



Akademisyenler ve Psikolojik Yıldıırma: Sistematik Bir Derleme Araştırması

Academics and Psychological Mobbing: A Systematic Review Study

Canan Tiftik^{1*}

* Sorumlu yazar

Corresponding author

¹Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Türkiye

Assist. Prof. Dr., İstanbul Gelişim University, Turkey

ctiftik@gelisim.edu.tr

ORCID ID 0000-0002-8327-5282

Makale geliş tarihi / First received : 08.05.2021

Makale kabul tarihi / Accepted : 14.06.2021

249

Bilgilendirme / Acknowledgement:

Yazar aşağıdaki bilgilendirmeleri yapmaktadır:

1- Makalemizde etik kurulu izni ve/veya yasal/özel izin alınmasını gerektiren bir durum yoktur. Literatür tarması yapılmıştır (Meta Analiz). İnsan ya da başka canlılar, araştırmada kullanılmamıştır.

2- Bu makalede araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

This article was checked by *Turnitin*. Similarity Index 16%

Atıf bilgisi / Citation:

Tiftik, Canan. (2021). Akademisyenler ve psikolojik yıldıırma: Sistematik bir derleme araştırması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 249-279.

ÖZ

Yapılan taramada, akademisyenler özelinde lisansüstü tezlerden bağımsız ve ampirik makalelere yönelik sistematik derleme çalışmasının olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışma, akademisyenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma uygulamaları konu alan ampirik makalelerin metodolojilerinin, kavramsal ve demografik değişkenlerinin ve temel bulgularının sentezlenmesi ve gelinen noktanın tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Sistematik derlemenin doğası gereği nitel araştırma yöntemi ile içerik çözümleme ve tematik analiz teknikleri kullanılmıştır. Mart 2021 tarihinde, “psikolojik taciz”, “mobbing”, “yıldırma”, “psikolojik yıldırma” ve “psikolojik şiddet” anahtar kelimeleri kullanılarak DergiPark portalı üzerinde tarama yapılmış, tarama sonucunda 825 makaleye ulaşılmıştır. Bu makalelerden 2011-2021 yıllarında yayınlanan ve katılımcılarının akademisyen ve akademik çevre olduğu 21 makale çalışmaya dahil edilmiştir. 20 kritere göre içerik analizi yapılmış ve ulaşılan bulgular ise tematik gruplar altında sentezlenmiştir. Derleme bulgularına göre var olan algıların tersine akademik çevrede psikolojik yıldırmanın ve katılımcıların yıldırma maruz kalma düzeylerinin çok düşük olduğu bulunmuştur. Kıdem, yaş, cinsiyet, birim, medeni durum, eğitim durumu, üniversite niteliği ve uyruk değişkenleri ile psikolojik yıldırma olgusu arasında ayrışan ve farklı bulguların olduğu gözlenmiştir. Çalışmaların bir kısmında ise psikolojik yıldırma ile kavramsal değişkenler arasındaki ilişkinin test edildiği ve ulaşılan bulgulara göre yıldırma ile kavramsal değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Araştırma bulgularından genellenebilir çıkarımlar yapılamayacağı kanaatine varılmıştır. Veri üçleme ve hibrit yöntemlerin kullanıldığı araştırma projelerinin olmadığı görülmüştür. Genellenebilir sonuçlara ulaştıracak araştırma projelerinin yapılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Akademisyenler ve akademik çevreye yönelik sistematik derleme ya da meta analiz çalışmalarının yok denecek kadar az olduğu saptanmıştır. Kanıta dayalı karar verme, gelecekte araştırılması gereken konuların ve literatürdeki boşlukların ya da yetersizlik alanlarının belirlenmesi için sistematik derleme ve meta analiz çalışmalarının yapılması önerilmiştir.

Anahtar kelimeler

Psikolojik yıldırma, akademisyenler, sistematik derleme, üniversite

ABSTRACT

This systematic review study was conducted to synthesize the methodologies, conceptual and demographic variables and basic findings of empirical articles on psychological mobbing practices faced by academics and to determine the point reached. Due to the nature of systematic review, qualitative research method, content analysis and thematic analysis techniques were used. In March 2021, the keywords of psychological harassment, "mobbing", "psychological mobbing", "psychological terror" and "psychological violence were searched on the DergiPark portal. In total, 825 articles were reached as a result of this search. Of these articles, 21 articles published in 2011-2021, whose participants were academicians and academic circles, were included in the study. Content analysis was conducted according to 20 pre-determined criteria and the findings obtained were synthesized under thematic groups. Contrary to the existing perceptions, the review findings concluded that psychological mobbing in the academic environment and the exposure of participants to mobbing were very low. It was observed that there were differentiated and different findings between the variables of seniority, age, gender, unit, marital status, educational status, university and nationality and psychological mobbing. In some of these studies, the relationship between psychological mobbing and conceptual variables was tested, and according to the findings; there is no significant relationship between mobbing and conceptual variables. Generalizable inferences cannot be made from the existing research findings. The research projects using data triangulation and hybrid methods which do not exist. Therefore, it is necessary to conduct research projects that will lead to generalizable results. There are almost no systematic reviews or meta-analysis studies for academics and the academic community. Systematic review and meta-analysis studies have been recommended to determine evidence-based decision-making, future research, and to identify gaps or areas of insufficiency in the literature.

Keywords

Psychological mobbing, scholars, systematic review, Turkish universities

GİRİŞ

Psikolojik yıldırma ya da mobbing, çalışma yaşamının her alanında bireye ve çalıştığı kuruma zarar verici etkilerinin olduğu bilinen bir olgudur. Yapılan bilimsel ve sektörel araştırmalar, iş yerinde psikolojik yıldırmanın çalışanlar üzerinde ruhsal ve fizyolojik zararlara neden olduğunu, işletmelerde performans ve verimlilik düşüşüne etki ettiği ve çalışma barışını bozduğunu ortaya koymaktadır. İstanbul Ayyansaray Üniversitesi akademisyenleri tarafından özel sektöre yönelik yapılan bir araştırmada, çalışan her dört kadından birinin ve her dört erkekten üçünün işyerinde psikolojik yıldırma maruz kaldığı; kadınların genelde yöneticilerinden, erkeklerin ise çalışmalarından yıldırma gördüğü belirlenmiştir (DHA, 2021). Avrupa ülkelerindeki mobbing verileri ile Türkiye verileri kıyaslandığında, Türkiye mobbing olaylarında üçüncü sırada yer aldığı saptanmıştır (Akın, 2009). Öğretim elemanları derneği tarafından yapılan bir araştırmada, araştırmaya katılan 1987 akademisyenden % 37'sinin psikolojik yıldırma maruz kaldığı, %28'inin ise kısmen maruz kaldığı ve toplamda % 65 oranında akademisyenin yıldırma maruz kaldığı belirlenmiştir (ÖGEDER, 2014; aktaran Erdemir, 2019, s. 214).

Psikolojik yıldırma odaklı bilimsel araştırmaların ve yayınların sayısında artış olduğu gözlenmektedir. Bir meta analiz çalışmasında YÖKTEZ veri tabanında kaydı bulunan çalışma sayısının 454 olduğu; bunların 427'sinin yüksek lisans tezi, 30'unun doktora ve 4'ünün ise tıpta uzmanlık tezi olduğu ve 96 üniversitede bu konuda tez çalışması yapıldığı belirlenmiştir (Yorulmaz, 2019). Bu artışa bağlı olarak psikolojik yıldırma konulu araştırmaların (makale, proje ve tez) bulgularını karşılaştırmalı inceleyen sistematik derleme/tarama ve meta analiz çalışmalarının yapılmasını beraberinde getirmiştir. Bu araştırmalar, bir olguyla ilgili farklı araştırmalardan elde edilen bulguları bütünsel olarak sentezlemesi nedeniyle araştırmacılara ve uygulamacılara yol gösterebilmektedir. Bu sistematik derleme çalışması, akademisyenlere uygulanan psikolojik yıldırmanın nedenleri ve sonuçlarını inceleyip değerlendirmektedir.

Farklı alan ve sektörlerde uygulanan psikolojik yıldırma konu akademik çalışmalar literatürde yer almaktadır. Bu çalışmalara yönelik sistematik derleme ve meta-analiz çalışmaları da yapılmıştır. Örneğin, iş yaşamında psikolojik yıldırma maruz kalmanın psikolojik sağlık açısından doğurduğu sonuçları raporlayan araştırmalar üzerinde bir meta-analiz çalışması yürütülmüş ve 66 örneklemden ve toplam 77.721 katılımcıdan elde edilmiş bulguları sentezlenmiştir (Nielsen ve Einarsen, 2012). Bir başka çalışmada ise iş yaşamındaki taciz davranışlarının tetikleyicilerini 90 farklı araştırmada ulaşılan bulguları bütüncül bir şekilde analiz edilip değerlendirilmiştir (Bowling ve Beeher, 2006).

Yerli literatürde bu tür araştırma çalışmalarında sayısal ve tematik çeşitlilik görülebilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili yapılan bir sistematik tarama çalışmasında 2004-2010 yılları arasında işyerinde psikolojik taciz konusunda yapılan alan araştırmaları (eğitim, sağlık, kamu, turizm, bankacılık spor, tekstil vd.) içerik analizine tabi tutulmuş, mobbing olgusunun yerli akademi çevresinde ele alınış biçimi incelenmiş ve mobbing ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı sorgulanmıştır (Özer ve Çal, 2013). Türkiye'de öğretmenlerin yıldırma ile ilişkin algularını ve görüşlerini konu alan yüksek lisans ve doktora tezleri, meta-analiz yöntemiyle araştırılmıştır (Aytaç, 2017). Ülbeği ve Yalçın (2015) "*yıldırma-iş tatmini, yıldırma-işten ayrılma niyeti, yıldırma-tükenmişlik, yıldırma-örgütsel bağlılık, yıldırma-duygusal bağlılık, yıldırma-devam bağlılığı, yıldırma-normatif bağlılık, yıldırma - örgütsel adanmışlık korelasyonlarına*" yönelik yapılan araştırmaların sonuçlarını meta-analiz yöntemiyle incelemiştir.

Türkiye’de sağlık alanında yazılan lisansüstü tezleri inceleyerek mobbing ile ilgili gelinen noktayı belirleme amacıyla sistematik derleme araştırması yapılmıştır (Öztürk, 2019).

Akademisyenlerin psikolojik yıldırma algısı ya da yıldırmaya maruz kalmalarını araştıran çalışmalar alan yazında yer almaktadır. Akademisyenlerin mobbing algıları ile iş doyumunu ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü araştırılmıştır (Öztürk, 2020). Aktop (2006) yılında öğretim elemanlarının yaşlarının, unvanlarının, cinsiyetlerinin ve fakültenin yıldırma davranışlarını algılamaları üzerindeki etkiler incelemiştir.

Lisansüstü tezlerin dışında akademisyenlerin psikolojik yıldırma algısı ya da maruz kalma durumlarını inceleyen çalışmalara alan yazında görülebilmektedir. Bu çalışmaların bir kısmında kavramsal değişkenler ile psikolojik yıldırma olgusu arasındaki ilişkiler araştırılmış (Coşkuner ve ark., 2018; Aksu ve Güneri, 2011; Sart, Sezgin ve Demir, 2018), bir kısmında psikolojik yıldırma ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş (Softa ve ark, 2016; Özyer ve Orhan, 2012; Akpınar, 2015) ve bir kısmında ise derinlemesine nitel yöntem ile psikolojik yıldırmanın etkileri araştırılmıştır (Kayacı, 2014; Çelik ve Uysal, 2018).

Akademisyenlerin psikolojik yıldırma algısı ya da yıldırmaya maruz kalmalarını araştıran çalışmalar incelendiğinde, sistematik derleme ya da meta analiz yöntemiyle araştıran çalışmaların sınırlı oranda yer aldığı alan yazın taramasında görülebilmektedir. Yapılan çalışmaların daha çok lisansüstü çalışmaların incelenmesi üzerine olduğu gözlenmiştir. Örneğin, Erdemir (2019) tarafından yürütülen bir derleme çalışmasında yükseköğretim alanında yazılan ve katılımcılarının her düzeyden akademisyenlerin oluşturduğu yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Lisansüstü tezlerden bağımsız ve makale özelinde akademisyenlere yönelik iş yerinde psikolojik yıldırma konulu araştırmaların sistematik tarama ve derlemesini yapan araştırma çalışmasının olup olmadığı araştırılmıştır. Bu tarama için en uygun veri barındırma portalının DergiPark olduğuna karar verilmiştir. Dergipark portalına akredite olmuş bilimsel dergilerde yayınlanan makalelere yönelik sistematik derleme çalışmasının olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten yola çıkarak “dergipark” portalı üzerinde yayınlanmış akademik makaleler arasından Yükseköğretim kurumlarında psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalan akademisyenlerin kariyer algıları üzerine bir sistematik derleme araştırmasının yapılması, bu alandaki boşluğun dolduracağı varsayılmış ve böylece tespit edilen araştırma boşluğunu doldurma ihtiyacı, çalışmanın gerekçesi yapılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma uygulamaları konu alan ampirik makalelerin metodolojilerinin, kavramsal ve demografik değişkenlerinin ve temel bulgularının sistematik olarak analiz edilmesi ve değerlendirilmesidir. Böylece, araştırma konusu üzerinde gelinen durumun tespitini yapmak ve alan yazına bu yönde katkı sağlamaktır. Bu sistematik derleme çalışmasında aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır. Bu sistematik inceleme ve değerlendirme sonucunda, derlenen bulguların aynı zamanda, bu alanda bir referans çalışma olacağı değerlendirilmektedir.

