



The Investigation of Mobbing and Organizational Conflict Perception Levels of Academicians

Hümeyra USTA ¹, Mehmet ULUTAŞ ²

Abstract

In this study, it was aimed to determine the relationship between the mobbing and organizational conflict perception levels of the academicians working at universities. Correlational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. The universe of the research was a university in the Aegean Region. The sample of the research consists of 235 academicians. In the research, "Personal Information Form", "Mobbing Scale for Academicians" developed by Ehi (2011), and Organizational Conflict Scale developed by Rahim (1983) were used as data collection tools. Frequency analysis, descriptive analysis, independent sample Mann Whitney U test and one-way analysis of variance Kruskal Wallis Analysis were used in the analysis phase of the data obtained in the research. Post-Hoc (Tamhane's T2) statistics were used to find out from which groups the difference between the groups was in the findings. In order to determine whether there is a significant relationship between the dimensions of the scales, Pearson Correlation analysis, which is also used in non-parametric tests, was performed. According to the research results, the highest average score of the mobbing levels of the academicians is followed by the attacks on social life after the attacks on the profession. The lowest average score was found in the dominating dimension. According to the gender variable, there is no significant relationship between the concepts of mobbing and organizational conflict. A significant difference was found between having a child and mobbing in terms of personal attacks. A relationship was found between the seniority variable and all sub-dimensions of mobbing. It has been observed that there are negative relationships between mobbing and organizational conflict concepts and sub-dimensions. Considering these results, it was seen that individuals avoided the organizational conflict environment as mobbing increased. For the correction of mobbing and organizational conflict environment, suggestions such as mentoring, in-service training, conducting the research at different universities, and developing new scales were presented.

Keywords

Mobbing
Organizational conflict
Higher education
Academician

About the Article

Sending Date: 12.09.2022
Acceptance Date: 12.12.2022
E-Publication Date: 31.12.2022

¹ Aydın Adnan Menderes University, Faculty of Education, Department of Educational Administration, Türkiye, humeyrausta@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3994-2647>

² Assist. Prof. Dr. Aydın Adnan Menderes University, Faculty of Education, Department of Educational Administration, Türkiye, mehmet.ulutas@adu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6539-2039>

Introduction

People, who are social beings, come together for a common purpose in order to achieve certain goals. These communities are also called organizations. Problems can sometimes occur in these organizations, in which people, who are social beings, are involved, and when these problems cannot be resolved, it can cause disruptions in the functioning of the organization and even the end of the organization's existence. When we look under organizational behavior, mobbing and organizational conflicts can be among these problems. Mobbing (psychological violence) was tried to be investigated for the first time in the world in the 19th century by Leymann, and in Türkiye by Tınaz (2011) and Çobanoğlu (2005), and solutions were tried to be developed. Since mobbing and organizational conflict are global phenomena, they have been investigated for years and solutions are sought. The continuation of mobbing in the organization affects the employees both psychologically and physiologically and may show symptoms. These effects can affect not only the person but also everyone around the person. When the person feels that he is mobbed or that there are people around him who are mobbed, he should not forget that he can cope with this situation and that he has legal rights. Organizational conflict, which is another concept, it refers to the disagreements, oppositions and incompatibilities that occur within the organization. Sometimes this opposition, disagreement and incompatibility, it can be between individuals, groups and organizations, and sometimes when the person experiences conflict with himself. The situations that will cause conflict within the organization are; thought, purpose, perception, point of view, etc. they differ in many respects. Here, the manager should take on the responsibilities that she has to do and put an end to the conflict by using conflict resolution methods. Universities are institutions that provide education in the light of science. Future generations are trained in these institutions, which is important for the development of countries and for them to reach the level of contemporary countries. Mobbing and organizational conflict can also be experienced in universities, which are such important organizations. In this study, it was aimed to determine the mobbing and organizational conflict perception levels of the academicians.

Mobbing

The concept of mobbing enters more and more people's lives with the development of social sciences (Ertürk, 2003). It is derived from the Latin word "mobile vulgus". "Mobile vulgus" has meanings such as a violent community and an undecided crowd. (Çobanoğlu, 2005: 13). The concept of mobbing in English comes from the root "mob". In English, this concept means violence or "gang" perpetrated by illegitimate groups (Kök, 2006: 435). Mobbing, physical and psychological harassment of the other person for a certain period of time, contempt, nicknames, trespassing, etc. to engage in situations and actions that may make the person uncomfortable (Harthill, 2008). If we look at the definition in the Turkish Language Association (in Turkish Türk Dil Kurumu -TDK), "mobbing" is harassment, that is, applying psychological violence to a person determined in social life, causing the person to be excluded from the society, intimidated, discredited and cause the person to feel uneasy (TDK, 2020). The word mobbing as a verb means siege, attacking as a team, causing discomfort and distress (Kök, 2006). According to the USA 2014 National Survey Report, mobbing was defined as repetitive dangerous situations, humiliation, psychological abuse in the workplace, intimidation and verbal abuse (Arnejčić, 2016). In the 19th century, biologists used mobbing for the first time to describe the actions of birds while flying around the attacker to protect their nests (Tınaz, 2011). In the 1960s, Lorenz defined mobbing as a group of animals that attack a stronger and solitary animal as a group, or the birds in the same nest exclude the weakest bird in the nest, deprive it of food and water, and finally kill it by physically attacking it or throwing it out of the nest (Lorenz, 1966: 23).

Today, this concept is used to express emotional attack behaviors among employees in workplaces. In other words, it is used to express the negative attitudes and behaviors of employees in an organization towards each other. Gossiping about the person, making fun of the person, excluding her and leaving her alone are among the examples of these types of behavior (Ertürk, 2003). Mobbing (almost every day and at least six months) is defined as a hostile and unethical communication style (Sönmez & Cemaloğlu, 2018).

Organizational Conflict

In order for people to continue their lives in society, they need to continue their lives by joining forces for a certain order (Toytok & Açıköz, 2013). For this reason, people join organizations or establish new organizations in order to achieve the goals they set. These organizations also need managers in order to maintain their existence and avoid any disruption in their functioning. Managers, who are responsible for ensuring the existence and functioning of the organization, also try to cope with many small or large-scale problems that occur within the organization. One of the problems that occur within the organization is organizational conflict (Aksu, 2003). Conflict as a word meaning, it means interpersonal conflict, restlessness, inconsistency and disagreement. These problems occur from time to time, it can occur between individuals, between individuals, between groups and between organizations (Ataman, 2001).

Elton Mayo defined conflict as treachery, hostility and lack of social skills. Bennis et al., on the other hand, defined conflict as bullying, anti-humanism, destruction, bigotry, anachronism, degradation and irrational behavior at the level of civilization, and also stated that it expresses creativity, development and rationality. (Can, 2005).

Conflicts that occur within the organization are differences of opinion, cultural differences, perception differences, etc. may occur due to many reasons (Tokat, 1999). What is important here is how managers react to conflicts that occur within the organization. The manager should not ignore the conflict while managing the conflict, he should give importance to the conflict and determine which conflict management method he will use to end the conflict. While determining this path, the manager should try to conclude the conflict in the fastest way and in line with the benefits of the organization (Ertürk, 1994).

Purpose and Importance of the Research

People have been in a social environment from past to present. Sometimes problems may occur in this social environment. Mobbing and organizational conflict are among these problems. As a result of the researches, no research was found on the relationship between the mobbing and organizational conflict perception levels of the academicians. It is known that both mobbing and organizational conflict are extremely important in social sciences. Measures should be taken before mobbing and organizational conflict occur in organizations, and when they occur, they should be resolved. If mobbing and organizational conflict are ignored within the organization, they can cause chaos in the working environment and even negatively affect the continuity and permanence of the organization. The fact that the relationship between these two issues, which is so important, is not examined on the academicians working at universities, was seen as a deficiency, and as a result of this research, it was aimed to bring this deficiency to the literature. As mobbing and organizational conflict are subjects that also cover each other, as the aim of the research, in this study, it was aimed to reveal the mobbing and organizational conflict perception levels of the academicians. For this purpose, the following sub-problems were:

1. What is the level of perception of the academicians about mobbing and organizational conflict?
2. Do academicians' perceptions of mobbing and organizational conflict differ according to their demographic characteristics (gender, marital status, whether or not they have children, age, title, seniority and field)?
3. Is there a statistically significant relationship between academicians' mobbing and organizational conflict perception levels?

Method

Design of the Research

This research was designed in the correlational survey model, which is one of the quantitative research methods. Correlational survey model is widely used in social sciences. This model is used in studies conducted on large groups to obtain the opinions of individuals about an event, phenomenon or attitude (Karakaya, 2012). This model enables the determination of events, facts and attitudes that exist in the past or today (Karasar, 2009). In the present study, it is in the correlational survey model as

it will examine the relationship between mobbing and organizational conflict perception levels of the academicians working in a region in the Aegean Region.

Universe and Sample

The study population of the research consists of 1206 academicians working at a university in the Aegean Region (<http://www.yok.gov.tr>, 01.10.2020). Personal information form was used to determine the demographic characteristics of the academicians. With this form, the academicians' gender, marital status, having children, age, title, seniority and fields were determined. The personal information form was created by the researcher. The universe of the research was tried to be reached through the e-mails collected from the YÖK (in Turkish Yüksek Öğretim Kurumu) Academic Search System and the academic information system of the university. Therefore, a sampling study was not conducted.

Data Collection Tools

In this study, two different scales were used to determine mobbing and organizational conflict perception levels. "Personal Information Form", "Psychological Mobbing Scale" developed by Ehi (2011), and "Organizational Conflict Scale" developed by Rahim (1983) were used as data collection tools in the research.

In the research, "Psychological Mobbing Scale" was used to determine the mobbing levels of the academicians. The scale used in the research was developed by Ehi (2011). The universe of the research consists of 500 teachers. The validity and reliability of this scale were examined by reaching 206 people in the universe. The researcher found the KMO value for the scale form as .80 and the Bartlett test result as 3.937 ($p=0.00$). The KMO value of .80 on the scale is higher than the recommended KMO value. For this reason, scale factor analysis was deemed appropriate. According to the results of the factor analysis, it was determined that attacks against the profession were between .49 and .74, attacks on social life were between .54-.75 and attacks on individuals were between .52-.85 (Ehi, 2011: 58-62). According to the results of the reliability analysis; the Cronbach Alpha value was found to be .970, and the scale was found to be reliable. Consisting of 34 items in total, this scale consists of three sub-dimensions. These dimensions are; attacks against the profession, social life and personal attacks. Attacks against the profession are in the first 16 items, attacks on the social life are in the 17th-22nd items, and the attacks against the person are in the 23rd-34th items. The Cronbach Alpha value of the scale was found to be .97, and it was found to be reliable.

The "Organizational Conflict Scale" was used to determine the organizational conflict perception levels of the academicians. The scale used in the research was developed by Rahim (1983), also called ROCI-II, and its Turkish adaptation was made by Niederauer (2006). The scale consists of 28 questions and 5 dimensions in total. The first 7 items are in integrating dimension, 8th-13th items are in compromising dimension, items between 14 and 18 are in dominating dimension, items between 21 and 24 are in avoiding dimension and items between 25 and 28 are in the obliging dimension. The questions in the Organizational Conflict Scale are items on a 5-point Likert scale; 1-Strongly Disagree, 2-Disagree, 3-Undecided, 4-Agree, 5-Strongly Agree. The Cronbach Alpha value of the scale is 0.913 and the scale is highly reliable (Özdamar, 1997: 492). According to the results of the reliability analysis; the Cronbach Alpha value was found to be .88, and the scale was found to be reliable.

Data Collection

The data collection phase of the study coincided with the Covid-19 process occurring worldwide. During this period, restrictions were made in many areas and universities were also affected by these restrictions. Education was suspended at universities, and then online education was continued. The occurrence of the restrictions caused many permits to be received late and as a result delays in the distribution of the scales. The scales were sent online to the e-mails of the academicians working in any university in the Aegean Region. Since the desired numbers could not be reached with the e-mails sent to the academicians at the first time, multiple reminder e-mails were sent and 235 people were reached.

Analysis of the Data

A software package was used in the analysis of the data. Frequency and percentage distributions were calculated in order to determine the descriptive statistics of the participants with the personal information form, and these were included in the findings section. By performing normality tests of the data, it was decided whether parametric tests or nonparametric tests would be applied. Kolmogorov-Smirnov and Shapiro Wilks tests, which are frequently used for normal distribution, can give misleading results because they are too sensitive to sample size and structure (Kalaycı, 2010). Examining the skewness and kurtosis values is one of the methods considered appropriate in the literature to determine the normal distribution. It can be said that all sub-dimensions of the scales do not show a normal distribution based on their skewness and kurtosis. If the result obtained by dividing the skewness coefficients of the data by their standard errors is between -1.96 and +1.96, it means that the data showed a normal distribution. If a different result is found, it is concluded that the data do not show a normal distribution (Can, 2016). In the statistical analyzes made in the research, the level of significance was accepted as $p < .05$.

Frequency analysis, descriptive analysis, independent sample Mann Whitney U test and one-way analysis of variance Kruskal Wallis Analysis were used by looking at the data obtained in the research. Post-Hoc (Tamhane's T2) statistics were used to find out from which groups the difference between the groups was in the findings. In order to determine whether there is a significant relationship between the dimensions of the scales, Pearson Correlation analysis, which is also used in non-parametric tests, was performed.

Results

In this part of the research, the findings are included. Findings were tried to be given during the sub-problems.

Investigation of Basic Statistical Values of Mobbing, Organizational Conflict and Its Sub-Dimensions

Table 1. Basic statistics on mobbing, organizational conflict and its sub-dimensions

Concepts and Dimensions	n	\bar{X}^*	Ss	Skewness Statistics	S.h.	Kurtosis Statistics	S.h.
Mobbing	235	1.44	.64	2.56	.15	7.46	.31
Attacks on the profession	235	1.62	.77	1.91	.15	3.71	.31
Attacks on social life	235	1.40	.77	2.71	.15	7.40	.31
Personal attacks	235	1.22	.50	3.79	.15	1.50	.31
Organizational conflict	235	3.40	.47	-.791	.15	3.21	.31
Integrating	235	4.19	.71	-1.31	.15	3.64	.31
Compromising	235	3.36	.68	-.45	.15	1.12	.31
Dominating	235	2.62	.72	.41	.15	.05	.31
Avoiding	235	3.07	.88	-.24	.15	-.33	.31
Obliging	235	3.92	.68	-.68	.15	1.56	.31

*1.00-1.79 =Very low; 1.80-2.59 = Low; 2.60-3.39 =Medium; 3.40-4.19 =High; 4.20-5.00 = Very high

When the values in Table 1 were examined, it was determined that organizational conflict ($\bar{X}^* = 3.40$, Ss= .47) was perceived at a higher level than mobbing ($\bar{X}^* = 1.44$, Ss= .64). Skewness-Kurtosis values show that the concepts are not normally distributed. It was determined that the values related to integrating ($\bar{X}^* = 4.19$, Ss .71) and obliging ($\bar{X}^* = 3.92$, Ss= .687) dimensions of rgoanizational conflict were perceived at a higher level.

Examination of Descriptive Findings on Mobbing and Organizational Conflict Sub-Dimensions

The analyzes between gender, which is the demographic variable of the research, and its sub-dimensions of mobbing and organizational conflict are given in Table 2. The answers received from the academicians were grouped as "female" and "male".

