

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) VE İŞ DOYUMU: CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİNDEKİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŐMA¹

Meral ÖZTÜRK²
Ercan ŐAHBUDAK³

ÖZ

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), modern iş örgütlenmesinin doğasından kaynaklanan nedenlerle yaygınlaŐmıŐtır. Psikolojik taciz, mağdurun işten ayrılmasını sağlamak amacıyla sistemli ve düzenli uygulanan saldırgan davranışları kapsayan bir anlam içermektedir. Günümüzde çalışanların sıklıkla yaŐadığı psikolojik taciz hem özel hem de kamu kurumlarında karşılaşılan sorunların başında gelmektedir. İşyerinde psikolojik tacizin en yaygın görüldüğü kurumlardan birisi de üniversitelerdir. Üniversitelerde çalışan bazı akademisyenler özellikle araştırma görevlileri çeşitli nedenlerle işyerinde psikolojik tacize maruz kalabilmektedir. Psikolojik tacizin ortaya çıkmasında bireysel ve örgütsel pek çok faktör etkilidir. Üniversitelerde yaşanan psikolojik taciz, kurban ve ailesinin fizyolojik, psikolojik ve sosyal sorunlar yaŐamasına neden olmaktadır. Buna ek olarak psikolojik taciz hem toplum hem de kurum olarak üniversiteyi olumsuz yönde etkilemektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında bu çalışma araştırma görevlilerinin psikolojik taciz düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada işyerinde psikolojik taciz düzeyini ölçmek üzere Tınaz, Gök ve Karatuna (2010) tarafından geliştirilen “**İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği**”, iş doyumunu ölçmek üzere Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006) tarafından geliştirilen “**Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği**” kullanılmıştır. Araştırma, Cumhuriyet Üniversitesinde görev yapan 147 araştırma

¹ Bu makale, 1-3 Aralık 2016’da ODTÜ’de gerçekteŐirilen VIII. Ulusal Sosyoloji Kongresi’nde aynı baŐlıkla yer alan sözel bildiri sunumunun geliŐtirilmesiyle oluşturulmuştur.

² Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü

³ Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü

görevlisi ile yürütülmüştür. İşyerinde psikolojik taciz düzeyi ile iş doyum düzeylerini ortaya koymak üzere ölçeklerden elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, iki değişken arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırma görevlilerinin psikolojik taciz düzeyi ortalama düzeyde iken iş doyum düzeyleri ortalamanın altındadır. İşyerinde psikolojik taciz ve iş doyumunu arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Psikolojik Taciz, Araştırma Görevlisi, Üniversite, Akademisyen.

MOBBING AND JOB SATISFACTION: A STUDY ON RESEARCH ASSISTANTS WORKING AT CUMHURİYET UNIVERSITY

ABSTRACT

Mobbing has become widespread due to the nature of modern business organizations. Mobbing involves systematic, repeated and hostile negative behaviors in the workplaces. The ultimate goal of the mobbing behaviors is to force the victim to leave his/her job. Mobbing has been one of the most common problems in both public and private organizations in recent years. Universities are among those where mobbing is the most common. Some academicians, especially research assistants, may be exposed to mobbing during a period of their academic career. Individual and organizational factors are influential in the emergence of mobbing in the work places. Mobbing behaviors in universities may result in destructive physiological, psychological and social problems for the victims and their families. Moreover, it negatively affects both the university as an institution and the society.

In the light of aforementioned explanations, the present study is aimed to analyze the relationship between mobbing and job satisfaction among research assistants by using "Mobbing Scale at Work" developed by Tınaz, Gök and Karatuna (2010) and "Teaching Staff Job Satisfaction Scale" developed by Kelecioğlu, Bilge and Akman (2006). In total, 147 research assistants that work at Cumhuriyet University participated in the questionnaire. Mean and standard deviation values were calculated in order to investigate the mobbing and job satisfaction levels of the participants. The Pearson Moments Correlation Coefficient was used to analyze the relationship between the two variables. The findings indicate that the participants' mobbing perception is on average level while job satisfaction is lower than average. More than that, the research shows that the relationship between mobbing and job satisfaction is relatively significant and negative.

Key Words: Mobbing, Research Assistant, University, Academician.

GİRİŞ

İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili çalışmalar 1980'lerin başında İskandinav ülkelerinde başlamıştır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003). Günümüz iş dünyasında görülen önemli ve tehlikeli sosyal stres faktörlerinden birisi olarak kabul edilen psikolojik taciz, sinsice ve derinden uygulandığından ispat edilmesi bir hayli zordur. İşyerinde psikolojik taciz içeriği itibariyle çalışma yaşamında karşılaşılan diğer saldırgan davranışlardan farklıdır. Birincisinde planlı ve uzun süre devam eden ancak fiziksel saldırı ihtimali oldukça az olan şiddet söz konusudur. Saldırgan veya saldırganların nihai amacı mağdurun işinden ayrılmasını sağlamaktır (Leymann, 1996). İkincisinde ise şiddetin her türüsüne rastlamak mümkündür.

Modern iş dünyasının hiyerarşiye ve rekabete dayalı, bireysel hırs ve başarıyı ön planda tutan örgütsel yapısı (Çivilidağ, 2011), çalışma ortamında çatışma ve stresin artmasına bağlı olarak psikolojik tacizi yaygınlaştırmıştır (Bkz.: Leymann, 1996; Einarsen ve Skogstad, 1996; O'Moore, 2000; Namie, 2014; Çivilidağ, 2015).

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun (2011) yayımladığı İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu iş yerinde psikolojik tacizin özellikle sağlık ve eğitim sektöründe yaygınlığına dikkat çekmektedir. Bu kapsamda eğitimin en önemli ayağını oluşturan üniversitelerde de çalışanlar arasında yaşanabilecek psikolojik taciz sık rastlanabilen bir durumdur (Bkz.: Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back, 1994; Öztürk, Sökmen, Yılmaz ve Çilingir, 2008; Çögenli ve Asunakutlu, 2016).

Akademik kariyer oldukça uzun ve yorucu bir süreçtir. Bu süreçte bazı akademisyenlerin psikolojik tacize maruz kalma riski vardır. Akademik personel içerisinde psikolojik tacize uğrama riskinin araştırma görevlilerinde daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Bkz.: Çivilidağ ve Sargın, 2013; Şahbudak ve Öztürk, 2015). Henüz kariyerlerinin başında karşılaştıkları taciz diğer akademik personele kıyasla araştırma

görevlilerini daha fazla etkileyebilmekte, araştırma görevlilerinin bilimsel çalışma faaliyetlerini azaltmakta, mesleki tükenme nedeniyle iş doyumlarının düşmesi gibi sorunlar yaşamalarına neden olabilmektedir.

