



Turkish Studies Social Sciences

Volume 14 Issue 6, 2019, p. 3321-3340

DOI: 10.29228/TurkishStudies.39863

ISSN: 2667-5617

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 21.11.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 20.12.2019

📅 *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (25.11.2019)-Referee 2 (10.12.2019)

This article was checked by iThenticate.

AKADEMİSYENLERE YÖNELİK MOBBİNG DAVRANIŞLARI İLE İŞ YAŞAM KALİTESİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

*Yavuz ÖNTÜRK**

ÖZ

Bu araştırmanın amacı üniversitelerin spor bilimleri fakülteleri, beden eğitimi ve spor yüksekokullarında ve beden eğitimi ve spor bölümlerinde görev yapan akademik personele yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada akademik personele yönelik mobbing davranışlarını tespit etmek amacıyla Leymann (1990)'ın çalışma hayatında mobbing davranışlarını belirlemeğe yönelik geliştirdiği Mobbing Ölçeğini düzenleyen ve geçerlilik güvenirlik çalışmasını yapan Çöğen ve Asunakutlu (2014) Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği (AYMÖ) kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirliği Cronbach Alpha katsayısını ile belirlemişlerdir. Ölçeğin tamamına ilişkin güvenirliği (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,970$ olarak ifade etmişlerdir. Katılımcıların iş yaşam kalitelerini belirlemek amacıyla Chen ve Farh. (2000)'ün geliştirdiği Yıldız, (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan ve geçerlilik güvenirlik çalışması aşamasında 2 alan uzmanı tarafından incelenen ve Cronbach Alpha katsayısının $\alpha=0,839$ olarak tespit edildiği İş Yaşamı Kalitesi ölçeği (İYKÖ) kullanılmıştır. Her iki ölçekteki ifadeler ("1=Hiç katılmıyorum", "2=Katılmıyorum", "3=Kararsızım", "4=Katılıyorum", "5=Tamamen katılıyorum"dan oluşan) Likert tipi 5'li derece ile belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personel oluştururken, örneklemini ise evren içinden araştırmaya gönüllü olarak katılan akademik personeller oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması aşamasında daha önceden belirlenen evren içinden basit seçkisiz örnekleme (simple random sampling) yöntemi ile seçilen örneklem grubu esas alınarak veriler toplanması gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizleri bilgisayar ortamında istatistik paket programı spss22 aracılığı ile yapılmıştır. Verileri öncelikle skewness ve kurtisios



* Dr. Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, E-posta: yavuzonturk@hotmail.com

çarpıklık ve basıklık değerleri alınmış buna göre normal dağılım gösteren verilere parametrik testler uygulanmıştır. İki bağımsız değişken için independent-t testi ikiden fazla bağımsız değişken için ise tek yönlü varyans analizi anova uygulanmıştır. İş yaşam kalitesi ve mobbing arasındaki ilişkinin analizinde korelasyon testi uygulanmıştır. Sonuç olarak, mobbing davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri negatif yönde etkilenmekte olup aynı zamanda kendilerini gösterme, iş yaşamı dengeleri, sosyal ilişkileri, yönetsel ödül ve yararlanmaları ve mesleki psikolojik sağlıkları olumsuz yönde etkilenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor, Akademisyen, Mobbing, İş Yaşam Kalitesi

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING LIFE QUALITY AND MOBBING BEHAVIORS TOWARDS

ABSTRACT

The purpose of this is to investigate the relationship between job-life satisfaction and mobbing behaviours towards academic staff who are working in Physical Education and Sports Schools, Sports Science Faculties and Physical Education and Sports departments. With the purpose of determining mobbing behaviours towards Academic Staff; Mobbing Scale towards Academicians developed by Leymann (1990), and adopted to Turkish by Çögen and Asunakutlu (2014). Reliability of test was determined through Cronbach Alpha coefficient. The reliability towards the entire scale was determined as $\alpha=0,970$. Job Life Quality Scale developed by Chen and Farh. (2000) and adopted to Turkish by Yıldız (2013) and scale was tested by two researchers and Cronbach Alpha coefficient was determined as $\alpha=0,839$. Expressions used in either scale were; "1=Strongly Disagree", "2=Disagree", "3=Neutral", "4=Agree", "5=Strongly Agree".The sample and population of study consisted of sports schools in universities and volunteer academic staff working in these foundations. Data were obtained through simple random sampling determined previously. Statistical analysis of data was carried out by Spss 22 Package Program. Parametric tests were used which indicated normal distribution according to skewness and kurtosis values. Independent T test for two independent variables and one way variance analysis for more than two independent variables were used. Correlation test was used for the analysis of Job Satisfaction Quality and Mobbing. As a result, job-life satisfaction of academic staff who were exposed to mobbing behaviors were affected in negative way, and also job life balances, social relationships, managerial reward, and occupational psychological healths were affected negatively.

STRUCTURED ABSTRACT

As is known in universities, there is a management system. This management consists of academic and administrative staff. Positive and negative behaviors will be revealed during interactions within this system. It would be healthier to eliminate such negative behaviors

immediately in universities so that the term science slot is not overshadowed. As a matter of fact, it is very important not to experience such problems especially in universities where the level of education is at the highest level. In this respect, it is thought that this study conducted with the aim of examining the relationship between the concept of mobbing and the quality of work life, which is the leading one of negative behaviors, is important. It is the Swedish scientist Peter-Paul Heinemann who first used the concept of mobbing to describe an interaction between people. In 1972, Heinemann described the damaging aggressive behavior of small groups of children against a single and weak child with the concept of "mobbing" (Tınaz et al. 2008; 18). Later in the 80s, the German scientist Heinz Leymann described the concept of mobbing as psychological pressure at work (harassment). It is also stated that Leymann plays an important role in the transition of this unknown concept to literature and its evaluation within the organizational structure (Suzy and Paul, 2005; 21). The aim of this study is to investigate the relationship between mobbing behavior and quality of life of academic staff working in sports faculties, physical education and sports colleges and physical education and sports departments of universities. In the study, Çögen and Asunakutlu (2014; 1-16), which regulates the Mobbing Scale developed by Leymann (1990) to determine mobbing behaviors in working life in order to determine mobbing behaviors towards academic staff. The mobbing scale (AİMS) was used for academicians. The reliability of the scale was determined by Cronbach Alpha coefficient. The reliability of the whole scale (Cronbach's Alpha) was $\alpha = .970$. The validity and reliability of the scale were $\alpha = .970$, and the validity reliability of the 980 sub-factors was $\alpha = .970$. Attacks on manifestation and communication "sub-factor $\alpha = .947$, attacks on social relations" $\alpha = .940$, Attacks on reputation " $\alpha = .929$, Occupational attacks " $\alpha = .951$ and Psychological health attacks" $\alpha = .920$. In order to determine the quality of life of the participants, Chen and Farh. (2000) Yıldız was developed by Yıldız, (2013; 1-12) adapted to Turkish and validity and reliability of the study stage by two experts examined and Cronbach's alpha coefficient was determined to be $\alpha = 0.839$ Quality of Life (ASQ) was used. The validity and reliability scoring of the scale including the sub-factors; $\alpha = .869$ "Work life balance" $\alpha = .805$, Characteristics of work " $\alpha = .817$, " Administrative behaviors " $\alpha = .911$ and " Reward and benefit " $\alpha = .705$. The expressions of both scales ("1 = I disagree", "2 = I disagree", "3 = I am undecided", "4 = I agree", "5 = I totally agree Lik) were determined with a Likert type grade of. Research In some provinces (Bolu, Sakarya, Istanbul, Kocaeli, Duzce, Aydin, Mugla, Manisa, Izmir, Antalya, Ankara, Usak) (where the researcher can apply the scales) Among the academic staff working in the higher education institutions providing sports education, the study was conducted with simple random sampling method. 136 Men-68 Women, 145 Married-59 Single, 34 Res., 7 Res. Dr., 26 Lect. Instr., 7 Inst. Sec. Dr., 52. Lecturer. Member, 47 Assoc. Dr. and 31 Dr. academic staff. Simple Random Sampling; (Simple Random Sampling) Sampling units from the universe list created randomly (Buyukozturk, 2012; 6). The data were analyzed by means of statistical package program spss22. Firstly, skewness and kurtosis skewness and kurtosis values were taken and parametric tests were applied to the data showing normal distribution. Independent-t test was used for two independent variables and one-way analysis of variance ANOVA was performed for

more than two independent variables. Correlation test was used to analyze the relationship between work quality of life and mobbing. Competition is an inevitable situation in business life. So much so that there is competition among all business sectors. Today's business life differs from the old times due to the advancing technology and opportunities that are normally progressing. However, in all non-profit and non-profit businesses, kontrol people olarak are the focus of control and focus. Regardless of the job, even if there is an environment where the machines do all the work, the control button of that machine will be in the hands of people. Therefore, human beings will have some psychological behavior in business life except physical effort. As a result; As a result of the analysis of the data, the relationship between mobbing exposure and work quality of life was found to be negatively affected if the academicians were exposed to mobbing behavior and their quality of work decreased. It can be clearly stated that mobbing affects the quality of work negatively and causes it to fall. At the same time, it can be stated that academic staff is negatively affected by showing themselves, work life balances, social relations, administrative rewards and benefits and occupational psychological health. Consequently, it shows that the conditions of work life are quite incomplete and low. Therefore, in order to eliminate this situation in institutions, the appointment of people in accordance with the job suitability "(Merit)" principle to the administrative staff, the appointment of people who know the university texture with managerial experience, and the people and scientific qualifications in the forefront will be minimized. Thus, it will be possible for the academic staff to have a positive effect on the quality of work life and to work in better conditions.

