

AKADEMİSYENLERİN ÜNİVERSİTELERDE KARŞILAŞTIKLARI MOBBİNG VE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Necati CEMALOĞLU*, Gülsün ŞAHAN**

Özet: Mobbing, iş yerinde belirli kişileri hedef alan sistemli bir dizi duygusal yıpratma ve saldırı eylemleri olarak tanımlanmaktadır. Mobbing, olumsuz bir iş ve çalışma ortamını beraberinde getirmektedir. Stresli çalışma koşullarına iş arkadaşlarının olumsuz davranışları da eklendiğinde, kişiler zaman zaman bu durumla başa çıkamamakta, duygusal ya da fiziksel sıkıntılar yaşamaktadır. Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin üniversitelerde karşılaştıkları mobbing davranışlarıyla başa çıkma yollarını saptamak ve öneriler geliştirmektir. Bu araştırma nitel araştırma türünde tasarlanmış olup belirlenen amaç doğrultusunda Ankara'da bulunan üç üniversitede görev yapan akademisyenler kartopu örneklem yöntemiyle seçilerek görüşleri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış, elde edilen bulgular içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre; üniversitelerde akademisyenlere mobbing yapıldığı; mobbing mağduru akademisyenlerin, mobbing yaşamalarının en önemli nedeni olarak alanlarında yetkin olmaları ve diğer akademisyenler tarafından kıskanılmalarının etkili olduğu; bu akademisyenlere mobbing, özlük haklarının ve derslerinin ellerinden alınması, bilimsel çalışma yapmalarının engellenmesi şeklinde uygulandığı, mobbinge maruz kalan akademisyenlerin psikolojik sorunlar yaşadıkları; mobbing sürecinin onları olumsuz yönden etkilediği ve akademik performanslarının düştüğü; mobbingle başa çıkma stratejileri konusunda yeterli bilgi sahibi olmadıkları ve bu yüzden de çıkmaza girdikleri saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Mobbing, Nitel Araştırma, Akademisyen, Başa Çıkma Yolları, Üniversite

GİRİŞ

Mobbing'in yaşanma düzeylerini saptamak amacıyla yapılan araştırmalarda Höel (1999) işgörenlerin %3 ile %50, Leyman (1990) İsveç'te çalışanların %25, Rayner (1997) İngiltere'de çalışanların %50, Niedl (1996) İsviçre'de çalışanların %3,5'inin iş yaşamı boyunca mobbinge maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır (Cemaloğlu, 2007: 112). İngiltere, Hong Kong ve Çin'de gerçekleştirilen diğer araştırmalarda ise işyerinde fiziksel şiddet için bildirilen oran ortalama %5,3-21 arasında iken, sözel şiddet için bu oran %43-73'e kadar çıkmaktadır (Yılmaz, 2008: 17).

Eğitim kurumlarında yapılan araştırma sonuçlarında da mobbing davranışlarının yaşandığı saptanmıştır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Cemaloğlu ve Ertürk, 2008; Gökçe, 2005). O'conner (2004: 2-3) eğitim kurumlarında yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin, okul yöneticileri,

*Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.

**Yrd. Doç. Dr., Bartın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.

müfettişler, meslektaşları, aileler ve öğrenciler tarafından mobbing davranışlarına maruz kaldığını ileri sürmektedirler. Mobbing'in yaşandığı sektörler üzerinde yapılan araştırmalarda, mobbingin en çok kâr amacı gütmeyen örgütlerde, sağlık sektörü ve üniversitelerde daha fazla yaşandığını göstermektedir (Westhues, 2002: 4; akt. Tınaz, 2006: 113).

Mobbingin nedenleri üzerine yapılan araştırmalarda, kıskançlık, özgüven eksikliği, yetersiz iletişim, uyuşmazlık, can sıkıntısı, alay etme, mağdurun zayıf ve çaresiz durumundan mutlu olma, başarıların abartılması, zor işgören olma, liderlik, örgüt kültürü, çatışmanın etkin yönetilememesi, örgütsel kaynakların sınırlılığı, zaman baskısı ve örgütsel ortam gibi pek çok faktörün etkili olduğu görülmektedir (Einarsen ve diğerleri, 1998: 17; Randal, 1997; akt. Jennifer ve diğerleri, 2003: 90; Hoel ve diğerleri, 1999; Zapf, 1999).

Mobbing mağdurları, mobbing yaşamaya başlamalarıyla birlikte fiziksel sağlıkları ve ruh sağlıkları bozulmakta, sosyal ve aile çevresiyle uyum sorunları yaşamakta, özgüven eksikliği, depresyon, panik atak krizleri, psikosomatik rahatsızlıklar, yüksek tansiyon, taşikardi, dikkati toplayamama, ellerin terlemesi ve titremesi, yersiz ateşlenme ve üşüme duygusu, baş ağrıları, iştahsızlık, deri üzerinde döküntüler ve kaşıntı gibi rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2006: 154-155).

Mobbing mağdurları, mobbinge başa çıkmak, yaşadıkları sorunlardan kurtulmak, işyerinde, sosyal çevrede ve aile çevresinde aktif bir üye olabilmek için çabalarına rağmen, yaşadıkları sıkıntılar onları daha da çıkmaza itmektedir. Mobbing ile ilgili literatür incelendiğinde, mobbingin ortaya çıkmasında etkili olan olaylar, mobbingin yaşanma sıklığı, mobbing yaşanmasıyla bazı demografik değişkenler arasındaki ilişki ve diğer örgütsel değişkenler arasındaki ilişki tarama modeliyle yapılan araştırmalar bulunmasına rağmen, akademisyenlerin mobbing yaşama süreçlerini niteliksel olarak analiz eden araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırmada, akademisyenlerin mobbing yaşama süreçleri analiz edilerek, süreç çok yönlü ele alınmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin yaşadıkları mobbing sürecini analiz etmektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Akademisyenler, mobbing başlamadan önce neler yaşamışlardır?
2. Akademisyenlere göre mobbingi ortaya çıkaran nedenler nelerdir?
3. Akademisyenler, mobbing sürecinde hangi olumsuz davranışlara maruz kalmaktadır?
4. Akademisyenler üzerinde mobbingin olumsuz etkileri nelerdir?