Buradan hareketle bu çalışma araştırma görevlilerinin iş yerinde psikolojik tacize uğrama durumları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Konuyla ilgili çalışmalar, iş yerinde psikolojik tacizin olumsuz sonuçlarına vurgu yapsa da iş doyumunu ve iş yerinde psikolojik taciz arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmaların sınırlı olması dikkat çekicidir. Akademiye yeni katılan genç insanların bilimsel faaliyetlerini özgürce gerçekleştirebilecekleri bir üniversite ortamının sağlanması ve böylece üniversitenin var olma nedenine uygun bir kurum olarak varlığını devam ettirebilmesi için iş yerinde psikolojik tacizin hangi sorunlarla ilişkili olduğunun ortaya konması önemlidir. Bu çalışma söz konusu anlamda literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır.

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TANIMLANMASI

Çalışma yaşamında işyerinde psikolojik taciz kavramını ilk kullanan İsveçli Psikolog Leymann'dır (Tınaz, 2006). Leymann bu kavram ile örgütlerde yaşanan ancak fiziksel şiddet içermeyen, derin, gizli ve sofistike tacizleri ima etmektedir (Westhues, 2006a). Leymann (1990) iş yerinde psikolojik tacizi “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı yöntemler ile yapılan, psikolojik terör” olarak tanımlamakta, bir davranışın psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için haftada en az bir kere ve altı ay boyunca devam etmesi gerektiğini öne sürmektedir. Leymann (1996)'a göre iş yerinde psikolojik taciz beş aşamada yaşanmaktadır: **Kritik Olay Aşaması:** Bu aşamada taraflar arasında yaşanan ve iş yerinde psikolojik tacizi tetikleyen bir olay yaşanmaktadır. Kritik olayın başlaması ile henüz saldırılar başlamamış ancak başlaması için gereken zemin oluşmuştur. **Saldırı Eylemleri Aşaması:** Bu aşamada saldırgan davranışlar başlamıştır ancak bu saldırılar gizli ve sinsice yapılmakta olduğundan çoğu zaman kurban tarafından fark edilmemektedir. **Yönetimin Katılımı Aşaması:** Bu aşamada yönetim saldırgan davranışların içerisine girmekte kurumsal şiddet başlamaktadır. Yöneticiler saldırgan

davranışların başlamasının sorumlusu olarak mağduru görmekte, iş yerinde psikolojik taciz vakasına göz yummaktadır. **Yanlış Teşhis Aşaması:** Bu aşamada mağdur psikolojik şiddet nedeniyle fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşamaktadır. Yönetim mağduru ya psikolojik destek alması yönünde zorlamakta ya da işten ayrılması için baskı yapmaktadır. **İşten Çıkarılma Aşaması:** Bu aşamada mağdur yaşadıklarına katlanamamakta ve işten ayrılmaktadır.

İş yerinde psikolojik taciz dikey veya yatay pozisyondaki kişilerce uygulanabilmektedir. Dikey psikolojik taciz üstlerin astlarına veya astların üstlerine yönelik uyguladığı tacizi, yatay psikolojik taciz ise aynı pozisyonda bulunan çalışanların birbirlerine uyguladıkları tacizi ifade etmektedir (Tutar, 2004).

Leymann işyerinde karşılaşılan 45 farklı psikolojik taciz davranışı olduğunu bunların mağdurun kendini göstermesine ve iletişimini engellemeye yönelik saldırı, mağdurun sosyal ilişkilerine yönelik saldırı, mağdurun itibarı ve saygınlığına yönelik saldırı, mağdurun yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırı, mağdurun sağlığına yönelik doğrudan saldırı şeklinde özetlenebileceğini öne sürmektedir (Akt.: Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003).

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ

İşyerinde psikolojik tacizi ortaya çıkaran nedenleri tek başlıkta ele almak zordur. İşyerinde psikolojik tacize neden olan kişisel ve örgütsel pek çok faktör söz konusudur. Literatürde psikolojik taciz uygulayanların veya psikolojik taciz kurbanlarının kişilik tiplerine ilişkin farklı görüşler söz konusu olmakla birlikte genel olarak ilgi ve övgüye ihtiyaç duyan, eleştirilere tahammül gösteremeyen (Temizel, 2013), yüksek benlik duygusuna sahip, bencil, duygusal kontrolü zayıf, yaptığı davranışların sonuçlarını öngöremeyen, düşüncesiz (Zapf ve Einarsen, 2003), kendi konumlarını koruma iç güdüsü güçlü, oldukça çalışkan (Tutar, 2004), narsist, paranoid, obsesif, antipatik, önyargılı kişilik karakterine sahip oldukları öne sürülmektedir (Davenport vd., 2003)

Psikolojik şiddetle karşılaşan mağdurların kişilik özellikleri ise şu şekilde özetlenmektedir: İş yerinde saldırgan davranışlar sergileyen, agresif davranışları nedeniyle sosyal ilişkileri zayıf olanlar veya tam tersine içine kapanık, özgüveni düşük, kendisini korumaktan aciz olanlar (Aquino ve Lamertz, 2004) ile işyerinde başarıları ile dikkat çeken, çalışkan, yaratıcı, zeki, özgüveni yüksek, nitelikli olanlar (Çukur, 2009). Huber (1994) bunun dışında erkeklerin yoğun olarak çalıştığı işyerinde çalışan yalnız bir kadın veya kadınların yoğun olarak çalıştığı bir iş yerinde tek başına çalışan bir erkek, sosyodemografik (medeni durum, etnik köken) veya fiziksel farklılığı (engellilik) ile göze çarpanlar, işe yeni başlayanlar ve departman değiştirenlerde psikolojik taciz kurbanı olmaktadır (Akt.: Tınaz, 2006).

İşyerinde psikolojik tacize neden olan örgütsel faktörler ise güçlü hiyerarşik yapı ve rekabet (Salin, 2001), iş güvenliğinin bulunmaması, rol çatışmaları ve belirsizliğinin yaşanması, çalışanlar ve yöneticiler arasında uyumsuzluk, stresli iş ortamları (Hodson, Roscigno ve Lopez, 2006), örgütteki liderlik tipi, örgütteki olumsuz sosyal iklim, çalışma koşullarının kötü olması, çalışanlar arasında aşırı bağlılığın ve grup baskısının bulunması, örgüt içinde iletişimin zayıf olması (Hoel ve Salin, 2003; Vartia, 1996), yöneticilerin örgüt içi çatışmaları önlemekte aciz olması şeklinde özetlenmektedir (Leymann, 1996).

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN SONUÇLARI

İşyerinde psikolojik taciz başta kurbanı doğrudan olmak üzere örgütü ve toplumu dolaylı yollardan etkilemektedir. Hatta işyerinde psikolojik taciz uygulayıcısı istediğini elde edip kurbanını saf dışı etse de uyguladığı şiddetin yol açtığı zararlardan kendisini kurtaramamaktadır (Çögenli ve Asunakutlu, 2016).

