

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK MOBİNG UYGULAMALARININ TESPİTİ, OLUMSUZ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ VE ENGELLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Ahmet Mutlu AKYÜZ*

ÖZET

Psikolojik şiddet, baskı, yıldırma, vb. anlamlara gelen mobbing her tür sektör ve işyerinin yanı sıra, üniversitelerde öğrencilerin de maruz kaldıkları bir sorundur. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin maruz kaldıkları mobbing neticesinde onlarda oluşturabileceği düşünülen yan etkiler ve bunların hangi faktörlerden oluştuğu incelenmiştir. Beş üniversiteden 2000 denek üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda, 753 deneğin mobbinge maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Deneklerin maruz kaldıkları mobbing türleri incelendiğinde bunların yedi farklı düzeyde ele alınabileceği tespit edilmiştir. Maruz kalınan mobbingin öğrencilerde hem fiziksel, hem de iletişim bozukluğu, motivasyon kaybı, soyutlanma, karşı şiddet uygulama, aidiyeti yitirme ve duyarsızlık şeklindeki psikolojik tepkilere yol açtığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Mobbing, Psikolojik Şiddet, Yıldırma, Üniversite Öğrencilerine Yönelik Mobbing.*

ABSTRACT

A RESEARCH FOR DETECTION OF MOBING PRACTICES ON UNIVERSITY STUDENTS, INVESTIGATION AND PREVENTION OF THEIR NEGATIVE EFFECTS

Mobbing which is defined as psychological violence, oppression, intimidation, and etc. is also a big problem for college students that they are exposed in institutions as well as workers in all sectors and workplaces. In this study, negative effects that are likely to occur on students as a result of their exposure to mobbing and which factors that these effects may formed by have been investigated. As a result of the research that conducted on 2000 respondents from five universities, it is understood that 753 respondents had been exposed to mobbing. Analysing the types of mobbing that respondents had been exposed to, it was determined that they can be addressed in seven different levels. It was found that mobbing that students had been exposed have caused to both physical reactions and also psychological reactions such as communication disorders, loss of motivation, abstraction, violence against abuse, insensitivity and loss the sense of belonging.

Keywords: *Mobbing, Psychological Violence, Bullying, Mobbing to University Students.*

* Yrd. Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, İşletme Bölümü (ahmetmutluakyuz@gmail.com)
YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C. VIII, No. 1, (Nisan 2015)

Giriş

Günümüzde tüm dünyada hem kamu hem de özel sektörde bazen açık bazen de gizli sıkça karşılaşılan veya duyulan psiko-şiddet veya diğer bir tanımla mobbing, tüm kurumların ve dolayısıyla da toplumun önemli bir problemi haline gelmiştir. Küreselleşme ve kapitalizmin insan davranışları üzerindeki yan etkileri başta olmak üzere, işyerlerinin oldukça karmaşıklaşabilen ve sürekli yenilenen ve değişen örgüt yapıları, artan popülasyon ve mobilite, kurum çalışanlarının ve yöneticilerin her geçen gün daha farklı ve fazla sayıda sorun ile karşı karşıya kalmaları, verimsiz ve etkin olmayan zaman yönetimi, geciken adalet süreçleri ve en kötüsü hayatımızdaki artan sayıdaki belirsizlikler mobbing olgusunun oldukça artmasına ve gün geçtikçe de yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

Üniversiteler birer büyük devlet kurumları olarak tüm diğer devlet kurumlarında yaşanan sorunlarla yüz yüzedirler. Bu sorunlardan biri de mobbing olgusudur. Üniversitelerimizde yaşanan psikolojik şiddet davranışları çalışanlar arasında olabildiği gibi üniversitenin devamlı bir parçası ve varlık amacı olan öğrencilere yönelik de olabilmektedir.

Üniversite öğrencilerinin ruhsal iyi oluşları toplum için ayrı bir önem taşımaktadır. Öğrencilerin durumuna gösterilen ilgi, ülke geleceği için bir yatırım niteliğindedir. Bu sebeptendir ki öğrencilere yönelik olası mobbing davranışlarının incelenmesi ve önlenmesi amacıyla gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu şüpheden hareketle bu çalışma ile keşfedici nitelikte bir alan araştırması yapılmasına karar verilmiştir.

Mobbing Kavramının Tanımlanması

İngilizce’de mobbing sözcüğü “mob” kökünden türemekte ve “yasal olmayan biçimde şiddet uygulayan kalabalık” veya “çete” gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Avcı ve Kaya, 2013: 4). Bu anlama gelen sözcüğün ilk olarak 19. yüzyılda biyologlar tarafından yuvasını korumak isteyen kuşların düşmanları etrafındaki uçuş davranışlarını anlatmak üzere kullanılmış olduğu anlaşılmaktadır. İsveçli endüstri psikoloğu Peter Paul Heinemann, çocukların sınıf içindeki davranışlarını incelerken, bir grup çocuğun, tek bir çocuğa yönelik tahrip edici davranışını tanımlarken, bu kavramı kullanmıştır (Mercanlıoğlu, 2010: 38). 80’li yıllarda İsveç’te yaşayan Alman çalışma psikoloğu HeinzLeymann’a göre “mobbing ya da psikoterör” örgütlerde çalışanlar veya üstler ile çalışanlar arasındaki çatışma yüklü iletişim olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2006: 12).

Çatışma kavramından çok faklı bir durum olduğu anlaşılan mobbing davranışında, saldırgan davranışların hedefindeki kişinin kendini savunamadığı görülmektedir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 49). Kavram olarak mobbing, psikolojik şiddet, baskı, saldırı, zorbalık, taciz, yıldırma ve rahatsızlık verme olarak geniş anlamlarda tanımlanabilir. Dolayısıyla mobbing sosyal hayatın içinde hiyerarşik ilişkilerin yer aldığı ve kontrolün olmadığı veya zayıf olduğu her alanda geniş bir yelpazede gerçekleşebilmektedir (Tigrel ve Kokalan, 2009: 716).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) mobbingi kişi veya gruplara karşı güç kullanarak, onların fiziksel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar olarak tanımlamaktadır (Akgeyik ve diğerleri, 2013: 17).

Mobbing, bir iş ortamında, bir asta veya bireye yönelik bir diğer çalışan veya toplu olarak bir grup çalışan tarafından gerçekleştirilen tacizin çeşitli formlarından kaynaklı eziyet olarak ta (sözel, duygusal veya psikolojik) tanımlanmaktadır (Faria ve diğerleri, 2012: 720). Bununla birlikte mobbinge yönelik çalışmalarda içerik açısından aynı olmakla birlikte farklı kavramların karşılıklı yer değiştirilebilir olarak kullanıldığı görülmektedir. Örneğin zorbalık (bullying/victimisation); duygusal istismar (emotional abuse); kötü muamele (maltreatment/mistreatment); taciz (harassment) ve istismar (abuse) terimleri mobbingi tanımlamak amacıyla sıklıkla kullanılan kavramlardan bazılarıdır (Yaman, 2009: 969).

Psikolojik şiddet konusunun Amerika Birleşik Devletleri'nde gündeme gelmesinde en büyük pay sahiplerinden olan akademisyenlere göre bu kavram, "bir başka kişiyi kontrol amacıyla o kişiye karşı yapılan kasti ve tekrarlanan zarar verici her tür kötü muamele" şeklinde tanımlanmaktadır (Limoncuoğlu, 2013: 54).

Mobbinge Yol Açan Etkenler

Mobbing üzerine yapılan bilimsel çalışmaların sebebi, sadece basit akademik veya teorik ilgiden daha fazlasıdır. Burada amaç önemli bir sosyal probleme çözüm geliştirebilmektir. Bugüne kadar konuyla alakalı geliştirilen teorilerin ise birbirinden bağımsız yapılar da oldukları anlaşılmaktadır (Nielsen ve Einarsen, 2012: 312).

Mobbinge yol açan etkenler olarak örgütsel nedenler, sosyal nedenler ve kişisel nedenlerin ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Örgütsel nedenler olarak yönetimsel zayıflık, dengesiz iş dağılımı, işin monotonluğu ve liderlik şekli, vb. fak-

törleri sıralayabiliriz. Sosyal nedenler olarak grup baskısı, sosyal ve kültürel farklılıklar, kişiler arası rekabet, vb. faktörler gösterilebilir. Mobbingi uygulayan ve mobbinge maruz kalan olmak üzere kişisel nedenleri iki ayrı çerçeveden incelemekte fayda vardır. Kişilik, kişilerin psikolojik durumları, ruh halleri, algıladıkları bireysel tehditler, vb. faktörler kişisel nedenler arasında sayılabilir (Akar, 2011: 180).

Lewis (2004) ise çalışmasında mobbingin dünyada giderek artmasının nedenini açıklamada yardımcı olabilecek faktörleri şu başlıklar altında sıralamaktadır: İşin değişen doğası, işin nasıl organize edildiği, örgütsel kültür ve liderlik (Lewis, 2004: 284).

Hiyerarşik yapı, ekip çalışmasının yetersizliği, sorun çözmede kurumsal yetersizlik, çatışma yönetiminin etkinsizliği, şikâyet prosedürlerinin belirsizliği ve bunlardan bir sonuç alınamaması, mobbing olgusunu destekleyen faktörler olarak bahsi geçen unsurlardır (Acar ve Dünder, 2008: 114).

İşyerindeki fiziksel, bireysel, kişilerarası ve kurumsal faktörler çalışanların iş doyumundaki artışlar ya da azalmalarla ilişkilidir. İş doyumundaki azalmalar, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi sübjektif duygulanımlar ve bazı hastalıklar gibi fizyolojik sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sorunlar ise iş yerinde verim kaybı, hoşgörü azalması, kişilerarası ilişkilerde çatışma ve duyarsızlık gibi davranışlar şeklinde kendini gösterebilmektedir (Aksoy, 2008: 3).

Hem kamu hem de özel sektörde var olan ve aktif veya pasif olarak meydana gelen mobbing, tüm ülkelerde önemli bir yönetim sorunu haline gelmiştir. Mobbing uygulayan kişilerde, duygusal zekâdan yoksunluk, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar, insani ve etik değerlerden uzaklık gibi davranışlar gözlemlenmektedir. İnsanların kendi eksikliklerini telafi etmek için mobbinge başladıkları, bunu bir savunma mekanizması olarak kullandıkları da öne sürülmektedir (İbrahimoglu ve Kısa, 2013: 171-172).

Mobbing her sektör ve işyerinde görülen bir sorun olmakla birlikte, yapılan araştırmalar bu sorunun hizmet sektöründe daha sık ve yoğun olarak yaşandığını göstermektedir. Özellikle kamu hizmetlerinin üretildiği, topluma sunulduğu ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı alanlarda mobbinge daha fazla maruz kalındığı belirtilmektedir (Çöl, 2008:107).

Mobbing davranışları Leymann (1996: 170) tarafından beş temel grupta sınıflandırılmaktadır:

1. Kişinin kendini göstermesini engelleyen ve diğerleriyle iletişim olanaklarını ortadan kaldırmayı amaçlayan davranışlar (sözünü kesmek, yaptığı işi eleştirmek, özel yaşamını eleştirmek, herkesin önünde yüksek sesle azarlamak, yazılı veya sözlü olarak tehdit etmek, jest, mimik ve bakışlarla kurulmak istenen ilişkiyi geri çevirmek vb).
2. Mağdurun sosyal ilişkilerine yönelik saldırılardır (kişinin çevresindekilerle iletişiminin engellenmesi, çevresindekilerin sanki kişi orda değilmiş gibi davranmaları).
3. Saygınlığı, karakteri ve kişisel bütünlüğüne yönelik mobbing davranışları (kişi hakkında asılsız söylentiler üretmek, arkasından kötü konuşmak, onu gülünç duruma düşürmek, bir kusuruyla, özel yaşamıyla, dini ve/veya siyasi görüşü ile alay etmek, kararlarını sürekli sorgulamak, küçük düşürücü lakaplarla seslenmek, çabalarını ve başarılarını küçümsemek vb).
4. Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki konumuna yönelik saldırgan davranışlar (kişiye üstesinden kalkamayacağı işlerin verilmesi, kimi zaman da verilen işlerin tamamlanmadan geri alınması vb).
5. Ağır fiziksel işler yapmaya zorlamak ve cinsel taciz gibi çalışanın sağlığını tehdit eden davranışlar.

Mobbing aktörleri olarak zorbaların kişisel özellikleri üzerine odaklanıldığında genel olarak iki farklı şekilde açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bunlardan birincisi, yıldırma eylemlerinde “Sosyal Beceri Eksikliği Modeli”, ikincisi ise, “Makyavelizm” olarak tanımlanan zorbalık tutumlarıdır (Kök, 2006: 437).

