

T.C.

**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
VE YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**İSTANBUL VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN KADIN
AKADEMİSYENLERİN İŞ YERLERİNDE YILDIRMAYA MARUZ
KALMASININ İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gamze İLKE

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY

Şubat, 2019

T.C.

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

VE YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



İSTANBUL VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN KADIN
AKADEMİSYENLERİN İŞ YERLERİNDE YILDIRMAYA MARUZ
KALMASININ İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gamze İLKE

(Y1612.290004)

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY

Şubat, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Enstitümüz Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı **Y1612.290004** numaralı öğrencisi **Gamze İLKE**'ın "İSTANBUL VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN KADIN AKADEMİSYENLERİN İŞ YERLERİNDE YILDIRMAYA MARUZ KALMASININ İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 28.01.2019 tarih ve 2019/02 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Tezli Yüksek Lisans tezi 21.02.2019 tarihinde kabul edilmiştir.

	<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
Danışman	Prof. Dr.	R. Cengiz AKÇAY	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Asıl Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Püren AKÇAY	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Asıl Üye	Doç. Dr.	Aydın BALYER	Yıldız Teknik Üniversitesi	
Yedek Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Somayyeh RADMAND	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Yedek Üye	Prof. Dr.	İbrahim KOCABAŞ	Yıldız Teknik Üniversitesi	

ONAY

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İstanbul Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Kadın Akademisyenlerin İş Yerlerinde Yıldırıma Maruz Kalmasının İş Performansı İle İlişkisi” adlı çalışmanın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım kitap, dergi, makale ve diğer araştırmalar, kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Gamze İLKE

ÖNSÖZ

Yıldırma; maruz kalanların kendisini savunmasız hissederek, bulundukları ortamdan uzaklaşma isteğine sebep olmaktadır. Kamu ve özel sektörde olduğuna bakılmaksızın, yıldırmanın etkileri iş yaşamının dışına taşarak gittikçe büyüyen önemli bir sorun haline gelmiştir.

Araştırmamız ile yıldırmaya maruz kalan kişiler “kadın akademisyen” kavramı ile sınırlandırılmış, İstanbul Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Kadın Akademisyenlerin İş Yerlerinde Yıldırmaya Maruz Kalıp kalmadığı, maruz kalma durumunda İş Performansı İle İlişkisi üzerindeki etkileri ve bu etkilerin seviyesinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Tez çalışmamıza yönelik araştırmaları yürütürken tez konusunun belirlemesi ve tez izleme dönemindeki katkıları için, araştırmamızın her aşamasında desteğini ve bilgilerini esirgemeyerek bakış açımın gelişmesine katkıda bulunan tez danışmanım saygıdeğer hocam Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY’a teşekkürü borç bilirim.

Bu aşamada tüm desteğini bana hissettiren ve her daim yanımda olan başta ailem olmak üzere değerli dostlarım Dr. Öğretim Üyesi Kemale ASLANOVA, Arş. Gör. Özge KURU ve Aykut YILMAZ ’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Subat 2019

Gamze İLKE

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xii
ABSTRACT	xiii
1.GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Problemi	1
1.2 Araştırmanın Amacı	2
1.3 Araştırmanın Alt Amaçları	2
1.4 Araştırmanın Önemi	3
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6 Araştırmanın Tekniği	3
1.7 Terim Sorunu.....	4
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1 Yıldırma Kavramının Tarihçesi.....	6
2.2 Yıldırma Kavramının Tanımı ve Kapsamı	7
2.3 Yıldırmayı Oluşturan Davranışlar	9
2.4 Yıldırma Türleri	13
2.4.1 Dikey yıldırma	13
2.4.2 Yatay yıldırma	14
2.5 Yıldırma Nedenleri.....	15
2.5.1 Yıldırma uygulayıcısından kaynaklanan nedenler.....	16
2.5.2 Yıldırma mağdurundan kaynaklanan nedenler	18
2.6 Yıldırmanın İş Performansına Etkileri	21
2.6.1 Akademisyenler yönünden yıldırmanın iş performansına etkileri.....	25
2.6.2 Kadın akademisyenlerin maruz kaldığı yıldırma	27
2.6.3 Kadın akademisyenlere iş yerinde uygulanan yıldırmanın sonuçları	28
2.6.4 Yıldırma ile mücadele yolları	28
2.6.5 Kadın akademisyenlerin işyerlerinde uygulanan yıldırma ile mücadele yolları.....	31
3. YÖNTEM.....	33
3.1 Araştırmanın Modeli	33
3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	33
3.3 Veri Toplama Araçları.....	34
3.3.1 Demografik özellikler	34
3.3.2 Mobbing ölçeği	34
3.3.3 İş performansı ölçeği	34
3.4 Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi	34

4. BULGULAR VE YORUM	36
4.1 Mobbing Ölçeğine Göre Bulgular Ve Yorum	36
4.1.1 Mobbing ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin değerlendirme	36
4.1.2 Mobbing ölçeğinin madde-toplam puan korelasyonu değerlerine göre değerlendirme	38
4.1.3 Mobbing ölçeğine ilişkin kmo ve bartlett testi bakımından değerlendirme	38
4.1.4 Mobbing ölçeğinin faktör yapısına göre değerlendirilmesi	41
4.1.5 Mobbing ölçeğine ilişkin %27'lik alt ve üst grupları arasındaki farklara göre değerlendirme	42
4.1.6 Mobbing ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre değerlendirme	43
4.2 Katılımcılara İlişkin Bulgular	45
4.2.1 Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılım	45
4.2.2 Katılımcıların medeni durumuna göre dağılım.....	46
4.2.3 Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılım.....	46
4.2.4 Katılımcıların ünvanlarına göre dağılım.....	46
4.2.5 Katılımcıların kıdemlerine göre dağılım.....	47
4.2.6 Katılımcıların fakültelerine göre dağılım	47
4.2.7 Katılımcıların akademik kariyerde mobbinge maruz kalma durumlarına göre dağılım.....	48
4.2.8 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıklarında ünvan durumlarına göre dağılımı.....	48
4.2.9 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıklarında süreçlerine göre dağılımı..	49
4.2.10 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıklarında cinsiyet grubuna göre dağılımı	49
4.2.11 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları kişinin ünvanına göre dağılımı.....	50
4.2.12 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları kişinin yöneticilik vasfının olma durumuna göre dağılımı	50
4.2.13 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları kişisel nedenine göre dağılımı.....	51
4.2.14 Katılımcıların mobbinge maruz kalma karşısında verdikleri tepkiye göre dağılımı.....	51
4.3 Katılımcıların Mobbing Düzeylerine İlişkin Bulgular	52
4.3.1 Katılımcıların mobbing düzeylerinin medeni durum değişkenine göre	53
4.3.2 Katılımcıların mobbing düzeylerinin yaş değişkenine göre değerlendirme	54
4.3.3 Katılımcıların mobbing düzeylerinin ünvana göre değerlendirilmesi	54
4.3.4 Katılımcıların mobbing düzeylerinin kıdeme göre değerlendirilmesi	55
4.3.5 Katılımcıların mobbing düzeylerinin fakülte türüne göre değerlendirme .	56
4.3.6 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing davranışına maruz kalınan ünvan türüne göre değerlendirme	57
4.3.7 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kalınan süreçte göre değerlendirme	58
4.3.8 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing uygulayanın ünvanına göre değerlendirme	58
4.3.9 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kalma nedeni değişkenine göre değerlendirme	59

4.3.10 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kaldıklarında yaptıklarına davranışlara göre değerlendirme	60
4.3.11 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing uygulayanın cinsiyetlerine göre değerlendirme	61
4.3.12 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing uygulayanın yöneticilik görevine göre değerlendirme	61
4.4 Katılımcıların İş Performansı Düzeylerine İlişkin Bulgular	62
4.4.1 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin medeni duruma göre değerlendirme	63
4.4.2 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin yaş değişkenine göre değerlendirme	63
4.4.3 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin ünvana göre değerlendirme ...	64
4.4.4 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin kıdeme göre değerlendirme ...	65
4.4.5 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin fakülte türüne göre değerlendirme	66
4.4.6 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing davranışına maruz kalınan ünvan türüne göre değerlendirme	67
4.4.7 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kalınan süreçte göre değerlendirme	68
4.4.8 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing uygulayanın ünvanına göre değerlendirme	68
4.4.9 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kalma nedenine göre değerlendirme	69
4.4.10 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kaldıklarında yaptıklarına davranışlara göre değerlendirme	70
4.4.11 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing uygulayanın cinsiyetlerine göre değerlendirme	71
4.4.12 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing uygulayanın yöneticilik görevine göre değerlendirme	71
4.4.13 Mobbing ile iş performansları arasındaki ilişkiye göre değerlendirme ...	72
4.4.14 Mobbingin iş performansı üzerindeki etkisine göre değerlendirme	72
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	73
5.1 Sonuç	73
5.2 Öneriler.....	76
5.2.1 Uygulayıcı Yönünden	76
5.2.2 Mağdur yönünden	76
5.2.3 Araştırmacılar yönünden.....	77
KAYNAKLAR	78
EKLER.....	83
ÖZGEÇMİŞ.....	91

KISALTMALAR

AYMÖ	: Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği
C	: Cilt
İİBF	: İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
KMO	: Kaiser – MEYER – Oksin- Testi
MYO	: Meslek Yüksek Okulu
No	: Numara
S	: Sayfa
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SS	: Sayfa Sonu
SYF	: Sayfa
V.B	: Ve benzeri
V.D	: Ve diğerleri
WBI	: World Bullying Institution

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 4.1	: Mobbing Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizleri Sonuçları.....	36
Çizelge 4.2	: Mobbing Ölçeğinin Madde-Toplam Puan Korelasyonu Değerleri..	38
Çizelge 4.3	: Mobbing Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonucu	38
Çizelge 4.4	: Mobbing Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonucu	40
Çizelge 4.5	: Mobbing Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısına Göre Dağılımı.....	41
Çizelge 4.6	: Mobbing Ölçeğinin %27'lik Alt ve Üst Grupları Arasındaki Farklar.....	42
Çizelge 4.7	: Mobbing Ölçeğine Ait Ölçün Modelleri Sonucu	44
Çizelge 4.8	: Kurulan Mobbing Ölçeğinin DFA modeli için uyum kriterlerine ait değerler.	45
Çizelge 4.9	: Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı	45
Çizelge 4.10	: Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı.....	46
Çizelge 4.11	: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı	46
Çizelge 4.12	: Katılımcıların Ünvanlarına göre dağılımı	46
Çizelge 4.13	: Katılımcıların Kıdemlerine göre dağılımı	47
Çizelge 4.14	: Katılımcıların Fakültelerine göre dağılımı	47
Çizelge 4.15	: Katılımcıların Akademik Kariyerde Mobbinge Maruz Kalma Durumları	48
Çizelge 4.17	: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıklarında Süreçlerine Göre Dağılımı.....	49
Çizelge 4.18	: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıklarında Cinsiyet Grubuna Göre Dağılımı.....	49
Çizelge 4.19	: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Ünvanına Göre Dağılımı.....	50
Çizelge 4.20	: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Yöneticilik Vasfının Olma Durumuna Göre Dağılımı	50
Çizelge 4.21	: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişisel Nedenine Göre Dağılımı.....	51
Çizelge 4.22	: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Karşısında Verdikleri Tepkiye Göre Dağılımı.....	51
Çizelge 4.23	: Katılımcıların Mobbinge Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler	52
Çizelge 4.24	: Katılımcıların Mobbing Verilerine Ait Normal Dağılım Analizi Sonucu	53
Çizelge 4.25	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	53
Çizelge 4.26	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	54
Çizelge 4.27	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Ünvana Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	54

Çizelge 4.28	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Kıdeme Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	55
Çizelge 4.29	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Fakülte Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	56
Çizelge 4.30	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbing Davranışına Maruz Kalınan Ünvan Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları.....	57
Çizelge 4.31	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kalınan Süreçe Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	58
Çizelge 4.32	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Ünvanına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları.....	58
Çizelge 4.33	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kalma Nedeni Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları.....	59
Çizelge 4.34	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kaldıklarında Yaptıklarına Davranışlara Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	60
Çizelge 4.35	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları.....	61
Çizelge 4.36	: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Yöneticilik Görevine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları.....	61
Çizelge 4.37	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler	62
Çizelge 4.38	: Katılımcıların İş Performansı Verilerine Ait Normal Dağılım Analizi Sonucu	62
Çizelge 4.39	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	63
Çizelge 4.40	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	63
Çizelge 4.41	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Ünvana Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	64
Çizelge 4.42	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Kıdeme Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	65
Çizelge 4.43	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Fakülte Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	66
Çizelge 4.44	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbing Davranışına Maruz Kalınan Ünvan Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	67
Çizelge 4.45	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kalınan Süreçe Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları.....	68
Çizelge 4.48	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kaldıklarında Yaptıklarına Davranışlara Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları	70
Çizelge 4.49	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları.....	71

Çizelge 4.50	: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Yöneticilik Görevine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları.....	71
Çizelge 4.51	: Mobbing İle İş Performansları Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonucu.....	72
Çizelge 4.52	: Mobbingin İş Performansı Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi Sonucu	72



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 4.1: Mobbing Ölçeğine Ait Scree Plot Test Sonucu	39
Şekil 4.2: Mobbing Ölçeğine İlişkin DFA Analizi Sonuçları.....	44



**İSTANBUL VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN KADIN
AKADEMİSYENLERİN İŞ YERLERİNDE YILDIRMAYA MARUZ
KALMASININ İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ**

ÖZET

Yıldırma, son zamanlarda çalışanlar tarafından “psikolojik şiddet” olarak bilinen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. “Bastırma”, “yok sayma”, “bezdirme” olarak da ifade edilebilen yıldırma, birçok olumsuz sonucu beraberinde getiren önemli bir sorundur.

Bu sorun çalışanların performansını doğrudan etkilemektedir. Tez çalışmamız, işyerinde yıldırma ile kadın çalışanların performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılmıştır. Eğitim sektörü içerisinde çalışan, birçok eğitmen kadın sosyal yaşantısından uzak bir şekilde iş ortamında geçirmiş olduğu vakitte karşılaştığı yıldırma politikasıyla psikolojik sorunlar yaşayıp kendisi değersiz hissetmektedir. Tez çalışmamızda yıldırma, performans ve bunlar arasındaki ilişki açıklanmış ve buna ek olarak İstanbul’da Vakıf Üniversiteleri’nde görev yapan 349 kadın akademisyene yönelik bir araştırma yapılmıştır.

Elden edilen veriler dâhilinde yapılan ölçek çalışmasına göre yıldırma sürecinin kadın akademisyenler tarafından nasıl olarak algılandığı ve yıldırma sonrası göstermiş oldukları iş performansında ne gibi etkilerin yaşandığı ve bu etkilere karşı alınan önlemler SPSS 24 programı ile yapılan analizler birlikte tez içeriğinde detaylıca işlenmiş ve yorumlanmıştır.

Bu araştırmanın sonucunda kişisel verimsizlik ve performans düşüklüğünün en önemli nedenlerinden biri olan yıldırmanın çalışan performansı için önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İş Performansı, Kadın Akademisyenler, Vakıf Üniversiteleri,*

Yıldırma

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EXPOSURE OF SHORT
ACADEMIC WORKERS WORKING IN ISTANBUL FOUNDATION
UNIVERSITY WITH BUSINESS PERFORMANCE**

ABSTRACT

Mobbing has recently emerged as a concept known as psychological violence among employees. Mobbing, which can also be expressed as suppression, ignoring, harassment, is an important problem that brings with it many negative consequences. This problem directly affects the performance of employees. Our thesis study was conducted to determine the relation between mobbing in the workplace and the performance of female employees. In the education sector, many women start having psychological problems caused by mobbing policy they face during their time in the business environment away from their social lives. They feel that they are invaluable. In our thesis study, mobbing, performance and the relationship between them are explained and in addition to this, the this study entrusted on 349 women academicians working in Vakif Universities in Istanbul.

According to the survey conducted, within the given study, how the mobbing process was perceived by female academicians and the effects of job performance in the post-mobbing and the measures taken by SPSS 24 were analyzed and explained in detail.

As a result of this study, it has been determined that mobbing, which is one of the most important reasons of personal productivity and low performance, is defined as an important factor for employee performance.

Keywords: *Business Performance, Female Academics, Foundation University, Mobbing*

1.GİRİŞ

1.1 Araştırmanın Problemi

Yıldırma, son zamanlarda çalışan psikolojisi üzerinde çalışanların sıkça araştırdığı ve iş yerlerinde çoğu çalışanın bildiği ve kullandığı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. “Bastırma”, “yok sayma”, “bezdirme” veya “psikolojik şiddet” olarak ifade edilebilen yıldırma, birçok olumsuz sonucu beraberinde getiren önemli bir sorundur. Bu sorun çalışanların performansını doğrudan etkilemektedir. Bu araştırma, işyerinde yıldırma ile kadın çalışanların iş performansı arasındaki ilişkinin varlığını sorgulamak amacı ile yapılmıştır. Konunun özellikle son yıllarda artan önemi dikkate alınarak araştırmada yıldırma, performans ve bunlar arasındaki ilişki açıklanmış ve buna ek olarak İstanbul’da Vakıf Üniversiteleri’nde görev yapan 349 kadın akademisyene yönelik bu araştırmanın sonucunda kişisel verimsizlik ve performans düşüklüğünün en önemli nedenlerinden biri olan yıldırmanın kadın çalışan performansı için önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir.

Bundan birkaç yıl öncesine kadar yapılan çalışmalarda kimsenin bilmediği yıldırma kavramı, günümüzde çalışma hayatındaki tüm çalışanların sıkça kullandığı bir kavram haline gelmiştir. Yıldırmanın tanımını bilmeyen birisi bile, işyerinde yıldırmaya uğradıklarını söyleyebilmekte, kendilerine yapılan kötü bir davranışı direk olarak yıldırma ile bağdaştırdıkları görülmektedir. Çalışanlar, yönetime katılmak, sorumluluk almak, kendini ifade etmek, değerli olduğunu hissetmek ve yaptığı işin saygın bir iş olduğunu bilmek istemektedir. Her işletmenin ve her bireyin yaşayabileceği yıldırma ise bu değerleri önemsemeyen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yıldırma, iş yerinde bir veya daha fazla kişiye sistematik bir şekilde yapılan her türlü kötü muameledir. Yıldırmanın etkileri çeşitlidir, ancak en belirgin olanı iş performansı üzerindeki etkisidir.

Performans, bir işi yapan bireyin, grubun veya teşebbüsün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımıdır. Yıldırma, örgütlerde mutsuz ve endişeli insanların çoğalmasına ve organizasyon performansının azalmasına neden olmaktadır. Yıldırma sebebiyle, çalışanların,

huzursuz iş ortamında performansı ve verimliliği düşmekte ve iş değişikliği yapıp, daha iyi yönetilen işyerlerine kaçmaya başlamaktadır. Bu açıklamalar sonucunda, araştırmada ilk olarak yıldırma ve iş performansı ile ilgili teorik açıklamalara yer verilmiş daha sonra ikisi arasındaki ilişki, literatürdeki çalışmalara dayanarak ortaya konmaya çalışılacaktır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Ülkemizde son yıllarda yapılan çalışmalar iş yerinde yıldırmanın sıradan bir olgu olmaktan çok, artık herkesin üstünde düşünmesi gereken sosyal bir olguya dönüştüğünü, bunun bireylerin ve kurumların etkinliğini ve üretkenliğini azaltan bir sorun olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, yıldırma davranışlarına zemin hazırlayan asıl faktörlerin farkına varılması ve önlenmesi yoluyla, bu tür davranışların gerçekleşme ihtimalinin ve sıklığının azalacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın temel amacı, yıldırmanın çalışan kadının iş performansına etkilerini belirlemektir. Bu amaca bağlı olarak, araştırmada izlenen metodolojiye ilişkin bilgiler ve ayrıntılara yer verilmiştir. Literatür de, bu ilişkinin var olduğu ve yıldırmanın çalışan kadınların performansı üzerinde büyük etkisi olduğunu göstermektedir.

1.3 Araştırmanın Alt Amaçları

Araştırmamızın alt amaçlarını aşağıdaki sorularla ortaya konmuştur:

- Katılımcıların yıldırma düzeylerine ait görüşleri medeni durum, yaş grubu, ünvan, mesleki kıdem, fakülte türü, yıldırma davranışına maruz kalınan ünvan türü, yıldırmaya maruz kalındığındaki süreç, yıldırma uygulayanın ünvanı, yıldırmaya maruz kalma nedeni, yıldırmaya maruz kalınca yapılan davranış türü, yıldırmaya maruz kaldıkları cinsiyet, yıldırma uygulayanın yöneticilik görevleri değişkenine göre farklılık arz etmekte midir?
- Katılımcıların iş performansı düzeylerine ait görüşleri medeni durum, yaş grubu, ünvan, mesleki kıdem, fakülte türü, yıldırma davranışına maruz kalınan ünvan türü, yıldırmaya maruz kalındığındaki süreç, yıldırma uygulayanın ünvanı, yıldırmaya maruz kalma nedeni, değişkenine göre farklılık arz etmekte midir?

- Katılımcıların iş performansı düzeylerine ait görüşleri yıldırma maruz kalınca yapılan davranış türüne, yıldırma maruz kaldıkları cinsiyet değişkenine, yıldırma uygulayanın yöneticilik görevlerine göre, farklılık arz etmekte midir?
- Katılımcıların iş performansı düzeylerine ait görüşleri farklılık arz etmekte midir?
- Yıldırma düzeyleri ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4 Araştırmanın Önemi

Araştırmanın, yıldırma gibi doğrudan elde edilemeyen, kişiden kişiye, örgütten örgüte değişen hassas ve etik kapsamlı bir konu olması sebebiyle, birçok belirsizlik ve sorunla karşı karşıya kalınabilmektedir. İş hayatına girmiş birçok kadın çalışan zamanın büyük bir çoğunluğunu ailesi ve arkadaşlarından ziyade işyerinde geçirmektedir. Bu nedenle kadınların psikolojisi üzerinde de iş ortamı büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. İşini seven, başarılı olan kadın çalışan yıldırma ile karşılaştığında amaç ve değerlerini kaybedebilir, işini yapmak istemeyebilir. Böylelikle sağlık sorunları oluşur, performansları ve iş tatminleri düşer, kendilerine güvenleri azalır, hatta kişinin kariyer planlaması bile değişebilir. Bu araştırmanın önemi de, yeni verilerle bu düşüncüyü kesin bir şekilde ortaya koymak ve buna ilişkin önlemlerin alınması gerektiğine dikkat çekmektir.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılacak olan çalışmanın neticesinde verilerin analizi için 44 soruluk bir ölçek formu kullanılmıştır. Ölçek formuna konu olacak olan İstanbul'daki vakıf üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenlere ve iş performanslarına yöneliktir. Ölçek ile bireylerin tamamına erişilemeyeceği için uygun örnekleme tekniği ile belirlenen 349 kişinin dâhil edilmiştir. Ölçek verilerinin toplama işleminin bir aylık zaman diliminde elde edilmiştir.

1.6 Araştırmanın Tekniği

Tez konusu iki bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler Teorik ve Uygulama bölümleridir. Birinci bölümde teorik olarak yıldırma kavramı detaylı olarak ele alınıp, kadın akademisyenlere yapılan yıldırma ve yıldırma sonucundaki kişisel iş

performansına etkileri ile ilgili yer alan bölümlerde yer verilecektir. İkinci bölümde ise uygulama olarak, yapılacak olan ölçek çalışmasından elde edilen verilerle birlikte analiz edilerek ilgili alan üzerine tartışılmıştır.

