ASOS JOURNAL
The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 14, Haziran 2015, s. 360-373

Okan SARIGÖZ[1]

Serkan HACICAFEROĞLU[2]

Ahmet DÖNGER[3]

Fatih CAM[4]

Murat KOCA[5]

ÇALIŞANLARIN MOBBİNGE UĞRAMA DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Özet

Mobbing; işyerlerinde çalışanlardan birisini aşağılamak, dışlamak, azarlamak, tehdit etmek, iftira atmak, hakaret etmek, fırsat vermemek, iş vermemek, söz hakkı vermemek, verilen işi elinden almak veya aşırı iş vermek, kişinin onur ve şerefine dokunacak sözler söylemek, diğer çalışanlarla iş birliği yaparak kişiye ekonomik, psikolojik veya sosyal açıdan zarar vermek gibi olumsuz davranışları bünyesinde barındıran bir kavramdır. Bu araştırmanın amacı, devlete bağlı kurumların çeşitli kademelerinde çalışan bireylerin mobbinge uğrama düzeylerini bazı demografik değişkenleri de göz önünde bulundurarak belirlemeye çalışmaktır. Araştırmanın örneklemini, Hakkari ilindeki devlete bağlı Karayolları, İş-Kur, SGK, İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları ile Devlet Hastanesinde görev yapan 246 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada, betimsel tarama yöntemlerinden 'genel tarama modeli' ve hem nicel hem de nitel araştırmalar yapıldığından 'karma model' kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ve 30 maddeden oluşan 'Mobbing Anketi'nin geçerlilik ve güvenirlilik çalışması yapılmış ve Cronbach's Alpha iç güvenirlik katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre bayan çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında ve evli çalışanlar ile bekar çalışanlar arasında mobbing davranışının olmadığı, ancak çalışanların az da olsa eleştirilme, uyarılma ve küçümsenme gibi mobbing davranışlarına maruz kaldıkları gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Şiddet, Yıldırma Duygusu, Psikolojik Taciz, Dışlama

[1] Dr., Near East University, Faculty of Education, Lefkoşe/KKTC, okan.sarigoz@gmail.com
[2] Yrd. Doç. Dr. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rize/TÜRKİYE, serkanhc@hotmail.com
[3] Yrd. Doç. Dr. Hakkari Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Hakkari/TÜRKİYE, ahmetdonger@hakkari.edu.tr
[4] Öğr. Gör. Akdeniz Üniversitesi, Serik MYO, Antalya/TÜRKİYE, fatihcam33@gmail.com
[5] Öğr. Gör. Hakkari Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO, Hakkari/TÜRKİYE, muratkoca@hakkari.edu.tr

NEITHER EMPLOYEE HARASSMENT SOME VARIABLES LEVELS INVESTIGATION TERMS

Abstract

Mobbing; to humiliate one of the employees in the workplace, to exclude, scold, threaten, slander, insult, outmatch, avoid work, to give the right to speak, take the hand of the business or to excessive work, to say the words that will touch people's dignity and honor, in cooperation with other employees people economically, is a concept that embodies such negative behavior within the psychological or social harm. The purpose of this research, the state-owned institutions not mobbing levels of individuals working at various levels are also trying to identify some demographic variables into consideration. The study sample, depending on the state in Hakkari province highways, İş-Kur, SSI, working in Primary and Secondary School with 246 constitute State Hospital employees. In the study, the descriptive method 'general screening model' and both quantitative and qualitative research is done 'mixed model' is used. Consisting of 30 substances used in research and 'the validity and reliability study of mobbing survey is conducted and calculated Cronbach's Alpha internal reliability coefficient of 0.87. Male employees with female employees based on the results obtained in the study and between married employees is not the mobbing behavior among unmarried employees, but employees at least some criticism, led to results as they are exposed to mobbing behavior, such as arousal and underestimated.

Keywords: Mobbing, Psychological violence, Feelings of intimidation, Psychological Harassment, Exclusion

GİRİŞ

Mobbing, iki ya da daha fazla kişinin çalıştığı veya bir arada olduğu yerlerde olumsuz durumlar karşısında ortaya çıkan bir kavramdır. Tınaz, (2006a)'a göre mobbing, Latince *kararsız kalabalık* anlamına gelen *mobile vulgus* sözcüklerinden türemiştir ve *mob* sözcüğü İngilizcede *kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık, rahatsız etmek, toplanmak* ve *çete* anlamına gelmektedir. Mobbing, yıldırma mağdurlarının kendilerine olan öz saygılarına ve güvenlerine düşmanca, acımasızca, devamlı ve sık sık yaptıkları eylem ve saldırılardır (Filed, 2004; Yücetürk, 2002). İsveç'li bilim adamı Leymann, (1996) mobbingi, bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi veya kişilere yönelik olarak sistematik bir şekilde, düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddet olarak tanımlamaktadır. Mobbing, bir kişinin diğer insanları kendi rızalarıyla veya rızaları olmadan başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunması, ima, kişiyi küçümseme, nezaketsizlik, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkartmaya zorlamasıdır (Farkas ve Johnson, 2002; Devenport, Schwartz, Elliott, 2005; Altuntaş, 2010; Devenport, vd., 2003).