İşyerinde psikolojik taciz mağdurları başta depresyon, olmak üzere umutsuzluk, çaresizlik, anlamsız korku ve kaygı hissi öfke, dikkat dağınıklığı, özgüven eksikliği, travma sonrası stres bozuklukları yaşayabilmekte, intihara kadar giden psikolojik sorunlar yaşamaktadır (Tınaz, 2006; Leymann, 1990; Namie ve Namie, 2004). Leymann (1996) İsveç'teki intiharların %12'inin işyerinde psikolojik taciz nedeniyle yaşandığını

öne sürmektedir. Ruhsal sorunlara tansiyon, taşikardi, iştahsızlık, baş ve sırt ağrıları, deri döküntüleri ve kaşıntı gibi fiziksel rahatsızlıklar eşlik etmektedir (Tınaz, 2006).

Ayrıca mağdurun aile ve iş ilişkileri zedelenmekte, çocuklar ve eşler arası sorunlar ve sosyal uyum problemleri ortaya çıkmakta, mağdurun sosyal imajı sarsılmakta, mağdur iş yaşamında yalnızlaştırılmaktadır (Leymann, 1990). İşyerinde psikolojik taciz iş stresini artırmakta, iş verimi ve iş doyumunu azaltmaktadır (Ayan, 2011; Tutar, 2004). İşyerinde psikolojik taciz nedeniyle işten ayrılanların sayısı dikkate değer düzeydedir. Namie ve Namie (2004) işyerinde psikolojik tacize uğrayanların %70'inin gönüllü veya zorunlu nedenlerle işten ayrıldığını saptamıştır. Gönüllü olarak işten ayrılanların oranı %37, işyeri tarafından görevinden alınanların oranı ise %33'tür.

Örgüt açısından hastalık izinlerinin artması, yetişmiş elemanların işten ayrılması, işten ayrılmalar nedeniyle yeni çalışan alımının getirdiği ekonomik yükler, yeni işe alınanların eğitim etkinliklerinin maliyeti, işyerinde genel performans düşüklüğü, işin kalitesinde düşüklük, ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri söz konusu olmaktadır (Tınaz, 2006). İşyerinde psikolojik tacizin devlete ve dolayısıyla topluma yansıyan olumsuzlukları ise şu şekilde sıralanabilir: Mutsuz bireyler ve buna bağlı olarak psikolojik sağlık desteklerine olan talep artışı, siyasi sorunlar, sağlık ve sigorta masraflarında artış, vergi kayıpları, kamu desteklerine artan talepler (Davenport vd., 2003).

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE AKADEMİ

Akademisyen; üniversite ve yükseköğretim kurumlarında araştırma yapan, öğretimi gerçekleştiren, özgün araştırmalarıyla alanına katkı sağlayan kişi demektir. Üniversitelerde ve araştırma kurumlarında görev yapan öğretim yardımcıları olan çevirmenler, uzmanlar, öğretim planlamacıları, araştırma görevlileri, okutmanlar ve öğretim görevlileri ile öğretim üyeleri olan yardımcı doçentler, doçentler ve profesörler farklı derecelerden akademisyenlerdir (Çögenli ve Asunakutlu, 2016).

Üniversitelerde hem akademisyenler hem de diğer çalışanlar çeşitli düzey ve şekillerde zaman zaman işyerinde psikolojik tacize maruz kalabilmektedir. Üniversitelerde işyerinde psikolojik tacizin düzeyi ve şekli akademik ve idari personel açısından farklılık göstermektedir. 2008 yılında yapılan bir çalışmada akademisyenlerin %63,4'ü işyerinde en çok arkadaşlarından bu tür davranışlara maruz kaldıklarını söylemektedir. İdari personel (%52,9) ise daha çok amirlerini zorba olarak tanımlamaktadır. Yine aynı çalışmada akademisyenler birden fazla kişi tarafından psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade ederken diğer personeller genelde bir kişi tarafından tacize maruz kaldıklarını söylemektedir. Hem akademisyen hem de diğer personelin %32'si en az 3 yıldır işyerinde psikolojik taciz sorunuyla karşı karşıya kaldıklarını belirtmektedir (Keashly ve Neumann, 2010). İşyerinde psikolojik taciz süresinin uzaması olaya şahit olan üçüncü kişilerin de zamanla sürece dâhil olmalarına yol açmakta (Westhues, 2006a), bu durum saldırgan davranışları daha da yaygınlaştırmaktadır.

Üniversitelerde işyerinde psikolojik tacizin yaygınlaşmasında örgütsel faktörler önemlidir. Bunlar; akademik yükselme kriterlerinin zorluğu; üniversitelerdeki hiyerarşik yapının katı olması; rektör, dekan ve bölüm başkanlarına verilen mutlak ve geniş yetkiler; akademisyenlerin hem ders verme hem de yükselebilmek amacıyla bilimsel araştırma yapma zorunluluğu; akademisyenler arası kıskançlık; öğrencilerin düşmanca tutumu; doçent ve profesörler dışında iş güvencesinin olmaması; uzun süre aynı bölümde çalışma olarak özetlenmektedir (Bozdağ, 2009; Karatuna ve Gök, 2012; Keashly ve Neuman, 2010; Yıldırım ve Yıldırım, 2010). Lester (2009), üniversitelerde güç ve yetkinin meslektaşlar arasında sıklıkla el değiştirmesinin de işyerinde psikolojik taciz nedeni olabileceğini öne sürmektedir. Aynı pozisyonda iken idari göreve atanan bir akademisyen güçlü konumu nedeniyle psikolojik taciz uygulama yolunu seçebilmektedir. Bunun yanında liyakatten ziyade sadakatin ön planda tutulması (Torun, 2011), akademide atama ve yükselme kriterlerinin sürekli değişmesi, bölümlerin değişim ve yeniliğe kapalı yapıları (kendi alanları dışından gelen akademisyene yönelik önyargılar), işyerinde psikolojik tacizi önlemeye yönelik çalışmaların yetersizliği, (Sert ve Akkoyunlu Wigley, 2015), kariyer adımlarının çoğunun üstlerin

kişisel inisiyatiflerine bırakılması (Çögenli ve Asunakutlu, 2016) gibi nedenlerde işyerinde psikolojik taciz için uygun ortam hazırlayabilmektedir.