Keywords: Sports, Academician, Mobbing, Job-Life Satisfaction.

Giriş

Günümüzde insanların var oluşları artık zihinsel ve fiziksel olarak iyi olma halinden uzaklaşmış ve ekonomik olarak güç var olma durumu haline gelmiştir. Buda insanların çeşitli alanlarda çalışarak öncelik olan ekonomik gücü elde etmek için çaba göstermektedir. Bu varoluş sürecinde çeşitli rekabet ortamlarına giren insan, psikolojik bazı yıpranmalar yaşamaktadır. İnsan unsurunun kâr amacı güden veya kamu hizmetine çalışan kurumlarda varoluş amaçları adına çalışırken etkileşim halinde bulunmaları gerekmektedir. Hangi sektör olursa olsun bu etkileşim ve rekabet varoluş kaçınılmaz olacaktır. Bu şekilde rekabet ortamının olduğu yerde iş yaşamının da kalitesinin de önemi oldukça fazladır.

İş yaşamı içerisinde formal ve informal olarak iyi iletişimler, iş verimliliği artması için ekip çalışması gibi olumlu durumların yanı sıra, bazı çatışmalar, iletişim bozuklukları, şiddet, psikolojik savaşlar gibi davranışlar da oldukça sık görülmektedir. İnsanların var oluş, hayatın devamı ve ekonomik güç elde etme istekleri oldukça normal olsa da, bu süreç zarfında başka insanları negatif yönde etkileme haklarının bulunmadığı da bir gerçektir. İnsanların bu ekonomik var oluş sırasından insanların bulundukları iş ortamlarının her açıdan sağlıklı olması hem yapılan iş kalitesini hem de en önemli unsur olan insanı her açıdan daha verimli ve kaliteli kılacaktır.

İş yaşamının kalitesi insanın düşünceleri ile son derece bağlantılıdır. Zihnimizin içinde kendi kelimizi engellediğimiz, olduğumuzdan daha küçülttüğümüz, gerçek arzu ve olanaklarımız yadsıdığımız bir tür paralel dünyadan ibarettir denilebilir(Bock, 2017;11). İş yaşamı içerisinde

rekabetin olması kaçınılmazdır. Bu rekabet sırasında genel olarak kişilik ile alakalı olarak bazı bireyler görev ve yetkilerini de kullanarak “mobbing” olarak ifade edilen davranışlarda bulunmaktadır.

Ülkenin en önemli yapılarından olan üniversiteler geleceğin bireylerini oluşturacak kişileri hayata hazırlamak çeşitli alanlarda uzmanlaştırmak adına eğitim öğretim veren bilim yuvaları olarak önemli bir noktada yer almaktadır. Akademisyen kavramı kelime anlamı olarak; akademi üyesi olarak bilinmektedir. Üniversitelerde en üst ve en alt unvana sahip olan tüm öğretim elemanları akademisyen kavramını kapsamaktadır. Toplumun örnek davranış ve kişilik tutumları beklediği akademisyenler, iş yaşamlarında çeşitli evrelerden geçmektedirler. Lisansüstü eğitim bu evrelerin başında gelmektedir. Yüksek lisans, Doktora, Doçentlik sınavı evrelerinde akademisyenler özellikler zihinsel olarak yıpranmaktadır. Ekonomik ve iş yaşam koşullarına bakıldığında, özellikle ülke şartları göz ardı edilmeksizin akademisyenlik dünyanın en güzel ve akademisyenin her daim şükür ve öz veri içinde bulunması gereken bir kutsal bir meslektir. Üniversitelerin diğer birimler gibi yönetim sistemi içerisinde bulunduğu bilinmektedir. En yukardan aşağı şematik biçimde yönetim birimleri olan üniversitelerde insan etkileşimi ve bu etkileşim sonucunda ortaya çıkan davranışlar olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilebilir. Bu süreç içerisinde akademik hedef ve bağlılık esasları etkileşimin iyi yâda kötü olmasına göre değişiklik gösterir.

Orlich ve ark, (2010) hedefi, “ayrıntılı olarak belirtilmiş niyetler” olarak tanımlarken, Locke ve ark. (1981), hedef bağlılığı; bu niyetlere “(bir hedefe) ulaşmadaki kararlılık” olarak ifade etmişlerdir (Şenel ve Yıldız, 2016). Üniversitelerin hedeflerine ulaşmalarındaki en büyük engellerden biri de mobbing olarak ifade edilebilir.

Mobbing” kavramını, ilk kez insanlar arasındaki bir etkileşim tarzını betimlemek amacıyla kullanan kişi, İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann’dır. Heinemann, 1972 yılında çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı girdiği zarar verici saldırgan davranışları “mobbing” kavramı ile tanımlamıştır (Tınaz ve Ark. 2008; 18). İlerleyen dönemlerde 80’li yıllarda ise Alman asıllı bilim insanı Heinz Leymann, Mobbing kavramını iş yerinde psikolojik baskı (taciz) şeklinde tanımladığı bilinmektedir. Yine Leymann bilinmeyen bu kavramın literatüre geçişi ve örgütsel yapı içerisinde değerlendirilmesi sürecinde önemli rol oynadığı da ifade edilmektedir (Suzy ve Paul, 2005; 21).

Ancak mobbing olarak bahsedebileceğimiz bazı davranış biçimleri ve bu davranışlar sonucunda akademisyenin iş yaşam kalitesinin etkilenmesinin söz konusu olacağı ifade edilebilir. Bu durumun olmaması için özellikle idarecilerin mobbing ve iş yaşam kalitesi kavramları hakkında bilgilendirilmeleri en azından bu tür davranışların önüne geçmek adına bir adım sayılabilir. Bilim, sanat, kültür ve spor alanında sürekli üretme ve topluma hizmet projeleri ile gündeme gelmesi gereken akademisyenlerin mobbing gibi hoş olmayan davranışlar içinde bulunması ve bu davranış sonucunda iş yaşamlarının etkilenmesi istenilen bir durum olmayacaktır.

Bu çalışma üniversitelerin spor bilimleri fakülteleri, beden eğitimi ve spor yüksekokullarında ve beden eğitimi ve spor bölümlerinde görev yapan akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacı ile yapılmıştır. Günümüzde birçok kurum ve kuruluşta mobbing vakasına rastlanmakta ve hukuki boyutlara taşınmaktadır.

Yöntem

Üniversitelerde bilindiği üzere bir yönetim sistemi mevcuttur. Bu yönetimi akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Bu sistem içerisinde etkileşimler sırasında açığa pozitif ve negatif davranışlar çıkacaktır. Bilim yuvası ifadesinin gölgede kalmaması adına üniversitelerde bu tür negatif davranışları hemen ortadan kaldırmak daha sağlıklı olacaktır. Nitekim eğitim seviyesinin en

üst düzey olduğu üniversitelerde özellikle böyle olumsuzlukların yaşanmaması oldukça önemlidir. Bu açıdan Negatif davranışların en başında gelen mobbing kavramı ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkileri inceleme amacıyla yapılan bu araştırmanın önem arz ettiği düşünülmektedir.

