

SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ MOBBİNG ALGI DÜZEYLERİ*

Elif ÜSTÜN¹; Atilla PULUR²

Geliş Tarihi: 24.02.2016

Kabul Tarihi: 25.11.2016

ÖZET

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerini saptamak, bu çalışmanın amacını oluşturmuştur. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın örneklemini 539 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri; Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ) ile toplanmıştır. Verilerin analizinde; frekans ve ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının düşük düzeyde olduğu, erkeklerin kadınlara oranla daha çok mobbing uyguladığı ve 41 yaş ve üzerinde yaşa sahip kişilerce çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: *Mobbing, Öğretim Elemanı, Algı*

MOBBING PERCEPTION LEVELS OF INSTRUCTORS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS GIVING SPORTS EDUCATION

ABSTRACT

Determining levels of exposure of instructors who work in higher education institutions giving sports education to negative behaviors has constituted the aim of this study. The research is relational screening model. The sample of the study consists of 539 instructors. The research data; has been collected with Negative Behavior Scale (NBS). In the analysis of the data; in order to determine between which groups differences in frequency and ($p<0,05$) significance level exist, multiple Mann Whitney U test has been used. According to the results of the research; it has been determined that exposure of male instructors to negative behaviors in working environment is low, males apply mobbing more than females and frequency of exposure to negative behaviors by people who are 41 years old and over is higher.

Key Words: *Mobbing, Instructor, Perception*

¹Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu, Türkiye

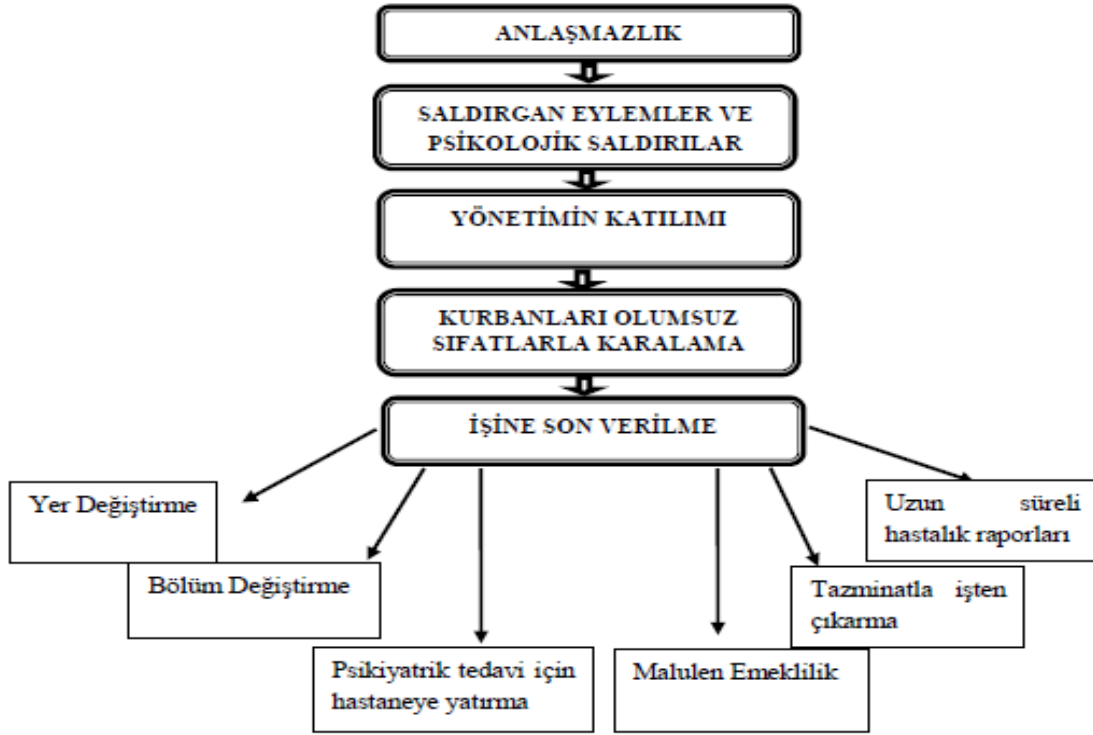
²Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Türkiye

* Bu makale; 2014 yılında sunulan “Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Mobbing Algı Düzeyleri” adlı doktora tezinden özetlenmiştir. Aynı zamanda; 25-28 Ağustos 2015 yılında Vienna'daki “International Conference on the Changing World and Social Research I” de sözel bildiri olarak sunulmuş ve bildiri olarak yayımlanmıştır.