Hall (2005: 46) mobbing uygulayanlar ve bunların taktiklerini şu şekilde sıralamaktadır: Çılgıncılar: Sindirmek için öfke ve öfke nöbetlerini kullanırlar. Tercihen diğer insanların tanık olabileceği zamanları kullanmaktadırlar. Yılanlar: En yaygın, ancak tanımlaması en zor olanlardır. Devamlı geri plandadırlar ve kişinin saygınlığını lekelemeye çalışırlar. Bir yandan kurbanlarına samimi ve onu destekleyici olarak görünürken arkasından topluluk arasında acımasızca dedikodusunu yapar ve ona hakaret ederler. Eleştirilenler: Kişinin hatalarını bularak veya yaptığı her şey bir kusur bularak size duyulan güveni aşındırırlar. Bekçi: Size yönelik makul olmayan iş bitirme tarihleri belirleyerek, düzgün bilgi almanızı engelleyerek veya bilgileri kesintiye uğratarak işinizi ve saygınlığınızı sabote ederler.

Mobbingin Yol Açtığı Olumsuz Sonuçlar

Örgütsel Boyutta Olumsuz Sonuçlar

Mobbingin örgüt açısından yarattığı hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir (Tınaz, 2006: 18). Bunun yanı sıra günümüz işyeri hastalıklarının başında stres ve performans düşüklüğü sayılabilmektedir. Bir işyerinde yaşanan yoğun ve uzun süreli taciz, duygusal saldırılar strese hatta depresyona yol açabilmektedir. Bu nedenle psikolojik yıldırmanın stres ve düşük performansla ilişkisinin gözden geçirilmesi yararlı olacaktır (Demir ve Çavuş, 2009: 16).

Örgütte meydana gelen yeniden yapılanmalar, birleşmeler ve küçülmeler yönetimde hiyerarşi çatışmaları oluşturmakta ve kişisel çıkar amacıyla yıldırma uygulanmaktadır (Dangaç, 2007: 10). Örgütler içerisinde mobbingin oluşturduğu olumsuz sonuçlar (Yavuz, 2007: 48-48);

- ✓ Hastalık izinlerinin artması,
- ✓ Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- ✓ İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- ✓ İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- ✓ Genel performans düşüklüğü,
- ✓ İş kalitesinde düşüklük ve işsizlik maliyetleri,
- ✓ Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- ✓ Yasal işlem veya mahkeme masrafları,
- ✓ Erken emeklilik ödemeleri,
- ✓ Toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyetler şekilde sıralanabilir.

Örgütlerdeki performans düşüklüğünün ve başarısızlığın en önemli nedenlerinden biri olan, dünyada ve Türkiye’de ki birçok kamu kurumunda ve özel kuruluşlardaki çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği mobbinge ilgili olarak yapılan araştırmaların sayısı (Tablo 1) günden güne çoğalmaktadır (Kirel, 2008: 3).

Tablo 1. Çeşitli Ülkelerdeki İşyerlerinde Mobbing Mağdurlarının Sayılarına İlişkin Yüzdesele Değerler

Bölge/ Ülke	Erkek Mağdurlar	Kadın Mağdurlar
Batı Avrupa	3,6	3,6
Avusturya	0	0,8
İngiltere	3,2	6,3
Kuzey İrlanda	2,3	3,7
İskoçya	3,1	2,6
Finlandiya	3,1	4,3
Fransa	11,2	8,9
Hollanda	3,6	3,8
İsveç	1,7	1,7
İsviçre	4,3	1,6
Geçiş Ülkeleri	2	1,4
Arnavutluk	0,4	0,4
Çek Cumhuriyeti	1,9	0,8
Ermenistan	1,7	0,9
Macaristan	0,6	0
Kırgızistan	2,5	3,4
Litvanya	1	0,8
Makedonya	0,8	0,5
Mongolistan	0,9	1,3
Polonya	8,7	4,1
Romanya	0,4	0,5
Rusya Federasyonu	3,2	2,4
Yugoslavya	3,9	5
Kuzey Amerika	1	4,2
Kanada	1,9	3,6
ABD	6,1	11,8
Latin Amerika	0,4	0,9
Arjantin	0,2	0,4
Bolivya	0,8	1,4

Brezilya	0,4	1
Costra Rica	0,3	1,1
Asya	0,5	0,8
Endonezya	2,3	1,9
Filipinler	0,7	0,7
Afrika	3,2	4,3
Güney Afrika	3	0,7

Kaynak: Tınaz, Pınar (2006), *Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz*, İstanbul: Beta Basım Yayımları, s. 15.

Bireysel Boyutta Olumsuz Etkiler

Psikolojik taciz süreci içinde en büyük zararı gören mağdur bireydir. Mobbing sürecinin birey üzerinde ekonomik ve sosyal yönden önemli zararları vardır (Tınaz, 2007: 18). Bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucu düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların ekonomik boyutudur. Birey üzerinde sosyal etkilerine bakıldığında ise, öncelikle sosyal imajının zedelendiği görülür. Zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmekte ve kendini tam bir yalnızlık içinde bulur. Mobbinge maruz kalan bireyde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, halsizlik, ağlama krizi, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum alamama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir (Tetik, 2010: 86).

Yapılan bir araştırma 2007’de Amerika’daki işçilerin % 13’ünün mobbinge uğramakta olduklarını ayrıca geçmişte bu oranın % 24 olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte aynı araştırmada işçilerin yaklaşık yarısının bir mobbing olayına tanıklık ettikleri belirtilmektedir (Faria ve diğerleri, 2012: 720).

Mobbing, Avrupa işgücünü yaklaşık % 5 ila % 30 arası etkileyen önemli bir mesleki stres kaynağı olarak tanımlanmaktadır (Vie ve diğerleri, 2011: 37). Mobbing 1980’lerin başları itibariyle örgüt psikologlarının dikkatini çekmiş olan bir örgütsel fenomendir. Artan farkındalık ile birlikte, bu konuyu inceleyen örgütsel çalışmalar göstermiştir ki mobbing insanların verimini ve işten memnuniyetlerini azaltmaktadır (Akar ve diğerleri, 2011: 179).

Mobbing davranışları başlangıç aşamasında, önemsiz ve büyütülmemesi gereken kişilerarası çatışmalar olarak görülse de, taraflar arası güç dengesizliğinin oluşması davranışların yönetimce önemsizmemesi, gerekli önleyici politikaların ve tedbirlerin alınmaması ve hatta bu davranışların yönetim politikası olarak gerçekleşmesi durumunda süreç uzayabilmekte ve yarattığı sonuçlar örgüt için olduğu kadar mağdur açısından da ciddi sorunlara yol açabilmektedir (Avcı ve Kaya, 2013: 2-3).

İşyerlerindeki mobbing faaliyetleri ve psikolojik sağlık sorunları arasında yüksek korelasyon olduğu yönündeki çalışmalar bize mobbing faaliyeti olan işyerlerinde çalışanların bir hastalığa yakalanma riskinin neredeyse iki kat arttığını göstermektedir. Bu da belirgin bir üretkenlik kaybı anlamına gelmektedir (Tambur ve Vadi, 2012: 757).

Geçtiğimiz on yıldan bu güne mobbing, modern toplumlarda çalışanların fiziksel ve psikolojik durumları üzerinde ciddi etkiler bırakan bir problem olarak ele alınmaktadır. Mobbing her ülkede hemen her tür örgütte vardır. Ancak bunu önlemenin yolunu bulmak için kaynağının ve unsurlarının detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir (Acar ve Dündar, 2008: 112).

Araştırmalar mobbinge maruz kalan insanların depresyon gibi psikolojik sorunları, sinirsel sorunları, psikomatik engelleri ve dermatolojik hasarları, kalp damar hastalıkları vb. fizyolojik sorunları olduğunu ve mobbinge maruz kalmayan diğer bireylere göre daha fazla depresif eğiliminde olduklarını göstermektedir (Tigrel ve Kokalan, 2009: 719).

Mobbing mağdurlarının, yaşadığı Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) nedeniyle pek çoğunun sağlığını kaybederek çalışamaz duruma geldikleri de görülmektedir (Kök, 2006: 434).

Mobbinge maruz kalan bir birey fizyolojik olumsuz etkilerin yanı sıra şu psikolojik olumsuz etkilerle de karşılaşmaktadır: Sinir krizi, panik atak, depresyon, güven ve benlik saygısı kaybı, konsantrasyon yeteneği azalması, dalgınlık, motivasyon eksikliği, intihar düşünceleri, izolasyon ve tükenmişlik hissi (Yıldız, 2007: 115).

Her yaş ve statüden çok geniş bir insan profilini bir arada bulandıran üniversiteler, geleneksel olarak bir toplumun yükseköğretim, temel araştırma ve bilgi üretim merkezleri olarak günlük yaşamın her yönünü etkilemektedir. Değişimi hızlandırır ve yeni girişimcilerin doğmasında anahtar aktör konumundadırlar. Üni-

versiteler modern işletmelere benzetilecek olursa, öğrenciler birer birey olarak konunun odağı durumundadırlar ve onların gelişme sorunları üniversitelerin de başlıca sorunu durumundadır. Eğitim hizmetinin verildiği ortam, öğrenmenin daha verimli olmasında önemli bir etkidir. Modern üniversitecilik olgusunun bir gereği ve ürünü olarak ortaya çıkması gereken bilgili, donanımlı ve girişimci ruha sahip bireylerin yetiştirilmeleri konusunda üniversitelerin birer organizasyon olarak sağladıkları yaşam ve eğitim ortamının ne düzeyde olduğu tespit edilmesi ve irdelenmesi gereken önemli bir konudur.

Bir ulusun gelecekteki refahı, öğrencilerin iyi oluşlarına bağlıdır. Üniversite öğrencilerinin ruhsal iyi oluşları toplum için ayrı bir önem taşımaktadır. Öğrencilerin durumuna gösterilen ilgi, ülke geleceği için bir yatırım niteliğindedir (Dost, 2007: 133).

Üniversite yılları gençlerin erişkinliğe geçiş yıllarıdır. Bu dönemde gençlerin ilişkilerinin çok hızlı değişim gösterdiği bilinmektedir. Özellikle üniversitede okuma şansı elde edenler, üniversiteyi kazanma sevincinin yanı sıra; aileden ayrılma, yeni çevre ve arkadaş edinme, yalnız kalma korkusu, ekonomik güçlükler, yurt hayatına alışma, gelecekteki mesleği ve çalışma hayatı ile ilgili kaygı gibi birçok sorunla da yüz yüze kalır. Bu sosyal, kültürel ve ekonomik değişiklik gençleri ruhsal açıdan olumsuz etkileyebilir (Özdel ve diğerleri, 2002: 155-156).

Mobbingin Üniversite ve Öğrenciler Üzerinde Oluşturduğu Olumsuz Sonuçlar

Üniversite gençleri arasında yapılan araştırmalarda, bu grubu tehdit eden en önemli psikolojik rahatsızlığın depresyon olduğu belirtilmektedir (Özdel ve diğerleri, 2002: 155-156). Depresyon toplumda sık görülen bir bozukluktur. Temelinde daha önceden isteyerek ve severek yaptığı günlük etkinliklere karşı isteksizlik ve yaşamdan zevk alamama durumu vardır. Depresyon, kişinin günlük yaşamına, kişilerarası ilişkilerine yansiyarak onun okul ve/veya iş yaşamındaki performansının düşmesine neden olabilir (Taycan ve diğerleri, 2006: 101).

Öğrencinin performansı ve başarısı ile okuluna olan aidiyet duygusu arasında ilişki bulunmaktadır. Aidiyet duygusu kişinin okuldaki diğer bireyler tarafından ne ölçüde onaylandığına, saygı duyulduğuna, dâhil edildiğine ve desteklendiğine yönelik öznel duygudur. Bu duygu, okul ortamlarında istenmeyen duygusal, bilişsel ve davranışsal özelliklerle olan ilişkisi bakımından da önemsenen bir konudur. Dolayısıyla öğrencilerdeki depresyon düzeyini etkilemektedir (Sarı, 2013: 147-149).

Öğrencinin hedeflerine varması için, kararlı, arzulu ve istekli bir biçimde işlerine odaklanarak yapacağı çalışmalarda verimli olması gerekmektedir. Bu durum için kişilerin bir şekilde motivasyonu önem kazanmaktadır. Motivasyon, kişilerde belirli bir davranış veya eyleme girişme heyecanı uyandıran güç/güdü/saiklerle ilişkili psikolojik bir süreçtir (Mirze, 2010: 148).

Kişi, en yüksek verimi sunabilmesi için şu üç şeye sahip olması gerekmektedir: Motivasyon, yetenek ve özgüven. Ancak bir kişi bulunduğu ortamda ruhsal bir rahatsızlığa maruz kalıyorsa bu onda bir korku oluşturmaktadır. Bu korku motivasyon ve özgüvenin yok olmasına sebep olan etkenlerin başında gelmektedir (Birknerová, 2011: 187).

Mobbing olgusu, örgütsel çatışma, verimsizlik ve motivasyon kaybı gibi sorunlara yol açarak örgütleri ve mensuplarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Pellit ve Kılıç, 2012: 123).

Örgütsel huzuru ve çalışma barışını tehdit eden mobbing yani psiko-şiddet sorunu, kişilerin içinde yer aldıkları örgüte ve örgüt arkadaşlarına olan güven ve saygılarını azaltıp motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilecek, uyumsuzluklar yaşanmasına sebebiyet verebilecek ve verimi düşürebilir (Gül ve Ağıröz, 2011: 43).

