

MOBBİNGİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ALGISI ÜZERİNE ETKİLERİ: KADIN AKADEMİSYENLER ÖRNEĞİ

GAMZE SART¹² FUNDA H. SEZGİN¹³ NEVZAT DEMİR¹⁴

ÖZET

İş hayatında adı sıkça duyulmaya başlanan mobbing (psikolojik şiddet), bir kişiye veya bir gruba yönelik düşmanca tutumları ve davranışları içeren, her türlü yıldırma, sindirme, bastırma ve dışlama süreci şeklinde ele alınmaktadır. Örgütsel huzuru ve çalışma barışını tehdit eden mobbing sorunu, kişilerin içinde yer aldıkları örgüte ve örgüt arkadaşlarına olan güven ve saygılarını azaltıp motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyerek, işgücü verimini düşürerek tükenmişlik yaratır. Yükseköğretim kurumları topluma yönelik çok kıymetli hizmet üretim yerleridir. Ancak üniversitelerde de mobbing görülmektedir. Kadın akademisyenlerin işyerinde maruz kaldıkları mobbing, olumsuz duygusal ve bilişsel süreçler nedeniyle daha yüksek tükenmişlik yol açmaktadır.. Bu çalışmanın amacı, İstanbul'daki dört büyük devlet üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin mobbing ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modeli kullanarak incelemektir. Çalışmanın sonucunda mobbing ve tükenmişlik arasında güçlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Occupational Burnout, Structural Equation Modeling

¹² Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, gamze.sart@istanbul.edu.tr

¹³ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, fsezgin@istanbul.edu.tr

¹⁴ Dr. Öğr. Üyesi, Yeni yüzyıl Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, n.demir@hotmail.com

THE EFFECTS OF MOBING ON THE PERCEPTION OF OCCUPATIONAL BURNOUT: THE CASE OF WOMEN ACADEMICIANS

ABSTRACT

Mobbing (psychological violence), whose name is often heard in business life, is treated as any kind of intimidation, repression and exclusion process involving hostile attitudes and behaviors towards a person or a group. The mobbing problem, which threatens organizational peace and working peace, creates exhaustion by lowering the labor productivity by reducing the trust and respect of the organization and friends of the organizations they are involved in and affecting their motivations negatively. Higher education institutions are very valuable service production places for the society. However, mobbing is also seen in universities. The aim of this study is to examine the relationship between mobbing and burnout perceptions of female academicians working in four major state universities in Istanbul using the structural equation modeling. As a result of the study, there was a strong relationship between mobbing and burnout.

Key Words: Mobbing, Mesleki Tükenmişlik, Yapısal Eşitlik Modeli

1. GİRİŞ

Mobbing aktif çalışma hayatı ve sosyal yaşamın içerisinde yer alan tüm bireylerin karşılaştığı önemli bir olgudur. Kişilerin birbirine karşı yıpratıcı düzeyde gerçekleştirdikleri hareketleri tüm sektörlerde gözlemlenen bir durumdur. Bu davranışların bir kişiyi hedef alarak ona zarar vermeye yönelik ve düzenli bir şekilde gerçekleşmesi durumunda mobbingin temeli hazırlanmış olmaktadır (Zapf vd.,1996: 219). Mobbinge maruz kalan bireyler duygusal olarak mutsuz bir iş ortamında çalışmak durumunda kalırlar. Mobbingin olumsuz etkilerinden korunmak için örgüt iklimini olumlu hale getirecek faaliyetler uygulanması önem taşımaktadır (Atman, 2012: 171).

Mobbing davranışını sergileyenler, hedefte olan kişiyi suçlama, eleştirme ve onun yeteneklerini sorgulamaya yönelirken, sürekli taciz ederek küçük düşürmekte ve onlara zarar vermeye çalışarak bazen de vererek örgütten uzaklaştırmaya çalışırlar. Tacizciler, yıldırıma çalıştıkları kişileri herkesin önünde övermiş gibi yaparken, kötü niyetli

dedikodular yayarak imalı davranışlar sergilemek suretiyle çok sayıda yöntemle sonuç almaya çalışırlar. (Pacevicius vd.,2009: 192).

Mobbing, çalışma şartlarını olumsuz yönde etkilemektedir, bu yüzden örgüt iş yerindeki mobbing eylemlerini önlemek konusunda sorumludur. Personel arasındaki çatışmalar, negatif örgüt ortamı, güvensiz iş yeri koşulları, birbirine saygı duymayan çalışanlar, örgütte görev alan personelin başarısını ve yaratıcılığını sınırlandırır. Çalışanlar mobbing olayına maruz bırakılırsa işlerinden tatmin olamazlar. Bu durumda örgütle yaşadıkları olayları dışarıdaki ortamlarda dile getirdiklerinde örgütün imajını ve prestijine zarar verirler (Neidl, 1996: 243). Örgüt içindeki mobbing ve zorbalık sonucunda, örgüt en iyi çalışanlarını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalırken, devam eden faaliyetler ve personel ilişkileri açısından yıkıcı sonuçlar ortaya çıkmakta mobbing, çalışanların girişimciliği engellemektedir (Sloan vd.,2010: 92).

Bu çalışmanın amacı mobbing ile tükenmişlik algısı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Kadın akademisyenlere yönelik olarak, uygulanan düzenli ve uzun süreli olarak tekrar eden psikolojik baskıların, dışlama, yıldırma ve bezdirme faaliyetlerinin tükenmişlik düzeylerine etkisi yapısal eşitlik modeli yardımıyla analiz edilmiştir. Toplam 185 kadın akademisyen için analizler gerçekleştirilmiş, mobbing ve tükenmişlik arasında güçlü ilişkiler belirlenmiştir.