GİRİŞ

İş görenler, yaşantılarının büyük bir bölümünü örgütte ve örgütle ilgili etkinlikleri plânlayarak ve eyleme dönüştürerek geçirirler (Cemaloğlu, 2007a). Akademik yaşamda başarı, yaratıcılık ve verimlilik temelinde bilim yapmanın yanında örnekleri yer yer görülebilen fırsatçılık temelinde işleyebilmekte ve bu durum yine birtakım ortamlarda olağan bile karşılanabilmektedir. Bunun yanında akademik yaşamda bilim yapmanın temelini oluşturan yaratıcı ortamda özgürce bilim uğraşını sürdürme amacı katı bir ast-üst ilişkisi ve zihniyetiyle dışlanabilmektedir. Ayrıca içeriğinde duygusallığın ve geleneksel insan ilişkilerinin ağır bastığı popülist yaklaşımlar ve kişisel ayrımcılık politikaları, yaratıcılığın asgari koşullarını gerçekleyen bilimsel nesnelliği ve kurumsallaşmayı etkisiz kılmayı amaçlamaktadır (Kaplan, 2003). Cemaloğlu ve Okçu (2012) yurt dışında yapılan çalışmalara göre; mobbinge maruz kalan çalışanların iş doyumlarının düştüğünü, tükenmişlik düzeyinin arttırdığını, stres ve zihinsel yorgunluk belirtisi gösterdiklerini, zaman içinde ruhsal sağlık sorunlarının arttırdığını, yüksek düzeyde depresyon, kaygı ve saldırganlık davranışı gösterdiklerini ve sağlıklarında ciddi bozulmalar meydana getirdiğini ifade etmektedir.

Mobbing, bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplamasıyla ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003). İşyerinde psikolojik taciz veya İngilizce söyleniş şekliyle mobbing, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur (Tınaz, 2006). Bireyi iş yaşamından dışlamak amacıyla rahatsız etme, taciz ve kötü davranış yoluyla, kasıtlı olarak yapılan ve bazı durumlarda tedavisi mümkün olmayan rahatsızlıklara yol açan, zamanla bireye daha fazla acı veren rahatsız edici tutum ve davranışlar süreci olarak tanımlamaktadır (Hacıcaferoğlu ve Çoban, 2011). Başka bir tanıma göre mobbing; işyerinde belirli bir kişiyi hedef alan, uzun süreli, ve sistematik bir şekilde devam eden olumsuz eylemlerdir (Baykal, 2005). Mobbing olgusu durağan olmayıp, sürekli değişen (Gün, 2010) ve rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç içinde mobbinge işaret eden belirtilerin tanınması büyük önem taşır (Tınaz, 2006).



Şekil 1. Mobbing sürecinin aşamaları (Tiyek, 2011: 34)

Cemaloğlu (2007b) Leymann'a (1993) göre; örgütlerde yaşanan mobbing eylemlerinin nedenlerini ve etkilerini kanıtlamanın zor olduğunu ve mobbing nedenlerinin birçok nedene bağlı olduğunu ifade etmektedir. Üniversitelerde ortaya çıkan mobbing eylemlerinin nedenleri şöyle sıralanabilmektedir (Yıldırım ve Yıldırım, 2010):

- Kurum içi ve dışında kaynak paylaşımında rekabet bulunmaktadır,
- Aşırı hiyerarşik bir yapılanma mevcuttur,
- Yükselme olanaklarının azlığı yarışmacı yapıyı tetiklemektedir,
- Formaliteler çok fazladır ve stresi artırır,
- Başarılar adaletsiz bir şekilde değerlendirilebilmektedir,
- Aşırı ve adil olmayan iş yükü dağılımı mevcut olabilmektedir,
- Ulaşılması zor hedefler bulunabilmektedir (Şahin, 2013).

