



Üniversite Personelinin Mobbinge Yönelik Algılarının Bazı Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi¹

İbrahim FIRAT², Sümeyra CEYHAN³, İlhan ÇİÇEK⁴, M. Emin ŞANLI⁵

Özet

Mobbing (psikolojik şiddet), gerek çalışanın gerekse örgütün verimliliğini önemli derecede tehdit edebilecek bir olgudur. Araştırmanın amacı, uygulama yapılan üniversitede yer alan gerek akademik gerekse idari çalışanların mobbinge yönelik algılarını, çeşitli demografik özellik açısından anlamlı olarak değişip değişmediğini belirledikten sonra işletmelerde var olan mobbing davranışlarının etkisini en aza indirmektir. Araştırmada, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 305 akademik ve idari personele bizzat ulaşılarak anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 22. paket programıyla analiz edilmiştir. Çalışma neticesinde çalışanların mobbing algılamalarının cinsiyet, yaş, ve çalışma süresi (yıl) değişkenleri açısından bir farklılık oluşturmadığı ancak buna karşılık medeni durum, kadro durumu, öğrenim durumu ve çalışma saati (haftalık) değişkenlerinin mobbing algısı açısından anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, lisans mezunlarının diğer mezunlara nazaran, haftalık çalışma süresi en yüksek olan bireylerin diğerlerine nazaran, bekâr bireylerin evli bireylere nazaran daha çok psikolojik şiddet mağduru oldukları ve idari personelin de akademik personele nazaran daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları anlaşılmıştır. Özetle, bireylerin (çalışanların) huzuru ve örgütün verimliliği açısından sürecin kontrol altına alınmasında kurum yöneticileri ile kurum politikalarının önemi bir kez daha ön plana çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Şiddet, Üniversite, Akademik ve İdari Personel

Analysis of The Perception of Mobbing of Academic and Administrative Personnels at The University According to Demographic Characteristics

¹Bu çalışma 3-5 Kasım 2017 tarihinde Antalya'da düzenlenen 1. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Sempozyumunda Sözlü Bildiri olarak sunulmuştur.

²Öğr. Gör. Batman Üniversitesi, İbrahim.firat@batman.edu.tr

³ Öğr. Gör. Bingöl Üniversitesi, sceyhan@bingol.edu.tr

⁴ Öğr. Gör. Dr. Batman Üniversitesi, cicekilhan7272@gmail.com

⁵ Öğr. Gör. Batman Üniversitesi, m.emin—4747@hotmail.com

Abstract

Mobbing (psychological violence) is an important fact that can threaten both employee productivity and organizational effectiveness. Aim of the research, is to examine whether the academic and administrative staff at the university which performed application are differentiating their perceptions of mobbing according to various demographic characteristics. After that, to get minimize of the effect of mobbing behaviour in organizations. In the research, 305 academic and administrative personnel were reached by simple random sampling method and a questionnaire was applied. The obtained data were analyzed by SPSS 22. As a result of the study, it was found that employees' mobbing perceptions did not differ in terms of gender, age, and work experience (year) variables. On the other hand, it was found that marital status, education status, staff status and working hours (weekly) variables differ significantly in terms of mobbing perception. It has therefore been understood that bachelor's degrees (licence) are relatively exposed to more psychological violence, working hours highest person is relatively exposed to more psychological violence, bachelor individuals are exposed to more psychological violence than married individuals And that administrative staff is more likely to faced mobbing than academic staff. In brief, the importance of administrators and policies is once again at the forefront in bringing employees into control in terms of and productivity.

Keywords: Mobbing, Pyschological Violence, University, Academic and Administrative Staff.

1. GİRİŞ

İşletmelerde personel üzerinde stres ve daha fazlası sorunlar yaratan bazen açık, bazen kapalı olmak üzere pek çok çatışma şekli ortaya çıkabilmektedir. Bir insan üzerindeki aşırı stresin bünyesinde ülser ve kalp hastalıkları gibi çeşitli sorunlara sebebiyet verdiği de bilinen bir gerçektir. Özellikle son yıllarda gelişmiş ülkelerde sık bir biçimde görülen çatışma ve duygusal taciz önplana çıkan bir problemdir. Bir çeşit psikolojik terör olarak adlandırılan bu yeni ve yıpratıcı çatışma şekline genel olarak "Mobbing" denilmektedir (Çobanoğlu, 2005:21).

Mobbing (psikolojik şiddet), hem çalışanın hem de örgütün verimliliğini önemli derecede tehdit eden bir olgudur. İşyerlerinde mobbingin önlenmesi, en azından azaltılabilmesi için çalışanların bu konudaki farkındalığı önem arz etmektedir. Oldukça eski bir olgu olmasına karşın, 1980'li yıllar itibariyle bilimsel şekilde incelenmeye başlanmıştır (Einarsen, 2003). Birer sosyal organizma olan örgütlerin, içlerinde yaşanabilecek olumsuz gelişmeler bir ya da birkaç kişiye değil örgütün tümüne yansiyarak örgütü kötü etkileyebilmekte hatta bu durum örgüt kültürünün bir parçası haline gelebilmektedir (Şenerkal ve Çorbacioğlu, 2015:109).