Mobbing, ilk defa 1960'lı yıllarda hayvan davranışları üzerine çalışan Kontranz Lorenz tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Lorenz, küçük gruptaki hayvanların büyük bir hayvan karşısında birleşerek karşı saldırıya geçmelerini bu kavramla açıklamıştır (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008; Yücetürk, 2002). Lorenz'den sonra aynı terimi Peter-Paul Heinemann sadece çocuklardan oluşan bir grubun yalnız bir çocuğa tavır alıp zarar vermesini tanımlamak amacıyla kullanmıştır (Devenport, vd., 2003; Ataman, 2012). Literatürde, mobbing kavramının yerine başka kavramlarda kullanılmaktadır. Bu kavramlardan bazıları; psikolojik terör, zorbalık, kötü

muamele, duygusal taciz, ruhsal buzukluk, duygusal linç, psikolojik taciz, duygusal saldırı, kurban etme, gözdağı verme, yatay şiddet ve yıldırma duygusu gibi kavramlardır (Pando, Aranda, Aldrate ve Reynaga, 2006; Pranjic, Bilic, Beganlic, Mustajbegovic, 2006; Tutar, 2004; Juarez, Hermandez ve Ramirez, 2005; Hacıcaferoğlu, Gündoğdu, Yücel ve Acet, 2012; Tınaz, 2006b Chappell ve Martino, 1998).

Mobbingin uygulama biçimi, süresi ve şiddeti ile bağlantılı olarak mağdurlarda üç çeşit psikososyal rahatsızlık görülebilmektedir. Bu rahatsızlıkların ilk aşamasında mobbing, genellikle her tür durum karşısında nedensiz ağlama, uyku bozuklukları, hemen sinirlenme ve konsantrasyon güçlüğü şeklinde karşımıza çıkmaktadır. İkinci aşamada, ilk aşamadaki belirtilere yüksek tansiyon, mide şikâyetleri, depresyon, işyerine gitmek istememe, işe geç kalma, düşük iş tatmini gibi belirtiler de eklenmektedir. Üçüncü aşamada ise depresyonun şiddeti artmakta, panik atak ve endişe durumu ortaya çıkmaktadır. Kazalar ve intihara yönelme gibi durumlar ise daha çok mobbing sürecinin son aşamasında görülmektedir (Harkreader, 2008; Zapf ve Einarsen, 2005; Namie ve Namie, 2000; Davenport, vd., 2003). Çoğunlukla, duygusal zekâları yüksek, dolayısıyla, esnek, hassas ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen, başkalarının davranış ve duygularını yüksek seviyede hissedebilen, yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açıları ile dünyayı yorumlayabilen kişilerin mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir (Çukur, 2009). Leymann, (1996) mobbing sürecinin *kritik olaylar, saldırgan eylemler, yönetimin devreye girmesi, dışlama* ve *işine son verme* olmak üzere beş aşamadan ibaret olduğunu belirlemiştir. Bu boyutları da *kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme, sosyal ilişkileri etkileme, kişinin itibarını etkileme, kişinin yaşam kalitesini ve mesleki durumunu etkileme* ve *kişinin sağlığını etkileme* olmak üzere beş gruba ayırarak ölçmeye çalışmıştır (Leymann, 1996; Devenport, vd., 2003; Nield, 1996; Tınaz, 2006a).

İşyerlerinde yaşanan mobbingin önüne geçebilmek için çeşitli kurumlarca bazı tedbirler alınmış ve bu tedbirler yasalaştırılmıştır. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı Türkiye İş Kanununda, *işveren, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu nevi tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür* ifadesine yer verilmiştir. 25 Aralık 2008 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonu'nda görüşülen Borçlar Kanunu Tasarısı'nın *işçinin kişiliğinin korunması* başlıklı maddesinin cinsel tacizle ilgili kısmı genişletilerek "mobbing" eklenmiş ve "İşveren, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu nevi tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." şeklinde düzenlenmiştir (Ataman, 2012).

19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmî Gazete'de İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi'ne dair bir genelge yayımlanmış ve çalışanları mobbingden koruyabilmek amacıyla genelgede aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür (Ataman, 2012).

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek

sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Artık mobbing işyerlerinde görülen olağan bir durum olmaktan çıkmıştır. Ancak işyerlerinde çalışan birçok çalışan hala bilinçli ya da bilinçsiz olarak mobbinge maruz kalsa bile mobbing karşısında sessiz kalmakta, sesini çıkarmamakta veya çıkartamamaktadır. Bu araştırma, çeşitli işyerlerinde ve çeşitli kademelerde görev yapan bireylerin mobbinge maruz kalma düzeylerini belirleyebilmek, çalışanların farkındalıklarını yükseltmek, kılavuzluk etmek ve mobbing ile ilgili olarak bilgilendirmek ve bilinçlendirmek amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Hakkari il merkezindeki devlete bağlı kurumlarda görev yapan tüm çalışanlar oluştururken, araştırmanın örneklemini, yine Hakkari il merkezindeki devlete bağlı kurumlardan Karayolları, İş-kur, SGK, İlköğretim Okulları, Ortaöğretim Okulları ve Devlet Hastanesinde görev yapan toplam 246 çalışan oluşturmaktadır.

