



AKADEMİDE MOBBİNG: OKUTMANLARIN MOBBİNG HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİNE DAİR NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Zafer UZUN*

Ayşenur M. ŞAFAK UZUN†

Öz

Günümüzde çalışma hayatı kendi içinde bir takım olumsuz özellikleri barındırmaktadır. İş yaşantısında bir çalışana karşı uygulanan psikolojik taciz-şiddet-yıldırma olarak da tanımlanabilecek mobbing, bu olumsuz özelliklerden bir tanesidir. Üniversitelerde ise kurum içindeki hiyerarşik yapılanma, akademik yükselme sürecinde kadroların sınırlılığı, idealist hedefler ve bu hedeflere karşı diğer akademisyenlerin küçümseyici tavırları, başarı kriterlerinin nesnel değerlendirilememesi ya da ödüllendirilememesi, yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimsizlik ve güvensizlik, iş güvencesinin bulunmaması gibi nedenlerden kaynaklanan mobbing, örgüt iklimini tehdit eden bir sorun olarak güncelliğini korumaktadır. Bu sorunsaldan hareketle başlatılan bu araştırmanın amacı bir akademik personel olarak okutmanların meslek yaşantılarında mobbing hakkındaki var olan kabulleri, yorumlamalarını ve mobbinge maruz kalanların yaşamış oldukları bu deneyimlerine yükledikleri anlamları keşfetmeye çalışmaktır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ve Ankara'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan 20 okutman oluşturmaktadır. Nitel araştırma deseninin kullanıldığı araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen bulgular içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda katılımcıların meslek yaşantısında mobbinge maruz kalma nedenlerinin başında mesleki tecrübesizliklerinin geldiğini düşündükleri; vakıf üniversitelerinde mobbingin daha fazla deneyimlendiğini düşündükleri ve mobbinge maruz kalma durumunda sahip olacakları yasal hakları konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz, Okutman Görüşleri, Akademi.

MOBBING IN ACADEMIA: A QUALITATIVE RESEARCH ON THE OPINIONS OF INSTRUCTORS ABOUT MOBBING

Abstract

Work life contains a number of negative features in it. Mobbing is one of these negative features, which can be described as a psychological abuse, violence, intimidation shown against an employee in the workplace. Mobbing is still valid as a potential threat to the organizational climate at universities due to some reasons such as the limitation of staff, idealistic goals and some academicians' condescending attitudes towards these goals, not being able to evaluate the criteria of success or award objectively, miscommunication and mistrust between the management and employees and finally lack of employment security. The objective of this research, which has initiated from this problematic situation, is therefore to discover the interpretations and experiences of instructors about mobbing in their professional careers, as well as the meaning attributed to the experiences of mobbing victims. The sample of the study consists of 20 lecturers who work at different state and private universities in Istanbul and Ankara. In this study, qualitative research design was used and semi-structured interview forms were used as a data collection device. The results were analyzed by using content analysis method. At the end of the data analysis, it has been determined that participants view the "professional inexperience" as the main reason for being exposed to mobbing in their workplace. Participants also think that they experience mobbing more at private universities and they do not have enough information about their legal rights in case they expose to mobbing.

Keywords: Mobbing, Mobbing in The Workplace, Instructor Views, Academia.

JEL: D23, I00

* Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü, zafer.uzzun@gmail.com

† Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü, mervesafak@baskent.edu.tr



GİRİŞ

İnsan yaşamının önemli bir kısmını kapsayan ‘çalışma hayatı’ kendi içinde hem olumlu özellikleri hem de ciddi bir takım sorunları barındırmaktadır. Bu sorunların başında da dil, din, cinsiyet, yaş, deneyim ve eğitim gibi farklı sebeplerden kaynaklanan ve her çalışanın mesleki yaşantısı boyunca başına gelebilecek olan mobbing, bir diğer ifade ile *psikolojik taciz-şiddet-yıldırma* olarak da tanımlanabilecek olan *psikolojik terör* bulunmaktadır (Einarsen ve diğerleri, 2003; Lewis, 2003; Leymann, 1990; Tınaz, 2006: 8; Zapf, 1999). Özellikle günümüz çalışma hayatında artan rekabet, diğer çalışanların önüne geçme hırsı ve kıskançlık gibi hususlar mobbingi arttıran faktörler arasında bulunmaktadır (ÇSGB, 2014; Tınaz, 2006a).

Mobbinge maruz kalma olgusunun, bireylerin çalışma hayatında olduğu kadar kişisel hayatta da oldukça olumsuz etkileri bulunmaktadır. Mobbing mağdurlarında, mesleğine/örgüte karşı yabancılaşma (Tolan, 1981:184), örgütsel değerler, amaçlar ve etik kurallara karşı duyarsızlaşma (Tutar, 2004), yalnızlık ve yalnız bırakılmışlık hissi (Huse ve Cummings, 1985: 325), uykusuzluk, anksiyete, bunalım, sinirlilik (Einarsen, 1999; Leymann, 1990) ve konsantrasyon eksikliği (Namie, 2008) gibi değişik durumlar ve semptomlar gözlemlenebilmektedir. Bu bağlamda mobbing; örgütsel anlamda, örgütsel çatışmaya ve verimsizliğe neden olurken bir yandan da insan kaynakları yönetimini ve örgüt ikliminin devamlılığını olumsuz etkileyen bir olgu olarak çalışma hayatının her alanında bulunmaktadır.

Günümüz çalışma hayatında mobbingin sıklıkla görüldüğü kurumlardan birisi de üniversitelerdir. Kurum içindeki hiyerarşik yapılanma (Davenport ve diğerleri, 2003; Karatuna ve Gök, 2012), akademik yükselme sürecinde kadroların sınırlılığı (Şahin, 2013), idealist hedefler ve bu hedeflere karşı diğer akademisyenlerin küçümseyici tavırları, başarı kriterlerinin nesnel değerlendirilememesi ya da ödüllendirilememesi (Westhues, 2006a: 18-19), yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimsizlik ve güvensizlik (Çarıkçı ve Yavuz, 2009), iş güvencesinin bulunmaması (Bozdağ, 2009) mobbing eylemlerine zemin hazırlayan başlıca sebepler arasında bulunmaktadır. Buna karşın üniversitelerin örgütsel yapısını tehdit eden bir olgu olarak mobbing ile sağlıklı mücadele edilmesi adına ilgili alanda akademik çalışmaların sayısının arttırılarak politikaların üretilmesine destek sağlanabilir. Bu bağlamda söz konusu sorunsaldan hareketle başlatılan bu çalışmada devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların[‡] mobbing davranışı hakkındaki düşüncelerini ve deneyimlerini keşfetmek amaçlanmıştır. Araştırmamız beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmamızın birinci bölümünü oluşturan kavramsal ve kuramsal çerçevede mobbing kavramı incelenerek kavramın epistemolojik kökenlerinin açıklandığı kavramsal çerçeve ve mobbingin kaynağı ve nedenlerini açıklamaya çalışan kuramsal yaklaşımlara ilişkin bilgi sunulmuştur. İkinci bölümde mobbinge ilişkin yerli ve yabancı literatüre dair çalışmalara değinilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise araştırmanın amacı, önemi ve sınırlıkları açıklanarak katılımcılar ve verilerin toplanması ve analiz süreçleri hakkında bilgi sunulmuştur. Dördüncü bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Sonuç ve tartışma bölümünde yapılacak kısa bir değerlendirme ile öneriler sunulmuştur.

[‡] 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanununun (I) ve (O) maddeleri gereğince okutmanlar, “Eğitim-öğretim süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanı” (1981) olarak tanımlanmaktadır.



1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde mobbing kavramının tarihsel ve etimolojik kökenlerinin yanı sıra mobbingi ve nedenlerini açıklamaya çalışan kuramsal yaklaşımlara değinilecektir.

1.1. Kavramsal Çerçeve: Mobbing Kavramı Tarihsel-Etimolojik Kökenleri ve Süreçleri

Mobbing kavramı, Latince “*kararsız kalabalık*” anlamına gelen “*mobile vulgus*” sözcüğünden türetilmiştir. Dilimize İngilizce’den geçerek kullanmaya başladığımız mobbing kavramını, İngilizce’de isim olarak; ‘*insan kalabalığı*’, ‘*izdiham*’, ‘*gangster çetesi*’, fiil olarak ise; ‘*güruh halinde saldırmak*’, ‘*kitle halinde hücum etmek*’ anlamlarında kullanılmaktadır (Avery ve diğerleri, 2003: 629).