2000'li yıllar sonrası yapılan çalışmalara bakıldığında, mobbing'in birçok ülkede karşı karşıya kalınan yaygın bir işyeri sorunu olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Espresso'ya (2000) göre, Amerika Birleşik Devletleri'nde 146 milyon çalışanın, %37'sinin mobbinge mağduru olduğu öne sürülmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri genelinde ise bu oran %4 olarak tespit edilmiştir. İngiltere'de yükseköğretim kurumlarında yapılan bir çalışmada, çalışmaya katılanların %18'inin doğrudan iş yerinde mobbing mağduru olduğu, %25'inin arkadaşlarının iş yerinde mobbing mağduru olduğunu duyduğu ve %22'sinin başkalarının iş yerinde maruz kaldığı mobbinge tanık olduğu sonucu tespit edilmiştir (Lewis, 1999; Akt.:Yıldırım vd., 2007). Her ne kadar Türkiye'de konu ile ilgili olarak yapılan çalışmalarının sayısı az olsa da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) bir raporunda çalışmaların son yıllarda çoğaldığı görülmektedir. Özellikle işyerlerinde yaşanan psikolojik taciz hadiselerinin ve psikolojik taciz (mobbing) gibi işyeri ile ilgili

olumsuz psikolojik problemlerin küresel çapta artan bir problem olduğuna dikkat çekilmektedir (Chappell ve Di Martino, 2006).

Alan yazın literatürde demografik değişkenlere bağlı mobbing konusu (Soysal vd., (2014), Hacıcaferoğlu, (2013), Özyer ve Orhan (2012), Çivilidağ (2011), Karcıoğlu ve Akbaş, (2010), Acar ve Dündar (2008), Özkaya vd., (2008), Palaz vd., (2008), Yavuz (2007), Ertürk (2005) çalışmalarında da görüldüğü üzere birçok sektörde sık şekilde işlenmiştir.

Kimberly (2005), mobbing olgusuna yönelik olarak, “yüksek eğitimli kişiler arasında; varlığı güç fark edilen, zekice, fakat yaygın olan bir gerçektir diyerek bu noktada, akademik kurumların da aynı problemle karşı karşıya olduğunu önemle ifade etmektedir (Akt; Akpınar, 2015:92). Ne var ki, alan yazın literatürde akademisyenlerin mobbing maruziyetlerini demografik değişkenler açısından ele alan birkaç çalışmaya (Çögenli ve Asunakutlu (2016), Şenerkal ve Çorbacıoğlu(2015), Akpınar (2015), Ayan ve Şahbudak (2012) rastlanmıştır:

Keskinkılıç Kara (2017), üniversitelerde ünvana göre mobbing konusunu ele aldığı çalışmada unvan ayrımcılığının belli bir zaman veya dönemde yaşanmadığı, herhangi bir zamanda yaşanabildiğini ifade etmiştir. Ayrımcı davranışların genellikle yönetim pozisyonunda olan ve Profesör ve Doçentlerin yaptığı tespit edilmiştir. Unvan ayrımcılığının en önemli nedenleri olarak yüksek ego ve daha evvel benzer şekilde davranışa maruz kalma olarak sonuç bulunmuştur.

Çögenli ve Asunakutlu (2016) yaptıkları çalışmada akademisyenlerin %66,8'inin mobbing davranışlarına maruz kaldığını tespit etmiştir. Bunun yanı sıra, cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem ve akademisyenlerin çalıştıkları üniversite değişkenlerinin mobbing davranışlarını etkilediği, bayan akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha fazla mobbing davranışlarına maruz kalma ile karşı karşıya kaldıkları saptanmıştır. Öğretim Görevlisi & Okutman & Uzman unvanlarındaki akademisyenlerin de Profesör unvanındakilere göre mobbing'e maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Şenerkal ve Çorbacıoğlu, (2015), yaptıkları araştırmada çalışmaya katılan akademisyenlerin demografik değişkenler açısından herhangi bir farklılığın olduğu bulgusuna ulaşamamıştır. Akpınar (2015), yaptığı çalışma sonucunda, araştırma görevlilerinin mobbinge yönelik algılarının, cinsiyet ve branş değişkenine göre farklılaşmadığı ama eğitim durumu, medeni durum ve yaş değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulgusuna ulaşmıştır. Yıldırım ve Yıldırım (2010), yaptıkları çalışmada akademisyenlerin iş yerinde mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalma durumunun cinsiyet, eğitim durumu ve ünvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu araştırma, örneklem çerçevesinde üniversitelerde yer alan gerek akademik gerekse idari personelin karşılaştıkları mobbing problemlerini bazı demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tarafsız bir şekilde ortaya koyarak daha sağlıklı bir kurum yapısının kurulmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

1.1. Mobbing Kavramı, Gelişimi ve Tanımı

Mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi veya kişileri iş ortamlarından uzaklaştırmak, onları itibarsızlaştırmak ve hatta işten ayrılmalarına neden olmak için

ahlak dışı yöntemler kullanılarak yapılan sistemli, bilinçli ve sürekliliği olan kötü davranışlardır (Çögenli ve Asunakutlu, 2014).