Mobbinge maruz kalan kişilerin işlerine yönelik motivasyonlarını yitirdikleri; güven kaybı yaşadıkları; bir depresyon sendromu olarak uykusuzluk çektikleri ve endişe yaşadıkları bildirilmiştir. Motivasyon eksikliğinin bazı durumlarda kişinin izole edilerek destekten yoksun bırakıldığı için olduğu ifade edilmektedir (Pranjic ve diğerleri, 2006: 754).

Ayrıca, mobbinge maruz kalan kişilerin, normal muhakeme ve iletişim yeteneklerinin zarar görebildiği belirtilmektedir. Bu da onları güvensiz hissetmeye ve kendi akıllarından şüphe etmeye, dolayısı ile mantıksız ve hatalı davranmaya sevk edebilmektedir (Tigrel ve Kokalan, 2009: 719). Öğrencilerin maruz kaldıkları mobbing onlarda iletişim kurma bozukluklarına yol açabilmektedir.

Kişilerin yaşamı boyunca çok çeşitli şekillerde streslere maruz kaldıkları ve bu streslere verilen tepkilerin bireyden bireye değişiklik gösterdiği bilinmektedir. Stresle ilişkili bu belirtiler duygusal düzeyde huzursuzluk, gerginlik, kaygı, öfke, yoğun depresif içerikli duygular (değersizlik) şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu belirtilerin kişilerin yaşam ve iş performansına yansımada ise, dikkat ve konsantrasyon kaybı, kişilerarası ilişkilerde bozulma, duyarsızlaşma şeklinde olduğu dikkat

çekmektedir (Şahin, 1999: 80). Üniversite ortamı içerisinde karşılaşacakları veya maruz kalacakları psikolojik şiddet unsuru olumsuzluklar öğrencilerde duyarsızlığa yol açabilmektedir.

Kişilerde oluşan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azalması sendromuna tükenmişlik denilmektedir (Alan ve Fidanboy, 2013: 167). Tükenmişlik sendromu üç ayrı alt kategoriye ayrılmaktadır: Duygusal tükenme (emotional exhaustion), depersonalizasyon (depersonalization) ve kişisel başarı (personel accomplishment) eksikliği (Taycan ve diğerleri, 2006: 101). Özellikle mobbinge ilişkili olarak duygusal tükenmişlikte bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalma gerçekleşmekte ve bu da etrafındaki kişilere birer nesne gibi davranmalarına, küçültücü sözler sarf etmelerine, umursamaz alaycı bir tutum sergilemelerine sebebiyet vermektedir (Alan ve Fidanboy, 2013: 167). Öğrenciler arasındaki bu tip olumsuz tepkilerin, etkileşimde buldukları kişilere ve ortama duyarsızlaştıklarının da bir göstergesidir.

Kısaca birçok ruhsal, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara yol açabilen mobbing, örgüt ya da organizasyonun olumsuz şekilde etkilenmesine, etkinliğini kaybetmesine, veriminin düşmesine yol açmaktadır. Bu olumsuz atmosfer ise örgüt içerisinde yer alan tüm bireylerin örgüte olan bağlılıklarının zedelenmesine ve sonuçta örgüte yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Uzun süreli mobbinge maruz kalma kişilerde sinizme de yol açabilir. Umutsuzluk, yılma, engellenme, tükenme ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olan sinizm, aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilir. Kişi ile örgüt arasında var olduğuna inanılan sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, mobbing, kötü yönetim, vb. gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok faktör örgütsel sinizme yol açabilir (Alan ve Fidanboy, 2013: 167). Üniversiteler içerisinde tükenmişlik duygusu içerisinde umutsuz ve yılgin bir biçimdeki öğrenciler ileride kuruma ve çevrelerine yönelik zarar verici tavırlar sergilemeye veya en azından bu tür faaliyetlere duyarsız kalmaya ve olağan karşılamaya başlayabilirler.

Araştırmanın Tasarımı

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmada, üniversite öğrencilerine yönelik mobbingin doğurduğu olumsuz etkilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde araştırmada ta-

kip edilen yöntem hakkındaki bilgilere yer verilmektedir. Bu noktada sırasıyla araştırmanın amacı ve araştırma soruları, uygulama planı, araştırma modeli ve hipotezleri, araştırma örnekleme, ön test, çalışmada kullanılan ölçekler son olarak da veri analizinde kullanılan yöntemler hakkındaki bilgiler sunulmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu çalışma ile üniversite öğrencilerine yönelik mobbingin doğurduğu olumsuz etkilerin incelenmesi ve bu noktada etkili olan değişkenlerin belirlenmesi ile ilgili bir model önerilmesi amaçlanmaktadır.

Bu sayede, mobbinge maruz kalan öğrencilerin tepkileri ve bu süreçten özellikle psikolojik ve fiziksel olarak nasıl ve ne boyutta etkilendikleri ortaya çıkarılmış, aynı zamanda bu konudaki literatüre de katkı sağlanmış olacaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda ulaşılmak istenen temel noktalar ve cevap aranan araştırma soruları şunlardır:

1. Üniversite öğrencilerine yönelik herhangi bir mobbing var mıdır, varsa ne boyuttadır?
2. Üniversite öğrencileri mobbingin hangi türleri ile hangi boyutlarda karşı karşıya kalmaktadır?
3. Maruz kaldıkları psiko-şiddete karşılık üniversite öğrencileri psikolojik ve fiziksel olarak ne şekilde olumsuz tepkiler vermektedirler?
4. Psikolojik ve fiziksel olumsuz tepkilerini oluşturan değişkenler, bunların boyutları ve birbirleri üzerindeki etkileri ne şekildedir?

Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Veri Toplama Aracı

Araştırma evreninde beş devlet üniversitesi bulunmaktadır. Gümüşhane Üniversitesi ile birlikte araştırma raporunda isimlerinin açıklanmasını istemeyen diğer dört üniversite araştırmada yer almıştır. Bu üniversiteler kod isimleri X, Y, Z ve T ile araştırma metninde yer almaktadır. Araştırma için gerekli veriler yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Bu yöntemin tercih edilme sebepleri, başta görüşülecek üniversite öğrencilerine araştırmacı tarafından ön bilgi aktarılması ve vereceği cevaplarda daha hassas ve titiz olmasının sağlanmasının yanı sıra, bizzat konuyla ilgili çok soru yöneltilmesinin ve yöneltilen soruların doğru anlaşılıp anlaşılmadığının belirlenmesine olanak sağlayacak olmasıdır.

Tablo 2. Örneklem Planı

Üniversiteler	Araştırmaya Katılan Denek Sayısı		Mobbinge Maruz Kalan Denek Sayısı
	Adet (kişi)	Yüzde (%)	
Gümüşhane Üniversitesi	156	7,74	51
X Üniversitesi	1844*	92,26	294
Y Üniversitesi			305
Z Üniversitesi			66
T Üniversitesi			37
Toplam	2000	100	753

*Çalışmada yer alan üniversitelerin kimliklerinin gizliliği açısından Gümüşhane Üniversitesi hariç kalanlara ait katılan denek sayıları ve yüzdesel dağılımları toplu halde verilmiştir.

Çalışmanın sınırlılıkları doğrultusunda araştırmanın evreninde beş devlet üniversitesi bulunmaktadır. Bu üniversitelere ait 2013 yılı toplam öğrenci mevcudu sayısı 134.222 olarak tespit edilmiştir (www.turkpdistanbul.com/devlet-ve-vakif-universitelerinin-2012-2013 ogretime-yilina-iliskin-yeni-kayit-yeni-mezun-ve-toplam-ogrenci sayilari). Üniversitelerin öğrenci sayılarındaki büyüklükler “Y Üniversitesi > X Üniversitesi > Z Üniversitesi >Gümüşhane Üniversitesi >T Üniversitesi” şeklindedir. Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün saptanması için $n = \frac{NP(1-P)Z^2}{(N-1)d^2 + P(1-P)Z^2}$ formülünden yararlanılmıştır. Söz konusu formülde, n örneklem büyüklüğü, N ana kütle büyüklüğü, P beklenen olayın ortaya çıkma olasılığı, α önem düzeyi, Z $\%(1-\alpha)$ düzeyindeki Z test değeri, d hata payıdır. En büyük örnekle çalışmak için P=0,5 olarak alınmıştır (Yaylalı ve Dilek, 2009). Formüle göre, % 1 önem düzeyi ve % 1 hata payı ile evreni temsil edecek örnek büyüklüğü, ≈ 1786 olarak hesaplanmıştır. Veri toplama aşamasında, araştırma evreninde yer alan üniversitelerde toplam 2000 adet anket yapılmasına karar verilmiş olup anketler beş üniversitenin toplam araştırma evreni içerisindeki ağırlıkları esas alınarak uygulanmıştır (Tablo 2). Deneklerin seçiminde rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada beş anketör görev almış olup, her biri farklı bir üniversitede görev yapmıştır. Anketörler üniversitelerde fakülte ve yüksekokullar ile buralardaki sınıf ve kantin girişlerinde hafta içi ve farklı saatlerde (gündüz ve gece) bulunarak mümkün olan en fazla sayıda deneye ulaşmaya çalışmış ve gönüllü olan deneklerle anketi gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın anket formu iki ana kısımdan oluşmaktadır. Anket formunda demografik özellikleri belirlemeye yönelik soruların

hemen ardından anket iki kısma ayrılmaktadır. Araştırma anketinin birinci kısmında deneklerin herhangi bir mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ve bunun şiddetini ölçmeye yarayan sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci kısmında ise araştırma modelinin test edilmesine yarayan ve mobbinge herhangi bir şekilde maruz kaldığını belirten deneklerin cevaplandığı mobbingin olumsuz etkilerini ölçmeyi amaçlayan ölçek sorularına yer verilmiştir. Araştırmadaki etken faktörlerin fazla olması sebebiyle yapılacak değerlendirmelerin daha sağlıklı sonuçlar vermesi açısından birinci ve ikinci kısımda yer alan ölçeklerin 5'li Likert olması daha uygun görülmüştür. İfadelere verilen cevaplar “1: Kesinlikle Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Kısmen Katılıyorum”, “4: Katılıyorum”, “5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır.

Anket formunun demografik değişkenlerle alakalı kısmından sonraki birinci bölümünde yer alan ve herhangi bir şekilde öğrencilerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını belirlemeye yönelik sorulardan herhangi birine, “3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” cevaplarından herhangi birini veren deneklere anketin ikinci kısmında yer alan sorular sorulmuştur. Bu süreç sonucunda anketin birinci kısmının örneklemini 2000 kişi olurken, anketin ikinci kısmının örneklemini 753 öğrenci oluşturmuştur (Tablo 2).

Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Ölçek Soruları

Araştırmanın birinci bölümünde öğrencilere yönelik mobbing uygulamalarının varlığını ölçmek amacıyla LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) ölçeğinden faydalanılmıştır. Orijinali Almanca olan bu ölçeğin Türkçeye çevrimi Osman Cem Öneroy tarafından 2003 yılında “Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz” (Davenport ve ark. 2003) adlı kitapta yayımlanarak yapılmıştır. Leymann ölçeğinin orijinal sürümü 45 adet mobbing davranışını içermektedir. Bu araştırmada hedef kitlenin işyeri çalışanları değil de öğrenciler olması sebebiyle 10 soru uygun olmadıkları için anket formundan çıkarılarak soru sayısı 35'e indirilmiştir. Ölçek üzerinde uyarılama yapılırken ayrıca Aydın ve Öcel (2009) tarafından geliştirilen işyeri zorbalığı ölçeğinden de istifade edilmiştir.

Detaylı bir yazın taraması sonucunda ulaşılan sonuçlardan hareketle anket formunun ikinci kısmında araştırmanın da modelini oluşturan mobbingin olumsuz yansımalarını ölçmek amacıyla psikolojik ve fiziksel olumsuz tepkileri oluşturduğu düşünülen değişkenlerin birbiriyle ilişkilerini test etmek üzere ölçek soruları araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Anket formu üzerindeki ikinci bölümde 22 adet araştırma sorusu yer almaktadır (Tablo 3).

