

AKADEMİSYENLERİN MOBİNG DURUMLARININ İNCELENMESİ

A STUDY OF THE MOBING EXPERIENCED BY ACADEMICIANS

Yard.Doç.Dr. Havva KAÇAN SOFTA* Öğrenci Esra BÜKEÇİK* Öğrenci Aynur ÇOLAK*
Öğrenci Dilber GÖÇER*

*Kastamonu Üniversitesi Fazıl Boyner Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü

12.Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresinde 19-21 Nisan 2013 tarihlerinde sözel bildiri olarak sunulmuştur

ÖZET

Amaç: Üniversitede çalışan akademisyenlerin mobbing yaşama durumlarının çeşitli değişkenler açısından ilişkiyi değerlendirmektir.

Yöntem: Araştırmanın evrenini 2012-2013 Eğitim-Öğretim döneminde bir Devlet Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 400 akademisyenve örneklemi135 akademisyen oluşturmuştur. 1 Kasım 2012-10cak 2013 tarihleri arasında araştırmaya katılmayı kabul eden akademisyenlere,tanımlayıcı özellikler ve araştırmada akademisyenlerin duygusal tacizi yaşayıp yaşamadıklarını ortaya koymak amacıyla 55 maddeden oluşan likert türü bir ölçek kullanılmıştır.

Bulgular: Akademisyenlerin %5.9'u 25 yaşın altında, %65.2'si erkek ve %69.6'sı evlidir. Akademisyenlerin %33.3'ü Yardımcı Doçent Doktor %26.7'si Meslek Yüksekokulu, %1.5'i Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, %25.2'si Eğitim Fakültesinde görev yapmaktadır. Kadın akademisyenlerin taciz puanları ($x=17,890$), erkek akademisyenlerin taciz puanlarından ($x=15,890$) yüksek bulunmuştur ($p=0,037<0,05$). Bekâr akademisyenlerin sosyal ilişkiler puanları ($x=6,290$), evli akademisyenlerin sosyal ilişkiler puanlarından ($x=7,980$) düşük bulunmuştur($p<0,05$). Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvan değişkeni ile iletişim, sağlık ve taciz alt puanları ortalamaları açısından fark bulunmamıştır($p>0.05$).

Sonuç: Akademisyenlerde mobbing düzeyi üç alt boyutunun (taciz,sosyal ilişkiler ve sağlık boyutu) anlamlı olarak etkilendiği belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, akademisyenler, üniversite.

ABSTRACT

Objective: To analyse the mobbing of the academicians at the university and its relation to many variables.

Methods: The macrocosm of the research involves 400 academicians working at a state university in 2012-2013 academic year whereas the microcosm includes 135 academicians having consented to take part in the study. 55 questions of the likert scale are asked to the academicians working at the university and having consented to participate in the research to present their determinative qualities and to prove if they have had experiences of psychological violence at the university between November 1, 2012 and January 1, 2013.

Results: 5.9 % of the staff is below 25 years of age, 65.2% is men and 69.6% is married. 33.3% of the academicians are assistant professors, 26.7% work at Vocational School, 1.5 % is at Vocational School of Tourism and Hotel Management, 25.2% is at Faculty of Education, work at Faculty of Fisheries. The point of violation in women academicians ($x=17,890$) is higher than the point of the violation ($x=15,890$) and it results as ($p=0,037<0,05$). The point of social relationships of single women ($x=6,290$) is lower than the point of married university staff ($x=7,980$) and the difference is quite significant in terms of statistics ($p<0,05$). The average points in the subcategories of communication, health and sexual violation related to the staff that took part in the study have no big difference compared to the academic titles ($p>0,05$).

Conclusion: It is specified that the level of mobbing has remarkable effects on the three dimensions of exhaustion (violence, social relationships and health).

Key words: Mobbing, academicians, university.

GİRİŞ

Günümüzde belli bir örgütte çalışan birey, zamanının büyük bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmektedir. İş ortamındaki bu rol ve görevleri üstlenen bireyler ortamdan kaynaklanan bir stres ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Aktop 2006, Lazarus 1994, Ekiz 2010).

Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, "mobbing" (duygusal taciz) adı verilmektedir (Tınaz 2006). Türkiye'de yapılan çalışmalarda batı literatürüne benzer şekilde kavramın Solmuş (2005) tarafından "duygusal zorbalık/taciz", Tutar (2004) tarafından "psikolojik şiddet" ve Yüce (2003) tarafından "yıldırma" şeklinde kullanıldığı görülmektedir (Bayrak ve ark. 2007). Genel anlamda Türkçe'de duygusal taciz; psikolojide şiddet, yıldırma, yıpratma, manevi taciz gibi kavramları karşıladığı düşünülmektedir. Mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür (Tınaz 2006). Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Yurdagül 2007, Tutar 2004).