2. İŞYERİNDE MOBBİNG VE SONUÇLARI

Literatürdeki çalışmalar, mobbingin mağdurun ve mobbing uygulayıcısının kişilik özelliklerinden etkilenebildiğini, birçok kişisel faktörlerden ve örgüt kültürü, örgüt iklimi, çalışma koşulları, rol belirsizliği, yöneticilerdeki sorunlar gibi bazı unsurlardan kaynaklanmakta olduğu ortaya konmuştur (Björkqvist, 1994a: 180). Hoel ve Cooper (2000) çalışmasında; otokratik, merkeziyetçi, ilgisiz, empati yoksunu ve cezalandırıcı yönetim biçimlerinin mobbinge etken olabildiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte, kurumlarda, rol çatışmalarının fazla olması, aşırı iş kontrolü ve örgütsel değişimler de mobbinge zemin hazırladığını belirtmiştir. Bunun yanında, mobbingi ortaya çıkaran bazı yönetsel ve örgütsel nedenler farklı yazarlar tarafından şu şekilde özetlenmiştir (Hecker, 2007:440):

- Fazla hiyerarşik yapılanma
- İnsan kaynaklarına yatırımın düşük olması
- Örgütsel iletişimin etkin olmaması
- Çatışma çözümünün yetersiz olması
- Etkin olmayan yönetim ve liderlik yapısı

- Yeterince takım çalışmasının olmaması
- Kapalı iletişim ve kapalı karar alma sistem
- Yoğun stresli ortam
- İşyeri monotonluğu

Mobbinge neden olan davranış biçimlerinin çeşitliliği farklı sınıflandırmaların gelişmesine neden olmuştur. Leymann (1996a) çalışmasında, 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve bunları davranışların özelliğine göre; kendini göstermeye ve iletişim oluşumuna saldırılar, sosyal ilişkilere saldırılar, kişinin itibarına saldırılar, kişinin yaşam kalitesine ve meslek durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar olmak üzere 5 ayrı grupta toplamıştır. Bu davranışlar sürekli ve değişik şekillerde sistemli bir şekilde yapıldığında mobbinge neden olmaktadır. Leymann ve Gustafsson (1996)'ye göre; bu davranışların mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için haftada en az bir kez gerçekleşmesi, bunun en az 6 ay boyunca devam etmesi, belirli bir hedefe yönelik olması ve mobbing davranışına maruz kalan mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir.

Yapılan araştırmalar, iş yerlerinde mobbing davranışının temel hedefindeki kişilerin, mobbing yapan grubun yanlış ve ahlaki olmayan davranış ve politikalarını kabul etmeyerek onlara karşı koyan kişiler olduğunu göstermektedir (Davenport vd.,2003: 56). Mobbing davranışını sergileyenler, hedefte olan kişiyi suçlama, eleştirme ve onun yeteneklerini sorgulamaya yönelik sürekli taciz ederek küçük düşürmekte ve onlara zarar vermeye çalışarak bazen de vererek örgütten uzaklaştırmaya çalışırlar. Tacizciler, yıldırmaya çalıştıkları kişileri herkesin önünde övermiş gibi yaparken, kötü niyetli dedikodular yayarak imalı davranışlar sergilemek suretiyle çok sayıda yöntemle sonuç almaya çalışırlar. (Sloan vd.,2010: 95).

İşyerinde mobbingin sonuçlarına bakıldığında, ilk başta mobbingin bireyin arkasından konuşma gibi dolaylı eylemlerle başlayarak sosyal bir reddedişe varmakta olduğu ve duygusal şiddetin çeşitli boyutlarının kademeli olarak uygulanması sonunda hedef durumundaki kişiyi neredeyse işinden ayrılmak zorunda bıraktığı görülmektedir (Zukauskas ve Veinhardt; 2011: 409). Çatışmanın ve politik davranışların tetiklediği taciz edici hareketler süreç içerisinde bireyi damgalayarak cezalandırmayı amaçlayan saldırganca davranışlara dönüşmektedir. Duygusal şiddet ve saldırganlık, çatışmayı ve politik davranışları körükleyen sorunların çözülmemesi sonucunda olumsuz

duyguların birikerek “günah keçisi” durumuna getirilen bir kişiye yöneltilmesi ve baskı yaratan davranışların artmasıyla gerçekleşmektedir (Niedl, 1996: 240).

Mobbing sürecinin birey üzerinde oluşturduğu zararlara psikolojik yönden bakıldığında, klinik gözlemlerde mobbinge maruz kalanlarda şu özellikler saptanmıştır: Kendisini izole etme, sosyal uyumsuzluk, psikosomatik hastalıklar, bunalım, yardıma muhtaçlık, öfkelenmeler, baskılar, kaygı ve umutsuzluk (Leymann ve Gustafsson, 1996: 122). Mikkelsen ve Einarsen (2002) çalışmasında, mobbing sonucunda mağdurlarda ortaya çıkan etkileri üç grupta toplamaktadır: Birinci grup fiziksel belirtileri; güç kaybı, kronik yorgunluk, çeşitli ağrılar, ikinci grup depresif belirtileri; uykusuzluk, isteksizlik, öz değer kaybı, üçüncü grup çeşitli psikolojik belirtileri ise; düşmanca duygular, bellek problemleri, sinirlilik, sosyal içe çekilme kapsamaktadır Mobbinge hedef olan kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış, psikolojik çöküntüye uğramış hissetmekte, öz güveni sarsılmakta, yeteneklerinden kuşku duymaya başlamakta ve sürekli ve yoğun stres yaşamaktadır. Kişiler, psikolojik ve bedensel bir takım rahatsızlıklarla karşılaşmakta, hatta bazıları çalışamaz hale gelmektedir. Mobbingin mağdur üzerinde yarattığı psikolojik/ruhsal etkiler, çoğu zaman yaşam boyu tam olarak iyileşmemektedir.