Westhues (2006a) üniversitelerde işyerinde psikolojik tacizin iki aşamada gerçekleştiğini öne sürmektedir. İlk aşama enformel psikolojik taciz aşamasıdır. Bu aşamada en çok kurbanların hedeflerini gerçekleştirmelerini engelleyici davranışlarda bulunmak, kişinin itibarını zedeleyici, profesyonel saygınlığı, otoritesi veya yetkinliğine zarar verici söylemlerde bulunmak, dedikodu yapmak, alay etmek, araştırma yapması için gerekli olan zaman, mekân, süre, para vb. kaynakları kısıtlamak ya da bilimsel çalışmalarını gerçekleştirmesini engelleyecek bürokratik zorluklar yaratmak, hak ettiği ödüllerden mahrum bırakmak gibi davranışlar ön plandadır. Bazı durumlarda işyerinde psikolojik taciz uygulayıcıları bu tür davranışları “örgüt kültürü” olarak benimseyip akademik yaşamın normal süreci içerisinde doğal olduğuna inanmaktadır. Bu tür davranışlara maruz kalanlar yaşadıkları psikolojik çöküş nedeniyle kendilerini işlerine tam verememekte bilimsel üretkenlikleri azalmaktadır. Çoğunlukla kurbanların bu evrede erken emekliliklerini istedikleri veya işten ayrıldıkları gözlenmektedir. Hedef işten ayrılmayı reddederse bu durumda işyerinde psikolojik tacizin ikinci aşaması olan formel ya da kurumsal taciz devreye girmektedir. Bu aşamada işyerinde psikolojik taciz eylemine yöneticiler dâhil olmakta yaşanan durumdan dolayı mağdur suçlamaktadır. Mağdur akademisyen büyük oranda sosyal yalnızlığa mahkûm edilmekte, en sonunda işten ayrılmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz, diğer kurbanlar gibi akademisyenlerin fiziksel ve psikolojik sağlığını tehdit etmektedir. Baş ağrısı, ağır depresyon, özgüven eksikliği, iştahsızlık, baş ağrısı, paranoya, konsantrasyon eksikliği, mesleki tükenmişlik, alkol, sigara ve ilaç kullanımlarında artış, saldırganlık, karamsarlık gibi belirtiler mağdur akademisyenlerin yakındığı sağlık sorunları arasındadır (Karatuna ve Gök, 2012). Bunun dışında psikolojik taciz gerçeği üniversitelerin kurumsal imajına zarar vermektedir. Nesnelliğin ve özgür düşüncenin hakim olması gereken üniversitelerde bu iki unsura zarar veren psikolojik taciz davranışı;

araştıran, özgüven sahibi özgür düşünebilen akademisyenler yerine sadakatle çalışan bağımlı akademisyenlerin çoğalmasına neden olmaktadır (Westhues, 2006b).

Akademisyenler arasında işyerinde psikolojik taciz mağduru olma ihtimali en yüksek olanlar akademik kariyerine yeni başlayan araştırma görevlileridir. Araştırma görevlilerinin tanımı ve görev kapsamı 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunuyla belirlenmiştir. Buna göre araştırma görevlileri lisans eğitimi sonrasında yüksek lisans, doktora ya da tıpta uzmanlık öğrenimi yapmak üzere yükseköğretim kurumlarınca açılan sınavla alınmaktadır. Görevleri yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olmak ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yerine getirmektedir. Araştırma görevlileri ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile en çok üç yıl süre ile atanmaktadır. Kanundan anlaşıldığı üzere araştırma görevlisinin görev tanımı açık biçimde yer almamakta, iş güvencesi 3 yılla sınırlandırılmakta, birden fazla amirle çalışmak zorunda kalmakta bir yandan sınırlı sürede lisansüstü eğitimi yapmakta diğer yandan yardımcı akademik personel sıfatıyla verilen diğer görevleri yerine getirmek durumundadır. Araştırma görevlisi ile başta danışmanı olmak üzere diğer bölüm hocaları arasında usta-çırak ilişkisi temelinde bir ilişki söz konusudur. Tüm bunlar araştırma görevlilerini işyerinde psikolojik tacize açık hale getirmektedir (Ayan, 2011; Çivilidağ, 2011).

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE İŞ DOYUMU

İş doymu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti veya memnuniyetsizliği ifade eden iki uçlu bir kavramdır (Ertürk ve Keçecioglu, 2012). Birinin işine veya iş tecrübesine yönelik takdirden kaynaklanan hoş ve olumlu duygusal durum olarak tanımlanabilen iş doyumunu (Locke, 1976), içsel ve dışsal faktörler belirlemektedir. Herzberg, Mausner ve Snyderman, (1959)'a göre *motivasyon ve tatmin edici unsurlar* olarak kabul edilen “başarı, tanınma, işin kendisi (doğası), sorumluluk, ilerleme ve gelişme” gibi unsurlar içsel faktörleri oluşturmaktadır. Dışsal faktörler ise daha çok iş çevresiyle ilgili olan *hijyen faktörler* olarak

da bilinen örgütün yönetimi, idarecilerin ve müdürlerin davranışları, üstlerle veya astlarla ilişkiler, iş çevresi, ücret, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, statü, bireysel yaşam ve güvenlikle ilgili önlemlerdir (Akt.: Ghafoor, 2012). Çoğu çalışma yaş, cinsiyet, eğitim, zekâ, bireysel beceri ve kişilik gibi bireysel faktörlerin iş doyumunu etkilediğini ortaya koymuştur (Uygun, 2014).

İş doymu kişinin işindeki performansını belirleyen en önemli unsurdur. Eğer kişi işinden memnunsu işini seviyor ve işi hakkında olumlu düşüncelere sahip demektir. Bu da iş performansını yükseltmektedir (Ellis ve Dick, 2003). İşinden memnun olmayanlar ise düşük verim ve performansla çalışarak görevlerini yerine getirmeye çalışmakta hatta işten ayrılmanın yollarını aramaktadır. Oysa örgütlerde temel amaç çalışanların performanslarından olabildiğince yararlanmaktır. Özellikle bazı sektörlerde çalışanlardan üst düzeyde verim almak yalnızca örgütlerin değil toplumun gelişmesi adına önemlidir. Eğitim sektörü bu kurumların başında gelmektedir. Geleceğin nesillerinin yetiştirildiği okullarda keyifle çalışan öğretmenlerin genç nesillerin donanımlı yetişmesindeki katkısı tartışılmaz (Şahbudak ve Öztürk, 2015).

İşyerinde psikolojik taciz ile iş doymu arasındaki ilişkiye odaklanan sınırlı sayıdaki çalışmalar her iki değişken arasındaki negatif doğrusal ilişkiyi açıkça ortaya koymaktadır. Örneğin Bowling ve Beehr (2006) iş yerinde karşılaşılan tacizin çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya koyan 90 çalışmayı meta analiz yöntemiyle incelemiştir; iş yerindeki saldırganlığın agresyon, stres, depresyon ve mesleki tükenmişlikle pozitif, yaşam doymu, iş doymu ve örgütsel bağlılık ile negatif yönlü ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Rodríguez-Muñoz, Baillien, De Witte, Moreno-Jiménez ve Pastor (2009) mobbing mağduru olanların olmayanlara kıyasla daha az iş tatmini sağladıklarını ortaya koymuşlardır. Karcıoğlu ve Akbaş (2010) sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada psikolojik şiddete maruz kalanların iş doyumlarının düşük olduğunu saptamıştır. Yine Çivilidağ ve Sargın (2013) öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz düzeyleri ile iş doymu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Akbolat, Yılmaz ve Tutar (2014) Ankara'da bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde

çalışanların psikolojik tacize uğrayanların iş doymu ile ters, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrusal bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Uygun (2014) Bursa’da sağlık çalışanları ile yaptığı araştırmada da her iki değişken arasında negatif ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın temel amacı psikolojik taciz ile iş doymu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak olduğundan ilişkisel tarama modelinin kullanılması uygun görülmüştür. Çalışmada elde edilen verilerin analizinde, SPSS 18.00 istatistik paket programının ilgili modülleri kullanılmıştır. Analizler %95 güvenilirlik düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde işyerinde psikolojik taciz düzeyi ile iş doymu düzeylerini belirlemek amacıyla ölçeklerin toplamından ve alt boyutlarından elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, iki değişken arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon hesaplamasından yararlanılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışma evrenini Cumhuriyet Üniversitesinin merkez kampüsünde yer alan fakülte ve 4 yıllık yüksekokullarında görev yapan 574 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. 3-15 Nisan 2015 tarihleri arasında gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların belirlenmesinde “tabakalı örnekleme tekniği” kullanılmıştır. Bu amaçla Cumhuriyet Üniversitesindeki fakülte ve yüksekokullar; “sağlık ve tıp bilimleri”, “sosyal bilimler” ile “fen ve mühendislik bilimleri” olarak üç gruba ayrılmıştır. Böylece tüm bölümlerden araştırma görevlilerine ulaşılması hedeflenmiştir. Anketler bölüm sekreterlikleri aracılığı ile araştırma görevlilerine dağıtılmış geri dönüş alınabilen 156 anketin incelenmesi sonucu geçerli olan 147 anketin kullanılmasına karar verilmiştir. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılanların %45.6’sı erkek, %54.4’ü kadın; %42.2’si evli, %57.8’i bekârdır. Katılımcıların %83’ü 6 yıldan daha az süredir araştırma görevlisi iken 7 yıl ve üzeri çalışanların oranı %17’dir. Araştırma görevlilerinin %29.3’ü sağlık bilimleri ve tıp alanında, %47.6’sı

sosyal bilimlerde %23.1'i fen ve mühendislik alanlarında çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 27'dir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları alan) ortaya koymayı amaçlayan sorular yanında Tınaz, Gök ve Karatuna (2010) tarafından geliştirilen "İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği" kullanılmıştır. 4'lü likert tarzında 28 maddeden oluşan ölçek Tınaz, Gök ve Karatuna tarafından tekrar (2013) tarafından revize edilip 30 maddeye çıkarılmış ve beşli likert tipi cevaplar oluşturulmuştur. İşyerinde psikolojik taciz ölçeğinden katılımcılar 30 ile 150 arasında puan alabilmektedir. Ölçekten alınan toplam puan yükseldikçe psikolojik taciz algısı yükselmektedir. Ölçek; işe yönelik davranışlar, itibarı zedelemeye yönelik davranışlar, dışlayan davranışlar ile sözlü, yazılı, görsel saldırılardan oluşan davranışlar olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin maddelerin güvenilirlik katsayısı (Cronbach alpha değeri) 0,927'dir. Maddelerin varyans açıklama oranı ise % 62.133'tür. Bu çalışma kapsamında ölçeğin ve alt boyutlarının Cronbach alpha değerleri yeniden hesaplanmıştır. Buna göre Cronbach Alpha değeri ölçeğin tamamı için .91, işe yönelik davranış alt boyutunda .92, itibarı zedelemeye yönelik davranış alt boyutunda .89, dışlayan davranışlar alt boyutunda .80, sözlü, yazılı ve görsel saldırılar alt boyutunda ise .73'dür.

İş doyum düzeyini belirlemek amacıyla Kelecioğlu, Bilge ve Akman (2006) tarafından geliştirilen "Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ)" kullanılmıştır. Ölçek 25 maddeden oluşmakta, beşli likert tipi cevaplardan oluşmaktadır. Her bir madde bir puan ve beş puan arasında puanlanabilmektedir. Bu da en düşük 25 puanın en yüksek 125 puanın alındığı anlamına gelmektedir. Ölçekte içsel ve dışsal faktörleri içeren iki boyut yer almaktadır. Ölçeğin madde-ölçek korelasyonları içsel boyutta .59 ile .77 ($p<.01$); dışsal boyutta ise .51 ile .78 ($p<.01$) arasında değişmektedir. İç tutarlılık çalışmaları sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayıları içsel boyut için .94, dışsal boyut için .91'dir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin

geneli ve alt boyutları için güvenirlik katsayısı yeniden hesaplanmış, Cronbach Alpha değeri ölçeğin toplamı için .912, içsel boyutta.891, dışsal boyutta ise .850 olarak saptanmıştır.

BULGULAR

Araştırma Görevlilerinin İşyerinde Psikolojik Taciz Düzeyleri

Bu çalışma kapsamında ölçekten alınan ortalama puan \bar{X} =90.12, standart sapma değeri 21,44'dür. Elde edilen genel ortalama puanı araştırma görevlilerinin %50 oranında psikolojik taciz yaşadıklarını göstermektedir ki bu değer katılımcıların ortalama düzeyde psikolojik taciz algısına sahip oldukları anlamına gelmektedir. Araştırma görevlileri en çok işe yönelik davranışlarla ilgili alt boyutta işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaktadır (\bar{X} =55.61). Bu kapsamda en çok “yaptıkları işin gereğinden fazla izlendiği” ve “mesleki beceri ve kapasitelerinin altında işler verildiği noktasında şikâyetler vardır. Ardından itibara yönelik psikolojik taciz davranışları (\bar{X} =21.51) ile dışlamaya yönelik davranışlar (\bar{X} =20.31) gelmektedir. Araştırma görevlileri en az sözlü, yazılı, görsel saldırılar (\bar{X} =15.68) şeklinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmektedir.

Tablo 1. İşyerinde psikolojik taciz ölçeğinden elde edilen istatistiksel analiz değerleri

| | N | \bar{X} | ss. |
|--|-----|--------------|-------|
| İşyerinde Psikolojik Taciz (Toplam) | 147 | 90.11 | 21.44 |
| İşe yönelik davranışlar | 147 | 32,61 | 8,95 |
| İtibara yönelik saldırı | 147 | 21,51 | 5,83 |
| Dışlayan davranışlar | 147 | 20,31 | 4,27 |
| Sözlü-yazılı-görsel saldırılar | 147 | 15,68 | 2,39 |

Araştırma Görevlilerinin İş Doym Düzeyleri

Bu çalışma kapsamında araştırma görevlilerinin iş doyumunun içsel boyutundan aldıkları ortalama puan \bar{X} = 31.37 iken dışsal boyutta aldıkları ortalama puan \bar{X} =31.26'dır. Katılımcıların ölçekten aldıkları genel ortalama puan \bar{X} =62.63 standart sapma değeri ise 16,95'dir. Elde edilen bulgulardan bu çalışma için katılımcıların iş doym düzeyinin %38 düzeyinde olduğu gözlemlenmektedir. Bu oran araştırma görevlilerinin düşük düzeyde iş doyumuna sahip oldukları anlamına gelmektedir. Tablo 2 iş doymu ölçeği ile alt boyutlardan alınan ortalama puanı ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 2. İş doymu ölçeğinden elde edilen istatistiksel analiz değerleri

| | N | \bar{X} | ss. |
|--------------------------|-----|-----------|-------|
| İş Doymu Ölçeği (Toplam) | 147 | 62.63 | 16.95 |
| İçsel Doym | 147 | 31,37 | 10,10 |
| Dışsal Doym | 147 | 31,26 | 6,95 |