Araştırmada akademik personele yönelik mobbing davranışlarını tespit etmek amacıyla Leymann (1990)'ın çalışma hayatında mobbing davranışlarını belirlemeğe yönelik geliştirdiği Mobbing Ölçeğini düzenleyen ve geçerlilik güvenirlik çalışmasını yapan Çögen ve Asunakutlu (2014;1-16). Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği (AYMÖ) kullanılmıştır. Ölçeğinin güvenirliği Cronbach Alpha katsayısını ile belirlemişlerdir. Ölçeğin tamamına ilişkin güvenirliği (Cronbach's Alpha) $\alpha=,970$ olarak ifade etmişlerdir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirliğini $\alpha=,980$ alt faktörlerine ait geçerlilik güvenirliği ise "Kendini gösterme ve İletişime Yönelik saldırılar" alt faktörü $\alpha=,947$, "Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar" $\alpha=,940$, "İtibara yönelik saldırılar" $\alpha=,929$, "Mesleki duruma yönelik saldırılar" $\alpha=,951$ ve "Psikolojik sağlığa yönelik saldırılar" $\alpha=,920$ olarak tarafımızdan yapılmıştır.

Katılımcıların iş yaşam kalitelerini belirlemek amacıyla Chen ve Farh. (2000)'ün geliştirdiği Yıldız, (2013;1-12) tarafından Türkçeye uyarlanan ve geçerlilik güvenirlik çalışması aşamasında 2 alan uzmanı tarafından incelenen ve Cronbach Alpha katsayısının $\alpha=0,839$ olarak tespit edildiği İş Yaşamı Kalitesi ölçeği (İYKÖ) kullanılmıştır. Ölçeğin tarafımızdan yapılan ve alt faktörlerinin de dâhil geçerlilik güvenirlik puanlaması ise; $\alpha=,869$ "İş yaşam dengesi" $\alpha=,805$,

"İşin özellikleri" $\alpha=,817$, "Yönetimsel davranışlar" $\alpha=,911$ ve "Ödül ve yarar" $\alpha=,705$ olarak tespit edilmiştir. Her iki ölçekteki ifadeler ("1=Hiç katılmıyorum", "2=Katılmıyorum", "3=Kararsızım", "4=Katılıyorum", "5=Tamamen katılıyorum"dan oluşan) Likert tipi 5'li derece ile belirlenmiştir.

Araştırma Bazı illerde (Bolu, Sakarya, İstanbul, Kocaeli, Düzce, Aydın, Muğla, Manisa, İzmir, Antalya, Ankara, Uşak) (araştırmacının ölçekleri uygulatabildiği) Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personel içerisinden, basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile araştırmaya gönüllü olarak katılan 136 Erkek-68 Kadın, 145 Evli-59 Bekar, 34 Arş Gör., 7 Arş Gör. Dr., 26 Öğr. Gör., 7 Öğr. Gör. Dr., 52 Dr. Öğr. Üyesi, 47 Doç. Dr. ve 31 Prof. Dr. akademik personelleri kapsamaktadır. Basit Seçkisiz Örnekleme; (Simple Random Sampling) Oluşturulan evren listesinden örnekleme birimlerinin seçkisiz olarak çekilmesidir (Büyüköztürk, 2012;6).

Araştırmada elde edilen verilerin analizleri bilgisayar ortamında istatistik paket programı (SPSS,22) aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri yüzdelik değerleri ile frekans tablosu şeklinde, sorulara verdikleri cevapların istatistiksel hesaplamaları ile birlikte tablolar halinde bulgular kısmında yorumlamaları ile verilmiştir.

Verilerin analizinden önce skewness ve kurtosis çarpıklık ve basıklık değerleri alınmış buna göre normal dağılım gösteren verilere parametrik testler uygulanmıştır. İki bağımsız değişken için independent-t testi ikiden fazla bağımsız değişken için ise tek yönlü varyans analizi anova uygulanmıştır. İş yaşam kalitesi ve mobbing arasındaki ilişkinin analizinde korelasyon testi uygulanmıştır. Ölçek ve alt faktörleri için cronbach alpha yöntemi uygulanarak güvenirlik değerleri elde edilmiştir. Bu araştırma devlet üniversitelerinin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan akademisyenler ile sınırlıdır.

Bulgular

Araştırmada elde edilen verilerin analizleri sonucunda, tablo ve yorumlamalarına bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo 1: Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Madde Sayısı	Güvenilirlik katsayısı
Ölçek Toplam	23	,980
Kendini gösterme ve İletişime Yönelik saldırılar	6	,947
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	4	,940
İtibara yönelik saldırılar	3	,929
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	7	,951
Psikolojik sağlığa yönelik saldırılar	3	,920

Tablo 7 deki veriler incelendiğinde ölçek ve alt faktörlerine ilişkin güvenilirlik sonuçları ölçek ve alt faktörlerinin puanlamasına göre güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Madde Sayısı	Güvenilirlik katsayısı
Ölçek Toplam	12	,869
İş yaşam dengesi	3	,805
İşin Özellikleri	3	,817
Yönetimsel Davranışlar	3	,911
Ödül ve Yarar	3	,705

Tablo 3: Akademisyenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Faktörlerine Ait Puanların Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Faktörler	Cinsiyet	N	X	SS	T	P
İş Yaşam Kalitesi Ölçek	Kadın	68	3,55	,876	-,215	,830
	Erkek	136	3,57	,715		
İş yaşam dengesi	Kadın	68	3,22	1,130	-2,022	,048*
	Erkek	136	3,55	1,087		
İşin Özellikleri	Kadın	68	3,71	,990	,239	,811
	Erkek	136	3,67	,954		
Yönetimsel Davranışlar	Kadın	68	3,21	1,393	1,068	,288
	Erkek	136	3,00	1,187		
Ödül ve Yarar	Kadın	68	4,05	,776	-,170	,865
	Erkek	136	4,07	,774		

Tablo 3; Araştırmada kullanılan iş yaşam kalitesi ölçeğinin ve alt faktörlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması, buna bağlı olarak karşılaştırma sonucu anlamlı farklılığa meyil olduğu yönünde puanlama tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 4: Akademisyenlerin İş Yaşam Kalitesi ölçeği ve Alt Faktörlerine Ait Puanların Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Faktörler	YAŞ	N	X	SS	T	P	
İş Yaşam Kalitesi Ölçek	29 ve altı	8	2,8542	1,04725	4,019	,004**	
	30 – 39	76	3,7281	,72589			1-2
	40 – 49	59	3,3686	,85366			3-2
	50 – 59	43	3,6182	,65421			
	60 ve üzeri	18	3,7407	,49333			
	Toplam	204	3,5678	,77074			
İş yaşam dengesi	29 ve altı	8	2,7917	1,56284	2,872	,024*	
	30 – 39	76	3,5044	1,03779			
	40 – 49	59	3,1525	1,17985			
	50 – 59	43	3,7519	,97886			
	60 ve üzeri	18	3,6667	1,02262			
	Toplam	204	3,4412	1,11039			
İşin Özellikleri	29 ve altı	8	3,3333	,77664	2,250	,065	
	30 – 39	76	3,8246	,97749			
	40 – 49	59	3,4746	1,01748			
	50 – 59	43	3,6357	,92242			
	60 ve üzeri	18	4,0926	,73035			
	Toplam	204	3,5724	,93478			
Yönetimsel Davranışlar	29 ve altı	8	2,8542	1,04725	2,947	,021*	
	30 – 39	76	3,7281	,72589			1-2
	40 – 49	59	3,3686	,85366			1-3
	50 – 59	43	3,6182	,65421			
	60 ve üzeri	18	3,7407	,49333			
	Toplam	204	3,5678	,77074			
Ödül ve Yarar	29 ve altı	8	2,7917	1,56284	4,072	,003**	
	30 – 39	76	3,5044	1,03779			2-3
	40 – 49	59	3,1525	1,17985			
	50 – 59	43	3,7519	,97886			
	60 ve üzeri	18	3,6667	1,02262			
	Toplam	204	3,4412	1,11039			

Tablo 4; Araştırmada kullanılan iş yaşam kalitesi ölçeğinin ve alt faktörlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması, buna bağlı olarak karşılaştırma sonucu anlamlı farklılığa rastlanılmıştır. Buna göre 29 ve altı yaş aralığındakiler ile 30-39 yaş aralığındaki akademik personel arasında iş yaşam kalitesi anlamında farklılık görülmektedir ($p<,004$) Ayrıca 30-39 yaş aralığı ile 40-49 yaş aralığı arasında ödül ve yarar al faktörü açısından anlamlı farklılık görülmektedir ($p<,003$). Yine anlamlı farklılık teşkil etmese de meyil gösteren iş yaşam dengesi ile yönetimsel alt faktörleri de tespit edilmiştir.

