

## ÜNİVERSİTELERDEKİ MOBBİNG DAVRANIŞININ ÖNLENMESİNDE İŞYERİNDE SOSYAL HİZMETİN ROLÜ

Abdurrahman Sefa ULU\*  
Burak KÜSMEZ\*\*

### ÖZ

*Mobbing, her çalışan için büyük bir sorundur. Mobbing davranışı, her işyerinde görülebilecek, çalışanlar üzerinde ciddi sorunlar yaratabilecek istenmeyen bir davranıştır. Üniversiteler gibi kar amacı gütmeyen kuruluşlarda bile mobbing davranışının varlığı yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. İşyerinde sosyal hizmet, çalışanların karşı karşıya kaldıkları her türlü sorunla mücadeleyi amaçlayan ve işçilerin refahı için çalışan bir alandır. Mobbing davranışı da işyerinde sosyal hizmet sayesinde önlenabilir. Bu çalışmada, üniversitelerde yaşanan mobbing davranışlarını inceleyen araştırmaların içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizinden sonra MAXQDA analiz programı kullanılarak incelenen araştırmaların örneklemelerinin sosyo-demografik özellikleri tablolastırılmıştır. Bunun yanı sıra, ikili kelime kombinasyonu frekans analizi de yapılmıştır. Yapılan içerik analizinde, mobbing davranışının kadınlarda daha fazla görüldüğü, yaş ve kıdem ile ters orantıya sahip olduğu, akademik unvana göre farklılaştığı, dikey düzeyde fazla olduğu, en düşük unvana sahip akademisyenlerin mobbinge en çok maruz kalan kesim olduğu ve akademisyenlerin mobbinge maruz kaldıktan sonra nasıl bir yol izlemeleri gerektiğini bilmedikleri gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlar, işyerinde sosyal hizmetin uygulamaları ışığında tartışılmış ve akademide mobbingin önlenmesine yönelik öneriler sunulmuştur.*

**Anahtar kelimeler:** Mobbing, işyerinde sosyal hizmet, üniversite, akademisyen.

---

\* Sorumlu Yazar, Arş. Gör., Yalova Üniversitesi İTBF Sosyal Hizmet Bölümü, abdurrahman.ulu@yalova.edu.tr, orcid.org/ 0000-0002-1023-2513

\*\* Arş. Gör., Yalova Üniversitesi İTBF Sosyal Hizmet Bölümü, burak.kusmez@yalova.edu.tr, orcid.org/0000-0001-8914-5801 Geliş tarihi: 28.07.2020, Kabul tarihi: 10.10.2020

## THE ROLE OF OCCUPATIONAL SOCIAL WORK TO PREVENTING MOBBING BEHAVIOUR IN UNIVERSITIES

### ABSTRACT

*Mobbing is a big problem for every employee. Mobbing behavior is an undesirable behavior that may be seen in workplaces and may create serious problems for employees. Also in non-profit institutions such as universities, the existence of mobbing behavior has been demonstrated through studies. Occupational social work is a branch aimed at tackling all kinds of problems faced by employees, working for the welfare of workers. Mobbing behavior may also be prevented through occupational social work. In this study, the content analysis of the studies examining the mobbing behaviors at universities has made. After the content analysis, the socio-demographic characteristics of the samples of the studies that were analyzed using the analysis program MAXQDA were tabulated. In addition, frequency analysis of binary word combination has been made. In the content analysis conducted, the results were as follows, women were more exposed to mobbing, mobbing were found inversely proportion with age and seniority, mobbing varies according to the academic title, mobbing was observed more common in vertical level, academics with lower titles were the most exposed to mobbing, academics did not know how to proceed after being exposed to mobbing. The results have discussed in the light of the practices of occupational social work and suggestions for the prevention of mobbing at the academy have presented.*

**Keywords:** Mobbing, occupational social work, university, academician.

## 1. GİRİŞ

Sosyal hizmet, insanı odağa alan ve onun problemlerini ortadan kaldırabilmek için çözüm arayışında olan bir meslek ve disiplindir. İnsan odaklı çalışan bir meslekte, hiç şüphesiz insanın ne iş yaptığı da bilinmesi gereken ve müdahale planlarında önemli yer teşkil edecek bir unsurdur. Dolayısıyla, sosyal hizmetin, insanların yaptıkları işleri değerlendirmesi, işyerlerinde kendisine yer bulması ve insanların işyeri kaynaklı problemlerini hesaba katması elzem olarak değerlendirilebilir.

İnsanların işyeri kaynaklı sorunlarıyla ilgili çalışmalar yürüten alan olan “işyerinde sosyal hizmet”\* (İSH), çalışanların sosyal refahıyla ilgilenen bir alandır. Bu sosyal refah hizmetlerini sunan profesyoneller olarak sosyal hizmet uzmanları, şirketler, sendikalar, kamu kurumları, hastane ve üniversiteler gibi çeşitli kuruluşlarda istihdam edilebilir ve bu hizmetleri yerine getirebilirler (1). Sosyal hizmetin, endüstrileşmeyle yakın bir tarihi ilişkiye sahip olması, bu alanın özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ile özdeş sayılmasına sebep olmuştur (2). ABD’deki “refah kapitalizmi” döneminde, “barınma, eğitim, sağlık ve rekreasyon” gibi faaliyetleri hem işçi hem de işçinin ailesi özelinde düzenleyen İSH, bu dönem itibarıyla kısa bir ömre sahip olmuştur. Özellikle İSH’ye yönelik yanlış algılar, paternalistik bir bakış açısı barındırdığı ve anti-sendikal bir duruşa sahip olduğu gibi fikirlerin ortaya çıkmasına ve sert eleştiriler almasına neden olmuş, bu da İSH’nin geçerliliğine gölge düşürmüştür (3). Refah kapitalizmi dönemi boyunca faaliyette bulunan sosyal hizmet uzmanları, “sosyal sekreterler” olarak anılmışlar, özellikle “işveren ve işçi arasında bir köprü görevi görmeye çalışmışlar” (4) ancak bahsedilen paternalistik duruş ve anti-sendikal faaliyetler nedeniyle, tartışmaların odağına yerleşmişlerdir. 1920’li yıllarda refah kapitalizmine yönelik tepkiler de artınca, sosyal sekreterlerin rollerini, -insan kaynakları ve endüstriyel

---

\* Kavram uluslararası literatürde çoğunlukla “occupational social work” olarak bilinmektedir ancak bu çalışmada ilgili kavramın Türkçe karşılığı olarak “işyerinde sosyal hizmet” ifadesi kullanılmıştır.

sağlık gibi alanların da ortaya çıkmasıyla birlikte- yöneticiler üstlenmiştir (5, 4).

