

# Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri

## Mobbing Behaviors Encountered by Health Science Faculties Staff and Their Responses to Them

Dilek YILDIRIM<sup>a</sup>  
Aytolan YILDIRIM<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Gazi Üniversitesi,  
Hemşirelik Yüksekokulu, Ankara  
<sup>b</sup>İstanbul Üniversitesi,  
Florence Nightingale Hemşirelik  
Yüksekokulu, İstanbul

Geliş Tarihi/Received: 21.11.2008  
Kabul Tarihi/Accepted: 14.04.2009

*"Bu çalışma, "Mobbing behaviours encountered by academic staff in university and their responses to them" başlıklı ile 24 Ekim 2008 tarihinde Amsterdam'da "International Conference on Workplace Violence in the Health Sector" kongresinde sunulmuştur.*

Yazışma Adresi/Correspondence:  
Dilek YILDIRIM  
Gazi Üniversitesi,  
Hemşirelik Yüksekokulu, Ankara,  
TÜRKİYE/TURKEY  
dilekyildirim2005@hotmail.com

**ÖZET Amaç:** İş yerinde psikolojik şiddet, bir ya da birkaç kişinin tek bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri, etik dışı iletişim ile düşmanca davranışlarda bulunulması olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma üniversitelerde çalışan akademik personelin iş yerinde karşılaştığı psikolojik şiddet davranışlarını ve bu davranışların çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla kesitsel ve tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir. **Gereç ve Yöntemler:** Web ortamında yürütülen araştırmaya 880 akademisyen katılmış olup, çalışanların büyük kısmı (%70) sağlık bilimleri alanında çalışmaktadır. Katılımcıların ikinci kez anket göndermelerini önlemek amacıyla elektronik kodlama kullanılmıştır. Veriler Nisan-Haziran 2006 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplamada dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileri istenmiştir. İkinci bölümde katılımcılara karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları sorulmuş, üçüncü bölümde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışlarının emosyonel, fizyolojik ve organizasyonel etkileri ve dördüncü bölümde psikolojik şiddetten kaçmak için ne yaptıkları sorgulanmıştır. **Bulgular:** Araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük kısmı (%90) üniversitede iş yerinde psikolojik şiddet davranışı ile karşılaştığını, %17'si ise iş yerinde kasten psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldıklarını raporlamıştır. İş yerinde psikolojik şiddet davranışları ile karşılaşan akademisyenlerin psikolojileri, sağlık durumları ve çalışma performanslarının olumsuz etkilendiği belirlenmiştir (p<0,001). Katılımcıların iş yerinde psikolojik şiddetten kurtulmak için yaptıklarının başında "uğradığı haksızlığı ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışma" ve "maruz kaldığı davranışı bir üst makama bildirme" gelmektedir. Bununla birlikte %7 oranında katılımcı "zaman zaman intihar etmeyi düşündüklerini" belirtmiştir. **Sonuç:** Araştırma sonuçları cinsiyeti, ünvanı veya eğitim durumu ne olursa olsun akademik alanda iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaşabileceğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş yeri; şiddet; akademik tıbbi merkez; psikofizyolojik rahatsızlıklar; psikolojik stres

**ABSTRACT Objective:** Workplace physiological violence defined as antagonistic behaviors with unethical communication directed systematically at one individual by one or more individuals in the workplace. This cross-sectional and descriptive study was conducted for the purpose of determining the workplace physiological violence behaviors encountered by academic personnel working in universities, and their effect on them. **Material and Methods:** Conducted as web based study, 880 academic people participated in the research and many of them (70%) worked in health science departments of the universities. To prevent the participants from sending in a second survey an electronic code was used. Research data were collected between April and June 2006. A four-part questionnaire was used in the data collection. In the first section, the participants' demographic information was requested (gender, age, education, academic title, experience and area of specialty). In the second section, the participants were asked about mobbing behaviors; in the third section about the emotional, physiologic and organization behaviors they experienced in response to mobbing; and in the fourth section about what the participants did to escape from mobbing. **Results:** A large percentage (90%) of the employees in the participating university reported that they encountered physiological violence behaviors, and 17% stated that they were directly exposed to physiological violence behaviors in the workplace. The academic staff who encountered mobbing behavior had various physiologic, emotional and social reactions. The participants were most frequently doing the following to escape mobbing: "I am trying to rectify the injustice I faced by talking face to face with the person "and" I am reporting the negative behaviors I experienced to my superiors". In addition, 7% of the participants stated that they "thought about suicide occasionally". **Conclusion:** The findings in our research show that, regardless of gender, title or educational level, one may face mobbing behavior in every academic workplace.

**Key Words:** Workplace; violence; academic medical centers; psychophysiological disorders; stress, psychological

**D**ünyanın hemen her tarafındaki işyerlerinde psikolojik şiddet eylemlerinin bulunduğu kabul edilmektedir.<sup>1</sup> Bununla beraber iş yerinde psikolojik şiddet, diğer adıyla mobbing terimini insan davranışlarında ilk defa kullanan Heinz Leymann, 1984'te işyerlerinde görülen bazı davranışların bir çeşit "iş yeri terörü" olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda iş yeri terörünü "Bir ya da birkaç kişinin, tek bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ile düşmanca davranışlarda bulunulması" şeklinde tanımlamıştır.<sup>2</sup> Sık sık uygulanan ve uzun süre devam ettirilen bu eylemler, iş yerindeki stres türleri içinde en ciddi ve etkin olanıdır. İş yerinde mobbing sürecine hedef olan kişi ise iş yerinde yardımsız, korunmasız ve tek başına bırakılmaktadır. Psikolojik şiddete maruz kalan bireyler, yoğun stres ve kaygıya bağlı olarak çeşitli fizyolojik, psikolojik ve sosyal sorunlar yaşamaktadırlar. Türkçe'de "mobbing" terimi, iş yerinde yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma, psiko- terör, psikolojik şiddet gibi anlamlara gelmekle birlikte, ülkemizde iş yerinde şiddet konusunda "mobbing" teriminin de bazen tek başına kullanımına rastlanmaktadır.<sup>3-5</sup>

## GENEL BİLGİ

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre 2000'li yıllarda işyerlerinde karşılaşılan en önemli sorun, psikolojik şiddet eylemleridir.<sup>1,6</sup> Leymann iş yerinde psikolojik şiddet sürecinde beş aşama belirlemiştir.<sup>7</sup> Buna göre ilk aşama tanılama aşamasıdır, bu aşamada kurban zor, asi, öteki veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanır. Anlaşmazlık aşamasında, kritik bir sorun veya anlaşmazlık yaşanır.<sup>7</sup> Henüz mobbing değildir fakat mobbing davranışlarına dönüşebilir. Saldırganlık aşamasında, saldırgan tutum ve eylemler başlar, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir. Kurumsal güç aşamasında, kurum yönetiminin yanlış yargısı ve taraflı tutumu bu negatif davranışları artırır. Kurban sadece mobbing uygulayıcıları ile değil, kurumsal güçle de mücadele etmek zorundadır. İşine son verilme aşamasında mağdurun yaşadığı psikolojik şiddet ve gerilim, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler, bu aşamada ya işine son verilir ya da mağdur işi bırakır. Ancak bu aşamada mağdur

işinden ayrılrsa da yaşadığı psikolojik baskının etkisinden kurtulamaz.<sup>4,8</sup>

