

ÜNİVERSİTELERDE BEZDİRİYİ DİLLENDİRMEK

Breaking the Silence on Mobbing

Özlem Sert*
Arzu Akkoyunlu Wigley**

Öz

Bezdiri (Mobbing) sıklıkla şiddete karşı mağdurun ve izleyicilerin ses çıkaramadığı kapalı otoriter eğilimli ortamlarda ortaya çıkar. Son yıllarda Türkiye'deki üniversitelerde bezdiri, sevdiği kapalı sessizlik ortamını bulmuş ve iş güvencesinden yoksun alt kademelerin güvenilir bir hukuki sürecin olmadığı bir ortamda dilsizleşmesiyle ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de üniversitelerde bezdiriyi, bezdirinin üniversite sistemi üzerindeki etkilerini ve bezdiri ile mücadele yöntemlerini incelemektir. Bir şiddet türü olarak tanımlanan bezdirinin Türkiye'de üniversitelerde ne tür biçimlerde ortaya çıktığı ve **üniversite sistemi üzerindeki etkileri, bezdiri ile mücadele yöntemleri ve kurumsal mücadeleye bir örnek olarak Hacettepe Üniversitesi, Akademik İnisiyatif hareketi** incelenecektir.

Anahtar Sözcükler: Bezdiri (mobbing), Türkiye'de üniversitelerde bezdiri, bezdiri ile mücadele

Abstract

Mobbing flourishes in those contexts that are characterized by strong hierarchy and passive acceptance. Those conditions prevail in Turkish academia, especially for those junior academics who lack sufficient job security and access to a reliable legal process. Therefore, the aim of this study is to analyse mobbing in Turkish academia, the effects of mobbing on the university system as well as the different methods that have been used to combat mobbing. With that aim in mind, the analysis of mobbing as a type of violence in Turkish universities with special reference to the types of mobbing that occur, detrimental impact of mobbing on the university system and the different methods that have been used to struggle against mobbing in universities are provided. In that respect, particular emphasis is placed on the Academic Initiative Movement that recently emerged at Hacettepe University.

Keywords: Mobbing, mobbing in Turkish universities, struggle against mobbing

* Hacettepe Üniversitesi, Tarih Bölümü, /ozlemsert@hacettepe.edu.tr

** Hacettepe Üniversitesi, İktisat Bölümü, Doç. Dr., /arzus@hacettepe.edu.tr

Eğitim Bilim Toplum Dergisi / Cilt:13 Sayı:51 Yaz: 2015 Sayfa: 8-32

Education Science Society Journal / Volume:13 Issue:51 Summer: 2015 Page: 8-32

Giriş

Bezdiri (Mobbing) şiddete karşı mağdurun ve izleyicilerin ses çıkaramadığı kapalı otoriter eğilimli ortamlarda ortaya çıkar¹. Alt kademelerin güvencesizleştirildiği, akademik yaşamın liyakatten çok yöneticilerin iki dudağı arasındaki söze bırakıldığı, kadro sıkıntılarının haksız rekabeti alevlendirdiği son on onbeş yılda Türkiye’deki üniversitelerde bezdiri, sevdiği kapalı sessizlik ortamını bulmuş ve iş güvencesinden yoksun alt kademelerin güvenilir bir hukuki sürecin olmadığı bir ortamda dilsizleşmesiyle ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bezdiriyi dillendirmek, bezdirinin ne olduğunu tanımlamak, dünyada ve Türkiye’de nasıl yaşandığını göstermek, ne gibi ortamlarda arttığını, hangi biçimlerde ortaya çıktığını ve nasıl bir mekanizma ile işlediğini anlamak ile başlar. Bu çalışmada, ilk olarak bir şiddet türü olarak bezdiri, ikinci bölümde Türkiye’de üniversitelerde oluşan kapalı dilsizlik ortamı, son bölümde ise üniversitelerde bezdiri ile mücadele incelenecektir. Bu çerçevede Hacettepe Üniversitesi’nde *‘görüyoruz, duyuyoruz ve biliyoruz’* diye ortaya çıkan Akademik İnisiyatif incelenecektir. Türkiye’deki başka üniversitelere de bezdiriyi dillendirme mücadelesinde örnek teşkil edebilecek bir hareket olarak Akademik İnisiyatif’in, *‘bölümlere pencereler açarak’* bireysel saygıya dayalı iş yeri kültürünü farkındalıkla yaratmaya çalışması, güvenilir bir hukuki sürecin kurumsal olarak oluşturulması için yönerge hazırlayarak doğrudan başvurulabilecek bir Akademik Etik Kurul’un kurulmasını sağlaması anlatılacaktır.

1. Bir Şiddet Türü olarak Bezdiri

1.1. Bezdiri Nedir?

Bezdiri bir ya da daha fazla kişiye karşı doğrudan ya da dolaylı psikolojik şiddetin süreklilik göstererek pervasızlaşmış, sınırları bildirilmediğinde kalıcı bir bezginlik oluşturacak şekilde kişinin onurlu yaşam hakkının ihlal edilmesidir. Süreklilik gösteren ve sıklığı verdiği sıkıntının derecesini belirleyen bu sistematik olumsuz davranışlar bir onurlu yaşam hakkı ihlali oluştururlar. Bu ihlal bir kişi veya daha fazla kişi tarafından da yapılabilir. Bu şiddet kronikleşerek, düzenli aralıklarla tekrarlanıp (örneğin haftada bir) ve belirli bir süre boyunca devamlı olarak sürünce (örneğin 6 ay) bezdiri olarak kabul edilir². Bu tanım çerçevesinde, arızı olaylar ve her iki tarafın aslında denk olduğu ikili anlaşmazlıklar bezdiri çerçevesinde değerlendirilmemektedir (Einarsen/Mikkelsen, 2003:15)³. Bezdirinin yoğunluğu, hangi sıklıkta yapıldığı ve süresi ise bezdirinin derecesi/şiddetini belirler (Escartín vd., 2009: 194).

Bezdiri kavramı ilk kez “güruh halinde saldırı” anlamında kullanılmıştır. Konrad Lorenz, 1966 tarihli *Şiddet Üzerine (On Aggression)* adlı kitabında biyolojide kazların tehdit olarak gördükleri tilkiye karşı bir araya gelerek güruh halinde onu korkutmaya çalışmalarına verilen davranış olarak bezdiriden bahseder ve benzer bir saldırganlığın insanlarda da olabildiğini söyler. 1970’lerde Peter-Paul Heinemann, çocukların bir çocuğa karşı bir araya gelerek toplu saldırgan tavırlarla rahatsızlık vermeleri için bezdiri kavramını kullanmıştır. Çalışma hayatı bağlamında bezdiri kavramı, ilk kez 1980’lerde Heinz Leyman tarafından işyerindeki baskı, şiddet ve zorbalık davranışlarını açıklama bağlamında kullanılmıştır. 1990’lardan sonra hayatı durma noktasına gelmiş olan bezdiri mağdurlarını fark eden kurum psikologları başta olmak üzere psikologlar, örgüt kuramcıları ve hukukçular bezdiri konusunu incelemeye başlamışlardır (Escartín vd., 2009: 201). Bezdirinin insan yaşamına ciddi etkilerinin fark edildiği 1990’lardan sonra bezdiri konusunda pek çok çalışmanın yapıldığı ve bezdiriyi anlamak için yapılan çalışmalar ile mücadelenin beraber gittiği görülmektedir. Bu dönemde, bezdiri mağdurları için özel klinikler kurulmuş ve güvenilir bir hukuki süreç için çalışmalar başlamıştır. Bugün dünyanın her yerinde benzerlikler ve farkları ile evrensel olarak tanımını verebileceğimiz bir şiddet türü olarak bezdiriden bahsedebiliyor ve bu insan hakkı ihlalini önlemek için oluşturulan hukuki bir süreçten bahsedebiliyoruz.

1.2. Bezdiri Tipleri: Şiddetin analizi

Bezdiri, kronikleşmiş bir baskı (oppression) türüdür. Young, baskının beş yüzünü şöyle sınıflandırmaktadır (Harvey, 1993: 56):

- **Sömürü-** bir emeğin ürünlerinin bir gruptan diğerine transferi,
- **Dışlama-** insanların toplumsal hayata yararlı bireyler olarak katılımını engelleme,
- **Güçsüzlük-** bir kişinin saygı duyularak dinleneceği söz söyleyebileceği otorite, statü ve bireyselliğinin eksikliği,
- **Kültürel emperyalizm-** belirli kültürel kodların diğer kültürel kodları baskı altına alması, aşağı görmesi,
- **Şiddet**

Aşağıda sıralayacağımız bezdiri tipleri, temel olarak baskının dilini konuşan kronikleşmiş davranışlardır. Bezdiri tipleri genel olarak iş hayatını hedef alan dolaylı saldırgan tavırlar ve kişileri doğrudan hedef alan saldırılar olarak sınıflandırılabilir (Escartín vd., 2009: 158). İş hayatını hedef alan dolaylı saldırgan tavırlar, tecrit etme (izolasyon), bilgilerin kontrolü ve manipülasyonu

ve çalışma koşullarının kötüleştirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kişiyi veya kişisel kimliği hedef alan doğrudan saldırılar ise duygusal suiistimal, mesleki itibarın aşağılanması ve kişilerin mesleki rollerinin değersizleştirilmesi biçiminde olmaktadır. Duygusal suiistimal, saygısızlık, aşağılama ya da küçük düşürme ve kişinin reddi ile sonuçlanmaktadır. Bezdirinin bu türü en ağır, psikolojik olarak en fazla zarar veren türü olarak görülmektedir (Escartín vd., 2009: 200).

