

**T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTELERDE MOBBING'İN İNCELENMESİ ve  
AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**DOKTORA TEZİ**

**MEHMED ZAHİD ÇÖGENLİ**

**ARALIK, 2013**

**MUĞLA**

**T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTELERDE MOBBING'İN İNCELENMESİ ve  
AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**DOKTORA TEZİ**

**Hazırlayan  
MEHMED ZAHİD ÇÖGENLİ**

**Danışman  
PROF. DR. TUNCER ASUNAKUTLU**

**ARALIK, 2013  
MUĞLA**

T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTELERDE MOBBING'İN İNCELENMESİ ve  
AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

MEHMED ZAHİD ÇÖGENLİ

Sosyal Bilimler Enstitüsünde  
"Doktora"  
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 25.12.2013  
Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 11.12.2013

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ercan BALDEMİR

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Soner TASLAK

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Umut AVCI

Enstitü Müdürü : Namık Kemal ÖZTÜRK

ARALIK, 2013  
MUĞLA

## TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 29/11/2015 tarih ve 612/2... sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 38/6 maddesine göre, İşletme Anabilim Dalı Doktora öğrencisi **Mehmed Zahid ÇÖGENLİ**'nin "**Üniversitelerde Mobbing'in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama**" adlı tezini incelemiş ve aday 11/12/2013 tarihinde saat 13:30'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

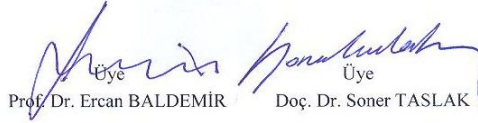
Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 80... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine **gözetim** ile karar verildi.

Tez Danışmanı

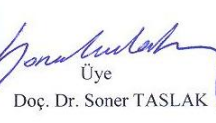
Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU



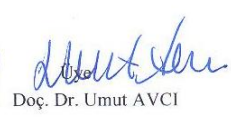
Üye  
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU



Üye  
Prof. Dr. Ercan BALDEMİR



Üye  
Doç. Dr. Soner TASLAK



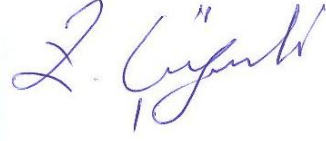
Üye  
Doç. Dr. Umut AVCI

## YEMİN

Doktora tezi olarak sunduğum “Üniversitelerde Mobbing’in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığım ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

11/12/2013

Mehmed Zahid ÇÖGENLİ



**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ**  
**TEZ VERİ GİRİŞ FORMU**

**YAZARIN** **MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.**

Soyadı : ÇÖGENLİ

Adı : Mehmed Zahid

Kayıt No:

**TEZİN ADI**

Türkçe : “Üniversitelerde Mobbing’in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama”

Y. Dil : “Investigation of Mobbing in Universities and an Application to the Academicians”

**TEZİN TÜRÜ:** Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

O

X

O

**TEZİN KABUL EDİLDİĞİ**

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar :

Tarih : 11.12.2013

**TEZ YAYINLANMIŞSA**

Yayımlayan :

Basım Yeri :

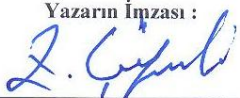
Basım Tarihi :

ISBN :

**TEZ YÖNETİCİSİNİN**

Soyadı, Adı : ASUNAKUTLU, Tuncer

Ünvanı : Prof. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : Türkçe	TEZİN SAYFA SAYISI: 153
TEZİN KONUSU (KONULARI) :	
1. İşletme 2. Yönetim Organizasyon 3. Davranış Bilimleri	
TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:	
1. Mobbing 2. Akademisyenler 3. Üniversiteler 4.	
Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.	
İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'u kullanınız.	
1. Mobbing 2. Academicians 3. Universities	
Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.	
1- Tezinden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum	<input type="radio"/>
2- Tezinden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir	<input type="radio"/>
3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezin tamamının fotokopisi alınabilir	<input checked="" type="radio"/>
Yazarın İmzası :	Tarih 25/12/2013
	

## ÖZET

Bu çalışmada, Adım Üniversiteleri Konsorsiyumunda yer alan 10 devlet üniversitesinde mobbing'in incelenmesi ve akademisyenlerin karşılaştıkları mobbing davranışlarının ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ADİM Üniversitelerinde çalışan 400 akademisyene ulaşılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde ayrıntılı bir literatür taraması yapılarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Mobbing kavramının tarihsel gelişimi ve tanımı yapıldıktan sonra, mobbing sürecinde rol alanlara yer verilmiştir. Mobbing'in ortaya çıkış nedenlerinden, mobbing olarak nitelendirilebilecek davranışların neler olduğundan, mobbing sürecinden, bu süreçte yaşananlardan, mobbing'in nasıl tespit edilebileceğinden, mobbing'in psikolojik ve fiziksel sonuçlarından ve bu olaylar ile nasıl başa çıkılabileceğinden bahsedilmiştir. Bu bölümünde son olarak akademisyenlik kavramından ve akademisyenlerin sorunlarından bahsedildikten sonra Türkiye'de mobbing'in hukuki boyutu ile ilgili bilgi verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, araştırmanın amacından, yönteminden, evren ve örneklem seçiminden, veri toplama aracının belirlenmesinden ve verilerin nasıl analiz edileceğinden bahsedilmiştir. Son olarak analizi yapılan veriler ile ilgili bulgular değerlendirilip literatür karşılaştırması yapılarak sonuç kısmına yer verilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin %66,8'i (267) akademik kariyerlerinde mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çeşitli alt boyutlara göre cinsiyetin, medeni durumun, yaşın, unvanın, kıdemin ve akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerin yaşanan mobbing davranışlarını etkilediği, kadın akademisyenlerin erkeklere göre, Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerinde Prof. Dr. unvanındakilere göre mobbing'e maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Akademisyenler, Üniversiteler



## ABSTRACT

This study was carried out to analyze mobbing at 10 state universities included in the ADIM Universities Consortium, and to present the mobbing behaviors experienced by the academicians. In line with this purpose, 400 academicians were interviewed who work in ADIM Universities.

In the first section of the study, a detailed literature review was conducted, and a conceptual framework was defined. After providing information on the historical development of mobbing, and defining the concept, those participating in mobbing were addressed. Then information on reasons behind mobbing, behaviors that can be defined as mobbing, the mobbing process, and experiences were discussed. Furthermore, the methods to define mobbing; the psychological, physical, family-related and social results of mobbing; and the methods to cope with such experiences were mentioned. Lastly, the concept of academician and their problems were approached, and information on the legal aspects of mobbing in Turkey was given.

In the second section, the objective and method of study, universe and sample choice, data gathering tool definition, and the methods to analyze the data were mentioned. Then, the findings on the analyzed data were evaluated, and they were included in the conclusion with their comparison to the literature.

According to the results of the study, 66.8% of the academicians stated that they experienced mobbing during their academic careers. Furthermore, gender, marital status, age, title, seniority, and the universities the academicians work for were determined to affect mobbing. It was concluded that the risk of exposure to mobbing is greater for female academicians compared to male academicians, while the same risk is higher for those having the title of Academic/Lecturer/Specialist compared to those having the title of Professor Doctor.

**Key Words:** Mobbing, Academicians, Universities

## ÖNSÖZ

Bu çalışma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda, Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU danışmanlığında bir Doktora Tezi olarak hazırlanmıştır.

Çalışma süresince bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan ve her zaman destek olan tez danışmanım ve hocam sayın Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU' ya, Tez İzleme Komitelerinde fikir ve görüşleri ile bana yol gösteren Prof. Dr. Ercan BALDEMİR ve Doç. Dr. Soner TASLAK hocalarıma, istatistiksel analizleri yaparken yardımlarını esirgemeyen Yard. Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ hocama teşekkür ederim.

Ayrıca, hayatım ve kariyerim boyunca bana maddi manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, sürekli yanımda olarak bana güç veren babam M. Sadi ÇÖGENLİ, annem Hamiyet ÇÖGENLİ ve kardeşlerime, çalışmanın her aşamasında yanımda olan, desteği ve sevgisi ile sürekli beni motive eden, başarılarımın kaynağı, her şeyim, eşim Aslı GÜNDOĞAN ÇÖGENLİ' ye ve dostum Hakim İNAN'a sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak anket formlarını gönderdiğim ve soruları büyük bir sabırla cevaplayarak çalışmama destek veren değerli bilim insanları, akademisyenlere teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	I
ABSTRACT .....	II
ÖNSÖZ .....	III
İÇİNDEKİLER .....	IV
TABLolar .....	VII
KISALTMALAR .....	XIV
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM MOBBING KAVRAMI

1.1. Mobbing Kavramı ve Gelişimi .....	4
1.2. Mobbing Sürecinde Yer Alanlar .....	7
1.2.1. Mobbing Uygulayanlar (Mobbingci) .....	7
1.2.2. Mobbing Uygulananlar (Hedef/Mağdur) .....	9
1.2.3. İzleyiciler .....	11
1.3. Mobbing'in Nedenleri .....	12
1.3.1. Mağdur Kaynaklı Nedenler .....	13
1.3.2. Saldırgan Kaynaklı Nedenler .....	14
1.3.3. Örgütsel Nedenler .....	15
1.4. Mobbing Davranışları .....	18
1.4.1. Kişinin Kendini Gösterebilmesine ve İletişiminin Engellenmesine Yönelik Davranışlar .....	18
1.4.2. Sosyal İlişkileri Etkilemeye Yönelik Davranışlar .....	19
1.4.3. İtibarın Zedelenmesine Yönelik Davranışlar .....	19
1.4.4. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Yönelik Davranışlar .....	20
1.4.5. Kişinin Sağlığını Etkilemeye Yönelik Davranışlar .....	20
1.5. Mobbing Süreci .....	21
1.6. Mobbing Belirtileri .....	22
1.7. Mobbing'in Yol Açtığı Sonuçlar .....	24
1.8. Mobbing ile Mücadele .....	29

1.9. Mobbing ve Yönetim İlişkisi.....	32
1.10. Mobbing ve Akademisyenlik .....	34
1.11. Mobbing'ın Hukuki Boyutu .....	39
1.11.1. Başbakanlık Genelgesi .....	39
1.11.2. TBMM Kadın Erkek Eşitliği Fırsat Komisyonu Raporu .....	39
1.11.3. ÇSGB İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi ...	40
1.11.4. Türk Hukukunda Mobbing.....	40

## İKİNCİ BÖLÜM

### ADIM ÜNİVERSİTELERİNDE MOBBING'E İLİŞKİN BİR UYGULAMA

2.1. Araştırmanın Amacı .....	43
2.2. Araştırmanın Yöntemi.....	43
2.2.1. Araştırmanın Modeli .....	43
2.2.2. Evren ve Örneklem .....	44
2.2.2.1. Evren .....	44
2.2.2.2. Örneklem.....	47
2.3. Veri Toplama Aracı.....	49
2.4. Verilerin Toplanması .....	52
2.5. Verilerin Analizi.....	52
2.6. Araştırma Bulguları ve Yorum .....	54
2.6.1. Demografik Bilgiler .....	54
2.6.2. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi.....	58
2.6.2.1. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi .....	58
2.6.2.2. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi.....	63
2.6.2.3. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi.....	68
2.6.2.4. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Unvanlarına Göre İncelenmesi.....	75

2.6.2.5. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Kıdemlerine Göre İncelenmesi .....	83
2.6.2.6. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Çalıştıkları Birime Göre İncelenmesi .....	90
2.6.2.7. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Çalıştıkları Üniversitelere Göre İncelenmesi .....	97
2.6.3. Çeşitli Değişkenlerin Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi .....	108
2.6.3.1. Akademisyenlerin Cinsiyetlerinin Mobbing'e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi .....	109
2.6.3.2. Akademisyenlerin Medeni Durumlarının Mobbing'e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi .....	110
2.6.3.3. Akademisyenlerin Yaşlarının Mobbing'e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi .....	112
2.6.3.4. Akademisyenlerin Unvanlarının Mobbing'e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi .....	115
2.6.3.5. Akademisyenlerin Kıdemlerinin Mobbing'e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi .....	117
2.6.4. Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Mobbing Sürecine İlişkin Düşüncelerinin İncelenmesi .....	120
2.6.4.1. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kaldığı Unvanlar	120
2.6.4.2. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kaldığı Süreçler .	121
2.6.4.3. Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Cinsiyeti .....	122
2.6.4.4. Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Unvanları.....	122
2.6.4.5. Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Yöneticilik Görevi .	123
2.6.4.6. Akademisyenlerin Mobbing Mağduru Olmalarının Kişisel Nedenleri	124
2.6.4.7. Akademisyenlerin Mobbing Mağduru Olmalarının Örgütsel Nedenleri .....	125
2.6.4.8. Mobbing ile Karşılaşan Akademisyenlerin Davranışları .....	126
DEĞERLENDİRME ve SONUÇ .....	129
KAYNAKLAR .....	144
EKLER .....	149

## TABLOLAR

Tablo 1: Mobbing'in Fiziksel, Psikolojik ve Ekonomik Sonuçları.....	28
Tablo 2: Üniversiteler, Fakülteler ve Unvanlara Göre Akademisyen Sayıları (Evren) .....	45
Tablo 3: Üniversiteler, Fakülteler ve Unvanlara Göre Akademisyen Sayıları (Örnekleme).....	47
Tablo 4: Faktör Yük Değerleri.....	51
Tablo 5: Normallik Testleri Sonuçları .....	53
Tablo 6: Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları .....	54
Tablo 7: Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	54
Tablo 8: Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları .....	55
Tablo 9: Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları.....	55
Tablo 10: Akademisyenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımları.....	56
Tablo 11: Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Birimlere Göre Dağılımları.....	57
Tablo 12: Akademisyenlerin Üniversitelere Göre Dağılımları.....	57
Tablo 13: Cinsiyete göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları.....	59
Tablo 14: Cinsiyete Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları	59
Tablo 15: Cinsiyete Göre İtibara Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları.....	60
Tablo 16: Cinsiyete Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları .....	61
Tablo 17: Cinsiyete Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları.....	62
Tablo 18: Cinsiyete Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları.....	62
Tablo 19: Medeni Duruma Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları.....	63
Tablo 20: Medeni Duruma Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları.....	64

Tablo 21: Medeni duruma Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	65
Tablo 22: Medeni Duruma Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	66
Tablo 23: Medeni Duruma Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	66
Tablo 24: Medeni Duruma Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları.....	67
Tablo 25: Yaş Gruplarına Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	68
Tablo 26: Yaş Gruplarına göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	69
Tablo 27: Yaş Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	69
Tablo 28: Yaş Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	70
Tablo 29: Yaş Gruplarına Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	71
Tablo 30: Yaş Gruplarına Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	71
Tablo 31: Yaş Gruplarına Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	72
Tablo 32: Yaş Gruplarına Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	72
Tablo 33: Yaş Gruplarına Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	73
Tablo 34: Yaş Gruplarına Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	74
Tablo 35: Yaş Gruplarına Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları.....	74
Tablo 36: Yaş Gruplarına Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	75
Tablo 37: Unvanlara Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	76

Tablo 38: Unvanlara Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	76
Tablo 39: Unvanlara Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıların Alt Boyutu Bulguları .....	77
Tablo 40: Unvanlara Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	77
Tablo 41: Unvanlara Göre İtibara Yönelik Saldırıların Alt Boyutu Bulguları .....	78
Tablo 42: Unvanlara Göre İtibara Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	79
Tablo 43: Unvanlara Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırıların Alt Boyutu Bulguları .....	80
Tablo 44: Unvanlara Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	80
Tablo 45: Unvanlara Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıların Alt Boyutu Bulguları.....	81
Tablo 46: Unvanlara Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	81
Tablo 47: Unvana Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları.....	82
Tablo 48: Unvana Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	82
Tablo 49: Kıdemlerine Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıların Alt Boyutu Bulguları.....	83
Tablo 50: Kıdemlerine Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	84
Tablo 51: Kıdemlerine Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıların Alt Boyutu Bulguları.....	85
Tablo 52: Kıdemlerine Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	85
Tablo 53: Kıdemlerine Göre İtibara Yönelik Saldırıların Alt Boyutu Bulguları .....	86
Tablo 54: Kıdemlerine Göre İtibara Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	86



Tablo 55: Kıdemlerine Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt boyutu Bulguları.....	87
Tablo 56: Kıdemlerine Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	88
Tablo 57: Kıdemlerine Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	88
Tablo 58: Kıdemlerine Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	89
Tablo 59: Kıdemlerine Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Bulguları	89
Tablo 60: Kıdemlerine Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	90
Tablo 61: Çalışılan Birime Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	91
Tablo 62: Çalışılan Birime Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	91
Tablo 63: Çalışılan Birimlere Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	92
Tablo 64: Çalışılan Birime Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	92
Tablo 65: Çalışılan Birime Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları....	93
Tablo 66: Çalışılan Birime Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	93
Tablo 67: Çalışılan Birime Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	94
Tablo 68: Çalışılan Birime Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	95
Tablo 69: Çalışılan Birime Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları.....	95
Tablo 70: Çalışılan Birime Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	96
Tablo 71: Çalışılan Birime Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları.....	97

Tablo 72: Çalışılan Birime Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	97
Tablo 73: Çalışılan Üniversiteye Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları .....	98
Tablo 74: Çalışılan Üniversiteye Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	99
Tablo 75: Çalışılan Üniversiteye Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları.....	100
Tablo 76: Çalışılan Üniversiteye Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	100
Tablo 77: Çalışılan Üniversitelere Göre İtibara Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları.....	101
Tablo 78: Çalışılan Üniversiteye Göre İtibara Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları .....	102
Tablo 79: Çalışılan Üniversiteye Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları.....	103
Tablo 80: Çalışılan Üniversiteye Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	103
Tablo 81: Çalışılan Üniversiteye Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları.....	104
Tablo 82: Çalışılan Üniversiteye Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	105
Tablo 83: Çalışılan Üniversiteye Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları .....	106
Tablo 84: Çalışılan Üniversiteye Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları.....	106
Tablo 85: Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular.....	108
Tablo 86: Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular.....	109
Tablo 87: Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Multinomial Logistic Regresyon Analizi Bulguları.....	110

Tablo 88: Medeni Duruma Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular .....	111
Tablo 89: Medeni Duruma Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Multinomial Logistic Regresyon Analizi Bulguları .....	111
Tablo 90: Yaş Gruplarına Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular .....	113
Tablo 91: Yaş Gruplarına Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Multinomial Logistic Regresyon Analizi Bulguları .....	114
Tablo 92: Unvanlarına Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular .....	115
Tablo 93: Unvanlarına Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Multinomial Logistic Regresyon Analizi Bulguları .....	116
Tablo 94: Kıdemlerine Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular .....	118
Tablo 95: Kıdemlerine Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Multinomial Logistic Regresyon Analizi Bulguları .....	119
Tablo 96: Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kaldıkları Unvanlara İlişkin Bulgular .....	120
Tablo 97: Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kaldıkları Süreçlere İlişkin Bulgular .....	121
Tablo 98: Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Cinsiyetine İlişkin Bulgular.....	122
Tablo 99: Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Unvanlarına İlişkin Bulgular.....	122
Tablo 100: Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Yöneticilik Görevlerinin Varlığına İlişkin Bulgular .....	123
Tablo 101: Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Yöneticilik Görevlerine İlişkin Bulgular .....	124
Tablo 102: Akademisyenlerin Mobbing Mağduru Olmalarının Kişisel Nedenlerine İlişkin Bulgular .....	125
Tablo 103: Akademisyenlerin Mobbing Mağduru Olmalarının Örgütsel Nedenlerine İlişkin Bulgular .....	126

Tablo 104: Akademisyenlerin Mobbing ile Karşılaştıklarında Neler Yaptıklarına İlişkin Bulgular .....	127
--	-----

## KISALTMALAR

**ALES:** Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı

**ADIM ÜNİVERSİTELERİ:** ADIM Üniversiteleri Konsorsiyumu birbirine coğrafi ve kuruluş tarihi olarak yakınlığı olan, sorunlara ortak çözüm arayan üniversiteler tarafından yürütülen İşbirliği Programı çerçevesinde, lisans ve lisansüstü eğitim-öğretim, bilimsel ve teknolojik araştırma - geliştirme projeleri, sosyal ve kültürel alanlarda yapılacak çalışmaların ortak yürütülebilmesi için oluşturulan bir işbirliği protokolüdür.

**AYMÖ:** Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği

**ÇSGB:** Çalışma ve Sosyal Güvenli Bakanlığı

**ILO:** International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

**LIPT:** Leymann Inventory of Psychological Terror (Leymann Psikolojik Terör Envanteri)

**PTSD:** Post-Traumatic Stress Disorder (Travma Sonrası Stres Bozukluğu)

**STK:** Sivil Toplum Kuruluşu

**TBK:** Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı)

**TBMM:** Türkiye Büyük Millet Meclisi

**TCK:** Türk Ceza Kanunu (5237 sayılı)

**TSSB:** Travma Sonrası Stres Bozukluğu

**WBI:** World Bullying Institute (Dünya Yıldıрма Enstitüsü)

**YDS:** Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı

**YÖK:** Yükseköğretim Kurulu

## GİRİŞ

İnsanlar, çalışma hayatının yoğun ve rekabetçi ortamının içinde mücadele etmeye başladığından bu yana, çeşitli sıkıntılar ve kötü davranışlar ile karşılaşmaktadır. Özellikle beşeri unsurların ön planda olmaya başladığı ve motivasyonun performans üzerine olan etkisinin bütün boyutları ile ele alınmaya çalışıldığı günümüz iş hayatında çalışanların birbirleri ile daha fazla rekabet içerisinde olması, zorlu çalışma şartları, ekonomik kaygılar, toplumsal beklentiler ve çeşitli psikolojik sorunlar, bireyler arasındaki ilişkileri ve iletişimi kopma noktasına taşımaktadır.

Liyakat esaslarına dayanmayan bir terfi sisteminin egemen olduğu, katı bir hiyerarşiye sahip, bilgi paylaşımının zayıf olduğu, iletişim engelleri olan bir örgüt, çalışanlar arasında yaşanabilecek her türlü kötü davranışa ve bireysel çatışmalara ortam oluşturmaktadır. Örgütün içinde kötü niyetli ve çeşitli psikolojik sorunları olan çalışanların var olabileceği düşünüldüğünde olumsuz olayların yaşanabilme ihtimali daha da artmaktadır. Bu olumsuz olaylar, çalışanların ve örgütün performansı ile birlikte, örgütün tüm paydaşlarını olumsuz etkileyerek toplumsal bir sorun haline almaktadır.

Söz konusu olumsuzlukları ifade etmek amacıyla kullanılan “mobbing” kavramı; bir veya daha fazla çalışanın diğer çalışanları, sistemli ve bilinçli olarak olumsuz etkileyerek onları soyutlamak, itibarsızlaştırmak ve iş ortamından uzaklaştırmak için yaptığı kötü davranışları tanımlamaktadır.

Bu çalışmanın ilk bölümünde öncelikle mobbing kavramından ve tarihsel gelişiminden bahsedilmektedir. Mobbing sözcüğünün kökenine yer verilerek ilk kim tarafından, ne zaman ve neden kullanıldığına değinilmiştir. Tarihsel süreçte kimler tarafından ve ne tür durumlarda kullanıldığından bahsedilerek bugün kullanılan şekline nasıl geldiği ile ilgili bilgi verilmiştir. Sonra, Mobbing sürecinde yer alan kişilere değinilerek özelliklerinden bahsedilmiştir. Mobbing’e neden olan unsurlara yer verildikten sonra mobbing davranışlarının neler olduğundan ve mobbing sürecinin nasıl devam ettiğinden söz edilmiştir. Bireylerin ve örgütlerin mobbing’i anlayabilmeleri için neler yapmaları gerektiği ve mobbing’in ne tür sonuçlara yol

açtığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Mobbing ile mücadele etmenin yollarından bahsedilerek söz konusu durumun engellenebilmesinin bireyler, örgütler, toplum ve devlet politikaları açısından önemine dikkat çekilmiştir.

Çalışmada mobbing ile akademisyenlik arasındaki ilişki ortaya koyularak, uygulama yapılırken neden akademisyenlerin tercih edildiği örnekler ve yasalar ile desteklenmiştir. YÖK 2007 yılında yayımladığı “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi” isimli yayında akademik ilişkilerin düzeltilmesi gerekliliğinden, yöneticilere verilen üstün hakların çeşitli problemlere neden olabileceğinden, üniversitelerin, katı hiyerarşiye sahip yapıların esiri olmasına engel olunmasının ve akademik ilişkilerin unvanlar ve yöneticilik sıfatlarının üstünde, daha niteliksel bir boyutta ele alınmasının gerektiğini ülkemizin gelecek dönemdeki stratejik hedefleri olarak belirtmiştir. Üniversitelerin bağlı bulunduğu bir kurumun bu sorunların akademisyenlerin çalışma hayatında neredeyse yer etmiş ve normalleşmiş sorunlar olduğunu ve geleceğe dair çözülmesi gereken önemli konular olduğunu belirtmesi önemli bir özeleştirici ve durum tespitidir. Buradan da anlaşılacağı gibi akademisyenlerin özlük haklarının ve içindeki buldukları örgütlerin çokta sağlıklı olmayan bir yapıya sahip oldukları düşünüldüğünde, üniversitelerde mobbing olayları ile sık karşılaşılabilirdiğinden söz etmek mümkündür. Birinci bölümde son olarak mobbing’in hukuki boyutuna yer verilerek ülkemizde bu konu ile ilgili yapılan yasal düzenlemelere ve resmi makamlar tarafından yapılan araştırmalara ve yayınlara değinilmiştir.

Özellikle Türkçe literatüre bakıldığında akademisyenler üzerinde mobbing ile ilgili çok fazla araştırma yapılmadığı görülmektedir. Bu çalışma, mobbing’in üniversitelerdeki varlığını, akademisyenlerin akademik kariyerlerinde mobbing ile karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını, risk faktörlerini, kimler tarafından bu davranışlara maruz bırakıldıklarını, nedenlerini ve yaşadıkları olaylara nasıl tepki gösterdiklerini araştırmayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın evrenini ADIM Üniversiteleri Konsorsiyumunda yer alan 10 Kamu Üniversitesi oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenini temsil etmesi bakımından örneklem oluşturulurken tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü 400 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada, ölçek geliştirme çalışmasından faydalanılarak, Dr. Heinz Leymann'ın mobbing'i ortaya çıkarmak için belirlediği 5 boyuttaki toplam 45 davranışı içeren 5'li likert tipi ölçek, önce 157 akademisyene uygulanarak pilot çalışma yapılmış ardından yapılan faktör analizi sonucunda ADIM Üniversitelerinde çalışan akademisyenlere uygulanmak üzere son biçimini almıştır. Akademisyenlerin demografik bilgileri, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği ve Akademisyenlerin yaşadıkları mobbing olayları ile ilgili çeşitli bilgileri ortaya çıkarmayı amaçlayan sorulardan oluşan anket formu internet üzerinden katılımcıların üniversitelerine ait olan e-posta adreslerine gönderilmiştir. Yanıtlanan anketler otomatik olarak tablolaştırılmıştır.

Çalışmanın analiz kısmında toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerine bakılmıştır. Normal dağılım göstermeyen verilerin istatistiksel analizi için non-parametrik testler uygulanmıştır. Ayrıca yine verilerin analizi için Multinomial Lojistik Regresyon ve Frekans analizlerinden de faydalanılmıştır.

Değerlendirme ve sonuç kısmında, yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlara yer verilerek ilgili literatürde yer alan benzer araştırmaların sonuçları ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Mobbing konusu ile ilgili çalışmaların ülkemizde yeterli olmamasından dolayı bu araştırma kaynak oluşturmak ve yapılacak diğer çalışmalara yol göstermek açısından önemlidir. Elde edilecek sonuçların mobbing ile ilgili yapılmış çalışmalara katkıda bulunacağı düşünölmektedir.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### MOBBING

#### 1.1. Mobbing Kavramı ve Gelişimi

Mobbing kavramı Latince kökenli “mobile vulgus” sözcüklerinden gelmektedir. Hareketli insanlar, şiddet eğilimli kalabalık, topluluk anlamlarını taşımaktadır. “Mob” teriminin Latince “çete”, İngilizcede ise topluca saldırmak, rahatsız etmek, kalabalık ve anlamlarını taşımaktadır (Wikipedia, 29.07.2013; Eser, 2009: 1).

Bu kavram ilk olarak Konrad Lorenz (Lorenz, 1963’den aktaran; Davenport ve diğerleri, 2003: 3; Leymann, 1996: 167) isimli bilim insanının, Boz Kazlar’ın davranışlarını incelemek amacı ile yaptığı araştırmada kullanılmıştır. Avusturyalı bilim insanı, kazların düşman olarak gördükleri bir yabancı hayvanı uzaklaştırmak ve kaçırmak için sergiledikleri davranışları ortaya koymak için “mobbing” kavramını kullanmıştır.

1972 yılında İsveçli bilim insanı Dr. Paul Heinemann tarafından yayınlanan, okul dönemindeki çocuklar arasında yaşanan davranışları ele alan kitapta, kurbanlarını soyutlayan, ümitsizliğe düşüren ve hatta onları intihara kadar götürebilen davranışların önemini ortaya koymak adına “mobbing” kavramı kullanılmıştır (Heinemann, 1972’den aktaran; Davenport ve diğerleri, 2003: 3; Leymann, 1996: 167).

İş hayatındaki baskıları ve olumsuz davranışları ortaya koymak amacı ile yazılan ilk eser Dr. Carroll Brodsky’nin 1976 yılında yayınlanan “Taciz edilmiş çalışan” isimli kitabıdır (www.leymann.se, 02.10.2013). Fakat bu eserde “mobbing” kavramı yerine “taciz” kelimesi kullanılmıştır.

1980’li yıllarda Dr. Heinz Leymann isimli bilim insanı “mobbing” terimini işyerlerinde ve çalışma hayatındaki kişiler arasında yaşanan olumsuz davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Leymann, mobbing kavramını iş hayatında kullanan ilk bilim insanı olmuştur. Ayrıca Leymann mobbing ile ilgili 60’ın üzerinde eser

yayınlayarak, mobbing davranışlarını (LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terror – Leymann Psikolojik Terör Envanteri), nedenlerini, etkilerini, hangi kişilerin hedef olabileceğini, mobbing uygulayanların kişilik yapılarını, mobbing sonucunda yaşanabilecek psikolojik ve fiziksel sonuçları ve bunlarla baş edebilmek için neler yapılması gerektiği ortaya koymuştur (Leymann, 1990: 121-123; Leymann, 1996: 170-174; Davenport ve diğerleri, 2003: 15-19; Çobanoğlu, 2005: 27-28; Tınaz, 2006: 1).

Leymann, mobbing uygulanan kişilerin savunmasız bırakıldığını ve çok uzun bir süre boyunca düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde psikolojik bir teröre maruz kaldıklarını belirtmiştir (Leymann, 1996: 165-168).

2000’li yılların başından itibaren Türkçe’de yer bulmaya başlayan mobbing kavramı birçok araştırmacı ve bilim insanı tarafından; yıldırma, psikolojik şiddet, zorbalık, psikolojik taciz, duygusal taciz, duygusal saldırı, psikolojik saldırı v.b. karşılıklar bulmaktadır. Bir hastalık ismi olarak da değerlendirilebileceği belirtilen bu kavramın İngilizce ve Latince’de yer aldığı şekilde de kullanılmasının mümkün olduğuna değinilmiştir (Çobanoğlu, 2005: 20-21; Eser, 2009: 2-3). Zaman içerisinde yapılan araştırmaların artması ve yaygınlaşması sonucu kavram kargaşasına engel olmak amacı ile Türk Dil Kurumu “mobbing” kavramına karşılık olarak “bezdiri” sözcüğünü kabul etmiştir. TDK sözlüğüne bakıldığında “mobbing” kavramının dilimize “bezdiri” olarak geçtiği görülmektedir. TDK sözlüğünde “bezdiri” kelimesinin karşılığı olarak “*isim*. İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme (TDK, 29.07.2013)” tanımına yer verilmiştir.