- Akademisyenlere uygulanan psikolojik yıldırma ile incelenen demografik ve kavramsal değişkenler nelerdir?
- Akademisyenlere uygulanan psikolojik yıldırmayı konu alan ampirik makalelerde kullanılan metodoloji, araştırma deseni, veri toplama araçları, örneklem, ölçek ve analiz teknikleri nelerdir?

- Akademisyenlere uygulanan psikolojik yıldırma, mağdurların algıları ve düşünceleri nelerdir?
- Akademisyenlere uygulanan psikolojik yıldırma konulu alan araştırmalarında ulaşılan bulgular nelerdir?

Akademisyenlere yönelik uygulanan psikolojik yıldırma çalışma konulu araştırma makalelerine DergiPark (<https://dergipark.org.tr/tr/>) portalı üzerinden erişilmiştir. DergiPark TÜBİTAK ULAKBİM tarafından işletilmektedir. Türkiye’de yayınlanan akademik hakemli dergiler için elektronik ortamda barındırma ve editoryal süreç yönetim hizmeti sunmaktadır. Portal bünyesinde 2338 dergi ve 501.658 makale yer almaktadır (Dergipark, 2021).

Dergipark portalına akredite olan dergilerin, hakemli ve bilimsel içerikli makaleleri yayınlayan akademik dergiler olduğu varsayılmıştır. Zira portal ve dergiler, hem TÜBİTAK ULAKBİM hem de ilgili sponsor akademik kurumun akademik gözetimi altında yayın yaptığı değerlendirilmiştir. Bu nedenle araştırma kapsamına alınan makalelerin bilimsel yöntemle yazıldığı kabul edilmiştir. Böylece bilimsel yöntemin kullanılması sayesinde veri toplama, yöntem, teorik çerçeve, analiz, araştırma konuları ve anahtar sözcükleri esas alınma suretiyle bu sistematik analiz ve değerlendirme çalışmasının yapılması sağlanmıştır.

Tarama yapılacak ve seçilecek makalelerin, ampirik olması, araştırmanın katılımcılarının her düzeyde akademisyenler olması, akademisyenlere yönelik psikolojik yıldırma konusunun araştırılması ve açık kaynaklardan erişebilir olması özelliklerine sahip olması gözetilmiştir. Ayrıca makalelerin doktora ya da yüksek lisans tezinden üretilmemiş olması ile 2010 yılı ve sonrasında yayınlanmış olması, tarama ve seçme kriteri olarak belirlenmiştir. Tarama ve seçme prosedürüne yönelik yapılan işlemler aşağıda detaylandırılmıştır.

Dergipark portalı arama motoru üzerinden araştırma konusuyla ilişkili yapılan taramada, “psikolojik taciz”, “mobbing”, “yıldırma”, “psikolojik yıldırma” ve “psikolojik şiddet” anahtar kelime veya kavramları kullanılmıştır. Tarama çalışması, 2021 yılı mart ayı içinde yapılmıştır. Tarama işleminde “mobbing” (n= 404, seçilen=8), “yıldırma” (n=181, seçilen=9), “psikolojik taciz” (n=101, seçilen=5), “psikolojik yıldırma” (n=36, seçilen=3), “psikolojik şiddet” (n=103, seçilen=3) anahtar kelime ya da ifadeleri kullanılarak çalışma konusu kapsamına alınacak araştırma makaleleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma konusu ile ilgili yapılan taramada toplamda 825 makaleye ulaşılmıştır. Makale özetlerinin inceleme sonuçlarına göre araştırma evrenini temsil edecek şekilde örneklem kümesi seçilmiştir. Bu makalelerin özet incelemesi sonucunda 21 makalenin araştırma kriterlerini karşıladığı tespit edilmiştir.

Özet inceleme sonucunda, yüksek öğretim kurumlarında akademisyenlere yönelik psikolojik yıldırma konulu alan 21 ampirik makale detaylı sistematik incelemeye alınmıştır. Çalışma konusunda güncel araştırmalar ve bulgulara ulaşmak için zaman dilimi olarak 2011-2021 yılları arası kapsama alınmıştır. Böylece araştırmada güncelliğin yakalanması sağlanmıştır.

Araştırma boşluğu tespit çalışmasında, akademisyenlere yönelik psikolojik yıldırma çalışma konulu yüksek lisans ve doktora tezlerini inceleyen meta-analiz ve sistematik derleme çalışmalarının olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, tezden üretilen makaleler incelemeye dahil edilmemiştir. Salt ölçek geliştirme amaçlı makaleler de incelemeye dahil edilmemiştir. Açık kaynak ve internet üzerinden erişimi olan makaleler inceleme kapsamına alınmıştır. Kapsama alınan makaleler aşağıda listelenen kriterlere göre analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Bu kriterler, liste halinde aşağıda sunulmuştur.

- Eşik yılı: Güncel araştırmaları tespit etmek için 2011 ve sonrası yani son 10 yılda yayınlanan makalelerin kapsama alınması
- Bağımsız araştırma makalesi: Makalenin yüksek lisans ya da doktora tezinden üretilmemiş olması
- Çalışma konusu
- Çalışma amacı
- Araştırma boşluğu tespiti
- Kuram
- Hipotez
- Yöntem
- Araştırma deseni
- Katılımcı örnekleme: Üniversite ve katılımcı sayısı
- Cinsiyet ve diğer demografik değişkenler
- Veri toplama araçları
- Örnekleme yöntemi
- Ölçek adı
- Ölçek Türü: Geliştirilmiş ya da uyarlama
- Ölçüm derecelendirmesi
- Veri çözümleme teknikleri
- Uygulama önerisi
- Araştırma önerisi
- Temel bulgular

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşyerinde Psikolojik Yıldırma

Türkiye dahil olmak üzere birçok ülkede “mobbing” kelimesinin söz konusu terimleri de kapsayacak şekilde işyerlerinde, çalışma yaşamında görülen psikolojik şiddeti karşılayacak ve kapsayacak şekilde kullanımının yaygın olduğu tespitleri yapılmaktadır (Özer ve Çal, 2013, s.141). Mobbing ile ilgili yapılmış araştırmalara yönelik yapılan bir başka araştırmanın içerik analiz bulgularına göre “Psikolojik Yıldırma” veya “Psikolojik Taciz” kavramlarının mobbing kavramını karşılayacak şekilde kullanılmasının daha uygun olacağı sonucuna varılmıştır (Aygün, 2012). Bu bilgilerden hareketle, bu çalışmada psikolojik yıldırma teriminin kullanılmasının yerinde olacağına karar verilmiştir.

İş yaşamında ise psikolojik yıldırma kavramı ilk kez, 1980’li yılların başında İsveç’te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından “duygusal taciz” olarak terimleştirilmiştir (Leymann, 1996). Leymann, iş yerinde duygusal taciz davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, bu davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten

en fazla etkilenen kişileri doğabilecek sonuçları da ortaya koymuştur. Bu nedenle, Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları, tüm dünyada işyerlerindeki psikolojik yıldırma davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmuştur (Tınaz, 2006).

İşyerlerinde çalışanların, diğer çalışanları ve kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz eylemleri olarak açıklanmaktadır (Davenport ve ark., 2008). Özellikle hiyerarşik bir yapılanmanın olduğu örgütlenmelerde, zayıf bir kontrolün olduğu kurumlarda güçlünün altta kalanlara psikolojik yollardan baskı yapması olarak da ifade edilmektedir (Hoel, Cooper ve Faragher, 2001; Neuman ve Baron, 1998).

Yapılan araştırmalar, mobbinge maruz kalan kişilerin çalışma hayatlarında zekâ, dürüstlük, yaratıcılık, başarı gibi birçok olumlu özellik gösteren duygusal zekâsı yüksek kişiler olduklarını ortaya koymakta ve yasal dayanak olmadığı ve yasalarda tanımlanmadığı için, ispatı çok kolay olmayan, kişiyi yalnızlaştırdığını açıklamaktadır (Namie ve Namie, 2009; Einarsen ve ark., 2011). Mobbing uygulayanların ise, aşırı kontrolcü, korkak, işleri için vazgeçilmez olduğunu düşünen, ayrıcalıklı olmak isteyen ve iktidar açlığı olan kişiler olarak teşhis edilmektedir (TBMM, 2011; Perminiene ve ark., 2016).

Genellikle nitelikli kişilere karşı niteliksiz üstlerin ya da aynı düzey meslektaşların uyguladığı kötü, istenmeyen bir davranış olarak karşımıza çıkan mobbingin yeri, zamanı, iş kolu ayrımı yoktur (Tınaz, 2006). Fakat çoğunlukla hizmet sektöründeki alanlarda faaliyet gösteren iş kollarında yaygın olduğu, bu sebeple sağlık sektörü ve üniversitelerde çok yüksek düzeylerde olduğuna dair tespitler bulunmaktadır. Üniversitelerde psikolojik yıldırmaya neden olan faktörler arasında akademik kıskançlık, mevzuat, engelleme, yönetim anlayışı, mobbingin kabul edilmemesi veya hafife alınması, seçim sonuçları, cinsiyet ayrımı, maddi olanaklarda eşit olmayan uygulamalar, objektif olmayan değerlendirmeler, sözleşmeli personel uygulaması, akademik kimliğe saldırı, kısıtlı kadro sayısı, örgüt yapısı, kayırmacılık, umursamazlık, bireysel farklılıklar, dürüst ve sorgulayıcı kişiliğe sahip olmak ve cinsel tacizin olduğu gösterilmektedir (Gün, 2014).

Sistematik İnceleme (Sistematik Derleme)

Literatür taraması, bilimsel çalışmaların yapılmasında yerleşik ve gerekli bir unsurdur. Zira günümüzde çok fazla sayıda ampirik ve teorik çalışma yapılmakta ve çok sayıda veri ile bilgi üretilmektedir. Bu verileri içeren akademik ve sektörel yayınların okunması, incelenmesi ve değerlendirilmesi, araştırmacılar için çok uzun süre alacaktır. Örneğin sağlık bilimleri alanındaki günü yakalayacak bilgileri edinmek için 365 gün ve günde 75 makale okunması gerekebilir (Çınar, 2018). Bilimsel çalışmaların sayısı hızla artmaktadır. Bu durum araştırmacıların konuları ile ilgili tüm çalışmalarını takip etmelerini zorlaştırmaktadır. Belirli bir konuda yapılmış, birbirinden bağımsız çalışmaların birbirinden farklı sonuçlar vermesi araştırmacıların verecekleri kararlar konusunda tereddüt yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu durumun önüne geçilmesi sistematik derleme (Systematic Review) ve meta-analiz (meta-analysis) araştırma yöntemleri geliştirilmiştir. Her geçen gün bu yöntemlerin kullanılmasıyla üretilen akademik çalışmaların sayısı ve çeşitliliği de artmaktadır.

Sistematik derleme, inceleme altında olan konu hakkında yapılan araştırmaların detaylı, geniş ve objektif kriterlere göre taranması, önceden belirlenmiş kapsama alınma ve alınmama ölçütleri kullanılarak araştırmaları değerlendirme ve ortaya güçlü kanıtlama koyabilen bilimsel çalışma türüdür (Hatipoğlu, 2021; Karaçam, 2013; Uman, 2011). Bir başka ifadeyle, mevcut

araştırmaların ürettiği bulgular sayesinde, odaklanılmış bir sorunun cevabını aramak için yapılan eleştirel bir değerlendirme ve genel bakış olarak da tanımlanabilir. Sistematik derleme, aynı zamanda bir tür kaynak tarama çalışmasıdır. Sistematik derleme, belli bir konuda hazırlanmış araştırma sorusuna yanıt bulmak için, belirlenmiş kriterlere uygun olarak o alanda yayınlanmış orijinal çalışmaların sistemli ve yan tutmadan taranması, bulunan çalışmaların geçerliğinin değerlendirilmesi ve sentezlenerek birleştirilmesidir (Çınar, 2018). Meta-analiz yöntemi ise farklı çalışma verilerinin birleştirilerek, tahminlerin nicel olarak bir araya getirilmesi ve tekrar analiz edilip değerlendirilmesidir (Karacam, 2013). Sistematik derlemede daha çok nitel bir yöntem kullanılırken, meta-analizde ise nicel yöntem uygulanmaktadır (Göçmen, 2013, s.187).

Sistematik derleme, daha çok bilimsel bilgi içerirler ve daha güçlü kanıtları üretmeleri bakımından önemlidir. İyi bir derleme, ilgilenilen araştırma sorusu için var olan tüm kanıtların bir arada bulundurmaya sağlayan kaynak olma potansiyeline sahiptir. Uygulayıcıların, alanda biriken kanıtları takip etmelerini ve kanıta dayalı uygulama yapmalarını sağlamada etkili olabilir. Seçilen konu başlığı ile ilişkili literatürün çok detaylı ve geniş bir taraması, belirli bir yöntem ile yapıldığından çok kapsamlıdır ve tekrar edilebilir özellik gösterebilmektedir. Sistematik derlemeler ile gelecekte araştırılması gereken konular, literatürdeki boşluklar ya da yetersizlik alanlarının belirlenmesi de sağlanmaktadır (Çınar, 2018).