Tez çalışmamızda kullanacağımız ölçek formu üç bölümden oluşmuştur. Ölçek formunun birinci bölümünde bulunan 6 adet soru, katılımcılara ilişkin kişisel bilgileri öğrenmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. İkinci bölümde, katılımcıların yıldırma davranışlarına maruz kalıp kalmadığını belirlemek üzere 31 soru, üçüncü bölümde ise kadın katılımcıların iş performanslarını ölçmek amacıyla 7 soru sorularak, 5’li Likert tipi (1: Pekçok, 2: Çok, 3:Orta, 4:Az ve 5:Hiç) olarak ölçeklendirilen toplam 44 adet soru bulunmaktadır. Daha sonra araştırmadan elde edilen veriler SPSS 24 programına aktarılarak analiz edilmiştir. Burada çalışanların performans ve yıldırma davranışlarını ölçen sorulardan alınan sonuçlara ilişkin frekans dağılımları hesaplanmış ve sonrasında aralarındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon testi uygulanmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla likert tipi ölçekler için en uygun olan Cronbach’s alpha katsayısı SPSS programıyla hesaplanmıştır. Yıldırma ölçeğine ait ölçeklerin güvenilirliği 0,929 olarak, çalışan iş performansı ölçeklerinin ise güvenilirliği 0,917 olarak hesaplanmıştır. Hem yıldırma hem de çalışan performansı ölçeklerine birlikte bakıldığında güvenilirlik 0,791 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik sonuçlarına bakıldığında ölçek sorularının ve araştırma verilerinin güvenilir olduğu görülmüştür.

1.7 Terim Sorunu

Literatürde mobbing kavramı yerine çoğu kez aynı anlamda kullanılan zorbalık (bullying), işyerinde taciz, kötü muamele (mistreatment), psikolojik taciz (emotional abuse), “psikolojik terör”, “psikolojik şiddet” gibi terimler kullanılmaktadır (Yamada, 2004).

Yurtdışında yapılan çalışmalarda yıldırma anlamında kullanılan “bullying” kavramı, fiziksel olarak daha ileri düzeydeki saldırılar ve kaba davranışların uygulandığı bir yıldırma yöntemi sayılmaktadır. Leymann (1996), okul çocukları ve gençler arasında yaşanan faaliyetleri açıklamada bullying terimini kullanmanın uygun olduğunu, ancak işyerinde yaşanan bu tarz durumlarda fiziksel saldırganlık durumunun fazla yaşanmamasından dolayı bu terimin açıklayıcı olmadığını belirtmiştir. Mobbing

terimini yetişkin davranışları için kullanan Leymann (1996), bu terimi daha çok işyerinde çalışanların birilerini izole ederek rahatsız, huzursuz ve taciz etmeleri, kötü muamelede bulunmaları, durumları için kullanmıştır (Leymann, 1996).

“Mob” kelimesi, 16’ncı yüzyılın sonlarına doğru Latince “mobile vulgus” “kararsız kalabalık” sözcüklerinin kısa ifadesi olarak ortaya çıkmıştır. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” sözcüğü, İngilizcede düzensiz veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete ya da kalabalık, büyük insan veya eşya grubu gibi anlamlara gelmektedir (Ciceralli ve Ciceralli, 2015). Farklı kaynaklarda “mobbing” kelimesi Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “yıldırma”, “işyerinde duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, işyerinde manevi taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” şeklinde ifade edilmiştir (Çobanoğlu, 2005; Barrios ve Sleet, 2002).

Bu doğrultuda yapılan çalışmada “mobbing” kavramının Türkçe karşılığı olan “yıldırma” kavramı kullanılmıştır.

Karşımıza çıkan başka bir terim sorunu ise yeni çıkan kanun gereği Yrd. Doç. Dr. ünvan isminin değiştirilerek, Dr. Öğr. Üyesi olarak yeniden isimlendirilmesidir. Çalışmamızda geçmişe dönük araştırmalara ve SPSS sonuçlarına tekrar müdahale edilip, değiştirilememesinden kaynaklı eski ismi korunarak Yrd. Doç. Dr. ünvanı ile yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Yıldırma Kavramının Tarihçesi

Yıldırma olgusu ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Avustralyalı davranış bilimci Kontranz Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Lorenz, büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı saldırıları “mobbing” (yıldırma) olarak adlandırmıştır. Daha sonra İsveçli Peter Paul Heinemann, çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen genelde zorbalık ve kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003). 1990'lı yıllardan itibaren İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili tartışmalar yoğunlaşmış, konu ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Psikolog Heinz Leymann, işyerinde psikolojik tacizi ilk kez 1982 yılında tanımlamış, davranışların özelliklerini, ortaya çıkış şekillerini, şiddetten etkilenen kişileri vurgulamıştır (Cicerali ve Cicerali, 2015). Heinz Leymann, bu tür davranışların diğer şiddet davranışlarından ayrılması gerektiğini de belirtmiştir (Leymann, 1996).

Leymann, psikolojik tacizi, “bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik, sistematik biçimde tekrarlanan düşmanca ve ahlâk dışı davranışlar” olarak tanımlamaktadır (Leymann, 1996). Psikolojik taciz davranışlarının asıl amacı, hedef alınan kişi ya da kişileri duygusal açıdan yıpratmak, zayıflatmak ve yıldırmaktır. İşyerlerinde yetişkinlerin birbirlerine karşı grup şiddeti uyguladığını fark eden Leymann işyerinde “zor” olarak tabir edilen kişilere yönelik yaptığı çalışmalar sonucunda, bu kişilerin çalışma sürecinin başında olumsuz özelliklere sahip olamamasına rağmen zamanla kurum içerisinde damgalanarak grup şiddetine maruz kaldıklarını tespit etmiştir (Deniz, 2012).

1984 yılında Leymann araştırmaya ilişkin bulgularını rapor şeklinde yayınlamış ve bahse konu rapordan sonra yıldırma olgusu iş yerindeki duygusal taciz ve saldırıları da kapsayacak şekilde kullanılmaya başlamıştır (Özler ve Mercan, 2009). 1992 yılında Leymann'ın yardımıyla ilk mobbing kliniği Almanya'da açılmıştır. 1993'te ABD'de, İş İstatistikleri Bürosu, örgütlerde ve iş yerinde yaşanan 1063 suç belirlemiştir. Büroda, cinsel taciz, yıldırma ve fiziksel şiddet suçlarına yer

verilmiştir. Aynı yıl ABD Adalet Bakanlığı tarafından, iş yerinde şiddet, en ağır suç ilan edilmiştir (Gökçe, 2008).

Daha sonraları yıldırma kavramı, İskandinav ülkelerinde ve Avrupa’da, günlük dilde de kullanılmaya başlanmıştır. Özellikle İskandinav ülkelerinde yıldırma ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda 1993’te İsveç’te; 1994’te ise Norveç’te “yıldırma”ya karşı önleyici ve koruyucu kanunlar yürürlüğe konmaya başlanmıştır. Bu araştırmalar bahsi geçen ülkelerde hükümetlerin ve sendikaların da desteğini almıştır (Gökçe, 2008).

2.2 Yıldırma Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Doktrinde yıldırma kavramına ilişkin birçok tanıma yer verilmiştir. Türkçe karşılık olarak “çete, toplanmak, hücum etmek, vb.” tanımlarını içeren “Mob” kelimesi, kanun dışı şiddet davranışları uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir (Davenport ve ark., 2003). İngilizcede yıldırma davranışlarını açıklamak için 1960’larda kullanılmaya başlanan bu terim, birbirini tehdit eden hayvanlar için, daha sonra da çocuklar arasında görülen benzer bir davranış için kullanılmıştır. Leymann 1980’lerde, buna benzer davranışların işyerlerinde yaşandığını fark etmiş ve bu kavramı açıklamada “mobbing (yıldırma)” kavramını kullanmayı tercih etmiştir (Leymann, 1996). Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, hem akademik hem de sosyal anlamda işyerlerindeki yıldırma davranışlarına ilişkin araştırmaların temelini oluşturmuştur (Tınaz, 2006). Ancak, Leymann, yıldırma ile çatışma kavramlarını birbirinden ayırmıştır. Çatışmada eşit güç sahibi tarafların varlığı mevcutken, yıldırmada güçlü bir ya da birkaç kişi ile onların sürekli saldırılarıyla karşılaşan ve bu saldırıların süresi ya da sıklığı dolayısıyla, gittikçe daha güçsüz hale gelen bir hedefin varlığı söz konusudur (Cicerali ve Cicerali, 2015).

Yıldırmanın tanımı ile ilgili görüşlere baktığımızda, bazı önemli tanımları şu şekilde ifade edebiliriz:

“Yıldırma, bir ya da birden fazla kişiye, diğer kişiler tarafından hedef alınarak uygulanan sistematik saldırganlıktır” (Hoel ve diğerleri, 1999).

“İşyerinde, işgörenlerden bir veya birkaç kişinin meslektaşları ya da üstleri tarafından sistematik olarak belirli bir süre saldırgan davranış ve tutumlara

maruz kalarak kendisini savunmasız hissedip, bulunduğu ortamdan uzaklaşma duygusunun oluşması yıldırma"dır" (Einarsen, 2005).

"Yıldırma, bir kişi tarafından ortamdaki diğer kişilerinde zorla ya da istekli olarak başka bir kişiyi küçümseme, aşağılama veya itibarını düşürme yoluyla saldırılarda bulunarak, kişiyi işten ayrılmaya zorlamadır" (Davenport ve diğerleri, 2003).

"Yıldırma, işyerinde çalışan kişi ya da kişiler tarafından belirlenen kişinin alçaltıcı, aşağılayıcı ve kişisel olarak suiistimal edilmesidir" (Adams, 1992).

"Yıldırma, etrafını sarma, toplu olarak saldırma, eziyet verme" anlamına gelmektedir (Webster, 2009).

"Yıldırma davranışları, mağdurlar üzerinde olan derin ve aleni etkileri nedeniyle, saldırı ve canilik gibi davranışlar olarak gösterilmesine karşın yapılan hareketler genellikle sözlü, pasif ve belirsizdir" (Baron ve Neuman, 1998).

"Yıldırma davranışlarının birçok şekilde gerçekleşmesine karşın, çoğu eylemin sözlü olduğunu, nadiren bazı olayların fiziksel olarak gerçekleştiğini belirtir" (Keashly, 1998).

Yukarıdaki tanımlardan varmış olduğumuz sonuca göre, genel olarak şöyle bir tanım ortaya koyabiliriz: yıldırma, işyerinde bir ya da birden fazla kişi tarafından, bir veya birden fazla kişiye, sistematik bir sıklıkta ve sürede uygulanan olumsuz davranışlar bütünüdür. Aynı zamanda yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak bazı ortak unsurlar öne çıkmaktadır;

- Yıldırma davranışları tekrarlayarak ve sürekli olarak meydana gelmektedir.
- Hedef tarafından olumsuz olarak algılanan düşmanca davranışları içermektedir.
- Yıldırma ve yıldırlan arasında güç dengesizliği bulunmaktadır ve bu nedenle hedef kendisini savunmada zorluk çekmektedir(Yalçın ve Ülbeği,2016).

Yıldırma tanımlarında vurgu yapılan davranışlar: Düşmanca psikolojik, sözlü veya sözsüz ve hatta fiziksel davranışlardır (Saunders ve arkadaşları,2007). Yıldırmaı oluşturan olumsuz davranışlar suçlama, sözlü istismar ve alenen aşağılama gibi doğrudan eylemler olabileceği gibi; dedikodu, söylenti ve sosyal olarak dışlama gibi

dolaylı eylemlerde söz konusu olabilmektedir (Einarsen vd.,2009). Leymann yıldırmaya ilişkin 5 farklı grup belirlemiştir;

- Kendini Göstermeyi ve İletişimin Oluşumunu Etkilemek
- Sosyal İlişkiye saldırılar
- İtibarınıza Saldırılar
- Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar
- Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar

Leymann (1990) günlük hayatta bu tür olumsuz davranışların oldukça yaygın olabileceğini ancak sürekli ve düzenli olarak aynı eylemlerin tekrarlanmasının kişiye zarar vereceğini ve bu şekilde yıldırma davranışı oluşturacağını tespit etmiştir. Yıldırmaya ilişkin davranışların türü ve şekli ne olursa olsun tanımlardan da anlaşılan esas unsur davranışların mağduru tarafından olumsuz olarak algılanmasıdır (Saunders vd,2007).

Yıldırma, en basit tanımıyla duygusal bir saldırı ve taciz türüdür. Saldırıda bulunanın, saldırıya maruz kalan kurbanı yönelik sistemli ve etkili bir yıpratma girişimi olan yıldırma, işyerinde saldırgan, gergin bir ortam yaratılarak hedef seçilen kişinin işten kovulmasına kadar varabilen bir dizi sataşmaları içerir (Alparslan ve Tunç, 2010).

Yıldırma Avrupa Birliği ülkelerinde bazı kanuni düzenlemelerin ortaya çıkmasına da konu olmuştur. Örneğin, yıldırmaya ilişkin ilk yasal düzenleme yapan ülke İsveç'tir. 1994'te İsveç'te çıkarılan "İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmemesi Hakkında Kararname" (Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing provisions on measures against victimization at work) ile ilk kez yıldırma konusu yasal düzenlemeye kavuşmuştur (Kollmer, 2003). Kararname yıldırmayı şu şöyle tanımlamaktadır: "İşçilere karşı saldırgan olarak yöneltilen, işçinin işyerinde toplum dışına itilmesine sebep olan, tekrarlanan, kınanabilir olumsuz davranışlardır" (<http://www.av.se/english/>).

2.3 Yıldırmayı Oluşturan Davranışlar

Yıldırma sürecindeki davranışları tanımlayarak, bu davranışların önlenmesini sağlamanın mümkün olacağı kanaatindeyiz. Şöyle ki; yıldırmaya yönelik birçok davranış türü zararsız gibi görünmekle birlikte, kasıtlı ve gizli bir şekilde

yapılmaktadır (Gates, 2004). Cassitto (2003), İşyerinde Psikolojik Şiddet isimli kitabında işyerinde en çok sergilenen yıldırma davranışlarını sıralamıştır. Buna göre:

- Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulmak
- Kişisel eşyalara zarar verilmesi
- İş arkadaşlarının ve üstlerinin yanında alay edilmesi
- Hakkında yanlış bilginin yayılması
- Dışlanma
- Özel hayata müdahale
- Bağırılma
- Küfür edilme
- Şerefının lekelenmesi
- İzolasyon
- Sürekli hakkında kötü konuşulması
- Şiddet tehditleri
- Sözlü saldırılar
- Provokasyonlar
- Birbirleriyle çelişkili kurallara itaat ettirilmek
- Tehdit edilmek
- Küçük düşürülmek
- Hakarete uğramak
- Taciz edilmek
- Alay edilmek
- Başarının olduğundan az gösterilmesi
- Kişinin ayağının kaydırılması

Leymann ise yıldırma davranışlarını 45 başlık altında şu şekilde sıralamıştır:

- “İdarecinin yani çalışanın üstünün, çalışanın kendisini ifade etmesi için sahip olduğu olanakları kısıtlaması
- Çalışanın sürekli olarak sözünün kesilmesi
- Çalışanın kendini ifade etmesi için sunulan fırsatların birlikte çalıştığı iş arkadaşları tarafından kısıtlanması
- Çalışanın azarlanması veya çalışana hakaret edilmesi
- Çalışanın işyerinde sürekli eleştirilmesi

- Çalışanın özel yaşamının işyerinde sürekli eleştirilmesi
- Çalışana telefon aracılığıyla saldırılması
- Çalışanın sözlü olarak tehdit edilmesi
- Çalışanın yazılı olarak tehdit edilmesi
- Çalışana karşı onur kırıcı davranışlar veya el kol hareketleri ya da yüz ifadeleri yaparak onun rahatsız edilmesi
- Çalışana karşı gerçeği yansıtmayan imalarda bulunulması
- Çalışan konuşurken onunla ilgilenilmemesi ve onun iletişim kurmasına izin verilmemesi
- Başka bir çalışanın onunla konuşmasına izin verilmemesi
- Çalışanın iş arkadaşlarından daha uzak bir yere yerleştirilmesi
- İş arkadaşlarının çalışanla ilgilenmelerinin yasaklanması
- Çalışana işe yaramayan biri gibi davranılması
- Çalışanın arkasından konuşarak iletişim kurduğu kişilere kötülenmesi
- Çalışan hakkında dedikodu yapılması ve bunun yayılması
- Çalışanın gülünç duruma düşürülmesi
- Çalışanın psikolojik rahatsızlıkla suçlanması
- Çalışanı psikolojik tedavi görmeye zorlayacak davranışlarda bulunulması
- Çalışanın eğlence düşkünü gibi gösterilmesi
- El ve yüz hareketleriyle veya sözlü olarak çalışanı taklit edip onun gülünç duruma düşürülmesi
- Çalışanın siyasî veya dinî görüşüne saldırılması
- Çalışanın özel yaşamı ile alay edilmesi
- Çalışanın tabiiyeti ile alay edilmesi
- Çalışanın işten ayrılmaya ve böylece özgüvenini kaybetmesine zorlanması
- Çalışanın haksız ve kırıcı bir şekilde eleştirilmesi
- Çalışana sahip olduğu özrü ile ilgili sorular sorulması
- Çalışana telefonda hakaretler veya küçük düşürücü sözler sarf edilmesi
- Çalışanın cinsel tercihlerinin eleştirilmesi
- Çalışana işiyle ilgisiz işler verilmesi
- İşyerindeki her türlü işi çalışana vererek kendi işini yapmasına ve kendi işini düşünmesine engel olunması

- Çalışana anlamsız işler verilmesi
- Çalışanın yapabileceğinin altında iş verilmesi
- Çalışana sürekli yeni işler verilmesi
- Çalışanı küçük düşürecek işler verilmesi
- Çalışanı küçük düşürmek amacıyla onu aşan görevler verilmesi
- Çalışanın sağlığına elverişli olmayan çalışma ortamında iş görmeye zorlanması
- Çalışana fiziksel şiddet içeren davranışlarda bulunulması
- Çalışana önemsiz sayılan ceza niteliğinde ders verilmesi
- Fiziksel kötü muamele uygulanması
- Çalışanı maddî anlamda zarara uğratacak davranışlarda bulunulması
- Çalışanın evinde veya işyerinde fiziksel zarara uğramasına neden olunması
- Cinsel istismar”

Leymann’ın belirlemiş olduğu bu davranışlar sınırlı sayıda olmayıp, birer örnek teşkil etmektedir.

Bazı davranışlar, bireyin kurum içindeki yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına kendisini ifade ederken sürekli engellenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu davranışlara örnek olarak; sözünün kesilmesi, azarlanması, yüzüne bağırılması, yaptığı işin veya özel hayatının sürekli eleştirilmesi, hatta jest ve mimiklerle küçük düşürülmesini sayabiliriz. Bazı davranışlar ise, bireyin iş arkadaşlarının kendisiyle konuşmasının engellenmesi, ona ortamda yokmuş gibi davranılması, genel ifadeyle bireyle olan tüm ilişkilerde engelleyici ve yasağcı bir tavır ortaya konulması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bireye özel görev veya sorumluluk verilmemesi, niteliklerine uygun olmayan anlamsız işler verilmek suretiyle mutsuzluğa itilmesi de yıldırma teşkil eden davranışlardan sayılmaktadır.

Bireyin fiziksel ya da zihinsel olarak ağır işler yapmaya zorlanması, duygusal olarak şiddete maruz bırakılması, manevi yıkıma sebebiyet verici davranışlarda bulunulması bireyi yıldırmaya maruz bırakmaktadır. Çalışmalar, yıldırma mağdurlarında depresyon, melankoli, travma sonrası stres bozukluğu, konsantrasyon eksikliği, uykusuzluk, apati ve sinir hastalıklarının yanı sıra psikolojik kökenli pek çok fiziksel hastalığın da ortaya çıktığını göstermektedir (Hoel, Faragher, Cooper, 2004).

2.4 Yıldırma Türleri

Örgüt içerisinde yaşanan yıldırma davranışları, üstlerin astlarına uyguladığı, astların üstlerine uyguladığı ya da çalışma arkadaşlarının aynı statüde bulundukları arkadaşlarına sistemli ve belirli sıklıkla uyguladıkları olumsuz davranışlarla mağdura karşı cephe oluşturulmasıdır (Davenport ve ark., 2003). Yöneticilerin konumlarından yararlanarak astlarına uyguladıkları yıldırma “yukarıdan aşağıya yıldırma”, astların yöneticilerine uyguladıkları yıldırma, “yukarıdan aşağıya yıldırma” ve genel adıyla “dikey yıldırma” denir. Eşit statüde bulunan çalışanlar arasında gerçekleşen yıldırma ise “yatay yıldırma” olarak adlandırılır. Yatay yıldırmanın oluşumunda mağdurun, diğer grup üyelerinden farklı özelliklere sahip olması, kıskançlık, hoşlanmama, rekabet, kültürel farklılık, ırk ve politik nedenler etkili olmaktadır (Tutar, 2004).

Amerika’da yapılan bir araştırmada, insan hakları ihlali ve suç olarak görülen yıldırma davranışının, % 85’ini üstlerin astlarına uyguladığını, % 15 oranında ise eşit statüde olanların birbirine uyguladığını, % 5 oranında da astların gruplaşarak üste uyguladığı sonucuna varılmıştır (Gün, 2016).

2.4.1 Dikey yıldırma

Yöneticilerin konumlarından yararlanarak astlarına uyguladıkları yıldırma “yukarıdan aşağıya yıldırma”, astların yöneticilerine uyguladıkları yıldırma, “aşağıdan yukarıya yıldırma” ve genel adıyla “dikey yıldırma” denir.

Dikey yıldırma davranışında hiyerarşik yapılanmada üstlerin astlarına veya nadiren de olsa astın amirine uyguladığı bir yıldırma esastır (Vandekerckhove ve Comers, 2003). Her ne kadar toplumda en çok rastlanan yıldırma türü yukarıdan aşağıya yapılan yıldırma olsa da, yöneticilerin konumlarından yararlanarak astlarına uyguladıkları bu yöntem sadece üstten alta şeklinde olmayabilir. Bir diğer ifade ile uygulayıcının amir kurbanın ast olduğu durumlar yukarıdan aşağıya yıldırma olarak isimlendirir (Ferrari, 2004). Nitekim yukarıdan aşağıya yapılan bu yıldırma davranışı gücün keyfi ve gayri meşru olarak kötüye kullanımını kapsar (Ferrari, 2004).

Dikey yıldırmanın aşağıdan yukarıya doğru gerçekleştiği durumlarda ise, yıldırın hiyerarşik yapıda kurbanın astı pozisyonundadır. Bu tür yıldırmada amirin otoritesinin bir veya daha fazla çalışan tarafından tanınmaması mümkün olduğu gibi (Yalçın ve Ülbeği, 2016), alt kademedeki çalışanlar iftira ve asılsız ithamlarla

yönetimi zayıflatma yoluna da gidebilir. Dolayısıyla kurban soyutlanmış hatta ve hatta sabote edilmiş durumdadır.

Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik yıldırmanın en yaygın ve bilinen nedenleri Tınaz (2008, naklen) tarafından şöyle özetlenmiştir:

- “Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi: Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı halinde ortaya çıkan durumdur. Amir, her türlü şekilde astın gelişmesini engellemeye, etkinliğini azaltmaya çalışır.
- Yaş Farkı: Yaşça büyük olan amir, kariyerini geliştirmek için her güçlüğü yenmeye hazır durumda bir astın varlığı durumunda, bunu kendisi için bir tehdit unsuru olarak algılayıp psikolojik yıldırma uygulayabilir. Bunun aksine, genç bir amir, kendisinden yaşça büyük bir astın varlığı durumunda kendi açığını maskelemek ve deneyim olarak yeterli olduğuna kendisini inandırmak için bu kişiye psikolojik yıldırma uygulayabilir.
- Kayırma: Kayırılan kişi, üst veya ast olabilir. Kayırılan kişi üst ise, arkasında onu koruyan kişilerden destek alacağını düşünerek astıyla onları karşı karşıya getirebilir. Amirin düşüncesine göre, kayırılan kişi bir ast ise, amirin bu kişinin başarısızlığı ve yetersizliğini ortaya çıkaracak bir psikolojik yıldırma süreci uygulaması, son derece doğaldır.
- Politik Nedenler: Dikey psikolojik yıldırmanın nedeni, astın politik görüş ve tercihinin, amirinkinden farklı olması olabilir. Örgütün özel bir örgüt olması durumunda, tüm yönetimin aynı politik eğilimde olması mümkündür”.

2.4.2 Yatay yıldırma

Eşit statüde bulunan çalışanlar arasında gerçekleşen yıldırma olgusu da yatay yıldırma olarak adlandırılır. Yatay yıldırmanın oluşumunda mağdurun, diğer grup üyelerinden farklı özelliklere sahip olması, kıskançlık, hoşlanmama, rekabet, kültürel farklılık, ırk ve politik nedenler etkili olmaktadır (Tutar, 2004).

Aynı statüde ve meslekte olan kişiler arasında olumsuz davranışların ön planda olduğu bu yıldırma türünde, yıldırıcı ile mağdur görev ve imkan olarak eşittir (Ferrari, 2004). Bir işyerine yeni gelen, terfi eden, tayin edilen kişinin kişiliği ve uzmanlık alanı çalışma ortamındaki dengeyi bozduğunda dolayı; ekip arasında kıskançlık, dedikodu, iftiralar başlar (Tınaz, 2011). Dolayısıyla söz konusu eşit

çalışmaya rağmen, kişiler arasındaki kıskançlık, çatışma, dedikodu, rekabet ve kişisel antipati dikey yıldırmaya göre daha yüksek boyutlarda olmaktadır (Ferrari, 2004).

2.5 Yıldırma Nedenleri

Yıldırma, duygusal, ruhsal ve fiziksel travmalara neden olan sonuçları ağır bir saldırı çeşididir. Örgütlerde yıldırmanın belirli bir nedeni yoktur; birçok etken yıldırmanın ortaya çıkmasına etki edebilir. Gökçe (2008), yıldırmaya hangi tip örgütlerde daha sık rastlandığını şu şekilde tespit etmiştir;

- Katı bir yönetime sahip hiyerarşik örgütlerde
- Büyük örgütlerde
- Geleneklere bağlı, klasik anlayışa sahip örgütlerde
- İdari işlerde ve hizmet sektöründe yıldırmaya daha sık rastlanmaktadır .

Yıldırmanın kaynağını tek bir nedene dayandırmak oldukça güçtür. Çalışanların kişilik yapıları, psikolojik durumları, işyerlerindeki rekabet koşulları, çalışma alanındaki motivasyon düşüklüğü gibi birçok faktör yıldırmanın oluşmasında etkili olabilmektedir. Yıldırma davranışlarını tespit etmek de oldukça zordur. Zira yıldırma, karmaşık bir takım davranışlardan oluşmaktadır. Doğal olarak, yıldırmanın oluşumunda rol oynayan faktörlerin belirlenmesi de kolay görülmemektedir (Shallcross vd., 2008). Ayrıca, tespit edilmesi güç olan bu faktörlerin etkileşim içinde olması da yıldırmanın şiddetini arttırmaktadır (Davenport vd., 2003).

Öncelikle şunu ifade etmek gerekir ki, yıldırma süreci içerisinde temel olarak üç aktör bulunmaktadır. Bunlar yıldırma uygulayıcısı (zorba), yıldırma mağduru ve yıldırma izleyicileridir. Yıldırma davranışları ile ilgili çalışmalarda, yıldırma davranışını uygulayan kişi “zorba”, “saldırgan”, “tacizci” veya “yıldırma tacizcisi” olarak adlandırılmaktadır. Tınaz’a göre, yıldırma uygulayan kişiler genellikle, antipatik yapıda, vazgeçilmez olduğuna inanan, baskıcı, sadist, önyargılı, kıyaslanmaktan hoşlanmayan, eleştirilere kapalı fakat eleştirmeyi seven, narsist yapıda kişiliklerdir (Tınaz, 2006).

Yıldırma davranışına maruz kalan kişiler ise “mağdur”, “hedef” veya “duygusal saldırıya uğrayan” olarak adlandırılmaktadır (Çobanoğlu, 2005). Yıldırma izleyicileri ise “seyirci” veya “tanık” olarak ifade edilmektedir. İzleyiciler yıldırma sürecindeki üçüncü taraftırlar ve işyerindeki mağdur ve yıldırma uygulayıcısı dışında çalışan

herkes olabilirler. Burada önemli olan husus, bahse konu üçüncü kişilerin, yapılan yıldırma davranışlarının farkına varmış olmalarıdır. Bu kişiler yıldırma davranışlarının farkına vardıkları andan itibaren “izleyici” olarak tanımlanırlar (Güngör, 2008).

Zapf (1999)’a göre yıldırma davranışlarının nedenlerinden biri mağdurun özellikleridir. Bu özellikler mağdurun yıldırma davranışlarının hedefi olmasına ve bundan olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Yıldırma davranışlarının ikinci nedeni, saldırganın (yıldırma uygulayıcısının) özellikleridir. Bu bağlamda, saldırganın kıskançlık, çekememezlik ve güvensizlik duyguları içinde olması onun yıldırma davranışlarına başvurma ihtimalini arttırmaktadır (Davenport vd., 2003). Bunların yanında, korkaklık, obsesif kişilik, etik ve ahlaki bozukluk, psikolojik rahatsızlık, yetiştirilme şekli gibi unsurların da yıldırmanın nedenleri konusunda büyük etkisi bulunmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Yıldırmanın üçüncü nedeni, üçüncü kişilerin, yani izleyici konumunda olanların tutumlarıdır. Burada önemli olan izleyicilerin saldırganın yanında yer alması veya saldırganı desteklemeleri değildir. İzleyicilerin yıldırma davranışlarına karşı kayıtsız kalmaları da önemli bir yıldırma davranışıdır (Heames ve Harvey, 2006; Lewis ve Oxford, 2005).

Belirtmek gerekir ki, işletmedeki aşırı iş yükü, sağlıksız sosyal iklim, kötü yönetim ve liderlik tarzı, çalışanlar arası şiddetli rekabet, yüksek düzeyde rol belirsizliği ve çatışması yıldırma davranışlarını hızlandıran örgütsel etkenlerden sayılıp, yıldırma nedeni olabilmektedir (Einarsen vd., 1994). Aşağıda yıldırma nedenleri temel olarak iki kategoride inceleyeceğiz.

2.5.1 Yıldırma uygulayıcısından kaynaklanan nedenler

Yıldırma nedenleri tespit edilirken, çoğu zaman yıldırmaya maruz kalan kişinin psikolojik durumu ile ilgili detaylı araştırmalara ihtiyaç duyulmakla beraber; yıldırma uygulayıcısının psikolojisinin de ciddiyle ele alınması gerektiği kanaatindeyiz. Yıldırma uygulayanın psikolojisi ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlamamakla birlikte; genel olarak uygulayıcıyı yıldırmaya yönelten nedenlerin başında duygusal zekâdan yoksun olma, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve insani ve etik değerlerden uzak olma gibi sebepleri saymak mümkündür .Yıldırmaya başvuranların genellikle kendi eksik taraflarını, bir başkasını küçük düşürerek telafi

etmek istemelerinden kaynaklandığı savunulmaktadır (Baltaş, 2003). Leymann'a göre de, insanların kendi eksikliklerini telafi etmek için yıldırma başvurumaktadırlar (Leyman, 1993).

Yıldırma olaylarının liderlik ile ilişkisi bağlamında incelemeler yapılmıştır. Braithwaite (2008), örgütsel ve psikososyal faktörlerin yanında örgütte kişinin bulunduğu pozisyonun yükselmesiyle yıldırma olaylarını farketmesi arasında ters bir orantının varlığı ortaya konulmuştur. Leymann da liderlik özelliklerinin yıldırma davranışlarında etkili olacağını savunmaktadır (Zapf ve Einarsen, 2011).

WBI (Workplace Bullying Institute) 2007 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde yıldırma konusunda araştırma yapmış; araştırma sonuçlarına göre yıldırma olaylarının %72'sinde yıldırma uygulayıcılarını patronlar ve yöneticilerin, %18'inde akran çalışanların, %10'unda ise astların oluşturduğu tespit edilmiştir (25 Aralık 2012).

Matthiesen ve Einarsen'in (2007) Norveç'te 2200 çalışan ile yaptıkları bir araştırmaya göre, yıldırma uygulayıcılarında, saldırganlık ve kendine güvensizlik sorunları olduğu tespit edilmiştir. Finne'nin araştırmaları ise (Finne vd., 2011), yıldırma uğrayan kişilerin yaşadıkları duygusal stres sonucunda, daha sonraki yıllarda yıldırma uygulayıcısı olabileceklerini ortaya koymuştur.

Yıldırma davranışının nedenleri çeşitli sebeplere göre farklılık arz etmekle beraber; Tınaz (2006a, naklen) bunları aşağıdaki şekilde sıralamıştır;

- “Bireyi grup kurallarına kabul etmeye zorlamak: Bazı gruplarda ancak belli bir düzenin varlığı ile grubun güçleneceği kanısı hâkimdir.
- Düşmanlıktan zevk almak: Mobbing uygulayanlar zayıf karakterli ve ilgi açlığı çeken, aşırı övgüye gerek duyan kişilerdir. Bu nedenle güçlü düşmanlarını zayıflatmak için ellerinden geleni yaparlar.
- Sadece zevk arayışı: Mobbing uygulayanlar her zaman belli bir bireyi belli bir sebepten dolayı hedef almazlar. Kabul etmek zor da olsa bazıları insanların acı çekmesinden zevk duyarlar.
- Can sıkıntısı: Sürekli aynı işlerin yapıldığı yerlerde monotonluktan kurtulmak için kişilerin farklı işlerle meşgul olmak amacıyla mobbinge başvurdukları görülmektedir.

- Ön yargıları pekiştirmek: Genellikle önyargılı olan mobbingciler, kişilere etnik, sosyal ya da dinsel anlamda veya gösterdikleri yüksek performans ve terfi almaları gibi pozitif bir durumda mobbing uygulayabilirler.
- Ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak: Mobbingciler iş yerindeki pozisyonları gereği diğerlerine istediklerini yaptırma haklarını olduğunu düşünürler.
- Sahip olamadıklarının acısını çıkarmak: Kendileri mutlu olamayanlar başkalarının mutluluklarını çekemezler. Haset, kıskançlık, büyük hedefler ve meydan okumalar mobbingin temel nedenlerindendir.
- Bencillik: Bazı kişiler kendi hatalarını görmektense sadece diğer kişilerin hatalarını görürler. Başkalarının zaaflarından yararlanıp, hedeflerine ulaşmayı gözetirler. Duygusal zekâdan yoksundurlar”.

Farklı bir yoruma göre insanların yıldırma davranışları sergilemesinin dört temel sebebi vardır (Davenport vd., 2003):

- Grup kurallarını zorla kabul ettirmeye çalışmak
- Düşmanlıktan hoşlanmak
- Can sıkıntısı içinde zevk arayışı
- Önyargıların doğruluğunu kabul ettirmek

Dolayısıyla, şunu ifade edebiliriz ki, kişiler kendi eksikliklerini telafi etmek için yıldırma uygularlar. Bulundukları konumun ellerinden alınacağı endişesi, sosyal çevrede ve çalıştığı işyerinde kademe olarak kendilerinden daha altta bulunanlara göre teknik yetersizlik ve bu sebeple de insanlara güvenme sorunu yaşayanlar potansiyel olarak yıldırma uygulayıcısıdırlar (Davenport vd., 2003).

2.5.2 Yıldırma mağdurundan kaynaklanan nedenler

Yapılan bazı araştırmalar (Leymann, 1992; Zapf, Einarsen, 2011), mağdurun özelliklerinin yıldırmanın oluşumunda belirleyici olmadığını ortaya koymuştur. Ancak yapılan bazı araştırmalar da (Salin, 2003; Zapf ve Einarsen, 2011; Tınaz, 2006a) bunun tersi yönde sonuçlar ortaya koymuştur. Yıldırmanın mağduru açısından, yıldırmanın nedenleri incelendiğinde, buna maruz kalanların ortak özellikleri olup olmadığı konusunda yapılan araştırmalar sonucunda şu tespitler yapılmıştır:

- Mağdurlar duygusal yönden oldukça zekidir
- Mağdurlar başarılı, üretken, kendisini işe adanmış, idealist kişilerdir,
- Mağdurlar işini çok iyi yapan, çalışma ilkeleri ve prensipleri sağlam, anlayışlı ve beceri düzeyi yüksek insanlardır (Gün, 2009).

Genel itibariyle araştırmalar, dört farklı tipteki kişinin yıldırma kurbanı olabileceğini ortaya koymuştur: İlk olarak, “yalnız kişiler”; örneğin erkeklerin yoğun olduğu işyerinde tek çalışan kadın veya tam tersi, kadınların yoğun olduğu yerde tek erkek çalışan olmak diğerlerinden daha fazla yıldırmaya maruz kalınmasına sebep olabilir. İkinci olarak, diğerlerinden farklı, diğerleriyle kaynaşamayan, diğerlerinden farklı tarzlarda giyinen yani “diğerlerinden farklı ve azınlık bir gruba dâhil olan kişiler”in yıldırma davranışlarına maruz kalma olasılığı yüksektir (Tınaz, 2006). Son olarak da, “başarılı kişiler” ve “işyerine yeni gelen kişiler”in de yıldırmaya maruz kalma olasılığı diğerlerine oranla daha yüksek olabilmektedir (Tınaz, 2006).

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, bir işyerinde kural olarak tüm çalışanların risk grubuna dâhil olmasıyla beraber, esas itibariyle; verimliliği yüksek, zeki, çalışkan, duygusal zekâyâ sahip (Zapf ve Einarsen, 2011), dürüst, başarılı ya da bulunduğu ortama göre kültür ve cinsiyet gibi farklılıkları bulunan, fiziksel engeli bulunan (Tınaz, 2008; Çobanoğlu, 2005) kişilerin yıldırmaya maruz kalma olasılıkları daha yüksektir.

Arpacıoğlu’na göre (Arpacıoğlu, 2003, naklen), yıldırma mağdurlarının ortak özellikleri şunlardır:

- “İşini en iyi şekilde yapan,
- Çevresindekiler tarafından sevilen ve iletişimi iyi olan,
- İlkeli çalışan ve taviz vermeyen,
- Sadakat, dürüstlük ve güvenilir özellikleri olan,
- Bağımsız ve farklı düşünen,
- Başkalarına karşı özenli, yardımsever ve hedefleri olan
- Sürekli gelişim gösteren, gayretli ve başarı sahibi
- Çalıştığı kurumu kendinden önde tutan,
- Paylaşımıcı,
- Onurlu,
- Haksız durumlara karşı itiraz eden fakat kendi hakları konusunda sessiz,

- Mükemmeliyet duygusu olan,
- Af dilemesini bilen,
- Kimseye hayır diyemeyen,
- Kızgınlığını belli etmeyen,
- Stresli ortamda çalışabilen,
- Kendini önemsemeyen”.

Genel itibariyle, yukarıda sayılmış olan bu özelliklerden biri veya birkaçına sahip olan kişiler yıldırma mağduru olabilmektedirler.

WBI’n (28 Ocak 2018) mobbinge uğrayanlar arasında yaptığı araştırma sonuçlarına göre kişinin mobbinge uğramasına sebep olan en belirgin davranış şekilleri şunlardır (Namie ve Namie 2009, naklen):

- Yöneticiden Daha Ehil Olma (%67): Yaptığı işin ehli olan kişinin, yetenekleri kendisinden daha az olan bir yönetici tarafından, zulüm etmek maksadıyla gereksiz emir ve direktiflere boğulması, üretkenliğinin baltalanması.
- Yeni Yöneticinin Kontrol Tutkusuna Karşı Koyma (%70): İşe yeni başlayan yönetici, çevresindekilere kendi ağırlığını hissettirmek için çeşitli farklı uygulamalar yapabilir. Özellikle işyerinde aktif çalışan kişilere karşı, onları karalama ve yıpratma hareketleri yaparlar.
- Sosyal, Popüler ve Pozitif Karakterli Olma (%47): İşyerlerinde sosyal ve popüler olan kişiler negatif bakışların gölgesi altına girerler. Zorbalar için bu bireyler, kendi hegemonyaları için birer tehdit oluşturmaktadırlar. İşyerinde pozitif anlamda sivrilmeyen, itaatkâr ve iddiasız kişiler zorbaların arzuladığı çalışanlardır.
- Etik ve Dürüst Olma (%38): Çoğu işyerinde yankılanan “etik ve dürüstlük” kelimeleri aslına bakıldığında uygulanmaz ve uygulamaya çalışanlara yanlış bakılır. Ancak bu davranışlar işyerinin amaçları ile örtüşüyorsa alkışlanır. Aksi takdirde yıldırma kaçınılmazdır”.

Yine WBI’n 2010 (28 Ocak 2018) yılında yapmış olduğu ölçek çalışmasında yıldırmaya maruz kalınan yaş aralığı konusunda şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

- Kişiler, yaşlandıkça daha fazla yıldırmaya maruz kalmaktadırlar,
- Ve en fazla yıldırmaya maruz kalınan yaş aralığı %50 ile 30-49 olarak tespit edilmiştir. Burada kişilerin yasal zeminde destek bulamamaları ve yeterli

yasal desteği sağlayacak maddi güçlerinin olmayışı mağdurları çaresiz bırakmaktadır.

WBI'nın araştırma sonuçlarının aksine, Einarsen ve Raknes (1997) ise, yaptıkları araştırmada, genç çalışanların yaşlılara oranla daha tecrübesiz oldukları ve alt kademelerde çalıştıkları için, yıldırma daha yatkın olduklarını tespit etmiştir.

Yıldırmaı cinsiyet açısından karşılaştırdığımızda, hem yabancı, hem de Türk literatüründeki araştırmalar karışık sonuçlar içermektedir. Türkiye'deki araştırmalarda yıldırma maruz kalma ile cinsiyet arasındaki ilişkiye baktığımız zaman, kadınların erkeklere oranla daha fazla yıldırma mağduru olduğunu gösteren çalışmalar olduğu gibi (Aydın ve Özkul, 2007; Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008; Bayrak ve Kök, 2006), erkeklerin kadınlara oranla daha fazla yıldırma mağduru olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Erçetin, Hamedoğlu ve Çelik, 2008).

Yıldırmaı uğrayan kişinin etrafındaki sosyal çevre kimi zaman bu durumun iyileşmesine, kimi zaman ise daha da kötüleşmesine neden olabilirler (Namie ve Namie, 2009). Matthiesen (2006), bunu “sosyal etkileşim” olarak adlandırmıştır. Yıldırma olaylarında, mağdurun yardım alabileceği ve danışabileceği doktor, avukat, sendika temsilcisi, psikolog ya da insan kaynakları uzmanı kişilerin de bahse konu sosyal faktöre dâhil edilebilir (Tınaz, 2008).

2.6 Yıldırmanın İş Performansına Etkileri

Yıldırmanın etkilerini genel olarak 5 temel gruba ayırabiliriz (Davenport vd., 1999; Atman, 2012, s. 159 naklen);

1. grup: İletişim Biçimi ve Etkileri:

- “Üstünüz tarafından ifade etme fırsatınızın sınırlanması”
- “Sürekli sözünüzün kesilmesi”
- “Meslektaşlarınızca ifade fırsatınızın sınırlanması”
- “Azarlanmanız ve size yüksek sesle bağırılması”
- “İşinizle ilgili olarak yaptığınız herşeyin sürekli eleştirilmesi”
- “Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi”

- “Telefonla rahatsız edilmek”
- “Sözlü olarak tehdit edilmek”
- “Tehdit mektubu almak”
- “Yalancı olduğunuzun ima edilmesi”

2. grup: Sosyal İlişkilere Saldırı:

- “İnsanların sizinle konuşmaması”
- “Kimseyle konuşmanıza meydan verilmemesi ve görüşme hakkından yoksun kalmanızın sağlanması”
- “Diğer çalışanlardan izole edilmenizin sağlanması”
- “Sizinle konuşmanın meslektaşlarınıza yasaklanması”
- “Size yokmuşsunuz gibi davranılması”

3. grup: İtibara Saldırı:

- “Arkanızdan kötü konuşulması”
- “Asılsız dedikodu çıkarılması”
- “Alaya alınmanız”
- “Akıl hastasıymış gibi muamele görmeniz”
- “Psikiyatrik değerlendirilme sürecine zorlanmanız”
- “Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi”
- “El kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınmanız”
- “Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi”
- “Özel yaşamınızla alay edilmesi”
- “Milliyetinizle alay edilmesi”
- “Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanmanız”
- “Çaba ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi”
- “Kararlarınızın sürekli sorgulanması”
- “Küçük düşürücü isimlerle çağırmanız”

- “Cinsel imalarda bulunulması”

4. grup: Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı:

- “Size önemli görevler verilmemesi”
- “Görevlerinizin kısıtlanması”
- “Anlamsız görevleri yapmanızın istenmesi”
- “Yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi”
- “Sürekli yeni görevler verilmesi”
- “Öz saygınızı etkileyen görevler verilmesi”
- “Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi”
- “Oluşan zararların faturasının size çıkarılması”
- “İşyerinize ve evinize hasar verilmesi”

5. grup: Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırıları:

- “Fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanmanız”
- “Fiziksel şiddet uygulanması”
- “Hafif şiddetle tehdit edilmeniz”
- “Fiziksel olarak taciz edilmeniz”
- “Cinsel olarak taciz edilmeniz”

İş yerinde yıldırma en çok mağduru etkilemekle beraber; kişinin yalnızca ruhsal sağlığını değil, aynı zamanda fiziksel sağlığını da olumsuz etkilemekte; ekonomik ve sosyal açıdan pek çok sorunu da beraberinde getirmektedir. Mağdurlar, depresyon, hiperaktivite, intihar, anlamsız korkular, dikkat dağınıklığı, özgüven eksikliği, daha ağır durumlarda ise travma sonrası stres bozuklukları yaşayabilmektedir (Tınaz, 2006; Leymann, 1990). Bunun yanında çaresizlik, büyük bir öfke, yasal yolların kalmadığı duygusu ile kaygı ve umutsuzluk ortaya çıkmaktadır (Leymann, 1990). Ruhsal bozukluğa eşlik eden fiziksel rahatsızlıklar ise başta tansiyon olmak üzere taşikardi, iştahsızlık, baş ve sırt ağrıları, deri döküntüleri ve kaşıntılar olarak gözlenmektedir (Tınaz, 2006).

Yıldırmaya maruz kalan insanların bir kısmı işlerinden ayrılmak zorunda kaldıklarından, ekonomik sıkıntılar yaşamaktadırlar. Ayrıca mağdurun sosyal imajı zedelenmekte, sosyal yalnızlaşma, küçük düşürücü işlere nakledilme, yaftalanma, gönüllü işsizlik ve sosyal uyumsuzluk gibi problemler, mağduru zor durumda bırakmaktadır (Leymann, 1990). Yine, kişiler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, örgüt kültürü değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalma, çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması gibi yıldırmanın örgüt psikolojisi üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Hastalık izinlerinin artması, yetişmiş elemanların işten ayrılması, işten ayrılmalar nedeniyle yeni çalışan alımının getirdiği ekonomik yükler, yeni işe alınanların eğitim etkinliklerinin maliyeti, işyerinde genel performans düşüklüğü, işin kalitesinde düşüklük, ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri ise örgütün ekonomik açıdan yaşadığı sıkıntılar arasındadır (Tınaz, 2006).