5. Akademisyenler, mobbinge nasıl başa çıkmaktadır?
6. Akademisyenlerin yaşadığı mobbing sürecinde son durum nedir?

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel ortamlarda yaşanan mobbinge ilk araştırma yapan bilim adamı Leymann'dır. Leymann, örgütlerde personel arasında bireylerin, diğerlerine zarar vermek amacıyla başvurduğu sistematik saldırganlığı anlatmak için mobbing kavramını kullanmıştır. Mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddettir (Davenport ve diğerleri, 2003, 4-5). Mobbing, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlardır (Mikkelsen ve Einarsen 2002: 87). Örgütsel yaşamda mobbing, bir işgöreni usandırma, kaba davranma, rahatsız etme, sosyal olarak dışlama, hakkında dedikodu çıkartma veya rahatsız edici görevler vererek bireyin ruh sağlığını bozma gibi davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Özen, 2007: 6).

Örgütlerde mobbing, öncelikle mobbing mağduru olan birey, mobbing yapan kişi ya da kişiler, mobbinge izleyici olarak katılanlar ve zorbaların tetikçileri gibi taraflardan oluşmaktadır (Gökçe, 2005: 31). Örgütün adı, etkinlik biçimi, niteliği ne olursa olsun, genel olarak mobbing sürecinin kahramanları bu kişilerden oluşmaktadır. Mobbing, kişiler üzerinde yarattığı etkilere göre üç farklı derece halinde sınıflamak mümkündür (Davenport ve diğerleri, 2003:67). Bunlar:

Birinci derece mobbing: İşgören direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır veya aynı işyerinde farklı bir yerde çalışma şansı bulabilirse olumsuz etkilenmekten kaçınabilir. İş arkadaşlarından küçük düşürücü davranışlar görmek, mobbing mağduru şaşırır ve sıkıntı verir.

İkinci derece mobbing: Mobbing mağduru direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süreli zihinsel ve / veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işe geri dönme konusunda ciddi problemler yaşar.

Üçüncü derece mobbing: Mobbing mağduru işgücüne geri dönemez fiziksel ve ruhsal zarar görme, tedaviyle bile düzeltilemez. İşe korku, dehşet ve tiksinti içersinde gider, işyerinde duramaz. Savunma mekanizmaları etkisini yitirmiştir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma nitel araştırma türünde tasarlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma örnekleme yöntemlerinden, amaçlı örnekleme yöntemleri

arasında yer alan kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yönteminde amaç, probleme ilişkin bilgi kaynağına ulaşmak için en çok bilgi sahibi olanların saptanması ve bu konuda ilk sırada görüş alınan kişilerin önerileri doğrultusunda zincirleme bir şekilde diğer kişilere ulaşarak zengin bilgiye ulaşılmasıdır (Yıldırım ve Simşek, 2008: 111). Bu bağlamda Ankara ilinde yer alan üç farklı devlet üniversitesinde görev yapan toplam 10 akademisyen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Görüşmeciler 3 erkek 7 kadın olup, 1 kişi profesör, 3 kişi doçent, 2 kişi yardımcı doçent ve 4 kişi de öğretim görevlisi kadrosunda görev yapmaktadır. 40-47 yaş arası 6, 30-37 yaş arası 4 akademisyen yer almaktadır.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler görüşme yöntemi kullanılarak, araştırmacılar tarafından geliştirilen görüşme formu yardımı ile toplanmıştır. Bireysel görüşmeler ses kayıt cihazı ile alınmıştır. Görüşme formunda mobbing öncesi dönem, süreç, etkileri, başa çıkma yöntemleri ve son duruma ilişkin yarı yapılandırılmış açık uçlu sorular yer almıştır.

Veri toplama sürecinde öncelikle konu ile ilgilenen akademisyenlerden görüş alınarak ulaşılan kişilere e-posta ve telefon ile ulaşılmış, ulaşılan kişilerin verdikleri isimlerle iletişim kurularak konu açıklanmış, görüşme için randevu alınmıştır. Belirlenen gün ve saatlerde ilgili üniversitelere gidilerek görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılırken ilgili kişilerin izni dahilinde görüşler ses kayıt cihazı ve yazılı olarak kaydedilmiştir. Daha sonraki aşamada veriler olduğu gibi bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada görüşme esnasında kaydedilen veriler içerik analiz yöntemiyle incelenerek elde edilen başlıklar altında sıralanmış, görüşme sorularına göre özetlenmiş ve yorumlanmıştır. Bu işlem için tüm veriler incelenmiş, görüşlerden ortak ve benzer düşünceler bir araya getirilerek çerçeve oluşturulmuş, ikinci aşamada ortaya çıkan başlıklara göre elde edilen veriler düzenlenmiş, üçüncü aşamada elde edilen bulgular tanımlanmıştır. Son sırada bulguların açıklanması ve yorumlanması yapılmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Mobbing Başlamadan Önceki Duruma İlişkin Bulgular

Araştırmada ilk olarak mobbing meydana gelmeden önce var olan durumu ve mobbingi ortaya çıkaran nedenleri saptamak amacıyla " Mobbing süreci başlamadan önce neler yaşadınız?" sorusu yöneltmiştir.

Bu soruya verilen cevaplar analiz edildiğinde; mobbinge neden olan etkenlerin başarılı olma, yurt dışında eğitim görmüş olma, örgüte yeni gelme, çok sayıda yayın yapma gibi başlıklar altında toplandığı görülmektedir. İlk sırada üç kişi başarılı oldukları için mobbinge uğradıklarını belirtmektedir. İki kişi yurt dışında doktora yaptıklarını, döndüklerinde mobbinge karşılaştıklarını belirtmiştir. İki kişi örgüte yeni gelmenin, bir kişi ise çok sayıda yayın yapmanın da mobbing nedeni olduğunu belirtmektedir. Başarılı oldukları için baskıya uğradığını düşünen bir akademisyen;

"Amerika'ya burs alıp gittim. Bursu kendim hallettim. Kimse arkamda yoktu (K3)" derken bir diğeri de;

"Doktoramı İngiltere'de yaptım, oradaki hocam buraya geldi, doktora sınavım burada yapıldı ve çok başarılı oldum, bunu hazmedemediler (K4)" demektedir. Kuruma yeni gelenler de eski çalışanlar tarafından mobbinge maruz kalmaktadır. Akademisyenlerden birisi;

"Bu bölüme geldiğim andan itibaren yeni bir süreç başladı ve bu süreç bir anda mobbinge dönüştü (E6)" demektedir. Bir akademisyen de çok sayıda yayın yapmanın mobbinge neden olabileceğini belirterek;

"Bu arada bir de kitap çıkardım, popülerliğim artmıştı (E1)" derken bir diğeri de;

"Ben bir konuda özel bir çalışma yaptım. Araştırma görevlisi tek başına yayın yapamaz diye karar aldılar. Yayın yapmam engellendi (E10)" şeklinde açıklama yapmaktadır. Bu kişinin doktora eğitimini de yurt dışında yaptığı anlaşılmaktadır. Bu görüşler genel olarak incelendiğinde başarılı olma, yurtdışında eğitim yapma, kuruma yeni gelme, yayın yapma gibi kriterlerin işyeri tacizi nedenleri arasında yer aldığı söylenebilir.