Sosyal sekreterliğin lav edilmesinden sonra, özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan önceki dönemde, endüstriyel kurumlar düşüncelerini yeniden değiştirmişlerdir. İşçilerin daha üretken olmalarının, kişisel problemlerinin ortadan kaldırılması ile mümkün olacağı nosyonuna dayanan bu dönüşüm, ciddi sayıda sosyal hizmet uzmanının istihdam edilmesini beraberinde getirmiştir (1). ABD'de, savaşın yarattığı ekonomik sıkıntılar, ülke yönetimi ile işverenler arasında bir konsensüsün oluşumunu beraberinde getirmiştir. Savaş kaynaklı olarak yaşanan işgücü kıtlığı, kadınların da işgücüne dâhil olmasına neden olmuş ve bu da işyerinde sosyal hizmet uzmanlarının (İSHU) artmasında bir başka etmen olarak değerlendirilmiştir (6). İSH, savaştan sonraki dönemde, sendikal yapılanmalar ile güçlü bir konum elde etmiştir. Sosyal sekreterlere yönelik yanlış algıların aşılmasıyla, sendikaların ürettiği “*akran destek programları*” oldukça etkili olmuş ve bu süreç birçok fabrikanın, bünyesinde danışmanlık ve rehabilitasyon birimleri kurmasına vesile olmuştur (3). Özellikle öncü kabul edilen, “*Ulusal Denizcilik Sendikası*” tarafından üretilen, denizcilere yönelik ilk işveren-sendika birlikteliği olan program oldukça dikkat çekici olmuştur. Bertha Reynolds'un öncülüğündeki bu program, İSH'nin sendika-işveren ikilisine köprü sağlaması bakımından yapıtaş olarak görülmüştür (7). Ancak bu ve bunun gibi programlar, sendikaların sosyal hizmetler yerine, toplu iş görüşmelerine odaklanması nedeniyle savaş sonrası bağlamda etkinliğini yitirmiştir (6). Yaşanan bu dönüşümle birlikte, sunulan hizmetler de dönüşmüş, alkolü önlemeye yönelik bir uzmanlık oluşmuş ve işverenler tarafından “*İşyeri Alkolizm Programları*” (İAP) hayata geçirilmeye başlanmıştır (8). İAP'ler, özellikle modern İSH olarak kabul edilen ve çalışanların iş kaynaklı ve iş dışı sorunlarını çözmeyi amaçlayan “*Çalışan Destek Programlarının*” (ÇDP) da öncülü olmuştur (4). 1970'lerde, İAP'ler, çalışanların kişisel ve iş

kaynaklı streslerini azaltmaya yönelik resmi uygulamaları içeren ÇDP'lere (9) evrilmiş ve ÇDP'lerle ilgili genel kanı "*geniş fırça*" üzerinden metafor haline gelmiştir (8). ÇDP'lerin, "*insan kaynakları, sosyal sorumluluk birimleri, iş güvenliği, aile hayatı programları, eforun ayarlanması, emek ilişkileri, askeri sosyal hizmet ve işveren sponsorlu yaşlı bakımları*" gibi alanlarda faaliyet göstermesi, geniş fırça olarak anılmasında oldukça etkili olmuştur (4). ÇDP'ler faaliyet gösterdikleri bu alanların yanı sıra, "*engellilik, iş sebepli aile ayrılıkları, iş stresi, klinik uygulama, cinsel istismar, stratejik planlama, politika üretiminde rol alma ve örgütsel sağlık*" gibi alanlarda da etkin çalışmalar yürütmüştür (10, 11, 12, 13, 14). ÇDP'lerin dışında İSH kapsamında faaliyet gösteren, "*Değerlendirme ve Kısa Süreli Danışmanlık, Süpervizörlük ve Yönetim Danışmanlığı, İşçi Eğitimi, Üye Destek Programları, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Sorumluluk, Askeri Sosyal Hizmet*" gibi birimler de bulunmaktadır (4). Ancak ÇDP'ler, diğer birimlerden farklı olarak öne çıkmış ve neredeyse İSH denildiğinde akla ilk gelen birim olmuştur (13).

ÇDP'ler günümüzde de faaliyetlerine devam etmektedir. Son dönem sayılabilecek bir araştırma ile ÇDP'lerin dünya genelinde 839 adet olduğu, bunların yaklaşık %70'inin ise ABD'de bulunduğu tespit edilmiştir (15). ÇDP'lerin ABD'de bu kadar gelişmesinin bir sonucu, Amerikan işçilerinin yaklaşık %75'inin ÇDP'lerden faydalanmasıdır (16). Ayrıca Jacobson'a göre, cirosu en yüksek 500 şirketin bünyesinde de ÇDP'ler bulunmaktadır (17). Nihayet ÇDP'lerin en önemli personellerinin sosyal hizmet uzmanları olduğu ABD'de kabul görmüştür (18).

İSH'nin, çalışanların sorunlarına yönelik yapısı, onu özellikle işyerinde görülen "*mobbing*" kavramına yönelik çözüm üretebilmek için önemli bir yere konumlandırmaktadır. Lorenz tarafından, "*bir grup küçük hayvandan, tek bir büyük hayvana yönelik gelen saldırı*" olarak tanımlanan mobbing kavramı, etoloji terimi olarak ortaya çıkmıştır (19).

Bu tanımdan hareketle, Leymann mobbing davranışını “*işyerindeki yetişkinler arasında meydana gelen grup şiddeti*” olarak işyerine uyarlamıştır (20). Kişiyeye iş arkadaşları tarafından sergilenen düşmanlık davranışları olarak değerlendirilen mobbing; depresyon ve anksiyete gibi problemlerin yanı sıra bireylerde yarattığı üretkenliği azaltma ve iş kaynaklı yıpranma gibi istenmeyen etkileriyle oldukça ciddi bir işyeri sorunudur (21). Mobbing, işyerindeki en önemli sosyal stresörlerden biri olarak görülmektedir. Sosyal stresörün belirleyici özelliklerinden biri işçiler arasındaki sosyal ilişkilerdir. Dolayısıyla işçiler ile müşteriler arasındaki ilişkiler mobbingi etkileyen faktörlerden biri olarak görülmemektedir. Mobbing, oldukça kritik bir olay olarak görülmektedir ve yer yer fiziksel hatta cinsel şiddete kadar varmaktadır (22). İSH kapsamında, etkili uygulamalar üretebilmek için mobbingle ilişkili bilgiye ihtiyaç vardır. İSHU’lar, hangi sıfatla görev yaptıklarından bağımsız olarak, mobbingi değerlendirebilmek için ne olduğunu, nasıl gerçekleştiğini, nasıl önlenebileceğini ve nasıl müdahale edileceğini bilmek zorundadırlar (20). İSH’nin önleyebileceği sorunlardan biri olan mobbing davranışı, maruz kalan işçide yarattığı olumsuz etkilerle uygulamanın gerekli olduğu bir sorundur. Dolayısıyla, işyerlerinde görülebilecek bu sorunu önlemek için İSH aktif olarak rol alabilir.