Table 2. Mann-Whitney U test results of academicians' perceptions of mobbing and organizational conflict and their sub-dimensions by gender variable

Concept and dimensions	Gender	n	Rank Average	Rank Sum	U	Z	p																																																																																																								
Mobbing	1)Female	113	116.35	13147.00	6706.000	-.360	.719																																																																																																								
	2)Male	122	119.53	14583.00				Attacks on Profession	1)Female	113	177.32	13257.00	6816.000	-.149	.882	2)Male	122	118.63	14473.00	Attacks on Social Life	1)Female	113	111.50	1260.00	6159.000	-1.538	.124	2)Male	122	124.02	15130.00	Personal Attacks	1)Female	113	116.36	13148.50	6707.500	-.392	.695	2)Male	122	119.52	14581.50	Organizational Conflict	1)Female	113	117.89	13322.00	6881.000	-.023	.982	2)Male	122	118.10	14408.00	Integrating	1)Female	113	113.02	12771.50	6330.500	-1.092	.275	2)Male	122	122.61	14958.50	Compromising	1)Female	113	114.89	12983.00	6542.000	-.677	.498	2)Male	122	120.88	14747.00	Dominating	1)Female	113	113.35	12808.00	6367.000	-1.014	.310	2)Male	122	122.31	14922.00	Avoiding	1)Female	113	125.12	14139.00	6088.000	-1.553	.120	2)Male	122	111.40	13591.00	Obliging	1)Female	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972
Attacks on Profession	1)Female	113	177.32	13257.00	6816.000	-.149	.882																																																																																																								
	2)Male	122	118.63	14473.00				Attacks on Social Life	1)Female	113	111.50	1260.00	6159.000	-1.538	.124	2)Male	122	124.02	15130.00	Personal Attacks	1)Female	113	116.36	13148.50	6707.500	-.392	.695	2)Male	122	119.52	14581.50	Organizational Conflict	1)Female	113	117.89	13322.00	6881.000	-.023	.982	2)Male	122	118.10	14408.00	Integrating	1)Female	113	113.02	12771.50	6330.500	-1.092	.275	2)Male	122	122.61	14958.50	Compromising	1)Female	113	114.89	12983.00	6542.000	-.677	.498	2)Male	122	120.88	14747.00	Dominating	1)Female	113	113.35	12808.00	6367.000	-1.014	.310	2)Male	122	122.31	14922.00	Avoiding	1)Female	113	125.12	14139.00	6088.000	-1.553	.120	2)Male	122	111.40	13591.00	Obliging	1)Female	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972	2)Male	122	118.15	14414.00								
Attacks on Social Life	1)Female	113	111.50	1260.00	6159.000	-1.538	.124																																																																																																								
	2)Male	122	124.02	15130.00				Personal Attacks	1)Female	113	116.36	13148.50	6707.500	-.392	.695	2)Male	122	119.52	14581.50	Organizational Conflict	1)Female	113	117.89	13322.00	6881.000	-.023	.982	2)Male	122	118.10	14408.00	Integrating	1)Female	113	113.02	12771.50	6330.500	-1.092	.275	2)Male	122	122.61	14958.50	Compromising	1)Female	113	114.89	12983.00	6542.000	-.677	.498	2)Male	122	120.88	14747.00	Dominating	1)Female	113	113.35	12808.00	6367.000	-1.014	.310	2)Male	122	122.31	14922.00	Avoiding	1)Female	113	125.12	14139.00	6088.000	-1.553	.120	2)Male	122	111.40	13591.00	Obliging	1)Female	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972	2)Male	122	118.15	14414.00																				
Personal Attacks	1)Female	113	116.36	13148.50	6707.500	-.392	.695																																																																																																								
	2)Male	122	119.52	14581.50				Organizational Conflict	1)Female	113	117.89	13322.00	6881.000	-.023	.982	2)Male	122	118.10	14408.00	Integrating	1)Female	113	113.02	12771.50	6330.500	-1.092	.275	2)Male	122	122.61	14958.50	Compromising	1)Female	113	114.89	12983.00	6542.000	-.677	.498	2)Male	122	120.88	14747.00	Dominating	1)Female	113	113.35	12808.00	6367.000	-1.014	.310	2)Male	122	122.31	14922.00	Avoiding	1)Female	113	125.12	14139.00	6088.000	-1.553	.120	2)Male	122	111.40	13591.00	Obliging	1)Female	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972	2)Male	122	118.15	14414.00																																
Organizational Conflict	1)Female	113	117.89	13322.00	6881.000	-.023	.982																																																																																																								
	2)Male	122	118.10	14408.00				Integrating	1)Female	113	113.02	12771.50	6330.500	-1.092	.275	2)Male	122	122.61	14958.50	Compromising	1)Female	113	114.89	12983.00	6542.000	-.677	.498	2)Male	122	120.88	14747.00	Dominating	1)Female	113	113.35	12808.00	6367.000	-1.014	.310	2)Male	122	122.31	14922.00	Avoiding	1)Female	113	125.12	14139.00	6088.000	-1.553	.120	2)Male	122	111.40	13591.00	Obliging	1)Female	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972	2)Male	122	118.15	14414.00																																												
Integrating	1)Female	113	113.02	12771.50	6330.500	-1.092	.275																																																																																																								
	2)Male	122	122.61	14958.50				Compromising	1)Female	113	114.89	12983.00	6542.000	-.677	.498	2)Male	122	120.88	14747.00	Dominating	1)Female	113	113.35	12808.00	6367.000	-1.014	.310	2)Male	122	122.31	14922.00	Avoiding	1)Female	113	125.12	14139.00	6088.000	-1.553	.120	2)Male	122	111.40	13591.00	Obliging	1)Female	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972	2)Male	122	118.15	14414.00																																																								
Compromising	1)Female	113	114.89	12983.00	6542.000	-.677	.498																																																																																																								
	2)Male	122	120.88	14747.00				Dominating	1)Female	113	113.35	12808.00	6367.000	-1.014	.310	2)Male	122	122.31	14922.00	Avoiding	1)Female	113	125.12	14139.00	6088.000	-1.553	.120	2)Male	122	111.40	13591.00	Obliging	1)Female	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972	2)Male	122	118.15	14414.00																																																																				
Dominating	1)Female	113	113.35	12808.00	6367.000	-1.014	.310																																																																																																								
	2)Male	122	122.31	14922.00				Avoiding	1)Female	113	125.12	14139.00	6088.000	-1.553	.120	2)Male	122	111.40	13591.00	Obliging	1)Female	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972	2)Male	122	118.15	14414.00																																																																																
Avoiding	1)Female	113	125.12	14139.00	6088.000	-1.553	.120																																																																																																								
	2)Male	122	111.40	13591.00				Obliging	1)Female	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972	2)Male	122	118.15	14414.00																																																																																												
Obliging	1)Female	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972																																																																																																								
	2)Male	122	118.15	14414.00																																																																																																											

A value less than $p < 0.05$ was not found in Table 2. The mobbing and organizational conflict perceptions and sub-dimensions of the academicians do not show a statistical difference according to the gender variable.

The analyzes between marital status, another demographic variable of the study, mobbing, fearless conflict, and sub-objectives are given in Table 3. The answers received from the academicians were grouped as "married", "single" and "divorced".

Table 3. The Kruskal Wallis test results according to the marital status variable of the mobbing and organizational conflict perceptions and sub-dimensions of the academicians

Concept and dimensions	Marital Status	n	Rank Average	X ²	df	p	Significant Difference
Mobbing	1)Married	175	117.06	2.22	2	.32	-
	2)Single	46	127.72				
	3)Divorced	14	97.82				
Attacks on Profession	1)Married	175	117.61	2.19	2	.33	-
	2)Single	46	126.22				
	3) Divorced	14	95.82				
Attacks on Social Life	1)Married	175	118.16	1.02	2	.59	-
	2)Single	46	122.01				
	3) Divorced	14	102.79				
Personal Attacks	1)Married	175	115.38	3.75	2	.15	-
	2)Single	46	132.64				
	3)Divorced	14	102.68				

$p < 0.05$

Table 3. The Kruskal Wallis test results according to the marital status variable of the mobbing and organizational conflict perceptions and sub-dimensions of the academicians (Continued)

Concept and dimensions	Marital Status	n	Rank Average	X ²	df	p	Significant Difference
Organizational Conflict	1)Married	175	121.92	3.58	2	.16	-
	2)Single	46	101.04				
	3)Divorced	14	124.68				
Integrating	1)Married	175	123.47	5.71	2	.05	-
	2)Single	46	96.84				
	3)Divorced	14	199.18				
Compromising	1)Married	175	124.92	7.20	2	.02*	1-2
	2)Single	46	96.91				
	3)Divorced	14	100.75				
Dominating	1)Married	175	114.87	2.40	2	.30	-
	2)Single	46	122.43				
	3)Divorced	14	142.50				
Avoiding	1)Married	175	119.62	1.09	2	.57	-
	2)Single	46	109.23				
	3)Divorced	14	126.57				
Obliging	1)Married	175	122.09	3.378	2	.185	-
	2)Single	46	101.68				
	3)Divorced	14	123.43				

*p<0.05

According to Table 3, there is no statistically significant difference according to the marital status variable and the views of the academicians on mobbing are related to attacks on the profession ($X^2_{(2)} = 2,192$; $p > .05$), attacks on social life ($X^2_{(2)} = 1.027$; $p > .05$), personal attacks ($X^2_{(2)} = 3.751$; $p > .05$) dimensions. According to the findings obtained from the research, the marital status of the academicians does not change their mobbing perceptions. In the dimensions of integrating ($X^2_{(2)} = 5.712$; $p > .05$), ($X^2_{(2)} = 7.201$; $p < .05$), dominating ($X^2_{(2)} = 2.404$; $p > .05$), avoiding ($X^2_{(2)} = 1.098$; $p > .05$), obliging ($X^2_{(2)} = 3.378$; $p > .05$) dimensions, the views of faculty members on organizational conflict were found to be statistically significant only in compromising, according to the marital status variable. A significant difference was found between the academicians whose marital status was married ($\bar{X} = 124.92$) and those who were single ($\bar{X} = 96.91$).

The analyzes between the sub-dimensions of mobbing and organizational conflict, which are another demographic variable of the research, are given in Table 4. The answers received from the academicians were grouped as “yes” and “no”.

Table 4. Mann-Whitney U test results of academicians’ perceptions of mobbing and organizational conflict and its sub-dimensions according to the variable of having children or not

Concept and dimensions	Do you have children?	n	Rank Average	Rank Sum	U	Z	p
Mobbing	1)Yes	161	114.60	18450.50	5409.50	-1.13	,25
	2)No	74	125.40	9279.50			
Attacks on on Profession	1)Yes	161	114.98	18511.00	5470.00	-1.01	,31
	2)No	74	124.58	9219.00			
Attacks on Social Life	1)Yes	161	116.13	18696.50	5655.50	-.68	,49
	2)No	74	122.07	9033.50			
Personal Attacks	1)Yes	161	112.74	18107.50	5066.50	-2.02	,04*
	2)No	74	130.03	9622.50			

p<0.05

Table 4. Mann-Whitney U test results of academicians' perceptions of mobbing and organizational conflict and its sub-dimensions according to the variable of having children or not (Continued)

Concept and dimensions	Do you have children?	n	Rank Average	Rank Sum	U	Z	p
Organizational Conflict	1)Yes	161	121.70	19594.50	5360.50	-1.23	.21
	2)No	74	109.94	8135.50			
Integrating	1)Yes	161	123.20	19834.50	5150.50	-1.74	.081
	2)No	74	106.70	7895.50			
Compromising	1)Yes	161	123.86	19941.50	5013.50	-1.95	.50
	2)No	74	105.25	7788.50			
Dominating	1)Yes	161	118.13	19019.50	5935.50	-.04	.96
	2)No	74	117.71	8710.50			
Avoding	1)Yes	161	117.59	18932.50	5891.50	-.13	.89
	2)No	74	118.89	8797.50			
Obliging	1)Yes	161	121.79	19607.50	5347.50	-1.24	.20
	2)No	74	109.76	8122.50			

p<0.05

According to Table 4, the opinions of the academicians about mobbing are significant in the dimensions of attacks on the profession ($U=5470.000$; $p>.05$), attacks on social life ($U=5655.500$; $p>.05$) according to the variable of having a child or not. While no difference was found in the dimension of personal attack ($U=5066.500$; $p<.05$), there was a significant difference between having a child or not. According to academicians' views on organizational conflict include compromising ($U=5013,500$; $p>.05$), dominating ($U=5935.500$; $p>.05$), avoiding ($U=5891.500$; $p>.05$), obliging there was no statistically significant difference in the dimensions ($U=5347.500$; $p>.05$) according to the gender variable.

The analyzes between age, another demographic variable of the study, mobbing and organizational conflict and its sub-dimensions are given in Table 5. The answers received from the academicians are grouped as "20-29", "30-39" and "40 years and over".

Table 5. Kruskal Wallis test results of mobbing and organizational conflict perceptions and sub-dimensions of academicians by age variable

Concept and dimensions	Age	n	Rank Average	X ²	df	p	Significant Difference
Mobbing	1)20-29	11	142.77	1.88	2	.38	-
	2)30-39	80	120.34				
	3)40 and+	144	114.81				
Attacks on Prefession	1)20-29	11	144.32	2.24	2	.29	-
	2)30-39	80	121.69				
	3)40 and+	144	113.94				
Attack on Social Life	1)20-29	11	127.55	.37	2	.83	-
	2)30-39	80	115.76				
	3)40 and+	144	118.51				
Personal Attacks	1)20-29	11	121.86	.08	2	.95	-
	2)30-39	80	118.94				
	3)40 and+	144	117.18				

Table 5. Kruskal Wallis test results of mobbing and organizational conflict perceptions and sub-dimensions of academicians by age variable (Continued)

Concept and dimensions	Age	n	Rank Average	X ²	df	p	Significant Difference
Organizational Conflict	1)20-29	11	104.23	2.66	2	.26	-
	2)30-39	80	109.66				
	3)40 and+	144	123.68				
Integrating	1)20-29	11	106.77	10.03	2	.00*	2-3
	2)30-39	80	99.75				
	3)40 and+	144	129.00				
Compromising	1)20-29	11	95.18	2.33	2	.31	-
	2)30-39	80	112.99				
	3)40 and+	144	122.52				
Dominating	1)20-29	11	109.82	.18	2	.91	-
	2)30-39	80	119.16				
	3)40 and+	144	117.98				
Avoiding	1)20-29	11	135.86	1.33	2	.51	-
	2)30-39	80	121.54				
	3)40 and+	144	114.67				
Obliging	1)20-29	11	95.73	5.45	2	.06	-
	2)30-39	80	106.77				
	3)40 and+	144	125.94				

*p<0.05

According to Table 5, the views of the academicians on mobbing are related to attacks on the profession ($X^2_{(2)} = 2.245$; $p > .05$), attacks on social life ($X^2_{(2)} = 2.245$; $p > .05$), personal attacks (There was no statistically significant difference in ($X^2_{(2)} = .087$; $p > .05$) dimensions according to the age variable. According to the findings obtained from the research, the ages of the academicians do not change their mobbing perceptions. When it comes to the dimensions of integrating ($X^2_{(2)} = 10.039$; $p < .05$), compromising ($X^2_{(2)} = 2.330$; $p < .05$), dominating ($X^2_{(2)} = .184$; $p > .05$), avoiding ($X^2_{(2)} = 1.336$; $p > .05$), obliging ($X^2_{(2)} = 5.451$; $p > .05$) dimensions, according to the age variable, statistically significant difference was found only in the integrating dimension. A significant difference was found among the academicians whose ages were between 40+ ($\bar{X} = 129.00$) and 30-39 ($\bar{X} = 99.75$).

The analyzes between the title, another demographic variable of the research, and mobbing and organizational conflict and its sub-dimensions are given in Table 6. The answers received from the academicians were grouped as "Prof. Dr.", "Assoc. Prof. Dr. and "Assit. Prof. Dr.", "Lecturer" and "Res. Assist."