Mobbing Sürecinde Yaşanan Olumsuz Davranışlara İlişkin Bulgular

Araştırmada akademisyenlere ikinci olarak mobbing sürecinde hangi olumsuz davranışlara maruz kaldıkları sorulmuş, alınan görüşler analiz edildiğinde bu süreçte beş kişi ders verdirmeme, üç kişi iftira, iki kişi de bilgi saklanması gibi olaylar yaşadığını belirtirken, iki kişi rencide edilerek, bir kişi baskı görerek, bir kişi de kontrol edilerek rahatsız edildiğini, bir kişi değersiz hissettirildiğini, bir kişi adam kayırma, bir kişi de gruptan dışlanma gibi baskılarla karşılaştığını açıklamaktadır. İlk sırada yer alan görüşe göre, üniversitelerde ders verdirmemenin bir çeşit baskı aracı olduğu belirtilmektedir. Bir akademisyen;

"Bana öğrenci vermediler tez yönetmeyim, doçentlik kriterlerine uymayım diye (K4)" demiş, bir başka akademisyen de;

"Doktoralı olduğum halde ders verilmedi, derslerim elimden alındı, doktorasızlara ders verildi (E10)" diyerek konuya açıklık getirmiştir.

İkinci sırada ise iftiranın mobbing aracı olduğu yönünde görüşler ortaya konulmuştur. Bu konuda bir akademisyen;

"İlk etapta benimle ilgili çeşitli dedikodular çıkmaya başladı. Bunlar benim etnik kökenim, ırk olarak, mezhep olarak farklı bir gruptan, farklı bir siyasi görüşten olduğum, iki yüzlü, paragöz bir insan olduğum gibi iddialar ortaya atılmaya başladı (E1)" diyerek yaşadıklarını açıklamıştır. Akademisyenlerden bazıları üniversitelerde bilgi saklayarak baskı uygulandığına dikkat çekmektedir. Bu konuda bir akademisyen;

"Ben girdiğimde konunun değiştirildiğini fark ettim. Akademik anlamda duymam gereken konuları hep zamanı geçince öğrendim (E6)" derken bir diğeri de;

"Kimyasallarla çalışırdık. Şişenin üzerine a, b yazardı, biz şişede ne olduğunu öğrenemezdik. Bilimsel hırsızlık bu bence (K4)" diye belirtmektedir.

Bir diğer mobbing davranışının da insanları topluluk içinde rencide etmek, küçük düşürmek olduğu anlaşılmaktadır. Bir akademisyen bu konuda;

"Toplantılarda azarlamaya, ses yükseltmeye başladı. Daha önce bu kadar şiddetli mobbinge uğramadığım için ne yapmam gerektiğini bilemedim açıkçası (K2)" diyerek yaşadığı sıkıntıları dile getirmektedir. Bir başkası da,

"Verilen görevi yapmadığım, yetersiz olduğum ile ilgili dedikodular duymaya başladım, 15 günlük asistan iken derslere girmeye başladım. gece dersleri vardı, gece on birde okuldan çıktığım halde ders yapmıyor deniliyordu. Bir yıpratma politikası başladı, rencide edilen, alay edilen bir konuma düşürüldüm. Bunları kimseye anlatmadım, kendim çözmeye çalıştım. Hakkımda soruşturmalar açılmaya başladı. Başarısız olduğum, amirineitaatsız olduğum gibi suçlamalar. Başkalarını da organize ederek hakkımda soruşturma açtırıyordu (K7)" diyerek yaşadığı sıkıntıları açıklamıştır.

Baskı yapmanın da bir başka mobbing aracı olduğu açıklanmaktadır. Bu konuda yapılan bir açıklamada;

"Bu hoca jürilerde baskı yapmaya başladı. Bizim akademik etik kurulumuz var. Orada belirlenen bir maddeye göre akademik jüride baskı yapmak bir suç (K2)" denilmektedir. Görevi olmadığı halde diğer insanları kontrol edenlerin de bir şekilde mobbing yaptığı belirtilmektedir. Bu konuda açıklama yapan bu akademisyen;

"Daha sonra derslerimi kontrol etmeye, 'ders kaçta başlıyor' diye öğrencileri sorguya çektiğini öğrendim, Bunu sadece bana değil bir iki arkadaşına da yapıyor. Öğrenciyi de etkilemeye çalışıyor. Ders programına etki yapmaya çalışıp hocanız bunları da öğretsin diye haber yollamaya başladı (K2)" demektedir. Akademisyenlerin karşılaştıkları bir diğer mobbing yönteminin de kişiye kendini değersiz hissettirme olduğu açıklanmaktadır. Bir akademisyen;

"Ödüller aldım önemsemediler, kimse tebrik etmedi, duymamazlıktan geldiler (K4)" diyerek konu ile ilgili düşüncesini açıklamaktadır.

Adam kayırmanın da diğer çalışanlarca mobbing olarak algılandığı belirtilmektedir. Bu konuda yapılan bir açıklamada;

"Başka bir asistanın da tacizine maruz kaldım. Bu asistana hakkındaki dilekçemi işleme koymadılar, başkasını savundular ama beni suçlu ilan ettiler (K4)" demiştir. İş yerinde çalışanların dışlanması da o kişiler tarafından baskı olarak algılanmaktadır. Bir akademisyen bu konuda;

"Arkamdan konuşulduğunu yemek molalarında sezmeye başladım. Ardından grup içinde dışlanmaları sezdim (E6)" diyerek yaşadığı sıkıntıları dile getirmektedir.

Üniversitelerde yaşanan mobbing sürecine yönelik olarak alınan görüşler genel olarak incelendiğinde ders verdirmeme, bilgi saklama, iftira, dedikodu, kişiyi yok sayma ve değersiz hissettirme, rencide etme, adam kayırma, dışlama gibi tacizlerin yaşandığı söylenebilir.