Üniversiteler de birer işyerleridir. İSH’nin üniversitelerde de kendisine uygulama alanı yaratabileceği düşüncesinden hareketle, akademiye görülen mobbing davranışlarını ortaya koyan araştırmalar bu çalışma kapsamında değerlendirilmiş, değerlendirme sonucu İSH ışığında tartışılmıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı; üniversitelerde akademik personeller arasında meydana gelen mobbing davranışlarının önlenmesinde İSH’nin rollerini vurgulamaktır.

## 2. YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın yöntemine yer verilmiştir.

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, basılı ve elektronik ortamda bulunan materyallerin incelenmesiyle daha derin anlamlar çıkarıp, anlayışı derinleştirmeye yarayan, nitel araştırma yöntemlerinden “belge (doküman) incelemesi” kullanılmıştır (23). Belge incelemesi yöntemiyle, tarihi belgeler, resim, tutanak gibi belgeler taranarak istenilen bilgiler açığa çıkarılabilir (24).

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin mobbing algısına yönelik yapılan araştırmaların tümü oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesinde ise, sistemli ve rastgele olarak seçilen araştırma örneklerinin, amaçlı olarak sınıflandırılmasına ve bu amaç doğrultusunda en çok katkı yapacağı düşünülen bir alt grubun belirlenmesine dayanan “amaçlı rastgele örneklem” yöntemi kullanılmıştır (25). Buna göre, bir akademik arama motoru olan “Google scholar” dan “akademisyenlerin mobbing algısı” yazılarak tarama yapılmış, bu taramadan elde edilen sonuçlardan, araştırmaya en çok katkı yapacağı düşünülen son 5 yılda yapılmış güncel çalışmalar belirlenmiştir. Bu belirlemenin sonucunda, araştırma kapsamında 11 çalışma incelenmiştir.

### 2.3. Verilerin Analizi

Verilerin analiz edilmesinde, yazılı ve diğer içeriklerin nesnel ve sistemli bir biçimde incelenmesini sağlayan “içerik analizi” yöntemi (26) kullanılmıştır. İçerik analizi, eldeki verilerden hareketle net olarak anlaşılmayan ancak sınıflama ile bu anlaşılmayan unsurların ortaya konulabilmesini öngörür (27). Verilerin daha iyi anlaşılması ve analiz edilmesi için MAXQDA programı ile verilerin sayısal analizi yapılmıştır. MAXQDA programı araştırmacılara, görüşmeler, raporlar, çevrimiçi

anketler, tablolar, odak grupları, videolar, ses dosyaları, literatür ve PDF'ler gibi çok çeşitli verileri analiz etme kolaylığı sağlar. Program, ayrıca belgelerin incelenmesinde frekans analizlerini tabloya çevirebilir ya da kelime bulutu oluşturabilir (28). Bu çalışmada da konuya ilişkin daha önceden yapılmış çalışmaların frekans analizlerinin görülebilmesi için, MAXQDA programı kullanılarak, doküman incelemesi sonucunda elde edilen verilerin sayılarla ve rakamlarla tablo olarak gösterilmesi sağlanmıştır. Yapılmış olan bu analiz sayesinde incelemenin yanlılığı azaltılmaya çalışılmış, aynı zamanda tema ve kategoriler arasında karşılaştırma yapma imkanı ortaya çıkmıştır. Kullanılmış olan program ile makalelerin içindeki veri setlerinin sözcüksel açıdan analizi yapılmaya çalışılmıştır. Makalelerin incelenmesi sonucunda oluşturulan metin, ikili kelime kombinasyonu frekans analizi yapılmış ve çıkan kelimelerden en az 3 sıklıkta olanlar ve daha fazla tekrar edenler tabloda gösterilmiştir. Tablo ile gösterilen veriler, yorumlama ve sonuçlandırma kısmı için tema ve konu belirlenmesini sağlamıştır. İkili kelime kombinasyonu frekans analizi haricinde incelenmiş olan 11 çalışmanın demografik verileri de tablo olarak sunulmuştur.

### **3. BULGULAR**

#### **3.1. Akademi Mobbinge İlgili Çalışmaların İşyerinde Sosyal Hizmet Bağlamında İncelenmesi**

A1) Akyüz ve Güney'in 2014 yılında yaptığı çalışmada, 127'si erkek ve 53'ü kadın olmak üzere toplam 180 akademisyen üzerinde mobbingin etkisi araştırılmıştır. Bu araştırmaya katılan akademisyenlerin 70'i öğretim görevlisi (Öğr. Gör.), 16'sı okutman/uzman, 32'si araştırma görevlisi (Arş. gör.), 48'i doktor öğretim üyesi (Dr. Öğr. Üyesi), 7'si doçent ve 7'si de profesördür. Çalışmanın sonucuna göre akademisyenlerin %42,2'si çalışma ve performansının değerinin düşürüldüğünü, %25'i sözlü tacize uğradığını, %47,8'i iftira ya da dedikoduya ve %34,4'ü hakaretle sataşmaya maruz



kaldığını belirtmiştir. Akademik personelin %53,9'u görüş ve fikirlerinin ihmal edildiğini ifade etmiştir. Cinsiyete göre işe yönelik psikolojik şiddet dağılımlarına bakıldığında; seviyelerinin üstünde ya da yeteneklerinin dışında iş yapma zorunluluğu bakımından kadın ve erkek akademisyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Erkeklerin %29,1'i, kadınların ise %56,6'sı seviyelerinin üstünde iş yaptığını belirtmiştir (29). Bu çalışmanın sonucunda akademik çalışma ortamında belli düzeyde bir mobbing olduğu ortaya koyulmuş ancak katılımcıların mobbinge uğrama oranının diğer çalışmalardaki bulgulardan daha düşük olduğu saptanmıştır.

A2) Serinkan, 2014 yılında 73 kişi ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmaya katılanların %72,6'sı yani 53'ü erkek, %27,4'ü yani 20'si de kadındır. Çalışmaya katılan kişilerin %24,7'si profesör ve doçent, %21,9'u dr.öğr. üyesi, %32,9'u Arş. gör. ve %20,5'i de öğr. gör. unvanından oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; mobbingin boyutlarından en fazla eleştiri, sosyal ayırım ve yıldırma boyutlarının değerleri yüksek çıkmıştır. Araştırma sonuçlarında kadınlar ve erkekler arasında oluşan farklılıklara göre, mobbingin boyutlarından, fiziksel baskı, eleştiri, itibara saldırı ve tehdide kadınların daha fazla maruz kaldığı görülmüştür. Yıldırma ve sosyal ayırım boyutlarında, erkeklerin daha fazla mağduriyet yaşadığı görülmüştür. Unvana göre mobbinge maruz kalma durumuna bakıldığında, en fazla araştırma görevlileri ve öğretim üyelerinin maruz kaldığı görülmüştür (30).