İlgili literatür tarandığında iş hayatı kapsamında mobbing ile ilgili çok fazla tanıma rastlanmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

Dr. Heinz Leymann’a (1990: 119) göre mobbing, “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı yöntemler ile yapılan, psikolojik bir terördür.”

Zapf, Knorz ve Kulla (1996: 215), “Hedef alınan bir veya birkaç kişiye karşı, uzun zamanlı ve bilinçli, düşmanca davranışlar ile gösterilen sosyal bir çatışmadır.”

“Mobbing duygusal bir saldırdır. Bir kişinin, diğr insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport, ve diğrleri, 2003: 15).”

Çobanğlu (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.”

Tınaz (2006: 10), “Mobbing, işyerinde duygusal taciz veya bireyi işyerinden ihraç etmek maksadı ile uygulanan psikolojik baskılardır.”

Mobbing ile ilgili bu tanımları çoğaltmak ve detaylandırmak mümkündür. Bu tanımlardan yola çıkarak mobbing ile ilgili üç önemli noktaya dikkat çekilebilir:

İlk olarak, mobbing sürecinde rol alanlar; “Mobbingci” yani mobbing uygulayan kişi veya kişiler, “Mağdur veya Kurban” mobbing uygulanan kişi veya kişiler, “Seyirciler ve İzleyiciler” mobbing olayına tanıklık edenler olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. İzleyiciler genellikle bu olaya müdahale etmek istemezler ve hedef haline gelmekten çekinirler. Bu durum, süreci iyice endişe verici bir boyuta taşımaktadır. Mağdur zaten iş ortamında yalnız bırakılmaya ve bu ortamdan soyutlanmaya çalışılırken, şahitlik edenlerin hedef haline gelmemek için bu duruma müdahale etmemeleri Mobbingci’nin işini kolaylaştırmakta ve hatta ona yardımcı olmaktadır. Bu yüzden mobbing olayında izleyicilerin rolünün çok önemli olduğu söylenebilir.

İkinci olarak belirtilmesi gereken nokta, mobbing’in kesinlikle sistemli ve sürekliliği olan bir süreç olduğudur. Bu nokta her türlü olumsuz tavır ve davranışın mobbing olarak adlandırılmayacağına işaret eder. İlgili literatürde birçok araştırmacı bu tavır ve davranışların en az 6 ay süre ile sistemli ve bilinçli bir şekilde yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Bu konu şu yüzden önemli sayılmalıdır;

insanlar anlayamayabilir, çeşitli sorunlar yaşayabilir ve iş hayatının gerektirdiği fikir ayrılıkları oluşabilir, bu hemen size düzenlenmiş bir komplonun varlığını veya mobbing mağduru olduğunuzu göstermez.

Üçüncü husus ise, bu süreçte ahlak dışı yöntemler ile bireyin veya bireylerin tüm hayatını olumsuz yönde etkileyerek onu/onları çalışma ortamından uzaklaştırmak ve itibarsızlaştırmak amaçlanmaktadır.

Literatürdeki tanımlamalar ve bu önemli noktaları da göz önünde bulundurarak mobbing ile ilgili şu tanım yapılabilir.

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.

## **1.2. Mobbing Sürecinde Yer Alanlar**

Mobbing olayı ve süreci aslında bir tiyatro oyununa benzemektedir. Bu oyunun var olmasını sağlayan 3 temel unsur söz konusudur. Bu unsurlardan ilki ve en önemlisi, bu oyunu sahnelemeye çalışan ve bu oyunun ortaya çıkmasına sebep olan kötü davranışları ile hedef aldığı kişi veya kişileri işyerinden soyutlamaya ve itibarsızlaştırmaya uğraşanlar, yani oyunun başrol oyuncularını “Mobbingci(ler)” dir. İkincisi, bu oyunu kendi iradesi dışında oynamak zorunda bırakılan ve kötü davranışların ve hareketlerin hedefi olan “Mağdur” yani mobbing uygulanan kişi veya kişilerdir. Sonuncusu ise, bu tiyatral kurguyu seyrederek kimi zaman alkışlayan kimi zamanda öfkelenip belli etmeyen aslında istediğinde oyuna müdahalede bulunup sonlanmasına yardımcı olabilecek veya mağdurun hiç olmazsa yalnız kalmasını engelleyebilecek “İzleyiciler” dir.

### **1.2.1. Mobbing Uygulayanlar (Mobbingci)**

İş yerinde hedef aldığı kişi veya kişilere karşı, onları sindirmek, uzaklaştırmak ve itibarsızlaştırmak için kötü ve ahlak dışı davranışlar da bulunan kişiler “Mobbingci” olarak tanımlanmaktadır. Mobbing uygulayan kişiler yöneticilik yapan

üst düzey çalışanlar olabileceği gibi, aynı pozisyona sahip çalışanlar veya alt düzey çalışanlar da olabilir.

Leymann (1996: 177-179) çalışanların neden mobbing yaptıklarını aşağıdaki şekilde açıklamaktadır:

1. Zevk duygusu: Mobbing uygulayanlar sadece iş arkadaşlarından kurtulmak için bu yola başvuramazlar. Yaptıkları kötü davranışların karşı tarafa verdiği sıkıntıdan dolayı zevk almaktadırlar.

2. Normlar: Mobbing uygulayanlar içinde buldukları iş ortamının çeşitli kuralları olduğunu ileri sürerek bu kurallara uyma zorunluluğu olduğunu ve uymayanların gitmekte özgür olduklarını belirtmektedirler. Değişim ve gelişime uzak kişilikler kendi kurdukları iş ortamlarının bozulmasına engel olmak istemektedirler.

3. Önyargılar: Mobbingci kendi fikirlerine, zihin yapısına, sosyal ve kültürel yaşamına, siyasi görüşüne ve etnik kökenine uymayan kişileri hedef alabilmektedir.

4. Düşmanlık: Hiçbir nedeni olmaksızın herhangi bir fiziksel özelliğinden veya hoşlanmadıkları bir hareketi yüzünden mobbing uygulayanın hedefi olabilmektedirler.

Bunlara ek olarak araştırmacılar mobbing uygulayanların (Hirigoyen, 2000: 135-147; Davenport ve diğerleri, 2003: 38-43; Tutar, 2004: 43-49; Çobanoğlu, 2005: 35-39; Tınaz, 2006: 71-79; Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 30-39);

- Paranoid (Yüksek boyutlarda güvensizlik sahibi, kendisine kötü davranıldığı düşüncesi ile karşı ataklarda bulunan),

- Öfke kontrolü zayıf,

- Narsist (Kendisini gereğinden fazla önemseyen, her şeyden ve herkesten üstün olduğunu düşünen),

- Elleri fırsat geçtiğinde çatışma yaratan ve devam etmesini sağlayarak daha da kötü hale getirmeye çalışan ve bunları fırsata çeviren,

- Düşmanlık duyguları yüksek,
- Obsesif Kompulsif (Aşırı derecede takıntılı, sabit fikirli ve mükemmeliyetçi davranışlara sahip, aşırı ısrarcı özelliklere sahip),
- Hep başkalarını suçlayan, sorumluluktan kaçan,
- Hiddetli (Hiçbir sebebi olmadan etrafındakilere bağırıp çağıran veya bunları yapabilmek için çeşitli sahte sebepler üreten),
- İş arkadaşlarının davranışlarından düşmanca beklentiler içine giren,
- Etrafına öfkelenen, cezayı normal gören, sevgiden yoksun,
- Sadist (Yaptıkları kötü davranışlardan zevk alan),
- Küçük yaşlarda psikolojik ve fiziksel istismara maruz kalan,
- Anti-Sosyal (İnsanlar ile beraber yaşama anlayışı ve alışkanlığı bulunmayan, yalnızlıktan hoşlanan), kişiler olduğundan bahsetmektedirler.

Mobbing uygulayan kişilerin, kendilerini yaptıkları davranışlara iten haklı bir neden olduğuna inandırdıkları ve pişmanlık içine girmedikleri, hatta etraflarında onları kabullenmeyen biri kalmayana kadar bu davranışlara devam ettikleri görülmektedir. Mobbing olayını başlatmak için hiçbir nedene ihtiyaç duymayan, hedeflerini keyfine göre seçen, yaptıklarından ve mağduru düşürdüğü durumdan zevk alan ve mutlu olan mobbingcilerden de bahsetmek mümkündür.

### **1.2.2. Mobbing Uygulananlar (Hedef/Mağdur)**

İş yerinde kötü ve ahlak dışı davranışlara maruz kalan veya maruz bırakılan kişilerdir.

Mobbing'e maruz kalan bireyin durumu anlayabilmesinin önemine dikkat çekmek isteyen Dr. Heinz Leymann, "Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir" diyerek mobbing mağdurunun içinde bulunduğu sorunu fark etmesini vurgulamaktadır (Aktaran: Tınaz, 2006: 94). Gary ve Ruth Namie (2003: 1),

güçsüzlük, acziyet ve yetersizlik göstergesi olduğu için “Kurban” ifadesinin yerine “Hedef” kelimesini önermektedirler.

Mobbing’e maruz kalanların;

- Din, dil, ırk, cinsiyet gibi demografik değişkenler, iş hayatı ile ilgili performansları, sosyal ve kültürel birikimleri gibi çeşitli nedenler olası mobbing mağduriyetine sebep olabilmektedir.

- Söylediklerinin çarpıtılmasından ve yanlış yorumlanmasından endişe eden,

- Yöneticilerinin otoritesine karşı gelen,

- İtaat eğilimi olmayan,

- Suçluluk hissine sahip olan, sorumluluğun kendinde olduğunu düşünen,

- Duygularını kimse ile paylaşamayan ve içine atan,

- Mutlulukları ve sahip oldukları güzel şeyleri çekinmeden herkesle paylaştığı için kıskançlık yaratarak hedef haline gelen,

- Çoğu zaman hiçbir olumsuz davranışı olmayan, kişiler olduğundan bahsedilmektedir (Hirigoyen, 2000: 155-157; Namie, 2003: 2; Westhues, 2004: 14-16; Tutar, 2004: 53-54; Savaş, 2007: 16-17).

Salin (2003: 1216-1217), mağdurları; yaptıkları sonucunda saldırganı kışkırtarak mobbing’in başlamasına sebebiyet veren “provokatif kurbanlar” ile çeşitli zaafları yüzünden hedef haline gelen “zayıf kurbanlar” şeklinde iki ayrı kısımda incelemiştir.

Genel olarak mobbing sürecinin başlamasına mobbing mağdurlarının neden olmadığı söylenebilir. Hiçbir sebep olmaksızın mobbing’e maruz kalmak ve bu sürece dahil olmak mümkündür. Hiçbir çalışan yaptıkları hatalar veya bilmeden yaptığı tetikleyici bir durum söz konusu bile olsa, çok uzun süreli ve sıkıntılı bu süreç ile karşılaşmayı hak etmemektedir. Fakat yapılan hataları ve tetikleyici durumu kendine yapılmış bir tehdit gibi algılayan mobbingciler, ortada kasten yapılmış bir

saldırı olmamasına rağmen bu süreci başlatan, devam ettiren ve kendi çıkarları doğrultusunda sonlandıran kişilerdir. Çoğu zaman mobbing'i başlatan, önyargılardır.

### 1.2.3. İzleyiciler

İş yerinde yaşanan mobbing olayında mobbing uygulayan ve mobbing mağduru dışındaki tüm çalışanlara izleyici veya seyirci denir.

Mobbing olayında rol alan ve olayın sürmesinde çok büyük etkisi olan izleyiciler kimi zaman olayı, müdahale etmeden sadece izlemekle yetinebileceği gibi, kimi zaman olaya dahil olarak (bunların çoğu mobbing uygulayan kişiye paralel tavır gösterecektir), sürece katılması söz konusudur. İzleyicilerin nadiren mobbing mağduru tarafında yer almaya çalıştığı ve onu yalnız bırakmadığı söylenebilir. Bu sorunun temelinde, mağdurun yanında yer almanın ve ona destek olmanın neticesinde, mobbingci tarafından hedef haline gelerek aynı muameleye maruz kalmaktan korkmaları yer almaktadır.

Walter, izleyicilerden dolayı mobbingciler olarak bahsetmiştir. Aynı zamanda süreçle alakaları yokmuş gibi davranarak ikiyüzlü hareket ettiklerini, iki taraftan yana da olmadıklarını göstermeye çalışarak tarafsız kaldıklarını ve arabulucu gibiymiş davranarak iyi niyetli olmaya çalıştıklarını eklemiştir. (Walter 2003'ten aktaran; Tınaz, 2006: 107-108).

Tokat ve arkadaşları (2011: 55-56), bir olaya sessiz kalan kişinin aynı zamanda o olayı kabul ettiğini vurgulamaktadır. İzleyicilerin, mobbing olayına müdahale etmeleri gerekirken, görmezden gelmeleri çalışma ortamında mobbing mağdurunun dışarıda kaldığı ve soyutlandığı bir grup oluşmasına neden olduğunu belirtmişlerdir.

Tınaz (2006: 109), a) Mobbing ortakları; mobbingciye destek veren ve yardım eden kişiler, b) İlgisizler; mobbing olayı karşısında sessiz kalan ve bu süreci görmezden gelen kişiler, ve c) Karşıtlar; mobbing uygulanan kişiye yardım etmeye çalışan ve olayı sonlandırmak için bir çözüm arayışı içerisinde bulunan kişiler, olmak üzere 3 farklı izleyici tipinden bahsetmektedir.



Tanıklar, mobbing'in kendi başlarına da geleceğini düşünerek kendilerini tehdit altında hissettiklerini ve bazen mağdurdan boşalabilecek görevleri üstlenebileceklerini düşündükleri için mobbing'i görmezden gelebilmektedirler (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 54).

Gürhan'a (2013: 33-35) göre, izleyiciler mobbing'i görmezlikten gelerek veya kabullenmeyerek yaşanan olumsuz olayların yaratacağı manevi yükten kurtulmaya çalışmaktadırlar. İzleyicilerin bir kısmı, yaşanan olayların çok kötü olamayacağını, kendisine veya başkalarına aynı şekilde kötü davranılmadığı ve bu yüzden bu kötü davranışların hedef olan kişi tarafından hak edildiği düşüncelerine inanarak durumu inkâr yoluna gitmektedirler.

Bir iş yerinde mobbing olayı söz konusu olduğu halde bu durumun farkında olmamak veya hissetmemek, çalışanların çeşitli endişeleri ve korkuları yüzünden yaşananları görmezlikten geldikleri için mümkün olabilir. Fakat izleyiciler mobbing uygulayanın, mobbing mağduru ile işi bittikten sonra yeni kurbanlara yöneleceğini tahmin edebilseler, mağdurun yaşadıklarına engel olabilir ve çalışma ortamlarında daha sonraki süreçlerde mobbing ile karşılaşma ihtimallerini de azaltmış olurlar.

Mobbing ile mücadelede özellikle izleyicilerin önemli bir rol üstlenmeleri gerektiği söylenebilir. Çünkü saldırgan kendiliğinden durma veya vazgeçme eğilimlerinde değildir. Bu yüzden saldırganların yaptıklarının onaylanmaması veya görmezlikten gelinmemesi gerekir. İzleyiciler beraberce hareket edebilir ve bu kötü davranışlara dur diyebilirlerse bu süreci sona erdirmek daha kolay olacaktır. Beraberce hareket eden çalışanlar mobbing olayına son vermek ile kalmayacaklar aynı zamanda bir daha bu olayların yaşanmasına da engel olabileceklerdir.

### **1.3. Mobbing'in Nedenleri**

Dr. Leymann ([www.leymann.se](http://www.leymann.se), 02.10.2013) mobbing'in nasıl başladığı ile ilgili soruya cevap olarak önyargıların bu olayın başlamasında en büyük faktör olduğundan bahsetmektedir. Kişilere ve olaylara önyargı ile yaklaşan çalışanların kendilerini tehdit altında görerek mobbing sürecini başlatabildiklerini belirtmiştir.

Özellikle saldırgandan kaynaklı nedenler mobbing süreci için bir başlangıç sayılabilir. Fakat mobbing'in oluşması için pek çok nedenden bahsedilebilir. Bu nedenleri üç ana başlık halinde sıralayabiliriz. Bunlar; 1) Mağdur Kaynaklı Nedenler, 2) Saldırgan Kaynaklı Nedenler, 3) Örgütsel Nedenler.

### **1.3.1. Mağdur Kaynaklı Nedenler**

Hubber, işyerlerinde dört farklı tipteki bireyin mobbing olayında hedef olma riski ile karşı karşıya kalabileceklerinden bahsetmiştir (Hubber 1994'ten aktaran; Tınaz, 2006: 96-97):

1. İşe yeni başlayan bir kişi
2. Diğer çalışanlardan farklı bir kişi
3. Başarıları olan bir kişi
4. Yalnız bir kişi

Ruth ve Gary Namie (2003: 1-2), etraflarına kendilerini sevdirebilen, özgüvenli ve yetenekli kişilerin kıskançlık yarattığı için mobbing mağduru olabileceklerinden bahsetmiştir. Bu kişilere olan yaklaşımın neticesinde, kendilerinin geri planda kalacağından endişe duyan çalışanların mobbing'e başvurduklarından söz edilebilir.

Mağdurlar çoğunlukla daha yüksek mevkilerdeki çalışanlara bir tehdit oluşturdukları düşüncesi ile mobbing ile karşı karşıya kalabilmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003: 52). Bulunduğu görevdeki geleceğinden endişe eden ve pozisyonunu kaybetme korkusu yaşayan yöneticiler kendilerine rakip olarak gördüğü çalışanlara karşı bu tür davranışlarda bulunabilmektedir.

Westhues (2004: 14-16) akademisyenler ile ilgili araştırmalarında, kendi kendini yönetebilen, siyasi bir bağlılığı bulunmayan, başkaları tarafından idare edilmekten hoşlanmayan, becerikli, çalışkan ve genel itibari ile güvenilir kişilerin hedef olabileceklerinden bahsetmektedir.

Mağdurların iyi niyetli ve kendi hallerinde bir tavır içinde olmaları, mobbingcileri cesaretlendiren bir unsurdur (Tutar, 2004: 53). Aynı zamanda, yüksek boyutlarda duygusal zekaya sahip, hareketlerini gözden geçiren, göz önünde ve esnek bireyler mobbing mağduru olabilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 52).

### **1.3.2. Saldırgan Kaynaklı Nedenler**

Birçok araştırmacı ve bilim insanı mobbing'in başlama nedeni olarak saldırganı göstermektedir. Psikolojik problemleri olan kişilerin mobbing yapmaya yatkın oldukları belirtilmektedir. Saldırganların çok büyük bir kısmı mobbing yaptığını kabul etmeyeceklerdir. Çalışma ortamında mobbing uyguladığının farkında olmayan kişilerden de bahsetmek mümkündür.

Tınaz (2006: 79-92) saldırganın mobbing sürecini başlatmasının sebepleri arasında; ayrıcalıklara sahip olduğuna inanmasını, kendi sahip olamadığı özelliklere sahip olunmasını ve egoizmi göstermektedir. Ayrıca, saldırganların, yöneticilerine abartılı şekilde nazik ve saygılı davranarak kendilerini koruma altına almaya ve diğer çalışanlara karşı güçlü hissettirmeye çalıştıklarından bahsetmiştir. Leymann, mobbingcilerin kendi eksikliklerini gidermek veya kapatmak için mobbing'e başvurduklarını ve kompleksli bir kişiliğe sahip olduklarını belirtmiştir (www.leymann.se, 02.10.2013).

Davenport ve diğerleri (2003: 38-44), saldırganların özelliklerinden şu şekilde bahsetmektedir: Kötü kişilik, ilahi hak (hiyerarşik düzende üstlerin, güçlerini keyfi olarak kullanabileceklerini ve ilahi bir güce sahip olduklarını sanmaları), benmerkezcilik (bütün başarıları sahiplenme tutkusu) ve aşırı derecede kendini beğenmişlik (Narsizm).

Bireyin kendisinden daha performanslı ve daha nitelikli çalışma arkadaşını tehdit olarak görerek, bu tehdidi ortadan kaldırabilmek adına mobbing davranışlarına başvurduğundan bahsedilmektedir (Güngör, 2008: 18). Mobbingciler, Kariyer hedefleri doğrultusunda kendilerine rakip olarak gördüğü çalışanlara karşı bu tür davranışlarda bulunabilmektedir.

Ahlak bekçiliği, intikam hissi, işyerine ve işe aşırı bağlılık, bozulan ikili ilişkiler, kötü özelliklerini bir başkası üzerinden yargılamak, hoşlanılmayan birine benzetmek, etnik köken, cinsiyet, din, dil ayırıcılığı, hemşehricilik, kayırmacılık, güzellik veya yakışıklık, çirkinlik, psikolojik sorunlar, itaate zorlama ve kıskançlık bireylerin mobbing yapmasına neden olan etmenler arasında yer almaktadır (Gün, 2009: 122-173).

### 1.3.3. Örgütsel Nedenler

Mobbing olayının başlamasına; örgüt yapısı, kötü yönetim, yöneticilerin yetersiz ve liyakata dayalı olmayan bir sistemle seçilmesi, iletişim sorunları, katı hiyerarşik düzen ve çalışanların örgütte oluşturdukları çalışma grupları gibi örgütsel nedenler sebep olabilmektedir.

Hirigoyen (2000: 87-88), mobbing'i sapkınlık olarak görmektedir ve sapkın yöntemleri gerçekleştirmenin, ancak örgütün desteği ve göz yumması ile ortaya çıkabileceğinden bahsetmektedir. Baskı altındaki gruplarda anlaşmazlıkların daha kolay ortaya çıktığını ve verimliliğin artırılması için uygulanan yeni çalışma metotlarının, beşeri unsurları çok fazla göz önünde bulundurmadığını, bu yüzden stresin meydana geldiğini ve kötü davranışlar için uygun bir ortamın oluştuğunu söylemektedir.

Örgütler bir yandan çalışanlarının kendi kendilerini yönetmelerini isteyip onları desteklerken, diğer taraftan ise yetkilerini kısıtlayarak astların özgürlüklerine engel olabilmektedirler. İşten çıkarma veya terfi ettirmeme, bağımsızlıkları engellemek için kullanılan çeşitli yöntemlerdir. İnsanları örgüte mecbur bırakmak çeşitli mobbing uygulamalarını ve kötü davranışları da beraberinde getirebilmektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 59).

Davenport ve diğerleri (2003: 47-50), mobbing'e neden olan ve sürmesine yol açan bazı örgütsel faktörlerden aşağıdaki şekilde bahsetmişlerdir:

- *İşletmelerin örgüt yapılarında değişim (Küçülme, Yeniden yapılanma, Şirket evlilikleri)*: Rekabet ortamlarında işini yitirmekten korkan çalışanlar, işlerini kaybetmemek için mücadeleye girerler. Kendilerinin bir şekilde işten

çıkarılmaktansa diğer çalışanların çıkarılması için kötü davranışlar içinde bulunabilmektedirler.

- *Gayri ahlaki uygulamalar:* Müşterilerin aldatılması veya çevresel tehditlere yol açmak gibi gayri ahlaki durumların çalışanlar tarafından fark edilip ortaya çıkarılması mobbing'e sebebiyet verebilmektedir.

- *Rutin çalışma şartları:* Çalışma faaliyetlerinin çok değişmediği monoton iş yerlerinde can sıkıntısı ve heyecan arama isteği mobbing'e neden olabilmektedir.

- *Stresin yoğunluğu:* İş yükü baskısının çok olduğu iş yerlerinde, çalışanlar beklentileri karşılayamazlar ise mobbing'e başvurmaları söz konusu olabilmektedir.

- *Yönetimin mobbing'e inanmaması veya görmezden gelmesi:* İşyerlerinde bu tip sorunlar yaşandığına inanmak istemeyen yöneticiler bu durumun sürmesine ve oluşabilecek yeni mobbing olaylarına neden olabilmektedir. Yöneticiler, mobbing'i fark edip bunun şirket içindeki diğer problemleri daha fazla büyüteceğini düşündükleri içinde görmezlikten gelebilmektedirler.

- *Örgüt İklimi:* Lady ve Trumbo, işletmelerde örgüt iklimini dört faktörün belirlediğini belirtmektedir; 1) örgütsel yapı, 2) işe alıştırma, 3) ödüllendirme, 4) otonomi. Bu faktörlerin önemsenmeyerek çalışanların tatminsizliğinin söz konusu olduğu bir örgütte mobbing davranışlarına rastlanabildiği belirtilmektedir (Lady ve Trumbo, 1980'den aktaran; Kırel, 2008: 44).

- *Yöneticilerin sergiledikleri kötü yönetim:* Takım çalışmasının olmaması, zayıf liderlik yapıları, mevki tutkunları, iletişim engelleri, yüksek düzeyde hiyerarşik yapı, şeffaf olmayan çalışma koşulları, bilgi saklanması ve sorumluluk almamak gibi yönetimin örgüt düzenini sağlamak için kullanması gereken faktörleri iyi kullanamaması mobbing davranışlarına neden olabilmektedir.

- *Nepotizm:* İşyerinde bazı nedenlerden dolayı insanlar kayırılabilir. Arkasında kendini koruyan birilerinin olduğunu bilen kişilerin çeşitli niteliklere

sahip diğer çalışanlara ve kendi fikirlerine uymayanlara karşı, baskıcı davranışlarda bulunması söz konusu olabilmektedir (Tınaz, 2006: 120).

- *Siyasi ve Politik Yapı*: İşyerinde çalışan kişiler ile örgütün siyasi ve politik görüşleri arasındaki farklılıklar, çalışanların çeşitli kötü davranışlar ile karşılaşmalarına neden olabilmektedir (Tınaz, 2006: 126).

Hedeflerini gerçekleştirebilmek için bütün yollara başvurmaya hazır olan bir işletmenin, kendi içerisinde de sapkın sistemler oluşturduğu görülmektedir. Bu ahlakdışı sistemler yüzünden yöneticiler örgütlerini yönetirken beşeri unsurları geri planda bırakarak ahlaki olmayan yöntemlere başvurmaktadırlar (Hirigoyen, 2000: 92-93).

Gün (2009: 177-184), mobbing'e neden olan örgütsel nedenleri; a) ekonomik kriz kaynaklı nedenler; insanların kriz dolayısı ile geçim derdi içinde bulunmaları b) monoton ortamlar; iş çeşitliliğinin sağlanamaması, sosyal aktivitelerin ihmal edilmesi sonucunda işletmelerde can sıkıntısının yaşanması, c) kurumsallaşmamış örgütler; hedeflerin, çalışma koşullarının, organizasyon yapısının ve çalışanlar arası ilişkilerin düzenlenmemesi, d) iş ahlakının ve kurallarının yozlaştığı ortamlar; saygınlık, dürüstlük gibi kavramların olmaması ve kişisel menfaatlerin ön planda tutulması, e) örgüt yönetiminde radikal değişiklikler; idari yapıda ani değişikliklerin yaşanması ve f) aşırı stresli çalışma ortamı; yüksek çalışma temposunun neden olduğu iş stresi, şeklinde altı başlıkta incelemiştir.

Sonuç olarak mobbing uygulamalarının başlamasına neden olan faktörler arasında örgütün yönetim şekli önemli bir rol oynamaktadır. Bir işletmenin yönetim anlayışının mobbing'in başlamasına ve sürmesine engel olabilecek veya sonlanmasına etki edecek çeşitli dinamiklere sahip olması gerekir. Bu dinamikleri canlı tutmak ve etkin bir şekilde kullanmak işletmenin sadece kendi içinde olması gereken huzurlu çalışma ortamını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda sürekliliğini de sağlar.

#### **1.4. Mobbing Davranışları**

Mobbing ile ilgili yapılan araştırmalarda hangi davranışların bu olaya neden olduğunun ve bu davranışlara mağdurun ne sıklıkta maruz kaldığının belirlenmesinin durumun tespiti açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır. Birçok araştırmacı farklı davranışlardan bahsetmektedir. Bununla birlikte mobbing davranışlarını ilk tanımlayan kişi Dr. Leymann'dır (1990: 120-121; 1996: 170). Ayrıca Leymann her mobbing olayında bu davranışların hepsinin yaşanmasının şart olmadığını da belirterek, farklı davranışların veya tanımladığı davranışların sadece birkaçının bu duruma yol açabileceğinden de söz etmektedir. Bu davranışların sıklığının da önemli olduğu vurgusunu yapan bilim adamı, bu süreyi en az 6 ay olarak belirtmektedir. Yani mobbing mağduriyetinin söz konusu olması için, tanımlanan davranışların bazıları veya hepsi ile sistemli olarak en az 6 ay süre ile veya sıklıkla karşı karşıya kalınmasının önemli olduğunun vurgusu yapılmaktadır. (Leymann, 1990: 120, Leymann 1996: 168; Davenport ve diğerleri, 2003: 17-19).

Bu tez çalışmasında akademisyenlerin mobbing'e maruz kalıp kalmadıklarını ölçmek için, Leymann'ın belirlediği bu davranışlar (LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terror – Leymann Psikolojik Terör Envanteri) kullanılmıştır. Dr. Heinz Leymann (1996: 170), bu davranışları 5 başlıkta 45 ayrı davranış olarak aşağıdaki şekilde tanımlamıştır (Davenport ve diğerleri, 2003: 18-19):

##### **1.4.1. Kişinin Kendini Gösterebilmesine ve İletişiminin Engellenmesine Yönelik Davranışlar**

1. Üstünüz kendinizi gösterebilme olanaklarınızı kısıtlar.
2. Sözüünüz sürekli kesilir.
3. Meslektaşlarımız veya beraber çalıştığımız kişiler kendinizi gösterebileceğiniz olanakları kısıtlar.
4. Yüzünüze karşı bağırılır, yüksek sesle azarlanırsınız.
5. Yaptığımız işler sürekli eleştirilir.

6. Özel hayatınız sürekli eleştirilir.
7. Telefon yolu ile sürekli rahatsız (taciz) edirsiniz.
8. Sözlü tehditler alırsınız.
9. Yazılı tehditler alırsınız (gönderilir).
10. Jest ve mimikler ile iletişim reddedilir.
11. İmlalar yolu ile iletişim reddedilir.

#### **1.4.2. Sosyal İlişkileri Etkilemeye Yönelik Davranışlar**

1. İş arkadaşlarınız sizinle konuşmazlar.
2. Başkalarına ulaşmanız engellenir.
3. Size diğer çalışanlardan ayrılmış (soyutlandığınız) bir çalışma yeri verilir.
4. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
5. Çalışma ortamında yokmuşsunuz gibi davranılır.

#### **1.4.3. İtibarın Zedelenmesine Yönelik Davranışlar**

1. İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
2. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
3. Gülünç durumlara düşürülürsünüz.
4. Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
5. Psikolojik inceleme geçirmeniz için baskı yapılır.
6. Bir özrünüzle (kusurunuzla) alay edilir.
7. Sizi gülünç durumlara düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.



8. Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir.
9. Özel yaşamınızla alay edilir.
10. Etnik kökeniz ile alay edilir.
11. Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
12. Gösterdiğiniz çabalar yanlı ve küçük düşürücü şekilde yarglanır.
13. Aldığınız kararlar sürekli sorgulanır.
14. Alçaltıcı (küçük düşürücü) isimlerle anılırsınız.
15. Cinsel imalarda bulunulur.

#### **1.4.4. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Yönelik Davranışlar**

1. Sizin için özel görevler verilmez.
2. Size verilen işler geri alınır.
3. Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir.
4. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler verilir.
5. İşiniz sürekli olarak değiştirilir.
6. Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.
7. Size, itibarınızı zedeleyecek şekilde, becerilerinizin dışındaki işler verilir.
8. Mali yük getirecek zararlara uğratılırsınız.
9. Evinize veya işyerinize zarar verilir.

#### **1.4.5. Kişinin Sağlığını Etkilemeye Yönelik Davranışlar**

1. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
2. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.

3. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.

4. Fiziksel zarar verilir.

5. Cinsel tacize maruz kalırsınız.

### **1.5. Mobbing Süreci**

Araştırmacıların çoğu, mobbingi bir süreç olarak ele almaktadır. Mobbing sürecini “olayların başlamasına yol açan bir anlaşmazlık ile sessizce olgunlaşan fakat hızlı ve etkili bir şekilde ilerleyen daha sonra tamiri mümkün olmayan bir durum haline gelen süreç” olarak tanımlayan Davenport ve diğerleri (2003: 20) ve Leymann (1990: 121-122) mobbing ile ilgili aşamaları aşağıdaki şekilde aktarmıştır (www.leyman.se, 03.10.2013; Çobanoğlu, 2005: 92-94; Tınaz, 2006: 54-56).

**İlk Evre (Anlaşmazlık-Kritik Olay Aşaması):** Yaşanan olumsuz bir olay veya bir anlaşmazlık sonucu mobbing süreci tetiklenebilir. Mağdurun herhangi bir tavrı, hareketi veya fikir beyanı, saldırganın harekete geçmesine neden olabilir. Bu aşamada henüz saldırılar başlamamış fakat başlaması için gereken zemin oluşmuştur.

**İkinci Evre (Kötü Davranışlar-Saldırı Eylemleri Aşaması):** Hedefini seçen saldırgan, kötü davranışlara başlamıştır. Mobbing uygulayan kişi mağdura yönelik tavırlarını ve hareketlerini olumsuz yönde değiştirerek amaçlarına ulaşmak için gereken davranışlarını sergilemeye başlamıştır. Çoğu zaman mağdur ve etraftakiler bu hareketleri fark etmeyebilir. Bunun sebebi saldırganların önceleri tavırlarını doğrudan belli etmemesidir. Sinsice kurgulanan ve devam eden olaylar göz önünde olmadan mağdurun aleyhine işlemeye başlamıştır.

**Üçüncü Evre (Yönetimin Katılımı Aşaması):** Bu aşamada olayların devam etmesi ve belirgin hale gelmesi sonucunda yönetim devreye girer. Mobbing’in sona erdirilebilmesi için önemli bir fırsatın ele geçirildiği bu aşamada yöneticiler duruma önyargılı yaklaşır, davranışları ve olayları hatalı değerlendirip duruma sebebiyet verenin mağdur olduğunu düşünür veya abartılı yansıtıldığına, ortada durumu büyütecek bir şey olmadığını kanaat getirirse, yönetimin de dahil olması ile mobbing daha da artarak devam eder.

**Dördüncü Evre (Yanlış Teşhis Aşaması):** Bu aşama mağdurun yaşadığı sonucu ve içine girdiği durumu yanlış değerlendiren yönetimin, mağdura psikolojik destek alması için baskı yaptığı aşamadır. Zor veya akıl hastası olarak nitelendirilen mağdur, psikolojik destek almasına sebep olan asıl nedenlerin saldırgandan kaynaklandığını açıklayamadan kendisini yardım alırken bulabilir. Mağdur kendisinde gerçekten bir sorun olduğuna inandırılmak üzeredir. Bu aşama sonucunda mağdurun işten ayrılması, istifa etmesi veya uzaklaşması yönünde baskılar söz konusudur.

**Son Evre (İşten Çıkarılma Aşaması):** Bu aşamada mağdur bir önceki aşamada yaşanan zorlamalara dayanamaz ve işten ayrılmak zorunda kalır. Burada işten ayrılma durumu, sadece işi tamamen bırakma anlamına gelmez. Çeşitli disiplin cezaları, zorunlu izinler veya başka bir çalışma yerine gitmesini sağlamak gibi alternatifler de mağdurun aleyhine kullanılmaktadır. Bu olay mağdurda büyük bir sarsıntıya ve psikolojik buhrana yol açar. Bu aşama ile beraber sadece psikolojik sonuçlar değil bu psikolojik sarsıntının yol açtığı çeşitli psikosomatik hastalıklar ortaya çıkabilir.

### **1.6. Mobbing Belirtileri**

Bir işyerinde mobbing yaşandığını tespit etmek kolay olmayan bir durumdur. Çünkü yaşanan olaylar çoğu zaman iş yerinde yaşanan olağan durumlar olarak görülmektedir. Fikir anlaşmazlıkları, bireylerin birbirlerine kendilerini kabul ettirme çabaları gibi davranışların zaten iş ortamında olabileceğini ve bu yüzden önemsenmediğini görmek zor değildir. Mobbing'in en büyük sorunu olayın anlaşılabilmesi veya önemsenmemesidir. Burada en büyük ilişki ise bireylerin yaşanan olayların çoğunu normal karşılımları veya mağdurların bu olayları hak edecek bir şey yaptıklarını düşünmeleridir.

Örgüt içindeki iletişimsizlik, mobbing'in açığa çıkmasına engel olan en büyük faktör olarak görülebilir. Mobbing sürecinde yer alan tarafların, değerlendirme yapanlar ile arasındaki iletişim bu olayın sonlandırılması veya daha kötüye gitmesine engel olması bakımından önemli bir etkidir. Fakat, mobbing uygulayan kişiler genelde mağdura karşı önlemimi önceden almış ve işyerindeki diğer kişiler ile çoktan

iletişime geçmiş hatta kendi safına katmış olacaktır. Bu yüzden bir işyerinde mobbing olayının var olduğunu anlamak oldukça güçtür. Bazı durumlar iyi analiz edilir ve olaylar tarafsız bir göz ile değerlendirilir ise mevcut durumu anlamak zor olmayacaktır.

Davenport ve diğerleri (2003: 111), bir örgütte mobbing yaşandığını anlamak için bir “uyarı işaretleri” listesi hazırlamıştır. Bu liste bir örgütün içerisinde mobbing’in varlığının tespiti için önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Bu uyarı işaretleri aşağıdaki şekildedir:

1. Hastalık izinleri ve raporları artış gösteriyorsa,
2. Çalışanlarda sebebi belli olmayan moralsizlikler yaşıyorsa,
3. Performans düşüklüğü ile suçlanan çalışanların daha önceki performansları standartların üzerindeyse,
4. İşyerinde personel devir hızı yüksekse,
5. Departmanların sorunları ve işleri tek bir kişiye yükleniyorsa,
6. Çalışanların eğitimlerini, bilgi edinmelerini ve kararlara katılımlarını sağlamak için yeterli çaba harcanmıyorsa,
7. Yöneticiler buldukları mevki için yetersiz ve deneyimsizse,
8. Örgütte ani olarak yeniden yapılanma, yeni yönetim ve yeni kurallar koyulması gibi değişiklikler söz konusu oluyorsa,
9. Önemli işler yapması için görevlendirilen kişiler işten alınıyor veya aniden işten ayrılıyorsa, bu işyerinde mobbing’in varlığından söz etme ihtimalinin olduğu söylenebilir. Kesin bir ölçme aracı olmamakla beraber bu işaretler bir işyerinde mobbing’in var olup olmadığını ortaya koymak için sadece yol göstericidir.

### 1.7. Mobbing'in Yol Açtığı Sonuçlar

İşyerine karşı bağlılığı yüksek olmayan biri, işini daha çok ekonomik özgürlüğünü kazandığı bir araç olarak görmektedir. Fakat işine bağlı ve örgütün amaçlarını benimsemiş, kendilerini geliştirme ve yükselme şanslarını çalıştıkları örgütte gören kişiler mobbing olayından daha fazla etkilenmektedir. Bu kişiler işyerinden ayrılmak istemezler, uzun bir süre acı çekmelerine rağmen bu durumu dışarıya yansıtmazlar (Davenport ve diğerleri, 2003: 61).

Leymann ve Gustafsson (1996: 253) mobbing olayına maruz kalan mağdurların yaşadıkları olay esnasında ve sonrasında başlarına gelen rahatsızlıkları ortaya koymayı amaçlayan bir çalışma yapmışlardır. 350 mobbing mağduru üzerinde yapılan bu araştırma sonucunda mobbing'e maruz kalan kişilerde görülmesi muhtemel rahatsızlıkları aşağıdaki şekilde belirtmişlerdir:

- Hafıza bozuklukları
- Konsantrasyon güçlüğü
- Moralsizlik
- İnisiyatif alamama
- Kolayca kırılabilme
- Genel huzursuzluk
- Agresiflik
- Güvensizlik hissi
- Kâbuslar
- Karın veya mide ağrıları
- İshal
- Kusma

- Hastalık hissi
- İştah kaybı
- Ağlamalar
- Yalnız kalma isteği
- Göğüs ağrıları
- Terleme
- Ağız kuruluğu
- Kalp çarpıntıları
- Nefes darlığı
- Sırt ağrıları
- Boyun ağrısı
- Kas ağrısı
- Uykuya dalmakta zorluk
- Uyku kesintileri
- Erken uyanma
- Bacaklarda güçsüzlük
- Kuvvetsizlik
- Bayılma
- Titreme

Mağdurlar genelde kendilerini yalnız hissederler. Başlarına gelenin doğruluğuna inanamazlar. Suçluluk, utanç, korku, yetersizlik, endişe ve öfke gibi duygular yaşarlar (Davenport ve diğerleri, 2003: 63).

Gürhan (2013: 39), mobbing'in mağdurda yarattığı çeşitli etkileri; sıklık, depresyon, baş ağrıları ve baş dönmeleri, hafıza kayıpları, uykusuzluk, bağışıklık sisteminin çökmesi, solunum sorunları, mide rahatsızlıkları, hazımsızlık, kas ağrıları, kalp ritim problemleri, çarpıntı, sırt ve boyun kaslarında kasılmalar, deri rahatsızlıkları, göz rahatsızlıkları olarak açıklamıştır.

Görüldüğü gibi mobbing birçok psikolojik, sosyolojik ve fizyolojik problemler ile sonuçlanmaktadır. Bu sonuçların genelini olaylar esnasında veya olaylar sonucunda olumsuz etkilenen mağdurların yaşadıkları stres kaynaklı problemler oluşturmaktadır.

Dr. Leymann (www.leymann.se, 05.10.2013), yaptığı araştırmaların sonucunda mobbing mağduru olan çalışanların, olaylar sonucunda yaşadıkları fiziksel ve psikolojik durumları PTSD (Post-Traumatic Stress Disorder), yani travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) olarak değerlendirmiştir.

Tınaz (2006: 160), mobbing'in doğurduğu örgütsel sonuçları, psikolojik ve ekonomik olarak 2 başlık altında, aşağıdaki şekilde belirtmiştir:

### **1. Psikolojik Sonuçlar**

- Sevgi ve saygı gibi değerlerin yok olması.
- Kişilerarası çatışmalar ve uyuşmazlıklar.
- Güvensiz iş ortamı.
- Çalışanların yaratıcılıklarını yitirmesi.
- Örgütsel değerlerin yitirilmesi.

## 2. Ekonomik Sonuçlar

- Uzmanlaşmış alışanların işyerinden ayrılmaları ve bunun sonucunda yeni personel alımının doğurduğu maliyetler.

- Hastalık izin ve raporlarının artması.

- Eğitimli personelin işten ayrılması sonucu yeni alınan personellere verilecek eğitimlerin maliyeti.

- Performans dūřüklükleri sonucu örgütün kârlılıęın dūřmesi.

- Hukuki işlemlerin maliyetleri.

Davenport ve diğerleri (2003: 146-148), mobbing olayı sonucunda mağdurun, örgütün, ailesinin ve toplumun yaşadıkları psikolojik, fiziksel ve ekonomik sonuçları Tablo 1’de görüldüğü Şekilde belirtmiştir:



**Tablo 1: Mobbing'in Fiziksel, Psikolojik ve Ekonomik Sonuçları**

<b>Mobbing'in Fiziksel, Psikolojik ve Ekonomik Sonuçları</b>	
<b>Mobbing Mağduru</b>	
<b>Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar</b>	<b>Ekonomik Sonuçlar</b>
-Stres	-İlaç tedavileri
-Duygusal Problemler	-Psikolojik seanslar
-Fiziksel Problemler	-Doktor ücretleri
-Kazalar	-Hastane masrafları
-Sakatlıklar	-Kaza masrafları
-Soyutlanma	-Sigorta primleri
-Ayrılık acıları	-Avukat masrafları
-Mesleki kimlik kaybı	-İşsizlik
-Arkadaşların kaybı	-İş arama
-İntihar/Cinayet	-Taşınma
<b>Mağdurun Ailesi</b>	
<b>Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar</b>	<b>Ekonomik Sonuçlar</b>
-Çaresizliğin getirdiği acılar	-Ailenin gelir kaybı
-Karmaşıklıklar	-Ayrılma masrafları
-Ayrılmalar veya boşanma acıları	-Nafaka masrafları
-Çocuklara etkileri	-Terapiler
<b>Mobbing Yaşanan Örgütler</b>	
<b>Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar</b>	<b>Ekonomik Sonuçlar</b>
-Örgütsel anlaşmazlıklar	-Hastalık raporları ve izinleri
-Hastalıklı şirket kültürü	-Yüksek personel devir hızı maliyeti
-Düşük motivasyon	-Verimlilik düşüşü
-Yaratıcılığın yitirilmesi	-İş kalitesindeki düşüş
	-Uzmanlık kaybı
	-Tazminatlar
	-İşsizlik maliyetleri
	-Hukuki işlemler ve masrafları
	-Erken emeklilik maliyetleri
	-Yeni personel alım maliyetleri
<b>Toplum-Devlet</b>	
<b>Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar</b>	<b>Ekonomik Sonuçlar</b>
-Mutsuz bireyler	-Sağlık masrafları
-Politik ve siyasi sorunlar	-Sigorta masrafları
	-Vergi kayıpları
	-Kamu desteklerine talep artışı
	-Psikolojik sağlık desteklerine talep artışı

**Kaynak:** (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003: 146-148)

Mobbing ve sonuçları ile ilgili yapılan birçok araştırma göstermektedir ki, bu olayın sonuçları sadece mağduru değil, işyerini, mağdurun ailesini ve toplumu da etkilemektedir. Mobbing uygulayan bir kişi her ne kadar hedeflediği kişiyi saf dışı

etmek istese de, sonuçlar kendisinin bile tahmin edemeyeceği boyutlara ulaşmaktadır. Kötü olaylar ile başlayan bu zincirleme reaksiyon en sonunda devletin politikalarını dahi etkilemektedir. Hedef olarak seçtiği kişiden kurtulduğunu düşünen saldırgan yaptığı bu davranışlarla büyük toplumsal sıkıntılara yol açarak aslında kendisine de zarar vermiş olabileceğinin farkında bile değildir.

Mobbing mağdurları sadece yaşadıkları problemler ve doğurduğu fiziksel ve/veya psikolojik sonuçlara değil; aynı zamanda bu durumun ekonomik sonuçlarına da katlanmak zorunda kalacaklardır. Sonuç olarak büyük travmalar ile karşılaşan mobbing mağdurunu tedavi ederek hem sosyal hayata hem de çalışma hayatına tekrar dâhil etmek işletmelerin ve içinde buldukları toplumun sorumluluğundadır.

### **1.8. Mobbing ile Mücadele**

Birçok araştırmacı mobbing ile ilgili mücadele, başa çıkma ve riski azaltma yöntemlerinden bahsetmektedir. Mobbing ortaya çıktıktan sonra onu yok etmeye çalışmak, mobbing oluşmadan ona engel olabilecek bir örgüt yapısı ve kültürü oluşturmaktan daha zordur. Yani mobbing oluşmasına engel olmak için gösterilen çaba, mobbing'in yarattığı ağır hasarı düzeltmek için gösterilmesi gereken çabadan daha kolay ve az maliyetli olacaktır.

Ortaya çıkan psikolojik, fiziksel ve ekonomik sonuçların onarılabilmesi mümkünken, çeşitli uzmanlardan oluşturulmuş ekipler, Sivil Toplum Kuruluşları, sendikalar ve kamu denetçileri tarafından olaya müdahale edilerek tüm çalışanlar doğru bir şekilde bilgilendirilmelidir (Tınaz, 2006: 187-191). Böylece bu konu ile ilgili daha bilinçli ve hazırlıklı çalışanlara sahip olunacaktır.

Tutar (2004: 130), mobbing ile mücadele edilebilmesi için mağdurun neden mobbing'e maruz kaldığını belirlemenin ve bunun üzerine gitmenin önemli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Tutar (2004: 130-132) kitabında, mobbing ile başa çıkma yollarını şu şekilde belirtmiştir; kaçınma, dondurma, çözüm yaklaşımı, güç ve otorite kullanma, taviz, çalışanların yerini değiştirme, cezalandırma ve işbirliği.

Davenport ve diğeri (2003: 82), mobbing ile başa çıkabilmek için önerilerini ve yaptıkları çalışma sonucunda gördükleri kişilerin uyguladıkları bazı yöntemleri aşağıdaki gibi belirtmişlerdir:

- Değişime inanın.
- Kendinizi soyutlamayın.
- İş arkadaşlarınızdan, çevrenizden ve ailenizden destek isteyin.
- Evcil hayvan edinin.
- Sevdiğiniz şeylere yoğunlaşın.
- Özgüveninizi yenileyebileceğiniz ve geliştirebileceğiniz işlerle uğraşın.
- Yeni uğraşlar edinin.
- Kurban zihniyetini unutun.
- Kontrolün sizde olduğuna inanın.
- İnançlı olun.

Çobanoğlu (2005: 107-109), mobbing uygulayan saldırgan tarafından kötü davranışlara maruz kalmış insanların, bu durumu ortadan kaldırabilmek için aşağıdaki yöntemleri denediklerini ifade etmiştir:

- Yaşanan olayları iyi tanımlamak,
- Kolayca teslim olmayı reddetmek,
- Değer gördükleri kişiler ile iletişim içinde olmak,
- Öfkeden doğan enerjiyi daha faydalı işlerde kullanmak,
- Bol bol konuşmak ve iletişim kurmak, yalnız kalmamak,
- Resim yapmak, yazılar yazmak,

- Spor yapmak, eğlenmek, gülmek.

Mobbing ile mücadele, sadece olay baş gösterdikten sonra uygulanabilecek bir durum değildir. Mobbing ile mücadele etmenin en önemli yollarından birisi mobbing başlamadan ona engel olmak veya mobbing riskini en aza indirmeye çalışmaktır.

Bir işletmede mobbing oluşma riskini azaltmak için Davenport ve diğerleri (2003: 116), oniki ilkededen bahsetmiştir. Buna göre örgütlerde mobbing oluşabilecek bir ortamın önüne geçilmesi için yapılması gerekenler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Örgütün amaç ve hedeflerini çalışanlar ile paylaşarak, herkesi bu hedefler doğrultusunda beraberce hareket etmeye yönlendirmek.

2. Organizasyonun yapısının iyice belirlenerek çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesini sağlamak.

3. Örgüt içindeki iş tanımlarının yapılarak, görev ve sorumlulukların saptanmasını sağlamak.

4. İnsan kaynağı politikaları; çalışanlardan beklenen davranış şekilleri ve iş ahlaki standartlarını belirlemek ve bununla ilgili yasal bir dayanak oluşturmak.

5. Tarafsız, çabuk ve herkese uygulanabilir disiplin kuralları koymak.

6. Çalışanların örgütün hedeflerini benimsemeleri için eğitimler verilmek.

7. Personel alımlarında sadece teknik uzmanlaşma ön planda olmamalı, takım çalışması yapabilmek, kendi kendini yönetebilmek, sorumluluk alabilmek gibi özelliklerde aramak.

8. Çalışanların eğitimi ve gelişimi; iş odaklı ve teknik bilgileri kapsayan eğitimlerde insan ilişkilerini de göz önünde bulundurmak.

9. İletişimi, dürüstçe, açık sözlü, yerinde ve zamanında yapmak.

10. Takım çalışması, kararlara katılım, güven ve yetkilendirme gibi kavramlara önem vermek ve çalışanlara bu konuda destek olunmak.

11. Bir sorun çözme mekanizması oluşturmak ve bunu denetlenmek.

12. Çalışanlara yardım programı oluşturmak.

Mobbing, iletişim engellerinin bulunduğu, liyakata önem verilmeyen, hastalıklı örgüt kültürüne sahip, takım çalışmasından uzak, güç odaklı ve sadece bireysel başarıların önemsendiği örgütlerin yakalanabileceği bir hastalık olarak nitelendirilebilir. Kendisine bakmayan, sağlıklı beslenmeyen, kötü alışkanlıkları olan bir bireyin hastalıklara yakalanma riski, sağlıklı beslenen, kendine dikkat eden, kötü alışkanlıklardan uzak duran bir bireye göre daha fazladır. Bu yüzden sağlıklı bir örgüt yapısına sahip işletmelerin, çalışma hayatının bu yok edici hastalığa yakalanma riski her zaman daha az olacaktır.

### **1.9. Mobbing ve Yönetim İlişkisi**

Koçel (2010: 66-67), yöneticilik kavramının değişiminden bahsederken, İngilizcede (manager) gerçekte taşıdığı anlamda bir yönde gelişimin varlığından bahsetmektedir. “Hiyerarşik farklılaşmaya dayanan otorite yerine; bilgi, tecrübe ve kişisel özelliklere dayanan otorite” vurgusunu yapmaktadır ve bunun “kazanılmış otorite” olarak adlandırıldığından bahsetmektedir. Yönetici unvanlarını elde ederek “Yönetici olduğunu zannetmek” döneminin kapanacağından ve yakın gelecekte, yönetim faaliyetlerini yürütecek olanların, ihtiyaç duydukları otoriteyi “kazanmak” zorunda kalacaklarından bahsetmektedir.

Yönetim kavramı ile ortaya konulan bu bakış açısı yükseköğretim kurumlarında da yer etmesi gereken önemli bir noktayı vurgulamaktadır. Yöneticilik unvanını elde etmenin otoriteyi veya gücü elde etmek olmadığı bilincinde olan yöneticiler, bu gücü ve otoriteyi, bilgi ve tecrübelerini kullanarak elde etmeye çalışarak çalışanların kendilerini kontrol edebilecekleri, kişisel gelişimlerini sağlayabilecekleri, kendi kararlarını verip uygulayabilecekleri bir ortam yaratacaklardır. Böylece örgütün ihtiyacı olan çalışma ortamı da sağlanmış olacaktır.

Ülkemizde mobbing olaylarının birçoğunun yönetici kaynaklı olduğundan bahsedilebilir. Özellikle Yükseköğretim kurumlarındaki yöneticilik unvanlarının yetki ve bu yetkiyi kullanım alanlarının katı bir hiyerarşi düzeni üzerine kurulmuş

olması ve yöneticilik unvanının, gücü hissettirme ve otoriteyi kabul ettirme makamı olarak görülmesi yaşanabilecek kötü olaylara zemin hazırlamaktadır.

Makamlarından aldıkları gücü kendi otoritelerini kabul ettirmek için kullanan birçok yönetici çoğu zaman mobbing yaptığının farkında bile olmayabilir. Çünkü hali hazırda bulunun yöneticilik unvanı bir önceki yöneticinin de aynı uygulamaları yaptığı bir konum halini alabilmektedir. Bu yüzden yapılan olumsuz davranışları o makamın bir gereği olarak gören yöneticiler, bu uygulamaların normalleşmesine yardımcı olacaklardır. Örgüt kültürü bu yönde gelişecek ve yöneticilik unvanı, çalışanlara eşit ve adil davranan, liyakata önem veren, onların gelişimlerini ön planda tutan, kararlara herkesi katan, yenilikçi ve yaratıcı düşüncüyü destekleyen bir makam olmaktan çıkarak gücün ve otoritenin temsil edildiği, sıkı kuralların ve denetimlerin yapıldığı ve kararların ben yaptım oldu mantığı ile alındığı bir makam haline alacaktır. Çalışma ortamının mobbing olaylarını tetikleyecek bir yönetim anlayışına ve kültürüne sahip olması ne kadar önlem alınıralsa alınsın önüne geçilemeyecek sonuçlar meydana getirecektir.

“Günümüz Türkiye’inde, akademisyenlerin özgürlükleri bazı durumlarda üniversite yönetimlerince, içinde buldukları yerel topluluklarca önemli ölçüde baskı altına alınabilmektedir. Akademik yaşam içinde girilen ilişkilerde, ilişkinin taraflarından birince, ister yönetimde yüklenilen işlevlerin önemine dayanarak, ister akademik başarıların sağladığı saygınlığa dayanarak bir ön üstünlük talebinde bulunulamaz. Her ilişki içinde ulaşılan sonucu bilim dünyasının yöntemleri belirler. Akademik yaşamının çok başındaki genç bir bilim insanı, yıllanmış bir ünlü akademisyenin kuramını geçersiz hale getirebilir. Bir akademik topluluğun gücü ve yaratıcılığı ön üstünlük iddiası taşımayan bu tür ilişkilerden kaynaklanır. Bu nedenle de donmuş hiyerarşilerin bulunduğu akademik kurumlar durağan bir görünüm sergiler. Kendilerinden beklenen işlevleri yerine getiremezler (YÖK, 2007: 159).”

Ülkemizde Üniversitelerdeki yöneticilik görevlerinin yetki ve sorumlulukları düşünüldüğünde, mobbing olaylarının çok rahat yaşanabileceği bir ortamdan bahsetmek mümkün olabilir. Araştırmanın sonuçları da bu hipotezi doğrulamaktadır.

### 1.10. Mobbing ve Akademisyenlik

Akademisyen; üniversite ve benzeri yüksek öğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvandır. Üniversitelerde ve araştırma kurumlarında görev yapan öğretim yardımcıları olan çevirmenler, uzmanlar, öğretim planlamacıları, araştırma görevlileri, okutmanlar ve öğretim görevlileri ile öğretim üyeleri olan yardımcı doçentler, doçentler ve profesörler farklı derecelerden akademisyenlerdir (Wikipedia, 07.10.2013).

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda akademik unvanlar ile ilgili aşağıdaki tanımlara ve açıklamalara yer verilmiştir (YÖK, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1981).

**Öğretim Elemanları:** Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır.

**a) Öğretim Üyeleri:** Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir.

**Profesör:** En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir.

**Doçent:** Doçentlik sınavını başarmış akademik unvana sahip kişidir.

**Yardımcı Doçent:** Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir.

**b) Öğretim Görevlisi:** Ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır.

**c) Okutman:** Eğitim - öğretim süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanıdır.

**d) Öğretim Yardımcıları:** Yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim - öğretim planlamacılarıdır.

Aynı kanunun beşinci bölümünde öğretim elemanları ile ilgili şu bilgilere yer verilmiştir:

### **Öğretim Elemanları**

#### **Öğretim üyelerinin görevleri:**

Madde 22 –

a) Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,

b) Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,

c) İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,

d) Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,

e) Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

#### **Öğretim görevlileri:**

Madde 31 – (Değişik: 17/8/1983 - 2880/14 md.)

Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının



önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler.

### **Okutmanlar:**

Madde 32 – (Değişik: 17/8/1983 - 2880/15 md.)

Okutmanlar, ilgili kurumların görüşü alınarak fakültelerde ve fakülteye bağlı birimlerde dekanların, rektörlüğe bağlı enstitü veya yüksekokullarda müdürün önerisi ve rektörün onayı ile süreli veya sürekli olarak atanırlar.

### **Öğretim Yardımcıları**

#### **Araştırma görevlileri, uzman, çevirici ve eğitim - öğretim planlamacıları:**

Madde 33 – (Değişik: 17/8/1983 - 2880/16 md.)

a) (Değişik: 12/8/1986 - KHK 260/3 md.) Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır.

b) Uzmanlar, öğretimle doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ilgili olan, özel bilgi veya uzmanlığa ihtiyaç gösteren bir işle laboratuvarlarda, kitaplıklarda, atölyelerde ve diğer uygulama alanlarında görevlendirilen öğretim yardımcılarıdır.

c) Çeviriciler, sözlü veya yazılı çeviri işlerinde çalıştırılan öğretim yardımcılarıdır.

d) Eğitim - öğretim planlamacıları, yükseköğretim kurumlarında eğitim - öğretimin planlanmasıyla görevli öğretim yardımcılarıdır.

Yukarıdaki tanımlardan ve açıklamalardan anlaşılacağı üzere, 2547 sayılı Yükseköğretim kanununda “Akademisyen” kavramına yer verilmezken bunun yerine “Öğretim Elemanı” kavramı kullanılmıştır. Fakat yine YÖK’ün hazırladığı “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi” isimli kitapta, Yükseköğretim kurumlarında çalışan ve görevi öğretim olan çalışanlardan “Akademisyen” olarak bahsedilmiştir

(YÖK, 2007). Dünyada, üniversite ve benzeri yüksek öğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan bilim insanlarına “Akademisyen” denilmektedir. Bu çalışmada, evrensel bir dil kullanmak adına yükseköğretimde akademik kadrolarda çalışan personel için “Akademisyen” kavramı kullanılmıştır.

Ülkemizde akademisyen olmanın çeşitli şartları mevcuttur. Unvanlara göre değişiklik göstermekle beraber Doçentlik unvanına kadar bütün kadrolar üniversitelerde sözleşmeli olarak çalışmaktadır ve her yıl sözleşmeleri Rektörlük makamı tarafından uygun görüldüğü takdirde uzatılmaktadır.

Akademik kariyer sürecinin başlama noktası “Yüksek Lisans” yapmaktır. Minimum 2 dönem ders ve 2 dönem tez aşamasından oluşan bu sürece lisans mezunu, ALES (Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı) ve YDS’ ye (Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı) girerek başvurmak mümkündür. Üniversitelere göre farklılık göstermekle beraber 21 krediden (7 ders) az olmamak kaydı ile ders dönemini bitiren öğrenci, bilimsel alana katkıda bulunmak amacı ile tez yazma dönemine geçer. En az bir yıl süren bu dönemin ardından biri tez danışmanından oluşan 3 öğretim üyesi tarafından oluşan tez savunma jürisinde Yüksek Lisans Tezi başarılı bulunan kişi “Bilim Uzmanı” unvanını alarak mezun olur.

Unvanda ilerlemek ve akademik kariyerde yükselmek için yüksek lisans (master) yapmak yeterli değildir. Bilim uzmanı unvanını aldıktan sonra Doktora yapmak gerekmektedir. Doktora yapmak akademik yükselmeyi sağlamak ve bağlı olunan bilimsel alanda yeterliliği göstermek için gereklidir.

Doktora yapmak için ilgili enstitülere başvuran öğrenci kabul aldıktan sonra minimum 3 dönemden oluşan (24 kredi, 8 ders) ders alma sürecini başarı ile tamamlamak zorundadır. Ders dönemini bitiren öğrenci 6 ay içerisinde o güne kadar aldığı bütün lisans ve lisansüstü eğitimleri içeren yazılı ve sözlü olmak üzere iki kısımdan oluşan “Yeterlik” sınavına girmek ve başarılı olmak zorundadır. Bu çok yoğun, stresli ve meşakkatli bir süreçtir. Bilimsel yeterlik sınavını başarı ile geçen öğrenci artık en az bir yıl sürecek tez yazım aşamasına geçmeye hak kazanmıştır.

Tez danışmanı ile birlikte 3 öğretim üyesinden oluşan Tez İzleme Komitesinde her altı ayda bir tez ile ilgili bilgi alışverişinde bulunulduktan sonra yeterli görüldüğü takdirde Doktora Tez Savunmasına girmeye hak kazanılır. 5 öğretim üyesinden oluşan Tez Savunma Jürisi, tezi bilimsel olarak yeterli görür ise, öğrenci “Bilim Doktoru” unvanını almaya hak kazanır.

Özellikle ülkemizde çok yoğun ve stresli geçen bu süreçler, akademisyenlerin daha mesleğin başlarında kimi zaman altından kalkmakta zorlanacakları çeşitli sorunlar ile karşılaşmalarına neden olan birçok olumsuz durumu da beraberinde getirmektedir.