Mobbingin Akademisyenler Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Bulgular

Akademisyenlere yaşadıkları mobbingin olumsuz etkilerinin neler olduğu sorulmuş ve analiz sonucunda sekiz farklı bulguya ulaşılmıştır. Altı kişi psikolojik olarak travma, agresiflik, içe kapanma, şüphe ve değersizlik hissi yaşadığını, dört kişi fiziksel olarak kalp ritmi bozukluğu, aşırı yemek yeme gibi sıkıntıları olduğunu, bir kişi sosyal yönden ailede yaşanan problemlere ilişkin görüş belirtmiştir. Mobbingin mağdurlar üzerinde ilk sırada psikolojik etki yarattığı anlaşılmaktadır. Bu konuda açıklama yapan bir akademisyen;

"Ben gerginlikten hiç hoşlanmayan birisiyim, dengemi bozuyor, huzursuz oluyorum. Ne yapacağımı bilemedim, 2-3 hafta akşamları ağlama nöbetleri geçirmeye başladım. Tedirginliğim her halimden belli, sürekli gerginim, sürekli mutsuzum (K2)" demiştir. Bir diğeri;

"Bu kişileri akademik etik kuruluna şikâyet etmeyi düşündüm. Şikâyet etme düşüncesi bile sinirlendirdi, elim ayağım titredii. Sonra vazgeçtim.

Öncelikle yapmam gereken işler var, uğraşırsam sinirlerim bozulacaktı (K5)" demektedir. Psikolojik sıkıntılar sonucunda daha agresif olduğunu açıklayan bir akademisyen;

"Daha saldırgan, daha agresif oldum. İnsanlarla iletişim kurmamaya başladım. Gücüm yoktu, çevrem yoktu, arkadaşım yoktu. Bu dönemde sosyal destekte alamadım daha çok içime kapandım. Kendimden şüphe etmeye, her davranışımı sorgulamaya başladım. Neden yanlış kararlar aldığımı sorguluyordum (E1)" diyerek o dönemde kendisinden şüphelenme aşamasına geldiğini belirtmiştir. Bir diğer akademisyen de bu konu ile ilgili olarak;

"Kendimi her geçen gün değersiz ve anlamsız hissetmeye başladım. Bir senenin sonunda artık daha korkak ve daha mutsuzdum (E6)" diyerek açıklama yapmıştır. Bir başka akademisyen de;

"Psikolojinizi bozuyor, daha sinirli yapıyor. Sizi alarm durumuna geçiriyor, iyi niyetli hocalardan bile ne isteyecek diye şüphelenmeye başladım. Psikolojiyi etkiliyor, psikosomatik hastalıklara da yol açıyor (K3)" şeklinde bir açıklama yapmaktadır. Bir diğer akademisyen ise;

"Bu şartlarda yaşamaya çalışıyorsunuz, o moral bozukluğu, o bunalım fiziksel olarak yansıyor. Daha az kendinize dikkat ediyorsunuz, hakkınızı alamadığınız, koruyamadığınız için kendinize zarara verme noktasına geliyorsunuz. Psikolojiniz bozuluyor, akademik olarak kopuyorsunuz, enerjiniz bitiyor. O kuruma her gün gelmek zorundasınız, amiriniz aynı kişi, kurum aynı, mobbing engellenemezse insanın her gün tecavüzcüsünü görmesi gibi bir olay. Bu kadar ağır travması var. İnsanlar yardım etmeye korkuyor, bana da olmasın diye mesafe koyuyor, kimisinin de işine geliyor (E10)" demiştir.

Mobbingin fiziksel etkileri ile ilgili olarak kalpte ritm bozukluğu yaşayan bir akademisyen şu şekilde açıklama yapar;

"Kalbimde ritm bozukluğu başladı, bunlar bende taşikardiye neden oldu. Her aklıma geldiğinde kalp atışlarım hızlanıyor (K2)" demiştir. Bir diğeri de;

"İnanılmaz derecede hastalık yaşadım. Öfke, sinir krizleri, kas katılması, spazm yaşadım. Tanımadığım insanlara sürekli kendimi savunmak durumunda kaldım (K7)" demektedir. Bir başka akademisyen ise mobbinge uğrayan arkadaşlarının yaşadığı sıkıntıları açıklayarak;

"Bir çok arkadaşım gördüğü mobbing sonucu tansiyon hastası. Anti depresan kullanıyor. Stres kalbi etkiliyor, ur bile yapıyor (K3)" demektedir. Bir başkası da;

"Ben o gün mide rahatsızlığı geçirdim. Stresten karnım şişmeye başladı. Kronik migrenim çok arttı (K9)" demiştir. Aşırı yemek yeme de bir diğer

fiziksel bulgu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuda akademisyenlerden biri;

"Hıncımı yemekten çıkarmaya, yemek yemeye, kilo almaya başladım (K2)" diyerek konuya açıklık getirmektedir. Mobbingin sosyal yaşantıya etkisi ile ilgili olarak uğradığı baskı sonucunda ailesinde problem yaşadığını belirten bir akademisyen;

"Aile ilişkilerim bozuldu, eşime anlatamadım, utandım (E1)" demektedir. Mobbingin kişi üzerindeki etkileri genel olarak incelendiğinde ilk sırada psikolojik, daha sonra fiziksel ve sosyal etkilerinin olduğu, bu tür sıkıntıların kişilerin yaşantısını, çalışma verimini olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır. Yapılan bir araştırmada da benzer bulgulara ulaşıldığı mobbinge uğrayanların kısırlıktan saç dökülmesine, düşük yapmaya kadar depresyona bağlı hastalıklara maruz kaldığı belirtilmektedir (Dağlı, 2013: 126).

Mobbing İle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Mobbing mağduru akademisyenler mobbinge nasıl başa çıktıkları sorulmuş, alınan görüşler analiz edildiğinde yedi farklı bulguya ulaşılmıştır. Mobbing ile başa çıkma yöntemleri arasında ilk sırada dört kişi çeşitli destekler aldığını, üç kişi iyi niyetli yaklaşımın çözüm olmadığını belirtirken, iki kişi de itiraz ettiklerini açıklamaktadır. İki kişi yakınları ile paylaştığını, iki kişi yeni çevre oluşturduğunu, bir kişi işe odaklandığını, bir kişi de tacizciden uzak durmaya çalıştığını belirtmiştir. Son sırada bir kişi ise mobbing ile ilgili bilgilendirmelerin yararlı olduğunu belirterek yapılması gerekenlere ilişkin görüşlerini açıklamaktadır.