Araştırma Modeli

Bu araştırma; devlete bağlı kurumlarda ve çeşitli kademelerinde çalışanların mobbinge uğrama düzeylerini cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma yılı, mezun olunan okul ve çalışılan kurum demografik değişkenleri de göz önünde bulundurarak belirleyebilmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmacı tarafından konu ile ilgili olarak araştırmalarda kullanılan anket ve ölçekler taranmış ve Gökçe, (2012)'nin *Mobbing: iş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma,* Hacıcaferoğlu, (2014)'nun *Salon sporları hakemlerine yönelik mobbing ölçeğinin geçerlik ve güvenirliğinin belirlenmesi* ile Avcı ve Kaya, (2013)'nın *Yıldırma algısı ve etkileri: hizmet sektöründe bir araştırma* adlı çalışmalar da baz alınarak araştırmacı tarafından yeni bir 'Mobbing Anketi' geliştirilmiş ve geliştirilen anket araştırmada kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak olan anket için önce bir alan araştırması yapılmış daha sonra devlete bağlı kurumlarda çalışan bireylere konu ile ilgili açık uçlu sorular sorulmuş ve bu sorulara verilen cevaplardan hareketle 38 maddelik taslak bir anket oluşturulmuştur. Gerekli analitik çalışmalardan sonra anketten 8 madde çıkarılarak 30 maddelik bir anket oluşturulmuş ve mobbing alanında uzmanlaşmış altı öğretim üyesinin de anketle ilgili görüşleri alındıktan sonra gerekli düzenlemeler yapılarak ilgili ankete

son hali verilmiştir.

Araştırmada kullanılan Mobbing Anketi'nin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları hesaplanmış ve 30 maddeden oluşan anketin Cronbach Alpha iç güvenirlik katsayısı 0,87 olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin demografik değişkenlere bağlı olarak ankete verdikleri cevaplar SPSS 20 istatistik paket programı yardımıyla F testi, t- testi ve tek yönlü varyans analizi olan Anova testi kullanılarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket beşli likert türünde (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 30 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anketin genel değerlendirmesi aşağıdaki gibidir (Sarıgöz, Cengiz ve Özkara, 2014).

$$SA = \frac{EYD - EDD}{SS} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

SA: Seçenek Aralığı
EYD: En Yüksek Değer
EDD: En Düşük Değer
SS: Seçenek Sayısı

1.00 - 1.80: Hiçbir Zaman
1.81 - 2.60: Nadiren
2.61 - 3.40: Sık Sık
3.41 - 4.20: Çok Sık
4.21 - 5.00: Her Zaman

Anket, Hakkari il merkezindeki devlete bağlı Karayolları, İş-kur, SGK, İlköğretim Okulları, Ortaöğretim Okulları ve Devlet Hastanesinde görev yapan toplam 246 çalışana uygulanmış ve bazı demografik değişkenlere bağlı olarak çalışanların mobbinge uğrama düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada, betimsel tarama yöntemlerinden birisi olan 'Genel Tarama Modeli' ve araştırmada hem nitel hem de nicel analizler yapıldığından 'Karma Model' kullanılmıştır. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005: 79). Genel tarama modeli, insanların tutumları, inanışları, değerleri, alışkanlıkları ve düşünceleri gibi bilgi türlerini belirlemede kullanılan bir araştırma modelidir (Mcmillan ve Schumacher, 2001). Karma model; bir çalışmada aynı temel olgulara ilişkin nitel ve nicel veriler toplamayı, onları analiz etmeyi ve yorumlamayı içermektedir (Leech ve Onwuegbuzie, 2007).

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan çalışanlar ile ilgili demografik verilere, araştırmada kullanılan anketle ilgili elde edilen verilere ve bu verilere ilişkin istatistiksel bulgulara ve gözlemlere yer verilmiştir.

Tablo. 1 Araştırmaya katılan çalışanlara ait demografik veriler

Kurum	Çalışan Sayısı		Cinsiyet		Medeni Durum	
	N	%	N	%	N	%
Karayolları	24	8.70	Erkek=0	00.00	Evli=7	29.17
			Bayan=24	100.0	Bekar=17	70.83
İş-kur	14	5.07	Erkek=0	00.00	Evli=0	00.00
			Bayan=14	100.0	Bekar=14	100.0

SGK	10	3.62	Erkek= 0	00.00	Evli=10	100.0
			Bayan= 10	100.0	Bekar=0	00.00
Devlet Hastanesi	67	24.28	Erkek=36	53.73	Evli=23	34.33
			Bayan=31	46.27	Bekar=44	65.67
İlköğretim	73	26.45	Erkek=24	32.88	Evli=43	58.90
			Bayan=49	67.12	Bekar=30	41.10
Ortaöğretim	88	31.88	Erkek=45	51.14	Evli=49	55.68
			Bayan=43	48.86	Bekar=39	44.32