A3) Güven, Kaplan ve Acungil'in çalışmasına göre, 2015 yılının Eylül ve Aralık aylarında yapılmış olan araştırma hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde görev yapan 442 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya devlet üniversitesinden 307 kişi, vakıf üniversitelerinden de 135 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %7'sinin profesör, %13,8'sinin doçent, %34,8'inin dr.öğr. üyesi ve %28,1'inin arş. gör. olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın sonucuna göre, araştırmaya

katılanların %76,5'i akademide mobbing olduğunu ifade etmiştir. İşyerinde mobbing olduğundan dolayı performansının düştüğünü ifade eden kesimin %48,4'ü profesörlerden oluşmaktadır. Bunun hemen ardından %38,7 oran ile aynı fikre sahip araştırma görevlileri gelmektedir. Akademik alanda mobbing olduğunu düşünen devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin oranı %79,1 iken, vakıf üniversitelerinde aynı düşünceye sahip akademisyenlerin oranının %69,6 olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın sonucunda Türkiye'deki üniversitelerde bulunan akademisyenlerin mobbinge maruz kaldığı ya da çalışma hayatlarında mobbingin olduğunu düşündükleri ortaya çıkmaktadır. İşyerinde algılanmış olan mobbingin kişiler üzerinde performans kaybı, işe gitmeme isteği gibi sonuçlar doğurduğu da çalışmada belirtilen hususlardan olmuştur (31).

A4) Yeloğlu ve Karahan'ın 2016'da yayınlanan, araştırma görevlilerinin sözleşme türüne göre mobbing düzeyi algılarının incelendiği çalışmalarına 197 araştırma görevlisi katılmıştır. Katılanların 110'u erkek 87'si kadındır. Bu araştırma görevlilerinin 140'ı 50d sözleşme usulü ile 57'si de 33a sözleşme usulüne göre çalışmaktadırlar. Araştırmada, 5 grup-boyutta; kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime; sosyal ilişkilere; özel yaşama, sosyal konuma ve itibara; yaşam kalitesine ve meslek durumuna ve sağlığa yönelik mobbing incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; mobbingin 5 alt boyutunda da sözleşmeler arasında algılama farkı olduğu görülmüştür. Bu kapsamda katılımcıların, kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik mobbing türünde en çok karşılaştıkları durumun, çevrelerindeki tarafından sözlerinin kesilmesi olduğu tespit edilmiştir. Sosyal ilişkilere yönelik mobbing türünde ise katılımcıların en çok, kurumla ilgili olan toplantı ve aktivitelere çağrılmama davranışı ile karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik alt boyutunda ise en çok karşılaştıkları davranışın, arkalarından kötü konuşmalar yapılması olduğu sonucu bulunmuştur.

Yaşam kalitesine ve mesleki duruma yönelik mobbing algısı boyutunda ise en çok karşılaştıkları davranışın, kendi branşlarının dışında işler yapmalarının istenmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlığa yönelik mobbingin boyutunda ise katılımcıların en çok psikoloğa başvurmaları gerektiği hakkında sürekli baskıda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sözleşme türüne ilişkin mobbing algısının araştırıldığı bu çalışmada, akademik alanda mobbinge maruz kalındığı ve ayrıca sözleşme türüne göre insanlar üzerinde daha fazla baskı yapılabildiği ortaya koyulmuştur (32).

A5) Elkıran ve Çoruk'un 2015-2016 yıllarında gerçekleştirmiş oldukları ve 2017 yılında yayınlanan araştırmalarında akademisyenlerin algıladıkları mobbing davranışları üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaya 1350 akademisyen katılmıştır. Akademisyenlerin 774'ü erkek, 576'sı kadınlardan oluşmaktadır. Medeni durum açısından 1041 akademisyenin evli olduğu, 229 akademisyenin ise bekar olduğu görülmüştür. Unvanlara göre bakıldığında ankete katılan akademisyenlerin 341'i profesör, 313'ü doçent, 349'u dr.öğr. üyesi, 37'si öğretim görevlisi doktor (öğr. gör. dr.), 55'i öğr. gör., 71'i araştırma görevlisi doktor (arş. gör. dr.), 130'u arş. gör., 12'si okutman, 31'i uzman ve 11'i farklı unvanlara sahiptir. Araştırmanın sonucunda, mobbingin alt boyutlarından olan kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılara ilişkin akademisyenlerin mobbing davranışı algıladıkları ortaya çıkmıştır. Mobbing davranışında yaş arttıkça mobbinge maruz kalmanın daha sınırlı olduğu görülmüştür. Medeni duruma göre bakıldığında bekar olan akademisyenlerin, evli olan akademisyenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Akademik unvanlara ilişkin bakıldığında; akademik unvan yükseldikçe, mobbinge maruz kalma riskinin azaldığı görülmüştür (33).

A6) Uzun ve Şafak Uzun'un 2014-2015 eğitim döneminde yapmış oldukları ve 2018 yılında yayınlanan çalışmada, akademideki okutmanların mobbing algısını incelemişlerdir. Bu araştırmaya 20 okutman katılmıştır ve bu 20 okutmanın 12'si kadın 8'i ise erkektir. Araştırmaya katılan 11 okutman vakıf üniversitesinde, 9 okutman ise devlet üniversitesinde çalışmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, öncelikli olarak cinsiyetle mobbing arasında bağlantı olduğu ve kadınların mobbinge daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların mobbingin kaynağı ve nedenlerine dair görüşlerinde ise, mobbing davranışının temellerinde ego, kişilik problemi, deneyimsizlik-tecrübesizlik, rekabet, cinsiyete dayalı bastırılmış güdüler olduğunu düşündükleri ortaya konulmuştur. Bunun yanında araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların mobbing davranışının vakıf üniversitelerinde daha sık ve şiddetli görüldüğü konusunda düşünceleri bulunmaktadır. Maruz kalınan mobbing sonucunda, katılımcıların kabullenme/yok sayma ve istifa etmek gibi davranışlarının sorunla mücadele etmekten daha yaygın olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada "mobbing ile mücadelede yasal haklarınızı biliyor musunuz?" sorusuna da katılımcıların 18'i tarafından bilgilerinin olmadığı cevabı verilmiştir (34). Bu araştırma ile diğer çalışmalardan farklı olarak, akademik unvanda yatay ilişki içinde de mobbing olduğu görülmüş ve okutmanlar arasında akademide mobbingin olduğuna ilişkin ortak bir kanaatin oluştuğu gözlenmiştir.

A7) Sart, Sezgin ve Demir'in 2017 yılında yapılmış olan ve 2018 yılında yayımlanan çalışması, mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine bir araştırmadır. Bu araştırmada İstanbul'da bulunan 4 devlet üniversitesinden 185 kadın akademisyenle anket çalışması yapılmıştır. Ankete katılan akademisyenlerin unvanları, 33 arş. gör., 60 dr.öğr. üyesi 52 doçent ve 40 profesör şeklindedir. Mobbing ölçeği için 4 alt faktör görülmüştür, bunlar; sistematik duygusal baskıya uğrama, yalnız bırakılma-dışlanma, eleştirilme-yargılanma ve takdir görmemedir.

