmiş kişiler arasında; varlığı güç fark edilen, zekice, fakat yaygın olan bir gerçektir.” diyerek bu konuda, akademik çevrenin de aynı sorunla karşı karşıya olduğunu vurgulamaktadır (Aktaran: Yavuz, 2007, s. 14). Bir araştırmaya göre mobbing, kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda, okullarda ve sağlık sektöründe daha yaygındır (Tetik, 2010). Nitekim hiyerarşik kurumlar olan üniversitelerde görev yapan araştırma görevlileri, bir taraftan kariyer yaparken, diğer taraftan ciddi bir işyükü altında olduklarından çoğunlukla birden fazla amirle muhataplırlar. Bu durum onların mobbinge maruz kalma ihtimallerini arttırmaktadır. Zira bazı çalışmalarda, psikolojik tacizin aşırı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde daha çok görüldüğü (Hoel ve Cooper, 2001; Archer, 1999) belirlenmiştir (Aktaran: Ayan ve Şahbudak, 2012). Pasquale (2002), yaptığı araştırmada, öğretmen ve eğitim personelinin mobbinge maruz kalma oranını %2.45 olarak belirlemiştir (Aktaran: Çivilidağ, 2011). Dolayısıyla, mobbinge mücadelede çok önemli olan farkındalık oluşturabilmek için, öncelikle araştırma görevlilerinin buna yönelik algularının bilinmesi önemlidir. Bu araştırmanın amacı, akademik camiada görece en dezavantajlı konumda olan araştırma görevlilerinin duygusal tacize yönelik algularını, çeşitli demografik özelliklere göre analiz etmektir.

2. Yöntem

Betimsel tarama modelinde yürütülen bu araştırmanın evreni, Fırat Üniversitesinde 2014-2015 Öğretim Yılında görev yapan araştırma görevlilerini kapsamaktadır. Zaman, para ve işgücü açısından var olan sınırlılıklar nedeniyle örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir birimlerden seçilmesi için uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem ise, bu evrenden ulaşılabilen ve ölçeği cevaplamayı kabul eden toplam 84 araştırma görevlisinden oluşturulmuştur. Araştırmaya katılanların 21’ini kadınlar (%25) ve 63’ünü de (%75) erkekler oluşturmaktadır. Branş olarak katılımcıların 18’i (%21,4) yüksek lisans ve 66’sı (%78,6) ise doktora öğrenimine devam etikleri görülmektedir. Katılımcıların 54’ünün (%64,3) sosyal alanlar ve 30’unun (%35,7) ise fen-matematik alanlarında görev yapmaktadır ve 39’u (%46,4) evli ve 45’i (%53,6) bekarıdır. Araştırmanın örneklemi; 6’sı (%7,1) 20-25, 57’si (%67,9) 26-30 ve 21’i (%25) 31-35 yaş aralığındaki katılımcılardan oluşmaktadır.

2.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe’ye çevrilen “Duygusal Taciz Ölçeği” nin Ocak (2008) tarafından uyarlanan versiyonu ile elde edilmiştir. Toplam 39 maddeden oluşan ölçek, yedi boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar ve kapsadıkları maddeler şu şekilde sıralanmıştır: I. Boyut, Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar (YK), II. Boyut, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar (Sİ), III. Boyut, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar (Kİ), IV. Boyut, Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi (KKG), V. Boyut, Kişiyeye Yönelik Şiddet (KYS), VI. Boyut, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar(KİK), VII. Boyut, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar (KÖY).