Tablo 1'deki verilerden, araştırmaya katılan 276 çalışandan, 24'ünün (% 8,70) Karayollarında çalıştığı, bu kurumda çalışanlardan 24'ünün (% 100,0) Bayan olduğu, çalışanlardan 7'sinin (% 29,17) Evli ve 17'sinin (% 70,83) Bekar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 276 çalışandan, 14'ünün (% 5,07) İş-kur'da çalıştığı, bu kurumda çalışan çalışanlardan 14'ünün (% 100,0) Bayan olduğu, çalışanlardan 14'ünün (% 100,0) Bekar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 276 çalışandan, 10'unun (% 3,62) SGK'da çalıştığı, bu kurumda çalışan çalışanlardan 10'unun (% 100,0) Bayan olduğu, çalışanlardan 10'unun (% 100,0) Evli olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 276 çalışandan, 67'sinin (% 24,28) Devlet hastanesinde çalıştığı, bu kurumda çalışan çalışanlardan 36'sının (% 53,73) Erkek ve 31'inin (% 46,27) Bayan olduğu, çalışanlardan 23'ünün (% 34,33) Evli ve 44'ünün (% 65,67) Bekar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 276 çalışandan, 73'ünün (% 26,45) İlköğretim okullarında çalıştığı, bu kurumda çalışan çalışanlardan 24'ünün (% 32,88) Erkek ve 49'unun (% 67,12) Bayan olduğu, çalışanlardan 43'ünün (% 58,90) Evli ve 30'unun (% 41,10) Bekar olduğu tespit edilmiştir. Yine araştırmaya katılan 276 çalışandan, 88'inin (% 31,88) Ortaöğretim okullarında çalıştığı, bu kurumda çalışan çalışanlardan 45'inin (% 51,14) Erkek ve 43'ünün (% 48,86) Bayan olduğu, çalışanlardan 49'unun (% 55,68) Evli ve 39'unun (% 44,32) Bekar olduğu tespit edilmiştir.

Tablo. 2 Çalışanların mobbing anketine verdikleri cevapların cinsiyete göre t- testi analiz sonuçları

Cinsiyet	N	$\overline{X}$	Ss	Sd	t	p
Bayan	171	99,75	16,61	274	,435	,664
Erkek	105	100,71	19,87			

p>0.05

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların Mobbing Anketi'ne verdikleri cevaplardan, cinsiyete bağlı olarak bayan çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı (p> .05) t- testi sonuçlarına bakılarak söylenebilir. Dolayısıyla erkek çalışanlar ile bayan çalışanların mobbing hakkındaki düşüncelerinin birbirine denk olduğu söylenebilir.

Tablo. 3 Çalışanların mobbing anketine verdikleri cevapların medeni duruma göre t- testi analiz sonuçları

Medeni Durum	N	$\overline{X}$	Ss	Sd	t	p
Bekar	144	102,10	19,45	274	1,931	,054
Evli	132	97,95	15,81			

p>0.05

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların Mobbing Anketi'ne verdikleri cevaplardan, medeni durum değişkenine göre bekar çalışanlar ile evli çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı (p> .05) t- testi sonuçlarına bakılarak söylenebilir. Dolayısıyla evli çalışanlar ile bekar çalışanların mobbing hakkındaki düşüncelerinin yine birbirine denk olduğu söylenebilir.

Tablo. 4 Çalışanların mobbing anketine verdikleri cevapların yaş değişkenine göre Tukey testi analiz sonuçları

Yaş	N	$\overline{X}$	Ss	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	Anlam Fark (Tukey)
1) 17-22	84	103,29	19,74	G.ara	1546,34	4	386,59	1,212	,306	
2) 23-28	135	98,50	16,86	G.içi	86465,95	271	319,06			
3) 29-34	26	97,92	17,91	Topl	88012,29	275				
4) 35-40	17	98,00	15,65							
5) 41-+	14	103,36	17,77							

p>0.05

Tablo 4'deki verilerden devlete bağlı kurumlarda çalışanların Mobbing Anket'ine verdikleri cevaplardan yaş değişkenine bağlı olarak; 17-22 yaş, 23-28 yaş, 29-34 yaş, 35-40 yaş ve 41- üzeri yaşa sahip çalışanlar arasında mobbinge maruz kalma bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir [$F_{(1,212)}$, $p_{(,306)}$; p> .05]. Dolayısıyla yaş değişkenine bağlı olarak farklı yaş grubuna sahip çalışanların mobbing hakkındaki düşüncelerinin birbirine denk olduğu söylenebilir.

Tablo. 5 Çalışanların mobbing anketine verdikleri cevapların mezun olunan okul türüne göre Tukey testi analiz sonuçları

Mezun Olunan Okul	N	$\overline{X}$	Ss	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	Anlamlı Fark (Tukey)
1) Fakülte	168	99,15	18,93	G.arası	807,49	3	269,16	,840	,473	
2) Y.okul	37	102,35	17,95	G.içi	87204,80	272	320,61			
3)	49	102,78	12,05	Toplam	88012,29	275				
Ortaöğr.	22	97,77	20,45							
4) YL/Dok										

p>0.05

Tablo 5'deki verilerden devlete bağlı kurumlarda çalışan bireylerin Mobbing Anket'ine verdikleri cevaplardan hareketle Fakülte, Yüksekokul, Ortaöğretim, ve Yüksek lisans/Doktora mezunu çalışanlar arasında mobbinge maruz kalma bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir [$F_{(,840)}$, $p_{(,473)}$; p> .05]. Dolayısıyla öğrenim durumu değişkenine

bağlı olarak farklı öğrenim seviyesine sahip çalışanların mobbing hakkındaki düşüncelerinin birbirine denk olduğu söylenebilir.