Akademisyenler bu süreçlerden sonra da çok rahat bir kariyer dönemi geçirmemektedirler. Çünkü kadro alabilmek, bu kadroya atanabilmek, bir yandan yoğun ders yükü ile uğraşırken Doçentliğe hazırlanabilmek gibi pek çok zorlu süreçten geçmek gerekmektedir.

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.

“Akademisyenlerin yükseltmelerinde meslektaşlarının değerlendirmesini yapmak durumunda bulunan bir öğretim üyesi, bu bakımdan da ciddi etik sorumluluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bir öğretim üyesi, meslektaşlarının özlük haklarını ilgilendiren konularda yapacağı değerlendirmelere, çalışmalarını arasında öncelik vermek ve bu konuda öznel yargılardan kaçınmak durumundadır (YÖK, 2007: 178).”

YÖK’ün 2007 Şubat ayında yayımladığı kitapta yine şu ifadelere yer verilmiştir. “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, merkezîyetçi bir sistemden adem-i merkezîyetçi bir sisteme geçiş, ancak tedrici bir biçimde aşama aşama gerçekleşebilir. Kuşkusuz bugünkü sistem, 2547 sayılı yasanın 1981’de getirdiği sisteme göre daha az merkezîyetçidir; ancak daha alınacak hayli uzun bir yol vardır (YÖK, 2007: 162).”

Günümüzde YÖK’ün içinde bulunduğu durumu düzeltmeye ve üniversiteleri daha yaşanabilir, şeffaf, iletişim odaklı ve etik değerlere sahip birer kurum haline getirmeye, yani yeni ve sağlıklı bir örgüt yapısı kurmaya çalıştığı görülmektedir. Üniversitelerdeki örgüt yapısının sağlıklı olmadığı ve düzeltilmesi gerektiğinin vurgusu yapılmaktadır. üniversitelerde yaşanan problemlerin çok önemli boyutlara ulaştığı söylenebilir. Bu araştırma ile üniversitelerin ve akademisyenlerin bu süreçler içerisinde ne gibi problemler ile karşılaştıklarını tarafsız olarak ortaya koyarak daha sağlıklı bir örgüt yapısının kurulmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

### **1.11. Mobbing’in Hukuki Boyutu**

Mobbing olayının hukuki boyutunu incelerken, bu konunun kanunlarda çok yeni olduğunu belirtmek gerekir. İlk kez “psikolojik taciz” adı altında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda yer alan bu kavram bütün yönleri ile hızla Devlet kademelerinde yerini almaktadır.

#### **1.11.1. Başbakanlık Genelgesi**

27879 sayılı ile 19 Mart 2011 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi (Başbakanlık, 2011) ülkemizde mobbing ile alakalı çalışanların yaşadıkları psikolojik sorunlara dikkat çekmek için resmi bir kaynaktan öneminin vurgulandığı ilk yazılı belgedir (Bakınız; Ek-3).

#### **1.11.2. TBMM Kadın Erkek Eşitliği Fırsat Komisyonu Raporu**

Türkiye Büyük Millet Meclisi, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu 2011 yılının Nisan ayında “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”nu yayımlamıştır. Söz konusu rapor, mobbing ile alakalı

hazırlanan ilk ve en kapsamlı çalışma olma özelliği taşımaktadır. Rapor, milletvekillerinden oluşan komisyonun, akademisyenler, hukukçular, mobbing uzmanları ve mobbing mağdurları ile gerçekleştirdiği toplantılar sonucunda elde edilmiştir.

Raporun sonuç kısmında, psikolojik taciz (mobbing) ile mücadele konusunda; 1) Eğitim, 2) Mağdur, 3) Sağlık, 4) Hukuk, başlıklı 4 önemli sorun alanı belirlendikten sonra, bu alanlar ile ilgili çözüm önerilerine yer verilmiştir. Toplamda 41 çözüm önerisi sunulan raporun son maddesinde, İş Kanunu'na eklenecek hükümlerle mobbing olayının “İşyerinde Psikolojik Taciz Yönetmeliği” adlı bir yönetmelik ile daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesi gerektiği önerisinde bulunulmuştur (TBMM, 2011: 77-81).

### **1.11.3. ÇSGB İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mayıs 2013'te “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi” adlı belgeyi yayımlamıştır. Bu rehber doğrultusunda ÇSGB işyerlerinde mobbing olayının önlenmesine yönelik bireysel ve örgütsel düzeylerde bazı önlemler alınmasının mümkün olduğundan bahsetmiştir.

Başbakanlık Genelgesinin 4. Maddesi gereğince psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek verilmesi hususunda, 19.03.2011 ile 19.03.2013 tarihleri arasında “Alo 170” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iletişim hattına gelen toplam 5890 mobbing şikâyeti ile ilgili çeşitli verilere yer verilmiştir (ÇSGB, 2013: 34).

### **1.11.4. Türk Hukukunda Mobbing**

**1. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu:** İşyerlerinde psikolojik taciz ifadesi kanunlarımıza ilk defa Türk Borçlar Kanununun “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığının 417. maddesi ile girmiştir. Yapılan bu düzenleme ile işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Bu kanun maddesi aşağıdaki şekildedir:

417. Madde: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” (TBK, 2011).

**2. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu:** Bu kanunun 3. Bölümünün “İşkence ve Eziyet” başlıklı 94. maddesi ile kişilerin yaşayabilecekleri fiziksel veya ruhsal saldırılara karşı önlem alınmıştır (TCK, 2004).

94. Madde: “Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”

**3. 4857 sayılı İş Kanunu:** Psikolojik taciz, mobbing, bezdiri gibi kavramlara yer verilmemekle beraber;

5. Madde: “Eşit Davranma İlkesi”

22. Madde: “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi”

24. Madde: “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı”

25. Madde: “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı hükümler kapsamında mobbing ile ilgili olarak yaşanan çeşitli olayların kanunen değerlendirilmesi söz konusu olabilir (İş Kanunu, 2003).

**4. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu:** 8. madde “Davranış ve İş Birliği” ve 10. Madde “Amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları”

başlıklı hükümler doğrultusunda işyerindeki amir-memur ilişkileri düzenlenerek oluşabilecek sıkıntılara karşı önlem alınmak istenmiştir (Devlet Memurları Kanunu, 1965).

8. Madde: “Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.”

10. Madde: “Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır.”

Ülkemizde mobbing kavramı kanunlarda tam anlamıyla yer alamamıştır. Özellikle 2011 yılında yayımlanan Başbakanlık Genelgesi’nden sonra üzerinde daha sık durulmaya çalışılan bu kavram ile ilgili Türkiye Büyük Millet Meclisi, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu (2011)” yayınında da belirtildiği gibi bu konuyu daha detaylı bir şekilde ele alan bir yönetmelik çıkarılması gereklidir.

Bu konuda bir an önce harekete geçerek, doğurduğu sonuçlar ile toplumsal ve ekonomik olarak büyük zararlara yol açan mobbing olayını kanunlar ve yasalar ile kontrol altına almak gerekmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ADIM ÜNİVERSİTELERİNDE MOBBING'E İLİŞKİN BİR UYGULAMA

#### 2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma, Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin mobbing'e maruz kalıp kalmadıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır;

- a. Akademisyenlerin, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğine ve alt boyutlarına göre mobbing'e maruz kalmaları, çeşitli değişkenler açısından (Cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, unvanlar, kıdem, çalıştıkları birim ve çalıştıkları üniversiteler) farklılık göstermekte midir?
- b. Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalıp kalmamalarında çeşitli değişkenlerin (Cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, unvanlar, kıdem) etkisi nedir?
- c. Akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing sürecine ilişkin düşünceleri nelerdir?

#### 2.2. Araştırmanın Yöntemi

##### 2.2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, mevcut durumu tespit etmeyi amaçladığı için tarama modeli türlerinden genel tarama modeli ile desenlenmiştir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2009). Genel tarama modelleri ise çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2009). Bu araştırma genel tarama modeline göre desenlenmiştir.



## 2.2.2. Evren ve Örneklem

### 2.2.2.1. Evren

Araştırmanın evrenini ADIM Üniversiteleri Konsorsiyumunda yer alan 10 kamu üniversitesinin akademisyenleri oluşturmaktadır. Bu üniversiteler; Adnan Menderes Üniversitesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi ve Uşak Üniversitesi'dir.

ADIM Üniversiteleri Konsorsiyumu birbirine coğrafi ve kuruluş tarihi olarak yakınlığı olan, sorunlara ortak çözüm arayan üniversiteler tarafından yürütülen İşbirliği Programı çerçevesinde, lisans ve lisansüstü eğitim-öğretim, bilimsel ve teknolojik araştırma - geliştirme projeleri, sosyal ve kültürel alanlarda yapılacak çalışmaların ortak yürütülebilmesi için oluşturulan bir işbirliği protokolüdür.

Araştırma'nın evreni olan bu üniversiteler ve akademisyenleri hakkında karşılaştırmalı ve sağlıklı bir inceleme yapılabilmesi için bu üniversitelerin hepsinde ortak olarak yer alan fakülteler ve meslek yüksekokulları evren olarak değerlendirmeye alınmıştır. Bundan dolayı araştırma'nın evrenini Adım Üniversiteleri Konsorsiyumunda yer alan 10 kamu üniversitesinin Eğitim Fakülteleri, Fen ve Edebiyat Fakülteleri, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri, Mühendislik Fakülteleri ve Meslek Yüksekokulları'nda görev yapan Araş. Gör., Öğr. Gör./Okutman/Uzman, Yard. Doç. Dr., Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanındaki akademisyenler oluşturmaktadır. Üniversitelere, Fakültele ve unvanlara göre akademisyenlerin sayısı Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2: Üniversiteler, Fakülteler ve Unvanlara Göre Akademisyen Sayıları  
(Evren)**

	Eğitim Fak.	Fen- Edebiyat Fak.	İ.İ.B.F.	Müh. Fak.	M.Y.O	Toplam
<b>Adnan Menderes Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	27	39	28	7	0	101
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	10	16	1	2	31	60
Yard.Doç.Dr.	32	65	37	8	1	143
Doç.Dr.	7	21	12	1	0	41
Prof.Dr.	3	18	3	4	0	28
<b>Toplam</b>	<b>79</b>	<b>159</b>	<b>81</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>373</b>
<b>Afyon Kocatepe Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	16	29	21	17	0	83
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	8	1	0	1	43	53
Yard.Doç.Dr.	10	40	27	29	10	116
Doç.Dr.	3	21	12	6	1	43
Prof.Dr.	2	9	8	8	0	27
<b>Toplam</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>61</b>	<b>54</b>	<b>322</b>
<b>Balıkesir Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	28	35	1	32	0	96
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	18	1	0	4	34	57
Yard.Doç.Dr.	47	50	2	48	13	160
Doç.Dr.	15	34	2	10	1	62
Prof.Dr.	8	36	5	14	2	65
<b>Toplam</b>	<b>116</b>	<b>156</b>	<b>10</b>	<b>108</b>	<b>50</b>	<b>440</b>
<b>Celal Bayar Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	14	72	37	49	0	172
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	33	6	1	4	25	69
Yard.Doç.Dr.	18	55	30	42	12	157
Doç.Dr.	3	32	13	17	2	67
Prof.Dr.	3	18	12	16	0	49
<b>Toplam</b>	<b>71</b>	<b>183</b>	<b>93</b>	<b>128</b>	<b>39</b>	<b>514</b>
<b>Dumlupınar Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	24	33	26	22	0	105
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	5	10	0	2	28	45
Yard.Doç.Dr.	18	50	38	59	3	168
Doç.Dr.	11	28	22	15	0	76
Prof.Dr.	1	10	6	14	0	31
<b>Toplam</b>	<b>59</b>	<b>131</b>	<b>92</b>	<b>112</b>	<b>31</b>	<b>425</b>

<b>Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	21	14	3	0	0	<b>38</b>
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	20	10	0	0	32	<b>62</b>
Yard.Doç.Dr.	38	26	16	8	5	<b>93</b>
Doç.Dr.	15	10	4	2	0	<b>31</b>
Prof.Dr.	6	5	0	1	0	<b>12</b>
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>37</b>	<b>236</b>
<b>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	35	88	35	9	0	<b>167</b>
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	17	7	1	4	41	<b>70</b>
Yard.Doç.Dr.	33	79	18	15	5	<b>150</b>
Doç.Dr.	14	24	13	4	0	<b>55</b>
Prof.Dr.	9	33	15	3	0	<b>60</b>
<b>Toplam</b>	<b>108</b>	<b>231</b>	<b>82</b>	<b>35</b>	<b>46</b>	<b>502</b>
<b>Pamukkale Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	16	29	30	55	1	<b>131</b>
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	22	19	2	8	30	<b>81</b>
Yard.Doç.Dr.	41	43	44	70	3	<b>201</b>
Doç.Dr.	14	34	23	36	2	<b>109</b>
Prof.Dr.	3	24	12	29	2	<b>70</b>
<b>Toplam</b>	<b>96</b>	<b>149</b>	<b>111</b>	<b>198</b>	<b>38</b>	<b>592</b>
<b>Süleyman Demirel Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	14	56	33	40	0	<b>143</b>
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	3	2	2	13	29	<b>49</b>
Yard.Doç.Dr.	17	48	40	70	6	<b>181</b>
Doç.Dr.	5	38	19	30	0	<b>92</b>
Prof.Dr.	1	36	14	34	0	<b>85</b>
<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>180</b>	<b>108</b>	<b>187</b>	<b>35</b>	<b>550</b>
<b>Uşak Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	28	33	27	9	0	<b>97</b>
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	7	2	0	2	23	<b>34</b>
Yard.Doç.Dr.	27	38	20	20	6	<b>111</b>
Doç.Dr.	8	12	3	7	0	<b>30</b>
Prof.Dr.	1	4	1	4	0	<b>10</b>
<b>Toplam</b>	<b>71</b>	<b>89</b>	<b>51</b>	<b>42</b>	<b>29</b>	<b>282</b>
<b>Genel Toplam</b>	<b>779</b>	<b>1443</b>	<b>719</b>	<b>904</b>	<b>391</b>	<b>4236</b>

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmanın evreni 10 Üniversitenin Eğitim Fakültesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Meslek Yüksekokulu’nda görev yapan 1133 Araş. Gör.,

580 Öğr. Gör./Okutman/Uzman, 1480 Yard. Doç. Dr., 606 Doç. Dr. ve 437 Prof. Dr. olmak üzere toplam 4236 Akademisyen'den oluşmaktadır.

### 2.2.2.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini belirlenirken evren içinden %95 güven seviyesi ve %5 hata payı ile ulaşılması gereken katılımcı sayısı 352 olarak hesaplanmıştır. Fakat örneklemin hesaplanması esnasında üniversiteler, fakülteler ve unvanların sayı olarak yeterli olması gerektiğinden ve örneklem büyüklüğünün evreni temsil gücünü artırmak amacıyla ulaşılması gereken akademisyen sayısı 400 olarak alınmıştır. Bu sayede kabul edilebilir hata %4,66 ya düşmüştür (surveysystem.com, 05.05.2013). Anket gönderilecek akademisyenler belirlenirken her üniversitede bulunan akademik birimler ve akademisyen sayısı, belirlenen örneklem miktarına oranlanarak tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle örneklemin evreni temsil etme kapasitesi arttırılmıştır. Üniversitelere, Akademik birimlere ve unvanlara göre akademisyenlerin sayısı Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3: Üniversiteler, Fakülteler ve Unvanlara Göre Akademisyen Sayıları (Örneklem)**

	<b>Eğitim Fak.</b>	<b>Fen- Edebiyat Fak.</b>	<b>İ.İ.B.F</b>	<b>Müh. Fak.</b>	<b>M.Y.O</b>	<b>Toplam</b>
<b>Adnan Menderes Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	3	3	2	1	0	<b>9</b>
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	1	2	0	0	3	<b>6</b>
Yard.Doç.Dr.	3	6	4	0	0	<b>13</b>
Doç.Dr.	1	2	1	0	0	<b>4</b>
Prof.Dr.	0	2	0	1	0	<b>3</b>
<b>Toplam</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>35</b>
<b>Afyon Kocatepe Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	1	3	2	2	0	<b>8</b>
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	1	0	0	0	4	<b>5</b>
Yard.Doç.Dr.	1	4	2	2	1	<b>10</b>
Doç.Dr.	0	2	1	1	0	<b>4</b>
Prof.Dr.	0	1	1	1	0	<b>3</b>
<b>Toplam</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>30</b>

<b>Balıkesir Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	2	4	0	3	0	9
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	2	0	0	0	4	6
Yard.Doç.Dr.	4	5	0	5	1	15
Doç.Dr.	2	3	0	1	0	6
Prof.Dr.	1	3	0	2	0	6
<b>Toplam</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>42</b>
<b>Celal Bayar Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	2	6	4	4	0	16
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	3	1	0	0	3	7
Yard.Doç.Dr.	2	5	3	4	1	15
Doç.Dr.	0	3	1	2	0	6
Prof.Dr.	0	2	1	2	0	5
<b>Toplam</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>49</b>
<b>Dumlupınar Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	2	3	3	2	0	10
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	0	1	0	0	3	4
Yard.Doç.Dr.	2	5	4	5	0	16
Doç.Dr.	1	2	2	2	0	7
Prof.Dr.	0	1	0	2	0	3
<b>Toplam</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>40</b>
<b>Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	2	2	0	0	0	4
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	2	1	0	0	3	6
Yard.Doç.Dr.	3	2	2	1	0	8
Doç.Dr.	2	1	0	0	0	3
Prof.Dr.	1	0	0	0	0	1
<b>Toplam</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>22</b>
<b>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	3	8	3	1	0	15
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	2	1	0	0	4	7
Yard.Doç.Dr.	4	7	2	1	0	14
Doç.Dr.	1	2	1	1	0	5
Prof.Dr.	1	3	2	0	0	6
<b>Toplam</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>47</b>
<b>Pamukkale Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	1	3	3	5	0	12
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	2	2	0	1	3	8
Yard.Doç.Dr.	4	4	4	7	0	19
Doç.Dr.	2	3	2	3	0	10
Prof.Dr.	0	2	2	3	0	7
<b>Toplam</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>56</b>

<b>Süleyman Demirel Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	2	5	3	4	0	<b>14</b>
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	0	0	0	2	3	<b>5</b>
Yard.Doç.Dr.	1	5	4	6	0	<b>16</b>
Doç.Dr.	1	3	2	3	0	<b>9</b>
Prof.Dr.	0	3	2	3	0	<b>8</b>
<b>Toplam</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>52</b>
<b>Uşak Üniversitesi</b>						
Araş. Gör.	3	3	2	1	0	<b>9</b>
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	1	0	0	0	2	<b>3</b>
Yard.Doç.Dr.	3	4	2	2	0	<b>11</b>
Doç.Dr.	1	2	0	0	0	<b>3</b>
Prof.Dr.	0	0	0	1	0	<b>1</b>
<b>Toplam</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>27</b>
<b>Genel Toplam</b>	<b>76</b>	<b>135</b>	<b>67</b>	<b>87</b>	<b>35</b>	<b>400</b>

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmanın örnekleme 10 Üniversitenin Eğitim Fakültesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan 106 Araş. Gör., 57 Öğr. Gör./Okutman/Uzman, 137 Yard. Doç. Dr., 57 Doç. Dr. ve 43 Prof. Dr. olmak üzere toplam 400 Akademisyen'den oluşmaktadır.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını belirlemek için ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Ölçek geliştirme süreci kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve güvenirlik çalışmasından oluşmaktadır.

#### *Kapsam Geçerliği*

Maddeleri ve boyutları literatürde oldukça kabul gören bir model olan Leymann'ın Tipolojisinden (LIPT) faydalanılarak oluşturulan 5 alt boyut ve 45 maddeden (Leymann, 1990: 121; Leymann, 1996: 170; Davenport ve diğerleri, 2003: 18-19) oluşan Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin deneme formu, öncelikle kapsam geçerliği bakımından incelenmiştir. Kapsam geçerliği maddelerin, ölçülmek istenen özelliği ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının değerlendirilmesidir (Büyüköztürk, 2007: 167). Buna dayalı olarak, öncelikle ölçeğin

kapsam geçerliğini belirlemek için uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu amaçla ölçek deneme formu mobbing alanında uzman olan ve Türkiye’deki devlet üniversitelerinde görev yapan uzmanlara gönderilmiştir. Uzmanlardan, ölçek maddelerinin hem boyutlarla olan ilişkilerine hem de maddelerin Türk kültürüne ve Türk diline uygunluğuna göre bir değerlendirme yapmaları istenmiştir. Uzmanlardan gelen geri dönüşler doğrultusunda ölçeğin deneme formundan 4 madde çıkarılmıştır ve ölçeğin deneme formu 5 boyut 41 madde ile pilot uygulamaya hazır duruma getirilmiştir. 5’li Likert tipi ölçekte sıklıklar “(1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Genellikle, (5) Her Zaman” şeklindedir. Son biçimi verilen ölçeğin deneme formu 157 akademik personele uygulanarak pilot bir uygulama yapılmıştır.

### *Yapı Geçerliği*

157 akademisyen üzerinde yapılan pilot uygulama sonucunda, ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için tanımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tanımlayıcı faktör analizinde öncelikle verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluğu [0,889] ve Barlett Testi manidar bulunmuştur. Verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlendikten sonra 41 maddeye boyut tanımlamadan temel bileşenler analizi yapılmış ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Analiz sonucunda özdeğeri 1’in üzerinde 9 boyut olduğu gözlenmiştir. Bu aşamada madde çıkarma işlemine başlanmış ve madde çıkarılırken; faktör yüklerinin birbirine yakın olması, madde toplam korelasyonunun düşük veya eksi olması, silindikten sonra açıklanan varyansın büyümesi, bir faktörde iki madde kalması, gibi özellikler dikkate alınmıştır. Gerçekleştirilen bu inceleme sonucunda ölçeğin deneme formundan toplam 18 madde çıkarılmıştır. Madde çıkarma işleminden sonra 23 maddeden oluşan 5 faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır.

Her bir faktöre yüklenen maddeler içerik açısından tekrar incelenmiştir. Buna göre 1. Faktör “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları”, 2. Faktör “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları”, 3. Faktör “İtibara Yönelik Saldırıları”, 4. Faktör “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” ve 5. Faktör “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” olarak isimlendirilmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan yapı, literatür tarafından da desteklenmiştir. Sonuçta ulaşılan yapı varyans’ın %72,553’ünü

açıklamaktadır. Maddelere ve faktörlere ilişkin ortalama, standart sapma, madde toplam korelasyonları ve faktör yükleri Tablo 4’te sunulmuştur.

**Tablo 4: Faktör Yük Değerleri**

<b>Faktörler ve Maddeler</b>	<b>Madde Toplam Korelasyonu</b>	<b>Faktör Yüğü</b>
<b>Faktör 1: Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları (<math>\alpha=.899</math>)</b>		
8)yüksek sesle azarlanırım	,790	<b>,798</b>
7)işyerimde sözüm sürekli kesilir	,755	<b>,751</b>
12)çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellenir	,782	<b>,737</b>
9)haberleşme araçları ile rahatsız edilirim	,651	<b>,698</b>
11)mimikler, jestler ve bakışlar ile rahatsız edilirim	,774	<b>,679</b>
10)sözlü tehditler alırım	,648	<b>,611</b>
<b>Faktör 2: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları (<math>\alpha= .917</math>)</b>		
14)başka insanlarla iletişim kurmam engellenir	,838	<b>,837</b>
16)diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olunur	,826	<b>,803</b>
13)meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olunur	,810	<b>,797</b>
15)iş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verilir	,782	<b>,791</b>
<b>Faktör 3: İtibara Yönelik Saldırıları (<math>\alpha= .821</math>)</b>		
19)hakkımda dedikodu yapılır	,775	<b>,834</b>
17)insanlar arkamdan kötü konuşur	,671	<b>,775</b>
18)verdiğim kararlar sorgulanır	,605	<b>,649</b>
<b>Faktör 4: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları (<math>\alpha= .911</math>)</b>		
21)yapmam için verilen işler geri alınır	,762	<b>,817</b>
23)yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir	,804	<b>,773</b>
22)anlam veremediğim işlerin yapılması istenir	,802	<b>,757</b>
20)bana verilen görevler, işler sürekli değiştirilir	,718	<b>,754</b>
24)çalışma performansım engellenir	,777	<b>,708</b>
25)beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlanırım	,727	<b>,620</b>
26)iş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratılırım	,762	<b>,600</b>
<b>Faktör 5: Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları (<math>\alpha= .740</math>)</b>		
29)psikologa başvurmam için baskı yapılır	,732	<b>,761</b>
27)siyasi görüşlerim ile alay edilir	,365	<b>,734</b>
28)gülünç durumlara düşürülürüm	,666	<b>,677</b>



### *Güvenirlilik Çalışması*

Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin güvenirliliği Cronbach Alpha katsayısı ile belirlenmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin güvenirliliği (Cronbach's Alpha)  $\alpha=0,970$  olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarını oluşturan güvenirlilik katsayıları: 1. Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,899$ ), 2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,917$ ), 3. İtibara Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,821$ ), 4. Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,911$ ) ve 5. Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,740$ ) şeklinde bulunmuştur.

Ölçek geliştirme çalışmasından sonra, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ankete son biçimi verilmiştir. Toplam da 39 maddeden oluşan anketin ilk 6 maddesi katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, kıdem yılı, fakülte) belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Sonraki 23 madde (7-29.sorular) ise katılımcıların mobbing davranışlarına hangi sıklıkta maruz kaldıklarını belirlemeye yönelik ifadeleri içeren “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinden” oluşmaktadır. Anketin son 10 maddesinde ise yine katılımcılara yaşadıkları mobbing süreci ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Sonuç olarak Akademisyenlere yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir.

### **2.4. Verilerin Toplanması**

Gerçekleştirilen geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları sonucunda, demografik bilgiler (1-6.maddeler), Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği (7-29.maddeler), akademisyenlerin mobbing sürecine ilişkin düşüncelerinden (30-39.maddeler) oluşan anket formu uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Anketler “Google Documents” yardımıyla interaktif ortamda hazırlanarak akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerinde yer alan e-postalarına gönderilmiştir. Formları dolduran akademisyenlerin cevapları elektronik ortama otomatik olarak aktarılarak e-tabloya dönüştürülmüştür.

### **2.5. Verilerin Analizi**

Öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinden faydalanılmıştır. Her bir

boyut için ve ölçeğin tamamı için ayrı ayrı uygulanan bu testler sonucunda ulaşılan değerlere Tablo 5’te yer verilmiştir.

**Tablo 5: Normallik Testleri Sonuçları**

Alt Boyutlar	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Stat.	df	p	Stat.	df	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	,136	400	,000	,906	400	,000
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	,217	400	,000	,786	400	,000
İtibara Yönelik Saldırıları	,104	400	,000	,941	400	,000
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	,143	400	,000	,896	400	,000
Psikolojik Sağlığa Yönelik Saldırıları	,288	400	,000	,681	400	,000
AYMÖ (Ölçeğin tamamı)	,127	400	,000	,905	400	,000

Tablo 5’te görüldüğü gibi yapılan normallik testleri sonucunda her bir boyut ve Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin tamamı için [ $p= ,000$ ] olarak bulunmuştur. Buna göre  $p<0,05$  anlamlılık düzeyinde verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bu yüzden verilerin analizinde non-parametrik (parametrik olmayan) testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Araştırmada cevap aranan sorulara yönelik olarak; 1) Akademisyenlerin mobbing davranışlarına maruz kalmalarının çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesinde “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği”nin alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları bulunmuştur. Daha sonra t-testi’nin non-parametrik analizde karşılığı olan Mann-Whitney U ve ikiden fazla küme karşılaştırılmalarında kullanılan tek yönlü varyans analizinin (ANOVA) non-parametrik analizde karşılığı olan Kruskal-Wallis testlerinden yararlanılmıştır. 2) Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarına, demografik değişkenlerin etkisini ve bu etkinin oranını bulmak amacı ile Multinomial Logistic Regresyon analizinden yararlanılmıştır. 3) Akademisyenlerin yaşadıkları mobbing sürecine ilişkin düşüncelerinin ortaya konulması amacı ile frekans analizinden yararlanılmıştır. Tüm bu analizler için SPSS 17.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılmıştır.

## 2.6. Araştırma Bulguları ve Yorum

### 2.6.1. Demografik Bilgiler

#### Cinsiyet

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımları Tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6: Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları**

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	145	36,3
Erkek	255	63,7
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Tablo 6’da görüldüğü şekilde araştırmanın örneklemini oluşturan akademisyenlerin % 36,3’ünü kadınlar, % 63,7’sini erkekler oluşturmaktadır.

#### Medeni Durum

Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7: Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları**

Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	289	72,3
Bekâr	111	27,7
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Tablo 7’de görüldüğü şekilde araştırmanın örneklemini oluşturan akademisyenlerin % 72,3’ünü evliler, % 27,7’sini bekârlar oluşturmaktadır.

### Yaş Grupları

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş gruplarına göre dağılımları Tablo 8'de gösterilmiştir.

**Tablo 8: Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları**

Yaş Grupları	Frekans (f)	Yüzde (%)
29 ve altı	77	19,2
30-39	170	42,5
40-49	120	30,0
50-59	25	6,3
60 ve üzeri	8	2,0
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Tablo 8'de görüldüğü şekilde araştırmanın örneklemini oluşturan akademisyenlerin % 19,2'sini 29 ve altı, % 42,5'ini 30-39, % 30'unu 40-49, %6,3'ünü 50-59 ve % 2'sini 60 ve üzeri yaş gruplarındaki katılımcılar oluşturmaktadır.

### Unvan

Akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımları Tablo 9'da gösterilmiştir.

**Tablo 9: Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları**

Unvan	Frekans (f)	Yüzde (%)
Araş. Gör.	105	26,2
Öğr. Gör./Okutman/Uzman	57	14,3
Yard. Doç. Dr.	136	34,0
Doç. Dr.	58	14,5
Prof. Dr.	44	11,0
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Tablo 9’da görüldüğü şekilde araştırmanın örneklemini oluşturan akademisyenlerin % 26,2’si Araştırma Görevlisi, % 14,3’ü Öğretim Görevlisi/Okutman ve Uzman, % 34’ü Yardımcı Doçent Doktor, % 14,5’i Doçent Doktor ve % 11’i Profesör Doktor unvanında ki katılımcılardan oluşmaktadır.

### **Kıdem**

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kıdemlerine göre dağılımları Tablo 10’da gösterilmiştir.

**Tablo 10: Akademisyenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımları**

<b>Kıdem</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>1-5 yıl</b>	109	27,2
<b>6-10 yıl</b>	62	15,5
<b>11-15 yıl</b>	86	21,5
<b>16-20 yıl</b>	81	20,3
<b>21 ve daha fazla</b>	62	15,5
<b>Toplam</b>	400	100

Tablo 10’da görüldüğü üzere katılımcıların, % 27,2’si 1-5 yıl arası, % 15,5’i 6-10 yıl arası, % 21,5’i 11-15 yıl arası, % 20,3’ü 16-20 yıl arası ve % 15,5’i 21 ve daha fazla yıldır akademisyen olarak görev yapmaktadır.

### **Görev Yapılan Birim**

Araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları akademik birimlere göre dağılımları Tablo 11’de gösterilmiştir.

**Tablo 11: Akademisyenlerin Görev Yaptıkları Birimlere Göre Dağılımları**

<b>Birim</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Eğitim Fakültesi</b>	76	19,0
<b>Fen ve Edebiyat Fakültesi</b>	133	33,2
<b>İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi</b>	71	17,8
<b>Mühendislik Fakültesi</b>	85	21,2
<b>Meslek Yüksekokulu</b>	35	8,8
<b>Toplam</b>	400	100

Tablo 11’de görüldüğü gibi akademisyenlerin % 19’u Eğitim Fakültesinde, % 33,2’si Fen ve Edebiyat Fakültesinde, % 17,8’i İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, % 21,2’si Mühendislik Fakültesinde ve % 8,8’i Meslek Yüksekokulunda görev yapmaktadır.