Tükenmişlik algı ölçeği için de 3 alt faktör görülmüştür. Bu faktörler; duygusal tükenme, kişisel başarı hissini azaltması ve duyarsızlaşmadır. Araştırmanın sonucunda, mobbing alt faktörlerinin tükenmişlik alt faktörlerini etkilediği görülmüş ve mobbinge maruz kalan kişilerde tükenmişlik algısının yaşandığı görülmüştür. Mobbinge maruz kalan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin arttığı, işlerini bırakma, işlerine ve öğrencilerine karşı ilgisizlik veya hissizlik davranışlarının olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir (35).

A8) Öntürk'ün 2019 yılında yayınlanmış olan çalışmasında, akademisyenlere yönelik mobbing algısı ve iş yaşam kalitesi ilişkisi araştırılmıştır. Bu araştırmaya 136'sı erkek 68'i kadın olmak üzere toplam 204 kişi katılmıştır. Katılanların 34'ü arş gör., 7'si arş gör. dr., 26'sı ögr. gör., 7'si ögr. gör. dr., 52'si dr.ögr. üyesi, 47'si doçent ve 31'i de profesördür. Araştırmada mobbingin, kendini gösterme ve iletişime, sosyal ilişkilere, itibara, mesleki statüvepsikolojik sağlığa yönelik saldırılar gibi alt faktörlerine ilişkin analizler yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, psikolojik sağlığa yönelik tehditler ve itibara yönelik saldırılar alt faktörlerinde erkek katılımcılar daha yüksek puan ortalamasına sahipken, ölçek toplam puanı, iletişime yönelik saldırı ve mesleki duruma yönelik saldırı alt faktörlerinde kadın katılımcıların daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları görülmüştür. Unvanlara göre incelendiğinde, arş. gör'lerin ve arş. gör. dr.'lerin unvanı ile çalışanların mobbinge maruz kaldığı tüm faktörlerle ilişki analizinde kendini göstermiştir. Unvana göre incelemelerde iş yaşam kalitesinin, akademik unvan yükseldikçe arttığı gözlenmiştir. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algısının negatif yönde etkilendiği aynı zamanda kendilerini gösterme, iş yaşamı dengeleri, sosyal ilişkileri, yönetsel ödül ve yararlanmaları ve mesleki psikolojik sağlığının mobbingten olumsuz yönde etkilendiği saptanmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında, akademi çalışanların mobbinge maruz kalma

düzeylerinin arttıkça, iş yaşam kalitesi algısının düştüğü sonucu, yapılan paralel çalışmalarla desteklenmiştir (36).

A9) Öztürk'ün 2019 yılında 90 akademisyenle yapmış olduğu çalışmada akademisyenler üzerindeki mobbing algısı ve tükenmişlik durumlarına ilişkin incelemede bulunulmuştur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 52'si kadın 38'i erkektir. Katılımcıların, 19'u arş. gör. 30'u öğr.gör./okutman/uzm, 26'sı dr.öğr. üyesi, 7'si doçent ve 8'i de profesördür. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerin %54,4'ü daha önce mobbinge maruz kaldığını ve mobbing saldırganının ise %33,3'nün erkek olduğunu belirtmişlerdir. Mobbing saldırganının çoğunlukla yöneticilik görevlerinde bulunduğu ifade edilmiştir. Akademisyenler mobbinge maruz kalmanın kişisel nedenlerle gerçekleştiği ve özellikle kıskançlık (%53,3) ile dış görünüş (%40) gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığı kanaatindedirler. Diğer sebepler ise; kişisel başarılar (%37,8), siyasi görüş (%30), girişimci ve sosyal olma (%21,1), dini inanış (%20) ve medeni durumdur (%10). Akademisyenler, mobbinge maruz kalmanın örgütsel nedenlerini ise; sağlıklı olmayan örgüt kültürü (%51,1), kayırmacılık (47,8) ve yetersiz yöneticiler (%40,1) olduğu görüşündedirler. Akademisyenlerin %55,6'sı uygulanan mobbing karşısında sessiz kaldığını belirtmiştir. %34,4'ü mobbing karşısında rapor/izin aldığını ve sabah işe gitmek istemediğini (%25,6) belirtirken, %24,4'ü işi bırakmak istediğini ifade etmiştir. Akademik unvan düzeyi düştükçe mobbinge maruz kalmanın arttığı gözlemlenmiştir. Kıdem yılı arttıkça kişilere uygulanan mobbingin azaldığı ancak tükenmişlik düzeyinin arttığı gözlenmiştir (37).

A10) Yaya, Ergün ve Yılmaz'ın 2019 da yayınlanan makalesinde, akademisyenler üzerinde sosyo-demografik değişkenlere göre mobbing davranışı incelenmiştir. Araştırmaya 151 kadın, 142 erkek olmak üzere toplam 293 akademisyen katılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 24'ü profesör, 25'i doçent, 19'u dr.öğr. üyesi, 30'u dr., 195'i uzman ve arş. gör.'dür. Araştırma sonuçlarına göre, kadınların

erkeklerle göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Ayrıca kadınların yalnızlık ve depresyona daha yatkın olduğu belirtilmiştir. Akademisyenlerin mobbinge maruz kalmasında anlamlı yaş farklılığı olduğu ve genç yaştaki akademisyenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Bu sonucu destekleyen bir diğer bulgu, uzman ve araştırma görevlisi unvanlı akademisyenlerin daha fazla mobbinge maruz kalmasıdır. Medeni durum açısından mobbinge maruz kalma riskine bakıldığında, bekar akademisyenlerin daha fazla maruz kaldığı görülmüştür. Bu çalışmada, akademisyenlerin mobbinge maruz kalmasının, psikolojik bozukluklara bağlı hastalıklara sebep olabileceği belirtilmiştir (38).

A11) Tepe, Eti ve Çabuk'un 2020 yılında yayınlanmış olan çalışmasına göre, toplam 568 akademisyen üzerinde anket uygulanmıştır. Bu kişilerin 197'si devlet üniversitesi, 371'i vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerdir. Katılımcıların; 157'si arş. gör., 116'sı ögr. gör., 21'i dr.ögr. gör., 147'si dr.ögr. üyesi, 66'sı doçent ve 61 profesördür. Analiz sonuçlarına göre; bekar olan çalışanların evli olan meslektaşlarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Unvan değişkenine göre bakıldığında, akademik unvan ile mobbinge maruz kalma riski arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dolayısıyla mesleğin ilk yıllarındaki çalışanların mobbinge daha fazla maruz kaldığı gözlenmiştir. Mobbingin alt boyutlarına bakıldığında sözlü yazılı görsel saldırılar, dışlayan davranışlar, itibarı zedelemeye yönelik davranışlar, işe yönelik saldırılarda en fazla mobbinge maruz kalanların araştırma görevlileri olduğu görülmüştür. Çalışmada iş sağlığı güvenliği eğitimleri üzerinden de bir değerlendirme yapılmış ve çalışanların bu eğitimler vasıtasıyla mobbingi daha iyi anlayabilecekleri ve baş etme yollarını öğrenmelerinin önemli olduğuna dair vurgularda bulunulmuştur (39).