İşyerinde Psikolojik Taciz ve İş Doymu Arasındaki İlişki

Araştırmada işyerinde psikolojik taciz ve iş doymu arasındaki ilişki için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısı .30 ile .70 arasında değer alması orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2002). Tablodan anlaşılacağı üzere yapılan analiz sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<.01$ düzeyinde negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-.487$; $p<.01$). Buna göre psikolojik taciz düzeyi yükseldikçe çalışanların iş doymuları azalmaktadır. Elde edilen sonuç Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 17. Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi sonuçları

| | N | r | p |
|--------------------|-----|-------|------|
| Mobbing - İş doymu | 147 | -.487 | .000 |

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışma Cumhuriyet Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri üzerinden işyerinde psikolojik taciz ve iş doymu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada araştırma görevlilerinin işyerinde ortalama düzeyde psikolojik taciz algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de akademik personel üzerinde yapılan çalışmalarda akademisyenlerin psikolojik taciz düzeyi ile ilgili farklı bulguların ortaya konduğu görülmektedir. Örneğin Çavvarlı ve Şahin (2015), Şahbudak ve Öztürk (2015) tüm akademik personel üzerinde yaptıkları çalışmada akademisyenlerin psikolojik taciz algı düzeyinin düşük olduğunu saptamışlardır. Dikmetaş, Top ve Ergin (2011), 19 Mayıs Üniversitesi Araştırma ve Uygulama hastanesinde çalışan asistan hekimlerle yaptığı çalışmada ortalamanın altında psikolojik taciz algısının olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın Ayan (2011) Kocaeli, Sivas ve Gazi üniversitesindeki araştırma görevlileri ile yaptıkları çalışmada psikolojik taciz algısının ortalamanın üzerinde olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmada elde edilen diğer bulgu araştırma görevlilerinin iş doyumlarının düşük çıkmasıdır. Literatürde akademisyenlerin iş doyum düzeyine yönelik yapılan bazı çalışmalar bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Örneğin Buluş (2004), Pamukkale Üniversitesinde yaptığı araştırmada öğretim elemanlarının akademik ortam doyum düzeyinin genelde çok düşük olduğunu, en düşük doyumun çalışma koşullarından alındığını saptamıştır. Kurçer (2005) Harran Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışanların %53'ünün iş doyumunun düşük olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Baş ve Ardıç (2002) Türkiye genelinde yaptıkları çalışmada genel olarak akademisyenlerin yüksek iş doyumuna sahip olduklarını ancak ücret ve iş güvenliği söz konusu olduğunda iş doyum düzeyinin düştüğünü ortaya koymuşlardır. Yetiş, Katkat ve Bakıcı (2008), Atatürk Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu genç öğretim elemanlarının 30 yaş üstü öğretim elemanlarına kıyasla daha düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma görevlilerinin de içinde bulunduğu öğretim elemanlarının iş doyumlarının düşük olmasında ücretin yetersizliği, iş tanım ve görevlerinin açık biçimde tanımlanmamış olması, iş güvencesinin olmaması, çalışma ortamında sağlıklı sosyal ilişkilerin kurulamaması, akademik

yükselme kriterlerinin zorluğu gibi pek çok faktör etkili olabilmektedir. Bunun yanında Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora (2011) işe yönelik ilginin kaybı, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, kadro tıkanıklıkları gibi etkenlere de dikkat çekmektedir.

Araştırmada işyerinde psikolojik şiddetin iş doymu ile negatif yönde ve orta düzeyde ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Diğer bir ifadeyle araştırma görevlilerinin işyerinde psikolojik şiddete maruz kalma oranı arttıkça iş doymu düşmektedir. Bu bulgu gerek üniversiteler gerekse diğer örgütlerde yapılan ve her iki değişken arasında ters yönde bir ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmaları desteklemektedir (Bkz.: Akbaş, 2009; Akpolat, vd., 2014; Carroll ve Lauzier, 2014; Çivilidağ ve Sargın, 2013; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Rodríguez-Muñoz, vd., 2009; Uygun, 2014).

İşyerinde psikolojik şiddet iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili pek çok sorunun ana kaynağıdır. Yukarıda da değinildiği üzere psikolojik şiddet çalışanların işlerinden aldıkları hazzı azaltmakta, işe devamsızlık, işten ayrılma isteği, işlerine karşı olumsuz duygular geliştirmelerine ve mesleki tükenmişlik yaşamalarına yol açmamaktadır (Bkz.: Nielsen ve Einarsen, 2012; Dikmetaş vd., 2011). İşlerinden memnun olmayan çalışanların işteki performanslarının düşmesi ve kendilerinden beklenen etkin üretimi sağlayamaması kaçınılmazdır. Oysa örgütlerde temel amaç çalışanların performanslarından olabildiğince yararlanmaktır. Özellikle geleceğin nesillerini bilgiyle donatma fonksiyonunu yerine getiren eğitim sektöründe iş doyumunun yükseltilmesi daha da önem kazanmaktadır (Öztürk ve Şahbudak, 2015). Bu yönüyle iş doyumunu düşüren psikolojik tacizin öncelikle hem işveren hem de çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden önemli bir faktör olarak görülmesi ve psikolojik tacizle mücadele için stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Ancak Tınaz'ın (2006) ifade ettiği gibi bir şeyle mücadele edebilmek için onun ne olduğunu bilmek gerekmektedir. Bu çerçevede örgüt içerisinde konumu ne olursa olsun tüm çalışanların psikolojik şiddetin ne anlama geldiği, işyerinde karşılaşılan hangi davranışların psikolojik şiddet olarak algılanması gerektiği, psikolojik şiddet sürecinin nasıl işlediği, bu tür davranışlara maruz kalanların yasal

haklarının neler olduğu konusunda eğitilmesi gerekmektedir. İşyerinde psikolojik şiddetin “dayanılmaz ve kabul edilemez” bir suç olduğunu benimsetmek için çalışanların bilgilendirilmesi esastır (Uygun, 2014). Bunun yanında örgütlerde psikolojik tacizi ortaya çıkaran etkenlerin belirlenerek ortadan kaldırılması, psikolojik tacizin azaltılabileceği bir örgütsel iklim ve kültürün geliştirilmesi de önemlidir (Tutar, 2004). Bu çerçevede üniversitelerde de söz konusu önlemlerin geciktirilmeden alınması gereklidir. Bunlara ek olarak üniversitelerde psikolojik tacize neden olan diğer örgütsel faktörlerin iyileştirilmesi de şarttır. Üniversite personelinin görev tanımının açık bir şekilde yapılması, işyerinde psikolojik şiddet ile ilgili yapılan çalışmaların disiplinler arası yürütülmesi, paylaşımcı örgüt kültürünün geliştirilmesi, yönetim düzeyinde etik kurullar oluşturulması, bu kurulların etkin işleminin sağlanması (Çivilidağ, 2015), psikolojik taciz vakalarında kişiye değil duruma, konuya veya davranışa odaklanması, kuralların açık, adil ve basit olması, insanların kendilerini açıkça ifade edecekleri diyalogun ön planda tutulduğu bir çalışma ortamının sağlanması (Westhues, 2006b) psikolojik tacizin azaltılması anlamında alınabilecek önlemlerdir.