### **Üniversite**

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre dağılımları Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12: Akademisyenlerin Üniversitelere Göre Dağılımları**

<b>Üniversite</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Adnan Menderes Üniversitesi (Aydın)</b>	35	8,8
<b>Afyon Kocatepe Üniversitesi</b>	30	7,5
<b>Balıkesir Üniversitesi</b>	44	11,0
<b>Celal Bayar Üniversitesi (Manisa)</b>	48	12,0
<b>Dumlupınar Üniversitesi (Kütahya)</b>	40	10,0
<b>Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (Burdur)</b>	22	5,5
<b>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi</b>	47	11,7
<b>Pamukkale Üniversitesi (Denizli)</b>	55	13,7
<b>Süleyman Demirel Üniversitesi (Isparta)</b>	52	13,0
<b>Uşak Üniversitesi</b>	27	6,8
<b>Toplam</b>	400	100

Tablo 12’de görüldüğü gibi akademisyenlerin % 8,8’i Adnan Menderes Üniversitesi (Aydın), % 7,5’i Afyon Kocatepe Üniversitesi, %11’i Balıkesir Üniversitesi, % 12’si Celal Bayar Üniversitesi (Manisa), % 10’u Dumlupınar Üniversitesi (Kütahya), % 5,5’i Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, % 11,7’si Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, % 13,7’si Pamukkale Üniversitesi (Denizli), % 13’ü Süleyman Demirel Üniversitesi (Isparta) ve % 6,8’i Uşak Üniversitesi kadrosunda görev yapmaktadır.

## **2.6.2. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi**

### **2.6.2.1. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi**

Araştırmada yanıt aranan birinci soruda ilk olarak akademisyenlerin “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin” alt boyutlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalmalarının onların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

#### **a) “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutunda cinsiyete göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları cinsiyete göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 13’te sunulmuştur.

**Tablo 13: Cinsiyete göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

	<b>Katılımcı Sayısı</b>	<b>Aritmetik Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Mann-Whitney U</b>	<b>Anlamlılık Düzeyi</b>
<b>Cinsiyet</b>	<b>(N=400)</b>	<b>(<math>6 \leq \bar{X} \leq 30</math>)</b>	<b>(s)</b>	<b>U</b>	<b>(p)</b>
<b>Kadın</b>	145	14	6,42	14962,50	,001
<b>Erkek</b>	255	11,86	5,69		

Tablo 13'e göre, akademisyenlerin "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutunda,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,001$ ] cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. Buna göre, kadın akademisyenlerin "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutunda erkek akademisyenlere göre daha fazla mobbing davranışları ile karşılaştıkları söylenebilir.

**b) "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutunda cinsiyete göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları cinsiyete göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 14'te sunulmuştur.

**Tablo 14: Cinsiyete Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

	<b>Katılımcı Sayısı</b>	<b>Aritmetik Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Mann-Whitney U</b>	<b>Anlamlılık Düzeyi</b>
<b>Cinsiyet</b>	<b>(N=400)</b>	<b>(<math>4 \leq \bar{X} \leq 20</math>)</b>	<b>(s)</b>	<b>U</b>	<b>(p)</b>
<b>Kadın</b>	145	7,80	4,51	16813,50	,117
<b>Erkek</b>	255	7,12	4,16		



Tablo 14'e göre, akademisyenlerin "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutunda,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,117$ ] cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Buna göre, kadın ve erkek akademisyenlerin bu alt boyutta mobbing davranışlarına benzer yoğunlukta maruz kaldıkları söylenebilir.

### c) "İtibara Yönelik Saldırıları" alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "İtibara Yönelik Saldırıları" alt boyutunda cinsiyete göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "İtibara Yönelik Saldırıları" alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları cinsiyete göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 15'te sunulmuştur.

**Tablo 15: Cinsiyete Göre İtibara Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Standart Sapma (s)	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
Kadın	145	7,97	3,65	17740,00	,499
Erkek	255	7,63	3,41		

Tablo 15'e göre, akademisyenlerin "İtibara Yönelik Saldırıları" alt boyutunda,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,499$ ] cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Buna göre, kadın ve erkek akademisyenlerin bu alt boyutta yer alan mobbing davranışlarına benzer yoğunlukta maruz kaldıkları söylenebilir.

### d) "Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları" alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları" alt boyutunda cinsiyete göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları" alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları cinsiyete göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup

olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 16’da sunulmuştur.

**Tablo 16: Cinsiyete Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $7 \leq \bar{X} \leq 35$ )	Standart Sapma (s)	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
Kadın	145	16,49	8,00	15808,00	,015
Erkek	255	14,55	7,51		

Tablo 16’ya göre, akademisyenlerin “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutunda,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,015$ ] cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre, ortalamalarına bakıldığında kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre bu alt boyutta yer alan mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

**e) “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutunda cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları cinsiyete göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 17’de sunulmuştur.

**Tablo 17: Cinsiyete Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Standart Sapma (s)	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
<b>Kadın</b>	145	4,73	2,73	17889,00	,554
<b>Erkek</b>	255	4,60	2,60		

Tablo 17’ye göre, akademisyenlerin “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” alt boyutunda,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,554$ ] cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre, kadın akademisyenler ile erkek akademisyenlerin bu alt boyutta yer alan mobbing davranışlarına benzer ölçüde maruz kaldıkları söylenebilir.

**f) Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin toplam puanlarına ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği” toplam puanları için cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, katılımcıların toplam puan ortalamaları cinsiyete göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 18’de sunulmuştur.

**Tablo 18: Cinsiyete Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları**

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $23 \leq \bar{X} \leq 115$ )	Standart Sapma (s)	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
<b>Kadın</b>	145	51	22,91	16041,00	,028
<b>Erkek</b>	255	45,77	20,70		

Tablo 18'e göre,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,028$ ], "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği" toplam puanlarına bakıldığında, akademisyenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Buna göre, ortalamalara bakıldığında kadın akademisyenlerin, mobbing davranışlarına erkek akademisyenlere göre daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

### 2.6.2.2. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

Araştırmada yanıt aranan birinci soruda ikinci olarak akademisyenlerin "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin" alt boyutlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalmalarının onların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

#### a) "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutunda medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları medeni durumlarına göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 19'da sunulmuştur.

**Tablo 19: Medeni Duruma Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Medeni Durum	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $6 \leq \bar{X} \leq 30$ )	Standart Sapma (s)	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
Evli	289	12,27	5,94	13982,00	,046
Bekâr	111	13,58	6,23		

Tablo 19'a göre, akademisyenlerin "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutunda,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,046$ ] medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Bekâr akademisyenlerin bu boyuttaki davranışlara evlilere göre daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

#### b) "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutunda medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları medeni durumlarına göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 20'de sunulmuştur.

**Tablo 20: Medeni Duruma Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Medeni Durum	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $4 \leq \bar{X} \leq 20$ )	Standart Sapma (s)	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
Evli	289	7,40	4,32	15709,50	,740
Bekâr	111	7,27	4,27		

Tablo 20'ye göre, akademisyenlerin "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutunda,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,740$ ] medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Buna göre, evli ve bekâr akademisyenlerin bu alt boyutta mobbing davranışlarına benzer yoğunlukta maruz kaldıkları söylenebilir.

#### c) "İtibara Yönelik Saldırıları" alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "İtibara Yönelik Saldırıları" alt boyutunda medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "İtibara

Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları medeni durumlarına göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 21’de sunulmuştur.

**Tablo 21: Medeni duruma Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

<b>Medeni Durum</b>	<b>Katılımcı Sayısı (N=400)</b>	<b>Aritmetik Ortalama (<math>3 \leq \bar{X} \leq 15</math>)</b>	<b>Standart Sapma (s)</b>	<b>Mann-Whitney U</b>	<b>Anlamlılık Düzeyi (p)</b>
<b>Evli</b>	289	7,74	3,44	15926,00	,912
<b>Bekâr</b>	111	7,78	3,65		

Tablo 21’e göre, akademisyenlerin “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutunda,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,912$ ] medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Buna göre, evli akademisyenlerin ve bekâr akademisyenlerin bu alt boyutta yer alan mobbing davranışlarıyla benzer yoğunlukta karşılaştıkları söylenebilir.

#### **d) “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutunda medeni durumlarına göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları medeni durumlarına göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 22’de sunulmuştur.

**Tablo 22: Medeni Duruma Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Medeni Durum	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $7 \leq \bar{X} \leq 35$ )	Standart Sapma (s)	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
Evli	289	14,68	7,62	13497,00	,014
Bekâr	111	16,74	7,87		

Tablo 22’ye göre, akademisyenlerin “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutunda,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,014$ ] medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre, ortalamalarına bakıldığında bekâr akademisyenlerin, evli akademisyenlere göre bu alt boyutta yer alan mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

**e) “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutunda medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları medeni durumlarına göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Elde edilen değerler Tablo 23’te sunulmuştur.

**Tablo 23: Medeni Duruma Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Medeni Durum	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Standart Sapma (s)	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
Evli	289	4,64	2,71	15324,00	,447
Bekâr	111	4,65	2,48		

Tablo 23'e göre, akademisyenlerin "Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları" alt boyutunda,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,447$ ] medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre, evli akademisyenler ile bekâr akademisyenlerin bu alt boyutta yer alan mobbing davranışlarına benzer ölçüde maruz kaldıkları söylenebilir.

#### **f) Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin toplam puanlarına ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği" toplam puanları için medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, katılımcıların toplam puan ortalamaları medeni durumlarına göre hesaplanmıştır. Ortalamalara ilişkin farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 24'te sunulmuştur.

**Tablo 24: Medeni Duruma Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları**

<b>Medeni Durum</b>	<b>Katılımcı Sayısı (N=400)</b>	<b>Aritmetik Ortalama (23 ≤ <math>\bar{X}</math> ≤ 115)</b>	<b>Standart Sapma (s)</b>	<b>Mann-Whitney U</b>	<b>Anlamlılık Düzeyi (p)</b>
<b>Evli</b>	289	46,75	21,45	14527,00	,144
<b>Bekâr</b>	111	50,05	22,07		

Tablo 24'e göre,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,144$ ], "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği" toplam puanlarına bakıldığında, akademisyenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmemektedir. Ortalamalara bakıldığında evli ve bekâr akademisyenlerin, mobbing davranışlarına benzer ölçülerde maruz kaldıkları söylenebilir.



### 2.6.2.3. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Araştırmada yanıt aranan birinci soruda üçüncü olarak akademisyenlerin “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin” alt boyutlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalmalarının onların yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

#### a) “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutunda yaş gruplarına göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları yaş gruplarına göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 25’te sunulmuştur.

**Tablo 25: Yaş Gruplarına Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Yaş Grupları	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama		Standart Sapma (s)
		( $6 \leq \bar{X} \leq 30$ )	Sıralı Ortalama	
29 ve altı	77	13,07	216,17	5,46
30-39	170	12,68	199,84	6,13
40-49	120	12,81	203,17	6,29
50-59	25	11,76	175,44	6,42
60 ve üzeri	8	7,62	101,88	1,40
<b>Toplam</b>	400	12,64		6,04

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 26’da sunulmuştur.

**Tablo 26: Yaş Gruplarına göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	4	8,55	,073

Tablo 26'ya göre, akademisyenlerin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,073$ ] yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre bu alt boyuttaki mobbing davranışları akademisyenlerin yaş gruplarına göre bir farklılık göstermemektedir.

**b) “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutunda yaş gruplarına göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları yaş gruplarına göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 27'de sunulmuştur.

**Tablo 27: Yaş Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Yaş Grupları	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $4 \leq \bar{X} \leq 20$ )	Sıralı Ortalama	Standart Sapma (s)
29 ve altı	77	6,64	183,60	3,63
30-39	170	7,11	191,73	4,21
40-49	120	8,15	223,62	4,59
50-59	25	8,24	213,80	5,26
60 ve üzeri	8	5,12	161,06	1,35
<b>Toplam</b>	400	7,36		4,30

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 28’de sunulmuştur.

**Tablo 28: Yaş Gruplarına Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

<b>Alt Boyut</b>	<b>S.Derecesi (df)</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	4	9,38	,052

Tablo 28’e göre, akademisyenlerin “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyine [ $p = ,052$ ] çok yakın olduğu için yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği söylenebilir.

Farklı yaş gruplarındaki akademisyenlerin “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar” alt boyutunda, aritmetik ortalamalara ve sıralı ortalamalara bakıldığında “60 ve üzeri” yaş grubundaki akademisyenlerin bu alt boyuttaki davranışlara en az maruz kalan grup olduğu görülmektedir. “40-49” yaş grubundaki akademisyenler ile “50-59” yaş grubundaki akademisyenlerin bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan gruplar olduğu söylenebilir.

### **c) “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutunda yaş gruplarına göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları yaş gruplarına göre hesaplanmıştır. Analiz sonucu elde edilen değerler Tablo 29’da sunulmuştur.

**Tablo 29: Yaş Gruplarına Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Yaş Grupları	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama		Standart Sapma (s)
		( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Sıralı Ortalama	
29 ve altı	77	7,44	190,44	3,63
30-39	170	7,80	202,00	3,48
40-49	120	8,14	212,51	3,49
50-59	25	7,20	185,60	3,27
60 ve üzeri	8	5,62	131,88	2,72
<b>Toplam</b>	400	7,75		3,50

Akademisyenlerin bu alt boyutta yaş gruplarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 30’da sunulmuştur.

**Tablo 30: Yaş Gruplarına Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
İtibara Yönelik Saldırılar	4	5,19	,268

Tablo 30’a göre, akademisyenlerin “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,268$ ] yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### d) “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” Alt boyutu

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutunda yaş gruplarına göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları

yaş gruplarına göre hesaplanmıştır. Analiz sonucu elde edilen verilen Tablo 31’de sunulmuştur.

**Tablo 31: Yaş Gruplarına Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Yaş Grupları	Katılımcı	Aritmetik		Standart
	Sayı (N=400)	Ortalama ( $7 \leq \bar{X} \leq 35$ )	Sıralı Ortalama	Sapma (s)
29 ve altı	77	16,44	221,67	7,40
30-39	170	15,12	198,37	7,72
40-49	120	15,15	198,83	7,89
50-59	25	14,72	185,44	8,57
60 ve üzeri	8	9,87	114,00	4,70
<b>Toplam</b>	400	15,25		7,74

Akademisyenlerin bu alt boyutta yaş gruplarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 32’de sunulmuştur.

**Tablo 32: Yaş Gruplarına Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	4	7,63	,106

Tablo 32’ye göre, akademisyenlerin “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,106$ ] yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

e) “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” alt boyutunda yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları yaş gruplarına göre hesaplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 33’te sunulmuştur.

**Tablo 33: Yaş Gruplarına Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Yaş Grupları	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama		Standart Sapma (s)
		( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Sıralı Ortalama	
29 ve altı	77	4,07	188,31	1,67
30-39	170	4,52	193,44	2,55
40-49	120	5,17	219,73	3,11
50-59	25	5,08	206,44	3,22
60 ve üzeri	8	3,37	161,00	,51
<b>Toplam</b>	400	4,64		2,64

Akademisyenlerin bu alt boyutta yaş gruplarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 34’te sunulmuştur.

**Tablo 34: Yaş Gruplarına Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	4	7,03	,134

Tablo 34'e göre, akademisyenlerin "Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları" alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,134$ ] yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**f) Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin toplam puanlarına ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği" toplam puanları için yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, katılımcıların Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nden elde ettikleri puan ortalamaları yaş gruplarına göre hesaplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 35'te sunulmuştur.

**Tablo 35: Yaş Gruplarına Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları**

Yaş Grupları	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $23 \leq \bar{X} \leq 115$ )	Sıralı Ortalama	Standart Sapma (s)
29 ve altı	77	47,68	206,27	19,33
30-39	170	47,25	198,87	21,28
40-49	120	49,45	207,95	23,26
50-59	25	47,00	188,40	24,65
60 ve üzeri	8	31,62	105,69	8,68
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>47,66</b>		<b>21,64</b>

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, elde edilen ortalamalara göre Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 36’da sunulmuştur.

**Tablo 36: Yaş Gruplarına Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği	4	6,38	,172

Tablo 36’ya göre,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,172$ ], “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği” toplam puanlarına bakıldığında, akademisyenlerin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmemektedir.

#### **2.6.2.4. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Unvanlarına Göre İncelenmesi**

Araştırmada yanıt aranan birinci soruda dördüncü olarak akademisyenlerin “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği”nin alt boyutlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalmalarının onların unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

##### **a) “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutunda unvanlarına göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği”nin, “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları unvanlarına göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 37’de sunulmuştur.



**Tablo 37: Unvanlara Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıların Alt Boyutu Bulguları**

Unvan	Katılımcı	Aritmetik	Sıralı Ortalama	Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $6 \leq \bar{X} \leq 30$ )		Sapma (s)
Araş. Gör.	105	13,30	221,45	5,42
Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman	57	14,07	227,18	6,45
Yard. Doç. Dr.	136	12,05	185,66	6,10
Doç. Dr.	58	12,34	190,57	6,41
Prof. Dr.	44	11,40	174,91	5,96
<b>Toplam</b>	400	12,64		6,04

Akademisyenlerin unvanlarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 38’de sunulmuştur.

**Tablo 38: Unvanlara Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıların	4	11,40	,022

Tablo 38’e göre, akademisyenlerin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıların” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,022$ ] unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Buna göre, ortalamalara bakıldığında Araş. Gör. ve Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman kadrolarındaki akademisyenlerin bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan gruplar olduğu görülmektedir. Prof. Dr. unvanlı

akademisyenlerinde bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en az maruz kalanlar oldukları görülmektedir.

### b) “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutunda unvanlarına göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları unvanlarına göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 39’da sunulmuştur.

**Tablo 39: Unvanlara Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Unvan	Katılımcı	Aritmetik	Sıralı	Standart
	Sayısı	Ortalama		
	(N=400)	( $4 \leq \bar{X} \leq 20$ )	Ortalama	(s)
<b>Araş. Gör.</b>	105	6,55	181,25	3,54
<b>Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman</b>	57	8,59	228,11	4,94
<b>Yard. Doç. Dr.</b>	136	7,14	191,66	4,31
<b>Doç. Dr.</b>	58	7,62	210,71	4,45
<b>Prof. Dr.</b>	44	8,06	224,55	4,51
<b>Toplam</b>	400	7,36		4,30

Akademisyenlerin unvanlarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 40’ta sunulmuştur.

**Tablo 40: Unvanlara Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi	Chi-	Anlamlılık
	(df)	Square	(p)
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	4	10,06	,039

Tablo 40'a göre, akademisyenlerin "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar" alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,039$ ] unvanlara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

"Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar" alt boyutunun ortalamalarına bakıldığında Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman unvanına sahip akademisyenlerin bu boyuttaki mobbing davranışlarına en fazla maruz kalanlar olduğu söylenebilir. Araş.Gör. kadrosundaki akademisyenlerin bu alt boyutta ki davranışlara diğer unvanlardaki akademisyenlere göre en az maruz kalan akademisyenler olduğundan bahsedilebilir. Kariyerine yeni başlayan Araş. Gör. unvanındaki akademisyenlerin, çalışma hayatında yeni oldukları için pek fazla kimseyle sorunu olmamasına dikkat eden, sosyal ilişkilerinde çok zorluk çekmeyen, içerisinde bulunduğu ortama ayak uydurmaya önem veren bireyler oldukları ve bu yüzden bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler oldukları söylenebilir.

### c) "İtibara Yönelik Saldırılar" alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "İtibara Yönelik Saldırılar" alt boyutunda unvanlarına göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "İtibara Yönelik Saldırılar" alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları unvanlarına göre hesaplanmıştır. Analiz sonucu elde edilen değerler Tablo 41'de sunulmuştur.

**Tablo 41: Unvanlara Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Unvan	Katılımcı	Aritmetik	Sıralı Ortalama	Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )		Sapma (s)
Araş. Gör.	105	7,57	194,66	3,54
Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman	57	8,15	213,95	3,59
Yard. Doç. Dr.	136	7,40	188,48	3,37
Doç. Dr.	58	8,18	213,57	3,72
Prof. Dr.	44	8,18	216,93	3,34
<b>Toplam</b>	400	7,75		3,50

Akademisyenlerin bu alt boyutta unvanlarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizinden faydalanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 42’de sunulmuştur.

**Tablo 42: Unvanlara Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

<b>Alt Boyut</b>	<b>S.Derecesi (df)</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
İtibara Yönelik Saldırılar	4	4,18	,382

Tablo 42’ye göre, “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,382$ ] akademisyenlerin unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**d) “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutunda unvanlarına göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları unvanlarına göre hesaplanmıştır. Analiz sonucu elde edilen verilen Tablo 43’te sunulmuştur.

**Tablo 43: Unvanlara Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Unvan	Katılımcı	Aritmetik	Sıralı Ortalama	Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $7 \leq \bar{X} \leq 35$ )		Sapma (s)
Araş. Gör.	105	16,23	218,23	7,48
Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman	57	16,84	224,19	8,25
Yard. Doç. Dr.	136	14,67	190,38	7,72
Doç. Dr.	58	14,53	191,02	7,38
Prof. Dr.	44	13,61	171,26	7,90
<b>Toplam</b>	400	15,25		7,74

Akademisyenlerin bu alt boyutta unvanlarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 44’te sunulmuştur.

**Tablo 44: Unvanlara Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar	4	9,19	,056

Tablo 44’e göre, akademisyenlerin “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,056$ ] unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### e) “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” Alt boyutu

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutunda unvanlarına göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde

ettikleri puan ortalamaları unvanlarına göre hesaplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 45’te sunulmuştur.

**Tablo 45: Unvanlara Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Unvan	Katılımcı	Aritmetik		Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Sıralı Ortalama	Sapma (s)
Araş. Gör.	105	4,24	196,50	1,83
Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman	57	5,19	213,29	3,16
Yard. Doç. Dr.	136	4,47	190,37	2,58
Doç. Dr.	58	5,06	211,29	3,21
Prof. Dr.	44	4,86	210,55	2,84
<b>Toplam</b>	400	4,64		2,64

Akademisyenlerin bu alt boyutta unvanlarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 46’da sunulmuştur.

**Tablo 46: Unvanlara Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar	4	3,273	,513

Tablo 46’ya göre, akademisyenlerin “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,513$ ] unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**f) Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin toplam puanlarına ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği" toplam puanları için unvana göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, katılımcıların Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nden elde ettikleri puan ortalamaları unvanlarına göre hesaplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 47'de sunulmuştur.

**Tablo 47: Unvana Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları**

Unvan	Katılımcı	Aritmetik	Sıralı Ortalama	Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $23 \leq \bar{X} \leq 115$ )		Sapma (s)
Araş. Gör.	105	47,91	208,29	19,41
Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman	57	52,85	225,89	23,91
Yard. Doç. Dr.	136	45,75	188,41	21,32
Doç. Dr.	58	47,75	197,86	23,07
Prof. Dr.	44	46,13	189,88	22,59
<b>Toplam</b>	400	47,66		21,64

Akademisyenlerin unvanlarına göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 48'de sunulmuştur.

**Tablo 48: Unvana Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği	4	5,12	,275

Tablo 48'e göre,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,275$ ], "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği" toplam puanlarına bakıldığında, akademisyenlerin unvanlarına göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

#### 2.6.2.5. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Kıdemlerine Göre İncelenmesi

Araştırmada yanıt aranan birinci soruda beşinci olarak akademisyenlerin "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği"nin alt boyutlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalmalarının, onların kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

##### a) "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutunda kıdemlerine göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları kıdemlerine göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 49'da sunulmuştur.

**Tablo 49: Kıdemlerine Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Kıdem (Yıllar)	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik		Standart Sapma (s)
		Ortalama ( $6 \leq \bar{X} \leq 30$ )	Sıralı Ortalama	
1-5	109	12,55	203,06	5,58
6-10	62	13,20	208,46	6,68
11-15	86	13,69	216,49	6,61
16-20	81	12,61	200,04	6,11
21 ve daha fazla	62	10,77	166,46	4,90
<b>Toplam</b>	400	12,64		6,04



Akademisyenlerin kıdemlerine göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 50’de sunulmuştur.

**Tablo 50: Kıdemlerine Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

<b>Alt Boyut</b>	<b>S.Derecesi (df)</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	4	7,43	,115

Tablo 50’ye göre, akademisyenlerin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,115$ ] kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**b) “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutunda kıdemlerine göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları kıdemlerine göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 51’de sunulmuştur.

**Tablo 51: Kıdemlerine Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Kıdem (Yıllar)	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik		Standart
		Ortalama ( $4 \leq \bar{X} \leq 20$ )	Sıralı Ortalama	Sapma (s)
1-5	109	6,48	177,05	3,70
6-10	62	7,09	190,59	4,29
11-15	86	8,09	215,22	4,84
16-20	81	8,03	221,72	4,40
21 ve daha fazla	62	7,30	203,52	4,16
<b>Toplam</b>	400	7,36		4,30

Akademisyenlerin kıdemlerine göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 52’de sunulmuştur.

**Tablo 52: Kıdemlerine Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi- Square	Anlamlılık (p)
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	4	9,83	,043

Tablo 52’ye göre, akademisyenlerin “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,043$ ] kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en az maruz kalanların 1-5 yıl arasındaki kıdeme sahip akademisyenler olduğu görülmektedir. Ayrıca 11-15 ve 16-20 yıl kıdeme sahip akademisyenlerin mobbing davranışlarına bu alt boyutta en fazla maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir.

**c) “İtibara Yönelik Saldırılar” Alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutunda kıdemlerine göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları kıdemlerine göre hesaplanmıştır. Analiz sonucu elde edilen değerler Tablo 53’te sunulmuştur.

**Tablo 53: Kıdemlerine Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Kıdem (Yıllar)	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik		Standart Sapma (s)
		Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Sıralı Ortalama	
1-5	109	7,32	186,50	3,60
6-10	62	7,91	203,67	3,69
11-15	86	8,59	227,82	3,51
16-20	81	7,77	199,19	3,64
21 ve daha fazla	62	7,16	185,77	2,69
<b>Toplam</b>	400	7,75		3,50

Akademisyenlerin bu alt boyutta kıdemlerine göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 54’te sunulmuştur.

**Tablo 54: Kıdemlerine Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi- Square	Anlamlılık (p)
İtibara Yönelik Saldırılar	4	7,54	,110

Tablo 54'e göre, akademisyenlerin "İtibara Yönelik Saldırıları" alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,110$ ] kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### d) "Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları" Alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları" alt boyutunda kıdemlerine göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları" alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları kıdemlerine göre hesaplanmıştır. Analiz sonucu elde edilen verilen Tablo 55'te sunulmuştur.

**Tablo 55: Kıdemlerine Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları Alt boyutu Bulguları**

Kıdem (Yıllar)	Katılımcı	Aritmetik		Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $7 \leq \bar{X} \leq 35$ )	Sıralı Ortalama	Sapma (s)
<b>1-5</b>	109	15,27	202,17	7,37
<b>6-10</b>	62	16,30	216,35	8,16
<b>11-15</b>	86	16,47	215,09	8,48
<b>16-20</b>	81	14,29	187,18	7,37
<b>21 ve daha fazla</b>	62	13,74	178,88	7,11
<b>Toplam</b>	400	15,25		7,74

Akademisyenlerin bu alt boyutta kıdemlerine göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 56'da sunulmuştur.

**Tablo 56: Kıdemlerine Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	4	5,85	,210

Tablo 56'ya göre, akademisyenlerin “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,210$ ] kıdemlerine göre bir farklılık göstermemiştir.

**e) “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” Alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” alt boyutunda kıdemlerine göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin bu alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları kıdemlerine göre hesaplanmıştır. Değerler Tablo 57'de sunulmuştur.

**Tablo 57: Kıdemlerine Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Kıdem (Yıllar)	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Sıralı Ortalama	Standart Sapma (s)
1-5	109	4,13	188,44	1,82
6-10	62	4,67	194,64	2,90
11-15	86	5,04	214,26	3,00
16-20	81	5,04	208,41	3,16
21 ve daha fazla	62	4,43	198,15	2,22
<b>Toplam</b>	400	4,64		2,64

Akademisyenlerin bu alt boyutta kıdemlerine göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, elde edilen

grup ortalamalarına göre Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 58’de sunulmuştur.

**Tablo 58: Kıdemlerine Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar	4	3,59	,464

Tablo 58’e göre, akademisyenlerin “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,464$ ] kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**f) Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin toplam puanlarına ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Akademisyenlere Yönelik Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği” toplam puanları için kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, katılımcıların Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nden elde ettikleri puan ortalamaları kıdemlerine göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 59’da sunulmuştur.

**Tablo 59: Kıdemlerine Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Bulguları**

Kıdem (Yıllar)	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $23 \leq \bar{X} \leq 115$ )	Sıralı Ortalama	Standart Sapma (s)
<b>1-5</b>	109	45,77	193,58	19,46
<b>6-10</b>	62	49,20	206,52	23,75
<b>11-15</b>	86	51,90	221,03	23,30
<b>16-20</b>	81	47,77	200,11	22,25
<b>21 ve daha fazla</b>	62	43,41	178,66	19,29
<b>Toplam</b>	400	47,66		21,64

Akademisyenlerin kıdemlerine göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, elde edilen grup ortalamalarına göre Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 60’ta sunulmuştur.

**Tablo 60: Kıdemlerine Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

<b>Alt Boyut</b>	<b>S.Derecesi (df)</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği	4	5,49	,240

Tablo 60’a göre,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,240$ ], “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği” toplam puanlarına bakıldığında, akademisyenlerin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmemektedir.

#### **2.6.2.6. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Çalıştıkları Birime Göre İncelenmesi**

Araştırmada yanıt aranan birinci soruda altıncı olarak akademisyenlerin “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği”nin alt boyutlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalmalarının onların çalıştıkları birime göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

##### **a) “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutunda çalıştıkları birime göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları çalıştıkları birimlerine göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 61’de sunulmuştur.

**Tablo 61: Çalışılan Birime Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Çalışılan Birim (Fakülte/MYO)	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik		Standart
		Ortalama ( $6 \leq \bar{X} \leq 30$ )	Sıralı Ortalama	Sapma (s)
Eğitim Fak.	76	12,43	198,74	5,60
Fen ve Edeb. Fak.	133	12,89	204,79	6,14
İ.İ.B.F.	71	11,98	190,92	5,69
Mühendislik Fak.	85	12,70	199,88	6,33
Meslek Yüksekokulu	35	13,28	208,96	6,74
<b>Toplam</b>	400	12,64		6,04

Akademisyenlerin çalıştıkları birime göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, elde edilen grup ortalamalarına göre Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 62’de sunulmuştur.

**Tablo 62: Çalışılan Birime Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi- Square	Anlamlılık (p)
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	4	,88	,927

Tablo 62’ye göre, akademisyenlerin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,927$ ] çalıştıkları birime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **b) “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” Alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutunda çalıştıkları birimlere göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin bu alt boyutta elde ettikleri puan



ortalamları çalışılan birimlere göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 63'te sunulmuştur.

**Tablo 63: Çalışılan Birimlere Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıların Alt Boyutu Bulguları**

Çalışılan Birim (Fakülte/MYO)	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik		Standart Sapma (s)
		Ortalama ( $4 \leq \bar{X} \leq 20$ )	Sıralı Ortalama	
Eğitim Fak.	76	7,53	205,41	4,20
Fen ve Edeb. Fak.	133	7,24	199,95	3,96
İ.İ.B.F.	71	6,88	180,82	4,47
Mühendislik Fak.	85	7,61	211,28	4,49
Meslek Yüksekokulu	35	7,85	205,69	4,97
<b>Toplam</b>	400	7,36		4,30

Akademisyenlerin çalıştıkları birimlere göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 64'te sunulmuştur.