Mobbingin birey üzerindeki sosyal etkilerine bakıldığında öncelikle sosyal imajının zedelendiği gözlenmektedir. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş birey, zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir. İşyerinde yaşadığı dışlanma sonrasında sosyal çevresinden de benzer davranışlara maruz kalması sonucunda, olan bitenlerle ilgili kendi kendine bir açıklama getiremez, suçu kendinde arar. Daha sonra kendini tam bir yalnızlık içinde bulur. İşte bu dönemde, sağlığıyla ilgili olumsuzlukları da hissetmeye başlamaktadır (Tınaz, 2006:67). Bir insanın sosyal ilişkiler içinde bulunması kişinin yaşamını sağlıklı sürdürmesini sağlayan önemli bir iletişim kaynağıdır. Grup içinde umursanmak, yer edinmek ve değerli olduğunu hissetmek kişinin en temel ihtiyaçları arasında yer almaktadır (Björkqvist vd.,1994: 180). Duygusal şiddetin işletme üzerinde de psikolojik ve ekonomik maliyetleri bulunmaktadır. Bireyler arası anlaşmazlıklar ve çatışmalar, güvensizlik ortamı psikolojik maliyetlere, hastalık izinlerinin artması, genel performansta ve iş kalitesinde düşüş ve çalışanlara ödenen tazminatlar ekonomik maliyetlere örnek olarak verilebilmektedir (Groeblichhoff ve Becker, 1996: 282).

İşyerinde duygusal şiddetin bireylerde ortaya çıkardığı sonuçlar, ekonomik sorunlar, ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması, kişisel huzur ve mutluluğun yitirilmesi, travma sonrası

stres bozukluğu septomlarının yaşanması ve gündelik hayatın sürdürülmesi için yeterli gücün bulunamaması gibi birçok etkileri kapsamaktadır. Bununla birlikte, duygusal şiddetle ilgili bu tür fiziksel ve psikolojik etkilerin ve baskıların uzun sürmesi kişilerde bastırılmış duyguların, öğrenilmiş çaresizliği ve bulunulan ortamdaki uzak kalma ihtiyacının belirmesine ve hastalık izinlerinin, işe devamsızlıkların, işyeri normlarına aykırı hareket etme eğiliminin ve işten ayrılma niyetinin doğmasına neden olmaktadır (Agervoldi ve Mikkelsen, 2004: 320).

3. MOBBİNG VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ

İnsanların işlerinde yaşadıkları ilişkilerin zorlaşması ve bu sonuca bağlı olarak bir şeylerin ters gittiği yolundaki inançların artmasıyla gelişen süreç kişileri modern çağın önemli bir problemi tükenmişlik (burnout) ile karşı karşıya bırakmaktadır. Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger tarafından tanımlanarak, “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilmiştir. Freudenberger (1974) çalışmasında tükenmişliği; “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlamaktadır. Günümüzde çalışma yaşamında sıkça görülen bir durum haline gelen tükenmişlik ilk kez 1970’li yıllarda sosyal bir problem olarak algılanmaya başlanmıştır.

Tükenmişlikle ilgili en çok kabul gören açıklama ve ölçüleme Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Maslach’a aittir. Maslach (2003) çalışmasında tükenmişliği “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde açıklamıştır. Bu çalışmasında, tükenmişliğin boyutları olarak, duygusal tükenme (emotional exhaustion), kişisel başarı hissini azaltması (low personal accomplishment) ve duyarsızlaşma (depersonalization) kavramlarına açıklık getirmiştir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin içsel boyutu olup tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici boyutunu oluşturmaktadır. Kişisel başarıda azalma hissi, kişinin kendisini yetersiz hissederek yetkin bir birey olmadığını düşünmesi sonucunda, kendisini olumsuz değerlendirmelerle yargılamasına ve sonunda kişinin öz saygısında motivasyonunda da düşmeye neden olan duygudur. Duyarsızlaşma ise, bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı duygu içermeyen tutum ve davranışlar sergilemesi, kişinin, kurumuyla mesafeli bir tutum içine girerek bu durumu hiç umursamaması olarak ifade edilmektedir.

Bireyde tükenme durumunda ortaya çıkabilecek başlıca belirtiler şunlardır: Psikofizyolojik belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, enerji kaybı, uyku bozuklukları, gastrointestinal bozukluklar ve kilo kaybı, solunum güçlüğü, psikosomatik hastalıklar, koroner kalp rahatsızlığı, psikolojik belirtiler; duygusal bitkinlik, kronik sinirlilik hali, bilişsel becerilerde güçlükler yaşama, anksiyete, huzursuzluk, benlik saygısında düşme, ümitsizlik, davranışsal belirtiler; hatalar yapma, bazı işleri erteleme, işe geç gelme, izinsiz olarak yada hastalık nedeni ile işe gelmeme, hizmetin niteliğinde bozulma, kaza ve yaralanmalarda artış, meslektaşlara ve hizmet verilen kişilere mesafeli davranışlar, alaycı davranışlar olarak sıralanabilir (Varhama ve Björkqvist, 2004: 1120). Yapılan araştırmalarda, mobbing mağduru kişilerin kendilerini kimliksiz hissetmeye başladığı, psikolojik ve fizyolojik birçok hastalığın ortaya çıktığı ve stres, özgüven eksikliği yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Mobbing mağdurlarıyla yapılan görüşmelerde mobbing mağdurlarının psikolojik olarak endişe, panik ataklar, öfke, güven eksikliği, sinirlilik belirtileri, kayıtsızlık, konsantrasyon bozukluğu ve sosyal fobiler olduğu, fiziksel belirtiler olarak terleme, titreme, uykusuzluk olduğu sonucuna varılmıştır (Cooper, vd., 2004: 380). Bütün bu bulgular, işyerinde mobbingin tükenmişlik sendromu ile bağlantılı bir yapı içerdiğini düşündürmektedir. Bu şekilde, çeşitli yıldırma ve duygusal şiddet eylemlerinin çalışanların dayanma güçlerini, verimliliklerini önce düşürüp sonra da tükenmişlik yaşatarak onları işten uzaklaştırmaya ve ayrılmaya zorlamakta olduğu belirtilmektedir. Bu bakımdan, çalışma yaşamının değişik evrelerinde ortaya çıkabilen, bireyin enerji kaynaklarının stres yapıcı koşullar altında azalmasını ifade eden tükenmişlik kavramını, mobbing olgusunun bağlamında ele alma ihtiyacı doğmaktadır.