Tablo. 6 Çalışanların mobbing anketine verdikleri cevapların mesleki kıdem türüne göre Tukey testi analiz sonuçları

Mesleki Kıdem	N	$\overline{X}$	Ss	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	Anlamlı Fark (Tukey)
1) 1-5 yıl	108	98,41	17,68	G.arası	815,36	4	203,84	,634	,639	
2) 6-10 yıl	103	101,62	20,46	G.içi	87196,93	271	321,76			
3) 11-15 yıl	22	98,73	15,71	Toplam	88012,29	275				
5) 16-20 yıl	23	99,83	13,41							
6) 21-+ yıl	20	103,45	10,03							

p>0.05

Tablo 6'daki verilerden devlete bağlı kurumlarda çalışan bireylerin Mobbing Anket'ine verdikleri cevaplardan hareketle mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak; 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21- üzeri yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında Mobbinge maruz kalma bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir [$F_{(,634)}$, $p_{(,639)}$; p> .05]. Dolayısıyla mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak farklı mesleki kıdeme sahip çalışanların mobbing hakkındaki düşüncelerinin birbirine denk olduğu söylenebilir.

Tablo. 7 Çalışanların mobbing anketine verdikleri cevapların çalışılan kurum değişkenine göre Tukey testi analiz sonuçları

Yaş	N	$\overline{X}$	Ss	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	Anlam Fark (Tukey)
1) İş-Kur	14	95,79	15,02	G.ara	1851,68	5	370,34	1,161	,329	
2) Karay.	24	105,71	11,54	G.içi	86160,61	270	319,11			
3) SGK	10	100,50	4,12	Topl	88012,29	275				
4) İlköğr.	73	97,44	22,66							
5) Ortaöğr.	88	101,73	17,15							
6) Hastane	67	100,12	16,24							

p>0.05

Tablo 7'deki verilerden devlete bağlı kurumlarda çalışan bireylerin Mobbing Anketi'ne verdikleri cevaplardan hareketle çalışılan kurum değişkenine bağlı olarak; İş-kur, Karayolları, SGK, İlköğretim, Ortaöğretim ve Devlet Hastanesinde çalışan çalışanlar arasında Mobbinge maruz kalma bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir [$F_{(1,161)}$,

$p_{(,329)}$; p> .05]. Dolayısıyla çalışılan kurum değişkenine bağlı olarak farklı kurumlarda çalışan bireylerin mobbing hakkındaki düşüncelerinin birbirine denk olduğu söylenebilir.

Tablo. 8 Araştırmaya katılan çalışanların mobbing anketine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve beceri düzeyleri

	MOBBİNG ANKET MADDELERİ	$\overline{X}$	Beceri Düzeyi
Sosyal İlişkilere Saldırı	2.Üstlerim ile görüşmelerim engelleniyor.	4,11	Çok Sık
	1.Çalıştığım işyerinde konuşurken sözlerim devamlı kesiliyor.	3,98	Çok Sık
	4.Kasıtlı olarak rencide edici (bakış, vb.) davranışlara maruz kalıyorum.	3,96	Çok Sık
	5.İş yerindeki çalışanlar benimle iletişim kurmak istemiyor.	3,95	Çok Sık
	3.Aktif olarak görev almam engelleniyor.	3,94	Çok Sık
	7.Sosyal etkinliklerden (spor, yemek, vb.) dışlanıyorum.	3,91	Çok Sık
	8.Çeşitli şakalar yapılarak onurum kırılıyor.	3,88	Çok Sık
	6.Hakkımda asılsız iftiralara maruz kalıyorum.	3,87	Çok Sık
	9.Toplantılarda fikirlerim alınmıyor/fikirlerime önem verilmiyor.	3,02	Sık Sık
	10.Olumsuz davranışlar sebebiyle gece uykularım kaçıyor.	2,28	Nadiren
Sosyal ilişkilere saldırı bölümü aritmetik ortalama: 3,69			
İtibara Saldırı	*12.Sözlü/yazılı olarak tehdit ediliyorum.*	4,05	Çok Sık
	11.Sözlü/yazılı olarak acımasızca uyarılıyorum.	4,03	Çok Sık
	13.Ben olmadığımda hakkımda arkamdan dedikodu yapılıyor.	3,05	Sık Sık
	14.Yaşam tarzımdan (sigara, alkol, vb.) dolayı olumsuz eleştiriliyorum.	2,76	Sık Sık
	16.Olumsuz davranışlar sonucu psikolojimin bozulduğunu düşünüyorum.	2,63	Sık Sık
	17.Kılık kıyafetimle (giyim, tıraş vb.) eleştiriliyorum.	2,56	Nadiren
	19.Saldırgan tavırlara (kavga, taciz vb.) maruz kalıyorum.	2,48	Nadiren
	15.Siyasi görüşlerimden dolayı olumsuz eleştiriler alıyorum.	2,40	Nadiren
	18.Bedensel hareketlerimle (yürüme, konuşma, vb.) alay ediliyor.	2,33	Nadiren
	20.Ailem söz konusu edilerek haksızca eleştiriliyorum.	2,29	Nadiren
İtibara saldırı bölümü aritmetik ortalama: 2,86			
Mesleki Duruma Saldırı	21.Yaptığım çalışmalar acımasızca eleştiriliyor.	4,05	Çok Sık
	22.Başarılarım küçümseniyor/önemsenmiyor.	4,03	Çok Sık
	23.Mesleki kıdemimden dolayı küçük görülüyorum.	3,96	Çok Sık
	25.Yapabileceğimden daha fazla iş yükü veriliyor.	3,77	Çok Sık
	24.Kasıtlı olarak başarısız olabileceğim işler veriliyor.	3,71	Çok Sık
	26.Sosyal haklardan yararlanmam engellenmeye çalışılıyor.	3,68	Çok Sık
	28.İş deneyimimden dolayı alay ediliyorum.	3,41	Çok Sık
	27.Başkalarının hatalarıyla suçlanıyorum.	3,36	Sık Sık
	30.Çalıştığım iş yerini değiştirmek istiyorum.	2,46	Nadiren
	29.Baskı ve olumsuz davranışlardan dolayı bazen işe gitmek istemiyorum.	2,22	Nadiren
Mesleki duruma saldırı bölümü aritmetik ortalama: 3,47			