BULGULAR

Alan yazın taraması sonucu tespit edilen akademik ve ampirik makaleler bir dizi kriterlere göre incelenmiştir. Bu kriterler sırasıyla çalışma konusu, araştırma boşluğu tespiti, çalışmanın amacı, hipotez, kuram, yöntem, araştırma deseni, katılımcılar, cinsiyet, örnekleme yöntemi, veri toplama aracı, kullanılan ölçek, analiz teknikleri, uygulanan istatistiksel anlamlılık düzeyi, uygulamaya dönük öneriler ve gelecekteki araştırma yönelik öneriler ile temel bulgulardan oluşmaktadır. Yöntem bölümünde belirlenmiş kriterler doğrultusunda incelenen makalelerde içerik analizi yapılmış, analiz bulguları tematik olarak gruplandırılmış ve ulaşılan bulgular tematik gruplar altında sunulmuştur.

İncelenen makalelerde çalışma konusu, araştırma boşluğu tespiti, kuram ve hipotezler ile çalışmanın amacına ilişkin bulgular:

Analiz edilen çalışmaların kavramsal çerçevesinde işyerinde psikolojik yıldırma kavramı ile ilgili bir dizi açıklamalar yapılmıştır. Kavramsal çerçeve olarak psikolojik yıldırmanın etimolojisi ve terimsel anlamları, psikolojik yıldırmanın nedenleri, psikolojik yıldırmanın yönü, psikolojik yıldırmanın aktörleri ve öne çıkan özellikleri, psikolojik yıldırmanın aşamaları, psikolojik yıldırmanın sonuçları ve etkileri, psikolojik yıldırma ile mücadele yöntemleri incelendiği gözlenmiştir. Makalelerin hepsinde, bu alt konuların tamamının incelenmediği ve çok daha sınırlı işlendiği görülmüştür. Bu alt konuların tamamının işlendiği araştırma makaleleri de bulunmaktadır (Cayvarlı ve Şahin, 2014).

Kuram kriterine göre makalelerin çalışma konusu incelendiğinde çok sınırlı makalenin çalışma konusunu belirli bir kuram ile temellendirdikleri gözlenmiştir. Coşkuner ve arkadaşlarının (2018) makalesinde "Otoritenin ilişkisel modeli, örgütsel kimlik, sosyal kimlik ve sosyal değişim" kuramları; Fettahlıoğlu ve Tatlı'nın (2015) makalesinde "destekleyici örgüt iklimi ve yabancılaşma" kuramları, Öztürk'ün (2019) makalesinde "mesleki tükenmişlik" kuramı ile çalışma konularının temellendirildiği görülmüştür.

Araştırma boşluğu tespiti (research gap analysis) kriterine göre yapılan inceleme sonucunda yine sınırlı sayıda makalenin bu kriteri karşıladığı tespit edilmiştir. Bu kriter çerçevesinde, Kırgızistan'da akademisyenlere yönelik psikolojik yıldırma konulu araştırmanın olmadığı (Serinkan, 2019); okutmanlara yönelik nitel bir araştırma çalışmasının olmadığı (Uzun ve Şafak Uzun, 2018); yerli literatürde araştırma görevlilerine yönelik bir çalışmanın olmadığı (Ayan ve Şahbudak, 2012); alan yazında psikolojik yıldırma ile yalnızlık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmanın olmadığı (Kayacı, 2014) şeklinde araştırma boşluğu tespitlerinin yapıldığı bilgisi yer almıştır. Diğer makalelerde ise sınırları belirlenmiş ve içeriği açıklanmış araştırma boşluğu tespitinin yer almadığı görülmüştür.

Hipotez kurulma ve test edilme kriterine göre makaleler incelenmiş ve inceleme bulguları Tablo-1'de gösterilmiştir. Analiz bulgularına göre sadece iki çalışmada hipotezin kurulduğu ve test edildiği görülmüştür (Coşkuner ve ark., 2018; Sart, Sezgin ve Demir, 2018). Diğer nicel çalışmalarda ise hipotez yerine araştırma sorusu ve alt soruları ya da araştırma problem ve alt problemlerinin doğrudan ya da dolaylı olarak yer aldığı gözlenmiştir. Nitel çalışma olması nedeniyle dört makalede ise araştırmanın yöntemi gereği hipotez kurulmamış ve test edilmemiştir.

Dört çalışmanın tek araştırmacı tarafından yazıldığı, dokuz çalışmanın ise iki araştırmacı tarafından kaleme alındığı ve diğerlerinin ise üç ve daha fazla araştırmacı tarafından üretildiği belirlenmiştir. Makalelerin üretildiği yıllara göre dağılımı Tablo-1'de gösterilmiştir. İki çalışmanın 2011 yılında, iki çalışmanın 2012 yılında, birer çalışmanın 2013 ve 2014 yıllarında, dört çalışmanın 2015 yılında, birer çalışmanın 2016 ve 2017 yıllarında, beş çalışmanın 2018 yılında, iki çalışmanın 2019 yılında ve bir çalışmanın da 2020 yılında yayınlandığı tespit edilmiştir. En fazla araştırma makalesinin 2018 yılında yayınlandığı görülmüştür. Makalelerin yazılma dili incelendiğinde bir makalenin İngilizce (Coşkuner ve ark. 2018) yazılı, diğerlerinin ise Türkçe dilinde yazılı olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1. İncelenen Makalelerin Hipotez Kurulma Kriterine Göre İnceleme Bulguları

	Makale	Hipotez kurulan ve hipotez kurulmayan çalışmalar
1	Cayvarlı ve Şahin (2015)	Hipotez kurulmamış, yerine araştırma soruları belirlenmiştir: 1-Akademisyenlerin algılarına göre işyerlerinde psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri nelerdir? 2-Akademisyenlerin işyerlerinde psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri, onların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, unvanları ve görev yaptıkları fakülteler açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2	Deliveli (2013)	Nitel çalışma olduğu için kurulmamıştır.
3	Serinkan (2019)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma problemi ve alt problemleri belirlenmiştir.
4	Coşkuner ve Ark. (2018)	Hipotez kurulmuştur. 1-Mobbing ile örgütsel kimlik arasında olumsuz ilişki vardır. 2-Algılanan örgütsel desteğin, mobbing ve örgütsel kimlik arasındaki ilişki üzerinde aracılık etkisi vardır.
5	Lüleci ve Ar. (2011)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma sorusu ve alt soruları belirlenmiştir.
6	Uzun ve Şafak Uzun (2018)	Nitel çalışma olduğu için kurulmamıştır.
7	Ayan ve Şahbudak (2012)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma problemi ve alt problemleri belirlenmiştir.

8	Aksu ve Güneri (2011)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma sorusu belirlenmiştir.
9	Sart, Sezgin ve Demir (2018)	Hipotez kurulmuştur. 1-Kadın akademisyenlerin işyerinde mobbinge maruz kalma Durumları ile algıladıkları tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. 2-Mobbing ölçeğinin alt boyutları ile mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif ilişki vardır.
10	Softa ve Ark. (2016)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma problemi ve alt problemleri belirlenmiştir.
11	Özyer ve Orhan (2012)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma sorusu ve alt soruları belirlenmiştir.
12	Seçkin-Çelik ve Minibaş-Poussard (2017)	Hipotez kurulmamıştır.
13	Akpınar (2015)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma sorusu ve alt soruları belirlenmiştir.
14	Fettahlıoğlu ve Tatlı (2015)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma sorusu ve alt soruları belirlenmiştir.
15	Kayacı (2014)	Nitel çalışma olduğu için hipotez kurulmamıştır.
16	Çınar ve Özyürek (2015)	Hipotez kurulmamış, yerine araştırma soruları belirlenmiştir. 1-Araştırma görevlilerinin iş yerinde psikolojik şiddet davranışları algı düzeyi ve duygusal zekâ düzeyleri nasıldır? 2- İş yerinde karşılaşılan psikolojik şiddet davranışlarının, araştırma görevlileri üzerindeki etkileri nelerdir? 3- Araştırma görevlilerin, karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları karşısında verdikleri tepkiler nelerdir?
17	Çelik ve Uysal (2018)	Nitel çalışma olduğu için hipotez kurulmamıştır.
18	Öztürk (2019)	Hipotez kurulmamış, yerine araştırma soruları belirlenmiştir. 1-Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde yaş, cinsiyet medeni durum, kıdem yılı ve unvan gibi çeşitli değişkenlerin etkisi var mıdır? 2-Akademisyenlerin mobbinge maruz kalmalarının sebepleri ve verdikleri tepkiler nelerdir? 3-Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve tükenmişlik düzeyleri nasıldır?
19	Tepe ve Ark. (2020)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma sorusu ve alt soruları belirlenmiştir.
20	Güven ve Ark. (2018)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma problemi belirlenmiştir.
21	Yaya ve Ark. (2019)	Hipotez kurulmamıştır. Yerine araştırma sorusu belirlenmiştir.

İncelenen Makalelerin çalışma konusu ve araştırma amacı kriterlerine ait bulgular:

Çalışma konusu ve araştırma amacı kriterlerine göre incelenen makalelerde ulaşılan bulgular Tablo-2'de özet olarak sunulmuştur. Öne çıkan bulgulara göre, iki makalede araştırma amacının açık ve net bir şekilde ifade edilmediği görülmüştür. Diğer makalelerde ise çalışma konusu ile araştırma amacı, sınırları belirli şekilde ve düzeyde ifade edildiği gözlenmiştir.

Çalışma konuları analiz edilen makaleleri, kendi içinde iki grup altında toplamak mümkündür. Birinci grup makalelerin çalışma konusu akademisyenlerin iş yerinde psikolojik yıldırma algısını inceleme, keşfetme ve belirleme odaklı olduğu görülmüştür. İkinci grup makalelerin çalışma konusu ise psikolojik yıldırma ile bir veya birden fazla kavramsal değişken arasındaki ilişkiyi inceleme ve değerlendirme olduğu görülmüştür. İkinci grup makalelerde çalışma konularının "Psikolojik yıldırma, örgütsel kimlik ve algılanan örgütsel destek" ilişkisi (Coşkuner ve ark.,

2018), “psikolojik yıldıma ve yabancılaşma” ilişkisi (Aksu ve Güneri, 2011), “psikolojik yıldıma ve tükenmişlik” ilişkisi (Sart, Sezgin ve Demir, 2018), “psikolojik yıldıma, yabancılaşma ve destekleyici örgüt” ilişkisi Fettahlıoğlu ve Tatlı (2015), “psikolojik yıldıma ve yılmazlık” ilişkisi (Kayacı, 2014), “psikolojik yıldıma ve mesleki tükenmişlik” ilişkisi (Öztürk, 2019), “psikolojik yıldıma, psikosomatik belirtiler ve ruminatif düşünce biçimi” ilişkisi (Yaya ve ark., 2019), “psikolojik yıldıma ile iş sağlığı ve güvenliği” ilişkisi (Tepe ve ark., 2020) olduğu görülmüştür.

Tablo 2. İncelenen makalelerin çalışma konusu ve araştırma amacı kriterlerine ait analiz bulguları

Makale	Çalışma konusu	Araştırma amacı
Cayvarlı ve Şahin (2015)	Üniversitelerde mobbing algısının incelenmesi	Akademisyenlerin psikolojik yıldıma maruz kalma düzeylerinin neler olduğu; bu düzeylerin akademisyenlerin bireysel ve mesleki özelliklerine göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğinin incelenmesi olarak ifade edilmiştir
Deliveli (2013)	Üniversitelerde mobbing mağduru olan kadın yöneticiler	Farklı yer ve tarihlerde üniversitelerde yönetici olarak çalışmış/çalışmakta olan kadın akademisyenlerin, iş ortamında yaşadıkları mobbing hikâyelerini araştırarak, mobbingin iş ve özel hayatlarını nasıl etkilediğini anlamaya çalışma olarak ifade edilmiştir.
Serinkan (2019)	Akademik personelin işyerinde psikolojik yıldıma algısı incelenmesi	Çalışmanın amacı açık ve net bir şekilde belirtilmemiştir.
Coşkuner ve Ark. (2018)	Mobbing, örgütsel kimlik ve algılanan örgütsel destek ile ilişkisinin incelenmesi	Örgütsel kimlik ile mobbing arasındaki ilişkiyi inceleme; örgütsel desteğin, örgütsel kimlik ve mobbing arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini inceleme olarak ifade edilmiştir.
Lüleci ve ark. (2011)	Asistanların psikolojik şiddet algısı	Asistanların mobbing algısı ile demografik değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi şeklinde ifade edilmiştir.
Uzun ve Şafak Uzun (2018)	Mobbing hakkında düşünce ve deneyimleri keşfetme	Üniversitelerde görev yapan okutmanların mobbing hakkında düşünce ve deneyimlerini keşfetmek olarak ifade edilmiştir.
Ayan ve Şahbudak (2012)	Araştırma görevlilerinin mobbing algısının incelenmesi	Araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitede psikolojik tacize uğrayıp uğramadıklarını tespit etmek ve psikolojik tacize uğramalarında etkili olabileceği düşünülen demografik özellikleri ve örgütsel koşulları saptama olarak ifade edilmiştir.
Aksu ve Güneri (2011)	Yıldıma davranışının işe yabancılaşma üzerine etkisinin incelenmesi	Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldıma davranışlarının işe yabancılaşma düzeyleri üzerine etkisinin ve yıldımanın alt boyutları ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlandığı ifade edilmiştir.
Sart, Sezgin ve Demir (2018)	Mobbingin mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin incelenmesi	Mobbing ile tükenmişlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak ifade edilmiştir.
Softa ve Ark. (2016)	Akademisyenlerin mobbing algısının incelenmesi	Akademisyenlerin mobbing deneyimlerini tespit etmek olduğu ifade edilmiştir.
Özyer ve Orhan (2012)	Akademisyenlerin psikolojik tacize maruz kalma durumunun incelenmesi	Akademik bir kurumda psikolojik tacizin yaygınlık seviyesini ve ilgili olduğu unsurları açıklığa kavuşturma şeklinde ifade edilmiştir.
Seçkin-Çelik ve Minibaş-	Karşılaşılan psikolojik taciz tiplerini belirlenmesi ve demografik	Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlileri ile yardımcı doçentlerin maruz kaldıkları psikolojik taciz sıklığını ve çalışanların daha çok hangi

