

TÜRKİYE’DE ÖZEL VE KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN MOBBİNG ALGISI

MOBBING PERCEPTION OF ACADEMICISTS WORKING IN PRIVATE AND STATE UNIVERSITY IN TURKEY

Dr. Öğr. Üyesi AHMET GÜVEN
GaziosmanpaŐa Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kamu Yönetimi Bölümü
ahmetguvenn@gmail.com
ORCID: 0000-0002-5073-6345

Dr. Öğr. Üyesi etin KAPLAN
GaziosmanpaŐa Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kamu Yönetimi Bölümü
cetin.kaplan@gop.edu.tr
ORCID: 0000-0002-6787-9684

Dr. Öğr. Üyesi Yavuz ACUNGİL
GaziosmanpaŐa Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kamu Yönetimi Bölümü
yavuz.acungil@gop.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0794-0225

z

Mobbing kavramı, iş hayatinde etkileri iş yaŐamının dıŐına taŐan önemli bir sorun kaynağıdır. Kamu ve özel birçok rgt derinden etkileyen mobbing sorunsalı Türkiye’de özel ve kamu üniversitelerinde görev yapan personel tarafından nasıl algılandığı bu çalıŐmanın öncelikli amacını oluŐturmaktadır. Üniversite alıŐanlarının mobbing konusundaki düŐünceleri diğer kamu ve özel örgütlere göre daha demokratik ve zgr düŐüncenin ön planda olduğu bu kurumların mobbing olgusu karŐısındaki konumunun incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan çalışmada Türkiye genelinde özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademik personele tesadüfi olarak e-mail olarak gönderilen anketlerden sağlıklı bir Şekilde geri dönen 442 adet anket üzerinden Spss programından faydalanılarak akademik personelin mobbing konusunda genel ve kurumsal algılarını saptamaya yönelik Ki kare ve Frekans analizleri yapılmıŐtır. Yapılan analizler sonucunda akademik ortamda yüksek oranda mobbing olduğu ve kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha fazla mobbingin etkisi altında kaldığı tespit edilmiştir. Yine yapılan analizler Türkiye’de görev yapan akademisyenlerin mobbing olgusu konusunda rahatsız olduklarını, bu rahatsızlığın hem özel hem kamu üniversitelerinde çalışan akademik personelin unvanları açısından da her düzeyde akademik personeli kapsadığını sonucunu ortaya koymuŐtur.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, akademik personel, personel algısı, niversiteler

Abstract

The concept of mobbing is an important source of problems that are out of business life. The mobbing problem, which affects many public and private organizations deeply, is the primary objective of this work, which is perceived by personnel working in private and public universities in Turkey. It is necessary for the university staff to examine the position of the mobbing phenomenon of these institutions, where the mentality of mobbing is more preoccupied with a more democratic and free mindset than other public and private organizations. In this study, Chi square and frequency analyzes were conducted to determine the general and institutional perceptions of academic staff about mobbing by using Spss program on 442 questionnaires returned from the questionnaires sent by e-mail randomly to academic staff working in private and public universities throughout Turkey. As a result of the analysis, it was found that mobbing was high in the academic environment and female academicians were more affected by mobbing than male academicians. Again, analyzes have shown that academicians working in Turkey are uncomfortable about the mobbing phenomenon, and that this inconvenience includes academic staff at all levels in terms of the titles of academic staff working in private and public universities.

Keywords: Mobbing, academic staff, staff perception, universities

1. GİRİŐ

Eylem olarak uzun yıllar var olmasına rağmen isimlendirilmesi yeni olan mobbing kavramı; iş yaŐamına yeni girmiŐ bir olgudur. Psikolojik yıldıрма, duygusal taciz, zorbalık gibi farklı kelimelerle ifade edilmeye çalışılan bu kavram, öncelikle özel sektörde ele alınmıŐ zamanla kamu sektöründe de dikkat çekmeye baŐlamıŐtır. Mobbing sözcüğünden hareketle tanımlanan kavram üzerine getirilmeye çalışılan açıklamalar kavramın birçok sözcükle ifade edilmesine neden olmuŐtur. Bu açıdan bakıldığında Mobbing sözcüğünün, yalnızca iş hayatında gerçekleŐen psikolojik tacizi ifade ettiği düşünölmektedir. Sosyal hayatın baŐka alanlarında karşılaşılan yıldıрма ve psikolojik baskılar mobbing olarak değerlendirilmemektedir. Mobbing, iş ortamında çalışanların huzurunu kaçıran ve iş ortamının düzenini bozan ve uygulanan kişinin psikolojisinde derin yaralar açabilen her türlü kötü muameleleri ifade etmektedir. Mobbing, alıŐanı iş yaŐamından dıŐlamak amacıyla sistemli, planlı, uzun süreli ve kasıtlı olarak yapılan ve taciz, yıldıрма ve rahatsızlık verme şeklinde ortaya çıkan baskıcı, zorlayıcı ve zorbaca davranışlar olarak karŐımıza çıkmaktadır (Ünal ve Karaoğul, 2013: 176). Mobbing aynı zamanda iş yerinde uygulanan psikolojik bir terör olarak da adlandırılmaktadır (Leymann (a), 2015). ÇalıŐanla ilgili; suçlama, söylenti, alaycı tavır, kötü isimlendirme ve takma ad, hor görme, küçük düşürme, mesleği açısından yetersiz olduğuna inandırma faaliyeti gibi kötü niyetli davranıŐların bu kavram çerçevesinde ele alındığı görölmektedir.

Mobbing sözcüğünün önceki dönemlerde çocukların birbiriyle olan zorbalık iliŐkilerini tanımlamakta kullanıldığı bilinmektedir. 1950-1960'lı yıllarda yapılan araştırmalar bu olgunun işyerlerinde de yaŐandđını ortaya koymuŐtur. Mobbing, işyerlerinde bazen bir kişinin, bazen bir grubun, bir çalışan üzerinde uzun bir süre yani aylar veya yıllar boyu, sistematik bir baskı uygulaması olup, kiŐiyi iş yaŐamından dıŐlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılan faaliyetleri kapsamaktadır. Mobbing konusundaki ilk araştırma Leymann ve Gustavsson (1984) tarafından, ilk kitap ise Leymann (1986) tarafından yayınlanmıŐ ve çok sayıda ölkede bu konudaki araştırmalar birbirini izlediği görölmektedir (İbicioğlu vd., 2009: 27-28). Günümüzde mobbing konusunun örgütler üzerindeki önemi bu alanda yapılan araŐtırmaların sayısında bir artış yaŐanmaktadır. Kamu alanında faaliyet gösteren örgütlerde benzer araŐtırmaların yaygınlaŐıđı görölmektedir. Bu araştırmalar arasında mobbing konusunu içeren (Altun vd, 2013; Kaygın ve Atay, 2014; Çamuroğlu ve Poussard 2017) son dönem farklı kamu kurumlarında gerçekleştirilen araştırmalar arasında görölebilir. Bu araŐtırmaların ağırlıklı olarak eğitim ve sağlık personelini kapsadığı görölmektedir (Korkmaz vd, 2015; Bedük ve Yıldız, 2016; evirme, 2017; Hacıcaferoğlu, 2013; Altunay, 2014; Kış, 2016). Ancak yapılan araŐtırmalara örgüt yönetiminin sıcak bakmaması, yapılan araŐtırmalara verilen yanıtların gerçeği tam anlamıyla yansıtmaması, mobbing sorununun örgütlerdeki iŐaretleri olarak değerlendirilebilir. Özel ve kamu üniversiteleri üzerinde mobbing ile ilgili araŐtırmalarda da benzer bir sorunun olduğu görölmektedir. Bu ve benzeri çalıŐmalar arasında (son dönemde yapılan araştırmalar arasında (Celep ve Konaklı, 2013; Akpınar, 2015; Demir, 2017) gibi çalıŐmaları örnek göstermek mümkündür.