Yasal düzenlemeler nedeniyle özellikle kamu kurumlarında kaba şiddetin kabul edilemezliğinden dolayı psikolojik şiddetin uygulanması yaygınlaşmaktadır. Literatürde uzun süre ve sistemli bir şekilde uygulanan psikolojik şiddetin mağdurlar üzerinde oldukça olumsuz etkilerinin olduğu belirtilmektedir.<sup>3,7,9,10</sup> Mobbing üzerine yaptığı çalışmalarla tanınan Leymann, mobbing mağdurlarının ruh sağlığının önemli derecede etkilendiğini, ciddi psikiyatrik, psikosomatik ve psikososyal sorunlar yaşadıklarını belirtmektedir.<sup>8</sup> Mobbing sürecinde kurbanı en fazla etkileyen ise, psikolojik şiddetin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Psikolojik şiddet arttıkça ve süresi uzadıkça, etkisi de artar.<sup>9,10</sup> Herkesin psikolojik şiddete dayanma sınırı farklıdır. Birisi için dayanılabilir olan bir durum, diğerine büyük zarar verebilir, psikolojik olarak yaralayabilir. Uzun süre devam eden psikolojik şiddet, mağdurun psikolojik, fizyolojik ve sosyal düzenini olumsuz etkiler.<sup>9-11</sup> Literatürde iş yerinde uzun süreli ve sürekli mobbinge maruz kalan kişilerin benlik saygılarının düştüğü,<sup>9</sup> anksiyete, depresyon ve aggression yaşadığı<sup>12,13</sup> belirtilmektedir. Birçok mobbing mağdurunun travma sonrası stres bozukluğu belirtileri gösterdiği,<sup>7,13,14</sup> ve hatta bazılarının intihar girişiminde bulunduğu ifade edilmektedir.<sup>2,7</sup> İş yerinde psikolojik şiddet mağduru olan kişiler üzerindeki baskı ve eziyeti dengelemek ve azaltmak için hastalık raporu kullanmaya başlarlar, kendi istekleriyle veya zorunlu istifa ederler, işten çıkarılır ya da erken emekliliğe zorlanırlar.<sup>3,5</sup>

Sık sık uygulanan ve uzun süre devam ettirilen bu eylemler, iş yerindeki stres türleri içinde en ciddi ve en yıkıcı olanıdır. Psikolojik şiddet sürecine hedef olan kişi ise sıklıkla iş yerinde yardımsız, korunmasız ve tek başına bırakılmaktadır.<sup>2</sup> Psikolojik şiddete maruz kalan bireyler, yoğun stres ve kaygıya bağlı olarak çeşitli fizyolojik, psikolojik ve sosyal sorunlar yaşamaktadırlar. Mağdurların yaşam ve iş kaliteleri düşmekte sağlıkları bozulmakta, sosyal ilişkileri zedelenmektedir. Bu süreçte işini ve her şeyden önemlisi sağlığını da kaybeden mağdurlar ekonomik, fiziksel ve duygusal olarak etkilenmektedir.<sup>9,11,14-16</sup> Öte yandan yıldırma ey-

lemleriyle karşılaşan pek çok kişi ise yaşadığı gerilimi bir hastalık olarak görmediği için tedavi yoluna da gitmemektedir.<sup>14</sup>

Çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği iş yerinde psikolojik şiddetle ilgili yapılan araştırmaların sayısı günden güne çoğalmaktadır.<sup>14-20</sup> Lewis İngiltere’de yükseköğretim kurumlarında yaptığı çalışmada, katılımcıların %18’inin doğrudan iş yerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını, %25’inin arkadaşlarının iş yerinde psikolojik şiddete maruz kaldıklarını duyduğunu ve %22’sinin başkalarının iş yerinde maruz kaldığı psikolojik şiddete tanık olduklarını saptamıştır.<sup>21</sup> Quine asistan doktorlar üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların %37’sinin iş yerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını, %84’ünün bir veya birden fazla iş yerinde psikolojik şiddet davranışıyla karşılaştığını ve katılımcıların %69’unun ise çalışma arkadaşlarının bu tür davranışlara maruz kaldıklarına tanık olduklarını ifade etmektedir.<sup>22</sup> Stebbing ve ark. benzer olarak asistan doktorlar üzerinde yaptıkları çalışmada doktorların %37’sinin geçen bir yıl içinde iş yerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını saptamışlardır.<sup>23</sup>

Literatürde, öğretim görevlilerinin ve sağlık çalışanlarının iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmada ciddi olarak risk taşıyan meslek grubu olduğu ifade edilmektedir.<sup>1,7,24</sup> Diğer taraftan Einarsen iş yerinde statü kazanma ve ilerleme olanaklarında, üstün sempatisi ve onayı için yarış etme durumunun iş yerinde çalışanların birbirlerine karşı psikolojik şiddet uygulamalarına neden olduğunu belirtmektedir.<sup>9</sup> Akademik çalışma alanı, Einarsen’in tanımladığı iş yeri özelliklerini taşımakla birlikte, yüksek eğitilmiş çalışanlardan ve yöneticilerden oluşan kariyer odaklı bir iştir. Ülkemizde “Yüksek Öğretim Kurumu” tarafından 2000 yılından beri uygulanan “Akademik Yükseltme Kriterleri” ne göre doktora eğitimi sonrasında Doçentlik ve Profesörlük kadrolarına atanma güçleşmiştir. Bu nedenle birçok akademik personel belli kriterleri karşılamak ve statüsünü yükseltmekte güçlükler yaşamaktadır. Bununla birlikte öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı da oldukça fazladır. İş yükü ile birlikte kariyerde yükseltme amaçlı yaşanan iş stresi ve statü kazanma

hırsları kişilerin etrafındakilere karşı haksız davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir. Genel akademik hiyerarşik terbiye ve geleceği riske etmeme kaygısı, akademik dünyada yaşanan psikolojik şiddetin kişilerin iç dünyasında kapalı tutulmasına yol açmaktadır. Hemen hemen tüm akademik alanda farklı boyutlarda var olan ancak yüksek sesle dile getirilemeyen iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarının açıklığa kavuşturulması çalışmamızın temelini oluşturmaktadır. Bu çalışma, ülkemizde üniversitelerde, çalışan akademik personelin yaşadığı psikolojik şiddet davranışlarını ve bu davranışların çalışanın psikolojisi, sağlık durumu ve çalışma performansı üzerine etkisini belirlemek amacı ile kesitsel ve tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma ile ilgili araştırma sorularımız şunlardır:

Üniversitelerde çalışan akademik personelin çalışma ortamında yöneticileri/üst pozisyondaki kişiler ya da çalışma arkadaşları tarafından karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları nelerdir?

İş yerinde psikolojik şiddet davranışları cinsiyete, eğitim durumuna ve unvana göre farklılık göstermekte midir?

Çalışanların iş yerinde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışlarının çalışanın psikolojisi, sağlık durumu ve çalışma performansına üzerine etkileri nelerdir?

Çalışanlar iş yerinde psikolojik şiddet davranışları ile karşılaştıklarında, bu durumdan kurtulmak için neler yapmaktadırlar?