Tecrit etme, çalışanın diğer çalışanlarla olan etkileşimini kısıtlamak, onu diğerlerinden fiziki olarak ayırmak, yalnız bırakmak ve ötekileştirmek anlamına gelmektedir. Akademik hayatta tecrit etme, bezdiriye uğrayan kişinin bölüm toplantılarına dâhil edilmemesi, bu kişinin bulunmadığı zaman bölüm toplantıları düzenlenmesi ve bu kişi ile konuşulmaması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bilginin denetimi ve yönlendirilmesi, çalışanın her türlü bilgiye ulaşmaması, ulaştığı bilginin manipülasyonu ve çalışana yalan söylenmesidir. Akademik atanma başvuru dosyalarının sümen altı edilmesi bu tür bezdiriye örneklerdir.

Çalışma koşullarının kötüleştirilmesi ve suiistimali olarak tanımlanan bezdiri türünde ise mağdurlar işlerini yapmaya çalışırken çalışma koşulları, iş çevresindeki olumsuzluklar ve çalışanın sağlığını tehlikeye atan durumlar konusunda umursamaz davranılmaktadır. Akademik yaşamda bu tür bezdiri, akademik jüriye baskı yapılması, jüri üyelerinin tehdit edilmesi yoluyla yıldırılan kişinin haklarının ve başarısının engellenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (MMD, 2011). Kimi zaman kariyer gelişiminin engellenmesi için doktora, yüksek lisans ve hatta doçentlik jürilerine müdahale edilmesine kadar gitmektedir. Bezdiri mağdurunun derslerinin elinden alınması, ders dağılımlarında adalet ve uzmanlık ilkesinden uzaklaşılması, gerekenden daha az ders verilmesi, derslerin sürekli değiştirilmesi yaygın olarak görülen uygulamalardandır (MMD, 2011). Buna ek olarak, araştırma projelerinin desteklenmesinde ayrımcılık yapılması diğer bir uygulamadır (MMD, 2011). Yüksek Lisans ve doktora öğrencileri ile tez yazılmasının engellenmesi, görevlendirilmelerin uzmanlık alanlarına ya da hizmetin gereklerine göre yürütülmemesi, hizmetin gerektirdiği destekten (personel, teçhizat) yoksun bırakma, çalışma koşulları kötüleştirilerek yapılan bezdiriye diğer örnekleri teşkil etmektedir (Bozdağ, 2009).

Akademik hayatta karşılaşılan, kişiyi veya kişisel kimliği hedef alan doğrudan saldırılara örnek olarak, öğrencilerin bezdiri mağduru hocaya karşı kışkırtılması, özel yaşamına ilişkin gizli bilgilerin öğrenciler ile paylaşılması (MMD, 2011), sözlü sataşma ve dedikodu (Tigrel/Kokalan, 2009:722), yöneticinin açıkça

aşağılayıcı tutum ve davranışlar göstermesi, usulsüz soruşturma açılması ve ceza verilmesi, gerekmediği hâlde gerginlik yada çatışma yaratılması, yaptığı hatalardan dolayı suçlanma, hakkında asılsız iddialarda bulunulması verilebilir (Bozdağ, 2009). Kişilerin mesleki itibarlarının aşağılanması ise bilgi, çaba ve performanslarının küçümsenmesi yoluyla yapılmaktadır. Diğer yandan, kişilerin işyerlerindeki mesleki işlevlerinin değersizleştirilmesi, önemsiz, yapılması imkânsız veya kişinin konumuna göre daha düşük düzeyli işlerin verilmesi, hiç bir temele dayanmaksızın çalışanların sorumluluklarının azaltılması yöntemleri kullanılarak bezdiri yapılmaktadır. Akademik yaşamda bu tür bezdiri, mağdurun dikkate alınmaması, fikirlerinin daima reddedilmesi, fiziki çalışma koşullarının zorlaştırılması (MMD,2011) ve kişileri altından kalkılamayacak kadar aşırı iş yükü altında ezilmesi, önemsiz görevlerin verilmesi -anlamsız, niteliksiz olarak görülen ya da kişinin vasıflarının altında işler vermek(Bozdağ,2009)- biçiminde görülmektedir.

Tablo 1, yukarıda bahsettiğimiz bezdiri tipleri ve bunların akademik hayatta karşılaşılan biçimlerini göstermektedir.

Tablo 1: Bezdiri ve Akademik Bezdiri

BEZDİRİ (iş yerinde psikolojik sustimal), bir ya da daha fazla kişiye karşı doğrudan ya da dolaylı psikolojik şiddetin süreklilik göstererek pervasızlaşmış, sınırları bildirilmediğinde kalıcı bir bezginlik oluşturacak şekilde kişinin onurlu yaşam hakkının ihlal edilmesidir	AKADEMİK BEZDİRİ
İş Yaşamı Merkezi	
1. Tecrit Etme Çalışanı marjinalize etmek ve dışlamak amacıyla meslektaşları ile iletişimini kısıtlama, yalnız bırakma, otakileştirme	Çalışanların ve öğrencilerin mobbing mağduru hocaya karşı kıskırtılması Bölüm toplantılarına dahil edilmeme ya da mobbinge uğrayan kişinin bulunmadığı zaman bölüm toplantıları düzenlenmesi
2. Bilgi Manipulasyonu Çalışanın aldığı bilgilerin seçilip manipüle edilmesi, yalan söylenmesi, yanlış bilgi aktarımı, gerekli bilgilerin saklanması, belgelerin bekletilmesi, sümen altı edilmesi, tahrif edilmesi ya da yok edilmesi	Akademik atanma başvuru dosyalarının sümen altı edilmesi.
3. Çalışma Koşullarının Kötüleştirilmesi Kişinin işini yaparken özmek için çalışma koşulları, iş çevresindeki olumsuzluklar ve sağlığını tehlikeye atan durumlar konusunda ihmalkar ve umursamaz davranmak. Kişinin işini düzgün bir şekilde yapmasının engellenmesi, kariyer gelişiminin engellenmesi	Doktora, Yüksek Lisans ve Doçentlik Jürilerine müdahale edilmesi Akademik jüri ile baskı yapılması, jüri üyelerinin tehdit edilmesi yoluyla yıldırılan kişinin haklarını ve başarısının engellenmesi Hizmetin gerektirdiği destekten (personel, teçhizat) yoksun bırakılması Araştırma projelerinin desteklenmesinde ayrımcılık yapılması Düzenlemek istenen kongre, panel gibi etkinliklere destek verilmemesi Usulsüz soruşturma açılması Akademik atanma başvuru dosyalarının sümen altı edilmesi, yok edilmesi, geçerli neden göstermeksizin başvuruların reddedilmesi Ders dağıtımlarında adalet ve uzmanlık ilkesinden uzaklaşılması
Kişisel Sustimal	
4. Duygusal Sustimal Kişinin duygu ve hisleri ile alay eden saldırgan hareket ve ifadeler Kaba kuvvet, tehdit, sözlü sataşma, aşağılama, dedikodu Özel yaşama saldırı Hakkında asılsız iddialarda bulunulması Gerekmediği halde gerginlik ya da çatışma yaratılması	Özel yaşamına ilişkin gizli bilgilerin öğrenciler ile paylaşılması Öğrencilerin mobbing mağduru hocaya karşı kıskırtılması Sözlü sataşma ve dedikodu
5. Mesleki İtibarın Zedelenmesi, Aşağılanması Kişinin profesyonel bilgisi, deneyimi, çalışmaları ve performansını değersizleştirmeye ,anlamsızlaştırmaya çalışılması, dikkate alınmaması, fikirlerinin daima nedensiz yere reddedilmesi	Usulsüz soruşturmalar açılması Bölüm toplantılarında fikirlerin dikkate alınmaması Nedensiz olarak kişilerin fikirlerinin reddedilmesi
6. İş Yerindeki Mesleki İşlevin Değersizleştirilmesi: Çalışanın iş yerindeki işlevinin azımsanması, nedensiz yere sorumluluklarının alınıp, yarırsız görülmesi, yapılması olanaksız olan ya da belirgin bir biçimde niteliklerinin altında işler verilmesi Görevlendirilmelerinin uzmanlık alanlarına ya da hizmetin gereklerine göre yürütülmemesi	Derslerinin elinden alınması, kendi uzmanlık alanında ders verdirilmemesi gerekenden daha az ders verilmesi Yüksek Lisans ve doktora öğrencileri ile tez yazılmasının engellenmesi

1.3. Bezdininin Sonuçları

Yazında bezdirinin daha çok psikolojik ve kurumların performansına ilişkin sonuçları üzerinde durulmaktadır. Bezdiri, genel olarak iş yaşamının kalitesini düşüren bir olgudur. Buna bağlı olarak kurumlarda başarıyı engelleyen bir olgu olmasına dikkat çeken⁴ ve kurumlarda başarı için bezdiri ile mücadelenin gerekliliğini savunan birçok çalışma vardır. Ancak böyle bir yaklaşımla bezdiri konusunun salt verimlilik ve başarı üzerinden tartışılması, verimlilik ve başarı olduğu sürece bezdiriye göz yumulmasını meşrulaştırabilecek bir bakış açısı sunduğundan sorunludur. Akademik bezdirinin telafi edilemeyecek sonuçları bireyler üzerindeki olumsuz psikolojik etkileri ile birlikte üniversite sistemi üzerindeki yıkıcı etkileridir. Bezdiri, temel olarak insan hakları ihlali olduğundan, bu çalışmada öncelikle *bireyler üzerindeki etkileri* üzerinde durulacak, hak temelli bir yaklaşım takip edilecektir. Buna ek olarak, bezdiri baskı ve korkuyu yaygınlaştırdığı için akademik özgürlükleri kısıtlaması bağlamında üniversite sistemi üzerinde de çok önemli etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle, daha sonraki vurgumuz *üniversite sistemi üzerindeki etkileri* olacaktır.