**Tablo 1: İncelenen Araştırmaların Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri**

Araştırma	Katılımcı sayısı	Kadın	Erkek	Devlet	Vakıf	Profesör	Doçent	Dr.Öğr. Üyesi	Öğr.Gör	Arş.Gör	Okutman
A1	180	53	127	-	-	7	7	48	70	32	16
A2	73	20	53	-	-	9	9	16	15	24	-
A3	442	-	-	307	135	31	61	154	-	124	-
A4	197	87	110	-	-	-	-	-	-	197	-
A5	1350	576	774	-	-	341	313	349	92	201	43
A6	20	12	8	11	9	-	-	-	-	-	20
A7	185	185	0	-	-	40	52	60	-	33	-
A8	204	68	136	-	-	31	47	52	33	41	-
A9	90	52	38	-	-	8	7	26	30	19	-
A10	293	151	142	-	-	24	25	49	-	195	-
A11	568	-	-	197	371	61	66	147	137	157	-
Top.	3602	1204	1388	515	515	552	587	901	377	1023	79

Demografik veriler incelendiğinde konuya ilişkin araştırmalara katılan kişilerin sayısının diğer araştırmaların örneklem sayılarına bakıldığında, niceliksel olarak daha fazla olduğu, akademik unvana ilişkin dengeli bir dağılım içerdiği aynı zamanda vakıf ve devlet üniversitelerinden katılımcıların dengeli olduğu görülmektedir. Buna göre, çalışmada incelenen veri setinin, araştırma sonuçları açısından dengeli olduğu söylenebilir.



**Tablo 2: İkili Kelime Kombinasyonu Frekans Analizi**

	<b>Sözcük Kombinasyonu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Derece</b>
1	Mobbinge Maruz	21	1
2	Araştırma Görevlisi	10	3
3	Doktor Öğretim	6	6
4	Öğretim Görevlisi	5	14
5	Öğretim Üyesi	5	14
6	Araştırma Görevlilerinin	4	17
7	Maruz Kalma	4	17
8	Mesleki Duruma	4	17
9	Mobbing Algısı	4	17
10	Öğr Gör	4	17
11	Sağlığa Yönelik	4	17
12	Sosyal İlişkilere	4	17
13	Vakıf Üniversitelerinde	4	17
14	Akademik Unvanda	3	29
15	Akademisyenlerin Algıladıkları	3	29
16	Anket Çalışması	3	29
17	Arş Gör	3	29
18	İletişime Yönelik	3	29
19	İtibara Yönelik	3	29
20	Mesleki Tükenmişlik	3	29
21	Mobbing Davranışları	3	29
22	Öğr Üyesi	3	29
23	Sözleşme Türüne	3	29
24	Unvana Göre	3	29
25	Yaşam Kalitesine	3	29

İncelenmiş olan 11 çalışmanın sonuçlarına dair MAXQDA programı kullanılarak ikili kelime kombinasyonu frekans analizi yapılmıştır. Frekans analizinde en az üç ve daha fazla tekrar eden kelimeler yukarıdaki Tablo'da belirtilmiştir. Sıklıklarına göre; ilk sırada çıkan “mobbinge maruz” kelime kombinasyonu olmuştur. İkinci sırada en sık tekrar eden kelime kombinasyonu “Araştırma görevlisi” kelime kombinasyonudur. İncelenmiş olan araştırmalarda, araştırma görevlilerinin gerek yaşlarının diğer akademisyenlere göre daha küçük olması gerekse de kıdemlerinin daha düşük olmasından dolayı mobbinge daha fazla maruz kaldığı açıkça ifade edilmiştir. Bu çalışmada da, araştırma görevlisi kelime kombinasyonunun en sık çıkması, diğer araştırmaları destekler niteliktedir. Araştırma görevlisi kelime kombinasyonunun ardından gelen akademik unvanlar, araştırma görevliliği sonrası alınan unvanlardan oluşmaktadır. Bunun nedeni; araştırmaların yaş ve kıdem yılının mobbing davranışıyla ilişkili olduğunu ortaya koymasıdır. Frekans analizlerinin devamında, mobbingin alt boyutlarına rastlanmıştır. Bu alt boyutlar; “sağlığa yönelik, sosyal ilişkilere, iletişime yönelik ve itibara yönelik” olmak üzere sıralanmıştır. Bu sonuca göre akademisyenlerin en fazla maruz kalmış olduğu mobbing alt boyutlarının yukarıda sıralanmış şekilde olduğu düşünülmektedir. Frekans sıklık Tablosu'nun son kelime kombinasyonlarına ilişkin bakıldığında da “unvana yönelik, sözleşme türüne, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesine” gibi kavramlar olduğu görülmüştür. Bu kavramlar bize akademisyenlerin karşılaştıkları diğer mobbing durumlarını göstermektedir.

#### **4. SONUÇ VE TARTIŞMA**

İSH, ülkemizde maalesef etkinliğini ortaya koyamamış bir sosyal hizmet alanıdır. Yurt dışında oldukça etkin ve aktif olan bu alan, çalışanların yaşadıkları sorunların ortadan kaldırılması ve önlenmesinde oldukça etkilidir.

İncelenen araştırmalarda görüldüğü üzere, akademide mobbing ciddi bir sorundur. İncelenmiş olan her araştırmada, oranlar değişkenlik gösterse de akademisyenlerin belirli düzeylerde mobbing davranışlarını algıladıkları görülmektedir. Ancak buna rağmen, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin yaşadıkları iş kaynaklı sorunlara yönelik herhangi bir mesleki uygulama bulunmamaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, İSH kapsamındaki uygulamalarında “çevresi içinde birey” nosyonu ile hareket ederek; mikro, mezo ve makro seviyelerde uygulamalar gerçekleştirebilirler (4). Bu uygulamalar, akademisyenlerin yaşadıkları mağduriyetleri önlemede kritik rol oynayabilir.

Akademisyenlerin, üniversitelerde maruz kaldıkları mobbing, performansları üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. İncelenen araştırmaların neredeyse hepsinde, mobbing kaynaklı performans problemleri ifade edilmiştir. Ancak bunların dışında mobbing davranışı, akademisyenler üzerinde zihinsel ve psikolojik boyutlarda da olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Öyle ki, psiko-somatik ve psiko-sosyal sorunların yanı sıra, akademisyenlerin başarı kriteri olarak görülen üretkenliğin de mobbing sebebiyle olumsuz etkilenebileceği söylenebilir (20, 40). Bu olumsuz durumun ortadan kaldırılabilmesinde, İSH'nin klinik uygulamaları etkili olabilir. İSH, akademisyenlerin iç kaynaklarını açığa çıkararak, mobbingin olumsuz etkilerini azaltma ve olumsuz iş çevresini olumlu yönde değiştirmeye yönelik uygulamalar barındırmaktadır (41).