Table 6. Kruskal Wallis test results according to title variable of mobbing and organizational conflict perceptions and sub-dimensions of academicians

Concept and Dimensions	Title	n	Rank Average	X ²	SD	p	Significant Difference
Mobbing	1)Prof. Dr.	57	108.28	1.64	4	.80	-
	2)Assoc. Prof. Dr.	41	121.29				
	3)Assist. Prof. Dr.	55	122.57				
	4)Lecturer	31	117.98				
	5)Res. Assist.	51	121.29				
Attacks on Profession	1)Prof. Dr.	57	108.39	1.95	4	.74	-
	2)Assoc. Prof. Dr.	41	119.95				
	3)Assist. Prof. Dr.	55	122.87				
	4) Lecturer	31	114.60				
	5)Res. Assist.	51	123.99				
Attacks on Social Life	1)Prof. Dr.	57	109.90	5.04	4	.28	-
	2)Assoc. Prof. Dr.	41	124.23				
	3)Assist. Prof. Dr.	55	126.61				
	4) Lecturer	31	128.40				
	5)Res. Assist	51	106.73				
Personal Attacks	1)Prof. Dr.	57	119.36	1.53	4	.82	-
	2)Assoc. Prof. Dr.	41	127.57				
	3)Assist. Prof. Dr.	55	112.88				
	4) Lecturer	31	117.06				
	5)Res. Assist	51	114.87				

*p<0.05

Table 6. Kruskal Wallis test results according to title variable of mobbing and organizational conflict perceptions and sub-dimensions of academicians (Continued)

Concept and Dimensions	Title	n	Rank Average	X ²	df	p	Significant Difference
Organizational Conflict	1)Prof. Dr.	57	131.97	5.06	4	.28	-
	2)Assoc. Prof. Dr.	41	113.77				
	3)Assist. Prof. Dr.	55	115.53				
	4)Lecturer	31	124.97				
	5)Res. Assist	51	104.22				
Integrating	1)Prof. Dr.	57	140.62	15.17	4	.00*	1-5
	2)Assoc. Prof. Dr.	41	125.23				
	3)Assist. Prof. Dr.	55	110.11				
	4) Lecturer	31	122.84				
	5)Res. Assist	51	92.47				
Compromising	1)Prof. Dr.	57	127.43	6.65	4	.15	-
	2)Assoc. Prof. Dr.	41	115.91				
	3)Assist. Prof. Dr.	55	125.41				
	4) Lecturer	31	123.82				
	5)Res. Assist	51	97.61				
Dominating	1)Prof. Dr.	57	122.63	4.28	4	.36	-
	2)Assoc. Prof. Dr.	41	108.89				
	3)Assist. Prof. Dr.	55	106.47				
	4) Lecturer	31	131.47				
	5)Res. Assist	51	124.39				
Avoiding	1)Prof. Dr.	57	117.64	2.32	4	.67	-
	2)Assoc. Prof. Dr.	41	114.55				
	3)Assist. Prof. Dr.	55	120.96				
	4) Lecturer	31	104.08				
	5)Res. Assist	51	126.44				
Obliging	1)Prof. Dr.	57	133.68	6.05	4	.19	-
	2)Assoc. Prof. Dr.	41	124.06				
	3)Assist. Prof. Dr.	55	108.85				
	4)Lecturer	31	116.95				
	5)Res. Assist	51	106.12				

*p<0.05

According to Table 6, when the views of the academicians were investigated on mobbing related to attacks on the profession ($X^2_{(4)} = 1.951$; $p > .05$), attacks on social life ($X^2_{(4)} = 5.046$; $p > .05$), personal attacks ($X^2_{(4)} = 1.532$; $p > .05$) no statistically significant difference was found according to the title variable. According to the findings obtained from the research, the titles of the academicians do not change their mobbing perceptions. There was no significant difference in the views of the academicians on organizational conflict ($X^2_{(4)} = 5.068$; $p > .05$). In the sub-dimensions of organizational conflict such as integrating ($X^2_{(4)} = 15.178$; $p < .05$), compromising ($X^2_{(4)} = 6.659$; $p < .05$), dominating ($X^2_{(4)} = 4.285$; $p > .05$), avoiding ($X^2_{(4)} = 2.320$; $p > .05$), and obliging ($X^2_{(4)} = 6.055$; $p > .05$), statistically significant difference was found only in the integrating dimension compared to the title variable. A significant difference was found among the title Prof. Dr. ($\bar{X} = 140.62$) and Res. Assist. ($\bar{X} = 92.47$).

The analyzes between another demographic variable of the research, seniority and mobbing and organizational conflict and its sub-dimensions are given in Table 7. The answers received from the academicians were grouped as “0-5”, “6-10” and “11-15”, “16-20” and “Res. Assist. “21 and above”.

Table 7. Kruskal Wallis test results according to seniority variable of mobbing and organizational conflict perceptions and sub-dimensions of academicians

Concept and Dimensions	Seniority	n	Rank Average	X ²	df	P	Significant Difference
Mobbing	1)0-5	28	131.86	11.91	4	.01*	3-4
	2)6-10	55	120.35				
	3)11-15	24	151.60				
	4)16-20	45	96.80				
	5)21+	83	113.55				
Attacks on Profession	1)0-5	28	133.45	9.70	4	.04*	3-2.5
	2)6-10	55	120.88				
	3)11-15	24	145.75				
	4)16-20	45	98.59				
	5)21+	83	113.38				
Attacks on Social Life	1)0-5	28	126.66	13.57	4	.00*	+
	2)6-10	55	112.37				
	3)11-15	24	155.27				
	4)16-20	45	99.44				
	5)21+	83	118.09				
Personal Attacks	1)0-5	28	117.91	12.39	4	.01*	+
	2)6-10	55	117.35				
	3)11-15	24	151.63				
	4)16-20	45	96.97				
	5)21+	83	120.14				
Organizational Conflict	1)0-5	28	119.98	5.20	4	.26	-
	2)6-10	55	103.97				
	3)11-15	24	105.19				
	4)16-20	45	129.71				
	5)21+	83	123.98				
Integrating	1)0-5	28	111.86	12.08	4	.01*	+
	2)6-10	55	101.26				
	3)11-15	24	100.44				
	4)16-20	45	116.19				
	5)21+	83	137.22				
Compromising	1)0-5	28	121.45	5.00	4	.28	-
	2)6-10	55	105.79				
	3)11-15	24	102.44				
	4)16-20	45	130.17				
	5)21+	83	122.83				
Dominating	1)0-5	28	126.79	1.16	4	.88	-
	2)6-10	55	113.29				
	3)11-15	24	111.13				
	4)16-20	45	122.21				
	5)21+	83	117.86				
Avoiding	1)0-5	28	120.70	1.54	4	.81	-
	2)6-10	55	117.98				
	3)11-15	24	116.50				
	4)16-20	45	127.60				
	5)21+	83	112.33				
Obliging	1)0-5	28	100.61	6.20	4	.18	-
	2)6-10	55	106.95				
	3)11-15	24	112.44				
	4)16-20	45	129.69				
	5)21+	83	126.46				

*p<0.05

According to Table 7, when the the views of the academicians on mobbing related to attacks on the profession ($X^2_{(4)} = 9.701$; $p < .05$), attacks on social life ($X^2_{(4)} = 13.572$; $p < .05$), personal attacks ($X^2_{(4)} = 12.399$; $p < .05$) were investigated, a statistically significant difference was found according to the variable of seniority. According to the findings obtained from the research, the seniority of the

academicians affects their mobbing perceptions. Considering the findings of exposure to attacks on the profession according to years of seniority, “11-15” ($\bar{X}=145.75$), “16-20” ($\bar{X}=98.59$) and “21+” ($\bar{X}=113,38$) found a significant difference between them. Considering the findings of exposure to attacks on social life according to years of seniority, the results were “0-5” ($\bar{X}=126.66$), “6-10” ($\bar{X}=112.37$), “11-15” ($\bar{X}=155.27$), “16-20” ($\bar{X}=99.44$) and “21+” ($\bar{X}=118.09$). Considering the findings of exposure to personal attacks according to years of seniority, the results were “0-5” ($\bar{X}=117.91$), “6-10” ($\bar{X}=117.35$), “11-15” ($\bar{X}=151,63$), “16-20” ($\bar{X}=96.97$) and “21+” ($\bar{X}=120.14$). However, no significant difference was found between them in post hoc analyzes. Academicians’ views on organizational conflict include integrating ($X^2_{(4)} = 12.080$; $p < .05$), compromising ($X^2_{(4)} = 5.0005$; $p > .05$), dominating ($X^2_{(4)} = 1.160$; $p > .05$), avoiding ($X^2_{(4)} = 1.545$; $p > .05$), obliging ($X^2_{(4)} = 6.204$; $p > .05$) dimensions, statistically significant difference was found only in the integrating dimension compared to the seniority variable.

The analyzes between the field of academicians, which is another demographic variable of the research, and its sub-dimensions of mobbing and organizational conflict are given in Table 8. The answers received from the academicians are grouped under 5 subtitles.

Table 8. The Kruskal Wallis test results according to the field variable of the mobbing and organizational conflict perceptions and sub-dimensions of the academicians

Concept and Dimensions	Field	n	Rank Average	X^2	df	p	Significant Difference
Mobbing	1)Educational Sciences	32	119.11	.65	4	.95	-
	2)Science	49	118.71				
	3)Health Science	74	115.87				
	4)Social Sciences	71	117.09				
	5)Fine Arts and Sports Siences	9	134.83				
Attacks on Profession	1)Educational Sciences	32	118.72	.66	4	.99	-
	2) Science	49	120.07				
	3) Health Science	74	118.05				
	4) Social Sciences	71	114.36				
	5) Fine Arts and Sports Siences	9	132.50				
Attacks on Social Life	1)Educational Sciences	32	125.00	4.65	4	.32	-
	2) Science	49	115.07				
	3) Health Science	74	109.18				
	4) Social Sciences	71	122.01				
	5) Fine Arts and Sports Siences	9	149.94				
Personal Attacks	1)Educational Sciences	32	110.31	1.80	4	.77	-
	2) Science	49	115.98				
	3) Health Science	74	115.72				
	4) Social Sciences	71	123.08				
	5) Fine Arts and Sports Siences	9	135.00				

Table 8. The Kruskal Wallis test results according to the field variable of the mobbing and organizational conflict perceptions and sub-dimensions of the academicians (Continued)

Concept and Dimensions	Field	n	Rank Average	X ²	df	p	Significant Difference
Organizational Conflict	1)Educational Sciences	32	107.63	3.02	4	.55	-
	2) Science	49	118.41				
	3) Health Science	74	112.07				
	4) Social Sciences	71	128.54				
	5)Fine Arts and Sports Siences	9	118.28				
Integrating	1)Educational Sciences	32	111.19	1.14	4	.88	-
	2) Science	49	123.00				
	3) Health Science	74	119.49				
	4) Social Sciences	71	118.10				
	5)Fine Arts and Sports Siences	9	101.94				
Compromising	1)Educational Sciences	32	111.94	2.22	4	.69	-
	2) Science	49	113.57				
	3) Health Science	74	117.82				
	4) Social Sciences	71	126.34				
	5)Fine Arts and Sports Siences	9	99.33				
Dominating	1)Educational Sciences	32	109.11	11.01	4	.02*	+
	2) Science	49	102.60				
	3) Health Science	74	111.30				
	4) Social Sciences	71	134.81				
	5)Fine Arts and Sports Siences	9	155.94				
Avoiding	1)Educational Sciences	32	114.20	2.50	4	.64	-
	2) Science	49	130.24				
	3) Health Science	74	114.89				
	4) Social Sciences	71	113.04				
	5)Fine Arts and Sports Siences	9	129.50				
Obliging	1)Educational Sciences	32	106.03	2.05	4	.72	-
	2) Science	49	114.86				
	3) Health Science	74	117.95				
	4) Social Sciences	71	125.70				
	5)Fine Arts and Sports Siences	9	117.33				

*p<0.05

According to Table 8, there was no statistically significant difference in the views of the academicians on mobbing are related to attacks on the profession ($X^2_{(4)} = ,669$; $p>.05$), attacks on social life ($X^2_{(4)} = 4.658$; $p>.05$), attacks on individuals according to the field variable. When it comes to academicians' views on organizational conflict include integrating ($X^2_{(4)} = 1.148$; $p>.05$), compromising ($X^2_{(4)} = 2.228$; $p>.05$), dominating ($X^2_{(4)} = 11.016$; $p<.05$), avoiding ($X^2_{(4)} = 2,503$; $p>.05$), obliging ($X^2_{(4)} = 2.054$; $p>.05$) dimensions, a statistically significant difference was found only in the dimension of dominating compared to the field variable.

Investigation of Correlations Between Mobbing and Organizational Conflict Perceptions and Sub-Dimensions of Academicians

The fourth sub-problem of the study was "Is there a statistically significant relationship between the mobbing and organizational conflict perception levels of the academicians working at universities?" The results of this fourth sub-problem are given in Table 9.

Table 9. Correlations between academicians' perceptions of mobbing and organizational conflict and its sub-dimensions (n=235)

Concepts and Dimensions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1)Mobbing	1									
2)Attacks on the profession	.97**	1								
3)Attacks on social life	.77**	.68**	1							
4)Personal attacks	.748**	.65**	.63**	1						
5)Organizational Conflict	-.12	-.12	-.05	-.09	1					
6)Integrating	-.13*	-.12	-.05	-.11	.65**	1				
7)Compromising	-.06	-.06	-.01	-.05	.78**	.47**	1			
8) Dominating	-.02	-.05	-.01	.02	.34**	-.03	.17**	1		
9)Avoiding	.00	.00	.05	.00	.59**	.12	.36**	.019	1	
10)Obliging	-.14*	-.11	-.09	-.12	.67**	.60**	.46**	-.015	.31**	1

* $r < 0.05$

** $r < 0.01$

When Table 9 is examined, the relationships between the basic concepts of the research and their sub-dimensions are seen. There is no significant relationship between the concepts of mobbing and Organizational Conflict, there is a low level negative relationship ($r = -.122$, $p > .01$). There is a low significant negative relationship between Mobbing and Integrating ($r = -.132$, $p < .05$), a moderate negative relationship with Mobbing and Compromising ($r = -.062$, $p > .01$), a low negative relationship with Mobbing and Dominating ($r = -.027$, $p > .01$), a low positive relationship with Mobbing and Avoiding ($r = .008$, $p > .01$), and a low significant relationship with Mobbing and Obliging ($r = -.142$, $p < .05$) in a negative direction. There is a low negative relationship between Organizational Conflict and Attacks on Profession ($r = -.126$, $p > .01$), a moderate relationship between Organizational Conflict and Attacks on Social Life ($r = -.050$, $p > .01$), and a high level negative relationship between Organizational Conflict and Personal Attacks ($r = -.092$, $p > .01$). There is a low negative relationship between Integrating ($r = .122$, $p > .01$) and Attacks on Profession ($r = -.122$, $p > .01$), a moderate relationship between Integrating and Attacks on Social Life ($r = -.058$, $p > .01$), and a low level negative relationship between Integrating and Personal Attacks ($r = -.118$, $p > .01$). Compromising and Attacks on Profession ($r = -.062$, $p > .01$) are moderately negatively correlated, Compromising and Attacks on Social Life ($r = -.017$, $p > .01$) have a low negative relationship, and Compromising and Personal Attacks ($r = -.052$, $p > .01$) are moderately negatively correlated. There is a moderate relationship between Dominating and Attacks on Profession ($r = -.053$, $p > .01$), a low level relationship between Dominating and Attacks on Social Life ($r = -.012$, $p > .01$), and a low level relationship between Dominating and Personal Attacks ($r = 0.24$, $p > .01$) in the positive direction. There is a low positive relationship between Avoiding and Attacks on Profession ($r = .001$, $p > .01$), moderate positive relationship between Avoiding and Attacks on Social Life ($r = .055$, $p > .01$), and low level positive relationship between Avoiding and Personal Attacks ($r = .003$, $p > .01$). There is a low level significant relationship between Compromising and Attacks on Profession ($r = -.117$, $p < .05$), a high level relationship between Compromising and Attacks on Social Life ($r = -.095$, $p > .01$), and a low level negative relationship between Compromising and Personal Attacks ($r = -.128$, $p > .01$). In general, it has been observed that there are negative relationships between mobbing and organizational conflict concepts and sub-dimensions. These relationships are high, low and moderate, and no significant relationship was found in general.

Discussion, Conclusion and Suggestions

It has been determined that there is a low level of negative relationship between mobbing and organizational conflict. In this case, we can interpret that as mobbing increases, there will be a decrease in conflicts within the organization. Mobbing victims may not want to have a say, make comments and contribute to any issue within the organization, as they will be suppressed within the organization on every issue. In this case, it even prevents the victim from engaging in conflict. In the results of the relationship analysis of mobbing and organizational conflict sub-dimensions, there were no significant differences in the level of relationship, but negative relationships were observed. For example, it has been determined that there is a negative relationship between mobbing and integrating, compromising, dominating and obliging, while there is only a positive relationship between mobbing and avoiding. In this case, it can be interpreted as the result of mobbing victims staying away from conflict environments within the organization. A negative relationship was found between organizational conflict and attacks on the profession, attacks on social life and personal attacks. A positive relationship was found between avoiding and attacks on the profession, attacks on social life and attacks on social life. In this case, it shows that mobbing victims prefer the avoiding sub-dimension. Asunakutlu and Safran (2006) found in their study that as mobbing practices increased, they chose ways in which both conflicting parties would be negatively affected. Zapf (1999) found in his research that mobbing victims stay away from intra-organizational conflicts. Researches and findings show that mobbing victims experience; stress, anxiety, neurotic disorders, etc. These situations can cause them to stay away from the conflicts that occur within the organization.