Üniversite düzeyinde ele alındığında, düşünceyi ifade etmenin en özgür kullanılacağı yer olan üniversitelerin mobbinge anılması ciddi bir tezat oluŐturmaktadır. Bu nedenle bu hassasiyete sahip üniversitelerde çalışan akademisyenlerin mobbing konusundaki genel ve kurumsal algılarının belirlenmesi bu açıdan oldukça önem arz etmektedir. Hiçbir üniversite mobbing konusuyla anılmak istememektedir. Ancak insan unsurunun olduğu her örgütte azda olsa mobbinge karŐılaŐılması kaçınılmazdır. Türkiye'de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algılarını tespit etmeye yönelik gerçekleştirilen birçok araŐtırmada maalesef özel ya da kamusal olmasına bakılmaksızın mobbing sorununun varlığına yönelik iŐaretlere rastlandığı görölmektedir. Bu alanda yapılan araŐtırmalara bakıldığında araŐtırmaların büyük bir bölümünün yönetim ile çalışan akademik personel arasında mobbing iliŐkisini saptamaya çalıştıkları, mobbinge maruz kalan kişilerin performanslarında görölen olumsuzluklar ve cinsiyet açısından özellikle kadın çalışanlar üzerinde mobbing olgularının lokal ölçekte ele alındığı görölmektedir (önenli, 2010; Şenerkal ve orbacioğlu, 2015; Türel ve Dolmacı,2014; Kayacı, 2014; Torun, 2011; Karahan, 2016; Öztürk ve Şahbudak, 2017). Yürütölen bu çalışmada, bu araŐtırmalardan hareketle geniŐ kapsamlı bir ölçekte, akademik personelin mobbing konusuna bakıŐ açılarını ortaya koyan bir alan araŐtırmasına yer verilerek

akademisyenlerin mobbing konusundaki algıları Türkiye’deki tüm üniversitelerden gelen anket yanıtları üzerinden genel bir değerlendirmesinin yapılması amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mobbing Kavramı

En genel ifadesi ile çalışanlara uygulanan psikolojik taciz olan mobbing, çağımızda sık karşılaşılan örgütsel ve bireysel bir sorundur. Çok eskilere dayandığı ve iş yaşamının başından beri var olduğu düşünölmektedir. Buna rağmen ötelenen ve görmezden gelinen bu kavram adı konmamış bir sorun olarak her zaman var olmuştur. Günümüzde yapılan pek çok araştırma mobbingin hem birey hem toplum hem de örgüt için çok yaygın ve yadsınamaz bir sorun olduğunu ortaya koymuştur. Mobbing kelimesi Latince “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir. Mobile vulgus; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir. Mob İngilizce; yasa dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık ya da çete anlamında kullanılır. Bunun yanı sıra; bir yerde toplanmak, saldırmak, rahatsız etmek anlamlarını da içermektedir (Tokat vd., 2011: 7). Mobbing kavramı İngilizcede; “zorbalık, kabadayılık” anlamlarına gelen bullying kavram ile de ifade edilebilmektedir. İngiltere ve Avusturalya’da bullying kelimesi mobbing yerine tercih edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa’da ise mobbing kelimesi iş yerlerindeki eylemler için; bullying ise, okul ortamındaki eylemler için kullanılmaktadır (Güveyi, 2013: 1456). Farklı ölkelerde, terminolojinin farklı kullanımı teorik bir sorundur. Kavramın isim babası olarak kabul edilen Leymann, zorbalık kelimesinin yerine mobbing kelimesini kullanmakta ve bunun nedenini de zorbalık kavramının ağıştırdığı anlamla açıklamaktadır. Zorbalık kavramının fiziksel saldırganlık ve tehdidi ağıştırdığını belirten Leymann, bunun daha çok okulda göröldüğünü, iş yerinde uygulanan mobbingde ise fiziksel saldırganlık ve şiddetin daha az göröldüğünü ifade etmektedir. İş yerinde görölen mobbingin daha karmaşık davranış biçimleriyle karakterize edildiğini belirten Leymann; mağdurun sosyal izolasyonla karşılaşmasını buna örnek olarak gösterir (Leymann (a), 2015).

Leymann’a göre mobbing, birine karşı uygulanan psikolojik terördür. İş yerinde mobbing ya da psikolojik terör denilen şey, bir kişi ya da kişiler tarafından sistematik bir şekilde özellikle bir kişiye karşı yöneltilen düşmanca ve etik olmayan iletişimdir. Bazı durumlarda karşılıklı mobbing denilen durumlar da olabilir. Bu durum kişilerden birinin mağlup olması ile sonuçlanır (Leymann (b), 2015). Mobbing kişiye yapılan psikolojik bir saldırdır. Bu saldırdıa öncelikle kişi saygısız ve zararlı davranışlarla karşılaşır. Daha sonra; imâlar, alaylar vasıtasıyla kişiyi sosyal yönden itibar kaybına uğratmayı hedefleyen davranışlarla saldırgan bir tutum kazanır ve çalışanı işten çıkmaya zorlar. Yaş, cinsiyet, ırk ayrımı olmaksızın kişiyi iş yaşamından dışlamak amacı ile kasıtlı olarak yapılır. Mobbing uygulayan kişiye “tacizci”, mobbinge maruz kalan kişiye ise “mağdur” denir (www.mobbing.gazi.edu.tr, 2015). Field ise mobbing kavramını, mobbing mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırdı olarak tanımlamaktadır. Bu anlamıyla mobbing, “mağdurun benliğini öldürme çabası” olarak görölebilir. Bu davranışın altında yatan temel neden; üstönlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzudur. Field ayrıca mobbingcilerin davranışlarının sonuçlarını inkâr ettiklerini de ifade etmektedir (Tutar (a), 2015).

Mobbing iş yerinde karşılaşılan bir takım uyuşmazlıklardan farklılık gösterir. Mobbinge maruz kalan kişi ile uygulayan arasında bir güc dengesizliği olmalıdır ve davranışlar sistematik bir düzen içinde belli bir zaman aralığında devam etmelidir. Bunun ötesinde, mobbinge maruz kalan birey kendini koruma gücüne sahip olmamalıdır. Diğer bir deyişe, taraflar arasındaki güc dengesizliğinin bir sonucu olarak, mobbingden ötürü mağdurun mobbingin üstesinden gelememesi durumu kendini gösterir. Mobbingden bahsedebilmek için; söylenti, ima, korkutma, aşağılama, gözden düşme ve soyutlanma olmalıdır ve bütün bunlar birtakım hoş olmayan davranışları beraberinde getirirler. Araştırmacıların bazılarına göre; 6 aydan daha az bir süreçte ya da en az haftada bir gerçekleşme durumu olmasa bile, yine de bu durum mobbinge maruz kalmak için yeterlidir. Fakat yine de, üzerinde uzlaşılan şey, mobbingin doğrudan belli bir amaç için gerçekleştiği ve ortada tek bir davranıştan daha fazlası olduğu ve kişinin her koşulda kendini koruyamayacak bir konuma düştüğüdür (Yüksel ve Tunçsiper, 2011: 55). Leymann ise, sık sık tekrarlanan (neredeyse her gün), ve uzun periyodlar

boyunca (En az altı ay) kendini gösteren durumları mobbing olarak kabul eder ve bu sıklık ve süreçten ötürü kişinin psişik, psikosomatik ve sosyal ızdıraba uğrayacağını savunur (Leymann, 1990: 120). Mobbing mağdurları gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, işlerini yapamaz duruma gelir. Yapılan araştırmalar, en kısa mobbing sresinin 6 ay olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, genelde ortalama süre 15 ay, mobbing sürecinin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönem ise, 29-46 aydır (www.tbmm.gov.tr, 2015). Bir davranışın mobbing olarak kabul edilmesi için; iş ortamında yapılması, sürekli olması, kasıtlı yapılması ve kişiye yıldırmayı ve işten uzaklaştırmayı hedeflemesi esastır. Mağdura karşı bu davranışların örgüt hiyerarşisinde hangi seviyede üretildiği psikolojik Őiddetin niteliğini değiştirmemektedir. Psikolojik Şiddet engellenmediği takdirde birey, örgüt ve toplum açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Mobbing tanımlarının ortak yönüne bakıldığında mobbingin, mağdurun mesleki ve kişisel itibarına yönelik aşağılayıcı, sürekli biçimde yapılan; yıldıracı, taciz edici, kötü niyetli ve çoğunlukla psikolojik davranışlar olduğu grlmektedir (Demirci ve Büyük, 2010:250-251).

Mobbingin nlenmesi için, uluslararası düzeyde mücadeleler yapılmaya başlanmıştır. Birçok lke ulusal düzeyde mobbing ile ilgili mücadele için düzenlemeler yapma yoluna da gitmektedir (Tınaz, 2008:1). Mobbingin hukuksal boyutunun dikkate alınması diğer disiplinlere göre daha geç olmuştur. Bu da mobbingin hukuksal açıdan karmaşık ve zor olmasından kaynaklanır. Hukuksal açıdan mobbingi zor hale getiren; bir süreç içerisinde gerçekleşmesi ve bireysel davranışlardan oluşmasıdır. Geleneksel olarak hukuk, süreç içerisinde gerçekleşen davranışları bir bütün olarak ele almaz ve bireysel davranışı göz önünde bulundurur. Mobbing süreci içerisinde gerçekleştirilen davranışlar birbirinden bağımsız olarak ele alındığında, birçok davranışın (rneğin çalışanın iş koşullarını değiştirme, eleştirme, izolasyon) ceza hukuku bakış açısıyla kavranması zordur (Erdem ve Parlak, 2010: 263). Türk hukuk sisteminde doğrudan mobbinge ilgili bir madde yoktur. Fakat bazı Yargıtay kararlarında mobbing konu edilmiştir. Mobbing; İşve'te 1994, Japonya'da 1996, Finlandiya'da 2000'de, Almanya, Fransa ve ABD'de ise son yıllarda suç olarak kabul edilmiş ve bu ülkelerin mevzuatlarında yer almıştır (zkul ve arıkcı, 2010: 489). Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de mobbing uygulamalarının yaygınlaşması Başbakanlık Genelgesinin yürürlüğe girmesine zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, 19.03.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmış olan 2011/2 sayılı genelge konu ile ilgili sorunlara zm getirmeyi amaçlamaktadır (www.tbmm.gov.tr, 2015).