Mobbing diğer bir ismiyle “Psikolojik şiddet” çalışma yaşamında çalışanların ve işyerlerinin sağlık, refah ve gelişimlerinin önünde büyük bir engel olarak durmaktadır(Ekiz,2010). Mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri, bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç ise karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır(Einersen ve ark. 2003). Aslında bir bakıma sosyal ilişkilere, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna bilhassa kişinin sağlığına doğrudan saldırı niteliği taşır. Çalışanlar üzerinde etik dışı yaklaşımlarla, sistematik bir baskı yaratmak, çalışanın iş performansını ve dayanma gücünü yok etmek amacıyla kullanılır. Bu mobbingin mevcut olduğu iş koşullarında, gerek çalışanlar gerek işyerinin işleyişi olumsuz etkilenir(Ekiz 2010). Asıl amaç istenmeyen ya da yıpratılmak istenen kişiye karşı baskı yapıp, onun dinamiğini yok edip işten ayrılmasını sağlamaktır. Nedenleri ise davranışı gerçekleştirenin psikolojik durumu, mağdur olan kişinin kişiliği ve çalışanın değersiz görülmesinden kaynaklanabilir(Şahin veTürk 2010,Özyer ve Orhan 2012). Çalışma ortamında gerçekleşen her türlü duygusal taciz, korkutma, tehdit, gözdağı, alay, başkalarının önünde küçük düşürücü veya aşağılayıcı söz söyleme gibi çeşitli psikolojik saldırı türlerini içeren pek çok davranış da iş yeri şiddetinin kapsamında ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalar, psikolojik şiddetin fiziksel şiddetten daha tehlikeli boyutlara ulaştığını ve çalışanlar bakımından iş yerinde önemli bir mesleki sağlık ve güvenlik sorunu haline geldiğini göstermektedir (Yıldırım ve Yıldırım 2010, Çöl 2008, Karatuna ve Gök 2012). Yine Mete(2013) ‘nin çalışmasında da psikolojik yıldırma durumlarının dışlama, itibarsızlaştırma, görevden alma, derslerinin azaltılması, aşırı bürokratik kontrol, sözlü tehdit ve aşırı iş yüklemeye olarak tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca psikolojik yıldırma durumunun akademisyenler üzerinde sessizleşme, tükenmişlik duygusu ve örgütsel bağlılıklarının azalmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Yıldırım ve Yıldırım(2010)’ın sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve etkilerini araştırdıkları çalışmalarında cinsiyeti, ünvanı ve eğitim düzeyi ne olursa olsun akademik alanda iş yerinde psikolojik şiddet davranışları ile karşılaşabileceklerini belirtilmektedir.

Çalışanların işyerinde yaşamış oldukları mobbingin sadece mağdura değil, aynı zamanda örgüte, aileye ve topluma da bir takım maliyetleri söz konusudur(Karcioğlu ve Aslan 2010).İşyerinde mobbingin bireysel sonuçları; küçük stres reaksiyonlarından, uzun süreli hastalık nedeniyle işe gitmemeye ve iş yaşamını değiştirmeye kadar farklılık göstermektedir. Bunların dışında mobbingin sonuçları arasında intiharda gösterilmiştir(Einersen ve ark. 2003). Araştırmalar mobbing ile stres belirtileri, çeşitli sağlık sorunları, düşük iş memnuniyeti ve düşük güven duygusu arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Alana ilişkin yapılan çalışmaların çoğunda, mobbing ve çeşitli sağlık sorunları arasındaki ilişki araştırılırken, mobbingin sağlık sorunlarının nedeni mi yoksa sonucu mu olduğu sorusu gündeme gelmiştir (Yavuz 2007). Birçok çalışmada mobbing hedefinde olan çalışanlar tarafından, çeşitli stres, düşük refah ve sağlık sorunları belirtileri bildirilmiştir. Bunlar; depresyon, anksiyete, sinirlilik, uyku

problemleri, dikkat güçlüğü ve öfke biçiminde tanımlanmıştır. Ayrıca psikoşiddet hedefinde olan çalışanlar özgüvenlerinde ve öz değer algısında düşüş olduğunu da bildirmişlerdir(Aktop 2006,Yurdağül 2007,Tınaz 2006).Kamu hizmetlerinin yaygın olarak sunulduğu sağlık işyerlerinde, yoğun iş yükü, düzensiz ve belirsiz çalışma koşulları sağlık çalışanlarının psikolojik şiddete uğrama riskini ve tükenmişlik düzeylerini arttıran nedenlerin başında gelmektedir (Eurofound 2007).

Bu doğrultuda yükseköğretim kurumu olan üniversitelerin geçirgen sınırlara sahip olmaları ve örgüt sistemleri ile çevre arasında çok çeşitli ilişkilerin varlığı nedeniyle diğer örgütlerle karşılaştırıldığında bu kurumlar içinde bulunduğu çevrede meydana gelen değişikliklerden daha fazla etkilenmekte ve çevresini etkilemekte olduğu görülmektedir(Karatuna ve Gök 2012).Üniversitelerin ülkemiz dâhil olmak üzere tüm dünyada yaşanmakta olan sosyal, siyasal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerden etkilenmesi ve bu gelişmelerde yüksek öğrenimin önemli bir etkiye sahip olmasının farkına varılmasıyla birlikte, bu kurumlar, örgüt ve yönetim konusunda çalışmalar yapan bilim insanlarının önemle üzerinde durdukları araştırma konularından birisi olmuştur(Acar ve Dündar 2008,Tınaz 2006).