**Tablo 64: Çalışılan Birime Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi- Square	Anlamlılık (p)
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	4	3,25	,517

Tablo 64'e göre, "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,517$ ] akademisyenlerin çalıştıkları birimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**c) “İtibara Yönelik Saldırılar” Alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutunda çalıştıkları birime göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları çalıştıkları birimlere göre hesaplanmıştır. Analiz sonucu elde edilen değerler Tablo 65’te sunulmuştur.

**Tablo 65: Çalışılan Birime Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Çalışılan Birim (Fakülte/MYO)	Katılımcı	Aritmetik	Standart	
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Sıralı Ortalama	Sapma (s)
<b>Eğitim Fak.</b>	76	7,73	198,11	3,65
<b>Fen ve Edeb. Fak.</b>	133	8,01	211,14	3,31
<b>İ.İ.B.F.</b>	71	7,28	185,50	3,43
<b>Mühendislik Fak.</b>	85	7,75	199,10	3,60
<b>Meslek Yüksekokulu</b>	35	7,77	199,11	3,82
<b>Toplam</b>	400	7,75		3,50

Akademisyenlerin bu alt boyutta çalıştıkları birimlere göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, elde edilen grup ortalamalarına göre Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 66’da sunulmuştur.

**Tablo 66: Çalışılan Birime Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
İtibara Yönelik Saldırılar	4	2,39	,663

Tablo 66'ya göre, akademisyenlerin “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,663$ ] çalıştıkları birimlere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### d) “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” Alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutunda çalıştıkları birime göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları çalıştıkları birimlere göre hesaplanmıştır. Analiz sonucu elde edilen verilen Tablo 67'de sunulmuştur.

**Tablo 67: Çalışılan Birime Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Çalışılan Birim (Fakülte/MYO)	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik		Standart Sapma (s)
		Ortalama ( $7 \leq \bar{X} \leq 35$ )	Sıralı Ortalama	
Eğitim Fak.	76	15,26	199,49	7,83
Fen ve Edeb. Fak.	133	15,67	210,07	7,56
İ.İ.B.F.	71	13,87	178,96	7,16
Mühendislik Fak.	85	15,36	200,07	8,04
Meslek Yüksekokulu	35	16,20	211,07	8,66
<b>Toplam</b>	400	15,25		7,74

Akademisyenlerin bu alt boyutta çalışılan birimlere göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 68'de sunulmuştur.

**Tablo 68: Çalışılan Birime Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	4	3,70	,447

Tablo 68'e göre, "Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları" alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,447$ ] akademisyenlerin çalıştıkları birimlere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**e) "Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları" Alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları" alt boyutunda çalıştıkları birime göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları" alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları çalışılan birimlere göre hesaplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 69'da sunulmuştur.

**Tablo 69: Çalışılan Birime Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Çalışılan Birim (Fakülte/MYO)	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Sıralı Ortalama	Standart Sapma (s)
Eğitim Fak.	76	4,36	190,73	2,23
Fen ve Edeb. Fak.	133	4,72	208,13	2,49
İ.İ.B.F.	71	4,49	197,11	2,54
Mühendislik Fak.	85	4,72	200,91	2,98
Meslek Yüksekokulu	35	5,08	198,63	3,35
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>4,64</b>		<b>2,64</b>

Akademisyenlerin bu alt boyutta çalıştıkları birime göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, elde edilen grup ortalamalarına göre Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 70’te sunulmuştur.

**Tablo 70: Çalışılan Birime Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

<b>Alt Boyut</b>	<b>S.Derecesi (df)</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar	4	1,44	,837

Tablo 70’e göre, “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,837$ ] akademisyenlerin çalıştıkları birimlere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**f) Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin toplam puanlarına ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği” toplam puanları için çalıştıkları birime göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Katılımcıların elde ettikleri puan ortalamaları çalıştıkları birimlere göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 71’de sunulmuştur.

**Tablo 71: Çalışılan Birime Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları**

Çalışılan Birim (Fakülte/MYO)	Katılımcı	Aritmetik	Sıralı Ortalama	Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $23 \leq \bar{X} \leq 115$ )		Sapma (s)
Eğitim Fak.	76	47,34	200,31	20,31
Fen ve Edeb. Fak.	133	48,54	208,54	20,73
İ.İ.B.F.	71	44,52	182,75	21,09
Mühendislik Fak.	85	48,16	200,85	23,06
Meslek Yüksekokulu	35	50,20	205,50	25,68
<b>Toplam</b>	400	47,66		21,64

Akademisyenlerin çalıştıkları birimlere göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, elde edilen grup ortalamalarına göre Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 72’de sunulmuştur.

**Tablo 72: Çalışılan Birime Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	4	2,38	,665

Tablo 72’ye göre,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,665$ ], “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği” toplam puanlarına bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları birimlere göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

#### **2.6.2.7. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Çalıştıkları Üniversitelere Göre İncelenmesi**

Araştırmada yanıt aranan birinci soruda son olarak akademisyenlerin “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin” alt boyutlarına göre mobbing

davranışlarına maruz kalmalarının onların çalıştıkları üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

**a) “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutunda çalıştıkları üniversitelere göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin elde ettikleri puan ortalamaları çalıştıkları üniversitelere göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 73’te sunulmuştur.

**Tablo 73: Çalışılan Üniversiteye Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Üniversite	Katılımcı	Aritmetik	Sıralı Ortalama	Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $6 \leq \bar{X} \leq 30$ )		Sapma (s)
Adnan Menderes	35	15,97	248,90	7,81
Afyon Kocatepe	30	11,96	186,53	5,92
Balıkesir	44	11,02	175,33	4,42
Celal Bayar	48	10,77	168,23	4,62
Dumlupınar	40	9,90	145,94	4,75
Mehmet Akif Ersoy	22	12,18	194,75	5,52
Muğla Sıtkı Koçman	47	12,72	209,24	5,23
Pamukkale	55	14,34	229,93	6,74
Süleyman Demirel	52	14,96	245,41	6,42
Uşak	27	11,37	175,52	5,61
<b>Toplam</b>	400	12,64		6,04

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, elde edilen grup ortalamalarına göre Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 74’te sunulmuştur.

**Tablo 74: Çalışılan Üniversiteye Göre Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

<b>Alt Boyut</b>	<b>S.Derecesi (df)</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	9	34,60	,000

Tablo 74'e göre, akademisyenlerin "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,000$ ] çalıştıkları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları" alt boyutunda puan ortalamalarına ve sıralı ortalamalarına bakıldığında, Adnan Menderes Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler oldukları görülmektedir.

Dumlupınar, Celal Bayar ve Balıkesir Üniversiteleri akademisyenleri ise bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler olarak görülmektedir.

#### **b) "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" Alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing'e maruz kalmalarının "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutunda çalıştıkları üniversitelere göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları" alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları çalışılan üniversitelere göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 75'te sunulmuştur.



**Tablo 75: Çalışılan Üniversiteye Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Üniversite	Katılımcı	Aritmetik	Sıralı Ortalama	Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $4 \leq \bar{X} \leq 20$ )		Sapma (s)
Adnan Menderes	35	10,00	253,91	5,64
Afyon Kocatepe	30	7,26	204,40	4,12
Balıkesir	44	6,27	174,53	3,57
Celal Bayar	48	5,91	169,69	2,46
Dumlupınar	40	5,55	143,24	3,12
Mehmet Akif Ersoy	22	7,09	199,64	3,79
Muğla Sıtkı Koçman	47	7,29	197,81	4,19
Pamukkale	55	7,94	215,77	4,54
Süleyman Demirel	52	9,21	252,69	4,73
Uşak	27	6,74	182,61	4,31
<b>Toplam</b>	400	7,36		4,30

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler tablo 76’da sunulmuştur.

**Tablo 76: Çalışılan Üniversiteye Göre Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	9	38,01	,000

Tablo 76’ya göre, “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,000$ ] akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutunda puan ortalamalarına ve sıralı ortalamalarına bakıldığında, Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutundaki mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler olduğu söylenebilir. Balıkesir, Celal Bayar ve Dumlupınar Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin ise bu alt boyuttaki saldırgan davranışlara en az maruz kalan akademisyen grupları olduğu söylenebilir.

### c) “İtibara Yönelik Saldırıları” Alt boyutuna ilişkin bulgular

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “İtibara Yönelik Saldırıları” alt boyutunda çalıştıkları üniversitelere göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “İtibara Yönelik Saldırıları” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları çalıştıkları üniversitelere göre hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 77’de sunulmuştur.

**Tablo 77: Çalışılan Üniversitelere Göre İtibara Yönelik Saldırıları Alt Boyutu Bulguları**

Üniversite	Katılımcı	Aritmetik		Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Sıralı Ortalama	Sapma (s)
<b>Adnan Menderes</b>	35	9,14	244,26	3,67
<b>Afyon Kocatepe</b>	30	6,90	173,63	3,11
<b>Balıkesir</b>	44	7,90	208,13	3,32
<b>Celal Bayar</b>	48	5,83	136,66	2,82
<b>Dumlupınar</b>	40	6,87	171,38	3,35
<b>Mehmet Akif Ersoy</b>	22	7,81	205,89	3,20
<b>Muğla Sıtkı Koçman</b>	47	8,25	217,74	3,54
<b>Pamukkale</b>	55	8,29	216,56	3,71
<b>Süleyman Demirel</b>	52	9,00	241,17	3,42
<b>Uşak</b>	27	6,96	172,39	3,40
<b>Toplam</b>	400	7,75		3,50

Akademisyenlerin bu alt boyutta çalıştıkları üniversitelere göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 78’de sunulmuştur.

**Tablo 78: Çalışılan Üniversiteye Göre İtibara Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

<b>Alt Boyut</b>	<b>S.Derecesi (df)</b>	<b>Chi-Square</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
İtibara Yönelik Saldırılar	9	34,56	,000

Tablo 78’e göre, akademisyenlerin “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,000$ ] çalıştıkları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre “İtibara Yönelik Saldırılar” alt boyutunda puan ortalamalarına bakıldığında, Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenlerin bu alt boyutta yer alan mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir. Celal Bayar Üniversitesi akademisyenlerinin ise bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir.

#### **d) “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” Alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutunda çalıştıkları üniversitelere göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları çalıştıkları üniversitelere göre hesaplanmıştır. Analiz sonucu elde edilen verilen Tablo 79’da sunulmuştur.

**Tablo 79: Çalışılan Üniversiteye Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Üniversite	Katılımcı	Aritmetik	Sıralı Ortalama	Standart
	Sayısı (N=400)	Ortalama ( $7 \leq \bar{X} \leq 35$ )		Sapma (s)
Adnan Menderes	35	19,48	255,17	9,47
Afyon Kocatepe	30	15,66	204,62	8,12
Balıkesir	44	14,11	187,36	6,84
Celal Bayar	48	11,97	148,53	5,78
Dumlupınar	40	12,15	151,80	6,42
Mehmet Akif Ersoy	22	15,27	207,61	7,29
Muğla Sıtkı Koçman	47	15,23	205,34	7,00
Pamukkale	55	16,63	216,54	8,58
Süleyman Demirel	52	18,21	249,11	7,59
Uşak	27	13,14	170,50	6,80
<b>Toplam</b>	400	15,25		7,74

Akademisyenlerin bu alt boyutta çalışılan üniversitelere göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 80’de sunulmuştur.

**Tablo 80: Çalışılan Üniversiteye Göre Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar	9	37,79	,000

Tablo 80’e göre, “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,000$ ] akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutunda puan ortalamalarına ve sıralı ortalamalarına bakıldığında, Celal Bayar ve Dumlupınar Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin bu alt boyutta yer alan mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler olduğu söylenebilir. Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversiteleri akademisyenlerinin ise bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en fazla maruz kalanlar olduğu söylenebilir.

**e) “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutuna ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutunda çalıştıkları üniversiteye göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Buna göre, akademisyenlerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları çalışılan üniversitelere göre hesaplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 81’de sunulmuştur.

**Tablo 81: Çalışılan Üniversiteye Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu Bulguları**

Üniversite	Katılımcı Sayısı (N=400)	Aritmetik Ortalama ( $3 \leq \bar{X} \leq 15$ )	Sıralı Ortalama	Standart Sapma (s)
Adnan Menderes	35	5,51	232,93	3,44
Afyon Kocatepe	30	4,16	196,05	1,68
Balıkesir	44	4,13	182,83	2,22
Celal Bayar	48	3,83	164,88	1,64
Dumlupınar	40	4,00	175,45	1,97
Mehmet Akif Ersoy	22	4,22	185,80	2,13
Muğla Sıtkı Koçman	47	4,63	202,80	2,40
Pamukkale	55	5,18	223,53	2,84
Süleyman Demirel	52	5,92	242,69	3,69
Uşak	27	4,11	172,46	2,15
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>4,64</b>		<b>2,64</b>

Akademisyenlerin bu alt boyutta çalıştıkları üniversitelere göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 82’de sunulmuştur.

**Tablo 82: Çalışılan Üniversiteye Göre Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	9	25,81	,002

Tablo 82’ye göre, “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” alt boyutu,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,002$ ] akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” alt boyutunda puan ortalamalarına ve sıralı ortalamalarına bakıldığında, Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenlerinin bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir. Celal Bayar Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin ise mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir.

#### **f) Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin toplam puanlarına ilişkin bulgular**

Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalmalarının “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği” toplam puanları için çalıştıkları üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre, katılımcıların Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nden elde ettikleri puan ortalamaları çalıştıkları üniversitelere göre hesaplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 83’te sunulmuştur.

**Tablo 83: Çalışılan Üniversiteye Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puan Bulguları**

Üniversite	Katılımcı	Aritmetik	Sıralı	Standart
	Sayısı	Ortalama		Sapma
	(N=400)	( $23 \leq \bar{X} \leq 115$ )	Ortalama	(s)
Adnan Menderes	35	60,11	252,70	27,55
Afyon Kocatepe	30	45,96	193,65	20,20
Balıkesir	44	43,45	187,32	16,23
Celal Bayar	48	38,33	150,82	14,35
Dumlupınar	40	38,47	146,94	17,32
Mehmet Akif Ersoy	22	46,59	201,30	19,00
Muğla Sıtkı Koçman	47	48,14	208,89	19,54
Pamukkale	55	52,40	221,86	24,46
Süleyman Demirel	52	57,30	253,17	23,47
Uşak	27	42,33	169,37	19,90
<b>Toplam</b>	400	47,66		21,64

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 84’te sunulmuştur.

**Tablo 84: Çalışılan Üniversiteye Göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis Analizi Bulguları**

Alt Boyut	S.Derecesi (df)	Chi-Square	Anlamlılık (p)
Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği	9	40,187	,000

Tablo 84’e göre,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde [ $p = ,000$ ], “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği” toplam puanlarına bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir.

Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği” toplam puan ortalamalarına ve sıralı ortalamalarına bakıldığında, Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir. Ayrıca Balıkesir, Celal Bayar ve Dumlupınar Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin ise ölçeğin tamamındaki mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler oldukları görülmektedir.



### 2.6.3.Çeşitli Değişkenlerin Akademisyenlerin Mobbing’e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi

Bu kısımda akademisyenlerin mobbing ile ilgili ankette 30.soruya verdikleri cevaplara bakılarak “Multinomial Lojistik Regresyon” analizi ile cinsiyetlerinin, medeni durumlarının, yaş gruplarının, unvanlarının ve kıdemlerinin, mobbing’e maruz kalmalarında bir etkisi olup olmadığına bakılmıştır.

Lojistik Regresyon analizi; bağımlı değişkenin nitel veri tipinde olduğu durumlarda, bağımlı değişken ile bağımsız bir ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi tanımlamak için kullanılır. Multinomial Lojistik Regresyon ise bağımlı değişkenin ikiden çok, düzeyli ve sıralı olmayan nitel veri tipi olduğunda kullanılır. Mobbing anketinde bulunan 30.soruda akademisyenlere yöneltilen “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusunun verileri 1.Evet, 2.Hayır ve 3.Kısmen şeklindedir. Akademisyenlerin bu soruya verdikleri yanıtlar ile demografik bilgileri arasında bir ilişki olup olmadığını yani akademisyenlerinin cinsiyetlerinin, medeni durumlarının, yaş gruplarının, unvanlarının ve kıdem yıllarının mobbing’e maruz kalmalarına bir etkisi olup olmadığını tespit etmek için Multinomial Lojistik Regresyon Analizi kullanılmıştır. Akademisyenlerin bu soruya verdiği cevaplar Tablo 85’te sunulmuştur.

**Tablo 85: Akademisyenlerin Mobbing’e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular**

M30	Katılımcı	
	Sayısı	Yüzde (%)
<b>Evet</b>	168	42,0%
<b>Kısmen</b>	99	24,8%
<b>Toplam</b>	267	66,8%
<b>Hayır</b>	133	33,2%
<b>Toplam</b>	400	100,0%

Tablo 85’te görüldüğü şekilde “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna araştırmaya katılan akademisyenlerin %42’si Evet, %24,8’i Kısmen ve %33,2’si şeklinde cevap vermiştir.

Akademisyenlerin toplamda % 66,8'i (267 akademisyen) mobbing'e maruz kaldıklarını düşünmektedirler.

### 2.6.3.1. Akademisyenlerin Cinsiyetlerinin Mobbing'e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi

Akademisyenlerin "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna verdiği cevaplar ve cinsiyete göre bu cevapların dağılımı Tablo 86'da sunulmuştur.

**Tablo 86: Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular**

Cinsiyet	M30	Katılımcı	
		Sayısı	Yüzde (%)
Kadın	Evet	65	44,8%
	Hayır	34	23,5%
	Kısmen	46	31,7%
<b>Toplam</b>		145	100,0%
Erkek	Evet	103	40,4%
	Hayır	99	38,8%
	Kısmen	53	20,8%
<b>Toplam</b>		255	100,0%

Tablo 86'da görüldüğü üzere "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusunu araştırmaya katılan "Kadın" akademisyenlerin 65'i Evet, 34'ü Hayır ve 46'sı Kısmen şeklinde cevaplamıştır. Yine aynı soruyu "Erkek" akademisyenlerin 103'ü Evet, 99'u Hayır ve 53'ü de Kısmen şeklinde cevaplandırmıştır.

Akademisyenlerin cinsiyetlerinin, mobbing'e maruz kalmalarında etkili olup olmadığını belirlemek amacı ile Multinomial Lojistik Regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 87'de sunulmuştur.

**Tablo 87: Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Mobbing’e Maruz Kalmalarına İlişkin Multinomial Logistic Regresyon Analizi Bulguları**

M30 <sup>a</sup>	Anlamlılık			Olasılık Oranı Exp(B)
	Standart	Hata	Düzeyi (p)	
a. Referans kategorisi:Hayır	<b>B</b>			
<b>Evet</b>	,040	,141	,778	
<b>Kadın=1</b>	,608	,254	,017*	1,838
<b>Erkek=2</b>	-			
<b>Kısmen</b>	-,625	,170	,000	
<b>Kadın=1</b>	,927	,283	,001*	2,527
<b>Erkek=2</b>	-			

Tablo 87’de görüldüğü şekilde cinsiyete göre akademisyenlerin “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdiği cevaplar göz önünde bulundurularak yapılan analizde  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde “Evet [ $p = ,017$ ] ve Kısmen [ $p = ,001$ ]” cevapları “Hayır” cevabına göre anlamlı bir ilişki göstermektedir.

Buna göre; kadınların “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna erkeklere kıyasla hayır cevabı yerine daha çok evet veya kısmen cevaplarını tercih ettiği söylenebilir. Bu aynı zaman da kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre daha fazla mobbing’e maruz kaldığını düşündüğünü göstermektedir. Ayrıca Exp(B) oranlarına bakıldığında, evet cevabı için kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere oranla 1,838 kat daha fazla risk altında oldukları, kısmen cevabı için ise bu riskin 2,527 kata çıktığı söylenebilir.

### **2.6.3.2. Akademisyenlerin Medeni Durumlarının Mobbing’e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi**

Akademisyenlerin “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdiği cevaplar ve medeni durumlarına göre bu cevapların dağılımı Tablo 88’de sunulmuştur.

**Tablo 88: Medeni Duruma Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular**

Medeni Durum	M30	Katılımcı	
		Sayısı	Yüzde (%)
Evli	Evet	120	41,5%
	Hayır	100	34,6%
	Kısmen	69	23,9%
<b>Toplam</b>		289	100,0%
Bekâr	Evet	48	43,3%
	Hayır	33	29,7%
	Kısmen	30	27,0%
<b>Toplam</b>		111	100,0%

Tablo 88'de görüldüğü üzere "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusunu araştırmaya katılan "Evli" akademisyenlerin 120'si Evet, 69'u Kısmen ve 100'ü Hayır şeklinde cevaplamıştır. Yine aynı soruyu "Bekâr" akademisyenlerin 48'i Evet, 33'ü Hayır ve 30'u da Kısmen şeklinde cevaplandırmıştır.

Akademisyenlerin medeni durumlarının, mobbing'e maruz kalmalarında etkili olup olmadığını belirlemek amacı ile Multinomial Lojistik Regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 89'da sunulmuştur.

**Tablo 89: Medeni Duruma Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Multinomial Logistic Regresyon Analizi Bulguları**

M30 <sup>a</sup>	B	Standart Hata	Anlamlılık	Olasılık
			Düzeyi (p)	Oranı Exp(B)
Evli=1 Bekâr =2	,375	,226	,098	
	-,192	,264	,465	,825
	-			
Kısmen	-,095	,252	,706	
	-,276	,297	,353	,759
	-			

Tablo 89’da görüldüğü şekilde akademisyenlerin “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdiği cevaplar göz önünde bulundurularak yapılan analizde  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde “Evet [ $p = ,465$ ] ve Kısmen [ $p = ,353$ ]” cevapları “Hayır” cevabına göre anlamlı bir ilişki göstermemektedir.

Buna göre, akademisyenlerin medeni durumlarının “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapları etkilemediği söylenebilir.

### **2.6.3.3. Akademisyenlerin Yaş Gruplarının Mobbing’e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi**

Akademisyenlerin “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdiği cevaplar ve yaş gruplarına göre bu cevapların dağılımı Tablo 90’da sunulmuştur.

**Tablo 90: Yaş Gruplarına Göre Akademisyenlerin Mobbing’e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular**

Yaş	M30	Katılımcı	
		Sayısı	Yüzde (%)
<b>29 ve altı</b>	Evet	29	37,7%
	Hayır	23	29,9%
	Kısmen	25	32,4%
<b>Toplam</b>		77	100,0%
<b>30-39</b>	Evet	77	45,3%
	Hayır	55	32,3%
	Kısmen	38	22,4%
<b>Toplam</b>		170	100,0%
<b>40-49</b>	Evet	55	45,8%
	Hayır	38	31,7%
	Kısmen	27	22,5%
<b>Toplam</b>		120	100,0%
<b>50-59</b>	Evet	6	24,0%
	Hayır	11	44,0%
	Kısmen	8	32,0%
<b>Toplam</b>		25	100,0%
<b>60 ve üzeri</b>	Evet	1	12,5%
	Hayır	6	75,0%
	Kısmen	1	12,5%
<b>Toplam</b>		8	100,0%

Tablo 90’da görüldüğü üzere “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusunu, araştırmaya katılan “29 ve altı” yaş grubunda ki akademisyenlerin 29’u Evet, 23’ü Hayır ve 25’i Kısmen şeklinde, “30-39” yaş grubunda ki akademisyenlerin 77’si Evet, 55’i Hayır ve 38’i Kısmen şeklinde, “40-49” yaş grubunda ki akademisyenlerin 55’i Evet, 38’i Hayır ve 27’si Kısmen şeklinde, “50-59” yaş grubunda ki akademisyenlerin 6’sı Evet, 11’i Hayır ve 8’i Kısmen şeklinde ve son olarak “60 ve üzeri” yaş grubunda ki akademisyenlerin 1’i Evet, 6’sı Hayır ve 1’i Kısmen şeklinde cevaplandırmıştır.

Akademisyenlerin yaşlarının, mobbing'e maruz kalmalarında etkili olup olmadığını belirlemek amacı ile Multinomial Lojistik Regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 91'de sunulmuştur.

**Tablo 91: Yaş Gruplarına Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Multinomial Logistic Regresyon Analizi Bulguları**

M30 <sup>a</sup>	B	Standart Hata	Anlamlılık	Olasılık
			Düzeyi (p)	Oranı Exp(B)
<b>Evet</b>	-1,792	1,080	,097	
<b>29 ve altı=1</b>	2,024	1,116	,070	7,565
<b>30-39=2</b>	2,128	1,094	,052	8,400
<b>40-49=3</b>	2,162	1,101	,060	8,684
<b>50-59=4</b>	1,186	1,193	,320	3,273
<b>60 ve üzeri=5</b>	-			
<b>Kısmen</b>	-1,792	1,080	,097	
<b>29 ve altı=1</b>	1,875	1,118	,094	6,522
<b>30-39=2</b>	1,422	1,101	,196	4,145
<b>40-49=3</b>	1,450	1,109	,191	4,263
<b>50-59=4</b>	1,473	1,176	,210	4,364
<b>60 ve üzeri=5</b>	-			

Tablo 91'de görüldüğü şekilde akademisyenlerin "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna verdiği cevaplar göz önünde bulundurularak yapılan analizde  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde "Evet, 29 ve altı [ $p = ,070$ ], 30-39 [ $p = ,052$ ], 40-49 [ $p = ,060$ ], 50-59 [ $p = ,320$ ]" ve "Kısmen, 29 ve altı [ $p = ,094$ ], 30-39 [ $p = ,196$ ], 40-49 [ $p = ,191$ ], 50-59 [ $p = ,210$ ]" cevapları "Hayır" cevabına göre anlamlı bir ilişki göstermemektedir.

Buna göre, akademisyenlerin yaşlarının "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapları etkilemediği söylenebilir.

### 2.6.3.4. Akademisyenlerin Unvanlarının Mobbing’e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi

Akademisyenlerin “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdiği cevaplar ve unvanlarına göre bu cevapların dağılımı Tablo 92’de sunulmuştur.

**Tablo 92: Unvanlarına Göre Akademisyenlerin Mobbing’e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular**

Unvan	M30	Katılımcı	
		Sayısı	Yüzde (%)
Araş. Gör.	Evet	41	39,0%
	Hayır	33	31,5%
	Kısmen	31	29,5%
<b>Toplam</b>		105	100,0%
Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman	Evet	31	54,4%
	Hayır	13	22,8%
	Kısmen	13	22,8%
<b>Toplam</b>		57	100,0%
Yard. Doç. Dr.	Evet	58	42,6%
	Hayır	48	35,3%
	Kısmen	30	22,1%
<b>Toplam</b>		136	100,0%
Doç. Dr.	Evet	23	39,7%
	Hayır	21	36,2%
	Kısmen	14	24,1%
<b>Toplam</b>		58	100,0%
Prof. Dr.	Evet	15	34,1%
	Hayır	18	40,9%
	Kısmen	44	25,0%
<b>Toplam</b>		8	100,0%

Tablo 92’de görüldüğü üzere “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusunu, araştırmaya katılan “Araş. Gör.” unvanında ki akademisyenlerin 41’i Evet, 33’ü Hayır ve 31’i Kısmen şeklinde, “Öğr.



Gör./ Okutman/ Uzman” unvanında ki akademisyenlerin 31’i Evet, 13’ü Hayır ve 13’ü Kısmen şeklinde, “Yard. Doç. Dr.” unvanındaki akademisyenlerin 58’i Evet, 48’i Hayır ve 30’u Kısmen şeklinde, “Doç. Dr.” unvanında ki akademisyenlerin 23’ü Evet, 21’i Hayır ve 14’ü Kısmen şeklinde ve son olarak “Prof. Dr.” unvanında ki akademisyenlerin 15’i Evet, 18’i Hayır ve 44’ü Kısmen şeklinde cevaplandırmıştır.

Akademisyenlerin unvanlarının, mobbing’e maruz kalmalarında etkili olup olmadığını belirlemek amacı ile Multinomial Lojistik Regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 93’te sunulmuştur.

**Tablo 93: Unvanlarına Göre Akademisyenlerin Mobbing’e Maruz Kalmalarına İlişkin Multinomial Logistic Regresyon Analizi Bulguları**

M30 <sup>a</sup>	B	Standart Hata	Anlamlılık	Olasılık
			Düzeyi (p)	Oranı Exp(B)
a. Referans kategorisi:Hayır				
<b>Evet</b>	-,182	,350	,602	
<b>Araş. Gör.=1</b>	,399	,421	,342	1,491
<b>Öğr.Gör./Okutman/Uzman=2</b>	1,051	,481	,029*	2,862
<b>Yard. Doç. Dr.=3</b>	,372	,400	,353	1,450
<b>Doç Dr.=4</b>	,273	,462	,554	1,314
<b>Prof. Dr.=5</b>	-			
<b>Kısmen</b>	-,492	,383	,198	
<b>Araş. Gör.=1</b>	,430	,457	,347	1,537
<b>Öğr.Gör./Okutman/Uzman=2</b>	,492	,548	,369	1,636
<b>Yard. Doç. Dr.=3</b>	,022	,448	,960	1,023
<b>Doç Dr.=4</b>	,087	,515	,866	1,091
<b>Prof. Dr.=5</b>	-			

Tablo 93’te görüldüğü şekilde akademisyenlerin “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdiği cevaplar göz önünde bulundurularak yapılan analizde  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde “Evet, Araş. Gör. [ $p = ,342$ ], Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman [ $p = ,029$ ], Yard. Doç. Dr. [ $p = ,353$ ], Doç. Dr. [ $p = ,554$ ]” ve “Kısmen, Araş. Gör. [ $p = ,347$ ], Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman

[p= ,369], Yard. Doç. Dr. [p= ,960], Doç. Dr. [p= ,866]” cevapları “Hayır” cevabına göre anlamlı bir ilişki göstermemektedir.

Buna göre, Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman unvanındaki akademisyenlerin “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdiği cevaplar göz önünde bulundurularak yapılan analizde  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde “Evet [p= ,029]” cevabı “Hayır” cevabına göre anlamlı bir ilişki göstermektedir.

Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman unvanlı akademisyenlerin “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna Prof. Dr. unvanlılara kıyasla Hayır cevabı yerine daha çok Evet cevabını tercih ettiği söylenebilir. Bu aynı zaman da Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman unvanlı akademisyenlerin, Prof. Dr. unvanlı akademisyenlere göre daha fazla mobbing’e maruz kaldıklarını düşündüğünü göstermektedir. Ayrıca Exp(B) oranlarına bakıldığında, Evet cevabı için Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman unvanlı akademisyenlerin, Prof. Dr. unvanlı akademisyenlere oranla 2,862 kat daha fazla risk altında oldukları söylenebilir.

#### **2.6.3.5. Akademisyenlerin Kıdemlerinin Mobbing’e Maruz Kalmalarına Etkisinin İncelenmesi**

Akademisyenlerin “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdiği cevaplar ve kıdemlerine göre bu cevapların dağılımı Tablo 94’te sunulmuştur.

**Tablo 94: Kıdemlerine Göre Akademisyenlerin Mobbing’e Maruz Kalmalarına İlişkin Bulgular**

Kıdem (Yıl)	M30	Katılımcı	
		Sayısı	Yüzde (%)
<b>1-5</b>	Evet	36	33,0%
	Hayır	40	36,7%
	Kısmen	33	30,3%
<b>Toplam</b>		109	100,0%
<b>6-10</b>	Evet	32	51,6%
	Hayır	19	30,7%
	Kısmen	11	17,7%
<b>Toplam</b>		62	100,0%
<b>11-15</b>	Evet	47	54,7%
	Hayır	21	24,4%
	Kısmen	18	20,9%
<b>Toplam</b>		86	100,0%
<b>16-20</b>	Evet	31	38,3%
	Hayır	27	33,3%
	Kısmen	23	28,4%
<b>Toplam</b>		81	100,0%
<b>21 ve üzeri</b>	Evet	22	35,5%
	Hayır	26	41,9%
	Kısmen	14	22,6%
<b>Toplam</b>		62	100,0%

Tablo 94’te görüldüğü üzere “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusunu, araştırmaya katılan “1-5 yıl” arası kıdeme sahip akademisyenlerin 36’sı Evet, 40’ı Hayır ve 33’ü Kısmen şeklinde, “6-10 yıl” arası kıdeme sahip akademisyenlerin 32’si Evet, 19’u Hayır ve 11’i Kısmen şeklinde, “11-15 yıl” arası kıdeme sahip akademisyenlerin 47’si Evet, 21’i Hayır ve 18’i Kısmen şeklinde, “16-20 yıl” arası kıdeme sahip akademisyenlerin 31’i Evet, 27’si Hayır ve 23’ü Kısmen şeklinde ve son olarak “21 ve üzeri yıl” arası kıdeme sahip akademisyenlerin 22’si Evet, 26’sı Hayır ve 14’ü Kısmen şeklinde cevaplandırmıştır.