According to the results of the research, it is seen that the middle age group mostly chooses the integrating dimension of organizational conflict. This shows that after a certain age, while the academicians resolve the conflicts, they try to produce solutions that will satisfy both sides. Accordingly, a mentoring program can be applied to academicians aged 30 and under, in this program, it can be tried to be supported with in-service trainings where the perception of us rather than me is more important. In order to reduce mobbing in the organizational environment, managers; a conciliatory, integrative and sharing organizational climate and culture can be created. As a result of the research, it was determined that as the experience and seniority increased, the academicians preferred the integrating sub-dimension more. This shows that at the beginning of the profession, people are more ambitious and self-centered, and in the later years of the profession, it can be said that they try to unite at a common point. Conflicts occurring in organizations should not be expected to produce only negative results. Conflicts sometimes contribute to the increase of creativity and the emergence of many innovations for the organization. Conflicts should be followed within the organization, and if the results are negative, then appropriate organizational conflict management methods should be selected and implemented quickly. Among these solutions, instant solutions should not be aimed only to save the day, but the permanence and continuity of the organization should be supported with permanent solutions.

In the study, it was determined that gender did not cause any change in mobbing and organizational conflict perceptions. According to the findings, it was determined that male and female were in close perception levels with each other. Niedl (1996) found in his study that females are exposed to mobbing more than men. Kovacic et al. (2017), Tin, et al. (2014), Karcioğlu and Çelik (2012), in their study, found that gender did not make any differentiation on mobbing acts. Öztaş and Akın (2009), Çarıkçı and Çelikkol (2009) found in their studies that gender does not cause a differentiation on organizational conflict. It can be said that the reason for this situation may be due to the fact that there is no gender discrimination among the academicians working at the university, and the workload is distributed equally between male and female academicians.

The marital status variable did not make any difference between the concept of mobbing and its sub-dimensions. In the integrating dimension, which is a sub-dimension of organizational conflict, it has been determined that people whose marital status is married make more concessions. Hacıcaferoğlu (2013) found in his research that there is no relationship between marital status and mobbing. Otrar and Övü (2007) also found that there is a relationship between marital status and organizational conflict. It has been determined that married teachers apply dominating style more than single teachers. Arslantaş and Özkan (2015) found in their study that there was no significant

difference between marital status and organizational conflict. When we look at these results, the academicians' sense of responsibility given by their family structure or the responsibility of being a parent and being more temperate, etc. They may have chosen to integrate more due to circumstances.

The age variable did not make any difference between the concept of mobbing and its sub-dimensions. A difference was found in the integrating dimension, which is the sub-dimension of organizational conflict. It has been determined that the academicians aged between 40+ and 30-39 prefer integrating more. Koç and Bulut (2009) found that teachers under the age of 25 were more exposed to mobbing. Salman and Yalçındağ (2017), on the other hand, found that mobbing is mostly applied to people between the ages of 29-34. Aslan (2004) found in his study that organizational conflict is less common among people aged 40 and over because; says that these people are more accommodating. Lee and Rogan (1991) found in their study that people avoid conflict less as they get older. Deniz and Çolak (2008) found in their study that managers aged 40 and over use coercive power more. According to the results of the research, no relationship was found between the age of the academicians and their exposure to mobbing. In this case, it shows that age in the university does not affect the attitudes and attitudes of the academicians towards each other. It can be concluded that the level of understanding and welfare of the academicians in the environment they are in is high. It has been determined that academicians between the ages of 40+ and 30-39 also choose to integrate in organizational conflict. This situation shows that it can be concluded that the university can develop rapidly, be open to innovations and that there is no organizational conflict situation that will prevent creativity. Because the priority for the academicians is the perception of us, not me.

No difference was found between the title variable mobbing and its sub-dimensions. A difference was found in the integration dimension, which is the sub-dimension of organizational conflict. It was determined that the lecturers with the titles of Prof. Dr. and Res. Assist. mostly preferred the integration sub-dimension. Güven, et al. (2018) stated in their study that the academicians who hold the title of Prof. Dr. most are victims of mobbing, and the reason for this may be the problems they experience in terms of management. Gordon and Darkenwald (1971) found in their study that with the increase in title and professionalization, the conflicts occurring within the organization decreased. The fact that there is no relationship between the title and mobbing of the academicians shows that everyone continues to work in the organization under equal conditions. This can prove that the respect people show to each other in universities is at high levels. Integration, which is a sub-dimension of organizational conflict, can be seen as the reason for choosing Prof. Dr. most as years of experience and maturity brought by age. The reason for the choice of Res. Assist. may be that the people who step into the new profession have less professional ambitions, think less self-interested or do not want to stand out in the organizations they have just started.

A significant difference was found between the seniority variable mobbing concept and its sub-dimensions. The seniority of the academicians exposed to the attacks against the profession, it has been determined that they are 11-15, 16-20 and 21+. It has been determined that there are significant differences in the integrating dimension between organizational conflict and its sub-dimensions. Tepe, et al. (2020) found in their study that academicians who have just started their profession are exposed to more mobbing. Öztürk (2019) found in his study that academicians with less seniority are exposed to more mobbing. Yurdunkulu and Oktay (2020) also found that teachers with less than 9 years of seniority use the consensus strategy more. Karataş (2007), in her study, found that teachers with a seniority of 16-20 years preferred integrating more, and teachers with a seniority of 21 years and more used the consensus strategy more. The lack of seniority of the academicians, their reluctance to defend themselves in the organization, the anxiety of the future, the fear of being unemployed, the fear of not being able to adapt to a new order, etc. These reasons may cause them to remain silent against the mobbing.

There was no significant difference between the field variable and mobbing. A significant difference was observed in the field variable and organizational conflict dominating sub-dimension. It can be interpreted that the field variable is not related to the mobbing exposure of the academicians. Ayan and Şahbudak (2012) found in their study that research assistants working at the medical faculty were exposed to more mobbing. Cayvarlı and Şahin (2015) found in their study that academicians working in the faculty of nursing were more exposed to mobbing. Şenerkal (2014) found in his study

that mobbing is mostly used in engineering faculties. As it is seen, it would not be correct to say that mobbing is mostly applied to a single faculty among universities. This situation differed in each university.

Suggestions

- The research was conducted with the academicians working in any university in the Aegean Region. In other structures that can be built, a different region can be selected as the universe and run comparatively.
- The research was carried out to cover a state university. In other studies, private universities can also be selected as the universe.
- The research was carried out with all the academicians working at the university. In the integrating dimension, the interests of the professors and research assistants were determined. In another study, the study can be supported by conducting a research on only professors or only research assistants.
- Quantitative research method was used in the research. Another study can contribute to the literature by examining the study in different dimensions by applying qualitative research methods. When the results of the analysis were examined, a negative relationship was found between mobbing and organizational conflict. This situation shows that mobbing victims are suppressed so much that they cannot participate in the phenomenon of conflict within the organization. Development and change cannot be expected in these organizational environments. In this case, mobbing victimization can be solved quickly with the help of organization managers. The mobbing phenomenon can be prevented by informing the victims about their legal rights.

References

- Aksu, A., (2003). Örgütsel çatışma yönetimi. *Ege Eğitim Dergisi*, 3 (2), 99-107.
- Arnejčič, B. (2016). Mobbing in company: Levels and typology. *Organizacija*, 49 (4), 240-250.
- Arslandaş, H. İ. ve Özkan, M. (2015). Okul müdürlerinin çatışma çözmede yapıcı; yıkıcı olmaları ile öğretim liderliği arasındaki ilişki. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (34) Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/dpusbe/issue/4776/65808>
- Aslan, Ş. (2004). Hastanelerde örgütsel çatışma: Teori ve örnek bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 599-617.
- Asunakutlu, T. ve Safran, B. (2006). Örgütlerde yıldırma uygulamaları (mobbing) ve çatışma arasındaki ilişki. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (11), 110-129.
- Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar* (Birinci baskı). İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Ayan, S., Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4 (1), 297-310.
- Can, A. (2016). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim* (Yedinci baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Cayvarlı, P. ve Şahin, S. (2015). Akademisyen algılarına göre üniversitelerde psikolojik yıldırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 5 (1), 9-25.
- Çarıkcı, H. İ. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (9), 153-170.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri* (Birinci baskı). Ankara: Timaş Yayınları.
- Deniz, M. ve Çolak, M. (2008). Örgütlerde çatışmanın yönetiminde gücün kullanımı ve bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (23), 304-332.
- Ehi, D. (2011). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete (mobbing) ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri, Şanlıurfa.
- Ertürk, A., (2003). Yıldırma davranışları nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2 (1), 147-149.
- Ertürk, M., (1994). Organizasyonlarda çatışma nedenleri, çatışmanın yönetimi ve Erciyes Üniversitesinde bir

- anket uygulaması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (11), 121-147.
- Gordon, G. and Darkenwald, J. (1971). *Administrative Science Quarterly*, 16 (4), 407-412.
- 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.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 111-128.
- Harthill, S. (2008). Bullying in the workplace: Lessons from the United Kingdom. *Minneosata Journal Of International Law*, 17 (2), 247-302.
- Http://www.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 01.10.2020.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, N. Z. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 127-143.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Karakaya, İ. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. A. Tanrıoğen (Edt.) *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı.
- Karasar, N. (2009) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, S. (2007). Afyonkarahisar ili merkez ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin kurum içi çatışmaları yönetim biçimine ilişkin görüşleri. *Bilim Eğitim Düşünce Dergisi*, 7 (2), 14-24.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1), 59-75.
- Koç, M. ve Bulut, U. H. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1 (1), 64 – 80.
- Kovacic, A., Podgornik, N., Zorica P. and Raspor, A. (2017). Mobbing in a non-profit organisation. *Organizacija*, 50 (2), 178-186.
- Kök, B. S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 433-448.
- Lee, O. H. and Rogan, G. R. (1991). A cross-cultural comparison of organizational conflict management behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 2 (3), 181-199.
- Lorenz, K. (1966). *On Aggression* (First edition). United Kingdom Methuen & Co. Ltd.
- Niederauer, S. (2006). *Üniversite üst düzey yöneticilerinin kişilik tipleri ve örgütsel çatışma çözme stilleri*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239-249.
- Otrar, M. ve Övü, Y. (2007). Okul müdürlerinin çatışma yönetim stilleri ve öğretmenlerde oluşturduğu stres düzeyi arasındaki ilişki (Gebze İlçesi Örneği). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 26 (26), 95-110.
- Öztaş, U. ve Akın, O. (2009). Örgütsel çatışma yönetiminde cinsiyet farklılıkları: Antalya serbest bölgesinde bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 9-24.
- Öztürk, A. (2019). Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, Ekim 2019 Özel Sayısı, 314-325. DOI: 10.21733/ibad.618393
- Rahim, A. M. (2001). *Managing Conflict in Organizations* (Third edition). United States of America: Quorum Books.
- Salman, M. N. ve Yalçındağ, S. (2017). Sporda mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılama düzeylerinin tespiti. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (6), 2479-2490. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/kefdergi/issue/31577/357262>
- Sönmez, D. E. ve Cemaloğlu, N. (2018). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Education Journal*, 26 (6),1952-1960.
- Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde akademik personele yönelik mobbing süreci: Mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve bireysel performansı ilişkisi.*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- 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*, 483-498.

- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Üçüncü baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2020). <http://www.tdk.gov.tr> adresinden 03.11.2020 tarihinde
- Tokat, B., (1999). Örgütlerde çatışma ve çatışmanın yönetimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 23-40.
- Toytok, E. H., ve Açıkgoz, A., (2013). Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1 (2), 24 – 36.
- Yurdunkulu, A. ve Oktay, A. (2020). İlköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma durumları ve çatışma yönetimi stratejilerinin incelenmesi (Düzce-Merkez Örneği). *Trakya Eğitim Dergisi*, 10 (1), 285-302.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1-2), 70-85.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).





Öğretim Elemanlarının Mobbing ve Örgütsel Çatışma Algı Düzeylerinin İncelenmesi

Hümeyra USTA ¹, Mehmet ULUTAŞ ²

Öz

Bu çalışmada üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının, mobbing ve örgütsel çatışma algı düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini, Ege Bölgesindeki bir üniversite oluşturmuştur. Çalışmanın örneklemini 235 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak: “Kişisel Bilgi Formu”, Ehi (2011) tarafından geliştirilen “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği” ile Rahim (1983) tarafından geliştirilen Örgütsel Çatışma Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan araştırma da elde edilen verilere bakılarak frekans analizleri, tanımlayıcı analizler, bağımsız örneklem Mann Whitney U testi ve tek yönlü varyans analizi Kruskal Wallis Analiz kullanılmıştır. Çıkan bulgularda gruplar arası farkın hangi gruplardan olduğunu bulmak için Post-Hoc (Tamhane’s T2) istatistiği kullanılmıştır. Ölçeklerin boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının saptanması için de non parametrik testler de kullanılan Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; öğretim elemanlarının mobbing düzeylerinin, en yüksek puan ortalaması, mesleğe yönelik saldırılar sonrasında da ise bunu sosyal yaşama yönelik saldırılar takip etmektedir. Örgütsel çatışma algılarının ise en yüksek puan ortalaması, bütünleştirme boyutunda çıkmıştır. En düşük puan ortalaması ise hükmetme boyutunda çıkmıştır. Cinsiyet değişkenine göre mobbing ve örgütsel çatışma kavramları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Çocuk sahibi olma ve mobbing arasında şahsa yönelik saldırılar boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Kıdem değişkeni ve mobbingin tüm alt boyutları arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Mobbing ve örgütsel çatışma kavramları ve alt boyutları arasında negatif yönde ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara bakıldığında mobbing arttıkça kişilerin örgütsel çatışma ortamından kaçındıkları görülmüştür. Mobbing ve örgütsel çatışma ortamının düzeltilmesi için; mentorluk, hizmet içi eğitimler, çalışmanın farklı üniversiteler de yapılması, yeni ölçekler geliştirilmesi gibi öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Mobbing
Örgütsel Çatışma
Yükseköğretim
Öğretim Elemanı

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 12.09.2022
Kabul Tarihi: 12.12.2022
E-Yayın Tarihi: 31.12.2022

¹ Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Türkiye, humeyrausta@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3994-2647>

² Dr. Öğr. Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Türkiye, mehmet.ulutas@adu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6539-2039>

Giriş

Sosyal birer varlık olan insanlar, belirli amaçları gerçekleştirebilmek için ortak bir gayede bir arada bulunurlar. Bu bir arada buldukları topluluklara da örgüt denilmektedir. Sosyal birer varlık olan insanların içinde bulunduğu bu örgütlerde bazen sorunlar meydana gelebilmekte ve bu sorunlar da çözüme ulaştırılmadığında, örgütteki işleyişlerde aksaklıklara ve hatta örgütün varlığının son bulmasına neden olabilmektedir. Örgütsel davranış altında baktığımızda, mobbing ve örgütsel çatışmalar da bu sorunlar arasında yer alabilmektedir. Mobbing (psikolojik şiddet), 19. yy 'da dünyada ilk kez Leymann, Türkiye'de ise Tınaz (2011) ve Çobanoğlu (2005) tarafından araştırılmaya ve çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır. Mobbing ve örgütsel çatışma küresel birer olgu oldukları için yıllardır araştırılmakta ve çözüm yolları aranmaktadır. Mobbingin örgüt içinde devam etmesi, çalışanları hem psikolojik hem de fizyolojik olarak etkilemekte ve semptomlar gösterebilmektedir. Bu etkilenmeler sadece kişiyi değil kişinin çevresinde bulunan herkesi etkileyebilmektedir. Kişi mobbinge uğradığını veya çevresinde mobbinge uğrayan kişiler olduğunu hissettiğinde, bu durumla başa çıkabileceğini ve yasal haklarının olduğunu unutmamalıdır. Bir diğer kavram olan örgütsel çatışma ise; örgüt içinde meydana gelen anlaşmazlıkları, karşıtlıkları ve uyumsuzlukları ifade etmektedir. Bu karşıtlık, anlaşmazlık ve uyumsuzluk kimi zaman; bireyler, gruplar ve örgütler arasında kimi zaman da kişinin, kendiyle çatışma yaşamasıyla olabilmektedir. Örgüt içinde çatışmaya neden olacak durumlar ise kişilerin; düşünce, amaç, algılama, bakış açısı vb. birçok açıdan farklılık göstermeleridir. Burada yönetici yapması gereken sorumlulukları üstlenerek, çatışma çözüm yollarını kullanarak çatışmaya son vermelidir. Üniversiteler, bilimin ışığında eğitim-öğretim veren kurumlardır. Bu kurumlarda gelecek nesiller yetiştirilmekte bu da ülkelerin kalkınmaları ve çağdaş ülkeler seviyesine gelmeleri için önem arz etmektedir. Bu kadar önemli birer örgüt olan üniversitelerde de mobbing ve örgütsel çatışma yaşanabilmektedir. Bu çalışmada öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algı düzeyleri saptanmak istenmiştir

Mobbing

Mobbing kavramı, sosyal bilimlerin gelişmesiyle daha çok insan yaşamına girmektedir (Ertürk, 2003). Latince bir kelime olan “mobile vulgus” tan türetilmiştir. “Mobile vulgus”; şiddete yönelmiş topluluk ve kararsız kalabalık vb. anlamlar taşımaktadır (Çobanoğlu, 2005: 13). İngilizce mobbing kavramı, “mob” kökünden gelmektedir. İngilizce olarak bu kavrama bakıldığında; meşru olmayan grupların uyguladığı şiddet veya “çete” anlamına gelmektedir (Kök, 2006: 435).