Bununla birlikte iletişimin ve etkileşimin en yoğun yaşandığı okullardaki örgütsel ve sosyal ilişkilerin çalışanların performansında ve ruh sağlığında daha özel bir önem arz edeceğini söylemek mümkündür(Şahin ve Türk 2010, Özyer ve Orhan 2012).Leymann, mobbing uygulamalarını 45 çeşit davranış olarak planlamıştır(Leymann 1990).Bunlar; sağlıksız iletişim, sosyal ilişkiler, itibar, yaşam ve iş kalitesine yapılan saldırılar ve doğrudan sağlığı etkileyen uygulamalar gibi konuları içermektedir(Fox ve Stalworth 2004, Mete 2013).Genel anlamda bakıldığında yaşanan sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, sigorta masraflarında artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması, tüm toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyet olarak belirtilebilir(Tınaz 2006).Araştırma, üniversitede çalışan öğretim elemanlarının mobbing yaşama durumlarının incelenmesi ve mobbing'i çeşitli değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki unvan, fakülte) açısından değerlendirmektir. Bu doğrultuda araştırmada; Akademisyenlerin mobbing düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir. Akademisyenlerin mobbing düzeyleri unvan arttıkça mobbing düzeyleri azalmaktadır. Araştırmada cevabı aranacak sorular arasındadır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma, bir Devlet Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının mobbing yaşama durumlarının bazı demografik özelliklere göre incelenmesi amacıyla yapılan tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırma, Üniversite merkez sınırları içerisinde kalan fakülte/yüksekokul birimlerinde, en az 6 aydan bu yana görev yapmakta olan akademisyen ile sınırlıdır. Üniversite merkezinde daha fazla sayıda akademisyen olması nedeniyle merkez bölümler seçilmiştir. Merkez dışında kalan okullar, okullardaki bölümlerde görev yapan yöneticiler ve diğer çalışanlar, araştırma kapsamının dışında tutulmuştur. Araştırma 2012-2013 Eğitim Öğretim yılında görev

yapmakta olan 400 akademisyen evreni oluşturmakta iken örnekleme araştırmaya katılmayı kabul eden 135 akademisyen oluşturmuştur. Araştırmanın uygulama sürecinde Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğünden gerekli izinler yazılı olarak alınmış, araştırmaya katılmayı kabul eden öğretim elemanlarından sözel izinleri alınmıştır. Araştırmada yaşanan zorluk akademisyenlerin ders dışı zamanlarını bulmada yaşanmış olmasıdır.

Araştırma verileri tanımlayıcı özellikler ve akademisyenlerin mobbing yaşayıp yaşamadıklarını ortaya koymak amacıyla 55 maddeden oluşan Likert türü bir ölçek kullanılmıştır. Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri (Leymann Inventory of Psychological Terror): Bu araştırmada mobbing düzeyini ölçmek için kullanılan, 1993 yılında Profesör Heinz Leymann tarafından geliştirilen "Inventory of Psychological Terror"dür. Orjinali Almanca olan bu ölçeğin Türkçeye çevrimi Osman Cem Öner toy tarafından 2003 yılında "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" (Davenport ve ark. 2003) adlı kitapta yayımlanarak yapılmıştır. Görüş ve değerlendirmeler için toplanılan veriler "Kesinlikle katılmıyorum-Katılmıyorum-Kararsızım-Katılıyorum-Kesinlikle Katılıyorum" şeklindeki dereceleme ölçeği ile soldan sağa "1-2-3-4-5" puan değerleriyle sayısallaştırılmıştır. Heinz Leymann'ın tipolojisine göre 45 mobbing davranışı bulunmaktadır ve bu davranışlar da davranışın özelliğine mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar olmak üzere 5 grupta toplanmıştır. Ölçekteki maddelere verilen yanıtlar, her bir akademisyen için toplanmış ve toplam madde sayısı olan 45'e bölünerek, bireysel mobbing skorları hesaplanmıştır. Leymann davranışın temel yapısına göre beş ana grupta sınıfladığı toplam 45 farklı mobbing davranış özelliği tanımlamıştır. Bu beş ana başlık şöyledir:

- Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme: Üst konumundaki kişilerin mağdurun kendini ifade etme ve sergileme olanaklarını kısıtlaması. Örneğin, mağdurun sürekli sözünün kesilmesi, yüzüne bağırılması veya yüksek sesle azarlanması, yaptığı işin sürekli eleştirilmesi vb.

- Sosyal ilişkilerden yalıtma: Çevresindeki insanların mağdurdan uzaklaşması, konuşmaması, sanki orada değilmiş gibi davranması vb.

- Saygınlığına saldırıda bulunmak: İnsanların mağdurun arkasından kötü konuşması, asılsız söylentilerin ortada dolaşması, gülünç durumlara düşürülmesi ve cinsel imalar yapılması vb.

- Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunmak: Mağdura hiçbir özel görev verilmemesi ya da verilen işlerin geri alınması, anlamsız işler verilmesi, işin sürekli değiştirilmesi ve mali yük getirecek genel zararlara sebep olunması vb.

- Doğrudan sağlığa saldırıda bulunmak: Mağdurun fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması, fiziksel şiddet tehditleri yapılması, fiziksel zarar görmesi ve cinsel tacize uğraması vb. (Gül 2009). Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama,

Standart sapma) kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı Man Whitney-U testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal-Whallis Testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Man Whitney-U testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerin tespitinde Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı 2006). İlişki, 0,00-0,25 Çok Zayıf, 0,26-0,49 Zayıf, 0,50-0,69 Orta, 0,70-0,89 Yüksek, 0,90-1,00 Çok Yüksek olarak sınıflandırılmıştır.