İşyerinde saldırgan davranış ya da şiddet (mobbing); bireysel, örgütsel, toplumsal ve ekonomik açıdan birçok soruna neden olmaktadır. Ancak işyeri şiddeti (mobbing) olgusunun tam olarak tespit edilememesi, ortaya çıkan veya çıkması muhtemel sorunların tam olarak ortaya konulmasına engel teşkil etmektedir. Bu duruma bazı sağlık sorunlarının ve maliyetlerin uzun vadede ortaya çıkmasını eklediğimizde, durumun belirsizliği daha açık olarak ortaya konulabilmektedir (Dursun ve Aytaç, 2011).

Mobbingin boyutunda esas alınan üç kriter bulunmaktadır. Bu kriterler sıklık, süreklilik ve güç farklılıklarıdır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda en kısa mobbing

süresinin 6 ay; genelde ortalama uygulama süresinin 15 ay; sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı ana dönemin ise, 29-46 ay olduğu saptanmıştır (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009). Mobbing, insanların imajını, meslek ahlakını ve yeterliliğini küçültücü davranışları içermektedir. Kurban, olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişimle ve kontrollü bir gerilim stratejisiyle, kronik kaygı ve endişe içinde bırakılmaya çalışılır. Olumsuz iletişim vasıtasıyla kurbanın aşağılanması, utandırılması ve küçük düşürülmesi amaçlanır (Tutar, 2004).

Duygusal tacizden etkilenme dereceleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Duygusal tacizin sıklığı, şiddeti ve süresine ek olarak, kişilerin psikolojisi, geçmiş deneyimleri ve genel koşullar da göz önünde bulundurulmalıdır (Atalay, 2010). Birinci derece mobbingde kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçar ya da aynı işyerinde ya da farklı bir yerde tedavi edilir. Zaman zaman uyku bozukluğu yaşayabilir, ağlama krizlerine tutulabilir, alıngan olabilir ve konsantrasyon gücü çökebilir. İkinci derece mobbingde kişi direnemez, kaçamaz, geçici ya da uzun süren zihinsel ya da fiziksel rahatsızlıklar görülür ve iş gücüne dönmekte zorluk çeker. Bu süreçteki birey, depresyona girebilmektedir. Üçüncü derece mobbingde ise etkilenen kişi iş gücüne geri dönemeyecek durumdadır. Tıbbi ve psikolojik yardım zorunlu hale gelmektedir. Mağdur özgüvenini yitirmiştir. Bu derecenin sonunda intihar vakaları gözlemlenmiştir.

Mobbing dolaylı ve direkt olmak üzere iki şekilde vuku bulmaktadır. Dolaylı mobbingde pasif bir saldırı söz konusudur. Pasif mobbingciler, fırsat buldukça kötü davranışlarını örtmek için nazik ve düşünceli davranışlar sergileyerek dikkat çekmemeye çalışır. Direkt mobbingde ise; açık, karşı karşıya, yüz yüze saldırıları ifade eder. Direkt mobbing de “*aktif bir saldırı*” söz konusudur. Bu kişilerin mobbingleri, fiziksel saldırıya kadar gidebilir (Tutar, 2004).

YÖNTEM

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerini saptamak amacıyla yapılan çalışmanın evrenini Türkiye'deki 63 devlet üniversitesinin spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan 1371 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; 539 öğretim elemanıdır.

Araştırma, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline örnektir. Bu çalışmada öğretim elemanlarının maruz kaldığı yıldırma davranışlarının düzeyini tespit edebilmek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanması gerçekleştirilen Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ) kullanılmıştır.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ODÖ'de iki faktör bulunmuştur. Bu iki faktör tarafından açıklanan toplam varyans yaklaşık olarak %72'dir. Birinci faktör varyansın %46'sını (özdeğer: 9.61.) ve ikinci faktör yaklaşık %26'sını (özdeğer: 5.41.) açıklamaktadır. Birinci faktör sosyal ilişkiler boyutuna dönüktür ve 15 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri .81 ile .65 arasında değişmiştir. İkinci faktör görev boyutunu ifade etmektedir. Bu boyutta 6 madde yer almıştır. Görev boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri .79 ile .61 arasında değişmiştir. ODÖ'nün güvenilirliğini kestirebilmek için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. İki alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları sosyal ilişkiler boyutunda .97 ve görev boyutunda ise .91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında 21 maddenin madde-test korelasyonu (Itemtotal) .65 ile .86 arasında değişmektedir. Verilerin analizinde; frekans ve ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U Testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Çizelge 1. Öğretim elemanlarının olumsuz durumlara ilişkin betimsel istatistikleri