Akademisyenlerin kıdemlerinin, mobbing'e maruz kalmalarında etkili olup olmadığını belirlemek amacı ile Multinomial Lojistik Regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 95'te sunulmuştur.

**Tablo 95: Kıdemlerine Göre Akademisyenlerin Mobbing'e Maruz Kalmalarına İlişkin Multinomial Logistic Regresyon Analizi Bulguları**

M30 <sup>a</sup>	Standart	Anlamlılık	Olasılık	
				B
a. Referans kategorisi:Hayır				
<b>Evet</b>	-,167	,290	,564	
<b>1-5=1</b>	,062	,370	,867	1,064
<b>6-10=2</b>	,688	,410	,093	1,990
<b>11-15=3</b>	,973	,391	,073	2,645
<b>16-20=4</b>	,305	,391	,436	1,357
<b>21 ve üzeri=5</b>	-			
<b>Kısmen</b>	-,619	,331	,062	
<b>1-5=1</b>	,427	,406	,294	1,532
<b>6-10=2</b>	,072	,503	,885	1,075
<b>11-15=3</b>	,465	,462	,314	1,592
<b>16-20=4</b>	,459	,436	,293	1,582
<b>21 ve üzeri=5</b>	-			

Tablo 95'te görüldüğü şekilde akademisyenlerin "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna verdiği cevaplar göz önünde bulundurularak yapılan analizde  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde "Evet, 1-5 [ $p = ,867$ ], 6-10 [ $p = ,093$ ], 11-15 [ $p = ,073$ ], 16-20 [ $p = ,436$ ]" ve "Kısmen, 1-5 [ $p = ,294$ ], 6-10 [ $p = ,885$ ], 11-15 [ $p = ,314$ ], 16-20 [ $p = ,293$ ]" cevapları "Hayır" cevabına göre anlamlı bir ilişki göstermemektedir.

Buna göre, akademisyenlerin kıdemlerinin "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapları etkilemediği söylenebilir.

#### 2.6.4. Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Mobbing Sürecine İlişkin Düşüncelerinin İncelenmesi

Bu kısımda anketin 3.bölümünde yer alan 30.soru ile 39.soru arasındaki “Akademisyenlerin mobbing ile ilgili görüşleri” ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Ankette 30.soruya verilen cevaplar “Evet” veya “Kısmen” ise akademisyenlerden 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 ve 39. soruları da cevaplandırmaları istenmiştir. Bu sorular ile akademisyenlerin hangi dönemlerde, hangi aşamalarda, kimler tarafından ve hangi nedenlerden dolayı mobbing’e maruz kaldıklarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Akademisyenlerin bu sorulara verdikleri cevapların bulguları Frekans Analizi ile hesaplanmıştır.

Akademisyenlerin 30. soruya verdikleri cevap doğrultusunda diğer sorular ile ilgili verileri soru sırasına göre analiz edilmiştir. Ortaya çıkan bulgular aşağıdaki şekildedir.

##### 2.6.4.1. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kaldığı Unvanlar

31.soruda akademisyenlerin kariyerlerinde hangi unvanlarda mobbing ile karşılaştıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 96’da sunulmuştur.

**Tablo 96: Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kaldıkları Unvanlara İlişkin Bulgular**

M31	Sıklık
Araş. Gör.	170
Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman	69
Yard. Doç. Dr.	71
Doç. Dr.	27
Prof. Dr.	13

Tablo 96’da görüldüğü üzere Akademisyenler en fazla (170) Araştırma Görevlisi unvanındayken mobbing’e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Unvan

yükseldikçe akademisyenler mobbing'e daha az maruz kalmaktadırlar. Prof. Dr. unvanında mobbing'e maruz kaldığını belirten akademisyen sayısı 13'tür.

#### **2.6.4.2. Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kaldığı Süreçler**

32.soru ile akademisyenlerin kariyerlerinde hangi süreçlerde mobbing ile karşılaştıklarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 97'de sunulmuştur.

**Tablo 97: Akademisyenlerin Mobbing Davranışlarına Maruz Kaldıkları Süreçlere İlişkin Bulgular**

<b>M32</b>	<b>Sıklık</b>
<b>Yüksek Lisans yaparken</b>	135
<b>Doktora Ders aşamasında</b>	114
<b>Doktora Tez aşamasında</b>	95
<b>Diğer Öğretim üyeliği için kadro beklerken</b>	33
<b>Çalışma ortamı ve şartları</b>	12
<b>Doçentlik sınavı süreçleri</b>	3
<b>Yönetim değişikliği</b>	3
<b>Ders dağılımı yapılırken</b>	2
<b>Doktoraya hazırlanırken</b>	1
<b>Yeterlik Süreci</b>	1
<b>Diğer(Belirtmemiş)</b>	22

Tablo 97'de görüldüğü üzere akademisyenler en fazla (135) Yüksek Lisans yaparken mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Doktora ders aşamasında (114) ve Doktora tez aşamasında (95) da akademisyenler mobbing ile karşılaştıklarını belirtmiştir. Diğer seçeneğinde, akademisyenler en sık "Öğretim üyeliği için kadro beklerken (33)" mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmiştir.

### 2.6.4.3. Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Cinsiyeti

33.soru ile akademisyenlere mobbing uygulayan kişi veya kişilerin cinsiyetlerini tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 98’de sunulmuştur.

**Tablo 98: Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Cinsiyetine İlişkin Bulgular**

M33	Katılımcı	
	Sayısı	Yüzde (%)
<b>Kadın</b>	21	7,9%
<b>Erkek</b>	122	45,7%
<b>İkisi de</b>	124	46,4%
<b>Toplam</b>	267	100,0%

Tablo 98’de görüldüğü üzere 124 akademisyen her iki cinsiyet tarafından yani hem kadınlar hem de erkeklerin içinde bulunduğu birkaç kişi tarafından mobbing’e maruz kaldığını belirtmişlerdir. Akademisyenlerin %7,9’u kadınlar tarafından, %45,7’si ise erkekler tarafından mobbing’e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

### 2.6.4.4. Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Unvanları

34.soru ile akademisyenlere mobbing uygulayan kişi veya kişilerin unvanlarını belirlemek amaçlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 99’da sunulmuştur.

**Tablo 99: Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Unvanlarına İlişkin Bulgular**

M34	Sıklık
<b>Araş. Gör.</b>	18
<b>Öğr. Gör./ Okutman/ Uzman</b>	24
<b>Yard. Doç. Dr.</b>	112
<b>Doç. Dr.</b>	120
<b>Prof. Dr.</b>	199
<b>İdari Personel</b>	49

Tablo 99’da görüldüğü üzere katılımcılar en çok Profesör Doktor (199) unvanına sahip akademisyenler tarafından mobbing’e maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Tabloya bakıldığında unvan derecesi düştükçe mobbing uygulama durumunun azaldığı görülmektedir. Yine tabloda görüldüğü üzere mobbing uyguladığı belirtilen kişilerin arasında İdari Personel’inde (49) yer aldığı belirtilmiştir. Bu durum, akademisyenlerin sadece diğer akademik personel tarafından değil, aynı zamanda idari personel tarafından da mobbing’e maruz bırakılabileceğini göstermektedir.

#### **2.6.4.5. Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Yöneticilik Görevi**

35.soruda akademisyenlere mobbing uygulayan kişi veya kişilerin akademik veya idari bir yöneticilik görevlerinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 100’de sunulmuştur.

**Tablo 100: Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Yöneticilik Görevlerinin Varlığına İlişkin Bulgular**

M35	Katılımcı	
	Sayısı	Yüzde (%)
Evet	240	89,9%
Hayır	27	10,1%
<b>Toplam</b>	<b>267</b>	<b>100,0%</b>

Tablo 100’de görüldüğü üzere akademisyenlerin %89,9’u kendilerini mobbing’e maruz bırakanların yöneticilik görevlerinin olduğunu belirtmiştir. Akademisyenlerin sadece %10,1’i kendilerine mobbing uygulayan kişilerin yöneticilik görevleri olmadığını belirtmiştir.

Bu soruya (35.) “evet” şeklinde cevap veren akademisyenlerden 36.soruda bu yöneticilik görevinin ne olduğunu belirtmeleri istenmiştir.

36.soru ile akademisyenlere mobbing uygulayan kişi veya kişilerin hangi akademik veya idari görevler de bulduklarını tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 101’de sunulmuştur.



**Tablo 101: Akademisyenlere Mobbing Uygulayan Kişilerin Yöneticilik Görevlerine İlişkin Bulgular**

<b>M36</b>	<b>Sıklık</b>
<b>Danışman</b>	50
<b>Anabilim Dalı Başkanı</b>	81
<b>Bölüm Başkan Yardımcısı</b>	38
<b>Bölüm Başkanı</b>	139
<b>Dekan Yard./Müdür Yard.</b>	68
<b>Dekan/Müdür</b>	109
<b>Rektör Yardımcısı</b>	45
<b>Rektör</b>	64
<b>Diğer</b>	
<b>Daire Başkanı</b>	1
<b>Fakülte Sekreteri</b>	1
<b>Diğer (Belirtmemiş)</b>	1

Tablo 101’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan akademisyenler en çok Bölüm Başkanları (139) tarafından mobbing’e maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Daha sonra sırası ile Dekan veya Müdür (109), Anabilim Dalı Başkanı (81), Dekan Yardımcısı veya Müdür Yardımcısı (68), Rektör (64), Danışman (50), Rektör Yardımcısı (45), Bölüm Başkan Yardımcısı (38) görevindeki kişiler tarafından mobbing’e maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Akademisyenler ayrıca Daire Başkanı (1) ve Fakülte Sekreteri (1) tarafından mobbing’e maruz bırakıldığını belirtmiştir.

#### **2.6.4.6. Akademisyenlerin Mobbing Mağduru Olmalarının Kişisel Nedenleri**

37.soru ile akademisyenlerin mobbing mağduru olmalarına sebep olan kişisel nedenlerin neler olabileceğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 102’de sunulmuştur.

**Tablo 102: Akademisyenlerin Mobbing Mağduru Olmalarının Kişisel Nedenlerine İlişkin Bulgular**

<b>M37</b>	<b>Sıklık</b>
<b>Kıskançlık</b>	123
<b>Kişisel başarılarım</b>	123
<b>Girişimci ve sosyal oluşum</b>	113
<b>Medeni durumum</b>	20
<b>Dini inançlarım</b>	51
<b>Siyasi Görüşüm</b>	85
<b>Dış görünüşüm</b>	37
<b>Cinsiyetim</b>	36
<b>Diğer</b>	36

Tablo 102’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan akademisyenler mobbing’e maruz kalmalarının kişisel nedeni olarak en çok Kıskançlık (123) ve Kişisel başarılarım (123) cevaplarını tercih etmişlerdir. Akademisyenler kiskanıldıklarını ve kişisel olarak mobbing uygulayandan daha başarılı olduklarını düşündükleri için mobbing’e maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Akademisyenler, Girişimci ve Sosyal olmalarının (113), Siyasi görüşlerinin (85), Dini inançlarının (51), Dış görünüşlerinin (37), Cinsiyetlerinin (36) ve Medeni durumlarının (20) mobbing ile karşılaşmalarına yol açan kişisel nedenler arasında olduğunu belirtmişlerdir. Akademisyenler “Diğer” seçeneği altında en çok Seçimlerde oy vermemelerinin (5) ve Mobbing uygulayanın ruh sağlığının bozuk olmasının da (4) mobbing de etkili olan kişisel nedenler olduğunu belirtmişlerdir.

#### **2.6.4.7. Akademisyenlerin Mobbing Mağduru Olmalarının Örgütsel Nedenleri**

38.soru ile akademisyenlerin mobbing mağduru olmalarına sebep olan örgütsel nedenlerin neler olabileceğinin tespiti amaçlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 103’te sunulmuştur.

**Tablo 103: Akademisyenlerin Mobbing Mağduru Olmalarının Örgütsel Nedenlerine İlişkin Bulgular**

<b>M38</b>	<b>Sıklık</b>
<b>Örgüt içindeki iletişimsizlik</b>	54
<b>Örgüt içi dayanışma eksikliği</b>	70
<b>Yetersiz yöneticiler</b>	168
<b>Sağlıklı olmayan örgüt kültürü</b>	135
<b>Mükemmeliyetçilik</b>	15
<b>Kayırmacılık</b>	169
<b>Diğer</b>	12

Tablo 103'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan akademisyenler mobbing'e maruz kalmalarının örgütsel nedenlerinin Kayırmacılık (169) ve Yetersiz yöneticiler (168) olduğunu belirtmişlerdir. Akademisyenler mobbing mağduru olmalarının diğer örgütsel nedenlerini, Örgüt kültürünün sağlıklı olmaması (135), Örgüt içi dayanışma eksikliği (70), Örgüt içindeki iletişimsizlik (54) ve Mükemmeliyetçilik (15) olarak belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan akademisyenler ayrıca Ahlak bozukluğunun (2) ve Dedikodu'nun (2) mobbing ile karşılaşmalarının örgütsel nedenleri olarak belirtmişlerdir.

#### **2.6.4.8. Mobbing ile Karşılaşan Akademisyenlerin Davranışları**

Araştırmanın son sorusu ile akademisyenlerin mobbing'e maruz kaldıklarında nasıl davrandıklarını tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 104'te sunulmuştur.

**Tablo 104: Akademisyenlerin Mobbing ile Karşılaştıklarında Neler Yaptıklarına İlişkin Bulgular**

<b>M39</b>	<b>Sıklık</b>
<b>Sessiz kaldım</b>	148
<b>İzin/Rapor aldım</b>	31
<b>Sabahları işe gitmek istemedim</b>	125
<b>Aynı şekilde karşılık verdim</b>	34
<b>Ailemle paylaştım</b>	121
<b>Yöneticilere bildirdim</b>	59
<b>Mobbing uygulayan ile yüzleştim</b>	75
<b>İşimi bırakmayı düşündüm</b>	100
<b>Psikolojik destek aldım</b>	28
<b>İntihar etmeyi düşündüm</b>	11
<b>Hukuki yollara başvurdum</b>	30
<b>Diğer</b>	22

Tablo 104’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan akademisyenler mobbing ile karşılaştıklarında nasıl davrandıklarını belirtmiştir. Akademisyenler mobbing ile karşılaşınca çoğunlukla, sırası ile Sessiz kaldıklarını (148), Sabahları işe gitmek istemediklerini (125), Aileleri ile paylaştıklarını (121) ve İşlerini bırakmayı düşündüklerini (100) belirtmişlerdir. Daha sonra Mobbing uygulayan ile yüzleştiklerini (75), Yöneticilerine bildirdiklerini (59), Aynı şekilde karşılık verdiklerini (34), İzin/Rapor aldıklarını (31), Hukuki yollara başvurduklarını (30), Psikolojik destek aldıklarını (28) ve son olarak İntihar etmeyi düşündüklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan akademisyenler “Diğer” seçeneği altında mobbing ile karşılaşınca yaptıkları arasında Mücadele ettiklerini (4), İşyerlerini değiştirdiklerini (4) ve Mesafeyi artırdıklarını belirtmişlerdir.

## DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Bu bölümde araştırmanın bulguları ve sonuçları değerlendirilerek literatürdeki diğer çalışmalar ile karşılaştırılması yapılmıştır. Bu araştırma ile ülkemizde özellikle son yıllarda üzerinde durulmaya başlanan mobbing kavramı detaylı bir şekilde incelenmeye çalışılmıştır.

- **Araştırmada ilk olarak;** “Akademisyenlerin, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğine ve alt boyutlarına göre mobbing’e maruz kalmaları, çeşitli değişkenler açısından (Cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, unvanlar, kıdem, çalıştıkları birim ve çalıştıkları üniversiteler) farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaç doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

### Cinsiyet

Cinsiyete göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği’nin alt boyutlarına bakıldığında, “Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar” alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu alt boyutta kadın akademisyenlerin mobbing davranışlarına erkek akademisyenlere göre daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. İş ortamlarında kadın akademisyenlerin kendilerini göstermelerine engel olduğu ve iletişim yönlü saldırılara maruz kaldıkları söylenebilir.

Mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutunda yine kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre mobbing davranışlarına anlamlı bir şekilde daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Kadın akademisyenlerin mesleki becerilerini ortaya koymalarına engel olduğu söylenebilir.

Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği toplam puanlarına bakıldığında kadın akademisyenlerin anlamlı bir şekilde erkek akademisyenlere göre mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Kadın akademisyenlerin ölçeğin tamamı göz önünde bulundurulduğunda mobbing davranışları ile daha fazla karşılaştıklarını ve daha fazla risk altında olduklarını göstermektedir. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin % 76,5’i mobbing’e maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bu da akademik kariyerleri boyunca her dört kadından üçünün mobbing ile karşılaşabileceğini göstermektedir. Mobbing’e maruz kaldıklarını

belirten kadınların % 14,4'ü yine kadınlar tarafından, % 38,7'si erkekler tarafından, %46,8'i ise her iki cinsiyetin de oluşturduğu birden fazla kişi tarafından mobbing'e maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir.

Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'nın bulgularına göre kadınların mobbing'e maruz kalma riski erkeklere göre daha fazladır (Fourth European Working Conditions Survey, 2005: 11). Finlandiya'da yapılan bir başka araştırmada, mobbing olayına kadınların erkeklere göre daha fazla maruz kaldıkları belirtilmiştir (Salin, 2001: 438).

WBI'nin (World Bullying Institute) Amerika'da 7740 çalışan üzerine yaptığı araştırmada mobbing oranı %37 olarak çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların %60'ının erkekler tarafından mobbing'e maruz bırakıldıkları ve mağdurların %57'sinin kadın oldukları belirtilmiştir (WBI Survey, 2007: 1; Namie, 2007: 1-4).

### **Medeni Durum**

Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin alt boyutlarına bakıldığında, "Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar" alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu alt boyutta bekâr akademisyenlerin mobbing davranışlarına evli akademisyenlere göre daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.

Mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutunda yine bekâr akademisyenlerin, evli akademisyenlere göre mobbing davranışlarına anlamlı bir şekilde daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Bekâr akademisyenlerin yaşadıkları kötü olayları paylaşacak bir eşlerinin olmayışı ve bu konuda nispeten yalnız olmaları veya onları sahiplenebilecek bir partnerlerinin olmaması daha kolay hedef haline gelebilmelerinde etkili olabilmektedir.

Özellikle sosyal ilişkiler, itibara yönelik saldırılar ve psikolojik sağlığa yönelik davranışlarda evli ve bekârlar arasında anlamlı bir fark bulunmaması, mobbing davranışlarının mesleki nedenler ve kaygılardan dolayı ortaya çıktığı şeklinde yorumlanabilir.

## Yaş

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunda yaş gruplarına göre anlamlı bir fark görülmektedir. 40-49 ve 50-59 yaş grubundaki akademisyenlerin bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler oldukları görülmektedir. Bu alt boyutta mobbing davranışlarına en az maruz kalan yaş grubunun 60 ve üzeri yaşlardaki akademisyenler oldukları görülmektedir.

Ölçeğin bütün alt boyutlarına ve tamamına ilişkin puanlara bakıldığında 60 yaş ve üzeri akademisyenler mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler olarak görülmektedir. Belirli bir yaşa gelmiş insanlara karşı daha dikkatli ve hoşgörülü davranıldığından bahsedilebilir.

Chappell ve Di Martino'nun 15 Avrupa Birliği ülkesinde, 1998 yılı ILO (International Labor Organization, Uluslararası Çalışma Örgütü) raporunda da yer alan araştırmasında yaşın mobbing ihtimalini artırdığı belirtilmiştir (Chappell ve Di Martino, 1999). Di Pasquale'in yaptığı çalışmaya göre yaş faktörünün mobbing'i etkilediği belirtilmiştir (Di Pasquale, 2002, 25.09.2013). Fourth European Working Conditions Survey'in (2005: 29), sonuçlarına göre 30 ile 49 yaş arasındaki çalışanların mobbing'e maruz kalma riskinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu belirtilmiştir.

## Unvan

Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutunda anlamlı bir şekilde mobbing davranışlarına en fazla maruz kalanlar Öğr. Gör./Okutman/Uzman kadrolarındaki akademisyenlerdir. Akademik unvanlar göz önüne alındığında ders yükleri ve çalışma şartları öğretim üyelerine göre çok daha ağır olan, üniversitelerde meslek yüksekokulları, zorunlu dersler ve teknik destek konularında eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştiren bu unvanlardaki akademisyenlerin kendilerini gösterebilme konusunda çeşitli problemler yaşadıkları söylenebilir. Yoğun ders yükleri ve genellikle yerleşke dışında veya ilçelerde fakültelere göre daha olumsuz şartlarda görevlerini yapmaya çalışan bu unvanlardaki akademisyenlerin, akademik

kariyer yapmalarında çeşitli zorluklar ile karşılaştıkları ve kendilerini gösterebilmeye olanaklarının bu yüzden kısıtlandığından bahsedilebilir.

Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutundaki mobbing davranışlarına anlamlı bir biçimde en az maruz kalan unvan Prof. Dr. kadrosundaki akademisyenlerdir. Akademik kariyerlerinde unvan açısından artık en üstte bulunan bu akademisyenlerin konumları gereği çalışma ortamlarında daha rahat oldukları ve diğer çalışanlar tarafından bu kişilere daha dikkatli davranıldığından bahsedebilmek mümkündür.

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunda ise Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanındaki akademisyenler ile Araş. Gör. unvanındaki akademisyenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanındaki akademisyenler bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına Araş. Gör. unvanındaki akademisyenlere göre daha sık maruz kalmışlardır.

### **Kıdem**

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunda 1-5 yıl arasındaki kıdeme sahip akademisyenler ile 11-15 ve 16-20 yıl kıdeme sahip akademisyenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu alt boyutta 11-15 ve 16-20 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenlerin 1-5 yıl arası kıdeme sahip akademisyenlere göre mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Akademik kariyerinin henüz başında olan akademisyenlerin mobbing davranışları ile daha az karşılaştığından bahsedilebilir.

### **Çalışılan Akademik Birim**

Akademisyenlerin, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği ve alt boyutlarına göre çalıştıkları akademik birimler arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Bu aynı zamanda Eğitim Fakültesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Meslek Yüksekokulu çalışanları aralarında mobbing ilişkisi açısından bir farkın olmadığını göstermektedir.



## Üniversite

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelere göre Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin alt boyutlarına bakıldığında, “Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar” alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu alt boyutta Adnan Menderes Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin mobbing davranışlarına diğer üniversitelerde çalışan akademisyenlere göre daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Dumlupınar, Celal Bayar ve Balıkesir Üniversiteleri akademisyenleri ise bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler olarak görülmektedir.

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunda Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar” alt boyutundaki mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir. Balıkesir, Celal Bayar ve Dumlupınar Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin ise bu alt boyuttaki saldırgan davranışlara en az maruz kalan akademisyen grupları olduğu görülmektedir.

İtibara yönelik saldırılar alt boyutuna bakıldığında Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenler ile Celal Bayar Üniversitesi akademisyenleri arasında bu alt boyutta yer alan mobbing davranışları anlamlı bir ilişki göstermektedir. Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenlerin bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en sık maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir. Celal Bayar Üniversitesi akademisyenlerinin ise bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir.

Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar alt boyutunda, Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversiteleri akademisyenlerinin ise bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en sık maruz kalan akademisyenler olduğu, Celal Bayar ve Dumlupınar Üniversitelerindeki akademisyenlerin ise bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir.

Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar alt boyutunda yapılan istatistiksel analiz sonucunda, Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenlerinin bu alt boyuttaki mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir. Celal Bayar Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin ise mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir.

Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği toplam puanlarına bakıldığında Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler olduğu görülmektedir. Balıkesir, Celal Bayar ve Dumlupınar Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin ise mobbing davranışlarına en az maruz kalan akademisyenler oldukları görülmektedir.

Sonuç olarak; araştırmada yanıt aranan ilk soruda, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği ve alt boyutları göz önünde bulundurulduğunda istatistiksel analizlerin sonuçları şu şekilde özetlenebilir.

Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutunda, kadın akademisyenler, bekâr akademisyenler, Öğr. Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenler ile Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversiteleri akademisyenleri mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenlerdir.

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunda, 40-49 ve 50-59 yaş grubundaki akademisyenler, Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenler, 11-15 ve 16-20 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenler ile Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversiteleri akademisyenleri mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenlerdir.

İtibara yönelik saldırılar alt boyutunda, Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler oldukları görülmektedir.

Mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutunda, kadın akademisyenler, bekâr akademisyenler ile Adnan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing davranışları ile daha sık karşılaştıkları görülmektedir.

Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar alt boyutunda, Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenlerinin mobbing davranışlarına en fazla maruz kalan akademisyenler oldukları görülmektedir.

Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği toplam puanlarına bakıldığında, kadın akademisyenler ile Adanan Menderes ve Süleyman Demirel Üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing davranışları ile en sık karşılaşan akademisyenler olduğu görülmektedir.

- **Araştırmada ikinci olarak;** “Akademisyenlerin mobbing’e maruz kalıp kalmamalarında çeşitli değişkenlerin (Cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, unvanlar, kıdem) etkisi nedir?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaç doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmanın bu kısmında akademisyenlere uygulanan anket formunun 30.sorusuna (Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?) verilen yanıtlara uygulanan Multinomial Logistic Regresyon analizi ile akademisyenlerin mobbing mağduru olmalarının ve bu mağduriyetin olasılığının cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan ve kıdemleri ile bir ilişkisi olup olmadığına bakılmıştır.

### **Cinsiyet**

Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin % 76,5’i mobbing’e maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bu oran erkeklerde % 61,2’dir. Yapılan analizler sonucunda kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha fazla mobbing’e maruz kaldıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Mobbing’e maruz kaldığımı düşünüyorum cevabı için kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre mobbing’e maruz kalma ihtimalleri 1,838 kat daha fazladır. Mobbing’e kısmen maruz kaldığımı düşünüyorum cevabı için ise kadın akademisyenlerin, erkeklere göre mobbing’e maruz kalma ihtimalleri 2,527 kat daha fazladır. Buna göre kadın akademisyenlerin mobbing’e maruz kalma olasılığı erkek akademisyenlere göre 4,365 kat daha fazladır.

Bu sonuç, araştırmanın ilk amacında yanıt aranan sorulardan cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu sonucu ile örtüşmektedir. Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre anlamlı bir fark sonucunda mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları araştırmanın ilk amacında yanıt aranan cevaplarda da görülmektedir.

Chappell ve Di Martino'nun 15 Avrupa Birliği ülkesinde, 1998 yılı ILO (International Labor Organization, Uluslararası Çalışma Örgütü) raporunda da yer alan araştırmasında cinsiyetin mobbing ihtimalini artırdığı belirtilmiştir (Chappell ve Di Martino, 1999: 2). Di Pasquale'in yaptığı çalışmaya göre cinsiyet faktörünün mobbing'i etkilediği ve kadınlarda bu riskin erkeklere göre %75 daha fazla olduğu belirtilmiştir (Di Pasquale, 2002, 25.09.2013).

### **Medeni Durum**

Araştırmaya katılan evli akademisyenlerin % 65,4'ü mobbing'e maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bekâr akademisyenlerin ise % 70,3'ü mobbing'e maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bekâr akademisyenler oran olarak daha fazla mobbing'e maruz kaldıklarını belirtse de yapılan analizler sonucunda akademisyenlerin medeni durumunun "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapları etkilemediği görülmektedir.

### **Yaş**

Araştırmaya katılan 29 ve altı yaş grubundaki akademisyenlerin %61,1'i, 30-39yaş grubundaki akademisyenlerin %67,7'si, 40-49 yaş grubundaki akademisyenlerin %68,3'ü, 50-59 yaş grubundaki akademisyenlerin %56'sı, 60 ve üzeri yaş grubundaki akademisyenlerin ise %25' i akademik kariyerlerinde mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmiştir. Yapılan analizler sonucunda akademisyenlerin yaşlarının "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapları etkilemediği görülmektedir.

## Unvan

Araştırmaya katılan Araş.Gör. unvanındaki akademisyenlerin, %68,5'i, Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerin %77,2'si, Yard.Doç.Dr. unvanındaki akademisyenlerin %64,7'si, Doç.Dr. unvanındaki akademisyenlerin %63,8'i, Prof.Dr. unvanındaki akademisyenlerin %59,1'i mobbing'e maruz kaldıklarını düşünmektedirler.

Yapılan analizler sonucunda Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanındaki akademisyenlerin, Prof.Dr. unvanındaki akademisyenlere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Mobbing'e maruz kaldığımı düşünüyorum cevabı için Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanındaki akademisyenlerin, Prof.Dr. unvanındaki akademisyenlere göre mobbing'e maruz kalma olasılığı 2,862 kat daha fazladır.

Akademisyenlerin unvanlarının "Akademik kariyerinizde mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapları etkilediği ve Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerin, Prof.Dr. unvanındaki akademisyenlere göre mobbing davranışlarına maruz kalma riskinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Bu sonuç, araştırmanın ilk amacında yanıt aranan sorulardan unvanlara göre anlamlı bir fark olduğu sonucu ile örtüşmektedir. Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerin mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları araştırmanın ilk amacında yanıt aranan cevaplarda da görülmektedir.

## Kıdem

Araştırmaya katılan 1-5 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenlerin %66,3'ü, 6-10 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenlerin %69,3'ü, 11-15 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenlerin %75,6'sı, 16-20 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenlerin %66,7'si, 21 ve üzeri yıllarda kıdeme sahip akademisyenlerin %58,1'i akademik kariyerlerinde mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda akademisyenlerin kıdemlerinin "Akademik kariyerinizde mobbing'e

maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapları etkilemediği görülmektedir.

Sonuç olarak; araştırmada yanıt aranan ikinci soruda, akademisyenlerin cinsiyetlerinin ve unvanlarının “Akademik kariyerinizde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapları etkilediği görülmektedir. Kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere ve Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerin, Prof. Dr. unvanındaki akademisyenlere göre mobbing’e maruz kalma riskinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

- **Araştırmada son olarak;** “Akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing sürecine ilişkin düşünceleri nelerdir?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaç doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmanın bu kısmında akademisyenlere yöneltilen 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39. soruların cevapları frekans analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. 400 akademisyen arasından, mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz? sorusuna “evet” veya “kısmen” şeklinde cevap veren 267 akademisyenden bu dokuz soruya da cevap vermeleri istenerek yaşadıkları mobbing olayları ile ilgili detaylı bilgi elde edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan 400 akademisyenin 267’si mobbing’e maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Bu akademisyenlerden 168’i mobbing’e maruz kaldığını, 99’u ise kısmen mobbing’e maruz kaldığını belirtmişlerdir. 133 akademisyen ise mobbing olayı ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Sonuç olarak araştırmaya katılan akademisyenlerin %66,8’i mobbing ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu veriler bize ülkemizde her 3 akademisyenden 2’sinin mobbing ile karşılaşabildiğini göstermektedir.