Mobbing kavramı ilk olarak genelde hayvan davranışları özelde ise kuşlar üzerine çalışmalar yapan davranış bilimci Konrad Lorenz’in araştırmalarında karşılaşılan bir fenomen olarak karşımıza çıkmaktadır. Lorenz’in tavuklar üzerinde yaptığı gözlemlerde; bir hiyerarşi ilişkisinin varlığını kabul ederek en altta kalan tavuğun gerek su kaynaklarına gerekse de beslenmek için gerekli olan besinlere ulaşmasının diğerleri tarafından engellendiğini gözlemlemiş ve bu durumu “*mobbing*” olarak tanımlamıştır. Lorenz’in bu kavramsal yaklaşımı İsviçreli endüstriyel psikolog Heinz Leymann kabul ederek yüksek eğitim gerektiren, profesyonel meslek grupları konu alan çalışmalar yaparak katkıda bulunmuştur (Westhues, 2006b: 32). Leymann’ın tanımlamasına göre mobbing, çalışma yaşantısında sistematik olarak bireye uygulanan düşmanca ve etik olmayan bir iletişim biçimi olarak bir ‘*psikolojik terör*’dür (Leymann, 1990). Leymann’ın bu genel mobbing tanımına karşın, mobbing kavramına dâhil olan olumsuz davranışların sayıları artırılabilir: (1) Haksız eleştiri, (2) hata bulmak için çabalamak, (3) bireyi yalnız bırakmak, dışlamak, (4) iftira atmak veya durumu çarpıtmak, (5) cinsel taciz, (6) fiziksel taciz, (7) aşağılamak, (8) alay etmek, (9) lakap takmak, (10) görmemezlikten gelmek, (11) gereksiz iş vererek çalışmaya zorlamak... gibi (Clarke, 2002: 71; Field, t.y.).

Daha sonraki çalışmalarda Davenport, Schwartz, ve Elliott mobbingi, işyerinde bir kişinin veya grubun başka bir kişiye veya gruba kişinin işten ayrılması için zorlamak amacıyla yapılan kötü hareketler, imalar ve eylemlerin bütünü olarak tanımlamıştır (2003: 15). Bir başka çalışmada Zapf, Knorz ve Kulla (1996) mobbingi, kurbanın hem psikolojisini hem de fiziksel sağlığını etkileyen her türlü olumsuz davranış olarak tanımlamaktadır. Tınaz’a (2006) göre ise kişiye astları, üstleri veya eşit düzeydeki kişiler tarafından sistematik olarak uygulanan bir çeşit psikolojik terördür.

1.2. Kuramsal Çerçeve

Leymann’a (1990) göre mobbing bir süreç olarak yaşanmaktadır. Kurbanların ve uygulayanların sosyal temaslarından başlayan bu ilişki sürecinin aşamaları şunlardır (Leymann, 1990):

Birinci aşama, orijinal kritik olay: Genellikle iş yaşantısına ortaya çıkan bir çatışma beraberinde gerilimi de getirmektedir. Bu aşamada gerilim, psikolojik tacize geçiş için kısa süreli bir köprü oluşturmaktadır.

Lloyd’e (2006: 177) göre çatışma, büyüklüğü ne olursa olsun iki kişinin birlikte çalışmaya başladığı andan itibaren düşmanca bakışlardan, açıkça tehditlere kadar her iş yerinde görülebilen bir olgudur. Leymann her ne kadar mobbingin ilk basamağı olarak çatışmayı



görmesine karşın kesin olarak her çatışmanın mobbing ile sonuçlanacağını öne sürmek doğru olmayacaktır.

İkinci aşamada, mobbing ve damgalamak: Günlük yaşantıda iletişimsel eylemler, karşı tarafa zarar vermek amacıyla uzun süreli ve sistematik olarak uygulanmaya başladığında mobbing davranışı başlatılmış olur. Bu aşamada bireye karşı yapılan manipülasyon (hileli yönlendirme) artar ve birey belli özellikleri bahane edilerek yalnız bırakılır.

Üçüncü aşama, yönetim: Bu aşamada yönetim ve yöneticiler işin içine girmektedir. Kurban ise belirgin düzeydeki hak mahrumiyetleri ile karşı karşıya gelebilir. Hatta yönetim, iş arkadaşları tarafından yapılan mobbingi kabul etme eğilimindedir.

Dördüncü aşama, işten çıkarılma: Bu dönem kurbanlarda psikosomatik rahatsızlıkların ve post-travmatik stres bozukluklarının görülmeye başlandığı dönemdir. Mobbing mağduru olan bireyler, çalışmayan, uygun olmayan veya psikolojik sorunları olan birisi olarak damgalanarak “işten ayrılması teşvik” edilmektedir (Yapıcı, 2008) veya işten ayrılması yönünde baskı yapılmaktadır (Leymann, 1990).

Leymann (1990) çatışma ile başlayarak mağdurlarını işten çıkmaya zorlayan bu süreç olarak tanımladığı mobbing biçimlerini, beş ana başlık altında sınıflandırmıştır: (1) Bireyin kendini göstermesinin ve iletişiminin engellenmesi, (2) sosyal ilişkilerde yalıtıma maruz bırakmak, (3) bireyin saldırganlığına karşı saldırıda bulunmak, (4) mesleki durumu ve yaşam kalitesine karşı saldırıda bulunmak, (5) doğrudan kişinin sağlığa saldırıda bulunmak (Davenport ve diğerleri, 2003: 18-19).

Sosyal temasların ve süreçlerin yanı sıra bireylerin sahip oldukları kişilik yapılarının da mobbing olgusu ile ilişkili olduğu değerlendirilmektedir. Alport kişiliği, bireyin kendi içindeki dinamik organizasyonlar olarak tanımlamaktadır. Bu organizasyonlar aynı zaman da bireyin çevresine yapacağı uyumu belirleyen psiko-fiziksel sistemleri içermektedir (Allport, 1937: 48). M. Friedman ve R. H. Roseman tarafından geliştirilen kişilik kuramına göre, bireyler A ve B olmak üzere iki temel kategoride sınıflandırmıştır. Friedman ve Roseman’a (1974: 84) göre A tipi kişilikli bireyler, saldırgan bir tutum içerisinde kendisinden daha az zamanda daha fazla başarı beklenildiği durumlarda kendisine engel olan şeylere veya kişilere karşı çaba gayreti içerisindedir. B tipi kişilikli bireyler ise A tipinin tersine, zamana karşı bir yarış içerisinde değillerdir. B tipi kişiler, zamana karşı yarışmış hissi ve bu hissın yanında gelen sabırsızlıktan dolayı ıstırap çekmezler. Bu nedenle suçluluk duymazlar. A tipleri orta ve yüksek seviyedeki stresli işlerde çalışırken (Robbins ve Judge, 2013:143-144) B tiplerine göre çevrelerinde daha fazla denetim ve baskı kurma eğilimindedirler (Eniseler, 2007: 19). Bu anlamda aciliyet hissi, stres düzeyi, bireyler arası çatışma, özgüven problemleri, esneklik ve liderlik biçimi bu kuramsal yaklaşım için ön plana çıkan kişilik özellikleridir.

Çatışmacı yaklaşıma göre mobbing davranışının altında mağdur ve uygulayan arasında var olan güç eşitsizliği söz konusudur. Belirli bir stratejinin planlı olarak uygulandığı varsayımından hareket edilmektedir. Fiziksel bir saldırının görülmediği bu süreçte mobbing, tek bir kişi tarafından uygulandığı gibi bir grup veya gruplar arasında da yapılabilmektedir (Einarsen, 2000).



2. MOBBİNGE İLİŞKİN LİTERATÜRÜN İNCELEMESİ

Mobbinge ilişkin yerli literatür incelendiğinde 2000’li yıllardan itibaren mobbing ve diğer sosyal olgular ile arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmaların sayılarının arttığı gözlenmektedir. Bu çalışmaların bazılarında kuramsal, kavramsal yönleri ile mobbing ele alınırken bazı çalışmalarda mobbingin önlenmesine dair çalışmalara rastlanmıştır (Yüçetürk, 2002a; 2002b; Çobanoğlu, 2005; Kök, 2006; Güneş Ertuna ve Ertuna, 2015). Bunun yanı sıra mobbing ile kişilik özelliklerini (Tutar, 2004; Tınaz, 2006; Kılıç, 2006; Gökçe, 2016), iş yaşam kalitesini (Yüçetürk, 2005), iş tatminini (Çalışkan, 2005), iş stresini (Işık, 2007), mesleki tükenmişliği (Kutlu, 2006) ve hukuk ilişkisini (Yüçetürk ve Öke, 2005) konu alan çalışmalara da rastlanmıştır. Bu çalışmalara ek olarak akademisyenlerin maruz kaldıkları veya bir şekilde parçası oldukları mobbingi inceleyen çalışmalar da (Akça ve İrmiş, 2006; Aktop, 2006; Tanoğlu, 2006, Bingöl, 2012; Kaya, 2012; Çelik, 2013; Duru, 2013; Cayvarlı ve Şahip, 2015; Şenerkal ve Çorbacıoğlu, 2015; Öztürk ve Şahbudak, 2015) bulunmaktadır.