Field (1996), mobbingi, mağdurlarının özgüvenlerine yönelik sürekli ve acımasızca yapılan bir saldırı ve mağdurun benliğini öldürme çabası şeklinde açıklamaktadır. Leymann (1996: 165); mobbing, düşmanca ve ahlak dışı iletişimi kapsamakta, bir veya birkaç kişiden oluşan mobbing uygulayıcılarının mobbing mağdurlarını savunmasız bırakmak amacıyla en az haftada bir kere olmak üzere ve en az altı ay bir süreyle gerçekleştirdikleri davranışları içermektedir. Clarke (2002); ısrarlı, saldırgan, hakaret edici davranışla, gücü kötüye kullanarak karşıdaki kişinin kendisini tehdit altında, aşağılanmış ve kafası karışmış olarak hissetmesine yol açmak olarak tanımlamıştır. Özetle mobbing tanımlamalarında; saldırgan davranış(lar), tekrarlanma ya da sıklık, uzun süreklilik, sistematik yapılması ve güç dengesizliği faktörlerinin yer aldığı görülmektedir (Gün, 2010).

1.2. Mobbing'in Ortaya Çıkma Nedenleri

Mobbing'i ortaya çıkaran birçok neden bulunmaktadır. Westhues (2004: 14-16) akademisyenlerle ilgili yaptığı çalışmalarında, kendi kendini yönetebilen, siyasi bir bağlılığı bulunmayan, başkaları tarafından idare edilmekten hoşlanmayan, becerikli, çalışkan ve genel itibari ile güvenilir kişilerin mobbing hedefi olabileceklerini ifade etmektedir. Ancak Gündüz ve Yılmaz'a (2008:270) göre mobbing, bir nedene bağlanmayacak kadar karmaşık bir olgudur. Leymann 1996 yılında yaptığı çalışmada mobbinge maruz kalan bireylerle yaptığı görüşmeleri baz alarak, organizasyonlara "mobbing"e neden olan dört belirgin özellik tespit etmiştir. Bu nedenler; iş tasarımının belirsizliği, liderin yetersizliği, mağdurun sosyal açıdan yetersizliği ve örgütteki etik değerlerin düşük olması olarak belirlenmiştir.

Mobbing'in uygulandığı sektörler incelendiğinde genel olarak hizmet sektöründe olduğu ve eğitim kurumlarının bu sektörler arasında ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir (Çobanoğlu, 2005). Hizmet sektöründe çalışanlar arasında iletişim ve ilişkiler ön plana çıktığı için bu sektörde psikolojik şiddete daha fazla rastlandığı yorumu yapılabilir (Altınkurt, 2012).

2. YÖNTEM

Veri toplama aracı olarak birincil veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmış olup; daha önce sağlık alanında çalışan akademisyenler üzerinde geliştirilen Yıldırım D. ve Yıldırım A.'nın (2010) kullandığı ölçek çalışmaya uyarlanmıştır. Yıldırım ve Yıldırım Mobbing Ölçeğininin konuda uzman olan kişiler ve geçmişte mobbinge maruz kalmış bireylerin tecrübelerinden yararlanarak, hem güvenilirlik hem de geçerlik analizleriyle desteklemek suretiyle, Türkiye'de uygulanmak üzere geliştirmiştir.

Araştırmada, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile birincil veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılıp X üniversitesindeki 305 akademik ve idari personele bizzat ulaşılarak uygulanmıştır. Evrenin tamamına ulaşmak, hem zaman hem de mali sıkıntılar ortaya çıkardığından, kolayda örneklem yolu tercih edilmiştir. Evrenden elde edilen veriler, SPSS 22. istatistik paket programıyla analiz edilmiştir.

Çalışmanın Türkiye'nin sadece bir üniversitesindeki çalışanlara uygulanmış olması araştırmanın sınırlılığını göstermektedir. Daha sonra yapılacak çalışmaların daha geniş

örneklem grubundan hareketle daha fazla üniversite çalışanına, bölgeye hatta tüm üniversitelere uygulanmasıyla çalışmanın güvenilirliğini arttırmak ve daha rasyonel çözümleri bulmak kuvvetle muhtemeldir.

3. ÇALIŞMANIN BULGULARI

3.1. Amaç

Araştırmanın amacı, hedef seçilen evrende yer alan gerek akademik gerekse idari çalışanların mobbinge yönelik algılarını, çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşma durumlarını ortaya koymaktır. Yani, bu bireylerin mobbing'e maruz kalmaları; cinsiyet, kadro durumu, medeni durum, yaş grupları, öğrenim durumu, haftalık çalışma saati ve çalışma süreleri (deneyim) gibi çeşitli değişkenler açısından farklılık göstermekte midir? Sorusuna cevap aranmaktadır. Analiz mobbingin neden ve sonuçlarına uygun çözüm yollarının bulunması hedeflenmektedir. Daha önce üniversitelerde mobbing ile ilgili yapılan çalışmalarda genelde akademisyenlerin mobbing maruziyetleri ele alınmışken bu çalışmayla idari ve akademik personel bir arada ele alınarak daha geniş bir perspektiften bakılmaya çalışılmıştır. Böylece alanyazındaki önceki çalışmalarla karşılaştırarak mobbingin ortaya çıkış nedenleri ve çözüm yolları noktasında daha sağlıklı karar ve sonuçlara ulaşılabilir. Mobbingin oluşmasıyla ortaya çıkan sonuçlar olan verimlilik, etkinlik, performans, motivasyon, tatmin, işten ayrılma, yabancılaşma, sinizm gibi ilişkilendirilebilir konulardan ziyade bu olguyu çıkaran kişisel demografik faktörlerin rolüne yer verilmiş ve buradan hareketle önceki çalışmalar da baz alınarak hipotezler geliştirilmiştir.

