

Türkiye’de Akademisyenler Üzerine Gerçekleştirilen Mobbing Konulu Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi

Mehmed Zahid ÇÖGENLİ (*)

Emine DÖNER (**)

Özet: Akademisyenlere yönelik mobbing çalışmaları ülkemizin gelişmesi açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmalar üniversitelerde yaşanan mobbing olaylarını ortaya koymak, sebeplerini incelemek, ne tür davranışların daha sık yaşandığını bulmak, demografik bilgiler ışığında kimlerin bu durumla daha çok karşılaştığını tespit etmek ve durumun engellenebilmesi için çözüm önerileri getirmek için önem arz etmektedir. Bu çalışmada ülkemizde akademisyenler üzerine yapılan mobbing konulu lisansüstü araştırmaların incelenmesi amaçlanmıştır. YÖK tez veri tabanı taranarak bu konuda yapılmış 16 Yüksek Lisans ve Doktora tezine ulaşılmıştır. Bu tezler, yöntem, evren-örneklem ve sonuçları bakımından detaylı bir şekilde doküman analizi metoduyla incelenerek tablolandırılmıştır. Sonuç olarak yapılan araştırmaların akademisyenlerin yaşadıkları mobbing olaylarını incelemek ve irdelemek açısından yeterli olmadığı, bu konu ile ilgili daha fazla araştırma yapılması gerektiği görülmektedir. YÖK’ünde bu konu üzerinde yaptığı çalışmalar göze alınırsa üniversitelerde mobbing ile alakalı daha kapsamlı ve çözüm odaklı çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, akademisyenler, üniversiteler, akademik mobbing

An Analysis of Postgraduate Research Projects on Academics in Turkey about Mobbing

Abstract: The mobbing studies about the academics are essential for the development of our country. These studies loom large for presenting the mobbing cases in the universities to analyse the reasons, to find out which type of behaviours are exposed how often and who encounters these cases more in the light of the demographic studies, and to offer possible solutions to prevent them. This particular study aims to analyse the postgraduate research projects about mobbing in the academics. 16 master’s and doctoral theses are listed through searching YÖK (The Council of Higher Education) database, which are examined and tabulated in terms of method, population and sample, and results by using a document analysis method. Consequently, this study reveals that these postgraduate research projects lack to sufficiently analyse and demonstrate the mobbing cases and there is a need for further studies in the field. Since the research projects conducted by YÖK are considered, it is required to carry more extensive and result-oriented studies on mobbing in the universities.

Keywords: Mobbing, academics, universities, academic mobbing

*) Yrd. Doç. Dr., Uşak Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü
(e-posta: mzahid.cogenli@usak.edu.tr)

**) Uşak Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği ABD, Yüksek Lisans
(e-posta: eminedoner1988@hotmail.com)

Giriş

Çalışma hayatının birçok sürecinde çalışanlar olumsuz ve etik dışı davranışlar ile karşılaşabilmektedir. Bu tür davranışları araştırmak, incelemek, nedenlerini ortaya koyabilmek, sonuçlarının yarattığı etkiyi gözlemlemek ve tanımlamak ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda bu olaylar “mobbing” kavramı ile tanımlanmıştır.

Mobbing kelimesi Latince Mobile Vulgus kelimesinden türemiştir. Latince “mob” kökü “çete”, İngilizcede ise kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamlarına gelmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003: 3).

Mobbing kelimesinin Türkçedeki karşılığı Türk Dil Kurumunun belirlediği “bezdiri” kelimesidir. TDK’ya göre bezdiri: iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme olarak tanımlanır (TDK, 2015).

Mobbingi tarihcisi açısından incelediğimizde ilk olarak etolojist olan Konrad Lorenz 1963 yılında kazların davranışlarını gözlemlerken; bir grup kazın kendilerini tilki-den korumak için grup halinde onu kaçırmak amacıyla yaptığı saldırıyı mobbing olarak adlandırmıştır. 1972’de İsveçli Dr. Heinemann çocuklarda diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen genelde zorbalık kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırmış, kurbanı yalıtın ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışları mobbing olarak tanımlamıştır (Davenport ve diğerleri, 2003). Bu tanımlamalar her ne kadar çalışma hayatında yaşanan olumsuz davranışlar için yapılmamış olsa da mobbing kavramının ilk kez kullanıldığı çalışmalar olma özelliğini taşımaktadır.

1976’da ABD’de psikiyatrist ve antropolog olan Dr. Carroll Bordsky “Taciz Edilmiş Çalışan” adlı kitabında mobbingi taciz adı altında incelemiş ve “başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, onu engellemek veya ondan tepki almak amacıyla tekrar tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimler; sürekli diğer kişiyi kışkırtan, ona baskı yapan, korkutan, yıldırın yada rahatını kaçıran davranışlarda bulunmak” olarak tanımlamıştır (Leymann.se, 1997). Çalışma hayatında yaşanan olumsuzlukları ilk kez “taciz” kavramı ile tanımlayan Dr. Brodsky olmuştur.

Bu araştırmalar doğrultusunda, işyerlerinde yaşanan olumsuz davranışları tanımlamak için mobbing kavramını ilk kullanan kişi ise Dr. Heinz Leymann olmuştur. 1984’teki ilk raporunda mobbingin “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlakdışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde, psikolojik bir terör” olduğunu yazmıştır (Leymann, 1996:168).

1988’de Andrea Adams adında bir gazeteci BBC dizisinde İngiltere’deki zorbalık (bullying) olayına dikkatleri çekerek 1992’de “işyerinde zorbalık; yüzleşme ve aşma yöntemleri” adlı bir kitap yayımlamış ve ölümünden sonra 1997’de adına, zorbalık kurbanlarına yardım için bir vakıf kurulmuştur (Davenport ve diğerleri, 2003:5).

Ülkemizde yapılan çalışmaların başlangıcı 2000’li yılların başlarına dayanmaktadır. Mobbing kavramı ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapılsa da, ilgili Türkçe literatürde ilk kez bu kavramı tanımlayanlar Şaban Çobanoğlu ve Pınar Tınaz’dır. Bu tanımlar aşağıda sunulmuştur.

Çobanoğlu (2005: 21-22), “Mobbing, duygusal bir saldırdır. Hedefi, sistemli bir baskı yoluyla işyerindeki bazı kişilerin performansını ve iş güçlerini yok etmek ve onları işten ayrılmaya zorlamaktır.”

Çalışma yaşamında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006).

Bu tanımlamalar doğrultusunda mobbing kavramı ile ilgili “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi veya kişileri iş ortamlarından uzaklaştırmak, onları itibarsızlaştırmak ve hatta işten ayrılmasına neden olmak için ahlak dışı yöntemler kullanılarak yapılan sistemli, bilinçli ve sürekliliği olan kötü davranışlardır (Çögenli, 2013: 7)”, tanımı yapılabilir.

Mobbing Süreci ve Süreçte Yer Alanlar

Leymann mobbing eylemlerinin teşhisinde bunun en az altı aylık dönem içinde haftada bir yapılmış olmasını ölçüt olarak kabul etmektedir ve süreci de beş aşamada incelemektedir. Bunlar; 1.Anlaşmazlık, 2. Saldırgan Eylemler, 3. Yönetimin Katılımı, 4. Zor ve Akıl Hastası Olarak Damgalanma, 5. İşine Son Verilmedir (Leymann, 1990).

Mobbing süreci, iş yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır ve tüm işyerlerinde kültür farkı gözetmeksizin ortaya çıkabilen bir olgudur. Bu süreç içerisinde kendilerine ait rolleri oynayan üç grup insan olduğu söylenebilir (Tınaz, 2006).

1. Mobbingci (Mobbing Uygulayanlar): Mobbing uygulayan kişi veya kişilere verilen isimdir. Narsist mobbingci, obsesif mobbingci, paranoid mobbingci, hiddetli mobbingci, asosyal mobbingci gibi türleri bulunmaktadır. (Türkçapar ve Işık,2000; Çobanoğlu,2005; Tınaz,2006; Tarhan,2008)

Mobbing (Psikolojik Şiddet) uygulayanların özellikleri şu şekilde sıralanabilir. Antipatik kişiliktir, ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanır, düşmanlık yapmaktan kendini alamaz, kurumsal kimliğe sahip olduğuna inanır, önyargılı ve duygusaldır, kötü kişiliktir, tehdit altında benmerkezcidir. Mobbing uygulayanlar bu sıralanan özelliklerin bir veya bir kaçına sahip olabilirler. (Tutar, 2005)

Leymann insanların yıldırma başvurmalarını dört temel nedene bağlamaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003:39):

- Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak,
- Düşmanlıktan zevk almak,

- Can sıkıntısı içerisinde zevk arayışı,
- Önyargılarını sağlamlaştırmak.