## GEREÇ VE YÖNTEMLER

### ÖRNEKLEM

Çalışanların iş yerinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet davranışları kendileri ve işleriyle ilgili hassas konular olması nedeniyle, araştırma verilerinin toplanmasında Fox ve Stallworth ile Stebbing ve ark.nın araştırmalarında olduğu gibi internetten yararlanılmıştır.<sup>14,23</sup> Araştırma sorularının yer aldığı anket formu bir internet sitesinde link olarak yayımlanmıştır. Ayrıca siteye üye olan 3800 akademik personele çalışma hakkında bilgi vermek amacıyla e-mail gönderilmiştir. Cevap alınamayan kişilere üç hafta sonra hatırlatma amacı ile tekrar e-mail gön-

derilmiştir. Kullanılan internet sitesi (www. forumakademi.org) ülkemizde akademik personelin üye olduğu, akademik sorun ve taleplerin tartışıldığı bir sitedir. Katılımcıların anketi ikinci kez doldurmalarını engellemek amacıyla elektronik kodlama kullanılmıştır. Veri toplama aracında, çalışmanın amacı açıklanarak katılımcılara katılımın tamamen gönüllü olduğu, elde edilen verilerin sadece araştırma amacı ile kullanılacağı ve tamamen gizli kalacağı belirtilerek, katılımcılardan isim, kurum ve şehir yazmamaları istenmiştir. Araştırma verileri Nisan-Haziran 2006 tarihleri arasında toplanmıştır. Toplam 1006 kişiden gelen yanıtlar, araştırma kriterlerine uygunluğu açısından değerlendirilerek, eksik veya hatalı dolduran kişiler elenmiş, 880 kişinin yanıtları araştırma kapsamına alınmıştır.

### VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplamada, dört bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileri (cinsiyeti, yaşı, eğitimi, akademik unvanı, deneyimi ve uzmanlık alanı) sorgulanmıştır. İkinci bölümde iş yerinde psikolojik şiddet davranışları, üçüncü bölümde şiddet davranışlarına tepki olarak yaşanan psikolojik, sağlık ve çalışma performansına yönelik davranışlar, son bölümde ise katılımcıların iş yerinde psikolojik şiddetten kurtulmak için yaptıkları sorgulanmıştır.

*İş yerinde Psikolojik Şiddet Davranışları (İPŞD):* Yıldırım ve Yıldırım tarafından geliştirilen 33 maddeli ölçek, katılımcıların iş yerinde yaşadıkları psikolojik şiddet davranışlarının içeriğini ve bu davranışların şiddetini değerlendirmektedir.<sup>25</sup> İş yerinde psikolojik şiddet davranışları dört ana başlık altında ele alınmaktadır: Bireylerin işten izolasyonu, mesleki statüye saldırı, kişiliğe saldırı ve doğrudan yapılan olumsuz davranışlar (Tablo 1). Davranışların sıklığını belirlemede, 0= hiç karşılaşmadım ile 5= her zaman karşılaşıyorum şeklinde derecelendirilerek, 6'lı likert yöntemi kullanılmıştır. Ölçekten alınan toplam puanın madde sayısına bölünmesiyle elde edilen sayı 1 ve üzerinde ise, kişinin iş yerinde kasten psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov Smirnov normal dağılıma uygunluk testi ile analiz

edilmiş olup, verilerin normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir ( $p=0,91$ ). Ölçek maddelerinin toplanabilirliği Tukey toplanabilirlik testi (Tukey's test of additivity) ile incelenmiş ve ölçeğin toplanabilir niteliğe sahip olduğuna karar verilmiştir ( $p=0,28$ ). Ölçeğin bu çalışmadaki iç tutarlılığı  $\alpha=0,93$ 'tür.

*İş yerinde Psikolojik Şiddet Davranışlarının Bireyler Üzerindeki Etkileri :* İş yerinde psikolojik şiddet davranışları karşısında yaşanan psikolojik, fizyolojik ve çalışma performansı ile ilgili durumlar, akademik alanda psikolojik şiddeti yakın geçmişte deneyimlemiş ya da halen deneyimleyen kişilerle (yedi kişi) yapılan derinlemesine bireysel görüşmeler ve literatür incelemesi sonucu belirlenmiştir.<sup>2,3,14,26,27</sup> Çalışanların verdikleri psikolojik tepkiler 15 maddede, sağlık durumuna yönelik tepkiler sekiz maddede ve çalışma performansıyla ilgili tepkiler sekiz maddede ele alınmıştır (Tablo 2). Katılımcılardan, son 12 ay boyunca iş yerinde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışlarının çalışma performansı, psikolojik ve sağlık durumları üzerindeki etkilerini 0= hiç yaşamadım, 5=her zaman yaşıyorum şeklinde değerlendirerek formda işaretlemeleri istenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov Smirnov testi ile analiz edilmiş olup, testin tümü ( $p=0,75$ ) ve üç alt boyutu (psikolojik, sağlık ve performans ( $p=0,63$ ;  $p=0,49$ ;  $p=0,57$ ) için verilerin normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Değerlendirmede ele alınan maddelerin toplamsal ölçek oluşturacak nitelikte olup olmadığı Tukey toplanabilirlik testi (Tukey's test of additivity) ile incelenmiş ve maddelerin toplanabilir niteliğe sahip olduğu görülmüştür ( $p=0,40$ ). Ölçeğin bu çalışmadaki iç tutarlılığı  $\alpha=0,92$ 'dir.

*İş yerinde Psikolojik Şiddet Davranışlarından Kurtulmak için yapılanlar?* Üniversitede çalışan akademik personelin iş yerinde psikolojik şiddet davranışı ile karşılaştıklarında ne yaptıkları sorulmuştur (Tablo 3). Katılımcılardan her bir maddede 0= hiçbir zaman yapmadım/ düşünmedim ve 5= her zaman yapıyorum/ düşünüyorum şeklinde 6'lı likert yöntemine göre işaretlemeleri istenmiştir.