İncelenen araştırmalarda, akademisyenlerin uğradıkları mobbing nedeniyle işe gitmeme isteklerinin ortaya çıktığı ve hatta işi bırakmayı istedikleri gözlenmiştir. Ancak İSH kapsamındaki ÇDP'lerin, çalışanların yaşadıkları psikolojik kaynaklı sorunları ortadan kaldırarak, işçilerin işe gitmeme isteklerini azalttıkları da bazı çalışmalar tarafından ifade edilmiştir (18, 42). Dolayısıyla sorunun iyileştirilmesinde İSH faydalı olabilir.

Yapılan araştırmaların neredeyse hepsinde, kadın akademisyenlerin mobbinge daha fazla maruz kaldıkları görülmüştür. Ayrıca mobbing ile yaş ve unvan arasında ters orantılı ilişki saptanan diğer sonuçlardır. Yine sözlü taciz, iftira, hakaret ve dedikodu gibi bulgular da bulunmaktadır. Bu sonuçların gösterdiği gibi, üniversitelerde bazı kesimlerin ezildiği bunun da gücün bir tahakküm aygıtına dönüşmesi ile ortaya çıktığı görülmektedir. İSHU'ların rollerinden olan, dışlanmış ve ezilmiş çalışanların haklarına yönelik savunuculuk ve bu ezilmişlik durumunun sürekliliğini kırabilmek adına üstlenilen sosyal aktivistlik rolü, ilgili problemlerin önlenmesinde etkili olabilir (14, 43, 18). İSH'nin faaliyetlerini yalnızca klinik boyutta algılamamak gerekmektedir. İSH, bu ezilmiş olarak görülebilecek kesimlere yönelik, tahakküme dönüşen gücün kırılması adına güçlendirme faaliyetlerinde de bulunur. Bu güçlendirme faaliyeti ile bireyin özünden gelen güç kullanılarak, işverenin, üssün ya da çalışma arkadaşının uyguladığı tahakküm kırılabilir (40). Sosyal hizmetin, doğasının yansıması olarak görülebilecek bu durum, İSH alanında da geçerliliğini koruyacaktır.

İncelenen bazı araştırmalarda, akademisyenler mobbinge maruz kaldıklarında nasıl bir yol izlemeleri gerektiğini bilmediklerini, haklarından haberdar olmadıklarını ifade etmişlerdir. İSH kapsamında uygulanacak eğitim faaliyetleri ile akademisyenler hakları konusunda bilgilendirilebilir, izlemeleri gereken yollar konusunda bilgi sahibi olabilirler. Dolayısıyla İSH, personel eğitimi konusunda da etkin bir alandır (43, 4, 20, 40, 41).

Tüm bunlardan hareketle, akademiye mobbing davranışının önüne geçilebilmesi için mikro, mezzo ve makro uygulamaların yapılması elzem olarak görülmektedir. Bu uygulamalar ile akademisyenlerin yaşadıkları mobbing davranışları engellenebilir ve olası mobbing saldırıları ise önceden önlenir. İSH kapsamında gerçekleştirilecek klinik danışmanlık, politika üretme, sendikal faaliyetler, hukuki

danışmanlık, örgütsel müdahalede bulunma, önleyici çalışmalar ve idare ile çalışan arasındaki görüşmelerin organize edilmesi gibi çalışmalar, mobbing davranışına yönelik kesin çözümler sağlayabilir (4, 44, 40, 41, 45).

İSH'nin sahip olduğu bütüncül bakış açısı hem işveren hem de işçiler için artı değer üretmektedir. Zira işveren, işçisinin problemlerini ortadan kaldırıncaya, ondan daha fazla verim elde edecek\*, çalışan ise kendisini daha iyi bir şekilde işine verebilecektir. Dolayısıyla, İSH her endüstriyel kurum için hayata geçirilmesi gereken bir alandır.

İncelenen araştırmalarda görüldüğü gibi, üniversitelerde meydana gelen mobbing davranışı ciddi bir sorundur. Özellikle bilim adına üretken olmaları beklenen akademisyenlerin, mobbing gibi olumsuz bir davranışa maruz kalmaları, onlara hem kişisel hem de bilimsel bir ket olarak geri dönecektir. Akademisyenlerin bu davranışla baş edebilmelerinde İSH'ye büyük görevler düştüğü ifade edilmiştir. Sosyal hizmetin sahip olduğu sorun çözme işlevi, İSH'de de somutlaşmaktadır. Dolayısıyla “mutlu ve üretken bir çalışma hayatının anahtarı İSH'dir” denilebilir. Bu sebeple, İSH'nin klinik danışmanlık, arabuluculuk, savunuculuk gibi faaliyetlerinin aktif hale getirilmesi ve işyerlerinde faydalanılan bir alan olması önerilmektedir.

İSH'nin üniversiteler dahil, tüm işyerleri gibi kar amacı gütmeyen kuruluşlarda da etkinleştirilmesi, mobbing gibi istenmeyen davranışların önlenmesinde ve kişilerin yaşadıkları mağduriyetlerin engellenmesinde etkili olacaktır. Görüldüğü üzere, incelenen çalışmalarda saptanan sonuçlar için üretilecek çözümlerde İSH'ye ihtiyaç vardır. Buna göre, “üniversiteler dahil birçok işyerinde görülecek sorunlardan yalnızca biri olan mobbing ile sayılabilecek birçok sorunun çözülmesi için gereken unsurlar İSH'nin uygulamalarıyla aynı doğrultudadır” denilebilir. İSH, sorunların çözülmesi için gerekli

---

\* Bu hususla ilgili, İSH'nin sosyal hizmetin doğasına aykırı bir nosyona sahip olduğuna yönelik eleştiriler bulunmaktadır. Ancak bu husus, bu çalışmanın kapsamını aşmaktadır.

reçetedir. Bu reçetenin uygulayıcılarıysa sosyal hizmet uzmanlarıdır. Dolayısıyla İSH'nin aktif hale getirilebilmesi için sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesi gerekmektedir.

İncelenmiş olan mobbing araştırmalarında da sosyal hizmet alanına ilişkin çalışmalarda da işyerinde sosyal hizmet uygulamalarına ilişkin çalışmaların eksikliği göze çarpmaktadır. Buradan hareketle, ülkemizde İSH'ye yönelik daha fazla akademik çalışmanın yapılması ve bu çalışmaların ışığında yeni uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir.