2.2. Mobbing Tarihçesi

Mobbing bu yüzyılın başlarında ilk olarak sosyal psikolojinin yan dallarından birisi olan kitle psikolojisi kapsamında araştırmalara konu edilmiştir. Bugünkü yaygın kullanılışına en yakın biçimde mobbing deyiimi ilk kez Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. İnsanlar arası ilişkilerde kullanımı ise; İşveli hekim Heinemann ile başlamıştır (Erdem ve Parlak, 2010: 262). İş yerinde uygulanan psikolojik tacizin mobbing olarak adlandırılması 1980'li yıllarda olmuştur. Önceleri başka olguları açıklayan bir kavram olarak karşımıza çıkan mobbing, 19. yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından; yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşları betimlemek için kullanılmıştır (Tınaz, 2013: 23). Mobbing, daha sonraki yıllarda çocukların birbiriyle olan zorbalık ilişkilerini tanımlamakta kullanılmıştır. İşyerlerinde ise, 1950-1960'lı yıllarda yapılan araştırmalar mobbingin sadece çocuklar arasında yaşanmadığını ortaya koymuştur. Leymann da makalesinde mobbingin önceki kullanım alanlarına dikkat çekmiş ve mobbingin etolojist Konrad Lorenz tarafından, hayvan grup davranışını açıklamada kullanılan bir kavram olduğunu belirtmiştir. Lorenz mobbingi, bir grup küçük hayvanın daha büyük, tek bir hayvanı korkutmak için yaptıkları saldırıları tanımlamada kullanmıştır. 1972'de Heinemann, ders esnasında sınıf arkadaşlarının birbirlerine neler yapabileceğiyle ilgilenmiş ve küçük gruplardaki çocukların genelde tek bir çocuğa karşı yönlendirdikleri yıkıcı, zararlı davranışları tanımlamak amacıyla bu kavramı kullanmıştır (Leymann (a), 2015).

Mobbing kavramının bu farklı kullanımlarını bilen Leymann, iş yerlerinde de bu davranışlara benzer davranışların olduğu gerekçesi ile 1980'li yıllarda mobbing kavramını literatüre kazandırmıştır. Leymann, bu kavram ile ilgili araştırmalarda bulunmuş ve mobbing davranışları, ortaya ıkış Őekli, uygulanan kişideki psikolojik etkileri gibi pek çok konuya da açıklamalar getirmiştir. Araştırmalarında

mobbing kelimesini kullanmayan fakat içerik olarak bu konuyu işleyen bazı araştırmacılar da dikkat çekmektedir. 1976 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde psikiyatrist ve antropolog olan Carroll Brodsky, iş yerlerinde yaşanan psikolojik tacizlerle ilgili olarak "The Harassed Worker" adlı bir kitap yayınlamıştır. Bu kitapta; iş yeri kazaları, uzun çalışma saatleri ile fizyolojik stres ve yorgunluk, monoton çalışma görevleri vb. işçinin zor yaşamına odaklanılmıştır (Leymann (a), 2015). Brodsky, işçilerin açmış olduğu tazminat davalarının nedenlerini ele aldığı bu kitapta tacizi yapan  taraf olduğunu belirtmiş ve bu tarafları; insanlar, çalışma baskısı ve sistem olarak sıralamıştır. Ayrıca kitapta, işçilerin çalışamayacak hale gelmesinin temel sebebi ise; fiziksel rahatsızlıklardan ziyade; mesai arkadaşları, işverenler ya da müşteriler tarafından gerçekleştirilen kötü davranışlar olarak belirlenmiştir (Güveyi, 2013: 1458). Brodsky tacizi; bir kişinin diğer bir kişiyi yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek ya da ondan bir tepki almak amacıyla yaptığı, tekrarlanan ve ısrarlı girişimler olarak tanımlar. Ona göre bu girişimler, insanları kışkırtan, korkutan, rahatsız eden, baskı kuran davranışlardır (zkul ve arıkcı, 2010: 485). Leymann iş yerinde mobbing davranışının varlığını ortaya koymanın yanı sıra kavramın bireyler üzerindeki etkilerini ve sonuçlarını, mobbingin uygulama biçimlerini de ortaya koymuştur. Mobbing, 1990'lı yıllarda birlikte Avrupa'dan başlamak üzere tüm dünyada ciddi araştırmalar ve yayınlar yapılmaya başlamış ve mobbingin iş yaşamında ciddi bir problem olduğu kabullenilmiştir.

1996 yılında, 6 farklı ülkeden araştırmacılar tarafından 8 tane makale, "European Journal of Work and Organizational Psychology" adlı derginin özel baskısında basılmıştır. Bunun beraberinde işyerinde mobbing üzerine pek çok sempozyum Verona'da 1997 de, Helsinki'de 1999 da, Prague'da 2001 yılında birbirini izlemiştir. alışmalara göre mobbing pek çok lkede popüler ve ses getiren bir olgu olmuştur. İskandinavya'da çalışan popülasyonun yüzde üç-dörtlük bir kesimi mobbingden etkilenmektedir. Buna ek olarak, Fin ve İngiliz alışmalar daha yüksek oranda (yaklaşık olarak yüzde on) mobbing uygulamalarının yaygınlığını ortaya koyar (Yüksel ve Tunçsiper, 2011: 56). Mobbing, büyük ve kk işletmelerde, hkmette, kâr amacı gütmeyen örgütlerde, sağlık ve eğitim sektörü de dhil olmak üzere her türlü kuruluş ve sektörde görülebilmektedir. En çok görüldüğü yerler ise; kâr amacı gütmeyen örgütler, sağlık sektörü ve yüksek öğrenim kurumlarıdır (Tınaz, 2008:119).

2.3. Mobbing Süreci

Örgütte ortaya çıkan bir takım uyuşmazlıklar zamanla devamlılık kazanır ve mobbing kapsamına girebilir. Mobbing şiddetli ve yıkıcı bir uyuşmazlık hali olarak da değerlendirilebilir. Örgütsel süreç içerisinde mobbingi diğer stres oluşturan uyuşmazlıklardan ayıran en temel unsur, bu uyuşmazlık ve saldırganlık halinin süreklilik kazanmasıdır (Uluğ ve Beydoğan, 2009: 65). Ara ara uygulanan düşmanca tavır ve davranışların mobbing denen sistematik davranışa nasıl dönüştüğünün iyi anlaşılabilmesi için mobbing davranışlarının tanınması gereklidir. Bazı davranışlar günü birlik olabilir, fakat mobbing sistemli bir davranış biçimidir. Mobbing rahatsız edici davranışlarla kendini gösterir. Mobbing devam ettikçe kişiyeye daha çok ıştırıp veren ve olayların sarmal biçiminde hız kazandığı bir süreçtir (Tınaz, 2006: 16). Rayner ve Hoel, mobbing davranışını; mesleki tehdit, kişilik tehdidi, aşırı iş yükleme, hareket kabiliyetini engelleme, referans vermeme, anlamsız görevler yükleme, sorumluluğunu elinden alma, hedefini saptırma gibi davranışlar olarak sıralar (Kırel, 2008: 3).

Mobbing, çeşitli aşamaları içeren bir süreç halinde uygulanır. Mobbingde birbirinden farklı psikolojik faktörlerin bir arada uygulanması ile mobbinge maruz kalan bireyin öncelikle psikolojik sağlığı bozulur. Sulama, kk düşürme, duygusal eziyet, genel taciz ve psiko-terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan, tutum ve davranışların tümü aynı anda uygulanamayacağı için mobbing bir süreç şeklinde uygulanır (Tutar, 2004: 107). Leymann mobbingin beş aşamalı bir süreç olduğunu belirtir. Leymann'a göre bu süreç başladığında sürecin durdurulması çok zor hatta imknsızdır. Mobbing sürecinde bu aşamalar her zaman aynı olmasa da genelde bu aşamaların uygulandığı gözlenmektedir (Leymann (b), 2015). Leymann, mobbing sürecindeki ilk aşamayı başlangıç aşaması olarak değerlendirir. Bu aşamada, bir konuda anlaşmazlık ve çatışmalar başlar. İkinci aşamada saldırgan davranışlar ortaya çıkar. Mobbing uygulayıcıları, mağdura sürekli sınırlı ve agresif davranışlar sergiler. Sonraki aşamada, yönetim devreye girer ve

mağduru suçlayan bir tavır takınır ve mağdurun açıklamaları dikkate alınmaz. Dördüncü süreçte ise mağdur, işyerinde etiketlenmiş olur. İş arkadaşları ve yönetim bireyi kavgacı ve psikolojik sorunlu bir insan olarak tanımlamaya başlar. Bu süreç mağdura yönelik kötü muamelenin de arttığı bir süreçtir. Mobbing sürecinin son aşamasında ise mağdur işten çıkarılır ve duygusal-psikolojik açıdan büyük bir yıkım yaşar (Reichert, 2003: 6-7). Mobbing, kişinin sayısız ve zararlı davranışlara hedef olması ile başlar. Bir veya birkaç kişinin bir veya birkaç kişiye düşmanca uyguladığı örgütsel psikolojik şiddet sonucu mağdur, önce kendisine sonra çevresine karşı bir yabancılaşma yaşar. Süreç işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılmılık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifa ile sonuçlanır (Tınaz, 2008: 8).