**TABLO 1: Üniversitelerde çalışan akademik personelin raporladıkları "Psikolojik Şiddet Davranışları" (n= 880)\*.**

	%	M	SD ±
Bireyin işten izolasyonu	81	1.04	1.14
1. Bulduğunuz ortamda görmezden gelinerek, yokmuşsunuz gibi davranılması	46	1.30	1.67
2. Görüşme ve konuşma isteğinize yanıt alamama	32	0.86	1.46
3. Sorumluluğunuzda olan işlerin sizden alınarak, sizden daha düşük pozisyonda kişilere verilmesi	27	0.77	1.46
4. Kendinizi göstermenize fırsat verilmemesi	52	1.63	1.84
5. Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmeme	39	1.13	1.64
6. Verdiğiniz karar ve önerilerinizin eleştirilerek, reddedilmesi	60	1.65	1.69
7. Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz	28	0.79	1.47
8. Konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi	42	1.16	1.56
9. İşten ayrılmanız ya da yer değiştirmeniz için baskı yapılması	21	0.62	1.42
10. Gönderdiğiniz elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi	20	0.58	1.30
11. İşiniz için gerekli olan bilgi, doküman ve materyallerin sizden saklanması	34	0.92	1.49
Mesleki statüye saldırı	87	1.19	1.16
12. Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması	47	1.19	1.41
13. Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulmanız	32	0.88	1.48
14. Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız	43	1.09	1.51
15. Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız	57	1.41	1.55
16. Yaptığınız her işte mesleki yeterliliğinizin sorgulanması	37	0.94	1.44
17. Yaptığınız işin değersiz ve önemsiz görülmesi	46	1.30	1.68
18. Performansınızla ilgili sürekli olumsuz değerlendirmeler yapılması	41	1.04	1.52
19. Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi	56	1.59	1.71
20. Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanmanız	46	1.21	1.58
Kişiliğe Saldırı	85	1.07	1.03
21. Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşma	25	0.57	1.19
22. Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması	65	1.85	1.70
23. Sözlü tehdit edilme	43	1.06	1.51
24. Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması	62	1.58	1.02
25. Başkalarının yanında sizi küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması)	55	1.45	1.60
26. Özel yaşantınızla ilgili asılsız söylentiler çıkarılması	28	0.73	1.36
27. Ruh sağlığınızın yerinde olmadığına ima edilmesi	25	0.59	1.22
28. Dürüstlüğünüzün ve güvenilirliğinizin sorgulanması	47	1.18	1.53
29. Sizinle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması/ rapor tutulması	22	0.54	1.26
Direkt Negatif Davranışlar	33	0.37	0.78
30. Fiziksel şiddet uygulanması	4	0.09	0.56
31. Şahsi eşyalarınıza zarar verilmesi	12	0.32	0.98
32. Bir ortama girdiğinizde, bulunduğunuz ortamın bilerek terk edilmesi	19	0.47	1.12
33. İş arkadaşlarınızın sizinle konuşmasının engellenmesi ya da yasaklanması	20	0.60	1.33
Toplam psikolojik şiddet davranışları	90	0.64	0.68

\*Kişiler birden fazla davranışa maruz kalmaktadır.

## VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin istatistikî analizi SPSS Programı ile yapılmıştır (SPSS 11,5 versiyonu). Öncelikle verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler (yüzde, frekans, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Parametrik analizler için kullanacağımız verilerin normal

dağılıma sahip olup olmadığı Kolmogorov Smirnov normal dağılıma uygunluk testi ile analiz edilmiş ve normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Maddelerinin toplamsal ölçek oluşturacak nitelikte olup olmadığı Tukey toplanabilirlik testi (Tukey's test of additivity) ile incelenmiş ve toplanabilir nitelikte

**TABLO 2:** İş yerinde karşılaşılan psikolojik şiddet davranışlarının etkileri (n: 880).

	%	M	SD ±
<b>Psikolojik Etkileri</b>	<b>69</b>	<b>17.71</b>	<b>16.13</b>
1. Bana yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum	22	0.56	1.31
2. Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/ yaşıyorum	71	1.82	1.64
3. İşe gelirken korkuyor, iş yerinde bulunmak istemiyorum	42	1.05	1.55
4. Kendimi yalnız hissediyorum	55	1.43	1.66
5. İş yerimde kimseye güvenmiyorum	65	1.84	1.78
6. Kendime olan güvenim ve saygımın azaldığını hissediyorum	43	0.96	1.41
7. İş dışındaki hayatım (evliliğimin ve ailemin) bundan olumsuz olarak etkileniyor	64	1.68	1.71
8. Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum	41	0.92	1.42
9. İçimden ağlama isteği geliyor	46	1.01	1.39
10. Kendimi ihanete uğramış gibi hissediyorum	52	1.40	1.69
11. Görünür bir neden yokken kötü bir şey olacaktı korkusu yaşıyorum	47	1.17	1.58
12. Aşırı tedirginim ve kolayca öfküleniyorum	42	1.01	1.46
<b>Sağlık Üzerine Etkileri</b>	<b>56</b>	<b>8.98</b>	<b>8.71</b>
13. Uyku düzenim bozuldu	48	1.27	2.43
14. Kontrol dışı hareketlerim/tiklerim gelişti	17	0.37	1.02
15. Kan basıncımda değişiklikler yaşıyorum	35	0.75	1.26
16. Mide bağırsak şikayetlerim oluyor	45	1.15	1.53
17. Aşırı yemek yeme isteği ya da iştahta azalma oluyor	50	1.21	1.53
18. Alkol, sigara ya da ilaç (madde) kullanımı	35	0.95	1.55
19. Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum	74	2.10	1.70
20. Baş ağrılarım oluyor	63	1.61	1.62
21. Depresyonda olduğumu düşünüyorum	49	1.18	1.53
22. Göğüs ağrısı, kalp çarpıntısı oluyor	42	0.97	1.43
<b>Çalışma Performansına Etkisi</b>	<b>57</b>	<b>7.82</b>	<b>7.82</b>
23. Zamanımın büyük kısmını doğrudan işimle ilgili olmayan konularla geçiriyorum	54	1.29	1.51
24. Hiçbir şey yapmadığım halde çok meşgul görüntüsü veriyorum	31	0.57	1.03
25. Bir şeyler yapılması gerektiğinde yavaş hareket ediyorum	29	0.52	1.01
26. İş ortamında çalışma arkadaşlarımla çatışma yaşıyorum	52	1.06	1.31
27. Bir işe konsantre olmada güçlük yaşamak	58	1.27	1.43
28. İş yerindeyken hiçbir iş yapamıyorum	45	0.91	1.30
29. İşime karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum	61	1.67	2.73
30. İşle ilgili hatalar yapıyorum	45	0.74	1.06

olduğu görülmüştür. Unvan ve eğitim düzeyine göre fark olup olmadığı ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Grup varyanslarının eşit olup olmadıkları “test of homogeneity of variances” testi ile değerlendirilmiştir. Yapılan testlerin sonucunda ANOVA testi için kullanacağımız verilerin varyanslarının unvan ( $p=0.179$ ) ve eğitim ( $p=0.385$ ) gruplarında eşit olduğu görülmüştür. Cinsiyete göre farklılıkların değerlendirilmesinde independent sample t- testi kullanılmıştır. Cinsiyet açısından iki grubun var-

yanlarının eşit olup olmadığı “levne testi” ile değerlendirilmiş ve varyansların eşit olduğu görülmüştür ( $F=0,043$ ;  $p=0,835$ ). İş yerinde psikolojik şiddetin psikolojik, sağlık ve çalışma performansına etkilerini belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

## SONUÇLAR

Araştırmaya katılan akademik personelin (n= 880) 510'u (%58) bayan, 370'i (%42) erkektir. Kadınla-