2. Mobbing Mağduru (Mobbing Hedefi): Mobbing olgusunda mağdur rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Ancak işyerlerinde dört farklı tipteki kişi, mağdur olma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bunlar; Yalnız bir kişi, farklı bir kişi, başarılı bir kişi, yeni gelen bir kişidir (Tınaz, 2006). Ayrıca mobbing mağdurlarının kişilik özelliklerinin yaşadıkları süreçte etkili olduğunu savunanlarda bulunmaktadır (Avcı ve Kaya, 2010).

3. Seyirciler (Mobbing İzleyicileri): Mobbing süreci içerisinde mobbingci ve mobbing mağdurunun yanında çoğu zaman durumun farkında olduğu halde sessiz kalan ve sadece izlemekle yetinen bir seyirci grubu da vardır. Tınaz (2006) bir çalışmasında izleyici tiplerini şu şekilde gruplandırmıştır: Diplomatik İzleyici, Yardakçı İzleyici, Fazla ilgili İzleyici, Bir Şeye Karışmayan İzleyici, İki Yüzlü Yılan İzleyici.

İzleyiciler, mobbing sürecinde önemli role sahiptirler. Yaşananları gören, şahit olan ve hisseden bu kişiler çoğu zaman kendi başlarına da benzer olayların gelebileceği endişesiyle duruma müdahale etmeyerek sürecin mobbing mağduru açısından daha da zorlaşmasına neden olabilirler. Bu durum hem mobbing olayının sorumlularını cesaretlendirmektedir hem de istemeden de olsa izleyiciler bir sonraki hedef haline getirilmektedir.

Mobbing Davranışları

Heinz Leymann'ın mobbing davranışları konusunda yaptığı araştırmalar sonucunda oluşturduğu mobbing tipolojisi günümüzde bir ölçek olarak kullanılmaktadır. 45 davranıştan oluşan Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri "Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)" 5 gruba ayrılmaktadır. Bunlar (Leymann, 1996);

- 1.Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu engellemek
- 2.Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar
- 3.Grup: İtibarınıza saldırılar
- 4.Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar
- 5.Grup: Kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığına doğrudan saldırılar

Çögenli ve Asunakutlu (2014) akademisyenler üzerine yaptığı araştırmalarda Leymann'ın mobbing tipolojisinden faydalanarak 23 maddeden oluşan Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğini (AYMÖ) geliştirmiştir.

Bu ölçekler dışında Türkiye'deki araştırmalarda sıkça kullanılan bir başka ölçekte Einarsen ve Raknes'in (1997) geliştirdiği 21 maddeden oluşan, Olumsuz Davranış Soruları "Negative Acts Questionnaire (NAQ)" ölçeğidir.

Mobbingi Ortaya Çıkaran Nedenler

Mobbingi ortaya çıkaran bazı yönetsel ve örgütsel nedenler şöyle ifade edilebilir (Shallcross, 2003; Tınaz, 2006):

- Aşırı hiyerarşik yapı
- Tacizin örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması
- İnsan kaynaklarına yapılan harcamaların azaltılması
- Örgüt içi iletişim kanallarının etkili çalışmaması
- Örgütte çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı ya da etkisiz çatışma yönetimi
- Zayıf liderlik
- Takım çalışmasının azlığı ya da hiç olmaması
- Eğitim farklılığının dikkate alınmaması
- Kötü yönetim
- Kapalı kapı politikasının uygulanması
- Yoğun stresli işyeri
- Monotonluk
- Yöneticilerin mobbing varlığına inanmamaları veya inkârı
- Ahlak dışı uygulamalar
- Küçülme, yeniden yapılanma vb. çeşitli yönetsel değişiklikler

Mobbingin işyerlerinde ortaya çıkması kaçınılmazdır. Örgüt bu davranışları görmezden geldiği, göz yumduğu, hatta kışkırttığı takdirde mağdur, çok sayıda ve güçlü kişiler karşısında kendisini çaresiz görür (Davenport ve diğerleri, 2003).

Etraflarına kendilerini sevdirebilen, duygusal zekası yüksek, yetenekli, göz önünde olmayı seven, özgüvenli, siyasi bir bağlılığı olmayan, başkalarının yönlendirmesinden hoşlanmayan, güvenilir, iyi niyetli, iletişim becerileri yüksek ve çalışkan kişilerin kiskançlığa neden olabilecekleri için mobbing hedefi haline gelebilirler (Namie ve Namie, 2003; Westheus, 2004; Tutar, 2004; Çobanoğlu, 2005)

Akademisyenlik ve Mobbing

Akademisyen; üniversite ve benzeri yüksek öğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvandır (Wikipedia, 2015).

2547 sayılı YÖK kanununda akademisyen kavramı yerine “öğretim elemanı” kavramı kullanılmıştır. Ancak yine YÖK’ün hazırladığı “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi” kitabında, Yükseköğretim kurumlarında çalışan, öğretim ve araştırma görevini yerine getiren çalışanlara “akademisyen” denilmiştir (YÖK, 2007).

Ülkemizde akademisyen olabilmek için çeşitli şartlar mevcuttur. Unvanlara göre farklılık göstermekle beraber bir akademisyen Doçentlik unvanını alana kadar üniversitelerde sözleşmeli olarak çalışmaktadır. Bu sözleşmeler Rektörlük makamının uygun görmesi halinde uzatılmaktadır. Doçent ve Profesör unvanındaki akademisyenler daimi kadrolarda çalışmaktadırlar.

Bir akademisyenin yükselebilmesi; yoğun tempoda, mesai kavramına bağlı olmaksızın duruma göre çoğu zaman lisansüstü çalışmalarını yapmak için şehirlerarası yolculuklarla ve bu çalışmalar esnasında karşılaşılabilecek birçok sorunla başa çıkma çabasıyla mücadele etmekle geçmektedir. Unvan değişiklikleri, atama kriterleri, yeniden atamalar gibi bir çok özlük haklarını ilgilendiren ve kişisel başarıların göz önünde bulundurulması gereken yükselme ve mesleğinde devam etme olanakları üniversite yöneticilerinin inisiyatifine bırakılmıştır.

“Süreçlerin zorluğu, yükselme ve atanma kriterleri, her yıl sözleşme yenilenmesi, özlük haklarındaki eksiklik ve yetersizlikler, unvanlar ve birimler arasında sıkı ast-üst ilişkisi, rektörlerin olağanüstü yetkileri, kariyer adımlarının çoğunun üstlerin kişisel inisiyatiflerine bırakılması gibi pek çok sorun mobbing’e neden olabilecek bir örgüt yapısının temelini oluşturmaktadır (Çögenli, 2013: 38).”

2007 yılının Şubat ayında yayınlanan YÖK’ün, Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi isimli kitabında “Yükseköğretimde reform stratejisinin temel tercihlerinden biri üniversitelerin özerkliğini arttırmak ve karar alanlarını genişletmektir. Bu konuda üç önemli sınırlama ve engel söz konusudur. Bunlardan birincisi Anayasa ve 2547 sayılı yasayla, ikincisi bütçe mevzuatı ile ilişkilidir. Üçüncü sınırlama ise akademik kurumlarda egemen olan zihniyet ve alışkanlıklarla ilgilidir. Dolayısıyla, merkeziyetçi bir sistemden adem-i merkeziyetçi bir sisteme geçiş, ancak tedrici bir biçimde aşama aşama gerçekleştirilebilir. Kuşkusuz bugünkü sistem, 2547 sayılı yasanın 1981’de getirdiği sisteme göre daha az merkeziyetçidir; ancak daha alınacak hayli uzun bir yol vardır (YÖK, 2007: 162)” ifadelerine yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı Türkiye’de akademisyenler üzerine gerçekleştirilmiş mobbing konulu lisansüstü çalışmaları ve sonuçlarını inceleyerek değerlendirmektir. Ülkemizde mobbing konusu ile ilgili dünyada yapılan çalışmalara oranla daha az sayıda araştırma yer almaktadır. Akademisyenler üzerine yapılan çalışmalar son yıllarda daha da önem kazanmıştır.