Yıldırma sonucunda sadece mağdur değil, mağdurun çevresi, ailesi, örgüt ve hatta sosyal yaşamı zarar görmektedir. Leymann (1990) yıldırmanın meydana getirdiği etkileri şu kategorilere ayırmıştır:

- Sosyal (sosyalleşememe, gönüllü işsizlik),
- Sosyo-psikolojik (sosyal statü kaybı dolayısıyla yaşanan etkiler),
- Psikolojik (depresyon, çaresizlik ve yalnızlık hissi),
- Psikosomatik (fiziksel rahatsızlıklar),
- Psikiyatrik (depresyon ve sonucunda cinayet, intihar ve akıl sağlığının bozulması gibi sonuçlar),
- Örgüt ve toplum için ekonomik etkiler, şeklindedir.

Di Martino (2002) ise yıldırmanın etkilerini ikiye ayırmıştır: direkt etkiler ve dolaylı etkiler. Direkt etkiler, kişinin devamsızlığı, kazalar, hastalıklar ve hatta ölümüdür. Dolaylı etkiler ise kalite, performans ve -fonksiyonellikte düşüştür. Walter (1993, akt. Tınaz, 2006a)'da süreç içerisinde kişinin, hastalanıp, stres ve depresyon yaşayacağını, kendine güveni kaybolup kendisinin sorumlu olduğunu dahi düşünebileceğini belirtmiştir.

İşyerinde yıldırma sağlıklı bir işyeri ortamının yaratılmasına sebep olur. Mağdurlar da, yaşadıkları acı nedeniyle bir dizi problem yaşamaya başlarlar: kötü bir psikolojik

ve fiziksel sağlık s¼reci içerisine girerek aile ilişkilerinde bozulmalar ve finansal problemlerle y¼z y¼ze kalırlar (Deniz, 2012).

2.6.1 Akademisyenler y¼n¼nden yıldırmannın iş performansına etkileri

Yıldırmannın genel olarak “yeri, zamanı, sekt¼r¼” bulunmamakla beraber, sağlık sekt¼r¼ ve ¼niversitelerin bu sorunla en çok karşılaşılan kurumlar olduğu ifade edilmektedir (“İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve ¼z¼m ¼nerileri Komisyon Raporu”, 2011). Konuyla ilgili birçok çalışma yapılmış ve ¼nemli bulguları ortaya çıkarmıştır. ¼rneđin, Bj¼rkqvist, ¼sterman ve Hjelt-Back (1994), Finlandiya’da yaptıkları bir çalışmada akademisyenler arasında yıldırmannın yaygın olduğunu, ¼zellikle kadın akademisyenlerin bu t¼r tacize maruz kaldıklarını saptamışlardır. T¼rkiye’de de ¼zt¼rk, S¼kmen, Yılmaz ve ilingir (2008) tarafından akademisyen hemşirelerden oluşan 162 ¼rneklem grubu ¼zerinde yapılan çalışmada, her beş akademisyen hemşireden birisinin yıldırmaya maruz kaldığı saptanmıştır. Yıldırm ve Yıldırm (2010)’ın 880 akademisyenle yapmış olduğu bir başka çalışmada da katılımcıların %90’ının ¼niversitede iş yerinde yıldırm davranışı ile karşılaştıkları, %17’sinin ise iş yerinde kasten yıldırm davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

¼đretim Elemanları Derneği (¼GEDER) tarafından yapılan bir araştırmada "Akademisyenlik Tanımı ¼leki"nde işyerinde yıldırmaya uğradığını s¼yleyenlerin oranı %37, kısmen yıldırm mağduru olduğunu belirtenlerin oranı ise %28 çıkmıştır. Bu sonuçlar, toplamda akademisyenlerin %65’inin kısmen veya tam anlamıyla yıldırm mağduru olduğunu g¼stermektedir (“¼đretim ¼yelerinin”, 2014).

¼niversiteler, genel olarak “kamu yararı için bilgi ¼reten, bilgiyi ileten ve yayan ¼zerk bir ¼đretim ve araştırma” (ivilidağ, 2011) kurumlarıdır. Misyonları gereği bilimin ve aklın h¼kim olması gereken ¼niversitelerde, bu iki ilkeyle bağdaşmayacak şekilde işyerinde yıldırm oluşturacak davranışlarla karşılaşılmaktadır. ¼niversitelerde yıldırm davranışını ortaya çıkarabilecek birçok fakt¼r bulunmaktadır. Bunlar:

- “Performans ¼l¼tlerinin g¼receli olması (Westhues, 2006)”,
- “Hukuka aykırı yetki kullanımı”,
- “Liyakatten ziyade sadakat temelinde bir ilişki sisteminin varlığı”,
- “Akademik kadro kaygısı ile i çatışmaların yaşanması”,

- “Çalışanların egolarının yüksek olması”,
- “Kıskançlık”,
- “Üstlerin astları kendileri için potansiyel tehlike olarak görmesi”,
- “Astların birbirlerini çekememesi (Torun, 2011)”,
- “Sınırlanan akademik özgürlük”,
- “Öğrencilerin düşmanca tutumları”,
- “Aşırı ders yükü veya bilimsel araştırma yapma baskısı”,
- “Kurum içi rekabetin yoğun olması”,
- “Hiyerarşik yapının katı olması”,
- “Hedeflere ulaşmanın zor olması” (Karatuna ve Gök, 2012),
- “Yönetim ile çalışanlar arasında yaşanan iletişim ve güven eksikliği” (Çarıkçı ve Yavuz, 2009),
- “Akademik yükselme kriterlerini tamamlamaya çalışma nedeniyle yaşanan iş stresi ve statü kazanma hırısı” (Yıldırım ve Yıldırım, 2010) gibi nedenlerden biri ya da birkaçı olabilmektedir. Bozdağ’a (2009) göre, doçent ve profesör kadrolarının dışındaki kadrolarda görev alanların iş güvencesinin olmaması, katı hiyerarşik yapıya sahip üniversitelerde yıldırma uygulamalarına zemin hazırlamaktadır.

Karatuna ve Gök, (2012) akademide karşılaşılan yıldırma sürecinde 5 aşamaya dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki, “sosyal ilişkilerden dışlanma”dır. Örneğin; yıldırmaya maruz kalan öğretim elemanı, toplantılara davet edilmemektedir. İkinci aşamada “idareye yapılan talepler bilerek geciktirilmektedir veya ders programı uygun dağıtılmamaktadır”. Üçüncü aşamada, “intihal suçlaması veya ayrımcılığa maruz kalma” söz konusudur. Dördüncü aşamada, üniversite yönetimi devreye girmekte, mağduru bir disiplin komitesi önünde dinlemekte ve bir karar vermektedir. Son aşamada genellikle mağdurun tercihi işten ayrılmak yönünde olmaktadır (Çivilidağ, 2011). Bu durum doğal olarak bilimsel gelişmeye de engel olmaktadır.

Türkiye’de Dilek ve Aytolan Yıldırım (2010) yıldırma temelli akademik araştırmalar yapmışlardır. Dilek ve Aytolan Yıldırım (2010), 880 akademisyen ile yaptığı çalışmalarında ölçeğe katılanların %90’ının son bir yıl içinde, bir ve birden fazla yıldırma davranışına maruz kaldığını tespit etmiş ve en çok karşılaştıkları davranışlar olarak “mesleki statüye saldırılar” ve “kişiliğe saldırılar” olarak belirlemişlerdir.

Tıgrel ve Kokalan (2009)'ın Türkiye'deki akademisyenler üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre ise, yıldırma olayları, bulunulan pozisyon fark etmeden gerçekleşmektedir. Yine aynı araştırmaya göre, Leymann'ın belirttiği yıldırma tipolojisi esas alındığında, akademisyenler arasında en çok uygulanan yıldırma davranışları, iki, üç ve dört numaralı davranışların altında belirtilen davranışlardır. Beş numaralı davranışlara pek fazla rastlanmamıştır. Baskın olan uygulamalar ise, dedikodu yapılması, arkasından konuşulması, gerekli bilgilerin paylaşılmaması şeklinde olmuştur (Şenerkal, 2014).

2.6.2 Kadın akademisyenlerin maruz kaldığı yıldırma

Daha önce de değindiğimiz üzere, üniversitelerde akademik yıldırmanın yüksek olduğunu gösteren pek çok çalışma vardır. Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'nın bulgularına göre kadınların yıldırmaya maruz kalma riski erkeklere göre daha fazladır (Fourth European Working Conditions Survey, 2005: Akademide Mobbing: ADIM Üniversiteleri Örneği 25). Finlandiya'da yapılan bir başka araştırmada, yıldırma olayına kadınların erkeklere göre daha fazla maruz kaldıkları belirtilmiştir (Salin, 2001). WBI'nin (World Bullying Institute) Amerika'da 7740 çalışan üzerine yaptığı araştırmada yıldırma oranı %37 olarak çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların %60'ının erkekler tarafından yıldırmaya maruz bırakıldıkları ve mağdurların %57'sinin kadın oldukları belirtilmiştir (WBI Survey, 2007; Namie, 2007).

Yıldırma davranışlarına maruz kalanların; Öğretim Görevlisi, Okutman, Uzman kadrolarındaki akademisyenler olduğu ifade edilmiştir. Bu unvanlardaki akademisyenler kendilerini gösterebilme hususunda çeşitli problemler yaşamaktadırlar. Zira, akademik unvanlar göz önüne alındığında öğretim görevlisi, okutman ve uzman kadrolarında çalışanların ders yükleri ve çalışma şartları öğretim üyelerine göre çok daha ağır niteliktedir. Yıldırma davranışlarına en az maruz kalan unvan “Prof. Dr.” kadrosundaki akademisyenlerdir. Bazı yazarlar bunun sebebini, Prof. Dr. Unvanındaki akademisyenlerin, akademik kariyerlerinde unvan açısından en üstte bulunmaları ve konumları gereği çalışma ortamlarında daha rahat olmaları, dolayısıyla da diğer çalışanlar tarafından bu kişilere daha dikkatli davranılması olarak görmektedirler.

2.6.3 Kadın akademisyenlere iş yerinde uygulanan yıldırmanın sonuçları

Tez çalışmamızın amacı, iş hayatında, kadın akademisyenlerin yıldırma algısını tespit etmeye ve yıldırma maruz kalma düzeylerini ölçmektir. Araştırmaların çoğu kadın çalışanların iş hayatında daha yüksek oranda yıldırma maruz kaldığını ortaya çıkarmıştır. Çalışmamızda, yıldırmanın akademisyenler üzerinde depresif hissetme, umutsuzluk, sessiz kalma, kabullenme davranışlarını tetiklediği belirlenmiştir. Çakıcı (2008) tarafından yapılan çalışmada, örgütte sessiz kalmanın nedenleri arasında çalışanların psikolojik şiddete maruz kalması olduğu belirtilmiştir. Mete (2013) tarafından; akademisyenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumları; dışlama, itibarsızlaştırma, görevden alma, derslerinin azaltılması, aşırı bürokratik kontrol, sözlü tehdit ve aşırı iş yükleme olarak tespit edilmiştir. Mete (2013)'nin çalışmasında, yıldırma durumunun akademisyenler üzerinde sessizleşme, tükenmişlik duygusu ve örgütsel bağlılıklarının azalması durumlarına neden olduğu tespit edilmiştir. Yıldırmanın kurumlara başlıca etkileri arasında; çalışan şikâyetlerinin artması, moral bozukluğunun yayılması, iş tatmininin kalmaması, çalışma isteğinin bitmesi, iş atmosferinin olumsuz etkilenmesi yer almaktadır (Baykal, 2005).

2.6.4 Yıldırma ile mücadele yolları

Yıldırma uygulamalarının şirketler ve çalışanlar açısından birçok zorluğu vardır. Şirketler ve çalışanları yıldırma uygulamalarından korumak için önlem alınması gerekmektedir. Örgütlerde yıldırma eyleminin ortadan kaldırılması ya da engellenmesi için öncelikle yıldırma uygulamalarına neden olan faktörlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Bunun dışında örgütün zayıf ve güçlü yönlerinin belirlenmesi ve zayıf yönlerinin iyileştirilmesi yönünde çalışmalar yapması gerekmektedir.

Örgütlerde yıldırma ile baş edebilmek için Anthony Giddens'ın yapı modeli kullanılabilir. Bu modelde yer alan dokuz temel kavramı şu şekilde açıklayabiliriz (Boucaut, 2001; Söğütü, 2014, naklen):

“Ontolojik Güvenlik: İnsan davranışlarının arkasında yer alan temel güç; sosyal ortamlarda güven duygusunu artırma isteğidir. Kişiler sahip oldukları güç ve yetenekleri kullanabilmeleri için ontolojik güvenliğe ihtiyaç duyarlar. Kişilerde bu duygu tam ise kendilerini işlerine tam anlamıyla verebilirler.

Bilinçsiz Güdüler: Özellikle kişilerin ontolojik güvenliğe ulaşmalarında bilinçsiz güdülerin yeri çok önemlidir. Çalışanların iş yerlerinde daha fazla performans göstermeleri için insan ilişkileri güven duygusuna dayalı olmalıdır. Bilinçsiz güdüler kişilerin bilinçaltında yer alır. Bir duruma öfkelenildiğinde bu bilinçaltı duygular gün yüzüne çıkararak yıldıрма oluşumuna sebep olabilmektedir.

Pratik Bilinç: Bu bilinç türü insanoğlunda hlihazırda var olan bilinçtir. Bir nevi bilgi stoğudur. Kişiler, kendi ve diğer kişilerin davranışlarını yorumlarken pratik bilinçten yararlanırlar. Stok haline gelen bilgi zamanla modifiyeli olur değişir ve gelişir.

Mantık Yoluyla Sonuca Ulaşmaya Yarayan Bilinç: Örgüt içerisinde davranışların anlaşılmasında ve yorumlanmasında çalışanların katılımı sağlanmalıdır. Çalışanlar ise örgütler içerisinde gerçekleşen bu davranışları olgun ya da olgun olmayan davranışlar olarak kategorize ederler. Bu kategorize edilen davranışlar arasından olgun olmayan davranışlar taciz ve yıldıрма eylemleri olarak algılanmaktadır.

Sosyal İlişi Sistemleri: Toplum ve örgütler yaşamlarını sürdürmeleri için sosyal sistemlere uyum göstermelidirler. Her rgt ve toplumda bu sosyal sistemler bulunmaktadır. Örneğin, kamusal alandaki dini ve politik gruplar gibi. Bu sosyal sistemlerin her birinin kişiler arası ilişkilerde davranışlara etkileri farklı mesafelerde olacaktır. Sosyal sistemler bu davranışları ya kabul ya da reddeder.

Blgesellik ve Rutinlik: İnsanlar atışma yaptıkları birimlerde günlük olarak bazı rutin işlemleri gerçekleştirmektedirler. Çalışanların işyerinde alışmış oldukları rutin işleri engellemesi ontolojik (doğuştan itibaren olması gereken haklar) güvenliklerine zarar verebilmektedir. Örgütlerde alışanların kapsadıkları ve faaliyet gösterdikleri alanlara tecavüz etmek ve bu eylemleri uygularken onlara sıkıntı vermek yıldıрма uygulamaları kapsamına girmektedir.

Yapısal zellikler ve Kurumsallaşma: Örgüt içerisinde yer alan politikalar hakkında çalışanlara bilgi verilmesi gerekmektedir. Çalışanların yönetime

katılmaları sağlanarak onlara her zaman geri bildirim yapılarak daha fazla iyileştirme gerçekleştirilebilir.

Yapısal Kurumlar: Yapısal kurumlar sosyal ilişkileri ortaya çıkarmayı hedefler. Örgütte yer alan kişiler örgüt içerisinde oluşacak politika ve kurumların belirleyicisi olacaktır.

Kurullar ve Kaynaklar: Kurallar toplumun içinden çıkar ve kendine özgü özellikler sergiler. Toplumlarda olduğu gibi örgütlerde de kendine ait bazı kurallar vardır. Örneğin; Avustralya’da örgütlerin mesleki koruma kurallarına uyması gerekmektedir. Örgütlerde böyle kuralların oluşturulması yıldırma davranışlarını büyük ölçüde engelleyecektir.”.

Türkiye’de mağdurlar, yaşadığı yıldırma kimseye anlatmadığı için, yıldırma uygulamaları çok fazla bilinmemektedir. Bu sebeple de henüz yasal dayanağı bulunmamaktadır. Çalışanlar, yaşadıkları yıldırma, önlenmesine yönelik herhangi bir yaptırım olmadığından dolayı da anlatmamakta ve çıkış yolu da aramamaktadırlar. Çoğunlukla da işlerini kaybetme korkusu ile yaşamış oldukları yıldırma uygulamasına katlanarak veya kabul ederek çalışmaya devam etmektedirler.

Yıldırma ile mücadelede “whistleblowing” (Bilgi uçurma, afişe etme gibi Türkçe kavramlarla da ifade edilmektedir. Bkz. Aydın, 2003) modelinden de bahsetmemiz gerekmektedir. Whistleblowing; iş yerinde kötü ve yanlış davranışların raporlanması ve ortaya çıkarılmasını ifade etmekte ve örgütlerdeki yıldırma uygulamalarını kapsamaktadır. Başka bir tanıma göre; “Whistleblowing, bir örgüt içindeki yanlış davranışların örgüt içindeki ya da dışındaki kişilere rapor edilmesidir.”(Eaton ve Akers, 2007).

Whistleblowing eyleminde, ifşa edilen davranışlar, kanunlara ve etiğe uygun olmamaktadır (Aktan, 2006). Dolayısıyla kamu yararı temel alınarak, yasa dışı bu eylemlerin açığa çıkarılması gerekmektedir (Dozier ve Miceli, 1985). Whistleblowing’de, olayın açığa çıkarılmasında “zorlama” veya “zorunluluk” bulunmayıp, “gönüllülük” esastır (Aktan, 2006).

Vurgulanması gereken husus, whistleblowing eyleminin, gereksiz zarar verme nedeniyle yapılmaması gerektiğidir. Zira birilerine zarar vererek bundan kişisel bir çıkar sağlamak şeklinde yapılan bir ifşanın, ispiyonculuktan farkı bulunmayacaktır. Whistleblowing’de, işletmede yaşanan etik dışı veya yasa dışı davranışlara karşı

sessiz kalmak yerine, bunu ortadan kaldırmak veya önlem almak amacıyla mücadele edilmektedir (Aktan, 2006:11). Özetle, whistleblowing'i, erdemli bir davranış olarak nitelendirebiliriz.

2.6.5 Kadın akademisyenlerin işyerlerinde uygulanan yıldırma ile mücadele yolları

Araştırmalar sonucunda, yıldırmaya maruz kalan akademisyenlerin alternatif iş kaynaklarına yöneldiği tespit edilmiştir. Bu durum, yıldırmaya maruz kalan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının azaldığını göstermektedir. Karçıoğlu ve Çelik'in (2012) çalışmaları da bu sonucu destekler niteliktedir. Zabrodska ve Kveton (2013) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada kişinin yıldırmaya maruz kaldıktan sonra destek arama gibi davranışlar göstererek yılmazlık geliştirebildiğini ortaya koymuştur (Heugten, 2013). Zabrodska ve Kveton (2013) ise çalışmalarında akademisyenlerin yıldırmayı kabul edip, sessiz kalmak yerine, yıldırma ile mücadele ettiklerini ifade etmiştir.

Kişilerin yıldırmayla baş etmek için neler yapabileceğini açıklayan, eğitim veren çalışmalar bulunmaktadır (Branch, 2008; Cummins, Mausey ve Jones, 2007). Bu durumu kendi lehine çevirip baş ederek iş yaşamına devam eden bireylerin iş doyumları fazla, tükenmişlikleri az olmaktadır (Cummins, Mausey ve Jones, 2007). Üniversitelerdeki yıldırmanın azaltılması, kişilerarası iletişim becerilerinin artırılması, duygusal zekâ gelişiminin desteklenmesi ve çatışmaları çözme becerilerinin yaygınlaştırılması sayesinde mümkün olabilir. Bu kapsamda; kurumsal önlemler alınarak, eğitimler verilerek yıldırmanın azaltılması veya bireysel olarak eğitimlerle yıldırmayla mücadele mümkün olabilecektir.

Yıldırma mağduru, bu süreci durdurmak için aktif veya pasif birtakım stratejiler geliştirebilir. İşyerinde yıldırmaya maruz kalan kişilerin geliştirdiği aktif stratejiler problemi çözebilmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984). Bu aktif stratejileri şöyle örneklendirmemiz mümkündür (Poilpot-Rocaboy, 2006):

- Tacizciye karşı durmak (burada kişi, yıldırmaya uğratan tacizci ile yüzleşmektedir),
- Yardım istemek (burada kişi, çalışma arkadaşlarından, yöneticiden, üst yönetimden veya işyerindeki sağlık birimi personelinden yardım

istemektedir),veya hukuksal yollara başvurmak (burada ise kişi, resmi şikâyet mekanizmasına yönelmektedir).

Pasif mücadele stratejileri ise, problemi çözmek odaklı değil, olumsuz duyguları bastırmak odaklıdır ve saldırıları önemsememe, sessiz kalma, herhangi bir şey yapmama gibi tutumlar içerir (Lazarus ve Folkman,1984).

İşyerinde yıldırma ile mücadele edebilecek güce sahip olmadığını algılayan mağdur, pasif mücadele stratejilerini daha fazla tercih etmektedir (Folkman, 1982). Çalışmalar, işyerinde yıldırma mağdurlarının farklı mücadele yöntemlerine başvurduktan sonra çoğunlukla işten ayrılarak yıldırmayı sonlandırdıklarını ortaya koymaktadır (Niedl, 1996).



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli açıklanmıştır. Daha sonra araştırmanın evren ve örneklemine, veri toplamada kullanılan ölçekler, verilerin toplanması ve nasıl analiz edildiğine dair bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Yapılan araştırma tarama araştırması olup, verilerin toplanmasını ve verileri analiz ederek bulgulara ulaşmayı amaçlamıştır.

Temel aldıkları felsefeye ve bakış açılarına göre araştırmaları ikiye ayırabiliriz: nitel ve nicel araştırmalar. Nicel araştırmalar 5 kategoride incelenir. Bunlar: tarama, korelasyonel, nedensel-karşılaştırma, deneysel ve tek denekli. Tarama araştırmaları herhangi bir grubun belirli özelliklerini belirleyebilmek için verilerin toplanmasını ve verileri analiz ederek bulgulara ulaşmayı amaçlar (Büyüköztürk ve diğerleri, 2015).

3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki kadın akademisyenler oluştururken, araştırmanın örneklemi ise İstanbul ilindeki 6 farklı vakıf üniversitesinde görev yapan 349 kadın akademisyenden oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini belirleme sürecinde vakıf üniversitelerinin birçoğuna ulaşmaya çalışmakla beraber, kurum gizlilik politikaları uygunluğu ve ölçek uygulama izni alınmasının prosedür olarak uzun sürmesi kaynaklı üniversitelerden sadece A,B,C,D,E,F şeklinde isimlendirdiğimiz 6 vakıf üniversitesinden olumlu dönüş alınmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada toplam 360 adet on-line olarak ölçek dağıtılmış olmasına rağmen geri dönüşlerdeki ölçeklerin tutarsızlığı ve bir kısmının boş olması nedeni ile 349 akademisyenden elde edilen verilerle hesaplamaya geçilmiştir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama şekli olarak 3 bölümden oluşan ölçek formu kullanılmıştır.

3.3.1 Demografik özellikler

Araştırmanın birinci bölümünde akademisyenlerin sosyo demografik özelliklerinin ölçülmesi için 6 sorudan oluşan demografik bilgilere ait sorular sorulmuştur.

