

# **Üniversitelerde Mobbing: Doğu Akdeniz Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama**

**Tuba Ertürk**

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne İşletme Yönetimi  
Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi  
Ocak 2020  
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

---

Prof. Dr. Ali Hakan Ulusoy  
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdürü

Bu tezin İşletme Yönetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

---

Prof. Dr. Melek Şule Aker  
İşletme Bölümü Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından İşletme Yönetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

---

Prof. Dr. Sami Fethi  
Tez Danışmanı

---

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. İlhan Dalcı

2. Prof. Dr. Sami Fethi

3. Prof. Dr. Hüseyin Özdeşer

## ÖZ

Gündelik hayatımızın büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirdiğimizi düşünürsek, iş yerlerindeki çalışma şartlarının nasıl olduğu kurumlar için üzerinde durması gereken bir olgudur. Çalışma şartlarındaki olumsuz koşullar çalışanların bütün hayatlarını olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuz koşullara neden olacak birçok etmen bulunmaktadır. Örgüt içinde yaşanan bu olumsuz davranışları tanımlamak için “mobbing” kelimesi kullanılmaktadır. Çalışanlar kişisel özelliklerine bakılmaksızın mobbing sürecine maruz kalabilir.

Bu çalışmada, KKTC’deki Doğu Akdeniz Üniversitesi’nde çalışan Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge uğrayıp uğramadıklarının ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Doğu Akdeniz Üniversitesi’nde çalışan 104 Akademisyene ve Yönetsel Personele ulaşılmıştır. T-testi’nin non-parametrik analizde karşılığı olan Mann-Whitney U ve ikiden fazla küme karşılaştırılmalarında kullanılan tek yönlü varyans analizinin (ANOVA) non-parametrik analizde karşılığı olan Kruskal-Wallis testlerinden yararlanılmıştır.

Yapılan ilk analizde, değişkenlerin mobbinge maruz kalma üzerindeki etkileri ve maruz kaldıkları mobbing sürecine ilişkin düşünceleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan Akademisyenler ve Yönetsel Personellerin %40,40’ı çalışma hayatlarında mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. En çok kadınların (%59,5) mobbinge maruz kaldıkları, Araştırma Görevlisi (%20) unvanındakilerin mobbinge maruz kaldığı ve %28,6 ile kadınların daha çok mobbing

uyguladıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Mobbing uygulayan kişilerin unvanı ise en çok %26,3 ile yöneticilik görevi yapan Profesör Doktorlardır.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Yükseköğretim, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis.

## ABSTRACT

Working conditions in the workplaces are phenomenon that should be addressed for institutions when we consider that we spend most of our hours at work. Adverse conditions in working conditions affect the whole lives of employees negatively. There are many factors that can cause these adverse conditions. The mobbing issue is used to describe these adverse conditions within the organization. Employees may be exposed to mobbing regardless of their personal characteristics, gender and ethnicity.

Within this study, it is aimed to determine whether the academicians and administrative staff working at Eastern Mediterranean University in TRNC are subjected to mobbing. For this purpose, 104 academicians and administrative staffs at Eastern Mediterranean University were used. Mann-Whitney U (independent t-test), and Kruskal-Wallis (one-way Anova analysis) are conducted to investigate the aims of this study.

In the first analysis, the effects of variables on mobbing exposure and their thoughts on the mobbing process were examined. Based on the findings, 40.40% of the Academicians and Managerial Staff participating in the research stated that they were exposed to mobbing in their working life. It was concluded that women (59.5%) were exposed to mobbing the most, Research Assistant (20%) were exposed to mobbing, and women with more than 28.6% applied mobbing. The title of people who practice mobbing is executive Professors with 26.3% at most.

**Keywords:** Mobbing, Higher Education, Eastern Mediterranean University, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis.

## TEŞEKKÜR

Çalışma süresi içinde her türlü desteğini ve tecrübesini benden esirgemeyen tez danışmanım Sn. Prof. Dr. Sami Fethi'ye, çalıőmama katkı sağlayarak anketime katılan bütün Doğu Akdeniz Üniversitesi çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman yanımda olan, güvenen ve ellerini hiçbir zaman üzerimden çekmeyen aileme sonsuz teşekkür ederim.

# İÇİNDEKİLER

ÖZ .....	iii
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
KISALTMALAR .....	xi
TABLO LİSTESİ.....	xii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xv
1 GİRİŞ .....	1
1.1 Çalışmanın Amacı .....	3
1.2 Çalışmanın Yöntemi ve Sınırlılıkları .....	4
2 LİTERATÜR TARAMASI.....	5
3 MOBBİNG OLGUSUNUN KAVRAMSALLAŞMASI .....	15
3.1 Mobbingin Tarihsel Gelişimi ve Tanımı .....	15
3.2 Mobbingin Tarafları .....	18
3.2.1 Mobbing Uygulayanlar .....	18
3.2.2 Mobbing Mağdurları.....	20
3.2.3 Mobbing Seyircileri .....	22
3.3 Mobbingin Türleri .....	23
3.3.1 Dikey (Hiyerarşik) Mobbing .....	23
3.3.2 Yatay (Fonksiyonel) Mobbing.....	24
3.4 Mobbing Süreci ve Aşamaları .....	24
3.4.1 Anlaşmazlık / Kritik Olay Aşaması.....	25
3.4.2 Saldırgan Eylemler Aşaması.....	25
3.4.3 Yönetimin Devreye Girmesi Aşaması .....	26

3.4.4 Yanlış Teşhis / Damgalama Aşaması .....	26
3.4.5 İşe Son Verilmesi Aşaması .....	26
3.5 Mobbing Davranışının Sonuçları .....	27
3.5.1 Mobbing Mağduruna İlişkin Sonuçlar .....	28
3.5.2 Örgüte İlişkin Sonuçlar .....	29
3.5.3 Topluma İlişkin Sonuçlar .....	30
3.6 Mobbing ile Mücadele Yolları .....	30
3.6.1 Mobbing ile Bireysel Mücadele .....	31
3.6.2 Mobbing ile Örgütsel Mücadele .....	32
3.7 Mobbingin Hukuki Boyutu .....	34
3.7.1 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Mobbingin Önlenmesi .....	34
3.7.2 Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde Mobbingin Önlenmesi .....	35
4 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ .....	38
4.1 Ana Kütlenin Belirlenmesi .....	38
4.2 Veri Toplama Yöntemi .....	39
4.3 Hipotezler .....	40
4.4 Anket Formunun Hazırlanması .....	42
4.5 Evren ve Örneklem .....	43
5 ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR VE ANALİZİ .....	45
5.1 Demografik Bulgular .....	46
5.1.1 Cinsiyet .....	47
5.1.2 Medeni Durum .....	47
5.1.3 Yaş Aralığı .....	47
5.1.4 Unvan .....	47
5.1.5 Kıdem Yılı .....	48



5.1.6 Görev Yapılan Fakülte/Birim .....	48
5.2 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Durumlarının İncelenmesi .....	48
5.2.1 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Durumlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi .....	50
5.2.2 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Durumlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi .....	50
5.2.3 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Kalma Durumlarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi .....	51
5.2.4 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Davranışına Maruz Kalma Durumlarının Unvanlarına Göre İncelenmesi .....	53
5.2.5 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Durumlarının Kıdem Yıllarına Göre İncelenmesi .....	54
5.2.6 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Durumlarının Görev Yaptıkları Fakülte/Birimlere Göre İncelenmesi.....	56
5.3 Mobbinge Maruz Kaldıklarını Düşünenlerin Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi.....	58
5.3.1 Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları .....	58
5.3.2 Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	59
5.3.3 Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları	60
5.3.4 Mobbinge Maruz Kaldıklarını Düşünenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları .....	61
5.3.5 Mobbinge Maruz Kaldıklarını Düşünenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımları .....	62

5.3.6 Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Görev Yaptıkları Fakülte/Birimlerine Göre Dağılımları .....	62
5.4 Çeşitli Değişkenlerin Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbinge Maruz Kalmalarının İncelenmesi .....	63
6 SONUÇ VE ÖNERİLER .....	71
KAYNAKLAR .....	76
EKLER .....	87
Ek 1: Anket Formu .....	88
Ek 2: Katılımcı Onam Formu .....	92

## KISALTMALAR

DAÜ	Doğu Akdeniz Üniversitesi
DAÜ-BİRSEN	Doğu Akdeniz Üniversitesi, Birlik ve Dayanışma Sendikası
DAÜ-KAEM	Doğu Akdeniz Üniversitesi, Kadın Araştırmaları ve Eğitimi Merkezi
DAÜ-PDRAM	Doğu Akdeniz Üniversitesi, Psikolojik Danışmanlık Rehberlik ve Araştırma Merkezi
DAÜ-PERSEN	Doğu Akdeniz Üniversitesi, Personel Sendikası
DAÜ-SEN	Doğu Akdeniz Üniversitesi, Akademik Personel Sendikası
KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Yurtdışında Mobbing Kelimesinin Terimleşmesi .....	16
Tablo 2: Yurtiçinde Mobbing Kelimesinin Terimleşmesi .....	17
Tablo 3: Mobbingin Sonuçları .....	27
Tablo 4: DAÜ’de Çalışan Personel Sayıları .....	38
Tablo 5: Anket Faktörleri ve Maddeleri.....	42
Tablo 6: Evren ve Örneklem Hesaplaması.....	44
Tablo 7: Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi Sonuçları.....	45
Tablo 8: Alt Boyuta Ait Güvenirlik Düzeyleri .....	46
Tablo 9: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları .....	46
Tablo 10: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Durumlarına Ait Betimleyici Bulgular.....	49
Tablo 11: Katılımcıların Cinsiyetlerinin Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları .....	50
Tablo 12: Katılımcıların Medeni Durumlarının Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....	51
Tablo 13: Katılımcıların Yaş Gruplarının Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	52
Tablo 14: Katılımcıların Unvanlarının Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	53
Tablo 15: Katılımcıların Kıdem Yıllarının Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	55

Tablo 16: Katılımcıların Görev Yaptıkları Fakülte/Birimlerinin Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....	56
Tablo 17: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları .....	58
Tablo 18: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları .....	59
Tablo 19: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları	60
Tablo 20: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları.....	61
Tablo 21: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımları ....	62
Tablo 22: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Görev Yaptıkları Fakülte/Birimlerine Göre Dağılımları.....	62
Tablo 23: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünme Durumlarına Göre Dağılımları.....	63
Tablo 24: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kaldıkları Unvan Türüne Göre Dağılımı .....	64
Tablo 25: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldıkları Sürece Göre Dağılımı .....	64
Tablo 26: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Cinsiyetine Göre Dağılımı .....	65
Tablo 27: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Unvan Türüne Göre Dağılımı .....	66
Tablo 28: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Yöneticilik Unvanı Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı.....	66
Tablo 29: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Yöneticilik Görevlerine Göre Dağılımı.....	67

Tablo 30: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kalmalarına Neden Olan Kişisel Duruma Göre Dağılımı .....	68
Tablo 31: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kalmalarına Neden Olan Örgütsel Duruma Göre Dağılımı.....	69
Tablo 32: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kaldıklarında Neler Yaptıklarına Dair Dağılımlar.....	69

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Leymann'ın Mobbing Aşaması .....	25
---	----

# Bölüm 1

## GİRİŞ

Çalışma hayatının zorlu ve rekabetçi bir ortam olmasından dolayı insanlar, yaşadıkları kötü davranışlara ve sıkıntılara karşı mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Yönetim şeklinin katı bir hiyerarşiye sahip olması, örgüt içindeki iletişimin zayıf olması, yetersiz ve bilgisiz bir yöneticinin varlığı örgüt içindeki çalışanlar arasında yaşanacak her türlü çatışmalara zemin oluşturacaktır. Örgüt içinde yaşanacak bu çatışmalar çalışanların iş verimini düşürecek, çalışanların yanında örgütü de olumsuz etkileyecek ve sonucunda toplumsal bir sorun haline alacaktır.

Örgüt içinde yaşanan bu olumsuz davranışları tanımlamak için “mobbing” kelimesi kullanılmaktadır. Yalnız dikkat edilmesi gereken şey her davranışın mobbing olarak tanımlanmamasıdır. Mobbing sayılabilmesi için bir veya birden fazla çalışanın, hedef olarak seçtikleri kişi veya kişileri bilinçli olarak sistematik bir şekilde yinelenen olumsuz davranışlarla onları iş ortamından uzaklaştırmak için sergiledikleri ahlaka aykırı davranışlar olması gerekmektedir. Mobbing davranışları Leymann’ın tipolojisinde ortaya koyduğu 5 boyutla anlaşılmaktadır. Bunlar Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları ve Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılarıdır (Leymann, 1996). Yaş, cinsiyet, kültür, din, dil, ırk fark etmeksizin her örgütte görülen mobbing kişiler üzerinde uygulanmasının bir sınırı bulunmamaktadır. Mobbing sadece üstlerden değil, altlardan ve eş değer



Çalışanlardan da uygulanmaktadır. Mobbing ülkelere ve bölgelere göre farklılık göstermektedir (Cemaloğlu, 2007). Bu yüzden mobbingi incelerken genel kuralları değil araştırmanın yapılacağı kültürel farklılıkları göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Mobbingi görmezden gelen bir örgüt mobbingin oluşmasında zemin oluşturmaktadır. Yöneticiler mobbing karşısında aktif ve pasif olarak iki role girerler. Aktif role girerse mobbing sona erer. Pasif role girerse mağdurun olayın dışında önceki çalışma performanslarıyla da yargılayarak önyargıyla yaklaşır, olayı yanlış algılar ve zaten yalnız olan mağduru haksız bulup problemi başından atmaya çalışır ve mobbinge ortak olur. O yüzden yöneticiler mobbingin oluşmasında önemli bir yerdedir.

İkinci bölümde yapılan tarama sonucu akademisyenlerin maruz kaldığı mobbing ile ilgili çalışmaların çok sayıda yapıldığı görülmektedir. Bu alışmayla Doğu Akdeniz niversitesi'nde görev yapan Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge uğrayıp uğramadığının, demografik özelliklerin mobbing üzerinde etkisinin, kimler tarafından mobbinge maruz kaldıklarının, nedenlerinin ve bu davranışlar karşısında nasıl tepkiler verdiklerinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde çalışmanın amacı, sınırlılıkları ve yönteminden bahsedilmiştir. İkinci bölümde geniş bir literatür taraması yapılarak daha önce bu konuyla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir. nc bölümde mobbing ile ilgili geniş bir araştırma yapılarak kavramsal ereve oluşturulmuştur. Bu başlık altında mobbingin tanımından, ilk defa bu kavramın nasıl ve kim tarafından kullanıldığından, geçmişten günümüze mobbinge eş değer kavramlarından bahsedilmiştir. Mobbing sürecinde rol alan tarafların özellikleri incelenmiştir. Mobbingin dikey ve yatay olarak türleri incelenmiş ve mobbingin aşamalarına yer

verilmiştir. Üçüncü bölümde son olarak mobbing ile nasıl mücadele edileceği üzerinde durulmuş ve hukuki boyutuna yer verilmiştir. Bu üç bölümün ardından araştırmanın yöntemiyle ilgili bilgiler verilmiş, çalışmanın analiz ve elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Çalışmanın evrenini Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde 2019-2020 döneminde görev yapan Akademisyenler ve Yönetmel Personeller oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise 65 Akademisyen ve 39 Yönetmel Personel olarak toplamda 104 çalışan oluşturmaktadır.

Araştırmada Leymann'ın belirlediği 5 boyut ve 45 davranıştan oluşan tipolojisinden faydalanılarak DAÜ'de görev yapan Akademisyenler ve Yönetmel Personellere uygulanmak üzere anket formu oluşturulmuştur. Çalışanların demografik özellikleri, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği ve çalışanların maruz kaldıkları mobbing davranışlarının ortaya çıkarılması için hazırlanan anket formu 104 çalışana uygulanmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Elde edilen bilgiler ışığında sonuç ve önerilerde bulunulmuştur. Konu ile ilgili çalışmalar Avrupa'da ve Türkiye'de çok sayıda yapılmıştır. Ancak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde konu ile ilgili çalışmalar yok denilecek kadar azdır. Bu yüzden konuyla ilgili ileride yapılacak çalışmalara örnek olması düşünülmektedir.

## **1.1 Çalışmanın Amacı**

Çalışmanın amacı, Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde çalışan Akademisyenlerin ve Yönetmel Personellerin mobbinge uğrayıp uğramadıklarını ortaya koymaktır. Bu amaç için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Akademisyenlerin ve Yönetmel Personellerin, Mobbing Ölçeği ve alt boyutlarına göre mobbinge uğrayıp uğramadıkları, demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?
2. Akademisyenlerin ve Yönetmel Personellerin mobbinge uğrayanların mobbing ile ilgili düşünceleri nelerdir?

## **1.2 Çalışmanın Yöntemi ve Sınırlılıkları**

Çalışmada Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde 2019-2020 Güz döneminde çalışan Akademisyenlere ve Yönetmel Personellere uygulanacak olan anket sonuçları kullanılacaktır. Dolayısıyla KKTC'nin bütünü bu çalışmanın sonuçlarıyla aynı sonuçta olması imkânsızdır. Bir diğer sınırlılık ise araştırmanın yapılacağı zaman açısından görüşlerde zaman içinde değişikliklerin olması mümkündür. Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde çalışan 104 Akademisyen ve Yönetmel Personele anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler, "Sosyal Bilimlerde İstatistik Paketi" anlamına gelen SPSS 24 (Statistical Package of the Social Sciences) programında analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

İlk önce Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları bulunmuştur. Daha sonra t-testi'nin non-parametrik analizde karşılığı olan Mann-Whitney U ve ikiden fazla küme karşılaştırılmalarında kullanılan tek yönlü varyans analizinin (ANOVA) non-parametrik analizde karşılığı olan Kruskal-Wallis testlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın diğer bir sorusu olan Akademisyenlerin yaşadıkları mobbing sürecine ilişkin düşüncelerinin ortaya konulması amacı ile frekans ve yüzde analizinden yararlanılmıştır.

## Bölüm 2

### LİTERATÜR TARAMASI

Dünyada birçok sektörde kendisini göstermeye başlayan küreselleşmenin etkileri akademisyenleri de etkilemiştir. Akademisyenler arası rekabet, iş güvenliğinin azalması, değişen yönetim anlayışı gibi etkileri üzerlerinde hissetmişlerdir. Akademisyenler de kendilerini araştırma yapmak ve öğretim vermek arasında denge kurma baskısı hissetmişlerdir. Aynı şekilde üniversitelerde akademisyenlerle beraber diğer çalışanlarda bu sorunlardan etkilenmiştir. Bütün bunlar gücü uygulayan ve güce maruz kalan olarak iki kavramı ortaya çıkarmış ve böylece mobbing vakalarını beraberinde getirmiştir (Erdemir, 2019). Üniversitelerde mobbing ile ilgili şimdiye kadar dünyada ve Türkiye’de birçok araştırma yapılmıştır. Fakat aynı konu KKTC’de yok denilecek kadar azdır. Bu çalışmada ise akademisyenlerin yanında üniversitelerdeki diğer memur ve işçilerde dâhil edilmiştir.