Tablo 5: Akademisyenlerin İş Yaşam Kalitesi ölçeği ve alt faktörlerine ait puanların Akademik Unvan Açısından karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Faktörler	YAŞ	N	X	SS	T	P	
İş Yaşam Kalitesi Ölçek	Arş. Gör.	34	3,5074	,79173	4,296	,00**	3-7
	Arş. Gör. Dr.	7	3,8095	,51978			
	Öğr. Gör.	26	3,0897	,76410			
	Öğr. Gör. Dr.	7	4,4286	,56811			
	Dr.Öğr. Ü.	52	3,5192	,89336			
	Doç. Dr.	47	3,5922	,71120			
	Prof. Dr.	31	3,8306	,35713			
İş yaşam dengesi	Arş. Gör.	34	3,4118	1,27408	5,999	,00**	3-7
	Arş. Gör. Dr.	7	3,3333	1,23228			
	Öğr. Gör.	26	2,5256	,82824			3-6
	Öğr. Gör. Dr.	7	4,0952	,59982			
	Dr.Öğr. Ü.	52	3,3462	,99226			
	Doç. Dr.	47	3,5745	1,06254			
	Prof. Dr.	31	4,0753	,95727			
İşin Özellikleri	Arş. Gör.	34	3,7255	,70339	4,162	,001**	3-7
	Arş. Gör. Dr.	7	4,0952	,78680			
	Öğr. Gör.	26	3,1538	1,05084			
	Öğr. Gör. Dr.	7	4,4762	,74180			
	Dr.Öğr. Ü.	52	3,6282	1,19486			
	Doç. Dr.	47	3,5319	,87272			
	Prof. Dr.	31	4,1613	,54345			
Yönetimsel Davranışlar	Arş. Gör.	34	2,9216	1,35850	2,564	,021*	3-4
	Arş. Gör. Dr.	7	3,4762	1,11981			
	Öğr. Gör	26	2,6026	1,04571			
	Öğr. Gör. Dr.	7	4,4762	,71640			
	Dr.Öğr. Ü.	52	3,1218	1,3965			
	Doç. Dr.	47	3,2270	1,07924			
	Prof. Dr.	31	2,9247	1,25819			
Ödül ve Yarar	Arş. Gör.	34	3,9706	,77576	1,130	,346	
	Arş. Gör. Dr.	7	4,3333	,66667			
	Öğr. Gör.	26	4,0769	,79614			
	Öğr. Gör. Dr.	7	4,6667	,47140			
	Dr. Öğr. Ü.	52	3,9808	,86423			
	Doç. Dr.	47	4,0355	,71975			
	Prof. Dr.	31	4,1613	,72455			

P<0,05

Tablo 5; Veriler incelendiğinde iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt faktörlerinin arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre ödül ve yarar alt faktörü hariç, iş yaşam kalitesi durumu dâhil diğer üç alt faktör ile unvanlar arası anlamlı farklılık görülmektedir. Öğr. Gör. Unvanına sahip akademisyenlerin genelleme yapılacak olursa Prof. Dr. ve Doç. Dr. Unvanına sahip akademisyenler ile iş yaşam kalitesi aralarında farklılık göze çarpmaktadır.

Tablo 6: Akademisyenlerin İş Yaşam Kalitesi ölçeği ve alt faktörlerine ait puanların Hizmet Süresi Açısından karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Faktörler	Süre	N	X	SS	T	P	
İş Yaşam Kalitesi Ölçek	1-5 yıl	30	3,4694	,86200			
	6-10 yıl	50	3,8250	,71076			
	11-15 yıl	26	3,5128	,79397	2,049	,089	
	16-20 yıl	43	3,4128	,68645			
	21 ve daha fazla	55	3,5348	,79312			
İş yaşam dengesi	1-5 yıl	30	3,0556	1,30746			
	6-10 yıl	50	3,5933	,99269			
	11-15 yıl	26	3,7564	,63636	1,889	,112	
	16-20 yıl	43	3,2946	1,08917			
	21 ve daha fazla	55	3,4788	1,24187			
İşin Özellikleri	1-5 yıl	30	3,8556	,80078			
	6-10 yıl	50	3,9200	,84799	2,668	0,34*	2-3
	11-15 yıl	26	3,2308	1,20285			
	16-20 yıl	43	3,5659	,77506			
Yönetimsel Davranışlar	1-5 yıl	30	2,9333	1,27276			
	6-10 yıl	50	3,5133	1,23481			
	11-15 yıl	26	3,0897	1,27037	2,255	,065	
	16-20 yıl	43	2,9690	1,14044			
	21 ve daha fazla	55	2,8303	1,30506			
Ödül ve Yarar	1-5 yıl	30	4,0333	,95231			
	6-10 yıl	50	4,2733	,67239			
	11-15 yıl	26	3,9744	,72983	2,233	,067	
	16-20 yıl	43	3,8217	,78797			
	21 ve daha fazla	55	4,1333	,72464			

Tablo 6; Akademisyenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt faktörlerine ait puanların hizmet süresi açısından karşılaştırılması verilerinde anlamlı farklılık görülmez iken, işin özellikleri alt faktöründe anlamlı farklılık meyil derecesi tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 7: Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği ve Alt Faktörlerine Ait Puanların Unvanlar Açısından Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Faktörler	Unvan	N	X	SS	T	P	
Mobbing Ölçek	Arş. Gör.	34	2,43	,944			
	Arş. Gör. Dr.	7	3,39	1,926			
	Öğr. Gör.	26	2,38	1,078			
	Öğr. Gör. Dr.	7	2,18	,769			
	Dr. Öğr. Üyesi	52	2,11	,988			
	Doç. Dr.	47	2,49	1,149	3,427	,003**	2-7
	Prof. Dr.	31	1,79	,470			
	Toplam	204	2,28	1,044			
Kendini gösterme İletişime Yönelik Saldırı	Arş. Gör.	34	2,40	,844			
	Arş. Gör. Dr.	7	3,40	2,008			
	Öğr. Gör.	26	2,32	1,090			
	Öğr. Gör. Dr.	7	2,02	,729			
	Dr. Öğr. Üyesi	52	2,03	1,087	4,434	,000*	2-7
	Doç. Dr.	47	2,32	1,173			
	Prof. Dr.	31	1,52	,370			
Sosyal ilişkilere Yönelik Saldırı	Arş. Gör.	34	2,19	1,204			
	Arş. Gör. Dr.	7	3,50	1,887			
	Öğr. Gör.	26	2,2	1,188			
	Öğr. Gör. Dr.	7	2,03	,894			
	Dr. Öğr. Üyesi	52	1,83	,933	5,811	,000*	2-7,2-5
	Doç. Dr.	47	2,35	1,265			
	Prof. Dr.	31	1,29	,442			
İtibara Yönelik Saldırı	Arş. Gör.	34	2,43	,944			
	Arş. Gör. Dr.	7	3,39	1,926			
	Öğr. Gör./Uz	26	2,38	1,078	1,106	,360	-
	Öğr. Gör. Dr.	7	2,18	,769			
	Dr. Öğr. Üyesi	52	2,11	,988			
	Doç. Dr.	47	2,49	1,149			
	Prof. Dr.	31	1,79	,470			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırı	Arş. Gör.	34	2,40	,844			
	Arş. Gör. Dr.	7	3,40	2,008			
	Öğr. Gör.	26	2,32	1,090			
	Öğr. Gör. Dr.	7	2,02	,729	2,156	,049*	2-7
	Dr. Öğr. Üyesi	52	2,03	1,087			
	Doç. Dr.	47	2,32	1,173			
	Prof. Dr.	31	1,52	,370			
Psikolojik Sağlığa Yönelik Saldırı	Arş. Gör.	34	2,19	1,204			
	Arş. Gör. Dr.	7	3,50	1,187	4,754	,000**	2-7
	Öğr. Gör.	26	2,25	1,188			
	Öğr. Gör. Dr.	7	2,03	,894			
	Dr. Öğr. Üyesi	52	1,83	,933			
	Doç. Dr.	47	2,35	1,265			
	Prof. Dr.	31	1,29	,442			

Tablo 7: Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği ve alt faktörlerine ait puanların unvanlar açısından karşılaştırılması verileri incelendiğinde mobbing ölçeği ve alt faktörleri arasında

itibara yönelik alt faktör hariç, her biri arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Genelleme yapıldığında Arş. Gör. Dr. Unvanına sahip akademisyenler ile Prof. Dr. Unvanındaki akademisyenler arasında mobbinge maruz kalma açısından anlamlı farklılıklar görülmektedir.