3.3.2 Mobbing ölçeği

Araştırmanın 2. Bölümünde aslı 46 sorudan oluşan ve Leymann'a ait olan bir ölçek kullanılmıştır. Bunların beraberinde AYMÖ tamamen akademisyenler için faktör analizleri ve bütün istatistiksel analizleri yapılarak geliştirilerek ve benzer değer oluşturduğu düşünülen sorular olduğu tespit edilerek 23 sorudan oluşturulan 5'li likert tipli mobbing ölçeği kullanılmıştır (EK-4). Aynı zamanda araştırmanın 2. bölümünde ölçek dışında katılımcıların mobbing düzeyleri hakkında bilgi toplamak için kategorik değişkenlere ait 8 soru bulunmaktadır.

Araştırmanın 2. bölümünde kullanılan mobbing ölçeğine ait sorular araştırmacı tarafından hazırlandığı için geçerlilik ve güvenirlik çalışması yine araştırmacı tarafından yapılmıştır.

3.3.3 İş performansı ölçeği

Araştırmada kullanılan iş performansı ölçeğinde 7 farklı soru kullanılmıştır. 7 farklı sorunun ilk 4'ü öncelikle Kırkman ve Rosen (1999) ve ardından Sigler ve Pearson (2000)'a aittir. Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ölçekten, 5. soru Goris vd.(2003) tarafından geliştirilen ölçekten; 6. ve 7. sorular ise Karakurum (2005) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğinden faydalanılarak ortaya konmuştur.

3.4 Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 24 ve Lisrel 8,7 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın ilk aşamasında geliştirilen ölçeğe ait geçerlilik güvenirlik (İç tutarlılığı) çalışması kapsamında SPSS 24 ile madde analizi, maddelerin iç tutarlılığının belirlenmesi için cronbach's alpha analizi ve açıklayıcı faktör analizleri yapılmış olup açıklanan faktörlerin doğrulanması için Lisrel 8.7 programı kullanılarak

doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır . Araştırmaya katılanların dağılımlarını belirlemek için SPSS 24 programı yardımı ile katılımcıların frekans ve yüzde analizleri verilmiş olup geliştirilen ölçeklere ait betimleyici analizler olan ortalama ve standart sapma analizleri yapılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak kurulan hipotezlerin test edilmesinde verilerin dağılımın belirlenmesi için Kolmogorov-Smirnova analizi yapılmış, verilerin dağılımın normallikten geldiği belirlendikten sonra hipotezlerin sınanmasında 2’li grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t-testi, 2’den fazla grup karşılaştırmalarında ise tek yönlü ANOVA yapılmıştır.



4. BULGULAR VE YORUM

4.1 Mobbing Ölçeğine Göre Bulgular Ve Yorum

4.1.1 Mobbing ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin değerlendirme

Çizelge 4.1: Mobbing Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizleri Sonuçları

Maddeler	Öğe Silinmişse Ölçek Ortalaması	Öğenin Silinmesi durumunda Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Öğe Silinmiş ise Cronbach's Alpha
1.İş yerinde sözüm sürekli kesildi / kesilir.	58,760	737,271	0,880	0,982
2.Haberleşme araçları ile rahatsız edildim / edilirim	58,700	741,410	0,820	0,983
3. Yüksek sesle azarlandım / azarlanırım.	58,930	735,541	0,879	0,982
4.Sözlü tehditler aldım / alırım.	59,130	734,603	0,881	0,982
5. Mimikler, Jestler ve bakışlar ile rahatsız edildim / edilirim.	58,740	736,857	0,874	0,982
6.Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellendi / engellenir.	58,850	735,121	0,898	0,982
7.Meslektaşlarımdan benimle diyaloga girmesine engel olundu / olunur.	59,120	734,256	0,885	0,982
8. Başka insanlarla iletişim kurmam engellendi / engellenir	59,150	735,027	0,901	0,982
9. İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verildi / verilir.	59,320	738,247	0,843	0,983
10. Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olundu / olunur.	59,210	734,278	0,879	0,982
11. İnsanlar arkamdan kötü konuştu / konuşur.	58,830	747,752	0,831	0,983
12.Verdiğim kararlar sorgulandı / sorgulanır.	58,630	746,131	0,869	0,982

Çizelge 4.1 (devamı): Mobbing Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizleri Sonuçları

Maddeler	Öge Silinmişse Ölçek Ortalaması	Ögenin Silinmesi durumunda Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Öge Silinmiş ise Cronbach's Alpha
13.Hakkımda dedikodu yapıldı / yapılır.	58,370	748,533	0,808	0,983
14.Bana verilen görevler, işler değiştirildi / değiştirilir.	58,820	742,838	0,823	0,983
15. Yapmam için verilen işler geri alındı / alınır.	59,140	740,481	0,854	0,983
16.Anlam veremediğim işlerin yapmam istendi / istenir.	58,410	746,180	0,780	0,983
17. Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istendi / istenir.	58,500	747,147	0,749	0,983
18.Çalışma performansım engellendi / engellenir.	58,500	743,262	0,813	0,983
19. Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlandım / zorlanırım.	58,570	741,694	0,825	0,983
20.İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratıldım / uğratılırım.	58,790	740,526	0,813	0,983
21. Siyasi görüşlerim ile alay edildi / edilir.	59,540	748,985	0,786	0,983
22. Gülünç durumlara düşürüldüm / düşürülürüm.	59,400	741,102	0,859	0,982
23.Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı / yapılır.	59,570	746,251	0,804	0,983
Genel Güvenirlik: 0,983				

Çizelge 4.1’de bulunan mobbing ölçeğine ilişkin madde analizi sonuçları incelendiğinde, bir maddenin diğer maddelerle olan ilişkisinin 0,30’un altında olmaması gerektiğinden (Büyüköztürk, 2002), mobbing ölçeğinde maddelerin birbirleri ile ilişkilerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiş bu nedenle ölçekten madde çıkarımı yapılmamıştır. Mobbing düzeyi ölçeğinin genel güvenirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. (Cronbach's Alpha= 0,983)

4.1.2 Mobbing ölçeğinin madde-toplam puan korelasyonu değerlerine göre değerlendirme

Çizelge 4.2: Mobbing Ölçeğinin Madde-Toplam Puan Korelasyonu Değerleri

Madde	r	p	Madde	r	P
Madde 1	0,891	0,000**	Madde 13	0,824	0,000**
Madde 2	0,837	0,000**	Madde 14	0,839	0,000**
Madde 3	0,891	0,000**	Madde 15	0,867	0,000**
Madde 4	0,892	0,000**	Madde 16	0,799	0,000**
Madde 5	0,886	0,000**	Madde 17	0,771	0,000**
Madde 6	0,908	0,000**	Madde 18	0,830	0,000**
Madde 7	0,896	0,000**	Madde 19	0,841	0,000**
Madde 8	0,910	0,000**	Madde 20	0,831	0,000**
Madde 9	0,858	0,000**	Madde 21	0,804	0,000**
Madde 10	0,891	0,000**	Madde 22	0,872	0,000**
Madde 11	0,845	0,000**	Madde 23	0,821	0,000**
Madde 12	0,880				

**p<0.01

Mobbing ölçeği madde-toplam korelasyonu değerleri incelendiğinde (Çizelge 4.2) ölçekte bulunan 23 maddenin madde-toplam puan korelasyonunun $p<0,01$ önem düzeyinde anlamlı bulunduğu ve maddelerin toplam korelasyon değerlerinin 0,771 ile 0,910 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu bulgular ölçekteki maddelerin toplam puanı ile ilişkisinin yüksek olduğu ve maddelerde tutarlılık açısından problem olmadığını göstermektedir.

Mobbing ölçeğine ait toplam 23 sorudan oluşan ölçeğin faktör analizinin ön şartları olan, değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunması ve KMO değerinin kabul edilebilir alt değer olan 0.60'ın üzerinde olması gerekliliğine uymaktadır (Pallant, 2001; Aktaran Kaya, 2005, s.224). KMO örnekleme katılan katılımcı sayısının faktör analizi için yeterli sayıya sahip olup olmadığını ölçmektedir.

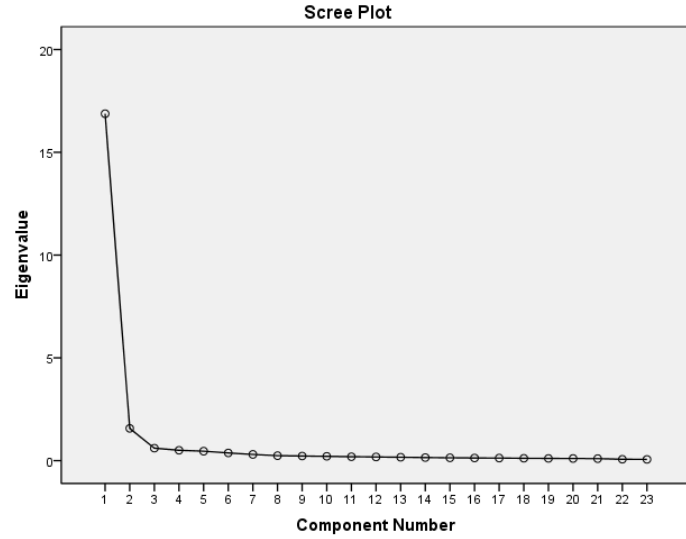
4.1.3 Mobbing ölçeğine ilişkin kmo ve bartlett testi bakımından değerlendirme

Çizelge 4.3: Mobbing Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonucu

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		0,973
Bartlett's Testi	Ki-kare	11203,797
	0Sd	253
	p.	0,000

Çizelge 4.3 incelendiğinde, KMO katsayısının 0,902 olduğu ve Bartlett's testi sonucunun ise $p < 0,01$ önem düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ki-kare testinin 0.01 d Bu bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılması düzeyinde anlamlı olması normal dağılımdan geldiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005).

Bu bulgulara dayanarak 23 maddelik mobbing ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimax döndürmesi uygulanmıştır. 23 maddelik ölçekte faktör analizi sonucu toplam varyansın %73,382'sini açıklayan ve öz değerleri 1'in üzerinde olan 1 faktörlü bir yapı ortaya çıktığı belirlenmiştir (Çizelge 4.3).



Şekil 4.1: Mobbing Ölçeğine Ait Scree Plot Test Sonucu

Scree plot test grafiği incelendiğinde faktör sayısının 1 ile sınırlandırılmasının yeterli olduğu görülmektedir. Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin faktörlere göre dağılımları incelendiğinde tüm maddelerin faktör yapıları bakımından mantıksal bütünlük sağladığı görülmüştür.

Çizelge 4.4: Mobbing Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonucu

Bileşenler	Başlangıç Öz değerleri			Yüklerin Kareler Toplamı			Döndürme Sonrası Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansların %	Yığılmalı %	Toplam	Varyansların %	Yığılmalı %	Toplam	Varyansların %	Yığılmalı %
1	16,878	73,382	73,382	16,878	73,382	73,382	16,878	73,382	73,382
2	1,570	6,825	80,207						
3	0,605	2,628	82,835						
4	0,506	2,199	85,034						
5	0,459	1,994	87,029						
6	0,376	1,635	88,664						
7	0,301	1,310	89,974						
8	0,242	1,051	91,025						
9	0,226	0,981	92,006						
10	0,209	0,908	92,913						
11	0,192	0,833	93,747						
12	0,179	0,777	94,523						
13	0,167	0,724	95,247						
14	0,150	0,652	95,899						
15	0,138	0,598	96,497						
16	0,130	0,564	97,061						
17	0,125	0,544	97,605						
18	0,114	0,498	98,103						
19	0,107	0,466	98,568						
20	0,103	0,449	99,017						
21	0,097	0,424	99,441						
22	0,067	0,290	99,731						
23	0,062	0,269	100,000						

Çizelge 4.4’de görüldüğü gibi 23 maddelik mobbing ölçeğinin 1 faktörlü bir yapıda toplanabileceği ve 1 faktör toplam varyansın %73,382’sini açıkladığı görülmektedir. Sosyal bilimlerde faktörün tek boyutta çıkması için iki koşul olduğu belirtilmektedir, bunlardan birincisi birinci faktörün açıkladığı varyans oranının toplam varyansın en az %30’u olması gerekliliği, ikinci ise birinci faktörün öz değerinin ikinci faktörün öz değerinin en az 3-3.5 katından daha büyük olması gerektiğidir (Aktaran Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.227). Bu koşullar altında birinci faktörün açıklanan varyans oranını tek başına %73,382’sini açıklaması ve aynı zamanda 1. Faktörün öz değerinin (16,878) 2. Faktöre ait öz değerin (1,570) yaklaşık 10,7 katı kadar olması ölçeğin tek faktör altında toplanılmasına karar verilmiştir.

4.1.4 Mobbing ölçeğinin faktör yapısına göre değerlendirilmesi

Çizelge 4.5: Mobbing Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısına Göre Dağılımı

Maddeler	Faktör 1
1.İş yerinde sözüm sürekli kesildi / kesilir.	0,892
2.Haberleşme araçları ile rahatsız edildim / edilirim	0,835
3. Yüksek sesle azarlandım / azarlanırım.	0,891
4.Sözlü tehditler aldım / alırım.	0,893
5. Mimikler, Jestler ve bakışlar ile rahatsız edildim / edilirim.	0,887
6.Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellendi / engellenir.	0,909
7.Meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olundu / olunur.	0,897
8. Başka insanlarla iletişim kurmam engellendi / engellenir	0,912
9. İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verildi / verilir.	0,859
10. Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olundu / olunur.	0,892
11. İnsanlar arkamdan kötü konuştu / konuşur.	0,847
12.Verdiğim kararlar sorgulandı / sorgulanır.	0,881
13.Hakkımda dedikodu yapıldı / yapılır.	0,825
14.Bana verilen görevler, işler değiştirildi / değiştirilir.	0,839
15. Yapmam için verilen işler geri alındı / alınır.	0,868
16.Anlam veremediğim işlerin yapmam istendi / istenir.	0,795
17. Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istendi / istenir.	0,766
18.Çalışma performansım engellendi / engellenir.	0,827
19. Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlandım / zorlanırım.	0,839
20.İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratıldım / uğratılır.	0,828
21. Siyasi görüşlerim ile alay edildi / edilir.	0,805
22. Gülünç durumlara düşürüldüm / düşürülürüm.	0,874
23.Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı / yapılır.	0,822

Faktör yüklerine göre maddelerin toplandıkları faktörlerdeki yüklerin birbirine uzaklığının en az %10 olması eğer %10'un altında olan maddeler var ise madde çıkarımına gidilebileceği aynı Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010, s.124) göre ise bir faktördeki maddelerin faktör yüklerinin 0,45 ve üstünde' olmasının iyi bir seçim olacağını, ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değerin 0,30'a indirilebileceğini ifade etmiştir. Bu çalışma için faktör değerlerinin alt kesme noktası 0,45' olarak belirlenmiştir. Faktör analizi sonucuna göre madde çıkarımı yapılmasına gerek duyulmamıştır. Faktöre 1'e ait faktör yüklerinin 0,766 ile 0,912 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçek tek boyutta indirgendiği için faktör adının ölçeğin genel adı olan "MOBBİNG" adı verilmiştir.

4.1.5 Mobbing ölçeğine ilişkin %27'lik alt ve üst grupları arasındaki farklara göre değerlendirme

Çizelge 4.6: Mobbing Ölçeğinin %27'lik Alt ve Üst Grupları Arasındaki Farklar

Madde		n	$\bar{x}$	s.s	t	P
Madde 1	Üst	94	1,33	0,54	-36,399	0,000**
	Alt	94	4,54	0,67		
Madde 2	Alt	94	1,33	0,66	-31,796	0,000**
	Üst	94	4,45	0,68		
Madde 3	Üst	94	1,18	0,41	-42,899	0,000**
	Alt	94	4,47	0,62		
Madde 4	Üst	94	1,05	0,23	-41,365	0,000**
	Alt	94	4,40	0,75		
Madde 5	Üst	94	1,34	0,56	-39,498	0,000**
	Alt	94	4,56	0,56		
Madde 6	Üst	94	1,21	0,53	-41,951	0,000**
	Alt	94	4,54	0,56		
Madde 7	Üst	94	1,05	0,23	-46,416	0,000**
	Alt	94	4,37	0,66		
Madde 8	Üst	94	1,06	0,25	-47,970	0,000**
	Alt	94	4,37	0,62		
Madde 9	Üst	94	1,03	0,23	-40,042	0,000**
	Alt	94	4,24	0,74		
Madde 10	Üst	94	1,01	0,10	-51,727	0,000**
	Alt	94	4,40	0,63		
Madde 11	Üst	94	1,38	0,59	-28,186	0,000**
	Alt	94	4,18	0,76		
Madde 12	Üst	94	1,52	0,56	-33,532	0,000**
	Alt	94	4,38	0,61		
Madde 13	Üst	94	1,79	0,77	-28,025	0,000**
	Alt	94	4,52	0,54		

Çizelge 4.6 (devamı): Mobbing Ölçeğinin %27'lik Alt ve Üst Grupları Arasındaki Farklar

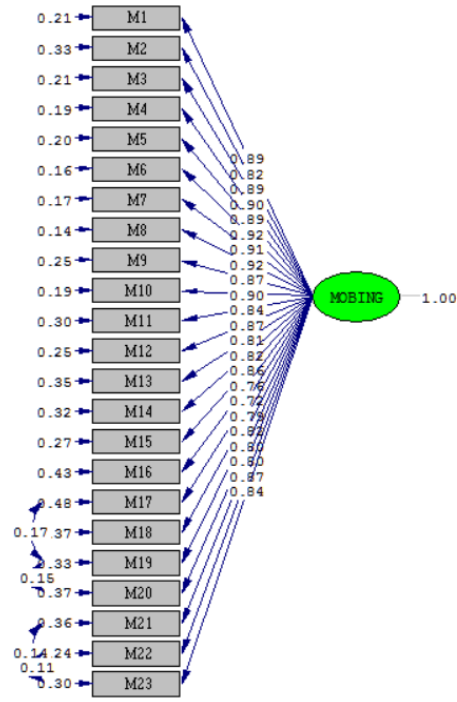
Madde		n	$\bar{x}$	s.s	t	P
Madde 14	Üst	94	1,30	0,50	-34,725	0,000**
	Alt	94	4,31	0,67		
Madde 15	Üst	94	1,13	0,37	-40,543	0,000**
	Alt	94	4,23	0,65		
Madde 16	Üst	94	1,53	0,77	-29,28	0,000**
	Alt	94	4,45	0,58		
Madde 17	Üst	94	1,50	0,77	-29,334	0,000**
	Alt	94	4,41	0,58		
Madde 18	Üst	94	1,38	0,66	-36,077	0,000**
	Alt	94	4,51	0,52		
Madde 19	Üst	94	1,30	0,53	-39,485	0,000**
	Alt	94	4,41	0,56		
Madde 20	Üst	94	1,20	0,50	-36,548	0,000**
	Alt	94	4,32	0,66		
Madde 21	Üst	94	1,07	0,37	-23,789	0,000**
	Alt	94	3,78	1,04		
Madde 22	Üst	94	1,02	0,21	-40,614	0,000**
	Alt	94	4,10	0,70		
Madde 23	Üst	94	1,01	0,10	-29,289	0,000**
	Alt	94	3,87	0,94		
Genel Ölçek	Üst	94	1,25	0,19	-92,338	0,000**
	Alt	94	4,34	0,26		

**p<0.01

Mobbing ölçeğinin, ölçtüğü özellik açısından kişileri ayırt etmede ne kadar yeterli olduğunu belirlemek amacıyla özgün ölçekte ortalama puana göre belirlenmiş alt % 27 ve üst % 27'lik grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi yapılmıştır (Büyüköztürk, 2011). Ölçek aracılığıyla hesaplanan puanlarla, puanlara göre belirlenen üst % 27'lik ve alt % 27'lik gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapıldı (Çizelge 4.6). Çizelge 4.6 incelendiğinde, % 27'lik üst grup ile % 27'lik alt grup arasında puan ortalamaları açısından farkların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görüldü ($p<0.01$).

4.1.6 Mobbing ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre değerlendirme

Mobbing Ölçeğine Ait DFA Analizi Sonuçları Şekil 1'de mobbing ölçeğine ait ölçün modelleri sonucu ise Çizelge 4.7'de verilmiştir.



Chi-Square=743.60, df=226, P-value=0.00000, RMSEA=0.085

Şekil 4.2: Mobbing Ölçeğine İlişkin DFA Analizi Sonuçları

Çizelge 4.7: Mobbing Ölçeğine Ait Ölçün Modelleri Sonucu

Faktör/Madde	Standartlaştırılmış Yükler	t-değeri	R ²
Mobbing			
S1	0,89	21,19	0,79
S2	0,82	18,69	0,67
S3	0,89	21,24	0,79
S4	0,90	21,63	0,81
S5	0,89	21,39	0,79
S6	0,92	22,33	0,85
S7	0,91	22,15	0,83
S8	0,92	22,76	0,85
S9	0,87	20,33	0,76
S10	0,90	21,70	0,81
S11	0,84	19,27	0,71
S12	0,87	20,33	0,76
S13	0,81	18,33	0,66
S14	0,82	18,80	0,67
S15	0,86	20,02	0,74
S16	0,76	16,63	0,58
S17	0,72	15,64	0,52
S18	0,79	17,74	0,62
S19	0,82	18,70	0,67
S20	0,80	17,90	0,64
S21	0,80	17,94	0,64
S22	0,87	20,57	0,76
S23	0,84	19,30	0,71

Mobbing ölçeğinde en yüksek etkiye sahip maddenin 0,92 ile M6, “6.Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellendi / engellenir.” ve M8, “8. Başka insanlarla iletişim kurmam engellendi / engellenir” maddeleri olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.8: Kurulan Mobbing Ölçeğinin DFA modeli için uyum kriterlerine ait değerler.

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçeğe Ait Değerler
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	3,290
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	0,085
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0,060
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,960
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$	0,960
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0,960
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,930
IFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0,960
RFI	$0.95 \leq RFI \leq 1$	$0.90 \leq RFI \leq 0.95$	0,950
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,860

Kaynak: Schermelleh-Engel and Moosbrugger, 2003). (RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation, SRMR: Standardized Root Mean Square Residual, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index)

Çizelge 4.8 incelendiğinde, Mobbing ölçeğine ait χ^2/sd , RMSEA, SRMR, NFI, NNFI, VFI, GFI, AGFI, IFI, RFI değerlerin kabul edilebilir uyum kriterleri içerisinde olduğu belirlenmiştir. Yapılan DFA analizi sonucunda, maddelerin ilgili faktörleri %95 güven seviyesinde doğruladığı ($p < 0.05$ $p = 0,000$) ve uyum indekslerin kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu ve modelin uyumluluğun kabul edilebilir uyum değerinde olduğu belirlenmiştir.

4.2 Katılımcılara İlişkin Bulgular

4.2.1 Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılım

Çizelge 4.9: Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	349	100,0
Toplam	349	100,0

Katılımcıların cinsiyetine göre dağılımına bakıldığında tamamının kadın olduğu belirlenmiştir.

4.2.2 Katılımcıların medeni durumuna göre dağılım

Çizelge 4.10: Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	180	51,6
Bekar	169	48,4
Toplam	349	100,0

Toplam 349 katılımcıdan, 180 kişi ile %51.6'sının evli, 169 kişi ile de %48.4'ünün bekar olduğu belirlenmiştir.

4.2.3 Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılım

Çizelge 4.11: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş	N	%
29 ve altı	107	30,7
30 – 39	119	34,1
40 – 49	86	24,6
50 yaş ve üzeri	37	10,6
Toplam	349	100,0

Katılımcıların %30.7'sinin 29 ve altı yaşında, %34.1'inin 30-39 yaş, %24.6'sının 40-49 yaş aralığının da, %10.6'sının ise 50 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir.