Tanoğlu (2006) çalışmasında 316 akademisyene ulaşılmış ve mobbing görülme oranı %15,8 bulmuştur. En çok karşılaşılan mobbing davranışını kişinin kendini göstermesi ve iletişimin engellenmesi olarak çıkmıştır. Cinsiyetin mobbinge uğramasında bir etkisi yoktur. Fakat tecrübesiz olanlar mobbinge daha fazla maruz kalmışlardır. Mobbing uygulayıcıları genelde yöneticilerden oluşmaktadır.

Aktop (2006) yaptığı çalışmada akademisyenlerin mobbing yaşayıp yaşamadıklarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çeşitli değişkenlerin (cinsiyet, yaş,

unvan,fakülte) mobbinge maruz kalmaları üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Sonuç olarak mobbinge en fazla Uzmanlar, Araştırma Görevlileri, Yrd. Doç. unvanlarında görev yapan akademisyenler uğramaktadır. 36-40 yaş aralığında itibara ve sosyal ilişkilere yönelik saldırı daha fazladır.

Fettahlıoğlu (2008) alışmanın kapsamını akademik ortamda mobbingin görölme nedenleri, süreci, sonuçları, etkileri ve alınacak önlemleri oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada araştırmaya katılan 30 akademisyenden 20'sinin hem mobbinge maruz kaldıklarını hemde şahit olduklarını belirtmişlerdir.

Özen (2009) alışmasında Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde kişisel ve örgütsel düzeyde gruplaşmanın mobbing davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Kişisel düzeyde ortaklaşa davranışlar arttıkça mobbingin azaldığını, örgütsel düzeyde bunun tam tersi olduğunu ortaya koymuştur. Kuruma yeni gelen kişinin mobbinge maruz kalmasında etkili olduğu ve evli olmayanların mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Yıldırım & Yıldırım (2010) alışmaları ile üniversitelerde görevli akademisyenlerin karşılaştıkları mobbing davranışları ve akademisyenler üzerindeki etkileri incelemişlerdir. Büyük oranda (%90) akademisyenler mobbinge maruz kalmaktadır. Etkilerine bakıldığında ise psikolojilerinin ve sağlıklarının etkilendiklerini, performanslarında düşüş olduğunu ortaya koymuşlardır.

Çevik (2011) mobbingin durumunu belirlemek, akademisyenlerin mobbing algılarını belirlemek ve onların bilgi ve tecrübelerinden faydalanmak için bir araştırma yapmıştır. Araştırmada kadınların, Araştırma Görevlilerinin ve 20-29 yaş grubunun

daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Tepki olaral sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Aksu & Güneri (2011) yaptıkları araştırmada akademisyenlerin mobbinge uğramalarıyla işten soyutlanmasının üzerinde bir ilişkisi olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Ayrıca mobbingin alt boyutları ve işe yabancılaşmanın alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmaya göre mobbing alt boyutlarıyla öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalmalarında anlamlı ve orta düzeyde anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretim elemanları oldukça düşük seviyede mobbinge maruz kaldıkları ve düşük düzeyde işe yabancılaştıkları sonuçları çıkmıştır.

Ayan (2011) çalışmasında Araştırma Görevlilerinin çalışma ortamlarında mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ve maruz kalmanın demografik özellikler üzerinde etkili olup olmadığını incelemiştir. Örgüt kültürünün sağlıksız olmasıyla mobbing arasında ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karakoç (2012) üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalmalarında demografik özellikler ve çalıştıkları kurumun özellikleriyle ilişkisinin olup olmadığını incelemiştir. Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve ters yönde ilişkisi olduğu, içsel bağlılık ile doğru yönde ilişkisi olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Çalışma süresi arttıkça bağlılıkta artmaktadır. Araştırma Görevlilerinin ve Yardımcı Doçentlerin mobbing algısı düşük, Okutmanların sosyal ilişkiler anlamında algıları yüksektir.

Özyer & Orhan (2012) akademik ortamda mobbingin ne seviyede olduğunu ve ilgili olduğu unsurları araştırmışlardır. Yaş aralığı 25-45 olan öğretim elemanlarının mobbinge uğrama seviyesi 25 ve altına göre daha fazladır. 45 ve üstünde ise oran azalmaktadır.

Bingöl (2012) görev yapan akademisyenlerin mobbing konusundaki farkındalıklarının ne düzeyde olduğunu araştırmıştır. Sonuç olarak “itibara yönelik saldırılar” boyutunda en fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

Cayvarlı (2013) çalışmasında akademisyenlerinin üniversitelerde mobbing konusundaki algılarını incelemiş ve akademisyenlerin mobbing algılarının çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve fakülte) göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda akademisyenler mobbinge yok denilecek kadar az bir seviyede maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Özturan (2013) çalışmasında KKTC’de bulunan Yakın Doğu Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarının ortaya konması amaçlamıştır. Sonuç olarak Yakın Doğu Üniversitesi’nde mobbingin var olduğuna dair bir sonuca ulaşılmamıştır.

Deliveli (2013) farklı yer ve tarihlerde yöneticilik yapmış kadın yöneticilerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları mobbing vakalarının iş ve özel hayatlarını nasıl etkilediğini araştırmıştır. 5 mobbing mağdurunun mobbing hikayesini birebir dinlemiş ve mobbing mağduru kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını olumsuz etkilediğini gözlemlemiştir.

Coşardemir (2013) çalışmasında akademisyenlerin yılgınlık düzeylerinin onların mesleki özelliklerine ve çalıştıkları yükseköğretim kurumlarının anlayış gösterme düzeylerine göre önemli farklılıklar gösterip göstermediğinin ortaya konması amaçlanmıştır. Akademisyenlerin yılgınlık düzeyi ortanın biraz altındadır. Müdürleri kadın olan akademisyenler yılgınlık düzeyini daha az hissetmektedir. Özel üniversitede görev yapan akademisyenler devlet üniversitesinde görev yapanlara göre daha fazla yılgınlık hissetmektedir. Ayrıca kadın yükseköğretim kurumlarının erkeklerle göre anlayış gösterme düzeyi daha yüksektir sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bozyiğit (2013) çalışmasında spor bilimleri alanında mobbinge maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatlarına yönelik tutumlarını belirlemiştir. Akademisyenlerin %32'si mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Kadınların erkeklerle oranla iş hayatına karşı daha olumsuz bir tutumu vardır. Ayrıca mobbing uygulayıcısının idari görevi olmaması mobbing uygulamalarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mete (2013) araştırmasında akademisyenlerin mobbinge maruz kalma durumunun nedenlerini, sonuçlarını ve etkilerini incelemiştir. Yükseköğretimde mobbingin çok fazla yaşandığını, mobbing uygulayıcısının megaloman kişilikte olduğunu, seyircilerin ikiyüzlü kişilikte olduğunu ve mağdurların başarılı kişiler olduğunu ortaya koymuştur.

Kayacı (2015)'nin araştırmasının amacı akademisyenlerin mobbinge maruz kalmalarıyla yılmazlıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın sonucunda akademisyenler hakarete, tehdite ve iş yükünün artırılması gibi davranışlara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.



Günçavdı (2015) araştırmasında akademisyenlerin mobbing davranışlarına uğrayıp uğramadıklarını ve bunun iş doyumunu, işten ayrılma niyeti gibi durumlarla ilişkisini araştırmışlardır. Akademisyenler kötü muameleye düşük seviyede maruz kaldıkları sonucu elde edilmiştir. Ayrıca iş doyumunu seviyeleri yüksek, işten ayrılma niyetleri düşüktür.

Akpınar (2015) çalışmasında Araştırma Görevlilerinin mobbing algısını ve demografik özelliklerle ilişkisini incelemiştir. Araştırma Görevlilerinin cinsiyet ve branşa göre değişmemektedir. Ancak medeni durum, eğitim durumu ve yaşa göre mobbing algısının değiştiğini gözlemlemiştir.

Çınar & Özyürek (2015) araştırmalarında araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları mobbing davranışlarının algı düzeyleri ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmişlerdir. İki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve mobbing davranışı algı düzeyi, mobbingin etkileri ve duruma verilen tepkiler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Kasap (2015) araştırmasının amacı cinsiyet ve unvanın mobbinge maruz kalması arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Sonuç olarak cinsiyetin etkili olmadığı unvanın mobbinge maruz kalma arasında ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Göyşen (2015) çalışmasında Türkiye’de çeşitli üniversitelerde çalışan akademisyenlerin mobbinge maruz kalma algılarının çalışma hayatı kalitesi üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmıştır. Cinsiyet, yaş durumu, akademik unvan ve bağlı bulunulan bilim gibi değişkenlerin mobbinge maruz kalma üzerinde etkili

olmadığı fakat yaş durumu, akademik unvan ve bağlı bulunulan bilimin çalışma hayatı kalitesi arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şahbudak & Öztürk (2015) çalışmalarında Cumhuriyet Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik tacizin sıklığını ve demografik değişkenlerin psikolojik şiddet üzerinde etkili olup olmadığını incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre akademisyenlerin mobbinge uğrama sıklığı ortalamanın altındadır ve demografik değişkenlerden olan cinsiyet ve medeni durum mobbing üzerinde etkili değildir. Ancak 30 yaş altı akademisyenler mobbing mağduru olduklarını düşünmektedir.

Şenerkal & Çorbacıoğlu (2015) akademik personel tarafından algılanan yönetici kaynaklı mobbing davranışının iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ile ilişkisini araştırmışlardır. Sonuç olarak mobbinge maruz kalanlar iş performansları, psikolojik ve fizyolojik sağlıkları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Üstün & Pulur (2016) araştırmalarında spor eğitimi veren eğitim kurumlarında görevli öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerini saptamayı amaçlamışlardır. Sonucunda ise öğretim elemanlarının yükseköğretimde mobbinge maruz kalma düzeyleri düşük seviyede çıkmıştır. Ayrıca erkeklerin kadınlara göre daha çok mobbing uyguladığı ve 41 yaş ve üzeri çalışanların mobbinge maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Çögenli & Asunakutlu (2016) çalışmalarında Adım Üniversiteleri altındaki 10 devlet üniversitesinde mobbingi incelemiştir ve akademisyenlerin karşılaştıkları

mobbing davranışlarını ortaya koymuşlardır. Araştırmaya göre %68,8'i kariyerlerinde mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Yeloğlu & Karahan (2016) çalışmalarında mobbing probleminin üniversitelerdeki sözleşmeli akademik personellerin sözleşme türüne göre nasıl farklılık gösterdiğini incelemişlerdir. Leymann'ın tipolojisi (LIPT) olan beş boyut dikkate alınarak araştırmayı şekillendirmişlerdir. Analiz sonuçlarına göre 33.a ve 50.d sözleşme türlerinde olan akademisyenler arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapıcı & Polat (2016) çalışmada Türkiye'deki üniversitelerde kurulan mobbing ile mücadele birimleri işleyisi, eksik yönleri incelenip önerilerde bulunulmuştur. Araştırmaya göre bireysel mücadele konusunda kişilerin bilinçlendirilmesi, danışmanlık hizmetlerinin artırılması, örgütsel mücadelede konferans ve seminer sayılarının artırılması gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Poussard & Çelik (2017) üç ilde farklı üniversitelerde çalışan Araştırma Görevlisi ve Yardımcı Doçent unvanlarındaki akademisyenlerle gerçekleştirilen çalışmalarında hangi tip mobbing davranışlarıyla karşılaştıklarını, mobbing uygulayanların hangi unvanlardan kaynaklandığını ve demografik değişkenlerin mobbing üzerindeki etkileri saptamak için yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda mobbinge uğrayanların kişisel ve iş yerindeki konumlarını aşağı çekecek durumların olduğu ve en çok üstler tarafından gerçekleştirildiği görülmüştür. Yaş, kadın, erkek ve unvanın mobbing üzerinde etkisi olmadığı, devlet üniversitelerinde çalışanların ise özel üniversitelere göre daha fazla tacize uğradığı tespit edilmiştir. Kurumda çalışma süresi arttıkça

psikolojik taciz sıklığı artsa da 10 yıl ve üzeri çalışanlarda diğer gruplara göre daha az taciz yaşanmaktadır.

Güven, Kaplan, & Acungil (2018) yaptığı çalışmada mobbingin Türkiye’de özel ve kamu üniversitelerinde görev yapan personel tarafından nasıl algılandığı incelemişlerdir. Birçok araştırmada katılımcıların korkuları ve kurumsal engellemeler yüzünden çelişkili veriler sunulduğunu bildirmişlerdir. Bu nedenle kendi araştırmalarında verileri akademisyenlerin kişisel maillerine link olarak gönderilen anketlerden elde edilmeye çalışmışlardır. Yine de psikolojik olarak verilen cevaplarda akademisyenlerin genel olarak üniversite ortamında mobbing olduğunu belirtirken kendi kurumlarında aynı doğrultuda mobbing uygulandığına yönelik benzer bir oranda cevap veremedikleri görülmüştür. Araştırmanın sonucunda ise Türkiye’de görev yapan akademisyenlerin mobbing konusunda rahatsız olduğunu bu rahatsızlığın hem özel hem kamu üniversitelerindeki akademik personel yanında unvan olarak her düzeyde akademik personeli kapsadığını ortaya koymuşlardır.

Uzun & Uzun (2018) yaptığı araştırmada 20 okutmanla görüşmüş ve okutmanların çalışma hayatları boyunca yaşadıkları mobbing süreçlerini içerik analizi yöntemiyle ortaya koymuşlardır. Araştırmanın amaç doğrultusunda okutmanların yaşamış oldukları deneyimlere yükledikleri anlamları keşfetmeye çalışmışlardır. Sonuç olarak okutmanlar mobbinge maruz kalma nedenlerini mesleki tecrübesizliklerinden kaynaklandığını, vakıf üniversitelerinde daha çok mobbing olaylarının yaşandığını ve mobbinge maruz kaldıklarında sahip oldukları yasal haklar konusunda bilgisiz olduklarını bildirmişlerdir.

Sarı (2018) çalışmasında akademisyenlerin mobbing ve örgütsel yabancılaşma algılarını belirlemek ve çeşitli değişkenlere göre mobbinge maruz kalmaları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuç olarak akademisyenlerin mobbing algı ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin çok düşük olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca cinsiyet, unvan ve sendika üyeliği gibi değişkenlerin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Şanlı (2018) çalışmasında mobbingin çalışan tatmini üzerindeki etkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. 280 akademisyene ulaşılmış %31 oranında akademisyenin mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öztürk (2019) akademisyenlerin algıladıkları mobbing ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler arasında ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda mobbing uygulayanların çoğunun yöneticilik görevinde olanlar tarafından gerçekleştirildiği görülmüştür. Yaş, cinsiyet, medeni durum ve unvan gibi demografik özelliklerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmezken kıdem yılının mesleki tükenmişlik düzeyi ile arasında anlamlı bir fark görülmüştür.

## Bölüm 3

### MOBBİNG OLGUSUNUN KAVRAMSALLAŞMASI

Bu bölümde Mobbing konusunda geniş bir literatür taramasına yer verilmiştir. Mobbingin tanımı ve tarihsel gelişimi, mobbingin tarafları, türleri, süreci ve aşamaları, sonuçları, mücadele yöntemleri, hukuki boyutuyla ilgili açıklamalar yer almaktadır.

#### 3.1 Mobbingin Tarihsel Gelişimi ve Tanımı

Mobbing kelimesi Latince “mobile vulgus” sözcüğünden gelen kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamlarına gelmektedir (Eser, 2009). İngilizcede ise “mob” kelimesinden türemiş bir yerde toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek anlamlarını taşımaktadır (Tınaz, 2006). Mobbingin geçmişine baktığımızda kavramı ilk olarak Avusturyalı bilim insanı Konrad Lorenz kullanmıştır. Lorenz 1960’lı yıllarda küçük kuşların kendilerini korumak amacıyla yalnız, güçlü ve daha büyük hayvanları kaçırmak için uyguladıkları davranışları tanımlamak için mobbing kelimesini kullanmıştır (Tetik, 2010). Çalışma yaşamında ise ilk defa bu kavramı 80’li yılların başında Heinz Leymann kullanmıştır (Yiğit, 2018). Literatürde birçok tanımının olmasıyla birlikte mobbingin en bilinen ortak özelliği davranışların işyerinde geçmesidir (Şahbudak & Öztürk, 2015).

Mobbing kavramı yurtdışında ve içinde birçok farklı kelimeyle ifade edilmektedir. Yurtdışında mobbing kelimesinin terimleşme süreci “Tablo 1” de, yurtiçinde ise “Tablo 2” de gösterilmiştir.

Tablo 1: Yurtdışında Mobbing Kelimesinin Terimleşmesi

<b>YAZAR/YIL</b>	<b>TERİM</b>
Brodsky (1976)	Harassment
Theylefors (1987)	Scapegoating
Matthiesen, Raknes ve Rrokkum (1989)	Mobbing
Leymann (1990), (1996)	Mobbing/Psychological terror
Wilson (1991)	Workplace trauma
Vartia (1993)	Harassment
Ashforth (1994)	Petty tyranny
Björkqvist Osterman & Hjelt-Bäck (1994)	Harassment
Einarsen & Skogstad (1996)	Bullying
Keashly, Trott & MacLean (1994) Keashly (1998)	Emotional abuse
O'Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)	Bullying
Marie-France Hirigoyen (1998)	Moral Harassment
Zapf (1999)	Mobbing
Field (1999)	Bullying
Einarsen (1999)	Emotional abuse, harassment, mistreatment, victimization
Hoel & Cooper (2000) Salin (2001) Dofradottir & Høgh (2002)	Bullying
O'Hagan (2002)	Workplace Bullying
Ramsey (2002)	Bullying
Middleton-Moz & Zawadski (2002)	Workplace Bullying
Koch (2003) Namie & Namie	Bullying
Hogh (2005)	Bullying, Harassment

Kaynak: (Yeloğlu & Karahan, 2016)

Mobbing kavramı geçmişten günümüze birçok kelime ile ifade edilmesine rağmen Türk Dil Kurumu mobbing kelimesinin yerine “bezdiri” kelimesini uygun görmüştür (Kayabaşı, 2019).

Tablo 2: Yurtiçinde Mobbing Kelimesinin Terimleşmesi

YAZAR/YIL	TERİM
Önertoy (2003)	İşyerinde Duygusal Taciz
Tutar (2003)	İşyeri Terörü, Örgütsel Psikolojik Şiddet
Yücetürk (2003), (2005)	Yıldırım, Mobbing
Batlaş (2004)	İşyerinde yıldırma
Dökmen (2004)	Yıldırma, İşyeri fobisi, Kurum Depresyonu
Baykal (2005)	Yutucu rekabet, İşyerinde yıldırma
Arpacioğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Çobanoğlu (2005)	İşyerinde duygusal saldırı, Mobbing
Tınaz (2006)	İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)
Laçiner (2006)	Mobbing, İşyerinde psikolojik taciz
Bilgel, Bayram, Aytaç (2006)	Bullying

Kaynak: (Ekiz, 2010)

Mobbing tanımına gelecek olursak bu çalışmada esas alacağımız tanım Heinz Leymann'ın tanımıdır. Leymann mobbingi örgüt içinde bir veya birkaç kişinin diğer kişiyi hedef alarak ona karşı düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür olarak tanımlamıştır (Eser, 2009). Yine Leymann bir davranışın mobbing olarak nitelendirilmesi için an az bir en fazla altı ay boyunca uygulanması gerektiğini söylemiştir (Yiğit, 2018).