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında , %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE YORUM

Tablo 1. Akademisyenleri Tanımlayıcı Özelliklerin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	25ve altı	8	5.9
	26-30 Yaş	32	23.7
	31-35 Yaş	34	25.2
	36-40 Yaş	27	20.0
	41-45 Yaş	16	11.9
	45yaş üstü	18	13.3
Cinsiyet	Kadın	47	34.8
	Erkek	88	65.2
Medeni Durumu	Bekâr	41	30.4
	Evli	94	69.6
Unvan	Doç. Dr.	11	8.1
	Yrd. Doç.Dr.	45	33.3
	Öğr. Gör. / Öğr.Gör.Dr.	45	33.3
	Araştırma Görevlisi	23	17.0
	Diğer(okutman, psikolog)	11	8.1
Fakülte	Eğitim Fakültesi	34	25.2
	Orman Fakültesi	22	16.3
	Fen-edebiyat Fakültesi	23	17.0
	Fazıl Boyner SYO	3	2.2
	BESYO	11	8.1
	Su Ürünleri Fakültesi	4	3.0
	Kastamonu MYO	36	26.7
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu	2	1.5
	Toplam	135	100.0

Akademisyenlerin %5.9'u 25yaşın altında, %34.8'i kadın iken,%69.6'sı evlidir.Akademisyenlerin %8.1'i Doçent Doktor %33.3'ü Yardımcı Doçent Doktor %33.3'ü Öğretim Görevlisi /Öğretim Görevlisi Doktor %17.0'si Araştırma Görevlisi, %8.1'i Diğer(okutman ve psikolog) olarak dağılmaktadır.%26.7'si Meslek Yüksekokulu, %1.5'i Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu %25.2'si Eğitim Fakültesi, %16.3'ü Orman Fakültesi, %17.0'si Fen-Edebiyat Fakültesi, %2.2'si Fazıl Boyner Sağlık Yüksek

Okulu, %8,1'i Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu, %3,0'ü Su Ürünleri Fakültesinde çalışmaktadır (Tablo 1).

Tablo 2. Akademisyenlerin Algılanan Mobbing Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İletişim	135	14,280	4,920	10,000	33,000
Sosyal ilişkiler	135	7,470	3,024	5,000	23,000
İtibar	135	17,810	4,141	15,000	33,000
Yaşam kalitesi ve meslek	135	7,670	2,701	6,000	19,000
Sağlık	135	4,100	0,531	4,000	8,000
Taciz	135	16,590	6,855	11,000	50,000
Toplam	135	67,920	18,474	51,000	153,000

Araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbing düzeyleri ve alt boyutları ortalamaları incelendiğinde, iletişim(14,280 ± 4,920); "sosyal ilişkiler" (7,470±3,024); "itibar" (17,810±4,141), "yaşam kalitesi ve meslek" (7,670±2,701); "sağlık" (4,100±0,531); "taciz" (16,590±6,855); "toplam" (67,920±18,474) düzeyde olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 3. Akademisyenlerin Yaşa Göre Algılanan Mobbing Düzeyleri

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
İletişim	25 yaş ve altı	8	14,620	4,069	8,041	0,154
	26-30 yaş	32	13,620	3,998		
	31-35 yaş	34	13,710	4,232		
	36-40 yaş	27	14,150	5,304		
	41-45 yaş	16	13,120	4,410		
	45yaş üstü	18	17,610	6,731		
Sosyal ilişkiler	25 yaş ve altı	8	7,120	2,100	8,537	0,129
	26-30 yaş	32	6,530	1,866		
	31-35 yaş	34	6,970	2,823		
	36-40 yaş	27	7,780	2,486		
	41-45 yaş	16	7,940	2,351		
	45 yaş üstü	18	9,330	5,280		
İtibar	25 yaş ve altı	8	17,750	4,234	2,334	0,801
	26-30 yaş	32	17,500	3,637		
	31-35 yaş	34	17,120	3,418		
	36-40 yaş	27	17,890	3,693		
	41-45 yaş	16	17,380	3,096		
	45yaş üstü	18	20,000	6,730		
Yaşam kalitesi ve meslek	25 yaş ve altı	8	8,000	2,070	7,279	0,201
	26-30 yaş	32	8,380	3,013		
	31-35 yaş	34	6,850	1,395		
	36-40 yaş	27	7,560	2,722		
	41-45 yaş	16	6,10	1,732		
	45 yaş üstü	18	8,830	4,105		
Sağlık	25 yaş ve altı	8	4,000	0,000	20,367	0,001
	26-30 yaş	32	4,090	0,530		
	31-35 yaş	34	4,000	0,000		
	36-40 yaş	27	4,000	0,000		

	41-45 yaş	16	4,000	0,000		
	45 yaş üstü	18	4,560	1,199		
Taciz	25 yaş ve altı	8	18,250	4,833	5,603	0,347
	26-30 Yaş	32	15,470	5,617		
	31-35 Yaş	34	16,850	6,449		
	36-40 Yaş	27	16,560	8,631		
	41-45 Yaş	16	15,250	7,262		
	45yaş üstü	18	18,560	7,245		
Toplam	25 yaş ve altı	8	69,750	15,462	3,722	0,590
	26-30 yaş	32	65,590	14,919		
	31-35 yaş	34	65,500	15,660		
	36-40 yaş	27	67,930	18,197		
	41-45 yaş	16	64,440	16,149		
	45yaş üstü	18	78,890	28,479		

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sağlık puanları ortalamalarının yaş değişkeni grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p=0,001<0.05$). Yaşı 46 ve üstü olan akademisyenlerin sağlık puanları ($4,560\pm 1,199$), yaşı 26-30 yaş olan akademisyenlerin sağlık puanlarından ($4,090\pm 0,530$), yaşı 31-35 yaş olan akademisyenlerin sağlık puanlarından ($4,000\pm 0,000$), yaşı 41-45 yaş olan akademisyenlerin sağlık puanlarından ($4,000\pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin iletişim, sosyal ilişkiler, itibar, yaşam kalitesi ve meslek ve taciz alt boyutlarında yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 3).