Mobbing konusu ülkemizde özellikle son yıllarda sıklıkla adını duyduğumuz ve üzerinde çalışmalar yapılan bir konudur. Akademisyenlerin özlük hakları ile ilgili problemler ve yaşadıkları olayları dile getiren ve bu yönde araştırmalar yapan pek çok araştırmacı vardır. Lisansüstü düzeyde yapılan bu araştırmaların bulguları ve sonuçları ülkemizin

bilim gücünü yönlendiren bu kesimin sorunlarını ele almak ve çözüm önerileri getirmek açısından önem arz etmektedir. Ülkemizin ekonomik ve sosyal olarak gelişmiş bir ülke haline gelmesindeki en büyük rol şüphesiz Yükseköğretim kurumlarımıza düşmektedir. Bu yüzden üniversitemizde yaşanan bu sorunların neler olduğunu, hangi boyutlarda olduğunu ve ne tür sonuçlara yol açtığını araştırmak büyük önem taşımaktadır.

Bu kapsamda Türkiye’de mobbing ile ilgili akademisyenler üzerinde lisansüstü tez çalışması olarak gerçekleştirilen araştırmaları inceleme, sonuçlarını birbiri ile kıyaslayarak genel bir yargıya varma, benzerlik ve farklılıklarını ortaya çıkarma, ne tür eksiklikler olduğunu tespit ederek bir genel sonuç ortaya koyma ve bundan sonraki araştırmalara yol göstermeye ilişkin bir araştırmanın gerçekleştirilmesine gereksinim duyulmuştur. Bu çalışma tüm bu gereksinimlerden yola çıkılarak oluşturulmuştur.

Yöntem

Betimsel nitelikte tasarlanan bu araştırmada var olan durumun belirlenmesi amaçlandı için doküman incelemesi yapılmıştır. Doküman analizi yöntemi, araştırmanın amacı doğrultusunda var olan kaynaklara ulaşmak ve verileri tespit etmek için kullanılmaktadır (Çepni, 2007). Doküman incelemesi, araştırma yapılacak konular ile ilgili olarak yazılı ve basılı dokümanların analizini içerir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu yöntemi Best (1959) “mevcut kayıt ya da belgelerin, veri kaynağı olarak, sistemli incelenmesi” olarak tanımlamıştır (Aktaran: Karasar, 2007).

Bu araştırmada, Türkiye’de çeşitli Üniversitelerde yayınlanmış, Akademisyenlere yönelik mobbing olaylarını inceleyen yüksek lisans ve doktora tezlerinin tümü incelenmiştir. Yüksek lisans ve doktora tezleri için YÖK’ün Ulusal Tez Merkezindeki elektronik tezler incelenmiştir. Tüm bu incelemeler sonucunda, Akademisyenler ve Mobbing’e ilişkin gerçekleştirilen 16 yüksek lisans/doktora tezi çalışma kapsamına alınmıştır.

Bulgular

Araştırmaya konu olan lisansüstü çalışmalar bir tabloya dönüştürülerek raporlaştırılmıştır. Tablo, araştırmaların yayınlandıkları yıllara göre kronolojik olarak sıralanarak “1. Bölüm: Gerçekleştirilmiş araştırmanın adı, hangi üniversitede yapıldığı, hangi lisansüstü dereceye ait olduğu, yazarın adı ve yapıldığı yılı. 2.Bölüm: Gerçekleştirilen araştırmanın yöntemini. 3. Bölüm: Gerçekleştirilen araştırmanın evren ve örneklemini. 4.Bölüm: Gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarını” kapsayan bir şekilde oluşturulmuştur. Tablo 1 aşağıda sunulmuştur:

Tablo 1. Türkiye'de Akademisyenler Üzerine Yapılmış Mobbing Konulu Lisansüstü Çalışmalar ve Bilgileri				
Sıra No	TEZ BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	ARAŞTIRMA SONUÇLARI
1	Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri Ve Deneimleri Anadolu Üniversitesi Yüksek Lisans N. Güneş Aktop (2006)	-Araştırma genel tarama modeline göre yürütülmüştür -Bu araştırmada Anadolu üniversitesi akademisyenlerinin duygusal taciz kavramı hakkındaki görüşleri değerlendirilmiş ve genel bir yargıya ulaşmaya çalışılmıştır -Veri toplama aracı olarak anket kullanılmış ve 55 maddeden oluşan ölçek Leymann Tipolojisinden faydalanılarak yapılmıştır	Evren: Anadolu Üniversitesi fakültelerinde bulunan tüm akademisyenler evren olarak alınmış ve 829 kişi olarak hesaplanmıştır. Örneklem: 829 akademisyenden oluşan evrenin %50'si araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Buçuklu sayılar bir fazla almarak toplam 427 akademisyen örneklem olarak belirlenmiştir.	Yaş: En çok yaşları 36-40 arasındaki katılımcıların sosyal ilişkilerine ve itibara saldırılar gibi davranışlardan anlamalı olarak etkilenebilir. Cinsiyet: Kadın katılımcılar erkeklere göre daha fazla etkileniyor gibi görünse de istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Unvan: Uzmanların öteki katılımcılara göre kendini yalnız hissetme, huzursuzluk, uyku bozukluğu, mide ve baş ağrısı gibi fiziksel sıkıntıları daha fazla yaşadığı yargısına varılabilir. Fakülte: İstatistiksel olarak anlamlı bir fark olmasa da iletişim bilimleri fakültesi akademisyenlerinin duygusal taciz davranışlarına daha çok maruz kaldıkları düşünülebilir.
2	İşletmelerde Yıldımanın (Mobbing) Değerlendirilmesi Ve Bir Yükseköğretim Kurumunda Uygulama Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Şükriye Çağrı Tanoğlu (2006)	-Uygulama saha çalışması olarak yapılmıştır. -Uygulamada kullanılan anket 4 bölüme ayrılmıştır. 1-Demografik bilgiler 2-Leymann tipolojisi (ölçek) 3-Kişi üzerindeki etkiler 4-Çözüm önerileri	Evren: Uygulama için seçilen yükseköğretim kurumunda 16 fakültede toplam 2969 akademik personel bulunmaktadır. Örneklem: Üniversitenin 5 fakültesine 700 anket dağıtılmış ve 316 geri dönüş sağlanmış (veterinerlik, fen mühendislik-mimarlık, fen edebiyat, iktisadi ve idari bilimler, iletişim fakülteleri)	Yaş: 26-35 yaş grubunda olan akademisyenler kurbanların yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Cinsiyet: Cinsiyet farklılığının yıldırmaya uğrama açısından bir önemi yoktur. Erkeklerin erkeklere ve kadınların da kadınlara daha fazla yıldırmaya yaptığı yargısı bu çalışmada doğrulanmıştır. Unvan: Araştırma görevlilerinin ve öğretim üyelerinin yıldırmaya maruz kalma oranı birbirine yakındır ve anlamlı bulunmamıştır. Tecrübe yönünden incelendiği zaman 6-10 yıllık akademisyenlerin en yüksek oranda yıldırmaya maruz kaldığı görülmektedir. -Tüm katılımcılar psikolojik yıldırmadan temel nedenleri arasında kıskançlık, hirs ve kişilik bozukluğunu ifade etmiştir. Kurbanların çoğunluğu bunun sebebi olarak özgüven eksikliğini göstermektedir.