2.4. Mobbingin Sonuçları

Mobbing hem örgütsel hem de kişisel sonuçlar doğuran bir olgudur. Gerek örgütlerde gerekse bireylerde ciddi sorunlara yol açmaktadır. Fiziksel ve psikolojik sorunlar, ekonomik zorluklar, özgüven zedelenmesi, öz saygının yitirilmesi, intihar eğilimleri kişiler açısından karşılaşılan sorunlardan bazılarıdır. Sağlık harcamalarının artması, işe devamsızlık ve işten ayrılmada artış, iş huzurunda azalma, verimlilikte azalma, kurumun saygınlığının zarar görmesi gibi sonuçlar da örgütsel açıdan karşılaşılan sorunlar olarak göze çarpar (Etyemez, 2013: 10). Mobbing öncelikle ciddi iletişim problemlerine yol açar. Mobbing nedeniyle hem mağdur hem de bireyin ailesi ve çalıştığı kurum süreçten olumsuz etkilenir. Bu nedenle mobbing bir defada meydana gelip biten ve sadece mağduru ya da uygulayıcılarını etkileyen bir şiddet türü değildir. Uzun bir süreçte yavaş yavaş gelişen ve biçimi ve sonuçları açısından gittikçe ağırlaşan bir şiddet biçimidir (www.tbmm.gov.tr, 2015). Mobbing daha çok, kişiler arası ilişkilerde ve örgütsel işlevlerde bozulmalara neden olur. Bu olgu, devamlı ve uzun süreli olumsuz eylemlerle karakterize edilir ve iletişimin düşmanca, anti ahlaki ve anti etik olduğu bir atmosfere sebep olur (Pranjić vd., 2006: 751). Mobbing örgüt içinde çalışan kişinin maruz kaldığı ve belli sebeplerden ötürü, üst (yani çalışanın amiri gibi), iş arkadaşları ya da ast tarafından gerçekleştirilir. Örgütler içinde; psikolojik maliyetler, örgütsel değerlerde çöküş, olumsuz atmosfer, bireyler arası çatışma ve tartışma, güvensizlik ortamı, saygıda genel bir azalma ve çalışanların yaratıcılığına gölge düşüren sınırlamaların varlığı mobbingin sonuçlarındandır (Yaman, 2010: 569). Mobbingin örgütlerde yaygın olarak yaşanması durumunda, strese yol açar ve bu strese bağlı olarak bireylerde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal problemlere yol açar. Yapılan araştırmalar iş yerinde çalışanların % 50'sinin tehdit, kötü muamele gibi psikolojik taciz olayları ile yüz yüze geldiklerini göstermiştir. Mobbing bireylerde sadece sağlıkla ilgili sorunlar değil, örgütlerde de etkinlik ve üretkenliği azaltacak ciddi problemlere yol açmaktadır (Kırel, 2008: 2). Mobbing; mağdurları, aileleri ve toplumu rahatsız eden bir davranış olmakla birlikte bu süreçten en fazla zarar görenler bireyler ve örgüttür (Tokat vd., 2011: 56). Bu kapsamda örgüt ve bireyler açısından sonuçlarını ayrı bir şekilde ele almak gerekmektedir.

2.4.1. Örgüt Açısından Mobbingin Sonuçları

Herhangi bir örgütte görülen mobbing davranışı kanserli bir hücre gibi tüm örgüte yayılma potansiyeline sahiptir. Tedbir alınmadığı takdirde örgütte ilk olarak ciddi bir gerilim ve örgütsel strese neden olabilir (Tutar, 2004: 114). Örgütsel saygınlığın azalmasının yanı sıra, ayrıca mobbinge tanık olan kişilerde iş yerine güvende azalma görülebilir. Bunun bir sonucu olarak örgütsel bağlılık, işe bağlılıkta azalma ve iş veriminde düşüş ortaya çıkar. Bu durumu düzeltmek için yöneticiler dışarıdan yardım almak zorunda kalabilir ve bu da maliyetlerin artmasına neden olur. Mobbing sonucu çalışanların dikkati, kuruluş amaçlarından uzaklaşır ve örgütte ekip ruhu zarar görür. Çalışanlar arasındaki uyum bozulur ve örgütte tam bir güvensizlik ortamı oluşur. Örgütte düzen bozulur (Tınaz, 2008:160-161). Örgüt açısından mobbinge maruz kalmanın sonuçlarından biri de; örgütsel çatışmadır. Örgütsel çatışma, verimliliği engeller ve örgütsel strese neden olur. Stres, örgütsel sinerjiyi ortadan kaldıran önemli bir mobbing faktörüdür (Tutar, 2004: 115). Mobbing, aynı zamanda bireylerarası çatışmanın yoğun bir şeklidir. Mobbing, belirli bir aşamadan sonra bazen hafta veya aylar sonra çatışmaların yayılması anlamına gelmektedir. Genel anlamda çatışma, bir örgütte birey ve grupların

birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanmaktadır (Kırel, 2008: 18). Mobbing çatışmanın büyütülmüş hali olarak algılanmalıdır. Genelde ya çatışmanın hemen ardından veya haftalar, aylar sonra ortaya çıkar. Yani genelde bir çatışmadan doğar. İş yerinde yaşanan çatışmanın ardından, çalışılan ortamla ve sorumlu liderle ilgili ciddi stres yaşanır. Daha sonra asabiyet baş gösterir. Mağdur ya da mağdurlar duygularını dışa vurmaya başlar. En sonunda psikolojik terör kendini gösterir (Gökçe, 2008: 65). Mobbing davranışları, örgütlerde başarılı ve yüksek performans gösteren kişilerin sindirilmesine ve tükenmişlik yaşamalarına neden olur. Bunun bir sonucu olarak örgüt, kurumu ileriye götürebilecek yetenekli kişileri kaybeder (Taş ve Korkmaz, 2014: 39). Mobbing çalışanların örgüte bağlılık ve sadakat duygularının kaybolmasına neden olur. “İş yapmak” yerini “mesai yapmaya” bırakır. İşgören devir hızı artar. Üst yönetim saygınlığını kaybeder. Emir-komuta ilişkileri zedelenir ve eşgüdüm sorunu ortaya çıkar (Tutar, 2004: 114).

2.4.2. Bireyler Açısından Mobbingin Sonuçları

Leyman psikolojik taciz kapsamına giren davranışları beş kategoride toplamıştır. Bunlar; bireyin kendisini ifade etmesini engelleyen saldırılar, sosyal ilişkilere yapılan saldırılar, bireyin sosyal itibarına saldırılar, bireyin yaşam ve iş kalitesine saldırılar, doğrudan sağlığı etkileyen saldırılardır (Karcioğlu ve Çelik, 2012: 62). İletişim problemleri, saldırgan ve düşmanca davranışlarla başlayan mobbingde mağdur kendisine ve çevresine karşı bir yabancılaşma yaşar. Daha sonra işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü, işgücü devir hızında artma veya istifayla sonuçlanır (Tutar (b), 2015). Mobbing mağduru ilk aşamalarda yaşadıklarını adlandırmakta zorluk çeker ve zamanla ciddi psikolojik sorunlarla karşılaşır. Öncelikle yaşadığı gerginliğe bağlı olarak; çarpıntı, nefes alıp vermede zorlanma, kendini ifade etme güçlüğü, el ve ayaklarda titreme, sindirim sisteminde sıkıntılarla karşılaşır. Zamanla bu durum uykularını da etkiler; uykusuzluk, kâbus görme ve kesintili uyku gibi sorunlar yaşar. Mobbing uygulamaları devam ettikçe bu sorunlar zihinsel işlevlerin bozulmasına da yol açar. Hafıza ve odaklanma bozuklukları yaşayan birey de sersemlik ve baygınlık gibi belirtilere de rastlanır (Ozan, 2015). Mobbing mağduru, işyerindeki davranışları ve yaşam tarzı başkalarının önünde alay konusu olan, aşağılanan, başkalarıyla iletişim kurma olanakları engellenen ya da yaptığı iş eleştirilen bireydir. Fakat mağdur, kendisine yöneltilen bu sinsi, örtük ve düşmanca davranışlara karşılık vermekte güçlük çeker, kendini savunmasız ve çaresiz hisseder. Mağdur konumundaki çalışan; kişilik yapısı, iş güvencesinin olmayışı, mobbingi uygulayanların örgüt içindeki güçlü konumları, yaşadıklarına tanıklık eden olmaması ya da tanıkların tehditle susturulmuş olmaları gibi farklı nedenlerle yapılan davranışlar ve saldırılara karşı kendini savunamaz. Bu savunmasız hal, mobbingin etkilerini yeniden üretir. Böylece psikolojik şiddet süreci, mağdurun işyerindeki konumu, zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini artırır. Uğradığı psikolojik şiddet yüzünden ruhsal ve davranışsal sorunlar yaşar ve iş yerinde huzuru bozucu davranışlar sergileyen bir birey olarak algılanmaya başlar. Yöneticiler ve çalışanlar tarafından suçlanan birey ya içinde bulunduğu durumla mücadele etmeyi ya da işten ayrılmayı tercih eder. Çalışanın mücadele yolunu seçmesi durumunda genellikle işe bağlılığın azalması, iş doyumunun düşmesi ve artan devamsızlıklarına bağlı olarak verimliliğindeki düşüş, işveren tarafından da işten çıkarılmasına neden olur (Çöl, 2008: 109-110).