Tablo 4. Akademisyenlerin Cinsiyete Göre Algılanan Mobbing Düzeyleri

	Grup	N	Ort	Ss	U	P
İletişim	Kadın	47	14,790	4,745	1 751,000	0,138
	Erkek	88	14,010	5,016		
Sosyal ilişkiler	Kadın	47	6,830	2,344	1 691,000	0,073
	Erkek	88	7,810	3,294		
İtibar	Kadın	47	17,660	3,583	2 009,000	0,776
	Erkek	88	17,900	4,428		
Yaşam kalitesi ve meslek	Kadın	47	7,700	2,293	1 860,000	0,292
	Erkek	88	7,660	2,908		
Sağlık	Kadın	47	4,000	0,000	1 950,500	0,097
	Erkek	88	4,150	0,653		
Taciz	Kadın	47	17,890	6,431	1 620,500	0,037
	Erkek	88	15,890	7,006		
Toplam	Kadın	47	68,870	16,102	1 839,000	0,290
	Erkek	88	67,410	19,693		

Kadın akademisyenlerin taciz puanları ($x=17,890$), erkek akademisyenlerin taciz puanlarından ($x=15,890$) yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Akademisyenlerin iletişim, sosyal ilişkiler, itibar, yaşam kalitesi ve meslek, sağlık, toplam puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark istatistiksel açıdan bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4).

Tablo 5. Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Algılanan Mobbing Düzeyleri

	Grup	N	Ort	Ss	U	P
İletişim	Bekâr	41	14,240	4,432	1 851,500	0,715
	Evli	94	14,300	5,141		
Sosyal ilişkiler	Bekar	41	6,290	1,927	1 267,000	0,001
	Evli	94	7,980	3,272		
İtibar	Bekâr	41	17,660	4,047	1 838,000	0,656
	Evli	94	17,880	4,202		
Yaşam kalitesi ve meslek	Bekâr	41	7,830	2,635	1 780,000	0,441
	Evli	94	7,610	2,740		
Sağlık	Bekâr	41	4,070	0,469	1 892,500	0,614
	Evli	94	4,110	0,558		
Taciz	Bekâr	41	16,850	6,303	1 792,000	0,514
	Evli	94	16,470	7,112		
Toplam	Bekâr	41	66,950	15,967	1 924,500	0,990
	Evli	94	68,340	19,532		

Akademisyenlerin sosyal ilişkiler puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre bekâr akademisyenlerin sosyal ilişkiler puanları ($x=6,290$), evli akademisyenlerin sosyal ilişkiler puanlarından ($x=7,980$) düşük bulunmuş, fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0,001<0,05$). Akademisyenlerin medeni durum değişkenine göre iletişim, itibar, sağlık, taciz, yaşam kalitesi ve meslek puan ortalamaları arasında fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 5).

Tablo 6. Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Algılanan Mobbing Düzeyleri

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
İletişim	Doç.Dr.	11	17,000	8,258	5,547	0,236
	Yrd. Doç.Dr.	45	12,910	3,469		
	Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr.	45	14,800	5,371		
	Araştırma Görevlisi	23	15,300	4,646		
	Diğer(okutman, psikolog)	11	12,910	2,548		
Sosyal ilişkiler	Doç.Dr.	11	10,910	5,558	12,137	0,016
	Yrd. Doç.Dr.	45	7,160	2,195		
	Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr.	45	7,420	2,864		
	Araştırma Görevlisi	23	7,130	2,418		
	Diğer(okutman, psikolog)	11	6,180	2,442		
İtibar	Doç.Dr.	11	21,180	5,913	14,471	0,006
	Yrd. Doç.Dr.	45	17,020	3,951		
	Öğr.Gör. / Öğr.Gör.Dr.	45	17,690	3,747		
	Araştırma Görevlisi	23	18,870	4,267		
	Diğer(okutman, psikolog)	11	16,000	1,673		
Yaşam kalitesi ve meslek	Doç.Dr.	11	8,910	4,527	15,032	0,005
	Yrd. Doç.Dr.	45	7,040	1,651		
	Öğr.Gör. / Öğr.Gör.Dr.	45	7,580	2,832		
	Araştırma Görevlisi	23	9,220	2,891		
	Diğer(okutman, psikolog)	11	6,180	0,405		

Sağlık	Doç.Dr.	11	4,360	1,206	1,775	0,777
	Yrd.Doç.Dr.	45	4,090	0,468		
	Öğr.Gör. / Öğr.Gör.Dr.	45	4,040	0,298		
	Araştırma Görevlisi	23	4,130	0,626		
	Diğer(okutman, psikolog)	11	4,000	0,000		
Taciz	Doç.Dr.	11	22,640	13,463	8,575	0,073
	Yrd.Doç.Dr.	45	14,890	4,618		
	Öğr.Gör. / Öğr.Gör.Dr.	45	16,440	6,251		
	Araştırma Görevlisi	23	18,300	6,498		
	Diğer(okutman, psikolog)	11	14,450	4,967		
Toplam	Doç.Dr.	11	85,000	33,941	10,607	0,031
	Yrd.Doç.Dr.	45	63,110	13,171		
	Öğr.Gör. / Öğr.Gör.Dr.	45	67,980	17,820		
	Araştırma Görevlisi	23	72,960	16,983		
	Diğer(okutman, psikolog)	11	59,730	8,320		