Bezdirinin bireysel etkileri şöyle sıralanabilir: Bezdiri, derecesine bağlı olarak ağlama, uyku bozuklukları, yoğunlaşma bozukluğu, kronik yorgunluk, çaresizlik, depresyon, alkol ya da ilaç alışkanlıkları, alışılmadık korkular, panik atak, kalp krizi ve intihar girişimine kadar varan sonuçlara yol açabilmektedir (Leyman, 1990; Davenport vd., 2003; Einarsen/ Mikkelsen, 2003). Uzun süreli bezdiri sonrasında, bezdiri mağdurları travma sonrası stress bozukluğu sendromu yaşayabilmektedir (Davenport vd., 2003: 72; Rodriguez-Munoz vd., 2010). Yapılmış bir çok çalışma bezdiri ile anksiyete, depresyon, uyku bozuklukları ve kas hastalıkları arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Leymann 1990; Niedhammer vd., 2006; Rodriguez-Munoz vd., 2010) Benzer şekilde, araştırmalar bezdiri mağdurları arasında travma sonrası stres bozukluğunun yaygınlığına dikkat çekmektedir (Matthiesen/Einarsen 2004.; Mikkelsen/Einarsen, 2002). Araştırmalar, aynı zamanda bezdirinin olumsuz etkilerinin özellikle kadınlar üzerinde daha fazla olduğunu göstermektedir. 35-45 yaş arası bezdiri mağduru kadınların yüzde 65'inde "bezdiri sendromu" veya iş kaynaklı stress bozuklukları görülmüştür (Tonini vd., 2011). Diğer bir çalışma, travma sonrası stress bozukluğu semptomlarının görülme oranının bezdiri mağduru kadınlarda yüzde 49 iken erkeklerde yüzde 35.3 olduğunu göstermektedir (Rodriguez-Munoz vd., 2010: 2616). Aynı çalışma, bezdiri mağdurlarının kontrol grubuna göre dünya, insanlar ve kendileri hakkında daha olumsuz düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir. Bezdiri, yalnızca doğrudan bezdiriye maruz kalanları değil aynı zamanda söz konusu ortamda

bulunanları da olumsuz etkilemektedir. Bezdiri ortamında bulunan izleyiciler de bezdiri ortamında olmayanlara göre daha fazla fiziksel ve duygusal sorunlar yaşamaktadır (Escartín vd., 2009: 200 ve Haugue vd., 2007: 222-223). Çalışmalar bezdirinin, bezdiriye tanık olanlar üzerinde kendilerinin de bir sonraki kurban olabilecekleri korkusuna kapılmaları şeklinde doğrudan olumsuz etkileri ile birlikte çalışma ortamındaki düşmanca ve taciz edici koşullardan kaynaklanan dolaylı olumsuz etkilerinin de bulunduğunu göstermektedir (Einarsen/Mikkelsen, 2003: 136).

1.4. Bezdiriği Arttıran Etkenler

Yapılan çalışmalar, iş koluna, medeni duruma, cinsiyete, sosyo-ekonomik duruma, iş anlaşmasının sürekli olup olmadığına, özel sektör ya da kamu sektörüne, iş yaşamında geçirilen süreye göre bezdirinin algılanmasında ve yaşanmasında farklar⁵ görüldüğü sonucuna ulaşmaktadır. Buna rağmen yazındaki çalışmalar incelendiğinde, bezdiriği arttıran etkenler üç ana grup etrafında açıklanabilir: Bezdiri uygulayanların kişilikleri ve psikolojik durumları, kurumsal yapı ve sosyal sistem.

1.4.1. Bezdiri Uygulayanların Kişilikleri ve Psikolojik Durumları

Leyman'a göre insanlar kendi eksikliklerinin telafisi için bezdiriye başlarlar. Kendi konumlarına yönelik duydukları korku ve güvensizlik, onları başka birini küçültücü davranmaya iter (Davenport vd., 2003: 38). Bu kişiler çatışma eğilimli, sevgi ihtiyacı duyulan ortamlarda yetişmiş, otoriter tarzı seven, fiziksel cezalandırmayı içeren güç uygulamalarıyla disipline edilmiş kişilerdir (Torun, 2011: 2). Bezdiri uygulayanların bir bölümü, benmerkezcil ve şişirilmiş özdeğere sahip, narsist kişilerdir. Bu kişiler zayıflık ve değersizlik duygularını konumlarının gücünü kullanarak telafi etmeye çalışmaktadır (Davenport vd., 2003: 39-43). Bu tip bezdiri uygulayanlar *narsist bezdirenler* olarak tanımlanmaktadır. Buna karşılık, *hiddetli veya bağırğan bezdirenler* olarak adlandırılacak grup ise içlerindeki öfkeyi engelleyemedikleri ve problemleriyle başa çıkmayı başaramadıkları için başkalarıyla uğraşır⁶. *İki yüzlü yılan bezdirenler* olarak adlandırılan grup ise başkalarına kendilerini iyi gösterirken hedeflerine karşı sürekli kaba davranışlarda ve olumsuz yorumlarda bulunurlar. *Megaloman bezdirenler*, kendilerine güvensizliklerini, başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansıtırlar. *Hayal kırıklığına uğramış bezdirenler* ise çalışma yaşamı dışında yaşanan tüm olumsuz duygular, tüm yetersizlikler veya kötü deneyimleri, işyerinde başkalarına yansıtırlar. Daima başkalarına karşı kıskançlık ve haset duyguları mevcuttur.

1.4.2. Kurumsal Yapı

Bezdirinin kurumsal yapıdan kaynaklanan birçok nedeni bulunmaktadır. İyi düzenlenmemiş ve gerilimli iş koşulları bezdirinin nedenlerinden birisidir (Hauge vd., 2007: 220, 225). Gerilimli çalışma ortamları, kişilerin psikolojik durumları üzerinde olumsuz etkiye yol açarak bezdiriyi teşvik etmektedir (Davenport vd., 2003: 48-49, Hauge vd., 2007: 222, 225). Yazında bezdirinin bir diğer nedeni olarak “yönetici tipi”ne vurgu yapılmaktadır. Tiran ya da bırakınız yapsınlar tipi yöneticiler bezdiriyi arttıran bir etmendir. Yıkıcı ya da pasif yöneticiler, bezdiri durumunda mağdura yardım etmeyen ya da ilgisiz kalan yöneticiler iş yaşamını bezdiriye açık hale getirirler (Hauge vd., 2007: 220, 223-224). Bazen de hem otoriter hem de ilgisiz tarafları aynı yöneticide görmek mümkün olur. İş yaşamını yönlendirmeye çalışan yöneticiler aynı anda farklı rollere bürünebilirler. Bu bağlamda, çalışan, üretim ve değişim odaklı değer biçen, iyi çalışmayı takdir edip yenilikçi çalışmalara destek olan yapıcı yöneticiler bezdiriyi azaltan önemli bir etkidir. Buna karşılık, kendi beklentilerini yerine getirmeyince çalışanını aşağılayan, başkalarını suçlayarak kendi davranışlarını destekleyen tiran ya da yıkıcı yöneticiler ve karar almaktan kaçınan arandığında bulunamayan pasif yöneticiler ise bezdiriyi arttıran en önemli unsurlardan birisidir (Hauge vd., 2007: 228, 236). Yöneticilerin bezdiriye inanmaması ve inkarı bezdiriyi arttıran bir etken olmaktadır (Davenport vd., 2003: 48-49). Bezdirinin farkında olacak kadar baskıcı tarzı benimsememiş ve ona karşı inisiyatif alacak pasif ya da ilgisiz olmayan yöneticiler, baskıcı tavırların kronikleşerek bezdiri haline gelmesini engellerler. Bu etkenlere ek olarak, işyükünün çokluğu, rollerin belirsizliği ya da çatışan roller, iş ortamı ve seyircilerin oluşturduğu sosyal ortam ve kurumda değişim bezdiriye yol açan diğer unsurlardır (Hauge vd., 2007: 220, 223, 225). Yazında bezdiriyi arttıran diğer unsur olarak aşırı rekabete de dikkat çekilmektedir (Hauge vd., 2007: 228). Rekabet, aynı zamanda birilerinin bir şeylerden yoksun kalmasıdır. Kaynaklar kısıtlandıkça daha çok kişi hak ettiğini alamaz duruma gelir ve yarışma çatışmacı bir ortamı ve şiddeti körükler. Sınırlı sayıdaki akademik kadrolar için rekabet üniversitelerdeki çatışmalı ortamı besleyerek bezdiriyi arttırıcı bir etken olmaktadır. Diğer yandan, çatışmalı iş yaşamı, çalışılan kurumun hiyerarşik yapıda olması ve kontrol mekanizmasının olmaması, yerleşik etik değerlerin olmaması bezdirinin diğer kurumsal nedenleri arasında sayılmaktadır (Hauge vd., 2007: 223-224).

Söz konusu bu nedenler arasında çatışan roller, yönetici tipi ve kişisel problemler en fazla bezdiri nedeni olarak görülmektedir (Hauge vd., 2007:234).