Poussard (2017)	değişkenler ile psikolojik taciz arasındaki ilişkinin incelenmesi	taciz davranışlarıyla karşılaştıklarının saptanması olarak ifade edilmiştir
Akpınar (2015)	Demografik özelliklere göre mobbing algılarının incelenmesi	Akademik kesimde görece en dezavantajlı konumda olan araştırma görevlilerinin duygusal tacize yönelik algılarını, çeşitli demografik özelliklere göre analiz etme olarak ifade edilmiştir.
Fettahlıoğlu ve Tatlı (2015)	Psikolojik şiddet ve yabancılaşmanın destekleyici örgüt iklimine etkisinin incelenmesi	Örgütlerdeki psikolojik şiddet ve yabancılaşma algısının örgütsel iklim tarafından etkilenebileceği varsayımlarını test etme olarak ifade edilmiştir.
Kayacı (2014)	Psikolojik şiddet ile yılmazlık arasındaki ilişkinin incelenmesi	Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet sonucunda yılmazlık sergileyip sergilemediklerini inceleme olarak ifade edilmiştir.
Çınar ve Özyürek (2015)	Psikolojik şiddet algısı ve duygusal düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi	Araştırma görevlisi akademisyenlerin iş yerinde psikolojik şiddet davranışları algısı üzerinde duygusal zekâ düzeylerinin etkisinin olup olmadığını araştırma şeklinde ifade edilmiştir.
Çelik ve Uysal (2018)	Mobbing algısı, mobbingin etkileri ve başa çıkma yolları	Meslek yüksekokulunda çalışan akademisyenlere uygulanan mobbinge ilişkin deneyimlerin araştırılması olarak ifade edilmiştir.
Öztürk (2019)	Mobbing algısı, mesleki tükenmişlik düzeyi ile sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi	Çalışmanın amacı açık ve net bir şekilde belirtilmemiştir.
Tepe ve Ark. (2020)	Akademisyenlerin mobbing algısı, mobbinge maruz kalma durumları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile mobbing arasındaki ilişkinin incelenmesi	Akademisyenlerin mobbing algısı ölçümleme, mobbing faktöründe önemli olan parametrelerin etkisini gözlemleme ve akademisyenlerde mobbing algısının iş sağlığı güvenliği eğitimlerine etkisinin araştırılması olarak ifade edilmiştir.
Güven ve Ark. (2018)	Akademisyenlerin mobbing algısı	Akademisyenlerin mobbing hakkında görüşleri ve mobbing algılarının incelenmesi olarak ifade edilmiştir.
Yaya ve Ark. (2019)	Mobbing algısı, psikosomatik belirtiler ve ruminatif düşünce biçiminin incelenmesi	Akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing sonucunda yaşanabilecek psikosomatik belirtilerin incelenmesi ve ruminatif düşüncenin bu ilişkideki rolünün belirlenmesi olarak ifade edilmiştir.

İncelenen Makalelerdeki Yöntem, Araştırma Deseni, Katılımcıları ve Örnekleme Yöntemi Kriterlerine Ait Bulgular

Sistemantik tarama sonucunda tespit edilen makaleler, kullanılan yöntem, araştırma deseni, katılımcı türü, katılımcı sayısı ve araştırmanın yapıldığı üniversite, katılımcı cinsiyeti ve örnekleme yöntemi kriterleri esas alınarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir. İnceleme ve değerlendirme bulguları Tablo-3'te özet olarak sunulmuştur.

Araştırma metodolojisi açısından çalışmaların dördünün nitel yöntem, diğerlerinin nicel yöntem kullandığı belirlenmiştir. Araştırma deseni kriterine göre nitel çalışmalardan ikisinin fenomenolojik araştırma (Deliveli, 2013 ve Uzun ve Şafak Uzun, 2018), birinin olgu bilim (Kayacı, 2014) ve diğerinin de eylem araştırması (Çelik ve Uysal, 2018) desenlerinin tercih edildiği ve açıkça ifade edildiği görülmüştür. Nicel çalışmalardan ikisinde ilişkisel tarama, üçünde betimsel tarama, ikisinde kesitsel tarama desenlerinin kullanıldığı ve açıkça ifade edildiği; diğer on nicel çalışmada ise araştırma deseninin belirtilmediği ve açıklanmadığı gözlenmiştir.

Araştırma katılımcıları kriteri açısından 12 çalışmada her düzeyde akademisyenin araştırma örnekleme alındığı, bir çalışmada sadece profesör ve yardımcı doçentlerin, bir çalışmada

araştırma görevlileri ve yardımcı doçentlerin, dört çalışmada asistanlar ve araştırma görevlilerinin, bir çalışmada okutmanların, bir çalışmada öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinin örneklemde yer aldığı belirlenmiştir. Bir çalışmada ise katılımcıların türünün belirtilmediği saptanmıştır (Çelik ve Uysal, 2018). Katılımcıların görev yaptığı üniversite açısından dokuz çalışmada ya üniversitenin isminin verilmediği ya da üniversitenin adı yerine bulunduğu ilin isminin verildiği görülmüştür. Diğer makalelerde ise katılımcıların görev yaptığı üniversitelerin isimleri açıkça belirtilmiştir.

Araştırma örnekleminde yer alan katılımcı sayısı bulguları, nitel çalışmalarda 5 ile 20 arasında değiştiği gözlenmiştir. Nitel bir çalışmada ise katılımcı sayısı bilgisine yer almamıştır. Diğer üç nitel çalışmada ise katılımcı sayısı hakkında bilgi verilmiştir. Nicel çalışmalarda ise katılımcıların 73 ile 1261 arasında değiştiği görülmüştür. Sistematik tarama kapsamında ulaşılan örneklem büyüklüğü nicel çalışmalar için 4972 katılımcı; nitel çalışmalar için 35 olmuştur. Sistematik taramanın toplam örneklem büyüklüğü ise 5007 olarak hesaplanmıştır. Cinsiyet kriteri açısından, iki çalışmada (Deliveli, 2013; Sart, Sezgin ve Demir, 2018) araştırma katılımcılarının sadece kadınlar olduğu; bir çalışmada katılımcıların cinsiyeti hakkında bilgi verilmediği (Çelik ve Uysal, 2018); diğer 18 çalışmada ise kadın ve erkek birlikte karma katılımcı örneklemin olduğu bilgisine yer verilmiştir.

Makalelerin örnekleme yöntemi de analiz edilmiştir. Analiz bulgularına göre, 10 çalışmada örnekleme yöntemi belirtilmemiş ve açıklama yapılmamıştır. Beş makalenin amaca uygun ya da amaçlı örnekleme yöntemini, iki çalışmanın tabakalı örnekleme yöntemini, iki çalışmanın tesadüfi ve basit tesadüfi örnekleme yöntemini, iki çalışmanın da kolayda örnekleme yöntemini kullandığı tespit edilmiştir. Bu kriter özelinde öne çıkan bir bulgu ise çalışmaların bir kısmında örnekleme yöntemi belirtilmekle yetinilmiş fakat yöntemin prosedürü ve kullanılma gerekçesi hakkında açıklama yapılmamış olmasıdır.

Tablo 3. İncelenen makalelerin yöntem, araştırma deseni, katılımcıları ve örnekleme yöntemleri

Makale	Yöntem	Araştırma deseni	Araştırma Katılımcıları	N	Cinsiyet	Örnekleme yöntemi
Cayvarlı ve Şahin (2015)	Nicel	Betimsel tarama modeli	Her düzeyde Akademisyen, Dokuz Eylül Üniversitesi	N=1261	Karma	Tabakalı örnekleme yöntemi
Deliveli (2013)	Nitel	Fenolojik araştırma	Profesör ve Yrd. Doç., Üniversite: belirtilmemiş	N=5	Kadın	Belirtilmemiş
Serinkan (2019)	Nicel	Belirtilmemiş	Her düzeyde akademisyen, Manas Üniversitesi	N=73	Karma	Amaçlı örnekleme yöntemi
Coşkuner ve Ark. (2018)	Nicel	Kesitsel ve betimsel tarama	Her düzeyde akademisyen ve idari personel, Ankara'da bir üniversite	N=152	Karma	Kolayda örnekleme
Lüleci ve ark. (2011)	Nicel	Kesitsel tarama	Asistanlar, Marmara üniversitesi	N=150	Karma	Belirtilmemiş
Uzun ve Şafak Uzun (2018)	Nitel	Fenolojik araştırma	Okutmanlar Gazi, Hacettepe, Ankara, İstanbul,	N=20	Karma	Amaca yönelik örnekleme

			Marmara, Başkent, Nişantaşı ve Kadir Has Üniversiteleri			
Ayan ve Şahbudak (2012)	Nicel	Belirtilmemiş	Araştırma görevlileri, Kocaeli, Cumhuriyet ve Gazi Üniversiteleri	N=188	Karma	Belirtilmemiş
Aksu ve Güneri (2011)	Nicel	İlişkisel tarama	Her düzeyde akademisyen, Akdeniz Üniversitesi	N=346	Karma	Tabakalı örnekleme
Sart, Sezgin ve Demir (2018)	Nicel	Betimsel tarama modeli	Her düzeyde akademisyen, İstanbul'daki dört büyük üniversite	N=185	Kadın	Belirtilmemiş
Softa ve Ark. (2016)	Nicel	Belirtilmemiş	Her düzeyde akademisyen, Kastamonu Üniversitesi	N=135	Karma	Belirtilmemiş
Özyer ve Orhan (2012)	Nicel	Belirtilmemiş	Her düzeyde akademisyen, Mustafa Kemal Üniversitesi	N=229	Karma	Tesadüfi örnekleme
Seçkin-Çelik ve Minibaş-Poussard (2017)	Nicel	Belirtilmemiş	Araştırma görevlisi ve Yrd. Doçentler, Ankara, İstanbul ve İzmir illerindeki üniversiteler	N=481	Karma	Kolayda örnekleme
Akpınar (2015)	Nicel	Betimsel tarama	Araştırma görevlileri, Fırat Üniversitesi	N=84	Karma	Amaca uygun örnekleme
Fettahlıoğlu ve Tatlı (2015)	Nicel	Belirtilmemiş	Her düzeyde akademisyen, Sütçü İmam Üniversitesi	N=192	Karma	Belirtilmemiş
Kayacı (2014)	Nitel	Olgu bilim	Öğretim görevlisi ve araştırma görevlileri, Ankara'daki üniversiteler	N=10	Karma	Amaçlı örnekleme yöntemi-kartopu örnekleme tekniği
Çınar ve Özyürek (2015)	Nicel	Belirtilmemiş	Araştırma görevlileri, Karabük Üniversitesi	N=103	Karma	Belirtilmemiş
Çelik ve Uysal (2018)	Nitel	Eylem araştırması	Katılımcı türü: belirtilmemiş Üniversite: belirtilmemiş	N=yok	Belirtilmemiş	Amaçlı örnekleme yöntemi
Öztürk (2019)	Nicel	Belirtilmemiş	Her düzeyde akademisyen, Bartın Üniversitesi	N=90	Karma	Belirtilmemiş
Tepe ve Ark. (2020)	Nicel	Belirtilmemiş	Her düzeyde akademisyen, Üniversite: belirtilmemiş	N=568	Karma	Belirtilmemiş
Güven ve Ark. (2018)	Nicel	Belirtilmemiş	Her düzeyde akademisyen,		Karma	Basit tesadüfi örnekleme

			Türkiye geneli kamu ve vakıf üniversiteleri	N=442		
Yaya ve Ark. (2019)	Nicel	İlişkisel tarama	Her düzeyde akademisyen, Kuzey Kıbrıs'ta bir üniversite	N=293	Karma	Belirtilmemiş

İncelenen Makalelerde Veri Toplama Aracı, Ölçek, Analiz, Uygulama ve Araştırma Önerisi Kriterlerine Ait Bulgular

İncelenen makalelerde veri toplama aracı, ölçek, analiz, uygulama ve araştırma önerisi kriterlerine ait özet bulgular Tablo-4'te sunulmuştur. Veri toplama aracı kriterine ait bulgulara göre, makalelerin 17'sinde nicel veri toplama aracı, dördünde ise nitel veri toplama araçları kullanılmıştır. Nitel yöntemle dayalı araştırmanın birinde hem nitel hem de nicel veri toplama aracı işe koşulduğu görülmüştür (Kayacı, 2014). Nicel çalışmalarda anket, nitel çalışmalarda ise mülakatın, öne çıkan veri toplama aracı olarak kullanıldığı görülmüştür.