3.2. Örneklem

Çalışma için hazırlanan anketler, 2016-2017 yılları arasında X üniversitesinde hali hazırda çalışan akademik ve idari personele uygulanmıştır. Bu araştırmanın evreni, X Üniversitesinde görev yapan toplam 728 akademik ve idari personelden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme belirlenirken evren içinden %95 güven seviyesi ve %5 hata payı ile ulaşılması gereken katılımcı sayısı 252 olarak hesaplanmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 370 akademik ve idari personele bizzat ulaşılarak ölçek uygulanmış, ölçeklerden 314 tanesi geri dönmüştür (dönüş oranı %85). Geri dönen ölçeklerden 9 tanesi eksik doldurulduğundan, anketlerden 305 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Anketleri cevaplayanların diğer demografik özellikleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Oran (%)	Yaş Durumu	Frekans	Oran (%)
Bay	231	75,7	25 ve altı	15	4,9
Bayan	74	24,3	26-31 yaş	105	34,4
			32-37 yaş	95	31,1
			38-43 yaş	48	15,7
			44 ve üstü	42	13,8
Medeni Durum	Frekans	Oran (%)	Σ Çalışma Süresi	Frekans	Oran (%)
Bekar	90	29,5	0-1 yıl	22	7,2
Evli	213	69,8	1-3 yıl	74	24,3
Diğer	2	0,7	3-5 yıl	72	23,6
			5-7 yıl	57	18,7
			7-9 yıl	28	9,2
			9 ve +	52	17

Öğrenim Durumu	Frekans	Oran (%)	Σ Haftalık Çalışma Saati (%)	Frekans	Oran (%)
Önlisans ve aşağısı	45	14,8	21 saat ve altı	19	6,2
Lisans	119	39,0	22-39 saat	42	13,8
Lisansüstü	141	46,2	40-48 saat	221	72,5
Kadro			49 saat ve üzeri	23	7,5
Akademik P.	140	45,9			
İdari P.	165	54,1			

Katılımcıların tanımlayıcı istatistiklerine baktığımızda, cinsiyet itibarıyla her 4 kişiden birinin erkek olduğu görülmektedir. Yaklaşık olarak katılımcıların %70'i evli bireylerden oluşmaktadır. Yaşlarına baktığımızda ise yaklaşık olarak %65'lik bir dilimin 26-37 orta yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır. Öğrenim durumlarında ise yaklaşık olarak %15'lik bir dilim ilköğretim, lise ve önlisans mezunlarından oluşmaktadır. Bu bireyler, idari personellerden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra, lisans mezunu olan pay %39 olarak görülmektedir. %46'lık bir payın da en az lisansüstü eğitim görmüş bireylerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Zira bu bireyler akademik personellerden oluşan kısım. Katılımcıların yaklaşık %46'sı akademik personel geriye kalan %54'lik kısım ise idari personellerden oluşmaktadır. Toplam çalışma süreleri bakımından çoğunluğun (yaklaşık %67) 1-7 yıl ve (%17) 9 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Haftalık çalışma süreleri açısından ekseriyetin 40-48 saat arası çalıştığı görülmektedir. Bu durum için katılımcıların çoğunluğunun (%55) idari personel olması sebep gösterilebilir. Geri kalan 56 kişinin akademik personel olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%72,46) haftada 40-48 saat ders verdiği görülmektedir. Bu saat yüküne nazaran daha az ve daha fazla saat ders verenler de mevcuttur.

Tablo 4. Mobbing İfadelerine Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

Mobbing Önermeleri	Kişi	Ort.	St. Sap.
1- İş yerinizde sorumlu olmadığınız konularda suçlanıyor musunuz?	305	1,74	1,050
2- İş yerinizde fikirlerinizi beyan etmeniz engelleniyor mu?	305	1,88	1,124
3- İş yerinizde sizinle yüksek sesle ve bağırılarak konuşuluyor mu?	305	1,56	,913
4- İş yerinizde yapmadığınız bir şeyden dolayı sorumlu tutuluyor musunuz?	305	1,78	1,061
5- İş yerinizde almanız gereken görev ve sorumluluklar sizden esirgeniyor mu?	305	1,74	1,074
6- İş yerinizde politik ya da dini görüşünüzden dolayı baskı hissediyor musunuz?	305	1,79	1,201
7- İş yerinizde varlığınız görmezden geliniyor mu?	305	1,74	1,114
8- İş yerinizde size hitap edilirken onur kırıcı sözler söyleniyor mu?	305	1,37	,829
9- İş yerinizde yaptığınız işlerden dolayı eleştiriliyor musunuz?	305	1,86	,969
10- İş yerinizde alaycı ya da sizi küçümseyici sözler sarf ediliyor mu?	305	1,38	,794
11- İş yerinizde fiziksel görünüşünüz nedeni ile eleştiriliyor musunuz?	305	1,35	,956
12- İş yerinizde size verilen görevlerde gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu?	305	1,82	1,131
13- İş yerinizde sözlü tehdit ya da fiili tacize maruz kalıyor musunuz?	305	1,30	,777
14- İş yerinizde iş tanımınızda olmayan işler veriliyor mu?	305	2,25	1,314
15- İş yerinizde size yapılan düşmanca davranışları düşündüğünüzde işe gitme isteğiniz azalıyor mu?	305	2,22	1,439
16- İş yerinizde aşırı iş yükü nedeni ile performansınız düşüyor mu?	305	2,30	1,219
17- İş yerindeki aşırı stres ve çalışma koşullarından dolayı performansınızın düştüğünü hissediyor musunuz?	305	2,53	1,318