Ölçek	Madde sayısı	N	En düşük	En yüksek	\bar{X}	SS
Olumsuz Davranış Ölçeği	21	539	21	83	33,58	12,39

Çizelge 1.'de yer alan bilgiler incelendiğinde, olumsuz davranışlar ölçeğinde bulunan 21 maddeden en düşük alan öğretim elemanının 21, en yüksek alan öğretim elemanının da 83 aldığı görülmektedir. Öğretim elemanlarının cevapları doğrultusunda hesaplanan ortalama puan 33,58'dir. Araştırmaya katılan öğretim elemanları genel olarak olumsuz davranışlara "ara sıra" maruz kaldıkları yönünde görüş bildirmişlerdir.

Çizelge 2. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının cinsiyete göre ilişkisiz ölçümlerde t testi

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Olumsuz Davranış Ölçeği	Kadın	134	32,74	11,44	0,905	0,366
	Erkek	405	33,86	12,68		

Çizelge 2.'de yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Kadın ve erkek öğretim elemanlarına ilişkin

ortalamalar incelendiğinde, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan hem kadın hem de erkek öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının benzer ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kalan öğretim elemanlarına zorbalık eden kişilere ilişkin demografik özellikler

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Cinsiyeti	Kadın	11	28,2
	Erkek	28	71,8
Görevi	Yükseköğretim yöneticisi	17	45,9
	Bölüm başkanı	11	29,7
	Çalışma arkadaşı	9	24,3
Yaşı	21-30 yaş	4	11,1
	31-40 yaş	12	33,3
	41 yaş ve üzeri	20	55,6
Medeni Durumu	Evli	24	66,7
	Bekâr	9	25,0
	Boşanmış	3	8,3
Kıdemi	1-10 yıl	7	20,6
	11-20 yıl	14	41,2
	21 yıl ve üzeri	13	38,2

Çizelge 3’de yer alan bilgiler incelendiğinde son altı ay içerisinde çalışma ortamında olumsuz davranışa maruz kaldığını belirten öğretim üyelerinden %28,2’si kadın, %71,8’i ise erkek kişiler tarafından kendilerine mobbing uygulandığını belirttikleri görülmektedir. Öğretim elemanlarının %45,9’unun yükseköğretim yöneticisi, %29,7’si bölüm başkanı ve %24,3’ünün ise çalışma arkadaşı tarafından kendisine mobbing uygulandığını belirttikleri belirlenmiştir. Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanlarının %55,6’sı kendisine zorbalık yapan kişinin 41 yaş ve üzerinde olduğunu; %66,7’si evli olduğunu, %41,2’si 11-20 yıl kıdeme sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Çizelge 4. Zorbalık eden kişinin yaşa göre öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarına ilişkin Mann Whitney U testi

Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
40 yaş ve altı	16	14,09	225,50	2,246	0,023*
41 yaş ve üstü	20	22,03	440,50		

Çizelge 4’deki bilgiler doğrultusunda son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kalan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarının kendilerine mobbing uygulayan kişinin yaşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Sıra ortalaması ve sıra toplam puanları incelendiğinde, 41 yaş ve üzerinde yaşa sahip kişilerce mobbinge maruz kalan kişilerin çalışma ortamında olumsuz davranışlara

maruz kalma sıklıklarının kendisine 40 yaş ve altında mobbing uygulayan kişilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5. Zorbalığın akademik hayatı etkilemesine yönelik öğretim elemanı görüşlerinin frekans ve yüzde değerleri