Kullanılan ölçek kriteri bulgularına göre nicel çalışmaların neredeyse tamamında İngilizce, uluslararası geliştirilmiş, Türkçe'ye uyarlanmış ve yerli literatürde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş uyarlama ölçeklerin kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin, ayrıca ilgili çalışmada güvenilirlik testlerinin bir kez daha yapılmıştır. Katılımcıların psikolojik yıldırma maruz kalma ya da psikolojik yıldırma algısını ölçmek için çoğunlukla Leymann'ın Psikolojik Şiddet Envanteri ya da tipolojisi kullanılmış. Kullanılan ölçeklerin biri hariç (Tepe ve ark., 2020), tamamında ölçek isminin belirtildiği saptanmıştır.

İncelenen makalelerde kullanılan ölçek isimleri ve ölçeklerin geliştiricilerine ait bilgilerin, "Duygusal Taciz Ölçeği" (Aktop, 2006), "İş Yerinde Psikolojik Yıldırma Ölçeği" (Leymann, 1992), "Yıldırma Ölçeği (Uysal, 2010), "Psikolojik Terör Envanteri" (Leymann, 1996), "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" (Eisenberger et al, 1986), "Örgütsel Kimlik Ölçeği" (Mael, 1988), "Mobbing Algı Ölçeği" (Yavuz, 2007), "Örgütsel Yıldırma Ölçeği" (Deniz, 2007), "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" (Einarsen ve Raknes, 1997; Einarsen ve Hoel, 2001); "İşe Yabancılaşma Ölçeği" (Elma, 2003; Turhan, 2007), "İşyerinde Mobbing Ölçeği" (Leymann, 1996), "İşyerinde Tükenmişlik Ölçeği" (Maslach ve Jackson, 1981), "Psikolojik Taciz Ölçeği" (Einarsen et al, 2009; Neuman ve Keashly, 2004), "Duygusal Taciz Ölçeği" (Einarsen ve Raknes, 1997), "Psikolojik Şiddet Ölçeği" (Ouine, 1999); "Yabancılaşma Algısı Ölçeği" (Maddi et al, 1979), "Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği" (Muchinsky, 1976; Litwin ve Stringer, 1968), "İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışları Ölçeği" (Yıldırım ve Yıldırım, 2008), "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği" (Çögenli ve Asunakutlu, 2014), "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" (Maslach ve Johnson, 1981), "Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeği" (Brinker and Dozois, 2009), "İş Yeri Zorbalığı Ölçeği" (Einarsen ve Raknes, 1997) ve "Somatizasyon Ölçeği" (Derogatis ve Cleary, 1997) olduğu görülmüştür.

Nitel çalışmalarda ise mülakat soru formları, yarı yapılandırılmış olarak literatürün desteği ile araştırmacılar tarafından geliştirildiği belirlenmiştir. Nitel çalışmalardan sadece birinde mülakat soru formunda yer alan soru sayısının belirtildiği (Deliveli, 2013), diğerlerinde ise belirtilmediği görülmüştür. Nicel çalışmaların tamamında ölçekte yer alan soru-önerme-madde sayısı belirtilmiştir. 17 nicel çalışmanın 13'ünde ölçek boyutları ya da faktör sayısının belirtildiği, dördünde ise bunların belirtilmediği gözlenmiştir. Psikolojik yıldırma ölçeklerinde yer alan soru sayısının 20 ile 56 arasında değişmektedir. Bir çalışmada

(Şahbudak, 2012) ölçme derecelendirmesi olarak 2'li (evet-hayır), diğerlerinde ise 5'li Likert kullanıldığı görülmüştür.

Psikolojik yıldırma algısı ölçekleri ile birlikte kullanılan başka ölçeklerin olduğu incelenen makalelerde yer almaktadır. Bunlar sırasıyla Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Kimlik Ölçeği (Coşkuner ve ark., 2018), İşe Yabancılaşma Ölçeği (Aksu ve Güneri, 2011), İş Yerinde Tükenmişlik Ölçeği (Sart, Sezgin ve Demir, 2018), Yabancılaşma Algısı Ölçeği ve Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği (Fettahlıoğlu ve Tatlı, 2015), Yılmazlık Ölçeği (Kayacı, 2014), Zeka Değerlendirme Ölçeği (Çınar ve Özyürek, 2015), Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Öztürk, 2019), Somatizasyon Ölçeği ve Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeğidir (Yaya ve ark., 2019).

Kullanılan analiz teknikleri kriteri bulgularına göre nicel çalışmaların tamamında ortak olarak frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi basit istatistiksel analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu analizlerin yanı sıra araştırma modeli, değişkenler arasındaki ilişkinin tespitine bağlı olarak bir veya birden fazla ileri düzey analizler de kullanılmıştır. Kullanılan analizler arasında doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizleri, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis, ANOVA, Scheffe, t-testi, Kolmogorov Smirnov testi, regresyon analizleri, Sperman Korelasyon testi, yapısal eşitlik modeli, Shaphiro Wilk, Students t-testi, All pairwise analizleri, LSD çoklu karşılaştırma ve ki kare teknikleri olduğu görülmüştür. Tablo-4'de görüleceği üzere nicel çalışmaların bir kısmında istatistiksel anlamlılık düzeyinin açıkça belirtildiği, bir kısmında ise dolaylı olarak ilgili tekniğin uygulanması ve yorumlanması aşamasında belirtildiği gözlenmiştir. Nitel çalışmalarda ise içerik analizi, kodlama, tematik gruplandırma analiz teknikleri kullanılmıştır. Nitel çalışmalarda frekans ve yüzdelik oran gibi nicel tekniklerin kullanıldığı da görülmüştür.

Uygulama önerisi kriteri bulgularına göre hem nitel hem de nicel çalışmalarda uygulamaya ve uygulamalara yönelik önerilerin yapıldığı görülmektedir. Altı makalede uygulama önerisine yer verilmemiştir (Coşkuner ve ark., 2018; Lüleci ve ark., 2011; Ayan ve Şahbudak, 2012; Öztürk, 2019; Tepe ve ark., 2020). Makalelerin bir kısmında yer verilen uygulama önerilerinin çok sınırlı ve formüle edilmemiş olduğu saptanmıştır.

Geleceğe dönük araştırma önerisi kriteri bulgularına göre hem nitel hem de nicel çalışmaların büyük bir kısmında araştırmacılara yönelik araştırılacak alan ya da konulara dair öneriler yapılmıştır. Çalışmaların bir kısmında yer alan bu önerilerin bir kısmının çok sınırlı ve yeterince formüle edilmemiş olduğu belirlenmiştir. Makalelerin sekizinde ise araştırma önerisine yer verilmediği gözlenmiştir (Deliveli, 2013; Lüleci ve ark., 2011; Sart, Sezgin ve Demir, 2018; Akpınar, 2015; Kayacı, 2014; Çınar ve Özyürek, 2015; Çelik ve Uysal, 2018; Yaya ve ark., 2019),

Makalelerin ikisinde hem araştırma hem de uygulama önerisinin olmadığı da tespit edilmiştir (Deliveli, 2013; Lüleci ve ark., 2011).

Tablo 4. Veri toplama aracı, ölçek, analiz, uygulama ve araştırma önerisi kriterlerine ait bulgular

Makale	Veri toplama aracı	Ölçek detayları	Analiz teknikleri	Uygulama önerisi	Araştırma önerisi
Cayvarlı ve Şahin (2015)	Anket	Uyarlama İşyerinde psikolojik yıldırma ölçeği: Leymann tipolojisi 51 madde ve 5 boyutlu 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama, t-testi, Mann Whitney U, Kruskal-Wallis, Anova, Scheffe Anlamlılık düzeyi: doğrudan	Var	Var
Deliveli (2013)	Mülakat	Geliştirilmiş Yarı yapılandırılmış soru formu 15 açık uçlu soru	İçerik analizi Tematik gruplandırma	Yok	Yok
Serinkan (2019)	Anket	Uyarlama Yıldırma Ölçeği 56 madde ve 6 boyutlu 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama, faktör analizi, Güvenilirlik testi, korelasyon ve t-testi Anlamlılık düzeyi: dolaylı	Var	Var
Coşkuner ve Ark. (2018)	Anket	Uyarlama Psikolojik Şiddet Envanteri:45 madde ve Boyut: belirtilmemiş Algılanan örgütsel Destek Ölçeği: 8 madde Örgütsel Kimlik Ölçeği: 6 madde 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama, güvenilirlik, doğrulayıcı faktör ve regresyon analizleri Anlamlılık düzeyi: dolaylı	Yok	Var
Lüleci ve ark. (2011)	Anket	Uyarlama Mobbing Algısı Ölçeği: Leymann Tipolojisi 36 madde ve Boyut: belirtilmemiş 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama, Güvenilirlik testi, Kolmogorov Smirnov Testi, Mann U Testi, Kruskal-Wallis ve Sperman Korelasyon testleri Anlamlılık düzeyi: doğrudan	Yok	Yok
Uzun ve Şafak Uzun (2018)	Mülakat	Geliştirilmiş Yarı yapılandırılmış soru formu Soru sayısı belirtilmemiş	İçerik analizi, Kodlama Tematik gruplandırma	Var	Var – sınırlı
Ayan ve Şahbudak (2012)	Anket	Uyarlama Örgütsel yıldırma ölçeği 22 madde ve Boyut: belirtilmemiş “Evet-hayır” 2'li ölçüt	Frekans, yüzde, ortalama, güvenilirlik, Anova, t-testi ve korelasyon Anlamlılık düzeyi: dolaylı	Yok	Var - sınırlı
Aksu ve Güneri (2011)	Anket	Uyarlama Olumsuz davranışlar ölçeği: 15 madde ve 3 boyutlu İşe yabancılaşma ölçeği: 27 madde ve 4 boyutlu 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama, açıklayıcı faktör analizi, Güvenilirlik, çoklu regresyon Anlamlılık düzeyi: dolaylı	Var	Var
Sart, Sezgin ve Demir (2018)	Anket	Uyarlama Psikolojik yıldırma ölçeği: Leymann tipolojisi 33 madde ve 4 boyutlu	Frekans, yüzde, Ortalama, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik, yapısal eşitlik modeli	Var	Yok

		İş yerinde tükenmişlik ölçeği: 22 madde ve 3 boyutlu 5'li Likert	Anlamlılık düzeyi: dolaylı		
Softa ve Ark. (2016)	Anket	Uyarlama Psikolojik terör envanteri: Leymann tipolojisi 45 madde ve 6 boyutlu 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama, Mann Whitney-U, Kruskal- Whallis Anlamlılık düzeyi: doğrudan	Var- sınırlı	Var
Özyer ve Orhan (2012)	Anket	Uyarlama Psikolojik terör envanteri: Leymann Tipolojisi 51 madde ve 6 boyutlu 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama, güvenilirlik, Anova ve t- testi Anlamlılık düzeyi: doğrudan	Var	Var
Seçkin-Çelik ve Minibaş-Poussard (2017)	Anket	Uyarlama Psikolojik yıldırma Ölçeği: Leymann Tipolojisi, 35 madde ve 5 boyutlu 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama ve güvenilirlik testi Anlamlılık düzeyi: dolaylı	Var	Var
Akpınar (2015)	Anket	Uyarlama Duygusal Taciz Ölçeği 39 madde ve 7 boyutlu 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama, güvenilirlik, t-testi ve Anova Anlamlılık düzeyi: doğrudan	Var- sınırlı	Yok
Fettahlıoğlu ve Tatlı (2015)	Anket	Uyarlama Psikolojik şiddet ölçeği: 20 madde ve 5 boyutlu Yabancılaşma algısı ölçeği: 10 madde Destekleyici örgüt iklimi: 30 madde ve 6 boyutlu	Frekans, yüzde, ortalama, güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri Anlamlılık düzeyi: doğrudan	Var- sınırlı	Var
Kayacı (2014)	Mülakat Anket	Geliştirilmiş Yarı yapılandırılmış soru formu ve açık uçlu sorular Yılmazlık Ölçeği 28 madde ve 3 boyutlu 5'li Likert	İçerik analizi, tematik gruplandırma Kodlama Anlamlılık düzeyi: doğrudan Frekans, yüzde ortalama, standart sapma	Var	Yok
Çınar ve Özyürek (2015)	Anket	Uyarlama İşyerinde Psikolojik Şiddet ölçeği: 33 madde, 4 boyutlu ve 5'li Likert Zeka Değerlendirme Ölçeği: 30 madde, 5 boyutlu ve 6'lı Likert	Frekans, yüzde, ortalama, Mann Whitney U testi, Spearman Brown Anlamlılık düzeyi: doğrudan	Var	Yok
Çelik ve Uysal (2018)	Mülakat	Yarı yapılandırılmış soru formu Açık uçlu sorular Soru sayısı belirtilmemiş	İçerik analizi, tematik gruplandırma, kodlama, uzman görüşü, betimsel analiz	Var	Yok
Öztürk (2019)	Anket	Uyarlama Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği: 23 madde, 5 boyutlu ve 5'li Likert Maslach Tükenmişlik ölçeği: 22 madde, 3 boyutlu ve 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama, güvenilirlik, Shaphiro Wilk, Students t-testi, Mann Whitney U, Anova, LSD çoklu karşılaştırma, Kruskal Wallis, All pairwise analizleri	Yok	Var

			Anlamlılık düzeyi: doğrudan		
Tepe ve Ark. (2020)	Anket	Uyarlama Mobbing algısı: ölçek ismi yok 28 madde ve 4 boyutlu 5'li Likert	Anlamlılık düzeyi: dolaylı Frekans, yüzde, ortalama, Güvenilirlik, Anova ve Ki kare testleri	Yok	Var
Güven ve Ark. (2018)	Anket	Uyarlama Psikolojik şiddet envanteri 22 madde ve boyut: belirtilmemiş 5'li Likert	Frekans, yüzde, ortalama, güvenilirlik ki kare testi, Anlamlılık düzeyi: dolaylı	Var	Var
Yaya ve Ark. (2019)	Anket	Uyarlama İş yeri zorbalığı ölçeği: madde ve boyut ile derecelendirme sayısı belirtilmemiş Somatizasyon ölçeği: 12 madde; derecelendirme ve boyut sayısı belirtilmemiş, Ruminatif düşünce biçimi ölçeği: 20 madde ve 7'li Likert; boyut sayısı belirtilmemiş	Frekans, yüzde, ortalama, güvenilirlik, Kolmogorov- Smirnov, Shapiro Wilk, Spearman, Mann-Whitney U ve Regresyon analizleri Anlamlılık düzeyi: dolaylı	Var	Yok

İncelenen makalelerin ulaştıkları bulgulara ait karşılaştırmalı özet tespitler

Analiz edilen nicel makalelere ve nitel makalelerde tespit edilen bulguların sunumu belirli temalar altında gruplandırılarak yapılmıştır. Böylece, bulguların karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesinde kolaylık sağlanması amaçlanmıştır.