18- İşe giderken korkuyor ya da orada bulunmak istemediğiniz oluyor mu?	305	1,54	,976
19- İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile ağlamak ya da oradan uzaklaşmak istediğiniz oluyor mu?	305	1,57	1,083
20- İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile olmayacak hatalar yapıyor musunuz?	305	1,65	,880
21- İş yerinizde kendinizi değersiz hissediyor musunuz?	305	1,62	1,006
22- İş yerinizde ilk zamanlara nazaran performansınızın günden güne düştüğünü hissediyor musunuz?	305	2,01	1,241
23- İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile anlamsız kaygılar ya da tikleriniz oluşuyor mu?	305	1,70	1,020
24- İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile işe bağlılığınız azalıyor mu?	305	2,10	1,263
Valid N (listwise)	305		

Katılımcıların mobbing algılamalarına yönelik yapılan çalışma neticesinde katılımcıların genel olarak mobbing ile çok fazla karşı karşıya kalmadıkları görülmektedir. Ancak sırasıyla *aşırı stres ve çalışma koşullarından ötürü performans düşüklüğü yaşanabildiği* önermesi, *aşırı iş yükü nedeniyle performans düşüklüğü yaşanabildiği* önermesi, *iş tanımında yer almayan işlerin verilmesi* önermesinin olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca *maruz kalınan düşmanca davranışların işe gitme isteğini etkilemesi* önermelerinin en yüksek skorlara sahip önermeler olması, örneklem üzerinde en fazla karşılaşılan mobbing davranışları olduğu da gözden kaçırılmamalıdır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak birincil veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmış olup; daha önce sağlık alanında çalışan akademisyenler üzerinde geliştirilen Yıldırım D. ve Yıldırım A.'nın (2010) kullandığı ölçek çalışmaya uyarlanmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Son zamanlarda konu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; Çögenli ve Asunakutlu (2016) akademisyenlerin %66,8'inin mobbing davranışlarına maruz kaldığını ve cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve kıdem gibi çeşitli değişkenlerin mobbing davranışlarının sergilenmesinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Şenerkal ve Çorbacıoğlu'nun (2015), geliştirdikleri hipotezler mobbing davranışlarının demografik değişkenler tarafından anlamlı bir şekilde farklılaşmasıydı ancak çalışmaya konu olan demografik değişkenlerin akademisyenler açısından herhangi bir farklılık yaratmadığı sonucuna varılmıştır. Akpınar (2015) ise yaptığı çalışmada katılımcıların mobbinge yönelik algılarının cinsiyet ve branş değişkenleri için farklılık göstermediği; ancak eğitim durumu, medeni durum ve yaş değişkenleri açısından ise anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Mobbing davranışları konusu ve seçilen evren ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda demografik değişkenlerin etkisi için genel bir bütünlüğün henüz oluşmadığı kanaatine varılmasından hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve çalışanların mobbing algılarında aşağıdaki değişkenlere göre anlamlı farklılık yaratacağı beklenmiştir. Çalışmayla birlikte alan yazındaki mobbing davranışları ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişki etkileşimine yönelik kaynaklara katkı sunulması ve işletmelerde yer alan çalışanların sahip oldukları demografik değişkenlerin mobbing davranışlarına etki dereceleri ve sonuçlarının ortaya çıkarılması hedeflenmektedir.

H₁: Çalışanların mobbing algılarında cinsiyetlerine göre farklılık vardır

H₂: Çalışanların mobbing algılarında kadro durumlarına göre farklılık vardır

H₃: Çalışanların mobbing algılarında medeni durumlarına göre farklılık vardır

H₄: Çalışanların mobbing algılarında yaşlarına göre farklılık vardır

H₅: Çalışanların mobbing algılarında öğrenim durumlarına göre farklılık vardır

H₆: Çalışanların mobbing algılarında çalışma saatlerine (haftalık) göre farklılık vardır

H₇: Çalışanların mobbing algılarında çalışma sürelerine göre (yıl) farklılık vardır

3.4. Bulgular

Tablo 3. Güvenirlilik analizi

Cronbach's Alpha (Tutarlılık Katsayısı)	Ölçekteki ifade sayısı
,943	24 ifade

Güvenirlilik analizi sonucunda mobbinge algısı anketinin Cronbach'ın Alpha değeri 0,943 olarak bulunmuş ve sosyal bilimler alanında oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların mobbing algısının cinsiyete göre incelenmesi

Cinsiyet	n	X	S.s.	t	p	
Mobbing	Bay	231	1.74	.666	-1.846	.066
	Bayan	74	1.92	.835		

Katılımcıların mobbinge maruz kalıp kalmamalarının cinsiyet durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testi (Independent Samples T Test) sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$, $t = -1.846$). T testi için ön koşul olan varyansların homojenliği koşulu ($\text{Sig.}>0.05$) *Levene's Test for Equality of Variances* analizinden anlaşılmıştır ($\text{Sig.}=.102$). Bu verilere göre cinsiyetin, katılımcıların mobbinge maruz kalıp kalmamalarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir. *H₁ hipotezi reddedilmiştir.*

Tablo 5. Katılımcıların mobbing algısının kadro durumuna göre incelenmesi

Kadro	n	X	S.s.	t	p	
Mobbing	Akademik Personel	140	1.68	.600		
	İdari Personel	165	1.87	.788	-2.340	.020