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvan değişkeni ile sosyal ilişkiler puan ortalaması arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,016<0,05$). Buna göre farklılık; unvanı Doç. Dr. olan akademisyenlerin sosyal ilişkiler puanları ($10,910 \pm 5,558$), unvanı Yrd. Doç. Dr. , Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr. Araştırma Görevlisi ve unvanı diğer olan akademisyenlerin sosyal ilişkiler alt puanlarından yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanı Doç. Dr. olan akademisyenlerin itibar puanları ($21,180 \pm 5,913$), unvanı Yrd. Doç. Dr., Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr. ve Diğer unvanlarda olan akademisyenlerin itibar puanlarından yüksek bulunmuş istatistiksel olarak fark anlamlı bulunmuştur ($p=0,006<0,05$). Unvanı Araştırma Görevlisi olan akademisyenlerin itibar puanları ($18,870 \pm 4,267$), unvanı Yrd. Doç. Dr. olan akademisyenlerin ve Diğer unvanlarda olan akademisyenlerin itibar puanlarından ($16,000 \pm 1,673$) yüksek bulunmuştur (Tablo 6).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanı Araştırma Görevlisi olan akademisyenlerin yaşam kalitesi ve meslek puanları ($9,220 \pm 2,891$), unvanı Yrd. Doç. Dr. ($7,040 \pm 1,651$), unvanı Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr. ($7,580 \pm 2,832$) ve diğer unvanlarda ($6,180 \pm 0,405$) olan akademisyenlerden yüksek bulunmuştur. İstatistiksel açıdan fark anlamlı bulunmuştur ($p=0,005<0,05$). Buna göre; unvanı Doç. Dr. olan akademisyenlerin toplam puanları ($85,000 \pm 33,941$), unvanı Yrd. Doç. Dr. olan akademisyenlerin toplam puanlarından ($63,110 \pm 13,171$) ve diğer unvanlarda olan akademisyenlerin toplam puanlarından ($59,730 \pm 8,320$) yüksek bulunmuştur. Unvanı Araştırma Görevlisi olan akademisyenlerin toplam puanları ($72,960 \pm 16,983$), unvanı Yrd. Doç. Dr. olan akademisyenlerin toplam puanlarından ($63,110 \pm 13,171$) ve diğer unvanlarda olan akademisyenlerin toplam puanlarından ($59,730 \pm 8,320$) yüksek bulunmuştur. Grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p=0,031<0,05$). Araştırmaya katılan akademisyenlerin iletişim, sağlık ve taciz alt puan ortalamalarının unvan değişkeni açısından anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 6).

TARTIŞMA

Araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbing düzeylerinin ortalamalarına bakıldığında, itibar, taciz ve iletişim alt puan ortalamaları yüksek bulunmuştur(Tablo 2).Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yaşı 45 den büyük olan katılımcıların sağlığa doğrudan saldırı puanlarının ortalaması öteki yaş guruplarından yüksek bulunmuştur. Kırk beş yaşından büyük olan akademisyenlerin fiziksel şiddet tehditlerinin yapılması, fiziksel zarar verilmesi, cinsel tacizde bulunulması gibi kişinin sağlığına saldırı niteliğindeki duygusal taciz davranışlarına maruz kaldığı ya da başka açıdan bakıldığında maruz kaldığını düşündüğü söylenebilir. Yavuz(2007)'un sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmaya göre çalışanların mobbing algılarıyla ilgili tutumlarının yaşlarına göre farklılaştığı görülmektedir, ancak bu araştırmada çalışanların yaşları ile ters bir orantı göstermektedir. Çalışanların yaşları büyüdükçe; mobbing (duygusal taciz) algılarıyla ilgili tutum puanları azalmaktadır. Bu çalışmayı Özyer ve Orhan (2012)'nin çalışması desteklemektedir. Gençliğin tecrübesizliğin, iş yapma heyecanı, mükemmellik arama arzusu, üstleri tarafından daha kolay eleştirilebilmeleri ve benzeri sebepler göz önüne alındığında, bu beklenen bir sonuç olarak görülebilir. Ancak, bu araştırmanın sonuçları ile uyumlu değildir. Çünkü insanların yaşları ilerledikçe davranışlarındaki değişimin zorlaştığı, eleştirilere daha az tahammül gösterebildiği ve daha alıngan tutum sergiledikleri için daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları beklenen sonuçtur.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyete göre mobbing ortalamalarını değerlendirdiğimizde kadın akademisyenlerin taciz puanları erkek akademisyenlerin taciz puanlarından yüksek bulunmuştur(Tablo 4)($p<0,05$).Literatürdeki birçok araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla oranda duygusal tacize maruz kaldıkları görülmektedir(Namie 2003, Salin, 2001, Aktop 2006, Şahin ve Türk 2010).İstikrarsız, belirsiz, düşük ücretli ve düşük statülü işlerde kadınların daha çok çalışması, erkeklere oranla daha fazla şiddet riski doğurmaktadır (Di Martino 2003).Eroglu ve Solmaz (2005) bu oranı, yüksek bir oran olarak değerlendirmemiş ancak fakülteadaki kadınların yine de, sürdürmesi için anlamsız ve sahip olduğundan az yetenek gerektiren işlerin kendisine verildiği, kendisine verilen işlerin geri alındığı, kendine yeni bir iş olanağı bile yaratamadığı gibi bazı noktalarda az da olsa bir sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir Bu sonuçlara göre, kendini yalnız hissetme, huzursuzluk yaşama, uyku bozukluğu, mide ve baş ağrısı türünden fiziksel sıkıntılar yaşama gibi duygusal tacizin yol açtığı sorunlardan kadın katılımcıların daha fazla sıkıntı yaşadığı yargısına varılabilir(Tınaz 2006).Bu araştırmada bunu destekler niteliktedir. Tutar'a (2004) göre erkek egemen bir kültürde ve erkeklerin egemen oldukları iş dünyasında kadınlar, çalışma hayatlarında erkek meslektaşlarına göre daha çok baskı ve gerilim altında kalmaktadırlar. Bunlara ev ve aileden kaynaklanan stres etkenleri, yetkilerini kullanamayan kadın rolünün getirdiği gerilimler, tecrit edilme duygusu, cinsel ön yargılar ve genel örgüt kültürünün elverişsizliği de eklenince, kadınlar yoğun bir baskı hissetmektedirler. Ancak farklı meslek grubu olan sağlık çalışanlarında yapılan çalışmaya göre erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı sonucunu vermektedir(Karacioğlu ve Arslan 2010). Yine kadınların