Nicel Çalışmalarda öne çıkan bulgular

Nicel çalışmalarda veri toplama aracı olarak anket ve uyarlama ölçekler kullanıldığı önceki bulguların analizinde tespit edilmişti. İncelenen makalelerde, araştırmacıların verileri analiz sonuçlarını kullanılan ölçeğin tamamına ait bulgular, boyutlara ait bulgular ve her boyutun altındaki her bir maddeye ait bulgular şeklinde sundukları gözlenmiştir.

İncelenen nicel çalışmaların onunda psikolojik uygulanan psikolojik yıldırma ölçeği geneli ya da ölçeğin boyutları ile demografik değişkenler arasındaki ilişki ya da farklılık olup olmadığının ölçüldüğü görülmüştür (Cayvarlı ve Şahin, 2015; Serinkan, 2019; Lüleci ve ark., 2011; Ayan ve Şahbudak 2012; Softa ve ark., 2016; Özyer ve Orhan, 2012; Seçkin-Çelik ve Minibaş-Poussard, 2017; Akpınar, 2015; Tepe ve ark., 2020; Güven ve ark., 2018). Bu çalışmalarda demografik değişken olarak *yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi, unvan, çalışılan birim, ülke* ve benzeri değişkenler ile psikolojik yıldırma olgusu arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Bu çalışmaların dışında nitel araştırma yöntemi uygulayan Kayacı'nın (2014) çalışmasında "*yılmazlık*" kavramı ve değişkenine yer verilmiştir. Fakat araştırmacı psikolojik yıldırma ile yılmazlık değişkeni arasındaki ilişkiyi ölçmediği; mülakat verileri ile yılmazlık anketi verilerinin birbiri arasında ilişkilendirme yapılmadığının görülmesi üzerine bu kapsamda değerlendirmeye alınmamıştır.

Diğer yedi nicel çalışmada ise psikolojik yıldırma olgusu ile *örgütsel kimlik ve algılanan örgütsel destek değişkenleri* (Coşkuner ve ark., 2018), psikolojik yıldırma ile *işe yabancılaşma değişkeni*

arasında (Aksu ve Güneri, 2011), psikolojik yıldırma ile *algılanan tükenmişlik düzeyi* arasında (Sart, Sezgin ve Demir, 2018), psikolojik yıldırma ile *örgüt iklimi ve yabancılaşma arasında* (Fettahlıoğlu ve Tatlı, 2015), psikolojik yıldırma ile *duygusal zeka* arasında (Çınar ve Özyürek, 2015), psikolojik yıldırma ile *tükenmişlik düzeyi arasında* (Öztürk, 2019), psikolojik yıldırma ile *ruminatif düşünce biçimi ve somatizasyon olgusu* arasındaki (Yaya ve ark., 2019) anlamlı ilişki olup olmadığı ölçülmüştür. Benzer şekilde iki çalışmanın *işe yabancılaşma olgusunu* ve diğer iki çalışmanın da *tükenmişlik düzeyini* ölçtüğü görülmüştür. Bu çalışmaların bir kısmında sayılan değişkenler ile demografik değişkenler arasındaki ilişki olup olmadığı da araştırılmıştır (Öztürk, 2019; Yaya ve ark., 2019).

Akademisyenlerin genel psikolojik yıldırma algılarına ait bulgular

- Akademisyenlerin psikolojik yıldırma algısı ya da psikolojik yıldırmaya maruz kalmalarına yönelik araştırmaların bulgularını iki grupta özetlemek mümkün olmuştur. Birinci grupta analiz edilen çalışmaların çoğunluğunda akademisyenlerin mobbing algılarının düşük ya da hiç olmadığını ortaya koyan bulgular edildiği gözlenmiştir. *“Araştırmaya katılan akademisyenlerin verdikleri cevaplara göre ölçek geneline ait bulgu olarak akademisyenlerin psikolojik yıldırmanın olmadığına ya da çok az olduğu”* (Cayvarlı ve Şahin, 2015); *“katılımcıların (psikolojik yıldırma ölçeği genel ortalaması bulgusuna göre) az oranda yıldırma yaşadıkları”* (Serinkan, 2019); *“katılımcıların, ölçek geneli ortalaması “nadiren” ile “hiç” arasında mobbing algısına sahip oldukları”* (Lüleci ve ark., 2011); *“öğretim elemanlarının, ölçek geneli ortalaması puanına göre yıldırma davranışlarına maruz kalmadığı”* (Aksu ve Güneri, 2011); *katılımcıların % 22’sinde psikolojik şiddet algısı olduğu ve diğerlerinde ise yok denecek az olduğu; “genel olarak işyerinde psikolojik şiddet algısının düşük olduğu”* (Çınar ve Özyürek, 2015) raporlanmıştır. Bu araştırma sonuçları, öğretim elemanlarının algılarına göre kendilerine neredeyse hiç yıldırma uygulanmadığını göstermektedir.
- İkinci gruptaki ise analiz edilen araştırma sonuçlarına göre belirli oranda akademisyenlerin psikolojik yıldırma algısının olduğunu gösteren bulgular görülmüştür. *“Araştırma katılımcılarının yıldırma algılarının genel ortalaması verilerine göre, araştırma görevlilerinin ortalamasının üzerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları”* (Ayan ve Şahbudak, 2012); *“katılımcıların % 54’ünün mobbinge maruz kaldığı ve mobbing algılarının % 57 olduğu”* (Öztürk, 2019); *“araştırmaya katılan akademisyenlerin % 26’sının psikolojik tacize maruz kaldıkları”* (Seçkin-Çelik ve Minibaş-Poussard, 2017); *“araştırmaya katılan akademisyenlerin % 77’sinin, akademik çevrede mobbing olduğu, % 36’ının mobbinge maruz kaldığı ve % 58’inin çalıştıkları kurumda mobbing davranışlarının olduğu”* (Güven ve ark., 2018) bulgularına ulaşıldığı bildirilmiştir.

Cinsiyet değişkeni bulguları

- Uygulanan psikolojik yıldırma algısı ve psikolojik şiddete maruz kalma ölçeklerinin genel ölçümlerine göre yedi araştırmada cinsiyet değişkeni ile psikolojik yıldırma, psikolojik taciz, psikolojik şiddet ve psikolojik şiddete maruz kalma olgusu arasında

anlamli bir ilişki olmadığı tespit edilmiş ve raporlanmıştır (Lülecı ve ark., 2011; Ayan ve şahbudak, 2012; Özyer ve Orhan, 2012; Seçkin-Çelik ve Minibaş-Poussard, 2017; Akpınar, 2015; Öztürk, 2019; Güven ve ark., 2018).

- İki çalışmada uygulanan ölçeğin genel ölçümü ile cinsiyet değişkeni arasında ilişki olduğu ve kadın akademisyenlerin erkeklere göre daha fazla duygusal tacize uğradıkları bulgusuna ulaşıldığı bildirilmiştir (Softa ve ark., 2016; Serinkan 2019).
- Dört araştırmada ise cinsiyet değişkeni ile uygulanan ölçeğin ya alt boyutları düzeyinde ve belirli maddeleri düzeyinde anlamli farklılık ile ilişki olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar”, yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılar” ve “toplam etki” alt boyutlar arasında anlamli bir farklılık olduğu; kadın akademisyenlerin bu boyutlarda yer alan davranışlara daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Cayvarlı ve şahin, 2015). Başka bir araştırmada fiziksel baskı, eleştiri, itibara saldırı ve tehdit boyutlarında kadın akademisyenlerin daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları belirlenmiştir (Serinkan, 2019). Cinsiyet değişkeni ile kendini ifade edebilme, kurumda mağdur hakkında olumsuz dedikodu çıkarılması ve işten mutsuz ayrılma arasında anlamli ilişki olduğu; kadın akademisyenlerin erkeklere göre daha fazla düzeyde olumsuz etkilendikleri tespit edilmiştir (Güven ve ark., 2018). Bir çalışmada ise kadınların erkeklere oranla daha fazla duygusal tepki verdikleri, yalnızlık ve depresyona daha fazla yatkın oldukları belirlenmiştir (Yaya ve ark., 2019).
- Dikkat çekici bir bulgu ise ölçeğin psikolojik yıldıрма sonuçları ve sosyal ayırım boyutlarında, erkeklerin daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları belirlenmiştir (Serinkan, 2019).

Yaş değişkeni bulguları

- Dört araştırmada, uygulanan psikolojik yıldıрма algısı ve psikolojik şiddete maruz kalma ölçeklerinin genel ölçümleri ile yaş değişkeni arasında ilişki olmadığına dair bulguların raporlandığı görülmüştür (Öztürk, 2019; Seçkin-Çelik ve Minibaş-Poussard, 2017; Özyer ve Orhan, 2012; Ayan ve şahbudak, 2012).
- Bir kısım çalışmada ise kullanılan ölçeğin belirli alt boyutları ve maddeleri ile yaş değişkeni arasındaki anlamli farklılık ve ilişkinin olduğu bildirilmiştir. Yaş azaldıkça mobbinge maruz kalmanın arttığı; yaş ile mobbinge maruz kalma arasında negatif korelasyon olduğu; uzman ve araştırma görevlisi akademisyenlerin mobbing algı puanlarının yüksek olduğu bulunmuştur (Yaya ve ark., 2019; Tepe ve ark., 2020; Özyer ve Orhan, 2012; Softa ve ark., 2016; Cayvarlı ve şahin, 2015). Ayrıca, genç ve bekâr akademisyen olmanın somatizasyon için yüksek risk faktörü olduğu tespit edilmiştir (Yaya ve ark., 2019). Başka bir araştırmada, katılımcıların psikolojik yıldıрма algılarının genel ortalaması verilerine göre, araştırma görevlilerinin ortalamasının üzerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Ayan ve şahbudak, 2012).

Medeni durum değişkeni bulguları

- Uygulanan ölçeğin genel algılama ortalaması verilerine göre bir kısım araştırmada medeni durum ile psikolojik yıldırma ya da psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı ilişki ya da farklılık olmadığına dair bulgular raporlanmıştır (Lüleci ve ark., 2011; Ayan ve Şahbudak, 2012; Softa ve ark., 2016; Öztürk, 2019).
- Bir kısım araştırmaların bulgularına göre ise bekâr akademisyenlerin, evlilere göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Cayvarlı ve Şahin, 2015; Akpınar, 2015; Tepe ve ark., 2020). Medeni durum ile kullanılan ölçeğin sosyal ilişkilere saldırılar boyutu özelinde evli olanların bekâr olanlara göre daha fazla mobbing algısı olduğu tespit edilmiştir (Softa ve ark., 2016). Boşanmış akademisyenlerin psikolojik tacizden etkilenme derecelerinin daha yüksek olduğu da raporlanmıştır (Özyer ve Orhan, 2012).