4.2.4 Katılımcıların ünvanlarına göre dağılım

Çizelge 4.12: Katılımcıların Ünvanlarına göre dağılımı

Unvan	n	%
Öğretim görevlisi/ Okutman / Uzman	129	37,0
Araştırma görevlisi	72	20,6
Yrd.Doç.Dr.	81	23,2
Doç.Dr.	37	10,6
Prof.Dr.	30	8,6
Toplam	349	100,0

Katılımcıların %37'sinin öğretim görevlisi/okutman/uzman oldukları, %20.6'sının araştırma görevlisi, %23.2'sinin Yrd. Doç. Dr. %10.6'sının Doç. Dr. , %8.6'sının Prof. Dr. olduğu belirlenmiştir.

4.2.5 Katılımcıların kıdemlerine göre dağılım

Çizelge 4.13: Katılımcıların Kıdemlerine göre dağılımı

Kıdem	n	%
1 - 5 yıl	187	53,6
6 - 10 yıl	86	24,6
11 - 15 yıl	34	9,7
16 - 20 yıl	13	3,8
21 ve üzeri	29	8,3
Toplam	349	100,0

Katılımcıların %53.6'sının 1-5 yıl kıdeme, %24.6'sının 6-10 yıl kıdeme, %9.7'sinin 11-15 yıl kıdeme, %3.8'sinin 16-20 yıl kıdeme ve %8.3'ünün 21 ve üzeri kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir.

4.2.6 Katılımcıların fakültelerine göre dağılım

Çizelge 4.14: Katılımcıların Fakültelerine göre dağılımı

Kıdem	n	%
M.Y.O	89	25,5
Fen ve Edebiyat Fakültesi	47	13,5
Eğitim Fakültesi	38	10,9
Mühendislik Fakültesi	31	8,9
İ.İ.B.F	22	6,3
Tıp Fakültesi	29	8,3
Hukuk Fakültesi	30	8,6
Diğer	63	18,0
Toplam	349	100,0

Katılımcıların %25.5'inin M.Y.O' fakültesinde, %13.5'inin Fen ve Edebiyat Fakültesinde görev yaptığı, %10.92'unun Eğitim Fakültesinde görev yaptığı, %8.9'unun Mühendislik Fakültesinde görev yaptığı, %6.3'ünün İ.İ.B.F'de görev yaptığı, %8.3'ünün Tıp Fakültesinde görev yaptığı, %8.6'sının Hukuk Fakültesinde görev yaptığı belirlenirken, %18'inin bunların dışında bir fakültede görev yaptıkları belirlenmiştir.

4.2.7 Katılımcıların akademik kariyerde mobbinge maruz kalma durumlarına göre dağılım

Çizelge 4.15: Katılımcıların Akademik Kariyerde Mobbinge Maruz Kalma Durumları

Mobbinge Maruz Kalma Durumları	n	%
Evet	221	63,3
Hayır	128	36,7
Toplam	349	100,0

Katılımcıların %63.3'ünün akademik kariyerde mobbinde maruz kaldıkları belirlenirken, %36.7'sinin akademik kariyerde mobbinge maruz kalmadıklarını düşündükleri belirlenmiştir.

4.2.8 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıklarında unvan durumlarına göre dağılımı

Çizelge 4.16: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıklarında Unvan Durumlarına Göre Dağılımı

Ünvanların Hangisinde Mobbinge Maruz Kalındı	n	%
Öğr. Gör / Okutman / Uzman	74	31,2
Araştırma Görevlisi	97	40,9
Yrd. Doç. Dr.	46	19,4
Doç. Dr	11	4,7
Prof. Dr	9	3,8
Toplam	237	100,0

#Çoklu yanıt olduğundan n sayısı cevaplayıcı sayısını geçebilir.

Katılımcıların %31,2'sinin Öğr. Gör / Okutman / Uzman ünvanına sahipken mobbinge maruz kaldığı, %40,9'unun araştırma görevlisi ünvanına sahipken mobbinge maruz kaldığı, %19,4'ünün Yrd. Doç. Dr ünvanına sahipken mobbinge maruz kaldığı, %4,7'sinin Doç. Dr iken mobbinge maruz kaldığı, %3,8'inin ise Prof. Dr iken mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir.

4.2.9 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıklarında süreçlerine göre dağılımı

Çizelge 4.17: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıklarında Süreçlerine Göre Dağılımı

Hangi Süreçte Mobbinge Maruz Kaldığınızı Düşünüyorsunuz	n	%
Yüksek Lisans yaparken	121	51,9
Doktora Ders Aşamasında	40	17,2
Doktora Tez Aşamasında	24	10,3
Diğer	48	20,6
Toplam	233	100,0

#Çoklu yanıt olduğundan n sayısı cevaplayıcı sayısını geçebilir.

Katılımcıların %51.9'u yüksek lisans yaparken mobbinge maruz kaldıklarını, %17.2'sinin doktora ders aşamasındayken mobbinge maruz kaldıkları, %10.3'ü doktora tez aşamasındayken mobbinge maruz kaldıkları belirlenirken, %20.6'sının bu süreçler dışındaki süreçlerde mobbinge maruz kaldıklarını belirlenmiştir.

4.2.10 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıklarında cinsiyet grubuna göre dağılımı

Çizelge 4.18: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıklarında Cinsiyet Grubuna Göre Dağılımı

Mobbing Uyguladığını Düşündüğünüz Kişinin Veya Kişilerin Cinsiyeti	n	%
İkisi de	149	67,4
Erkek	37	16,8
Kadın	35	15,8
Toplam	221	100,0

Katılımcıların %67.4'ünün hem kadın hem erkek cinsiyet grubu tarafından mobbinge maruz kaldığı, %16.8'sinin sadece erkek tarafından mobbinge maruz kaldıkları, %15.8'inin ise sadece kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir.

4.2.11 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları kişinin ünvanına göre dağılımı

Çizelge 4.19: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Ünvanına Göre Dağılımı

Mobbing Uyguladığını Düşündüğünüz Kişinin Veya Kişilerin Ünvanları	n	%
Öğr. Gör / Okutman / Uzman	96	15,3
Araştırma Görevlisi	50	8,0
Yrd. Doç. Dr.	131	20,9
Prof. Dr	150	24,0
Doç. Dr	116	18,5
İdari Personel	68	10,9
Diğer	15	2,4
Toplam	626	100,0

#Çoklu yanıt olduğundan n sayısı cevaplayıcı sayısını geçebilir.

Katılımcıların %15.30'unun Öğr. Gör / Okutman / Uzman Tarafından mobbinge maruz kaldıkları, %82inin Araştırma Görevlisi tarafından mobbinge maruz kaldıkları, %20.9'unun Yrd. Doç. Dr. Tarafından mobbinge maruz kaldıkları, %24'ünün Prof. Dr tarafından mobbinge maruz kaldıkları, %18.5'inin Doç. Dr tarafından mobbinge maruz kaldıkları, %10.92unun İdari Personel tarafından mobbinge maruz kaldıkları, %2.4'ünün ise bunların dışında bir unvan tarafından mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

4.2.12 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları kişinin yöneticilik vasfının olma durumuna göre dağılımı

Çizelge 4.20: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişinin Yöneticilik Vasfının Olma Durumuna Göre Dağılımı

Size Mobbing Uyguladığını Düşündüğünüz Kişi Veya Kişilerin Yöneticilik Görevleri Var Mıydı?	n	%
Evet	207	93,7
Hayır	14	6,3
Toplam	221	100,0

Katılımcıların %93.7'sinin mobbinge maruz kaldıkları kişinin yönetici görevi olduğu, %6.3'ünün ise mobbinge maruz kaldıkların kişinin yöneticilik vasfının olmadığı belirlenmiştir.

4.2.13 Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları kişisel nedenine göre dağılımı

Çizelge 4.21: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıkları Kişisel Nedenine Göre Dağılımı

Mobbing Davranışlarına Maruz Kalmanızın Kişisel Nedeni Ne Olabilir?	n	%
Kıskançlık	138	20,1
Kişisel başarılarım	143	20,8
Siyasi Görüşüm	28	4,1
Kadın Olmam	96	14,0
Girişimci ve sosyal oluşum	113	16,4
Medeni Durumum	40	5,8
Dış Görünüşüm	1	0,1
Dini İnançlarım	81	11,8
Diğer	47	6,8
Toplam	687	100,0

#Çoklu yanıt olduğundan n sayısı cevaplayıcı sayısını geçebilir.

Katılımcıların büyük çoğunluğunun kıskançlık (%20.1) ve kişisel başarılarından (%20.8) dolayı mobbinge maruz kaldıklarını düşündükleri belirlenmiştir.

4.2.14 Katılımcıların mobbinge maruz kalma karşısında verdikleri tepkiye göre dağılımı

Çizelge 4.22: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Karşısında Verdikleri Tepkiye Göre Dağılımı

Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızda ne yaptınız?	n	%
Sessiz kaldım	141	20,6
Mobbing uygulayan ile yüzleştim	36	5,2
Sabahları işe gitmek istemedim	136	19,8
İzin / Rapor aldım	66	9,6
Aynı şekilde karşılık verdim	52	7,6
Ailemle paylaştım	87	12,7
İşimi bırakmayı düşündüm	86	12,5
Yöneticilere bildirdim	41	6,0
Hukuki yollara başvurdum	11	1,6
Psikolojik destek aldım	16	2,4
İntihar etmeyi düşündüm	1	0,1
Diğer	13	1,9
Toplam	686	100,0

#Çoklu yanıt olduğundan n sayısı cevaplayıcı sayısını geçebilir.

Katılımcıların büyük çoğunluğunun mobbinge maruz kaldıklarına sessiz kaldıkları (%20.6) ve sabahları işe gitmek istemedikleri (%19.8) belirlenmiştir.

4.3 Katılımcıların Mobbing Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların mobbing düzeylerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Çizelge 4.23: Katılımcıların Mobbinge Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

İfadeler	n	$\bar{X}$	s.s
İş yerinde sözüm sürekli kesildi / kesilir.	349	2,83	1,46
Haberleşme araçları ile rahatsız edildim / edilirim	349	2,89	1,47
Yüksek sesle azarlandım / azarlanırım.	349	2,66	1,50
Sözlü tehditler aldım / alırım.	349	2,46	1,52
Mimikler, Jestler ve bakışlar ile rahatsız edildim / edilirim.	349	2,85	1,48
Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellendi / engellenir.	349	2,74	1,48
Meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olundu / olunur.	349	2,47	1,52
Başka insanlarla iletişim kurmam engellendi / engellenir	349	2,44	1,48
İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verildi / verilir.	349	2,27	1,50
Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olundu / olunur.	349	2,38	1,53
İnsanlar arkamdan kötü konuştu / konuşur.	349	2,76	1,32
Verdiğim kararlar sorgulandı / sorgulanır.	349	2,96	1,30
Hakkımda dedikodu yapıldı / yapılır.	349	3,22	1,34
Bana verilen görevler, işler değiştirildi / değiştirilir.	349	2,77	1,44
Yapmam için verilen işler geri alındı / alınır.	349	2,45	1,44
Anlam veremediğim işlerin yapmam istendi / istenir.	349	3,18	1,43
Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istendi / istenir.	349	3,09	1,47
Çalışma performansım engellendi / engellenir.	349	3,09	1,44
Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlandım / zorlanırım.	349	3,02	1,46
İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratıldım / uğratılırım.	349	2,80	1,50
Siyasi görüşlerim ile alay edildi / edilir.	349	2,05	1,36
Gülünç durumlara düşürüldüm / düşürülürüm.	349	2,19	1,42
Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı / yapılır.	349	2,02	1,39
Mobbing Genel Ortalama: 2,68			

Katılımcıların genel mobbing düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir ($\bar{x}=2.68$). En yüksek mobbing düzeyine sahip maddenin 3.22 ortalama ile “Hakkımda dedikodu yapıldı / yapılır.” Maddesi olduğu belirlenirken, en düşük

mobbing düzeyine sahip maddenin ise 2.02 ortalama ile “Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı / yapılır.” Maddesi olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.24: Katılımcıların Mobbing Verilerine Ait Normal Dağılım Analizi Sonucu

İstatistik	sd	Kolmogorov-Smirnov				
		p	$\bar{x}$	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
0,109	349	0,000	2,68	2,43	0.250	-0.387

Mobbing ölçeğine ait verilerin normallikten gelip gelmediğini test etmek için örneklem sayısı 50’nin üzerinde olduğundan kolmogorov-Smirnov’a normallik testi uygulanmıştır. Yapılan normallik analizi sonucuna göre verilerin normal dağılımdan gelmediği ($p < 0.05$) belirlenmesine rağmen, basıklık ve çarpıklığın ± 1.5 arasında olması (George ve Mallery (2010), ortalama, medyanın birbirine yakın olması ve merkezi limit teoremi gereği katılımcı sayısı 30’un üzerinde verilerin ağılımın normallikten uzaklaşmadığına karar verilmiştir. Çalışmada bu bilgiler ışığında parametrik analizler (normal dağılım analizleri) kullanılmasına karar verilmiştir.

4.3.1 Katılımcıların mobbing düzeylerinin medeni durum değişkenine göre

Çizelge 4.25: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Medeni Durum	n	$\bar{x}$	s.s.	T	Sd	P
Evli	180	2,70	1,31	0.304	347	0.762
Bekar	169	2,66	1,16			

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p > 0.05$, $p = 0.762$).

4.3.2 Katılımcıların mobbing düzeylerinin yaş değişkenine göre değerlendirme

Çizelge 4.26: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Yaş	N	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
29 ve altı	107	2,60	1,09	Gruplar Arası	11,25	3	3,75		
30 – 39	119	2,88	1,34	Gruplar İçi	521,14	345	1,51		
40-49	86	2,67	1,26	Toplam	532,40	348		2,483	0,061
50 yaş ve üzeri	37	2,28	1,16						

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin yaş grubu değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$, $p=0.061$).

4.3.3 Katılımcıların mobbing düzeylerinin ünvana göre değerlendirilmesi

Çizelge 4.27: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Ünvana Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Unvan	N	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Öğretim G./ Okutman / Uzman	129	2,51	1,14	Gruplar Arası	12,75	4	3,19		
Araştırma görevlisi	72	2,73	1,18	Gruplar İçi	519,65	344	1,51	2,109	0,079
Yrd.Doç.Dr.	81	2,66	1,28	Toplam	532,40	348			
Doç.Dr.	37	3,16	1,32						
Prof.Dr.	30	2,75	1,44						

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin unvan değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin unvan gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$, $p=0.079$).

4.3.4 Katılımcıların mobbing düzeylerinin kıdeme göre değerlendirilmesi

Çizelge 4.28: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Kıdeme Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Kıdem	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
1 - 5 yıl	187	2,44	1,12	Gruplar Arası	69,06	4	17,27		
6 - 10 yıl	86	3,06	1,36	Gruplar İçi	463,33	344	1,35		
11 - 15 yıl	34	3,67	1,01	Toplam	532,40	348		12,819	0,000**
16 - 20 yıl	13	2,36	1,14						
21 ve üzeri	29	2,06	0,96						

**p<0.01

1.Grup= 1-5 Yıl, 2.Grup= 6-10 Yıl, 3.Grup= 11-15 Yıl, 4.Grup= 16-20 Yıl, 5.Grup=21 ve üzeri

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin kıdem gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir (F(4-348)= 12.819, p=0.000, p<0.01). Kıdemi 21 yıl ve üzeri olanların ($\bar{x}$ =2.06) mobbing düzeyleri kıdemi 6-10 yıl ($\bar{x}$ =3.06) ve kıdemi 11-15 yıl ($\bar{x}$ =3.67) olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 5. Grup ile 2. Grup ve 3. Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.3.5 Katılımcıların mobbing düzeylerinin fakülte türüne göre değerlendirme

Çizelge 4.29: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Fakülte Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Fakülte	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
M.Y.O	89	2,47	1,13	Gruplar Arası	53,47	7	7,64		
Fen ve Edebiyat Fakültesi	47	2,56	1,22	Gruplar İçi	478,93	341	1,40		
Eğitim Fakültesi	38	3,34	1,08	Toplam	532,40	348			
Mühendislik Fakültesi	31	2,62	1,22					5,439	0,000**
İ.İ.B.F	22	2,72	1,38						
Tıp Fakültesi	29	3,03	1,40						
Hukuk Fakültesi	30	3,35	1,24						
Diğer	63	2,19	1,06						

**p<0.01

1.Grup= M.Y.O, 2.Grup= F.E.F, 3.Grup= E.F, 4.Grup= M.F, 5.Grup=İ.İ.B.F, 6.Grup=T.F, 7.Grup= H.F, 8.Grup=Diğer

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin fakülte türü değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin fakülte türü gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(7-348)= 5.439$, $p=0.000$, $p<0.01$). Eğitim fakültesinde olanların ($\bar{x}=3.34$) mobbing düzeyleri M.Y.O ($\bar{x}=2.47$) ve diğer fakültelerde ($\bar{x}=2.19$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 3. Grup ile 1. Grup ve 8. Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.3.6 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing davranışına maruz kalınan ünvan türüne göre değerlendirme

Çizelge 4.30: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbing Davranışına Maruz Kalınan Ünvan Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbing Davranışına Maruz Kalınan Ünvan	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Öğr. G. / Okutman / Uzman	74	2,96	1,05	Gruplar Arası	15,51	4	3,88		
Araştırma Görevlisi	97	3,25	1,10	Gruplar İçi	259,36	232	1,12	3,469	0,009**
Yrd. Doç. Dr.	46	3,53	1,08	Toplam	274,87	236			
Doç. Dr	11	3,87	0,82						
Prof. Dr	9	2,83	0,79						

**p<0.01

1.Grup= Öğr. Görevlisi/Okutman/Uzman, 2.Grup= Araştırma Görevlisi, 3.Grup Yrd. Doç. Dr., 4.Grup= Doç. Dr, 5.Grup= Prof. Dr.

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin mobbing davranışına maruz kalınan ünvan türü değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing davranışına maruz kalınan ünvan türü gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(4-236)= 3.469$, $p=0.009$, $p<0.01$). Öğr. G. / Okutman / Uzman iken mobbinge maruz kalanların ($\bar{x}=2.96$) mobbing düzeyleri Yrd. Doç. Dr iken mobbinge maruz kanlara ($\bar{x}=3.53$) göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 1. Grup ile 3. Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.3.7 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kalınan süreçte göre değerlendirme

Çizelge 4.31: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kalınan Süreçe Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbinge Maruz Kalınan Süreç	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Yüksek Lisans yaparken	121	3,38	1,01	Gruplar Arası	7,12	3	2,37		
Doktora Ders Aşamasında	40	3,07	1,13	Gruplar İçi	265,29	229	1,16	2,048	0,108
Doktora Tez Aşamasında	24	3,38	1,22	Toplam	272,40	232			
Diğer	48	2,98	1,12						

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kalındığındaki süreç değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kalındığındaki süreç gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0.108$, $p>0.05$).

4.3.8 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing uygulayanın ünvanına göre değerlendirme

Çizelge 4.32: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Ünvanına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbing Uygulayanın Ünvanı	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Öğr. Gör / Okutman / Uzman	96	3,37	1,03	Gruplar Arası	48,4	6	8,07		
Araştırma Görevlisi	50	3,90	0,75	Gruplar İçi	223,3	228	0,98		
Yrd. Doç. Dr.	131	3,45	0,97	Toplam	271,7	234		8,238	0,000**
Prof. Dr	150	3,27	1,08						
Doç. Dr	116	3,57	0,99						
İdari Personel	68	2,86	0,89						
Diğer	15	3,23	1,12						

** $p<0.01$

1.Grup= Öğr. Görevlisi/Okutman/Uzman, 2.Grup= Araştırma Görevlisi, 3.Grup=Yrd. Doç. Dr., 4.Grup= Prof. Dr, 5.Grup= Doç. Dr. 6.Grup=İdari Personel, 7.Grup=Diğer

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin mobbing uygulayanın ünvanı değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek

için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing uygulayanın ünvanına göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(6-234)= 8.238$, $p=0.000$, $p<0.01$). Öğr. G. / Okutman / Uzman tarafından mobbinge maruz kalanların ($\bar{x}=3.37$) mobbing düzeyleri Yrd. Doç. Dr. tarafından mobbinge maruz kalanlara ($\bar{x}=3.45$) göre daha düşük olmasına rağmen mobbing uygulayanın ünvanı Prof. Dr. ($\bar{x}=3.27$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 1. Grup ile 3. Grup ve 4. grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.3.9 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kalma nedeni değişkenine göre değerlendirme

Çizelge 4.33: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kalma Nedeni Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbinge Maruz Kalmanızın Kişisel Nedeni?	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Kıskançlık	138	3,40	1,02	Gruplar Arası	49,23	8	49,23		
Kişisel başarılarım	143	3,37	0,99	Gruplar İçi	221,19	226	221,19		
Siyasi Görüşüm	28	3,39	0,98	Toplam	270,43	234			
Kadın Olmam	96	3,46	1,05					6,288	0,000**
Girişimci ve sosyal oluşum	113	3,46	0,93						
Medeni Durumum	40	3,38	1,04						
Dini İnançlarım	77	3,35	0,92						
Diğer	47	2,48	0,95						

** $p<0.01$

1.Grup= kıskançlık, 2.Grup= kişisel başarılar, 3.Grup=siyasi görüş, 4.Grup= Kadın olunması, 5.Grup= girişimci ve sosyal olunması 6.Grup=medeni durumu, 7.Grup=Dini inanç, 8.Grup= Diğer

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kalma nedenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kalma nedenine göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(8-234)= 6.288$, $p=0.000$, $p<0.01$). Kişisel başarılarından dolayı mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin ($\bar{x}=3.37$) mobbing düzeylerinin diğer

nedenlerden dolayı mobbinge maruz kalanlardan ($\bar{x}=2.48$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 2. Grup ile 8. Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.3.10 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kaldıklarında yaptıklarına davranışlara göre değerlendirme

Çizelge 4.34: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kaldıklarında Yaptıklarına Davranışlara Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızda ne yaptınız?	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Sessiz kaldım	141	3,48	1,05	Gruplar Arası	53,97	9	6,00		
Mobbing uygulayan ile yüzleştirdim	36	2,69	0,81	Gruplar İçi	220,09	227	0,97		
Sabahları işe gitmek istemedim	136	3,46	0,91	Toplam	274,06	236			
İzin / Rapor aldım	66	3,78	0,86						
Aynı şekilde karşılık verdim	52	3,48	1,07					6,184	0,000**
Ailemle paylaştım	87	3,35	1,02						
İşimi bırakmayı düşündüm	86	3,01	0,92						
Yöneticilere bildirdim	41	2,86	0,97						
Hukuki yollara başvurdum	11	3,16	0,80						
Psikolojik destek aldım	16	3,01	1,10						
Diğer	13	2,31	0,95						

**p<0.01

1.Grup= sessiz kaldım, 2.Grup= yüzleştirdim, 3.Grup=işe gitmek istemedim, 4.Grup= izin/rapor aldım, 5.Grup= aynı şekilde karşılık verme, 6.Grup=aile ile paylaşma, 7.Grup=iş bırakmayı düşünme, 8.Grup= yöneticilere bildirme, 9.Grup= Hukuki yollara başvurma 10.Grup= Psikolojik Destek Alma, 11.Grup=Diğer

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kalınca yapılan davranış türüne göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVAsonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbinge maruz kalınca yapılan davranış türüne göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(9-236)= 6.184$, $p=0.000$, $p<0.01$). Mobbinge maruz kaldıklarında sabahları işe gitmek istemeyen bir davranış sergileyenlerin ($\bar{x}=3.46$) mobbing düzeylerinin yöneticilere bildirenlerden ($\bar{x}=2.86$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını

post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 3. Grup ile 8. Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.3.11 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing uygulayanın cinsiyetlerine göre değerlendirme

Çizelge 4.35: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbinge Maruz Kaldıkları Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
İkisinde	149	3,57	1,00	Gruplar Arası	28,85	2	28,85		
Erkek	37	2,77	1,01	Gruplar İçi	218,29	218	218,29	14,405	0,000**
Kadın	35	2,84	0,98	Toplam	247,14	220			

**p<0.01
1.Grup= İkisinde, 2.Grup= Erkek, 3.Grup=Kadın

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin mobbing uygulayanın cinsiyetine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing uygulayanın cinsiyetine göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir (F(2-220)= 14.405, p=0.000, p<0.01). Her iki cinsiyet tarafından da mobbinge maruz kalanların ($\bar{x}$ =3.57) mobbing düzeylerinin sadece erkekler tarafından mobbinge maruz kalanlar ($\bar{x}$ =2.77) ve sadece kadınlar tarafından mobbinge maruz kalanlardan ($\bar{x}$ =2.84) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 1. Grup ile 2. Grup ve 3. Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.3.12 Katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbing uygulayanın yöneticilik görevine göre değerlendirme

Çizelge 4.36: Katılımcıların Mobbing Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Yöneticilik Görevine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbing Uygulayanın Yöneticilik Görevi Olma Durumu	n	$\bar{x}$	s.s.	t	sd	P
Evet	207	3,34	1,05			
Hayır	14	2,98	1,15	1,249	219	0,213

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin mobbingi uygulayanın yöneticilik görevine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre, katılımcıların mobbing düzeylerinin mobbingi uygulayanın yöneticilik düzeyi olmasına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$, $p=0.213$).

