

Genç-BA Çalışma Grubu Raporu:

Akademide Mobbing

Uzm. Psk. Dilem Cinli, Prof. Dr. Zeynep Aycan, Doç. Dr. Adil Sarıbay,

Doç. Dr. Engin Arık

Bu çalışmada Türkiye'deki akademik kurumlarda mobbing (bezdiri, yıldır-kaçır) davranışlarına dikkat çekmek ve mobbing'i önlemek amacıyla çözüm önerilerinde bulunmak amaçlanmıştır. Şimdiye kadar yapılan akademik çalışmalar Türkiye'deki üniversitelerde mobbing'in oldukça yaygın olduğunu göstermiştir. Çeşitli farklar gözlemlenmekle birlikte, her yaş, medeni durum ve unvan grubu mobbing'e maruz kalmaktadır. Mobbing'e maruz kalanların iş performansları, psikolojik sağlıkları, fizyolojik sağlıkları ve örgütsel bağlılıkları negatif etkilenmektedir. Bu nedenle, akademik kurumlarda mobbing'i önlemek için ivedilikle harekete geçilmelidir. Bunun için ilk etapta mobbing'in tanımı ve verdiği zarar, oluşmasına zemin hazırlayan koşullar, maruz kalma olasılığı yüksek gruplar iyi anlaşılmalı ve mobbing'i önleme ve mobbing sonrası destek verme amacıyla oluşturulmuş ve başarıyla uygulanan programların özellikleri derlenmelidir. Bu raporda bu hususlara değinilecektir.

Mobbing nedir?

Mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik, sistematik biçimde yapılan, düşmanca ve etik olmayan davranışlar olarak tanımlanır.¹ Bu davranışlar arasında kişiden iş hayatı için gerekli olan bilgilerin saklanması, hakkında dedikodu yapılması gibi daha gizli ve dolaylı davranışlar olabileceği gibi, kişiyi tehdit etmek, fiziksel veya cinsel taciz uygulamak gibi oldukça açık ve doğrudan yöneltilen davranışlar da olabilir. Mobbing davranışları mobbing yapan tarafından mağdurun kendini ifade etmesini ve iletişim kurmasını engellemeye yönelik saldırılar, mağdurun sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar, mağdurun

sosyal imajına yönelik saldırılar, mağdurun yaşam kalitesi ve mesleki pozisyonuna yönelik saldırılar ve mağdurun fiziksel sağlığına doğrudan saldırılar olarak gruplandırılmıştır. ² Bir davranışın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için (1) haftada en az bir defa gerçekleşmesi, (2) en az altı ay boyunca devam etmesi, (3) belirli bir hedefe yönelik olması ve (4) mobbing davranışına maruz kalan mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir.³

Latince’de “şiddete yönelmiş topluluk”, “kararsız kalabalık” anlamlarına sahip “mobile vulgus” kelimelerinden gelen mobbing terimi için Türk Dil Kurumu “bezdiri” sözcüğünü kabul etmiştir ve bezdiri “işyerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlanmıştır³. Bu kelimeye ek olarak ‘yıldır-kaçır’ da kullanılmaktadır. Ancak, bu konudaki akademik çalışmalar incelendiğinde hem “mobbing” teriminin hem de birçok farklı terimin tercih edildiği söylenebilir. Bu terimler içinde en yaygın kullanılanların “psikolojik şiddet”⁴, “psikolojik taciz”⁵, “yıldırma”⁶, “duygusal taciz”⁷, “psikoşiddet”⁸ oldukları görülür. Bu kavramlar, işyerlerindeki benzer eylemleri ifade etmek için uluslararası alanyazında bazı araştırmacılar tarafından kullanılan “bullying” teriminden farklıdır. Kavram olarak bullying; genellikle unvanı daha yüksek, tek bir kişi tarafından gerçekleştirilen, grup ve örgüt dinamiklerini içermeyen düşmanca davranışlar için; mobbing ise, birden fazla kişinin gösterdiği, grup ve örgüt dinamiklerini içeren, sistematik düşmanca davranışlar için kullanılmaktadır⁹. Ancak, uluslararası alanyazında bullying ve mobbing birbiri yerine kullanılabildiği gibi, ulusal alanyazında da zorbalık ve psikolojik şiddet/mobbing birbiri yerine kullanılmaktadır.

Türkiye’de akademisyenler arasında mobbing var mı?

Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar mobbing’in çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan önemli bir sorun olduğunu göstermiştir. Ancak, her ne kadar mobbing bütün sektörlerde belirli oranlarda gözlemlense de belirli sektörlerde bu oranın daha yüksek olduğu

bilinmektedir ve bu riskli alanlardan biri eğitim sektörüne dahil olan yükseköğretim kurumlarıdır¹⁰. Bu nedenle, Türkiye’deki yükseköğrenim kurumlarında yaşanan mobbing sorunu ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Sayısı 40’a yakın olan bu araştırmaların bazıları araştırma yapılan üniversitenin kendi akademik kadrosunu, bazıları da farklı üniversitelerden akademisyenleri örneklem olarak almıştır. Kendi akademisyenleri ile çalışmayı yapan üniversitelerden bazıları Gazi Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Fırat Üniversitesi, Karabük Üniversitesi, Bitlis Eren Üniversitesi ve Mustafa Kemal Üniversitesi’dir. Farklı üniversitelerden akademisyenler ile yapılan çalışmalarda katılımcıların hangi üniversitelerde çalıştıkları belirtilmese de genellikle İstanbul, Ankara, İzmir ve Eskişehir’deki üniversitelerden oldukları bilinmektedir. Yapılan çalışmalarda nicel ya da nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Çalışmaların çoğunluğunu oluşturan nicel araştırmaların örneklemelerinin genellikle 80 ile 400 arasında olduğu, bu aralığın dışında kalan birkaç çalışmada da 1000 ile 1400 arası katılımcı olduğu söylenebilir. Bu nicel çalışmaların tümünde, mobbing ve diğer değişkenleri ölçmek için Likert tipi anket yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma desenini kullanan araştırmaların örneklem sayısı ise 1 ile 25 arasında değişmekte olup, ölçüm aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Bu çalışmaların sonuçları incelendiğinde, Türkiye’de yükseköğrenim kurumlarında mobbing sorununun olduğu sonucuna varılabilir. Mobbing’e maruz kalma oranının en iyi ihtimalle “düşük düzeyde” bulunduğu bu çalışmalarda, mobbing mağduru oranı %12 ile %66,8 arasında değişmektedir.^{3,11} Ayrıca, çalışmalara katılan akademisyenler, kendileri mağdur olmamış olsalar da, Türkiye’deki akademisyenler arasındaki mobbing oranının %76,5 olduğunu düşünmektedirler.¹² Yani, akademisyenler kendi meslek grubundaki 4 kişiden 3’ünün mobbing’e maruz kaldığını düşünüyorlar.

Kimler mobbing'e daha fazla maruz kalıyor?

Türkiye'deki akademisyenler arasındaki mobbing probleminin incelendiği çalışmalarda, akademisyenlerin demografik özellikleri ile mobbing'in ilişkisi sıklıkla incelenmiştir ve bazı demografik özelliklere sahip olan akademisyenlerin mobbing'e daha çok maruz kaldıkları bulunmuştur. Bu özellikler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Cinsiyet. Yapılan çalışmalarda en çok incelenmiş demografik özellik olan cinsiyet için çeşitli sonuçlar bulunmuştur. Bazı çalışmalar mobbing'e maruz kalma oranının cinsiyetler arasında anlamlı bir farkı olmadığını bulurken^{13,14}, bazı çalışmalar kadınların mobbing'e maruz kalma oranının erkeklerden daha yüksek olduğunu göstermişlerdir^{3,12}. Erkeklerin maruz kalma oranının daha yüksek olduğunu bulan herhangi bir çalışma yoktur.

Yaş. Sıklıkla incelenmiş olan bir diğer demografik özellik olan yaşın mobbing'e maruz kalma oranı ile ters orantısı olduğu gözlemlenmektedir. Literatürdeki birkaç çalışma yaş arttıkça mobbing oranının arttığını⁷ ya da oranın yaşa bağlı olarak değişmediğini^{5,15} bulmuş olsa da çalışmaların çoğunluğunun vardığı sonuç genç akademisyenlerin mobbing'e maruz kalma oranının daha yüksek olduğu ve yaş arttıkça bu oranın düştüğü yönündedir.^{16,17}

Medeni Durum. Medeni durum cinsiyet ve yaş değişkenlerine nazaran daha az incelenmiş bir değişken olmasına rağmen, araştırmaların neredeyse hepsi medeni durumun mobbing oranıyla ilişkili bir özellik olduğunu göstermişlerdir. Buna göre, bekar ve boşanmış akademisyenlerin mobbing mağduru olma oranlarının evli akademisyenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur^{3,6,7}.