## **3.2 Mobbingin Tarafları**

Mobbing süreci aslında dışarıdan bakıldığında bir oyundur. Her oyunda olduğu gibi burada da oyuncular yani taraflar bulunmaktadır. Bu taraflardan üzerinde durulması gereken en hassas kişiler “Mobbing Uygulayanlar”dır. Mobbing uygulayanların belirli bir özellikleri bulunmamakla beraber hedefindeki kişiyi itibarsızlaştırarak işinden soğutmaya çalışan kişilerdir. Diğer tarafta ise tamamen isteği dışında bu oyunun içinde bulunan ve mobbing davranışlarına maruz kalanlar yani “Mobbing Mağdurları”dır. Üçüncü olarak bu oyunu izleyen ve bazen destekleyip bazen karşı çıkan taraf olan “Mobbing Seyircileri”dir.

### **3.2.1 Mobbing Uygulayanlar**

Mobbing uygulayanların ayırt edilebilecek kişisel bir özellikleri yoktur. Mobbingcileri ortaya çıkarmak için uyguladıkları davranışları tanımlayarak anlamak gerekmektedir (Tınaz, 2006). Mobbing uygulayanlar aslar, üsler ve aynı pozisyondaki çalışanlar olabilir (Çögenli & Asunakutlu, 2014).

En sık rastlanan mobbingci tipleri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

1. Narsist Mobbingciler: Karşılaşmaktan kaçındıkları acizliklerini ve kabul etmedikleri kendi içlerinde yaşadıkları çatışmalarını başkalarına empoze ederek bu durumdan kurtulmaya çalışan kişilerdir (Tınaz, 2006). Narsistler başkalarının duygularını önemsemezler ve diğerlerinden üstün olduklarını düşünürle. Her şeye duyarsız kalan kişilerdir. Kendilerinin çok önemli olduğunu düşünürler.
2. Hiddetli, Bağırğan Mobbingciler: Bu kişiler sahip oldukları kızgınlıklarıyla başa çıkamadıkları için başkalarıyla uğraşırlar (Tınaz, 2006). Karşılarındaki kişileri korkutarak kontrol etmeyi amaçlarlar. Hiçbir neden yokken sinirlenip

etraflarındakilere bağırlar (Tutar, 2004). Daha sonra hiçbir şey olmamış gibi davranabilirler. Sürekli kendilerinin yönetici olduklarını hatırlatırlar. Aradıkları kişileri yerinde bulamamaları onları öfkelenendirir (Tınaz, 2006).

3. İki Yüzlü Yılan Mobbingciler: Başkalarının başarılarını kabullenmedikleri için yeni kötülükler peşindedirler (Tınaz, 2006). Bu tip mobbingcilere saman altından su yürüten mobbingciler de denebilir (Akgeyik, Güngör, Uşen, & Omay, 2009). Yaptıklarının farkındadırlar. Yaptıklarını saklamak için sürekli sinsî bir şekilde gülümsemektedirler. İki yüzlü olmalarından dolayı arada sırada olumlu davranışlarda bulunurlar (Tınaz, 2006). Ama bu olumlu davranışları asla hedeflerindeki kişilere değil çevresindekilere yaparlar. Çünkü mağdura karşı hiçbir zaman iltimas göstermezler.
4. Megaloman Mobbingciler: Megalomanlar kendilerini olduklarından daha büyük gösteren kişilerdir (<https://www.sozluk.gov.tr>, 2019). Kendilerine güvenmediklerinden dolayı başkalarını kıskanır, nefret duyar ve saldırırlar (Tınaz, 2006). Koşullara göre yeni kurallar koyarlar. Kendileri dışında herkes bu kurallara uymak zorundadır.
5. Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler: Özel hayatlarında yaşadıkları hayal kırıklıklarını iş arkadaşlarına yansıtırlar. Sürekli karşılarındaki kişilere haset ederler.
6. Eleştirici Mobbingciler: Sürekli herşeyin olumsuz yanından bakarlar. Karşılarındaki kişilerin hatalarını ararlar ve herşeyden şikâyet ederler (Özturan, 2013). Diğer çalışanlara işleri yıktıkları için yöneticileri tarafından sevilirler.
7. Fesat Mobbingciler: Çalışanlarla ilgili dedikodu yapıp onları yaralamaya çalışırlar (Tınaz, 2006).

8. Tesadüfi Mobbingciler: Çatışma sonucu tesadüfen haklı olan taraf olarak ortaya çıkarlar (Tınaz, 2006).
9. Pusuda Bekleyen Mobbingciler: Mobbing taraflarından olan seyirci konumundaki kişilerdir. Kendilerini belli etmeden mağdurun karşılaştığı davranışları görmezden gelip, daha çok mağdur olmalarını sağlayan kişilerdir (Tınaz, 2006).
10. Korkak Mobbingciler: Bir başkasının kendisinden daha başarılı olacağı endişesiyle işlerini kaybedeceklerini düşünerek huzursuz olurlar ve kendilerini sağlama almaya çalışıp mobbing uygularlar (Yeloğlu & Karahan, 2016).
11. Kıskanç Mobbingciler: Kendilerini diğer çalışanlardan daha üstün görürler ve kendilerini sağlama almak için mobbing uygulayıcısı olurlar.
12. Hırslı Mobbingciler: Kendilerinin olmak istediği konum bilgi ve becerilerinin çok altında olsa dahi o hedefe ulaşmak adına herşeyi göze alırlar ve çok acımasızdırlar (Tınaz, 2006).

### **3.2.2 Mobbing Mağdurları**

Mobbing mağduru kişi örgüt içinde herhangi biri olabilir. Ya da herhangi bir özelliğinden dolayı mobbinge maruz kalabilir (Şenerkal & Çorbacıoğlu, 2015). Literatürlere bakıldığında mağdur olmak için kıskançlık, kişisel başarılar, sosyal statü, medeni durum, dini inançlar, siyasi görüş, dış görünüş, cinsiyet gibi özelliklerin etkili olduğu görülmektedir (Çögenli & Asunakutlu, 2016). Mobbingin tarafları içinde en fazla zarar görenler mağdurlardır. Mağdur örgüt içinde karşılaştığı zorluklar karşısında kafasında bir sürü düşünceyle çalışmaya devam eder. Ancak zamanla işin içinden çıkamaz duruma gelir ve mağdurda çalışma isteği kalmaz, işe

yoğunlaşamaz ve sonucunda istifa edebilir. Bu da mağdurda maddi sıkıntılar yaratacaktır (Akgeyik, Güngör, Uşen, & Omay, 2009).

Mobbing mağduru kişileri genel olarak dört grupta toplamak mümkündür (Tınaz, 2006);

1. Yalnız Bir Kişi: Bu kişi erkek çalışanların çoğunlukta olduğu bir kadın, kadın çalışanların çoğunlukta olduğu bir erkek olabilir.
2. Acayip Bir Kişi: Bu kişilerin birçok özelliği vardır. Bazen diğer insanlarla anlaşamayan değişik bir kişi olabilir. Farklı zevkleri olan örneğin diğerlerinden farklı kıyafetler tercih eden biri olabileceği gibi, özürlü veya yabancı bir kişi de olabilir. Medeni durumun bile etkili olabileceği bu kişiler çok fazla evlinin olduğu bir kurumda tek bekâr veya çok fazla bekârın olduğu tek evli olmak bile mobbinge maruz kalmak için yeterlidir. Bütün bunlardan anlaşılacağı üzere azınlık olmak mağdur olmak için yeterli bir sebeptir.
3. Başarılı Bir Kişi: Diğerleri tarafından kıskanılmanın öne çıktığı bu kişiler daha başarılı, yöneticisinden, müdüründen veya müşteriden olumlu eleştiri almış kişilerdir. Bu kişilerin arkasından planlar kurulur, dedikodu yapılır ve başarısı baltalanmaya çalışılır.
4. Yeni Gelen Kişi: Daha önce çalışan kişiyi yerine gelen kişiden daha fazla seviyorlarsa yada yeni gelen kişinin diğer çalışanlardan farklı özellikleri varsa mobbinge maruz kalması kaçınılmazdır. Kişinin daha genç ve güzel olması bile yeterli bir sebep olabilir.

Genel olarak mobbing mağduru kişinin azınlık olabilecek özelliklerinin olması çalışkan olması, etkili bir özgeçmiş sahibi olması, çalışma ortamı içinde fark

edilmesi, dürüst, güvenilir olması diğer çalışanlar tarafından tehdit olarak algılanır ve bu sürece dâhil edilirler.

Diğer taraftan sadece olumlu değil olumsuz yanları da mobbinge maruz kalmasına neden olabilmektedir. Örneğin takıntılı, saplantılı, huzursuz ve kaygılı olmaları diğer çalışanlar tarafından seilmeyebilir. Bu yüzden bile mobbinge maruz kalabilirler (Cemaloğlu, 2007).

### **3.2.3 Mobbing Seyircileri**

Mobbing uygulayanlar ve mağdurlar dışında kalan üçüncü bir taraf ise mobbing seyircileridir. Mobbing seyircileri mobbingi algıladıkları andan itibaren sürece dâhil olan kişilerdir. Mobbinge doğrudan maruz kalmazlar fakat etkilerine maruz kalırlar. Bu kişiler mobbingi algıladıktan sonra eğer karşı çıkarlarsa mobbing sona erer, mobbing uygulayıcısına dâhil olurlarsa daha şiddetli olarak devam eder (Güngör, 2008).

Sergiledikleri tavırlara göre mobbing seyircilerini beş grupta toparlamak mümkündür (Tınaz, 2006);

1. Diplomatik Seyirci: Bir kargaşa olduğunda tarafları uzlaştırmaya çalışmaktadırlar. Aracı rolünde olmasından dolayı bazen sevilirler, bazen de nefret edilirler. Eğer nefret edilen kişi olurlarsa ileride mağdur olma riskiyle karşı karşıya kalabilirler.
2. Yandakçı Seyirci: Bu tür seyirciler tamamen mobbing uygulayıcısı ne derse onu yapmaktadırlar. Mobbing uygulayıcısının tarafında olduğunun anlaşılmasını istemezler.
3. Fazla İlgili Seyirci: Bu tür seyirciler çok meraklı oldukları için mağdurun sorunlarıyla ilgilenir hatta daha ileri giderek özel hayatlarına dahi girerler. Bu

kadar ısrarcı olmalarından dolayı yardım isteyen mağdur bile rahatsız olup kaçmak isteyebilir.

4. Bir Şeye Karışmayan Seyirci: Hiçbir şeye karışmazlar ve tüm olaylardan uzak durmaya çalışırlar. Konuyla ilgili hiçbir yorum yapmazlar. Ne mobbing uygulayana ne de mağdura yardım etmezler.
5. İki Yüzlü Yılan Seyirci: Hiçbir taraftan olmadıkları izlenimi verirler. Mobbing uygulayıcısından korktukları için ve ileride mobbinge maruz kalmamak için mobbingciye hizmet ederler.

### **3.3 Mobbingin Türleri**

Mobbing örgüt içinde dikey (hiyerarşik) ve yatay (fonksiyonel) olarak ikiye ayrılır. Dikey veya hiyerarşik mobbingte üsttekiler alttakilere veya alttakiler alttakilere mobbing uygularlar. Yatay veya fonksiyonel mobbingte ise eşit statüdeki kişiler birbirine mobbing uygularlar.

#### **3.3.1 Dikey (Hiyerarşik) Mobbing**

Hiyerarşinin daha fazla olduğu örgütlerde daha sık görülür. Dikey (hiyerarşik) mobbing kendi içerisinde de ikiye ayrılmaktadır;

1. Yukarıdan Aşağıya Dikey Mobbing: Örgüt içinde en sık rastlanan mobbing şeklidir. Burada üstler sahip oldukları yetkileri kötüye kullanarak astlarına mobbing uygularlar (Yapıcı & Polat, 2016). Yöneticisinden daha başarılı ve çalışkan bir ast yöneticisinin imajını zedeleyebilir. Böylece üstün bütün çalışması sabote edilir ve engellenir. Öte yandan üstte olmayan özelliklerin astta olması da bu durumu tetikleyebilir. Örneğin; astın daha eğitilmiş ve daha genç olması yönetici tarafından kıskanılır ve tehdit olarak algılanır. Çünkü genç ve daha eğitilmiş olmaları pozisyonlarını yükseltmek için daha fazla çalışmalarına ve her türlü engeli aşmak için daha istekli olmalarına sebep

olacaktır. Bu durum yöneticiyi korkutarak elinde olan bütün yetkiyi kullanıp mobbing sürecini başlatacaktır (Akgeyik, Güngör, Uşen, & Omay, 2009).

2. Aşağıdan Yukarıya Dikey Mobbing: Çok nadir de olsa burada astların üstlerine karşı uyguladıkları mobbing söz konusudur. Astlar bireysel olarak veya grup olarak hareket ederler. Dışarıdan gelen yeni bir yönetici çalışanlar tarafından sevilmiyorsa, yönetim şekline adapte olamadılarsa yada çalışanlardan biri o görevde olmak istediye yöneticinin çalışmaları engellemeye çalışılır ve ona karşı gelinir. Yöneticilik görevine talip olan kişi kıskançlık duyar ve haksız yere yönetici olduğunu düşünür (Akgeyik, Güngör, Uşen, & Omay, 2009). Böylece mobbing süreci başlar.

### **3.3.2 Yatay (Fonksiyonel) Mobbing**

Aynı seviyedeki çalışanların birbirlerine uyguladıkları mobbing şeklidir. Aralarında bir husumet veya rekabet olmasından dolayı ortaya çıkmaktadır (Yaman, 2009). Daha çok katı yönetim şekliyle yönetilen bir örgütte daha kıdemli çalışanlar daha az tecrübeli iş arkadaşlarına mobbing uygularlar (Akgeyik, Güngör, Uşen, & Omay, 2009). Genellikle eşit seviyede çalışanlar yaptıkları davranışları kabul etmezler. Tam tersine onu uyarmak için ya da iyiliği için yaptıklarını söylerler ve yaptıklarını haklı bir nedene bağlamaya çalışırlar (Tutar, 2004). Bu durum sadece çalışanlar değil yöneticiler arasında da gerçekleşebilir.

### **3.4 Mobbing Süreci ve Aşamaları**

Örgütlerde mobbing, sürekli devam eden sistematik bir yapıya sahip olan ve şiddeti giderek artan bir süreçtir. Mobbing süreci, tarafların izin verdiği sürece devam eder. Leymann mobbing sürecinin aşamalarını “Şekil 1” deki gibi formüle etmiştir (Kehribar, et al., 2017).



Şekil 1: Leymann'ın Mobbing Aşamaları  
Kaynak: (Mercanlıoğlu, 2010)

#### 3.4.1 Anlaşmazlık / Kritik Olay Aşamaları

Mağdur henüz herhangi bir psikolojik veya fiziksel bir olayı idrak edemediği için süreç bu aşamada mobbing olarak değerlendirilmez. Mobbing ortaya çıkmamış olsa bile kritik bir olay sonucunda mağdurun verdiği tepkiler mobbing uygulayıcısını harekete geçirir. Bu aşamada henüz mobbing başlamamıştır fakat mobbinge dönüşecek bir ortam hazırlanmış olur (Çobanoğlu, 2005).

#### 3.4.2 Saldırgan Eylemler Aşamaları

Mobbing uygulayıcısı artık hedef olarak seçtiği mağduru belirlemiş ve saldırgan eylemlerine başlamıştır (Poussard & Çelik, 2017). Ayrıca mağdur ona karşı yapılan davranışları anlamaya ve nedenlerini sorgulamaya ve şaşırma başlanmıştır (Çobanoğlu, 2005). Ancak bu davranışlar bu aşamada gündelik bir yaşam süresinde ele alındığında etkisi hissedilmezse ve hedef alınan kişiye sistematik olarak kötü davranışlar sergilenirse mobbing olarak nitelendirmek gerekir (Akgeyik, Güngör, Uşen, & Omay, 2009).



### **3.4.3 Yönetimin Devreye Girmesi Aşaması**

Mobbing, yönetimin devreye girmesiyle birlikte formal olmaya başlamıştır. Burada yönetim aktif ve pasif olarak iki şekilde tepki verir. Aktif role girerse mobbing sona erer. Pasif role girerse mağdurun olayın dışında önceki çalışma performanslarıyla da yargılayarak önyargıyla yaklaşır, olayı yanlış algılar ve zaten yalnız olan mağduru haksız bulup problemi başından atmaya çalışır (Fettahlıoğlu, 2008).

Bu aşamada zaten yalnız kalan ve damgalanmış olan mağdur yönetimle de baş etmek zorunda kalır. Mağdur bu duruma tepki olarak işe geç gelme, yönetim ise daha çok iş yükü yükleyerek mağduru daha da zor durumda bırakır (Tutar, 2004).

### **3.4.4 Yanlış Teşhis / Damgalama Aşaması**

Mağdur bu aşamada karşılaştığı kötü davranışlarla baş edemediği için psikolojik desteğe başvurur. Bu durumu fark eden diğer iş arkadaşları mobbing mağdurunu paranoyak, akıl hastası gibi yakıştırmalar yaparak damgalar. Bir önceki aşamada mağdurun işe gelmek istememesi şiddetlenerek hastalık izinleriyle daha da artar. Bunun sonucunda ise genellikle bu aşama istifa yada işten çıkarılmayla sonuçlanır (Okutan & Sütütemiz, 2015).

### **3.4.5 İşe Son Verilmesi Aşaması**

Mobbingin son aşaması olan bu aşama istifa ya da işten çıkarılmayla sonuçlanır. Bunun sonucunda mağdurda travma sonrası stres bozukluğu tetiklenebilir (Erdoğan, 2009). Mağdur kovulmadan sonra işyerinde yaşadıklarından dolayı işten ayrılmakla da mobbing baskısından kurtulamayabilir (Tutar, 2004).

### 3.5 Mobbing Davranışının Sonuçları

Mobbing konusunda yapılan araştırmaların çoğunda mobbingin sonuçlarına bakıldığında mobbing mağduruna, örgüte, topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçlar üzerinde yoğunlaşmıştır.