Maddeler	Evet		Hayır	
	f	%	f	%
1. Görev yaptığınız kurumda akademik kadroda sıkıntı çıkarıldı mı?	26	59,1	18	40,9
2. Dersinizin başka birine verilmesi veya ortak edilmesi söz konusu mu?	25	58,1	18	41,9
3. Dersinizin önemsenmemesi ya da alay edilmesi gibi bir durumla karşılaştınız mı?	12	25,5	31	66,0
4. Ders dışı çalışmalara izin vermeme, zorluk çıkarma söz konusu mu?	13	30,2	30	69,8

Çizelge 5’de yer alan bilgiler incelendiğinde, son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanlarının %59,1’i görev yaptığı kurumda akademik kadroda sıkıntı yaşadığını belirtmekte ve %58,1’i derslerinin başka birine verildiği ya da dersine başka birinin ortak edildiğini belirtmektedir. Son altı ay içerisinde çalışma ortamında zorbalığa maruz kaldığı yönünde görüş bildiren öğretim elemanlarının %66,0’i derslerin önemsenmemesi ya da dersleriyle alay edilmesi gibi bir durum yaşamadığını; %69,8’i de ders dışı çalışmalara izin vermeme ya da böyle bir durumda zorluk çıkarma ile karşılaşmadığını belirtmektedirler.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmaya katılan öğretim elemanları genel olarak olumsuz davranışlara "ara sıra" maruz kaldıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Sonucun böyle çıkması, çalışanların kadın veya erkek olmalarına göre mobbinge maruz kalma sıklıklarının istatistiksel olarak önem ifade edecek bir farka sahip olmadığına bağlanmıştır. Baş ve Oral’ın (2011) kurumlarda yapmış olduğu çalışmada, mobbing görülme oranı % 44 olarak saptanmış ve bu oran hem ulusal hem de uluslararası verilerle kıyaslandığında yüksek bulunmuştur. Bunun olası nedenleri arasında aynı işyerinde uzun süre çalışma ve kıdem yükünün artmasından söz edilmiştir. Ayan (2011) üniversitelerde araştırma görevlilerine yönelik psikolojik taciz düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğunu ve bunu örgütten kaynaklanan nedenlerle açıklamıştır. Sonuçlar kıyaslandığında çalışmamızla paralellik göstermemektedir.

Son altı ay içerisinde çalışma ortamında olumsuz davranışa maruz kaldığını belirten öğretim üyeleri; kadınlara oranla erkekler tarafından kendilerine daha fazla mobbing uygulandığını ifade etmektedirler. Tanoğlu’nun (2006) “İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yükseköğrenim Kurumunda Uygulama” adlı çalışmasında; kurbanlardan kendisine bir erkeğin yıldırma yaptığını ifade edenlerin oranının yıldırmanın

kadınlar tarafından yapıldığını ifade edenlerden oran olarak çok daha fazla olduğu söylemeleri çalışmayı destekler niteliktedir. Toplumsal yapıdaki erkek egemen yapının yer almasıyla bunun iş hayatına yansımalarının, aynı zamanda otokratik liderlik özelliklerinin iş ve toplum hayatında benimsenmesi ve bu konudaki kanuni eksiklikler ile kadınların daraltılmış yetki alanlarının bulunması mobbingin erkekler tarafından daha fazla yapılmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Öğretim elemanlarının en fazla yükseköğretim yöneticisi, sonrasında bölüm başkanı ve sıralamanın sonunda ise çalışma arkadaşı tarafından kendisine mobbing uygulandığını belirttikleri tespit edilmiştir. Atalay'ın (2010) bulgularında; mobbinge bir şekilde maruz kaldığını düşünen %39'luk kitlenin cevaplarından hareketle, mobbing uygulayanların %84'ünü yöneticiler, %16'sını ise çalışma arkadaşlarının oluşturduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç çalışmamızla paralellik göstermektedir.

41 yaş ve üzeri yaşa sahip kişilerce mobbinge maruz kalan kişilerin çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının, kendisine 40 yaş ve altında mobbing uygulayan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yeni (2013) çalışmasında, katılımcıların büyük çoğunluğunun mobbing uygulayan kişinin yaşının kendilerinden büyük olduğunu ifade ettiklerini belirtmiştir. İş tecrübesi fazla olan, sosyal yaşantıda ve kariyerde beklentisini belli oranda gerçekleştirmiş kişilerin daha alt düzeyde bulunanlara mobbing yapabildiğini söyleyebiliriz.