4.4 Katılımcıların İş Performansı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların iş performansı düzeylerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Çizelge 4.37: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

İfadeler	n	$\bar{X}$	s.s
Görevlerimi zamanında tamamlarım.	349	4,29	0,95
İş hedeflerime ulaşıyorum.	349	4,20	0,88
Sunduğun hizmet kalitesinde standartlara ulaştığıma eminim	349	4,10	1,00
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	349	4,15	0,93
Görevimin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiririm.	349	4,28	0,96
Kendi işimin bir parçası olmayan işleride yapmak için gönüllü olmuştum.	349	3,34	1,20
Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla işbirliği içerisinde çalışmaktayım.	349	4,07	0,97
İş Performansı Genel Ortalama: 4,06			

Katılımcıların genel iş performansı düzeylerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir ($\bar{x}=4.06$). En yüksek iş performansı düzeyine sahip maddenin 4.29 ortalama ile “görevlerimi zamanında tamamlarım.” Maddesi olduğu belirlenirken, en düşük iş performansı düzeyine sahip maddenin ise 3.34 ortalama ile “Kendi işimin bir parçası olmayan işleri de yapmak için gönüllü olmuştum” Maddesi olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.38: Katılımcıların İş Performansı Verilerine Ait Normal Dağılım Analizi Sonucu

İstatistik	Sd	Kolmogorov-Smirnov				
		p	$\bar{X}$	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
0,183	349	0,000	4,06	4,28	-1,297	-1,340

İş Performansı ölçeğine ait verilerin normallikten gelip gelmediğini test etmek için örneklem sayısı 50'nin üzerinde olduğundan kolmogorov-Smirnov'a normallik testi

uygulanmıştır. Yapılan normallik analizi sonucuna göre verilerin normal dağılımdan gelmediği ($p<0.05$) belirlenmesine rağmen, basıklık ve çarpıklığın ± 1.5 arasında olması (George ve Mallery (2010), ortalama, medyanın birbirine yakın olması ve merkezi limit teoremi gereği katılımcı sayısı 30'un üzerinde verilerin ağılımının normallikten uzaklaşmadığına karar verilmiştir. Çalışmada bu bilgiler ışığında parametrik analizler (normal dağılım analizleri) kullanılmasına karar verilmiştir.

4.4.1 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin medeni duruma göre değerlendirme

Çizelge 4.39: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Medeni Durum	n	$\bar{x}$	s.s.	t	sd	P
Evli	180	4,00	0,85	1,288	347	0,198
Bekar	169	4,12	0,74			

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$, $p=0.198$).

4.4.2 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin yaş değişkenine göre değerlendirme

Çizelge 4.40: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Yaş	N	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
29 ve altı	107	4,11	0,73	Gruplar Arası	0,87	3	0,29	0,441	0,724
30 - 39	119	4,09	0,83	Gruplar İçi	225,95	345	0,66		
40-49	86	4,01	0,78	Toplam	226,82	348			
50 yaş ve üzeri	37	3,97	1,00						

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin yaş grubu değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan

ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$, $p=0.724$).

4.4.3 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin ünvana göre değerlendirme

Çizelge 4.41: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Ünvana Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Unvan	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Öğretim G./ Okutman / Uzman	129	4,25	0,70	Gruplar Arası	7,98	4	1,99		
Araştırma görevlisi	72	3,99	0,79	Gruplar İçi	218,84	344	0,64	3,135	0,015*
Yrd.Doç.Dr.	81	3,91	0,84	Toplam	226,82	348			
Doç.Dr.	37	3,88	0,95						
Prof.Dr.	30	4,07	0,86						

* $p<0.05$

1.Grup= Öğretim G./ Okutman / Uzman, 2.Grup= Araştırma görevlisi, 3.Grup= Yrd.Doç.Dr. , 4.Grup= Doç.Dr., 5.Grup= Prof.Dr.

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin ünvan değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin ünvan gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(4-348)= 3.135$, $p=0.015$, $p<0.05$). Öğretim görevlisi /okutman/uzman olanların ($\bar{x}=4.25$) iş performansı düzeyleri araştırma görevlisi ($\bar{x}=3.99$) ve Yrd. Doç. Dr ($\bar{x}=3.91$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 1. Grup ile 2. Grup ve 3. Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.4.4 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin kıdeme göre değerlendirme

Çizelge 4.42: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Kıdeme Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Kıdem	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
1 - 5 yıl	187	4,20	0,66	Gruplar Arası	14,80	4	3,70		
6 - 10 yıl	86	3,92	0,91	Gruplar İçi	212,02	344	0,62		
11 - 15 yıl	34	3,57	0,92	Toplam	226,82	348		6.003	0,000**
16 - 20 yıl	13	3,90	1,11						
21 ve üzeri	29	4,24	0,80						

**p<0.01

1.Grup= 1-5 Yıl, 2.Grup= 6-10 Yıl, 3.Grup= 11-15 Yıl, 4.Grup= 16-20 Yıl, 5.Grup=21 ve üzeri

Araştırmaya katılanların iş performans düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş performans düzeylerinin kıdem gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(4-348) = 6.003$, $p=0.000$, $p<0.01$). Kıdemi 1-5 yıl ($\bar{x}=4.20$) iş performansı düzeyleri kıdemi 11-15 yıl ($\bar{x}=3.57$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenirken kıdemi 21 ve üzeri ($\bar{x}=4.24$) olanlara göre daha düşük iş performansı düzeyinin olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 1. Grup ile 3. Grup ve 5. Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.4.5 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin fakülte türüne göre değerlendirme

Çizelge 4.43: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Fakülte Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Fakülte	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
M.Y.O	89	4,13	0,74	Gruplar Arası	13,85	7	1,98		
Fen ve Edebiyat Fakültesi	47	4,05	0,80	Gruplar İçi	212,97	341	0,63		
Eğitim Fakültesi	38	4,08	0,92	Toplam	226,82	348			
Mühendislik Fakültesi	31	4,18	0,69					3,167	0,003**
İ.İ.B.F	22	3,52	0,99						
Tıp Fakültesi	29	3,94	0,87						
Hukuk Fakültesi	30	3,77	0,93						
Diğer	63	4,29	0,60						

**p<0.01

1.Grup= M.Y.O, 2.Grup= F.E.F, 3.Grup= E.F, 4.Grup= M.F, 5.Grup=İ.İ.B.F, 6.Grup=T.F, 7.Grup= H.F, 8.Grup=Diğer

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin fakülte türü değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin fakülte türü gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(7-348) = 3.167$, $p=0.003$, $p<0.01$). M.Y.O fakültesinde olanların ($\bar{x}=4.13$) mobbing düzeyleri İ.İ.B.F ($\bar{x}=3.52$) ve hukuk fakültesinde ($\bar{x}=3.77$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 1. Grup ile 5. Grup ve 7.Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.4.6 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing davranışına maruz kalınan ünvan türüne göre değerlendirme

Çizelge 4.44: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbing Davranışına Maruz Kalınan Ünvan Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbing Davranışına Maruz Kalınan Ünvan	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Öğr. G. / Okutman / Uzman	74	4,22	0,65	Gruplar Arası	11,24	4	2,81		
Araştırma Görevlisi	97	3,75	1,08	Gruplar İçi	180,35	232	0,78	3,613	0,007**
Yrd. Doç. Dr.	46	4,03	0,65	Toplam	191,59	236			
Doç. Dr	11	3,57	1,18						
Prof. Dr	9	4,10	0,72						

**p<0.01
1.Grup= Öğr. Görevlisi/Okutman/Uzman, 2.Grup= Araştırma Görevlisi, 3.Grup Yrd. Doç. Dr., 4.Grup= Doç. Dr, 5.Grup= Prof. Dr.

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin mobbing davranışına maruz kalınan ünvan türü değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing davranışına maruz kalınan ünvan türü gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(4-236)= 3.613$, $p=0.007$, $p<0.01$). Öğr. G. / Okutman / Uzmanken mobbinge maruz kalınanların ($\bar{x}=4.22$) iş performansı düzeyleri araştırma görevlisiyken mobbinge maruz kalanlardan ($\bar{x}=3.75$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 1. Grup ile 2. Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.4.7 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kalan süreç göre değerlendirme

Çizelge 4.45: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kalınan Süreç Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbinge Maruz Kalınan Süreç	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Yüksek Lisans yaparken	121	3,88	1,00	Gruplar Arası	3,28	3	1,09		
Doktora Ders Aşamasında	40	3,99	0,84	Gruplar İçi	187,27	229	0,82	1,335	0,264
Doktora Tez Aşamasında	24	3,84	1,01	Toplam	190,55	232			
Diğer	48	4,17	0,60						

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kalındığındaki süreç değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kalındığındaki süreç gruplarına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir (p=0.264, p>0.05).

4.4.8 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing uygulayanın ünvanına göre değerlendirm

Çizelge 4.46: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Ünvanına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbing Uygulayanın Ünvanı	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Öğr. Gör / Okutman / Uzman	96	3,64	1,09	Gruplar Arası	36,64	6	6,11		
Araştırma Görevlisi	50	3,22	1,14	Gruplar İçi	153,31	228	0,67		
Yrd. Doç. Dr.	131	3,81	0,99	Toplam	189,95	234		9,083	0,000**
Prof. Dr	150	3,90	0,96						
Doç. Dr	116	3,83	0,98						
İdari Personel	68	4,10	0,73						
Diğer	15	3,64	1,09						

**p<0.01

1.Grup= Öğr. Görevlisi/Okutman/Uzman, 2.Grup= Araştırma Görevlisi, 3.Grup=Yrd. Doç. Dr., 4.Grup= Prof. Dr, 5.Grup= Doç. Dr. 6.Grup=İdari Personel, 7.Grup=Diğer

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin mobbing uygulayanın ünvanı değişkenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing uygulayanın ünvanına göre farklılığı istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(6-234)= 9.083$, $p=0.000$, $p<0.01$). Öğr. G. / Okutman / Uzman tarafından mobbinge uğrayanların ($\bar{x}=3.64$) iş performansı düzeyleri idari personel tarafından mobbinge uğrayanlara ($\bar{x}=4.10$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını post hoc analizlerinde scheffe testi ile test edilmiş, 1. Grup ile 6 Grup arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur.

4.4.9 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kalma nedenine göre değerlendirme

Çizelge 4.47: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kalma Nedeni Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbinge Maruz Kalmanızın Kişisel Nedeni?	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Kıskançlık	138	3,84	1,04	Gruplar Arası	6,44	8	1,074		
Kişisel başarılarım	143	3,82	1,05	Gruplar İçi	160,00	226	0,958		
Siyasi Görüşüm	28	3,55	1,08	Toplam	166,44	234			
Kadın Olmam	96	4,08	0,62						
Girişimci ve sosyal oluşum	113	3,65	1,10					1,121	0,352
Medeni Durumum	40	3,52	1,17						
Dini İnançlarım	77	3,64	1,11						
Diğer	47	4,20	0,56						

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kalma nedenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kalma nedenine göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0.352$, $p>0.05$).

4.4.10 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kaldıklarında yaptıklarına davranışlara göre değerlendirme

Çizelge 4.48: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbinge Maruz Kaldıklarında Yaptıklarına Davranışlara Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızda ne yaptınız?	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
Sessiz kaldım	141	3,93	0,96	Gruplar Arası	11,81	9	1,31		
Mobbing uygulayan ile yüzleştım	36	4,16	0,70	Gruplar İçi	180,80	227	0,80		
Sabahları işe gitmek istemedim	136	3,78	1,01	Toplam	192,61	236			
İzin / Rapor aldım	66	3,24	1,15						
Aynı şekilde karşılık verdim	52	3,19	1,13						
Ailemle paylaştım	87	3,60	1,09					1,648	0,103
İşimi bırakmayı düşündüm	86	4,16	0,71						
Yöneticilere bildirdim	41	4,15	0,78						
Hukuki yollara başvurdum	11	4,18	0,53						
Psikolojik destek aldım	16	4,07	0,93						
Diğer	13	4,30	0,71						

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kalınca yapılan davranış türüne göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbinge maruz kalınca yapılan davranış türüne göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0.103$, $p<0.05$).

4.4.11 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing uygulayanın cinsiyetlerine göre değerlendirme

Çizelge 4.49: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbinge Maruz Kaldıkları Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s.s.	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
İkisiye	149	3,91	0,98	Gruplar Arası	3,88	2	1,94		
Erkek	37	3,81	0,85	Gruplar İçi	183,54	218	0,84	2,304	0,102
Kadın	35	4,24	0,70	Toplam	187,42	220			

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin mobbing uygulayanın cinsiyetine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing uygulayanın cinsiyetine göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p=0.102$, $p<0.01$).

4.4.12 Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbing uygulayanın yöneticilik görevine göre değerlendirme

Çizelge 4.50: Katılımcıların İş Performansı Düzeylerinin Mobbing Uygulayanın Yöneticilik Görevine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Sonuçları

Mobbing Uygulayanın Yöneticilik Görevi Olma Durumu	N	$\bar{x}$	s.s.	t	sd	P
Evet	207	3,34	0,93			
Hayır	14	2,98	0,72	0,696	219	0,487

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin mobbingi uygulayanın yöneticilik görevine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin mobbingi uygulayanın yöneticilik düzeyi olmasına göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir. ($p>0.05$, $p=0.487$).

4.4.13 Mobbing ile iş performansları arasındaki ilişkiye göre değerlendirme

Çizelge 4.51: Mobbing İle İş Performansları Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonucu

Ölçekler	Mobbing Düzeyi	İş Performans
Mobbing Düzeyi	r	1
	p	-,382**
İş Performans	r	1
	p	0,000

Mobbing düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan pearson korelasyon analizi sonucu incelendiğinde, mobbing ile iş performansı arasında negatif yönlü düşük seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = -0,382$, $p = 0,000$, $p < 0,01$).

Mobbing düzeyi arttıkça iş performansında olumsuz bir düşüş olacağı belirlenmiştir.

4.4.14 Mobbingin iş performansı üzerindeki etkisine göre değerlendirme

Çizelge 4.52: Mobbingin İş Performansı Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi Sonucu

	B	Standart Hata	t	P	R	R ²
Sabit	4,73	0,095	13,352	0,000	0,382	0,143
Mobbing	-0,249	0,032	7,924	0,000		

$F(1-348) = 59,277$ $p = 0,000$

Bağımsız değişken: Mobbing Bağımlı değişken: İş performansı

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde: Akademisyenlerin mobbing algıları ile iş performansı anlamlı ilişkiler göstermektedir ($R = 0,382$, $R^2 = 0,143$ $p < 0,001$). Mobbing tek başına iş performansını sadece %14,3'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise mobbingin iş performansı üzerinde önemli(anlamlı) bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

$$\text{İş Performansı} = 4.73 - 0.249 * \text{Mobbing}$$

Mobbing düzeyinde bir birimlik puan azalışı olduğunda iş performansı düzeyinde 0,249'luk bir artış olacağı belirlenmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç

Yıldırma, iş yerinde bir veya daha fazla kişiye sistematik bir şekilde yapılan her türlü kötü muameledir. “Bastırma”, “yok sayma”, “bezdirme” veya “psikolojik şiddet” olarak ifade edilebilen yıldırma, birçok olumsuz sonucu beraberinde getiren önemli bir sorundur.

Bu sorun çalışanların performansını doğrudan etkilemektedir. Konunun özellikle son yıllarda artan önemi dikkate alınarak araştırmada yıldırma, performans ve bunlar arasındaki ilişki açıklanmış ve buna ek olarak İstanbul Vakıf Üniversiteleri’nde çalışan 349 kadın akademisyene yönelik bu araştırmanın sonucunda iş yerlerinde yıldırmaya maruz kaldıkları ve maruz kaldıkları yıldırmanın iş performansına etkisinin önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir.

Yıldırmanın etkileri çeşitlidir, ancak en önemli etkilerinden birisi iş performansı üzerindeki etkisidir. Yıldırma, örgütlerde mutsuz ve endişeli insanların çoğalmasına ve organizasyon performansının azalmasına neden olmaktadır. Genel olarak ifade edebiliriz ki, çalışanlar, yönetime katılmak, sorumluluk almak, kendini ifade etmek, değerli olduğunu hissetmek ve yaptığı işin saygın bir iş olduğunu bilmek istemektedir.

Yapmış olduğumuz araştırma göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların çoğunun evli ve daha çok genç yaşta, kıdem aldıkça, kariyerlerinin eğitim olarak başındayken, yıldırmaya davranışlarına maruz bırakıldığı,

Katılımcıların sadece erkek ve kadınlar tarafından yıldırmaya maruz kalanların, her iki cinsiyet grubu tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalanlara göre daha az sayıda oldukları,

Katılımcıların çoğunun yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları kişinin yönetici görevi olduğu,

Katılımcıların büyük çoğunluğunun kıskançlık ve kişisel başarılarından dolayı yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını düşündükleri,

Katılımcıların büyük çoğunluğunun mobbinge maruz kaldıklarına sessiz kaldıkları ve sabahları işe gitmek istemedikleri,

Katılımcıların genel mobbing düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir. En yüksek mobbing düzeyine sahip maddenin “Hakkımda dedikodu yapıldı / yapılır.” Maddesi olduğu belirlenirken, en düşük mobbing düzeyine sahip maddenin “Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı / yapılır.” Maddesi olduğu,

Araştırmaya katılanların mobbing düzeyleri kıdemi 21 yıl ve üzeri olanların mobbing düzeyleri, kıdemi 6-10 yıl ve kıdemi 11-15 yıl olanlara göre daha düşük olduğu,

Araştırmaya katılanların Eğitim fakültesinde olanların mobbing düzeyleri M.Y.O ve diğer fakültelerde olanlara göre daha yüksek olduğu,

Araştırmaya katılanların mobbing düzeyleri Öğr. G. / Okutman / Uzman iken mobbinge maruz kalanların mobbing düzeyleri Yrd. Doç. Dr iken mobbinge maruz kanlara göre daha düşük olduğu,

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin Öğr. G. / Okutman / Uzman tarafından mobbinge maruz kalanların mobbing düzeyleri Yrd. Doç. Dr tarafından mobbinge maruz kalanlara göre daha düşük olmasına rağmen mobbing uygulayanın ünvanı Prof. Dr. olanlara göre daha yüksek olduğu,

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin Kişisel başarılarından dolayı mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin mobbing düzeylerinin diğer nedenlerden dolayı mobbinge maruz kalanlardan daha yüksek olduğu,

Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin Mobbinge maruz kaldıklarında sabahları işe gitmek istemeyen bir davranış sergileyenlerin mobbing düzeylerinin yöneticilere bildirenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların mobbing düzeylerinin Her iki cinsiyet tarafından da mobbinge maruz kalanların mobbing düzeylerinin sadece erkekler tarafından mobbinge maruz kalanlar ve sadece kadınlar tarafından mobbinge maruz kalanlardan daha yüksek olduğu,

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin Öğretim görevlisi /okutman/uzman olanların iş performansı düzeyleri araştırma görevlisi ve Yrd. Doç. Dr olanlara göre daha yüksek olduğu,

Araştırmaya katılanların iş performans düzeylerinin kıdemi 1-5 yıl iş performansı düzeyleri kıdemi 11-15 yıl olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenirken kıdemi 21 ve üzeri olanlara göre daha düşük iş performansı düzeyinin olduğu,

Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin M.Y.O fakültesinde olanların mobbing düzeyleri İ.İ.BİF ve hukuk fakültesinde olanlara göre daha yüksek olduğu,

Araştırmaya katılanların iş performansı Öğr. G. / Okutman / Uzmanyken mobbinge maruz kalanların iş performansı düzeyleri araştırma görevlisiyken mobbinge maruz kalanlardan olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların iş performansı düzeylerinin Öğr. G. / Okutman / Uzman tarafından mobbinge uğrayanların iş performansı düzeyleri idari personel tarafından mobbinge uğrayanlara olanlara göre daha yüksek olduğu,

Katılımcıların %63.3'ünün akademik kariyer yaşamları boyunca yıldırma maruz kaldıkları ve yıldırma oranının eğitim seviyesi ve akademik unvan yükselişinde azaldığı sonuçları elde edilmiştir.

Elde edilen sonuçlar yıldırma mağdurlarının daha çok yönetici görevinde olan kişiler tarafından mobbinge maruz bırakıldıklarını göstermektedir. Sebebinin çoğunlukla kıskançlık ve kişisel başarıların oluşturduğu bir davranış olan mobbing, mağdurlarının daha çok sessiz kalmasına sebep olmuştur.

Mobbingin daha çok kişiler hakkında asılsız dedikodu ve iftiralar ile gerçekleştiği kanaatine varılmıştır. Birçok araştırma sonucunda özellikle kadın akademisyenlerin ülkemizde yıldırma davranışları ile çok sık karşılaştığını görmekteyiz. YÖK'ün bu konuda yaptığı çalışmalar da göz önüne alındığında, bu sorunun giderek büyüyen ve mutlaka önüne geçilmesi gereken bir sorun olduğu sonucuna varmaktayız.

Yıldırma ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılması, çeşitli çözüm önerileri getirilmesi şarttır. Bu anlamda, yıldırma maruz kalan akademisyenlerin tespit edilerek rehabilite edildikten sonra tekrar bilimsel çalışmalarına devam etmeleri olanağı da sağlanabileceği kanaatindeyiz. Bu sorunu kişilerin bireysel olarak çözmesini beklemek yerinde olmayacaktır. Yapılması gereken, bireysel çözümlerden öte devletin çeşitli önlemler alarak bu olayların önüne geçmeyi sağlamasıdır.

5.2 Öneriler

Yapmış olduğumuz bu araştırmada savunduğumuz çözüm önerileri şu şekilde kategorize edilebilir:

5.2.1 Uygulayıcı Yönünden

Her kurumda yıldırma davranışlarına meyilli bireylerin olabileceği göz önünde bulundurularak düzenli olarak her bireyle uzman kişiler eşliğinde toplantılar, grup terapileri, ölçekler, yıldırıcı etkinlikler yapılmalıdır. Bu kişiler tespit edildiğinde gerekli kişilere ya da sağlık kuruluşlarına sevk edilmelidir. Yıldırma uygulayıcısına objektif olarak davranılıp gerektiğinde cezai işlem veya görevden uzaklaştırma uygulanabilir.