**TABLO 3:** Katılımcıların iş yerinde karşılaşılan psikolojik şiddet davranışları ile baş etme yöntemleri (n: 880).

	%	M	SD
1. Bazen bana karşı davranış sergileyen kişilerden kaçmayı düşünüyorum	50	1,12	1,48
2. Bana bu davranışları yapanlara beddua ediyorum	41	1,02	1,57
3. Yaşadıklarımın acısını başka birini aşılayarak çıkarıyorum	11	0,20	0,65
4. Maruz kaldığım davranışlar nedeniyle, bir psikolojik danışmanın desteğini alıyorum	18	0,37	0,99
5. Uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışıyorum	66	1,79	1,70
6. Maruz kaldığım olumsuz davranışları üst makama bildiriyorum	51	1,17	1,52
7. İş yerinde olumsuz davranış sergileyen kişilere karşı yargıya başvurmayı düşünüyorum	25	0,60	1,29
8. Ciddi olarak işten ayrılmayı düşünüyorum	50	1,21	1,56
9. Kurum içinde görev yerimi değiştirmeyi düşünüyorum	32	0,83	1,45
10. Zaman zaman intihar etmeyi düşünüyorum	7	0,14	0,62

rın yaş ortalaması  $33.60 \pm 9.59$  (min:22 ; maks: 61), erkeklerin yaş ortalaması  $32.77 \pm 11.31$  (min:20; maks: 62); kadınların çalışma yılı ortalaması  $7.95 \pm 6.45$  (min: 1 yıl; maks:32 yıl), erkeklerin çalışma yılı ortalaması  $8.72 \pm 6.96$  (min: 1 yıl; max: 33 yıl) dır. Katılımcıların %64'ü doktora, %31'i yüksek lisans ve %5'i lisans düzeyinde eğitime sahip olup; %43'ü araştırma görevlisi, %17'si öğretim görevlisi, %22'si yardımcı doçent, %11'i doçent ve %7'si profesör unvanına sahiptir. Araştırmaya katılanların büyük kısmı (%70) sağlık alanında çalışmakta olup (tıp fakültesi %39, hemşirelik yüksek okulu %18, diş hekimliği %5, eczacılık %5, fizyoterapi ve diyetisyenlik %3), diğer katılımcılar (%30) üniversitelerin mühendislik, mimarlık, tarih, ziraat, işletme, matematik, ilahiyat gibi farklı alanlarında çalışan akademik personelden oluşmaktadır.

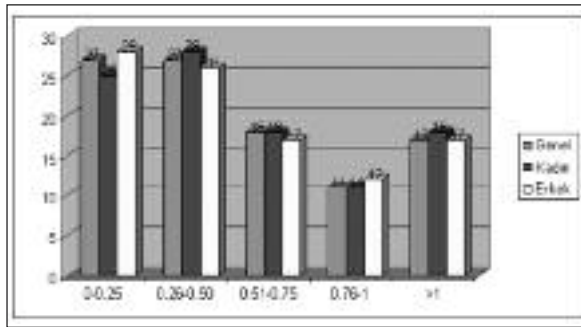
### İŞ YERİNDE EN SIK KARŞILAŞILAN PSİKOLOJİK ŞİDDET DAVRANIŞLARI

Akademisyenlerin iş yerinde şiddet davranışlarıyla karşılaşma sıklığı Tablo 1'de verilmiştir. Araştırmada akademik personelin çok büyük bir kısmının (%90) son on iki ay içinde bir veya birden fazla kez iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaştığı belirlenmiştir. Üniversitede çalışan akademisyenlerin en fazla karşılaştıkları davranışlar, “yapılan her işte mesleki yeterliliğin sorgulanması”, “yapılan işin hissettirilmeden kontrol edilmesi” gibi soruların yer aldığı “mesleki statüye saldırı” boyutunda (%87) yer almaktadır. Ardından katılımcıların %85'i “başkalarının yanında aşağılayıcı konuşulması”, “dürüstlüğün ve güvenilirliğinin sor-

gulanması” gibi konuların bulunduğu “kişiliğe saldırı” boyutunda davranışlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar bu davranışları büyük oranda kendi yöneticilerinden, ardından kendi çalışma arkadaşlarından ve zaman zaman da kendinden daha düşük pozisyondaki astlarından gördüklerini raporlamışlardır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin genel ve cinsiyete göre iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaşma durumları Şekil 1'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %27'si son on iki ay içinde hiç yada hemen hiç (ortalama skor 0-0.25 olanlar) iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmazken, kasten iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan (ortalama skor >1 olanlar) akademisyenlerin oranı %17'dir.

### CİNSİYET, EĞİTİM DURUMU VE UNVANA GÖRE FARKLAR

Yapılan analizde iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalma durumunda kadın (ortalama:  $0.78 \pm 0.81$ ) ve erkekler (ortalama:  $0.80 \pm 0.85$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (t: 0.794; p> 0.05; SD: 588). Akademik alanda çalışan kadınların %25'i iş yerinde hiç ya da hemen hiç (ortalama skor 0-0.25 olanlar) psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalırken, iş yerinde kasten psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan (ortalama skor >1 olanlar) kadınların oranı %18'dir (Şekil 1). Diğer taraftan üniversitede çalışan erkeklerin %28'i hiç ya da hemen hiç (ortalama skor 0-0.25 olanlar) iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmadığını belirtirken, iş yerinde kasten psikolojik şiddet davranışlarına maruz



ŞEKİL 1: Akademisyenlerin iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaşma sıklığı.

kalan erkeklerin oranı %17'dir. Ayrıca araştırmaya katılan akademik personelin eğitim durumu (F: 0.95;  $p > 0.05$ ; SD: 119) ve unvanına (F: 1.01;  $p > 0.05$ ; SD: 119) göre yapılan analizde (ANOVA) iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmada istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptanmamıştır.

#### İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET DAVRANIŞLARINDAN KURTULMAK İÇİN NE YAPILMALI?

Akademisyenlerin iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaşma durumunun, onların psikolojileri, sağlıkları ve çalışma performanslarının bozulması ile ilişkili olup olmadığını değerlendirmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalma ile çalışanların psikolojilerinin ( $r: .72$ ;  $p < 0.001$ ), sağlıklarının ( $r: .64$ ;  $p < 0.001$ ) ve çalışma performanslarının ( $r: .62$ ;  $p < 0.001$ ) bozulması arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışanların iş yerinde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışlarının psikolojik, sağlık ve çalışma performansı üzerine etkileri ile ilgi yüzde, ortalama, standart sapmaları Tablo 2'de verilmiştir. İş yerinde psikolojik şiddet davranışlarının akademisyenleri sıklıkla psikolojik açıdan etkilediği görülmektedir. Kendisini yorgun ve stresli hissetme (%74), yapılan davranışı tekrar tekrar hatırlama/yaşama (%71), iş yerinde kimseye güvenmeme (%65), iş dışındaki hayatının (evliliğinin ve ailesinin) bundan olumsuz olarak etkilenmesi (%64) gösterilebilir. Bununla beraber sık yaşanan diğer etkiler ise baş ağrılarının olması (%63), işine karşı bağlılığının azaldığını hissetmesi (%61), bir işe konsantre olmakta güçlük çekme

(%58), kendini ihanete uğramış gibi hissetme (%52), iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla çatışma yaşama (%52) ve depresyonda olduğunu düşünme (%49) sıklıkla verilen tepkilerden sayılabilir.

#### İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET DAVRANIŞLARINDAN KURTULMAK İÇİN NE YAPTI?

Akademik personelin iş yerinde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışlarından kurtulmak için yaptıklarının başında (%66) "uğradığı haksızlığı ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışma" ve ardından (%51) "maruz kaldığı davranışı bir üst makama bildirme" gelmektedir. Araştırmaya katılanların yarısı "olumsuz davranış sergileyen kişilerden öç almayı" ve "ciddi olarak işten ayrılmayı" düşündüklerini de belirtmiştir (Tablo 3). Diğer taraftan katılımcıların %6'sı iş yerinde kasten maruz kaldıkları psikolojik şiddet davranışları nedeniyle zaman zaman intihar etmeyi düşündüğünü raporlamışlardır. Bunların 30 kişisi (1 ve 2) ara sıra düşündüklerini, 22 kişisi (3 ve 4) sık sık düşündüklerini ve katılımcılardan altı kişi ise hemen her zaman bu düşüncede olduklarını belirtmişlerdir.