Tablo 8: Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği ve Alt Faktörlerine Ait Puanların Kıdem Yılı Açısından Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Faktörler	Yıl	N	X	SS	T	P	
Mobbing Ölçek	1-5 yıl	30	2,0812	1,03839			
	6-10 yıl	50	2,2835	1,12685			
	11-15 yıl	26	2,9900	,89741	4,225	,003**	1-3, 3-5
	16-20 yıl	43	2,3266	1,14115			
	21 ve daha fazla	55	2,0443	,82640			
Kendini gösterme İletişime Yönelik Saldırı	1-5 yıl	30	2,1222	1,09940			
	6-10 yıl	50	2,1533	1,12880			
	11-15 yıl	26	2,9103	1,05854	4,442	,002**	3-5
	16-20 yıl	43	2,1589	1,20512			
	21 ve daha fazla	55	1,8667	,75455			
Sosyal ilişkilere Yönelik Saldırı	1-5 yıl	30	1,8583	1,33856			
	6-10 yıl	50	2,0450	1,19062			
	11-15 yıl	26	2,7308	,89700	3,529	,008**	3-5
	16-20 yıl	43	2,1453	1,30957			
	21 ve daha fazla	55	1,7591	,89231			
İtibara Yönelik Saldırı	1-5 yıl	30	2,6667	1,25640			
	6-10 yıl	50	2,8333	1,24585			
	11-15 yıl	26	3,7179	,79829	4,638	,001**	1-3, 3-4
	16-20 yıl	43	2,5581	1,13790			
	21 ve daha fazla	55	2,8485	1,11816			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırı	1-5 yıl	30	2,2476	1,13540			
	6-10 yıl	50	2,4829	1,23899			
	11-15 yıl	26	3,1319	1,08490	3,247	,013*	3-5
	16-20 yıl	43	2,4385	1,13192			
	21 ve daha fazla	55	2,2286	,96640			
Psikolojik Sağlığa Yönelik Saldırı	1-5 yıl	30	1,3222	,75039			
	6-10 yıl	50	1,8467	1,19373			
	11-15 yıl	26	2,4359	1,14220	7,621	,000**	1-4, 3-4,
	16-20 yıl	43	2,4109	1,31704			3-5
	21 ve daha fazla	55	1,5455	,87574			

Tablo 8: Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği ve alt faktörlerine ait puanların kıdem yılı açısından karşılaştırılması veriler incelendiğinde akademik personellerin kıdem yılları ile mobbing ölçeği ve tüm alt faktörler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Genel olarak

meslek hayatının 1-5 yıllarında olan akademisyenler ile 6 yıl ve daha fazla çalışmış olanlara göre mobbinge maruz kalma durumları söz konusu olarak ifade edilebilir.

Tablo 9: Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği ve Alt Faktörlerine Ait Puanların Bölümler Açısından Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Faktörler	Bölüm	N	X	SS	T	P	
Mobbing Ölçek	Bes Öğr.	66	2,4559	1,09468			
	Antrenörlük	58	2,1679	,98051			
	Spor Yön.	47	2,2220	1,02256	,888	,448	
	Rekreasyon	33	2,2596	1,10263			
Kendini gösterme İletişime Yönelik Saldırı	Bes Öğr.	66	2,3359	1,16849			
	Antrenörlük	58	2,0201	,97836			
	Spor Yön.	47	2,1241	1,06462	,920	,432	
	Rekreasyon	33	2,1616	1,08931			
Sosyal ilişkilere Yönelik Saldırı	Bes Öğr.	66	2,0985	1,14176			
	Antrenörlük	58	1,9138	1,14856	,679	,566	
	Spor Yön.	47	2,0000	1,17376			
	Rekreasyon	33	2,2576	1,23346			
İtibara Yönelik Saldırı	Bes Öğr.	66	3,2273	1,30110			
	Antrenörlük	58	2,7931	1,20076			
	Spor Yön.	47	2,6667	,97555	3,398	,019*	1-4
	Rekreasyon	33	2,5657	1,03241			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırı	Bes Öğr.	66	2,6450	1,23737			
	Antrenörlük	58	2,3645	1,09655			
	Spor Yön.	47	2,3435	1,02006	,933	,425	
	Rekreasyon	33	2,3810	1,15654			
Psikolojik Sağlığa Yönelik Saldırı	Bes Öğr.	66	1,9596	1,13607			
	Antrenörlük	58	1,7184	1,05557	,616	,605	
	Spor Yön.	47	1,9858	1,24131			
	Rekreasyon	33	1,8687	1,22457			
	Rekreasyon	33	1,8687	1,22457			

Tablo 9: Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği ve alt faktörlerine ait puanların bölümler açısından karşılaştırılması verileri incelendiğinde görev yapılan bölümler açısından anlamlı farklılık görülmemiştir. Ancak anlamlı farklılığa meyil olabilecek puan ortalaması mobbingin itibara yönelik alt faktöründe Beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile Rekreasyon bölümünde görev yapanlar arasında farklılığa meyilli bir puan ortalaması görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 10: Akademisyenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Mobbinge Maruz Kalma Davranışları İle İlişkilerinin Karşılaştırılması Korelasyon Testi Sonuçları

Korelasyon Testi Sonuçları	Mobbing	K. Gösterme	Sosyal İlişki	İtibara Y.	Mesleki	Psikolojik S.	İş Yaşam k.	İş yaşam d.	İşin özellikleri	Yönetimsel d.	Ödül ve Yarar
Mobbing	1										
K. Gösterme	,950	1									
Sosyal İlişki	,945	,902	1								
İtibara Y.	,846	,777	,719	1							
Mesleki	,963	,861	,876	,828	1						
Psikolojik S.	,831	,752	,796	,537	,766	1					
İş Yaşam k.	-,010	,070	,049	,081	,011	,102	1				
İş yaşam d.	,139	,018	,124	,100	,183	,241	,695	1			
İşin özellikleri	-,154	,180	,107	,147	,162	,069	,773	,302	1		
Yönetimsel	-,023	,028	,072	,199	,057	,129	,811	,387	,523	1	
Ödül ve Yarar	-,010	,034	,031	,043	,014	,062	,702	,329	,546	,396	1

**P<0,01

Tabloya 21 e göre akademisyenlere yönelik mobbing ve iş yaşam kalitesi ilişkisi değerlendirilmiştir. Buna göre iş yaşam kalitesi ile mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında negatif yönlü düşük bir ilişki saptanmıştır. Sosyal ilişkiye yönelik saldırı alt faktöründe pozitif yönlü çok düşük ilişki ve negatif yönlü çok düşük bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Mobbing ölçeğinin alt boyutu olan “Kendini Gösterme” ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan “iş yaşam dengesi” arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). “İtibara Yönelik” Alt boyutu ile “İşin Özellikleri” alt boyutunda negatif bir ilişki ile yine mobbing ölçeğinin alt boyutları olan “Mesleki ve Psikolojik Sağlık” ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları olan “Yönetimsel ve Ödül ve Yarar” alt boyutları içerisinde birbirleri ile negatif ilişki elde edilmiştir ($p<0,01$).

Tartışma ve Sonuç

İş yaşamı süresinde rekabet kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki rekabet tüm iş sektörleri arasında muhakkak vardır. Günümüz iş yaşamı eski dönemlere oranla, gayet normal olarak ilerleyen teknoloji ve imkânlardan dolayı farklılık göstermektedir. Ancak kar amacı güden ve gütmeyen tüm iş yerlerinde kontrol ve odak noktası olarak “insan” karşımıza çıkmaktadır. Hangi iş olursa olsun gerek tüm işleri makinelerin yaptığı bir ortam bile olsa o makinenin kontrol düğmesi insanın elinde olacaktır. Dolayısıyla insan fiziksel çabadan hariç iş yaşamında psikolojik bazı davranışlar içinde bulunacaktır.

Bu davranışların en başında iletişim, rekabet, çatışma, paylaşım, başarı, takım çalışması gibi bütün bunlar insanların birbirleri ile iş yaşamında bir etkileşim halinde olacaklarını göstermektedir. Çalışma yaşamı süresince yukarıda sıralanan etkileşimler insanlarda bazı olumlu ve olumsuz durumlara yol açmaktadır. Örneğin sağlıklı veya sorunlu ilişkiler hem fiziksel hem de psikolojik sağlığı etkiler (Öntürk ve Mutlu, 2015; 129).

Bu süreç zarfında iş yaşamını etkileyen birçok faktör ortaya çıkmaktadır. Tabi bu faktörler iş alanına göre değişiklik gösterebilir. İş koşulları buna en basit örnektir; maden işçisi ile ofis çalışanının fiziksel olarak iş yaşam kalitesi muhakkak farklılık gösterecektir. Elde edilen gelire

göre bakılırsa daha fazla kazananın, daha az kazananı göre yaşam kalitesi artacaktır. Bunun gibi her alandan birden çok örnek verilebilir. Ancak iş yaşamının tüm değişkenlerinin etkisiz kaldığı farklı bir durum söz konusudur. Bu durum iş yaşam kalitesini unvan, kazanç, fiziksel olanaklar, vs. gibi her şeyi geride bırakıp olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Bu bahsedilen “Mobbing” davranışından başka bir şey değildir. Öyle ki kişinin mobbinge maruz kalması için sadece iş yerinde görev yapması gerekmektedir. Dediğimiz gibi sahip olduğu değişkenler maruz kalmasına engel olmaya yetmeyecektir.