Tablo 3: Mobbingin Sonuçları

<b>ETKİ ALANI</b>	<b>FİZİKSEL VE PSİKOLOJİK SONUÇLAR</b>	<b>MADDİ SONUÇLAR</b>
<b>Bireyler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stres</li><li>• Duygusal Rahatsızlıklar</li><li>• Fiziksel Rahatsızlıklar<ul style="list-style-type: none"><li>• Kazalar</li><li>• Sakatlıklar</li><li>• Tecrit Etme</li><li>• Ayrılık Acıları</li></ul></li><li>• Mesleki Kimlik Kaybı</li><li>• Arkadaşlıkların Kaybı</li><li>• İntihar/Cinayet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İlaçla Ayakta Tedavi<ul style="list-style-type: none"><li>• Terapi</li></ul></li><li>• Tedavi Masrafları</li><li>• Kaza Masrafları</li><li>• Sigorta Primleri</li><li>• Avukat Ücretleri<ul style="list-style-type: none"><li>• İşsizlik</li></ul></li><li>• Kapasite Altı Çalışma<ul style="list-style-type: none"><li>• İş Arama</li><li>• Taşınma</li></ul></li></ul>
<b>Aileler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Çaresiz Kalma Acısı</li><li>• Karmasa ve Çatışmalar</li><li>• Ayrılık ve Boşanma Acısı</li><li>• Çocuklar Üzerindeki Etkileri</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ailenin Gelir Kaybı</li><li>• Ayrılma/Boşanma Masrafları<ul style="list-style-type: none"><li>• Terapi Masrafları</li></ul></li></ul>
<b>Örgütler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anlaşmazlıklar</li><li>• Sağlıksız Şirket Kültürü<ul style="list-style-type: none"><li>• Düşük Moral</li></ul></li><li>• Kısıtlanmış Yaratıcılık</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hastalık İzinlerinin Artması</li><li>• Yüksek İşgücü Devir Oranı</li><li>• Düşük Verim ve İş Kalitesi<ul style="list-style-type: none"><li>• Uzmanlık Kaybı</li></ul></li><li>• Çalışanlara Tazminat Ödenmesi<ul style="list-style-type: none"><li>• İşsizlik Maliyetleri</li><li>• Yasal İşlem Masrafları<ul style="list-style-type: none"><li>• Erken Emeklilik</li></ul></li></ul></li><li>• Yükselen Personel Yönetim Maliyetleri</li></ul>
<b>Toplum</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mutsuz Bireyler</li><li>• Politik Kayıtsızlık</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sağlık Masrafları</li><li>• Sigorta Masrafları</li><li>• İşsizlik veya Kapasite Altı Çalıştırılmalardan Doğan Vergi Kaybı</li><li>• Malulen Emeklilik Taleplerinde Artış</li></ul>

Kaynak: (Şanlı, 2018)

### 3.5.1 Mobbing Mağduruna İlişkin Sonuçlar

Daha öncede birçok defa belirtildiği gibi mobbingin etkilerinden en çok zarar gören taraf mağdurlardır. Mobbingin şiddeti arttıkça mağdurda bırakan etkileri de o derece artmaktadır (Aydemir, 2007). “Tablo 3” de de gösterildiği üzere mobbing mağdur üzerinde sadece psikolojik değil fiziksel ve ekonomik etkilerde bırakmaktadır. Mobbinge maruz kalan birey psikolojik etkilerinden kurtulmak için tedavi sürecine girmek isteyebilir (Güven, Kaplan, & Acungil, 2018). Bunun için de harcamalar yapmak zorunda kalır. Ya da işten ayrılma derecesine gelen bir mobbing süreci mağdurda yeni iş bulana kadar yine maddi yönden etkiler bırakacaktır.

Daha sonra mobbing süreci içinde uğradığı davranışların farkına varan mağdur rahatsızlık hissetse bile bir süre sonra kendini suçlamaya başlar. Kendini hatalı görür ve kendini suçlar. Ailesinden ve yakın çevresinden destek aldığını düşünse de en sonunda yalnızlık kaçınılmazdır. Bu defa “bu bana yapılmamalıydı”, “ben bunu hakletmiyordum” tarzında cümlelerle sağlığıyla ilgili olumsuzluklar tamamen gün yüzüne çıkar (Tınaz, 2011).

Mağdur uğradığı ekonomik, fiziksel ve psikolojik zararların yanında sosyal hayatındaki ve aile hayatındaki çevresini de yavaş yavaş yitirmektedir. Bu dışlanmanın ve yalnızlığın sonucunda bütün bunlara bir açıklama getiremez ve kendini suçlamaya devam eder. En sonunda kendini herşeyden soyutlamış ve tam bir yalnızlık içinde bulur.

Sağlık sorunlarının en çok hissedildiği bu evrede depresyon, panik atak krizleri, yüksek tansiyon, dikkat dağınıklığı, ellerin titremesi ve terlemesi, yersiz sıcak basması ve üşüme, nefes darlığı hissetme, baş ağrıları, sırt ağrıları, mide ve bağırsak

rahatsızlıkları, terk edilmişlik duygusu, iştahsızlıktan dolayı zayıflama, aşırı yemeden kaynaklı şişmanlama, egzama gibi rahatsızlıklar kendini gösterir (Tınaz, 2011).

Sağlık sorunlarını bir şekilde atlatmak mümkündür fakat en büyük etki bireydeki özgüven kaybıdır. Her şeyini kaybeden birey özgüveni yanında özsaygısını da kaybeder.

Birey tek başına bütün bunlarla baş edemediği için acilen psikolojik desteğe veya ilaç tedavisine başlaması gerekmektedir. Bunun yanında yeniden güçlenmesi ve kendini kanıtlayabilmesi için hukuki yollara başvurması gerekmektedir (Tınaz, 2011).

### **3.5.2 Örgüte İlişkin Sonuçlar**

Yapılan araştırmalar genelde mağdurda bırakan etkiler üzerinde dursa da, mobbing örgütsel yapı üzerinde de etkiler bırakmaktadır. Mobbing her türlü kuruluşta oluşabilen bir olgudur. Mobbingin yaşandığı sektörler üzerinde yapılan araştırmalar, mobbingin en çok kâr amacı gütmeyen örgütlerde, sağlık sektörü ve üniversitelerde daha fazla yaşandığını göstermektedir (Tınaz, 2011).

Mobbingin örgütte yarattığı ilk sonuç aşırı stresli bir ortamın oluşmasıdır (Tutar, 2004). Stresli bir ortamda çalışan bireylerin örgüte olan güvenleri azalacak, çalışanlar arasında anlaşmazlıklar olacak, moralleri düşük olduğu içinde performanslarında düşüşler yaşanacaktır (Akşit, 2009). Örgüte ekonomik maliyeti de yüksek olacaktır. Hastalık izinleri artacak, yetişmiş uzmanlar işten ayrılacak ve yerine yeni çalışan alınacağı için yeni çalışan alım maliyeti ve eğitimi için harcanacak giderler artacaktır. Moralleri düşük olan çalışanların performansları düşeceği için iş kalitesi de buna paralel olarak düşecektir. İşten çıkarılan çalışanlar

için ödenen tazminatlar yine maddi olarak örgüte etki edecektir. Eğer çalışan hukuki yollara başvurursa mahkeme masrafları da şirkete etki edecektir (Tengilimoğlu & Mansur, 2009).

Bütün bunların önlenmesi için mobbing aşamalarında da bahsedildiği gibi yönetimin devreye girmesi aşamasında yönetim eğer aktif role girip önlemler alırsa mobbing sona erecek ve örgütü etkilemeyecektir.

### **3.5.3 Topluma İlişkin Sonuçlar**

Çalışanların iş ortamında yaşadığı mobbing olaylarının toplum üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak ortaya çıkarmak çok zordur. Fakat mobbingin bireyler ve örgütler üzerinde yarattığı sonuçlar toplumu da etkilemektedir (Cemaloğlu, 2007).

Mağdurun sağlık sorunlarının artmasıyla beraber sağlık harcamalarının artması, çalışanın sigorta masraflarındaki artış, işsizlik, vergi kayıpları, işsizlik maaşları, erken emeklilik oranlarının artması tüm toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların verimlerindeki düşüşle beraber verim ve ürün kalitesi düşecek, firma toplumdaki yerini kaybedecektir (Özyer & Orhan, 2012).

Bütün bunların yanında mutsuz bireyler artacak ve intihar oranları da artacaktır (Öztürk, 2019). Bu da toplumu doğrudan etkileyip toplumda huzursuz bir ortam oluşturacaktır.

### **3.6 Mobbing ile Mücadele Yolları**

Mobbing her örgütte oluşabilecek bir olgu olduğundan farkındalığını sağlamak ve henüz oluşmadan ortaya çıkmasını engellemek için önlemler alınmalı, bireyleri ve toplumu bilinçlendirmek için çalışmalar yapılmalıdır. Bunun için her türlü mobbing

davranışını ortadan kaldırarak örgütleri iş tatmini yüksek, örgüte olan bağlılık duygusu kuvvetli olan sosyal yapılar haline getirmek gerekmektedir (Tutar, 2004).

Mobbing örgüt içinde başlamasıyla beraber onu ortadan kaldırmak, çalışanlarda, örgütlerde ve toplumda bırakacağı izlerin müdahalesine üzerinde bırakacağı etkileri yok etmek zor olacaktır. Konuyla ilgili herkes bilinçlenip önlemek için ellerinden geleni yapmak zorundadır (Mizrahi, 2013).

Mobbing ile mücadele yöntemleri; bireysel mücadele, örgütsel mücadele ve toplumsal mücadele olarak üçe ayrılır.

### **3.6.1 Mobbing ile Bireysel Mücadele**

İnsanlar günlerinin büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedir. Bu yüzden çalışanlar işyerlerinde yaşadıkları sorunlardan sonra hayatlarına hiç bir şey olmamış gibi devam etmekte zorlanmaktadırlar. Buradan yola çıkarak yapılması gereken şey yaşadıkları sorunların etkilerini en aza indirmek adına önlemler almak ve stratejiler geliştirmek zorunda kalırlar. Çalışanlar bu sorunlar karşısında önlem almazlarsa kendilerini geri dönüşü olmayan psikolojik sorunlar içerisinde bulabilirler. (Tokat, Kara, & Cindiloğlu, 2011).

Çalışanların hepsi eşit derecede mobbing sürecine dayanıklılık gösteremez. Her birey bu sorunlar karşısında farklı davranış sergilemektedir. Mobbinge maruz kalan kişinin bu durumda gösterebileceği üç tür tutum ve davranış vardır (Tutar, 2004). Bunlar;

1. Anlayış Gösterme: Psikolojik şiddete karşı anlayış gösterme, mobbingin şiddetine veya tekrarlanma sıklığına göre değişir. Ancak psikolojik şiddetin strese yol açmayacak derecede düşük ise anlayış gösterme davranışı uygun bir yol olabilir. Eğer psikolojik şiddet sistematik olarak artma eğilimi

gösteriyorsa, psikolojik şiddete anlayış göstermek doğru bir yöntem olmamaktadır.

2. Geri Çekilme: Bu tür stratejiler, psikolojik şiddet uygulayanlar ile mağdurun arasındaki güç farkının çok fazla olması durumunda istenmeden seçilen bir yol olarak kullanılmaktadır. Mağdur mobbinge karşı koyacak konumda değil ya da kendisinde bu durumla başa çıkabilecek gücü görmüyorsa bu yolu tercih edebilir. Bazı geri çekilme durumlarında çatışmalar sona ermekte ve sorun ortadan kalkabilmektedir.
3. Karşı Savaş Verme: Mobbing davranışlarına karşı savaşma yoluna gidilmek istenirse bu yol seçilir. Mağdur mobbing davranışlarına karşı sessiz kalmaz ve çevresindekilerden de destek alarak etik ve yasaya uygun olarak mobbing uygulayıcıyla savaşmaktadır.

### **3.6.2 Mobbing ile Örgütsel Mücadele**

Mobbing davranışlarını önlemek için atılması gereken en önemli adım, bu davranışlar oluşmadan gerekli önlemlerin alınmasıdır. Bunun içinde önemli olan mobbing davranışına zemin hazırlayacak bir örgüt kültürünün oluşmasını engellemektir (Uzun & Uzun, 2018). Örgüt kendisini ekip çalışması, güven, dürüstlük, açık ve yoğun iletişim, personel geliştirme konularında kendini geliştirmesi gerekir. Bunları geliştirdikçe mobbing olaylarının olma derecesi de düşecektir.

Örgütün mobbingi önlemek için atacağı adımlar şunlardır (Çobanoğlu, 2005);

- Örgütün misyonu, vizyonu net ve anlaşılır olmalı, bütün çalışanlarla paylaşılmalıdır.

- Örgüt kültürü oluşturulmalı ve çalışanların örgüte aidiyet hissetmeleri sağlanmalıdır.
- Çalışanların görev tanımları ve sorumlulukları net bir şekilde ortaya konulmalıdır.
- Yapılan bütün işlerde çalışanların fikirleri alınmalıdır.
- Örgütte işyeri psikolojisi konusunda deneyimli uzmanlar olmalı yada mobbing davranışının varlığı hissedildiği an uzman kişilerden destek alınmalıdır.
- Çalışanların yeteneklerini ortaya koyabilmesi için gereken liderlik anlayışı getirilmelidir.
- Açık kapı politikası uygulanmalıdır. Kapalı kapılar ardında çalışanlar içeride ne olup bittiğini anlayamaz, planlar kurulduğunu düşünür ve örgüte olan güvenleri azalır.
- Yöneticiler oluşabilecek mobbing davranışlarıyla baş edecek yetenekte olmalıdır.
- Çalışanlar verilen görevleri yerine getirdiği ve dürüst oldukları sürece kurumlarının arkalarında olduğunu bilmelidir.

Zamanında tespit edilen mobbing davranışları işgücü maliyetini azaltır, verimliliği artırır, mobbing mağdurlarının ve diğer bütün çalışanların motivasyonunu artırır. Özellikle yöneticiler örgüt içinde eşitliği, adaleti sağlarsa ve liderlik özelliklerini geliştirirlerse örgüt içinde yaşanan tüm çatışmaları önlemede başarılı olur.

Sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının da bu konuda bilinçli olması ve çalışmalar yapması gerekmektedir. Hem sendikalar hem sivil toplum kuruluşları bu



konuda önleyici faaliyetler geliştirmek için hükümetle beraber çalışmalar yapmalı ve destek almalıdır.

### **3.7 Mobbingin Hukuki Boyutu**

Bu başlık altında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ve Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde mobbing ile ilgili nasıl önlemler alındığı ve yasal düzenlemeler konusunda bilgi verilecektir. Sendikalar ve yasalar ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

#### **3.7.1 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Mobbingin Önlenmesi**

Mobbing uygulanan örgütlerde çalışanların hakları ihlal edilmektedir. Çalışanların haklarını ve çıkarlarını korumak için yasalarla korunması gerekmektedir. Yasaların yanında sendikaların bu konu üzerinde büyük rolü vardır. Sendikalar çalışanların haklarını koruma, sağlıklı bir çalışma ortamında çalışma, iş güvenliklerini sağlama gibi rollerde yer almaktadırlar. Hukuki olarak tanınmayan bir ülke olan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)'nde sendikaların mobbing konusunda önemli bir yerdedirler. Mobbing konusunda KKTC'de yapılan ilk çalışma 2009'da Kamu-Sen'in düzenlediğı "İşyerinde Psikolojik Taciz" ve "Kadının Toplumsal Cinsiyet Rollerini" adlı paneldir (Öksüzoğlu & Şeşen, 2018). Öksüzoğlu & Şeşen (2018) yaptığı araştırmada katılımcılara mobbing tanımını sormuş ancak yetersiz olduklarını görmüşlerdir. Bu yüzden bireyler mobbing konusunda bilinçlendirilmelidir.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)'nde mobbingin yasalarda bir karşılığı yoktur. Ancak KKTC Haksız Fiiller Yasasında 51. Maddede "İhmal" olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu madde "(a) makul ölçüde ihtiyatlı bir kişinin, ilgili ahval ve şerait içinde yapmayacağı bir fiilin yapılması veya ilgili ahval ve şerait içinde böyle bir kişinin yapacağı bir fiilin yapılmaması; veya (b) bir meslek, ticaret, iş veya

meşguliyetin icrasında bu gibi meslek, ticaret, iş veya meşguliyeti icra etmeye ehil makul ölçüde ihtiyatlı bir kişinin ilgili ahval ve şerait içinde göstereceği beceri veya dikkat ve özenin gösterilmemesi, ve böylelikle zarara sebebiyet verilmesi suretiyle oluşur (<https://www.mahkemeler.net>, 2019). Yani maddeden anlaşılan bir kişi yapmaması gereken bir davranışı yapması ve karşısındakine zarar vermesi durumunda Haksız Fiiller Yasasına göre bir ihmal oluşturur ve bu maddeye göre mobbing mağduru kişi hukuki yollara giderse bu yasa kapsamında hakkını arayacaktır.

### **3.7.2 Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde Mobbingin Önlenmesi**

Doğu Akdeniz Üniversitesi 1979 yılında Yüksek Teknoloji Enstitüsü olarak eğitim hayatına başlamıştır. 1986 yılında ise KKTC meclisinin kabul ettiği ve 18/86 sayılı Kuzey Kıbrıs Eğitim Vakfı ve DAÜ Kuruluş Yasası ile Yüksek Teknoloji Enstitüsü, DAÜ adını alarak bir devlet üniversitesine dönüştürülmüştür (<https://www.emu.edu.tr>). Doğu Akdeniz Üniversitesi dünyanın 106 ülkesinden gelen 20 bin öğrencisini yaratıcı, girişimci, küresel düzeyde rekabete hazır gençler olarak yetiştirmekte ve onları uluslararası kariyer için eğitmektedir. DAÜ, Uluslararası Üniversiteler Birliği, Avrupa Üniversiteler Birliği, Akdeniz Üniversiteler Topluluğu ve İslam Ülkeleri Üniversiteleri Federasyonu'nun tam üyesidir (<https://www.emu.edu.tr>).

Toplam on iki fakülte (Diş Hekimliği, Eczacılık, Eğitim, Fen ve Edebiyat, Hukuk, İletişim, İşletme ve Ekonomi, Mimarlık, Mühendislik, Sağlık Bilimleri, Tıp ve Turizm) ve beş yüksekokul (Adalet Meslek, Bilgisayar ve Teknoloji, İşletme ve Finans, Sağlık Hizmetleri ve Turizm ve Otelcilik) olarak toplamda 108 ön lisans ve

lisans, 96 yüksek lisans ve doktora programı ile faaliyetini sürdürmektedir (<https://www.emu.edu.tr>).

DAÜ Senatosu tarafından 08/03/2017 tarihli 17/418-1 sayılı karar ile onaylanmış 2017-2022 döneminde geçerli akademik, idari personeller ve öğrenci, mezun görüşleriyle hazırlanan stratejik planda “HEDEF 15.2: Üniversitede her türlü dışlama, taciz, zorbalık, yıldırma (mobbing) ve benzeri tutum ve davranışa taviz vermeyen anlayışın sürdürülmesi” maddesinden de anlaşılacağı üzere mobbingin önlenmesine yönelik faaliyetlerin sürdürülmesine önem verilmiştir. Bu hedef kapsamında “15.2.1.” maddesinde üniversitede her türlü dışlama, taciz, zorbalık, yıldırma (mobbing) ve benzeri tutum ve davranışlara karşı farkındalık yaratacak etkinliklerin düzenlenmesini PDRAM (Psikolojik Danışmanlık, Rehberlik ve Araştırma Merkezi) ve KAEM (Kadın Araştırmaları ve Eğitim Merkezi) görevlendirilmiştir. “15.2.2” maddesinde ise bu tür davranışlarda bulunanlara karşı sıfır tolerans politikasının uygulanmasını Rektörlük, Öğrenci Disiplin Kurulu, Akademik Personel Disiplin Kurulu ve İdari Personel Disiplin Kurulu yönetmektedir (<https://www.emu.edu.tr>).