1.4.3. Sosyal Sistem

Bezdirinin sosyal sistemden kaynaklanan en önemli nedeni bezdiriye uğrayanların iş güvencesinin olmamasıdır. Neoliberal politikalar ile birlikte “iş gücünün esnekliği” ve iş güvencesinin azalması, bezdiriye arttıran bir etkidir (Molé, 2007). İş güvencesinin olmaması çalışanların birbirlerini rakip olarak görmesine, kişiler arası gerilimin artmasına ve düşmanca bir çalışma ortamı oluşmasına neden olmaktadır. İş yaşamındaki belirsizlikler genel olarak gerilimi arttıran, daha fazla şiddet görülen ortamlardır. Bu belirsizliklerden en önemlisi de iş güvencesidir. Ayrıca iş güvencesinin olmadığı ortamlar bezdiriye karşı ses çıkarılamayan, bezdirinin sessiz bir şekilde arttığı, şikâyet edilemediğinden de cezalandırılmadığı bir iş ortamı oluşturur. Çalışanların eşitsizliğe ve bezdiriye karşı dirençleri iş güvencesinin olmaması ile kırılır, çalışanlar kolay hedef haline gelirler. Başka iş olanakları olanlar ise kendilerini daha fazla koruyabilmekte ve bu ortamda daha az zarar görmektedirler (De Cuyper vd., 2009: 221, 228). Bir iş yerinde iş güvencesinin olmamasının yarattığı baskı ve zorlama ile en iyi mücadele edenler başka iş yerlerinde iş olanağı bulabilecek kişilerdir. İş güvencesinin olmaması, kişiler üzerinde baskıyı arttırmakta, çalışanların daha gerilimli olmasına neden olarak iş yaşamının kalitesini düşürmekte ve sosyal ilişkileri olumsuz etkilemektedir (De Cuyper vd., 2009: 207). Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de iş güvencesinin azalması bezdiriye arttıran ve bezdiri ile mücadeleyi güçsüzleştiren bir süreç yaratır.

1.5. Bezdiri: Stilize Olgular

Bezdirinin yaygınlığı, hangi yöntemlerle ölçüldüğüne, yöntemler ise nasıl tanımlandığına bağlı olarak değişmektedir (Zapf vd., 2003: 104). Bezdiri tanımındaki ve ölçüm yöntemlerindeki farklılaşmaya bağlı olarak, bezdirinin yaygınlığını inceleyen çalışmaların sonuçları farklılıklar göstermektedir. Buna rağmen, farklı sektörlerde ve farklı ülkelerde yapılan çalışmalar bezdirinin yaygınlığının yüzde 5-10 oranında değiştiğine işaret etmektedir. Zaft vd. (2003: 121), Avrupa’da çalışanların yüzde 1-4 oranında çok ciddi bezdiriye, yüzde 8-10 oranında ise geçici bir süre bezdiriye maruz kaldıklarını göstermektedir.

Benzer şekilde, 2005 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması sonuçlarına göre, işyerlerinde bezdiri ve tacize uğrayanların oranı yüzde 5’dir (AÇKA, 2007: 36). Amerika’da, Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından yapılan bir araştırmada Amerika’da çalışanların yüzde 13’ünün yakın bir zamanda bezdiriye maruz kaldığını, yüzde 24’ü geçmiş, yüzde 12’sinin ise tanık olduğunu belirtmiştir (TBMM, 2011: 16). Yapılan hiç bir çalışmada

kendisini bezdiriyi yapan olarak tanımlayan birisine rastlanmamış, buna karşılık kendisini bezdirinin seyircisi olarak tanımlayan kişi oranı ise yüzde 39'dur (Escartín vd., 2009: 201-202). Çalışmalar, ortalama bezdiri süresinin 15-18 ay olduğunu göstermektedir (Zapf vd., 2003: 109).

İşyerlerinde bezdiri ve tacize uğrayanların oranı kamu ve özel sektör arasında farklılık göstermektedir. Çalışmalar, birçok ülkede kamu sektöründe karşılaşılan bezdirinin özel sektöre göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Zapf vd., 2003: 121). Özel sektörde bu oran yüzde 4 iken kamu sektöründe yüzde 6'dır. (AÇKA, 2007: 38). Ayrıca tam zamanlı çalışanlar yarı zamanlı çalışanlara oranla daha fazla bezdirinin hedefi haline geliyorlar. Mavi yakalı çalışanlar, beyaz yakalılara göre daha sık hedef oluyorlar; beyaz yakalılar ise daha sık bezdiri uyguluyorlar (De Cuyper vd., 2009: 210). Kadınlar, genç çalışanlar ve bekârlar daha fazla bezdiriyeye uğrayan gruplardır (De Cuyper vd., 2009: 211). Yapılan çalışmalar, kadınların bezdiriyeye maruz kalma oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. 2005 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması sonuçlarına göre kadınlarda bu oran yüzde 6 iken erkeklerde yüzde 4'dür (30 yaşın altındaki kadınlarda bu oran yüzde 8'e çıkmaktadır). Türkiye için bu oran kadınlarda yüzde 8, erkeklerde ise yüzde 4'dür. (AÇKA, 2007: 37). Örneğin, cinsiyet temelinde bezdirinin yaygınlığını inceleyen 28 çalışma (Bkz. Zapf vd., 2003: Tablo 5.3, s. 111) içerisinde yalnızca tek bir çalışmada erkeklerin maruz kaldığı bezdiri oranı kadınlardan daha fazladır. Escartín vd. (2011)'e göre, kadınlar kendilerini daha fazla bezdiri kurbanı olarak tanımlıyorlar ve erkekler daha fazla şiddet kullanıyorlar. Bunun yanısıra bezdiri kadınlara karşı daha ciddi ve ağır bir şekilde uygulanmaktadır (Escartín vd., 2011: 157).

Değişik sektörlerde bezdirinin yaygınlığını ölçen çalışmalar, sağlık, eğitim ve kamu hizmetlerinin bezdirinin en yaygın olduğu alanlar olduğunu göstermektedir. 2005 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması 'na göre AB'de bezdiri ve tacizin en yüksek olduğu üç sektör sırasıyla, sağlık, hizmetler ve eğitimidir.

Akademik bezdirinin derecesini ölçmeyi amaçlayan çalışmaların sonuçları ülke farklılıkları ve çalışmaların yöntemlerindeki farklılıklara bağlı olarak önemli ölçüde farklılaşmakla birlikte, bu çalışmalar genel olarak akademik bezdirinin yaygınlığına işaret etmektedir. Söz konusu çalışmaların sonuçlarına göre akademik bezdirinin yaygınlık oranı yüzde 18 ile yüzde 67 arasında değişmektedir. Kimi çalışmalarda bezdiriyeye tanıklık edenlerin oranı yüzde 70'lere kadar ulaşmaktadır (Keashly/Neuman, 2010: 51-52).

Türkiye’de de son yıllarda bezdiri üzerine yapılan çalışmaların sayısında artış olduğu görülmektedir. Çalışmaların bir kısmı bezdirinin kurumların performansı, iş yaşam kalitesi ve verimlilik üzerindeki etkilerini incelemektedir⁷. Çalışmaların büyük bir çoğunluğu sağlık ve eğitim sektörüne alanlarındaki bezdiriye ilişkin çalışmalardır (Karatuna/Tınaz, 2010: 44). Son yıllarda bu sektörlerdeki bezdiri uygulamalarına ilişkin yüksek lisans tezlerinin sayısında da artış görülmektedir. Ancak, akademik bezdiri konusunda yapılmış sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan, Tigrel/Kokalan (2009), 103 akademisyen ile gerçekleştirdikleri anket çalışması sonucunda, bu kişilerden her akademik unvanda olmak üzere 12 tanesinin akademik bezdiri mağduru olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bozdağ (2009) ise kendi bezdiri hikâyesinden yola çıkarak, bezdirinin nedenlerini ve sonuçlarını inceleyen bir çalışmadır. Diğer yandan, TBMM, Mobbing ile Mücadele Raporu’na göre, yargıya yansımış bu uyuşmazlıklarda “mobbing” kavramı tam anlamıyla ifade edilmese de bu tip örnekler daha çok yüksek öğrenim kurumları içerisinde rastlanmaktadır (TBMM, 2011: 60). Aynı zamanda internet sitelerindeki akademik bezdiri öykülerinin çokluğu da üniversitelerdeki bezdirinin yaygınlığının bir diğer göstergesi kabul edilebilir.

2. Türkiye Üniversitelerinde Bezdiri

Türkiye’de akademik bezdiri, hem bezdiriye yapanların kişilik özelliklerinden hem de üniversite sisteminin özgül özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bezdiriye yapanların kişisel özellikleri önemli olmakla birlikte, Türkiye’deki akademik bezdirinin nedenlerini inceleyen çalışmalar kurumsal nedenlerin de önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- 1) Rektörleri ya da yöneticileri mutlak güç haline getiren YÖK mevzuatı (Bozdağ, 2009); YÖK’ün oluşturduğu hiyerarşik yapı sonucu güçleri çok fazla olan -Rektör-Dekan-Bölüm Başkanı-Anabilim Dalı Başkanları hukuk ve özlük hakları ihlalleri yapabilmektedir. YÖK kanunu ile yöneticilerin mutlak denetimi Türkiye’deki üniversitelerde bezdirinin artmasında önemli nedenlerden biridir.
- 2) Üniversite yöneticilerinin yetkilerini hukuka, akademik normlara ve adalete uygun olmayan bir şekilde anti-demokratik biçimlerde kullanmaları sonucunu doğurmuştur (Torun, 2011: 2).
- 3) Akademiye sadakat ilkesinin liyakatin yerini alması sorunu (Bozdağ, 2009): Liyakata değil sadakata dayalı bir yönetim anlayışının sürdürülmesi ve bu anlayışa uymayanların cezalandırılması (Torun, 2011: 2).

- 4) Akademik kadro kaygısı ile iç çatışmalar (Torun, 2011:2): Politik olarak farklı olanın ötekileştirilmesi, karşıt görüşe tahammülsüzlük nedeniyle ideolojilerine göre kişilerin ötekileştirilmesi (MMD, 2011).
- 5) Ast-Üst İlişkisi: Yönetici ve yönetici olmayanların oluşturduğu ast üst ilişkisi, akademik ünvanların ortaya çıkardığı ast üst ilişkisi (MMD, 2011; Torun 2011). Üniversitelerdeki yönetim organlarından mualif, sorgulayan kişilerin dışlanması bezdiri ile mücadeleyi zorlaştırmaktadır (MMD, 2011).
- 6) Bezdiriye karşı hak arama yollarının dolambaçlı ve yokuşlu oluşu (Bozdağ, 2009).