2.2. Veri Analizi

Test-Tekrar Test yöntemiyle güvenilirliği hesaplanan ölçeğin boyutlarına göre cronbach alfa güvenilirlik katsayıları (α) şu şekildedir: I. Boyut ($\alpha =0,914$), II. Boyut ($\alpha =0,900$), III. Boyut ($\alpha =0,873$), IV. Boyut ($\alpha =0,700$), V. Boyut ($\alpha =0,801$), VI. Boyut ($\alpha =0,816$), VII. Boyut ($\alpha =0,792$). Ölçek maddeleri, 1. *Hiçbir zaman* (1.00-1.80), 2. *Çok seyrek* (1.81-2.60), 3. *Zaman zaman* (2.61-3.40), 4. *Sık sık* (3.41-4.20) ve 5. *Her zaman* (4.21-5.00) olmak üzere, beşli likert şeklinde derecelendirilmiştir. Çalışmada, sözü geçen ölçekle elde edilen veriler SPSS 17.0 istatistik programı ile bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Verilerin analizinde ortalama, frekans, “t” testi ve Anova gibi betimsel istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Test sonuçları %5 ($p<0,05$) anlamlılık düzeyine göre değerlendirmeye alınmıştır.

3. Bulgular

Araştırma verilerinin analizinden elde edilen bulgular; araştırmaya katılan çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile katılımcıların mobbing algılarının, cinsiyet, branş, eğitim durumu, medeni durum ve yaş değişkenlerine göre analizine ilişkin bulgular olmak üzere altı alt başlık şeklinde sunulmuştur.

3.1. Duygusal Taciz Alt Boyutlarına Yönelik Katılımcı Algılarının Demografik Özelliklere Göre Analizine İlişkin Bulgular

3.1.1. Duygusal Taciz Alt Boyutlarına Yönelik Katılımcı Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizine İlişkin Bulgular

Bu çalışmada, araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre, duygusal taciz ölçeğini oluşturan çeşitli alt boyutlara ilişkin algılarının analiz edilmesinde bağımsız gruplar “t” testi kullanılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. *Duygusal Taciz Alt Boyutlarına İlişkin Katılımcı Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Duygusal Taciz Alt Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	p
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Kadın	21	18.15	6.73	.974	.333
	Erkek	63	16.52	6.53		
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Kadın	21	9.57	1.43	-.695	.489
	Erkek	63	10.00	2.69		
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	Kadın	21	8.57	1.43	-1.824	.072
	Erkek	63	9.23	1.45		
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	Kadın	21	8.00	2.32	-1.796	.076
	Erkek	63	9.19	.273		
Kişiyeye Yönelik Şiddet	Kadın	21	3.42	.75	.562	.576
	Erkek	63	3.33	.64		

Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	Kadın	21	4.14	1.38	0.134	.605
	Erkek	63	4.14	1.29		
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Kadın	21	3.00	1.44	1.354	.180
	Erkek	63	2.57	1.18		
Genel	Kadın	21	53.86	11.91	.015	.988
	Erkek	63	53.80	12.55		

Sd=82

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin, işyerinde duygusal tacize uğrama algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir. ($t_{82}=-.974$, $p>.05$, $t_{82}=-.695$, $p>.05$, $t_{82}=-1.824$, $p>.05$, $t_{82}=-1.796$, $p>.05$, $t_{82}=.562$, $p>.05$, $t_{82}=.134$, $p>.05$, $t_{82}=1.354$, $p>.05$, $t_{82}=.015$, $p>.05$).

3.1.2. Duygusal Taciz Alt Boyutlarına Yönelik Katılımcı Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Duygusal Taciz Alt Boyutlarına İlişkin Katılımcı Algılarının Branş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Duygusal Taciz Alt Boyutları	Branş	N	\bar{X}	ss	t	p
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Sosyal	54	16.50	6.77	-7.97	.428
	Fen-Mat	30	17.70	6.30		
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Sosyal	54	10.22	2.76	1.678	.097
	Fen-Mat	30	9.30	1.57		
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	Sosyal	54	9.11	1.53	.330	.742
	Fen-Mat	30	9.00	1.36		
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	Sosyal	54	8.88	3.02	-.018	.986
	Fen-Mat	30	8.90	1.90		
Kişiye Yönelik Şiddet	Sosyal	54	3.38	.68	.580	.563
	Fen-Mat	30	3.30	.65		
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	Sosyal	54	4.11	1.29	-.296	.768
	Fen-Mat	30	4.20	1.34		
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Sosyal	54	2.61	1.26	-.655	.514
	Fen-Mat	30	2.80	1.27		
Genel	Sosyal	53.61	13.33		-.209	.835
	Fen-Mat	54.20	10.47			

Sd=82

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcı araştırma görevlilerinin, işyerinde duygusal tacize uğrama algılarının, branşa göre farklılık göstermediği görülmektedir.