### **KAYNAKÇA**

1. Akabas SH, Kurzman PA. A resourceforinnovativepolicyandpractice. New York: Columbia UniversityPress; 2005.
2. Googins B. Occupationalsocialwork: A developmentalperspective. EA Quarterly. 1987; 2(Spring): 37-53.
3. Hughes D. Introductiontothespecialissue: Occupationalsocialwork: Currentperspectives. SocialWork in MentalHealth. 2013; 11(5): 377-380.
4. Maiden RP. Theevolotionandpractice of occupationalsocialwork in the United States. EA Quarterly. 2001; 17(1-2): 119-161.
5. Popple, PR. Socialworkpractice in businessandindustry, 1875-1930. Social Service Review. 1981; 55(2): 257-269.
6. Hughes D, Olsen MC, Newhouse C. Occupationalsocialworkeducationforemployeeassistancepractice. Journal of Teaching in SocialWork. 2018; 38(4): 379-397.
7. Kurzman PA. Labor-socialworkcollaboration: Currentandhistoricalperspectives. J of WorkplaceBehavioralHealth. 2009; 24(1-2): 6-20.
8. Googins B, Godfrey, J. Theevolotion of socialwork. SocialWork. 1985; 30(5): 396-402.
9. Milne SH, Blum TC, Roman PM. Factorsinfluencingemployees' propensitytouse an employeeassistance program. PersonnelPsychology. 1994; 47: 123-144.
10. Balgopal PR. Occupationalsocialwork: An expandedclinicalperspective. SocialWork. 1989; 34(5): 437-442.
11. Mor-Barak ME, Tynan M. Olderworkersandtheworkplace: A newchallengeforoccupationalsocialwork. SocialWork. 1993; 38(1): 45-55.
12. Van Breda AD. Developingresiliencetoroutineseparations: An occupationalsocialworkintervention. Family in Society: The J of ContemporarySoc Ser. 1999; 80(6): 597-605.
13. Ramanathan CS. EAP'S responsetopersonalstressandproductivity: Implicationsforoccupationalsocialwork. SocialWork. 1992; 37(3): 234-239.
14. Iversen RR. Occupationalsocialworkforthe 21st century. SocialWork. 1998; 43(6): 551-566.

15. Attridge, M. A global perspective on promoting workplace mental health and the role of employee assistance programs. *American Journal of Health Promotion*. 2019; 33(4): 622-629.
16. Kurzman, PA. Employee assistance programs for the new millennium: Emergence of the comprehensive model. *Social Work in Mental Health*. 2013; 11(5): 381-403.
17. Jacobson JM. Working it out – social workers in EAP. *Social Work Today*. 2008; 8(2): 18-25.
18. Frauenholtz S. Responding to the affordable care act: A leadership opportunity for social workers in EAPs. *Health & Social Work*. 2014; 39(3): 153-160.
19. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996; 5(2): 165-184.
20. Reichert E. Workplace mobbing: A new frontier for the social work profession. *Journal of Continuing Social Work Education*. 2002; 5(3): 4-12.
21. Ruiz-Gonzalez, KJ, Pacheco-Pérez, LA, Garcia-Bencomo, MI, Gutiérrez-Diez MC ve Guevara-Valtier, MC. Mobbing perception among intensive care unit nurses. *Enfermería Intensiva*. 2020; 31(3): 113-119.
22. Zapf D, Knorz C, Kulla M. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996; 5(2): 215-237.
23. Bowen GA. Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*. 2009; 9(2): 27-40.
24. Gürbüz S, Şahin F. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (5. Baskı). İstanbul: Seçkin Yayıncılık; 2018.
25. Baltacı A. Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi SBE Dergisi*. 2018; 7(1); 231-274.
26. Gülbahar Y, Alper A. Öğretim teknolojileri alanında yapılan araştırmalar konusunda bir içerik analizi. *Ankara Üniversitesi EBF Dergisi*. 2009; 42(2): 93-111.
27. Wolcott HF. *Writing up qualitative research* (3. ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.; 2009.
28. Yıldırım A, Şimşek H. Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2013.
29. Akyüz HE, Güney İ. Mobbing'in akademik personeller üzerinde etkisi. 3. Uluslararası Ahlat-Avrasya Bilim, Kültür ve Sanat Sempozyumu, Bitlis; 2014. Erişim adresi: [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net).
30. Serinkan C. Akademik personelin yıldırma algılamalarının değerlendirilmesi: Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi örneği. *Pamukkale Avrasya Sosyoekonomik Çalışmalar Dergisi*. 2014; 6(2): 111-122.
31. Güven A, Kaplan Ç, Acungil Y. Türkiye'de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 2015; 10(18): 43-58.
32. Yeloğlu HO, Karahan G. Mobbing probleminin akademik çalışanlar ve sosyal hayatları üzerindeki etkileri: Sözleşme sorunu. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 2016; 15(2): 47-71.
33. Elkıran EM, Çoruk A. Akademisyenlerin algıladıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki ilişki. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 2017; 0(22): 86-100.

34. Uzun Z, Şafak Uzun AM. Akademide mobbing: Okutmanların mobbing hakkındaki görüşlerine dair nitel bir araştırma. Akademik Bakış Dergisi. 2018; 0(66): 326-347.
35. Sart G, Sezgin FG, Demir N. Mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine etkileri: Kadın akademisyenler örneği. Beykoz Akademi Dergisi. 2018; 6(1): 118-135.
36. Öntürk Y. Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi. Türk Çalışmaları Sosyal Bilimler Dergisi. 2019; 14(6): 3321-3340.
37. Öztürk A. Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. IBAD Sosyal Bilimler Dergisi. 2019; Özel Sayı: 314-325.
38. Yaya B, Ergün D, Yılmaz B. Akademisyenlerde sosyodemografik değişkenlere göre mobbing, psikosomatik belirtiler ve ruminatif düşünce biçiminin incelenmesi. Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi. 2019; 1(3): 139-144.
39. Tepe S, Eti S, Çabuk A. Akademisyenlerde mobbing algısının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine etkisi. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 2020; 7(5): 483-498.
40. Bates J, Thompson N. Workplace well-being: An occupational social work approach. *Illness, Crisis & Loss*. 2007; 15(3): 273-284.
41. Cheeran MT, Joseph G, Renjith TA. Scope of social work profession in industrial establishment. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. 2015; 4(8): 315-326.
42. McLeod J. The effectiveness of workplace counseling: A systematic review. *Counseling and Psychotherapy Research*. 2010; 10(4): 238-248.
43. Straussner SA. *Occupational social work today: An overview*. New York: The Haworth Press, Inc; 1990.
44. Chima FO. Depression and the workplace. *EA Quarterly*. 2005; 19(4): 1-20.
45. Sanchez PM, Aburto LG, Orellana MC, Torres RC. Knowledge and skills for occupational social work: Challenges for education and professional practice. *Cuadernos de Trabajo Social*. 2020; 33(2): 247-258.