Yerli literatürün yanı sıra yabancı literatürde de mobbing’e ilişkin çok sayıda çalışma ile karşılaşmaktadır. Mobbing ilk olarak Leymann’ın (1990) mobbingin kaynağı ve nedenleri konusunda yaptığı çalışmalar ile gündeme gelmiştir. Daha sonraki çalışmalarda mobbing ile kişilik yapısı (Leymann, 1990; 1996; Vartia, 1996; Coyne ve diğerleri, 2003; Salin, 2003; Wornhamm, 2003), stresi (Leymann, 1996; Ellis, 1999; Neumann, 2000; Westhues, 2002), psikosomatik rahatsızlıkları (Niedl, 1996; Elvira ve diğerleri, 2003), cinsiyeti (Di Martino ve diğerleri, 2003; Salin, 2003; 2005; Scutt, 2005; Kelly, 2006), kişisel ve örgütsel nedenlerini (Hoel ve Cooper, 2000; Field, 2002; Hoel ve Salin, 2003; Vartia, 2003; Beswick ve diğerleri, 2004), örgüt kültürünü ve örgüt iklimini (Einarsen ve diğerleri, 1994; Vartia, 1996; Zapf ve diğerleri, 1996; 1999; Baron ve diğerleri, 1996; Beswick ve diğerleri, 2004), küreselleşmeyi (Di Martino ve diğerleri, 2003; Ferrari, 2004) ve küreselleşmenin ekonomik sonuçlarını (Sheehan, 1999; Kelly, 2005) ve kamu, özel ve üçüncü sektörlerde görülme biçimlerini (Hubert ve Veldhoven, 2001; Knorz ve Zapf, 1996; Leymann, 1996; Niedl, 1996; Einarsen ve Skogstad, 1996) konu alan araştırmalara rastlanmaktadır.

Genel olarak yerli ve yabancı literatürde yapılan çalışmaları özetlemek gerekirse çok boyutlu bir ilişki ağı olarak mobbing kaynağı ve sonuçları itibariyle bir sosyal olgu özelliği göstermektedir. Aynı zamanda neden olduğu sonuçları itibari ile bireylerin hem psikolojik hem de fizyolojik birçok sorun yaşamasında etkili olmaktadır. Bunun yanı sıra kaynağı itibari ile mobbing *bireyi aşkın bir olgu* olma özelliğini göstermektedir. Çünkü her ne kadar direkt etkisi olmasa da küreselleşmiş ekonomik yapılar, yöneticiler ve örgütler, örgüt iklimi üzerinde oluşturduğu rekabet baskısı ile çalışanlar üzerinde mobbinge neden olmaktadır.

Aynı zamanda bu çalışmanın da araştırma grubunu oluşturan akademisyenlerin maruz kaldığı mobbingi konu alan çalışmalarda da özgüven eksikliği ve uygulayıcısının kişilik yapısına dair sorunlar yaşadığına ilişkin bulgulara rastlanmıştır (Tanoğlu, 2006). Hemşire akademisyen üzerine yapılmış bir çalışmada mobbing sonucunda akademisyenlerin, iş yaşantısında kimseye güvenmedikleri (%65), kendisini stresli ve yorgun hissettiklerini (%71) ve söz konusu davranışları sürekli olarak hatırladıklarını (%71) ifade etmişlerdir (Yıldırım ve Yıldırım, 2010). Akademisyenler üzerinde yapılmış başka bir çalışmada ise mobbinge maruz kalmış olanlarda, baş ağrıları (%69), sindirim sistemi sorunları (%48) ve uykuya dalmakta güçlük (%51) görülmüştür (Yıldırım ve diğerleri, 2007).

Kendine özgü hiyerarşisi içerisinde akademik yaşam, disipline olmuş ve kurumsallaşmış örgüt kültürü ile akademik personele “iyi ve kötü arasındaki istemli tercihinde” etik değerlerini



sunmaktadır (Uzun ve diğerleri, 2015). Mobbing ise kötü olan bu değer sistemine atıfla gerek aile gerekse iş yaşantısının bir parçası olarak, akademik yaşamın ve akademik personelinin sosyolojik, psikolojik ve fizyolojik yaşantısına ilişkin bir çok sorun barındırmaktadır. Örneğin mobbing mağduru olan akademisyenlerin iş performansı düşmektedir. Bunun yanı sıra mobbinge maruz kalan akademisyen gün içerisinde temasta buldukları öğrencilerine de yaşadıkları stresi yansıtabilmektedir. Veya örgüt kültürünü olumsuz olarak etkileyen bir faktör olarak organizasyonları etkilemektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, modeli, katılımcı, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan okutmanların meslek yaşantılarında mobbing hakkındaki var olan kabulleri, yorumlamalarını keşfetmeye çalışmak ve mobbinge maruz kalanların yaşamış oldukları bu deneyimlerine yükledikleri anlamları ortaya koymaktır. Bu kapsamda (1) okutmanların (katılımcıların) mobbing davranışının kaynağı ve nedenlerine dair görüşleri, (2) okutmanların devlet veya vakıf üniversitelerinde mobbing görülme sıklığına dair görüşleri, (3) okutmanların mobbinge maruz kalma karşısında başa çıkma stratejilerine dair görüşleri ve son olarak ta (4) okutmanların mobbinge maruz kalma karşısında sahip oldukları yasal haklarına ilişkin görüşleri çerçevesinde çalışmamız, sınırlandırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Önemi ve Sınırlılıkları

İlgili literatür incelendiğinde akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing olgusunu konu alan araştırmalara (Bingöl, 2012; Kaya, 2012; Çelik, 2013; Duru, 2013; Cayvarlı ve Şahip, 2015) ulaşılmıştır. Ancak Türkiye geneli akademik personelin (N: 149,243), % 6,8'lik (N: 10208) bir grubunu temsil eden okutmanları, konu alan nitel desenli bir çalışmaya rastlanılmadığı görülmüştür (Bkz. Tablo 1). Bu anlamda devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların mobbinge yönelik düşüncelerinin ve deneyimlerinin keşfedilmesi amaçlandığı bu çalışma yapısı ve araştırma soruları itibarıyla diğer araştırmaları destekleyen ve ilgili literatürdeki bir ihtiyaca cevap veren bir çalışma niteliğindedir. Ayrıca bu çalışma mobbinge maruz kalan mağdurların sahip oldukları yasal hakların katılımcılara bildirmesi ve bir farkındalık yaratması bakımından önemlidir.

Tablo 1: Türkiye Geneli Akademik Personel Sayıları

Unvan/ Kadro	Profesör	Doçent	Dr. Öğr. Üyesi	Öğretim Görevlisi	Okutman	Uzman	Araştırma Görevlisi	Çevirici	Eğt. Öğr. Plan.	Genel Toplam
Toplam	21927	14419	33730	20221	10208	3755	44944	21	18	149243

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Bu çalışma mobbing konusunda bazı önemli hususları vurgulamaktadır. Fakat çalışmanın kendi içinde bazı sınırlılıklar da bulunmaktadır. Öncelikle araştırmada sınırlı bir örneklem grubu ile çalışılmıştır. Bu yüzden ulaşılan sonuçlar genellenebilir bir nitelik taşımamaktadır. Bunlara ek olarak katılımcılardan izin alınarak görüşmeler ses kayıt cihazı aracılığıyla kayıt edilmiştir. Böyle bir uygulama yapılmasına rağmen katılımcıların kendilerini gizleme



potansiyellerinin bulunması da bu araştırma için başka bir sınırlılığı oluşturmaktadır. Bu bakımdan katılımcıların soruları samimi ve doğru cevaplandıkları varsayılmaktadır.

3.3. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan okutmanların çalışma yaşamlarında, toplumsal bir fenomen[§] olarak mobbing davranışına maruz kalma durumları yorumlayıcı sosyal bilimler penceresinden fenomenolojik bir araştırma modeli uygulanarak keşfedilmeye çalışılmıştır. Fenomenolojik araştırmalarda olgular, sosyal aktörün zihin dünyasında inşa edilmiş gerçeklikler olarak kabul edilir. Bu zihinsel dünyanın keşfedilmesinde en önemli nokta “aktör tarafından ‘doğrudan doğruya’ algılandığı şeklinin” (Guilford, 1974: 210) ve aktörlerin “kendi terimlerini kullanmalarına izin verecek bir biçimde ve kendi anlamlarının özü olan zengin içeriği en iyi şekilde ifade edebilecek bir derinlikte” soruların sorulması ile keşfedilmesidir (Jones, 1985: 46).

Bu amaçla görüşmeci tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanarak katılımcılara uygulanmıştır. Fenomeni (mobbing) birebir deneyimlemiş veya deneyimlemesi muhtemel bireylerle görüşülmüştür (Creswell, 1998; Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bireylerin “mobbing” fenomenine karşı var olan kabulleri, yorumlamaları keşfedilmeye çalışılmış ve mobbing deneyimlerine yükledikleri anlamlar sorgulanmıştır.

3.4. Katılımcı Grubu

Araştırmanın katılımcı grubunu, 2014-2015 eğitim öğretim yılları içerisinde Ankara ve İstanbul illerinde, vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 20 İngilizce okutmanı oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmaya katılan okutmanların 12’si kadın, 8’i erkektir. Örneklem grubunun seçilmesinde, nitel bir araştırma metodu olarak olası tüm örnek olay/kişileri seçmek için kullanılan amaca yönelik örneklem metodu kullanılmıştır. Çünkü nitel araştırmacılar “örneklem temsil gücünden çok, örneklem veya küçük örnek olaylar birimler ya da etkinlikler toplamının toplumsal yaşamı nasıl aydınlattığı üzerine odaklanmaktadır” (Neuman, 2013: 320). Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasında ilk olarak ilgili literatürün taraması yapılmıştır. Daha sonra bir eğitim uzmanı, bir sosyolog ve bir örgütsel davranış uzmanının görüşleri doğrultusunda görüşme formu yeniden düzenlenmiştir. Son olarak üç katılımcı ile pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmanın neticesinde araştırmamıza temel teşkil etmeyen sorular çıkarılmış, mevcut sorular yeniden düzenlenerek görüşme formunun son şekli verilmiştir.