İlk sırada mobbing konusunda profesyonel yardım almak gerektiği görüşü yer almaktadır. Bu konuda bir akademisyen;

"Aileme açıkladım, ardından hukuki danışmanlık aldım. Üniversitenin etik kurulundan da hukuki yardım aldım. Yardım aldığım kişiler sürekli belge toplamak gerektiğini belirttiler, psikolojik yardım alıyorsak, belirli olayların ardından sağlık ocağına gidip tansiyon ve benzeri kayıtlar almak, toplantı tutanaklarını almak, tutanağa kaydedilmesini sağlamak gerektiğini öğrendim. Bilgi edinme yasasına dayanarak belgeleri toplamak, gerekirse üst amire bildirerek belge toplamak gerektiğinin önemli olduğunu öğrendim. (K2)" demektedir. Bir başka akademisyen de kurum değiştirdiğini, mahkemelerin hala sürdüğünü belirterek;

"Kurum değiştirince mücadele daha kolay oldu. Kimse müdahil olmak istemiyor. İki davam mahkemede, mahkemeyi de sahte belgeler ile yanıltmışlar. Buradan sonuç alamazsam en üst mahkemeye gideceğim (E10)". demıştır. Bir diğer akademisyen;

"Psikolojik destek aldım, arkadaş grubumu değiştirdim, mobinge uğrayanlarla bir araya gelerek birbirimize destek olduk. Bayağı kalabalık grubuz, deşarj olduk. Antidepresan aldım. Bir doktor ile tanıştım, iyi birisi idi. Bana çok destek oldu, moralim bozuk olunca hep yanına gittim, beni dinledi. Anında deşarj olmak çok iyi geldi. Kendisi de mobbing mağduru idi, bu üniversiteden gitmek zorunda kaldı. Bunlar mobbing içinde mobbing (K4)" demektedir. İkinci sırada iyi niyetli yaklaşımların çözüm olmadığı konusundaki görüşler yer almaktadır. Bir akademisyen konuya iyi niyetli yaklaştığını belirterek;

"Önce bunu mobbing olarak görmemeye, onlara daha candan davranmaya, ilişki kurmaya çalıştım, ama kabul etmediler. Gıyabımda iki yüzlü olduğumu söylüyorlardı. Duydukça daha çok üzüldüm. Bunun çözüm olmadığını düşündüm (E1) demektedir. Bir diğer akademisyen de;

"Önceleri kendimde sorun aradım. Bir şeyleri yanlış yaptığımı ve düzeltmem gerektiğini düşündüm. Onları izleyip onlar gibi davranırsam beni kabul ederler dedim. Ama değişen bir şey olmadı. Durumu kabullendim önce. Bunların akademik rekabet için yapıldığını ve ne yaparsam yapayım iyi olmayacağını sezdim (E6)" demiş bir akademisyen de

"Başlarda o bana kızıp bağırdığında kendimi savunmaya çalışıyordum, ama artık gözüne görünmemeye çalışıyorum (K8)" diyerek iyi niyetli yaklaşımın çözüm olmadığını belirtmektedir. Üçüncü sırada yer alan görüşlerde yapılan baskıya karşı çıkıldığı belirtilmiştir. Bir akademisyen bu konuda;

"Tacize uğrayan kişi haklı olan kişi, bu süreci yaşadktan sonra kimsenin buna hakkı olmadığını düşündüm, haklı olan benim. Sesimi çıkaracağım dedim, o kişiye karşı gerekli yerlerde saygı çerçevesini aşmadan kendimi savunmaya, gerekli cevabı vermeye başladım (K2)" demiştir. Bir diğeri de;

"Daha sonra sözlü olarak itiraz etmeye, gerekirse ters çıkışmaya başladım. Mobbing uygulandığını anladığım andan sonrası kolay geldi. En azından sorunun ne olduğunu anladım (E6)" demektedir. Bu akademisyenler de önceleri olayı çözmeye çalıştıklarını, ardından da saldırılarla ilgilenmeyip umursamadıklarını belirtmişlerdir. Bazı akademisyenler kendilerine yapılanları baskıyı çevresi ile paylaştıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda bir kişi;

"Önce akranlarımla paylaştım bana dayanmamı söylediler. Çok emek verdin, başarılı sen olacaksın dediler. Güvendiğim insanlarla ve annemle paylaştım. Bunlarda geçecek diye kendi kendime telkin ettim (K3)" demiştir. Bir akademisyen de mobbing konusunda bilgilenmenin yararlı olduğunu belirterek;

"Mobbing ile ilgili konferansların çok faydası oluyor. İnsanlara konuşmayı tavsiye ediyorum, içlerine kapanmasınlar. Bir hoca bir defter tutmamı tüm tacizi yazmamı söyledi. Yazılmazsa insan unutuyor ama birlik olmamız, bunu duyurmamız lazım (K4)" diye açıklama yapmıştır.

Bir diğer yöntemin ise yeni bir çevre oluşturmak olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda bir akademisyen;

"Bende dışardan çevre oluşturmaya başladım, işe odaklandım, yayınlar yaptım. Mobbing konusunda araştırma yapmaya başladım, bunun benim ile ilgili olmadığını anladım (E1)" derken bir diğeri de;

"Başka insanlarla, başka çevre oluşturmaya başladım. Oradaki insanlara kendimi anlatma cesareti gösterdim. Bana karşı soruşturma süreci başladı, bende anlatmaya başladım. Kendime olan inancım kuvvetliydi. Sustukça karşıdaki tacizi arttırdı. Ben mücadelemi her yerde yapmaya çalıştım (K7)" demiştir. İşe odaklanma ise bir diğer başa çıkma yöntemi olmuştur. Bir akademisyen bu konuda;

"Çok çalıştım, kendimi aileme, bilime ve işime adadım (K4)" demiştir. Bir başka akademisyen de mobbing ile nasıl başa çıktığını şöyle açıklamıştır;

"Mümkün olduğunca uzak durmaya çalıştım, bir şey imzalatmaya gidersem onun gibi davranmaya çalışıyorum. Sürekli yüz yüze gelmek zorundayım ancak gelmemeye çalışıyorum, amirimden kaçmaya başladım (K9)".

Mobbingle başa çıkma yolları ile ilgili bulgular genel olarak incelendiğinde akademisyenlerden her birinin kendilerine göre farklı bir yol izleyerek mobbing ile başa çıkmaya çalışmış oldukları görülmektedir. Başa çıkma yöntemleri arasında yaşadıkları tacizi güvendikleri kişilerle paylaşmanın, hukuki ve psikolojik destek almanın önemli olduğu, baskıya itiraz etme, yeni çevre oluşturma, işe odaklanma ve mobbing uygulayanlara uzak durma gibi çözümler buldukları anlaşılmaktadır.

Akademisyenlerin Yaşadıkları Mobbing Sürecinde Son Duruma İlişkin Bulgular

Akademisyenlere mobbing sürecinde geldikleri son duruma ilişkin görüşleri sorulmuş, bu konuya ilişkin görüşler analiz edildiğinde elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin bir bölümünün artık mobbing yaşamadıkları anlaşılmıştır. Üç akademisyen tacizlerin sürdüğünü, bir akademisyen artık tacize uğramadığını ancak kurumda halen mobbingin var olduğunu belirtmektedir. İki akademisyen de bu konuda açtıkları davaların sürdüğünü belirtmiştir.