Anketin Genel Aritmetik Ortalaması: 3.34

Tablo 8'deki çalışanların anket maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, 2. maddenin *"Üstlerim ile görüşmelerim engelleniyor"* ($\overline{X}$ =4.11), 12. Maddenin

"Sözlü/yazılı olarak tehdit ediliyorum" ($\overline{X}$ =4.05) ve 21. maddenin *"Yaptığım çalışmalar acımasızca eleştiriliyor"* ($\overline{X}$ =4.05), anketteki en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddeler olduğu görülmektedir. Anket maddelerine verilen yanıtlardan çalışanların görüşmelerinin engellenmesi, acımasızca eleştirilme, uyarılma, tehdit edilme ve küçümsenme gibi olumsuz davranışların çalışanların en fazla karşılaştıkları davranışlar olduğu söylenebilir. Yine tablo 8'de öğrencilerin anket maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, 10. maddenin *"Olumsuz davranışlar sebebiyle gece uykularım kaçıyor"* ($\overline{X}$ =2.28), 20. maddenin *"Ailem söz konusu edilerek haksızca eleştiriliyorum"* ($\overline{X}$ =2.29) ve 29. maddenin *"Baskı ve olumsuz davranışlardan dolayı bazen işe gitmek istemiyorum"* ($\overline{X}$ =2.22), anketteki en düşük aritmetik ortalamaya sahip maddeler olduğu görülmektedir. Anketteki maddelere verilen yanıtlardan hareketle, çalışanların ailelerinin eleştirilmesi, fiziksel bozukluklarıyla alay edilmesi, iş değiştirmek istemeleri, işe gitmek istememeleri, gibi olumsuz durumların çalışanların nadiren düşündükleri veya karşılaştıkları davranışlar olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

Devlete bağlı kurumlarda görev yapan çalışanların son altı ay içerisinde maruz kaldıkları mobbing davranışlarının düzeyini belirleyebilmek amacıyla yapılan bu araştırma sonucunda, cinsiyet ve medeni hale bağlı olarak çalışanlar arasında mobbinge uğrama düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla cinsiyet ve medeni duruma bağlı olarak çalışanların mobbinge uğrama düzeyleri hakkındaki görüşlerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir. Hacıcaferoğlu, (2013) tarafından yapılan bir araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Yine Leyman (1993), tarafından yapılan bir araştırmada, erkeklerin baskın olduğu mesleklerde kadınların, kadınların baskın olduğu mesleklerde ise erkeklerin, mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, Kök, (2006) tarafından yapılan ve Tüzel, (2009) tarafından yapılan araştırmalarında evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek oranda mobbing davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda, yaş, öğrenim durumu, çalışılan kurum ve mesleki kıdem demografik değişkenlerine bağlı olarak çalışanlar arasında mobbinge uğrama düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla farklı yaş, öğrenim durumu, çalışılan kurum ve mesleki kıdem değişkenlerine sahip çalışanların mobbinge uğrama düzeyleri hakkındaki görüşlerinin de yine birbirine yakın olduğu söylenebilir. Gökçe, (2008) ve Turan, (2006) tarafından yapılan araştırmalarda da eğitim durumu ile mobbing davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, çalışan görüşleri arasında demografik değişkenlere bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sonucun bu şekilde çıkmasının sebebi, devlete bağlı kurumlarda çalışanların iş güvencelerinin yüksek olması ve çalışanların kadrolu olmasından dolayı haksızlıklar karşısında seslerini çıkartabilmelerinden ve haklarını arayabilmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Aynı çalışmanın özel sektörde çalışan bireylere de yapılması mobbing davranışları ile ilgili daha sağlıklı sonuçların ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Araştırmada elde edilen verilerden, çalışanların anket maddelerine verdikleri cevapların genel aritmetik ortalamalarından hareketle 'üstlerim ile görüşmelerim engelleniyor', 'sözlü/yazılı olarak tehdit ediliyorum' ve 'yaptığım çalışmalar acımasızca eleştiriliyor' maddelerinin anketteki en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddeler olduğu belirlenmiştir. Anket maddelerine verilen yanıtlardan hareketle çalışanların, diğer çalışanlarla görüşmelerinin engellenmesi, acımasızca eleştirilme, uyarılma, tehdit edilme ve küçümsenme gibi olumsuz davranışların kurumlarda en fazla karşılaşılan davranışlar olduğu söylenebilir.