Mobbing, karşıdaki kişiye belirli bir süre yapılan; fiziksel ve psikolojik taciz, küçük görme, lakap takma, yaşam alanına izinsiz girme vb. kişinin rahatsız olabileceği durum ve eylemlerde bulunmaktır (Harthill, 2008). Türk Dil Kurumundaki (TDK) tanımına bakacak olursak “mobbing” bezdiri yani; sosyal yaşamda belirlenen bir şahsa, psikolojik şiddet uygulanarak şahsın; toplumdan dışlanması, yıldırılması, gözden düşürülmesi ve şahsın huzursuz olmasına yol açmaktır (TDK, 2020). Bir fiil olarak mobbing sözcüğü, kuşatma, takım olarak saldırma, rahatsızlık ve sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir (Kök, 2006). ABD 2014 Ulusal Anket Raporuna göre mobbing: tekrar eden tehlikeli durumlar, aşağılanma, iş yerinde psikolojik istismar uygulanması, gözdağı verme ve sözlü taciz gibi ifadelerle tanımlanmıştır (Arnejčić, 2016). 19.yüzyılda biyologlar ilk kez mobbingi, kuşların yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçarken yaptıkları eylemlerini tasvir etmek amacıyla kullanmışlardır (Tınaz, 2011). Lorenz 1960'lı yıllarda mobbingi küçük bir hayvan grubunun onlardan daha güçlü ve yalnız bir hayvana grupça saldırarak uzaklaştırması ya da aynı yuva da bulunan kuşların, yuvadaki en zayıf kuşu dışlamaları, onu yiyecek ve sudan mahrum bırakarak en sonunda da fiziksel olarak saldırarak öldürmeleri veya yuvanın dışına atmaları olarak tanımlamıştır (Lorenz, 1966: 23).

Günümüzde bu kavram, işyerlerinde çalışanlar arasındaki duygusal saldırı davranışlarını ifade etmede kullanılmaktadır. Bir başka ifade ile bir örgütte çalışanların birbirlerine karşı sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışları ifade etmede kullanılmaktadır. Kişi hakkında dedikodu çıkarmak, kişiyle alay etmek, onu dışlamak ve yalnız bırakmak, bu davranış türlerine verilebilecek örnekler arasında yer almaktadır (Ertürk, 2003). Yıldırma (hemen hemen her gün ve en az altı ay), uygulanan düşmanca ve etik olmayan bir iletişim tarzı olarak tanımlanmaktadır (Sönmez ve Cemaloğlu, 2018).

Örgütsel Çatışma

İnsanların toplum içinde yaşamlarını devam ettirebilmeleri için belirli bir düzen için de güç birliği yaparak yaşamlarını devam ettirmeleri gerekmektedir (Toytok ve Açıkgöz, 2013). Bu sebepten dolayı insanlar belirledikleri hedeflere ulaşabilmek için örgütlere girerler veyahut da yeni örgütler kurarlar. Bu örgütlerin de mevcudiyetlerini sürdürebilmeleri ve işleyişlerinde herhangi bir aksaklık yaşanmaması için yöneticilere ihtiyaç duyarlar. Örgütün mevcudiyetini ve işleyişini sağlamakla görevli olan yöneticiler aynı zamanda örgüt içinde meydana gelen küçük veya büyük çapta birçok problemle başa çıkmaya çalışırlar. Örgüt içinde meydana gelen problemlerden biri de örgütsel çatışmadır (Aksu, 2003). Çatışma kelime anlamı olarak; kişiler arası uyuşmazlık, sükunetsizlik, tutarsızlık ve uzlaşmazlık anlamına gelmektedir. Bu meydana gelen sorunlar zaman zaman; kişilerin kendisiyle, kişiler arası, gruplar arası ve örgütler arasında çıkabilmektedir (Ataman, 2001).

Elton Mayo çatışmayı; hainlik, düşmanlık ve sosyal becerilerin eksikliği olarak tanımlamıştır. Bennis ve arkadaşları ise çatışmayı; zorbalık, anti hümanistlik, yıkım, bağınazlık, çağ dışılık, medeniyet seviyesindeki alçalış ve akıl dışı davranış olarak tanımlarlarken aynı zamanda da yaratıcılığı, gelişimi, akılcılığı da ifade ettiğini söylemişlerdir (Can, 2005).

Örgüt içinde meydana gelen çatışmalar; fikir ayrılıkları, kültür farklılıkları, algı farklılıkları vb. birçok nedenden ötürü meydana gelebilmektedir (Tokat, 1999). Burada önemli olan örgüt içinde meydana gelen çatışmalara yöneticilerin nasıl tepki verdiğiidir. Yönetici çatışmayı yönetirken; çatışmayı göz ardı etmemelidir, çatışmaya önem vermeli ve hangi çatışma yönetim yolunu kullanarak çatışmaya son vereceğini belirlemelidir. Yönetici bu yolu belirlerken örgütün yararları doğrultusunda ve en hızlı şekilde çatışmayı sonuçlandırmaya çalışmalıdır (Ertürk, 1994).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsanlar, geçmişten günümüze sosyal bir çevrenin içinde yer almaktadırlar. Bu sosyal çevrenin içinde de bazen sorunlar meydana gelebilmektedir. Bu sorunların içinde, mobbing ve örgütsel çatışma da yer almaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele alan araştırma bulunamamıştır. Sosyal bilimlerde hem mobbingin hem de örgütsel çatışmanın son derece önem arz ettiği bilinmektedir. Örgütlerde mobbing ve örgütsel çatışma daha ortaya çıkmadan önlemler alınmalı, ortaya çıktığı vakitte ise çözülmeye çalışılmalıdır. Mobbing ve örgütsel çatışma örgüt içinde görmemezlikten gelinirse, çalışma ortamında kaosa neden olabilmekte hatta örgütün devamlılığını ve kalıcılığını olumsuz etkilemektedir. İşte bu kadar önemli olan iki konunun ilişkisinin üniversiteler de görev yapmakta olan öğretim elemanlarının üzerinde incelenmemesi eksiklik olarak görülmüş olup bu araştırma sonucunda bu eksikliğin literatüre kazandırılması amaçlanmıştır. Mobbing ve örgütsel çatışma aynı zamanda birbirlerini de kapsayan konular olduğu için araştırmada amaç olarak; öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algı düzeylerini ortaya koymak istenmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemler oluşturulmuştur:

1. Öğretim elemanları, mobbing ve örgütsel çatışma ile ilgili algı düzeyleri ne düzeydedir?
2. Öğretim elemanlarının mobbinge ve örgütsel çatışma algıları demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, yaş, unvan, kıdem ve alan) göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretim elemanlarının, mobbing ve örgütsel çatışma algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modeli, sosyal bilimlerde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bu model geniş gruplar üzerinde yapılan araştırmalarda kişilerin bir olay, olgu veya tutumla ilgili görüşlerinin alınmasında kullanılmaktadır (Karakaya, 2012). Bu model geçmişte veya günümüz de var olan olay, olgu ve tutumların olduğu şekliyle belirlenmesini sağlar (Karasar, 2009). Eldeki araştırmada Ege Bölgesinde ki bir bölgede görev

yapan öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleneceği için ilişkisel tarama modelindedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Ege Bölgesinde yer alan bir üniversitede görev yapan 1206 öğretim elemanı oluşturmaktadır (<http://www.yok.gov.tr>, 01.10.2020). Öğretim elemanlarının, demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu form ile öğretim elemanlarının; cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmadığı, yaşı, unvanı, kıdem yılı ve alanların saptanmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmanın evrenine YÖK Akademik Arama Sistemi'nden toplanan e-postalarla ve üniversitenin akademik bilgi sisteminden ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu nedenle de bir örneklem oluşturma çalışması yapılmamıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada mobbing ve örgütsel çatışma algı düzeylerinin belirlenebilmesi için iki farklı ölçek kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak: “Kişisel Bilgi Formu”, Ehi (2011) tarafından geliştirilen “Psikolojik Şiddet Ölçeği” ile Rahim (1983) tarafından geliştirilen “Örgütsel Çatışma Ölçeği” kullanılmıştır.

Yapılan araştırma da öğretim elemanlarının mobbing düzeylerini belirlemek amacıyla “Psikolojik Şiddet Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek, Ehi (2011) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmanın evrenini 500 öğretmen oluşturmaktadır. Evrende 206 kişiye ulaşılarak bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği incelenmiştir. Araştırmacı ölçek formu için KMO değerini .80, Bartlett testi sonucunu 3,937 ($p=0.00$) bulmuştur. Ölçekteki .80' lik KMO değeri önerilen KMO değerinden yüksektir. Bu yüzden ölçek faktör analizi yapılmaya uygun görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre: mesleğe yönelik saldırılar da.49 ile .74arasında, sosyal yaşama yönelik saldırılar da.54-.75 arasında ve şahsa yönelik saldırılar da .52-.85 arasında olduğu saptanmıştır (Ehi, 2011: 58-62). Yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre; Cronbachs Alpha değeri ,970 bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu saptanmıştır. Toplamda 34 maddeden oluşan bu ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; mesleğe, sosyal yaşama ve şahsa yönelik saldırılardır. Mesleğe yönelik saldırılar ilk 16 madde de sosyal yaşama yönelik saldırılar 17.- 22. maddeler arasında ve şahsa yönelik saldırılar da 23.-34. maddeler arasında incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,97 bulunarak, güvenilir olduğu saptanmıştır.

Öğretim elemanlarının örgütsel çatışma algı düzeylerini belirlemek amacıyla da “Örgütsel Çatışma Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma da kullanılan ölçek ROCI-II olarak da adlandırılan Rahim (1983) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Niederauer (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplamda 28 sorudan ve 5 boyuttan oluşmaktadır. İlk 7 soru bütünleştirme, 8.-13. Maddeler ödün verme, 14- 18. Maddeler hükmetme, 21.- 24. Maddeler kaçınma, 25.-28. maddeler uzlaşma boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel Çatışma Ölçeğindeki sorular 5'li Likert ölçeğindeki maddeler; 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yanıtlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri: 0,913'tür ve ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Özdamar, 1997: 492). Yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre; Cronbachs Alpha değeri ,88 bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu saptanmıştır.

Verilerin Toplanması

Çalışmanın veri toplanması aşaması, Dünya genelinde meydana gelen Covid-19 süreciyle aynı döneme denk gelmiştir. Bu dönemde birçok alanda kısıtlamalara gidilmiş ve bu kısıtlamalardan üniversiteler de etkilenmiştir. Üniversitelerde eğitime ara verilmiş daha sonra online olarak eğitim devam ettirilmiştir. Kısıtlamaların meydana gelmesi birçok izin geç alınmasına ve bunun sonucunda da ölçeklerin dağıtılmasında gecikmelere neden olmuştur. Ölçekler online olarak, Ege Bölgesinde herhangi bir üniversitede görev yapmakta olan öğretim elemanlarının maillerine gönderilmiştir. Öğretim elemanlarına ilk seferde gönderilen maillerle, istenen sayılara ulaşamadığı için birden çok hatırlatma maili gönderilmiş ve 235 kişiye ulaşılmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde bir yazılım paketi kullanılmıştır. Kişisel bilgi formuyla örnekleme katılanların tanımlayıcı istatistiklerinin belirlenebilmesi için frekans ve yüzdelik dağılımları hesaplanmış ve bulgular kısmında bunlara yer verilmiştir. Verilerin normallik testleri yapılarak, parametrik testler veya nonparametrik testlerden hangilerinin uygulanacağına karar verilmiştir. Normal dağılım için sıklıkla kullanılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilks testleri örneklem sayısına ve yapısına fazla duyarlı olduğu için yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir (Kalaycı, 2010). Çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılması normal dağılımı belirlemek için alan yazında uygun görülen yöntemlerden birisidir. Ölçeklerin tüm alt boyutlarının kendi içindeki çarpıklık ve basıklıklarından yola çıkarak normal dağılım göstermediği söylenebilir. Verilerin çarpıklık katsayılarının kendi standart hatalarına bölünmesiyle ortaya çıkan sonuç -1.96 ile +1,96 arasında ise veriler normal dağılım göstermiş demektir. Bundan farklı bir sonuca ulaşırsa verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna varılır (Can, 2016). Araştırmada yapılan istatistik analizlerinde anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir

Yapılan araştırma da elde edilen verilere bakılarak frekans analizleri, tanımlayıcı analizler, bağımsız örneklem Mann Whitney U testi ve tek yönlü varyans analizi Kruskal Wallis Analiz kullanılmıştır. Çıkan bulgularda gruplar arası farkın hangi gruplardan olduğunu bulmak için Post-Hoc (Tamhane's T2) istatistiği kullanılmıştır. Ölçeklerin boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının saptanması için de non-parametrik testler de kullanılan Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde bulgulara yer verilmiştir. Bulgular alt problemlerin sırasında verilmeye çalışılmıştır.

Mobbing, Örgütsel Çatışma ve Alt Boyutlarına İlişkin Temel İstatistik Değerlerinin İncelenmesi

Tablo 1. Mobbing, Örgütsel Çatışma ve Alt Boyutlarına İlişkin Temel İstatistikler

Kavramlar ve Boyutları	n	\bar{X}	Ss	Skewness İstatistik	S.h.	Kurtosis İstatistik	S.h.
Mobbing	235	1.44	.64	2.56	.15	7.46	.31
Mesleğe yönelik saldırılar	235	1.62	.77	1.91	.15	3.71	.31
Sosyal yaşama yönelik saldırılar	235	1.40	.77	2.71	.15	7.40	.31
Şahsa yönelik saldırılar	235	1.22	.50	3.79	.15	17.50	.31
Örgütsel Çatışma	235	3.40	.47	-791	.15	3.21	.31
Bütünleştirme	235	4.19	.71	-1.31	.15	3.64	.31
Ödün verme	235	3.36	.68	-.45	.15	1.12	.31
Hükmetme	235	2.62	.72	.41	.15	.05	.31
Kaçınma	235	3.07	.88	-.24	.15	-.33	.31
Uzlaşma	235	3.92	.68	-.68	.15	1.56	.31

*1.00-1.79 = Çok Düşük; 1.80-2.59 = Düşük; 2.60-3.39 = Orta; 3.40-4.19 = Yüksek; 4.20-5.00 = Çok Yüksek

Tablo 1'deki değerler incelendiğinde Örgütsel Çatışmanın ($\bar{X}^* = 3.40$, $Ss = .47$), Mobbinge ($\bar{X}^* = 1.44$, $Ss = .64$) göre daha yüksek düzeyde algılandığı saptanmıştır. Skewness-Kurtosis değerleri kavramların normal bir dağılım da olmadığını göstermektedir. *Örgütsel Çatışmanın*, *Bütünleştirme* ($\bar{X}^* = 4.19$, $Ss = .71$) ve *Uzlaşma* ($\bar{X}^* = 3.92$, $Ss = .687$) boyutlarına ilişkin değerlerin daha yüksek düzeyde algılandığı saptanmıştır.

