

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, kendisiyle 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 araştırmada 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 Açıköz, 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 .74 arasında, 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 ulaşılamadığı 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	Anlamli 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/).