Bakan vd., (2014) çalışmasında, eğitim sektöründe erkek akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin kadın akademisyenlere görece daha yüksek olduğu sonucuna vararak, bu noktada kadınlara yüklenen sorumlulukların ve kültürel ortamın önemine vurgu yapmaktadırlar. Kadın çalışanların iş tatminini iyileştirmeye yönelik olarak esnek çalışma uygulamaları, işyerlerinde çocuk bakımı ve kreş olanaklarının sağlanması şeklindeki uygulamaların olumlu katkılar sağlayacağı ve konunun hükümet politikaları dahilinde ele alınarak değerlendirilmesinin uygun olacağını da önermişlerdir. Bu çalışmada ayrıca, akademisyenlerin ünvan derecesini arttırmak için girilen sınavların da kadın akademisyenler açısından çalışma yaşamındaki stres düzeyinin yanında kadın akademisyenlerin başarı ya da başarısızlık durumlarından kaynaklanacak mobbing etkisini arttırma potansiyeli taşıdığı vurgulanmıştır. Çögenli ve Asunakutlu (2016) çalışmasında, kadın akademisyenlerin anlamlı bir şekilde erkek akademisyenlere göre mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını, kadın akademisyenlerin mobbing davranışları

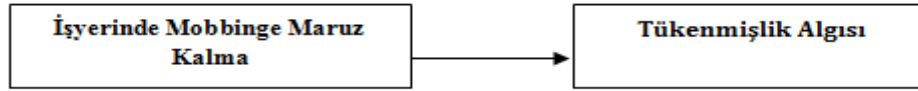
ile daha fazla karşılaştıklarını ve daha fazla risk altında olduklarını belirtmektedirler. Araştırmacılar mobbingin ortaya çıkış nedeni olarak örgütsel nedenler, bireysel nedenler ve örgüt dışındaki toplumsal faktörlere de dikkat çekmektedirler.

Akademisyenlik, çalışma hayatındaki yoğun stres kaynakları nedeniyle, özellikle tükenmişlik bakımından yüksek risk grubunda yer alan bir meslektir. Mobbinge maruz kalma nedeniyle oluşacak tükenmişlik hali eğitmenin öğrencilerine, işine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve onlar için bir şeyler verme ya da oluşturma kapasitesini azaltır. Tükenmişliğin sonuçları yalnızca akademisyeni ilgilendirmeyip, öğrencilere, okula, personele, anne-babaya ve ailelere kadar uzanır. Öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşamasının, kişisel sağlığının bozulması ve öğrenciye sunulan hizmet kalitesinin düşmesi gibi, eğitim süreci içinde zayıflatıcı etkileri vardır. Bu durumda verilen eğitim-öğretim hizmetinin nitelik ve niceliğinde bozulma olurken, öğrencilerin ruhsal sağlığı da olumsuz yönde etkilenir ve sonuçları doğrudan ya da dolaylı olarak tüm topluma yansımaktadır (Lee vd.,2013: 1018).

4. İSTATİSTİK ANALİZ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, İstanbul’da faaliyet gösteren 4 büyük devlet üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenlerin mobbing algısı ile tükenmişlik algısı arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Kadın akademisyenlerin çalışmakta oldukları kurumda mobbinge ilişkin algılarının tükenmişlik düzeylerini pozitif yönde etkileyip etkilemediğine dair bilgiler belirlenmeye çalışılacaktır. Ayrıca örneklem grubundaki kadın akademisyenlerin sosyo-demografik özellikleri de değerlendirilmiş olacaktır. Aşağıda yer alan Şekil 1 yardımıyla bu çalışmanın önerilen kuramsal modeli gösterilmekte ve ilgili modelde önerilmiş olan araştırma hipotezi sunulmaktadır



Şekil 1: Araştırma Modeli

Çalışmanın ana hipotezi: **H₁**: “Kadın akademisyenlerin işyerinde mobbinge maruz kalma durumları ile algıladıkları tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki

bulunmaktadır” biçimindedir. Alt hipotezler olarak mobbing alt boyutlarının her birinin tükenmişlik alt boyutları ile pozitif ilişkili olduğu görüşü sınanacaktır.