Unvan değişkeni bulguları

- Uygulanan ölçeklerin genel algı ortalaması verilerine göre unvan değişkeni ile psikolojik yıldırma ya da mobbinge maruz kalma arasında anlamlı ilişki ya da farklılık olmadığına dair bulgular bildirilmiştir (Özyer ve Orhan, 2012; Seçkin-Çelik ve Minibaş-Poussard, 2017; Öztürk, 2019).
- Diğer çalışmalarda ise unvan ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı ilişkiler ve farklılıkların olduğu raporlanmıştır. Uygulanan ölçeği genel ortalaması ile belirli alt boyutlara ait verilere göre, araştırma görevlileri ile öğretim görevlilerinin psikolojik yıldırma maruz kaldıkları belirlenmiştir (Cayvarlı ve Şahin, 2015; Serinkan, 2019; Softa ve ark., 2016; Tepe ve ark., 2020). Bu tespitler doğrultusunda, unvan değişkeni verilerinin, yaş değişkeni verileri ile birlikte daha anlamlı hale geldiğine dair değerlendirme yapılmaktadır (Tepe ve ark., 2020).
- Somatik belirtiler değişkeni özelinde ise uzman unvanlı akademisyenlerde somatizasyon risk faktörünün daha fazla bulunduğu tespit edilmiştir (Yaya ve ark., 2019).
- Doçentlerin ve profesörlerin en az mobbinge maruz kaldıkları, genel bir bulgu olarak öne çıkmaktadır (Serinkan, 2019). Bu veriye rağmen, uygulanan ölçeğin, hakkında olumsuz eleştiriler yapıldığı boyutu özelinde en çok profesörlerin, kendileri hakkında olumsuz eleştiriler yapıldığını düşündükleri de tespit edilmiştir (Güven ve ark., 2018).
- Farklı bir bulgu açısından, uygulanan ölçeğin sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, yaşam kalitesi ve mesleğe saldırılar boyutları arasındaki ilişki özelinde ise doçentlerin mobbing algısı, diğer unvanlardaki akademisyenlerden fazla olduğu raporlanmıştır (Softa ve ark., 2016).

Çalışılan birim değişkeni bulguları

- Bir dizi araştırmada, çalışılan birim, pozisyon ve fakülte değişkeni ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı ilişki veya farklılık olmadığına dair bulgular raporlanmıştır (Lüleci ve ark., 2011; Özyer ve Orhan, 2012; Tepe ve ark., 2020).
- Analiz edilen çalışmaların bir kısmında ise çalışılan birim, pozisyon ve fakülte değişkeni ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı ilişki veya farklılık olduğuna dair bulgular bildirilmiştir. En çok hemşirelik, denizcilik ve ilahiyat fakültelerinde; en az mimarlık, mühendislik ve fen fakültelerinde psikolojik yıldırmanın yaşandığı (Cayvarlı ve Şahin, 2015); tıp fakültesinde çalışanların daha fazla mobbinge maruz kaldığı (Ayan ve Şahbudak, 2012) tespitleri yapılmıştır.

Çalışma süresi, eğitim durumu, üniversite niteliği ve uyruk değişkeni bulguları

- Çalışma süresi az, bir başka ifadeyle, 3-6 olanların psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları ya da mobbing algılarının yüksek olduğunu gösteren bulgular raporlanmıştır (Serinkan, 2019; Ayan ve Şahbudak, 2012). Başka bir araştırmada bu bulguları destekleyici şekilde kıdem yılı arttıkça mobbing algılarının azaldığı tespit edilmiştir (Öztürk, 2019).
- İncelenen çalışmalarda sadece birisinde eğitim durumu değişkeni ölçülmüştür (Akpınar, 2015). Bu çalışmada, uygulanan duygusal taciz ölçeğinin “kişisel itibarı zedeleyici davranışlar” ve Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar” boyutları arasında anlamlı farklılık olduğu; yüksek lisans yapanların, doktora yapanlara göre daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları bildirilmiştir.
- Nicel çalışmalardan sadece birinde üniversite niteliği değişkeni ile mobbing algısı arasındaki ilişkinin ölçüldüğü görülmüştür (Güven ve ark., 2018). Bu ölçümde üniversitenin niteliği (kamu ya da vakıf) ile çalışılan kurumda mobbingin varlığı arasında ilişki olduğu, devlet üniversitelerinde vakıf üniversitelerinden daha fazla mobbingin varlığı olduğunun ifade edildiği tespit edilmiştir. Nitel bir çalışmada ise daha farklı bir bulguya ulaşılmıştır (Uzun ve Uzun Şafak, 2018). Akademisyenlerin, mobbing davranışının vakıf üniversitelerinde daha sık ve şiddetli görüldüğü konusunda düşünceye sahip olduğu raporlanmıştır.
- Analiz edilen makalelerin ikisinde uyruk değişkeni ile mobbing algısı arasındaki ilişkinin araştırıldığı ve birbirinden ayrışan bulgulara ulaşıldığı görülmüştür. Çalışmaların birisinde, uyruk ile psikolojik yıldırma arasında ilişki olmadığı (Lüleci ve ark., 2011); diğerinde ise ölçeğin genel ortalaması verilerine göre Türkiye’den gelen akademisyenlerin mobbinge maruz kalma algılarının daha yüksek olduğu ve daha fazla sosyal ayrıma uğradıkları bildirilmiştir (Serinkan, 2019).

Kavramsal değişken bulguları

- Örgütsel kimlik bağımsız değişken, mobbing bağımlı değişken ve algılanan örgütsel destek ise aracı değişken olarak test edilmiştir (Coşkuner ve ark., 2018). Araştırma

sonuçları mobbingin örgütsel kimlik ile anlamlı bir şekilde ilişkili olmadığı; algılanan örgütsel desteğin, mobbing ile örgütsel kimlik arasındaki ilişkinin gücünü de etkilemediği belirlenmiştir.

- Psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkinin ölçüldüğü araştırmada, yıldırma davranışlarına maruz kalma ölçeğinin “işe yönelik saldırılar”, “itibara yönelik saldırılar”, “kişiliğe saldırılar” boyutları ile işe yabancılaşma ölçeğinin “güçsüzlük”, “anlamsızlık”, “yalıtılmışlık” boyutları arasında anlamlı, pozitif ve doğrusal ilişki olduğu (Aksu ve Güneri, 2011) bulunmuştur. Ayrıca, işe yabancılaşmanın belirli alt boyutları ile psikolojik yıldırmanın belirli boyutlarının, karşılıklı birbirlerinin yordayıcısı olduğu da tespit edilmiştir.
- Psikolojik yıldırma ile algılanan tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin ölçüldüğü bir araştırmada ise akademisyenlerin psikolojik yıldırma durumu ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Sart, Sezgin ve Demir, 2018). Bulgular, mobbingin tükenmişlik algısını % 79 oranında pozitif yönde arttırdığı; mobbing algısı ölçeğinin alt boyutlarının, tükenmişlik alt boyutları üzerinde % 65 ile 78 oranında artırıcı etkisi olduğu belirlenmiştir.
- Psikolojik şiddet ve yabancılaşma değişkenleri ile örgüt iklimi değişkeni arasında ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır (Fettahlıoğlu ve Tatlı, 2015). Araştırma sonuçları, psikolojik şiddet ile destekleyici örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını; yabancılaşma ile destekleyici örgüt iklimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu; yabancılaşma ve psikolojik şiddetin destekleyici örgüt iklimi üzerinde % 35 oranında etkisi olduğunu ortaya koymuştur.
- Akademisyenlerin psikolojik şiddet algısı ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin test edildiği başka bir araştırmada ise iş yerinde psikolojik şiddet davranışı algılarıyla duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Çınar ve Özyürek, 2015). Bu araştırmada dikkat çeken bulgu ise iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalma algısı arttıkça çalışanların psikolojileri, çalışma performansları ve sağlıkları üzerindeki olumsuz etkinin arttığının belirlenmesidir.
- Akademisyenlerin mobbing algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin test edildiği bir başka araştırmada ise akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı raporlanmıştır (Öztürk, 2019).
- Bir başka araştırmada ise mobbing algısı, ruminatif düşünce biçimi ve somatizasyon olgusu arasındaki ilişki test edilmiş ve özellikle mobbing ve psikosomatik davranış ilişkisi üzerinde ruminatif düşüncü biçiminin aracılık rolünün olup olmadığı ölçülmüştür (Yaya ve ark., 2019). Akademisyenlerin ruminatif düşünce biçimi ile psikosomatik durumu arasında anlamlı, pozitif ve kuvvetli bir ilişki olduğu; mobbing algısı ile psikosomatik durumu ve ruminatif düşünce biçimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu; ruminatif düşünce biçimi ölçeğinden alınan puanların, mobbing

ölçeği ve somatizasyon puanları arasında aracı rolünün olduğunu ortaya koyan bulgular raporlanmıştır.

Nitel Çalışmalarda öne çıkan bulgular

Nitel çalışmalarda ulaşılan bulgulara özet tespitler aşağıda belirli tematik konular altında listelenmiştir.

- Akademisyenlerin psikolojik yıldırmaı “kendi çıkarları doğrultusunda kişiyi maddi ve manevi anlamda yıpratmaya çalışan zorba ve yandaşlarının bilinçli olarak uyguladıkları psikolojik baskılar” olarak tanımladığı belirlenmiştir (Deliveli, 2013). Başka bir çalışmada ise “kişisel algılanan (kişilerin yok sayılması), mesleki algılanan (kişilerin iş yaşamında yok sayılması) ve güce dayanan (işten çıkarma, konumu ve yetkiyi kötüye kullanma vb. davranışlar)” olmak üzere (Çelik ve Uysal, 2018) üç tematik alanda tanımlamalara ulaşıldığı raporlanmıştır.
- Mobbing uygulayanların ve işbirlikçilerinin benzer kişilik özellikleri gösterdiği; “bu kişilerin kendi eksik yönlerini, korku ve güvensizliklerini kapatmak için başkalarını küçük düşürmek suretiyle kapatmaya çalışanlar olduğunu” (Deliveli, 2013); “bireysel ego ve kişilik problemleri olan kişiler olduğunu” (Uzun ve Şafak Uzun, 2018); “kişisel özelliklerini öne çıkarma, güç gösterisi sergileme ve diğerlerinden farklı olma olduğunu” (Kayacı, 2014) ortaya koyan bulgulara ulaşılmıştır.
- Bu çalışmalarda mobbinge maruz kalma nedenleri de tespit edilmiştir. Mağdurların, başarılı ve olumlu kişisel özellikleri ile haksızlık karşısında direnmeleri nedeniyle hedef oldukları (Deliveli, 2013); mobbing davranışının kaynağında kendilerinin deneyimsiz ve tecrübesiz olmaları ile rekabetin olması (Uzun ve Şafak Uzun, 2018) ve benzeri durumların mobbinge maruz kalma nedenleri olduğu bulunmuştur.
- Psikolojik yıldırmanın etkilerini tespit eden bulgulara da ulaşılmıştır. Mağdurların iş ortamlarını ve özel hayatlarını etkilediği (Deliveli, 2013; Çelik ve Uysal, 2018); kişilerin “karamsar, depresif, umutsuz hissettiklerini, bıkkınlık yaşadıklarını, motivasyon ve iş verimliliklerinin düştüğünü, birimel/kuruma aidiyet duygularının azalması” ve benzeri şekilde etkilendiği (Kayacı, 2014) tespit edilmiştir.
- Nitel araştırmalarda psikolojik yıldırmaı maruz kalanların, mücadele yöntemlerine yönelik bulgularında raporlandığı görülmüştür. Mağdurların, “mobbing uygulamaları karşısında tepkileri ise önce geri çekilme yaşadıkları, sonra kendilerini toparladıkları, süreci aşmak için hobi vb. uğraşlar ile kendilerini meşgul ettikleri ve hukuki yollar aradıkları” (Deliveli, 2013); “başta çıkma stratejisi olarak durumu kabullenmeyi ve sessiz kalmayı, bazılarının mobbing davranışı ile başa çıkmada savaşımayı ve seslerini duyurmayı tercih ettikleri” (Uzun ve Şafak Uzun, 2018); “psikolojik şiddet uygulanmasına izin vermemeye çalışma, alternatif iş arama, sessiz kalma, kabullenme, sosyal desteğe başvurma yolları” (Kayacı, 2014) şeklinde bulgulara ulaşılmıştır.
- Kritik bir bulgu olarak araştırma katılımcılarının neredeyse hepsinin mobbing davranışı ile karşılaşma durumunda sahip oldukları yasal haklar konusunda bilgilerinin

bulunmadığını belirttikleri tespit edilmiştir (Uzun ve Uzun Şafak, 2018). Nitekim bu yönde mobbing ile mücadelede yapılacaklar arasında yasal mevzuatın iyileştirilmesi ve ilgili hukukun iyi bilinmesi (Deliveli, 2013; Çelik ve Uysal, 2018) şeklinde önerilerin yapıldığı görülmüştür.

SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Analiz bulgularına göre, çok sayıdaki makalede uygulanan metodoloji ve tekniklerin yeterli düzeyde açıklanmadı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca işe koşulan veri toplama yöntem ve analiz teknikleri ile örneklem seçiminde kullanılan prosedürleri ile kullanılma gerekçelerinin yeterli düzeyde açıklanmadığı ulaşılan bulgular arasındadır. Bu bulgulardan hareketle, Sosyal araştırma yöntemlerinin yeterli ve etkili bir şekilde kullanımına yönelik akademik ve finansal desteklerin arttırılmasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir. YÖK, ÜAK VE ULAKBİM ortaklığıyla, çevrimiçi sosyal araştırma yöntemlerini içeren bir portalın oluşturulabilir ve herkesin kullanımına açılabilir.