<p>Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama</p> <p>Dokuz Eylül Üniversitesi</p> <p>Doktora</p> <p>Ö. Okan Fethahoğlu (2008)</p>	<p>-Araştırmamın modeli olarak mağdurun bireysel özellikleri ile örgütsel özelliklere yer verilerek psikolojik şiddet uygulama biçimleri, bireysel etkiler ve mücadele yöntemlerinin yanında yönetici ve diğer çalışanların tutumları da modele eklenmiştir.</p> <p>-Araştırma için anket ve yüz yüze görüşme, ölçek olarak Leymann Tipolojisinden yararlanılmıştır.</p>	<p>Evrer: Dokuz Eylül ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversiteleri İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan tüm akademik personel</p> <p>Örnekleme: Evrenin tamamına ulaşmaya çalışılmış ve 247 personelden 210 kişiye ulaşılmış ve 190 anket değerlendirilmeye alınmıştır.</p>	<p>Cinsiyet: Cinsiyet ile psikolojik saldırılar arasında anlamlı bir ilişki olmamasına rağmen kadın mağdurlar erkeklerle göre şiddet davranışlarından daha çok etkilenmektedir. Erkeklerin erkeklerle daha fazla yıldıрма yaptığı saptanmıştır.</p> <p>Unvan: Psikolojik şiddete en çok araştırma görevlileri, öğretim görevlileri ve 1-5 yıl arası deneyime sahip olan akademisyenler maruz kalmaktadır.</p> <p>Medeni durum: Psikolojik şiddete maruz kalma ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.</p> <p>-Elde edilen bulgulara göre psikolojik şiddete maruz kalanlar en çok hiçbir eylemde bulunmamayı, izleyici olarak yöneticiler ve diğer çalışanlarda en çok sessiz kalmayı tercih etmektedirler.</p>	
<p>3</p>	<p>Evrer: Mustafa Kemal Üniversitesi’ndeki 708 akademik personel hedef kitleyi oluşturmaktadır.</p> <p>Örnekleme: Yapılan hesaplamalar sonucunda anket sonları tesadüfi olarak belirlenen 250 personele uygulanmış ve 229 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir.</p>	<p>Evrer: Mustafa Kemal Üniversitesi’ndeki 708 akademik personel hedef kitleyi oluşturmaktadır.</p> <p>Örnekleme: Yapılan hesaplamalar sonucunda anket sonları tesadüfi olarak belirlenen 250 personele uygulanmış ve 229 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir.</p>	<p>Yaş: 31-35 yaş arasındaki kişilerin psikolojik tacizden etkilenme oranı en fazladır.(Yaşam, sosyal münasebetlere saldırı ve meslek kalitesine ve yaşam durumuna saldırın alt boyutlarına etkisi)</p> <p>Fakülte: Duygusal taciz alt boyutuna göre Su Ürünleri Fakültesi ve bazı Meslek Yüksekokullarında kişilerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri diğer birimlere göre daha düşüktür.</p> <p>Medeni durum: Boşanan kişilerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri daha fazladır.(Birbirine açılma olanaklarına saldırı ve sosyal ilişkilere saldırın alt boyutlarına etkisi)</p> <p>Cinsiyet: Araştırma sonuçlarına göre psikolojik tacizden etkilenme cinsiyete göre anlamlılık göstermemektedir.</p> <p>Unvan: Araştırma sonuçlarına göre psikolojik tacizden etkilenme unvana göre anlamlılık göstermemektedir.</p>	
<p>4</p>	<p>Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Nedenleri Ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği</p> <p>Gazi Osmanpaşa Üniversitesi</p> <p>Yüksek Lisans</p> <p>Ufuk Orhan (2009)</p>	<p>-Araştırma uygulama test edici modeline göre yapılmıştır.</p> <p>-Anket çalışması ile Mustafa Kemal Üniversitesi’ndeki akademisyenlerin psikolojik tacize maruz kalma durumlarının yaş, cinsiyet, unvan, fakülte ve medeni durum değişkenlerine bağlı olarak farklılaşma durumu incelenmiştir.</p> <p>-Ölçek olarak Aktop (2006)’un duygusal taciz anketi kullanılmış</p>	<p>Evrer: Mustafa Kemal Üniversitesi’ndeki 708 akademik personel hedef kitleyi oluşturmaktadır.</p> <p>Örnekleme: Yapılan hesaplamalar sonucunda anket sonları tesadüfi olarak belirlenen 250 personele uygulanmış ve 229 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir.</p>	<p>Yaş: 31-35 yaş arasındaki kişilerin psikolojik tacizden etkilenme oranı en fazladır.(Yaşam, sosyal münasebetlere saldırı ve meslek kalitesine ve yaşam durumuna saldırın alt boyutlarına etkisi)</p> <p>Fakülte: Duygusal taciz alt boyutuna göre Su Ürünleri Fakültesi ve bazı Meslek Yüksekokullarında kişilerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri diğer birimlere göre daha düşüktür.</p> <p>Medeni durum: Boşanan kişilerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri daha fazladır.(Birbirine açılma olanaklarına saldırı ve sosyal ilişkilere saldırın alt boyutlarına etkisi)</p> <p>Cinsiyet: Araştırma sonuçlarına göre psikolojik tacizden etkilenme cinsiyete göre anlamlılık göstermemektedir.</p> <p>Unvan: Araştırma sonuçlarına göre psikolojik tacizden etkilenme unvana göre anlamlılık göstermemektedir.</p>

<p>Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti Ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama</p> <p>Atatürk Üniversitesi</p> <p>Yüksek Lisans</p> <p>Mehmed Zahid Çögenli (2010)</p>	<p>-Araştırma mevcut durumu tespit etmeyi amaçladığı için tarama modeli olarak genel tarama modeli kullanılmıştır.</p> <p>-Veri toplama aracı olarak anket, ölçek olarak da Leymann Tipolojisi kullanılmıştır.</p> <p>-Ankette 43 soru 5'li Likert tipi ölçeğe göre yapılmış ve ilk 5 soru demografik özelliklerden oluşmaktadır.</p>	<p>Evren: Atatürk Üniversitesin'deki 12 fakülte ve 1 meslek yüksekokulunda akademisyen oluşturulmuştur.</p> <p>Örneklem: Fakültelerdeki akademisyenleri belirlemek için küme örnekleme, akademisyenlerin sayısını belirlemek için oranlı örnekleme yöntemi kullanılarak tesadüfi seçimle 375 kişiye ulaşılmıştır.</p>	<p>Cinsiyet: Araştırmada kadın akademisyenlerin mobbing'e neden olan saldırgan davranışlara erkeklerden daha fazla maruz kaldığı söylenebilir.</p> <p>Yaş: 29 yaş altı ve 30-39 yaş aralığındaki akademisyenlerin saldırgan davranışlara en çok maruz kalan gruplar olduğu görülmektedir.</p> <p>Medeni durum: Mobbing'e neden olan saldırgan davranışlara bekâr akademisyenlerin, evlilerden daha fazla maruz kaldığı şeklinde yorumlanmıştır.</p> <p>Unvan: Akademik konuları daha düşük akademisyenlerin bu davranışlara daha fazla maruz kaldıkları, kendilerini yalnız hissettiklerini ve psikolojik zararlara uğradıkları ortaya çıkmıştır.</p> <p>Fakülte: Saldırgan davranışların tümüne verilen cevapların puanları en çok eğitim fakültesinden en düşük iktisadi ve idari birimler ile güzel sanatlar fakültelerinden geldiği görülmüştür.</p>
<p>Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İş Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi</p> <p>Akdeniz Üniversitesi</p> <p>Yüksek Lisans</p> <p>Beysun Mehmetoğlu Güneri (2010)</p>	<p>-Araştırmanın modeli, genel tarama modeli niteliğindedir.</p> <p>-Veri toplama aracı olarak 5'li likert tipi ölçeğe göre hazırlanan anket kullanılmış ve anket üç bölüme ayrılmıştır.</p> <p>1. Demografik bilgiler</p> <p>2. Olumsuz davranışlar anketi (Einarsen ve Raknes, 1997)</p> <p>3. İşe yabancılaşma ölçeği (Turhan, 2007)</p>	<p>Evren: 2007-2008 akademik yılında Akdeniz Üniversitesinde çeşitli birimlerde görev yapan 1712 akademisyen evreni oluşturulmuştur.</p> <p>Örneklem: Tabakalı örnekleme yöntemi ile 322 kişilik örneklemin yeterli olduğu belirlenmiş ve 450 anket uygulanmış 346 anket elde edilmiştir.</p>	<p>-Bireyin işine yönelik saldırılar alt boyutu ile yaş, görev yapılan birim ve unvan değişkenleri arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır.</p> <p>-İşe yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük ve anlamsızlık ile yaş ve unvan değişkenleri arasında; birime yabancılaşma alt boyutu ile alan ve medeni durum değişkenleri arasında ve güçsüzlük alt boyutu ile görev yapılan birim değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.</p> <p>-Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, akademisyenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının bireyin kişiliğine yönelik saldırılar; bireyin işine yönelik saldırılar ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlılık olduğu ortaya çıkmıştır.</p>