Mobbing ve Örgütsel Çatışma Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Bulguların İncelenmesi

Araştırmanın demografik değişkeni olan cinsiyet ile mobbing ve örgütsel çatışma ile alt boyutları arasındaki analizlere Tablo 2'de yer verilmiştir. Öğretim elemanlarından alınan cevaplar "kadın" ve "erkek" olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 2. Öğretim Elemanlarının Mobbing ve Örgütsel Çatışma Algıları ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Kavram ve boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Mobbing	1)Kadın	113	116.35	13147.00	6706.000	-.360	.719
	2)Erkek	122	119.53	14583.00			
Mesleğe Yönelik Saldırılar	1)Kadın	113	177.32	13257.00	6816.000	-.149	.882
	2)Erkek	122	118.63	14473.00			
Sosyal Yaşama Yönelik Saldırılar	1)Kadın	113	111.50	1260.00	6159.000	-1.538	.124
	2)Erkek	122	124.02	15130.00			
Şahsa Yönelik Saldırılar	1)Kadın	113	116.36	13148.50	6707.500	-.392	.695
	2)Erkek	122	119.52	14581.50			
Örgütsel Çatışma	1)Kadın	113	117.89	13322.00	6881.000	-.023	.982
	2)Erkek	122	118.10	14408.00			
Bütünleştirme	1)Kadın	113	113.02	12771.50	6330.500	-1.092	.275
	2)Erkek	122	122.61	14958.50			
Ödün Verme	1)Kadın	113	114.89	12983.00	6542.000	-.677	.498
	2)Erkek	122	120.88	14747.00			
Hükmetme	1)Kadın	113	113.35	12808.00	6367.000	-1.014	.310
	2)Erkek	122	122.31	14922.00			
Kaçınma	1)Kadın	113	125.12	14139.00	6088.000	-1.553	.120
	2)Erkek	122	111.40	13591.00			
Uzlaşma	1)Kadın	113	117.84	13316.00	6875.000	-.035	.972
	2)Erkek	122	118.15	14414.00			

Tablo 2’de $p < 0.05$ den küçük bir değer bulunmamıştır. Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan bir fark göstermemektedir.

Araştırmanın bir başka demografik değişkeni olan medeni durum ile mobbing ve örgütsel çatışma ile alt boyutları arasındaki analizlere Tablo 3’te yer verilmiştir. Öğretim elemanlarından alınan cevaplar “evli”, “bekar” ve “boşanmış” olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 3. Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre Kruskal Wallis Testi sonuçları

Kavram ve boyutlar	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Anlamlı Fark
Mobbing	1)Evli	175	117.06	2.22	2	.32	-
	2)Bekar	46	127.72				
	3)Boşanmış	14	97.82				
Mesleğe Yönelik Saldırılar	1)Evli	175	117.61	2.19	2	.33	-
	2)Bekar	46	126.22				
	3)Boşanmış	14	95.82				
Sosyal Yaşama Yönelik Saldırılar	1)Evli	175	118.16	1.02	2	.59	-
	2)Bekar	46	122.01				
	3)Boşanmış	14	102.79				
Şahsa Yönelik Saldırılar	1)Evli	175	115.38	3.75	2	.15	-
	2)Bekar	46	132.64				
	3)Boşanmış	14	102.68				

* $p < 0.05$

Tablo 3. Öğretim Elemanlarının Mobbing ve Örgütsel Çatışma Algıları ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis testi sonuçları (Devamı)

Kavram ve boyutlar	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Çatışma	1)Evli	175	121.92	3.58	2	.16	-
	2)Bekar	46	101.04				
	3)Boşanmış	14	124.68				
Bütünleştirme	1)Evli	175	123.47	5.71	2	.05	-
	2)Bekar	46	96.84				
	3)Boşanmış	14	199.18				
Ödün Verme	1)Evli	175	124.92	7.20	2	.02*	1-2
	2)Bekar	46	96.91				
	3)Boşanmış	14	100.75				
Hükmetme	1)Evli	175	114.87	2.40	2	.30	-
	2)Bekar	46	122.43				
	3)Boşanmış	14	142.50				
Kaçınma	1)Evli	175	119.62	1.09	2	.57	-
	2)Bekar	46	109.23				
	3)Boşanmış	14	126.57				
Uzlaşma	1)Evli	175	122.09	3.378	2	.185	-
	2)Bekar	46	101.68				
	3)Boşanmış	14	123.43				

*p<0.05

Tablo3'e göre öğretim elemanlarının mobbinge ilişkin görüşlerinin mesleğe yönelik saldırılar ($X^2_{(2)} = 2,192$; $p > .05$), sosyal yaşama yönelik saldırılar ($X^2_{(2)} = 1.027$; $p > .05$), şahsa yönelik saldırılar ($X^2_{(2)} = 3,751$; $p > .05$) boyutlarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretim elemanlarının medeni durumları, onların mobbing algılarını değiştirmemektedir. Öğretim elemanlarının örgütsel çatışmaya ilişkin görüşlerinin bütünleştirme ($X^2_{(2)} = 5.712$; $p > .05$), ödün verme ($X^2_{(2)} = 7.201$; $p < .05$), hükmetme ($X^2_{(2)} = 2.404$; $p > .05$), kaçınma ($X^2_{(2)} = 1.098$; $p > .05$), uzlaşma ($X^2_{(2)} = 3.378$; $p > .05$) boyutlarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark sadece ödün vermede olduğu saptanmıştır. Medeni durumu evli olan öğretim elemanları ($\bar{X} = 124.92$) ve bekar olanlar ($\bar{X} = 96.91$) arasında anlamlı fark tespit edilmiştir.

Araştırmanın bir başka demografik değişkeni olan çocuk sahibi olup olmama ile mobbing ve örgütsel çatışma alt boyutları arasındaki analizlere Tablo 4'te yer verilmiştir. Öğretim elemanlarından alınan cevaplar "evet" ve "hayır" olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 4. Elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ve alt boyutlarının çocuk sahibi olup olmamaları değişkenine göre Mann-Whitney U testi sonuçları

Kavram ve boyutlar	Çocuğunuz Var mı?	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Mobbing	1)Evet	161	114.60	18450.50	5409.50	-1.13	.25
	2)Hayır	74	125.40	9279.50			
Mesleğe Yönelik Saldırılar	1)Evet	161	114.98	18511.00	5470.00	-1.01	.31
	2)Hayır	74	124.58	9219.00			
Sosyal Yaşama Yönelik Saldırılar	1)Evet	161	116.13	18696.50	5655.50	-.68	.49
	2)Hayır	74	122.07	9033.50			
Şahsa Yönelik Saldırılar	1)Evet	161	112.74	18107.50	5066.50	-2.02	.04*
	2)Hayır	74	130.03	9622.50			

*p<0.05

Tablo 4. Elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ve alt boyutlarının çocuk sahibi olup olmamaları değişkenine göre Mann-Whitney U testi sonuçları (Devamı)

Kavram ve boyutlar	Çocuğunuz Var mı?	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Örgütsel Çatışma	1)Evet	161	121.70	19594.50	5360.50	-1.23	.21
	2)Hayır	74	109.94	8135.50			
Bütünleştirme	1)Evet	161	123.20	19834.50	5150.50	-1.74	.081
	2)Hayır	74	106.70	7895.50			
Ödün Verme	1)Evet	161	123.86	19941.50	5013.50	-1.95	.050
	2)Hayır	74	105.25	7788.50			
Hükmetme	1)Evet	161	118.13	19019.50	5935.50	-.04	.96
	2)Hayır	74	117.71	8710.50			
Kaçınma	1)Evet	161	117.59	18932.50	5891.50	-.13	.89
	2)Hayır	74	118.89	8797.50			
Uzlaşma	1)Evet	161	121.79	19607.50	5347.50	-1.24	.20
	2)Hayır	74	109.76	8122.50			

*p<0.05

Tablo 4'e göre öğretim elemanlarının mobbinge ilişkin görüşlerinin mesleğe yönelik saldırı (U=5470.000; p>.05), sosyal yaşama yönelik saldırı (U=5655.500; p>.05) boyutlarında çocuk sahibi olup olmama değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamışken, şahsa yönelik saldırı (U=5066.500; p<.05) boyutunda ise çocuk sahibi olunup olunmaması arasında anlamlı bir fark olduğu saptamıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel çatışmaya ilişkin görüşlerinin ödün verme (U=5013.500; p>.05), hükmetme (U=5935.500; p>.05), kaçınma (U=5891.500; p>.05), uzlaşma (U=5347.500; p>.05) boyutlarında, cinsiyet değişkenine göre, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmanın bir başka demografik değişkeni olan yaş ile mobbing ve örgütsel çatışma ile alt boyutları arasındaki analizlere Tablo 5'te yer verilmiştir. Öğretim elemanlarından alınan cevaplar "20-29", "30-39" ve "40 yaş ve üstü" olarak gruplandırılmıştır

Tablo 5. Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre Kruskal Wallis test sonuçları

Kavram ve boyutlar	Yaş	n	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Anlamlı Fark
Mobbing	1)20-29	11	142.77	1.88	2	.38	-
	2)30-39	80	120.34				
	3)40 ve+	144	114.81				
Mesleğe Yönelik Saldırıları	1)20-29	11	144.32	2.24	2	.29	-
	2)30-39	80	121.69				
	3)40 ve+	144	113.94				
Sosyal Yaşama Yönelik Saldırıları	1)20-29	11	127.55	.37	2	.83	-
	2)30-39	80	115.76				
	3)40 ve+	144	118.51				
Şahsa Yönelik Saldırıları	1)20-29	11	121.86	.08	2	.95	-
	2)30-39	80	118.94				
	3)40 ve+	144	117.18				

*p<0.05

Tablo 5. Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre Kruskal Wallis test sonuçları (Devamı)

Kavram ve boyutlar	Yaş	n	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Çatışma	1)20-29	11	104.23	2.66	2	.26	-
	2)30-39	80	109.66				
	3)40 ve+	144	123.68				
Bütünleştirme	1)20-29	11	106.77	10.03	2	.00*	2-3
	2)30-39	80	99.75				
	3)40 ve+	144	129.00				
Ödün Verme	1)20-29	11	95.18	2.33	2	.31	-
	2)30-39	80	112.99				
	3)40 ve+	144	122.52				
Hükmetme	1)20-29	11	109.82	.18	2	.91	-
	2)30-39	80	119.16				
	3)40 ve+	144	117.98				
Kaçınma	1)20-29	11	135.86	1.33	2	.51	-
	2)30-39	80	121.54				
	3)40 ve+	144	114.67				
Uzlaşma	1)20-29	11	95.73	5.45	2	.06	-
	2)30-39	80	106.77				
	3)40 ve+	144	125.94				

*p<0.05

Tablo 5.'e göre öğretim elemanlarının mobbinge ilişkin görüşlerinin mesleğe yönelik saldırılar ($X^2_{(2)} = 2.245$; $p > .05$), sosyal yaşama yönelik saldırılar ($X^2_{(2)} = 2.245$; $p > .05$), şahsa yönelik saldırılar ($X^2_{(2)} = .087$; $p > .05$) boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretim elemanlarının yaşları, onların mobbing algılarını değiştirmemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel çatışmaya ilişkin görüşlerinin bütünleştirme ($X^2_{(2)} = 10.039$; $p < .05$), ödün verme ($X^2_{(2)} = 2.330$; $p < .05$), hükmetme ($X^2_{(2)} = .184$; $p > .05$), kaçınma ($X^2_{(2)} = 1.336$; $p > .05$), uzlaşma ($X^2_{(2)} = 5.451$; $p > .05$) boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark sadece bütünleştirme boyutunda bulunmuştur. Yaşları, 40+ ($\bar{X} = 129.00$) ve 30-39 ($\bar{X} = 99.75$) arası olan öğretim elemanları arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmanın bir başka demografik değişkeni olan unvan ile mobbing ve örgütsel çatışma ile alt boyutları arasındaki analizlere Tablo 6'da yer verilmiştir. Öğretim elemanlarından alınan cevaplar "Prof. Dr.", "Doç. Dr." ve "Dr. Öğr. Üyesi", "Öğr. Gör." ve "Araş. Gör." olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 6. Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ve alt boyutlarının unvan değişkenine göre Kruskal Wallis test sonuçları

Kavram ve Boyutlar	Unvan	n	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Anlamlı Fark
Mobbing	1)Prof. Dr.	57	108.28	1.64	4	.80	-
	3)Doç. Dr.	41	121.29				
	4)Dr.Öğr.Ü	55	122.57				
	5)Öğr. Gör.	31	117.98				
	6)Araş.Gör.	51	121.29				
Mesleğe Yönelik Saldırılar	1)Prof. Dr.	57	108.39	1.95	4	.74	-
	2)Doç. Dr.	41	119.95				
	3)Dr.Öğr.Ü	55	122.87				
	4)Öğr. Gör.	31	114.60				
	5)Araş.Gör.	51	123.99				
Sosyal Yaşama Yönelik Saldırılar	1)Prof. Dr.	57	109.90	5.04	4	.28	-
	2)Doç. Dr.	41	124.23				
	3)Dr.Öğr.Ü	55	126.61				
	4)Öğr. Gör.	31	128.40				
	5)Araş.Gör.	51	106.73				
Şahsa Yönelik Saldırılar	1)Prof. Dr.	57	119.36	1.53	4	.82	-
	2)Doç. Dr.	41	127.57				
	3)Dr.Öğr.Ü	55	112.88				
	4)Öğr. Gör.	31	117.06				
	5)Araş.Gör.	51	114.87				

*p<0.05

Tablo 6. Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ve alt boyutlarının unvan değişkenine göre Kruskal Wallis test sonuçları

Kavram ve Boyutlar	Unvan	n	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Çatışma	1)Prof. Dr.	57	131.97	5.06	4	.28	-
	2)Doç. Dr.	41	113.77				
	3)Dr.Öğr.Ü	55	115.53				
	4)Öğr. Gör.	31	124.97				
	5)Araş.Gör.	51	104.22				
Bütünleştirme	1)Prof. Dr.	57	140.62	15.17	4	.00*	1-5
	2)Doç. Dr.	41	125.23				
	3)Dr.Öğr.Ü	55	110.11				
	4)Öğr. Gör.	31	122.84				
	5)Araş.Gör.	51	92.47				
Ödün Verme	1)Prof. Dr.	57	127.43	6.65	4	.15	-
	2)Doç. Dr.	41	115.91				
	3)Dr.Öğr.Ü	55	125.41				
	4)Öğr. Gör.	31	123.82				
	5)Araş.Gör.	51	97.61				
Hükmetme	1)Prof. Dr.	57	122.63	4.28	4	.36	-
	2)Doç. Dr.	41	108.89				
	3)Dr.Öğr.Ü	55	106.47				
	4)Öğr. Gör.	31	131.47				
	5)Araş.Gör.	51	124.39				
Kaçınma	1)Prof. Dr.	57	117.64	2.32	4	.67	-
	2)Doç. Dr.	41	114.55				
	3)Dr.Öğr.Ü	55	120.96				
	4)Öğr. Gör.	31	104.08				
	5)Araş.Gör.	51	126.44				
Uzlaşma	1)Prof. Dr.	57	133.68	6.05	4	.19	-
	2)Doç. Dr.	41	124.06				
	3)Dr.Öğr.Ü	55	108.85				
	4)Öğr. Gör.	31	116.95				
	5)Araş.Gör.	51	106.12				

*p<0.05

Tablo 6'ya göre öğretim elemanlarının mobbinge ilişkin görüşlerinin mesleğe yönelik saldırılar ($X^2_{(4)} = 1.951$; $p > .05$), sosyal yaşama yönelik saldırılar ($X^2_{(4)} = 5.046$; $p > .05$), şahsa yönelik saldırılar ($X^2_{(4)} = 1.532$; $p > .05$) boyutlarında unvan değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretim elemanlarının unvanları, onların mobbing algılarını değiştirmemektedir. Öğretim elemanlarının örgütsel çatışmaya ilişkin görüşlerin de ($X^2_{(4)} = 5.068$; $p > .05$) anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örgütsel çatışmanın alt boyutlarında ise bütünleştirme ($X^2_{(4)} = 15.178$; $p < .05$), ödün verme ($X^2_{(4)} = 6.659$; $p < .05$), hükmetme ($X^2_{(4)} = 4.285$; $p > .05$), kaçınma ($X^2_{(4)} = 2.320$; $p > .05$), uzlaşma ($X^2_{(4)} = 6.055$; $p > .05$) boyutlarında unvan değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark sadece bütünleştirme boyutunda bulunmuştur. Unvan olarak Prof. Dr. ($\bar{X} = 140.62$) ve Araş. Gör. ($\bar{X} = 92.47$) Olan öğretim elemanları arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmanın bir başka demografik değişkeni olan kıdem ile mobbing ve örgütsel çatışma ile alt boyutları arasındaki analizlere Tablo 7'de yer verilmiştir. Öğretim elemanlarından alınan cevaplar "0-5", "6-10" ve "11-15", "16-20" ve "Araş. "21 ve üzeri" olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 7. Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ve alt boyutlarının kıdem değişkenine göre Kruskal Wallis test sonuçları