İlk sırada her şeyin artık daha iyi olduğunu belirten akademisyenlerden birisi;

"Doçent olduktan sonra kendimi daha iyi hissettim, Şu anda bunun kurumsallaşmasını sağladım, Bir çok kişiye yardımcı oluyorum (E1)". demiş, bir diğeri de;

"Mobbinge uğradığım için asistanlarıma çok yardımcı oldum, ancak bazıları kendisi mobbing gördüyse asistanına da mobbing yapıyor, ben sıkıntı çektim onlarda çeksin diyorlar. Bu görüşe katılmıyorum (K4)" diye açıklama yapmıştır. Bir başka akademisyen ise bulunduğu durumu;

"Artık grubun bir parçasıyım. Ama samimi olmadığımız her hareketimizden belli. Tamamen mesafeli bir şekilde işe gidip geliyorum. Hiç bir işe karışmıyor, akademik iletişime girmiyorum. Kendimi soyutladım (E6)" şeklinde açıklamıştır. Yaşadığı sıkıntıların devam ettiğini belirten bir akademisyen ise;

"Şu an tacizler sürüyor, ancak ben yaşadıklarımı çevremle paylaşıyorum, tacize uğrayanın susmaması gerektiğini düşünüyorum. Bu da tacizi engelleyen etkenlerden. Bir şekilde pes etmediğimin göstergesi. Aynı biçimde tacize uğrayan başka hocalar da var. Bir hocam benden daha kötü durumda, çok mutsuz, ben bu konuda başarılı olursam diğer insanlara da örnek olacak, kendim için değil diğerlerine de yardımcı olacağımı düşünüyorum (K2)" diyerek şimdi gelinen noktayı açıklayarak başka insanlara yardımcı olmaya çalıştığını ifade etmektedir. Bir başka akademisyen de;

"Hala mobbing var ama benim üzerimde değil, yönetimler değişse de zihniyet değişmiyor (K3)" diyerek artık mobbing yaşamadığını, ancak görev yaptığı kurumda mobbing olaylarının sürdüğünü açıklamaktadır. Kurum değiştirdiği için artık taciz yaşamadığını ancak açılan davaların sürdüğünü belirten bir akademisyen de;

"Ben bu konuda devleti zayıf buluyorum, Bence mobbingin bu kadar yaygın yapılmasının nedeni amirin hukuki sorumluluğu yok. Örneğin rektör beni tanımaz ama ben rektörü mahkemeye veriyorum. Davayı kazansam da kaybetsem de bir yaptırım yok. Ben yanlış uygulamayı düzeltmiş oluyorum ama yanlış yapan kişinin hesap verme mekanizması yok. Benim bu kişiyi görevi kötüye kullanmadan dolayı yeniden mahkemeye vermem gerekiyor (E10)" diyerek bu tür olayların yaşanmaması için daha etkili yaptırımların gerektiğini belirtmektedir. Bu konuda elde edilen bulgular genel olarak incelendiğinde akademisyenlerin bir bölümünün artık mobbing yaşamadığı, bazı kurumlarda tacizlerin hala sürdüğü ancak buna karşı hukuki sürecin başlamış olduğu, bazı kurumlarda ise mobbingin sürmekte olduğu anlaşılmaktadır.

Mobbingi Ortaya Çıkaran Nedenlere İlişkin Bulgular

Son sırada mobbing yaşamış akademisyenlere mobbingi ortaya çıkaran nedenler konusundaki görüşleri sorulmuştur. Elde edilen bulgulara göre ilk sırada yedi kişi mobbing yapanların psikolojik sorunları olduğunu düşünmektedir. Dört kişi güçlü olanların güçsüzleri baskı altına alma isteklerinin mobbinge neden olduğunu belirtmiştir. İki kişi mobbing yapanların birbirlerini desteklediğini, iki kişi ise yetersiz yöneticilerin mobbing uygulayabildiğini düşünmektedir. Bir kişi de mobbingin sistem sorunu olduğunu başka ülkelerde de görüldüğünü belirtmektedir.

İlk sırada mobbing uygulayanların psikolojileri ile ilgili görüşler yer almaktadır. Bu konuda bir akademisyen;

"Psikologa yaşadıklarımı anlattığımda bana taciz uygulayanın psikolojik hasta olduğunu söyledi. Hastalığının daha da artacağını düşünüyorum. Bu kişi mutlu olan insanlardan rahatsız oluyor. İki memurumuz evlendi onları da taciz etti (K9)" derken bir diğeri ise;

"Yöneticimiz olan kişinin hanımlarla ilişkilerini duydum, bana böyle bir şey olacağını düşünmedim ama zamanla bazı sorularla denendiğimi düşündüm. Bu soruları başka türlü yorumlamak istemedim, zaman zaman tavsiye veriyormuş gibi yaklaşımları oldu, Bu insan sınırları olmayan birisi idi. onu durdurabilecek bir şey yoktu. Güce, paraya ve güzelliğe tapan birisiydi. Bu insanların profesör olması utanç bence (K7)" diyerek yaşadığı sıkıntıları dile getirmiştir. İkinci sırada yer alan görüş ise üst kademede olup gücü ele geçirmiş olan bazı kişilerin mobbing uygulayabildiği ile ilgilidir. Bu konuda bir akademisyen;

"İnsanlar zamanında gücü ele geçirmiş, bunu kendilerine biat etmeyenlerle paylaşmak istemiyorlar. Psikolojimizle oynadılar (K4)" derken bir başka akademisyen de;

"Ben bu kişiye tacizci diyorum. Bu kişi hep böyle idi. Ben öğrenciyken de hissedirdim. Şunu yapmazsan bırakırım, bunu yapmazsan bırakırım diye baskı yapardı (K2)" diye açıklama yapmıştır. Bir diğeri akademisyende benzer bir şekilde;

"İngiltere'den döndüğümde hocam bana 'benim ak dediğime ak, kara dediğime kara diyeceksin, yoksa seninle çalışmam 'dedi (K4)" diyerek yaşadığı baskıyı dile getirmiştir. Bir akademisyen yönetim tarafından odasının devamlı değiştirilerek rahatsız edildiğini açıklamakta;

"On yıl içinde beş, altı oda değiştirdim, sürekli kitaplarımı taşımaktan yoruldum. Çok önem verdiğim kitapları son taşınmada kapı önüne koydum. Oda değişikliği arkadaş değişikliğine de neden oluyordu. Kurumda kendimi yerleşik hissedemedim (K5)" demektedir.