4.2. Araştırmanın Örnekleme, Varsayımlar ve Kısıtlar

Çalışmada, İstanbul ili içindeki devlet üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenler anakütle olarak belirlenmiştir. Anketler internet ortamında 01.03.2017-01.05.2017 tarihleri arasında doldurulmuştur. Toplamda 216 adet geri dönüş olmuştur. Fakat veri girişi aşamasında 31 anketin soruların çoğunu boş bırakması nedeniyle analiz dışında bırakılarak toplam 185 anket uygulama için kullanılmıştır. Araştırmaya cevap veren bireylerin ölçme araçlarındaki soruları cevaplandırırken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin ankete istekle cevap verdiği ve anketi doğru ve eksiksiz biçimde cevapladıkları kabul edilmiştir. Katılımcıların soruları cevaplarken kelimelerin gerçek manasıyla anladıkları kabul edilmiştir. Oluşabilecek kavram yanlışları göz ardı edilmiştir. Anketin örneklem sayısının arttırılmasında zorluklar yaşanmış, birçok kez hatırlatma mailleri atılarak örneklem sayısı arttırılabilmektedir. Kadın akademisyenlerin ankete katılma arzusunun düşük olması önemli bir kısıt olarak söylenebilir.

4.3. Veri Toplama Aracı

Çalışma deneysel olmayan nitel araştırma tasarımına sahiptir ve yapılaş yöntemine göre tarama modelidir. İlgili anket geniş bir literatür taraması sonucunda geçerlilikleri ve güvenilirlikleri daha önceki çalışmalarda onaylanmış ölçekler kullanılarak hazırlanmıştır. Anket uygulaması 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kadın akademisyenlere ait demografik bilgiler, ikinci bölüm psikolojik şiddet (mobbing) ve üçüncü bölüm tükenmişlik algısını ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

İşyerinde Mobbing Ölçeği: Anket formunun hazırlanmasında mobbinge yönelik uygulamaları değerlendirmek için Leymann (1996) Tipolojisi kullanılmıştır. Mobbing Tipolojisi'nin orijinal kaynağı Almancadır. Ölçek, Osman Cem Öner toy tarafından çevrilen “Mobbing: işyerinde Psikolojik Taciz” adlı kitaptan temel alınarak; Karahan ve Yılmaz (2014) çalışmasında, geçerliliği ve güvenilirliği yapılarak 45 soru ve 5 faktörden 4 faktör 33 soruya indirgenmiştir. Tüm alt ölçeklerde 5'li likert tipi yanıt bileşenleri yer almaktadır.

İşyerinde Tükenmişlik Ölçeği: Kadın akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini değerlendirmek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından oluşturulmuş olan 22

maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek için güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları çok sayıda araştırmada yapılmıştır. Anket formundaki sorular 5’li Likert tipi biçiminde tasarlanmıştır.

4.4. Araştırmanın Yöntemi ve Güvenilirlik Sonuçları

Anket sonuçlarından elde edilen veri matrisi IBM SPSS 22.0 ve AMOS 23.0 paket programında analiz edilmiştir. İlk aşamada demografik bilgilere yönelik sıklık (frekans) dağılım sonuçları verilmiştir. İkinci aşamada, çalışılan ölçeklerin güvenilirliği değerlendirilmiştir. Hipotezlerin testi için hem açıklayıcı (AFA) hem de doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır.

Faktörler için ilişkilerin belirlenmesine yönelik olarak çalışılan teorik modelin değerlendirilmesine imkan sağlayan yapısal eşitlik modeli (YEM), pek çok alanda yapılan araştırmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Yapısal eşitlik modeli teorik modelde yer alan ilişkileri eş zamanlı değerlendirebilmenin yanı sıra, ölçümde oluşan hataları dikkate alması ve gizil değişkenler içermesi, yapısal eşitlik modellemesini üstün kılan diğer özelliklerdir. Yapısal modelin amacı, ölçme modelinde yer alan ve “iyi uyum” gösteren veriler aracılığıyla kurulan hipotezlerin test edilebilmesini sağlamaktır. Diğer bir deyişle, bu model aracılığıyla ölçme modelinde yer alan gözlemlenebilir (observed) değişkenlerin gizli (latent) değişkenleri ne oranda ölçtüğü değerlendirilebilmektedir.

Ampirik çalışmalarda en çok kullanılan güvenilirlik testleri; “Cronbach Alpha”, “İkiye Bölme” (split), “Paralel”, “Mutlak Kesin Paralel” (strict) test olarak görülmektedir. Bu testlerden Cronbach Alpha değerinin %60’ı geçmesi anketin başarılı olduğunun bir göstergesidir. Bazı araştırmacılar, %70’i geçmesinin önemini vurgulamaktadırlar. Bu çalışmada; Cronbach Alpha =0.914, Split= 0.907, Paralel=0.910, Strict= 0.912 olarak elde edilmiş, anket sonuçlarının yüksek güvenilirlik değerleri ile tutarlı ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

4.5. Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi sürecinde öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Buna göre veri setinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği iyi düzey olan 0.70 değerinin üzerinde 0.926 bulunmuştur. Analize tabi tutulan maddelerin/değişkenlerin tutarlılığını ölçen Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı ($\chi^2= 1978.56$ ve $p= .000$) bulunurken, anti-imağ korelasyon matrisi sonuçlarına göre ise ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik seviye olan 0.5’in çok üzerinde 0.72 ile 0.91

aralığında bulunmuştur. Testler sonucunda açıklayıcı faktör analizi için kullanılacak örneklemin yeterli olduğu ve ölçekte yer alan ifadelerin iç tutarlığının sağlandığı görülmüştür.

Veri setinin uygunluğunun yapılan testlerle onaylanmasının ardından faktör yapısının ortaya konulması amacıyla faktör tutma yöntemi olarak varimax döndürme metodu ile temel bileşenler analizi yöntemi uygulanmıştır. Faktör yapısında, mobbing için 4 faktör ve tükenmişlik için 3 faktör öz değerlerinin 1'den yüksek olacak şekilde elde edilmiştir. Böylece, toplam varyansın %82.35'ini açıklayan 7 faktörlük bir yapı belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda Extraction (çıkarma) sütununda değeri 0.30'un altında kalan soru bulunmadığı için faktör yapısından herhangi bir soru çıkarımına gerek kalmamıştır.