Kavram ve Boyutlar	Kıdem	n	Sıra Ortalaması	X ²	sd	P	Anlamlı Fark
Mobbing	1)0-5	28	131.86	11.91	4	.01*	3-4
	2)6-10	55	120.35				
	3)11-15	24	151.60				
	4)16-20	45	96.80				
	5)21+	83	113.55				
Mesleğe Yönelik Saldırıları	1)0-5	28	133.45	9.70	4	.04*	3-2,5
	2)6-10	55	120.88				
	3)11-15	24	145.75				
	4)16-20	45	98.59				
	5)21+	83	113.38				
Sosyal Yaşama Yönelik Saldırıları	1)0-5	28	126.66	13.57	4	.00*	+
	2)6-10	55	112.37				
	3)11-15	24	155.27				
	4)16-20	45	99.44				
	5)21+	83	118.09				
Şahsa Yönelik Saldırıları	1)0-5	28	117.91	12.39	4	.01*	+
	2)6-10	55	117.35				
	3)11-15	24	151.63				
	4)16-20	45	96.97				
	5)21+	83	120.14				
Örgütsel Çatışma	1)0-5	28	119.98	5.20	4	.26	-
	2)6-10	55	103.97				
	3)11-15	24	105.19				
	4)16-20	45	129.71				
	5)21+	83	123.98				
Bütünleştirme	1)0-5	28	111.86	12.08	4	.01*	+
	2)6-10	55	101.26				
	3)11-15	24	100.44				
	4)16-20	45	116.19				
	5)21+	83	137.22				
Ödün Verme	1)0-5	28	121.45	5.00	4	.28	-
	2)6-10	55	105.79				
	3)11-15	24	102.44				
	4)16-20	45	130.17				
	5)21+	83	122.83				
Hükmetme	1)0-5	28	126.79	1.16	4	.88	-
	2)6-10	55	113.29				
	3)11-15	24	111.13				
	4)16-20	45	122.21				
	5)21+	83	117.86				
Kaçınma	1)0-5	28	120.70	1.54	4	.81	-
	2)6-10	55	117.98				
	3)11-15	24	116.50				
	4)16-20	45	127.60				
	5)21+	83	112.33				
Uzlaşma	1)0-5	28	100.61	6.20	4	.18	-
	2)6-10	55	106.95				
	3)11-15	24	112.44				
	4)16-20	45	129.69				
	5)21+	83	126.46				

*p<0.05

Tablo 7 'ye göre öğretim elemanlarının mobbinge ilişkin görüşlerinin mesleğe yönelik saldırılar ($X^2_{(4)} = 9.701$; $p < .05$), sosyal yaşama yönelik saldırılar ($X^2_{(4)} = 13.572$; $p < .05$), şahsa yönelik saldırılar ($X^2_{(4)} = 12.399$; $p < .05$) boyutlarında kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretim elemanlarının kıdemleri, onların

mobbing algılarını etkilemektedir. Kıdem yıllarına göre mesleğe yönelik saldırılara maruz kalınma bulgularına bakılacak olursa, “11-15” ($\bar{X}=145.75$), “16-20” ($\bar{X}=98.59$) ve “21+” ($\bar{X}=113,38$) aralarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kıdem yıllarına göre sosyal yaşama yönelik saldırılara maruz kalma bulgularına bakılacak olursa, “0-5” ($\bar{X}=126.66$), “6-10” ($\bar{X}=112.37$), “11-15” ($\bar{X}=155.27$), “16-20” ($\bar{X}=99.44$) ve “21+” ($\bar{X}=118.09$). Kıdem yıllarına göre şahsa yönelik saldırılara maruz kalma bulgularına bakılacak olursa, “0-5” ($\bar{X}=117.91$), “6-10” ($\bar{X}=117.35$), “11-15” ($\bar{X}=151.63$), “16-20” ($\bar{X}=96.97$) ve “21+” ($\bar{X}=120.14$). Fakat yapılan post hoc analizlerinde aralarında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel çatışmaya ilişkin görüşlerinin bütünleştirme ($X^2_{(4)} = 12.080$; $p < .05$), ödün verme ($X^2_{(4)} = 5,005$; $p > .05$), hükmetme ($X^2_{(4)} = 1.160$; $p > .05$), kaçınma ($X^2_{(4)} = 1.545$; $p > .05$), uzlaşma ($X^2_{(4)} = 6.204$; $p > .05$) boyutlarında kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark sadece bütünleştirme boyutunda bulunmuştur.

Araştırmanın bir başka demografik değişkeni olan öğretim elemanlarının görev yaptıkları alan ile mobbing ve örgütsel çatışma ile alt boyutları arasındaki analizlere Tablo 8’de yer verilmiştir. Öğretim elemanlarından alınan cevaplar 5 alt başlıkta gruplandırılmıştır.

Tablo 8. Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ve alt boyutlarının alan değişkenine göre Kruskal wallis test sonuçları

Kavram ve Boyutlar	Alan	n	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Anlamlı Fark
Mobbing	1)Eğitim Bilimleri	32	119.11	.65	4	.95	-
	2)Fen Bilimleri	49	118.71				
	3)Sağlık Bilimleri	74	115.87				
	4)Sosyal Bilimler	71	117.09				
	5)Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri	9	134.83				
Mesleğe Yönelik Saldırıları	1)Eğitim Bilimleri	32	118.72	.66	4	.99	-
	2)Fen Bilimleri	49	120.07				
	3)Sağlık Bilimleri	74	118.05				
	4)Sosyal Bilimler	71	114.36				
	5)Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri	9	132.50				
Sosyal Yaşama Yönelik Saldırıları	1)Eğitim Bilimleri	32	125.00	4.65	4	.32	-
	2)Fen Bilimleri	49	115.07				
	3)Sağlık Bilimleri	74	109.18				
	4)Sosyal Bilimler	71	122.01				
	5)Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri	9	149.94				
Şahsa Yönelik Saldırıları	1)Eğitim Bilimleri	32	110.31	1.80	4	.77	-
	2)Fen Bilimleri	49	115.98				
	3)Sağlık Bilimleri	74	115.72				
	4)Sosyal Bilimler	71	123.08				
	5)Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri	9	135.00				

Tablo 8. Öğretim Elemanlarının Mobbing ve Örgütsel Çatışma Algıları ve Alt Boyutlarının Alan Değişkenine Göre Kruskal Wallis Test Sonuçları (Devamı)

Kavram ve Boyutlar	Alan	n	Sıra Ortalaması	X ²	sd	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Çatışma	1)Eğitim Bilimleri	32	107.63	3.02	4	.55	-
	2)Fen Bilimleri	49	118.41				
	3)Sağlık Bilimleri	74	112.07				
	4)Sosyal Bilimler	71	128.54				
	5)Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri	9	118.28				
Bütünleştirme	1)Eğitim Bilimleri	32	111.19	1.14	4	.88	-
	2)Fen Bilimleri	49	123.00				
	3)Sağlık Bilimleri	74	119.49				
	4)Sosyal Bilimler	71	118.10				
	5)Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri	9	101.94				
Ödün verme	1)Eğitim Bilimleri	32	111.94	2.22	4	.69	-
	2)Fen Bilimleri	49	113.57				
	3)Sağlık Bilimleri	74	117.82				
	4)Sosyal Bilimler	71	126.34				
	5)Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri	9	99.33				
Hükmetme	1)Eğitim Bilimleri	32	109.11	11.01	4	.02*	+
	2)Fen Bilimleri	49	102.60				
	3)Sağlık Bilimleri	74	111.30				
	4)Sosyal Bilimler	71	134.81				
	5)Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri	9	155.94				
Kaçınma	1)Eğitim Bilimleri	32	114.20	2.50	4	.64	-
	2)Fen Bilimleri	49	130.24				
	3)Sağlık Bilimleri	74	114.89				
	4)Sosyal Bilimler	71	113.04				
	5)Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri	9	129.50				
Uzlaşma	1)Eğitim Bilimleri	32	106.03	2.05	4	.72	-
	2)Fen Bilimleri	49	114.86				
	3)Sağlık Bilimleri	74	117.95				
	4)Sosyal Bilimler	71	125.70				
	5)Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri	9	117.33				

*p<0.05

Tablo 8'e göre öğretim elemanlarının mobbinge ilişkin görüşlerinin mesleğe yönelik saldırılar ($X^2_{(4)} = ,669$; $p>.05$), sosyal yaşama yönelik saldırılar ($X^2_{(4)} = 4,658$; $p>.05$), şahsa yönelik saldırılar ($X^2_{(4)} = 1,807$; $p>.05$) boyutlarında alan değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel çatışmaya ilişkin görüşlerinin bütünleştirme ($X^2_{(4)} = 1.148$; $p>.05$), ödün verme ($X^2_{(4)} = 2.228$; $p>.05$), hükmetme ($X^2_{(4)} = 11.016$; $p<.05$), kaçınma ($X^2_{(4)} = 2.503$; $p>.05$), uzlaşma ($X^2_{(4)} = 2.054$; $p>.05$) boyutlarında alan değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark sadece hükmetme boyutunda bulunmuştur.

Öğretim Elemanlarının Mobbing ve Örgütsel Çatışma Algıları ile Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonların İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının, mobbing ve örgütsel çatışma algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu dördüncü alt probleme ilişkin sonuçlara Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. Öğretim elemanlarının mobbing ve örgütsel çatışma algıları ile alt boyutları arasındaki korelasyonlar (n=235)

Kavramlar ve Boyutları	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1) Mobbing	1									
2) Mesleğe yönelik saldırılar	.97**	1								
3) Sosyal yaşama yönelik saldırılar	.77**	.68**	1							
4) Şahsa yönelik saldırılar	.748**	.65**	.63**	1						
5) Örgütsel Çatışma	-.12	-.12	-.05	-.09	1					
6) Bütünleştirme	-.13*	-.12	-.05	-.11	.65**	1				
7) Ödün verme	-.06	-.06	-.01	-.05	.78**	.47**	1			
8) Hükmetme	-.02	-.05	-.01	.02	.34**	-.03	.17**	1		
9) Kaçınma	.00	.00	.05	.00	.59**	.12	.36**	.019	1	
10) Uzlaşma	-.14*	-.11	-.09	-.12	.67**	.60**	.46**	-.015	.31**	1

*r<0,05

**r<0,01

Tablo 9 incelendiğinde, araştırmanın temel kavramları ve bunların alt boyutları arasında ilişkiler görülmektedir. Mobbing ile Örgütsel Çatışma kavramları arasında anlamlı bir ilişki yoktur, negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki, $r=-.122$, $p>.01$; vardır. Mobbing ile Bütünleştirme $r=-.132$, $p<.05$ negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki, Mobbing ile Ödün verme $r=-.062$, $p>.01$ negatif yönde orta düzeyde ilişki, Mobbing ile Hükmetme $r=-.027$, $p>.01$ negatif yönde düşük düzeyde ilişki, Mobbing ile Kaçınma $r=.008$, $p>.01$ pozitif yönde düşük düzeyde ilişki, Mobbing ile Uzlaşma $r=-.142$, $p<.05$ negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Örgütsel Çatışma ile Mesleğe Yönelik Saldırıları $r=-.126$, $p>.01$ negatif yönde düşük düzeyde ilişki, Örgütsel Çatışma ile Sosyal Yaşama Yönelik Saldırıları $r=-.050$, $p>.01$ negatif yönde orta düzeyde ilişki, Örgütsel Çatışma ile Şahsa Yönelik Saldırıları $r=-.092$, $p>.01$ negatif yönde yüksek düzeyde ilişki vardır. Bütünleştirme ile Mesleğe Yönelik Saldırıları $r=-.122$, $p>.01$ negatif yönde düşük düzeyde ilişki, Bütünleştirme ile Sosyal Yaşama Saldırıları $r=-.058$, $p>.01$ negatif yönde orta düzeyde ilişki, Bütünleştirme ile Şahsa Yönelik Saldırıları $r=-.118$, $p>.01$ negatif yönde düşük düzeyde ilişki vardır. Ödün Verme ile Mesleğe Yönelik Saldırıları $r=-.062$, $p>.01$ negatif yönde orta düzeyde ilişki, Ödün Verme ile Sosyal Yaşama Yönelik Saldırıları $r=-.017$, $p>.01$ negatif yönde düşük düzeyde ilişki, Ödün Verme ile Şahsa Yönelik Saldırıları $r=-.052$, $p>.01$ negatif yönde orta düzeyde ilişki vardır. Hükmetme ile Mesleğe Yönelik Saldırıları $r=-.053$, $p>.01$ negatif yönde orta düzeyde ilişki, Hükmetme ile Sosyal Yaşama Yönelik Saldırıları $r=-.012$, $p>.01$ negatif yönde düşük düzeyde ilişki, Hükmetme ile Şahsa Yönelik Saldırıları $r=0.24$, $p>.01$ pozitif yönde düşük düzeyde ilişki vardır. Kaçınma ile Mesleğe Yönelik Saldırıları $r=.001$, $p>.01$ pozitif yönde düşük düzeyde ilişki, Kaçınma ile Sosyal Yaşama Yönelik Saldırıları $r=.055$, $p>.01$ pozitif yönde orta düzeyde ilişki, Kaçınma ile Şahsa Yönelik Saldırıları $r=.003$, $p>.01$ pozitif yönde düşük düzeyde ilişki vardır. Uzlaşma ile Mesleğe Yönelik Saldırıları $r=-.117$, $p<.05$ negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki, Uzlaşma ile Sosyal Yaşama Yönelik Saldırıları $r=-.095$, $p>.01$ negatif yönde yüksek düzeyde ilişki, Uzlaşma ile Şahsa Yönelik Saldırıları $r=-.128$, $p>.01$ negatif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. Genel olarak bakıldığında mobbing ve örgütsel çatışma kavramları ve alt boyutları arasında negatif yönde ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu ilişkiler yüksek, düşük ve orta düzeydedir ve genel anlamda bir anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Mobbing ve örgütsel çatışma arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durum da mobbing arttıkça, örgüt içinde yaşanan çatışmalar da bir azalma olacağı yorumunu yapabiliriz. Mobbing mağdurları, her konuda örgüt içinde bastırılacaklarından dolayı, örgüt içinde hiçbir konu da söz sahibi olmak, yorum yapmak ve katkı sunmak istemeyebilirler. Bu durumda mağdurların çatışmaya girmesine bile engel olmaktadır. Mobbing ve örgütsel çatışma alt boyutlarının ilişki analizi sonuçlarında ise ilişki düzeyinde anlamlı farklılıklar görülmemekle, birlikte negatif yönde

ilişkiler görülmüştür. Örneğin mobbing ile bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, uzlaşma arasında negatif yönlü ilişki olduğu, sadece mobbing ile kaçınma arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda mobbing mağdurlarının, örgüt içinde meydana gelen çatışma ortamlarından uzak durduklarının sonucu olarak yorumlanabilir. Örgütsel çatışma ile mesleğe yönelik saldırılar, sosyal yaşama yönelik saldırılar ve şahsa yönelik saldırılar arasında negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Kaçınma ile mesleğe yönelik saldırılar, sosyal yaşama yönelik saldırılar ve sosyal yaşama yönelik saldırılar arasında pozitif yönde ilişki saptanmıştır. Bu durumda mobbing mağdurlarının kaçınma alt boyutunu tercih ettiklerini göstermektedir. Asunakutlu ve Safran (2006) yaptıkları çalışmada mobbing uygulamaları arttıkça, çatışan tarafların her ikisinin de olumsuz olarak etkileneceği yolları seçtiklerini saptamışlardır. Zapf (1999) yaptığı araştırmasında mobbing mağdurlarının, örgüt içi çatışmalardan uzak durduklarını saptamıştır. Yapılan araştırmalar ve bulgular göstermektedir ki mobbing mağdurları yaşadıkları; stres, aksiyete, nevrotik bozukluklar vb. durumlar, onların örgüt içinde meydana gelen çatışmalardan uzak durmasına neden olabilmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel çatışmanın bütünleştirme boyutunu daha çok orta yaş grubunun seçtiği görülmektedir. Bu göstermektedir ki belli bir yaştan sonra öğretim elemanlarının çatışmaları çözerken, her iki tarafın da memnun kalacağı çözüm yolları üretmeye çalışmaktadırlar. Buna göre 30 yaş ve altı öğretim elemanlarına mentorluk programı uygulanabilir, bu programda; ben değil de biz algısının daha önemli olduğu hizmet içi eğitimlerle de desteklenmeye çalışılabilir. Mobbingin örgüt ortamında görülmesini azaltabilmek için yöneticiler; uzlaşmacı, bütünleştirici, paylaşımcı bir örgüt iklimi ve kültürü oluşturulabilir. Araştırmanın sonucunda tecrübe ve kıdem ilerledikçe öğretim elemanlarının daha çok bütünleştirme alt boyutunu seçtikleri saptanmıştır. Bu durum göstermektedir ki mesleğin ilk başlarında kişilerin daha hırslı ve ben merkezli oldukları mesleğin ilerleyen yıllarında ise ortak bir noktada birleşmeye çalıştıkları söylenebilir. Örgütlerde meydana gelen çatışmaların sadece olumsuz sonuçlar meydana getirmesi beklenmemelidir. Çatışmalar bazen de örgüt için de yaratıcılığın artmasına ve birçok yeniliğin meydana gelmesine katkı sağlamaktadır. Çatışmalar örgüt içinde takip edilmelidir eğer ki sonuçları olumsuz yönde ilerler ise o zaman hızlı bir şekilde örgütsel çatışma yönetim yollarından uygun olanlar seçilmeli ve uygulanmalıdır. Bu çözüm yollarından da anlık çözüm yolları seçilerek sadece günü kurtarmak amaçlanmamalıdır, aksine kalıcı çözüm yollarıyla örgütün kalıcılığı ve devamlılığı desteklenmelidir.