Çalışmalarda vurgulanan tüm bu nedenlere ek olarak, akademik bezdirinin artmasında aşağıda belirteceğimiz olguların da önemli bir katkısı olduğunu düşünmekteyiz:

- 7) Bezdiri ile mücadele için aslında bir istekliliğin olmaması: İstisnalar hariç birçok üniversitemizde bezdiri ile mücadele için bir yönetmeliğin olmaması bu konuda büyük bir istekliliğin olmadığını göstermektedir. Üniversite yönetimleri için hesap verebilirlik ilkesinin çoğunlukla geçerli olmaması da bu konudaki adımların atılmasını güçleştirmektedir.
- 8) Çatışan Roller: Üniversitelerde uzun süreli yöneticilik yapan akademisyenler iş yükleri içerisinde akademik çalışmalarına ister istemez daha az zaman ayırmakta, kimileri ise akademik yaşamdan tamamen kopmaktadırlar. Bu durumda akademik yaşamdan uzaklaşmış insanların akademik yaşamı yönetir durumda olduğu ve kararlarını kişiselleştirdikleri hatta akademiden uzaklıklarının bilincinde olarak üreten hele de kendilerinden iyi olma ihtimalini gördükleri öğretim elemanlarına kötü davrandıkları görülmektedir. Bu elemanların iş yapmalarını engelleyebilmektedirler.
- 9) Kendi içine kapalı kurumlarda bezdirinin daha çok olması: Hemen hemen tüm öğretim elemanları kendi mezunu olan bölümlerde, dışarıdan gelenlere karşı bezdiri sık görülmekte, değişim ve yeniliğe kapalılık kurumun niteliğini düşürmektedir.
- 10) İş güvencesi sorunu: Bezdiriye genellikle sözleşmeli personel olarak çalışan yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve uzmanlar maruz kalmaktadır. Atama dönemlerinde tehdit edilip sindirilmeye çalışılırlar (Bozdağ, 2009). Bu olgu, güvencesizlikle, işyerinde baskı ve bezdirinin

ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarla paralel bir durum teşkil etmektedir. Üniversitelerde iş güvencesinin olmaması biat kültürünü arttırmakta, bu durum ise biat kültürünü kabul etmeyenlere bezdiri uygulanmasını teşvik etmektedir. Bezdiri yapanın iş güvencesi olduğu durumda (Profesör ve Doçent kadroları) ise tam tersine bezdiri uygulayanın pervasızlığını arttırarak bezdiriye kalıcılaştırmaktadır.

- 11) Üniversitelerde atama konusunda ve iş dağılımı konusundaki belirsizlikler sorun yaratabilmektedir. Bu nedenle üniversitelerde adil çalışan atama komisyonlarının kurularak bu konuda belirli düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir. Söz konusu nedenlerle birlikte kendi deneyimlerimiz ve gözlemlerimizden yola çıkarak yazında incelenen bezdiriye arttıran iş ortamları ile akademik dünyadaki karşılıklarını gösteren aşağıdaki Tablo 2 oluşturulmuştur.

Tablo 2: Bezdriyi Arttıran İş Ortamları

	Akademik Yaşam
İş Güvencesi	Genellikle sözleşmeli personel olarak çalışan araştırma görevlisi, Öğretim Görevlisi, uzman ya da yardımcı doçentler maruz kalıyorlar. Atama dönemlerinde tehdit edilip sindirilmeye çalışabiliyorlar. Üniversitelerde iş güvencesinin olmaması biat kültürünü arttırıyor, bu ise biat kültürünü kabul etmeyenlere mobbing uygulamasını teşvik ediyor.
Zayıf organize edilmiş iş çevresi	Üniversitelerde atamalar ve iş dağılımı konusunda belirsizlikler kişisel çıkar ve cinsiyete dayalı ayrımcılık merkezli manipülasyonlara açık bir ortam oluşturuyor.
Yönetim Tipi ve Yönetici Tipi Otoriter yönetim tipleri demokratik yönetim tiplerine göre mobbinge daha açıktır. Otoriter yönetimlerde yöneticinin kişiliği belirleyici oluyor.	YÖK kanunu ile yöneticilere verilen mutlak kontrol otoriter bir yönetim biçimi oluşturuyor.
Sorumlu Tutulabilirlik Üniversitelerde mobbingi önleyecek yasal mevzuatın oluşturulması ve güvenilir bir hukuki prosedürün işletilmesi ile mümkün.	YÖK kanunu ile yöneticilere verilen mutlak kontrol, Türkiye'de üniversitelerde mobbingin artmasındaki önemli atkenlerden birisi olmuş durumda. Bunun çözümü için denetim mekanizması çok önemli.
İş yükünün çokluğu	Ders yükü ve akademik çalışmalarını bir arada götüren akademisyenlerin üzerindeki iş yükü öğrenci sayısının artması ile daha da artmıştır.
Rollerin belirsizliği ya da çatışan roller	Cinsiyete dayalı rollerin ön plana çıkmasına neden olur. Üniversitelerde uzun süre yöneticilik yapan akademisyenler, akademik yaşamdan ve akademik kimliklerinden uzaklaşabiliyorlar. Akademiden uzak insanların akademik yaşamı yönetir olduğu, kararların kişiselleştirebilirlikleri ve hatta akademiden uzak kaidiklerinin bilincinde olarak kendilerinden iyi olma ihtimali gördükleri elemanlara kötü davranıp bu elemanların iş yapmalarını engelleyebiliyorlar.
İş ortamı ve seyrircilerin oluşturduğu sosyal ortam. Bireysel saygıya dayalı iş yeri kültürünün oluşturulması	Erkekli kodlar, dil ve kadını aşağılayıcı şakalar erkeklerle sıradan gelebilirken kadınlara rahatsız eden bir ortam oluşturur.
Organizasyonda değişim	Üniversitelerde atama kriterlerinde sürekli değişiklikler yapması, mobbinge daha açık bir ortam oluşturuyor.
Yeniliklere Kapanlık Mobbing kendi içine kapalı kurumlarda daha yüksektir.	Hemen hemen tüm elemanların kendi mezunu olan bölümlerinde dışardan gelenlere karşı mobbing sık görülüyor. Değişim ve yeniliğe kapanlık kurumların kalitesini düşürüyor.
İşin kontrolü	
Çatışmalı iş yaşamı	Kadroların açığı, üniversite yaşamını daha çatışmalı bir ortam haline getiren faktörlerden birisidir.

Bezdirinin Üniversite Sistemi Üzerindeki Etkileri:

Bezdirinin üniversite sistemi üzerinde yıkıcı etkileri bulunmaktadır. Bozdağ (2009)'a göre, akademik liyakatın yerini sadakatın alması buna uymayanların bezdiriye maruz kalmasına neden olmakta, bu ise akademideki özgür düşüncenin yerini biat kültürünün almasına neden olmaktadır. Bu olgu aslında sistem içerisinde bir kısır döngü yaratmaktadır. Bezdiri biat kültürünün artmasına, biat kültürü ise bezdiriye karşı koyamayanların sayısını arttırdığı için bezdiri yapanların daha da pervasız davranmasına neden olmaktadır. Bu tür bir döngüsel nedensellik içerisinde üniversitelerdeki bezdiri ve biat kültürü birarada artmaktadır. Westhues'e göre bezdirinin bir diğer önemli sonucu, üniversitelerin temel amacı olan nesnellik ve özgür düşüncenin yerini öznellik ve bağımlı düşüncenin almasına neden olmasıdır (Tigrel/Kokalan, 2009:720). Diğer yandan, nitelikli öğretim elemanlarına karşı girilen bu eşitsiz yaklaşımlar üniversitede bilimsel yaşamı sığlaştırmakta, bezdiriye gören bilen ve duyan diğer kişilerde de baskı oluşturup iş yaşamının niteliğini düşürmekte ve kamu zarara uğratılmaktadır (Bozdağ, 2009 ve Hauge vd. 2007).

3. Bezdiri ile Mücadele: “Bir Ağaç Gibi Tek ve Hür ve Bir Orman Gibi Kardeşesine”

3.1 Bezdirinin Dili

Bezdiriye üç tür sessizlik mekanizması işletir: şiddete karşı mağdurun sessizliği, izleyicinin sessizliği ve şiddeti uygulayanın sessizliği. Şiddeti uygulayanın sessizliği küresel bir olgudur. Dünyada yapılan hiç bir çalışmada kendisinin bezdiri uyguladığını söyleyen bir kişiye rastlanmamıştır(!) Bezdiriye yapan kişi söyleminde şiddeti doğallaştırarak ya da toplumda doğallaştırılmış bir şiddet türünün uygulayıcısı olarak şiddete karşı bir sessizlik duvarı oluşturmaya çalışır. Bu sessizlik duvarı öncelikle mağdurun, izleyicilerin ve şiddeti uygulayanın şiddete karşı **farkındalığı** ve bu farkındalığın karşılıklı bilinmesi ile **bireysel saygıya dayalı iş yeri kültürünün oluşturulması** ile bozulur. Böylece şiddeti uygulayanın elinden doğallaştırma stratejileri alınmış olur. Bezdiriye karşı mücadele için **güvenilir bir hukuki süreç** olmaması, alınan kararların **sorgulanamaması** kurumsal yapıya bağlı olarak bezdiriye uğrayan kişilerin savunmasız kalmasına, şiddeti uygulayanın daha pervasızlaşmasına neden olur. **Çatışmayı arttıran rekabetçi işyeri koşulları** ise rekabette başarılı olamayacağından çekinilenlerin liyakattan başka güç ilişkilerine yönlenebileceği bir haksız rekabet ortamı oluşturur. Bireyler ve üniversite sistemi üzerindeki tüm bu olumsuz etkilere neden olan bezdiri ile mücadelenin hem bireysel hem de kurumsal temelde yapılması gerekmektedir. Bezdiri ile bireysel mücadele amacıyla izlenebilecek birçok yöntem bulunmaktadır.