Unvan. Yaş ile benzer olarak, bazı çalışmalar unvanın mobbing ile ilişkisi olmadığını^{1,17} ya da unvan arttıkça mobbing oranının yükseldiğini bulmuştur.^{5,12} Ancak daha çok sayıda çalışmada unvan ile mobbing oranı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Mobbing'e maruz kalma oranının en yüksek olduğu akademisyen grubunun araştırma görevlileri olduğu bulunmuştur^{3,13,16}.

Üniversite. Bu değişkeni incelemiş olan çalışmalar, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin mobbing mağduru olma oranının vakıf üniversitelerdekilerden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır^{5,15}. Ancak bu sonuç, bu değişkeni incelemiş olan çalışmaların sayısının oldukça az olduğu göz önünde bulundurularak yorumlanmalıdır.

Mobbing'in liderlik davranışları ile ilişkisi nedir?

Yükseköğretimde mobbing ve liderlik davranışları ilişkisini araştıran bir çalışmada, emredici, destekleyici, katılımcı ve başarı yönelimli liderlik davranışları incelenmiştir. Bu çalışmada akademisyenlerin algıladıkları mobbing davranışları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasında zayıf düzeyde negatif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani mobbing davranışları arttıkça yöneticilerin destekleyici, katılımcı ve başarı yönelimli liderlik davranışlarında azalma olduğu görülmüştür.⁶ Ayrıca, akademisyenlerin verdikleri yanıtlar sonucunda, akademisyenlerin liderlerinin emredicilikleri oranında mobbing davranışlarıyla karşılaştıkları sonucuna ulaşılabilir.

Akademide mobbing'in sonuçları nelerdir?

Mobbing'in akademisyenler üzerindeki etkilerini incelemiş nicel çalışmaların sayısı yüksek olmasa da çalışmaların bulguları şu şekilde özetlenebilir:

İş Performansı/Psikolojik Sağlık/Fizyolojik Sağlık. Akademisyenlerin maruz kaldığı mobbing oranı ile iş performansı, psikolojik sağlık ve fizyolojik sağlık ilişkisini araştıran iki çalışma da anlamlı sonuçlar bulmuştur. Buna göre, mobbing'e maruz kalınma durumu arttıkça akademisyenlerin iş performanslarında düşüş, psikolojik ve fizyolojik sağlıklarında bozulma görülmektedir.^{4,18}

Örgütsel Bağlılık. Akademisyenlerin mobbing oranı ile örgütsel bağlılıklarının ilişkisini inceleyen iki çalışmada da akademisyenlerin mobbing'e maruz kalma durumu arttıkça örgütsel bağlılıklarının düştüğü sonucu bulunmuştur^{19,20}. Bağlılık tipleri içerisinde mobbing'den negatif olarak en çok etkilenenin duygusal bağlılık olduğu, ardından devamlılık ve normatif bağlılığın geldiği gözlemlenmiştir.

Akademide mobbing ile hangi uygulamalarla mücadele edilebilir?

Çok sayıda nicel ve nitel çalışmanın gösterdiği gibi, Türkiye'deki ve diğer ülkelerdeki yükseköğrenim kurumlarında mobbing oranı yüksektir ve akademisyenler üzerinde ciddi ve olumsuz etkileri olmaktadır. Bu oranı ve etkileri azaltmak amacıyla üniversitelerin mobbing ile mücadelede farklı uygulamaları bulunmaktadır. Bu uygulamalardan bazıları 'Mobbing bilincini artırmayı amaçlayan uygulamalar' ve 'Mobbing sonrası süreci kolaylaştırmayı amaçlayan uygulamalar' başlıkları altında kısaca anlatılmıştır.

Mobbing bilincini artırmayı amaçlayan uygulamalar

Bu uygulamalar kişilerin mobbing, mobbing'in etkileri ve mobbing'e karşı yapılması gerekenler hakkında bilgilerini arttırmayı amaçlamaktadır. Bu uygulamalar ile ulaşılmak istenen hem kişilere mobbing bilinci sağlayarak vaka sayısını azaltmak, hem de bir mobbing vakası olduğunda kişilerin ne yapmaları gerektiğine dair bilgi sahibi olmalarına ve gerekli adımları atabilmelerine yardımcı olmaktadır.