Mobbing ölçeği için faktörler;

- 1- Sistemik duygusal baskıya uğrama (DB)
- 2- Yalnız bırakılma-dışlanma (YB)
- 3- Eleştirilme-yargılanma (EY)
- 4- Takdir görmeme (TG) olarak elde edilmiştir.

Tükenmişlik algı ölçeği için faktörler;

- 1- Duygusal tükenme (DT)
- 2- Kişisel başarı hissini azaltması (BHA)
- 3- Duyarsızlaşma (DA) sıralanmıştır.

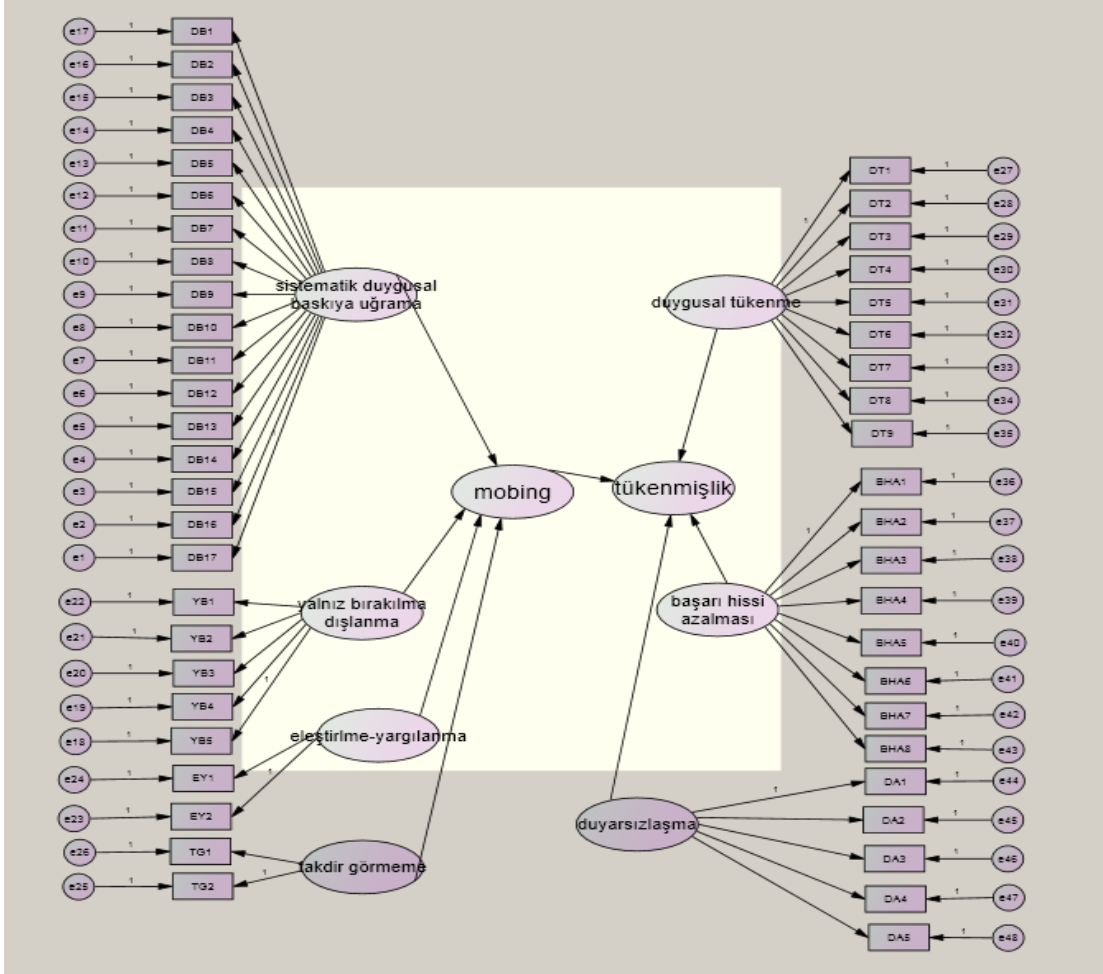
İfadelerin faktör yükleri en düşük 0,55 en yüksek ise 0,75 aralığında yer almaktadır.

4.6. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli Tahmin Sonuçları

Araştırma örnekleminde elde edilen sosyo-demografik veriler tanımlayıcı analizler yoluyla değerlendirilmiştir. Bulgulara göre, örneklem grubunu oluşturan kadın akademisyenlerin % 41.2'lik kısmı 23-35 yaş arası, % 40.8'lik kısmı 36-45 yaş arası ve %18'si 46 ve üzeri yaş grubundadır. Kadın akademisyenlerin % 62.4'ünün evli, % 31.5'inin bekar ve % 6.1'inin boşanmış ya da dul oldukları görülmüştür. Katılımcıların %23.2'si 1-10 yıl, %33.6'si 11-15 yıl, %22.7'si 16-20 yıl ve %20.5'i 20 yıl ve üzeri süreyle toplam mesleki tecrübeye sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %17.9'i araştırma görevlisi, %32.5'i yardımcı doçent, %27.8'i doçent ve %21.8'i profesör ünvanına sahiptir.

Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında öncelikle, modelin tanımlanması amacıyla açıklayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen 7 faktör gizil değişkenler, faktörleri oluşturan ifadeler

ise gösterge değişkenler olarak tanımlanarak bir ölçüm modeli oluşturulmuştur. AMOS 23.0 programı ile yapılan analiz sonrasında modelin, değerlendirilen veriler ile birlikte iyi uyum indekslerine sahip olduğu, güvenilirlik ve geçerlilik testlerinden de kabul edilebilir seviyede sonuçlar aldığı görülmüştür. DFA sonucunda modelin geçerliliği belirlendikten sonra yapısal eşitlik modeli analiz edilmiştir. Model için yol analizi Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2: Araştırma Modeli İçin Yol Analizi

Tablo 1: Model Uyum İndeksleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
χ^2 /sd	≤ 3	$\leq 4-5$	3.15	Kabul edilebilir
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.947	Kabul edilebilir
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.967	İyi uyum
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.984	İyi uyum
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.962	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.048	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.935	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.921	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.035	İyi uyum

Modelin herhangi bir iyileştirme gereksinimi olup olmadığına bakmak adına modifikasyon indeksi incelenmiş herhangi bir modifikasyon gereksinimine gerek duyulmadığı görülmüştür. Yol analizi için önerilen modelin eldeki veri seti ile uyumunun ortaya konulmasının ardından modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler (araştırma hipotezleri) test edilmiştir.

Tablo 2: Önerilen Model İçin YEM Analizi Tahminleri

Hipotez	Yapısal ilişki	Yön	Katsayı	t değeri	St. hata	p	Sonuç
H1	MOB→TÜK	+	0.791	39.55	0.026	0.000	Anlamlı
H2	DB→DT	+	0.651	20.34	0.032	0.000	Anlamlı
H3	DB→BHA	+	0.753	25.96	0.029	0.002	Anlamlı
H4	DB→DA	+	0.784	6.817	0.115	0.014	Anlamlı
H5	YB→DT	+	0.709	4.403	0.161	0.000	Anlamlı
H6	YB→BHA	+	0.681	4.970	0.137	0.000	Anlamlı
H7	YB→DA	+	0.673	5.341	0.126	0.019	Anlamlı
H8	EY→DT	+	0.625	3.698	0.169	0.022	Anlamlı
H9	EY→BHA	+	0.790	5.895	0.134	0.000	Anlamlı

Hipotez	Yapısal ilişki	Yön	Katsayı	t değeri	St. hata	p	Sonuç
H10	EY→DA	+	0.762	6.245	0.122	0.000	Anlamlı
H11	TG→DT	+	0.705	5.465	0.129	0.001	Anlamlı
H12	TG→BHA	+	0.781	7.101	0.110	0.000	Anlamlı
H13	TG→DA	+	0.788	5.751	0.137	0.000	Anlamlı

Tablodan görüleceği üzere, çalışmada öngörülen ana hipotez kabul edilmiştir. Katsayı değerlerine göre mobbing tükenmişlik algısını %79.1 arttırıcı (pozitif) yönde etkilemektedir. Mobbing alt boyutlarının tükenmişlik alt boyutları ile yapılan tahmin sonuçlarında;

- Sistemik duygusal baskıya uğrama (DB) boyutu duygusal tükenme (DT) üzerinde %65.1, kişisel başarı hissini azalması (BHA) üzerinde %75.3, duyarsızlaşma (DA) üzerinde %78.4 arttırıcı yönde etkilidir.
- Yalnız bırakılma-dışlanma (YB) boyutu duygusal tükenme (DT) üzerinde %70.9, kişisel başarı hissini azalması (BHA) üzerinde %68.1, duyarsızlaşma (DA) üzerinde %67.3 arttırıcı yönde etkilidir.
- Eleştirilme-yargılanma (EY) boyutu duygusal tükenme (DT) üzerinde %62.5, kişisel başarı hissini azalması (BHA) üzerinde %79.0, duyarsızlaşma (DA) üzerinde %76.2 arttırıcı yönde etkilidir.
- Takdir görmeme (TG) (DB) boyutu duygusal tükenme (DT) üzerinde %70.5, kişisel başarı hissini azalması (BHA) üzerinde %78.1, duyarsızlaşma (DA) üzerinde %78.8 arttırıcı yönde etkilidir.

5. SONUÇ

Eğitim ve öğretim kurumlarının çalışanlarının kalitesi ve verimliliği; nitelikli bireyler yetişmesi, her yönden sağlıklı bir toplum oluşması ve kültürel standartların yükselmesi için gerek şartlardan birisidir. Eğitim personelinin psikolojik şiddet davranışına maruz kalması, hem kendilerinin, hem öğrencilerin hem de çalıştıkları kurumların başarısını etkileyebilecek önemli bir faktördür. Mobbinge bağlı tükenmişlik, öğretmenlerin mesleklerine olan heyecanlarının azalması, işlerine gitme konusunda isteksizlik yaşamaları ve sonunda da işlerini terk etme düşüncelerinin meydana gelmesi olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik sorunu yaşayan öğretmenlerin sağlıklarında bozulmalar meydana gelmekte, aynı zamanda öğrencilerine ilgisiz davranmasıyla öğrencileri doğrudan etkileyen bir durum oluşmaktadır. Tükenmişliğin, değişen eğitim politikalarının yanında akademisyenlik mesleği içerisindeki koşullara, öğrencilerle ve yönetimle olan iletişim eksikliğine tepki olarak meydana geldiği de söylenebilir. Bir akademisyenin mobbinge bağlı tükenmişlik algısı yükseldikçe sadece öğrencilerine olumsuz tavırlar sergilemekle kalmayıp bunun yanı sıra eğitim ortamına, ailelerine ve tüm topluma da bu olumsuzlukları yansıttıkları önemli bir gerçektir.