Bunların başında, temel eğitim programları yardımıyla bezdiri konusundaki farkındalığı arttırmak gelmektedir.

- Bezdriyi dillendirmek

İhlali yapanlar (bezdiren, mobber) ve hakkı ihlal edilenlerin yanında izleyiciler de bu onurlu yaşam hakkı ihlalinin ister istemez bir parçası olurlar. Yapılan çalışmalarda bu üç grubun davranışları için farklı kategoriler oluşturulmuştur. Bu kategoriler evrenseldir ya da evrensel bir dil oluştururlar. Öyle ki bezdirinin yaşandığı ya da psikolojik şiddetin varolduğu bir ortamda bulunan bir kişi taraflardan hangisi olur ise olsun kendisi için bir kategori bulabilecektir. Bezdiri evrensel bir şiddet türüdür fakat her bezdiri vakasının kendine özel bir dili vardır. Yaşanan her bir şiddet olayı için şiddet konusunda yapılan çalışmalar yol gösterse de süreklilik gösteren bir şiddet tipi olarak bezdirinin yapıldığı her bir vakada daha önceki şiddet olaylarına referansları olan ve kendi özel dilini oluşturan bir süreç işler. Her olaya ait bu özel dil, bezdiriye karşı mücadelede şiddeti yaşayan çevrenin dışında olanlara olayı anlatmakta bir zorluk oluşturur. Bu olayı yaşayan üç taraf da bunun çirkin bir davranış olduğunu ve daha önceki çirkin davranışlarına referanslar içerdiğini bilirler. Böylece bezdiri özel bir dilin konuşulduğu sanal bir kapalı alan da inşa eder. Bu alana pencereler açmak bezdiri ile mücadelenin en önemli adımıdır. Fakat tam da bu noktada bezdiriye uğrayan kişiyi önemli bir zorluk bekler. Olan bir olayı karşısındakine anlatabilmek için daha önceki olaylardan bahsetmeye başlar. Yaşanan şiddet olayları birbirlerine referansları olan olaylardır. İş yaşamının aynı anda farklı yerlerinde yapılan hak ihlalleri eşitsizlikler ve psikolojik suiistimalleri birden kapsar. İşte tam bu noktada mücadelenin yapılabilmesinin en önemli adımı, her özel bezdiri deneyiminin evrensel bir dil ile anlaşılabilir ve sistematik bir anlatıma kavuşturulmasıdır. Bezdiri konusunda çalışan ve bezdiriye önlemek için mücadele eden kişilerin bu deneyimi yaşamış kişiler olması bir rastlantı değildir. Nitekim bezdiri konusunda çalışmak, bu evrensel çeviri dilini kurmak da olduğundan mücadelenin önemli bir parçasıdır.

- Farkında olmak ve fark ettirmek amaçlı eğitim programları (Escartín vd., 2009: 193-194)

Özgürlük sınırları fark etmek, sınırları fark etmek ise sınırların dışını görebilmekle başlar. Bezdiri ile mücadelede başka iş olanaklarının olması bireyin kendisine dayatılan alan sınırlamasının doğal olmadığını görebilmesini sağlar. Fark etmek önemli bir başlangıçtır fakat mücadele

sürecinde bezdiriyeye uğrayan kişiyi koruyacak *güvenilir bir hukuki sürecin* olmayışı ya da bu sürecin işler durumunda olmayışı hukuk ihlaline katlanılmasını dayatmaktadır.

Bu süreçte kendi kurumunda herhangi bir mücadele ve değişim olanağı görmeyenler için başka iş olanaklarının olması, hem bu mücadele sürecinde işlerini kaybetmeyi göze alabilmeleri hem de sonrasında başka yerlerde iş bulabileceklerini düşünerek tehdidin kendileri için hayati olmasını engellediğinden süreçten daha az zarar alarak çıkabilmelerini sağlar. İşe yaradıkları, takdir edildikleri, kendilerine saygı duyulan diğer alanları bilmek, kendilerine uygulanan psikolojik şiddet ile dayatılmaya çalışılan “işe yaramazlık” suçlamalarına karşı psikolojik olarak daha güçlü olmalarını sağlar. Bu nedenle bezdiriyeye karşı uygulanan terapilerde bu duyguyu güçlendirmek üzere mesleki destek önemli bir yer tutar. Çünkü bezdiri mücadele edilmediğinde hak ihlallerinin arttığı, mücadele konusunda güçsüzleştirilen koşullar ise bezdirinin pervasızlaştığı bir süreci beraberinde getirir. Bu sürecin sonunda mücadele edemeyen birey ciddi psikolojik sorunlar yaşar, sağlığı ciddi olarak zarar görebilir.

- Kişiselleştirilen haklar diline tercüme etmek ve beğenmediğini bildirmek

Bezdiri dili çoğunlukla dolaylıdır. Bezdiriyeyi yapan doğrudan yapamadıklarını dolaylı olarak yapar. Kendi anormal durumunu karşısındakinin anormalliğini ima ederek sözde esprilerle karşısındakinin alay konusu haline getirmeye çalışır. Bu durumda imalı dilin deşifre edilmesi önemlidir. Bezdiriyeye uğrayanın, bezdiri yapanın dilini anlayabilmesi, tercüme edebilmesi gerekir. Bezdiri uygulayanların dili doğrudan ya da dolaylı şiddet içeriklidir. Doğrudan şiddet, bağırma vs ile çevirisine gerek olmayan açık bir şiddettir. Fakat dolaylı şiddetin dili siniktir. En ağır aşağılamalar imalarla şakaya vurularak yapılır. Öncelikle şiddetin dilini bilmek ve insana insanca olmayan davranışların nasıl yapıldığını her bir olayda analiz etmek ve bunu zaman içinde oluşan dil ve bezdiri hikâyesi içinde yerine koymak gerekir.

Bu konuda önemli zorluklar olabilir. Bezdiriyeyi yapan, çoğunlukla hukukun kendisine verdiği yetkileri kişisel olarak kullanan bir yöneticidir ve yaptığını yasal kılıfına uydurmuştur. Bu kılıfın kişiselliğini bezdiriyeye uğrayan sezer fakat bunu deşifre etmek hukuki yolları öğrenmeyi gerektirir. Buna bezdiriyeyi yapanın bezdiriyeyi yaptığı dili öğrenmek denebilir. Sonra bunun bir suç olduğunun bilincinde olup buna dair haklar konusunda bilinçli

olmak gerekir ki böylece bezdiri haklar diline çevirmek mümkün olsun. Bu bağlamda, hak aramak, bezdiri yapana “beğenmediğini” bildirmek ve bu konuda şikâyet dilekçesi verebilmek çok önemlidir.

- Psikolojik destek- Kişiyi gerginlikle mücadele yöntemleri öğretmek (Escartın vd., 2009: 201)

Bezdiri sürecinin sonunda bireylerin yaşadığı ciddi psikolojik sorunların hafifletilmesi için üniversiteler içerisinde bezdiriye maruz kalanlara psikolojik destek sağlanması ve meditasyon vs. gibi yöntemlerle gerginlikle mücadele yöntemlerinin öğrenilmesi için yol gösterilmesi temel öneme sahiptir.

3.2. Bezdiri ile Kurumsal Mücadele

Bezdiri ile mücadele için bireysel mücadele şart olmakla birlikte, bireysel mücadeleyi destekleyecek örgütlü mücadelenin yapılması şarttır. Bu bağlamda, bezdiri önleyici kurumsal değişikliklerin yapılması ve bezdiri ile mücadele, sendikalar, öğretim üyesi dernekleri ve Hacettepe Üniversitesi Akademik İnisiyatif grubu gibi üniversite içerisinde oluşturulan sivil inisiyatif grupları yoluyla yapılabilir. Söz konusu grupların bezdiri ile kurumsal mücadele için başta üniversite içerisinde **yasal mevzuatın oluşturulması** ve **kurum içerisinde bilinçliliğin artırılması** olmak üzere aşağıdaki yöntemler uygulanabilir.

- Üniversitelerde bezdiri ile mücadele için yasal mevzuatın oluşturulması

2547 sayılı Yasa'nın 13. maddesinde yönetici durumundaki rektörün görev yetki ve sorumlulukları arasında üniversite birimleri ve her düzeyde personel üzerinde gözetim ve denetim görevini yapmak hükmüne yer verilmiş olup akademik teşkilat yönetmeliğinde de dekan ve bölüm başkanı için de benzer ifadeler yer verilmiştir. Bu gibi ifadelerden ancak dolaylı bir biçimde bezdirinin (İşyerinde Psikolojik Taciz) önlenmesi görevini çıkarıyacağımız açıktır (TBMM, 2011: 57). Bu mevzuatın oluşturulması YÖK Kanunu'na göre bile üniversite yöneticilerinin sorumluluğu altındadır. Bezdiri konusunda başvurunun kurumsal hiyerarşiyi baypas edecek şekilde doğrudan yapılabileceği etik kurul oluşturulması, bu kurulun işleyişine dair hukuksal süreci belirlemiş olan bir yönergenin bulunuyor olması ve bu kuruldan çıkacak kararların yaptırımının bağlayıcılığının sağlanması için sendikalar, öğretim üyesi dernekleri ve üniversiteler içerisinde aynı duyarlılığa sahip kişilerin biraraya gelerek oluşturacakları grupların birarada mücadele etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, oluşturulacak

yasal mevzuatın TOBB (2011)'de belirtilen “kimin kime şikâyet edileceği” sorunlu durumu değiştirmesi, kuralların net ve adil olması ve şikâyetler için başvuru mercilerinin tanımlanması ve duyurulması sorunlarını çözmesi gerekmektedir.