1. Birçok farklı üniversite farklı kanallarla temel mobbing ve zorbalık eğitimi vermiştir ve/veya vermektedir.

- Bahçeşehir²¹, Bartın²², Çukurova²³ ve Mersin Üniversiteleri²⁴ akademik ve idari personeline temel mobbing eğitimi vermiştir. Bu eğitimlerde genel

olarak mobbing tanımı, mobbing içeriği, mobbing süreci, mağdur-zorba ve seyirci özellikleri, mobbing'in etkileri ve nasıl başa çıkılabileceğine dair bilgiler verilmiştir.

- Koç Üniversitesi '%100 Kampanyası' adı altında bünyesindeki bütün çalışanlarına düzenli olarak temel mobbing eğitimi vermektedir²⁶.
- Sabancı Üniversitesi, içerisinde temel mobbing bilgilerinin, kurallarının ve prosedürlerinin de yer aldığı 'Etik Kural Eğitimi'ni bütün akademik ve idari çalışanlarına vermektedir.
- Ankara Üniversitesi, Karabük Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Gaziantep Sanko Üniversitesi²⁶, Kocaeli Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi²⁷, Trakya Üniversitesi'nin²⁸ farklı fakültelerinde mobbing seçmeli ders olarak verilmektedir. Bu derslerde amaç mobbing konusunda kişileri bilinçlendirmek, hangi durumların mobbing olduğu/olmadığı, mobbing'e karşı neler yapılması gerektiği, sonuçların neler olacağı ve önlenebilirliği konusunda bilinç yaratmaktır.
- Boğaziçi Üniversitesi üniversiteye ilk giriş yapan tüm öğrencileri kayıt döneminde taciz konusunda bilgilendirmektedir.

2. Bazı üniversitelerin mobbing ve zorbalığın belirli yönlerini ele alarak bilinç yaratmayı amaçladıkları, daha spesifik kapsamlı uygulamaları bulunmaktadır.

- Cambridge, Manchester ve Oxford Üniversitelerinin birlikte geliştirdikleri 'Where do you draw the line?' (Sınırlarımı nereye çizeceksin?) adlı uygulama öncelikli olarak akademik yaşamdaki cinsel tacizin ve genel olarak mobbing'in önüne geçmeyi amaçlıyor. Üniversite bünyesindeki her

departmana ayrı ayrı verilen 90 dakikalık eğitimde amaç hem çalışanları konu hakkında bilgilendirmek hem de çalışanların taciz ve mobbing'in iş ortamında ortaya çıkması ve artmasına sebep olan faktörleri birlikte düşünmelerini, analiz etmelerini ve çözüm yolları üretmelerini sağlayacak bir ortam oluşturmak²⁹.

- Imperial Üniversitesi'nin 'Harassment - The Management Perspective'³⁰ (Taciz - Yönetim Perspektifi) isimli ve University College London'un 'Taking the Lead'³¹ (Öncülük Etmek) isimli, hedef kitlesi yöneticiler olan taciz ve mobbing eğitimi bulunmaktadır ve bu eğitimin üniversite bünyesindeki yöneticilerine vermektedirler. Yarım gün süren bu eğitimde amaç yöneticilerin taciz ve mobbing vakalarını çözmede rahat hissedebilmelerini sağlamak, taciz ve mobbing'in yasal mevzuatları ve kurumsal destek mekanizmaları hakkında bilgi vermek ve yöneticilerin sorumlu oldukları departmanların ideal çalışma ortamının nasıl yaratılabileceğine dair düşünmelerini sağlamaktır.
- Oxford Üniversitesi'nin Eşitlik ve Çeşitlilik Birimi'nin farklı hedef kitleler – öğrenciler, üniversite çalışanları - için hazırladığı, taciz ve mobbing ile ilgili farklı online eğitimleri ve workshop'ları bulunuyor. Üniversite çalışanları için hazırlanmış olan, mobbing ile ilgili mücadelede yardımcı olması amaçlananlar 'Challenging Behavior: Dealing with Bullying and Harassment in the Workplace'(Zorlayıcı Davranışlar: İş Ortamında Zorbalık ve Taciz ile Başa Çıkmak), 'Little Things Matter: The Impact of Micro-Behaviors in the Workplace' (Küçük Şeyler Fark Yaratır: İş Ortamında Mikro Davranışların Etkileri), 'Responsible Bystander' (Sorumluluk Sahibi Seyirci), 'Coping with Challenging Behaviour for Staff