3.1.3. Duygusal Taciz Alt Boyutlarına Yönelik Katılımcı Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 3. *Duygusal Taciz Alt Boyutlarına İlişkin Katılımcı Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Duygusal Taciz Alt Boyutları	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	t	p
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Yüksek	18	14.6	4.95	-1.658	.101
	Doktora	66	17.54	6.87		
Sosyal İlişkileri Engellleyen Davranışlar	Yüksek	18	11.33	3.88	2.955	.004
	Doktora	66	9.50	1.71		
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	Yüksek	18	9.83	1.61	2.561*	.012
	Doktora	66	8.86	1.36		
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	Yüksek	18	9.00	2.84	.191	.849
	Doktora	66	8.86	2.63		
Kişiye Yönelik Şiddet	Yüksek	18	3.50	.78	1.020	.311
	Doktora	66	3.31	.63		
Kişinin İletişim Kurmasını Engellleyen Davranışlar	Yüksek	18	4.00	1.45	-.520	.605
	Doktora	66	4.18	1.27		
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Yüksek	18	3.33	1.94	2.564*	.012
	Doktora	66	2.50	.94		
Genel	Yüksek	18	54.50	13.47	.262	.794
	Doktora	66	53.63	12.10		

Sd=82

Tablo 3 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mobbinge ilişkin algıları arasında, eğitim durumu değişkenine göre, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar ($t=2,561$; $p<.05$) ile Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar ($t=2,564$; $p<.05$) boyutlarında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Buna göre, yüksek lisans yapan araştırma görevlileri ($\bar{X}_1=9,83$), doktora yapanlara göre ($\bar{X}_2=8,86$), işyerinde “Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlara” daha fazla maruz kalmaktadırlar. Benzer şekilde, yüksek lisans yapan araştırma görevlileri ($\bar{X}_1=3,33$), doktora yapanlara göre ($\bar{X}_2=2,50$), işyerinde, “Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlara” daha fazla maruz kalmış olabilirler.

3.1.4. Duygusal Taciz Alt Boyutlarına Yönelik Katılımcı Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4. *Duygusal Taciz Alt Boyutlarına İlişkin Katılımcı Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Duygusal Taciz Alt Boyutları	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	t	p
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Evli	39	35,38	6,25	-2,034	.054

	Bekar	45	18,26	6,66		
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Evli	39	8,92	1,61	-3.632*	.000
	Bekar	45	10,73	2,72		
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	Evli	39	8,54	,64	-3.267*	.002
	Bekar	45	9,83	1,80		
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	Evli	39	8,15	1,94	-5.215*	.000
	Bekar	45	9,53	3,04		
Kişiyeye Yönelik Şiddet	Evli	39	3,00	,000	-5.217*	.000
	Bekar	45	3,66	,797		
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	Evli	39	4,00	1,31	-.930	.355
	Bekar	45	4,26	1,30		
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Evli	39	2,07	,27	-4.516*	.000
	Bekar	45	3,20	1,53		
Genel	Evli	39	49,07	9,54	-3.498	.001
	Bekar	45	57,93	13,07		