<p>Üniversitelerde Yıldırma Ve Kültürel Değerlerin Yıldırma İle Başa Çıkma Yaklaşımlarına Etkisi</p> <p>Kocaeli Üniversitesi</p> <p>Doktora</p> <p>Tuğba Konaklı (2011)</p>	<p>-Bu araştırmada, karma araştırma deseni kullanılmıştır; Akademisyenler arasında yıldırma davranışlarının, yıldırma ile başa çıkma yaklaşımlarının saptanarak, kültürel değerlerin yıldırma ile başa çıkma yaklaşımlarına etkisinin incelenmesi amacıyla tarama modeli tercih edilmiştir.</p> <p>-Araştırmada, akademisyenlerin, üniversitelerde yıldırmamanın nedenleri, sonuçları ve önlenmesine yönelik görüşlerinin incelenmesi amacıyla nitel araştırma desenlerinden araştırmanın doğasına uygun olan olgu bilim deseni kullanılmıştır.</p> <p>-Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır.</p>	<p>Evrin: 2009-2010 öğretim yılında Türkiye’deki 94 devlet üniversitesinde fen, sosyal ve sağlık bilimleri alanlarındaki fakülteelerde görev yapmaktaki olan 69057 akademisyen oluşturmaktadır.</p> <p>Örneklem: Akademisyenlerin görev yaptıkları fakülteleri belirlemek amacıyla tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmış. Örneklem; hesaplamalar sonucu fen edebiyat, eğitim, iktisadi ve idari birimler, mühendislik ve tıp fakültelerinden toplam 1044 akademisyen olarak belirlenmiş ve 892 anket araştırmaya uygun bulunmuştur.</p>	<p>-Araştırma sonucunda akademisyenlerin iş ve iş performanslarına, meslektaşlarla iletişim ve ilişkilerine, kişisel özellik ve değerlerine yönelik saldırılara, tehdit ve şiddet içerikli davranışlara maruz kaldıkları saptanmıştır.</p> <p>-Araştırma sonuçları, kadın akademisyenlerin iş ve iş performansına saldırı ile meslektaşlarla iletişim ve ilişkilere saldırılara daha fazla maruz kaldıklarını, yıldırma ile başa çıkma sürecinde yaşantılarını paylaşma eğiliminde olduklarını, erkek akademisyenlerin ise yıldırmaya karşı direnme eğiliminde olduklarını göstermiştir. Ayrıca akademik unvan ve idari görev açısından alt konumda bulunan akademisyenlerin daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları ve yıldırmaya karşı direnme yaklaşımını kullanma eğilimlerinin zayıf olduğu görülmüştür.</p> <p>-Araştırmada akademisyenlerin maruz kaldıkları yıldırma yaşantılarının ve sahip oldukları kültürel değerlerin yıldırmaya başa çıkma yaklaşımlarını etkilediği saptanmıştır.</p>
---	---	--	---

<p>Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Selçuk Üniversitesi</p> <p>Doktora Aydın Çivildag (2011)</p>	<p>-Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden betümsel araştırma yöntemi ile yapılmış ve anket metodu ile veri toplama yoluna gidilmiştir.</p> <p>-Verilerin toplanması; yüz yüze veri toplama ve ulaşılmayanlar için e-posta yoluyla sağlanmıştır.</p> <p>-Araştırma anketinde; kişisel bilgi formu, iş doyumu ölçeği, algılanan sosyal destek ölçeği, psikolojik tacizi ölçmek için olumsuz davranışlar ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Evren: Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye'deki devlet üniversitelerinde ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır.</p> <p>Örneklem: Araştırmanın örneklemini oluşturmak için küme örnekleme yöntemi ile basit yansız örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmaya 43 devlet üniversitesinden ve 12 özel üniversiteden değişik unvana sahip 529 akademisyen katılmıştır.</p>	<p>Üniversite türü: Psikolojik taciz davranışı devlet üniversitelerinde akademisyenlerde daha fazla iken iş doyumu özel üniversitelerde daha fazla ve algılanan sosyal destek açısından farklılık bulunmamıştır.</p> <p>Cinsiyet: Psikolojik taciz davranışları ve iş doyumu açısından cinsiyetin farklılık göstermediği algılanan sosyal destek açısından kadınların puan ortalamaları erkeklerle göre daha yüksektir.</p> <p>Medeni Durum: Psikolojik taciz etkileri bekâr olanlarda daha fazla iken iş doyumu ve algılanan sosyal destek açısından farklılık bulunmamıştır.</p> <p>Yaş: Psikolojik taciz davranışlarına 20-30 yaş arası akademisyenler diğer akademisyenlere göre daha fazla maruz kalmaktadır.</p> <p>Unvan: Araştırma görevlileri psikolojik taciz davranışlarına en fazla maruz kalırken, iş doyumu da profesörlerde en fazladır ve algılanan sosyal destek açısından farklılık bulunmamıştır.</p> <p>Çalışma Süresi: 0-5 yıl arası çalışan akademisyenler psikolojik tacize en çok maruz kalırken, 21 yıl ve üzeri çalışanlarda iş doyumu daha fazla ve algılanan sosyal destek açısından farklılık bulunmamıştır.</p>
<p>İşyerinde Psikolojik Yıldırmanın İş Tatmini Ve Örgütsel Güven İle Arasındaki İlişki: Türk Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma Yeditepe Üniversitesi</p> <p>Yüksek Lisans Seda Baş (2011)</p>	<p>-Bu çalışmada psikolojik yıldırmayı açıklamak için kantitatif yöntemler kullanılmıştır.</p> <p>-Çalışma; hipotez testi üzerine kurulmuştur, korelasyon analizinin kullanıldığı bir araştırmadır.</p> <p>- Veri toplama için yüz yüze görüşme ve internet üzerinden anket uygulaması yapılmıştır.</p> <p>-Anket demografik bilgiler, Leymann tipolojisi, iş memnuniyeti, güvenlilik envanteri sorularını içerir.</p>	<p>Evren: İstanbul, İzmir, Samsun ve Bursa illerindeki vakıf ve devlet üniversitelerindeki akademisyenleri kapsar.</p> <p>Örneklem: 7 üniversite seçilmiş, 250 anket dağıtılmış ve 236 geri dönüş sağlanmıştır. Bunların %56,8'ini devlet üniversitesi geri kalanını da vakıf üniversitesi akademisyenleri oluşturmaktadır.</p>	<p>-Çalışmanın sonuçlarına göre; psikolojik yıldırmaya iş tatmini ve örgütsel güven kavramlarını çift yönlü olarak etkilemektedir.</p> <p>-Bu çerçevede, iş tatmini iyileştikçe psikolojik yıldırmaya oranı azalmakta ve iş tatmini kötüleştikçe psikolojik yıldırmaya oranı artmaktadır.</p> <p>- Benzer şekilde örgütsel güven arttıkça psikolojik yıldırmaya oranı azalmakta ve örgütsel güven azaldıkça psikolojik yıldırmaya oranı artmaktadır.</p> <p>-Demografik özellikler ve mobbing incelendiğinde medeni durum, unvan, yaş, kıdem, çalışma yılı değişkenlerinde anlamlı farklılık görünmezken cinsiyet değişkenine göre kadın öğretim görevlileri erkeklerle göre daha çok mobbing'e maruz kalmaktadır sonucu elde edilmiştir.</p>