and Students' (Çalışanlar ve Öğrenciler için Zorlayıcı Davranışlar ile Başa Çıkmak), 'Lynda Playlists: Assertiveness and Difficult Conversation'³² (Lynda'nın Çalma Listeleri: Girişkenlik ve Zor Diyaloglar). Bu eğitimlerde aktarılmak istenenler sırasıyla, taciz ve mobbing'in etkileri ve başa çıkma yöntemleri, önemli micro-davranışlar ve çalışma ortamına etkileri, taciz ve mobbing vakalarında nasıl aktif bir seyirci olunabileceği ve aktif bir seyircinin yapabilecekleri, iş ortamında zorlayıcı davranışların nasıl tespit edilebileceği ve başa çıkılabileceği ve son olarak iş ortamında zorlayıcı görüşmelerin nasıl daha etkili gerçekleştirilebileceğidir.

Arizona Üniversitesi ve Ulusal Üniversite Atletizm Birliği'nin birlikte geliştirdiği 'Step UP! Be a Leader, Make a Difference'³³ (Adım At! Lider Ol, Fark Yarat) programı hem üniversite öğrencilerinin hem de üniversite çalışanlarının taciz ve mobbing vakalarında seyirci rolündeyken nasıl aktif olabilecekleri ve yardım edebilecekleri ile ilgili eğitimler veriyor.

Programın amaçları, taciz ve mobbing vakalarında yardım davranışları konusunda farkındalık yaratmak, yardım etme motivasyonunu artırmak ve yardımcı olurken gereken özgüven ve becerileri geliştirmek. 2014 yılında başlatılan ve halen devam eden bu program 100'ün üzerinde üniversite tarafından uygulandı.

3. Michigan Üniversitesi'nde uygulanan, üniversite çalışanlarının sorunlarını paylaştıkları ve iş ortamlarını geliştirdikleri bir uygulama var: Voices of the Staff³⁴ (Çalışanın Sesi). Bir çalışan bağlılığı programı olan ve 2005 yılında başlatılan Voices of the Staff, üniversite çalışanlarının ayda bir defa bir araya gelerek iş ortamlarındaki problemlerini paylaşmalarını, problemler için birlikte çözüm

önerileri bulmalarını ve bunları ilgili üst yönetim ile paylaşarak uygulamaya koymalarını amaçlıyor.

Mobbing sonrası süreci kolaylaştırmayı amaçlayan uygulamalar

Bu uygulamalar üniversitelerde yaşanan mobbing vakalarının en sağlıklı şekilde çözümlenebilmesi için geliştirilmiş uygulamalardır. Bu uygulamalar ile amaçlanan hem mobbing mağdurunun hem de diğer ilgili kişilerin mobbing sorununu çözmelerine destek olabilmektir.

1. Birçok üniversitenin mobbing ile mücadele ve önleme kurulu yönergesi bulunmaktadır. Bu yönergenin amacı, üniversitenin mobbing ile mücadele kurulunun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile mobbing'e ilişkin bildirim, şikâyet ve destek sürecinin kural ve yöntemlerini belirlemektir. Bu yönergeler üniversite öğrencilerini, akademik ve idari personeli kapsamaktadır ve üniversitenin web sitesinden ulaşılabilir. Türkiye'de mobbing yönergesi olan üniversitelerden bazıları Dokuz Eylül Üniversitesi³⁵, Galatasaray Üniversitesi³⁶, Koç Üniversitesi⁴², Yıldız Teknik Üniversitesi³⁷, Gazi Üniversitesi³⁸, Anadolu Üniversitesi³⁹, Gebze Teknik Üniversitesi⁴⁰, Pamukkale Üniversitesi'dir⁴¹.

2. Üniversitelerin, mobbing vakalarının bildirilebilmesi, şikâyetçi olunabilmesi ve yardım alınabilmesi için yarattığı farklı kanalları bulunuyor.

- Koç Üniversitesi'nin bir mobbing yönergesi ve biriminin olmasının yanında, her fakültesinde bir cinsel taciz danışmanı bulunmaktadır⁴². Bu danışmanlar üniversitede tam zamanlı görev yapmakta olan akademisyenlerden ve idari kadroda görev yapmakta olan çalışanlardan

seçilmiştir. Mağdur, resmi bir ihbarda bulunmadan önce bu danışmanlarla iletişime geçerek onlardan yardım alabilir. Ayrıca mağdur, üniversitenin psikolojik destek biriminden ya da Koç Üniversitesi'nden psikolojik destek alabilmektedir.