Bütün bunların yanında sendikalara da büyük görev düşmektedir. Sendikalar çalışanların dileklerini dinlemek, şikâyetlerini çözümlmek, çalışan ve işveren arasındaki işbirliğini sağlamak, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. DAÜ’de toplam üç adet sendika bulunmaktadır. Bunlar; DAÜ-SEN, DAÜ-PERSEN VE DAÜ-BİRSEN’dir. Üniversitelerde oluşacak ter türlü mobbing davranışlarına karşı

sendikalara büyük iş düşmektedir. DAÜ sendikalarının Kamu-Sen'i örnek olarak konuyla ilgili çalışmalarını geliştirip çalışanlara konuyla ilgili farkındalığı arttırmak için faaliyetlerini arttırması gerekmektedir.

## Bölüm 4

### ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde Doğu Akdeniz Üniversitesi'nin çalışan sayıları, toplanan verilerin hangi yöntemlerle analiz edileceği, araştırmanın hipotezi ve anket formu hakkında bilgi verilmiştir.

#### 4.1 Ana Kütlenin Belirlenmesi

Araştırmanın örneklemini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde, Gazimağusa'da bulunan Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde 2019-2020 akademik döneminde çalışan 65 Akademisyen ve 39 Yönetsel Personelden oluşturmaktadır. Çalışma sadece Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan personelleri içermektedir. Bunun nedeni KKTC'nin genelini araştırmaya dâhil edebilmek ve tüm üniversitelere KKTC'nin bütün üniversitelerine ulaşmanın zor ve maliyetli olmasıdır. Doğu Akdeniz Üniversitesinde görev yapan Akademisyenlere ve Yönetsel Personellere ilişkin sayılara Tablo 4'de yer verilmiştir.

Tablo 4: DAÜ'de Çalışan Personel Sayıları

Personel Türü	Personel Sayıları
Akademik Personel	612
Yönetsel Personel	324
Döner Sermaye Memur	58
Döner Sermaye İşçi	201
İşçi Personel	169
<b>Toplam</b>	<b>1364</b>

Daha önce dünyada, Türkiye’de ve KKTC’de bu konu üzerinde çok fazla araştırma yapılmış ancak Yönetmel Personeller çalışmaya dâhil edilmemiştir. Bu nedenle üniversitelerde çalışan memur ve işçilerin de durumlarını belirlemesi açısından araştırma daha sonra yapılacak araştırmalara örnek oluşturacaktır.

## **4.2 Veri Toplama Yöntemi**

Çalışmada istenilen sonuçlara ulaşılabilme için anket formu hazırlanmıştır. Bu anket Doğu Akdeniz Üniversitesi’nde görev yapan Akademisyenlere ve Yönetmel Personellere uygulanmıştır. Ulaşılan katılımcı sayısı toplam 104 kişiden oluşmaktadır.

Toplanan verilerin analiz edilmesi için SPSS 24 programından yararlanılmıştır. Araştırma sorularına yönelik olarak çeşitli yöntemler kullanılmıştır. Araştırma sorularından olan “Akademisyenlerin ve Yönetmel Personellerin mobbinge maruz kalmaları çeşitli değişkenler açısından farklılık göstermekte midir?” sorusunu incelerken Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği”nin alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları bulunmuştur. Daha sonra t-testi”nin non-parametrik analizde karşılığı olan Mann-Whitney U ve ikiden fazla küme karşılaştırılmalarında kullanılan tek yönlü varyans analizinin (ANOVA) non-parametrik analizde karşılığı olan Kruskal-Wallis testlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın diğel bir sorusu olan Akademisyenlerin yaşadıkları mobbing sürecine ilişkin düşüncelerinin ortaya konulması amacı ile frekans ve yüzde analizinden yararlanılmıştır.

### 4.3 Hipotezler

Araştırmanın ilk sorusuna olan karşılığın bulunması ve yapılan literatür taramalarında Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge maruz kalmaları çeşitli değişkenler açısından fark yarattığını belirten bulgular mevcuttur. Bu sebeple araştırmanın en genel hipotezi H0-1 ve H1-1 hipotezidir.

H0-1: Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge maruz kalmalarının “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin” alt boyutlarına göre demografik özellikleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1-1: Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge maruz kalmalarının “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin” alt boyutlarına göre demografik özellikleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Yapılan literatür taramalarında üniversitelerde mobbing konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalara göre çeşitli değişkenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerini etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla çeşitli değişkenlerin (cinsiyet, kıdem ve unvan) akademisyenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında fark yarattığını belirten bulgular (Soysal, İnal, & Gül, 2014; Çevik, 2011; Özyer & Orhan, 2012; Kasap, 2015; Göyşen, 2015; Yaya, 2018) çalışmalarında mevcuttur. Bu çalışmalar ve bulgular ışığında hipotezler belirlenmiştir.

Yukarıda belirtilen çalışmalarda cinsiyetin mobbinge maruz kalmada etkili olduğuna yönelik bulgulara rastlanmıştır. Bu sebeple, aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H0-2: Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge maruz kalmalarıyla cinsiyet arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1-2: Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge maruz kalmalarıyla cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.

Yine yapılan literatür taramalarında kıdem yılının mobbinge maruz kalmada etkili olduğuna yönelik bulgulara rastlanmıştır. Kurulan üçüncü hipotezde mobbinge maruz kalmanın kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık göstermesi beklenmektedir.

H0-3: Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge maruz kalmalarıyla kıdem yılı arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1-3: Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge maruz kalmalarıyla kıdem yılı arasında anlamlı bir fark vardır.

Yapılan literatür çalışmalarında cinsiyet ve kıdem yanında unvanında mobbinge maruz kalmada etkili olduğu görülmüş ve araştırmanın dördüncü hipotezi kurulmuştur.

H0-4: Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge maruz kalmalarıyla unvan arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1-4: Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin mobbinge maruz kalmalarıyla unvan arasında anlamlı bir fark vardır.



#### 4.4 Anket Formunun Hazırlanması

Çalışmanın amacına ulaşabilmek için katılımcılara uygulanmak üzere anket formu hazırlanmıştır. Leymann'ın belirlemiş olduğu tipolojiden (LIPT) faydalanılmıştır. Bu tipoloji 5 alt boyut ve 45 maddeden oluşur. Fakat Çögenli & Asunakutlu (2014) yaptığı Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmasında bilim insanları bu maddeleri incelemiş ve kültürümüze ve dilimize uyarlamıştır. Alınan görüş neticesinde 18 madde çıkarılmış ve 5 boyut ve 23 maddeden oluşan bir anket formu düzenlenmiştir. Araştırmaya memur ve işçilerde dâhil edildiği için anket formatında bu personellere göre değişiklik yapılmıştır. Bu madde ve boyutlar Tablo 5'de sunulmuştur. Anketin 5'li likert tipiyle hazırlanmış olan kısmında seçenekler "(1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Genellikle, (5) Her Zaman" şeklindedir.

Tablo 5: Anket Faktörleri ve Maddeleri

<b>Faktörler ve Maddeler</b>
<b>Faktör 1: Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları</b>
7) İş yerimde sözüm sürekli kesilir
8) Yüksek sesle azarlanırım
9) Haberleşme araçları ile rahatsız edilirim
10) Sözlü tehditler alırım
11) Mimikler, jestler ve bakışlar ile rahatsız edilirim
12) Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellenir
<b>Faktör 2: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları</b>
13) Meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olunur
14) Başka insanlarla iletişim kurmam engellenir
15) İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma ortamı verilir
16) Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olunur
<b>Faktör 3: İtibara Yönelik Saldırıları</b>
17) İnsanlar arkamdan kötü konuşur
18) Verdiğim kararlar sorgulanır
19) Hakkımda dedikodu yapılır
<b>Faktör 4: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları</b>
20) Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirilir
21) Yapmam için verilen işler geri alınır
22) Anlam veremediğim işlerin yapılması istenir
23) Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir
24) Çalışma performansım engellenir
25) Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlanırım
26) İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratılırım

---

**Faktör 5: Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları**

---

- 27) Siyasi görüşlerim ile alay edilir  
28) Gülünç durumlara düşürülürüm  
29) Psikoloğa başvurmam için baskı yapılır
- 

39 maddeden oluşan anketin son halinin ilk bölümünde demografik özellikler yer almaktadır. Sonraki 23 madde (7-23 arası) mobbing davranışlarına hangi sıklıkta maruz kaldıklarını belirlemeye yönelik ifadeleri içeren “Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinden” oluşmaktadır. Anketin son 10 maddesinde (30-39 arası) ise yine katılımcılara yaşadıkları mobbing süreci ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

#### **4.5 Evren ve Örneklem**

Yapılan bu çalışma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde bulunan Doğu Akdeniz Üniversitesi’nde gerçekleşmiştir. Araştırma evrenini ilgili üniversitenin tüm personelini oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılması zaman, maliyet ve kontrol açısından zor olduğundan araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Doğu Akdeniz Üniversitesi’nde çalışan sayısı Tablo 4’deki bilgiler çerçevesinde 1364 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan 65 Akademik ve 39 Yönetmel Personel olarak görev yapan toplam 104 çalışandan oluşturmaktadır. 936 kişilik araştırma evreninden %95 güven aralığı ve %5 örnekleme hatası ile 273 kişi ile görüşülmüş ama çalışmaya dönüt veren sadece 104 kişi olmuştur (bak Tablo 6).

Örneklem sayısının hesaplamasına ilişkin detaylar ve birinci ve ikinci aşamada tabakalara göre örneklem sayısı aşağıdaki gibidir;

Örneklem sayısı; N: Çalışma Evrenindeki kişi sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

**t:** Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

**d:** Olayın görölüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır.

$$n = \frac{N * t^2 * p * q}{(N - 1)d^2 + t^2 * p * q} \quad (1)$$

Yukarıdaki formülün çözümü aşağıdaki gibidir;

$$n = \frac{936 * (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}{(935)(0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50} = 273$$

Tablo 6: Evren ve Örneklem Hesaplaması

<b>DAÜ Personel</b>	<b>Personel Sayısı*</b>	<b>Ni/N</b>	<b>Örneklem Sayısı</b>
Akademik Personel	612	0.66	178
Yönetsel	324	0.34	95
<b>Toplam</b>	<b>936</b>	<b>1.00</b>	<b>273</b>

## Bölüm 5

# ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR VE ANALİZİ

Öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri kullanılmıştır. Bu testler sonucu elde edilen değerler Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi Sonuçları

Alt Boyutları	Kolmogorov Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Stat.	df	p	Stat.	df	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	0,209	104	0,000	0,810	104	0,000
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	0,295	104	0,000	0,688	104	0,000
İtibara Yönelik Saldırıları	0,182	104	0,000	0,862	104	0,000
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	0,198	104	0,000	0,812	104	0,000
Psikolojik Sağlığa Yönelik Saldırıları	0,407	104	0,000	0,526	104	0,000
<b>Toplam</b>	0,188	104	0,000	0,839	104	0,000

Tablo 7’de görüldüğü gibi yapılan normallik testi sonuçlarına göre sonuçlar ( $p= ,000$ ) olarak bulunmuştur. Verilerin dağılımı  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde normal dağılmadığı görülmektedir. Bu yüzden veriler analiz edilirken non-parametrik (parametrik olmayan) testler uygulanacaktır.

Tablo 8: Alt Boyuta Ait Güvenirlik Düzeyleri

Alt Boyut	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	0,92	6
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	0,94	4
İtibara Yönelik Saldırıları	0,87	3
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	0,93	7
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	0,70	3
<b>Toplam</b>	<b>0,96</b>	<b>23</b>

Araştırma kapsamında alt boyutlara ait güvenirlilik düzeylerinin belirlenmesinde Cronbach's Alpha güvenirlilik kat sayısı incelenmiştir. Yapılan güvenirlilik analizi sonucuna göre ölçeğin geneli ve alt boyutlarının güvenirlilik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Cronbach's Alpha>0,70).

## 5.1 Demografik Bulgular

Anketin ilk 6 sorusunda yer alan demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, kıdem ve fakülte/birim) incelenmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişkenler	Gruplar	Sayı (n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	54	51,9
	Erkek	50	48,1
<b>Medeni Durum</b>	Evlü	53	51,0
	Bekâr	38	36,5
	Boşanmış	13	12,5
<b>Yaş</b>	29 ve altı	21	20,2
	30-39	26	25,0
	40-49	35	33,7
	50 veya üzeri	22	21,2
<b>Unvan</b>	Araş. Gör	21	20,2
	Öğretim Görevlisi/Okutman/Uzman	17	16,3
	Yardımcı Doçent Doktor	10	9,6
	Doçent Doktor	9	8,7
	Profesör Doktor	8	7,7
	Memur	32	30,8
<b>Kıdem Yılı</b>	İşçi	7	6,7
	1-5	41	39,4
	6-10	15	14,4
	11-15	6	5,8
	16-20	17	16,3
	21 üzeri	25	24,0

	Dış Hekimliği	3	2,9
	Eğitim	4	3,8
	Fen ve Edebiyat	3	2,9
	Hukuk	4	3,8
	İletişim	10	9,6
<b>Fakülte/Birimini</b>	İşletme ve Ekonomi	13	12,5
	Mimarlık	6	5,8
	Mühendislik	6	5,8
	Sağlık Bilimleri	10	9,6
	Tıp	3	2,9
	Yönetmel Birim	39	37,5
	Yabancı Diller Okulu	3	2,9
	<b>Toplam</b>	<b>104</b>	<b>100,0</b>

### 5.1.1 Cinsiyet

Tablo 9’de de görüldüğü gibi araştırma kapsamındaki katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %51,9’unu kadınlar, %48,1’ini erkekler oluşturmaktadır.

### 5.1.2 Medeni Durum

Tablo 9’de de görüldüğü gibi araştırma kapsamındaki katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %51’ini evliler, %36,5’ini bekârlar ve %12,5’ini boşanmışlar oluşturmaktadır.

### 5.1.3 Yaş Aralığı

Tablo 9’de de görüldüğü gibi araştırma kapsamındaki katılımcıların yaş aralığına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %20,2’ini 29 ve altı, %25’ini 30-39, %33,7’unu 40-49 ve %21,2’unu 50 veya üzerindeki oluşturmaktadır.

### 5.1.4 Unvan

Tablo 9’de de görüldüğü gibi araştırma kapsamındaki katılımcıların unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %20,2’sini Araştırma Görevlileri, %16,3’ini Öğretim Görevlisi/Okutman/Uzmanlar, %9,6’ini Yardımcı Doçent Doktorlar, %8,7’ini Doçent Doktorlar, %7,7’ini Profesör Doktorlar, %30,8’ini Memurlar ve %6,7’ini İşçiler oluşturmaktadır.

### **5.1.5 Kıdem Yılı**

Tablo 9’de de görüldüğü gibi araştırma kapsamındaki katılımcıların kıdem yılına göre dağılımları incelendiğinde, %39,4’ini 1-5 yıldır, %14,4’ini 6-10 yıldır, %5,8’ini 11-15 yıldır, %16,3’ini 16-20 yıldır ve %24,0’ini 21 ve üzeri yıldır görev yapanlar oluşturmaktadır.

### **5.1.6 Görev Yapılan Fakülte/Birim**

Tablo 9’de de görüldüğü gibi araştırma kapsamındaki katılımcıların görev yaptıkları fakülte/birimlerine göre dağılımları incelendiğinde, %2,9’inin Diş Hekimliği Fakültesinde, %3,8’inin Eğitim Fakültesinde, %2,9’inin Fen ve Edebiyat Fakültesinde, %3,8’inin Hukuk Fakültesinde, %9,6’ini İletişim Fakültesinde, %12,5’inin İşletme ve Ekonomi Fakültesinde, %5,8’inin Mimarlık Fakültesinde, %5,8’inin Mühendislik Fakültesinde, %9,6’inin Sağlık Bilimleri Fakültesinde, %2,9’ini Tıp Fakültesinde, %37,5’inin Yönetmel Birimlerde ve %2,9’inin Yabancı Diller okulunda görev yapanlar oluşmaktadır.

## **5.2 Akademisyenlerin ve Yönetmel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Durumlarının İncelenmesi**

Bu başlık altında Akademisyenlerin ve Yönetmel Personellerin mobbing durumuna maruz kalmalarında cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, kıdem ve fakülte/birimlere gibi değişkenler incelenmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Durumlarına Ait Betimleyici Bulgular

<b>Madde / Boyutlar</b>	$\bar{x}$	ss.
İş yerimde sözüm sürekli kesildi/kesilir.	1,94	1,15
Yüksek sesle azarlandım/azarlanırım.	1,84	1,15
Haberleşme araçları ile rahatsız edildim/edilirim.	1,72	1,05
Sözlü tehditler aldım/alırım.	1,74	1,26
Mimikler, Jestler ve bakışlar ile rahatsız edildim/edilirim.	1,94	1,21
Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellendi/engellenir.	1,92	1,33
<b>Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları</b>	<b>1,85</b>	<b>1,01</b>
Meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olundu/olunur.	1,88	1,36
Başka insanlarla iletişim kurmam engellendi/engellenir.	1,81	1,28
İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verildi/verilir.	1,54	1,11
Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olundu/olunur.	1,68	1,22
<b>Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları</b>	<b>1,73</b>	<b>1,14</b>
İnsanlar arkamdan kötü konuştu/konuşur.	2,01	1,25
Verdiğim kararlar sorgulandı/sorgulanır.	2,17	1,26
Hakkımda dedikodu yapıldı/yapılır.	2,39	1,35
<b>İtibara Yönelik Saldırıları</b>	<b>2,19</b>	<b>1,15</b>
Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirildi/değiştirilir.	1,95	1,29
Yapmam için verilen işler geri alındı/alınır.	1,63	1,06
Anlam veremediğim işlerin yapılması istendi/istenir.	2,12	1,42
Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istendi/istenir.	2,03	1,34
Çalışma performansım engellendi/engellenir.	2,07	1,47
Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlandım/zorlanırım.	2,02	1,31
İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratıldım/uğratılırım.	1,63	1,17
<b>Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları</b>	<b>1,92</b>	<b>1,08</b>
Siyasi görüşlerim ile alay edildi/edilir.	1,31	0,76
Gülünç durumlara düşürüldüm/düşürülürüm.	1,33	0,72
Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı/yapılır.	1,09	0,48
<b>Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları</b>	<b>1,24</b>	<b>0,53</b>
<b>Mobbing davranışlarına maruz kalma (Genel)</b>	<b>1,82</b>	<b>0,89</b>

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların genel olarak mobbing davranışlarına maruz kalma düzeylerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir ( $\bar{x}=1,82$ ). Katılımcıların Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılarına maruz kalma düzeylerinin düşük ( $\bar{x}=1,85$ ), Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılarına maruz kalma düzeylerinin düşük ( $\bar{x}=1,73$ ), İtibara Yönelik Saldırılarına maruz kalma düzeylerinin düşük ( $\bar{x}=2,19$ ), Mesleki Duruma Yönelik saldırılara maruz kalma düzeylerinin düşük ( $\bar{x}=1,92$ ) ve Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik saldırılara maruz kalma düzeylerinin düşük ( $\bar{x}=1,24$ ) seviyede olduğu belirlenmiştir.



### 5.2.1 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Durumlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

İlk olarak Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbing davranışına maruz kalma durumlarını cinsiyete göre incelerken Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır.