İşyerinde psikolojik şiddetin başta üniversiteler olmak üzere tüm iş örgütlenmelerinde azaltılabilmesi veya kontrol altında tutulabilmesi için yasal düzenlemelerin gerekliliği de kaçınılmazdır. Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz ile ilgili düzenlemeler oldukça yenidir. Kurumlarda işyerinde psikolojik taciz olgusuyla mücadele etmede 2011 yılında Resmi Gazetede yayımlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi” dikkat çekicidir. Söz konusu genelge psikolojik tacizin önlenmesinde işvereni sorumlu tutmakta, işyerinde psikolojik şiddete yönelik farkındalık eğitimleri verilmesinin önemine vurgu yapmaktadır.

İşyerlerinde psikolojik taciz ifadesi ilk defa 2012 yılında yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunuyla mevzuata girmiştir. Bunun dışında 4857 sayılı Türk iş kanunu ve 657 sayılı devlet memurları kanununda direkt olarak psikolojik şiddet kavramına yer verilmemekle birlikte işyerinde psikolojik şiddet olarak adlandırılabilir

davranışlardan sakınılması gerektiği hususuna dikkat çekilmektedir. Söz konusu kanunların ve genelgenin işyerinde psikolojik şiddet sorununu çözüme noktasında yetersiz kaldığı açıktır. Kanun yapıcılarının bu sorunu öncelikle bir insan hakkı ihlali olarak görmesi (Reichert, 2003), yasaları bu çerçevede yeniden oluşturması sorunun çözümü için gereklilik arz etmektedir.

SUMMARY

The concept of mobbing was first used by Heinz Leymann, industrial psychologist, to express psychological terror in the workplace. Leymann (1996: 168) defined mobbing as “a social interaction through which one individual is attacked by one or more individuals on a daily basis and for periods of many months, bringing the person into an almost helpless position with potentially high risk of expulsion” Leymann argues that mobbing includes attack on the victims’ communication, attack on their social relationships, attack on their social image, attacks on their professional development and attack on their health status. The ultimate goal of mobbers is to force the victim to leave from his or her job (cited in Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003).

Mobbing is a world-wide problem in universities as in all modern workplaces. Strict hierarchy; wide authority of administrators; academic jealousy; hostile attitude of students; lack of job security; and working in the same department for a long time (Bozdog, 2009; Karatuna and Gök, 2012; Keashly and Neuman, 2010, Yıldırım and Yıldırım, 2010) may be seen as main organizational factors of mobbing. Some academicians may be exposed to mobbing during a period of their careers. However this risk is higher for research assistants since in the Law on Higher Education (Number 2547) the job description of the research assistants has not been clearly defined; their job security has been limited to 3 years; they have to work with more than one supervisor; and they have to perform post graduate education while fulfilling other duties given as auxiliary academic staff (Ayan, 2011; Civilidağ, 2011). Mobbing disrupts the physical, mental, social and economic well-being of academics and obstructs making effective scientific activities. In addition, mobbing reduces job satisfaction and causes unemployment (Vartia and Hyyti, 2002).

In this scope, this study analyzed the relation between mobbing and job satisfaction. The research was carried out with research assistants working at Cumhuriyet University, Sivas. The "Psychological Harassment Scale at Work" developed by Tınaz, Gök and Karatuna (2010) was used to measure participants’ mobbing perception. The scale consists of 30 items and contains 4 sub-scales: work-related mobbing

behaviors, attacks on someone's honors, social exclusion behaviors and oral, written, and visual attacks. Moreover, "Teaching Staff Job Satisfaction Scale" developed by Kelecioğlu, Bilge and Akman (2006) was used in order to determine job satisfaction level of research assistants. The scale consists of 25 items, with a five-point likert type answers. There are two dimensions, including internal and external factors, on the scale.

Participants were selected by using Stratified Sampling Technique. Totally 147 research assistants from different faculties were included in the study. The obtained data demonstrated that 45.6% of the participants were male and 54.4% were female; and 42.2% of them were married while 57.8% were single. 29.3% of research assistants were in health sciences; 47.6% were in social sciences; and 23.1% were in science and engineering fields.

The study indicated that the level mobbing perception was an average. Studies on this issue have revealed different findings. While some studies demonstrated low mobbing level among academicians (e.g. Şahbudak and Öztürk, 2015) others found that academicians' mobbing level was an above the average (Ayan, 2011).

Another finding of this study was that the job satisfaction level of research assistants was low. The result is consistent with the literature. For example, Buluş (2004) found that the job satisfaction level of academicians in Pamukkale University is generally low. Similarly, in the research conducted to Yetiş, Katkat and Bakıcı (2008) it was revealed that the academicians from Atatürk University had an average job satisfaction level. In particular, the young academicians under the age of 30 had a lower level of job satisfaction than the aged.

The present study demonstrated significant negative and moderate relation between mobbing and job satisfaction. The result of Pearson Product-Moment Correlation Coefficient Analysis showed that the correlation value at 0.01 significance level was found to be $r = -0.487$. That is, when the mobbing perception

level increased job satisfaction of research assistants decreased or vice versa. This finding is consistent with the literature. (See; Akbaş, 2009; Akpolat, Yılmaz and Tutar, 2014, Carroll and Lauzier, 2014, Civilidağ and Sargın, 2013, Karcıoğlu and Akbaş, 2010, Rodríguez-Muñoz, Baillien, De Witte, Moreno-Jiménez and Pastor, 2009, Uygun, 2014).

Because of the fact that mobbing has detrimental effects on job satisfaction, performance and productivity, it is necessary to make legal arrangements about mobbing and force serious sanctions on mobbers and administrators who do not object to such behavior in the workplace. Moreover, university administrators should take the following measures against mobbing:

1. Training both managers and employees about mobbing process,
2. Establishing ethic committee at executive level in universities (Civilidag, 2015),
3. Focusing on the situation, the issue or the behavior rather than the person,
4. Keeping the rules clear, fair and simple,
5. *Defending free expression of academics,*
6. *Keeping administration open and loose* (Westhues, 2006b).