- Boğaziçi Üniversitesi'nde spesifik olarak mobbing üzerine olmasa da, Üniversite Yaşamı Etik Kurulu (ÜYEK) adında 6 alt kuruldan (örn. çevre / hayvan hakları ve öğrenci hakları ihlallerine yönelik; dış ilişkilerdeki etik ihlallere yönelik) ve 1 üst kuruldan oluşan bir yapı bulunmaktadır⁴⁸. Akademisyenlerin ve idari personelin maruz kaldıkları mobbing vakalarını değerlendiren bu kurul, tanıkların dinlenmesi ve kanıtların incelenmesi sonrasında, bulguları ve önerileri hem şikâyetçi hem de şikâyet edilen tarafla paylaşmaktadır. Bunun yanı sıra cinsel tacize yönelik ayrı bir kurul ve eğitim programı bulunmaktadır. Şikâyetler doğrudan bu kurullara yapılabileceği gibi, Rektörlük ofisi tarafından da iletilebilmektedir.
- Sabancı Üniversitesi'nin de bir Etik Kurul'u ve bu kurulun belirlediği Etik Kurallar bulunmaktadır. Bu kurallar içerisinde, 'Tacize Karşı Politikalar' başlığı altında cinsel taciz, mobbing ve aile içi şiddete dair üniversitenin kuralları ve taahhütleri yer almaktadır⁴⁹. Etik Kurul'un bu kurallar çerçevesinde kurmuş olduğu Etik Kurul Danışma Hattı mobbing ya da farklı bir konuda ayrımcılığa uğrayan akademisyenlerin ve idari personelin şikâyetçi olabilmeleri için 7/24 açıktır. Etik kurul, kendilerine iletilen şikâyeti gizlilik çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ayrıca üniversitede bulunan sağlık merkezi, mağdurlar için psikolog ve psikiyatrist hizmeti sağlamaktadır.

- University College London, mobbing ile ilgili yardım almak isteyen çalışanlarına, resmi ihbar dışında seçenekler de sunuyor. Prosedürde ihbar seçenekleri ‘Informal Complaint / Formal Complaint’ (Resmi olmayan ihbar / Resmi ihbar) olarak ikiye ayrılıyor ve informal complaint, mağdurun resmi ihbardan önce yapması gerekenleri içeriyor⁴³. Bu süreçte kişinin takip etmesi önerilen adımlar mağdurun mobbing uygulayan kişiyle konuşması, kendi bölüm yöneticisine danışması, gerek duyulursa yönetici ile birlikte insan kaynaklarından destek alınması ve eğer bu adımlar işe yaramamışsa ‘Mediation Service’den (Arbuluculuk Servisi) destek alınması. Arbuluculuk uygulamasının amacı, resmi ve tarafsız bir kişinin tarafları dinlemesi, problemin netleşmesine yardımcı olması ve çözüm önerileri sunmasıdır. Eğer bu uygulama da çözüm sağlamazsa, prosedür resmi ihbar aşamasına geçilmesini önermektedir. Mağdurun izlemesi gereken bütün bu adımlar prosedürde açık ve detaylı şekilde anlatılmıştır.
- St. Claud Üniversitesi’nde ‘Conflict Consultation / Coaching’(Çatışma Danışmanlığı / Koçluğu) , ‘Third Party Facilitation’(Üçüncü Tarafın Fasilitasyonu), ve ‘Generic (Indirect) Approach’ (Genel (Dolaylı) Yaklaşım) adlı resmi olmayan ihbar (informal complaint) uygulamaları bulunuyor⁴⁴. Conflict consultation / coaching, mediation uygulamasından farklı olarak, kişinin yaşadığı mobbing durumunu bir profesyonel ile paylaşmasını, kendisinin bu durumda atabileceği adımlar ile ilgili öneriler almasını içeriyor. Third party facilitation uygulamasında, mağdurun üniversite içerisinde güvendiği ve seçtiği bir kişi, mağdur ile mobbing’i uygulayan arasında gayri resmi bir arbulucu olur. Bu kişi iki taraf ile de ayrı ayrı iletişim kurabilir, tarafları bir araya getirebilir, ya da daha büyük

bir grup toplantısı (bütün departmanın toplanması gibi) organize ederek sorunu çözmeye yardımcı olabilir. Generic (indirect) approach uygulaması, mağdur olan kişinin sadece bir aracı ile konuşması ve bu aracının mobbing'i önleyici bazı genel uyarılar yapmasını ve mesajlar vermesini içermektedir. Bu uygulamaya örnek olarak, bir mobbing mağdurunun departman yöneticisi ile konuşması ve yöneticisinin mobbing uygulayan kişinin bulunduğu departmana mobbing prosedürünün fotokopilerini dağıtması, mobbing eğitimi aldırması, mobbing üzerine toplantı organize etmesi verilebilir.