erkeklere göre, daha duygusal ve fiziksel olarak daha güçsüz bir yapıya sahip oldukları düşünüldüğünde; kadınların mobbing algılarıyla ilgili tutum puanlarının erkeklere göre daha yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Şahin ve Türk (2010)'ün Nevşehir Üniversitesi kadın akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, kadın akademisyenlerin itibara saldırı yapıldığı algısı ve duygusal şiddete maruz kalma algısı amir kaynaklı iş stresini pozitif ve anlamlı şekilde etkilendiği bulunmuştur. Bjorkqvist ve arkadaşları ise, kadınların sıklıkla kadınlardan psikolojik şiddet gördüğünü, kadınların düşmanlarına fiziksel zarardan çok, psikolojik zarar vermeye çalıştıklarını ve pasif-saldırgan davranış sergilemeyi tercih ettiklerini ifade etmektedir. Yıldırım ve Yıldırım'ın çalışmalarında araştırma sonucundan farklı olarak cinsiyetin etkili olmadığı bulunmuştur.

Mobbing algılarından duygusal şiddet algısı kişisel performansı doğrudan olumsuz etkilerken, buna ilaveten itibara saldırı algısı amirden kaynaklanan iş stresini artırarak kişisel performansı dolaylı olarak da olumsuz etkilemektedirler. Buna göre performansı artırabilmek için amirden kaynaklanan stresi azaltmak bunun için de mobbing 'ı azaltmak gerekmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre mobbing algılarıyla ilgili tutumlarına bakıldığında, akademisyenlerin iletişim, itibar, yaşam kalitesi ve meslek, sağlık, taciz, toplam puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Ancak bekâr akademisyenlerin sosyal ilişkiler puanları evli üniversite çalışanlarının sosyal ilişkiler puanlarından düşük bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 5). Bu sonuca göre bekar olan çalışanın iş hayatında iş yükü olarak daha fazla extra iş yapmak zorunda kaldığı düşünüldüğünde; bekar olan çalışanların mobbing algılarının daha yüksek olması beklenebilirdi. Evli olanların mobbing puanları daha yüksek bulunmuş, dolayısıyla evlilerin mobbing davranışları algılamalarının bekârlara göre biraz daha yüksek olduğu söylenebilir. Erdoğan(2012)'in ve Alkan(2011)'in çalışma sonuçlarıyla uyumludur. Ancak farklılık gösteren çalışmalarda bulunmaktadır(Yavuz, 2007).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvan değişkenine göre mobbing puanlarına bakıldığında, unvanı Doç. Dr. olanların sosyal ilişkiler, itibar, yaşam kalitesi ve meslek puanlarının ortalamaları diğer katılımcılardan yüksek bulunmuştur($p<0,05$) (Tablo 6). Doçent doktorların alt boyut puanlarının yüksek olması beklenen sonuç değildir. Ancak gerek Profesör doktorlar gerekse doçent doktorlar fakültelerinde hakkında asılsız söylentilerin çıkarılması, arkasından olumsuz konuşulması, çabalarının küçültücü ve yanlış şekilde yargılanması, kararlarının sürekli sorgulanması gibi bazı davranışlardan rahatsız oldukları yargısına varılabilir. Yavuz(2007)'un sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada mobbing (psikolojik taciz) algılarıyla ilgili tutumlarının eğitim durumlarına göre farklılaştığı söylenebilir. Farklılık; çalışanların eğitim durumları ile doğrusal bir orantı sergilemektedir. Çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe; mobbing algılarıyla ilgili tutum puanları da yükselmektedir. Mobbing algılamasının, eğitim seviyesinin yükselmesiyle artış göstermesi, eğitim seviyeleri yüksek olan çalışanların bağımsız iş yapabilmek, yönetici adına düşünme ve karar verme, yönetsel ve kişisel sorumluluk ile eleştirme

yeteneklerinin daha gelişmiş olması ile açıklanabilir. Bu kişiler konumları itibarı ilede yönetime karşı eleştirilerinden dolayı daha alingan bir tavır sergileyebilirler. Eğitimin artmasıyla birlikte farkındalığın artmış olması şeklinde de düşünebilir.