Ankete katılan katılımcıların mobbinge maruz kalıp kalmamalarının kadro durumlarına (akademik personel & idari personel) göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t = -2.340$, $p<0.05$). T testi için ön koşul olan varyansların homojenliği koşulu ($\text{Sig.}>0.05$) *Levene's Test for Equality of Variances* analizinden anlaşılmıştır ($\text{Sig.}=.001$). Buna göre, sahip olunan kadronun akademik ya da idari olmasının, mobbing algısını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. *H₂ hipotezi kabul edilmiştir.*

Tablo 6. Katılımcıların mobbing algısının medeni durumlarına göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü anova sonuçları

	Medeni Durum	n	X	S.s.	sd	F	p	Anlamlı Fark
Mobbing	Bekâr	90	1.94	.801				
	Evli	213	1.72	.665	2/302	3.639	.027	Bekâr-Evli
	Diğer	2	1.27	.147				

Katılımcıların mobbing algılarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan **Tek Faktörlü ANOVA** (Tek Yönlü Varyans Analizi) sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir (F= 3.639, p<0.05). Buna göre katılımcıların medeni durumlarının algıladıkları mobbing üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden *Tukey ve Scheffe Testleri* uygulanmıştır.

Tablo 7. Katılımcıların mobbing algısının medeni durumlarına göre tukey ve scheffe testi sonuçları

	(I) Medeni	(J) Medeni	Ort. Farklılık (I-J)	Std. Sapma	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst sınır
Tukey HSD	Bekâr	Evli	,222*	,089	,035	,01	,43
		Diğer	,671	,505	,381	-,52	1,86
	Evli	Bekâr	-,222*	,089	,035	-,43	-,01
		Diğer	,450	,502	,644	-,73	1,63
	Diğer	Bekâr	-,671	,505	,381	-1,86	,52
		Evli	-,450	,502	,644	-1,63	,73
Scheffe	Bekâr	Evli	,222*	,089	,046	,00	,44
		Diğer	,671	,505	,415	-,57	1,91
	Evli	Bekâr	-,222*	,089	,046	-,44	,00
		Diğer	,450	,502	,670	-,79	1,68
	Diğer	Bekâr	-,671	,505	,415	-1,91	,57
		Evli	-,450	,502	,670	-1,68	,79

Tukey ve Scheffe Testleri sonucunda, bekâr katılımcıların mobbing algılamalarının, evlilere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucu bulunmuştur. Bekâr katılımcıların aritmetik ortalamasının X= 1.94 ve Evli katılımcıların aritmetik ortalamasının X= 1.72 olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların evli veya bekâr olmalarının yani medeni durumlarının mobbing algılamalarını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların mobbing algısının yaş durumlarına göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü anova sonuçları

	Yaş Durumu	n	X	S.s.	sd	F	p	Anlamlı Fark
	25 yaş ve altı	15	1,78	,973				
	26-31 yaş arası	105	1,91	,701				26-31 yaş - 44

Mobbing	32-37 yaş arası	95	1,73	,698	4/300	2,118	.079	yaş ve üstü
	38-43 yaş arası	48	1,82	,801				
	44 yaş ve üstü	42	1,55	,492				

Katılımcıların mobbing algılarının yaş durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan **Tek Faktörlü ANOVA** (Tek Yönlü Varyans Analizi) sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir (F= 2.118, p>0.05). Buna göre katılımcıların medeni durumlarının algıladıkları mobbing üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. *H₄ hipotezi reddedilmiştir.*

Tablo 9. Katılımcıların mobbing algısının mezuniyet derecelerine göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü ANOVA sonuçları

	Öğrenim Durumu	n	X	S.s.	sd	F	p	Anlamlı Fark
Mobbing	Önlisans ve aşağısı	45	1,66	,797				Lisans mezunu - Lisansüstü mezunu
	Lisans mezunu	119	1,93	,783	2/302	3,985	,020	
	Lisansüstü mezunu	141	1,70	,605				

Katılımcıların mobbing algılarının öğrenim durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan **Tek Faktörlü ANOVA** (Tek Yönlü Varyans Analizi) sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir (F= 3,985; p<0.05). *H₅ hipotezi kabul edilmiştir.*

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Post Hoc analizlerinden yararlanılmıştır. Varyansların homojenliği testinde (Test of Homogeneity of Variances) Sig değerinin varyansların eşitliği varsayımını (Sig>.05) ihlal etmesi sebebiyle (Sig=.006), Games-Howell testine başvurulmuştur.

Tablo 10. Öğrenim Durumuna Göre Games-Howell Testi

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Mobbing Maruziyeti						
Games-Howell						
(I) Kategorize Öğrenim Durumu	(J) Kategorize Öğrenim Durumu	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Önlisans ve aşağısı	Lisans mezunu	-,264	,139	,145	-,60	,07
	Lisansüstü mezunu	-,041	,129	,947	-,35	,27
Lisans mezunu	Önlisans ve aşağısı	,264	,139	,145	-,07	,60
	Lisansüstü mezunu	,223*	,088	,032	,02	,43
Lisansüstü mezunu	Önlisans ve aşağısı	,041	,129	,947	-,27	,35
	Lisans mezunu	-,223*	,088	,032	-,43	-,02

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Post Hoc testlerinden Games-Howell testi sonucunda aralarında anlamlı farklılığın olduğu gruplar lisans mezunları ile lisansüstü mezunları olanlar olarak tespit edilmiştir. Buna göre, lisans ve lisansüstü mezunu bireylerin mobbing maruziyetine ilişkin görüşlerinde farklılaşma vardır denilebilir.