Tablo 11: Katılımcıların Cinsiyetlerinin Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	Z	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Kadın	54	54,7	2954,5	1230,5	-0,788	0,431
	Erkek	50	50,1	2505,5			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Kadın	54	53,1	2865,5	1319,5	-0,218	0,827
	Erkek	50	51,9	2594,5			
İtibara Yönelik Saldırıları	Kadın	54	55,4	2993,0	1192,0	-1,040	0,298
	Erkek	50	49,3	2467,0			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Kadın	54	55,2	2979,5	1205,5	-0,958	0,338
	Erkek	50	49,6	2480,5			
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Kadın	54	49,4	2665,0	1180,0	-1,418	0,156
	Erkek	50	55,9	2795,0			
Mobbing davranışlarına maruz kalma (Genel)	Kadın	54	54,9	2967,0	1218,0	-0,861	0,389
	Erkek	50	49,9	2493,0			

Tablo 11 incelendiğinde, Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbing davranışına uğrayıp uğramadıklarının cinsiyet gruplarına göre farkın belirlenmesinde Mann Whitney U testi yapılmış olup  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p > 0.05$ ).

### 5.2.2 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Durumlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi

İkinci olarak Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbing davranışına uğrayıp

uğramadıklarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine Kruskal Wallis H testi ile bakılmıştır.

Tablo 12: Katılımcıların Medeni Durumlarının Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Medeni Durum	n	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	Sd	P
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Evli	53	52,4	0,222	2	0,895
	Bekâr	38	53,8			
	Boşanmış	13	49,3			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Evli	53	53,7	1,147	2	0,564
	Bekâr	38	49,1			
	Boşanmış	13	57,6			
İtibara Yönelik Saldırıları	Evli	53	53,7	0,338	2	0,844
	Bekâr	38	50,3			
	Boşanmış	13	54,0			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Evli	53	52,8	0,326	2	0,85
	Bekâr	38	53,5			
	Boşanmış	13	48,2			
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Evli	53	51,8	0,112	2	0,946
	Bekâr	38	53,2			
	Boşanmış	13	53,4			
Mobbing davranışlarına maruz kalma (Genel)	Evli	53	53,9	0,267	2	0,875
	Bekâr	38	51,5			
	Boşanmış	13	49,8			

Tablo 12 incelendiğinde, Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğine ve alt boyutlarına göre mobbing davranışına maruz kalma durumlarının medeni durumlarına göre farkın belirlenmesinde Kruskal Wallis H testi yapılmış olup  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p > 0.05$ ).

### 5.2.3 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Kalma Durumlarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Üçüncü olarak Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbing davranışına uğrayı

uğramadıklarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğine Kruskal Wallis H testi ile bakılmıştır.

Tablo 13: Katılımcıların Yaş Gruplarının Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Yaş	n	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	sd	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar	29 ve altı	21	43,98	4,357	3	0,225
	30-39	26	61,54			
	40-49	35	52,84			
	50 veya üzeri	22	49,41			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	29 ve altı	21	40,64	6,512	3	0,089
	30-39	26	59,42			
	40-49	35	51,11			
	50 veya üzeri	22	57,84			
İtibara Yönelik Saldırılar	29 ve altı	21	42,71	5,567	3	0,135
	30-39	26	59,17			
	40-49	35	48,66			
	50 veya üzeri	22	60,07			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar	29 ve altı	21	45,29	5,731	3	0,125
	30-39	26	61,5			
	40-49	35	46,71			
	50 veya üzeri	22	57,95			
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar	29 ve altı	21	45,55	2,387	3	0,496
	30-39	26	54,6			
	40-49	35	54,81			
	50 veya üzeri	22	52,98			
Mobbing Davranışına Maruz Kalma (Genel)	29 ve altı	21	42,5	5,719	3	0,126
	30-39	26	61,67			
	40-49	35	48,9			
	50 veya üzeri	22	56,93			

Tablo 13 incelendiğinde, Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbinge uğrayıp uğramadıklarının yaş gruplarına göre farkın belirlenmesinde Kruskal Wallis H testi yapılmış olup  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p > 0.05$ ).

## 5.2.4 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Davranışına Maruz Kalma Durumlarının Unvanlarına Göre İncelenmesi

Dördüncü olarak Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbing davranışına uğrayıp uğramadıklarının unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğine Kruskal Wallis H testi ile bakılmıştır.

Tablo 14: Katılımcıların Unvanlarının Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Unvan	n	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	sd	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Araş. Gör Öğretim	21	55,90	6,254	6	0,395
	Görevlisi/Okutman/Uzman	17	47,06			
	Yardımcı Doçent Doktor	10	48,70			
	Doçent Doktor	9	70,72			
	Profesör Doktor	8	61,44			
	Memur	32	49,11			
	İşçi	7	42,79			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Araş. Gör Öğretim	21	50,12	10,614	6	0,101
	Görevlisi/Okutman/Uzman	17	48,03			
	Yardımcı Doçent Doktor	10	57,20			
	Doçent Doktor	9	67,78			
	Profesör Doktor	8	72,75			
	Memur	32	48,78			
	İşçi	7	38,00			
İtibara Yönelik Saldırıları	Araş. Gör Öğretim	21	54,19	9,751	6	0,136
	Görevlisi/Okutman/Uzman	17	43,50			
	Yardımcı Doçent Doktor	10	64,60			
	Doçent Doktor	9	68,17			
	Profesör Doktor	8	67,19			
	Memur	32	46,39			
	İşçi	7	43,00			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Araş. Gör Öğretim	21	58,90	7,719	6	0,259
	Görevlisi/Okutman/Uzman	17	49,88			
	Yardımcı Doçent Doktor	10	54,00			
	Doçent Doktor	9	70,39			
	Profesör Doktor	8	57,88			
	Memur	32	45,66			
	İşçi	7	39,64			

Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Araş. Gör Öğretim	21	52,83	8,202	6	0,224
	Görevlisi/Okutman/Uzman	17	46,50			
	Yardımcı Doçent Doktor	10	48,55			
	Doçent Doktor	9	68,22			
	Profesör Doktor	8	64,69			
	Memur	32	50,48			
	İşçi	7	46,79			
Mobbing davranışlarına maruz kalma (Genel)	Araş. Gör Öğretim	21	55,62	8,357	6	0,213
	Görevlisi/Okutman/Uzman	17	45,97			
	Yardımcı Doçent Doktor	10	55,45			
	Doçent Doktor	9	71,61			
	Profesör Doktor	8	65,19			
	Memur	32	47,13			
	İşçi	7	40,29			

Tablo 14 incelendiğinde, Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbing davranışına uğrayıp uğramadıklarının unvanlarına göre farkın belirlenmesinde Kruskal Wallis H testi yapılmış olup  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p > 0.05$ ).

### 5.2.5 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil Olma Durumlarının Kıdem Yıllarına Göre İncelenmesi

Beşinci olarak Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbing davranışına uğrayıp uğramadıklarının kıdem yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğine Kruskal Wallis H testi ile bakılmıştır.

Tablo 15: Katılımcıların Kıdem Yıllarının Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kıdem	n	$\bar{x}_{\text{sıra}}$	$X^2$	sd	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	1-5	41	52,13	6,847	4	0,144
	6-10	15	60,33			
	11-15	6	59,58			
	16-20	17	61,38			
	21 üzeri	25	40,66			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	1-5	41	50,61	3,446	4	0,486
	6-10	15	56,53			
	11-15	6	68,92			
	16-20	17	54,41			
	21 üzeri	25	47,94			
İtibara Yönelik Saldırıları	1-5	41	51,1	3,630	4	0,458
	6-10	15	53,87			
	11-15	6	67,42			
	16-20	17	59			
	21 üzeri	25	45,98			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	1-5	41	52,95	1,813	4	0,770
	6-10	15	52			
	11-15	6	56,92			
	16-20	17	58,68			
	21 üzeri	25	46,8			
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	1-5	41	50,24	1,890	4	0,756
	6-10	15	54,73			
	11-15	6	45,58			
	16-20	17	57,76			
	21 üzeri	25	52,94			
Mobbing davranışlarına maruz kalma (Genel)	1-5	41	51,57	3,277	4	0,513
	6-10	15	55,83			
	11-15	6	62,5			
	16-20	17	59,24			
	21 üzeri	25	45,04			

Tablo 15 incelendiğinde, Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbing davranışına uğrayıp uğramadıklarının kıdem yıllarına göre farkın belirlenmesinde Kruskal Wallis H testi yapılmış olup  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p > 0.05$ ).

## 5.2.6 Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing Sürecine Dâhil

### Olma Durumlarının Görev Yaptıkları Fakülte/Birimlere Göre İncelenmesi

Altıncı olarak Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbing davranışına uğrayıp uğramadıklarının görev yaptıkları fakülte/birimlerine göre farklılık gösterip göstermediğine Kruskal Wallis H testi ile bakılmıştır.

Tablo 16: Katılımcıların Görev Yaptıkları Fakülte/Birimlerinin Mobbing Davranışına Maruz Kalma ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Fakülte	n	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	sd	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Diş Hekimliği	3	71,00	13,996	11	0,233
	Eğitim	4	57,25			
	Fen ve Edebiyat	3	39,00			
	Hukuk	4	43,50			
	İletişim	10	56,95			
	İşletme ve Ekonomi	13	46,38			
	Mimarlık	6	76,83			
	Mühendislik	6	59,83			
	Sağlık Bilimleri	10	58,05			
	Tıp	3	68,83			
	Yönetsel Birim	39	48,78			
Yabancı Diller Okulu	3	15,00				
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Diş Hekimliği	3	68,67	14,411	11	0,211
	Eğitim	4	73,63			
	Fen ve Edebiyat	3	29,50			
	Hukuk	4	58,38			
	İletişim	10	54,05			
	İşletme ve Ekonomi	13	50,69			
	Mimarlık	6	73,92			
	Mühendislik	6	48,33			
	Sağlık Bilimleri	10	53,00			
	Tıp	3	72,50			
	Yönetsel Birim	39	47,91			
Yabancı Diller Okulu	3	29,50				
İtibara Yönelik Saldırıları	Diş Hekimliği	3	71,33	7,610	11	0,748
	Eğitim	4	76,25			
	Fen ve Edebiyat	3	35,83			
	Hukuk	4	55,00			
	İletişim	10	51,20			
	İşletme ve Ekonomi	13	52,88			
	Mimarlık	6	60,58			

	Mühendislik	6	47,75			
	Sağlık Bilimleri	10	58,75			
	Tıp	3	51,67			
	Yönetmel Birim	39	49,37			
	Yabancı Diller Okulu	3	32,00			
	Diş Hekimliği	3	67,67	8,126	11	0,702
	Eğitim	4	78,00			
	Fen ve Edebiyat	3	38,00			
	Hukuk	4	46,63			
	İletişim	10	58,15			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	İşletme ve Ekonomi	13	52,38			
	Mimarlık	6	65,25			
	Mühendislik	6	53,00			
	Sağlık Bilimleri	10	54,60			
	Tıp	3	59,17			
	Yönetmel Birim	39	46,64			
	Yabancı Diller Okulu	3	43,33			
	Diş Hekimliği	3	55,50	9,629	11	0,564
	Eğitim	4	66,63			
	Fen ve Edebiyat	3	38,50			
	Hukuk	4	53,00			
	İletişim	10	48,70			
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	İşletme ve Ekonomi	13	53,15			
	Mimarlık	6	66,33			
	Mühendislik	6	56,67			
	Sağlık Bilimleri	10	42,75			
	Tıp	3	74,33			
	Yönetmel Birim	39	50,64			
	Yabancı Diller Okulu	3	52,67			
	Diş Hekimliği	3	67,50	9,752	11	0,553
	Eğitim	4	76,00			
	Fen ve Edebiyat	3	37,17			
	Hukuk	4	49,63			
	İletişim	10	55,90			
Mobbing davranışlarına maruz kalma (Genel)	İşletme ve Ekonomi	13	50,38			
	Mimarlık	6	71,75			
	Mühendislik	6	53,92			
	Sağlık Bilimleri	10	54,40			
	Tıp	3	63,33			
	Yönetmel Birim	39	47,40			
	Yabancı Diller Okulu	3	31,00			

Tablo 16 incelendiğinde, Akademisyenlerin ve Yönetmel Personellerin Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin alt boyutlarına göre mobbing



davranışına uğrayıp uğramadıklarının görev yaptıkları fakülte/birimlerine göre farkın belirlenmesinde Kruskal Wallis H testi yapılmış olup  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p > 0.05$ ).

### 5.3 Mobbinge Maruz Kaldıklarını Düşünenlerin Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların anketin 30’uncu sorusuna “Evet” veya “Kısmen” seçeneklerine cevap verenlerin demografik (cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı, unvan, kıdem ve görev yapılan fakülte/birim) özelliklerine göre dağılımları incelenmiştir.

#### 5.3.1 Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları

Tablo 17: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları

		Soru 30		
Cinsiyet		Evet	Kısmen	Toplam
Kadın	N	14	11	25
	%	66,7	52,4	59,5
Erkek	N	7	10	17
	%	33,3	47,6	40,5
Toplam	N	21	21	42
	%	100,0	100,0	100,0

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünen kadınların “Evet” seçeneğine verdiği yanıt %66,7, “Kısmen” seçeneğine verdiği yanıt %52,4’dür.

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünen erkeklerin “Evet” seçeneğine verdiği yanıt %33,3, “Kısmen” seçeneğine verdiği yanıt %47,6’dır.

### 5.3.2 Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Tablo 18: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

		Soru 30		
Medeni Durum		Evet	Kısmen	Toplam
Evli	n	11	11	22
	%	52,40	52,40	52,40
Bekâr	n	6	9	15
	%	28,60	42,90	35,70
Boşanmış	n	4	1	5
	%	19,00	4,80	11,90
Toplam	n	21	21	42
	%	100,00	100,00	100,00

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünen evlilerin “Evet” seçeneğine verdiği yanıt %52,4, “Kısmen” seçeneğine verdiği yanıt %52,4’dür.

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünen bekârların “Evet” seçeneğine verdiği yanıt %28,6, “Kısmen” seçeneğine verdiği yanıt %42,9’dur.

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünen boşanmışların “Evet” seçeneğine verdiği yanıt %19, “Kısmen” seçeneğine verdiği yanıt %4,8’dir.

### 5.3.3 Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Tablo 19: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Soru 30				
Yaş		Evet	Kısmen	Toplam
29 ve altı	N	2	5	7
	%	9,5	23,8	16,7
30-39	N	5	8	13
	%	23,8	38,1	31,0
40-49	N	7	5	12
	%	33,3	23,8	28,6
50 veya üzeri	N	7	3	10
	%	33,3	14,3	23,8
Toplam	N	21	21	42
	%	100,0	100,0	100,0

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünen 29 ve altı yaş aralığında olanların “Evet” seçeneğine verdiği yanıt %9,5, “Kısmen” seçeneğine verdiği yanıt %23,8’dir.

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünen 30-39 yaş aralığında olanların “Evet” seçeneğine verdiği yanıt %23,8, “Kısmen” seçeneğine verdiği yanıt %38,1’dir.

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünen 40-49 yaş aralığında olanların “Evet” seçeneğine verdiği yanıt %33,3, “Kısmen” seçeneğine verdiği yanıt %23,8’dir.

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünen 50 veya üzeri yaş aralığında olanların “Evet” seçeneğine verdiği yanıt %33,3, “Kısmen” seçeneğine verdiği yanıt %14,3’dür.

### 5.3.4 Mobbinge Maruz Kaldıklarını Düşünenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları

Tablo 20: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları

Soru 30				
Unvan		Evet	Kısmen	Toplam
Araş. Gör	n	2	8	10
	%	9,5	38,1	23,8
Öğr.Gör/Okutman/Uzman	n	3	1	4
	%	14,3	4,8	9,5
Yrd.Doc.Dr	n	2	3	5
	%	9,5	14,3	11,9
Doc.Dr	n	4	2	6
	%	19,0	9,5	14,3
Prof.Dr	n	3	1	4
	%	14,3	4,8	9,5
Memur	n	6	5	11
	%	28,6	23,8	26,2
İşçi	n	1	1	2
	%	4,8	4,8	4,8
Toplam	n	21	21	42
	%	100,0	100,0	100,0

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin unvan gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin büyük çoğunluğunun %28,6 ile memur olduğu, kısmen mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin büyük çoğunluğunun %38,1 ile Araş. Gör. olduğu belirlenmiştir.

### 5.3.5 Mobbinge Maruz Kaldıklarını Düşünenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımları

Tablo 21: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımları

Soru 30				
Kıdem		Evet	Kısmen	Toplam
1-5	n	6	10	16
	%	28,6	47,6	38,1
6-10	n	3	4	7
	%	14,3	19,0	16,7
11-15	n	3	0	3
	%	14,3	0,0	7,1
16-20	n	5	3	8
	%	23,8	14,3	19,0
21 ve üzeri	n	4	4	8
	%	19,0	19,0	19,0
Toplam	n	21	21	42
	%	100,0	100,0	100,0

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldıklarını düşünenlerin kıdem yılına göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin büyük çoğunluğunun %28,6 ile 1-5 yıllık kıdeme sahip kişiler olduğu, kısmen mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin büyük çoğunluğunun %47,6 ile yine 1-5 yıllık kıdeme sahip olan kişiler olduğu belirlenmiştir.

### 5.3.6 Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Görev Yaptıkları Fakülte/Birimlerine Göre Dağılımları

Tablo 22: Mobbinge Uğradıklarını Düşünenlerin Görev Yaptıkları Fakülte/Birimlerine Göre Dağılımları

Soru 30				
Fakülte/Biriminiz		Evet	Kısmen	Toplam
Diş Hekimliği	n	0	1	1
	%	0,0	4,8	2,4
Eğitim	n	3	1	4
	%	14,3	4,8	9,5
Hukuk	n	1	0	1
	%	4,8	0,0	2,4

İletişim	n	1	3	4
	%	4,8	14,3	9,5
İşletme ve Ekonomi	n	1	4	5
	%	4,8	19,0	11,9
Mimarlık	n	2	2	4
	%	9,5	9,5	9,5
Mühendislik	n	1	1	2
	%	4,8	4,8	4,8
Sağlık Bilimleri	n	2	3	5
	%	9,5	14,3	11,9
Tıp	n	1	1	2
	%	4,8	4,8	4,8
Yönetmel Birim	n	9	5	14
	%	42,9	23,8	33,3
Toplam	n	21	21	42
	%	100,0	100,0	100,0

Kariyerlerinde mobbinge maruz kaldıklarını düşünenlerin görev yaptıkları fakülte/birimlerine göre dağılımı incelendiğinde, mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin büyük çoğunluğunun %23,8 ile yönetmel birimler olduğu, kısmen mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin büyük çoğunluğunun %42,9 ile yine yönetmel birimler olduğu belirlenmiştir.

#### 5.4 Çeşitli Değişkenlerin Akademisyenlerin ve Yönetmel Personellerin Mobbinge Maruz Kalmalarının İncelenmesi

Araştırmanın bu kısmında mobbinge maruz kalan katılımcıların düşüncelerine yönelik dağılımlar incelenecektir.

Tablo 23: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünme Durumlarına Göre Dağılımları

Yanıtlar	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evet	21	20,2
Hayır	62	59,6
Kısmen	21	20,2
<b>Toplam</b>	<b>104</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların mobbing davranışlarına uğradıklarını düşünenlerin dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %20,2'sinin mobbinge maruz kaldıklarını, %59,6'sının mobbinge maruz kalmadıklarını düşünürken %20,2'sinin kısmen mobbinge maruz kaldıklarını düşündükleri belirlenmiştir.