İş yaşamında oldukça sık ismi duyulan mobbing bireye ve gruba yönelik içerisinde düşmanca davranış ve tutumları barındıran, yıldırma, bastırma ve dışlama süreci olarak ifade edilmektedir (Özyer ve Orhan, 2012;512-513).

Üniversiteler bilindiği üzere orta öğretimden sonran insanların bir meslek grubunda lisans derecesinde eğitim aldığı, belli alanlarda uzmanlaşıp iş yaşamına dâhil olması açısından oldukça önemlidir. Üniversitelerimizde lisans eğitiminin yanı sıra yüksek lisans ve doktora gibi lisansüstü eğitimlerde verilmektedir. Devlet ve vakıf olmak üzere 200 den fazla üniversitemizin olması bilim ışığında ilerleme ve topluma ülke değerlerini bilen, ülkesi için çalışan üreten bir nesil yetiştirmek açısından son derece önemlidir.

Üniversiteler eğitim kurumu olmanın yanında aynı zamanda akademik ve idari personel açısından bir iş yaşamı alanını oluşturmaktadır. Bu ortam içerisinde yukarıda işyerlerinde oluşacak etkileşimlerin tamamı da görülmektedir. Hizmet odaklı yapılar olduğundan dolayı insan ilişkilerinin en yoğun olacağı yapılardır. Bu yapı içerisinde “akademik personel” olarak çeşitli unvanlarda öğretim elemanları bulunmaktadır. Kurumun idari kısmında da görev alan akademisyenler arasında bir hiyerarşik etkileşim söz konusudur. Buna bağlı olarak iş yaşamlarını etkileyen faktörler üniversiteler içinde de olabilmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt faktörleri ile katılımcıların cinsiyetlerine göre verdikleri cevaplar arasındaki ilişki gösteren puan ortalamalarına bakıldığında anlam anlamlı farklılığa meyil olduğu yönünde puanlama tespit edilmiştir. Farklılığa göre, ölçeğin iş yaşam dengesi faktörü diğer faktörlere göre anlamlı teşkil edebilecek puan ortalaması söz konusu olarak ifade edilebilir. Buna bağlı olarak araştırmaya katılan akademisyenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğine verdikleri cevaplara göre erkeklerin ($x=3,55\pm1,087$) iş yaşam dengesi alt faktörü, kadınlara göre ($x=3,22\pm1,130$) daha fazla puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla erkek akademisyenlerin iş yaşam dengesi alt faktöründen kadınlara göre daha fazla etkilendiği ifade edilebilir. Ünlü’(2015;84) üniversite personelleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, cinsiyetler açısından iş yaşam kalitesi ile aralarında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Elde edilen sonuç bu çalışma açısından benzerlik teşkil etmektedir.

Cinsiyetler açısından mobbing davranışlarına yönelik verilen cevaplara bakıldığında anlamlı farklılık görülmez iken, psikolojik sağlığa yönelik tehditler ve itibara yönelik saldırılar alt faktörlerinde erkek katılımcılar daha yüksek puan ortalamasına sahipken ölçek toplam puanı, iletişime yönelik saldırı ve mesleki duruma yönelik saldırı alt faktörlerinde kadın katılımcıların daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Demir’(2017;16) kadın akademisyenlerin mobbing algıları üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, kadın akademisyenlerin mobbing algısı faktör analizi sonucunda alt faktörler dâhil olmak üzere anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir. Bu sonuç anlamlı farklılık noktasında elde edilen sonuç ile paralellik göstermektedir. Buna bağlı olarak erkek akademisyenlerin iş yaşam kalitelerinin iş dengesinin negatif etkilenmesine yönelik anlamlı farklılığa meyil veren cevaplarının mobbing davranışları ile ilgisinin olmadığı ifade edilebilir.

İş yaşam kalitesi ölçeğinin bir diğer değişken olan medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada anlamlı sayılabilecek bir farklılık görülmemiştir. Ancak bekâr olan katılımcıların

işin özellikleri alt faktörüne verdikleri cevapların puan ortalamaları evli olan katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Anlamli bir farklılık teşkil etmese de bu puan ortalaması için evli olan katılımcıların işlerin uzaması ve mesai durumlarında, farklı zaman ve çeşitlilikte iş verildiği anlamı çıkarmak mümkündür. Çalışmamıza benzer olarak Aba (2009;81) iş yaşam kalitesi ile ilgi yapmış olduğu çalışmada, bekâr katılımcıların evlilere göre iş ortamının kalitesinden daha memnun oldukları sonucuna ulaşmıştır. Alan (2012;90) iş yaşam kalitesi ölçeği geliştirme çalışmada medeni durum değişkeni açısından iş yaşam kalitesi arasında anlamli bir farklılığa rastlamamıştır.

Medeni duruma göre mobbing davranışlarına maruz kalma durumu incelendiğinde evli ve bekâr olan katılımcılar arasında anlamli farklılık görülmemiştir. Dolayısıyla bekâr akademisyenlerin iş yaşam kalitelerinin puan ortalaması anlamli farklılık teşkil etmemekle beraber mobbing ile ilişkisinin de olmadığını söylemek mümkün olabilmektedir. Özyer ve Orhan (2012) Medeni durum değişkenine farklı bir bakış açısı ile katılımcıların demografik soruları içerisinde boşanmış medeni durumu olarak işaretleme seçeneği sunmuşlardır. Buna göre boşanmış olan akademisyenler sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt faktöründen, evli bekâr olan akademisyenlere göre daha fazla etkilendiklerini tespit etmişlerdir. Çalışmamızın medeni durum değişkeninde sadece evli ve bekâr seçeneklerinin olması aslında, bu konuda katkı sağlayan bir durum olarak karşımıza çıkmış bulunmaktadır. Oldukça normal olan boşanma durum 'ununda medeni durum değişkenleri arasına eklenmesi gerektiği Özyer ve Orhan'ının (2012) yapmış oldukları çalışmaları önümüze çıkaktadır.

Araştırmada iş yaşam kalitesi ölçeğinin ve alt faktörlerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında 29 ve altı yaş aralığındaki akademisyenler ($x = 2,8542 \pm 1,04725$) ile 30-39 yaş aralığındaki akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamli farklılık görülmektedir ($p > ,004$). Ayrıca 30-39 yaş aralığı ile 40-49 yaş aralığı arasında ödül ve yarar al faktörü açısından anlamli farklılık görülmektedir ($p > ,003$). Yine anlamli farklılık teşkil etmese de meyil gösteren iş yaşam dengesi ile yönetsel alt faktörleri de tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak araştırmaya katılan 30 yaş altındaki akademisyenlerin iş yaşam kalitelerinin diğer yaş gruplarında görev yapan akademisyenlere göre daha negatif yönde olduğu ifade edilebilir. Daha genç sayılabilecek 30 yaş altı akademisyenler henüz yakın zamanda kadro aldıkları varsayıp lisansüstü eğitimlerine de devam ettikleri düşünüldüğünde bulundukları iş yaşamı ortamının daha yoğun ve stresli geçebileceği bir gerçektir. Ayrıca görev yapılan birimlerde fiziki imkânlarında iş yaşam kalitesini etkilediği gerçeği düşünüldüğünde bir odada birden fazla akademisyenle çalışma ortamı oluşabilmektedir.

Ödül ve yarar alt faktörüne bakıldığında, 40-49 yaş aralığındaki akademisyenler ile 30-39 yaş aralığındaki akademisyenler arasında negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. 40-49 yaş aralığındaki akademisyenlerin iş yaşam kalitesi alt faktörü ödül ve yarar durumları anlamli farklılık olarak ilişkisi çıkan 30-39 yaş aralığındakilere göre daha olumsuz durumdadır denilebilir. İş yaşam kalitesi puan ortalamaları negatif çıkan akademisyenlerin mobbinge maruz kalma durumuna baktığımızda mobbing davranışlarına maruz kalma durumu yaş değişkenine göre anlamli bir farklılık görülmemektedir. Ancak Özyer ve Orhan (2012) yapmış oldukları akademisyenlere yönelik çalışmalarında mobbing ölçeğinin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt faktörü sonuçlarına göre bu faktöre en fazla 36-40 yaş arası akademisyenlerin maruz kaldığı ve ilerleyen yaşlarda bu durumun ortadan kalktığı görülmektedir. Bu sonuç çalışmanın yaş değişkenine göre elde edilen sonuç ile örtüşmemektedir. Bu durum iki çalışmanın örneklem grubunun farklı alanlarda çalışan akademisyenlerden oluştuğu ve buna bağlı olarak verilen cevapların farklı olabilmesi şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla araştırmaya katılan 30 yaş altı akademisyenlerin iş yaşam kalitesinin yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı olumsuz yönde etkilendiği ifade edilebilir.