<p>Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi</p> <p>Hacettepe Üniversitesi</p> <p>Yüksek Lisans</p> <p>Sibel Konaş Çevik (2011)</p>	<p>-Bu araştırma mevcut bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan tarama modelinde desenlenmiştir.</p> <p>-Araştırmada veri toplama aracı olarak olumsuz davranışlar anketi esas alınmıştır.</p> <p>-Anket 5’li Likert ölçek şeklinde hazırlanmış ve ilave olarak kişisel bilgiler, yıldırmayı kimlerin uyguladığı, verilen tepkiler ve bunlara karşı geliştirilen davranışlar ile ilgili sorular eklenmiştir.</p>	<p>Evren: Araştırmanın evrenini Ankara’da bulunan Ankara, Gazi Hacettepe ve Ortadoğu Teknik Üniversiteleri Fen Edebiyat, Eğitim Mühendislik-Mimarlık, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde görev alan akademisyenler oluşturmaktadır.</p> <p>Örneklem: Örneklem seçiminde tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmış ve ortalama 500 kişiye ulaşılmış hedeflenmiş. Sonuçta 601 akademisyene ulaşılmıştır.</p>	<p>-Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaklaşık üçte biri çeşitli kademe ve dönemlerde yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmiştir.</p> <p>Cinsiyet: Yıldırmaya maruz kalanların yaklaşık üçte ikisini kadınlara, üçte birini ise erkekler oluşturmaktadır.</p> <p>Unvan: En çok yıldırmaya maruz kalanlar, araştırma görevlileri ve öğretim görevlileridir. Halen üniversitelerde görevli bulunan araştırma görevlilerinin dörtte biri yıldırmaya maruz kaldığını ifade etmektedir.</p> <p>Fakülte: Fakülteler içerisinde en çok yıldırmaya maruz olduğu yaşandığı fakültenin ise Eğitim Fakülteleri olduğu görülmüştür.</p> <p>- Yıldırmacıların ise yarınsından fazlasını profesörler oluşturmaktadır.</p> <p>- Katılmıcalar, çalışma hayatının ilk yıllarında ve meslek yaşamlarının en başarılı döneminde yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.</p> <p>- Katılmıcalar, yıldırmaya maruz kalma nedeni olarak en çok kışkırtıcı ve işteki başarıları yıldırmaya karşı tepki olarak ise, katılmıcalar en çok görmezden gelmeyi ve sessiz kalmayı tercih etmişlerdir.</p>
<p>Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları İle Denetim Odası Arasındaki İlişki</p> <p>Balikesir Üniversitesi</p> <p>Yüksek Lisans</p> <p>Yahya Kemal Altınkurt (2012)</p>	<p>-Araştırma genel tarama modeline göre yürütülmüştür.</p> <p>-Araştırmanın gerçekleştirilmesinde kullanılan veriler Dağ (1991) tarafından Türkiye çevrilen Rotter denetim Odası Ölçeği ve Ertürk(2005) tarafından uyarlanan Psikolojik Yıldırma Ölçeği ile toplanmıştır.</p> <p>- Analiz katılmıcaların demografik özelliklerine göre yapılmıştır.</p>	<p>Evren: Balikesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan Fakültelerinde (Tıp ve Veterinerlik hariç) ve Yükseköğretimde çalışan akademik personel araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.</p> <p>Örneklem: Araştırmada örnekleme gidilmemiş ve evrene ulaşmaya çalışılmış ve 421 kullanılabilir ölçeğe ulaşılmıştır.</p>	<p>Yapılan analizlerde, psikolojik yıldırmının çalışanların cinsiyeti, medeni hali ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna rağmen erkek, bekar ve ön lisans mezunu çalışanların en fazla; bayan, evli ve lisans mezunu çalışanların en az psikolojik yıldırmaya maruz olduğu görülmüştür.</p> <p>-Yaşı büyük ve mesleki kıdemi fazla olan çalışanların psikolojik yıldırmaya algıları azdır. Profesörler ve Güzel Sanatlar Fakültesinde çalışanlar en az, araştırma görevlileri ve Turizm ve Otelcilik Yüksek Okulunda çalışanlar en fazla psikolojik yıldırmaya maruzdur. Ayrıca çalışanlar içerisinde kadınların, bekarların, araştırma görevlilerinin dıştan denetimli; erkeklerin, evlilerin ve Doçentlerin daha çok içten denetimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>-Yaş, mesleki kıdem ile denetim odağı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu kapsamda çalışanların denetim odağı algılarına bağlı olarak dıştan denetimli bireylerin içten denetimli bireylere oranla psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.</p>

<p>Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi</p> <p>Ege Üniversitesi</p> <p>Yüksek Lisans</p> <p>Neriman Karakoç (2012)</p>	<p>-Araştırma betimsel ve ilişkisel tarama modelindedir.</p> <p>-Bu araştırmada İzmir ili devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma ve örgütsel bağlılık puanlarının onların demografik özellikleri ve çalıştıkları kuruma ait özelliklere göre araştırılmıştır.</p> <p>-Verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu, yıldırma eylemleri ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Evreni: Araştırmannın evrenini İzmir ilindeki bazı devlet (Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi) ve vakıf üniversitelerinde (Yaşar Üniversitesi, Gediz Üniversitesi) 2011-2012 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan toplam 6767 akademisyen oluşturmuştur.</p> <p>Örneklem: Bu çalışma kapsamında söz konusu üniversitelerden rasgele seçilen 455 akademisyen örnekleme oluşturmaktadır.</p>	<p>-Çalışanların yıldırma ve örgütsel bağlılık algılarının demografik özelliklerinden yalnızca örgütteki hizmet süresi ve unvanlarına göre anlamlı farklılık bulunduğu saptanmıştır.</p> <p>-20 yıl ve daha üzeri çalışanlarda yıldırma algısı daha yüksek ve buna bağlı olarak akademisyenlerin unvanları yükseldikçe yıldırma yönelik algıları artmaktadır.</p> <p>-Örgütsel bağlılık açısından hizmet süresi arttıkça içsel değer bağlılığı ve zorunluluk bağlılığının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>-Unvan değişimine göre içsel değer bağlılığı ve zorunluluk bağlılığı profesörlerden başlayarak unvan düşüklüğüne göre gittikçe azalmaktadır.</p> <p>-Yıldırma ölçeğinin kendini gösterme ve iletişim ve yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar alt boyutları ile örgütsel bağlılığın içsel değer alt boyutu arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur.</p>
<p>12</p>	<p>-Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır.</p> <p>-Bu yöntem yoluyla akademisyenlerin mobbing davranışlarına maruz kalma düzeyleri ve onların bireysel ve mesleki (demografik) özelliklerinin mobbinge maruz kalma düzeylerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.</p> <p>-Araştırmannın verileri nicel araştırma tekniği ile 5'li Likert türü 51 maddeden oluşan "İş Yerinnde Psikolojik Yıldırma Ölçeği" ile elde edilmiştir.</p>	<p>Evreni: Araştırmannın evrenini İzmir Dokuz Eylül Üniversitesindeki fakülteelerde 2011-2012 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan 2400 akademisyen oluşturmaktadır.</p> <p>Örneklem: Örneklemi belirleme de tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmış ve örneklemin çalışma evrenini temsil oranını %100'e yakın olması planlanmıştır. Sonuç olarak 1261 geçerli ölçek elde edilmiştir.</p>	<p>-Araştırma akademisyenlerin psikolojik yıldırma yok denecek kadar az düzeyde maruz kaldığını ortaya koymuştur.</p> <p>Cinsiyet: Araştırmaya göre kadın akademisyenler erkek akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kalmaktadır.</p> <p>Yaş: Elde edilen sonuçlar genç (39 yaş altı) akademisyenlerin psikolojik yıldırma davranışlarıyla daha çok karşı karşıya kaldığını göstermiştir.</p> <p>Medeni Durum: Araştırmaya katılan bekar akademisyenler evli akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.</p> <p>Unvan: Araştırmaya göre psikolojik yıldırma en fazla maruz kalan akademisyenler araştırma görevlileri ve akademik uzmanlardır.</p> <p>Fakülte: Psikolojik yıldırmanın sırasıyla en çok hemşirelik, denizcilik, ilahiyat fakültelerinde yaşandığı sonucu elde edilmiştir. En az mimarlık, mühendislik ve fen fakültelerinde görüldüğü bulunmuştur.</p>
<p>13</p>	<p>Akademisyenlerin Üniversitelerdeki Psikolojik Yıldırma İlişkin Algılarının İncelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği</p> <p>Dokuz Eylül Üniversitesi</p> <p>Yüksek Lisans</p> <p>Pelin Esmâ Cayvarlı (2013)</p>	<p>-Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır.</p> <p>-Bu yöntem yoluyla akademisyenlerin mobbing davranışlarına maruz kalma düzeyleri ve onların bireysel ve mesleki (demografik) özelliklerinin mobbinge maruz kalma düzeylerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.</p> <p>-Araştırmannın verileri nicel araştırma tekniği ile 5'li Likert türü 51 maddeden oluşan "İş Yerinnde Psikolojik Yıldırma Ölçeği" ile elde edilmiştir.</p>	<p>-Araştırma akademisyenlerin psikolojik yıldırma yok denecek kadar az düzeyde maruz kaldığını ortaya koymuştur.</p> <p>Cinsiyet: Araştırmaya göre kadın akademisyenler erkek akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kalmaktadır.</p> <p>Yaş: Elde edilen sonuçlar genç (39 yaş altı) akademisyenlerin psikolojik yıldırma davranışlarıyla daha çok karşı karşıya kaldığını göstermiştir.</p> <p>Medeni Durum: Araştırmaya katılan bekar akademisyenler evli akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.</p> <p>Unvan: Araştırmaya göre psikolojik yıldırma en fazla maruz kalan akademisyenler araştırma görevlileri ve akademik uzmanlardır.</p> <p>Fakülte: Psikolojik yıldırmanın sırasıyla en çok hemşirelik, denizcilik, ilahiyat fakültelerinde yaşandığı sonucu elde edilmiştir. En az mimarlık, mühendislik ve fen fakültelerinde görüldüğü bulunmuştur.</p>