Bir sonraki görüş ise mobbing uygulayanların birbirlerini destekledikleri, yada mobbing yapanlara göz yumulduğu yönündedir. Bu konuda bir akademisyen;

"Tacizi yapanlar bir aradalar ve birbirlerini destekliyorlar (K2)" şeklinde açıklama yapmaktadır. Bu görüşe göre tacizcilerin birbirlerini destekleyerek güçlü bir baskı grubu oluşturdukları söylenebilir. Bir sonraki görüş ise yetersiz yöneticilere yöneliktir. Bu konuda bir öğretim üyesi;

"Özellikle yönetici pozisyonunda olanların yetersiz olduğu durumlarda oluyor (K3)" şeklinde açıklama yapmıştır. Bu konuda bir kişi;

"Yetersiz insanların hazımsızlıkları mobbinge neden oluyor bence(K4)" diyerek düşüncesini dile getirmiştir. Son sırada mobbingin bir sistem sorunu olduğu, neler yapılması gerektiğine ilişkin başka bir görüş yer almaktadır. Yurt dışında da görev yapan bir akademisyen;

"Amerika'da bulundum orada da mobbing vardı. Avrupa'da ise bir görüşmeye gidildiğinde önce ne içeceğin sorulup 'hem çay içelim hem konuşalım' deniyor, İnsan kendini iyi hissediyor. Bizde daha esnek çalışmalıyız. Daha çok anlayış, daha çok iletişim kurmak, birbirimizi anlamak gerekiyor. Meslek içi eğitimlerle de bu olaylar çözülür, İş ortamında ahbap dost ilişkileri bitmeli, Performansa göre olmalı işler, adama göre değil, liyakata göre iş olmalı. Daha profesyonel olmalıyız (K3)" şeklinde açıklamalarda bulunmaktadır.

Mobbingin ortaya çıkma nedenlerine ilişkin bulgular genel olarak değerlendirildiğinde psikolojik yönden sorunları olan üst kademedekilerin alt kademede olanlara baskı yapabildiği, bazı yöneticilerin diğer çalışanları kontrol altına alma isteklerinin olduğu, mobbing yapanların birbirini desteklediği ya da bazılarının bu konuda göz yumulduğu, bazı yetersiz yöneticilerinde mobbingi yönetim aracı olarak gördüğü anlaşılmaktadır. Ayrıca mobbingin bir sistem sorunu olduğu da dile getirilmiştir.

Tartışma

Bu araştırmanın sonucunda; mobbing mağduru olan akademisyenler, mobbing yaşama nedeni olarak başarılı olma, yurtdışında eğitim yapma, kuruma yeni gelme, yayın yapma, ilgi çekme ve farklılık ortaya koyma gibi faktörlerin mobbing yaşamalarında etkili olduğunu; mobbingi genellikle, psikolojik rahatsızlığı olan, baskıcı, kontrol edici, kıskanç ve yetersiz kişilerin uyguladıklarını; mobbing süreci üniversitelerde ders verdimeme, iftira, bilgi saklama, baskı uygulama, sürekli denetleme, değersiz hissettirilme, kayırma, gruptan dışlama ve dedikodu şeklinde uygulandığı; mobbingin mağdurda psikolojik travma, agresif olma, içe kapanma, şüphe, kendini değersiz hissetme, fiziksel olarak kalp ritmi bozukluğu, aşırı yemek yeme, sosyal yönden ve aile ortamında sorun yaşama ve panik atak

belirtilerini ortaya çıkardığını; mağdurların mobbing ile başa çıkma yöntemleri arasında genellikle iyi niyetli yaklaşımı seçtikleri, ancak iyi niyetli yaklaşımın çözüm olmadığı, mobbinge itiraz ettikleri, yakınları ile mobbing sürecinde yaşadıklarını paylaşma, hukuki destek alma, yeni çevre ve yeni ortam oluşturma, daha fazla işe odaklanma, tacizciden uzak durma yöntemlerini kullanarak mobbingi çözmeye çalıştıkları; akademisyenlerin çoğunluğunun artık mobbing yaşamadıkları, bir kısım akademisyen, tacizlerin hala sürdüğünü, kurumda başkalarına yönelik mobbing uygulandığı bulgularına ulaşılmıştır.

Mobbing mağduru olan akademisyenler; mobbing yaşama nedeni olarak başarılı olma, yurtdışında eğitim yapma, kuruma yeni gelme, yayın yapma, ilgi çekme ve farklılık ortaya koymanın mobbing yaşamalarında etkili olduğunu ileri sürmektedirler. Bu araştırmanın bulgularını Zapf (1999) araştırması destekler niteliktedir. Zapf (1999) araştırmasında mobbingin nedenlerini; örgütsel nedenler, faille ilişkin nedenler, kurbanlara ilişkin nedenler ve sosyal gruplara ilişkin nedenler olarak sınıflandırmıştır. Vartia (1996: 207) yapmış olduğu araştırmada, mobbing kurbanlarının %63'ü kıskançlığın mobbing davranışlarına neden olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca diğer mesleklerde de kariyer farkının mobbinge neden olduğu saptanmıştır. Çobanoğlu (2005: 52) parlak bir kariyerin, işgörenlerin mobbing davranışlarına maruz kalmasında etkili olabileceğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda, akademik hiyerarşinin baskın olduğu üniversitelerde yukarıdan aşağıya mobbingin yoğun yaşanması doğal bir süreç olarak ortaya çıkmakta, akademisyenlerin psikolojik travma yaşamalarında etkili olmaktadır.

Araştırmada mobbingin genellikle, psikolojik rahatsızlığı olan, baskıcı, kontrol edici, kıskanç, yetersiz ve muhteris kişilerin tarafından uygulandığını göstermektedir. Bu bulguyu Baltaş (2003) tarafından yapılan çalışma destekler niteliktedir. Baltaş (2003) mobbing yapanların kişisel özellikleri incelendiği çalışmasında, mobbing hareketine başvuranlar çoğunlukla, kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini, bir başkasını küçük düşürerek telafi etmeye çalışan kişilerdir. Bu tür kişiler genellikle; farklılıklara karşı hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini üstün gören ya da göstermek isteyen, aşırı denetleyici ve kıskançtırlar. Hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik duygularını yenmeye çalıştıklarını ifade etmektedir (akt. Cemaloğlu, 2007: 118-119).

Araştırmanın bir diğer bulgusu, mobbing sürecinde üniversitelerde, mobbing mağduruna ders verdimeme, iftira, bilgi saklama, baskı uygulama, sürekli denetleme, değersiz hissettirilme, kayırma, gruptan dışlama ve dedikodu şeklinde uygulandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen Negative Acts

Questionnaire'de ifade edilen mobbing davranışlarının bir kısmı ile tutarlılık göstermektedir.