Sd=82

Duygusal taciz alt boyutlarına yönelik katılımcı algularının medeni durum değişkenine göre analizine ilişkin bulguları gösteren Tablo 4 incelendiğinde şu saptamalar yapılabilir: Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar alt boyutuna yönelik araştırma görevlilerinin alguları arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($t=-3,632$; $p<.05$). Buna göre, bekâr araştırma görevlileri ($\bar{X}_2=10,73$), evli olanlara göre ($\bar{X}_1=8,92$), işyerinde daha fazla sosyal ilişkileri engelleyen davranışlara maruz kaldığı düşünülebilir. Benzer şekilde, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar alt boyutuna yönelik araştırma görevlilerinin alguları arasında da anlamlı fark bulunmaktadır ($t=-3,267$; $p<.05$). Buna göre, bekâr araştırma görevlileri ($\bar{X}_2=9,83$), evli olanlara göre ($\bar{X}_1=8,54$), işyerinde daha fazla Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlara maruz kaldıklarını düşünüyor olabilirler. Aynı durum Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi ($t=-5,215$; $p<.05$) ile Kişiyeye Yönelik Şiddet ($t=-5,217$; $p<.05$) alt boyutları için de geçerlidir. Buna göre, bekâr araştırma görevlileri ($\bar{X}_2=9,53$), evli olanlara göre ($\bar{X}_1=8,15$), Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Benzer şekilde, bekâr araştırma görevlileri ($\bar{X}_2=3,66$), evli olanlara göre ($\bar{X}_1=3,00$), Kişiyeye Yönelik Şiddet davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını düşünebilirler. Araştırmada, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutuna yönelik araştırma görevlilerinin alguları arasında anlamlı fark bulunduğu saptanmıştır ($t=-4,498$; $p<.05$). İlgili ortalamalar, bekâr araştırma görevlileri ($\bar{X}_2=3,20$), evli olanlara göre ($\bar{X}_1=2,07$), işyerinde, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlara daha fazla maruz kaldıklarını düşündüklerini göstermektedir.

3.1.5. Duygusal Taciz Alt Boyutlarına Yönelik Katılımcı Algularının Yaş Değişkenine Göre Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 5. Duygusal Taciz Alt Boyutlarına İlişkin Katılımcı Algularının Yaş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

		Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
YK	Gruplar arası	202.850	2	101.425	2.410	.096
	Gruplar içi	3408.722	81	42.083		
	Toplam	3611.571	83			
Sİ	Gruplar arası	19.855	2	9.928	1.696	.190
	Gruplar içi	474.180	81	5.854		
	Toplam	494.036	83			
Kİ	Gruplar arası	10.850	2	5.425	2.604	.080
	Gruplar içi	168.722	81	2.083		
	Toplam	179.571	83			
KKG	Gruplar arası	118.596	2	59.298	10.188*	.000
	Gruplar içi	471.440	81	5.820		
	Toplam	590.036	83			
KYS	Gruplar arası	4.669	2	2.335	2.798	.054
	Gruplar içi	32.617	81	.403		
	Toplam	37.286	83			
KİK	Gruplar arası	11.774	2	5.887	3.654	.053
	Gruplar içi	130.511	81	1.611		
	Toplam	142.286	83			
KÖY	Gruplar arası	13.539	2	6.770	3.616	.053
	Gruplar içi	118.782	81	1.466		
	Toplam	132.321	83			

Tablo 5 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin, sadece Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi alt boyutuna yönelik algılarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte olduğu anlaşılmaktadır (F=10.188; p<.05). Gruplar arasında olan bütün kombinasyonları karşılaştırabilmek için scheffe testi uygulanmıştır. Yapılan scheffe testi bu farkın II. Grup ile III. Grup arasında olduğunu göstermiştir. Bu sonuca göre, “Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi” boyutu itibarıyla 31-35 yaş grubunda olan araştırma görevlileri ($\bar{X}_3=10.86$), 26-30 yaş grubundakilere göre ($\bar{X}_2=8.19$) daha fazla duygusal tacize uğradıklarını düşünmekte olabilirler.