3.6. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanma sürecinde yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında sistematik analiz ile keşfedilmesi beklenen anlamlı eylemler, önceden belirlenmiş yanıt kategorileri içinde katılımcılara bir dizi sorular sorularak keşfedilmeye çalışılmıştır. Yanıtlarda çeşitliliğe çok az yer tanıdığı için araştırmacı tarafından açık uçlu

[§] Fenomen sözcüğünün iki kavramsal anlamı bulunur: Bunlardan ilki bu çalışmaya da konu olan duyularımızla hissettiğimiz veya algıladığımız bir algı nesnesi olmasıdır. İkincisi ise açıklamadığımız veya anlamlandıramadığımız, manevi güçler gibi sıra dışı şeylerdir (Slattery, 2012: 231).



sorulardan kaçınılmıştır. Açık uçlu sorular yerine araştırmacı tarafından standartlaştırılmış sorular sorulmuştur. Araştırmacının tarafsızlığını koruması amacıyla katılımcılara sorular aynı sırada ve biçimde yöneltilerek esneklik ve farklılıklar en aza indirgenmeye çalışılmıştır (Punch, 2011: 167). Bu maksatla 20 katılımcı ile Nisan 2015-Haziran 2015 tarihleri arasında Ankara ve İstanbul’da uygun bir ortamda (işyeri, ev ve kafe) görüşülmüştür. Görüşmeler ortalama 30 ila 40 dakika arası sürmüştür. Yapılan görüşmeler katılımcıların izni dâhilinde ses kaydına alınmıştır.

Görüşmeler sonrasında ses kayıtları ve tutulan notlar deşifre edilerek transkriptler oluşturulmuştur. Deşifresi yapılan ses kayıtları içerisinden içerik analizi yöntemi ile yapılan kodlamalar sonrasında, *kodlara* ve *temalara* ulaşılmıştır. Araştırmacı ilk olarak kodlama sürecinde, veri setleri içerisindeki “*araştırma konusu ile ilgili olduğunu değerlendirdiği*” kavramları keşfetmeye çalışmıştır. Daha sonrasında farklı kategoriler içerisindeki ilişkili yapıların keşfedilmesi için temalar kurgulanmıştır (Marshall ve Rossman, 1995; Ratcliff, 2008). Bu anlamda içerik analizi yöntemi ile birbirine benzeyen verileri belirli kavram ve temalar çerçevesinde bir araya getirerek bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenlemek (Yıldırım ve Şimşek, 2013) amaçlanmıştır. Nitel araştırma lineer olarak kurgulanan bir yapıda olmadığı için bu düzenleme esnasında elde edilen veriler doğrultusunda kuramsal temelden de faydalanılarak yeni temalar oluşturulmuş ve bu şekilde döngüsel bir kurguyla araştırmanın analizi tasarlanmıştır.

Tablo 2: Kod Tablosu

Kod	Vakıf/ Devlet	Cinsiyet	Yaş	Meslekteki Deneyim Yılı
K1	Vakıf	Kadın	24	2
K2	Vakıf	Kadın	22	1
K3	Devlet	Erkek	28	7
K4	Vakıf	Kadın	42	18
K5	Vakıf	Kadın	59	36
K6	Vakıf	Kadın	25	2
K7	Vakıf	Erkek	26	2
K8	Devlet	Erkek	34	12
K9	Devlet	Erkek	29	7
K10	Vakıf	Kadın	30	2
K11	Vakıf	Erkek	27	4
K12	Devlet	Kadın	28	5
K13	Devlet	Kadın	33	6
K14	Vakıf	Kadın	38	12
K15	Devlet	Erkek	25	2
K16	Devlet	Kadın	31	7
K17	Vakıf	Erkek	30	6
K18	Devlet	Erkek	33	9
K19	Vakıf	Kadın	45	18
K20	Devlet	Kadın	42	16
Oran/ Ortalama	Vakıf: 11 Devlet: 9	Kadın: 12 Erkek: 8	Ort.: 32,5	Ort.: 8,7

Analiz yapılan bulguların aktarımında katılımcıların kişisel bilgileri saklı tutulması adına kodlar belirlenerek yapılan alıntılardan sonra parantez içerisinde belirtilmiştir. Kod tablosu Tablo 2’de gösterilmiştir.



4. BULGULAR

Bu bölümde katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonrasında elde edilen nitel verilere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Katılımcılar Hakkındaki Sosyo-demografik Bulgular

Tablo 3'te görülüşü gibi araştırmamızın örneklem grubunu teşkil eden katılımcıların %60'ı (N=12) kadın, %40'ı (N=8) ise erkeklerden oluşmaktadır. Örneklem grubunun yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, 22-25 yaş grubunda olanların oranı %20 (N=5), 26-29 yaş grubunda olanların oranı %25 (N=5), 30-34 yaş grubunda olanların oranının %30 (N=6), 35-39 yaş grubunda olanların oranı %5 (N=1), 40-44 yaş grubunda olanların oranı %10 (N=2) ve 45 yaş üzeri olanların oranının ise %5 (N=1) olduğu tespit edilmiştir. Örneklem grubunun eğitim durumu incelendiğinde (büyük bir çoğunluğunu) %40'ını (N=8) lisans mezunları oluşturmaktadır. Ardından sırasıyla %25'i (N=5) yüksek lisans mezunu, %25'inin de (N=5) yüksek lisans öğrencisi olduğu görülmektedir. Doktora yapanların oranı %5 (N=1) ve doktora mezun olanların oranlarının ise %5 (N=1) olduğu tespit edilmiştir.

Örneklem grubunun mesleki deneyim yılına göre dağılımı incelendiğinde, 1 ile 3 yıl arasında deneyime sahip olanların oranı %30 (N=6), 4 ile 7 yıl arasında deneyime sahip olanların oranı %35 (N=7), 8 ile 12 yıl arasında deneyime sahip olanlarında oranı %15 (N=3), 14 ile 18 yıl arasında deneyime sahip olanlarının %10 (N=2), 19 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olanlarının ise % 5 (N=1) olduğu tespit edilmiştir. Örneklem grubunun çalıştıkları kurumlara göre dağılımı incelendiğinde, %45'inin (N=9) devlet üniversitelerinde, %55'inin ise (N=11) vakıf üniversitelerinde çalıştıkları görülmüştür.

Tablo 3: Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri

Cinsiyet	N	%
Kadın	12	60,0
Erkek	8	40,0
Toplam	20	100,0

Yaş Grubu	N	%
22-25	4	20,0
26-29	5	25,0
30-34	6	30,0
35-39	1	5,0
40-44	2	10,0
45+	2	10,0

Eğitim Durumu	N	%
Lisans Mezunu	8	40,0
Yüksek Lisans Öğrenci	5	25,0
Yüksek Lisans Mezunu	5	25,0
Doktora Öğrencisi	1	5,0
Doktora Mezun	1	5,0



Mesleki Deneyim Süresi (Yıl)	N	%
1-3	6	30,0
4-7	7	35,0
8-12	3	15,0
14-18	2	10,0
19+	1	5,0

Devlet /Vakıf**	N	%
Devlet	9	45,0
Vakıf	11	55,0
Toplam	20	100,0

4.2. Katılımcıların Mobbing'in Kaynağı ve Nedenleri Konusundaki Bilgisine Dair Bulgular

Katılımcıların mobbingin kaynağı ve nedenleri konusunda bilgisine dair görüşleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi katılımcıların çoğu mobbing davranışının kaynağı ve uygulanmasını bireysel ego ve kişilik problemleri ile ilgili olduğunu belirtmiştir (10/20). Bu durum hakkında bir katılımcının düşüncesi şu şekildedir: “*Bence bunun altında bir ego problemi var. Kendini gerçekleştirememesi problemi olabilir.*” [K1]. Başka bir katılımcı ise; “*Buna sebep olan kişinin bir takım kişilik sorunları var diye düşünüyorum.*” [K5]. Bu durum hakkında bazı katılımcıların görüşleri şöyledir; “*Normal sağlıklı birisi neden iş arkadaşına mobbing yapsın ki? Bence eğer birisi mobbing yapıyorsa bunun altında yatan şey kendi egosu ile ilgili sorunlarıdır. Aynı zamanda bu durum bence bir kişilik sorunudur*” [K18], “*Mobbing, kendisini gerçekleştirememiş bireylere özgü bir sorundur bence. Kaynağında ise egonun tatmini, kıskançlık hissi, eksiklik duygusu olabilir. Psikolojik olarak sağlıklı birisinin yapacağı bir şey değil.*” [K20], “*Mobbing yapanların kesinlikle bir ego problemi var (Kızgınlık).*” [K13].