KAYNAKÇA

- Akbaş, S. (2009). *İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İş Tatmini İlişkisi-Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akbolat, M., Yılmaz, A. ve Tutar, H. (2014). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini ve İşte Ayrılma Niyetine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-17.
- Aquino, K. ve Lamertz, K. (2004). A Relational Model of Workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1023-1034.
- Ayan, S. (2011). Üniversite Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, 27, 1-18.
- Björkqvist, K., Österman, K. ve Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among University Employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-84.
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2002). A Comparison of Job Satisfaction between Public and Private University Academicians in Turkey. *METU Studies in Development*, 29 (1-2), 27-46.
- Bozdağ, L. (2009). *Akademide Mobbing*. Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi'nde sunulan bildiri (13-16 Ekim), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir. Erişim Tarihi: 12.11.2016. Erişim Adresi: https://www.academia.edu/12731721/Akademide_Mobbing
- Bowling, N. A. ve Beehr, T. A. (2006). Workplace Harassment from the Victim's Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.
- Buluş, M. (2004). Pamukkale Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Akademik Ortam Doyum Düzeyi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 1-7.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (3. Baskı). Ankara: Pegem.

- Carroll, T. L. ve Lauzier, M. (2014). Workplace Bullying and Job Satisfaction: The Buffering Effect of Social Support. *Universal Journal of Psychology* 2(2), 81-89. Doi: 10.13189/ ujp.2014.020205
- Cavyarlı, P. E. ve Şahin, S. (2015). Akademisyen Algılarına Göre Üniversitelerde Psikolojik Yıldıırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, Doi:10.2399/yod.15.003
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çivilidağ, A. (2015). Farklı Örgütsel Yapılarda İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Yaygınlığı, Önlenmesi ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 46, 118-146.
- Çivilidağ, A. ve Sargın, N. (2013). Academics' Mobbing and Job Satisfaction Levels. *The Online Journal of Counseling and Education*, 2(2), 55-66.
- Çögenli, M. Z. ve Asunakutlu, T. (2016). Akademide Mobbing: ADIM Üniversiteleri Örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 17-32.
- Çukur, C. (2009). *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Yerinde Psikolojik Taciz (mobbing)* (Uzmanlık tezi). TBMM, Ankara
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28, 69-74.
- Davenport, N., Schwartz, R.D., ve Elliott, G.P. (2003). *Mobbing: Emotional Abuse in The American Workplace*. Iowa: Civil Society Publication.
- Dikmetaş, E. Top, T. ve Ergin, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22,1-15.
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-202.

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper C.L. (2003). The Concept of Bullying at Work. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* içinde (ss. 1-30). London: Taylor ve Francis.
- Ellis, S. ve Dick, P. (2003). *Introduction to Organizational Behaviour*. London: McGraw-Hill.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Ghafoor, M. M. (2012). Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. *Far East Journal of Psychology and Business*, 6(1), 30-45.
- Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley International Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hodson, R., Roscigno, V. J. ve Lopez, S.H. (2006). Chaos and the Abuse of Power: Workplace Bullying in Organizational and Interactional Context. *Work and Occupations*, 33(4), 382-416.
- Hoel, H. ve Salin, D. (2003). Organizational Antecedents of Workplace Bullying. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* içinde (ss. 203-218). London: Taylor ve Francis.
- Huber, B. (1994). *Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz*. Falken: Niedernhausen.
- Karatuna, I. ve Gök, S. (2012). Yükseköğretimde Psikolojik Taciz Konulu Araştırmalar Üzerine Bir İnceleme. *Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi Bildiri* içinde (ss. 41-60). İzmir: Bilinder.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Keashly, L. ve Neuman, J. H. (2010). Faculty Experiences with Bullying in Higher Education, Causes, Consequences, and Management. *Administrative Theory and Praxis*, 32 (1), 48-70.

- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikoloji Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 115-128.
- Kurçer, M. A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2, 10-5.
- Lester, J. (2009). Not Your Child's Playground: Workplace Bullying among Community College Faculty. *Community College Journal of Research and Practice*, 33,446-464.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2),165-184.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Marvin D. Dunette (Eds.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology* içinde (ss. 1297-1349), Chicago: Rand-McNally.
- Namie, G. (2014). *2014 WBI U.S. Workplace Bullying Survey*. Erişim tarihi: 13 Kasım 2016. Erişim adresi: <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2014-us-survey/>
- Namie, G., ve Namie, R. (2004). Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8 (2), 315-333.
- Nielsen, M. B. ve Einarsen, S. (2012). Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A Meta-Analytic Review. *Work and Stress*, 26(4), 309-332
- O'Moore, M. (2000). *Summary Report on the National Survey on Workplace Bullying*. Dublin: Trinity College.
- Öztürk, H., Sökmen, S., Yılmaz, F. ve Çilingir, D. (2008). Measuring Mobbing Experiences of Academic Nurses: Development of a Mobbing Scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 20, 435-442.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(40), 494-501.

- Reichert, R. (2003). Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. *The International Journal of Continuing Social Work Education*, 5(3), 4-12.
- Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jiménez, B., ve Pastor, J. C. (2009). Cross-Lagged Relationships between Workplace Bullying, Job Satisfaction and Engagement: Two Longitudinal Studies. *Work & Stress*, 23(3), 225–243.
- Salin, D. (2001). Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425–441.
- Sert, Ö. ve Akkoyunlu Wigley, A. (2015). Üniversitelerde Bezdiriği Dillendirmek. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 13(51), 8-32.
- Şahbudak, E. ve Öztürk, M. (2015). İş Yerinde Psikolojik Taciz: Cumhuriyet Üniversitesinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(15), 146-160.
- Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri. *Adalet Dergisi*, 45, 188-223.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2010). Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Öneri*, 9(34), 1-11.
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2013). Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 39-53.
- Torun, E. (2011). *Üniversite (Yükseköğretim) ve Mobbing*. Adli Bilimciler Derneği, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mobbinge Mücadele Sempozyumu Sözlü Bildiri, Ankara.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi.

- Uygun, M. (2014). *The Relationship Between Mobbing and Job Satisfaction in Workplace*. International Interdisciplinary Business-Economics Advancement Conference (16-19 Temmuz), İstanbul.
- Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying: Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203–214.
- Yetiş, Ü., Katkat, D. ve Bakıcı, Y. (2008). Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Doym Düzeylerini Etkileyen Faktörler. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(4), 42-49.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştığı Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkisi. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 30(2), 559-70.
- Westhues, K. (2006a). The Unkindly Art of Mobbing. *Academic Matters: The Journal of higher Education OCUFA*. Erişim tarihi: 11 Kasım 2016. Erişim adresi: www.ocufa.on.ca/Academic%20Matters%20Fa112006/Unkindly_art_of_mobbing.pdf
- Westhues, K. (2006b). *The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education: Two Case Studies*. Lewiston, NY: The Edwin Mellen Press.
- Zapf, D. ve Einarsen, S. (2003). Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf. ve C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* içinde (ss.165-184). London: Taylor& Francis