- UCL'nin 'Report + Support' (İhbar + Destek) adı verilen, online ihbar ve destek uygulaması bulunuyor⁴⁵. Bu uygulamayı kullanarak üniversite çalışanları ve öğrencileri anonim olarak ihbarda bulunabiliyor ve bir danışman ile iletişime geçerek destek alabiliyorlar. Kişiler hem kendi başlarına gelen olaylar için hem de gözlemledikleri mobbing vakaları için ihbarda bulunup destek alabiliyorlar.
- MIT⁴⁶ ve UCL'nin⁴⁷ Active Bystander (Aktif Seyirci) programı üniversite çalışanları ve öğrencilerine mobbing vakalarına seyirci olduklarında neler yapabileceklerine dair eğitimler vermekle birlikte, onlara gözlemledikleri vakaları anonim olarak ihbar etme olanağını da sunuyor. Kişiler online sistem üzerinden ya da telefon aracılığıyla ihbarda bulunabiliyorlar.

Mobbing üzerine yapılan araştırmalardan ve üniversitelerin kullandığı farklı uygulamalardan anlaşıldığı gibi, mobbing akademik yaşamda var olan ve üzerinde durulması gereken önemli bir problemdir. Üniversiteler, mobbing'in sıklığı ve etikleri konusunda bilinçli olmalı ve öncelikle kendi bünyelerinde mobbing'in oluşmasına zemin hazırlayan koşulları tespit ederek bu koşulları en aza indirmek için çalışmalar yapmalıdırlar. Bu

amaçla, üniversite yönetimleri kendi akademik kadroları ile anketler, toplantılar gibi yollarla mobbing konusunda iletişimde kalabilir; akademisyenlerin mevcut durumlarını ve önerilerini öğrenebilirler. Üniversitenin ihtiyaçları ve kültürü doğrultusunda da, yukarıda da çeşitli örneklerinin verildiği mobbing'i önleme ve mobbing sonrası destek uygulamalarını kullanabilirler.

Referanslar

1. Şenerkal, R., & Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 107-135.
2. Karatuna, I., & Gök, S. (2012). *Uluslararası işyerinde psikolojik taciz kongresi bildiri kitabı*. İzmir: Bilinder Yayınları.
3. Çögenli, M. Z., & Asunakutlu, T. (2016). Akademi mobbing: ADİM üniversiteleri örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 17-32.
4. Çınar, M., & Özyürek, A. (2015). Araştırma görevlisi akademisyenlerin iş yerinde psikolojik şiddet davranışı (mobbing) algısı ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 47, 141-154.
5. Erdemir, B. (2016). Yüksek öğretimde psikolojik taciz. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları*, 205-217.
6. Elkıran, M. E., & Çoruk, A. (2017). Akademisyenlerin algıladıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki ilişki. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 22, 86-100.
7. Akpınar, E. N. (2015). Üniversitede araştırma görevlilerinin duygusal tacize (mobbing) yönelik algılarının demografik özelliklere göre analizi. *Current Research in Education*, 1(2), 89-100.

8. Yaman, E. (2009). Psikoşiddet (mobbing) ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(2), 967-988.
9. Friedenberg, J. (2008). *The anatomy of an academic mobbing*. Lewiston. NY: Edwin Mellen Press.
10. Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education. *Administrative Theory & Praxis*, 32(1), 48–70.
11. Tigrel, E. Y., & Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1(2), 91-99.
12. Güven, A., Kaplan, Ç., & Acungil, Y. (2018). Türkiye’de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(18), 43-58.
13. Şahbudak, E., & Öztürk, M. (2015). İş yerinde psikolojik taciz: Cumhuriyet Üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(15), 146-160.
14. Tüzel, E. (2009). *Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının araştırma görevlilerinin sahip oldukları çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği)*. I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları’nda sunulan bildiri, Çanakkale.
15. Seçkin-Çelik, T., & Minibaş-Poussard, J. (2017). Üniversitelerde psikolojik taciz: Araştırma görevlisi ve yardımcı doçentlere yönelik bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54(629), 103-120.
16. Cayvarlı, P. E. (2013). *Akademisyenlerin üniversitelerdeki psikolojik yıldırmaya ilişkin algılarının incelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