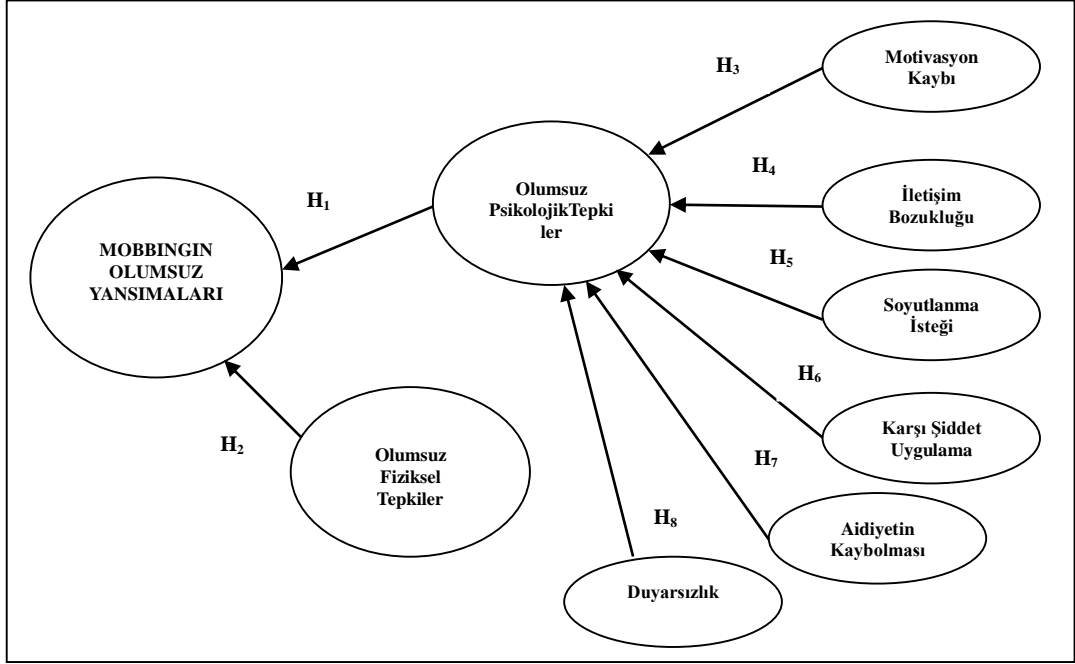
Tablo 3. Araştırma Modelinde Kullanılan Değişkenler ve Ölçek Soruları

Değişkenler	Anket İçerisindeki Kodu	Ölçek Sorusu
Motivasyon Kaybı	G1	Derslerde motive olamıyorum.
	G2	Yaptığım işe motive olamıyorum.
	G3	Ders çalışırken bir türlü motive olamıyorum.
İletişim Bozukluğu	H1	İnsanlarla artık daha az iletişim kurmaktayım.
	H2	Kimseyle konuşmadığımda daha mutlu oluyorum.
	H3	Herkesten uzak olmak ve konuşmamak bana daha iyi geliyor.
Soyutlanma	I1	Şu an içinde bulunduğum ortamdan biran evvel ayrılmak istiyorum.
	I2	Şu an burada değil de başka bir üniversitede olmak isterdim.
	I3	Kısa süreliğine de olsa bu okuldan bir uzaklaşmak istiyorum.
Karşı Şiddet Uygulama	K1	Maruz kaldığım bu psikolojik şiddet (mobbing) karşılıksız kalmaz.
	K2	Bana karşı yapılan psikolojik şiddete (mobbinge) anında cevap veririm.
	K3	Psikolojik şiddete (mobbinge) maruz kaldığım bir kurumda bina, araç veya gerecinin zarar görmesi umurumda olmaz.
	K4	Maruz kaldığım psikolojik şiddeti (mobbingi) en azından çevremdekilere mutlaka aktarırım, neyin ne olduğunu herkes bilmeli.
Aidiyeti Yitirme	*J1	Benim için bu üniversitenin bir mensubu olmak gurur verici.
	*J2	Bu üniversitenin bir öğrencisi olmaktan mutluyum.
	*J3	Bu üniversitenin bir parçasıyım.
Duyarsızlık	L1	Önceden yaşamadığım ama ilk defa bu okulda başıma gelen psikolojik şiddete artık alıştım. Hayatta bunlar da var, yaşadıkça öğreniyoruz.
	L2	Burada bana yapılan psikolojik şiddeti (mobbingi), farkında olmadan ben de başkalarına yapar oldum.
	L3	Okulda yaşadığım mobbing olaylarını okul dışı yaşamımda da yaşamaktayım. Demek ki bu hayatımızın bir parçasıdır. Artık bunlara alışmalıyız.
Olumsuz Fiziksel Tepkiler	N1	Gün içerisinde okulda psikolojik şiddete maruz kalırsam, başım bütün gün ağrıyor.
	N2	Okulda ne zaman bir psikolojik şiddete maruz kalsam, o an itibarıyla belli bir süre mide bulantısı veya karın ağrısı yaşıyorum.
	N3	Psikolojik şiddetle uğradığımda iştahım kesiliyor ve belli bir süre doğru düzgün yemek yiyemez oluyorum.

Not: *Ters kodlamayı ifade etmektedir.

Araştırma Modeli ve Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ikinci kısmında mobbinge maruz kaldığı belirlenen denekler üzerinde mobbingin doğurduğu olumsuz yansımaları hangi faktörlerin oluşturduğunu belirlemeye yönelik geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler test edilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modelinden (Şekil 1) görüldüğü üzere test edilecek olan araştırma hipotezleri şu şekildedir:

H₁. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin verdikleri fiziksel tepkiler, mobbingden kaynaklanan olumsuz tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H₂. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin verdikleri psikolojik tepkiler, mobbingden kaynaklanan olumsuz tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H₃. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları iletişim bozuklukları psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H4. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları motivasyon kaybı, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H5. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları soyutlanma, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H6. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları karşı şiddet uygulama isteği, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H7. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları aidiyeti yitirme duygusu, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H8. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları duyarsızlık hali, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

Kullanılacak Analiz Yöntemleri

Çalışma kapsamında öncelikle araştırma modelinde yer alan değişkenlere ait ölçek sorularının güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmış olup daha sonra modelin test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Verilerin test edilmesinde ve Yapısal Eşitlik Modeli analizinde SPSS 20.0 ve AMOS Version 20 programları kullanılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modeli ise regresyon analizine daha çok benzemekle birlikte, etkileşimleri modelleyen, doğrusal olmayan durumlarla baş edebilen, bağımsız değişkenler arası korelasyona izin veren, ölçüm hatalarını modele dahil eden, aralarında korelasyon olan ölçüm hatalarını dikkate alan ve her biri birden fazla gözlenen değişkenle ölçülen çoklu bağımsız ve bağımlı gizli değişkenler arası ilişkileri ortaya koyan ve test eden çok güçlü bir istatistiksel tekniktir. Araştırmacının zihnindeki, araştırma henüz yapılmadan önce var olan değişkenler arası ilişkilere ait bir modelin, araştırmadan elde edilen veriler aracılığı ile sınanmasına dayanmaktadır. Yapısal Eşitlik Modeli birden fazla regresyon analizini bir arada yapan genel regresyon analizinin bir uzantısı olup geleneksel modellerin testinde kullanılabilir (Ayyıldız, Cengiz, Ustasüleyman, 2006: 28).

Araştırmanın Kısıtları

Zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı araştırma evreni Türkiye'deki tüm üniversite öğrencilerini kapsayacak şekilde ele alınamamış, sadece Doğu Karadeniz

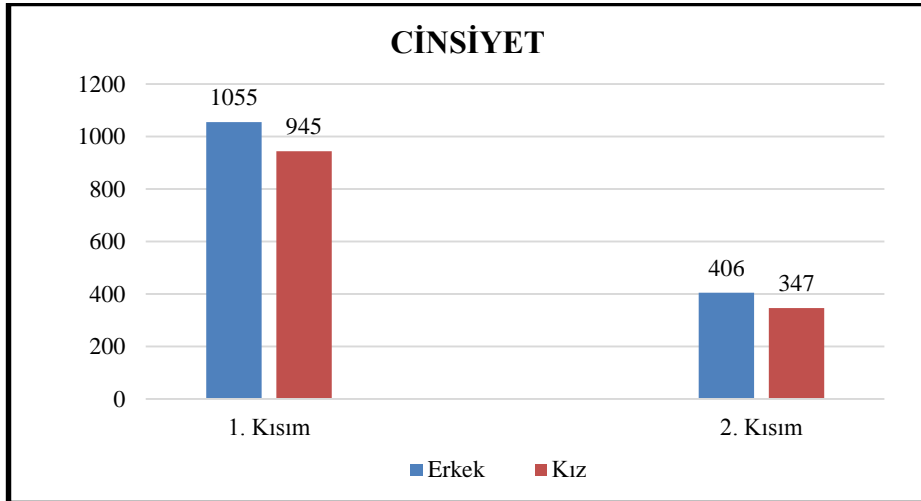
ve Doğu Anadolu Bölgelerinde yer alan üniversitelerin beşindeki üniversite öğrencileri kapsama dâhil edilmiştir. Araştırmanın devamı niteliğinde olabilecek çalışmalarda örnekleme tüm üniversitelerin dâhil edilmesi daha yararlı olabilecek sonuçlar verecektir.

Analiz ve Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde uygulamayla ilgili veri analizleri ve bulgularına yer verilmektedir. Öncelikle örnek kütle ile bunlar arasından mobbinge maruz kaldıkları tespit edilenlerin demografik özelliklerine ilişkin sonuçlar açıklanmaktadır. Sonrasında mobbinge maruz kaldıkları tespit edilenlerin mobbinge nasıl ve ne şiddette maruz kaldıklarına dair bulgular verilmektedir. Daha sonra geliştirilen araştırma modeline ait keşfedici faktör analizi ile ölçek güvenilirlikleri ve doğrulayıcı faktör analizi ile ölçüm modelinin test edilmesi ile ilgili bulgular sunulmaktadır. Son olarak yapısal araştırma modelinin incelenmesi ve yapısal ilişkiler ile araştırma hipotezlerinin test sonuçlarına yer verilmektedir.

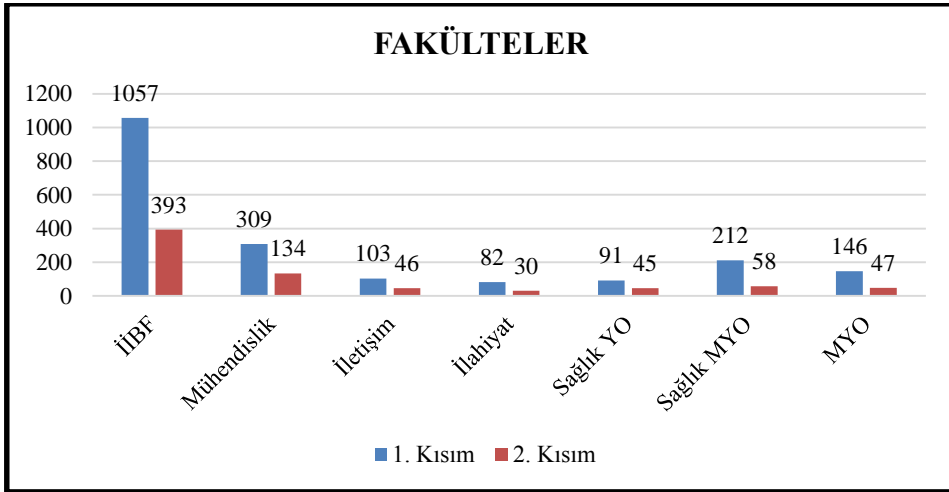
Örneklemin Demografik Özellikleri

Araştırmanın genel örneklemine ve bunlar içerisinde araştırma modelinde yer alacakların cinsiyet, fakülte dağılımları ve sınıf dağılımlarına göre incelenmeleri sonucu elde edilen bulgular aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 2. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

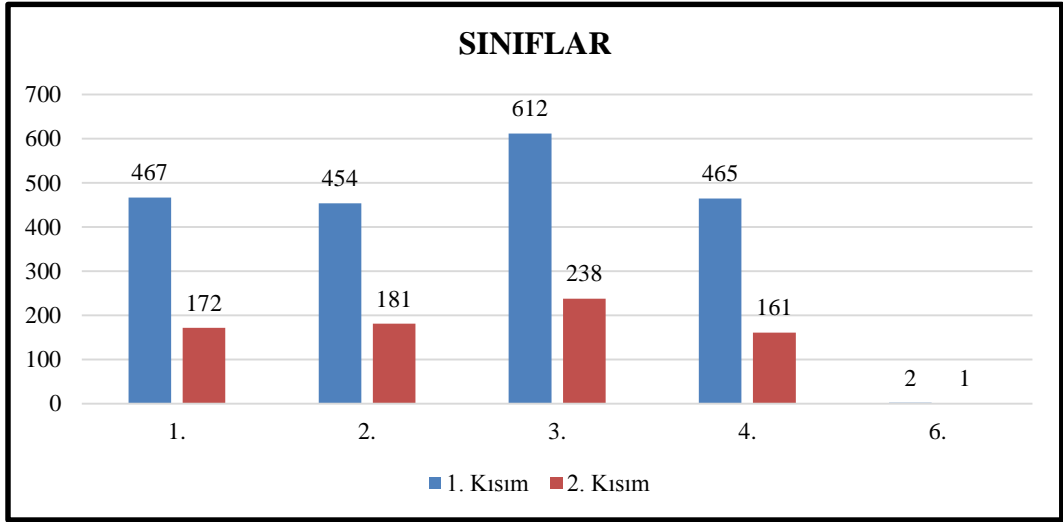
Araştırma anketi yapılan 2000 katılımcının % 47,25'ini (945 kişi) bayanlar, % 52,75'ini (1055 kişi) ise erkek denekler oluştururken, bunlardan araştırma modelinde yer alanların % 46,08'ini (347 kişi) bayanlar, % 53,91'ini (406 kişi) ise erkek denekler oluşturmaktadır (Şekil 2).