<p>14</p> <p>Psikolojik Taciz: Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Araştırma</p> <p>Gahtasaray Üniversitesi</p> <p>Yüksek Lisans</p> <p>Tutku Seçkin Çelik (2013)</p>	<p>-Veri toplama için anket yöntemi uygulanmıştır.</p> <p>-Araştırmada psikolojik taciz, psikolojik taciz karşısında tepkiler, algılanan sosyal destek, psikolojik tacizden etkilenme, iş yerinde denetim odacı, iş yeri genelinde psikolojik tacizin varlığı ile ilgili ölçümler kullanılmış ve tüm ölçümler 5’li Likert tipi olarak düzenlenmiştir.</p>	<p>Evrren: İzmir, İstanbul ve Ankara illerinde bulunan üniversitelerde çalışan akademisyenlerden e-posta adresleri bulunan 9898 araştırma görevlisi ve yardımcı doçente araştırma anketi gönderilmiştir.</p> <p>Örnekleme:9898 kişiden 605 kişi ankete katılmış ancak 481’i anketi tamamlamıştır.</p>	<p>-Demografik değişkenlere göre yapılan analiz sonucunda psikolojik taciz düzeyi açısından yaş, cinsiyet ve unvana göre gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bunun yanında devlet üniversitelerinde psikolojik tacizin anlamlı düzeyde vakıf üniversitelerine göre daha fazla yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>-Psikolojik taciz karşısında verilen tepkiler açısından çalışanların duygu odaklı ve sosyal destek arama odaklı tepkileri daha fazla tekrarladıkları tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere göre; kadınların erkeklere göre daha fazla duygu odaklı tepkiler gösterdiği ve çalışanların yaş, pozisyon, kurumda çalışma süresi arttıkça anlamlı düzeyde daha fazla problem odaklı tepkiler verdiği sonucuna varılmıştır.</p> <p>Cinsiyet: Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.</p> <p>Medeni Durum: Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik ve mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutunda bekâr akademisyenlerin, evlilere göre mobbing’e daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.</p> <p>Yaş:40-49 ve 50-59 yaş grubundaki akademisyenlerin en fazla, 60 yaş ve üzeri en az mobbing davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır.</p> <p>Unvan: Mobbing’e en fazla Öğr.Gör./Okutman/Uzman en az Prof. Dr. Statistinde olan akademisyenlerin maruz kaldığı bulunmuştur.</p> <p>Kıdem: 11-20 yıl kıdemli olanların 1-5 yıl olanlara göre daha fazla mobbing’e maruz kaldığı saptanmıştır.</p> <p>Fakülte: Mobbing ile birimler arasında bir ilişki bulunmamıştır.</p> <p>Üniversite: AYMÖ puanlarına göre Adnan Menderes ve Sütleyman Demirel Üniversitelerinde mobbing davranışları ile daha fazla karşılaşılmaktadır.</p>
<p>15</p> <p>Üniversitelerde Mobbing’in İncelenmesi Ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama</p> <p>Mugla Sıtkı Koçman Üniversitesi</p> <p>Doktora</p> <p>Mehmed Zahid Çoğenli (2013)</p>	<p>- Araştırma, mevcut durumu tespit etmeyi amaçladığı için tarama modelini türlerinden genel tarama modeli ile desenlenmiştir.</p> <p>-Bu araştırmada akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını belirlemek için ölçek geliştirme çalışması yapılmış ve Leymann Tipolojisinden faydalanarak 23 soruluk akademisyenlere yönelik mobbing ölçüğü (AYMÖ) geliştirilmiştir.</p>	<p>Evrren: ADİM Üniversiteleri Konsorsiyumunda yer alan 10 kamu üniversitesinin (Adnan Menderes, Afyon Kocatepe, Balıkesir, Celal Bayar, Dumlupınar, Mehmet Akif Ersoy, Muğla Sıtkı Koçman, Pamukkale, Sütleyman Demirel ve Uşak Üniversiteleri) akademisyenleri oluşturulmuştur.</p> <p>Örnekleme: Tabakalı örnekleme ile seçilen 400 akademisyen örnekleme oluşturulmuştur.</p>	<p>Cinsiyet: Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.</p> <p>Medeni Durum: Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik ve mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutunda bekâr akademisyenlerin, evlilere göre mobbing’e daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.</p> <p>Yaş:40-49 ve 50-59 yaş grubundaki akademisyenlerin en fazla, 60 yaş ve üzeri en az mobbing davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır.</p> <p>Unvan: Mobbing’e en fazla Öğr.Gör./Okutman/Uzman en az Prof. Dr. Statistinde olan akademisyenlerin maruz kaldığı bulunmuştur.</p> <p>Kıdem: 11-20 yıl kıdemli olanların 1-5 yıl olanlara göre daha fazla mobbing’e maruz kaldığı saptanmıştır.</p> <p>Fakülte: Mobbing ile birimler arasında bir ilişki bulunmamıştır.</p> <p>Üniversite: AYMÖ puanlarına göre Adnan Menderes ve Sütleyman Demirel Üniversitelerinde mobbing davranışları ile daha fazla karşılaşılmaktadır.</p>

Üniversitelerde Akademik Personelle Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı Ve Bireysel Performansı İlişkisi Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yüksek Lisans Rıza Şenerkal (2014)	-Araştırmada nicel araştırma yöntemi ve tarama modeli benimsenmiştir. -Araştırma için kullanılan anket; 1. Demografik özellikler, 2.Algılanan mobbing davranışları, 3.Mobbing davranışlarının çalışma performansı, fiziksel ve psikolojik sağlık üzerindeki etkileri, bölümlerinden oluşmaktadır.	Evrten: Türkiye'deki üniversitelerde görevliyken mobbing davranışlarına uğramış ya da hala uğramakta olan akademisyenler oluşturulmuştur. Örneklem: Örneklem alırken kolayda örneklem ve kartopu örneklem yöntemi kullanılmıştır. Buna göre ankete katılan herkes örneklem dahil edilmiş ve 108 kişiye ulaşılmıştır.	-Demografik etmenlere bağlı olarak farklılık arz etmediği sonucuna ulaşılmıştır. - Ankete yanıt verenlerin %34,3'ünün araştırma görevlisi ve %30,6'sının 25-29 yaş aralığı içerisinde olması dikkate alındığında, mağdurların yaklaşık üçte birinin akademik hayatının başında bu soruyla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. - Mobbing davranışlarının en çok %14,8 ile mühendislik ve mimarlık fakülteleri ve %13,9 ile tıp fakültelerinde yaşandığı tespit edilmiştir. - En sık karşılaşılan mobbing davranışlarının ima yolu ile gerçekleştiği belirlenmiştir. - Tek başına mobbing davranışlarına maruz kalanlar çalıştığı ortamda en az bir arkadaşıyla mobbing davranışlarına maruz kalmalara göre fiziksel, psikolojik ve performans yönünden daha fazla etkilenmektedir.
---	---	---	---

Değerlendirme ve Sonuç

Gerçekleştirilen tezler incelendiğinde, araştırmaya konu olan üniversitelerin belli bölgelerde yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle Karadeniz bölgesi ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde hemen hiç araştırma yapılmamışken Ege, Marmara ve İç Anadolu bölgesinde bir yığılma gözlemlenmiştir. Doğu Anadolu ve Akdeniz bölgelerinde ise çok az araştırma yapılmıştır. Bu bulgular ışığında ülkemizde sayıları hızla artan ve her şehirde kurulan üniversiteler düşünüldüğünde bu konuda daha fazla ve kapsamlı araştırmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Cinsiyet göz önünde bulundurulduğunda kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre mobbing davranışları ile daha sık karşılaştığı gözlemlenmiştir. Aynı zamanda kadın akademisyenlere mobbing davranışlarını sergileyen akademisyenlerin çoğunlukla yine kadınlar olduğu da görülmektedir. Chappell ve Di Martino’nun (1999) Avrupa’yı kapsayan araştırmalarında ortaya çıkan önemli bir sonuç; cinsiyetin ve genç olmanın psikolojik şiddete maruz kalmada önemli bir risk faktörü olduğudur. Di Pasquale (2002), kadınların erkeklere göre mobbinge maruz kalma risklerinin % 75 daha fazla olduğunu belirtmiştir.