Akademisyenlerin sahip oldukları unvanlara göre iş yaşam kalitesi ölçeğine verdikleri cevaplara bakıldığında iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt faktörlerinin arasında anlamli farklılıklar

tespit edilmiştir. Buna göre ödül ve yarar alt faktörü hariç, iş yaşam kalitesi durumu dâhil diğer üç alt faktör ile unvanlar arası anlamlı farklılık görülmektedir. Öğr. Gör. ($x=3,0897\pm,76410$) unvanına sahip akademisyenlerin genelleme yapılacak olursa Prof. Dr. ve Doç. Dr. Unvanına sahip akademisyenler ile iş yaşam kalitesi aralarında farklılık göze çarpmaktadır. Ayrıca yönetsel davranışlar alt faktörü cevaplarına göre anlamlı farklılığa meyil sayılabilecek Öğr. Gör. ile Dr. Öğr. Üyesi arasında ($p,021$) bir durum söz konusudur. Unvan değişkenine göre akademisyenlerin mobbing ölçeğine verdikleri cevaplara bakıldığında mobbing ölçeği ve alt faktörleri arasında itibara yönelik alt faktör hariç, her biri arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Genelleme yapıldığında Arş. Gör. Dr. ($x=2,43\pm,944$) Unvanına sahip akademisyenler Dr. Öğr. Üyesi ($x=1,83\pm,933$) ve Prof. Dr. ($x=1,79\pm,470$) unvanındaki akademisyenler arasında mobbinge maruz kalma açısından anlamlı farklılıklar görülmektedir.

Öğr. Gör. Kadrosunda görev yapan akademisyenlerin mobbing davranışlarına maruz kalma durumlarının verilen cevaplara göre söz konusu olmadığı, buna bağlı olarak iş yaşam kalitelerinin diğer akademisyenlere göre negatif yönde olmasının mobbing davranışına maruz kalma ile ilgisinin olmadığını söylemek mümkündür.

Öğr. Gör. Kadrosunda görev yapan akademisyenlerin ders verme yükünün diğer unvanlara göre daha fazla olduğu, lisansüstü derslere giremediği ve daha çok uygulama saha alanlarında dersleri yürüttüğü düşünüldüğünde iş yaşamının kalitesinin negatif olabilmesi mümkündür. Aynı zamanda lisansüstü eğitime devam ediyorsa iş yükünün daha da artacağı, düşünüldüğünde, bu sebeple iş yaşam kalitesi olumsuz etkilenebilecektir.

Unvanlara göre mobbing durumlarında Öğr. Gör. Kadrosunda görev yapanlar ile Arş. Gör. Dr. Unvanındakiler arasında iş yaşam kalitesine ters bir ilişki de görülmektedir. Öyle ki, Arş. Gör. Dr. Olan akademisyenlerin mobbing davranışlarına maruz kaldıkları açıkça görülmektedir. Buna istinaden iş yaşam kaliteleri ile ilgili anlamlı bir sonuç çıkarımı gözükmemektedir. Prof. Dr. ve Doç. Dr. Unvanları fakülte, yüksekokullarda genel olarak idari görevlerinin oldukları bilinen bir gerçektir. Mobbing davranışlarının da idareciler tarafından yapıldığı literatürde oldukça sık karışımıza çıkan bir durumdur. Mobbinge maruz kalmanın unvan ile ilgisinin olduğunu bilinse de bazı durumlarda yatay unvan seviyesinde de bu davranışa maruz kalma bilinmektedir. Doktorasını bitirmiş olan Arş. Gör. Dr. bir üst unvanı henüz alamadığından iş yükünün doktorası olmayan Arş. Gör. İle aynı seviyede olmasından dolayı yaşadığı mevkii stresi ile birlikte kendini bir çıkmaz içinde hissedebilir ve amirinin kendine yönelik mobbing davranışları bulunacağı düşüncesine kapılır. Zaten kadrosunun mevcut şartlar mümkün iken verilmemesi de bir mobbing davranış şeklidir.

Ayrıca iş tanımında Arş. Gör. İle Öğretim üyeleri arasında oldukça farklılıklar vardır, doktora eğitimini tamamlayan araştırma görevlisi bu iş tanışılığından kendini mobbingin içinde bulabilir. Yaman (2010;575) Mobbinge maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürüne ve iklimine ilişkin algıları ile ilgili yapmış olduğu çalışmalarında mağdurların iş tanımına verdikleri “Özellikle araştırma görevlisi ve öğretim üyesi arasındaki görev ve sorumluluk net değildir.” Cevabı aslında elde ettiğimiz sonuca yapılan yorumlamayı destekler niteliktedir. Dolayısıyla Arş. Gör. Dr. unvanındaki akademisyenlerin Prof. Dr. ve Doç. Dr. unvanındaki akademisyenlere göre daha fazla ve sık mobbinge yönelik davranışlara maruz kalması oldukça sık görülen bir durumdur.

Şenerkal (2014;97) Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing davranışları ile ilgili yapmış olduğu çalışmada, mobbinge maruz kalma durumlarını unvan ve eğitim seviyesine göre değerlendirmiş olup, araştırma görevlilerinin % 34,4 oranında mobbinge maruz kaldıkları ve aynı zamanda yalnız kendisinin mobbinge maruz kalan akademisyenlerinde %51,4 ünün doktora derecesine sahip olduklarını tespit etmiştir. Buna bağlı olarak elde edilen bu sonuç bu çalışmada yapılan yorumlamayı desteklediği ifade edilebilir.

Akademisyenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt faktörlerine ait puanların hizmet süresi açısından karşılaştırılması verilerine bakıldığında anlamlı farklılık görülmez iken, işin özellikleri alt faktöründe anlamlı farklılık meyil derecesi tespit edilmiştir. Çalışma süresi 6-10 yıl arası ile 11-15 yıl arasındaki akademisyenler arasında anlamlı farklılığa meyil olabilecek tespit edilen işin özellikleri alt faktörü puan ortalamasına istinaden çalıştıkları kurumda görev süresi daha az olan akademisyenlere kurumu benimsemeleri yahut işleri öğrenmeleri açısından farklı zaman ve çeşitlilikte iş yükü verilebilmektedir. Buna bağlı olarak anlamlı farklılık zaten görülmezken meyile sebep olan cevaplar 6-10 yıl arası çalışanların iş özellikleri değişkenlik gösterebilmekte olup bundan sebep kaynaklanmış olması mümkündür. Yıldız (2013;322) yapmış oldukları çalışmalarında iş yaşam kalitesi ölçeğinin işin özellikleri alt faktörüne anlamlı farklılık sayılabilecek puan ortalamasına rastlamamışlardır. Bu çalışma ile elde ettikleri sonuç paralellik gösterirken, bu araştırmada çıkan işin özellikleri arasındaki anlamlı farklılığa meyil olabilecek puan ortalaması katılımcıların farklı meslek grubu içinde olmaları şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği ve alt faktörlerine ait puanlamalarına bakıldığında kıdem yılları ile mobbing ölçeği ve tüm alt faktörler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Genel olarak meslek hayatının 1-5($x=2,0812\pm1,03839$) ve 6-10($x=2,2835\pm1,12685$) yıllarında olan akademisyenler ile 11 yıl ve daha fazla($x=2,9900\pm,89741$) çalışmış olanlara göre mobbinge maruz kalma durumları söz konusu olarak ifade edilebilir.

Meslek grupları içerisinde işe yeni başlamış olarak sayılabilen 1-5 yıl arasındaki akademisyenlerin bulundukları ortamlara ayak uydurmaları ve kurumları ile koordineli çalışmaları zaman alabilmektedir. Buna bağlı olarak 1-5 yıl arası çalışanların unvan dağılımına baktığımızda genel olarak araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi oldukları da göz önüne alındığında el ettiğimiz sonuçları ile paralellik göstermektedir. Dolayısıyla meslek hayatının ilk yıllarında olan akademisyenlerin mobbinge daha sık maruz kaldıkları bununda sahip oldukları unvan ve kıdem yılı itibari ile doğru orantılı bir ilişkiye sahip oldukları açıkça görülmektedir. Ayrıca kıdem yılı itibari ile iş yaşamının başında olan akademisyenlerin mobbing davranışlarının neler olduğu ve hangi sıklıkla yapıldığında mobbing olacağı konusunda bilgi sahibi olmaları da gerekmektedir.