Tablo 24: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kaldıkları Unvan Türüne Göre Dağılımı

<b>Yanıtlar</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Araştırma Görevlisi	15	20,0
Öğretim Görevlisi/Okutman/Uzman	11	14,7
Yrd. Doç. Dr.	14	18,7
Doç. Dr.	10	13,3
Prof. Dr.	8	10,7
Memur	13	17,3
İşçi	4	5,3
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>

#Çoklu yanıt olduğundan sayısı örneklem grubunu geçebilir

Katılımcıların mobbinge maruz kalanların unvanına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların ilk olarak en fazla %20 ile araştırma görevlisi iken mobbinge maruz kaldıkları, ikinci olarak en fazla %18,7 ile Yrd. Doç. Dr. iken mobbinge maruz kaldıkları ve üçüncü olarak en fazla %17,3 ile memurların mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Tablo 25: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldıkları Sürece Göre Dağılımı

<b>Yanıtlar</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Yüksek Lisans Yaparken	15	26,4
Doktora Ders Aşamasında	13	22,8
Doktora Tez Aşamasında	8	14,0
Diğer	21	36,8
<b>Toplam</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

#Çoklu yanıt olduğundan sayısı örneklem grubunu geçebilir

Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları sürece göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %26,4'ünün yüksek lisans yaparken, %22,8'sin doktora ders aşamasında, %14'ünün doktora tez aşamasında mobbinge maruz kaldıkları belirlenirken katılımcıların büyük çoğunluğunun %36,8 ile bunların dışında bir süreçte mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca bazı katılımcıların diğer seçeneğine verdiği cevaplar aşağıdaki şekilde listelenmiştir;

- Komite koordinatörü iken
- İşe alındıktan sonra
- Doktora sonrasında, doktor unvanıyla hala devam ederken
- Fakülte üyesi olduğum dönemlerde
- Çalışırken (7)
- İdarecilik sürecinde
- Öğretim üyeliği süresinde

Tablo 26: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Cinsiyetine Göre Dağılımı

<b>Yanıtlar</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kadın	12	28,6
Erkek	11	26,2
İkisi de	19	45,2
<b>Toplam</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları kişinin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %45,2'sinin her iki cinsiyet tarafından da mobbinge maruz kaldıkları, %28,6'sının kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldıkları ve %26,2'sinin erkekler tarafından mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir.



Tablo 27: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Unvan Türüne Göre Dağılımı

<b>Yanıtlar</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Araştırma Görevlisi	9	9,5
Öğretim Görevlisi/Okutman/Uzman	11	11,6
Yrd. Doç. Dr.	14	14,7
Doç. Dr.	17	17,9
Prof. Dr.	25	26,3
Memur	15	15,8
İşçi	4	4,2
<b>Toplam</b>	<b>95</b>	<b>100,0</b>

#Çoklu yanıt olduğundan sayısı örneklem grubunu geçebilir

Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları kişinin unvanına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların ilk olarak en fazla %26,3 ile Prof. Dr. tarafından mobbinge maruz kaldıkları, ikinci olarak en fazla %17,9 ile Doç. Dr tarafından mobbinge maruz kaldıkları ve üçüncü olarak en fazla %15,8 ile memurlar tarafından mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Tablo 28: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Yöneticilik Unvanı Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı

<b>Yanıtlar</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	39	95,1
Hayır	2	4,9
<b>Toplam</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların mobbinge maruz bırakıldıkları kişinin %95,1'inin yönetici olarak çalıştıkları, %4,9'unun ise yönetici olarak çalışmadıkları belirlenmiştir.

Tablo 29: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Yöneticilik Görevlerine Göre Dağılımı

<b>Yanıtlar</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Danışman	4	3,9
Anabilim Dalı Başkanı	4	3,9
Bölüm Başkan Yardımcısı	8	7,8
Bölüm Başkanı	16	15,7
Dekan Yardımcısı/Müdür Yardımcısı	10	9,8
Dekan/Müdür	21	20,6
Rektör Yardımcısı	9	8,8
Rektör	8	7,8
Memur	11	10,8
İşçi	3	2,9
Diğer	8	7,8
<b>Toplam</b>	<b>102</b>	<b>100,0</b>

#Çoklu yanıt olduğundan sayısı örneklem grubunu geçebilir

Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları kişinin yöneticilik unvanına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların ilk olarak en fazla %20,6 ile yöneticilik unvanı dekan/müdür tarafından mobbinge maruz kaldıkları, ikinci olarak en fazla %15,7 ile yöneticilik unvanı bölüm başkanı olanlar tarafından mobbinge maruz kaldıkları ve üçüncü olarak en fazla %10,8 ile yöneticilik unvanı memur olanlar tarafından mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların diğer seçeneğine verdiği cevaplar aşağıda listelenmiştir;

- Uzmanlar
- Amirim
- Başkan, Başkan Yardımcısı, Meslektaşlar
- Görevini net hatırlamıyorum
- Şube Amiri, Müdür (2)
- VYK

Tablo 30: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kalmalarına Neden Olan Kişisel Duruma Göre Dağılımı

<b>Yanıtlar</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kıskançlık	25	28,7
Kişisel Başarılarım	20	23,0
Girişimci ve Sosyal Oluşum	15	17,2
Medeni Durumum	3	3,4
Siyasi Görüşüm	3	3,4
Dış Görünüşüm	6	6,9
Cinsiyetim	5	5,7
Diğer	10	11,5
<b>Toplam</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

#Çoklu yanıt olduğundan n sayısı örneklem grubunu geçebilir

Katılımcıların mobbinge maruz kalmalarına neden olan kişisel nedenin başında %28,7 ile kıskançlık olduğunu, %23 ile kişisel başarılarının olduğu ve %17,2 ile girişimci ve sosyal oluşlarının mobbinge maruz kalma nedenleri olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Ayrıca bazı katılımcıların diğer seçeneğine verdiği cevaplar aşağıdaki şekilde listelenmiştir;

- Kendilerinin kifayetsiz veya kişisel çıkar peşinde olmaları ve bunun açığa çıkmasını istememeleri
- Ego
- Mevki olarak tehdit olarak görülmem
- Başkalarına yapamadıklarını üzerimde uygulamak istedikleri için
- Kişilerin egoist oluşu ve hiyerarşik düzen
- Mobbing yapan yöneticilerimin kişisel probleminin kendileri ile alakalı olduğunu düşünüyorum
- Yetersiz yöneticilik
- Tepki, haksızlık

Tablo 31: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kalmalarına Neden Olan Örgütsel Duruma Göre Dağılımı

<b>Yanıtlar</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Örgüt İçindeki İletişimsizlik	15	14,4
Örgüt İçi Dayanışma Eksikliği	12	11,5
Yetersiz Yöneticiler	26	25,0
Sağlıklı Olmayan Örgüt Kültürü	11	10,6
Mükemmeliyetçilik	6	5,8
Kayırmacılık	29	27,9
Diğer	5	4,8
<b>Toplam</b>	<b>104</b>	<b>100,0</b>

#Çoklu yanıt olduğundan n sayısı örneklem grubunu geçebilir

Katılımcıların mobbinge maruz kalmalarına neden olan örgütsel nedenin başında %27,9 ile kayırmacılık olduğunu, %25 ile yetersiz yöneticilerin olduğu ve %14,4 ile örgüt içindeki iletişimsizliğin mobbinge maruz kalma nedenleri olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların diğer seçeneğine verdiği cevaplar aşağıda listelenmiştir;

- Aşağılama içeren egolu davranışlar
- Hayır
- Tarafsız olmam
- Örgütsel nedeni yok

Tablo 32: Katılımcıların Kariyerinde Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünenlerin Mobbinge Maruz Kaldıklarında Neler Yaptıklarına Dair Dağılımlar

<b>Yanıtlar</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Sessiz Kaldım	20	17,7
İzin/Rapor Aldım	4	3,5
Sabahları İşe Gitmek İstemedim	17	15,0
Aynı Şekilde Karşılık Verdim	6	5,3
Ailemle Paylaştım	15	13,3
Yöneticilere Bildirdim	13	11,5
Mobbing Uygulayanla Yüzleştim	17	15,0
İşimi Bırakmayı Düşündüm	12	10,6
Psikolojik Destek Aldım	2	1,8

Hukuki Yollara Başvurdum	4	3,5
Diğer	3	2,7
<b>Toplam</b>	<b>113</b>	<b>100,0</b>

#Çoklu yanıt olduğundan n sayısı örneklem grubunu geçebilir

Katılımcıların mobbinge maruz kaldıklarında, katılımcıların %17,7'sinin sessiz kaldıkları, %15'inin sabahları işe gitmek istemediği ve mobbing uygulayanla yüzleştikleri, %13,3'ünün ailesi ile paylaştıkları belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların diğer seçeneğine verdiği cevaplar aşağıda listelenmiştir;

- Sürekli mücadele ettim, açığa çıkmamalarına çalıştım, Ama DAÜ'de açığa çıkarsanız bile yasa yok denildi ve üstü örtüldü. Sonunda ayrılmaya karar verdim
- İsteklerini uyguladım
- Meslektaşarımla ve arkadaşarımla paylaştım
- Yetkinliklerimi kullandım

## Bölüm 6

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobbing örgütlerin en önemli sorunlarından biridir. Çalışanlar tarafından henüz anlamının bilinmemesinden dolayı yaşadıkları olumsuz davranışları mobbing olarak nitelendirememektedirler. Günümüzde rekabetin acımasız bir şekilde artması bireylerin yaşam koşullarını zorlaştırmaktadır. Bu olumsuz davranışlar karşısında insanlar psikolojik sorunlar, stres ve depresyonla baş etmek zorunda kalırlar. Mobbingin olduğu bir örgütte çalışma kalitesi düşecek, sağlıksız bir örgüt yapısı oluşacak bu da bütün çalışanları etkileyecektir. Sonucunda verimsiz çalışanların olması kaçınılmaz olacak iş kalitesi de düşecektir.

Mobbing kavram olarak KKTC’de yaygın olmasa da Avrupa’da ve Türkiye’de çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu yüzden ülkemizde farkındalığı arttırmak için bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir. Çalışmanın üzerinde durduğu sektörün üniversiteler olmasının nedeni eğitim sektörünün KKTC’de lokomotif bir sektör olması, mobbingin en çok kâr amacı gütmeyen sektörlerde olmasından dolayı araştırma sonucunun referans olabilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmaya mobbing olgusunun tarihsel gelişimini inceleyerek başlanmıştır. Mobbing kavramının ilk defa ne zaman ve ne durumda kullanıldığı hakkında bilgi verilmiştir. Konrad Lorenz 1690’lı yıllarda ilk defa küçük hayvan topluluklarının daha büyük ve yalnız hayvanları korkutup yuvalarından uzaklaştırmak için uyguladıkları

davranışları nitelendirmek için mobbing kavramını kullanmıştır. Heinz Leymann ise kavramı insan ilişkileri konusunda kullanan ilk kişidir. Yine ilk bölümde mobbing kelimesinin yurtiçinde ve yurtdışında terimselleşmesi sürecine yer verilmiştir.

Örgüt içinde mobbingin var olmasının birçok nedene bağlıdır. Yetersiz yöneticilik, takım çalışmasının olmaması, gruplaşma, kayırmacılık, örgütün sıkı ve hiyerarşik yapıda olması, iletişim kanallarının zayıflığı kadar birçok etken mobbinge neden olabilmektedir. Mobbing virüs gibidir. İlerlemeden fark edilip durdurulmazsa mobbing davranışı artar ve tüm topluma zarar verir. Burada ön önemli görev yöneticilerdedir. Yöneticiler mobbing süreci içinde aktif ve pasif olarak iki role bürünürler. Aktif role girerse mobbing sona erer. Pasif role girerse mağdurun olayın dışında önceki çalışma performanslarıyla da yargılayarak önyargıyla yaklaşır, olayı yanlış algılar ve zaten yalnız olan mağduru haksız bulup problemi başından atmaya çalışır ve mobbinge ortak olur. Mobbing süreci içindeki taraflar ilk bölümün bir diğer konusudur. Burada mobbing uygulayanlar, mobbing mağdurları ve mobbing seyircileri hakkında detaylı bilgi verilmiş ve özelliklerinden bahsedilmiştir. Mobbing mağdurları genelde genç, başarılı ve yaratıcı kişiliktedirler. Bu durum mobbing uygulayanları tetiklediği ve tehdit oluşturduğu için bu özellikteki kişiler hedef olarak seçilmektedir. Mobbingin yaşandığı bir ortamda seyircilerin varlığı kaçınılmazdır. Mobbing seyircileri ya sessiz kalıp olup biteni izleyen ya da bir süre sonra sürece dâhil olup ya mağdur ya da uygulayan kişi olacaktır. Aslında tam aksine mobbing ile mücadelede önemli katkıları olabilecek insanlar olmalıdırlar.

Mobbingin sonuçlarından etkilenen taraf kuşkusuz ki mağdurlardır. Mobbingin mağdurda yarattığı bireysel sonuçlardan olan psikolojik rahatsızlıkların yanında intihara sürüklendikleri bile görülmektedir. Örgüt için sonuçları ise çalışanların izin

istemelerinin artması sebebiyle iş gücü kaybı, işten ayrılmalardan doğan tazminat ödemeleri, erken emeklilikten dolayı ekonomik açıdan sonuçları vardır. Mağdurun hukuki yollara başvurması yine örgütü ekonomik açıdan etkilemektedir. Örgüt için en önemli sonucu ise toplum açısından itibarının azalmasıdır. Kötü bir imajı olan örgüt piyasada büyük sıkıntılar yaşayacaktır. Tüm bunların varlığı ise toplumu da etkileyecektir. Devletin karşıladığı sağlık sigortaları devlete maddi olarak zarara uğratabilecek, mobbinge uğrayan kişilerin psikolojik bozukluklardan dolayı hem ekonomik hem de toplumsal olarak devleti etkileyecektir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda mobbing durumunun araştırılması için katılımcılara anket soruları hazırlanmıştır. Araştırmanın beşinci bölümünde de görüldüğü gibi Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde mobbingin var olduğunu ispatlayacak herhangi bir sonuca ulaşılmamıştır. Yapılan testler sonucunda 5 alt boyutun ve 23 madde incelendiğinde  $\bar{x}=1,82$  seviyesinde düşük olduğu belirlenmiştir. 5 alt boyut ve 23 madde demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, kıdem ve görev yapılan fakülte/birim) göre incelenmiş ve anlamlı bir farklılık gösteren bir özelliğe rastlanmamıştır. ( $p<0.05$ )

Araştırmada katılımcılara mobbinge uğradığınızı düşünüyor musunuz şeklinde bir soru sorulmuştur. Bu soruya “Evet” veya “Kısmen” seçeneğine cevap verenlerin demografik özellikleri incelendiğinde kadınların, evlilerin, 30-39 yaş aralığındakilerin, memurların, 1-5 yıl aralığında çalışanların ve yönetsel birimlerde çalışanların daha çok mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir.

Tablo 16'da da görüldüğü gibi anketin 30. sorusunda yöneltilen “Kariyerinizde mobbinge maruz kaldınız mı?” sorusuna %20,20 evet, %20,20 kısmen ve %59,60



hayır cevapları verilmiştir. Evet ve Kısmen seçeneğine cevap verenlere bakıldığında %40,40'lık bir oranla Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde nadir de olsa mobbing davranışlarının var olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre en çok Araştırma Görevlileri (%20) mobbinge maruz kalmaktadır. Bunu %14,7 ile Yardımcı Doçent Doktorlar ve %17,3 ile Memurlar izlemektedir. %28,6 ile kadınlar daha çok mobbing uygulamaktadır. Mobbing uygulayan kişilerin unvanlarına ilişkin bulgulara bakıldığında %26,3 ile Profesör Doktor unvanındaki kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların "Mobbinge maruz kalmanızın kişisel nedeni ne olabilir?" sorusuna verdikleri cevap %28,7 ile "Kıskançlık" olmuştur. Örgütsel nedenine baktığımızda katılımcılar "Kayırmacılık"(%27,9) cevabını vermişlerdir. Katılımcılar mobbinge maruz kaldıklarında %17,7 ile sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Analizden elde edilen sonuçlarda Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde herhangi bir mobbing davranışının yaşanmamış olması ileride de yaşanmayacak anlamına gelmemektedir. İleride yaşanacak mobbing davranışlarının önüne geçebilmek için önceden önlemler alınması gerekmektedir. Doğu Akdeniz Üniversitesi'nin 2017 de hazırlamış olduğu Stratejik Planda hedeflenen maddelere daha çok yönelip görevlendirilen birimlerin (PDRAM ve KAEM) bu konu üzerinde daha çok çalışmalar yapmalı ve yaşanacak mobbing davranışlarının önüne geçilmesini sağlamalıdır. Bireyler eğitimlerle bu konu hakkında bilinçlendirilmelidir. Kurum içinde "mobbing hattı" kurulabilir. Bu kurulan hat sayesinde çalışanlar telefonla sıkıntılarını anlatıp çözüm bulacaktır. Böylece bireyler sorunlarını iletebilir ve nasıl yardım alabilecekleri konusunda bilgilendirilebilirler. Sendikalara da büyük iş düşmektedir. Sendikalar da kendi içlerinde bu konu hakkında farkındalık yaratacak çalışmalar yapabilirler. Eğitimler düzenleyebilir ya da mobbinge maruz kalan

üyesinin yanında olarak hukuki süreçlerinde yanında olarak destek olabilirler. Bu öneriler ışığında yapılacak çalışmalar sonrasında mobbingin oluşması ve artması engellenmiş olacaktır.

## KAYNAKLAR

Akademik. (2019, Aralık 3). <https://www.emu.edu.tr/tr/akademik/601> adresinden alınmıştır.

Birleştirilmiş Yasalar. (2019, Kasım 25). <https://www.mahkemeler.net/cgi-bin/elektroks.aspx> adresinden alınmıştır.

DAÜ Hakkında. (2019, Aralık 3). <https://www.emu.edu.tr/tr/dau-hakkinda/kibris-universiteleri-icinde-en-iyisi/699> adresinden alınmıştır.

DAÜ Tarihi. (2019, Aralık 3). <https://www.emu.edu.tr/tr/dau-hakkinda/kkctc-nin-devlet-universitesi/593> adresinden alınmıştır.

Güncel Türkçe Sözlük. (2019, Ekim 25). <https://sozluk.gov.tr/?kelime=b%C3%BCy%C3%BCKl%C3%BCK%20hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1> adresinden alınmıştır.

Stratejik Plan 2017-2022. (2019, Aralık 3). <https://www.emu.edu.tr/tr/dau-hakkinda/stratejik-plan/614> adresinden alınmıştır.

Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş., & Omay, U. (2009), *İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (56), 91-150.

Akpınar, E. N. (2015), *Üniversitede Araştırma Görevlilerinin Duygusal Tacize (Mobbing) Yönelik Algılarının Demografik Özelliklere Göre Analizi*, Current Research in Education, 1(2), 89-100.

Aksu, T., & Güneri, B. (2011), *Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi*, E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2(4), 28-43.