- Kurum içerisinde bilinçlilik (Escartín vd., 2009: 193-194)- “**Yeter artık diyecek birileri.**” Stokes (2008)'e göre, bezdiriyi durduracak şey birilerinin “çok fazla oldun, buna bir son ver” demesidir. Bunu birilerinin söyleyebilmesi için **kurum içinde bilinçlilik ve hakkaniyet kültürünün olması veya oluşması** gerekmektedir.
- Kurum içi ya da dışı grup ya da kişilerden destek- “benden önce yaşamış hocalarım, arkadaşlarım bana çok destek oldular. Kendi deneyimlerini anlattılar,...[anladılar].. bu bana ilaç gibi geldi”(Bozdağ, 2009). Çeviri diline yakın birilerinin söz konusu çeviri sürecine yardımcı ‘ilaç’ gibi olabilir. Bunun en önemli nedenlerinden birisi uzun bezdiri süresince yaşanan deneyimleri aktarırken bezdiri mağdurunun hep daha önceki olaylarla ilişkili olan yeni olayları anlatırken sadece anlattıklarına sığdırabildiklerinden ibaret olmayan süreci sürekli kinaye ve ironinin hâkim olduğu bir dile başvurarak anlatmak ihtiyacı duymasına ve hep anlattıklarından fazlasını kastederken anlaşılmadığı fikri ile anlatımın zorlu bir çabaya dönüşmesine neden olmaktadır. Oysa durumu anlayan biri olayları sınıflayıp sıraya koyarak hem kişinin kendisini ve yaşadığı şiddetin tarzını anlamasını sağlar hem de yalnızlık ve anlaşılmazlık çeperini kırar.
- Kurumların Hesap Verebilmelerinin (Accountability) Sağlanması:
Yetki sahiplerinin kararlarının sorgulanabildiği, kontrolsüz yetki alanlarının denetlenebilirliğinin sağlandığı, yetkiyi kötüye kullanmanın kişisel başvuruya bırakılmadığı, kendi içinde kötüye kullanmanın kontrol edildiği ve yaptırımları olan bir sistemin kurulması için örgütlü mücadelenin verilmesi gerekmektedir.
- Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımın Arttırılması:
Çalışmalar kadınların bezdiriyeye karşı daha duyarlı ve erkeklere göre daha çabuk önlem aldıklarını ve erkek yöneticilerin daha sıklıkla kadınların bezdiri iddialarını saçma iddialar olarak gösterme eğiliminde olduklarını göstermektedir (Escartín vd. 2011). Bu nedenle bezdiri konusunda bilgili ve cinsiyet ayrımcılığı konusunda duyarlı kişilerin bezdiri denetim mekanizmaları içerisinde bulunması önemlidir.

3.3. Kurumsal Mücadeleye Bir Örnek: Akademik İnisiyatif; Üniversite İçinden Çıkan bir Mücadele Hareketi

İçinde bulunduğumuz güvencesizleştirme döneminde üniversitelerde yöneticiler daha belirleyici oldular. Bu durum, yöneticilerin kararlarına daha bağımlı bir üniversite yaşamı ortaya çıkardı ve bazı yöneticiler söz konusu durumu kullanarak akademik kriterleri kişisel beğenilerine göre yorumlayacak yeni yöntemler buldular. Bu süreçte Hacettepe Üniversitesi'nin farklı bölümlerinde, ciddi sıkıntılar yaşayan pek çok kişi olmuştur. 3 Ekim 2010 Tarihinde Hacettepe Forumunda söz konusu durum dillendirilince farklı bölümlerden pek çok kişi konuyu önemsemi. Kısa bir sürede içerisinde akademik liyakatı hedefleyen bir grup oluştu, *Akademik İnisiyatif* olarak adını duyurdu ve çalışmalarına başladı. Akademik İnisiyatif, deneyimlerini onurlu bir üniversite yaşamı mücadelesine katık etmek için bir grup akademisyenin oluşturduğu bir harekettir. Akademik İnisiyatif, "Bölgümlere Pencereler Açıyoruz" sloganiyla yola çıkmış ve mücadele sürecini farkındalık, geribildirim ve bölümlerin kapalı sessizliğe bürünmüş duvarlarına pencereler açmak olarak üç ana başlıkta toplamıştır. Akademik İnisiyatif'in kurulması dahi, "yeter artık" diyen bir grubun ortaya çıkma cesareti göstermesi olduğundan bezdirinin sevdiği sessizlik ortamı sarsılmıştır. "Duyuyoruz, görüyoruz, biliyoruz" demeleri ve bunun bilinmesi, kararlılıkla hak merkezli mücadelede herkesin hakkı olan onurlu bir iş yaşamını savunmaları, üniversite içerisinde saygın ve kabul gören bir grup olarak başarılı bir süreç oluşturmuştur. Söz konusu grup, "Hacettepe Üniversitesi Akademik Etik Kurul Yönergesi" hazırlamış, daha sonra bu yönerge Hacettepe Üniversitesi Senatosu tarafından kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. (<http://www.etikkurul.hacettepe.edu.tr/akademik/yonerge.php>). Yönergede, Hacettepe Üniversitesinin etik değer ve ilkeleri ile birlikte etiğe aykırı davranışların neler olduğu tanımlanmıştır. Yönergede, kişinin iş ortamında bulunan yöneticilerin veya diğer çalışanların psikolojik tacizine uğraması sonucu ortaya çıkan kişilik bozukluğuna ve hayattan kopmasına kadar varabilen sonuçlar doğuran; kasıtlı, düzenli ve sistematik olarak yürütülen taciz yöntemleri" olarak tanımlanan bezdiri Yönerge'nin 6. Maddesine göre etiğe aykırı davranışlardan birisi olarak kabul edilmiştir. Yönergede, Akademik Etik Kurul'da görev alacak öğretim üyelerinin yöneticilik görevi bulunmaması koşulu bulunmaktadır. Buna ek olarak Etik Kurulu'un yapısı, başvuru yöntemi ve işleyiş esasları da yönergede ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Hacettepe Üniversitesi içinden çıkan bu hareketin öyküsü, hem üniversitelerin içinde bulunduğu durum hem de istenilince neler yapılabileceği konusunda önemli ipuçları veriyor.

Sonuç

Bezdiri, bir ya da daha fazla kişiye karşı doğrudan ya da dolaylı psikolojik şiddetin pervasızlaşarak süreklilik gösterdiği, sınırları bildirilmediğinde kalıcı bir bezginlik oluşturacak şekilde kişinin onurlu yaşam hakkının ihlal edilmesidir. Farklı sektörlerde ve farklı ülkelerde yapılan çalışmalar bezdirinin yaygınlığının bütün çalışanlar arasında ortalama yüzde 10 oranında olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kadınlar, işe yeni başlayanlar ve bekârlar daha fazla bezdiriye uğrayan gruplardır ve üniversitelerde de bezdiri oldukça yaygındır. Bezdiriye maruz kalan akademisyenlerin oranı ortalama yüzde 25 civarındadır (bizim ulaşılabildiğimiz çalışmalardaki en yüksek oran yüzde 67, en düşük oran ise yüzde 18'dir).

Bezdiriye bir noktada “yeter artık” denilmediğinde, psikolojik olarak yaşamdan bezmiş, yılmış, panik ataklar yaşayan, kendisine güvenini tamamen yitirmiş bezdiri kurbanları ve yaşam kalitesi iş yerindeki tatsızlıklarla düşmüş bezdiri izleyicileri yaratmaktadır. Bu noktada sorulması gereken soru bireyler özellikle de kadınlar üzerinde bu denli yıkıcı etkileri olan, üniversiteyi bilimsellikten, liyakatten ve onurlu yaşam mekânı olmaktan uzaklaştıran bezdiri sorununun çözülmesi için ne yapılması gerektiğidir.

Üniversitelerdeki bezdiri sorununun çözümü, nedenlerinden bağımsız değildir. Türkiye’de üniversitelerde yardımcı doçent, öğretim görevlisi, uzman ve araştırma görevlisi kadrolarında daha akademik yaşamın başında yaygınlaştırılan iş güvencesizliği, *YÖK kanunu ile yöneticilere verilen mutlak kontrol* bezdirinin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Üniversitelerde iş güvencesinin olmaması *biat kültürünü* arttırmakta ve bu kültürü benimsemeyenlere bezdiri uygulanmasını teşvik etmektedir. Otoriter yönetim biçimleri demokratik yönetimlere göre bezdiriye daha açık olduğundan YÖK kanunu ile yöneticilere verilen mutlak kontrol ve üniversitelerdeki otoriter yönetim anlayışı bezdirinin artmasına neden olmakta, üniversitelerde biat liyakatin yerini işgal etmektedir.

Otoriter yönetimlerde yöneticinin kişiliği belirleyici olmaktadır. Bölümlerin kendi içlerine kapalı olması bezdiriyi arttırıcı diğer bir etkidir. Hemen hemen tüm öğretim elemanları kendi mezunu olan akademik birimlerde dışarıdan gelenlere karşı bezdiri sıklıkla görülen bir olgudur. Diğer yandan üniversitelerde kadroların azlığı nedeniyle oluşan çatışmalı iş yaşamı da bezdirinin artmasına neden olmaktadır.