Tablo 4: Katılımcıların Mobbingin Kaynağı ve Nedenlerine Dair Görüşleri

Katılımcı Görüşleri	f
Ego	5
Kişilik Problemi	5
Deneyimsizlik-Tecrübesizlik	4
Rekabet	4
Cinsiyete Dayalı Bastırılmış Güdüler	2

Katılımcıların bazıları mobbing davranışının kaynağında kendilerinin deneyimsiz ve tecrübesiz olmasının yattığını belirtmişlerdir (4/20). Bu durum hakkında bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir: “*Benim yaşım 24. ...Burası ilk deneyimim olduğu için bu bir çeşit sürüşmeye dönüştü diyebilirim*” [K1], “*Yaşım 22, ben benden yaşça büyük insanlarla birlikte çalışıyorum... Bir şey yaptığımda, bu zaten yeni mezun, bilmiyordur, önemsemeyelim, gibi bir algı yaratmaya çalışıyorlar... Bunun sebebi de sanırım deneyimsiz olmak olabilir. Yaşım ile ve*

** Araştırmanın devlet üniversitelerinden katılımcıları Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Marmara Üniversitelerinden araştırmaya katılmaya gönüllü olanlar arasından seçilmiştir. Özel üniversitelerdeki katılımcı grubu ise Başkent Üniversitesi, Nişantaşı Üniversitesi, Kadir Has Üniversitelerinden araştırmaya katılmaya gönüllü olanlar arasından seçilmiştir.



deneyimsiz olmamla ilgili yani...” [K2], “25 yaşındayım... Dediğim gibi geçen sene benim ilk tecrübemdi... Benim işime verdiğim özverinin farkında olan insanlar da vardı, bunu kendine bir tehdit olarak görenler de vardı.” [K6], “26 yaşındayım. Yeni gelen bir arkadaşımıza tecrübeli bir arkadaşımız, senin yaptığın yanlış o öyle olmaz böyle olur gibisinden, sertçe ve kendi gücünü vurgulamak için psikolojik anlamda uygulamaları olmuştu. Arkadaşım odasını değiştirmek zorunda kaldı bu durumdan sonra. Deneyimli deneyimsiz çatışması oluyor...” [K7].

Bazıları ise rekabetin mobbinge yol açtığını ifade etmiştir (4/20). Rekabet konusunda bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir: “Mobbing, iş arkadaşlarınızdan da olabilir, yönetimden de olabilir. Genelde iş arkadaşlarından olabiliyor, rekabet yani...” [K3]. “Ben geçen sene bu durumu yaşadım galiba. İlk senemdi ilk tecrübemdi. Ben mobbing kelimesini geçen sene duydum ve ne olduğunu geçen sene bizzat kendim tecrübe ettim.. Tecrübelerime dayanarak mobbingi, üst statülerde bulunanların, kendi altlarına uyguladığı psikolojik baskı olarak tanımlayabilirim... Bir kıskançlık durumu var ve birey kendisine rakip olacağını değerlendirdiği kişilere mobbing uygulayabilir.” [K6], “Bu, ne bileyim, hırslı insanların birbiri ile yarışırken verdikleri rahatsızlık olabilir. Belki tacizle iş anlamlı bir kavram olarak algılanabilir ve sadece kadınlara yönelik bir fiziksel taciz olarak değerlendirilebilir ama mobbingi, psikolojik açıdan da caydırıcı ve zorlayıcı davranışlar olarak tanımlayabilirim. Günümüzde işveren ile çalışan, yönetici ve yönetilenler arasında daha çok görülüyor. Çalışanlar arasında da var. Çalışanı daha fazla çalıştırmak çalışma süresini daha fazla arttırmak için uygulanan bir sistem diyebilirim belki. Mobbing, aslında caydırmak, zorlamak ya da istemediği halde yaptırmak da olabilir. Kadın ya da erkek istemeyerek de bir tavır koyduğu halde taraflardan biri devam ediyorsa bu bir mobbingdir” [K4], “Mobbingin çok sebebi olabilir ama günümüz toplumunda rekabet bence en önemli faktör... Rekabet olabilir, cesaretini kırmak olabilir, kendi gücünüzü göstermek içinde yapabilirsiniz. Her yerde her yerde dönmekte bu ilişki, hegomonik ilişki iki birey arasında da olabilir, iş yerinde de olabilir... Çeşitli amaçları olabilir. Bir güç gösterme biçimi olabilir bu durum. Sözlü veya fiziksel anlamda erkeklerde bu durumlara karşı karşıya kalıyorlar.” [K8].

Az sayıda katılımcı ise (2/20) cinsiyete dair bastırılmış güdülerin mobbinge yol açtığını ifade etmiştir: “Sebeplerine gelecek olursak, eğitim durumu, deneyim, cinsiyet gibi faktörler sayılabilir.” [K9].

4.3. Devlet veya Vakıf Üniversitelerinde Mobbing Görülme Sıklığı Hakkındaki Katılımcıların Görüşlerine Dair Bulgular

Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan katılımcıların çalıştıkları kurumların devlet veya vakıf üniversitesi olarak farklılaşmasının mobbingin görülme sıklığına dair görüşleri Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Devlet veya Vakıf Üniversitelerinde Mobbing Görülme Sıklığına Dair Katılımcıların Görüşleri

Katılımcı Görüşleri	f
Devlet Üniversitesinde Çalışan:	
Mobbing ile Karşılaştım/Tanıkt Oldum	7
Mobbing ile Karşılaşmadım	2
Vakıf Üniversitesinde Çalışan:	
Mobbing ile Karşılaştım/Tanıkt Oldum	10
Mobbing ile Karşılaşmadım	1



Tablo 5’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan katılımcıların çoğu mobbing davranışı ile karşılaştığını veya mobbinge maruz kalan arkadaşının durumuna tanık olduğunu belirtmiştir (17/20). Bu durum hakkında vakıf üniversitelerinde çalışan bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir: “59 yaşındayım. 36 yıllık meslek yaşantım oldu. Benimle bu mobbing durumunu paylaşan bir arkadaşım oldu. Partnerlerinin üzerinde otorite kullanmak istediğini her konuda yönlendirme yoluna gittiğini anlatmıştı.” [K5], “Başka bir kurumda çalışan bir arkadaşım mobbingden mağdur olmuştu. Bana uzun süredir iş arkadaşlarının kendine iyi davranmadığını, kendisi hakkında kinayeli konuştuklarından bahsediyordu. Kendisini çok kötü hissettiğini söylüyordu... Aslında çok da iyi eğitilmiş bir kişiydi ve öğrencileri arasında da oldukça popülerdi. Geçenlerde işten çıkarılmış...” [K17], “...özellikle vakıf üniversitelerinde çalışma şartları ağır. Sempozyum veya kongreye katılmak için izin alabilmek zor. Ders yükü ağır olduğu ve genellikle doktora ve yüksek lisans programlarına devam edebilmek için ya izin verilmiyor ya da izin verilse bile ders yükü veya sorumluluk hafifletilmiş olmadığı için okutmanın işi çok zorlaşıyor... Yöneticiler ise daha çok kendilerini önemsiyor. Eğer sorumlunuz ile aranız iyi ise işleriniz çok iyi ama değişe her şey çok kötü... Bu nedenle bana göre yönetici ile çalışan arasındaki ilişki daha yakın olduğu için özelde daha fazla görülmekte.” [K7], “Devlet üniversitelerinde de karşılaşılabılır. Ancak vakıf üniversitelerinde işten çıkarma veya sözleşme yenilememe durumu daha sık yaşandığı için mobbing daha fazladır.” [K10]. Devlet üniversitelerinde çalışan bazı katılımcı görüşleri ise şu şekildedir: “Devlette sanki biraz daha fazla var gibi. Yani en azından ben öyle gördüm...” [K20], “Açıkçası benim idealim herhangi bir üniversitede okutmanlık yapmaktı. Yükseköğretim olduğu için bir üniversitede kariyerime başlamak benim için çok önemli. Dolayısıyla fark gözetmeksizin ister devlet ister vakıf üniversitesi olsun ben bir şekilde kariyerime okutmanlık alanında yükseköğretim kurumunda başlamak istediğimi söyledim kendi kendime. Dolayısıyla hani başvuru yaparken kurum gözetmedim. Kariyerimdeki hedefim böyle bir kıstas ayırım yoktu. Şansıma da vakıf üniversitesinde başladım. İşimi tam anlamıyla yapabileceğim bir ortamın olması yükseköğretim kurumu olması önemli benim için. Ancak vakıf üniversitelerinde karşılaştığım durumlar yüzünden bu durumun daha çok vakıf üniversitelerinde olduğunu düşünüyorum” [K18], “Bence her iki kurumda da bu sorun var. Devlette özele göre kısmi olarak daha az olsa da ikisinde de görülebiliyor.” [K8], “Sadece özel üniversitelerde değil birçok özel iş yerinde mobbing uygulanmaktadır.” [K9].

Katılımcıların bazıları çalışma hayatlarında hiç mobbinge maruz kalmadığını veya tanık olmadığını ifade etmiştir (3/20).