Akşit, N. (2009), *İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Otel İşletmelerinde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*, Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 6(3), 17-29.

Aktop, G. (2006), *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi.

Ayan, S. (2011), *Üniversitelerde Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz*, Akademik Bakış Dergisi, (27), 1-18.

Aydemir, M. (2007), *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı*, Bursa: Ekin Yayınları.

Bingöl, Ş. (2012), *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Duygusal Taciz (Mobbing) Farkındalıklarının Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi.

Bozyiğit, E. (2013), *Spor Bilimleri Alanında Çalışan ve Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalan Akademisyenlerin Çalışma Hayatına Yönelik Tutumları*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.

Cayvarlı, P. (2013), *Akademisyenlerin Üniversitelerde Psikolojik Yıldırma ile İlişkin Algılarının İncelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, DEÜ.

Cemaloğlu, N. (2007), *Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma*, Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 7(42), 111-126.

Coşardemir, H. J. (2013), *Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlerinin Anlayış Gösterme Davranışları, Öğretim Elemanlarının Yılgınlık Düzeyleri: İzmir İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, DEÜ.

Çevik, S. (2011), *Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.

Çınar, M., & Özyürek, A. (2015), *Araştırma Görevlisi Akademisyenlerin İşyerinde Psikolojik Şiddet Davranışı (Mobbing) Algısı ve Duygusal Zeka Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Akademik Bakış Dergisi, 15(47), 141-154.

- Çoban, S., & Nakip, M. (2007), *Yıldırma (Mobbing) Olgusunun İçsel Pazarlama İle İlişkisi: Nevşehir'de Bulunan Bankalar Örneği*, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 307-320.
- Çobanoğlu, Ş. (2005), *İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çögenli, M. Z. (2013, Aralık), *Üniversitelerde Mobbing'in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama*, Doktora Tezi, MÜ.
- Çögenli, M. Z., & Asunakutlu, T. (2014), *Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 92-105.
- Çögenli, M. Z., & Asunakutlu, T. (2016), *Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği*, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1), 17-32.
- Deliveli, K. (2013), *Üniversitelerde Mobbing Mağduru Kadın Yöneticiler*, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(1), 341-352.
- Ekiz, V. (2010), *İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi.
- Erdemir, B. (2019), *Türkiye'de Akademide Mobbing ve Çözüm Önerileri: Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi*, Yükseköğretim Dergisi, 9(2), 213-233.

Erdoğan, G. (2009), Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), *TBB Dergisi*, 9(83), 318-352.

Eser, O. (2009), *Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni*, Türk Edebiyatı Aylık Fikir ve Sanat Dergisi, 37(430), 71-73.

Fettahlıoğlu, Ö. O. (2008), *Örgütlerde psikolojik şiddet (mobbing): Üniversitelerde bir uygulama*, Doktora Tezi, DEÜ.

Göşen, H. (2015), *İşsel Pazarlama Çerçevesinde Öğretim Üyelerinin Mobbinge Maruz Kalma Algısı ve Bunun Çalışma Hayatı Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.

Günçavdı, G. (2015), *Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Kötü Muamele Düzeyi ile İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.

Güngör, M. (2008), *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, İstanbul: Derin Yayınevi.

Güven, A., Kaplan, Ç., & Acungil, Y. (2018), *Türkiye'de Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Mobbing Algısı*, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 10(18), 43-58.

Karakoç, N. (2012), *Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu ve Örgütsel Bağlılığının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi.

Karasar, N. (2015), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kasap, M. (2015), *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: Erzurum İli Üniversiteleri Bazında Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Gelişim Üniversitesi.

Kayabaşı, O. E. (2019, Aralık 10), *Okul Psikolojik Danışmanlarının Algıladıkları Mobbing Düzeylerinde Yordayıcı Değişkenler Olarak Duygusal Zekâ ve Mesleki Benlik Saygısı*, Yüksek Lisans Tezi, İBÜ.

Kayacı, Ü. (2015), *Akademik Ortamlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Yılmazlık*, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 12(2), 67-78.

Kehribar, A., Karabela, Ş. N., Kart Yaşar, K., Okur, A., Derya, M., Özgür, C., & Çankaya, F. (2017), *Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu*, Bakırköy Tıp Dergisi, 13(1), 1-9.

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

Mercanlıoğlu, Ç. (2010), *Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 37-46.



- Mete, A. (2013), *Yükseköğretim Kurumlarında Psikolojik Yıldıırma (Terör): Uygulayanlar, Mağdurlar ve Seyirciler*, International Journal of Social Science, 6(2), 977-993.
- Mizrahi, R. (2013), *Çalışma Hayatında Mobbing ile Mücadele Yöntemleri*, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(2), 443-452.
- Okutan, E., & Sütütemiz, N. (2015), *Mobbing (Yıldıırma) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Örnek Olay İncelemesi*, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 10(1), 1-14.
- Öksüzöğlü, T., & Şeşen, H. (2018), *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Kamu İşyerlerinde Mobbing Olgusu: Sendikaların Rolü Üzerine Nitel Bir Araştırma*, Amme İdaresi Dergisi, 51(4), 133-166.
- Özen, Ö. (2009), *Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışı Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, KTÜ.
- Özturan, D. (2013, Mart), *Akademik Ortamda Mobbing: Yakın Doğu Üniversitesi Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, YDÜ.
- Öztürk, A. (2019), *Akademisyenlerin Algıladıkları Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*, IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, 314-325.

- Özyer, K., & Orhan, U. (2012), *Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma*, Ege Akademik Bakış Dergisi, 12(4), 511-518.
- Poussard, J., & Çelik, T. (2017), *Üniversitelerde Psikolojik Taciz: Araştırma Görevlisi ve Yardımcı Doçentlere Yönelik Bir Araştırma*, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 54(629), 103-119.
- Sarı, E. (2018), *Akademisyenlerin Mobbing Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri ile İlişkisi: Munzur Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi.
- Soysal, A., İnal, G., & Gül, Z., (2014), *Yıldırma (Mobbing) Davranışı: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (27), 149-171.
- Şahbudak, E., & Öztürk, M. (2015), *İş Yerinde Psikolojik Taciz: Cumhuriyet Üniversitesinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma*, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(15), 146-160.
- Şanlı, K. (2018), *Akademik Alanda Mobbing ve Akademisyenlerin Verimliliği Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Şenerkal, R., & Çorbacıoğlu, S. (2015), *Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları ile İş Performansı, Psikolojikve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 17(1), 107-135.

Tanođlu, Ő. Ő. (2006), *İŐletmelerde Yıldıрманın (Mobbing) Deđerlendirilmesi ve Bir Yůksekůđretim Kurumunda Uygulama*, Yůksek Lisans Tezi, SelŐuk Őniversitesi.

Tengilimođlu, D., & Mansur, F. (2009), *İŐletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Őiddet) Őrgůtsel Bađlıđđa Etkisi*, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 1(3), 69-84.

Tetik, S. (2010), *Mobbing Kavramı: Birey ve Őrgůtler AŐısından Őnemi*, KMŐ Sosyal ve Ekonomik AraŐtırmalar Dergisi, 12(18), 81-89.

Tınaz, P. (2006), *İŞyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, ŐalıŐma ve Toplum Dergisi, 6(4), 12-28.

Tınaz, P. (2011), *İŞyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayınları.

Tokat, B., Kara, H., & Cindilođlu, M. (2011), *Deđerlerin Psikolojik KuŐatması Mobbing*, Kůtahya: Ekin Yayıncılık.

Tutar, H. (2004), *İŞyerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara: Platin Yayınları.

Tutar, H. (2004), *İŐyerinde Psikolojik Őiddet Sarmalı: Nedenleri ve SonuŐları*, Yůnetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 101-128.

- Uzun, Z., & Uzun, A. (2018), *Akademide Mobbing: Okutmanların Mobbing Hakkındaki Görüşlerine Dair Nitel Bir Araştırma*, Akademik Bakış Dergisi, (66), 326-347.
- Üstün, E., & Pular, A. (2016), *Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Mobbing Algı Düzeyleri*, İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 3(2), 1-10.
- Yaman, E. (2009), *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet - Mobbing*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yapıcı, L., & Polat, A. (2016), *Türkiye'deki Üniversitelerde Yıldırı (Psikolojik Taciz) İle Mücadele Birimleri*, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2(3), 17-21.
- Yaya, Bade (2018), *Akademisyenlerde Mobbing Ve Psikosomatik Belirtilerin İlişkisinde Ruminatif Düşünce Biçiminin Aracı Rolünün İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, YDÜ.
- Yeloğlu, H. O., & Karahan, G. (2016), *Mobbing Probleminin Akademik Çalışanlar ve Sosyal Hayatları Üzerindeki Etkileri: Sözleşme Sorunu*, Savunma Bilimleri Dergisi, 15(2), 47-71.
- Yiğit, B. (2018), *Mobbing Kavramı: Kavramsal Bir Çerçeve*, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(1), 32-42.

Yıldırım, D., & Yıldırım, A. (2010), *Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Sıddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri*, Türkiye Klinikleri J Med Sci, 30(2), 559-570.

Yılmaz, A., Ergün, D., & Mercan, N. (2008), *Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 7(26), 334-357.

## **EKLER**

## Ek 1: Anket Formu

Anket No:

**Sayın Katılımcı,**

**Mobbing;** “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye veya kişilere yönelik olarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle en az 6 ay süre ile sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik saldırılardır (Leymann, 1990; Davenport ve diğerleri, 2003)”.

Bu Yüksek Lisans tez çalışması ile Doğu Akdeniz Üniversite’nde Akademisyenlerin ve Yönetsel Personellerin Mobbing’e maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ölçek, araştırmaya veri toplamak için LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) temel alınarak hazırlanmıştır. Verilerin toplanmasında ve analizinde ve daha sonra yayınlanmasında gizlilik esasına göre hareket edilecektir. Ölçekte katılımcının kimliği ile ilgili hiçbir soru yer almamaktadır. Katılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Tuba ERTÜRK  
Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Sami FETHİ  
Danışman

- 1. Cinsiyetiniz?** 1.  Kadın 2.  Erkek
- 2. Medeni Durumunuz?** 1.  Evli 2.  Bekâr 3.  Dul 4.  Boşanmış
- 3. Yaşınız?** 1.  29 ve altı 2.  30 – 39 3.  40 – 49  
4.  50 – 59 5.  60 ve üzeri
- 4. Unvanınız?** 1.  Araş. Gör. 2.  Öğr. Gör./Okutman/Uzman  
3.  Yrd. Doç. Dr. 4.  Doç. Dr. 5.  Prof. Dr.  
6.  Memur 7.  İşçi
- 5. Kıdem Yılıınız?** 1.  1-5 yıl 2.  6-10 yıl  
3.  11-15 yıl 4.  16-20 yıl 5.  21 ve daha fazla
- 6. Fakülteniz?** 1.  Diş Hekimliği Fakültesi 2.  Eczacılık Fakültesi  
3.  Eğitim Fakültesi 4.  Fen ve Edebiyat Fakültesi  
5.  Hukuk Fakültesi 6.  İletişim Fakültesi  
7.  İşletme ve Ekonomi Fakültesi 8.  Mimarlık Fakültesi  
9.  Mühendislik Fakültesi 10.  Sağlık Bilimleri Fakültesi  
11.  Tıp Fakültesi 12.  Turizm Fakültesi 13.  Yönetsel Birim

Bu ölçek, Mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadığınızı belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Lütfen aşağıdaki sorulara “1 (Hiçbir Zaman) – 5 (Her Zaman)” şeklinde, maruz kalma durumunuzun sıklığına göre derecelendirerek işaretleme yapınız. Lütfen sorulara cevap verirken <b>kariyerinizin tümünü</b> dikkate alınız.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
<b>Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7.	İş yerimde sözüm sürekli kesildi/kesilir.	( )	( )	( )	( )	( )
8.	Yüksek sesle azarlandım/azarlanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
9.	Haberleşme araçları ile rahatsız edildim/edilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
10.	Sözlü tehditler aldım/alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
11.	Mimikler, Jestler ve bakışlar ile rahatsız edildim/edilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
12.	Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellendi/engellenir.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları</b>						
13.	Meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olundu/olunur.	( )	( )	( )	( )	( )
14.	Başka insanlarla iletişim kurmam engellendi/engellenir.	( )	( )	( )	( )	( )
15.	İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verildi/verilir.	( )	( )	( )	( )	( )
16.	Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olundu/olunur.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>İtibara Yönelik Saldırıları</b>						
17.	İnsanlar arkamdan kötü konuştu/konuşur.	( )	( )	( )	( )	( )
18.	Verdiğim kararlar sorgulandı/sorgulanır.	( )	( )	( )	( )	( )
19.	Hakkımda dedikodu yapıldı/yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları</b>						
20.	Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirildi/değiştirilir.	( )	( )	( )	( )	( )
21.	Yapmam için verilen işler geri alındı/alınır.	( )	( )	( )	( )	( )
22.	Anlam veremediğim işlerin yapılması istendi/istenir.	( )	( )	( )	( )	( )
23.	Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istendi/istenir.	( )	( )	( )	( )	( )
24.	Çalışma performansım engellendi/engellenir.	( )	( )	( )	( )	( )
25.	Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlandım/zorlanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
26.	İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratıldım/ugratılırım.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları</b>						
27.	Siyasi görüşlerim ile alay edildi/edilir.	( )	( )	( )	( )	( )
28.	Gülünç durumlara düşürüldüm/düşürülürüm.	( )	( )	( )	( )	( )
29.	Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı/yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )



**30. Mobbing tanımını da dikkate alarak, kariyerinizde Mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?**

1.  Evet                      2.  Hayır                      3.  Kısmen

**Not:** Cevabınız "Evet" veya "Kısmen" ise lütfen 31.sorudan itibaren soruları cevaplamaya devam ediniz.

**31. Aşağıdaki unvanların hangisinde/hangilerinde Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1.  Araş. Gör.    2.  Öğr. Gör./Okutman/Uzman  
3.  Yrd. Doç. Dr.    4.  Doç. Dr.  
5.  Prof. Dr.    6.  Memur  
7.  İşçi

**32. Aşağıdaki süreçlerin hangisinde Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz?(birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1. Yüksek Lisans Yaparken    2. Doktora Ders Aşamasında  
3. Doktora Tez Aşamasında    4. Diğer .....

**33. Size Mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişinin veya kişilerin cinsiyeti nedir?**

1. Kadın                      2. Erkek                      3. İkisi de

**34. Size Mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişinin veya kişilerin unvanları nedir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1. Arş. Gör.    2. Öğr. Gör./Okutm  
3. Yrd. Doç. Dr.    4. Doç. Dr.  
5. Prof. Dr.    6. Memur  
7. İşçi

**35. Size Mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişi veya kişilerin Yöneticilik görevleri var mıydı?**

1. Evet                      2. Hayır

**36. Bu Yöneticilik görevi aşağıdakilerden hangisidir/hangileridir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

1. Danışman    2. Anabilim Dalı Başkanı  
3. Bölüm Başkan Yardımcısı    4. Bölüm Başkanı  
5. Dekan Yard./Müdür Yard    6. Dekan/Müdür  
7. Rektör Yardımcısı    8. Rektör  
9. Memur    10. İşçi  
11. Diğer.....

**37. Mobbing Davranışlarına maruz kalmanızın kişisel nedeni ne olabilir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

- |  |   |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Kıskançlık                 | 2. <input type="checkbox"/> Kişisel başarılarım |
| 3. <input type="checkbox"/> Girişimci ve sosyal oluşum | 4. <input type="checkbox"/> Medeni Durumum      |
| 5. <input type="checkbox"/> Dini inançlarım            | 6. <input type="checkbox"/> Siyasi Görüşüm      |
| 7. <input type="checkbox"/> Dış Görünüşüm              |   |
| 8. <input type="checkbox"/> Cinsiyetim                 |   |
| 9. <input type="checkbox"/> Diğer .....                |   |

**38. Mobbing davranışlarına maruz kalmanızın örgütsel nedeni ne olabilir?(birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

- |   |  |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Örgüt içindeki iletişimsizlik | 2. <input type="checkbox"/> Örgüt içi dayanışma eksikliği  |
| 3. <input type="checkbox"/> Yetersiz Yöneticiler          | 4. <input type="checkbox"/> Sağlıklı olmayan Örgüt Kültürü |
| 5. <input type="checkbox"/> Mükemmeliyetçilik             | 6. <input type="checkbox"/> Kayırmacılık                   |
| 7. <input type="checkbox"/> Diğer .....                   |  |

**39. Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızda ne yaptınız? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)**

- |   |  |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Sessiz kaldım                   | 2. <input type="checkbox"/> İzin/Rapor aldım             |
| 3. <input type="checkbox"/> Sabahları işe gitmek istemedim  | 4. <input type="checkbox"/> Aynı şekilde karşılık verdim |
| 5. <input type="checkbox"/> Ailemle paylaştım               | 6. <input type="checkbox"/> Yöneticilere bildirdim       |
| 7. <input type="checkbox"/> Mobbing uygulayan ile yüzleştim | 8. <input type="checkbox"/> İşimi bırakmayı düşündüm     |
| 9. <input type="checkbox"/> Psikolojik destek aldım         | 10. <input type="checkbox"/> İntihar etmeyi düşündüm     |
| 11. <input type="checkbox"/> Hukuki yollara başvurdum       |  |
| 12. <input type="checkbox"/> Diğer .....                    |  |

## Ek 2: Katılımcı Onam Formu

Anket No:.....

Değerli Katılımcı,

Araştırmaya katılmayı kabul etmeden önce, lütfen araştırma ile ilgili aşağıda bulunan bilgileri dikkatlice okumak için birkaç dakikanızı ayırınız. Araştırma ile ilgili herhangi bir sorunuz varsa, aşağıda iletişim bilgileri olan araştırmacıyla iletişim kurabilirsiniz.

Bu araştırma yüksek lisans öğrencisi Tuba Ertürk tarafından Prof. Dr. Sami Fethi danışmanlığında yürütülmektedir. Araştırmanın amacı “Doğu Akdeniz Üniversitesi’ndeki Akademik ve Yönetmel Personellerin Mobbinge uğrayıp uğramadıklarını ortaya koymak” tır. Çalışma, en fazla 10 dakikanızı alacaktır. Çalışmaya katılımınız zorunlu değildir ve reddetme hakkına sahiptir. Araştırmadan çekilmeniz durumunda yanıtlarınız yok edilecektir ve araştırmada kullanılmayacaktır. Eğer araştırmaya katılmayı tamamlamayı kabul ederseniz, cevaplar ve anketler gizlilikle korunacaktır. İsmi ve tanımlayıcı bilgileriniz, anketin geri kalan kısımlarından ayrı olarak muhafaza edilecektir. Veriler, araştırma tamamlandıktan sonra en çok 6 yıl boyunca muhafaza edilecektir. Verilerin analizinden sonra, araştırma ile ilgili bir rapor yayınlanabilir. Bu araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

### KATILIMCI ONAM FORMU

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerine düşen sorumlulukla anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaların sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmayı kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için ‘ortak araştırma havuzuna’ aktarılmasını

Kabul ediyorum

Kabul etmiyorum

( lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Katılımcının:

Adı Soyadı:

.....

İmzası:.....

İletişim Bilgileri:

E - posta: .....

Telefon:.....