17. Özyer, K., & Orhan, U. (2012). Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik ampirik bir araştırma. *Ege Academic Review*, 12(4), 511-518.
18. Kayacı, Ü. (2014). Akademik ortamlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve yılmazlık. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 67-78.
19. Demir, N. (2017). Kadın akademisyenlerin mobbing algısının örgüte bağlılık üzerine etkisi. *Proceedings of 2nd International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Economics and Administrative Sciences* içinde.
20. Koç, H., & Kurtbaş, D. (2011). The relationship between mobbing the academics are exposed to and the organizational commitment: A study in the public and private universities. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 1(2), 16-32.
21. <https://bau.edu.tr/icerik/4602-mobbing-farkindalik>
22. <https://w3.bartın.edu.tr/haberler/universitemizde-mobbing-egitimleri-verildi.html>
23. <http://www.milliyet.com.tr/yerel-haberler/adana/cu-de-akademik-ve-idari-personele-mobbing-egitimi-10563081>
24. <http://www.cukurovaexpres.com/mersin/meude-mobbing-ve-cinsel-taciz-farkindalik-egitimi-verildi-h47460.html>
25. https://my.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/08/P17-I%CC%87K-002_KOC%CC%A7-U%CC%88NI%CC%87VERSI%CC%87TESI%CC%87-ETIK-DAVRANIS-KURALLARI-VE-UYGULAMA-PRENSIPLERI_V4_0.pdf
26. <http://www.milliyet.com.tr/yerel-haberler/erzurum/mobbing-ataturk-universitesinde-secmeli-ders-olarak-okutulacak-12171693>

27. <http://www.milliyet.com.tr/yerel-haberler/erzurum/mobbing-aturk-universitesinde-secmeli-ders-olarak-okutulacak-12171693>
28. https://tueobs.trakya.edu.tr/PresentationLayer/root/dersler/nm_ders_navigator.aspx?InKod=21512
29. <https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/training-and-events/training-staff>
30. <https://www.imperial.ac.uk/equality/support-for-staff/training/harassment-management/>
31. <https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/equality-training/taking-lead-training>
32. <http://www.admin.ox.ac.uk/eop/harassmentadvice/harassmenttraining/>
33. <http://stepupprogram.org/about/>
34. <https://hr.umich.edu/working-u-m/workplace-improvement/voices-staff>
35. http://dekaum.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2016/05/MOBBING-B%C4%B0R%C4%B0M%C4%B0-USULVE-ESASLARI_0.pdf
36. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/139735?AspxAutoDetectCookieSupport=1>
37. http://www.kalite.yildiz.edu.tr/login/sys/admin/subPages/img/Y%C3%96-068-YT%C3%9C%20Psikolojik%20Tacizle%20M%C3%BCcadele%20ve%20C3%96nleme%20Kurulu%20Y%C3%B6nergesi.docx?fbclid=IwAR1bxqHNw0YaFkDXkzmyiZLz25_H3A-DYINVi7ZtfH4F1xiip8nNIQOR3C0
38. <http://www.kaum.itu.edu.tr/tr/wp-content/uploads/2014/12/GAZIUMobbingBildirgesi.docx>

39. <https://www.anadolu.edu.tr/uploads/anadolu/ckfinder/web/files/38-psikolojik-taciz-mobbing-onleme-kur-yo%CC%88n.pdf>
40. http://www.gtu.edu.tr/Files/Mobbing_Birimi/GTU_PSKOLOJK_TACZ_LE_MUCADEL_E_BRM_YONERGS.pdf
41. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Detay/106255>
42. <https://my.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/08/Cinsel-Tacizi-Onleme-Yonetmeligi.pdf>
43. <https://www.ucl.ac.uk/students/policies/conduct/harassment-and-bullying-policy>
44. https://www.stcloudstate.edu/mediation/_files/documents/HelpManual-12-16-2010.pdf
45. <https://report-support.ucl.ac.uk/>
46. <http://studentlife.mit.edu/conflictmanagement/active-bystander>
47. <http://studentsunionucl.org/whats-on/clubs-societies/active-bystander-training>
48. http://www.boun.edu.tr/tr-TR/Content/Genel/Yonetim/Kurul_ve_KOmisyonlar/Universite_Yasami_Etik_Kurulu
49. <https://www.sabanciuniv.edu/tr/akademik-ilkelerimiz>