Tablo 10. Katılımcıların mobbing algısının haftalık çalışma saatlerine göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü anova sonuçları

	Haftalık Çalışma Saati	n	X	S.s.	sd	F	p
Mobbing	21 saat ve altı	19	1,47	,300			
	22-39 saat	42	1,66	,562			
	40-48 saat	221	1,80	,758	3/301	3,409	,018
	49 saat ve üzeri	23	2,12	,656			

Katılımcıların mobbing algılarının haftalık çalışma saatlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan **Tek Faktörlü ANOVA** (Tek Yönlü Varyans Analizi) sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir (F= 3,409; p<0.05). *H₀ hipotezi kabul edilmiştir.*

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Post Hoc analizlerinden yararlanılmıştır. Varyansların homojenliği testinde (Test of Homogeneity of Variances) Sig değerinin varyansların eşitliği varsayımını (Sig>.05) ihlal etmesi sebebiyle (Sig=.006), Games-Howell testine başvurulmuştur.

Tablo 11. Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Games-Howell Testi

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Mobbing Maruziyeti						
Games-Howell						
(I) Kategorik	(J) Kategorik	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
21 saat ve altı	22-39 saat	-,192	,111	,314	-,49	,10
	40-48 saat	-,333*	,086	,002	-,56	-,10
	49 saat ve üzeri	-,647*	,153	,001	-1,06	-,23
22-39 saat	21 saat ve altı	,192	,111	,314	-,10	,49
	40-48 saat	-,140	,101	,506	-,40	,12
	49 saat ve üzeri	-,454*	,162	,037	-,89	-,02
40-48 saat	21 saat ve altı	,333*	,086	,002	,10	,56
	22-39 saat	,140	,101	,506	-,12	,40
	49 saat ve üzeri	-,314	,146	,161	-,71	,08
49 saat ve üzeri	21 saat ve altı	,647*	,153	,001	,23	1,06
	22-39 saat	,454*	,162	,037	,02	,89
	40-48 saat	,314	,146	,161	-,08	,71

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Post Hoc testlerinden Games-Howell testi sonucunda aralarında anlamlı farklılığın olduğu gruplara bakıldığında 49 saat ve üzeri grup hem 21 saat ve altı grup hem de 22-39 saat arası grup ile farklılaştığı ve 40-48 saat arası grup ile 21 saat ve aşağısı grup ile farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı farklılık derecelerine bakarak özellikle 21 saat ve aşağısı çalışan grup ile 49 saat ve üzeri grubun mobbinge maruz kalma algısında anlamlı bir şekilde farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 12. Katılımcıların mobbing algısının çalışma yıllarına göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü anova sonuçları

	Çalışma Yılları	n	X	S.s.	sd	F	p	Anlamlı Fark
Mobbing	0-1 yıl	22	1,66	,668				
	1-3 yıl	74	1,82	,816				
	3-5 yıl	72	1,81	,658				
	5-7 yıl	57	1,78	,565	5/299	.499	.777	-
	7-9 yıl	28	1,90	,810				
	9 yıl ve üzeri	52	1,69	,755				

Katılımcıların mobbing algılarının iş tecrübelerine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan **Tek Faktörlü ANOVA** (Tek Yönlü Varyans Analizi) sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($F = .499, p > 0.05$). Buna göre katılımcıların çalışma yıllarının dolayısıyla da iş tecrübelerinin algıladıkları mobbing üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, katılımcıların iş tecrübesi durumlarının mobbinge bir etki etmediği söylenebilir. *H7 hipotezi reddedilmiştir.*

Çalışma çerçevesinde oluşturulan hipotezlerin toplu sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 13. Hipotezlerin sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1: Çalışanların mobbing algılarında cinsiyetlerine göre farklılık vardır	RED
H2: Çalışanların mobbing algılarında kadro durumlarına göre farklılık vardır	KABUL
H3: Çalışanların mobbing algılarında medeni durumlarına göre farklılık vardır	KABUL
H4: Çalışanların mobbing algılarında yaşlarına göre farklılık vardır	RED
H5: Çalışanların mobbing algılarında öğrenim durumlarına göre farklılık vardır	KABUL
H6: Çalışanların mobbing algılarında çalışma saatlerine (haftalık) göre farklılık vardır	KABUL
H7: Çalışanların mobbing algılarında çalışma sürelerine göre (yıl) farklılık vardır	RED

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışılan evrendeki personelin hangi mobbing davranışlarıyla karşı karşıya kaldıkları ve çeşitli demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyarak daha sağlıklı işleyen bir örgüt yapısının kurulmasına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Çalışma neticesinde çalışanların mobbing algılamalarının cinsiyet, yaş grubu ve çalışma süresi (yıl) açısından bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Buna karşılık kadro durumu (akademik & idari), medeni durum, öğrenim durumu ve haftalık çalışma saati değişkenleri mobbing algısı açısından değişebilmektedir. Yani, mobbing uygulayıcıların bireyin evli olup olmamasına, eğitim seviyesine, haftada çalıştığı saat ve akademik ya da idari personel olmasına bağlı olarak mobbing uygulayabildiği sonucu ortaya çıkmıştır. Lisans mezunlarının, haftada 49 saat üzeri çalışanların ve bekâr kişilerin evlilere nazaran daha çok ve idari personelin de akademik personele nazaran daha çok psikolojik şiddet mağduru oldukları tespit edilmiştir. Zira böylesi bir durum, çalışanın işyerinde huzurunu kaçıran ve verimliliğini önemli derecede düşürebilen bir sorun kaynağıdır. Bu açıdan baktığımızda yönetimin mobbing davranışlarını en aza indirmeye yönelik politikalar geliştirmesi, söz konusu bu değişkenlerin psikolojik taciz için bir neden olmadığı yönünde kararlar alması, şeffaflığa büyük özen göstermesi, kararlara katılıma önem vermesi ve bu ortamın yaratılması her organizasyonda olduğu gibi bu işletmede de elzemdir.