Tüm bu koşullar dikkate alındığında, bezdiri sorununun çözümü için gerekli en önemli unsur biat kültürünün ortadan kalkmasını sağlayacak “adil” ve “demokratik” bir üniversite sisteminin oluşturulmasıdır. Bezdiri sorununun çözümüne katkı sağlaması için kurum içerisinde *bilinçliliğin artırılması*, üniversitelerde bezdiriği önleyecek *yasal mevzuatın oluşturulması ve güvenilir bir hukuki sürecin işletilmesi* zorunlu görülmektedir. Bezdiri konusunda başvurunun kurumsal hiyerarşiyi baypas edecek şekilde doğrudan yapılabileceği etik kurul ve bunun işleyişine dair hukuksal süreci belirlemiş olan bir yönergenin bulunuyor olması gerekir. Buna ek olarak, YÖK kanunu ile çok geniş yetkilere sahip olan üniversite yöneticilerinin “hesap verebilirlik” ilkesi gereği kararlarının sorgulanabilmesi ve kontrolsüz yetki alanlarının denetlenebilirliğinin sağlanması yolunda adımlar atılmalıdır.

Bu konuda diğer önemli bir nokta, bezdiri süreci konusunda bilinçli ve cinsiyet ayrımcılığı konusunda duyarlı kişilerin bezdiriye karşı oluşturulan denetim mekanizmaları içerisinde yer alabilmeleridir. Bezdiriye uğrayan kişi, onurlu yaşam hakkı ihlaline duysız bir sistem ve duymayan, görmeyen ve bilmeyenlerin oluşturduğu biat kültürü ile baş başa bırakılmamalıdır. Tüm bu olgular bezdiriye karşı *bireysel saygıya dayalı iş yeri kültürünün oluşturulmasında* örgütlü mücadelenin önemine işaret etmektedir. Bu bağlamda, üniversite çalışanlarının oluşturduğu sendikalar ve öğretim üyesi/ elemanı dernekleri yol gösterici olmalıdır. Bezdiriye karşı mücadele için üniversite içerisinde “*Hacettepe Üniversitesi Akademik İnisiyatif*” grubu örneğinde olduğu gibi sivil inisiyatif grupları oluşturulmalıdır.

Bununla birlikte örgütlü mücadele, bireysel mücadelenin önemini azaltmaz. Kişi, bezdiri içerikli davranışların uygunsuzluğu, çirkinliği, haksızlığı ve kendisi tarafından *beğenilmezliğini* mümkün olduğunca yazılı ve delil oluşturacak şekilde (dilekçe, e-posta yoluyla) bildirebilmeli ve tek başına “yeter artık” diyebilmelidir. Bezdiriye karşı gerek bireysel gerekse kurumsal farkındalık ve mücadele, onurlu bir akademik yaşamın sigortası, üniversitelerde biata karşı ahlakın ve liyakatin güvencesi olacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Mobbing literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda henüz netlik bulunmamaktadır. Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “yıldırma” gibi kavramlar kullanılmaktadır (TBMM, 2011). Türk Dil Kurumu, mobbing kavramının karşılığı olarak “bezdiri” kelimesini belirlemiş ve bezdiriği “işyerlerinde, okullarda vb. topluluklar

İNİNDE belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamıştır (TBMM, 2011).

- 2 Leyman’a göre herhangi bir eylem, etkileşim veya sürecin bezdiri olarak adlandırılabilmesi için bilinçli ve sistematik olarak en az haftada bir uygulanması ve altı ay süre ile devam etmesi gerekmektedir (Leymann 1990). Bezdiri tanımlamasında sürekliliğe yapılan vurgu için, Hauge vd. (2007: 226)’ne bakılabilir.
- 3 Bu bağlamda dikkat çekmek istediğimiz bir diğer nokta, bezdiri kavramının dikkatli kullanılması gerekliliğidir. Akademik yaşamdaki (veya iş yaşamındaki) tüm olumsuzlukların bezdiri olarak tanımlanması kavramın içinin boşalmasına yol açmaktadır. Buna göre, çalışma yaşamında karşılaşılan eleştiri, tartışma ve meslektaşların birbirlerine sinirlenmesi gibi insan doğasından kaynaklanan geçici davranışların bezdiri olarak tanımlanmaması gerekmektedir (Tigrel/Kokalan, 2009:716).
- 4 Bu çalışmalar hakkında, bkz. Escartín vd. (2009: 191).
- 5 Bu çalışmalar için, Bkz. Escartín ve diğerleri (2009: 196).
- 6 Bu sınıflama Tınaz (2006) ve Bozdağ (2009)’dan alınmıştır.
- 7 Bu çalışmalara örnek olarak, Yüçetürk (2005a ve 2005b) ve Kirel (2007) verilebilir.

KAYNAKÇA

Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması (AÇKA) (2007), Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation.

Bozdağ, S. (2009), “Akademide Mobbing”, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi’nde sunulan bildiri, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, <http://www.feminisite.net/news.php?act=details&nid=673>

Davenport, N./Schwartz, R.D./Elliot, G. P. (2003), Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- De Cuyper, N./Baillien E./De Witte, H. (2009), "Job Insecurity, Perceived Employability and Targets' and Perpetrators' Experiences of Workplace Bullying", *Work and Stress*, 23 (3): 206-224 .
- Einarsen, S./Mikkelsen, E. G. (2003), "Individual Effects of Exposure to Bullying at Work", S. Einarsen/Hoel, H/Zapf, D./Cooper, C.L (der.), "Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice"(London: Taylor and Francis):127-144.
- Escartín, J./Rodríguez-Carballeir, A./Zapf, D./ Porrú, C./Javier Martín-Peñã, J.M. (2009), "Perceived Severity of Various Bullying Behaviours at Work and the Relevance of Exposure to Bullying", *Work and Stress*, 23 (3): 191-205.
- Escartín, J./Salin, D./Rodríguez-Carballeira, A. (2011), "Conceptualizations of Workplace Bullying Gendered Rather Than Gender Neutral?", *Journal of Personnel Psychology*, 10 (4): 157-165.
- Hauge, J. L./Skostad, A./Einarsen, S. (2007), "Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", *Work and Stress*, 21 (3): 220-242.
- Harvey, D. (1993), "Class Relations, Social Justice and the Politics of Difference", Keith, M. ve Pile, S. (der.), *Place and the Politics of Identity*, (London and New York: Routledge):41-65.
- Karatuna, I./Tınaz, P. (2010), *İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.
- Keashly, L/Neuman, J.H. (2010), "Faculty Experiences with Bullying in Higher Education, Causes, Consequences, and Management", *Administrative Theory and Praxis*, 32 (1): 48-70.
- Kirel, Ç. (2007), "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2): 317-334.
- Leymann, H. (1990), "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, 5: 119-126.

- Matthiesen, S. B./Einarsen, S. (2004), “Psychiatric Distress and Symptoms of PTSD among Victims of Bullying at Work”, *British Journal of Guidance and Counselling*, 32: 335–356.
- Mikkelsen, E. G. /Einarsen, S. (2002), “Basic Assumptions and Symptoms of post-Traumatic Stress among Victims of Bullying at Work”, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 11: 87–111.
- MMD (Mobbing ile Mücadele Derneği) (2011), “Üniversitelerde Akademik Mobbing Rezaleti”, <http://www.gazetecileronline.com/newsdetails/3451-/GazetecilerOnline/>
- Molé, N. (2007), *Protection and Precariousness: Workplace Mobbing, Gender and Neoliberalism in Northern Italy*, Basılmamış Doktora Tezi, Graduate School- New Brunswick, New Jersey, 2007. <http://mss3.libraries.rutgers.edu/dlr/showfed.php?pid=rutgers-lib:21319>
- Niedhammer, I./David, S./Degioanni, S. (2006), “Association between Workplace Bullying and Depressive Symptoms in the French Working Population”, *Journal of Psychosomatic Research*, 61: 251–259.
- Rodriguez-Munoz, A./ Moreno-Jimenez B./Isabel Sanz Vergel, A./Garrosa Hernandez E. (2010), “Post-Traumatic Symptoms Among Victims of Workplace Bullying: Exploring Gender Differences and Shattered Assumptions”, *Journal of Applied Social Psychology*, 40 (10): 2616–2635.
- Stokes, S. (2008), “Academic Mobbing: Is Gender a Factor?” Paper presented at the annual meeting of the National Women’s Studies Association, Jun 18, 2008. [//www.allacademic.com/meta/p235139_index.html](http://www.allacademic.com/meta/p235139_index.html)
- Tınaz, P. (2006), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tigrel E. Y./Kokalan, O. (2009), “Academic Mobbing in Turkey”, *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1 (2): 91-99
- TBMM (2011), *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6.

TOBB (2011), “Mobbing’le Mücadele Sempozyumu Kapanış Bildirgesi”, Adli Bilimciler Derneği, TOBB Etü Hukuk Fakültesi, Mobbingle Mücadele Sempozyum, http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=88:mobbingle-muecadele-sempozyumu-kapan-bildirgesi&catid=25:sempozyum&Itemid=11

Torun, E. (2011), “Üniversite (Yüksek Öğretim) ve Mobbing”, Adli Bilimciler Derneği, TOBB Etü Hukuk Fakültesi, Mobbingle Mücadele Sempozyumu’nda sunulan bildiri. <http://www.stetuskop.com/showthread.php?t=4384>.

Tonini, S./Lanfranco, A./Dellabianca, A./Lumelli, D./Giorgi, I./Mazzacane, F./Fusi, C./Scafa F./ Candura, S.M, (2011), “Work-related Stress and Bullying: Gender Differences and Forensic Medicine Issues in the Diagnostic Procedure”, *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, **6 (29)**: 1-6.

Yücutürk, E. E. (2005a), “Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Mobbing) ve Cinsiyetle İlişkisi”, Keser, A. (der.), **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**,(Ankara: Nobel Yayın Dağıtım), II. Baskı, 243- 266.

Yücutürk, E. E. (2005b), “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”, *İktisat, İşletme ve Finans*, 20 (231): 97-108.

Zapf, D., Einarsen, S./Hoel, H./Vartia, M.(2003), “Empirical Findings on Bullying in the Workplace”, S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, ve C. L. Cooper (der.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, (London: Taylor and Francis):103–126.