Mobbinge maruz kalan birey; bu olaydan ruhsal ve psikolojik olarak etkilendiği kadar ekonomik ve sosyal açıdan da etkilenebilmektedir. Ruhsal dengesi bozulmaya başlayan birey, bunun fiziksel yansımalarından kurtulabilmek için doktor ve ilaç masrafına girebilir. Bu masrafların yanı sıra işten çıkarılması sonucu düzenli kazancının da ortadan kalkması söz konusudur. Bu ekonomik sonuçların yanı sıra, sosyal açıdan da birçok sıkıntı görülür. Maruz kaldığı davranışlardan dolayı agresif ve depresif davranışlar sergileyen birey, arkadaşlarını kaybederek sosyal imaj kaybına ve yalnızlığa itilebilir (Tınaz, 2008: 156). Sürekli olarak, mesleki duruma ilişkin bir tehditle karşılaşmak ya da mobbing davranışlarından bazıları olan soyutlanma yada dışlanmaya maruz kalmak mental sağlık bozukluklarıyla, güven ve özgüven kaybıyla ilişkilendirilebilmektedir (Pranjić vd., 2006: 750). Mobbinge maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, işlerini yapamaz duruma gelmektedirler. Hangi işyerlerinde ve hangi kişilerin mobbinge uğradığına bakıldığında mobbingin

özellikler kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, sağlık ve eğitim sektöründe yaygın olduğu ve özellikle de üniversitelerde bunun çok daha sıklıkla yaşandığı görülmektedir (www.mobbing.gazi.edu.tr, 2015).

3. ARAşTIRMA

3.1. Yöntem

Araştırma, nicel olarak tasarlanmıştır. Anketin ilk bölümünde (cinsiyet, yaş, eğitim vb.) demografik bilgilere yönelik (10) tane soruya cevap aranırken, anketin ikinci bölümünde Leymann'ın (1996) mobbing ölçeğinden faydalanılarak 22 soruya cevap aranmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Anketler öncelikle Gaziosmanpaşa Üniversitesinde pilot bir çalışmaya tabi tutulmuştur. Uzman görüşleri alınarak gözden geçirilen anketler ardından basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademik personele 2015 yılının Eylül-Aralık tarihleri arasında uygulanmıştır. Bu kapsamda kamu ve özel tüm üniversitelerde çalışan tesadüfi olarak seçilen 10.000 akademisyene mail yöntemiyle yazarlar tarafından anketler gönderilmiştir. Anketleri tam olarak doldurup geri gönderen 442 tane anketin analize tabi tutulmuştur. Altınışık ve arkadaşlarının (2010:135) belirli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklükleri tablosunda göstermiş olduğu 384 sayısından fazla kişiye ulaşılmıştır. Buda evrenin özelliklerini temsil edecek sayıyı geçtiğini göstermektedir (www.istatistik.yok.gov.tr, 2017). Çalışma SPSS veri analiz paket programından yararlanılmıştır. Öncelikle ölçeklere ilişkin güvenlik analizi yapılmıştır. Bu kapsamda Cronbach Alpha Katsayısı 0,948 olarak belirlenmiştir. Daha sonra veriler Frekans, Ki-Kare analizleriyle değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Gerçekleştirilen bu analizlerle, Üniversitenin Niteliği, Cinsiyet gibi unsurlar açısından araştırmaya katılan örneklemin mobbing algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı test edilmeye çalışılmıştır.

4. ARAşTIRMANIN BULGULARI

4.1. Demografik Bulgular ve Frekans Tabloları

Tablo 1. Demografik Göstergeler Tablosu

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	216	48,9	Yaş	20-25	21	4,8
	Kadın	226	51,1		26-30	94	21,3
	Toplam	442	100		31-35	99	22,4
Medeni Hal	Bekar	138	31,2		36-40	67	15,2
	Evlü	285	64,5		41-45	71	16,1
	Boşanmış	17	3,8		46-50	47	10,6
	Dul	2	0,5		51-55	33	7,5
	Toplam	442	100		56 ve üzerü	10	2,3
Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5	220	49,8		Toplam	442	100
	6-10	97	21,9		Eğitim	Üniversite	16
	11-15	49	11,1	Yükseklisans		99	22,4
	16-20	29	6,6	Doktora		327	74,0
	21-25	31	7,0	Toplam		442	100
	26 +	16	3,6	Unvan		Prof	31
	Toplam	442	100		Doçent	61	13,8
Alan	Sosyal Bilimler	210	47,5		Yrd. Doç.	154	34,8
	Fen Bilimleri	154	34,8		Arş. Gör.	124	28,1
	Sağlık Bilimleri	51	11,5		Öğt. Gör.	62	14,0
	Diğer	27	6,1		Uzman	1	0,2
	Toplam	442	100		Okutman	7	1,6
Üniversitenin Niteliği	Devlet Üniversitesi	307	69,5	Diğer	2	0,5	
	Özel Üniversite	135	30,5	Toplam	442	100	
	Toplam	442	100				

Tablo 1’de görüldüğü üzere, anket 216’sı erkek 226’sı kadın olmak üzere toplam 442 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ankete yanıt veren akademisyenlerin %49,8’inin kurumlarında 1-5 yıl arasında çalışan akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %47,5’inin sosyal bilimler alanında %34,8’inin fen bilimleri alanında %11,5’inin sağlık bilimleri alanında çalıştıkları tespit edilmiştir. Ankete katılanların %69,5’inin devlet üniversitesinde %30,5’inin vakıf üniversitesinde görev yaptığı görülmektedir. Akademisyenlerin eğitim durumları incelendiğinde %74’ünün doktora tamamladığı görülmektedir. Ankete katılan akademisyenlerin %7’sinin profesör, %13,8’si Doçent, %34,8’i Yrd. Doç. %28,1’inin araştırma görevlisi olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Likert Soruların Frekansları

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Çalıştığım kurumda mobbing olduğunu düşünüyorum.	210	47,5	127	28,7	43	9,7	46	10,4	16	3,6
Çalıştığım iş ortamında kendimi rahatça ifade edebiliyorum.	76	17,2	163	36,9	67	15,2	86	19,5	50	11,3
Çalıştığım iş ortamında bana yönelik mobbing olduğunu düşünüyorum.	74	16,7	85	19,2	70	15,8	141	31,9	72	16,3
Başkalarının yanında bana karşı olumsuz, kırıcı, aşağılayıcı konuşmaların olduğunu fark ediyorum.	23	5,2	41	9,3	38	8,6	183	41,4	157	35,5
Çalıştığım kurumda mobbing var	124	28,1	134	30,3	78	17,6	73	16,5	33	7,5
Haksız eleştirilere maruz kaldığıma inanıyorum.	67	15,2	123	27,8	49	11,1	134	30,3	69	15,6
Sorumlu olmadığım konularda suçlandığıma oluyor.	62	14,0	121	27,4	39	8,8	141	31,9	79	17,9
Yönetimle görüşme taleplerim engelleniyor.	26	5,9	53	12,0	55	12,4	192	43,4	116	26,2
Performansım ilgili sürekli olumsuz eleştiri alıyorum.	18	4,1	51	11,5	51	11,5	201	45,5	121	27,4
İş arkadaşlarım yaptığım işe saygı duymuyor.	22	5,0	50	11,3	56	12,7	179	40,5	135	30,5
Kasıtlı olarak iş yükümün artırıldığını düşünüyorum.	47	10,6	68	15,4	64	14,5	174	39,4	89	20,1
İşten ayrılmam ya da iş değiştirmem konusunda baskıya maruz bırakıldım.	24	5,4	34	7,7	33	7,5	170	38,5	181	41,0
Fiziksel bir şiddete maruz kaldım.	6	1,4	4	0,9	7	1,6	106	24,0	319	72,2
Hakkımda olumsuz dedikodular çıkarıldı.	47	10,6	84	19,0	43	9,7	132	29,9	136	30,8
İş ortamında üstlerle ve eşit seviye çalışma arkadaşlarımla iletişimden mahrum bırakılıyorum.	22	5,0	50	11,3	34	7,7	179	40,5	157	35,5
İş ortamında görmezden gelindiğim oluyor.	48	10,9	85	19,2	66	14,9	141	31,9	102	23,1
İş ortamında yaşadıklarım gün sonunda mutsuz olmama neden oluyor.	74	16,7	120	27,1	66	14,9	101	22,9	81	18,3
Uğradığım mobbing nedeniyle işe gitmek istemediğim oluyor.	60	13,6	82	18,6	46	10,4	139	31,4	115	26,0
Uğradığım mobbing nedeniyle performansım düşüş olduğunu düşünüyorum.	63	14,3	103	23,3	38	8,6	135	30,5	103	23,3
Daha iyi bir iş ortamına geçme düşüncesi aklımdan geçiyor.	79	17,9	127	28,7	71	16,1	96	21,7	69	15,6
İş ortamında yaşadığım sıkıntılar uyku düzenimi/sağlığımı etkiliyor.	64	14,5	115	26,0	51	11,5	126	28,5	86	19,5
Kendimi daha iyi ifade etme imkânı verilse daha verimli çalışabilirim.	125	28,3	159	36,0	52	11,8	64	14,5	42	9,5