Şenerkal ve Çorbacıoğlu'na (2015) göre, ister yönetici olsun isterse çalışanlar olsun, mobbing davranışları ve süreci yanında değişen çalışma kültürü ve insan ilişkileri konularında geliştirilmesi, mobbing davranışlarının azaltılması hatta önlenmesine büyük katkı sunacaktır.

Mimaroğlu ve Özgen'e göre (2008:224), örgüt içi iletişimde dürüstlük ve samimiyet kavramlarının kaybolmaması, zayıflaması durumunda güçlendirilmesi gerekmekte, şikâyet ve performans değerlendirme mekanizmalarının mümkün olduğunca sağlıklı çalışmasına özen gösterilmelidir. Ancak böyle yapılarak muamelelerde adaletsizlik olduğu inancına dayalı mobbing davranışlarını önlemek mümkün olabilir. Bu durum mobbing sürecinin kontrol altına alınmasında en önemli aktörlerin kurum yöneticileri ve kurum yöneticilerinin politikaları olduğunu karşımıza çıkarmaktadır.

5. KAYNAKÇA

Acar, A. B. & Dünder, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), Ss.111-120.

Akpınar, E.N., (2015). Üniversitede Araştırma Görevlilerinin Duygusal Tacize (Mobbing) Yönelik Algılarının Demografik Özelliklere Göre Analizi, *Curr Res Educ* (2015), 1(2), Ss. 89 – 100.

Altınkurt, Y. K. (2012). *Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Alguları İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Ayan, S. & Şahbudak, E., (2012). Üniversitelerde Asistanlara Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli Ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), Ss.297-310.
- Chappell, D. & Di Martino, V. (2006). *Violence At Work (Third Edition)*. Geneva, International Labor Organization, Pp.17-22.
- Çivilidağ, A., (2011). *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Clarke, J. (2002). *Maymuncuk: İşyerinde İletişim Ve Politika*. İstanbul: Mess.
- Çobanoğlu, S. (2005). *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri*, Timas Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Çögenli, M.Z. & Asunakutlu, T., (2014). Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7/2, Ss. 92-105.
- Çögenli, M.Z. & Asunakutlu, T., (2016). Akademi Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (Erzsosde)* IX-I: Ss.17-32.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper C.L. (2003). The Concept Of Bullying At Work. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper (Eds.), *Bullying And Emotional Abuse In The Workplace: International Perspectives In Research And Practice* İçinde (Ss. 1-30). London: Taylor Ve Francis.
- Einarsen, S. (2000). Harassment And Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach. *Aggression And Violent Behavior*, Vol. 5, No. 4, Pp.379-401.
- Ertürk, A. (2013).Yıldırma Davranışları, Nedenleri Ve Sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), Ss.146-169.
- Field, T. (1996). *Bully In Sight. How To Predict, Resist, Challenge And Combat Workplace Bulling*. Great Britain: Wessex.
- Gün, H. (2010). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz, Mobbing/Bullying, İşyeri Sendromu*. Ankara: Lazer Yayınları.
- Gündüz, B. & Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri (Düzce İl Örneği), *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:179, Ss.269-281.
- Karcıoğlu, F. & Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet Ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*,24 (3), Ss.139-161.
- Keskinkılıç Kara, S.B., (2017). Üniversitelerde Unvan Ayrımcılığı, Bartın Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), Ss.85-101.
- Leymann, H. (1996). The Content And Development Of Mobbing At Work, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5 (2), Pp.165-184.
- Mimaroglu, H. & Özgen, H. (2008). Örgütlerde Güncel Bir Sorun "Mobbing", *Sü İibf Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı:15, Ss.201-226.

- Özkaya, M. O., Yakın, V. & Ekinçi, T. (2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi. Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yönetim Ve Ekonomi*,15(1), Ss.163-179.
- Özyer, K. & Orhan, U. (2012). Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 511-518.
- Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N. & Akkurt, Ö. (2008). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği. *İş,Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(4), Ss.41-58.
- Pehlivan, İ. (1993). *Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Soysal, A., İnal, G. & Gül, Z., (2014). Yıldırma (Mobbing) Davranışı: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), Ss.149-171.
- Şenerkal, R., & Çorbacıoğlu, S., (2015). Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik Ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17/1, Ss.107-135.
- Westhues, K. (2004). *Workplace Mobbing İn Academe: Reports From Twenty Universities*. Newyork: Edwin Mellen Press.
- Yavuz H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SdÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Isparta.
- Yıldırım, D. & Yıldırım, A., (2010). Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları Ve Bu Davranışların Etkileri, *Türkiye Klinikleri J. Med. Sci.*, C.30, No:2, Ss.559-570.