Unvanı Araştırma Görevlisi olan akademisyenlerin itibar ve yaşam kalitesi puanları yüksek bulunmuştur($p<0.05$). Duygusal taciz örgütün ast pozisyonundaki bireyler için daha fazla tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bu çalışmada, uzman statüsündeki katılımcıların, sürdürmesi için anlamsız ve sahip olduğundan az yetenek gerektiren gerektiren işlerin kendisine verilmesi, kendisine verilen işlerin geri alınması, kendine yeni bir iş olanağı bile yaratamaması gibi bazı durumlardan sıkıntı yaşadıkları yargısına varılabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Her ne kadar hem kavram olarak yaygınlaşmış hem de algı olarak tam hissedilmemiş veya beyan edilmemiş olsa da mobbing her yıl binlerce insanımıza ve kurumumuza maddi manevi çok büyük zararlar vermektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçları değerlendirdiğimizde mobbing puan ortalamaları açısından anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Kadın akademisyenlerin taciz puanları ($x=17,890$), erkek akademisyenlerin taciz puanlarından ($x=15,890$) yüksek bulunmuştur ($p=0,037<0,05$). Bekâr akademisyenlerin sosyal ilişkiler puanları ($x=6,290$), evli akademisyenlerin sosyal ilişkiler puanlarından ($x=7,980$) düşük bulunmuştur ($p<0,05$).Yaşları 45 ve üstü olanların, kadınların, evli olanların, unvanları doçent doktor olanlar ile araştırma görevlisi olanların duygusal tacizin yol açtığı bazı sıkıntıları farklı alt boyutlarda yaşadıkları sonucuna varılabilir. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınacak önlemlerin sonu yoktur. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratarak, çalışma hayatının kalitesini yükseltmek, yöneticilerin çalışanlara yönelik bir etik sorumluluğu olarak ortaya çıkmaktadır. Böyle bir yaklaşım içinde işyerinde psikolojik taciz, tüm iş çevrelerinin önem vermesini gerektiren bir konudur. Mobbing olgusuna yönelik farkındalığın oluşması, toplumda bu konuda bir bilincin yaratılması için bireylerin, kurumların ve özellikle yasa yapıcıların gerekli hassasiyeti göstermeleri gerekmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda; evli olan akademisyenler, yaşları 45 olan ile unvanı araştırma görevlisi ve doçent doktor olanların mobbing nedenlerini ortaya koyacak çalışmalar önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar AB, Dündar G. İşyerinde Psikolojik Yıldırma (mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 2008; 37(2): 111-120.
- Bayrak KS. İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 2006.
- Björqvist K, Österman K, Hjelt-Back M. Aggressi on among uni ver sity emp lo ye es. Aggress Behav 1994; 20(3):173-84.
- Çöl S. İş Yerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Çalışma ve Toplum Dergisi 2008;(19): 107-135.

- Davenport N, Schwartz R, Elliott G. ,Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. (Çev. Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayınları,2003.
- Dikmetaş E, Top M, Ergin G. Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. Türk Psikiyatri Dergisi 2011;22: 1-15.
- Di Martino V. Relationship Between Work Stress And Workplace Violence In The Health Sector, Geneva, ILO/ICN/WHO/PSL,2003; s. 35.
- Ekiş V. İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı; Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 2010.
- Eroğlu E, Solmaz B. Örgütlerde İş Görenlere Yönelik Mobbing (Yıpranma) Davranışları Ve Örgütsel İletişime Etkileri. İstanbul Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Dergisi 2005;21: 143-154.
- Eurofound. Quality Report of the 4th European Working Conditions Survey, Dublin, European Foundation fortheImprovement of LivingandWorkingConditions,2007; s. 38.
- Fox S, Stallworth LE. Racial/ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying And Racism İn The US Workplace. J Vocat Behav 2004;59: 291- 309.
- Gül H. İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma. TAF Prev Med Bull, 2009;8(6):515-520.
- Karçıoğlu F, Akbaş S. İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2010; 24(3):139-157.
- Karatuna I, Gök S. Yükseköğretim Kurumunda Psikolojik Taciz Konulu Araştırmalar Üzerine Bir İnceleme, Erişim: http://www.bilimler.org/FileUpload/ds187281/File/2012_ulus_16x22.pdf. 2012:41-60.
- Lazarus R. Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım. (Çev: N.Rugenci) , Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. Leymann ,H. Mobbing and Psychological Terror At Workplaces.Violence Vict 1990;5(1): 119-126.
- Mete AY. Yükseköğretim Kurumlarında Psikolojik Yıldırma(Terör): Uygulayanlar, Mağdurlar ve Seyirciler. The Journal of Academic Social Science Studies 2013; 6(2):977-993.
- Namie G. November/December). "WorkplaceBulling: EscalatedIncivility".mIvey Business Journal.2003.
- Özyer K, Orhan U. Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış 2012; 12(4):511-518.
- Einersen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice, Taylor&Francis Books Ltd. London p:4. 2003.
- Şahin S, Türk M. Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2010;14:2:1-9.
- Tınaz P. Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz. Çalışma ve Toplum 2006; 11-22.
- Tutar H. İşyerinde Psikolojik Şiddet. 3.baskı, Ankara: Platin, 2004.
- Yavuz H. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler. Süleyman Demirel Üniversitesi tıp Fakültesi Üzerine BirAraştırma. Yüksek Lisans Tezi; 2007, Isparta.
- Yıldırım D, Yıldırım A. Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri. Türkiye Klinikleri J Med Sci 2010;30(2):559-70.