Mobbinge maruz kalan öğretim elemanlarına bu durumun akademik hayatlarını ne derece etkilediğini belirlemek amacıyla yöneltilen ifadelerin neticesinde; son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanları derslerin önemsenmemesi ya da dersleriyle alay edilmesi gibi bir durum yaşamadığını; ders dışı çalışmalara izin vermeme ya da böyle bir durumda zorluk çıkarma ile karşılaşmadığını belirtirlerken, görev yaptığı kurumda akademik kadroda sıkıntı yaşadığını belirtmekte ve derslerinin başka birine verildiği ya da dersine başka birinin ortak edildiğini belirtmektedir. Mete'nin (2013) yapmış olduğu çalışmada, katılımcılar akademik kadrolara ve görevlere atamalarda yöneticilerin keyfi davrandıkları, itiraz edildiğinde ise psikolojik yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanları görev yaptığı kurumda akademik kadroda sıkıntı yaşadığını belirtmekte ve derslerinin başka birine verildiği ya da dersine başka birinin ortak edildiğini belirtmektedir. Mobbinge maruz bırakılma mağdurun içinde bulunduğu ortama göre çeşitlilik arz etmektedir. Yükseköğretim kurumlarında kişi için önemli olan yükselme amaçlı kadronun ve aldığı ücretin karşılığında vermiş olduğu dersin engellenmesi akademik mağduriyetin en kolay şekli olarak ifade

edebiliriz. Mobbingin üniversitelerimizin spor eğitimi veren birimlerinde mağdurlar yarattığı sonucu çıkarılmaktadır.

Bu araştırma bağlamında; mobbinge hem bireysel hem de kurumsal olarak mücadele edilmesi yönünde daha etkin çalışmalar yapılmalıdır. Yükseköğretim kurumlarında mobbing birimleri kurulmalı, kurulmuş olan mevcut mobbinge mücadele birimlerinin daha etkin çalışması sağlanmalıdır. Mobbing oluştuktan sonra değil mobbing olayının gerçekleşmemesi için uygun alt yapı ve ortamın oluşturulması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi "Kamu Sektöründen Bir Örnek"*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ayan, S. (2011). Üniversitelerde Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, (27).
- Baş, N., Oral, ET. (2011). Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21).
- Baykal, N.A. (2005). *Yutucu Rekabet, Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. (1.Baskı), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, (33), 77-87.
- Cemaloğlu, N. (2007b). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111-126.
- Cemaloğlu, N., Okçu, V. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3).
- Davenport, N., Schwartz, R.D., Elliott, G.P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev: Önersoy O.C.). İstanbul: Sistem Yayıncılık, 15.
- Dursun, S., Aytaç, S. (2011). İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. *Tisk Akademi*, 6(11), 6-29.
- Einarsen, S., Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Gün, H. (2010). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz, Mobbing/Bullying, İşyeri Sendromu*. Ankara: Lazer Yayıncılık.
- Günel, Ö.D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3).
- Hacıcaferoğlu, S., Çoban, B. (2011). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamında Maruz Kaldığı Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 2(2).
- Kaplan, A. (2003). Yaratıcılığın Akademik Ortamlardaki Sorunları ve Olanakları. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 3(4).
- Leymann, H. (1993). *MobbingPsychoterror at Work Places*. Hamburg: Rowohlt.
- Mete, Y.A. (2013). Yükseköğretim Kurumlarında Psikolojik Yıldırma (Terör): Uygulayanlar, Mağdurlar ve Seyirciler. *International Journal of Social Science*, 6(2).
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1).
- Tanoğlu, Ş.Ç. (2006). *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Tengilimoğlu, D., Mansur F.A. (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*,1(3).
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum*, (4), 156.
- Tiyek, R. (2011). *Yıldırma Davranışlarının Belediye Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Araştırma*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 34.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. (3. Baskı). Ankara: Platin Yayıncılık, 28-29.
- Yeni, G.K. (2013). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: Türk Metal, Ziraat Gurup Matbaacılık.
- Yıldırım, D., Yıldırım, A. (2010). Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Sıddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 30(2), 559–570.