Analiz edilen makalelerde hem nicel hem de nitel yöntemin birbirine entegre şekilde kullanılmadığı görülmüştür. Her iki yöntemi içine alan ve uygulayan araştırmalar ile psikolojik yıldırma olgusunun ilgili örneklem özelinde derinlemesine inceleme fırsatı oluşturulması isabetli olacaktır. Bu nedenle her iki yöntemi içine alan çalışmaların gelecekte yapılması ve bu anlamda araştırma boşluğunun doldurulması demek, orijinal araştırmaların yapılması anlamına gelecektir.

Akademik çevrede psikolojik yıldırma olgusu ve akademisyenlerin mobbing algısı ile mobbinge maruz kalma durumlarına yönelik ulaşılan bulgulardan hareketle, araştırmaların çoğunluğunda psikolojik yıldırmanın az ya da hiç olmadığı çıkarımı yapılabilir. Çalışmaların çok azında mobbinge maruz kalındığı ve mobbing algısının olduğuna dair bulgular ise bu alanda belirli bir ayrışma olduğunu ortaya koymaktadır. Bir başka bir ifadeyle, mevcut bulgulardan genellenebilir sonuçlara ulaşmanın mümkün olmadığı görülebilmektedir. Araştırmacılar ayrışan bulguları, katılımcı sayısı, örneklem ve sektörel ve katılımcı türü açısından bir dizi sınırlılıklar ile açıklamaktadır. Bu tespitten hareketle, genellenebilir bulgulara ulaştıracak örneklem grubunun büyük olduğu ve farklı katılımcı grupları ve sektörleri içine alan araştırmaların yapılmasına ihtiyaç olduğu açıktır. Büyük ölçekli araştırmalar için kurumsal finansmanın sağlanması ve odaklanmış bilimsel politik kararların verilmesini de beraberinde getirmektedir.

İncelenen makalelerin biri hariç tamamında sadece bir veri toplama aracı kullanıldığı görülmüştür. Bir olguyla ilgili nedenleri, sonuçları ya da her ikisinin araştırılmasında; bir veri toplama aracının yeterli olmayacağı ve kendi başına bir sınırlılık olduğu bilinen bir durumdur. Dolayısıyla, “veri üçleme” (data triangulation) merkezli araştırma modelinin uygulanacağı araştırmaların yapılması, psikolojik yıldırmanın nedenleri ve sonuçları ile etkileri ve çözüm yollarına yönelik daha güçlü kanıtları sunulması gerekir. Güçlü kanıtlar ise sorunlara doğru teşhis ve tedavi uygulanmasını da kolaylaştırabilir.

İncelenen makalelerden hareketle, akademisyenler ve akademik çevre ile başkan meslek grupları ve sektörler arasında araştırmaların yapılması gerektiği çıkarımı yapılabilir. Dolayısıyla, bu sistematik derleme çalışmasında ortaya çıkan ayrışan bulguların güncellenmesi ve sentezlenmiş bulguların elde edilmesi için akademisyenlerin merkezde olduğu karşılaştırmalı araştırma çalışması ve projelerinin yapılması yerinde olacaktır.

Bu nedenle, araştırma ve bulgularının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer yandan girişte belirtildiği üzere, katkı sağlama düşüncesi aynı zamanda araştırmanın gerekçesi de olmuştur. Sistematik derleme ya da meta-analiz çalışmaları, kanıta dayalı karar verme, gelecekte araştırılması gereken konular, literatürdeki boşluklar ya da yetersizlik alanlarının belirlenmesi açısından tercih edilen bir araştırma yöntemi olmaya devam etmektedir.

KAYNAKÇA

- Akın, E. (2009). *Cinsel ve duygusal tacizi patronlar önleyecek*. 22 Mayıs 2017 tarihinde [http://www.isteinsan.com.tr/yonetim/cinsel ve duygusal tacizi patronlar onleyecek.html](http://www.isteinsan.com.tr/yonetim/cinsel_ve_duygusal_tacizi_patronlar_onleyecek.html) adresinden erişildi.
- Akpınar, E. (2015). Üniversitede araştırma görevlilerinin duygusal tacize (mobbing) yönelik algılarının demografik özelliklere göre analizi. *Current Research in Education*, 1(2) , 89-100.
- Çelik, R. ve Uysal, Ş. (2018). Öğretim elemanlarının mobbing tecrübeleri üzerine nitel bir çalışma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(15), 985-1005.
- Aksu, T. ve Güneri, B. (2011). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 28-43.
- Aktop, N. G. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Ayan, S. ve Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 297-310.
- Aygün, H. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 3(5), 92-121.
- Aytaç, T. (2017). Öğretmenlerin eğitim düzeyinin yıldırma algısına etkisi: Meta-Analiz çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1), 1-16.
- Bowling, N. A., ve Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91, 998-1012.
- Brinker, J. K., and Dozois, D. J. (2009). Ruminative thought style and depressed mood. *Journal of clinical psychology*, 65(1), 1-19.
- Cayvarlı, P, Şahin, S. (2015). Akademisyen algılarına göre üniversitelerde psikolojik yıldırma: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 5(1) , 9-25.

- Coşkuner, S., Costur, R., Bayhan-Karapınar, P., Camgöz, S., Ceylan, S., Demirtas-Zorbaz, S., Aktas, E. ve Çiffiliz, G. (2018). Mobbing, organizational identification, and perceived support: Evidence from a Higher Education Institution. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(73), 19-40.
- Çınar, N. (2018). *Sistematik derleme sunumu*. 6 Nisan 2021 tarihinde https://sagbil.sakarya.edu.tr/sites/sagbil.sakarya.edu.tr/file/Prof._Dr._Nursan_CINA_R-_Sistematik_derleme_.pdf, adresinden erişildi.
- Çınar, M. ve Özyürek, A.(2015). Araştırma görevlisi akademisyenlerin iş yerinde psikolojik şiddet davranışı (mobbing) algısı ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (47), 141-154.
- Çögenli, M. Z., Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 92-105.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2008). *Mobbing: İş yerinde duygusal taciz*. (Çev: O. C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Deliveli, K. (2013). Üniversitelerde mobbing mağduru kadın yöneticiler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 341-352.
- Derogatis, L. R. and Cleary, P. A. (1977). Confirmation of the dimensional structure of the SCL-90: A study in construct validation. *Journal of Clinical Psychology*, 33(4), 981-989.
- DergiPark.(2021). *Dergiler bölümü*. 29 Mart 2021 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/search?section=journal> adresinden erişildi.
- DHA.(2021). *Araştırma: Özel sektörde çalışan her 4 erkekten 3'ü mobbinge uğruyor*. 5 Nisan 2021 tarihinde <https://www.dha.com.tr/ekonomi/arastirma-ozel-sektorde-calisan-her-4-erkekten-3u-mobbinge-ugruyor/haber-1811783>, adresinden erişildi.
- Deniz, D. (2007). *İşyerinde örgütsel yıldırma maruz kalan çalışanların kişilik yapıları ve kullandıkları ego savunma mekanizmaları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Einarsen S., Hoel H., Zapf. D. ve Cooper C. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*. 2nd Ed. London: CRC Press.
- Einarsen, S., Helge H. ve Guy, N.(2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work and Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S. ve Hoel, H. (2001). *The negative acts questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. May Paper presented at the 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague.
- Einarsen, S. ve Raknes. B. I. (1997). Harassment at work and the victimization of men. *Violence and Victims*, (12), 247-263.
- Eisenberger, R., Huntington, R. H., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

- Erdemir, B. (2019). Türkiye'de akademide mobbing ve çözüm önerileri: lisansüstü tezlerin içerik analizi. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(2), 213-233.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fettahlıoğlu, Ö. ve Tatlı, H. (2015). Psikolojik şiddet ve yabancılaşmanın destekleyici örgüt iklimine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 55-72.
- Göçmen, G.B. (2013). Meta-analizin bir değerlendirmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (7), 186-192.
- Gün, H. (2014). *Üniversiteler ve mobbing*. 15 Nisan 2021 tarihinde <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/universiteler-ve-mobbing-27498207> adresinden erişildi.
- Güven, A., Kaplan, Ç. ve Acungil, Y. (2018). Türkiye'de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 10 (18), 43-58.
- Hatipoğlu, H. (2021). Sistemik derleme ve meta analiz. *ESTUDAM Bilişim Dergisi*, 2(1), 7-10.
- Hoel, H., Cooper, C. L., Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organisational status. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, (10), 443-465.
- Karaçam, Z. (2013). Sistemik derleme metodolojisi: sistemik derleme hazırlamak için bir rehber. *DEUHYO Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Kayacı, Ü. (2014). Akademik ortamlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve yılmazlık. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 67-78.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (1992). *From bullying to expulsion from working life*. Stockholm, Sweden: Publica.
- Litwin, G. H. ve Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University: USA.
- Lüleci, E., Keskin Y., Asan, S., Acar, Ö., Dr. Değirmenci, F., Karadayı S. ve Kocabıyık, Ö. (2011). Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi asistanlarında mobbing psikolojik şiddet algısı. *Maltepe Tıp Dergisi*, 3(1), 34-40.
- Maddi, S. R., Kobasa, S. C., and Hoover, M. (1979). An alienation test. *Journal of Humanistic Psychology*, (19), 73-76.
- Mael, F. (1988). *Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni*. Yayınlanmamış doktora tezi, Wayne State University, Detroit, USA.
- Maslach, Christina ve Jackson, Susan E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.

- Muchinsky, P. M. (1976). An assessment of the litwin and stringer organization climate questionnaire: An empirical and theoretical extension of the sims and lafollette study. *Personnel Psychology*, 29, 371-392.
- Namie, G., ve Namie, R. (2009). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. 2nd ed.. Naperville, IL: Sourcebooks.
- Neuman, Joel H. ve Keashly, L. (2004). Development of the workplace aggression research questionnaire (WAR-Q): Preliminary data from the workplace stres and aggression project.
- Neuman, J. H., ve Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Nielsen, M.B. ve Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work ve Stress*, (26), 309-332.
- Öğretim Elemanları Derneği (ÖGEDER). (2014). *Akademisyenlik tanımı anketi sonuçları*. 3 Temmuz 2017 tarihinde <http://www.ogeder.org/akademisyenlik-tanim-anketi-sonuclari/> adresinden erişildi.
- Özer, M.A. ve Çal, T. (2013). İşyerinde psikolojik taciz ve akademik araştırmalar. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 48(2), 136-137.
- Öztürk, A.(2020). Akademisyenlerin mobbing algıları ile iş doyumunu ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, (23), 313-325.
- Öztürk, İ. (2019). Türkiye’de mobbing ile ilgili sağlık alanında yazılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (25), 119-136.
- Öztürk, A. (2019). Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, Ekim 2019 Özel Sayısı, 314-325.
- Özyer, K. ve Orhan, U. (2012). An ampirical study of the mobbing applied to academicians. *Ege Academic Review*, 12(4) , 511-518.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust staff questionnaire survey. *Medical Journal*, (318), 228-232.
- Perminiene M., Kern R. M. ve Perminas A. (2016). Lifestyle, conflict solving styles and exposure to workplace bullying: A model of mediation. *Swiss Journal of Psychology*.
- Sart, G., Sezgin, F. ve Demir, N . (2018). Mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine etkileri: Kadın akademisyenler örneği. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1) , 118-135.
- Seçkin-Çelik, T. ve Minibaş-Poussard, J.(2017). Üniversitelerde psikolojik taciz: Araştırma görevlisi ve yardımcı doçentlere yönelik bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (629), 103-119.
- Serinkan, C. (2019). Akademik personelin yıldıрма algılamalarının değerlendirilmesi: Kırgızistan Türkiye Manas üniversitesi örneği. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 6(2), 111-122.

- Softa, H., Bukeçik, Ö. Çolak, Ö. ve Göçer, D. (2016). Akademisyenlerin mobbing durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(1), 34-47.
- TBMM. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu*. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. Ankara: TBMM Yayınları.
- Tepe, S., Eti, S. ve Çabuk, A. (2020). Akademisyenlerde mobbing algısının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, COVID-19 Özel Sayısı*, (2), 483-498.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2010) Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 9(34), 1-11.
- Turhan, E. (2007). *Anadolu Üniversitesi eğitim fakültesi öğretim elemanlarının işe yabancılaşma düzeyleri*. 5-7 Eylül 2007 tarihli 16. Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulmuş bildiri. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Uman L. S. (2011). Systematic reviews and meta-analyses. *Journal of the Canadian Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 20(1), 57-59.
- Uysal, Ş. (2010). *Çalışma yaşamında yıldırma (mobbing) ve boyutları; Manisa kamu kurumları üzerinde bir araştırma*. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Manisa.
- Uzun, Z. ve Uzun Şafak, A. (2018). Akademide mobbing: Okutmanların mobbing hakkındaki görüşlerine dair nitel bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (66), 326-347.
- Ülbeği, İ. ve Yalçın, A. (2015). Yıldıрма ve sonuçlarının meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1) , 221-228.
- Yaya, B., Ergün, D. ve Yılmaz, B. (2019). Akademisyenlerde sosyodemografik değişkenlere göre mobbing, psikosomatik belirtiler ve ruminatif düşünce biçiminin incelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1(3) , 139-144.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler; SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2008). Development and psychometric evaluation of workplace psychologically violence behaviors instrument. *Journal of Clinical Nursing*, 17(10), 1361-1370.
- Yorulmaz, M. (2019). Türkiye’de mobbing konusunda yapılan tez çalışmaları: Meta Analizi. *The Journal of International Social Research*, (12), 1636-1644.