#### TARTIŞMA

Uluslararası Çalışma Örgütü kültür farkı gözetmeksizin, dünyanın hemen her yerinde işyerlerinde psikolojik şiddet eylemlerinin bulunduğunu belirtmektedir.<sup>1</sup> Üniversitelerde çalışan akademik personelin iş yerinde karşılaştığı psikolojik şiddet davranışlarını belirlemek amacıyla yaptığımız araştırmada katılımcıların büyük bir kısmının (%90) son on iki ay içinde bir veya birden fazla kez psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaştığını, ayrıca akademisyenlerin %17'sinin kasten bu davranışlara maruz kaldığı ve bu davranışların büyük kısmının kendi yöneticileri tarafından uygulandığı belirlenmiştir. İş yerinde psikolojik şiddet davranışlarının sıklığını belirlemek üzere bir çok ülkede, farklı çalışmalar yapılmıştır.<sup>13,14,16,18,20-22</sup> Bu çalışmalarda katılımcıların iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalma oranları %97 ile %50 arasında değişmekle birlikte, bu davranışların büyük kısmı kendi yöneticileri tarafından yapılmaktadır.<sup>14,18</sup> Lewis iş yerinde psikolojik şiddet konusunda akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada, araş-



tırma sonucumuzla benzer olarak, katılımcıların %18'inin kasten bu davranışlara maruz kaldığını ve bu sonucun, cinsiyet ayrımcılığı, cinsel ve etnik taciz görülme oranlarından daha fazla olduğunu belirtmektedir.<sup>21</sup> Araştırmalar kurum içinde ve kaynak paylaşımında rekabetin bulunması, aşırı hiyerarşik yapılanma, yükselme olanaklarının azlığı ya da aşırı formalitelerin olması, adaletsiz başarı değerlendirme, aşırı ve adil olmayan iş yükü dağılımı, ulaşılması zor hedeflerin bulunması, kurumlarda psikolojik şiddet davranışlarına neden olan etkenler olarak göstermektedir.<sup>6,28</sup> Bununla birlikte Einarsen ve Skogstad, iş yerinde kasten psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan kurban ve şiddeti uygulayan zorba arasında sıklıkla güç dengesizliğinin olduğunu, bu nedenle zorba tarafından hedef gösterilen kurbanın bir takım olumsuz davranışlara maruz kaldığını, diğer taraftan kurbanın ise bulunduğu pozisyonda kendini savunamayacak durumda hissettiğini belirtmektedir.<sup>29</sup> Ancak bu durum tüm çalışan personele karşı olumsuz davranışlar gösteren "küfürbaz yönetici/ abusive supervision"<sup>30</sup> ile karıştırılmamalıdır. Üniversitelerde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının yüksekliğine bağlı iş yükü ile birlikte "Akademik Yükseltme Kriterleri"ni tamamlamaya çalışma nedeniyle iş stresi ve statü kazanma hırsı, akademisyenlerin etrafındakilere karşı haksız davranışlar sergilemelerine neden olabileceğini düşündürmektedir. Bu durum araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük kısmının (%90), genelde yöneticileri tarafından psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalma durumları ile ilişkilendirilebilir.

Araştırmada akademik personelin mesleki statüsüne, işten izolasyonuna ve kişiliğine yönelik davranışların sıklıkla yapıldığı belirlenmiştir (Tablo 1). Literatürde de iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalanların sıklıkla işlerine, mesleki statülerine ve kişiliklerine yönelik olumsuz davranışlarla karşılaştıkları belirtilmektedir.<sup>12,13,18,28</sup> Einarsen ve ark. yaptıkları çalışmada bizim sonuçlarımızla benzer olarak, iş yerinde psikolojik şiddet kurbanlarının en çok karşılaştıkları davranışların izolasyon ve dışlama, yapılan işe değer verilmesi, kişiliğe yönelik saldırı, başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması, alay etme

gibi davranışların en sık maruz kalınan psikolojik şiddet davranışları olduğunu belirtmektedirler.<sup>31</sup> Psikolojik şiddette genel olarak çalışanların imajını, mesleki ahlakını ve yeterliliğini küçültücü davranışlar vardır. Mesleki yeterlilik sorgulandığı zaman, bu aynı zamanda, mağdurun mesleki kişiliğini tartışmalı hale getirir ve onun çevresinde bir güvensizlik halkası oluşturulur. Psikolojik şiddet uygulayan kişi/ kişilere göre, eğer çalışana ve yaptığı işe güvenilmiyorsa, yaptığı iş değersizdir ve kendisi de değersiz hale getirilmelidir düşüncesi hâkimdir. Ardından, kötü niyetli ve kontrol edici davranışlarla mağdur sürekli ve sistematik olarak rahatsız edilerek, olumsuz iletişim ile mağdurun aşağılanması, küçük düşürülmesi ve utandırılması amaçlanır.<sup>2-5,7</sup> Adams (1992) çalışanların sürekli haksız eleştiri, kişiliğe ve mesleki statüye saldırı içerikli davranışların, başkalarının yanında ve grup içinde yapıldığını, ancak bu taktiğin kesin olarak belirlenmenin zor olduğunu vurgulayarak, bu davranışa maruz kalan kişinin bu durumu algılayışıyla ilişkili olduğunu belirtmektedir.<sup>32</sup> Bu nedenle kurbanın maruz kaldığı olumsuz davranışın içeriğinden çok, kişinin kendini bu saldırılara karşı korumada yaşadığı güçlük, önemli kavramsal etmen olarak ortaya çıkmaktadır.

Araştırmamızda son on iki ay içinde iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalmada kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak fark ( $p > 0.05$ ) bulunmamaktadır (Şekil 1). Yapılan araştırmalarda, çalışanların iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaşmada cinsiyetin etkisinin olmadığını gösteren sonuçlar bulunmakta ve bu durum bizim bulgumuzu desteklemektedir.<sup>7,13,16,29</sup> Bununla birlikte kadınların iş yerinde erkeklerden daha fazla psikolojik şiddet ile karşılaştıklarını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır.<sup>16,17</sup> Sonuç olarak, cinsiyetin psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmada etkisinin olup olmadığı netlik kazanmamıştır. Ancak çalışmalar erkek egemen organizasyonlarda çalışan kadınların iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalma oranlarının yüksek olduğunu, tersi durumda, kadın egemenliğinin fazla olduğu işyerlerinde çalışan erkeklerin de çoğunlukla iş yerinde psikolojik şiddet mağduru oldukları belirtilmektedir.<sup>6,10,16</sup> Björkqvist ise, kadınların sıklıkla kadın-

lardan psikolojik şiddet gördüğünü, kadınların düşmanlarına fiziksel zarardan çok, psikolojik zarar vermeye çalıştıklarını ve pasif-saldırgan davranış sergilemeyi tercih ettiklerini ifade etmektedir.<sup>11</sup> Benzer olarak, Björkqvist ve ark. üniversite elemanları ile yaptıkları çalışmada psikolojik tacizin içeriği konusunda cinsiyet farklılığının olduğunu, erkeklerin daha rasyonel görünen saldırganlık davranışlarını tercih ederken, kadınların sosyal manipasyonu sıklıkla kullandıklarını belirtmektedir.<sup>16</sup> Ayrıca erkekler sıklıkla erkekler tarafından taciz edilirken, kadınların hem erkekler, hem de kadınlar tarafından taciz edildiği ifade edilmektedir.<sup>29</sup>

Yapılan çalışmalarda araştırmaya katılan üniversite öğretim elemanlarının eğitim durumu ve unvanına göre iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalmada istatistiksel olarak farkın olmadığı belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Literatürde iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalmada yaş, eğitim durumu, pozisyon, medeni durum ve deneyim aralarındaki ilişki de netlik kazanmamış, her çalışmada farklı sonuçlar bulunmuştur.<sup>6,12,13,22,29</sup> Ancak araştırma sonuçlarına göre çalışanların eğitimi, unvanı, yaşı, cinsiyeti ne olursa olsun, iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaşmalarının olası olduğu söylenebilir.