Yine araştırmada elde edilen verilerden, çalışanların anket maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarından hareketle 'olumsuz davranışlar sebebiyle gece uykularım kaçıyor', 'ailem söz konusu edilerek haksızca eleştiriliyorum' ve 'baskı ve olumsuz davranışlardan dolayı bazen işe gitmek istemiyorum' maddelerinin anketteki en düşük aritmetik ortalamaya sahip maddeler olduğu görülmektedir. Anketteki maddelere verilen yanıtlardan hareketle, çalışanların ailelerinin eleştirilmesi, fiziksel bozukluklarıyla alay edilmesi, iş değiştirmek istemeleri, işe gitmek istememeleri, gibi olumsuz durumların kurumlarda nadiren de olsa karşılaşılan olaylar arasında olduğu söylenebilir.

Üç bölümden oluşan anketin birinci bölümü olan 'sosyal ilişkilere saldırı' bölümünün aritmetik ortalaması 3,69 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada istenen veya beklenen değerden (nadiren) yüksek çıkmıştır. Değerin yüksek çıkmasının sebebinin çalışanların birbirlerinin sosyal ilişkilerini beğenmedikleri veya sosyal davranışlarını onaylamadıkları gibi anlamlara geldiği söylenebilir.

Anketin ikinci bölümü olan 'itibara saldırı' bölümünün aritmetik ortalaması 2,86 olarak hesaplanmıştır. Bu değer istenen veya beklenen değerden (nadiren) az da olsa yine yüksek çıkmıştır. Değerin yüksek çıkmasının sebebinin çalışanların birbirlerinin kişilik yapılarını beğenmedikleri veya meslekteki başarılarını beğenmedikleri gibi anlamlara geldiği söylenebilir.

Anketin üçüncü bölümü olan 'mesleki duruma saldırı' bölümünün aritmetik ortalaması 3,47 olarak hesaplanmıştır. Bu değer istenen veya beklenen değerden (nadiren) yine yüksektir. Değerin yüksek çıkmasının sebebinin çalışanların birbirlerinin mesleki deneyimlerini beğenmedikleri veya meslekteki konumlarını onaylamadıkları gibi anlamlara geldiği söylenebilir.

Öneriler

Mobbing işyerlerinde yaşanan olumsuz davranışlardır. Mobbing sonucu çalışanlar strese maruz kalmakta hatta bu stres zamanla tehdit, iftira, korku, hakaret ve endişe gibi duygularla depresyona dönüşebilmektedir. Bu nedenle çalışanları mobbingten koruyabilmek için çalışanlar mobbing veya işyerlerinde meydana gelebilecek olumsuz davranışlar konusunda bilgilendirilmeli hatta bu tür davranışlarla nasıl baş edecekleri konusunda da bilinçlendirilmelidirler.

İşyerlerinde yaşanacak olumsuz davranışlar neticesinde işyerlerinde çalışanların sağlık veya psikolojik sorunları nedeniyle performansları düşecek, çalışanların aileleri olaylardan olumsuz etkilenecek, ailesi olumsuz etkilenen bireyin moral ve motivasyonu iyice bozulacak bu kısır döngü böyle devam edecektir. Dolayısıyla bireyin işyerindeki başarısı düşecek ve işyerinden beklenen başarıda sağlanamamış olacaktır. Yani işyerlerinde çalışanların performansı işyerinin verimi ile doğru orantılı olduğundan yaşanacak sorunlar iş veriminin düşmesini ve işyerinin zamanla zarara uğramasını sağlayacaktır. Bu nedenle tüm kurum ve kuruluşlar çalışanlarını

mobbing konusunda bilgilendirmeli ve devamlı verilerek olan eğitimlerle çalışanlarını eğitmelidirler.

Ayrıca işyerinde çalışanlara mobbingin bir suç olduğu ve mobbing ile ilgili olarak alınan cezaların neler olduğu, hangi madde ve kanuna göre cezai işlem yapıldığı, yazılı ve sözlü olarak tüm çalışanlara duyurulmalı böylelikle çalışanlar mobbing cezaları konusunda da bilgilendirilmelidirler. Cezalar caydırıcı olarak çalışanların mobbing yapmalarını biraz da olsa engelleyecektir.

Mobbing konusunda ülkemizde yapılan çalışmalar hem yetersiz hem de benzer alanlarda yapılmıştır. Bu nedenle mobbing ile ilgili olarak yapılacak olan çalışmalar kamu veya özel sektör tarafından desteklenmeli ve farklı kurumlarda daha farklı çalışma alanlarını kapsayan daha geniş çalışmalar yapılmalıdır.

Tüm çalışanlar veya çalışmaya yeni başlayacak olanlar basın yayın, danışmanlık hizmetleri, insan kaynakları veya çeşitli hizmet içi eğitimlerle, ayrıca üniversitede okuyan tüm öğrenciler dersler, çeşitli etkinlikler, seminerler, konferanslar veya söyleşilerle mobbing konusunda bilgilendirilmeli ve bilinçlendirilmelidirler.