Ankete katılanların %76,5’inin akademik çevrede mobbing olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Bu oran bize akademik çevrede yüksek oranda mobbing algısının olduğunu göstermektedir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu akademik çevrede mobbing olduğunu ifade etse de kendisine mobbing yapılmasına yönelik verilen ifadelerde buna rastlanmamaktadır. Katılımcıların %35,9’u kendine yönelik mobbing olduğunu ifade etmiştir. %48,2’si ise kendisine yönelik mobbing olmadığını belirtmiştir. Ankete katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu akademik çevrede mobbing olduğunu belirtmesine rağmen kendi kurumlarında mobbing olduğuna yönelik ifadeye katılım oranları düşüş göstermektedir. Katılımcıların %58,4’ü çalıştıkları kurumda mobbing olduğunu, %24’ü de çalıştıkları

kurumda mobbing olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan kendilerine mobbing uygulandığını ifade edenlerin oranı %35,9 iken, katılımcıların %32,2'si uygulanan mobbing nedeniyle işe gitmek istemediklerini ifade etmiştir. Mobbing uygulanan katılımcıların neredeyse tamamı işe gitme konusunda isteksizliklerini de ortaya koymuşlardır. Katılımcıların %37,6'sı mobbing nedeniyle performansının düştüğünü düşünmekte iken, %43,8'i mobbingin performanslarında herhangi bir düşüşe yol açmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %35,9'u kendilerine mobbing uygulandığını düşünmesine rağmen, kendilerine mobbing uygulanmadığını düşünen katılımcıların bile kendilerini ifade etme imkânı verilse daha verimli çalışacaklarını belirttikleri görülmüştür. Katılımcıların %64,3'ü kendini ifade etme imkânı verilse daha verimli çalışacaklarını ifade ettikleri görülmüştür.

Tablo 3. Cinsiyet İle Kendini İfade Edebilme Arasındaki İlişki

								Toplam
			Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	49	84	27	34	22	216
		Yüzde	22,7	38,9	12,5	15,7	10,2	100
	Kadın	Sayı	27	79	40	52	28	226
		Yüzde	11,9	35,0	17,7	23,0	12,4	100
Toplam	Sayı	76	163	67	86	50	442	
	Yüzde	17,2	36,9	15,2	19,5	11,3	100	

(χ^2 : 13,312; P: 0,010)

H0: Cinsiyet ile kendini ifade edebilme arasındaki ilişki yoktur.

H1: Cinsiyet ile kendini ifade edebilme arasındaki ilişki vardır.

P < 0.05 olduğundan H0 reddedilmiş olup, H1 "Cinsiyet ile kendini ifade edebilme arasındaki ilişki vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Bu da bize göstermektedir ki erkekler kadınlara göre iş ortamında kendini daha rahat ifade edebilmektedir. Cinsiyet ile işte kendimi ifade edebiliyorum ifadesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Erkeklerin %61,6'sı işte kendini rahatça ifade edebildiğini ifade edebilirken kadınların %46,9'u işte kendini rahatça ifade edebildiğini ifade etmektedir.

Tablo 4. Cinsiyet İle Kurumda Hakkımda Olumsuz Dedikodular ıkarıldı

								Toplam
			Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	17	31	23	80	65	216
		Yüzde	7,9	14,4	10,6	37,0	30,1	100
	Kadın	Sayı	30	53	20	52	71	226
		Yüzde	13,3	23,5	8,8	23,0	31,4	100
Toplam	Sayı	47	84	43	132	136	442	
	Yüzde	10,6	19,0	9,7	29,9	30,8	100	

(χ^2 : 15,553; P: 0,004)

H0:Cinsiyetin kurumda hakkımda olumsuz dedikodu çıkarılmasına etkisi yoktur.

H1:Cinsiyetin kurumda hakkımda olumsuz dedikodu çıkarılmasına etkisi vardır.

$P < 0.05$ olduğundan H_0 reddedilmiş olup, H_1 "Cinsiyetin kurumda hakkımda olumsuz dedikodu çıkarılmasına etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Kadınların %36,8'i iş yerinde hakkında olumsuz dedikodular çıkarıldığını düşünürken erkeklerde bu oranın %22,3'ü nün bu yönde bir düşünceye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Cinsiyet İle İşten Mutsuz Ayrılma Arasındaki İlişki

			Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Sayı	24	60	32	59	41	216
		Yüzde	11,1	27,8	14,8	27,3	19,0	100
	Kadın	Sayı	50	60	34	42	40	226
		Yüzde	22,1	26,5	15,0	18,6	17,7	100
Toplam	Sayı	74	120	66	101	81	442	
	Yüzde	16,7	27,1	14,9	22,9	18,3	100	

(χ^2 : 11,849; P: 0,019)

H_0 : Cinsiyet ile işten mutsuz ayrılma arasında ilişki yoktur.

H_1 : Cinsiyet ile işten mutsuz ayrılma arasında ilişki vardır.

$P < 0.05$ olduğundan H_0 reddedilmiş olup, H_1 "Cinsiyet ile işten mutsuz ayrılma arasında ilişki vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Kadınların %48,6'sı işten mutsuz ayrıldığını ifade ederken erkeklerde %38,9'unun iş hayatından mutsuz olduklarını göstermektedir. Ama mutsuz olan kadınların %48,6 sının $\frac{3}{4}$ üne yakının mobbing nedeniyle işe gitmek istemediğini görüyoruz. Aynı durumla alakalı erkeklerde %38,9 olan grubunun yaklaşık $\frac{2}{3}$ 'ü nün işe gitmek istemediğini belirttiği görülmektedir.

Tablo 6. Üniversitenin Niteliği İle Çalışılan Kurumda Mobbing Var İlişkisi

			Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Üniversitenin Niteliği	Devlet	Sayı	100	94	51	44	18	216
		Yüzde	32,6	30,6	16,6	14,3	5,9	100
	Vakıf	Sayı	24	40	27	29	15	226
		Yüzde	17,8	29,6	20,0	21,5	11,1	100
	Toplam	Sayı	124	134	78	73	33	442
		Yüzde	28,1	30,3	17,6	16,5	7,5	100

(χ^2 : 14,317; P: 0,006)

H_0 : Üniversitenin niteliği ile çalışılan kurumda mobbing varlığı ilişkisi yoktur

H_1 : Üniversitenin niteliği ile çalışılan kurumda mobbing varlığı ilişkisi vardır

$P < 0.05$ olduğundan H_0 reddedilmiş olup, H_1 "Üniversitenin niteliği ile çalışılan kurumda mobbing varlığı ilişkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Çalıştığım kurumda mobbing var diyenlerin oranı devlet üniversitelerinde %62,6 iken diğerinde %47,4 olarak saptanmıştır.

Cinsiyetle akademik çevrede mobbing olduğu ifadesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Katılımcıların %75'e yakını akademik çevrede mobbing olduğunu düşünmektedir. Çok düşük oranda %14'lük bir kesim hem kadınlarda hem erkeklerde akademik çevrede mobbing olmadığını düşünmektedir. Çalıştığı kurumda mobbing olduğunu düşünen kadın oranı erkek oranından fazla olduğu gözlenmiştir. Kadınların %61,5'i çalıştığı kurumda mobbing olduğunu düşünürken erkeklerde %55,1'i çalıştığı kurumda mobbing olduğunu düşünmektedir.

Kadın akademisyenlerin %34,5 i işte görünmezden geldiğini düşünürken erkeklerde bu oran %26,5'tir. Kadınların %45,5'i erkeklerin %35,2'si yaşadığı sıkıntıların uyku düzenlerini bozduğunu ifade etmektedir. Yine kadınlarda %68,6'sı erkeklerde %59,2'si kendilerine kendilerini ifade etmek imkanı verilirse daha verimli çalışabileceklerini ifade etmektedirler. Akademik çevrede genel olarak unvan ayrımı yapmaksızın yüksek oranda mobbing olduğu düşüncesi hakimdir.