Bu çalışmada, İstanbul'da faaliyet gösteren 4 büyük devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler için mobbinge maruz kalma ve tükenmişlik ilişkisi yapısal eşitlik modeli yardımıyla analiz edilmiştir. Kadın akademisyenlerin işyerinde maruz kaldıkları mobbing algılarının yol açtığı olumsuz duygusal ve bilişsel süreçler nedeniyle, daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olabileceği ve bireylerin duygusal tükenme, kişisel başarı hissinde azalma ve duyarsızlaşma olarak kendini gösteren tükenmişlik durumlarında algılanan mobbingin oldukça anlamlı bir rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim kurumları için, tükenmişliğin bağlamsal, yönetsel ve bireysel belirleyicileri belirlenerek, bu etkenlerin iyileştirilmesiyle tükenmişliğin azaltılması, özellikle mobbing potansiyeli bulunan ortam ve şartların iyileştirilebilmesi için tedbirlerin alınması, çalışma yaşamındaki olumlu tutum ve duyguların pekiştirilebilmesi için çalışmalar yapılması üzerine çaba gösterilmelidir.

Mobbing birçok sektörde özellikle kadınların yoğun şekilde hissettikleri bir durum olup, gençlerin yetiştirildiği üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenler için daha yoğun biçimde oluşması üzücü bir durumdur. Kadın akademisyenler açısından mobbing ve tükenmişlik, işyerinde yaşanan kişisel sorunlar olarak görülmemeli, toplumsal olarak yayılacak etkileri nedeniyle, aileden tüm topluma değin uzanan psikolojik, sosyal, fiziksel, ekonomik ve kültürel tüm alanlarda olumsuz etkiler üretecek bir potansiyele sahip olması bakımından hassasiyetle ele alınmalıdır. Eğitim örgütlerinde aşırı rekabetçi ortam, örgütün kötü yönetimi, uygulanan başarısız liderlik biçimleri, kötü iş tasarımı, psiko-sosyal çalışma ortamının iletişim ve iş birliği süreçlerini olumsuz yönde etkilemesi ve aşırı otokratik bir yapılanma gibi etkenlerin olumsuz sonuçlarının azaltılmasına yönelik ciddi önlemlerin alınması önerilmektedir. Geleceğimizin teminatı gençlerimizin yetiştirildiği üniversite ortamında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm akademisyenler için mobbinge maruz kalma olaylarının azaltılmasına yönelik yeni yönetmelik düzenlemelerine ihtiyaç olduğu da unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Agervoldi, Mogens and Mikkelsen, G. Eva (2004).** Relationship Between Bullying. Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Atman, Ümit (2012).** İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Bakan, İsmail, Taşlıyan, Mustafa; Taş, Fatih ve Aka, Nurgül (2014).** Örgüt Depresyonu Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 296-315.
- Björkqvist, Kaj, Österman, Karin and Hjelt-bäck, Monika (1994).** Aggression Among University Employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173-184.
- Björkqvist, Kaj (1994).** Sex Differences in Physical, Verbal, and Indirect Aggression: A Review of Recent Research. *Sex Roles*, 30(4), 177-188.
- Cooper, Cary, Hoel, Helge and Faragher, Brian (2004).** Bullying is Detrimental to Health, But All Bullying Behaviours Are Not Necessarily Equally Damaging. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 367-387.
- Çögenli, Mehmet Zahid ve Asunakutlu, Tuncer (2016).** Mobbing in Academy: An Investigation at Adım Universities. *Erzincan University Institute of Social Sciences Journal*, 9(1), 17-32.
- Davenport, Noa, Schwartz, Ruth Distler and Elliott, Gail Pursell (2003).** Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. Çev.: OC Önertoy, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Freudenberger, Herbert J. (1974).** Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Groeblichhoff, Dieter and Becker, Michael. (1996).** A Case Study of Mobbing and TheClinical Treatment Of Mobbing Victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 277-294.
- Hecker, Thomas, H. (2007).** Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, Volume 33(4), 439-445.

Hoel, Helge and Cooper, Cary (2000). Destructive Conflict and Bullying at Work. Manchester: Manchester School of Management, University of Manchester, Institute of Science and Technology,

<http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/19764Destructiveconfl.pdf>,(Eriřim

Tarihi:15.02.2018).

Karahan, Atila ve Yılmaz, Hüseyin (2014). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 9(33), 5692-5715.

Lee, Jayoung, Puig, Ana, Lea, UNKYOUNG and Lee, Sang Min (2013). Age-related Differences in Academic Burnout of Korean Adolescents. *Psychology in the Schools*, 50(10), 1015-1031.

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

Leymann, Heinz ve Gustafsson, Annelie (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 119-126.

Maslach, Christina and Jackson, Susan E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.

Maslach, Christina (2003). Job Burnout New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.

Mikkelsen, Eva G. and Einarsen, Stale (2002). Basic Assumptions and Symptoms of Post Traumatic Stress among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.

Niedl, Klaus (1996). Mobbing and Wellbeing: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239- 249.

Pacevicius, Jonas and Janulytė, Erika (2009). Mobbing as a Problem of Organizational Life: The Evaluation and Analysis of Reasons, Expressions and Consequences. *Ekonomika ĩr Vadyba: Aktualijos ĩr Perspektyvos I*, 14(1), 187-196.

Sloan, Lacey M., Matyók, Tom, Schmitz, Cathryne L. and Lester Short, Glenda F. (2010). A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 87-97.

Tınaz, Pınar (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.

Varhama, Lasse M. and Björkqvist, Kaj (2004). Conflicts, Workplace Bullying and Burnout Problems Among Municipal Employees. *Psychological Reports*, 94(3), 1116- 1124.

Zapf, Dieter, Knorz, Carmen and Kulla, Matthias. (1996). On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.

Zukauskas, Pranas and Veinhardt, Jolita (2011). Mobbing Diagnosis Instrument: Stages of Construction, Structure and Connectedness of Criteria. *Journal of Business Economics and Management*, 12(2), 400-416.