KAYNAKLAR

AVCI, Umut; KAYA, Ufuk, (2013), "Yıldırma Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 68(2), 1-25.

ALTUNTAŞ, Ceren, (2010), "Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma", Journal of Yaşar University, 18(5), 2995-3015.

CHAPPEL, D.; DI MARTINO, V., (1998), Violence At Work, ILO Report.

ÇUKUR, Cengiz, (2009), Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Uzmanlık Tezi, TBMM, Ankara.

DAVENPORT, Noa; SCHWARTZ, Ruth, Distler; ELLIOTT, Gaill, Pursell, (2003), Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

DAVENPORT, Noa; SCHWARTZ, Ruth, Distler; ELLIOTT, Gaill, Pursell, (2005), Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace, Ames, IA: Civil Society Publishing.

FARKAS, Steve; JOHNSON, Jean, (2002), Aggravating Circumstances: A Status Report on Rudeness in America. A report from Public Agenda prepared for the Pew Charitable Trusts, Retrieved Novamber 21, 2014, from www.publicagenda.org/files/pdf/aggravating_circumstances.pdf

FIELD, Tim, (2004), Mobbing in a Public Sector Organisation Being Privatised, http://www.bullyonline.org/personal.htm. 20.04.2009.

GÖKÇE, TOKER, Asiye, (2008), Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri, Öğreti Yayınları, Ankara.

GÖKÇE, TOKER, Asiye, (2012), "Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan bir Araştırma", Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 18, 272-286.

HACICAFEROĞLU, Serkan, (2014), "Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Belirlenmesi", International Journal of Science Culture and Sport, 1, 789-797.

HACICAFEROĞLU, Serkan, (2013), "A Survey on the Relationship Between the Levels of Intimidation (Mobbing) Behaviors of the Branch Teachers Employed in the Secondary Education and the Demographic Characteristics", Inönü University journal of the Faculty Education, 14(3), 111-127.

HACICAFEROĞLU, Serkan; Gündoğdu, Cemal; Yücel, Ali. Serdar; Acet, Mehmet, (2012), "Examination of Mobbing Behaviors Experıenced By the Personnel Working at Youth Services and Provincial Directorates of Sports", International Journal Of Academic Research, Vol. 4. No. 2.

HARKREADER, Mike, (2008), "Disruptive and Intimidating Behaviors" Nursing Perspectives, 3(2), 16-19.

JUAREZ, Garcia; HERNANDEZ, Mendoza; RAMİREZ, Paez, (2005), "Mobbing un Riesgo Psicosocial Latente en el Trabajo de Enfermeria", Rev Enferm IMSS 13(3), 153-160.

KÖK, Bayrak, (2006), "İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma", Atatürk Üniversitesi 14. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 161-170.

LEECH, Nancy; ONWUEGBUZİE, Anthony, (2009), "A Typology of Mixed Methods Research Designs, Quality & Quantity", International Journal of Methodology, 43, 265-275.

LEYMANN, Heinz, (1993), "Atiologie und Haufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz-eine Ubersicht Uber die Bisherige Forschung", Zeitschrift fur Personalforschung, 7(2); 271-283.

LEYMANN, Heinz, (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 165-184.

NAMIE, Gary; NAMIE, Ruth, (2000), "The Bully at Work, What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job", Narperville, IL: Sourcebooks, Inc.

PANDO, Moreno Manuel; ARANDA, Beltran Carolina; ALDRETE, Rodrigues, Guadalupe; REYNAGA, Estrada, Pedro, (2006), "Autoestima Yredes Sociales de Apoyo Como Factores Protectores de Mobbing en Docentes", Salud Publicay Nutricion, 7(2), 11-21.

PRANJIC, Nurka; BILIC, LIJILJANA, Males; BEGANLIC, Azijada; MUSTAJBEGOVİC, Jadranka, (2006), Mobbing, Stress, and Work Ability Index among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study.

SARIGÖZ, Okan; CENGİZ, Mehmet, Şirin; ÖZKARA, Yasin, (2014), "The Evuluation of the Teachers' Views About Renewed Secondary School Education Curriculum", IIB International Refereed Academic Social Sciences journal, 15, 1-16.

TINAZ, Pınar, (2006a), "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Çalışma ve Toplum, 4(11), 13-28.

TINAZ, Pınar. (2006b). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayım, İstanbul.

TURAN, Fikrettin, (2006), İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

TUTAR, Hasan, (2004), İşyerlerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, Ankara.

TÜZEL, Emel, (2009), "Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Gazi Eğitim Fakültesi Örneği", 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, Çanakkale.

YILMAZ, Abdullah; ÖZLER, ERGÜN, Derya; MERCAN, Nuray, (2008), "Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma", Electronic Journal of Social Sciences, 7(26), 334-357.

YÜCETÜRK, Elif, (2002), Invisible Face of the Organizations in the Information Age: Mobbing, http://www.bilgiyönetimiorg/cm/paper/yaz.ark.php?nt=226 18.10.2015.

ZAPF, Dieter; EIRNARSEN, Stale, (2005), Mobbing at Work. Escalated Conflicts in Organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), Counterproductive Workplace Behavior: Investigations of Actors and Targets (pp. 237-270). Washington, DC: American Psychological Association.