Bu sonuç Eğitim ve öğretimin en üst seviyede yapıldığı üniversitelerde yaşanan durumun ne kadar vahim olduğunu özetleyen bir sonuç olmuştur. Bilimsel anlamda ülke ihtiyaçlarının karşılanmasının beklenildiği akademisyenlerin içinde buldukları çalışma ortamının aslında hiçte sağlıklı bir örgüt yapısına sahip

olmadığını ve aynı zamanda insan ilişkilerinin ve iletişimin, mesleki kaygı ve hırsların gerisinde kaldığını gösteren bir sonuçtur.

Finlandiya’da çalışanlara mobbing tanımı yapıldıktan sonra, mağdur olup olmadıkları sorulduğunda %24,1’i mağdur olduklarını söylemişlerdir. Tanım yapılmadan önce bu oranın %8,8 olduğu belirtilen araştırma da çalışanların mobbing ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları ortaya konmuştur (Salin, 2001: 425).

Cemaloğlu’nun (2007: 789) yaptığı araştırmaya göre çalışmaya katılan öğretmenlerin %50’sinin son 6 ay içerisinde mobbing davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmektedir. Leymann (1996: 175) İsveç’te iş hayatına başlayan kişilerin mobbing’e maruz kalma olasılığının %25 olduğunu belirtmiştir. Finlandiya da yapılan bir araştırma sonucunda, katılımcıların mobbing’e maruz kalma oranı %10 olarak verilmiştir (Vartia, 1996: 203). İngiltere’de yapılan araştırmaya katılan çalışanların %10,6’sının mobbing’e maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Hoel ve diğ., 2001: 448). Muğla ilindeki sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmada mobbing oranı %34,9 olarak tespit edilmiştir (Çöl, 2008: 107). Poussard ve Çamuroğlu’nun (2009: 230) yaptığı araştırmanın sonucunda haftada bir kere mobbing davranışlarına maruz kalan çalışanların oranı %23 olarak verilmiştir.

31. soruda, akademisyenlerin kariyerlerinde hangi unvanlarda mobbing ile karşılaştıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Akademisyenler en çok Araş. Gör. unvanındayken mobbing mağduru olduklarını belirtmişlerdir. Akademik unvan dereceleri arttıkça mobbing mağduru olduğunu belirten akademisyenlerin sayısı düşmektedir. Bu sonuç mesleki konumun ve statünün yükselmesinin mobbing ile karşılaşma riskini azalttığı sonucunu ortaya koymaktadır. Akademik kariyer süreçlerini tamamlamış, bilimsel olarak kendini ispatlamış olan akademisyenlerin mobbing olayları ile daha az karşılaştıklarından bahsedilebilir.

32. soruda, akademisyenlerin hangi kariyer süreçlerinde mobbing mağduru oldukları belirlenmeye çalışılmıştır. Akademisyenler sırası ile en çok “yüksek lisans yaparken” sonra “doktora ders aşamasında” ve daha sonra “doktora tez aşamasında” mobbing mağduru olduklarını belirtmişlerdir. Doktora ders ve tez aşamaları bir bütün olarak ele alındığında, akademisyenlerin en çok doktora döneminde mobbing

mağduru oldukları görülmektedir. Özellikle yeterlik sınavı süreçlerinin çok meşakkatli geçtiği düşünüldüğünde doktora dönemi bilimsel olarak akademik kariyer süreçlerinin en yoğun sürdüğü dönem olarak bilinmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin bir bölümü de öğretim üyeliği kadrosu beklerken mobbing mağduru olduklarını belirtmişlerdir. Öğretim üyeliği kadroları çokta şeffaf olmayan ve bireysel bazı özelliklerin öncelikli hale geldiği, üniversite yönetimlerinin inisiyatifine bırakılan süreçler halini almıştır. Oysa doktorasını tamamlamış bir akademisyenin öğretim üyeliğine yükseltilmesi, yöneticilerin inisiyatiflerinde olmamalıdır. Doktorasını bitirmiş her akademisyenin, öğretim üyesi olması akademik kariyer süreçlerini başarmasının bir sonucu olarak en doğal hakkıdır. Kendi çalışmaları ve emeği ile yüksek lisans ve doktora süreçlerini tamamlamış bir akademisyene öğretim üyeliği kadrosu vermek üniversite yönetimlerinin keyfi ve şahsi uygulamalarına bırakılmamalıdır.

33. soruda, akademisyenlere mobbing uygulayan kişilerin cinsiyetleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Akademisyenlerin %7,9'u kadınlar tarafından, %45,7'si erkekler tarafından ve %46,4'ü ise her iki cinsiyetten oluşan birkaç kişi tarafından mobbing'e maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Bu veriler doğrultusunda erkeklerin, kadınlara göre daha fazla mobbing uyguladığından ve mobbing mağdurlarının neredeyse yarısının birkaç kişiden oluşan gruplar tarafından mobbing mağduru edildiğinden bahsedilebilir.

34. soruda, akademisyenlere mobbing uygulayan kişi veya kişilerin unvanları tespit edilmeye çalışılmıştır. Akademisyenler en çok Prof. Dr. unvanındaki diğer akademisyenler tarafından mobbing'e maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Akademik unvan dereceleri düştükçe mobbing uygulama oranı da düşmektedir. Yöneticilik gücünü elinde bulunduran akademisyenlerin daha fazla mobbing uyguladığından bahsetmek mümkündür. Ayrıca akademisyenler, idari personelin de mobbing uygulayan kişiler arasında olduğunu belirtmişlerdir.

35. ve 36. soruda, akademisyenlere mobbing uygulayan kişilerin yöneticilik görevlerinin olup olmadığı ve varsa bu görevlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Akademisyenlere mobbing uygulayan kişilerin %89,9'unun yöneticilik



görevi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç yöneticilerin koltuklarından aldıkları gücü diğer akademisyenlere baskı yapmak ve onları sindirmek için kullandıklarını göstermektedir. Üniversitelerde çeşitli yöneticilik görevlerinde bulunan akademisyenlerin buldukları konumu diğer akademisyenlere karşı bir üstünlük sağlama aracı olarak gördükleri söylenebilir. Akademisyenler en çok “Bölüm Başkanları” ve “Dekanlar veya Müdürler” tarafından mobbing’e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Hoel ve arkadaşlarının (2001: 450) yaptığı araştırmada mobbing mağduru olduğunu belirten çalışanların %74,7’si yöneticileri tarafından bu olaya maruz bırakıldıklarını belirtmişlerdir. Amerika’da yapılan araştırmada 7740 mobbing mağdurunun %72’si yöneticileri tarafından mağdur edildiklerini belirtmiştir. (WBI Survey, 2007: 1). Avrupa’da yapılan ve 31 ülkenin yer aldığı bir araştırmada katılımcıların %78’i mobbing mağduriyetlerinin nedeni olarak yöneticileri göstermiştir. (Fourth European Working Conditions Survey, 2005: 52)

37. soruda, akademisyenlerin mobbing mağduru olmalarının kişisel nedenleri tespit edilmek istenmiştir. Akademisyenler sırası ile kıskanıldıkları, kişisel olarak başarılı oldukları, girişimci ve sosyal oldukları için mobbing’e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu üç nedenden sonra siyasi görüşleri ve dini inançları yüzünden de mobbing mağduru olduklarını belirtmişlerdir.

38. soruda, akademisyenlerin mobbing mağduru olmalarına etki eden örgütsel faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Akademisyenler kayırmacılığı (nepotizm), yöneticilerin yeterli bilgi ve donanıma sahip olmamasını ve sağlıklı olmayan örgüt kültürünü mobbing’e maruz kalmalarında etkili olan örgütsel nedenlerin en önemlileri olarak sıralamışlardır.

39. soruda, mobbing mağduru olan akademisyenlerin yaşadıkları bu olumsuz olay sonucunda nasıl davrandıklarını tespit etmek amaçlanmıştır. Akademisyenlerin çoğu mobbing olayına karşı sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir. Mobbing olayında sessiz kalmak olayın büyüyen devam etmesine neden olabilecek sonuçlar doğurabilmektedir. Mağdurun bir şey yapmadığını gören veya yapamadığını düşünen

mobbingci daha korkusuz ve daha kararlı bir şekilde hedeflediği amacı gerçekleştirene kadar kişinin üstüne gitmeye devam edecektir.

Mobbing mağduru akademisyenler, yaşadıkları olay yüzünden işe gitmek istemediklerini de belirtmişlerdir. Akademisyenler içinde buldukları durumu aileleri ile paylaştıklarını da belirtmişlerdir. Bu aslında mobbing mağduriyetini yaşayan için önemlidir. Çünkü yalnızlığa itilen ve iş ortamında soyutlanan çalışanların özellikle bu durumu aileleri ile paylaşmaları ve yardım istemeleri, yalnız olmadıklarını görmeleri, mobbing olayının üstesinden gelmeleri açısından gereklidir. Mobbing'e maruz kalan akademisyenlerin bir kısmı da işlerini bırakmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Mobbingci'nin arzuladığı sonuçlardan bir tanesi de mağdurun işini bırakmasıdır.

Akademisyenlerin çok az bir kısmı mobbing ile karşılaştıklarında hukuki yollara başvurduklarını belirtmişlerdir. Eğitimli, bilgili ve entelektüel diye nitelendirebileceğimiz meslek mensuplarının mobbing gibi kesinlikle hukuki destek alınmasının gerektiği bir durumda bu tercihte bulunmamalarının önemli bir etken olduğu söylenebilir. Bunun en büyük nedenlerinden biri, hukuki yollara başvurulması sonucunda daha kötü durumlarla karşılaşılacağından çekinmeleri ve akademik kariyerlerinin de bu yüzden zarar göreceğinin endişesini taşımalarıdır. Diğer bir nedeni ise mobbing olayını ispat edememe endişesi içinde olmalarıdır. Özellikle mobbing olayına şahitlik eden meslektaşlarının aynı şeyleri yaşamak istememeleri yüzünden mobbing mağduru lehine tanıklık etmek için çekinceleri olacağını bilen akademisyenler hukuki yollara başvurmak konusunda tereddüt etmektedirler.

Amerika'da yapılan araştırmada mobbing mağduru olan çalışanların yalnızca %3'ünün hukuki yollara başvurduğu belirtilmiştir (WBI Survey, 2007: 1). Lewis (2004), akademisyenlerin mobbing ile karşılaştıklarında bu durum ile başa çıkmakta zorlandıklarını ve yaşadıkları olaylar yüzünden utanç yaşadıklarını bu yüzden hukuki yollara başvurmak yerine iş arkadaşlarından destek beklediklerinden bahsetmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin %66,8'i (267) akademik kariyerlerinde mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca

çeşitli alt boyutlara göre cinsiyetin, medeni durumun, yaşın, unvanın, kıdemin ve akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerin yaşanan mobbing davranışlarını etkilediği, kadın akademisyenlerin erkeklere göre, Öğr.Gör./Okutman/Uzman unvanlarındaki akademisyenlerinde Prof. Dr. unvanındakilere göre mobbing'e maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## KAYNAKLAR

Başbakanlık (2011). *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi (Başbakanlık Genelgesi)*. Ankara. Resmi Gazete. Erişim Tarihi: 20.08.2013 [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr)

Brodsky C. M. (1976). *The Harassed Worker*. [Elektronik Sürüm] Londra: Lexington Books. [https://openlibrary.org/books/OL4899555M/The\\_harassed\\_worker](https://openlibrary.org/books/OL4899555M/The_harassed_worker)

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (8.bs.)*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Cemaloğlu, N. (2007). "The Exposure of Primary School Teachers to Bullying: An Analysis of Various Variables". *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 789-802.

Chappell, D. ve Di Martino, V. (1999). "Violence at Work". *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, 6 (1).

Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Çöl, S. Ö. (2008). "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. 4, 107-134.

ÇSGB (2013). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü.

Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev: Osman Cem ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Devlet Memurları Kanunu (1965). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)

Di Pasquale, V. (2002). Study Examines "Mobbing" at the Workplace. Erişim: 25.09.2013 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/08/feature/de0208203f.htm>

Eser, O. (2009). Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni. *Önce Kalite Dergisi, Türkiye Kalite Derneği Yayınları*. 127, 56-58.

Fourth European Working Conditions Survey (2005). "Preventing Violence and Harassment in the Workplace". *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Erişim: 23.09.2013 [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)

Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İş Yeri Sendromu (Mobbing/Bullying)*. İstanbul: Lazer Yayınları.

Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. Derin yayınları.

Gürhan, N. (2013). *A'dan Z'ye Mobbing (İş yerinde Psikolojik Şiddet)*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Hirigoyen, M. F. (2000). *Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet*. (Çev: Heval Bucak). İstanbul: Güncel Yayıncılık.

Hoel, H., Cooper, C. L. ve Faragher, B. (2001). "The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 443-465.

İş Kanunu (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)

Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (19. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği* (Genişletilmiş 12.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Lewis, D. (2004). "Bullying at Work: The Impact of Shame Among University and College Lecturers". *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (3), 281-299.

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, H. ve Gustafsson, A. (1996). "Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.

Leymann.se (1997). "The Mobbing Encyclopedia". Erişim Tarihi: 02.10.2013 [www.leymann.se/English/frame.html](http://www.leymann.se/English/frame.html).

Namie, G. (2003). "Workplace Bullying: Escalated Incivility". *Ivey Business Journal*, November/December, 1-6.

Namie, G. (2007). U.S. Workplace Bullying Survey Results. Workplace Bullying Institute. Erişim: 10.07.2013 [www.workplacebullying.org](http://www.workplacebullying.org)

Namie, G. ve Namie, R. (2003). "Anti-Bullying Advocacy: An Unrealized Employee Assistance Opportunity". *Journal of Employee Assistance*, 33 (2), 9-11.

Poussard, J. M. ve amuroğlu, M. İ. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Salin, D. (2001). "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.

Salin, D. (2003). "Ways of Explaining Workplace Bullying: A review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment". *Human Relations*, 56, 1213-1232.

Savaş, F.B. (2007). *İş Yerinde Manevi Taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.

TBBM (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi, Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları no:6

TBK (2011). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu. [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)

TCK (2004). 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu. [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)

TDK (2013). Türk Dil Kurumu. Erişim Tarihi: 29.07.2013 [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)

Tınaz, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz: Mobbing*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.

Tokat, B., Cindiloğlu, M., Kara, H. (2011) *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.

Vartia, M. (1996). "The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.

WBI Survey (2007). U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute. p. 1 Erişim: 13.08.2013 [www.workplacebullying.org](http://www.workplacebullying.org)

Westhues, K. (2004). *Workplace mobbing in Academe: Reports from Twenty Universities*. Newyork: Edwin Mellen Press.

Wikipedia. Erişim Tarihi: 29.07.2013 [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

YÖK (1981). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)

YÖK (2007). *Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi*. Ankara: T.C. Yükseköğretim Kurulu.

Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). "On the relationship Between Mobbing Factors, and job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237.



## EKLER

## EK-1: Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Pilot Uygulama Anket Formu

Sayın Katılımcı,

**Mobbing;** “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye veya kişilere yönelik olarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle en az 6 ay süre ile sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik saldırılardır (Leymann, 1990; Davenport ve diğerleri, 2003)”.

1. Cinsiyetiniz? 1.( ) Kadın 2.( ) Erkek 2. Medeni Durumunuz? 1.( ) Evli 2.( ) Bekâr  
 3. Yaşınız? 1.( ) 29 ve altı 2.( ) 30 – 39 3.( ) 40 – 49 4.( ) 50 – 59 5.( ) 60 ve üzeri  
 4. Unvanınız? 1.( ) Araş. Gör. 2.( ) Öğr. Gör./Okutman/Uzman 3.( ) Yrd. Doç. Dr. 4.( ) Doç. Dr. 5.( ) Prof. Dr.  
 5. Kıdem Yılıınız? 1.( ) 1-5 yıl 2.( ) 6-10 yıl 3.( ) 11-15 yıl 4.( ) 16-20 yıl 5.( ) 21 ve daha fazla  
 6. Fakülteniz? .....

Üniversite: .....

Bu ölçek, Mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadığınızı belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen aşağıdaki sorulara “1 (Hiçbir Zaman) – 5 (Her Zaman)” şeklinde, maruz kalma durumunuzun sıklığına göre derecelendirerek işaretleme yapınız. Lütfen sorulara cevap verirken <u>Akademik kariyerinizin tümünü</u> dikkate alınız.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
Kendini gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları		1	2	3	4	5
7.	Üstlerim kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladı/kısıtlar.	( )	( )	( )	( )	( )
8.	İş yerimde sözüm sürekli kesildi/kesilir.	( )	( )	( )	( )	( )
9.	Yüksek sesle azarlandım/azarlanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
10.	Yaptığım işlerden olumsuz eleştiriler aldım/alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
11.	Haberleşme araçları ile rahatsız edildim/edilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
12.	Sözlü tehditler aldım/alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
13.	Yazılı tehditler aldım/alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
14.	Mimikler, Jestler ve bakışlar ile rahatsız edildim/edilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
15.	Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellendi/engellenir.	( )	( )	( )	( )	( )
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları						
16.	Meslektaşlarımdan benimle diyaloga girmesine engel olundu/olunur.	( )	( )	( )	( )	( )
17.	Başka insanlarla iletişim kurmam engellendi/engellenir.	( )	( )	( )	( )	( )
18.	İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verildi/verilir.	( )	( )	( )	( )	( )
19.	Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olundu/olunur.	( )	( )	( )	( )	( )
20.	Yokmuşum gibi davranıldı/davranılır.	( )	( )	( )	( )	( )
İtibara Yönelik Saldırıları						
21.	İnsanlar arkamdan kötü konuştu/konuşur.	( )	( )	( )	( )	( )
22.	Siyasi görüşlerim ile alay edildi/edilir.	( )	( )	( )	( )	( )
23.	Gülünç durumlara düşürüldüm/düşürülürüm.	( )	( )	( )	( )	( )
24.	Cinsel içerikli imalar ile karşılaştım/karşılaşıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
25.	Dini görüşüm, inançlarım sorgulandı/sorgulanır.	( )	( )	( )	( )	( )
26.	Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı/yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )
27.	Özel hayatım eleştirildi/eleştirilir.	( )	( )	( )	( )	( )
28.	Özgüvenimi olumsuz etkileyecek işlerle uğraşmak zorunda bırakıldım/bırakılırım.	( )	( )	( )	( )	( )
29.	Göstermiş olduğum çabalar küçültücü şekilde yargılandı/yargılanır.	( )	( )	( )	( )	( )
30.	Verdiğim kararlar sorgulandı/sorgulanır.	( )	( )	( )	( )	( )
31.	Hakkımda dedikodu yapıldı/yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )
32.	Etnik kökenim ile alay edildi/edilir.	( )	( )	( )	( )	( )
33.	Bir özrümlle dalga geçildi/geçilir.	( )	( )	( )	( )	( )

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar		1	2	3	4	5
34.	Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirildi/değiştirilir.	( )	( )	( )	( )	( )
35.	Yapmam için verilen işler geri alındı/alınır.	( )	( )	( )	( )	( )
36.	Anlam veremediğim işlerin yapılması istendi/istenir.	( )	( )	( )	( )	( )
37.	Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istendi/istenir.	( )	( )	( )	( )	( )
38.	Çalışma performansım engellendi/engellenir.	( )	( )	( )	( )	( )
39.	Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlandım/zorlanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
40.	İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratıldım/uğratılırım.	( )	( )	( )	( )	( )
41.	Evime, arabama veya eşyalarıma zarar verildi/verilir.	( )	( )	( )	( )	( )
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırılar						
42.	Fizik gücü gerektiren ağır işler yaptırıldı/yaptırılır.	( )	( )	( )	( )	( )
43.	Fiziksel şiddet tehditleri yapıldı/yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )
44.	Beni sindirmek için hafif şiddet uygulandı/uygulanır.	( )	( )	( )	( )	( )
45.	Fizyolojik zararlara uğradım/uğrarım.	( )	( )	( )	( )	( )
46.	Cinsel tacize maruz kaldım/kalırım.	( )	( )	( )	( )	( )
47.	Psikolojik zararlara uğradım/uğrarım.	( )	( )	( )	( )	( )

48. Mobbing tanımını da dikkate alarak, Akademik kariyerinizde Mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz? 1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır 3. ( ) Kısmen

Not: Cevabınız "Evet" veya "Kısmen" ise lütfen 49.sorudan itibaren soruları cevaplamaya devam ediniz.

49. Aşağıdaki unvanların hangisinde/hangilerinde Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

1.( ) Araş. Gör. 2.( ) Öğr. Gör./Okutman/Uzman 3.( ) Yrd. Doç. Dr. 4.( ) Doç. Dr. 5.( ) Prof. Dr.

50. Aşağıdaki süreçlerin hangisinde Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

1. ( ) Yüksek Lisans yaparken 2. ( ) Doktora Ders Aşamasında 3. ( ) Doktora Tez Aşamasında

4. ( ) Diğer .....

51. Size Mobbing uyguladığınızı düşündüğünüz kişinin veya kişilerin cinsiyeti nedir?

1. ( ) Kadın 2. ( ) Erkek 3. ( ) İkisi de

52. Size Mobbing uyguladığınızı düşündüğünüz kişinin veya kişilerin unvanları nedir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

1. ( ) Arş. Gör. 2. ( ) Öğr. Gör./Okutman/Uzman 3.( ) Yrd. Doç. Dr. 4.( ) Doç. Dr. 5.( ) Prof. Dr.

6. ( ) İdari Personel 7. ( ) Diğer .....

53. Size Mobbing uyguladığınızı düşündüğünüz kişi veya kişilerin Yöneticilik görevleri var mıydı?

1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır

54. Bu Yöneticilik görevi aşağıdakilerden hangisidir/hangileridir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

1. ( ) Danışman 2. ( ) Anabilim Dalı Başkanı 3. ( ) Bölüm Başkan Yardımcısı 4. ( ) Bölüm Başkanı

5. ( ) Dekan Yard./Müdür Yard. 6. ( ) Dekan/Müdür 7. ( ) Rektör Yardımcısı 8. ( ) Rektör

9. ( ) Diğer.....

55. Mobbing Davranışlarına maruz kalmanızın kişisel nedeni ne olabilir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

1. ( ) Kısırçılık 2. ( ) Kişisel başarılarım 3. ( ) Girişimci ve sosyal oluşum 4. ( ) Medeni Durumum

5. ( ) Dini İnançlarım 6. ( ) Siyasi Görüşüm 7. ( ) Dış Görünüşüm 8. ( ) Cinsiyetim

9. ( ) Diğer .....

56. Mobbing davranışlarına maruz kalmanızın örgütsel nedeni ne olabilir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

1. ( ) Örgüt içindeki İletişimsizlik 2. ( ) Örgüt içi dayanışma eksikliği 3. ( ) Yetersiz Yöneticiler

4. ( ) Sağlıklı olmayan Örgüt Kültürü 5. ( ) Mükemmeliyetçilik 6. ( ) Kayırmacılık 7. ( ) Diğer .....

57. Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızda ne yaptınız? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

1. ( ) Sessiz kaldım 2. ( ) İzin/Rapor aldım 3. ( ) Sabahları işe gitmek istemedim 4. ( ) Aynı şekilde karşılık

verdim 5. ( ) Ailemle paylaştım 6. ( ) Yöneticilere bildirdim 7. ( ) Mobbing uygulayan ile yüzleştim

8. ( ) İşimi bırakmayı düşündüm 9. ( ) Psikolojik destek aldım 10. ( ) İntihar etmeyi düşündüm

11. ( ) Hukuki yollara başvurdum 12. ( ) Diğer .....

## EK-2: Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Anket Formu

### Sayın Katılımcı,

**Mobbing;** “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye veya kişilere yönelik olarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle en az 6 ay süre ile sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik saldırılardır (Leymann, 1990; Davenport ve diğerleri, 2003)”.

Bu Doktora tez çalışması ile Akademisyenlerin Mobbing’e maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ölçek, araştırmaya veri toplamak için LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) temel alınarak hazırlanmıştır. Verilerin toplanmasında ve analizinde ve daha sonra yayınlanmasında gizlilik esasına göre hareket edilecektir. Ölçekte katılımcının kimliği ile ilgili hiçbir soru yer almamaktadır. Katılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

1. **Cinsiyetiniz?** 1.( ) Kadın 2.( ) Erkek 2. **Medeni Durumunuz?** 1.( ) Evli 2.( ) Bekâr  
 3. **Yaşınız?**1.( ) 29 ve altı 2.( ) 30 – 39 3.( ) 40 – 49 4.( ) 50 – 59 5.( ) 60 ve üzeri  
 4. **Unvanınız?**1.( ) Araş. Gör. 2.( ) Öğr. Gör./Okutman/Uzman 3.( ) Yrd. Doç. Dr. 4.( ) Doç. Dr. 5.( ) Prof. Dr.  
 5. **Kıdem Yılı?** 1.( ) 1-5 yıl 2.( ) 6-10 yıl 3.( ) 11-15 yıl 4.( ) 16-20 yıl 5.( ) 21 ve daha fazla  
 6. **Fakülteniz?** 1.( ) Eğitim Fakültesi 2.( ) Fen ve Edebiyat Fakültesi 3.( ) İ.İ.B.F. 4.( ) Mühendislik Fak. 5.( ) M.Y.O  
 Üniversite: .....

Bu ölçek, Mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadığınızı belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Lütfen aşağıdaki sorulara “1 (Hiçbir Zaman) – 5 (Her Zaman)” şeklinde, maruz kalma durumunuzun sıklığına göre derecelendirerek işaretleme yapınız. Lütfen sorulara cevap verirken <b>Akademik kariyerinizin tümünü</b> dikkate alınız.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
<b>Kendini gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar</b>		1	2	3	4	5
7.	İş yerimde sözüm sürekli kesildi/kesilir.	( )	( )	( )	( )	( )
8.	Yüksek sesle azarlandım/azarlanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
9.	Haberleşme araçları ile rahatsız edildim/edilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
10.	Sözlü tehditler aldım/alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
11.	Mimikler, Jestler ve bakışlar ile rahatsız edildim/edilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
12.	Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellendi/engellenir.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar</b>						
13.	Meslektaşlarımın benimle diyaloga girmesine engel olundu/olunur.	( )	( )	( )	( )	( )
14.	Başka insanlarla iletişim kurmam engellendi/engellenir.	( )	( )	( )	( )	( )
15.	İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verildi/verilir.	( )	( )	( )	( )	( )
16.	Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olundu/olunur.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>İtibara Yönelik Saldırılar</b>						
17.	İnsanlar arkamdan kötü konuştu/konuşur.	( )	( )	( )	( )	( )
18.	Verdiğim kararlar sorgulandı/sorgulanır.	( )	( )	( )	( )	( )
19.	Hakkımda dedikodu yapıldı/yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar</b>						
20.	Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirildi/değiştirilir.	( )	( )	( )	( )	( )
21.	Yapmam için verilen işler geri alındı/alınır.	( )	( )	( )	( )	( )
22.	Anlam veremediğim işlerin yapılması istendi/istenir.	( )	( )	( )	( )	( )
23.	Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istendi/istenir.	( )	( )	( )	( )	( )
24.	Çalışma performansım engellendi/engellenir.	( )	( )	( )	( )	( )
25.	Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlandım/zorlanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
26.	İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratıldım/uğratılırım.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar</b>						
27.	Siyasi görüşlerim ile alay edildi/edilir.	( )	( )	( )	( )	( )
28.	Gülünç durumlara düşürüldüm/düşürülürüm.	( )	( )	( )	( )	( )
29.	Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı/yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )

**30. Mobbing tanımını da dikkate alarak, Akademik kariyerinizde Mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?** 1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır 3. ( ) Kısmen

**Not:** Cevabınız "Evet" veya "Kısmen" ise lütfen 31.sorudan itibaren soruları cevaplamaya devam ediniz.

**31. Aşağıdaki unvanların hangisinde/hangilerinde Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1. ( ) Araş. Gör. 2. ( ) Öğr. Gör./Okutman/Uzman 3. ( ) Yrd. Doç. Dr. 4. ( ) Doç. Dr. 5. ( ) Prof. Dr.

**32. Aşağıdaki süreçlerin hangisinde Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1. ( ) Yüksek Lisans yaparken 2. ( ) Doktora Ders Aşamasında 3. ( ) Doktora Tez Aşamasında  
4. ( ) Diğer .....

**33. Size Mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişinin veya kişilerin cinsiyeti nedir?**

1. ( ) Kadın 2. ( ) Erkek 3. ( ) İki de

**34. Size Mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişinin veya kişilerin unvanları nedir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1. ( ) Arş. Gör. 2. ( ) Öğr. Gör./Okutman/Uzman 3. ( ) Yrd. Doç. Dr. 4. ( ) Doç. Dr. 5. ( ) Prof. Dr.  
6. ( ) İdari Personel 7. ( ) Diğer .....

**35. Size Mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişi veya kişilerin Yöneticilik görevleri var mıydı?**

1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır

**36. Bu Yöneticilik görevi aşağıdakilerden hangisidir/hangileridir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1. ( ) Danışman 2. ( ) Anabilim Dalı Başkanı 3. ( ) Bölüm Başkan Yardımcısı 4. ( ) Bölüm Başkanı  
5. ( ) Dekan Yard./Müdür Yard. 6. ( ) Dekan/Müdür 7. ( ) Rektör Yardımcısı 8. ( ) Rektör  
9. ( ) Diğer.....

**37. Mobbing Davranışlarına maruz kalmanızın kişisel nedeni ne olabilir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1. ( ) Kısırcaılık 2. ( ) Kişisel başarılarım 3. ( ) Girişimci ve sosyal oluşum 4. ( ) Medeni Durumum  
5. ( ) Dini İnançlarım 6. ( ) Siyasi Görüşüm 7. ( ) Dış Görünüşüm 8. ( ) Cinsiyetim  
9. ( ) Diğer .....

**38. Mobbing davranışlarına maruz kalmanızın örgütsel nedeni ne olabilir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1. ( ) Örgüt içindeki İletişimsizlik 2. ( ) Örgüt içi dayanışma eksikliği 3. ( ) Yetersiz Yöneticiler  
4. ( ) Sağlıklı olmayan Örgüt Kültürü 5. ( ) Mükemmeliyetçilik 6. ( ) Kayırmacılık 7. ( ) Diğer .....

**39. Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızda ne yaptınız? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1. ( ) Sessiz kaldım 2. ( ) İzin/Rapor aldım 3. ( ) Sabahları işe gitmek istemedim 4. ( ) Aynı şekilde karşılık verdim 5. ( ) Ailemle paylaştım 6. ( ) Yöneticilere bildirdim 7. ( ) Mobbing uygulayan ile yüzleştim  
8. ( ) İşimi bırakmayı düşündüm 9. ( ) Psikolojik destek aldım 10. ( ) İntihar etmeyi düşündüm  
11. ( ) Hukuki yollara başvurdum 12. ( ) Diğer .....

**EK-3: Başbakanlık Genelgesi**19 Mart 2011  
CUMARTESİ**Resmî Gazete**

Sayı : 27879

**GENELGE**Başbakanlıktan:**Konu :** İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.**GENELGE**  
**2011/2**

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN  
Başbakan

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Mehmed Zahid ÇÖGENLİ

Doğum Yeri : Erzurum

Doğum Yılı : 1983

Medeni Hali : Evli

### EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise 1997-2000 : Erzurum Özel Aziziye Lisesi

Lisans 2000-2002 : Fatih Üniversitesi – İşletme (İngilizce)

Lisans 2002-2005 : Erzurum Atatürk Üniversitesi – İşletme

Y.Lisans 2006-2010 : Erzurum Atatürk Üniversitesi – Sos. Bil. Ens. – Kamu Yönetimi

Yabancı Dil : İngilizce

### MESLEKİ BİLGİLER

2007-2010 : Öğr. Gör. – Erzincan Üniversitesi / Refahiye Meslek Yüksekokulu

2010-2011 : Öğr. Gör. – Erzincan Üniversitesi / Tercan Meslek Yüksekokulu

2011-..... : Öğr. Gör. – Uşak Üniversitesi / Sivashlı Meslek Yüksekokulu