Araştırmada iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalan bireylerin psikolojilerinin, bedensel sağlığının ve çalışma performansının bozulması arasında güçlü ilişki olduğu ( $p<0,001$ ), bu sonucun literatürü desteklediği belirlenmiştir. Literatürde de uzun süreli, periyodik olarak iş yerinde olumsuz, düşmanca davranışlara maruz kalan bireylerde yoğun stres ve kaygıya bağlı olarak çeşitli fizyolojik, psikolojik ve sosyal sorunlar yaşadıkları belirtilmektedir.<sup>7,9,11,14,16,33,34</sup> Bununla birlikte iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalan kişilerin, benzer davranışları algılama şekilleri ve bu davranışların kişiler üzerindeki etkileri kişiden kişiye farklılık gösterdiği de sıklıkla vurgulanmaktadır.<sup>7,3,11,19,34</sup> Bu konuda yapılan çalışmalarda olduğu gibi bizim çalışmamızda da araştırmaya katılan akademik personelin yarısından fazlası maruz kaldığı psikolojik şiddet davranışları karşısında yapılan davranış tekrar tekrar hatırladıklarını/ yaşadıklarını, işlerine karşı bağlılıklarının azaldığını, iş dışındaki hayat-

larının bundan olumsuz etkilendiğini, iş ortamında arkadaşlarıyla çatışma yaşadıklarını ve iş yerinde kendilerini yalnız hissettiklerini belirtmektedirler.<sup>7,9,13,16,23,34</sup> Yine de iş yerinde psikolojik şiddetin derecesini belirlemede kişilerin maruz kaldıkları davranışların içeriği ve sıklığının yanında, kişilerin bu davranışlara verdikleri tepkiler de bize yol göstermektedir.<sup>9</sup> Davenport ve ark., birinci derecede mobbing yaşayan kişilerin sıklıkla ağlama, uyku bozuklukları, konsantrasyon güçlüğü yaşadıklarını belirtmektedir.<sup>3</sup> Bizim çalışmamızda da katılımcıların %46'sı içlerinden ağlama isteği geldiğini; %49'u uyku düzenlerinin bozulduğunu ve %58'inin bir işe konsantre olmakta güçlük çektiklerini ifade etmişlerdir. İkinci derece mobbing yaşayan kişilerin yukarıdakine ek olarak, sıklıkla yüksek tansiyon, mide-bağırsak sorunları, aşırı kilo alma veya verme, depresyon, baş ağrısı, iş yerinden kaçma, alışılmadık korkular yaşama gibi semptomların görüldüğü belirtilmektedir. Bizim çalışmamızda da akademisyenlerin çoğunluğunun kendilerini stresli ve yorgun hissettiği (%74), kendilerinin depresyonda olduğunu düşündükleri (%49), mide-bağırsak problemleri yaşadıkları (%45), aşırı yemek yeme ya da iştahlarında azalma olduğu (%50), baş ağrılarının olduğu (%63) saptanmıştır. Üçüncü derecede mobbing yaşayan kişilerin ise, bu davranışlara ilaveten, işe gelirken korku yaşadıkları, iş yerinde duramadıkları, göğüs ağrısı, kalp çarpıntıları yaşadıkları, üçüncü kişilere yönelik şiddet ve/veya intihar girişimlerinin olabileceği ifade edilmektedir. Bizim çalışmamızda da çalışanların %47'si görünür bir neden yokken, kötü bir şey olacakmış korkusu yaşadıklarını; %42'si aşırı tedirgin olduklarını ve kolay ürktüklerini; %42'si işe gelirken korktuklarını ve iş yerinde bulunmak istemediklerini; %42'si göğüs ağrısı, kalp çarpıntısı yaşadıklarını söylemişlerdir. Görüldüğü gibi çalışmamıza katılan akademik personelin büyük kısmının (%90) iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldığı ve bu davranışların da kişilerde önemli etkiler yarattığı söylenebilir. Uzmanlar, psikolojik şiddet mağdurlarının ciddi ve olumsuz sağlık sorunları yaşamamaları için, mümkün olduğu kadar erken aşamada uzman yardımı almalarını önermektedirler.<sup>3,7</sup> Bununla birlikte çalışmamızda katılımcıların oldukça azı (%18) maruz

kaldığı psikolojik şiddet davranışları nedeniyle bir danışmanın desteğini aldıklarını ifade etmişlerdir. Akademisyenlerin büyük kısmı (%70) sağlık alanında çalışmakla birlikte, yaşadıkları iş gerilimini bir hastalık olarak görmedikleri düşünülebilir. Ayrıca ülkemizde psikolojik açıdan yardım isteme, yeni bir anlayış olduğundan, uzman yardımı alma oranının düşük olduğu görülmektedir.<sup>4</sup> Bununla birlikte akademisyenlerin %7'sinin iş yerinden psikolojik şiddetten kurtulmak için zaman zaman intihar etmeyi düşündüklerini ifade etmeleri, zamanında uzman desteğine başvurmamış olmalarını destekleyen önemli bir bulgu olduğu söylenebilir.

### ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Çalışmanın başında, araştırma amacıyla daha önce başvurduğumuz üniversiteden ikisi, araştırma için olumsuz yanıt verince, internet üzerinden çalışmanın yürütülmesine karar verilmiştir. Ancak araştırmanın en önemli sınırlılığı, veri toplamada internet yoluyla toplanmasıdır. Bunun nedeni elde edilen verilerin genellenmesinin mümkün olmasıdır. Ayrıca araştırma soruları 3800 akademisyene mail ile gönderilmekle birlikte akademisyenlerin bu çalışmaya katılım oranı (%26) da oldukça düşüktür. Çalışma ortamıyla ilgili böyle hassas bir konuda kişilerin cevap vermek istememeleri bizim tarafımızdan oldukça normal olarak değerlendirilmiştir. Çünkü iş yerinde psikolojik şiddet konusu ülkemizde hala bir tabu gibi görülmekte, kişilerin kendi aralarında bile konuşmaları zaman zaman ciddi sıkıntılar yaratmaktadır. Bununla birlikte araştırma için verilerimizi toplarken, anketin yayımlandığı web sitesinde araştırmaya katılan kişilerden bazıları, bu çalışmanın ne kadar önemli bir sorunu gündeme getirdiğini, sonuçlarının kendileri ve yetkili kişiler ile paylaşılması gerektiği ile ilgili görüşlerini de iletilmişlerdir. Ayrıca Björkqvist ve ark. ile Einarsen ve ark.'nın yaptığı çalışmada 726 kişiye postaladığı anket sorularına %46 oranında

kişiden cevap alabildiğini belirtilmektedir.<sup>16,31</sup> Ayrıca cevaplanma oranının fazla olmasının sonucu etkilemeyeceğini de vurgulanmaktadır. Tüm bu sınırlılıklarının yanında bu araştırma, akademisyenlerin iş yerinde yaşadıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışlara verilen tepkiler konusunda bize bir fikir vermektedir.