4. Tartışma

Amacı, duygusal taciz ölçeği alt boyutlarına yönelik araştırma görevlileri algılarının demografik özelliklere göre analizi olan bu çalışmada, katılımcı araştırma görevlilerinin, işyerinde duygusal tacize uğrama algılarının cinsiyet ve bransa göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Araştırma sonuçları, Soysal, İnal ve Gül’ün (2014), işyerinde mobbingin cinsiyete göre farklılaşmadığı şeklindeki araştırma sonuçları ile paraleldir. Ancak literatürde, eğitim çalışanları ve akademisyenlerde erkeklerin, kadınlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları (Hacıcaferoğlu, 2013; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010) ve daha fazla stresli oldukları (Özkaya vd., 2008) belirtilmiştir. Palaz vd., (2008)’nin araştırmasında, kadınların %58,6 ve erkeklerin de %41,4 oranında psikolojik tacize uğradığı saptanmıştır. Avrupa Parlamentosu’nun, İşyerinde Tacizin Çözümü adlı, 2001/2339 numaralı raporunda da kadın çalışanların mobbing eylemine erkeklere nazaran

daha çok maruz kaldıkları belirtilmiştir (Ayaz, 2013). Görüldüğü gibi literatürde, işyerinde mobbinge maruz kalmada cinsiyetin rolüne ilişkin farklı sonuçlar içeren araştırmalar mevcuttur. Çalışanların çalışma koşullarının farklı olması, çalışanların farklı statülerde bulunması araştırmalarda farklı sonuçların çıkmasına sebep olabilir.

Araştırmada, eğitim durumu değişkenine göre, “Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar” ile “Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar” a yönelik katılımcı algıları arasında anlamlı farklılık bulunduğu saptanmıştır. Bu farklılık, yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin, doktora yapanlara göre “Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlara” daha fazla maruz kaldıklarını göstermiştir. Benzer şekilde, yüksek lisans yapan araştırma görevlileri, doktora yapanlara göre, işyerinde, “Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlara” daha fazla maruz kalmaktadırlar. Ancak, Karcıoğlu ve Akbaş’ın (2010) sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri araştırmada, doktora eğitim seviyesine sahip sağlık çalışanlarının yüksek lisans, üniversite, lisans ve lise mezunu sağlık çalışanlarına göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları bulgusu elde edilmiştir. Yavuz’un (2007) sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmada ise, çalışanların, mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının eğitim durumlarına göre dikkate değer bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Yavuz’un yaptığı çalışmanın sadece sağlık çalışanları üzerinde yapılması, Yavuz’un çalışmasına katılanların sahip olduğu çalışma ortamı sonuçların farklı çıkmasına neden olabilir.

Araştırmada ulaşılan diğer bir sonuç da, medeni durum değişkenine göre, “Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar” hariç, diğer altı alt boyuta yönelik katılımcı algıları arasında anlamlı farklılık bulunduğu saptanmış olmasıdır. Her altı alt boyutta da bekâr araştırma görevlileri, doktora yapanlara göre daha fazla duygusal tacize maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Araştırmanın bu bulgusu literatürdeki araştırma sonuçları ile paraleldir. Örneğin Hacıcaferoğlu (2013), öğretmenler üzerinde yürüttüğü araştırmada, bekâr öğretmenlerin, evli olanlara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirlemiştir. Benzer şekilde Çivilidağ (2011) da, araştırmasında, bekâr öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt boyut puan ortalamalarının diğer öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu saptamıştır. Toplumun evli insanlarla bekâr insanlara bakış açılarının farklı olması bu sonucun ortaya çıkmasında önemli bir neden olabilir.

Yaş değişkenine göre, duygusal taciz ölçeği; “Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi”, alt boyutuna yönelik katılımcı algıları arasında anlamlı farklılık bulunduğu saptanmıştır. 31-35 yaş grubunda olan araştırma görevlileri, 26-30 yaş grubundakilere göre, daha fazla, “Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi” boyutunda duygusal tacize uğradıklarını düşünmektedirler. Araştırmanın bu bulgusu, Ertürk’ün (2005, Aktaran: Hacıcaferoğlu, 2013), 53 yaş ve üzeri grupların daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarının belirtilmiş olduğu araştırma sonuçlarıyla paraleldir. Acar ve DüNDAR (2008) da, araştırmalarında, yaş ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak, Özyer ve Orhan (2012), araştırmalarında, yaş aralığının yukarılara çıktıkça psikolojik tacize maruz kalma etkisinin azaldığını saptamışlardır. Araştırmacılar, bu bulguyu “Türk toplumunun ataerkil yapısına bağlı olarak orta yaş ve üzeri grubun daha çok itibar gördüğünü ve psikolojik taciz davranışlarına daha az maruz kaldığı” biçiminde yorumlamışlardır. Farklı çalışmalarda sonuçların farklı çıkması bu çalışmalarda toplanan verilerin örnekleme farklı alanlardan alınmış olabilir. Bir başka etken ise veri toplanan örneklemin Türkiye’nin farklı bölgelerinden toplanmış olabilir. Kültürel açıdan yaş ilerledikçe o kişiden beklentilerde değişmektedir.