Şekil 3. Ankete Katılanların Fakültelerine Göre Dağılımları

Araştırma anketi yapılan 2000 katılımcının (Şekil 3-1. Kısım) okumakta oldukları fakülteler incelendiğinde % 52,85'inin (1057 kişi) iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde (İİBF), % 15,45'inin (309 kişi) mühendislik fakültelerinde, % 5,15'inin (103 kişi) iletişim fakültelerinde, % 4,1'inin (82 kişi) ilahiyat fakültelerinde, % 4,55'inin (91 kişi) sağlık yüksekokullarında, % 10,6'sının (212 kişi) sağlık meslek yüksekokullarında ve % 7,3'ünün (146 kişi) ise diğer çeşitli meslek yüksekokullarında okumakta olanlardan oluştuğu görülmektedir.

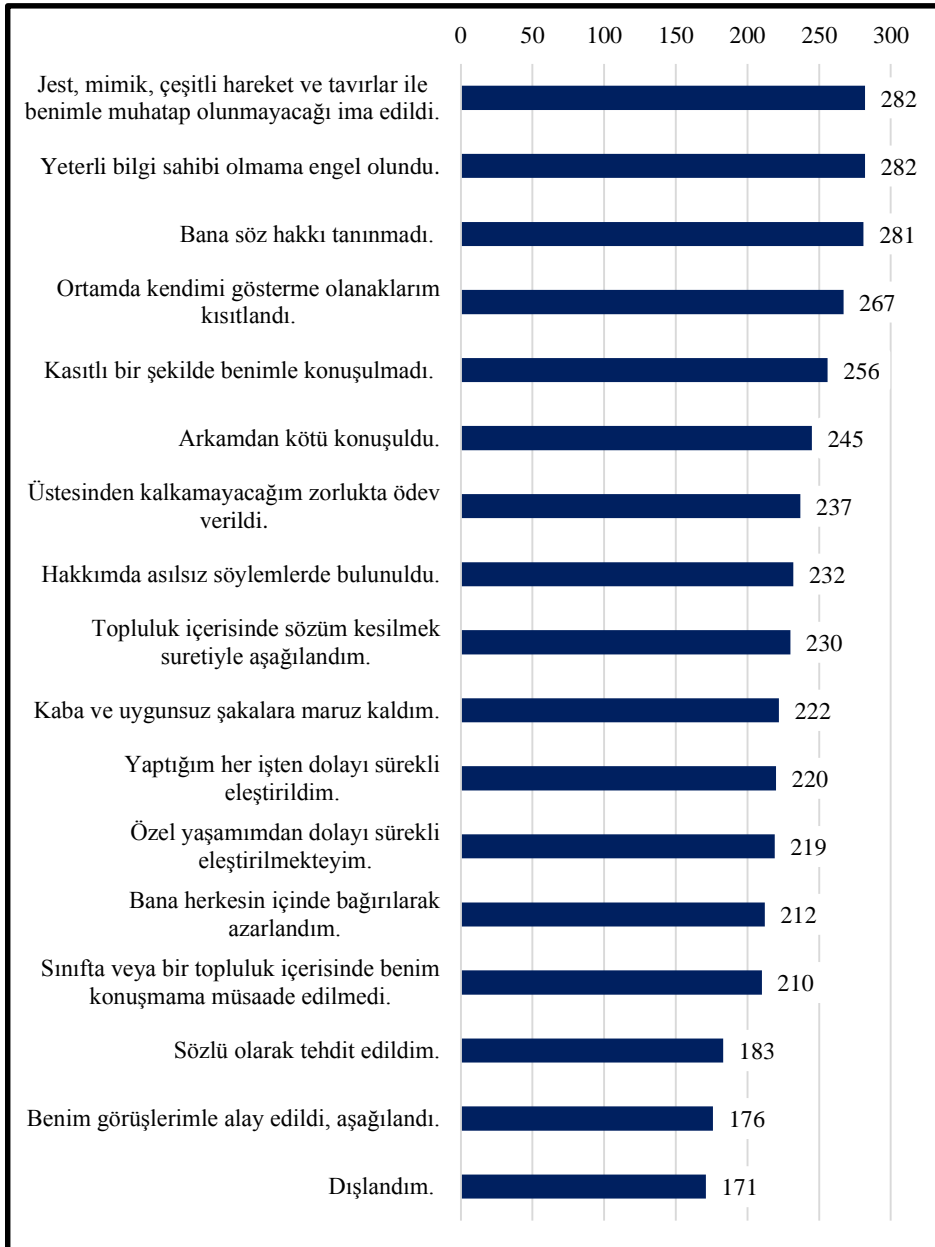
Mobbinge maruz kaldığı anlaşılan deneklerin (Şekil 3-2. Kısım) okumakta oldukları fakülteler incelendiğinde % 52,19'unun (393 kişi) iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde (İİBF), % 17,79'unun (134 kişi) mühendislik fakültelerinde, % 6,10'unun (46 kişi) iletişim fakültelerinde, % 3,98'inin (30 kişi) ilahiyat fakültelerinde, % 5,97'sinin (45 kişi) sağlık yüksekokullarında, % 7,70'inin (58 kişi) sağlık meslek yüksekokullarında ve % 6,24'ünün (47 kişi) ise diğer çeşitli meslek yüksekokullarında okumakta olanlardan oluştuğu görülmektedir.



Şekil 4. Ankete Katılanların Sınıflara Göre Dağılımları

Araştırma anketi yapılan 2000 katılımcı (Şekil 4-1. Kısım) sınıfları açısından incelendiğinde % 23,35'inin (467 kişi) üniversite birinci sınıfta, % 22,70'inin (454 kişi) üniversite ikinci sınıfta, % 30,60'nın (612 kişi) üniversite üçüncü sınıfta, % 23,25'inin (465 kişi) üniversite dördüncü sınıfta ve % 0,1'inin (2 kişi) ise üniversite altıncı sınıfta okumakta oldukları görülmektedir.

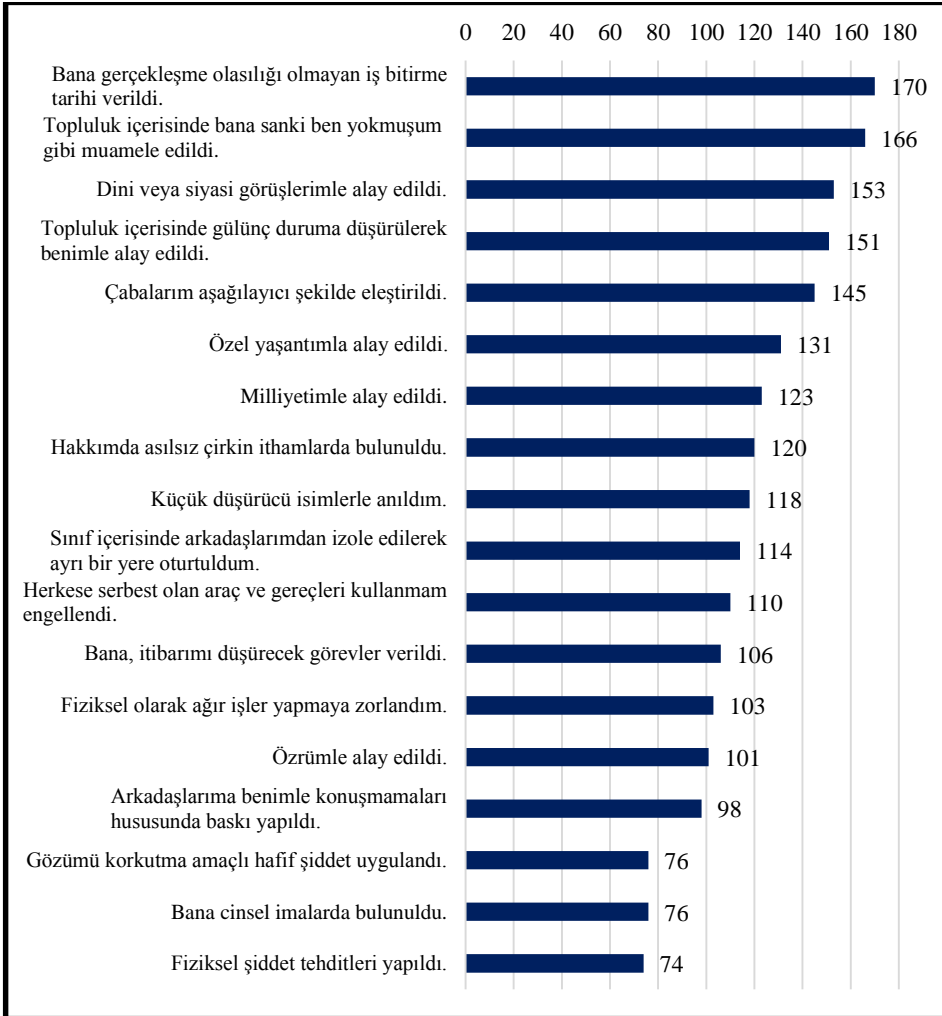
Mobbinge maruz kaldığı anlaşılan denekler (Şekil 4-2. Kısım) sınıfları açısından incelendiğinde % 22,84'ünün (172 kişi) üniversite birinci sınıfta, % 24,03'ünün (181 kişi) üniversite ikinci sınıfta, % 31,60'nın (238 kişi) üniversite üçüncü sınıfta, % 21,38'inin (161 kişi) üniversite dördüncü sınıfta ve % 0,13'ünün (1 kişi) ise üniversite altıncı sınıfta okumakta oldukları görülmektedir.



Şekil 5a. Mobbing Türleri ve Bunlara Maruz Kalan Sayıları-1

Şekil 5a ve devamı niteliğindeki Şekil 5b’de araştırmanın örnekleminde yer alan deneklerden mobbinge maruz kaldığı tespit edilenler gösterilmektedir. Şekil 5a

ve Şekil 5b, katılımcıların mobbing türleri içerisinde en çok maruz kaldıkları mobbing türünden en az maruz kaldıkları mobbing türüne doğru bir sıralama ile düzenlenmiştir. Buna göre öğrencilerin en fazla “jest, mimik, çeşitli hareket ve tavırlar ile kendileriyle muhatap olunmayacağına ima edilmesi” ve “yeterli bilgi sahibi olmalarının engellenmesi” yoluyla, en az ise “fiziksel şiddet tehditleri yapılması, gözlerinin korkutulması amacıyla hafif fiziki şiddet uygulanması ve kendilerine cinsel imalarda bulunulması” yoluyla mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir.



Şekil 5b. Mobbing Türleri ve Bunlara Maruz Kalan Sayıları-2 (Devamı)

Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri Sonuçları

Güvenilirlik analiziyle ölçeğin iç tutarlılığının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmamızda güvenilirlik analizi metodu olarak iç tutarlılık analizi metodlarından biri olan Alfa Katsayısı (Cronbach Alpha) kullanılmıştır. Cronbach Alfa, ölçekte yer alan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır ve bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir. 0-1 arasında değer alır. Bu değer $0 < \alpha < 0.4$ ise ölçek güvenilir değil, $0.4 < \alpha < 0.6$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük, $0.6 < \alpha < 0.8$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.8 < \alpha < 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir denilir (Kırkbir, 2007: 118). Araştırmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ortaya çıkan Cronbach Alfa değeri 0,798 olup, elde edilen bu sonuç neticesinde ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Geçerlilik analizinin, güvenilirlik analizine benzer şekilde sayı olarak kriterleri yoktur. Geçerlilik analizi için kullanılan yöntemler, içerik geçerliliği (content validity), eş zamanlı geçerlilik (concurrent), tahminsel geçerlilik (predictive), yüzeysel geçerlilik (face), ve yapı geçerliliğidir. Yapı geçerliliği, bir yapıyı ölçmek için oluşturulan ölçek sorularının, ilgili yapıyı ölçüp ölçmediğini veya ne derecede ölçtüğünü belirler. Bu amaçla faktör analizi kullanılmaktadır (Kırkbir, 2007: 119). Yapılan faktör analizi sonucunda bütün ölçek maddelerinin toplam varyansının % 69,708'lik bir değerle birleşebildikleri anlaşılmıştır.

Tablo 4. Faktör Analizi Sonuçları

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
G1	0,864						
G2	0,878						
G3	0,802						
H1		0,641					
H2		0,916					
H3		0,908					
I1				0,653			
I2				0,862			
I3				0,854			
J1			0,850				
J2			0,879				
J3			0,814				
K1						0,696	

K2	0,808
K3	0,644
K4	0,589
L1	0,725
L2	0,802
L3	0,794
N1	0,798
N2	0,807
N3	0,827

Katılımcılara, mobbingin olumsuz yansımalarını oluşturduğu düşünülen psikolojik ve fiziksel olumsuz tepkileri ölçmek amacıyla sorulan 22 adet ölçek üzerinde faktör yapısının belirlenmesi amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Tablo 4'ten de anlaşıldığı üzere 22 adet ölçek 7 ayrı faktör altında toplanmaktadır.

Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Yapısal Eşitlik Modelinde önceden belirlenen modelin (teorik) elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum iyiliği indeksleri ile belirlenir. Uyum iyiliği testleri, modelin kabul edilmesi veya reddedilmesi kararının verildiği aşamadır. Eğer modelin tamamı uyum iyiliği testleri sonucunda reddedilirse model içindeki katsayıların veya parametrelerin bir önemi kalmaz ve bunlar değerlendirilmez. Öncelikle bir modelin tamamının kabul edilmesi gerekir ki bunun ardından katsayıların anlamlılığı irdelenebilsin. Uyum iyiliği indeksleri konusu henüz gelişme aşamasında olan bir alandır. Her bir uyum iyiliği indeksinde belirli bazı kritik limit noktaları vardır. Ama bunlar kesin olmayıp birer kabullenmedir. Yeni gelişmekte olan alanlarda oluşturulan bir modelin uyum iyiliği indekslerinin kritik limitlerin altında kalması normaldir. Çok fazla sayıda uyum iyiliği indeksleri olmakla birlikte uygulamada bunlardan ancak 5-6 tanesi kullanılmaktadır (Akyüz, 2010: 121). Bu araştırmada diğer araştırmalarda en fazla kullanılan uyum iyiliği indeksleri kullanılmıştır ve Tablo 5'teki belirtilen sonuçlar alınmıştır.

Tablo 5. Araştırma Modelinin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları

<i>Model Uyum İndeksleri</i>	<i>Model</i>
<i>X² (ChiSquare)(Ki-Kare) değeri</i>	690,134
<i>Serbestlik derecesi</i>	202
<i>P (Anlamlılık Düzeyi)</i>	0.000
<i>X²/df</i>	3,417
<i>Incremental fit index, IFI (Artırımlı Uyum İyiliği İndeksi)</i>	0,924
<i>Comparative fit index, CFI(Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi)</i>	0,924
<i>Normed fit index, NFI(Normlaşmış Uyum İyiliği İndeksi)</i>	0,896
<i>Non-normed fit index, NNFI (Normlaşmamış Uyum İyiliği İndeksi)</i>	0,913
<i>Relative fit index, RFI (Göreceli Uyum İyiliği İndeksi)</i>	0,881
<i>Root mean square error of approximation, RMSEA (Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi)</i>	0,057

Ki Kare, orijinal değişken matrisinin varsayılan matrinden farklı olup olmadığını test eder. Bu test regresyon katsayılarının işaretine ve anlamlılık düzeyine bakar ve modelin ayrı ayrı parçaları hakkında bilgi verir. Aynı zamanda bu testle modelin tamamının doğruluğu da ölçülebilir. Bu testte normal Ki Kare testinin tersi olarak Ki Kare değerinin mümkün olduğunca düşük olması arzulanır. Ki Kare testi normal kullanılışında gözlenen verilerle tahmin edilen veriler arasındaki farkı test eder. Diğer istatistik testlerinde H_0 hipotezi gözlenen verilerle tahmin edilen veriler arasında bir ilişki yoktur şeklindedir ve bu testlerde H_1 hipotezi yani ilişki vardır sonucu aranmaktadır. Dolayısıyla Ki Kare değerinin anlamlı çıkması ve değerinin büyük olması arzulanır ki H_1 hipotezi kabul edilebilsin. Diğer taraftan Yapısal Eşitlik Modelinde, gözlenen verilerle teorik veriler arasındaki fark araştırılırken arada bir farkın olmaması gerekir ki model verilere uygun ve doğrulanabilir olsun. Dolayısıyla Yapısal Eşitlik Modelinde H_0 hipotezinin kabul edilmesi istenir. Bu nedenle Ki Kare değerinin anlamsız ve değer olarak küçük bir rakam çıkması arzulanır. Ki Kare değerinin anlamsız çıkması modelin kabul edildiği anlamına gelmez diğer bazı uyum iyiliği testlerinin de uygulanması gerekir. Ayrıca Ki Kare değerinin anlamlı ve yüksek çıkması da modelin reddedildiği manasına gelmez. Çünkü bunun muhtemel en önemli nedeni alınan örnek büyüklüğünün küçük olmasıdır. Normalde Yapısal Eşitlik Modellerinde örnek büyüklüğünün 200-500 arasında olması istenilir. Bu değerlerden aşağı bir değer Ki Kare değerini olumsuz yönde etkileyecektir (Cengiz, 2007: 182).

Bu araştırmada Ki Kare değeri anlamlı ve değer olarak yüksek çıkmıştır ($X^2=690,134$, $p=0,000$). Ki kare değerinin yüksek çıkmasının nedeni serbestlik derecesinin yüksek çıkmasıdır. Dolayısıyla Ki kare değerinin serbestlik derecesi etkisi etkisinden arındırılmış hali olan X^2/df (RCSI-Relative Chi Square Index) değerine bakılacaktır. Bu değer 3,417 çıkmış olup 5'ten küçüktür. Yani model bu indeks bakımından iyi uyum göstermiştir (Tablo 5).

IFI (Incremental Fit Index) (Artırımılı Uyum İyiliği İndeksi), DELTA2 olarak ta bilinir. Bazı koşullarda 1'in üzerinde değer alabilir bu durumda 1'e eşitlenir. 0.90'ın üstünde olması istenilir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006: 80). Tablo 5'te de görülebileceği gibi araştırma modelindeki IFI değeri, 0,924'dir.

CFI (Comparative Fit Index) (Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi), aynı zamanda Bentler Comparative Fit Indeks olarak da bilinir. Mevcut modelin uyumu ile gizli değişkenler arası korelasyon ve kovaryansı yok sayan H_0 hipotez modelinin uyumunu karşılaştırır. Yani model tarafından tahmin edilen kovaryans matrisi ile H_0 'ın kovaryans matrisini karşılaştırır. CFI, 0-1 arası değişen değerler alır. 1'e yaklařtıķça uyum iyiliğinin arttığını gösterir veya daha yüksek CFI'ya sahip modelin daha güçlü uyum içinde olduğunu vurgular. CFI, NFI'ye benzer ama aralarındaki fark CFI'nın örnek büyüklüğünden etkilenmesidir. CFI'nın kabul edilebilmesi için 0.90'ın üzerinde bir değer alması gerekir (modeldeki kovaryans ve korelasyon matrisinin % 90'ının gözlenen veriler tarafından tekrar oluşturulabilme oranını ifade eder) (Kırkbir, 2007: 122). CFI değeri, 0,924 bulunmuştur (Tablo 5).

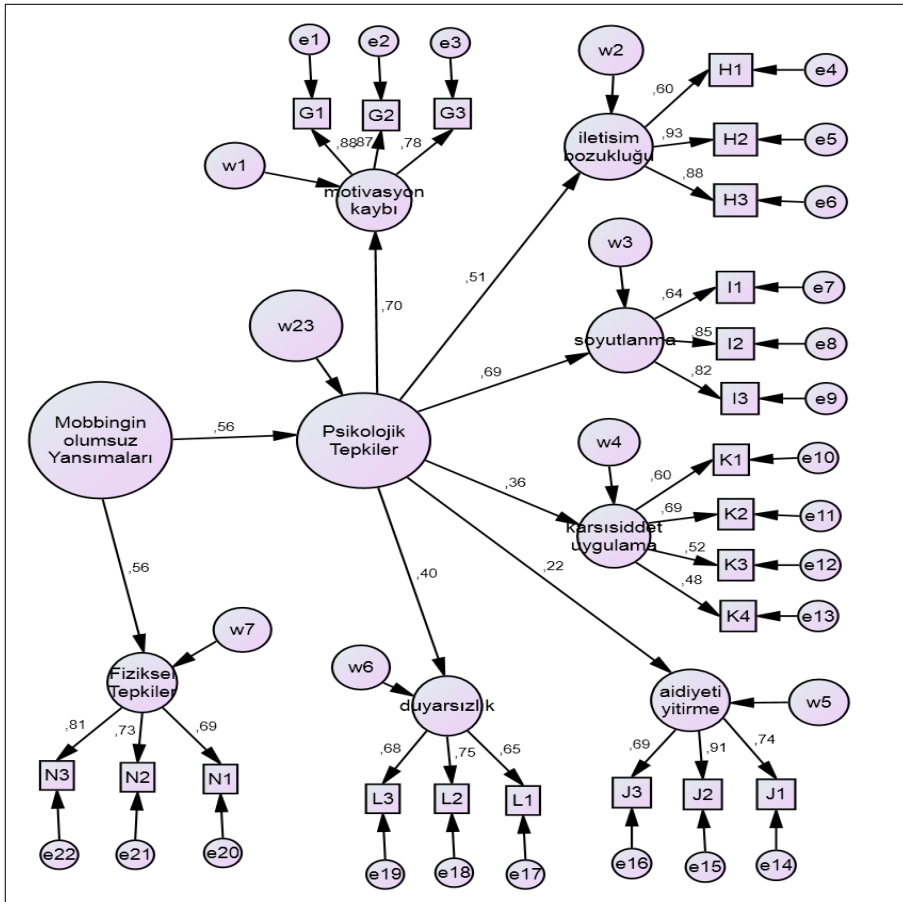
NFI (Normed Fit Index) (Normlaşmış Uyum İyiliği İndeksi), Bentler ve Bonnett karşılaştırmacı uygunluk indeksi adını verdikleri bir dizi test geliştirmişlerdir. Bu indeks varsayılan modelin temel ya da H_0 hipoteziyle olan uygunluğunu araştırır. Amaç, varsayılan modelin kullanılmasıyla iyileşen uygunluk miktarını belirlemektir. Diğer bir deyişle, H_0 hipotezinin uygunluğu ile karşılaştırıldığında varsayılan modeli kullanarak elde edilen uygunluktaki artış miktarını gösterir ve 0-1 arası değer alır. Bulunan değerin 0.90 üzerinde olması gerekir ve 1'e ne kadar yaklaşırsa o kadar fazla uyum iyiliğine sahiptir. NFI'nın dezavantajı, modeldeki parametre sayısının artmasıyla doğru orantılı olarak artmasıdır bu da doğru olmayan bir modelin kabulüyle sonuçlanabilir (DELTA 1 olarak da adlandırılmaktadır) (Hooper ve diğerleri, 2008: 55). Araştırmadaki NFI değeri 0,896 çıkmıştır (Tablo 5).

TLI (The Tucker-Lewis coefficient) Bentler-Bonett'in geliştirdiği (Non-normed fit index- NNFI) Normlaşmamış Uyum İyiliği İndeksi olarak da bilinir. 0.90'ın üstünde olması istenilir. Tablo 5'te de görülebileceği gibi araştırma modelindeki

NNFI değeri 0,913 bulunmuştur.

RFI (Relative Fit Index) (Göreceli Uyum İyiliği İndeksi), RHO1 olarak da bilinir. 0-1 arası değişen değerler alır (bazen bu değerlerin dışına çıkabilir). 0.90'dan yüksek bir değer alması istenilir. Tablo 5'te görüldüğü gibi bu değer 0,881'dir.

RMSEA'nın (Root Mean Square Error of Approximation) (Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi) modelin uygun olabilmesi için 0.05 veya daha düşük bir değer alması gereklidir. RMSEA değeri, 0.05 ile 0.08 arası bir değer alan modelin uyumu yeterlidir, 0.10 ve daha üstünde ise modelin uygunluğu zayıftır (Hooper ve diğerleri, 2008: 54). Araştırma modelinde RMSEA, 0,057 bulunmuştur (Tablo 5).



Şekil 6. Yapısal Eşitlik Modeli Çıktısı

Tablo 5'teki uyum iyiliği indekslerine bakıldığında modelin bir bütün olarak uyum sağladığı söylenebilir. Yapısal eşitlik modelinde, gizli değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçen eşitliğe yapısal model denir. Şekil 6, Yapısal Eşitlik Modeli Amos program çıktısıdır.

Şekil 6'da görüldüğü gibi yapısal modelin içinde değişkenler arasındaki yön okları standardize regresyon katsayılarını (bağımsız değişkendeki bir standart birimlik değişimin bağımlı değişkende kaç standart birimlik bir değişime neden olacağını verir) göstermektedir. Tablo 6 ve Şekil 6'daki bütün standardize regresyon katsayıları görülmektedir.

Tablo 6. Standart Regresyon Katsayıları

Regresyonun Yönü		Regresyon Katsayısı	Anlamlılık Düzeyi	
Fiziksel Tepkiler	<---	Mobbingin Olumsuz Yansımaları	0,561	***
Psikolojik Tepkiler	<---	Mobbingin Olumsuz Yansımaları	0,558	***
İletişim Bozukluğu	<---	Psikolojik Tepkiler	0,510	***
Motivasyon Kaybı	<---	Psikolojik Tepkiler	0,700	***
Soyutlanma	<---	Psikolojik Tepkiler	0,690	***
Karsı Şiddet Uygulama	<---	Psikolojik Tepkiler	0,356	***
Aidiyeti Yitirme	<---	Psikolojik Tepkiler	0,221	***
Duyarsızlık	<---	Psikolojik Tepkiler	0,403	***
***0.001'den daha küçük bir önemlilik düzeyinde anlamlı regresyon katsayılarını göstermektedir.				