## SONUÇ

Son yıllarda birçok ülkede iş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin engellenmesine ve mağdurların tedavisine yönelik hem yasal hem de kurumsal çabalar olduğu görülmektedir.<sup>1,28</sup> Ancak ülkemizde çalışma ortamında psikolojik şiddetin yaygın olmasına ve adı konmamış bir savaş olarak sürüp gitmesine rağmen, bu konuda gerekli kurumsal ve yasal dayanak bulunmamakta, yeterli araştırma yapılmamaktadır. Akademik alanda karşılaşılan psikolojik şiddet davranışlarının varlığı ve sıklığı; yetişmiş insan kaynağının kurumların en değerli varlığı olduğu bilincinin ne yazık ki hala gelişmemiş olduğunun bir göstergesidir. Araştırmamız cinsiyeti, unvanı ve eğitimi ne olursa olsun her akademisyenin çalışma ortamında psikolojik şiddet davranışı ile karşılaşabileceğini göstermiştir. Dünyada bütün işyerlerinde görülebilen, kimi zaman zorbaca kimi zaman özel taktiklerle gerçekleşen iş yerinde yıldırma davranışlarını engellemek, hem çalışanlar hem de kurumlar açısından oldukça önemlidir. Bunun için kurumsal farkındalığın yaratılarak, kurumsal yaptırımların belirlenmesi ve konuyla ilgili yasal düzenlemeler geliştirilmesi önerilebilir.

### Teşekkür

*Veri toplama aracının bilgisayar ortamında hazırlanmasında büyük emeği olan İ.Ü. Enformasyon Merkezine ve Sayın Emre Kurnaz'a; veri formunun web sitesinden yayınlanması ve akademik personele ulaştırılması konusunda bize büyük desteği olan forumacademi web sitesi yöneticilerine çok teşekkür ederiz.*

## KAYNAKLAR

1. Chappell D, Di Martino V. Understanding violence at work. *Violence at Work. ILO Report*. 2<sup>nd</sup> ed. Geneva, 2000. p.3-24.
2. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Vict* 1990;5(2): 119-26.
3. Davenport N, Schwartz RD, Elliott GP. [How Mobbing Affects You?] Mobbing: iş yerinde Duygusal Taciz. Translate: ÖnerToy OC. 1<sup>st</sup> ed. Istanbul: Sistem Publishing; 2003. p.66-71.
4. Tutar H. [Mobbing, Psychological Abuse in the Workplace]. iş yerinde Psikolojik Şiddet. 3<sup>rd</sup> ed. Ankara: BRC Press; 2004. p.9-16.
5. Tınaz P. [What is Mobbing?]. iş yerinde Psikolojik Taciz. 1<sup>st</sup> ed. Istanbul: Beta Press, Publisher; 2006. p. 7-17.
6. Di Martino V, Hoel H, Cooper C. Factor contributing to workplace violence. *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*. 1<sup>st</sup> ed. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2003. p.13-22.
7. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *EJWOP* 1996;5(2):165-84.
8. Leymann, H., Gustafsson A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *EJWOP* 1996;5(2): 251-75.
9. Einarsen S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggress Violent Behav* 1996;5(4):379-401.
10. Salin D. Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Hum Relat* 2003;56(10):1213-32.
11. Björkqvist K. Social defeat as a stressor in humans. *Physiol Behav* 2001;73(3) 435-42.
12. Quine L. Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *BMJ* 1999;318(7178):228-32.
13. Bilgel N, Aytac S, Bayram N. Bullying in Turkish white-collar workers. *Occup Med (Lond)* 2006;56(4):226-31.
14. Fox S, Stallworth LE. Racial/ethnic bullying: exploring links between bullying and racism in the US workplace. *J Vocat Behav* 2005;66(3): 438-56.
15. Einarsen S, Matthiesen S, Skogstad A. Bullying at work: bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *J Occup Health Safety* 1998;14(6):563-8.
16. Björkqvist K, Österman K, Hjelt-Back M. Aggression among university employees. *Aggress Behav* 1994;20(3)173-84.
17. Ferrinho P, Biscaia A, Fronteira I, Craveiro I, Antunes AR, Conceição C, et al. Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector. *Hum Resour Health* 2003;1(1):11.
18. Rutherford A, Rissel C. A survey of workplace bullying in a health sector organisation. *Aust Health Rev* 2004;28(1):65-72.
19. Hansen AM, Høgh A, Persson R, Karlson B, Garde AH, Ørbaek P. Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *J Psychosom Res* 2006;60(1):63-72.
20. Yıldırım A, Yıldırım D. Mobbing in nursing: mobbing experienced by nurses working in health care facilities in Turkey and its effect on nurses. *J Clin Nurs* 2007;16(8):1445-53.
21. Lewis D. Workplace bullying \_/ interim findings of a study in further and higher education in Wales. *Int J Manpower* 1999;20(1/2):106-19.
22. Quine L. Workplace bullying in junior doctors: questionnaire survey. *BMJ* 2002;324(7342): 878.
23. Stebbing J, Mandalia S, Portsmouth S, Leonard P, Crane J, Bower M, et al. A questionnaire survey of stress and bullying in doctors undertaking research. *Postgrad Med J* 2004; 80(940):93-6.
24. Tekin İ. [Violence against emergency staff]. *Türkiye Klinikleri J Surg Med Sci* 2006;2(50): 68-73.
25. Yıldırım D, Yıldırım A. Development and psychometric evaluation of workplace psychologically violence behaviors instrument. *J Clin Nurs* 2008;17(10)1361-70.
26. Niedl M. Mobbing and wellbeing. *EJWOP* 1996;5(2):239-49.
27. Zapf D, Knorz C, Kulla, M. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes' *EJWOP* 1996;5(2):215-37.
28. Salin D. Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *IJMDM* 2003;4(1)35-46.
29. Einarsen S, Skogstad A. Bullying at work: epidemiological findings in public and private organisations. *EJWOP* 1996;5(2):185-201.
30. Tepper B. Consequences of abusive supervision. *Acad Manage J* 2000;43(2):178-90.
31. Einarsen S, Raknes BI, Matthiesen SM. Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality-an exploratory study. *EJWOP* 1994;4(4)381-401.
32. Adams A. *Bullying at Work: How to Confront and Overcome it*. 1<sup>st</sup> ed. London: Virago Press Ltd; 1992. p.21-8.
33. Zapf D. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *Int J Manpower* 1999;20(1/2):70-80.
34. Cowie H, Naylor P, Rivers I, Smith PK, Pereira B. Measuring workplace bullying. *Aggress Violent Behav* 2002;7(1) 33-51.