Akademisyenlerin kıdem derecesine göre mobbing davranışlarına verdikleri cevaplardan psikolojik sağlığa yönelik saldırılar ve itibara yönelik saldırı alt faktöründe diğer sonuçlardan farklı ve anlamlı farklılık olarak tespit edilen diğer sonuç; kıdem yılının 11-15 arasında olan akademisyenlerin 16 ve üzeri yıl kıdemine sahip akademisyenlere alt faktör psikolojik sağlığa yönelik ve itibara yönelik saldırı durumuna göre mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak mobbinge maruz kalmanın sadece meslek hayatının başında olan akademisyenlere özgü olmadığı söylenebilir.

Mağdur kişi bu durumda kıdem yılı uzun dahi olsa mobbinge maruz kalabilmekte ve kendini yıllardır çalıştığı kurumda dışlanmış ve yalnız hissedebilmektedir. İş yaşamlarında mobbinge maruz kalanların bazı durumlarda farkında bile olmadığı hatta tek başına kaldıkları oldukça sık görülen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Akademisyenler arasında oluşan mobbing davranışı mağdur kişinin yalnız kalmasını tetiklemektedir. Şenerkal (2014) yapmış olduğu çalışmada üniversitelerde yöneticilerin dâhil oldukları mobbing vakalarında mağdur kişilerin %42 sinin yalnız hareket ettiklerini tespit etmişlerdir. Bu sonuca göre yapılan yorumlama ile paralel bir bakış açısı görülmektedir.

Akademisyenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt faktörlerine ait puanların bölümler açısından karşılaştırılması verilerine bakıldığında akademisyenlerin görev yaptıkları bölümler ile iş yaşam kalitesi ve alt faktörler açısından anlamlı farklılık teşkil eden puan ortalaması görülmemektedir. Ayrıca Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği ve alt faktörlerine ait puanların bölümler açısından karşılaştırılması verilerine göre akademisyenlerin görev yaptıkları bölümler açısından anlamlı farklılık görülmemiştir. Ancak anlamlı farklılığa meyil olabilecek puan

ortalaması mobbingin itibara yönelik alt faktöründe Beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile Rekreasyon bölümünde görev yapanlar arasında farklılığa meyilli bir puan ortalaması görülmektedir (p,019).

Araştırmanın ana ilgi konusu olan mobbing ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi noktasında, elde edilen verilerin korelasyon testi sonuçlarına bakıldığında mobbing davranışlarına maruz kalma durumu ile iş yaşam kalitesi arasında negatif yönlü düşük bir ilişki saptanmıştır. Sosyal ilişkiye yönelik saldırı alt faktöründe pozitif yönlü çok düşük ilişki ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,01). Mobbinge maruz kalan akademisyenlerin iş yaşamı kalitelerinin olumsuz yönde etkilenmesi aslında beklendik bir sonuç olarak düşünülmektedir. Netice itibari ile mobbinge maruz kalan kişi psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz yönde etkilenecektir. Bununla birlikte mağdur kişi kendisinde oluşan olumsuzlukları iş ve özel yaşamına aksedecek, başa çıkma yöntemleri arayacaktır. Kendisini yalnız hissettiği ve mobbing davranışlarının devamı noktasında iş yaşam kalitesi, iş verimliliği ve kurumuna olan bağlılığı azalacaktır. Kurumu ile bağları azalan sosyal ilişkiler kurmakta zorluk çeken mağdur kişi tam anlamıyla negatif bir durum içinde kalacaktır.

Mobbing ölçeğinin alt boyutu olan “Kendini Gösterme” ile iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan “iş yaşam dengesi” Arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır (p<0,01). Bu durumda mağdur akademisyen akademik ilerleme olarak kendini gösterme eyleminden uzak mobbing ile başa çıkabilmenin yollarını ararken, iş yaşamındaki dalgalanmalarda alt faktör olan iş yaşam dengesini olumsuz olarak etkileyecektir.

“İtibara Yönelik” Alt boyutu ile “İşin Özellikleri” alt boyutunda negatif bir ilişki ile yine mobbing ölçeğinin alt boyutları olan “Mesleki ve Psikolojik Sağlık” İle iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları olan “Yönetimsel ve Ödül ve Yarar” alt boyutları içerisinde birbirleri ile negatif ilişki elde edilmiştir (p<0,01). Mobbing davranışları içerisindeki akademisyen toplumunda önemi oldukça fazla olan itibar durumu ile ilgili olumsuz davranışa maruz kaldığında iş yaşam kalitesindeki işin özellikleri alt faktörü açısından zorluk yaşaması mümkün olacaktır. Mesleki ve psikolojik sağlık kişiyi işine bağlayan ve çalışmalarını son derece etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Akademisyen mesleki olarak kendini sağlıklı hissettiğinde üretecek ve çalışmalarına devam edecektir. Bu durumdan yoksun olan akademisyen üretkenlikten uzak mesleğinin gerekliliklerini yerine getirememesi noktasında varıncaya kadar gelebilmektedir. Buna bağlı olarak iş yaşam kalitesinin etken olan alt faktörü yönetimsel olarak ödül ve yarar politikalarından uzak kalacak, olumsuz yönde etkilenmeye devam edecektir. Neticede başa çıkmayı öğrenmeli ve bu olumsuzluklardan kendini kurtarmalıdır.

Bu araştırma akademisyenlere yönelik mobbing davranışlarının iş yaşam kalitesi ile ilişkisinin incelenmesi amacı ile yapılmıştır. Veriler tüm değişkenler açısından ve kullanılan ölçekler ile aralarındaki ilişkiler ile değerlendirilmiştir. Tüm alt faktörler ile mobbing ve iş yaşam kalitesi karşılaştırılmıştır.

Sonuç olarak; verilerin analizleri neticesinde mobbinge maruz kalma durumu ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki, akademisyenlerin mobbing davranışlarına maruz kaldıkları takdirde iş yaşam kalitelerinin negatif yönde etkilendiği ve iş yaşamı kalitelerinde düşüş olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda kendilerini gösterme, iş yaşamı dengeleri, sosyal ilişkileri, yönetimsel ödül ve yararlanmaları ve mesleki psikolojik sağlıklarının da olumsuz yönde etkilendiği ifade edilebilir. Dolayısıyla kurumlarda bu durumu ortadan kaldırmak adına yönetici kadrolarına “Liyakat” esasına uygun kişilerin atanması, yöneticilik tecrübesi olan üniversite dokusunu bilen, insanı ve bilimsel nitelikleri ön planda olan kişilerin atanması Mobbing vakalarının minimuma indirecektir. Böylelikle akademik personelin iş yaşam kalitesi pozitif yönde etkilenmesi ve daha iyi koşullarda çalışmaları mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). *İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Alan, H. (2012). *Hemşirelerde İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Geliştirme, Bir Uygulama*. T.C. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Alanı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bock, P. (2017). *Mind Fuck İş Yaşamı*. Paloma Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul
- Çögenli, M. Z. ve Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7/2.
- Demir, N. (2017). Kadın Akademisyenlerin Mobbing Algısının Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi. International Conference on “Scientific Cooperation for the Future Thessaloniki in Economics and Administrative Sciences” 6 th -8 th, September.
- Leymann, H. (1990). “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces” *Violence and Victims* 5, 119-126.
- Öntürk, Y. ve Mutlu, T. O. (2015). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Akademik Personelin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi. *UHP Dergisi*. Sayı, 4-ss; 128-145.
- Özyer, K. ve Orhan, U. (2012). Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 12 • Sayı: 4 • 511-518.
- Ünlü, Z. (2015). *Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Ankara'daki Devlet Üniversiteleri Bünyesinde Bulunana Tekno kentlerde Bir Araştırma*. T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Suzy, F. and Paul, E. (2005). “Counterproductive Work Behavior Investigations Of Actors And Targets” American Psychological Association. Apa Books, Washington, DC.
- Şenel, E. ve Yıldız, M. (2016). Hedef Bağlılığı Ölçeği: Türkçe Uyarlaması, Beden Eğitimi ve Spor Alanında Öğrenim Gören Öğrencilerde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(2), 58-65.
- Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi*. T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuk Boyutlarıyla “İşyerinde Psikolojik Taciz”* Beta Basım Yayımları A.Ş., İstanbul.
- Yaman, E. (2010). Psikoşiddete (Mobbinge) Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Algıları” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice*, 10 (1) 547-578.
- Yıldız, S. M. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış* 2013, Cilt: 13 • Sayı: 3 • ss. 317-324