4.4. Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Karşısındaki Başa Çıkma Stratejilerine Dair Bulgular

Katılımcıların mobbinge maruz kalma karşısındaki başa çıkma stratejilerine dair bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Mobbinge Maruz Kalma Karşısında Başa Çıkma Stratejilerine Dair Katılımcıların Görüşleri

Katılımcı Görüşleri	f
Kabullenmek/ Yok Sayma	10
Savaşmak/ Mücadele Etmek	8
İstifa Etmek	2



Tablo 6’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan katılımcıların bazıları mobbing davranışı ile karşılaştığını başa çıkma stratejisi olarak durumu kabullenmeyi ve sessiz kalmayı tercih ettiklerini belirtmiştir (10/20). Bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir: “*Mesela duymamazlıktan gelirdim... Eğer sağlıklı bir tepki ise eleştiri gibi bir şey ise tepkim daha farklı olurdu.*” [K1], “*Daha önce söylediğim gibi Bunu kendine bir tehdit olarak görenler de vardı. Bu sene böyle bir şeyle karşılaşmadım ama geçen sene iki koordinatörümüz vardı. Bir idari diğeri de akademik koordinatör. İdari koordinatör üniversitenin dış ilişkiler ofisinde de görev alan bir kişi idi. Bizim ilişkilerimiz çok iyi idi. Bir arkadaşımınla birlikte çalışma disiplinimizi beğenen birisi idi. Bize uluslararası bir projede görev alma teklifinde bulundu bizde kabul ettik. Güzel bir iş çıkardık. Yabancı misafirleri ağırladık öğrencilerimizle buluşturduk. Her şey gayet güzel gidiyordu. Bu proje yönetilirken işimizi de bir kenara atmadık. İşimizi derslerimizden arta kalan zamanlarda yürütüyorduk. Ama tabii idari koordinatör ve akademik koordinatör arasında bir rekabet ve duygusal anlamda bir kıskançlık vardı. Bu bize pekiyi yansımadı. Bizim idari koordinatörümüz ile iyi diyalog halinde olmamız akademik koordinatörümüzü inanılmaz derecede hiddetlendirdi. Bu rekabeti ve sorunları kendi aralarında çözmek yerine bize yönlendirildi. Ben dersimi yapmış olduğum halde dersime girmemiş muamelesi yapıldı, aldığım yoklamaları ve ders içeriklerinin uygun olmadığı bunu rektöre kadar imzalı olarak bildireceğini bana tehdit vari bir mail atıldı. Beni şok etti. Bende e-postaya cevap verdim. Bunu bana yazan koordinatörüm sınıflarda kameraların olduğunu bile bile bir uyarıda bulundu. Bende yoklamada var olan öğrenci ifadelerinin alınmasını ve kamera kayıtlarının incelenmesini istediğimi yazdım. Sonra bana geri dönüşte bulunulmadı... Bir ara bu durumu YÖK’e bildirmeyi düşünmüştüm. Çünkü ortada gözle görülür derece yazılı ve kayıtlı belgeler vardı... Ama susmayı tercih ettim.*” [K6], “*... Daha önce de bahsettiğim gibi çalışmış olduğum ve şu an çalıştığım vakıf üniversitesinde kılık kıyafete, saç ve makyaja önem veriliyordu. Yönetim tarafından bu yönde hiçbir uyarı yapılmısa da çalışanlar kendi aralarında bir standart tutturuyorlar. Uymayanlara yüze karşı değil ama arkadan eleştiride bulunuyorlar. Ben buna şahit oldum ve eleştirilere kendim de maruz kaldım. Ama böyle şeylere önem vermediğim için deyim yerindeyse söylenenler bir kulağımdan girdi diğeriinden çıktı (gülüyor)*” [K10] şeklinde belirtmişlerdir.

Buna karşın bazı katılımcılar ise savaşımayı ve sesini duyurmaya çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir (8/20). Bazı katılımcı görüşleri şu şekilde ifade etmişlerdir: “*Genelde tepkilerimi gösteren bir insanım o anda da hemen karşı yorumumu yaparım... En azından çok da fazla kişisel olarak çözmeye çalışmam hemen yasal gereklilikleri uygulamam diye düşünüyorum.*” [K4], “*İdare ile paylaşmak yerine hukuksal yolu denerdim.*” [K5], “*Öncelikli olarak ben, bu durumu uygulayan kişi ile konuşurum. Eğer çözülemiyor ise üst yöneticiye durumu açarım. Bu durum hala devam ediyor ise yasal yollara başvuru yapabilirim.*” [K7], “*Hakkımı daha üst mercilerde ararım. Rektörlüğe ya da YÖK’e şikâyet ederim.*” [K8], “*Önce muhatabım olan kişiyle durumu çözmeye çalışırım. Eğer kötü muamele devam ederse dava falan açarım.*” [K9], “*Baştan sessiz kalmayı tercih ederim, çünkü huzursuzluk çıkmasını istemem. Ama baktım uzuyorsa arkasında durur, elimden geleni yaparım*” [K2].

Bazı katılımcılar ise savaşıyor veya susarak sessiz kalmak yerine işlerinden istifa edebileceklerini belirtmişlerdir (2/20). Bir katılımcı bu durumun zorluğunu şu şekilde ifade etmiştir: “*Burada vereceğiniz iki tepki var; ya mecburiyetten çekeceksiniz ya da rest çekip görevi bırakacaksınız, ben ikincisini yapardım başka alternatif yok*” [K20]. Bir başkası ise “*ben daha önce bu sebepten dolayı istifa ederek buraya geldim*” demiştir.



4.5. Mobbinge Maruz Kalma Durumunda Katılımcıların Sahip Oldukları Yasal Hakları Hakkındaki Bilgilerine Dair Bulgular

Katılımcıların sahip oldukları yasal hakları (mobbinge maruz kalma durumunda) hakkındaki görüşlerine dair bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Sahip Oldukları Yasal Haklarına Dair Görüşleri

Katılımcı Görüşleri	f
Hayır, Yok	18
Evet, Var	2

Tablo 7’de görüldüğü gibi katılımcıların neredeyse hepsi mobbing davranışı ile karşılaşma durumunda sahip oldukları yasal haklar konusunda bilgilerinin bulunmadığını belirtmiştir (18/20). Bazı katılımcıların görüşleri ise şu şekildedir: “Hayır, bilgim yok.” [K1], “Yani hiçbir bilgim yok ama bildiğim kadarıyla sadece avukata gidip, sorgulamak olur. Klasik, başınıza gelmeden önce haklarınızı araştırmazsınız. Kısacası hiç bir fikrim yok.” [K3], “Hayır tam olarak bilmiyorum. Ama mutlaka yasal haklarımın olduğunu düşünüyorum. Bu çok ciddi ve yaralayıcı bir konu, böyle bir konuda yöneticilerin veya idarecilerin yararlı olabileceğini düşünmüyorum. Onlarla çözmeye çalışmazdım” [K5], “Açıkçası benim hiçbir bilgim yok. İş yerinde bu tarz durumların işçinin hakkı olduğunu bilmiyordum. Bunu da tecrübesizliğime veriyorum. Beni bu konuda uyarın, bu konular hakkında bilgisi olan arkadaşımды. Bana o söylemişti. Bu durum mobbingdir... Senin şuna hakkın vardır. Kanunlarda yasalar bunlar yazıyor, sen gerekli şikâyeti yapabilirsin demişti.” [K6].

Bu duruma karşın katılımcıların bazıları sahip oldukları yasal hakları (mobbinge maruz kalma durumunda) konusunda bilgisinin olduğunu ifade etmiştir (2/20).

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan katılımcılar mobbing davranışının temellerinde *ego*, *kişilik problemi*, *deneyimsizlik-tecrübesizlik*, *rekabet*, *cinsiyete dayalı bastırılmış güdüler* olduğunu düşünmektedirler. İş yaşantısında astlık üstlük ilişkisi bulunmayan, yatay seviyedeki ilişkilerle birbirine bağlı olan okutmanlar üzerinde yapılan bu çalışmada, mobbing davranışının yatay ilişki ağları içerisinde de görülebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar literatürde Temizel’in (2013: 202) Türk hukuk sistemi içerisinde mobbing incelediği çalışmasında ‘iş arkadaşlarına’ yönelik mobbingin görülebileceği bulguları ile uyusmaktadır. Bu bağlamda mobbing yatay ilişki ağları içerisinde de var olan bir olgudur.

Katılımcıların ‘ego ve kişilik problemlerine’ yaptıkları atıflar mobbingin psikolojik alt yapısını anlamlandırma adına bulgular sunmaktadır. İlgili literatürde mobbing uygulayan bireylerin kişilik yapıları incelendiğinde; (1) antipatik, (2) vazgeçilmez olduğuna inanan, (3) narsist kişilik özellikleri gösteren, (4) paranoid kişilik özellikleri gösteren, (5) baskıcı, (6) düşmanca duygular besleyen, (7) kendi normlarını örgütün normları halinde kabul ettirmeye çalışan, (8) önyargılı, (9) ben merkezci, (10) kötü, (11) çalışkan, (12) ilgi görmek isteyen, (14) çatışmacı olmaları (Leymann, 1990, 1996; Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 38; Lewis, 2003) gibi özelliklerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu araştırmanın bir sonucu olarak ‘ego’ kavramının (olumsuz özelliklerinin) mobbing uygulayan bireylerin kişilik özellikleri içerisinde yer alabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda literatürdeki çalışmalar ile (Leymann, 1990; 1996; Vartia, 1996; Salin, 2003; Wornhamm, 2003; Tutar, 2004; Tınaz, 2006; Gökçe, 2016) benzer sonuçlara ulaşılmıştır.