Çalışmada mobbing ve örgütsel çatışma algıları ile ilgili olarak cinsiyetin herhangi bir değişikliğe neden olmadığı saptanmıştır. Bulgulara göre kadın ve erkeklerin birbirleriyle yakın algı seviyelerinde oldukları saptanmıştır. Niedl (1996) yaptığı çalışmada kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını saptamıştır. Kovacic vd. (2017), Kalay, vd. (2014), Karcioğlu ve Çelik (2012), yaptıkları çalışma da cinsiyetin mobbing eylemleri üzerinde bir farklılaşma yapmadığını saptamışlardır. Öztaş ve Akın (2009), Çarıkcı ve Çelikkol (2009) yaptıkları çalışmalarla, cinsiyetin örgütsel çatışma üzerinde bir farklılaşmaya neden olmadığı sonucunu bulmuşlardır. Bu durumun sebebinin üniversitede görev yapmakta olan öğretim elemanları arasında cinsiyet ayrımcılığının yapılmaması, kadın veya erkek öğretim elemanlarının eşit düzeyde iş yükü dağıtılmasından kaynaklı olabileceği söylenebilir.

Medeni durum değişkeni mobbing kavramı ve alt boyutları arasında herhangi bir farklılık yaratmamıştır. Örgütsel çatışmanın alt boyutu olan bütünleştirme boyutunda medeni durumu evli olan kişilerin daha çok ödün verdikleri saptanmıştır. Hacıcaferoğlu (2013) yaptığı araştırmada, medeni durum ve mobbing arasında bir ilişki olmadığını saptamıştır. Otrar ve Övü (2007) yaptıkları çalışma da medeni durumla örgütsel çatışma arasında bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Evli öğretmenlerin, bekar öğretmenlere oranla daha çok hükmetme stilini uyguladıkları saptanmıştır. Arslantaş ve Özkan (2015) yaptıkları çalışma da medeni durumla, örgütsel çatışma arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamışlardır. Bu sonuçlara baktığımızda öğretim elemanlarının aile yapılarının da vermiş olduğu sorumluluk bilincinden veya ebeveyn olmanın vermiş olduğu sorumluluk ve daha ılıman olma vb. durumlardan dolayı daha çok bütünleştirmeyi seçmiş olabilirler.

Yaş değişkeni mobbing kavramı ve alt boyutları arasında herhangi bir farklılık yaratmamıştır. Örgütsel çatışmanın alt boyutu olan bütünleştirme boyutunda ise farklılık tespit edilmiştir. Yaşları 40+ ve 30-39 arasında olan öğretim elemanlarının daha çok bütünleştirmeyi seçtikleri tespit edilmiştir. Koç ve Bulut (2009) yapmış oldukları çalışma da 25 yaş altı öğretmenlerin daha fazla mobbing olgusuna

maruz kaldıklarını saptamışlardır. Salman ve Yalçındağ (2017) ise mobbingin en çok 29-34 yaş arasındaki kişilerde uygulandığını saptamışlardır. Aslan (2004) yaptığı çalışma da örgütsel çatışmanın, 40 yaş ve üstü kişiler arasında daha az görüldüğünü çünkü; bu kişilerin daha çok uzlaşmacı olduklarını söylemektedir. Lee ve Rogan (1991) yaptıkları çalışmada yaşları ilerledikçe kişilerin, çatışmadan daha az kaçındıklarını belirlemişlerdir. Deniz ve Çolak (2008) yaptıkları çalışma da 40 yaş ve üstü yöneticilerin, zorlayıcı gücü daha çok kullandıkları saptamışlardır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının, yaşı ile mobbinge maruz kalma durumları arasında ilişki bulunamamıştır. Bu durumda üniversite bünyesinde yaşın, öğretim elemanlarının birbirlerine karşı olan tavır ve tutumlarını etkilemediğini göstermektedir. Öğretim elemanlarının buldukları ortamda anlayış ve refah düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir. 40+ ve 30-39 yaş arasındaki öğretim elemanlarının da örgütsel çatışma da bütünleştirmeyi seçtikleri saptanmıştır. Bu durum göstermektedir ki üniversitenin hızla gelişebilmesi, yeniliklere açık olması ve yaratıcılığın önünde engel olacak bir örgütsel çatışma durumunun olmadığı sonucuna varılabilir. Çünkü öğretim elemanları için öncelikli olan ben değil biz algısıdır.

Unvan değişkeni mobbing kavramı ve alt boyutları arasında herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Örgütsel çatışmanın alt boyutu olan bütünleştirme boyutunda ise farklılık tespit edilmiştir. Unvanı Prof. Dr. ve Arş. Gör. olan öğretim elemanlarının daha çok bütünleştirme alt boyutunu tercih ettikleri saptanmıştır. Güven, vd. (2018) yaptıkları çalışmada en çok Prof. Dr. unvan sahibi olan öğretim elemanlarının mobbingten mağdur olduklarını, bunun nedeninin de yönetsel açıdan yaşadıkları sorunların etkili olabileceğini söylemektedirler. Gordon ve Darkenwald (1971) yaptıkları çalışma da unvanın ve profesyonelleşmenin artmasıyla birlikte örgüt içinde meydana gelen çatışmalarında azaldığını saptamışlardır. Öğretim elemanlarının unvan ve mobbing arasında bir ilişki olmaması göstermektedir ki herkes eşit şartlar altında örgüt içinde çalışmalarını sürdürmektedirler. Bu da üniversiteler de kişilerin birbirlerine gösterdikleri saygının, yüksek boyutlarda olduğunu kanıtlayabilir. Örgütsel çatışmanın alt boyutu olan bütünleştirmeyi, en çok Prof. Dr. seçmelerinin nedeni olarak da yılların verdiği tecrübeler ve yaşın kattığı olgunluk olarak görülebilir. Arş. Gör.'lerin seçimlerinin nedeni ise yeni mesleğe adım atan kişilerin, mesleki hırslarının daha az olması, daha az çıkarıcı düşünceleri veya yeni başladıkları örgütlerde göze batmak istememeleri olabilir.

Kıdem değişkeni mobbing kavramı ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Mesleğe yönelik saldırılara maruz kalan öğretim elemanlarının kıdemlerinin; 11-15, 16-20 ve 21+ olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel çatışma ve alt boyutları arasında bütünleştirme boyutunda anlamlı farklılıkların görüldüğü tespit edilmiştir. Tepe, vd. (2020) yapmış oldukları çalışmada mesleğe yeni başlayan akademisyenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını saptamışlardır. Öztürk (2019), yaptığı çalışmada kıdem yılı az olan akademisyenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını saptamıştır. Yurdunkulu ve Oktay (2020) yaptıkları çalışma da kıdem yılı 9'dan az olan öğretmenlerin daha çok uzlaşma stratejisini kullandıkları saptamışlardır. Karataş (2007), yaptığı çalışma da 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin daha çok bütünleştirmeyi seçtikleri, 21 yıl ve üstü yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha çok uzlaşma stratejisini kullandıklarını saptamışlardır. Öğretim elemanlarının kıdem yıllarının az olması, örgüt içinde kendilerini savunmaktan çekinmeleri, gelecek kaygısı, işsiz kalma, yeni bir düzene uyum sağlayamama korkusu vb. nedenler onların uygulanan mobbinge karşı sessiz kalmalarına neden olabilmektedir.

Alan değişkeni ve mobbing arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Alan değişkeni ve örgütsel çatışma hükmetme alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Alan değişkeninin öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalmasıyla bir ilişkisi olmadığı yorumu yapılabilir. Ayan ve Şahbudak (2012) yaptıkları çalışmada tıp fakültesinde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını saptamışlardır. Cayvarlı ve Şahin (2015) yaptıkları çalışmada hemşirelik fakültesinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını saptamışlardır. Şenerkal (2014) yaptığı çalışmada en çok mühendislik fakültesinde mobbingin uygulandığını saptamıştır. Görüldüğü gibi üniversiteler arasında da en çok mobbingin tek bir fakülteye uygulandığının söylenmesi doğru olmayacaktır. Her üniversite de bu durum farklılık göstermiştir.

Öneriler

- Araştırma Ege Bölgesinde herhangi bir üniversitede görev yapmakta olan öğretim elemanları ile yapılmıştır. Yapılabilecek diğer araştırmalarda, farklı bölgeler evren olarak seçilerek karşılaştırılmalı çalışmalar yapılabilir.
- Araştırma bir devlet üniversitesini kapsayacak şekilde yapılmıştır, başka çalışmalarda özel üniversiteler de evren olarak seçilebilir.
- Araştırma üniversitede görev yapmakta olan tüm öğretim elemanlarıyla yürütülmüştür, bütünleştirme boyutunda profesörlerin ve araştırma görevlilerinin bulgularında ilgiler tespit edilmiştir. Başka çalışmada sadece profesörler ya da sadece araştırma görevlileri üzerinde de bir araştırma yapılarak çalışma desteklenebilir.
- Araştırmada nicel araştırma yöntemi yapılmıştır. Bir başka araştırma da nitel araştırma yöntemleri uygulanarak çalışma farklı boyutlarda incelenerek, literatüre katkı sağlayabilir. Analiz sonuçları incelendiğinde mobbing ve örgütsel çatışma arasında negatif düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bu durum göstermektedir ki mobbing mağdurları örgüt içinde çatışma olgusuna katılamayacak kadar bastırılmaktadırlar. Bu örgüt ortamlarında gelişimin ve değişimin olması beklenemez. Bu durumda mobbing mağduriyeti hızlı bir şekilde, örgüt yöneticilerinde yardımıyla çözülebilir. Mağdurlara yasal hakları konusunda bilgilendirme sağlanarak mobbing olgusunun önüne geçilmeye çalışılabilir.

Kaynakça

- Aksu, A., (2003). Örgütsel çatışma yönetimi. *Ege Eğitim Dergisi*, 3 (2), 99-107.
- Arnejčič, B. (2016). Mobbing in company: Levels and typology. *Organizacija*, 49 (4), 240-250.
- Arslantaş, H. İ. ve Özkan, M. (2015). Okul müdürlerinin çatışma çözmede yapıcı; yıkıcı olmaları ile öğretim liderliği arasındaki ilişki. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (34) Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/dpusbe/issue/4776/65808>
- Aslan, Ş. (2004). Hastanelerde örgütsel çatışma: Teori ve örnek bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 599-617.
- Asunakutlu, T. ve Safran, B. (2006). Örgütlerde yıldırma uygulamaları (mobbing) ve çatışma arasındaki ilişki. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (11), 110-129.
- Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar* (Birinci baskı). İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Ayan, S., Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4 (1), 297-310.
- Can, A. (2016). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim* (Yedinci baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Cayvarlı, P. ve Şahin, S. (2015). Akademisyen algılarına göre üniversitelerde psikolojik yıldırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 5 (1), 9-25.
- Çarıkcı, H. İ. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (9), 153-170.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri* (Birinci baskı). Ankara: Timaş Yayınları.
- Deniz, M. ve Çolak, M. (2008). Örgütlerde çatışmanın yönetiminde gücün kullanımı ve bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (23), 304-332.
- Ehi, D. (2011). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete (mobbing) ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri, Şanlıurfa.
- Ertürk, A., (2003). Yıldırma davranışları nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2 (1), 147-149.
- Ertürk, M., (1994). Organizasyonlarda çatışma nedenleri, çatışmanın yönetimi ve Erciyes Üniversitesinde bir anket uygulaması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Dergisi*, (11), 121-147.
- Gordon, G. and Darkenwald, J. (1971). *Administrative Science Quarterly*, 16 (4), 407-412.
- 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.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 111-128.
- Harthill, S. (2008). Bullying in the workplace: Lessons from the United Kingdom. *Minnesota Journal Of International Law*, 17 (2), 247-302.
- [Http://www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr), Erişim Tarihi: 01.10.2020.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, N. Z. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 127-143.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Karakaya, İ. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. A. Tanrıoğen (Edt.) *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı.
- Karasar, N. (2009) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, S. (2007). Afyonkarahisar ili merkez ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin kurum içi çatışmaları yönetim biçimine ilişkin görüşleri. *Bilim Eğitim Düşünce Dergisi*, 7 (2), 14-24.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1), 59-75.
- Koç, M. ve Bulut, U. H. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1 (1), 64 – 80.
- Kovacic, A., Podgornik, N., Zorica P. and Raspor, A. (2017). Mobbing in a non-profit organisation. *Organizacija*, 50 (2), 178-186.
- Kök, B. S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 433-448.
- Lee, O. H. and Rogan, G. R. (1991). A cross-cultural comparison of organizational conflict management behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 2 (3), 181-199.
- Lorenz, K. (1966). *On Aggression* (First edition). United Kingdom Methuen & Co. Ltd.
- Niederauer, S. (2006). *Üniversite üst düzey yöneticilerinin kişilik tipleri ve örgütsel çatışma çözme stilleri*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239-249.
- Otrar, M. ve Övü, Y. (2007). Okul müdürlerinin çatışma yönetim stilleri ve öğretmenlerde oluşturduğu stres düzeyi arasındaki ilişki (Gebze İlçesi Örneği). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 26 (26), 95-110.
- Öztaş, U. ve Akin, O. (2009). Örgütsel çatışma yönetiminde cinsiyet farklılıkları: Antalya serbest bölgesinde bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 9-24.
- Öztürk, A. (2019). Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, Ekim 2019 Özel Sayısı, 314-325. DOI: 10.21733/ibad.618393
- Rahim, A. M. (2001). *Managing Conflict in Organizations* (Third edition). United States of America: Quorum Books.
- Salman, M. N. ve Yalçındağ, S. (2017). Sporda mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılama düzeylerinin tespiti. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (6), 2479-2490. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/kefdergi/issue/31577/357262>
- Sönmez, D. E. ve Cemaloğlu, N. (2018). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Education Journal*, 26 (6),1952-1960.
- Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde akademik personele yönelik mobbing süreci: Mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve bireysel performansı ilişkisi.*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- 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*, 483-498.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Üçüncü baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2020). <http://www.tdk.gov.tr> adresinden 03.11.2020 tarihinde

- Tokat, B., (1999). Örgütlerde çatışma ve çatışmanın yönetimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 23-40.
- Toytok, E. H., ve Açıkgöz, A., (2013). Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1 (2), 24 – 36.
- Yurdunkulu, A. ve Oktay, A. (2020). İlköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma durumları ve çatışma yönetimi stratejilerinin incelenmesi (Düzce-Merkez Örneği). *Trakya Eğitim Dergisi*, 10 (1), 285-302.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1-2), 70-85.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