Yıldırmanın tanımlanması ve kurumsal çerçevede açıklanması gerekmele beraber; bu konuda şikâyet eden ve şikâyet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmaların da geliştirilmesi gerekmektedir. Hizmet içi eğitim verilerek konunun işlenmesi gerekmektedir. Eğitimlerin etkili olabilmesi için kariyer sisteminin ve yükselme koşullarının düzenlenmesinde eğitim olanaklarına önem ve yer verilmesi gerekmektedir. Konuyu bilen uzman sayısı da çok sınırlı olduğundan, işyerinde yıldırma konusunda uzmanlar yetiştirilip, eğitilmelidir.

5.2.2 Mağdur yönünden

Yıldırma uygulayan kişi yetkili birine rapor edilmeli, kanıt oluşturabilmek için de gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım alınmalıdır. İş arkadaşları ile yaşananların paylaşılması gerekmektedir. Hatta daha fazla etkili olabilmek için grupça yetkili birim veya kişiye başvurulması gerekmektedir. Kurumların mevzuatında yıldırma kavramına yer verecek şekilde düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Yıldırmanın azaltılması yönünde benzer davaların açılması sağlanırsa, bu konuda bir bilinç oluşturularak, işverenin keyfi davranışları sınırlandırılabilir. İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılacak bir düzenlemeyle, yıldırma mağduruna hem dava açabilme, hem de aynı konuda belirli bir makama şikâyet edebilme imkânı sağlanmalıdır. Bununla birlikte, yıldırma uygulaması, yıldırma uygulayan kişinin siciline işlenmeli, görevde yükselmesi engellenmeli ve gerektiğinde görevinden uzaklaştırılmalıdır. Ve elbette ki, şikâyet ettiği için iş akdi

feshedilen, istifaya zorlanan, başka yere geçici ya da daimi olarak tayini çıkarılan kişilere de koruyucu yasal düzenlemeler getirilmelidir.

Yıldırmaya karşı alınması gereken en mühim önlem farkındalığın arttırılmasıdır. Örgütlerde insan kaynakları politikaları hazırlanırken yıldırmanın önemi gözönünde bulundurulmalıdır. Bu anlamda yıldırmayı engelleyici çözüm önerileri ileri sürülüp, uygulamaya konmalıdır.

Dünya’da ve Türkiye’de yıldırmaya karşı çıkarılan çok az sayıda kanun veya düzenleme bulunmaktadır. Hem kurumların, hem de kanunkoyucuların, birçok insanı etkileyen bu toplumsal soruna karşı daha duyarlı davranması gerekmektedir. Dünya’daki birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye’de de yıldırma uygulamalarını tam olarak ifade eden, bu uygulamalara karşı işverenin sorumluluklarını açıkça ortaya koyan ve gerekli yaptırımları kesin bir şekilde belirten kanun ve yönetmeliklerin çıkarılması ivedilik arz etmektedir. Tüm bunların yanı sıra hastanelerin bünyesinde psikolojik taciz destek klinikleri oluşturulabilir. Yıldırmaya maruz kalanlara gerekli tıbbi yardımın ücretsiz verilmesi, tedavi süresince ilaç ve tedavi katılım payı alınmaması, aylık ve ücretlerinde kesinti yapılmaması gerekmektedir.

5.2.3 Araştırmacılar yönünden

Yapmış olduğumuz bu araştırmanın farklı meslek, örgüt, evren ve örneklemleriyle benzeri araştırmalar yapılabilir.

Yıldırmaya maruz kalan kadın yöneticilerin, yönetici vasıflarıyla yıldırmaya maruz kalmasının bir ilişkisinin olup olmadığı araştırılabilir.

Çalışanların yönetime katılması, karar vermede daha etkili olması nedeni ile yıldırma davranışının azalmasında etkilidir. Bu nedenle çalışanları yıldırma politikasında yönetici olarak atama kararı düşünülebilir.

Yönetici eğitimlerine odaklanıp kişisel başarılarını artırmak ve yıldırma davranışlarının yönetici vasfıyla işilkisini daha dikkatli çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Adams, A.** (1992). Holding Out Against Workplace Harassment and Bullying. *Personnel Management*.
- Aktan, C.C.** (2006). “Whistleblowing”, (Yayınlanmamış PPT Sunum.)
- Alparslan, M. A. ve Tunç, H.** (2010). “Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi”, <http://sdu.edu.tr/edergi>.
- Arpacioğlu, G.** (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. *HR Dergisi*, Kasım-Aralık:1-7.
- Atman, Ü.** (2012). İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3 (1), ss. 157-174.
- Aydın, Ş. ve Özkul, E.** (2007). İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt/Vol.:7- Sayı/No: 2 : 169-186.
- Azmi Y. ve İlksun D.** (2016) *Ülbeği Çalışma hayatında yıldırma*, Akademisyen Kitapevi.
- Baltaş, A.** (2003). *Adı Yeni Konmuş Bir Olgı: İşyerinde Yıldırma*.
- Baron, R. ve Neuman, J.** (1998). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets, *Journal of Management* 24(3):391-419.
- Barrios, L. and L., Sleet, A. D.** (2002) *International Encyclopedia of the Social Behavioural Sciences*, Newyork.
- Baykal, A. N.** (2005); *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Psikolojik Şiddet’den Günümüze*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Bayrak Kök, S.** (2006) *İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri*. Çevrimiçi: <file:///C:/Users/kamalaaslanova/Downloads/539-1076-1-SM.pdf>
- Bjorkqvist, K.; Osterman, K. ve Hjelt-Back, M.** (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Bozdağ, L.** (2009). *Akademide Mobbing. Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi’nde sunulan bildiri* (13-16 Ekim), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir. Erişim Tarihi: 12.10.2018. Erişim Adresi: https://www.academia.edu/12731721/Akademide_Mobbing
- Boucaut, R.** (2001). *Understanding workplace bullying: A practical application of Giddens' Structuration Theory*.
- Braithwaite, V. ve Ahmed, E. ve Braithwaite, J.** (2008). Workplace Bullying and Victimization: The Influence of Organizational Context, Shame and Pride, *International Journal of Organizational Behaviour*, C. 13, No:2, ss. 71-94.
- Büyüköztürk, Ş.** (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (14.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. Ve Demirel, F.** (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 19. Baskı, Ankara, Pegem Akademi.

- Cassito, M. G.** (2003). *“Raising Awareness of Psychological Harassment at Work. Albany”*, NY, USA: World Health Organization.
- Cicerali, L. K. ve E. Ensari Cicerali.** (2015). *Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing, Gece Kitaplığı*.
- Cummins, Paige N. Massey, L.; Jones, A.** (2007). Keeping Ourselves Well: Strategies for Promoting and Maintaining Counselor Wellness, *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, v46 n1 p35.
- Çakıcı, A.** (2008). “Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1, ss. 117 – 134.
- Çivilidağ, A.** (2011). Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri, *Doktora tezi*.
- Çobanoğlu, Ş.** (2005). *Mobbing*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş.** (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk Ş.** (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss Ve Lisrel Uygulamalı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çöl, G.** (2008). “Algılanan Güçlendirmenin İsgören Performansı Üzerine Etkileri”, *Dogus Üniversitesi Dergisi*, Cilt:9, Sayı:1, ss.35-46.
- Deniz, D.** (2012). *Mobbing (İşyerinde Yıldırma)*, Fam Yayınları, Haziran.
- Devenport, N., Schwartz, R., ve Elliott, P.,** (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev. Osman Cem Önoray), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Di Martino, V.,** (2002). *Violence at The Workplace: The Global Response*, *Afr Newslett on Occup Health and Safety*, No: 12, ss.4–7.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P.** (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Eaton, Tim V. ve Akers, Michael D.** (2007). Whistleblowing and Good Governance, *The CPA Journal*, Vol. 77, No. 6: 66-71.
- Einarsen S.** (2005). The Nature, Causes and Consequences Of Bullying At Work: The Norwegian Experience. *Perspectives Interdisciplinaires. Sur Le Travail Et La Santé (PISTES)*.
- Erçetin, Ş.Ş., Hamedoğlu, M.A.ve Çelik, S.** (2008). Mobbing in Primary Schools (A Case Study for Hendek County, Sakarya). *World Applied Sciences Journal*, 3(6), 945- 955.
- Ferrari, E.** (2004). Raising awareness on women victims of mobbing: The Italian contribution. DAPHNE Programme: Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women, *European Commission*.
- Finne, L. B. ve Knardahl, S. ve Lau, B.** (2011). Workplace Bullying and Mental Distress: A Prospective Study of Norwegian Employees, *Scandinavian Journal of Work, Environment ve Health*, C. 37, No: 4, ss.276-287.
- Gates, G.** (2004). Bullying and mobbing (Part 2). *Labor Management, Pulp and Paper*, 78(10), 31-31.
- Gökçe, A. T.** (2008). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Pagem Yayınevi, Ankara.
- Gökçe, A. T.** (2008a). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Pagem Yayınevi, Ankara.

- Gün, H.** (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Lazer Yayınları, Ankara.
- Güngör, M.**, (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, Derin Yayınevi, İstanbul.
- Heames, J.T., Harvey, M. and Treadway, D.** (2006). "Status inconsistency: an antecedent to bullying behavior in groups", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17, pp. 348-61.
- Heugten, K. V.** (2013) *Resilience as an Underexplored Outcome of Workplace Bullying*, Volume: 23 issue: 3, page(s): 291-301.
- Hoel, H., Rayner, C. ve Cooper, C. L.** (1999). Workplace bullying. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 195-230.
- Hoel, H.; Faragher, B ; Cooper, C.L.** (2004). Bullying Is Detrimental To Health, But All Bullying Behaviours Are Not Necessarily Equally Damaging. *British Journal of Guidance and Counselling*, C.32, No.3,s.36.
- Kan, A., ve Akbaş, A.** (2005). ,A Study Of Developing An Attitude Scale Towards Chemistry. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 227-237.
- Karakurum, M.** (2005). The effects of person-organization fit employee job satisfaction, performance ve organizational commitment in a Turkish public organization. *Yayınlanmamış doktora tezi*, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Karatuna, I. ve Gök, S.** (2012). Yükseköğretimde Psikolojik Taciz Konulu Araştırmalar Üzerine Bir İnceleme. *Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi Bildiri içinde* (ss. 41-60). İzmir: Bilinder.
- Karcioğlu, F, ve Çelik, Ü. H.** (2012). Mobbing (yıldıрма) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kaya, A.** (2005). Çocuklar için Yalnızlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması'. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5 (19), 220–237.
- Keashly, L.** (1998), "Emotional Abuse in The Workplace: Conceptual And Eprical Issues", *Journal Of Emotional Abuse*, C. 1, No: 1, Ss. 85- 117.
- Kirkman, B.L. Tesluk, P.E. ve Rosen, B.** (2004). The impact of demographic heterogeneity and team leader-team member demographic fit on team empowerment and effectiveness. *Group & Organization Management*, 29 (3): 334-368.
- Kollmer, N.** (2003). *Mobbing am Arbeitsverhältnis*, 3. Aufl., C.F. Müller Verlag, Heidelberg.
- Lazarus, R. ve Folkman, S.** (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Publishing Company.
- Lewis, E. S. ve J. Orford** (2005). "Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships," *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15 (1): 29-47.
- Leymann, H.** (1993). Psychterror am Arbeitsplatz und wie man sich Degagen Wehren Kann, Reinbek Bei, Hamburg, Rowohlt Taschenbuch Verlag Combh.
- Leymann, H.** (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2).
- Matthiesen, S. B. ve Einarsen, S.** (2007). Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences, Springer Publishing Company, *Violence and Victims*, C. 22, No: 6, ss.735-753.

- Matthiesen, S. B.** (2006). Bullying at Work; Antecedents And Outcomes, *Department of Sychosocial Science Faculty of Psychology University of Bergen Norway*, Doctoral Thesis.
- Mete, Y. A.** (2013). Yükseköğretim kurumlarında psikolojik yıldırma (terör): Uygulayanlar, mağdurlar ve seyirciler. *International Journal of Social Science* 6 (2), 977-993.
- Namie, G. ve Namie, R.** (2009a) *The Bully at Work*, Sourcebooks Inc.,Naperville/Illinois.
- Özler, E. D., ve Mercan.** (2009). *Yönetmel ve Örgütsel Açından Psikolojik Terör*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Öztürk, H., Sökmen, S., Yılmaz, F., ve Çilingir, D.** (2008). Measuring mobbing experiences of academic nurses: Development of a mobbing scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 20(9), 435-442.
- Poilepot – Rocaboy, G. ve Richard W.** (2007). Combating Psychological Harassment in the Workplace: Processes for Management intervention. *International Employment Relations Review*, 13 (1), pp.67-83.
- Salin, D.** (2003b). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in The Work Environment, *Human Relations*, C. 56, No: 10, ss. 1213-1232, (Salin, 2003b).
- Salin, D.** (2003a). Workplace Bullying Among Business Professionals Prevalence Organisational Antecedents and Gender Differences, *Publications of the Swedish School of Economics and Business Administration*, Helsinki, Finland, No. 117 (Salin, 2003a).
- Saunders P., Huynh, A. ve Goodman –Delahunty, J.** (2007) Defining workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 340-354.
- Schermelleh-Engel and Moosbrugger,** (2003). RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation, SRMR: Standardized Root Mean Square Residual, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index
- Shallcross, L. vd.** (2000) “*Workplace Mobbing: Experiences in The Public Sector*”, 13(2), s.56-70.
- Sigler, T.H., Pearson, C. M.** (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, Vol.5, pp.27-52.
- Söğütü, A.** (2014). Mobbing, Etkileri ve Mobbing’le Mücadele (İstanbul Hizmet Çalışanları Sektörü Örneği). *İstanbul: Beykent Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*.
- Tınaz, P.** (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*, 3. Baskı İstanbul: Beta.
- Tigrel, E. Y. ve Kokalan, O.** (2009). Academic Mobbing in Turkey. *International Journal of Human and Social Sciences*. 4 (10). 716-724.
- Tınaz, P.,** (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul,.
- Tınaz, P.** (2008) *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, Beta yayıncılık, İstanbul.
- Tınaz, P.** (2006). “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuku Dergisi*, İstanbul.
- Torun, E.** (2011). Üniversite (Yükseköğretim) ve Mobbing. *Adli Bilimciler Derneği, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mobbing’le Mücadele Sempozyumu Sözlü Bildiri*, Ankara.

- Tutar, H.** (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 2, No: 2.
- Tutar, H.** (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, 3. Baskı. Ankara:Platin Yayınları.
- Vandekerckhove, W. ve Commers, M. S. R.** (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times? *Journal of Business Ethics*, 45, 41-50.
- Walter, H.** (1993). *Mobbing: Kleinkreis am Arbeitsplatz*, Campus, Frankfurt-Newyork.
- Webster's New World Dictionary**, (2009), Wiley Publishing Inc., Ohio.
- Westhues, Kenneth et al.** (2006), *The Remedy and Prevention Mobbing in Higher Education*. Lewiston, New York: Edwin Mellen Press.
- Yalçın, A. ve İlksun D. Ü.** (2016). *Çalışma Hayatında Mobbing*, Akademisyen Kitabevi.
- Yamada, I. and Thill, J.C.** (2004) Comparison of Planar and Network K-Functions in Traffic Accident Analysis. *Journal of Transport Geography*, 12, 149-158.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım, A.** (2010). Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştığı Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkisi. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 30(2), 559-70.
- Yılmaz, A., Özler, D.E. ve Mercan, N.** (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma, 03.06.2018 tarihinde www.esosder.org, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Güz- (7): 334-357 adresinden alınmıştır.
- Zabrodska, K., ve Kveton, P.** (2013). Prevalence and forms of workplace bullying among university employees. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 25, 89-108.
- Zapf, D. ve Einarsen, S.** (2011). *Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators*, Bullying and Harassment In The Workplace, Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research And Practice (2nd Edition), Taylor and Francis, London, ss.177-200.

EKLER

EK -1 MOBBİNG ÖLÇEK FORMU

Mobbing Ölçek Formu

Sayın Katılımcı,

Mobbing : " Bir veya birkaç kişinin 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 Akademisyenlerin 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.

Not: max.5 dakikanızı alacak olan soru içeriğine sahip bir ankettir.

Max.yanıtlama süreniz 15 gün olarak belirlenmiştir ve sadece kadın akademisyenlerin cevaplama gerekmektedir.

Katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

* Required

1. 1 - Cinsiyetiniz? *

Mark only one oval.

☐ Kadın

2. 2 - Medeni Durumunuz? *

Mark only one oval.

☐ Evli

☐ Bekar

3. 3 - Yaşınız? *

Mark only one oval.

☐ 29 ve altı

☐ 30 - 39

☐ 40 - 49

☐ 50 - 59

☐ 60 ve üzeri

4. 4 - Unvanınız? *

Mark only one oval.

☐ Araştırma görevlisi

☐ Öğretim görevlisi/ Okutman / Uzman

☐ Yrd.Doç.Dr.

☐ Doç.Dr.

☐ Prof.Dr.

5. 5 - Kıdeminiz? *

Mark only one oval.

☐ 1 - 5 yıl

☐ 6 - 10 yıl

☐ 11 - 15 yıl

☐ 16 - 20 yıl

☐ 21 ve üzeri

6. 6 - Fakülteniz

Mark only one oval.

☐ Eğitim Fakültesi

☐ Fen ve Edebiyat Fakültesi

☐ İ.İ.B.F

☐ Mühendislik Fakültesi

☐ M.Y.O

☐ Tıp Fakültesi

☐ Hukuk Fakültesi

☐ Mimarlık Fakültesi

☐ Other: _____

Bu ölçek, Mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadığınızı belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Lütfen aşağıdaki sorulara " 1 (Hiç) - 5 (Pekçok) " şeklinde, maruz kalma durumunuzun sıklığına göre derecelendirerek işaretleme yapınız. Lütfen sorulara cevap verirken Akademik kariyerinizin tümünü dikkate alınız.

Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar

7. 7-İş yerinde sözüm sürekli kesildi / kesilir. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

8. 8-Haberleşme araçları ile rahatsız edildim / edilirim *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

9. 9 - Yüksek sesle azarlandım / azarlanırm. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

10. 10-Sözlü tehditler aldım / alırım. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

11. 11- Mimikler, Jestler ve bakışlar ile rahatsız edildim / edilirim. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

12. 12-Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellendi / engellenir. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar

13. 13-Meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olundu / olunur. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

14. 14- Başka insanlarla iletişim kurmam engellendi / engellenir *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

15. 15- İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verildi / verilir. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

16. 16- Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olundu / olunur. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

İtibara Yönelik Saldınlar

17. 17- İnsanlar arkamdan kötü konuştu / konuşur. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

18. 18-Verdiğim kararlar sorgulandı / sorgulanır. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

19. 19-Hakkımda dedikodu yapıldı / yapılır. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

Mesleki Duruma Yönelik Saldınlar

20. 20-Bana verilen görevler, işler değiştirildi / değiştirilir. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

21. 21- Yapmam için verilen işler geri alındı / alınır. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

22. 22-Anlam veremediğim işlerin yapmam istendi / istenir. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

23. 23- Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istendi / istenir. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

24. 24-Çalışma performansım engellendi / engellenir. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

25. 25- Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlandım / zorlanırım. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

26. 26-İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratıldım / uğratılırım. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldınlar

27. 27- Siyasi görüşlerim ile alay edildi / edilir. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

28. 28- Gülünç durumlara düşürüldüm / düşürülürüm. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

29. 29-Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı / yapılır. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

30. 30-Mobbing tanımını da dikkate alarak, Akademik kariyerinizde Mobbing'e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?(Cevabınız evet ise aşağıdaki 31-37.soruları lütfen cevaplayınız.) *

Mark only one oval.

- ☐ Evet
☐ Hayır

31. 31- Aşağıdaki unvanların hangisinde / hangilerinde Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz?

Check all that apply.

	Araştırma Görevlisi	Öğr. Gör / Okutman / Uzman	Yrd. Doç. Dr.	Doç. Dr.	Prof. Dr.
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

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

Check all that apply.

	Yüksek Lisans yaparken	Doktora Ders Aşamasında	Doktora Tez Aşamasında	Diğer.....
Cevap	☐	☐	☐	☐

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

Mark only one oval.

- ☐ Kadın
☐ Erkek
☐ İkiside

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

Check all that apply.

	Araştırma Görevlisi	Öğr. Gör / Okutman / Uzman	Yrd. Doç. Dr.	Doç. Dr.	Prof. Dr.	İdari Personel	Diğer
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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

Mark only one oval.

- ☐ Evet
☐ Hayır

36. 36- Mobbing davranışlarına maruz kalmanızın kişisel nedeni ne olabilir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

Check all that apply.

	Kıskançlık	Kişisel başarılarım	Girişimci ve sosyal oluşum	Medeni Durumum	Dini İnançlarım	Siyasi Görüşüm	Dış Görünüşüm	Kadın Olmam	Diğer
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

37. 37- Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızda ne yaptınız? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

Check all that apply.

	Sessiz kaldım	İzin / Rapor aldım	Sabahları işe gitmek istememedim	Aynı şekilde karşılık verdim	Ailemle paylaştım	Yöneticilere bildirdim	Mobbing uygulayan ile yüzleştim	İşimi bırakmayı düşündüm	Psikolojik destek aldım	İntihar etmeyi düşündüm	Hukuki yollara başvurdum	Diğer
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

EK-2 İŞ PERFORMANSI ÖLÇEK FORMU

İş Performansı Ölçeği

Performans , kişinin kendisi için tanımlanan, özellik ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırların içinde gerçekleştirmesi şeklinde tanımlanır (Erdemir, 2013:154)

Katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

38. 1 - Görevlerimi zamanında tamamlarım. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

39. 2 - İş hedeflerime ulaşıyorum. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

40. 3 - Sunduğın hizmet kalitesinde standartlara ulaştığıma eminim *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

41. 4 - Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

42. 5 - Görevimin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiririm. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

43. 6 - Kendi işimin bir parçası olmayan işleride yapmak için gönüllü olmuştum. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

44. 7 - Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla işbirliği içerisinde çalışmaktayım. *

Mark only one oval per row.

	Pekçok	Çok	Orta	Az	Hiç
Cevap	☐	☐	☐	☐	☐

Anketi tamamladığınız için teşekkür ederiz.

EK-3 ETİK ONAY FORMU

TÜRKİYE CUMHURİYETİ İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ		THE REPUBLIC OF TURKEY ISTANBUL AYDIN UNIVERSITY
--	---	---

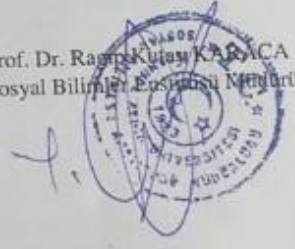
Sayı: B.30.2.AYD.0.41.00.00/0 20-850 Konu: Gamze İLKE'nin Etik Onay Hk.	05.12.2018
--	-------------------

Sayın Gamze İLKE

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz "Mobbing Ölçeği" ve "İş Performansı" konulu anketleriniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 07.06.2018 tarihli ve 2018/15 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Ragıp KUTAY KARACA
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



ÖZGEÇMİŞ



Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Gamze İLKE

Doğum Yeri: Ordu

Doğum Tarihi: 1991

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Gazi Üniversitesi Meslek Eğitim Fakültesi- Saç Bakımı ve Güzellik Bilgisi Öğretmenliği

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurum ve Yıl: İstanbul Aydın Üniversitesi- “Öğretim Görevlisi”
Unvanıyla

(2013-2018)

İletişim

E-posta adresi: gamzeilke52@gmail.com