Psikanaliz kuramının kurucusu Sigmund Freud'a göre insan davranışlarının kaynağında bilinçdışı güdüler veya dürtüler yatmaktadır. Kişilik ise *id*, *ego* ve *süperego* denilen üçlü bir yapının etrafında oluşmaktadır. Sürekli doyum arayan ve bilinç dışı istek ve güdülerden beslenen '*id*'e karşı; idin isteklerini güvenli bir şekilde doyumak için daha rasyonel karar veren ve kontrol uygulayan bir '*ego*' bulunmaktadır. *Süperego* ise doğuştan gelmeyen ve davranışların ahlaki uygunluğunu belirleyen bir kontrol gücü olarak işlev görmektedir (Morris, 2002: 456-459). Bu bağlamda *id* ve *süperego* arasında kalmış olan *ego*, "kişisel hazlar" ve "toplumsal normlar" arasında durmaktadır. *Süperego*nun, "kontrol edici" (toplumsal normlara atfedici) özelliğinin etkisini kaybetmesi durumunda ise *id* baskın gelerek bireyi haz ve güdülerini tatmin için eyleme sürüklemektedir. Bu durumun bir sonucu olarak toplumsal normlara yeterince bağlı olmayan bireyler, çalışma yaşantısında egonun olumsuz özelliklerine atfedilen mobbing davranışını gösterebilmektedir. Literatürde de olduğu gibi araştırma bulguları A tipi kişilik özellikleri ile *ego*'nun ilgili olduğunu göstermektedir. Mobbing uygulayıcılarının daha fazla baskı ve denetimin yanı sıra kişisel hazlarını tatmin etme eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre katılımcılar maruz kalınan mobbingin en büyük etkeninin mesleki deneyimlerinin az olması olduğunu düşünmektedirler. Meslekte uzun süre geçiren bir okutman kendisini mesleğinde bir usta olarak ve yeni gelen okutmanları ise deneyimsiz bir çirak olarak kabul etme eğilimi göstermekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu usta çirak ilişkisi "*kötü usta çirak ilişkisi*" metaforu ile tarif edilebilir. Tecrübeli ve mesleki anlamda daha bilgili olduğunu değerlendiren okutmanların mobbingi bir iktidar aracı olarak kullandığı değerlendirilmektedir. Araştırmanın bu bulgusu Ertürk (2005) ve Akpınar (2015) ile zıtlık göstermesine karşın, Acar ve Dündar'ın (2008) ve Özyer ile Orhan'ın (2012) örgütlerde yapmış olduğu çalışmaların 'yaş ve mesleki tecrübe ilerledikçe mobbing ile karşılaşma sıklığı düşmektedir' bulgusu ile paralellik göstermektedir. Çalışmalardaki bu farklılaşmanın nedeni, örneklemelerin farklı gruplar üzerinden oluşturulması olduğu değerlendirilmektedir.

Bir başka sonuç olarak katılımcılar, cinsiyet değişkeni açısından, erkeklerin mobbinge maruz kalma riskinin kadınlarınkinden, nispeten daha az olduğunu düşünmektedir. Özellikle bir katılımcının, "... *Bence mobbingde bir cinsiyet muhabbeti de maalesef var, o yüzden bende erkek olduğum için hiç mobbing görmedim*" [K9] sözü bu anlamda dikkat çekici bulunmuştur. Bu durum ise literatürde bulunan akademisyenler üzerine uygulanan cinsiyet temelli ayrımcılık bulguları farklı örneklerdeki cinsiyet değişkenini konu alan çalışma bulguları (Di Martino ve diğerleri, 2003; Salin, 2003; 2005; Scutt, 2005; Kelly, 2006) ile uyumludur.

Katılımcıların, mobbing davranışının vakıf üniversitelerde daha sık ve şiddetli görüldüğü konusunda düşünceleri bulunmaktadır. Bu durumun nedeninin ise vakıf üniversitelerinin doğasından kaynaklanan bir yapısal sorun olduğu değerlendirilmektedir. Bireylerin gerek performansları gerekse de herhangi bir neden gösterilmeksizin, iş akdi fesh edilerek işten çıkartılması devlet üniversitelerine göre daha kolaydır. Bu nedenle mobbinge maruz kalan okutmanların işten çıkartılmamak için mobbinge maruz kaldıklarında bu durumu kabullenerek sesiz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bir katılımcı ise mücadele etmektense işten ayrılabilceğini ifade etmiştir. Bu durumda, Leyman ve Gustafsson'un (1996) da, mobbinge maruz kalma sürecinde mağdurun yaşayacağı son aşama olarak tanımladığı *işten çıkarılma durumunu*, bazı okutmanların peşinen kabul ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bir mobbinge maruz kalma durumunda sahip oldukları ve kullanabilecekleri yasal hakları konusunda hiçbir katılımcının yeterli bilgi sahibi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.



Tüm bu bulgular doğrultusunda mobbing davranışının önlenmesi konusunda genel bir yaklaşım sergilemek oldukça güçtür. Fakat araştırma neticesinde elde edilen bulgular kendi içerisinde birtakım ipuçları taşımaktadır. Bu ipuçları kapsamında şu öneriler sıralanabilir:

- Çalışma sonucunda okutmanların mobbinge uğramaları durumunda yasal hakları konusunda yeterli bilgileri bulunmadığı belirlendiğinden okutmanlara ve idarecilere mobbing davranışının hukuki çerçevesi hakkında bilgi verilerek iç denetim sistemi kurulabilir.
- Mobbinge uğrayan bireylerin çoğunlukla deneyimsiz ve tecrübesiz olduğu belirlendiğinden meslek yaşantı deneyimi az olan personele hizmet içi eğitimler ve meslek yol haritaları sunularak kariyer gelişimleri desteklenebilir.
- Meslekten ayrılmayı isteyen bireylerin, istemli tercihlerindeki örtük nedenlerin idareciler tarafından sorgulanmasının kurum içi örgüt kültürünü sağlamada fayda sağlayabilir. Bu sayede daha şeffaf bir çalışma ortamı inşa edilebilir.
- Mobbing ile kurumsal olarak mücadele etmek adına kurum içi Rehberlik Danışma Merkezleri ve sosyal destek birimleri etkin olarak kullanılabilir.

Akademisyen ve mobbing olgusunun konu alındığı bu çalışma gerek zamansal gerekse katılımcı sayısı itibari ile sınırlıdır. Bundan sonraki çalışmalarda katılımcı sayısı artırılarak daha derinlemesine veriler elde edilebileceği çalışmalar yapılabilir. Bunun yanı sıra diğer akademik grupları (araştırma görevlileri, öğretim görevlileri, uzmanlar) konu alan çalışmaların sayısı artırılarak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Acar, A.B. ve Dündar, G. (2008). İş yer inde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2); 111-120.
- Akça, B. ve İrmiş, A. (2006). *Yıldırma davranışının algılama boyutu: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma*. 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 181-189.
- Aktop, G. N. (2006), *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Akpınar, E. N. (2015). Üniversitede araştırma görevlilerinin duygusal tacize (mobbing) yönelik algılarının demografik özelliklere göre analizi. *Current Research in Education*, 1(2), 89-100.
- Allport, G. W. (1937). *Personality :a psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Avery, R., Bezmen, S., Edmonds, A. G. ve Yaylalı, M. (2003). *İngilice- Türkçe Redhouse sözlüğü*. İstanbul: Sev Matbaacılık ve Yayıncılık.
- Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Beswick, J., Gore, J. ve Palferman, D. (2004). *Bullying at work: a review of the literature, Healty & Safety Laboratory*, http://www.hse.gov.uk./research/hsl_pdf/2006/hs/0630.pdf. (Erişim Tarihi: 03.07.2016).
- Bingöl, Ş. (2012). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal taciz (mobbing) farkındalıklarının araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Bozdağ, L. (2009). *Akademide mobbing*. Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi (13-16 Ekim), İzmir.
- Cayvarlı, P. E. ve Şahin, S. (2015). Akademisyen algılarına göre üniversitelerde psikolojik yıldırma: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği. *Journal of Higher Education/Yükseköğretim Dergisi*, 5(1), 9-25.
- Clarke, J. (2002). *Maymuncuk: İşyerinde iletişim ve politika*. (Çev. Z. Dicleli), İstanbul: MESS Yayınları.
- Coyne, I., Smith-Lee Chong, P., Seigne, E., & Randall, P. (2003). Self and peer nominations of bullying: An analysis of incident rates, individual differences, and perceptions of the working environment. *European journal of work and organizational psychology*, 12(3), 209-228.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.



- Çalışkan, O. (2005). *Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2014). *İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi*. E. Ö. Tümer (Ed.). Ankara: Özel Matbaası.
- Çarıkçı, İ. H. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(10), 47-62.
- Çelik, T. S. (2013). *Psikolojik Taciz, Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve başa çıkma yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003) *Mobbing işyerinde duygusal taciz*. (O. C. ÖnerToy Çev.), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Di Martino, V., Hoel, H. ve Cooper, C. C. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EFO2109EN.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.11.2016).
- Duru, P. (2013). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi çalışanlarında psikolojik şiddet (mobbing) algısı ve kısa semptom envanterinin değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1-2), 16-28.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis Books.
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201.
- Ellis, A. (1999). *Workplace Bullying*. <http://www.worktrauma.org/research02.htm>, (Erişim Tarihi: 01.08.2016).
- Elvira, K., Pavo, F., Muzinic, L., Matek, M. ve Vandracek, S. (2003). Mobbing. *Rid Sigur*, 7, 1-20.
- Eniseler, A. G. (2007). *Kalp-Damar Hastalarında A Tipi Davranış ve Öfke Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Manisa.



- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Ferrari, E. (2004). Raising awareness on mobbing AN EU perspektive. *Daphne programme, European comission*, April.
- Field, T. (T.y). *Bullying in a public sector organisation being privatised*. <http://www.bullyonline.org/cases/case2.htm> (Erişim Tarihi: 04.11.2016).
- Field, T. (2002). There's no accounting for bullying. *British Medical Journal*, e Letters, 324, 7342, <http://bmj.com/cgi/eletters/324/7342/878#21719> (Erişim Tarihi: 01.08.2016).
- Friedman, M. & Rosenman, R. H. (1974). *Type a behavior and your heart*. New York: Knopf.
- Guilford, C. (1974). *The encyclopedia of sociology*. New York: Duskin.
- Güneş Ertuna, D. ve Ertuna, E. (2015). Yıldırma (mobbing): kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 127-138.
- Hoel, H. ve Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work, sponsored by the british occupational health research foundation (BOHRF)*. Manchester School of Management, University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST), <http://www.csren.gov.uk/UMISTreportHelgeHoel1.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.11.2016).
- Hoel, H. ve Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. Einarsen, S., Hoel, H, Zapf, D. & Cooper, C.(Eds.). içinde *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, (ss: 203- 219) London: Taylor & Francis Group.
- Hubert, A. B. ve Veldhoven, M. V. (2001). Risk sectors for undesirable behavior and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 415-424.
- Huse, E. F. ve Cummings, T. G. (1985) *Organization development and change*. USA: West Publishing Company.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jones, S. (1985). The analysis of depth interviews R. Walker (Ed.) içinde, *Applied Qualitative Research* (56-70). Aldershot (Hants.): Gower.
- Karatuna, I. ve Gök, S. (2012). Yükseköğretimde Psikolojik Taciz Konulu Araştırmalar Üzerine Bir İnceleme. *Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi Bildiri Kitabı* içinde. İzmir: Bilinder. (41-60). http://www.bilinder.org/FileUpload/ds187281/File/2012_ulus_16x22.pdf. (Erişim Tarihi: 08.05.2016)
- Kaya, Ç. (2012). *Cerrahi bölümlerde çalışan hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesi ve mobbingin hemşirelerin motivasyonları üzerine olan etkisinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Kelly, D. J. (2005). Reviewing workplace bullying: strengthening approaches to a complex phenomenon. *Journal of Occupational Health and Safety-Australia and Newzealand*,



21(6), December, 551-564. <http://ro.uow.edu.au/artpapers/21>. (Erişim Tarihi: 28.11.2016).

Kelly, D. J. (2006). Workplace bullying, women and workchoices, in proceedings of our worklives. *National Conference on Women and Industrial Relations*, 12-14 July, Brisbane, <http://ro.uow.edu.au/artpapers/24>. (Erişim Tarihi: 09.10.2016).

Kılıç, T. S. (2006). *Mobbing (işyerlerinde psikolojik şiddet) sanayi sektöründe yaşanan mobbing uygulamaları, kişisel etkileri, örgütsel ve toplumsal maliyetleri*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Knorz, C. & Zapf, D. (1996). Mobbing-eine extreme form sozialer stressoren am arbeitsplatz. *Zeitsc Hriftfür Arbeits- Und Organisation Psychologie*, 40 (1), 12-21.

Kök, S. (2006). *İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma*. 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, ss:161-170.

Kutlu, F. E. (2006). *İşyerinde duygusal tacizin (mobbing) çalışanın tükenmişliği üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces, *Violence and Victims*, 5 (2): 119-126

Leymann, H. (1996). The Content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5 (2), 165-184.

Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post traumatic stress disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

Lewis, D. (2003). Voices in the social construction of bullying at work: exploring multiple realities in further and higher education, *International Journal Management and Decision Making*, 4(1), 65-81.

Lloyd, K. (2006). *İşli ortamlar dışli sorunlar. , (İş Dünyası Serisi-8)* Bursa: Alteo Yayıncılık,

Marshall, C. ve Rossman, G. B. (1995). *Designing qualitative research* (Second Edition). London: SAGE Publications.

Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlamak*. (B. Ayvaşık ve M. S. Çev. Ed.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Namie, G. (2008). *US. Hostile workplace survey 2000*. The Workplace Bullying & Trauma Institute. www.workplacebullying.org/.../N-N-2000.pdf. (Erişim Tarihi: 05.10.2016).

Neumann, J. H. (2000). Injustice stress and bullying can be expensive. *Workplace Bullying Conference Paper*, Oakland, California. <http://www.worktrauma.org/research02.htm>. (Erişim Tarihi: 06.10.2016)

Neuman, W. L. (2013). *Toplumsal araştırma yöntemleri, nicel ve nitel yaklaşımlar-1-2*. (S. Özge Çev.). Ankara: Yayınodası Yayınları.

Niedl, K. (1996). Mobbing and wellbeing: economic and personnel development implications, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239- 249.



- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Journal of International Social Research*, 8(40), 494-501
- Ozyer, K., ve Orhan, U. (2012). Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik ampirik bir araştırma. *Ege Academic Review*, 12(4), 511-518.
- Punch, K. F. (2011). *Sosyal araştırmalara giriş*. (D. Bayrak, B. Arslan ve Z. Akyüz Çev.). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Ratcliff, D. (2008). Qualitative data analysis and the transforming moment. *Transformation: An International Journal of Holistic Mission Studies*, 25 (2-3), 116-133.
- Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış, (14'üncü Basımdan Çeviri)*. Çev. Ed. İ. Erdem), Ankara: Nobel Yayın.
- Salin, D. (2003). Workplace bullying among business professionals, prevalence, organizational antecedents and gender differences. *Academic Dissertation*, Helsingfors, http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hs0630.pdf. (Erişim Tarihi: 18.12.2016).
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: prevalence, gender differences and the role of organizational politics, *Pistes*, 7 (3) . URL : <http://pistes.revues.org/315> (Erişim Tarihi: 18.12.2016).
- Scutt, J. (2005). Women and workplace mobbing. *Women in the Workplace Seminar Series*, Department for Community Development Government of Western Australia.
- Sheehan, M. (1999). Workplace bullying: responding with some emotional intelligence. *International Journal of Manpower*, 20, (1/2), 53-69.
- Slattery, M. (2012). *Sosyolojide temel fikirler*. (Ü. Tatlıcan ve G. Demiriz Çev.). Ankara: Sentez Yayınları.
- Şahin, M. (2013). Mobbing olgusuna anatomik bir bakış: üniversite özelinde vaka analizi, *Akademik Bakış Açısı Dergisi (e-dergi)*, 38, 1-20.
- Şenerkal, R. ve Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 107-135.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006), *İşletmelerde yıldırmanın (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk hukuk sistemindeki yeri. *Adalet Dergisi*, 45, 188-223.
- Tınaz, P. (2006); *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2006a). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 11-22.
- Tutar, H. (2004). *İşyerlerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayıncılık.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş toplumun bunalımı: Anomi ve yabancılaşma*. Ankara: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Uzun, Z., Uzun Şafak, A. M. ve Erdem, S. (2015). *Askeri etik ve askeri yükseköğretim kurumlarında etik eğitim modellerinin karşılaştırılması*. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi 2015 Kongre Kitabı. 8-10 Haziran 2015, Ankara: Anı Yayıncılık, 61-67.



- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 203-214.
- Wornham, D. (2003). Descriptive investigation of morality and victimization at work. *Journal of Business Ethics*, Netherlands, 45, 29-40.
- Westhues, K. (2002). *At the mercy of the MOB*, OH&S Canada, December, 18(8), 30-36.
- Westhues, K. (2006a). The unkindly art of mobbing. *Academic Matters: the Journal of Higher Education*, 1 (2), 18-19.
- Westhues, K. (2006b). The mobbings at Medaille college. İçinde *The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education*. UK: Edwin Mellen Press.
- Yapıcı, N. (2008). *İşyerinde sistematik yıldırma (mobbing), algılanan nedenleri ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Antalya ili tarım sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya
- Yıldırım, D., Yıldırım, A ve Timuçin, A. (2007) Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff, *Nursing Ethics*, 14, 447-463.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 30(2), 559-570.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yüçetürk, E. (2002a). *Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları düş mü? Gerçek mi?* <http://www.bilgiyönetimorg/cm/paper/yaz.ark.php>, (Erişim Tarihi: 28.11.2016).
- Yüçetürk, E. (2002b). *Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: Mobbing*. <http://www.bilgiyönetimi.org/cm/paper/yaz.ark.php>, (Erişim Tarihi: 28.11.2016).
- Yüçetürk, E. (2005). Türkiye’de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: Yıldırma (mobbing). *İktisat, İşletme, Finans Dergisi*, 20 (231) 97-108.
- Yüçetürk, E. ve Öke, M. K. (2005). Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey, February, *South East Review*, 8 (2) 61-70.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85.
- Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *Europe Journal of Work Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237.
- 2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM KANUNU. (1981). *T. C. Resmi Gazete*, 17506, 06 Kasım 1981.
- <https://istatistik.yok.gov.tr/> (yükseköğretim bilgi sistemi/öğretim elemanı istatistikleri, Erişim Tarihi: 04.11.2016).