5. Sonuç

Bu çalışmada, işyerinde duygusal tacize yönelik araştırma görevlileri algısının, cinsiyet ve branş değişkenlerine göre farklılık göstermediği; eğitim durumu, medeni durum ve yaş değişkenlerine göre ise anlamlı şekilde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Buna göre, yüksek lisans yapan araştırma görevlileri,

doktora yapanlara göre; bekâr araştırma görevlileri de, evli olanlara göre, işyerinde daha fazla duygusal tacize maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Yaş değişkenine göre ise, 31-35 yaş grubunda olan araştırma görevlileri, 26-30 yaş grubundakilere göre, “Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi” boyutunda daha fazla duygusal tacize maruz kaldıklarını düşünmektedirler.

Son tahlilde, işyerinde psikolojik taciz (mobbing), araştırma görevlilerinin kişisel performansları ile çalıştıkları kurumun verimini ve saygınlığını tehdit eden bir olgudur. Kaynağı ve şekli ne olursa olsun, işyerinde psikolojik taciz kabul edilmez bir durumdur. Bu noktada, birer eğitim kurumu olan üniversitelerin psikolojik tacizi önleme veya azaltmada önemli sorumlulukları vardır. Çalışanların psikolojik taciz konusundaki farkındalıklarını yükseltmek, şeffaf bir yönetim politikası gütmek ve çalışanlar arasında iyi işleyen bir iletişim mekanizması tesis etmek bunların başında gelmektedir.

Kaynakça

- Acar, A. B. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Altunay, E., Oral, G. ve Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80.
- Ayan, S. ve Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 297-310.
- Ayaz, D. Ö. (2013). *Akademik ortamda mobbing: Yakın Doğu Üniversitesi üzerine bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yakın Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, KKTC.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve başa çıkma yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık
- Deniz, D. ve Ünsal, P. (2010). İşyerinde yıldırma uğramada dışadönük ve nevrotik kişilik yapıları ile cinsiyetin rolü. *İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(01), 31-44.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 146-169.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 111-127.
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 139-161.
- Mizrahi, R. (2013). Çalışma hayatında mobbing ile mücadele yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 443-452.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özkaya, M. O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumu üzerine etkisi. Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 163-179.
- Özmete, E. (2011). İş yaşamında mobbing (psikolojik yıldırma) gerçeği ve insan hakları. *Anahtar*, 40-45.
- Özyer, K. ve Orhan, U. (2012). Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik ampirik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 511-518.

Üniversitede Araştırma Görevlilerinin Duygusal Tacize (Mobbing) Yönelik Algularının Demografik Özelliklere Göre Analizi

- Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N. ve Akkurt, Ö. (2008). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışları üzerine bir araştırma; Bandırma örneği. *İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(4), 41-58.
- Soysal, A., İnal, G. ve Gül, Z. (2014). Yıldırma (mobbing) davranışı: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 149-171.
- Şenerkal, R. ve Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 107-135.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-22.
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2013). Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanlarının işyerinde psikolojik taciz algıları: Yaygınlık, türler, nedenler ve bireysel mücadele yöntemleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 39-53.
- Turhan, M. K. (2013). Kamu görevlileri bakımından işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki korunma yolları. *TBB Dergisi*, 105, 89-128.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.
- Yüçetürk, E. E. (2012). İşyerlerindeki yıldırma eylemlerini önlenmede sendikaların rolü: Nitel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 4,41-72.