Her bir gizli değişkenin kendisinin ölçümüne katkı sağlayan gözlenen değişkenler tarafından ne kadar ve ne doğrulukta açıklandığı YEM tarafından dikkate alınan bir husus olarak bilinmektedir. Şekil 6'da gizli değişkenlerden gözlenen değişkenlere yön okları şeklinde bağlı olan faktör yükleri Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7. Standart Faktör Yükleri

Faktör		Faktör Yüğü	
G1	<---	Motivasyon Kaybı	0,879
G2	<---	Motivasyon Kaybı	0,874
G3	<---	Motivasyon Kaybı	0,778
H1	<---	İletişim Bozukluğu	0,598
H2	<---	İletişim Bozukluğu	0,932
H3	<---	İletişim Bozukluğu	0,878
I1	<---	Soyutlanma	0,636
I2	<---	Soyutlanma	0,851
I3	<---	Soyutlanma	0,815
K1	<---	Karsı Şiddet Uygulama	0,604
K2	<---	Karsı Şiddet Uygulama	0,693
K3	<---	Karsı Şiddet Uygulama	0,518
K4	<---	Karsı Şiddet Uygulama	0,479
N1	<---	Fiziksel Tepkiler	0,694
N2	<---	Fiziksel Tepkiler	0,729
N3	<---	Fiziksel Tepkiler	0,809
L1	<---	Duyarsızlık	0,650
L2	<---	Duyarsızlık	0,748
L3	<---	Duyarsızlık	0,678
J3	<---	Aidiyeti Yitirme	0,685
J2	<---	Aidiyeti Yitirme	0,911
J1	<---	Aidiyeti Yitirme	0,743

Mobbinge Maruz Kaldığı Belirlenen Denekler Üzerinde Mobbingin Doğurduğu Olumsuz Yansımaları Hangi Faktörlerin Oluşturduğunu Belirlemeye Yönelik Geliştirilen Araştırma Modeli İlgili Olarak Oluşturulan Hipotezlerin Testi

Tablo 6’da yapısal eşitlik modelindeki 0.001 anlamlılık düzeyinde değişkenler arası ilişkiler görülmekte olup, hipotezlerin test sonuçları bu tablolar vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Buna göre hipotez testi sonuçları aşağıdaki gibidir:

H1. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin verdikleri fiziksel tepkiler, mobbingden kaynaklanan olumsuz tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,561$, $p=0,000$).

H2. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin verdikleri psikolojik tepkiler, mobbingden kaynaklanan olumsuz tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,558$, $p=0,000$).

H3. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları iletişim bozuklukları psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,510$, $p=0,000$).

H4. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları motivasyon kaybı, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,700$, $p=0,000$).

H5. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları soyutlanma, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,690$, $p=0,000$).

H6. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları karşı şiddet uygulama isteği, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,356$, $p=0,000$).

H7. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları aidiyeti yitirme duygusu, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,221$, $p=0,000$).

H8. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları duyarsızlık hali, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,403$, $p=0,000$).

Araştırmanın Zaman Planı

Araştırmaya, 2013 yılı Nisan ayı başında konuyla ilgili literatür çalışması yapılmasıyla başlanmış olup, yaklaşık altı aylık bir zaman sürecinde yeterli veri elde edilmiştir. 2013 yılı sonu itibariyle de araştırma modelini oluşturmak üzere öngörülen ölçekler ve bunlara ait ölçek sorularının oluşturulması ve anket haline dönüştürülmeleri ile birlikte ilk ön test yapılmıştır. Bu gerçekleştirilen ön test neticesinde gerekli son düzeltme ve düzenlemeler yapılarak nihai anket formu hazırlanmış, anketörler tespit edilmiş ve saha çalışmasına başlanmıştır. Anket uygulamaları neticesinde, 2014 Ocak ayı itibari ile elde edilen verilerin sınıflandırılmaları ve bilgisayar ortamına aktarılarak değerlendirilmelerine başlanılmış olup, bu işlemler 2014 yılı Şubat sonuna kadar sürmüştür. Araştırma raporunun hazırlanması 2014 yılı Şubat ayı sonu itibariyle tamamlanmıştır.

Araştırmanın Maliyeti

Yaklaşık bir yıl süren araştırma, literatür taraması itibariyle anketörlerin temini, anketlerin değerlendirilmeleri, kırtasiye masrafları ve araştırmacının yol masrafları dahil araştırmacıya yaklaşık 5000 TL'ye mal olmuş olup, araştırmanın maliyeti Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Ofisi'nce karşılanmıştır. Bu bütçenin içerisinde kullanılan yazılım ve bilgisayar donanımları dâhil değildir. Görev alan anketörlerin üniversite öğrencilerinden oluşması ve bu konuda özel anket şirketlerinin kullanılmaması maliyetin bir miktar daha düşük olmasına sebebiyet vermiştir.

Sonuç ve Öneriler

Toplam beş devlet üniversitesinden farklı fakülte ve sınıflarda okumakta olan 2000 denek öğrenci üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda deneklerin yaklaşık üçte birinden fazlasına denk gelen 753 deneğin bir şekilde mobbinge maruz kaldıklarını beyan ettikleri görülmektedir. Bu oran, duruma yetkililerin müdahalesini gerektirecek derecede yüksek bir sayıdır. Araştırmadan elde edilen bulgular mobbinge maruz kalanların cinsiyetleri açısından fark olmadığını, erkeklerin az bir farkla bayan öğrencilerden daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir.

Deneklerin maruz kaldıkları mobbing türleri incelendiğinde en fazla şikâyet ettikleri unsurların; kendileriyle kasıtlı olarak iletişim kurulmaması, söz hakkı tanınması ve buldukları ortamda kendilerini gösterme olanaklarının kısıtlanması şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla en fazla şikâyette bulunulan bu davranışlar (281-282 öğrenci) öğrencilere yönelik bir otorite gösteriminden kaynaklanan davranışlar şeklinde

yorumlanabilir. Mobbing uygulayıcıların bir ölçüde “burada patron benim” düşüncesini öğrencilere aktarmaya yönelik birtakım mobbing enstrümanlarını kullanabildiklerini anlıyoruz.

İkinci derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (230-267 öğrenci) öğrencilerin iftiraya uğradıklarını, haklarında asılsız ve kötü şeyler söylendiğini ve kasıtlı olarak aşırı zorlu ödevlere maruz bırakıldıklarını beyan ettiklerini görüyoruz. Buradan hareketle mobbing uygulayıcıların kendi otoriteleriyle ters düşenleri ana kitleye yani diğer öğrencilere karşı kötüleme ve onları yaptırımlara maruz bırakma eğilimine girdikleri anlaşılmaktadır.

Üçüncü derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (210-222 öğrenci) öğrencilerin sürekli olarak eleştirilere maruz kaldıklarını, alçaltıcı şaka ve davranışlara maruz bırakıldıklarını, topluluk içerisinde sözlerinin kesildiğini ve hatta azarlandıklarını belirttikleri görülmektedir. Birinci ve ikinci derecedeki mobbing davranışlarına kıyaslandığında şikâyette bulunan öğrenci sayısı azalmakla birlikte uygulanan mobbingin psikolojik olarak şiddetinde artış gözlemlendiği söylenebilir. Mobbing uygulayıcıların özellikle topluluk içerisinde azarlamaya varan davranışlar sergilemeleri ve kaba ve uygunsuz şakalar yapmaları öğrenciler üzerinde derin etkiler bırakabilecek hatta durumu çatışmaya sürükleyebilecek davranışlar olarak görülmelidir.

Dördüncü derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (166-183 öğrenci) öğrencilerin dışlandıklarını, kendilerine onlar yokmuş gibi davranıldığını hatta sözlü tehdit edildiklerini beyan etmeleri mobbing uygulayıcıların ilgili öğrencileri ortamdaki uzaklaştırma çabasına giriştiklerinin işaretleri şeklinde anlaşılmaktadır. Bu grup davranışlar özellikle öğrencilerin dışlanmış hissetmelerine ve aidiyetlerinin yok edilmesine sebep olabilecek davranışlardır.

Beşinci derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (123-153 öğrenci) mobbing uygulayıcıların yoğun bir şekilde öğrencileri aşağılama girişimi içerisine girdikleri anlaşılmaktadır. Öğrenciler beyanlarında dini veya siyasi görüşleriyle, özel yaşantılarıyla, çaba ve gayretleriyle ve hatta milliyetleriyle alay edilmek suretiyle topluluk içerisinde gülünç duruma düşürülmeye ve aşağılanmaya çalışıldıklarını ifade etmektedirler. Bu davranış grubu ahlaki ve etik kuralların çok dışarısına çıkılabildiğini ve hatta insan haklarının göz ardı edilebildiğinin bir göstergesi olup, bunu uygulayanların psikolojik olarak hastalıklı kişiler olduğunun da etkili bir göstergesi olarak algılanabilir.

Altıncı derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (98-120 öğrenci) öğrencilerin kendilerine itibarlarını düşürecek ve fiziksel olarak ağır işler verildiği ve bunları yapmaya zorlandıkları, sınıflarda arkadaşlarından izole edilmeye çalışıldıkları, toplumun onlarla iletişim kurmasının engellendiği vb. davranışlara maruz kaldıklarını görüyoruz. Buradan mobbing uygulayıcıların şiddetin dozunu dolaylı olarak fiziksel şiddete vardırabildiklerini yani şu ana kadar psikolojik boyutlarda yürütülen sistemli şiddetin artık bir adım öteye geçerek fiziksel unsurların devreye sokulduğu anlaşılmaktadır.

Yedinci derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (74-76 öğrenci) öğrencilere uygulanan mobbingin artık fiziksel ve hatta cinsel içerik bulunduran bir boyuta ulaştığı görülmektedir. Bu aşamada fiziksel şiddet tehditleri yapıldığı ve hatta daha da ileri gidilerek hafif şiddet uygulandığı beyan edilmektedir. Özellikle bu davranış grubu bize olayların kontrolden çıkabildiğini ve önlem alınmadığında olası çatışmalara yol açarak fiziki yaralanmalara kadar ulaşabileceğini göstermektedir. Özellikle sözlü cinsel imalar şeklindeki enstrümanların da kullanılabilirdiğinin görülmesi, Türk toplumunun çok hassas olduğu bu konuda vahim sonuçların ortaya çıkabilmesine kapı aralamaktadır.

Yukarıda yedi farklı grup altında toplandığı görülen mobbing davranışlarına maruz kalan öğrencilerin nasıl bir tepki vereceklerinin incelendiği araştırma modelinin test edilmesi sonucunda ulaşılan bulgular bize maruz kalınan mobbingin hem fiziksel hem de psikolojik olumsuz yansımaları olduğunu göstermektedir. Tablo 6'daki regresyon katsayılarının incelenmesi neticesinde bu olumsuz yansımalarda fiziksel tepkilerin (0,561) ve psikolojik tepkilerin (0,558) birbirlerine yakın oranlarda etkili oldukları anlaşılmaktadır. Özellikle psikolojik tepkiler incelendiğinde en fazla motivasyon kaybının (0,700) oluştuğunu görüyoruz. Öğrenciler maruz kaldıkları olumsuz davranışlar sonucunda motivasyonlarını yitirmektedirler. Daha sonra soyutlanma (0,690) ortaya çıktığı ve öğrencilerin özellikle maruz bırakıldıkları ötekileştirme ve dışlanma neticesinde buldukları ortamdan ayrılma arzularının ağır bastığı ve bir an evvel üniversitelerini terk etmeyi istedikleri görülmektedir. Ayrıca öğrencilerin iletişim bozuklukları yaşadıkları (0,510) ve kimseyle düzgün iletişim kuramamaya başladıklarını görüyoruz. İlginç bir şekilde çoğu öğrencinin bu davranışlara maruz bırakılmasının duyarsızlaşmaya yol açabildiğini (0,403) ve olan biten tüm anormal durumları normal kabul etmeye başladıklarını ve hatta öğrenme yoluyla yaşadıklarını başkalarına da yaşatmalarının normal olacağı kanısı oluştuğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin karşı şiddet uygulamaya başvurmayı (0,356) normal kabul ettikleri görülmektedir. Diğer taraftan tüm bu maruz kalınan olumsuzluklar öğrencilerdeki aidiyet duygusunu yok etmekte (0,221) olduğu

anlaşılmakta olup, bu da içinde buldukları üniversitelerin örgütsel yapısına ayrıca zarar vermektedir. Aidiyeti yitiren öğrenciler kendilerini o örgütün bir parçası olarak görmemekle birlikte kuruma zarar veren olaylara karşı da kurum sahiplenilmemektedir. Bu da kurumun bütünlüğünü kaybetmeye başlamasına ve kurum içerisindeki örgüt kültürüyle bağdaşmayan zarar verici gruplaşmaların artmasına zemin hazırlamaktadır.