Akademisyenlerin medeni durumlarına bakıldığında, bekâr akademisyenlerin evlilere göre mobbing ile daha sık karşılaştıkları görülmektedir. Bekâr akademisyenlerin genelde mesleğe yeni başlamış ve daha genç olmaları mobbing olayları ile karşılaşmalarını açıklayan bir gösterge olabilir. Evli veya bekâr olmak doğrudan bir mobbing nedeni olarak değerlendirilememekle birlikte kültürel bazı durumlar göz önünde bulundurulduğunda evli akademisyenlere karşı tutum ve davranışların daha yumuşak olduğu görülmektedir. Bu durum toplumsal bir olgu olarak kültürel değerlerimizin karşımızdaki insanın medeni durumunu dikkate almamızla ilişkisi olabileceğini göstermektedir.

Yaş grupları incelendiğinde daha genç akademisyenlerin mobbing ile daha sık karşılaştıkları söylenebilir. Yaş mobbing için önemli bir unsur olarak görülmektedir. Genç ve kariyer süreçlerinin henüz başlarında olmak mobbing uygulayan ve deneyimli kişiler için hedef seçerken göz önünde bulundurulmuş bir durum olmaktadır. Leymann’ın (1996) yaptığı araştırma 21–40 yaş arasındaki çalışanların diğer yaş gruplarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermiştir. Fourth European Working Conditions Survey (4. Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması) (2007) sonuçlarına göre, 30 yaş ve altı kadınların mobbinge maruz kalma oranının % 8 ile en riskli grupta yer aldığı açıklanmıştır.

Akademik kariyerlerinin ilk yıllarında akademisyenlerin mobbing ile karşılaşma olasılıkları artmaktadır. Kıdem, mobbing için önemli bir faktör olarak görülmüştür. Lisansüstü çalışmalarını devam ettiren akademisyenlerin kıdem ve unvan olarak kariyerinde daha ileride olan akademisyenlere kariyer süreçleri bakımından bağlı olması bunun en büyük nedenlerinden birisidir. Aynı zamanda tecrübe, çeşitli işleyişleri bilmemek, özlük haklarının garanti altında olmaması ve yoğun iş yükü mobbing olaylarını artıran nedenler arasındadır.

Unvanlar bütün bu demografik değişkenler arasında dikkat edilmesi ve üzerinde durulması gereken bir faktördür. Gerçekleştirilen tezlerin hemen hepsinde unvanlarla ilgili önemli tespitlere yer verilmektedir. Özellikle Araştırma Görevlileri, Öğretim Görevlileri, Okutman ve Uzman kadrolarındaki akademisyenlerin, özlük hakları bakımından üst unvanlara göre daha büyük risk altında oldukları çok açık bir şekilde görülmektedir. Her yıl yenilenmesi gereken sözleşme bunun en temel nedenidir. İş garantisi olmayan, kişisel başarı ve çalışmalarının değil yöneticilerin inisiyatifine bırakılan bir kariyer, çoğu zaman bu akademik unvanlardaki kişilerin çektikleri sıkıntıların temel sebebi haline gelmektedir.

Akademisyenlerin bağlı oldukları birimlerin mobbing olaylarına maruz kalmada bir etkisi olmadığı görülmektedir. Akademik birimlerin bu olayların yaşanmasında bir etkisi olmamıştır. Buradan çıkarılabilecek en iyi sonuç mobbing olaylarında önemli faktörün bireylerin çalıştığı yerin değil, bizzat kişisel olayların ön planda olmasıdır. Çalışılan birimlerin mobbing'in ortaya çıkmasından sonra olayı engellemek, hedef alınan kişiyi korumak ve mobbing uygulayan kişiyi durdurmak gibi konularda etkili olabileceği düşünülebilir.

Gerçekleştirilen araştırmaların çoğunda mobbing'in nedeni olarak "Kıskançlık", "Başarılı olmak", "hırs" ve "kişilik bozuklukları" ön plana çıkmaktadır. Mobbing olayıyla karşılaşan akademisyenler genellikle bu durumun kendilerinin kişisel bazı özelliklerinden dolayı ortaya çıktığını düşünmektedir.

Tablo 1'de sunulan veriler ışığında ve yapılan incelemeler sonucunda akademisyenlerin iş yerlerinde yaşadıkları mobbing olaylarına ilişkin pek çok sonuca ulaşılmıştır. Özellikle akademisyenler üzerine gerçekleştirilen mobbing konulu tezlerin, konunun önemi açısından yetersiz olduğu söylenebilir. Bu konuda daha fazla araştırma yapılarak ülkenin iş gücünü yetiştiren, bilimsel, ekonomik ve sosyal olarak gelişmişliğine katkı sağlayan üniversitelerde mobbing sorununu ortadan kaldırmaya çalışmak gerekmektedir.

Sonuç olarak akademisyenler üzerine mobbing ile ilgili daha fazla akademik çalışma yapılarak, bu konuyu derinlemesine araştırmak ve mobbinge engel olmak için neler yapılması gerektiğini ortaya koymak gerekmektedir. Ülkemizin bilim gücünü oluşturan bu camianın bu büyük sorunla baş etmesi yine ülkemizin gelişmişliğine tahmin edilemeyecek kadar büyük bir katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Avcı, U. ve Kaya, U. (2010). "Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 12 (2). 51-79.
- Chappell, D. ve Di Martino, V. (1999). "Violence at Work". Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, 6 (1).

- Çepni, S. (2007). Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş (3.Baskı). Trabzon: Pegem A. Yayıncılık.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çögenli M. Z. ve Asunakutlu T. (2014). “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2), 92-105.
- Çögenli, M. Z. (2013). Üniversitelerde Mobbing’in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliot, G. P. (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. (Çev. Osman Cem ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Di Pasquale, V. (2002). Study Examines “Mobbing” at the Workplace. Erişim tarihi: 17.06.2015 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/08/feature/de0208203f.htm>
- Einarsen, S. ve Raknes, B.I. (1997). "Harassment in the workplace and the victimization of men". Violence and Victims, 12, 247-263.
- Fourth European Working Conditions Survey (2007). "Preventing Violence and Harassment in the Workplace". European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Erişim tarihi: 22.06.2015 <https://www.eurofound.europa.eu/surveys>
- Karasar, N. (2007). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". Violence and Victims, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 165-184.
- Leymann.se (1997). “The Mobbing Encyclopedia”. Erişim Tarihi: 06.06.2015 www.leymann.se/English/frame.html.
- Namie, G. ve Namie, R. (2003). "Anti-Bullying Advocacy: An Unrealized Employee Assistance Opportunity". Journal of Employee Assistance, 33 (2), 9-11.
- Shallcross, L. (2003); ‘The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in the Public Sector’, Workplace Mobbing Conference (16-17 October), Brisbane.
- Tarhan, N. (2008). Psikolojik Savaş: Gri Propaganda (11.Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- TDK (2015). Türk Dil Kurumu. Erişim Tarihi: 10.06.2015 www.tdk.gov.tr

- Tınaz, P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz: Mobbing. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
- Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin Yayınları.
- Türkçapar, H., Işık, B. (2000). "Borderline Kişilik Bozukluğu". Psikiyatri Dünyası, 4, 44-49.
- Westhues, K. (2004). Workplace mobbing in Academe: Reports from Twenty Universities. Newyork: Edwin Mellen Press.
- Wikipedia (2015). Erişim Tarihi: 16.06.2015 www.wikipedia.org
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (5.Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- YÖK (1981). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. www.mevzuat.gov.tr
- YÖK (2007). Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi. Ankara: T.C. Yükseköğretim Kurulu.