Mobbing mağduru akademisyenlerde; psikolojik travma, agresif olma, içe kapanma, şüphe, kendini değersiz hissetme, fiziksel olarak kalp ritmi bozukluğu, aşırı yemek yeme, sosyal yönden ailede sorun yaşama ve panik atak belirtilerinin ortaya çıktığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulgular Einarsen ve Raknes (1997), Bjorkqvist, ve diğerleri (1994), Brodsky, (1976), Leymann (1990) Einarsen ve diğerlerinin (1996) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Bu araştırmaların sonuçları incelendiğinde; Kurbanların çoğunda psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklar görülmüştür. Örneğin; kendini beğenmeme, kaygı, bunalım, konsantrasyon bozukluğu, kronik yorgunluk, uyku problemi, mide problemleri, baş ve bel ağrısı, sinirlilik, kendinden nefret etme ve intihar gibi düşüncelere sahip oldukları, mağdurların tümünde uykusuzluk, sinirlilik, melankoli, duyarsızlık, konsantrasyon eksikliği ve sosyal fobi ortaya çıkmıştır. Klinik gözlemlerde de, işyerinde mobbinge maruz kalanlarda; izole etme, sosyal uyumsuzluk, psikosomatik hastalıklar, bunalım, yardıma muhtaçlık, öfkelenmeler, baskılar, kaygı ve umutsuzluktur.

Mobbing mağduru akademisyenler; mobbing ile başa çıkma yöntemleri arasında genellikle iyi niyetli yaklaşımı seçtikleri, ancak iyi niyetli yaklaşımın çözüm olmadığı, mobbinge itiraz ettikleri, yakınları ile mobbing sürecinde yaşadıklarını paylaşma, hukuki destek alma, yeni çevre ve yeni ortam oluşturma, daha fazla işe odaklanma, tacizciden uzak durma yöntemlerini kullanarak mobbingi çözmeye çalıştıkları bulgularına ulaşılmıştır. Genel olarak mağdurların mobbinge başa çıkma konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları, mobbing yaşamalarına ek olarak, sorunu çözmede yaşadıkları ek sorunlarla da sorunu içinden çıkılmaz bir hale dönüştürdükleri anlaşılmaktadır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu da, akademisyenlerin çoğunluğunun artık mobbing yaşamadıkları, bir kısım akademisyen, tacizlerin hala sürdüğünü, kurumda başkalarına yönelik mobbing uygulandığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu durumun en önemli sebebi, mobbinge başa çıkma stratejilerinin yetersiz olmasından dolayı, sürecin tamamen sonlanmadığı, sürüncemeye bırakıldığı ve sorunu çözmek için kurumsal desteğin olmamasından dolayı mobbingin devam ettiği ileri sürülebilir.

Sonuç ve öneriler

Bu araştırmanın bulgularına dayalı olarak, üniversitelerde akademisyenlere mobbing yapıldığı, mobbing mağduru akademisyenlerin, mobbing yaşamalarında etkili olan faktörlerin başında alanlarında yetkin olmaları, mobbing yaşayan akademisyenlerin özlük hakları ve bilimsel

çalışma ve ders verme gibi haklarının ellerinden alınarak uygulandığı, mobbinge maruz kalan akademisyenlerin psikolojik olarak etkilendikleri, psikosomatik rahatsızlık yaşadıkları ve bu durumun da onların verimlerini olumsuz yönde etkilediği, mobbingle başa çıkma stratejileri konusunda yeterli bilgi sahibi olmadıkları, bu yüzden de mobbingle başa çıkamadıkları sonuçlarına ulaşmışlardır.

Mobbingle mücadelede şunlar yapılabilir:

- Akademisyenler mobbing konusunda bilgilendirilir.
- Üniversitelerde mobbing ofisleri kurulabilir.
- Mobbing mağduruna kurumsal destek sağlanabilir.
- Mobbing yapanlara karşı etik kurullar aktif rol üstlenebilir.
- Mobbing yapanlara karşı yasal süreçler hayata geçirilir.
- Etkili örgüt kültürü, örgüt iklimi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Baltaş, A. (2003), "Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma"
<http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp>
- Bjorkqvist, k., Osterman, K. ve Hjelt-back, M. (1994). "Aggression Among University Employees", *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Brodsky, C. (1976), *The Harassed Worker*, Toronto: Lexington Books, DC Heath and Company.
- Cemaloğlu, N. (2007), "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma", *Bilig, Sayı 42*, pp. 111-126.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008), "Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü", *Bilig Dergisi*, 46, s. 67-86.
- Çobanoğlu, Ş. (2005), *Mobbing: İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*, Timaş Yayınları. İstanbul.
- Dağlı, B. (2013), "Mobbing: Psikolojik terör", *Tempo Dergisi*. Sayı: 48.
- Davenport, N., R. D. Swartz ve G. P. Elliot (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, Sistem Yayıncılık. İstanbul.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthesen, S. B. ve Hellesøy, O. H. (1996). "Helsemessige Aspekter Ved Mobbing Arbeidslivet. Mod-ererede Ettekter av Social Stotte Og Personlighet". (Bullying at Work and Its Relationships With Health Complaints. Moderating Effects of Social Support and Personality.) *Nordisk Psykologi*, 48, pp. 116-137.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997), Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, pp. 247-263.
- Einarsen, s., Matthesen, S. B. ve Skogstad, A. (1998). "Bullying, Burnout and Well-Being Among Assistant Nurses", *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, 14, pp.563-568.

- Gökçe, A. T. (2005), *İş yerinde incinme: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hoell, H., Rayner, C. ve Cooper, C. L. (1999), "Workplace Bullying", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14: pp. 195-230.
- Leymann, H. (1990), "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5, pp. 119-126.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002a), 'Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work', *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 11, pp.87-111.
- O'Conner, H. (2004), "Bullying staff in schools", 1-6. Retrieved September 8, 2005.
- Özen, S. (2007), Yerinde Psikolojik Sıddet ve Nedenleri, *İş Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9, 3,
- Tınaz, P. (2006), *İşyerinde Psikolojik Taciz*. Beta Yayınları. İstanbul.
- Vartia, M. (1996), The sources of bullying -psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), pp. 203-214.
- Yılmaz M. (2008), *Kamu Kurumlarında Yıldırma Yol Açan Eylemler; Iğdır İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kars.
- Yıldırım, A, Şimşek, H. (2008), *Nitel araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık Ankara.
- Zapf, D. (1999), "Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 1, pp. 70-85.