Unvana göre hakkında olumsuz eleştiriler yapıldığı düşüncesi konusuna bakıldığında en yüksek oran %35,5'i profesörlerde iken diğer akademisyenlerde bu oranın daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışmada daha alt kademede olan araştırma görevlileri uzmanlar, öğretim görevlilerinin bu düşüncede olması beklenirken, üst kademede olan profesörlerin bu düşüncede olmasında yönetsel açıdan yaşadıkları sorunların ve çatışmaların etkin olduğu düşünülmektedir. Bu düşüncüyü yönetimle görüşme taleplerinin engellendiğini düşünenler arasında yine de profesörlerin başta olması desteklemektedir. İş değiştirme baskısı konusunda en çok şikâyetçi olan unvan grubunun profesör olduğu görülmektedir.

Kasıtlı iş yükünün artırıldığının düşünenler arasında %27,4'le Arş. Gör.'ler başta gelmektedir. Mobbing nedeniyle performansının en çok düştüğünü düşünen kesim profesörlerdir. %48,4'lük bir kesim ile profesörler ardından %38,7 ile Arş. Gör.'ler gelmektedir. Akademik çevrede mobbing olduğu düşüncesi kısmen de olsa devlet üniversitelerinde daha fazladır. Devlet üniversitesindeki Akademisyenlerin %79,1 bu görüşü desteklerken özel üniversitede çalışan akademisyenlerin %69,6 aynı görüşü paylaşmaktadır.

Tablo 7. Üniversitenin Niteliği İle İşten Mutsuz Ayrılma Arasındaki İlişki

			Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Üniversitenin Niteliği	Devlet	Sayı	35	68	42	102	60	307
		Yüzde	11,4	22,1	13,7	33,2	19,5	100
	Vakıf	Sayı	13	17	24	39	135	135
		Yüzde	9,6	12,6	17,8	28,9	31,1	100
	Toplam	Sayı	48	85	66	141	102	442
		Yüzde	10,9	19,2	14,9	31,9	23,1	100

(χ^2 11,768; P: 0,019)

H0: Üniversitenin niteliği ile işten mutsuz ayrılma arasında ilişki yoktur.

H1: Üniversitenin niteliği ile işten mutsuz ayrılma arasında ilişki vardır.

$P < 0.05$ olduğundan H0 reddedilmiş olup, H1 "Üniversitenin niteliği ile işten mutsuz ayrılma arasında ilişki vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Devlet üniversitelerinde çalışan %47,9'u işte yaşadıklarından dolayı işten mutsuz ayrıldığını ifade ederken özel üniversite çalışanlarının %34,8'i bu fikri paylaştığı görülmektedir. Buna paralel olarak devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin %33,5'i iş yerinde görünmezden geldiğini düşünürken %22,2'si özel üniversitelerde görünmezden geldiklerini düşündükleri de görülmektedir.

5. SONUÇ

İster zel sektör olsun isterse kamu sektörü olsun insan unsurunun olduğu her örgütte mobbing olgusunun varlığı az ya da çok çalışanlar üzerinde söz konusu olmaktadır. Mobbingin bu soğuk yüzü birçok çalışmanın konusunu oluştursa da mobbing araştırmaları kurumsal engellemeler, katılımcıların korkuları gibi birçok nedenden dolayı gerçeği yansıtamamaktadır. Yansıyanlar da çelişkili veriler sunmaktadır. Bu nedenle akademisyenlerin mobbing algı düzeyleri konulu alışmamızda Türkiye’de görev yapan kamu ve özel üniversitelerde görevli akademik personelin düşünceleri kurumsal engellemeler, kişisel korku ve baskılardan arındırılmış bir tarzda elde edilebilmesi için, akademisyenlerin kişisel maillerine link olarak gönderilen anketlerden elde edilmeye çalışılmıştır. Buna rağmen yine psikolojik olarak verilen cevaplarda akademisyenlerin genel olarak niversite ortamında mobbing olduğunu belirtirken kendi kurumlarında aynı doğrultuda mobbing uygulandığına yönelik benzer bir oranda cevap veremedikleri grlmektedir. Buna rağmen araştırma bulguları değerlendirildiğinde akademisyenlerin akademik çevrede mobbing olduğu fikrini destekleyenlerin sayısının %75’e yakınının akademik çevrede mobbing olduğunu düşündüğü görülmüştür. Bun karşılık %14’lk bir kesim hem kadınlarda hem erkeklerde akademik çevrede mobbing olmadığını düşünmektedir.

Cinsiyet ile mobbing ifadelerine verilen yanıtlar arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre, cinsiyet ile işte kendimi ifade edebiliyorum ifadesi arasında, erkeklerin %61,6’sı işte kendini rahatça ifade edebildiğini belirtirken kadınların %46,9’u işte kendini rahatça ifade edebildiğini ifade etmektedir. Yine, çalıştığı kurumda mobbing olduğunu düşünen kadın oranı erkek oranından fazla olduğu gözlenmiştir. Kadın ve erkek akademisyenlerin mobbingden etkilenme düzeyleriyle alakalı sonuçlar incelendiğinde, kadın akademisyenlerin %34,5’i işte görünmezden gelindiğini düşünürken erkeklerde bu oran %26,5’tir. Kadınlara erkekler göre iş hayatında daha mutsuz olduklarını ifade ettikleri grlmektedir. Ama mutsuz olan kadınların 3/4’ne yakınının mobbing nedeniyle işe gitmek istemediğini görüyoruz. Aynı durumla alakalı erkeklerde yaklaşık 2/3’ünün işe gitmek istemediğini belirttiği grlmektedir.

nvan ve mobbing algısının etkileri incelendiğinde mobbing konusunda en çok Őikayetçi olan grubun profesörler olduğu grlmektedir. Buna göre hakkında olumsuz eleştiriler yapıldığı düşüncesi konusuna bakıldığında en yüksek oran profesörlerde iken diğer akademisyenlerde bu oranın daha düşük olduğu grlmektedir. Çalışmada daha alt kademedeki araştırma görevlileri uzmanlar, ğretim görevlilerinin bu düşüncede olması beklenirken, st kademedeki profesörlerin bu düşüncede olmasında yönetimsel açıdan yaşadıkları sorunların ve çatışmaların etkin olduğu dşnlmektedir. Bu düşünceyi yönetimle görüşme taleplerinin engellendiğini düşünenler arasında yine de profesörlerin başta olması desteklemektedir. Kasıtlı iş yükünün artırıldığının düşünenler arasında araştırma görevlileri başta gelmektedir. Mobbing nedeniyle performansının en çok düştüğünü düşünen kesim profesrlerdir. Akademik çevrede mobbing olduğu düşüncesi kısmen de olsa devlet üniversitelerinde özel üniversitelere oranla daha fazladır. Devlet niversitesindeki Akademisyenlerin %79,1’i bu görüşü desteklerken özel üniversitede çalışan akademisyenlerin %69,6’sı aynı görüşü paylaşmaktadır. Devlet niversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş yerinde görünmezden gelindiğini düşünenlerin ve işte yaşadıklarından dolayı işten mutsuz ayrıldığını ifade edenlerin oranı özel üniversitelerde çalışan akademisyenlere göre daha fazladır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar Türkiye’de görev yapan akademisyenlerin mobbing olgusu konusunda rahatsız olduğunu bu rahatsızlığın hem özel hem kamu üniversitelerinde çalışan akademik personel yanında unvan olarak her düzeyde akademik personeli kapsadığını ortaya koymaktadır. Cinsiyet olarak bakıldığında kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre mobbing olgusuna bakışları ve etkilenme düzeylerinin daha fazla olduğu yönünde bir durumun olduğu grlmektedir.

Bu sonuçlar ışığında mobbingin üniversitelerde de önemli bir sorun kaynağı olduğu, bu sorunun giderilmesinde, etkilerinin azaltılmasında ve önlenmesinde ilgililerin daha özenle bu konuya eğilmelerini, akademisyenlere gerekli teknik ve hukuki desteğin sağlanması ve akademik personelin mobbing konusunda kendini koruyabileceği mekanizmaların oluşturabilmesi için öncelikle bilinç düzeyinin artırılması gerekliliği ortaya çıkılmaktadır. Akademik ortamda sağlıklı bir çalışma alanının

temin edilmesinde mobbinge neden olabilecek tüm olumsuz durumların önüne geçilmesi adına gerekli adımların atılması, akademisyenler üzerinde hem kurumsal hem de bireysel bazda mobbing olgusu, sonuçları, önleme tekniklerini saptamaya yönelik araştırmaların yaygınlaştırılması ve sonuçlarının kamuoyuyla paylaşılması mobbingin önüne geçilmesinde bir çözüm olarak düşünülebilir. Mobbing konusunun zorluğu, üniversitelerdeki etkileri, bu konuyla alakalı hem üniversite yönetiminin üniversite içinde hem de yönetim üstü kurumlarca oluşturulacak denetim araçlarıyla üniversite çalışanlarının rahatça şikayet, talep ve beklentilerine cevap verilebilecek bir mekanizmanın kurulması ve mobbingi ortaya çıkaran kişilerin cezalandırılması, akademisyenlerin kendilerini rahatça ifade edebilecekleri bir sistemin kurulmasını gerekli kılmaktadır. Türkiye’deki özel ve kamu üniversitelerinde görev yapan sınırlı sayıda akademik personel üzerinden gerçekleştirilen bu araştırma akademisyenler üzerinde genel bir mobbing algı haritası ortaya koymaktadır. Bununla birlikte bu ve benzeri çalışmaların tekrarlanarak gelecekte mevcut durumu tespit edici, dönemler itibariyle mobbing miktarında görülen değişimin saptanmasına, mobbingi önlemeye yönelik uygulamaların etki düzeyinin belirlenmesine dönük yeni araştırmaların yapılması hem kurum yönetimine hem de akademik camiaya önerilebilir.