Mobbinge maruz kalınma oranı anlamında Vie ve diğerlerinin (2012) Avrupa işgücü üzerindeki % 5-% 30 arası tahminlerinin de üzerinde yaklaşık % 37 gibi bir sonuca bu çalışma sonucunda ulaşılmış olduğu görülmektedir. Literatürde belirtilen (Tambur ve Vadi, 2012) mobbinge maruz kalmanın yol açabileceği fiziksel olumsuz sonuçlar ve neticesinde oluşan işgücü ve verimlilik kaybı, bu çalışmada da doğrulanmakta, öğrenciler çeşitli fiziki hastalıkların kendilerinde ortaya çıktığını belirtmektedirler. Kök (2006), Tıgrel ve Kokalan (2009) çalışmalarında mağdurların travma yaşadıklarına ve depresif eğilimler gösterdiklerini belirtmekte ve bu da bu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Yıldız (2007)'in da çalışmasında belirttiği gibi benlik duygusunun kaybedilmesi, Pranjić ve diğerlerinin (2006), Birknerova (2011), Pelit ve Kılıç (2012)'in belirttikleri üzere motivasyon eksikliği, öğrencilerin de yoğun yaşadıkları olumsuz yan etkilerdendir. Özellikle Alan ve Fidanboy'un (2013) aktardığı mobbinge maruz kalanlarda ortaya çıkan sinizm davranışı, öğrencilerde de karşı şiddet davranışları şeklinde ve kuruma olan aidiyetin yok olması şeklinde kendini gösterdiği görülmektedir. Ayrıca Şahin (1999)'in belirttiklerine paralel olarak mobbinge maruz kalan öğrencilerde de iletişim bozuklukları yaşandığını anlamaktayız.

Öğrencilerin onlara yönelik mobbing davranışlarına karşı korunmalarına ve zarar görmelerinin engellenmesine yardımcı olacak, izleyecekleri yollar şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Üniversitede mobbinge maruz kaldığını düşünen öğrenci öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmeli, şayet yaşadıklarının bir psikolojik şiddet veya taciz olduğu kanaati oluşursa derhal harekete geçmelidir.
- ✓ Kavga, karşı taciz veya şiddette kesinlikle başvurmamalıdır.
- ✓ Şayet maruz kaldığı mobbing, idareciler veya öğretim elemanları tarafından gerçekleştiriliyorsa konuyu üniversite idaresine derhal uygun kanallardan bildirmelidir.
- ✓ Mobbinge maruz kaldığını düşünen öğrenci, olaylara dair tüm delil ve kanıtları (şahitler, yazışma, not, mesaj, e-posta) toplamalı ve saklamalıdır.
- ✓ Şayet olaylara canlı tanıklar varsa, onlardan yardım istemeli ve onlarla birlikte olayı bir tutanak halinde yazıya dönüştürmeli ve bir dilekçe şeklinde yönetime vermelidir.
- ✓ Öğrenci başta üniversitedeki danışmanı olan öğretim elemanlarından veya idari konumdaki yetkililerden ve hatta üniversitelerde bulunan hukuk birimlerinden izlemesi

gereken hukuki prosedür konusunda bilgi alabilir.

- ✓ Olayın sağlığını etkilediğini hissettiği an muhakkak tıbbi desteğe başvurmalıdır.
- ✓ Konu yetkilendirilmiş üniversite idarecileri tarafından soruşturulduğu halde bir çözüme kavuşturulamıyor ise konuyu yargıya taşıma hakkına sahip olduğunu bilmeli ve bundan çekinmemelidir.

Öğrencilere yönelik mobbing davranışlarına karşı öğrencilerin ve dolayısıyla kurumun zarar görmesini engellemek amacıyla örgütsel anlamda yapılması gereken uygulamalar şu şekildedir:

- ✓ Kurumlar, bünyelerinde kuracakları birimler veya yapacakları görevlendirmeler ve araştırmalar ile kurum içerisinde psikolojik şiddet yaşanıp yaşanmadığını sürekli takip altında tutmalı, şayet bu tür davranışların ortaya çıkması durumunda süratle konu hakkında detaylı ve derinlemesine bilgi sahibi olunmalı ve kurumsal yapının ve örgütün diğer birimlerinin bundan zarar görmesinin engellenmesi sağlanarak özellikle kurum çalışanları ve kamuoyu nezdindeki itibar ve saygınlığın zarar görmesi engellenmelidir. Ancak bu olayların örtbas edilmesi gerektiği anlamına gelmemektedir.
- ✓ Kurum içerisinde psikolojik şiddetin her türünün önüne geçilmesi amacıyla bu konuda geniş katılımlı ve kapsamlı politikalar geliştirilmelidir.
- ✓ Konuyla ilgili bilgilendirmelere önem verilmeli özellikle üniversitelerde öğrencilere yönelik rehberlik birimleri ve hizmetleri sunulmalıdır.
- ✓ Kurum içerisinde olası psikolojik şiddet olaylarının incelenmesi için kuruma özel yöntemler geliştirmeli, bu konuda yürütülen soruşturma ve incelemelerde gizlilik ve kişilik haklarına çok dikkat edilmelidir.
- ✓ Şayet varsa psikolojik şiddet eğilimi ve girişiminde bulunduğu tespit edilen kişiler için gerekli soruşturma ve yaptırımlar uygulanmasının yanı sıra rehabilitasyona da başvurulmalı ve tekrarlanmasının önüne geçilmelidir. Ayrıca bu kişileri bu tür davranışlara iten sebeplerin kaynakları da araştırılmalı ve düzeltici, etkin önlemlere başvurulmalıdır.
- ✓ Bu hassas konuda adalet mekanizması titizlikle işletilmelidir.
- ✓ Caydırıcılık esasıyla işe alımlarda ve iş akitlerinde ve hatta kurum içi yönetmeliklerde konuyla ilgili hükümler yer almalıdır.

Sonuç olarak, gelecek nesillerimizin yetiştirildiği kurumlar olan üniversitelerimizde ülkemizi emanet edeceğimiz gençlerin geleceklerini ve yaşantılarını etkileyecek olası olumsuz olaylarla ilgili olarak yeterli kontrol ve tedbirlerin alınması ve gerekli mekanizmaların vakit geçirilmeden kurulması ve işletilmesi gerekliliği çok açıktır.

KAYNAKÇA

Acar, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder (2008), “İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, Sayı: 2, 111-120.

Akar, Nuray Yapıcı; Milgün Anafarta; Fulya Sarvan (2011), “Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study”, *Ege Akademik Bakış*, Vol: 11, No: 1, 179-191.

Akgeyik, Tekin; Meltem Güngör Delen; Şelale Uşen (2013), *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*, Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Aksoy, Fikret (2008), *Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi* (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Akyüz, Ahmet Mutlu (2010), *Türk Tüketicilerin Ekolojik Satın Alma Davranışlarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Model Denemesi* (Doktora Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alan, Hale ve Cemalettin Öcal Fidanboy (2013), “Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Büro Yönetimi Özel Sayısı*, 2013/1, 165-176.

Avcı, Umut ve Ufuk Kaya (2013), “Yıldıрма Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 68, No. 2, 2013, 1-25.

Aydın, Orhan ve Hatem Öcel (2009), “İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 12 (24), 94-103.

Ayyıldız, Hasan ve Cengiz, Ekrem (2006), “Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1, 63-84.

Ayyıldız, Hasan; Cengiz, Ekrem; Ustasüleyman, Talha (2006), “Üretim ve Pazarlama Bölüm Çalışanları Arası Davranışsal Değişkenlerin Firma Performansı Üzerine Etkisine İlişkin Yapısal Bir Model Önerisi”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler*

Enstitüsü Dergisi, Sayı: 17, 21-38.

Birknerová, Zuzana (2011), “Managerial Analysis of Mobbing and Fear in the Workplace”, *Scientific Annals of the Alexandru Ioan Cuza University of Iasi: Economic Sciences Series*, No: 58, 177-189.

Cengiz, Ekrem (2007), *Kâr Amacı Gütmeyen Kurumlar Olarak Müzelerde Pazarlama Faaliyetleri: Pazarlama Karması Unsurlarının Müzelerde Müşteri Sadakatine Etkisine İlişkin Yapısal Bir Model Önerisi* (Doktora Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çarıkcı, İlker H. ve Hüseyin Yavuz (2009), “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 2009/2, Sayı: 10, 47-62.

Çöl, Serap Özen (2008), “İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2008/4, 107-134.

Dangaç, Gönül (2007), *Örgütlerde Psikolojik Yıldıma (Mobbing) ve Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Balıkesir.

Davenport N, Schwartz R, Elliott G (2003), *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, (çev. Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayınları.

Demir, Yeter ve Mustafa Fedai Çavuş (2009), “Mobbingin Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:2, Sayı: 1, 13-23.

Dost, Meliha Tuzgöl (2007), “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 22, 132-143.

Faria, Jaoa Ricardo; Franklin G. Mixon Jr.; Sean P. Salter (2012), “An Economic Model of Workplace Mobbing in Academe”, *Economics of Education Review*, 31, 720-726.

Gül, Hasan ve Aliye Ağıröz (2011), “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt:13, Sayı: 2, 27-47.

Hall, Priscilla S. (2005), "Bullying and the Teacher", *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, Fall, 45-49.

Hooper, D. ve diğ erleri (2008), "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit", *The Electronic Journal of Business Research Methods*, V: 6, I: 1, 53-60.

İbrahim ođ lu, Nurettin ve Burcu Kı sa (2013), "Psikolojik Taciz ve Etik Algı İ lişk isi: Sektö rel Bir Araştırma", *C.Ü. İ ktisadi ve İ dari Bilimler Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 169-184.

Kırel, Ç iğ dem (2008), *Ö rgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yö netimi*, Eskişehir: Anadolu Ü niversitesi Yayınları, No: 1806.

Kırk bir, Fazıl (2007), *Türkiye'de Termal Turizm Pazarlamasında Mü şteri Sadakatine Yö nelik Yapı sal Bir Model Ö nerisi* (Doktora Tezi), Karadeniz Teknik Ü niversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kö k, Sabahat Bayrak (2006), "İ ř Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", *Selç uk Ü niversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 16, 433-449.

Lewis, Duncan (2004), "Bullying At Work: The Impact of Shame among University and College Lecturers", *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 32, No. 3, 281-299.

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

Limoncuoğ lu, S. Alp (2013), "İ ř Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değ erlendirilmesi ve Mağ durların Kullanabilecekleri Haklar", *Türkiye Barolar Birliğ i Dergisi*, Yıl: 25, Sayı: 105, 51-88.

Mercanlı ođ lu, Ç iğ dem (2010), "Ç alışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuç ları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi", *Organizasyon ve Yö netim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 37-46.

Mirze, S. Kadri (2010), *İ şletme*, İstanbul: Literatür Yayınları.

Nielsen, Morten Birkeland ve Stale Einarsen (2012), “Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A Meta-Analytic Review”, *Work and Stress*, Vol. 26, No. 4, 309-332.

Özdel, Lale; Mehmet Bostancı; Osman Özdel; Nalan K. Oğuzhanoğlu (2002), “Üniversite Öğrencilerinde Depresif Belirtiler ve Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Sayı: 3, 155-161.

Pelit, Elbeyi ve İbrahim Kılıç (2012), “Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt:4, Sayı: 2, 122-140.

Pranjić; Nurka; Ljiljana Maleš-Bilić; Azijada Beganlić; Jadranka Mustajbegović (2006), “Mobbing; Stress; and Work Ability Index among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study”, *Croatian Medical Journal*, Vol. 47, Issue: 5, 750-758.

Sarı, Mediha (2013), “Lise Öğrencilerinde Okula Aidiyet Duygusu”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 13 - Sayı: 1, 147-160.

Şahin, Aynur (1999), “Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sağlığı ve Etkileyen Faktörler”, *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 1. Ulusal Kongresi Bildiri Kitabı*, 79-80.

Tambur, Merle and Maaja Vadi (2012), “Workplace Bullying and Organizational Culture in a Post-Transitional Country”, *International Journal of Manpower*, Vol. 33, No. 7, 754-768.

Taycan, Okan; Leman Kutlu; Selma Çimen; Nurcan Aydın (2006), “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, *Anatolian Journal of Psychiatry*, Sayı: 7, 100-108.

Tetik, Semra 2010, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 81-89.

Tınaz, Pınar (2006), *Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Tigrel, E. Yelgecen ve O. Kokalan (2009), “Academic Mobbing in Turkey”, *International Journal of Human and Social Sciences*, Sayı: 4, No: 10, 716-724.

URL: www.turkpdristanbul.com/devlet-ve-vakif-universitelerinin-2012-2013-ogretim-yilina-iliskin-yeni-kayit-yeni-mezun-ve-toplam-ogrenci-sayilari, [Erişim Tarihi: 09.02.2014].

Vie, Tina Løkke; Lars Glasø and Ståle Einarsen(2011), “Health Outcomes and Self-Labeling as a Victim of Workplace Bullying”, *Journal of Psychosomatic Research*, 70, 37-43.

Yaman, Erkan (2009), “Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9 (2), 967-988.

Yavuz, Hüseyin (2007), *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İsparta.

Yaylalı, Muammer ve Önder Dilek (2009), “Erzurum’da Yolcuların Havayolu Ulaşım Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin Tespiti”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 26 (1), 1-21.

Yıldız, Selver (2007), “A 'New' Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying)”, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 9, Sayı: 34,113-128.