KAYNAKÇA

- AKPINAR, E.N (2015). “Üniversitede Araştırma Görevlilerinin Duygusal Tacize (Mobbing) Yönelik Algılarının Demografik Özelliklere Göre Analizi”. *Current Research in Education*, 1(2): 89-100.
- ALTUN, M., SAYER, A., ve BARUTÇU, A. (2013). “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar Ve Yolsuzluklar”. *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, (91).
- ALTUNİŐIK, R, COŐKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S. ve YILDIRIM, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık, 6. Baskı, Sakarya.
- BEDÜK, A. ve YILDIZ, E. (2016). “Mobbing (Psikolojik Şiddet) Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Hastane alışanlarına Yönelik Bir Uygulama”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 18 (31): 77-87,
- CELEP, C., ve KONAKLI, T. (2013). “Öğretim Elemanlarının Yıldırma Yaşantıları: Nedenleri, Sonuçları Ve Çözüm Önerileri”. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1): 175-199.
- ÇAMUROĞLU, M. I., ve POUSSARD, J. M. (2017). “Psikolojik Taciz: Türkiye Geneline Bir Araştırma/Mobbing in Turkey”. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54(624): 53.
- ÇEVİRME, A. (2017). “Önlenebilir Bir Halk Sağlığı Sorunu: İşyerlerinde Mobbing ve Sonuçları (The Preventable Public Health Problem: Mobbing and results At Workplaces)”. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 20(3): 217-224.
- ÇÖGENLİ, Z. (2010). “Üniversitelerde Psikolojik Fliddet (Mobbing) Maruziyeti Ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama.” Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- ÇÖL, S. Ö. (2008). “İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane alışanları Üzerine Bir Araştırma”, *alışma ve Toplum*, 107-134.
- DEMİR, N. (2017). “Kadın Akademisyenlerin Mobbing Algısının Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi”. In *Proceedings of 2 nd International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Economics and Administrative Sciences*.
- DEMİRCİ, M. K. ve BÜYÜK, K. (2010). *Mobbing: Duygusal Taciz, Başkalarının Mutsuzluğu Üzerinden İşin Kolaylığına Kaçma. Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ekin Yayınları, Bursa.
- ERDEM, M.R. ve PARLAK, B. (2010). “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 88(1): 261- 286.
- ETYEMEZ, H. (2013). 1. *alışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve alıştayı Bildiriler Kitabı*. Özgür Matbaacılık, Ankara.
- GÖKÇE, A. T. (2008). *Mobbing: İş yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa ıkma Yöntemleri*. Pegem Yayınları, Öncü Basımevi, Ankara.

- GÜVEYİ, Ü. (2013).“Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17(2): 1455-1481.
- HACICAFEROĞLU, S. (2013). “Ortaöğretimde alışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişinin İncelenmesi”. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(3).
- <http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing-nedir-37863>, (10.08.2015).
- <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (20.03.2017).
- <https://www.tbmm.gov.tr>, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve özüm Önerileri Komisyon Raporu, (20.08.2015).
- https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/.../komisyon_rapor_no_6.pdf,(06. 11. 2015).
- İBİCİOĞLU, H., ÇİFTÇİ, M. ve SEHER D. (2009). “Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(2), 25-58.
- KARAHAN, G. (2016). “Mobbing Problemi'nin Akademik alışanlar Ve Sosyal Hayatları Üzerindeki Etkileri: Sözleşme Sorunu”, (Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- KARCIOĞLU, F. ve ÇELİK, Ü.H. (2012). “Mobbing (Yıldırma) Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26(1): 59-75.
- KAYACI, Ü. (2014). “Akademik Ortamlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve Yılmazlık”. Journal of Turkish Educational Sciences, 12(2).
- KAYGIN, E. ve ATAY, M. (2014). “Mobbingin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Sessizliğe Etkisi-Kamu Kurumunda Bir Uygulama”. ukurova Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2).
- KIREL, . (2008). Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi, Eskişehir Üniversitesi Yayınları No: 1806, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No: 206, Eskişehir.
- KIŞ, A. (2016). “Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Yıldırma (Mobbing) İlişkin Medeni Durumun Etkisi: Bir Meta-Analiz”, Kastamonu Eğitim Dergisi, 24 (2): 463-478
- LEYMANN, H. (1990). “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”. Violence and Victims, 5, 119-126.
- LEYMANN, H. (1996).“The Content and Development of Bullying at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 165,170-173.
- LEYMANN, H. (a) (2015). The Mobbing Encyclopaedia, Bullying; histleblowing;Some Historical Notes:Research and the Term Mobbing, <http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>, (26.08. 2015).
- LEYMANN, H. (b) (2015). The Mobbing Encyclopaedia Bullying; Whistleblowing Introduction to the concept of mobbing; <http://www.Leymannn.se/English/11110E.HTM>, (30.08.2015).
- OZAN, G. (2015). <http://www.fvcpsikiyatri.com/makaleler>, (10.08.2015).
- ÖZKUL, B. ve ÇARIKÇI, İ.H. (2010). “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 481-499.
- ÖZTÜRK, M., ve ŞAHBUDAK, E. (2017). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir alışma”. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 20(2): 200-228.
- PRANJÍC, N.,M.BİLÍC, L., BEGANLÍC, A., and MUSTAJBEGOVIĆ, J. (2006). “Mobbing, Stress, And Work Ability Index Among Physicians in Bosnia And Herzegovina: Survey Study”, Croatian Medical Journal, 47(5): 750-758.
- REİCHERT, E. (2003). İşyerinde Mobbing: Sosyal Hizmet Mesleği İçin Yeni Bir Öncelik Alanı, (Çev): ÖZMET, E.(2016). <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler /emineozmetemobbingceviri1.pdf>, 1-12, (10.10.2016).
- ŞENERKAL, R. ve ÇORBACIOĞLU, S. (2015). “Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik Ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1): 107-135.

- TAŞ, İ. E. ve KORKMAZ, H. (2014). "Kamu Kurumlarında Mobbing: KahramanmaraŐ rneği". Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(1): 29-55.
- TINAZ, P. (2006). "İŞyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)". Çalışma ve Toplum, 6(4): 13-28.
- TINAZ, P. (2008). İŞ Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- TINAZ, P. (2013). Çalışma Psikolojisi Boyutlarıyla Mobbing Tanımı ve Tanı, 1. *alıŐma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve alıŐtayı Bildiriler Kitabı*, zgr Matbaacılık, Ankara.
- TOKAT, B., CİNDİLOğLU, M ve KARA, H. (2011). Değerlerin Psikolojik KuŐatması Mobbing, Ekin Yayınları, Kütahya.
- TORUN, E. (2011). "niversite (Yüksek ğretim) ve Mobbing. Adli Bilimciler Derneği, TOBB Et Hukuk Fakültesi, Mobbinge Mücadele Sempozyumu'nda sunulan bildiri". <http://www.stetuskop.com/showthread.php,4384>.
- TUTAR, H. (2004). "İŞyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları". Yönetim Bilimleri Dergisi, (2)2, ss.101- 128.
- TUTAR, H.(a) (2015). "İŞyerinde Psikolojik Şiddet Süreci", <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojiksiddet/sureci.htm>, (11.08.2015).
- TUTAR, H.(b) (2015). "Genel Olarak İŞyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)". <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/genel-olarak.htm>, (12. 08. 2015).
- TRELİ, N. Ő. ve DOLMACI, N. (2014). "İŞ YaŐamında Kadın alıŐana Yönelik Ayrımcı BakıŐ Açısı Ve Mobbing zerine Ampirik Bir alıŐma". Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2).
- ULUğ, F. ve BEYDOğAN, B. (2009). "Mobbing in Public Organizations", TODAİE's Review of Public Administration, 3(1): 63-97.
- NAL, F. ve KARAOğUL, Z. (2013). "Psikolojik Őiddetin rgtsel Bağlılık zerine Etkisi: Büro Sekreterleri zerine Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Bro Yönetimi zel Sayısı,175-192.
- YAMAN, E. (2010). "Perception of Faculty Members Exposed to Mobbing about the Organizational Culture and Climate". Educational Sciences: Theory & Practice, 10 (1), Winter, 567-578.
- YKSEL, M. ve TUNSİPER, B. (2011). "The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment in Workplace". International Review of Management and Marketing, 1(3): 54-64.