

INVESTIGATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING AND BURNOUT: A RESEARCH ON WOMEN ACADEMICIANS

Pınar Altınok Gürel *

* Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
E-Mail: pinaraltinok01@gmail.com

Copyright © 2017 Pınar Altınok Gürel. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

In today's world, psycho-violence or other definition of mobbing, which is often encountered in public and private sectors, sometimes clearly and sometimes hidden, is becoming a major problem for all institutions and therefore society. The problem of mobbing that threatens organizational peace and working peace leads to incompatibilities that can reduce the trust and respect of mobsters and organizational friends in which people are involved, which may negatively affect their motivation, and reduce their efficiency. Exposure to prolonged mobbing can make people exhausted. Mobbing; It is characterized by hopelessness, aging, frustration, exhaustion and frustration. It affects the people in economic, psychological and spiritual way and also the organizations and society in the negative. Universities are an important institution and are open to problems in other organizations, including the possibility of mobbing. Routine roles, such as traditional housework, the necessity of doing child care and the like, that continue from one side to the day, and from the primitive societies, while trying to fulfill the needs of the profession from one side, are an invisible virtue placed on the shoulders of female academicians. Due to the difficult circumstances in which many women academicians are talking about mobbing for different reasons. The aim of the study is to demonstrate the relationship between mobbing and burnout perceptions of women academicians working in state universities in Istanbul with the help of structural equality model. Analyzes were conducted for a total of 285 female academicians, and strong associations between mobbing and burnout were identified.

Keywords: Mobbing, Burnout, Structural Equation Model

JEL Classification: M21, M50, C10



MOBBING İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

ÖZET

Günümüzde tüm dünyada hem kamu hem de özel sektörde bazen açık bazen de gizli sıkça karşılaşılan veya duyulan psiko-şiddet veya diğer bir tanımla mobbing, tüm kurumların ve dolayısıyla da toplumun önemli bir problemi haline gelmiştir. 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 etkileyebilecek uyumsuzluklar yaşanmasına neden olur ve verimi düşürür. Uzun süreli mobbinge maruz kalma, kişilerde tükenmişlik hâli oluşturabilir. Mobbing; umutsuzluk, yılma, engellenme, tükenme ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olup, ekonomik, psikolojik ve ruhsal olarak kişileri ve ardında örgütleri ve toplumu da olumsuz yönde etkilemektedir. Üniversiteler önemli birer kurumdur ve diğer örgütlerde yaşanan sorunlara mobbing olgusu dâhil açıktır. Bir taraftan mesleğinin gereklerini yerine getirmeye çalışırken, diğer taraftan da ilkel toplumlardan günümüze kadar devam eden geleneksel ev işleri, çocuk bakımı ve benzeri işleri yapma zorunluluğu gibi rutin roller, kadın akademisyenlerin omuzlarına yüklenmiş görünmeyen bir emektir. İçinde bulunduğu zor koşullar gereği bir çok kadın akademisyen farklı nedenlerden mobbinge karşılaştıklarını dile getirmektedir. Buradan hareketle çalışmanın amacı, İstanbul ili içinde devlet üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin mobbing ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modeli yardımıyla ortaya koymaktır. Toplam 285 kadın akademisyen için analizler gerçekleştirilmiş, mobbing ve tükenmişlik arasında güçlü ilişkiler belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Tükenmişlik, Yapısal Eşitlik Modeli

1. GİRİŞ

Son yıllarda, iş ortamlarında, çalışanlar arasında ortaya çıkan çatışmaların ele alınması, çalışanları inciten davranışlar ve zarar verici hareketlerle ilgili çözüm yolları ilgi gören bir araştırma konusu haline gelmiştir. Çalışanlar arasındaki çatışmalar ve zarar verici davranışlar, iş dünyasının bir parçası olmasına rağmen, bu durumun iş ortamını yok eden, verimliliği azaltan, çalışanların sağlığını ve iyi olma hallerini etkileyen, hatta ruhsal rahatsızlıklardan dolayı işin bırakılmasına kadar giden bir olay olduğu ortaya konulmuştur (Einarsen, 1999). Çalışanların birbirlerine karşı zarar verici davranışları özellikle Anglosakson ülkeleri ile İsveç, Norveç, Finlandiya gibi kuzey ülkelerde araştırılmış ve “mobbing”, “şiddet”, “duygusal taciz” ya da “psikolojik terör” kavramları ile nitelendirilmiştir (Hirigoyen, 2000). Mobbing, bir diğer adıyla duygusal şiddet ve yıldırma kavramı, Türkiye’de de üzerinde sıklıkla çalışılan ve çeşitli öncelleri ile sonuçları üzerinde araştırılmalar yapılan bir konu olmuştur (Ural, 2009; Polat ve Pakiş, 2012). Bu konuda çalışma yapan araştırmacıların dikkatleri özellikle çalışma hayatının olumsuz yönleri üzerinde toplanmıştır. Yapılan çalışmalar, bu kavramlar için bilimsel ölçüm araçları geliştirmek, rahatsız edici davranışları tanımlamak, bununla ilişkili faktörleri belirlemek, çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve başa çıkma yollarını araştırmak üzerinde yoğunlaşmıştır. Bir bireyin içlenmesi, hakkında söylenti çıkarılması, utandırılması gibi durumlara maruz bırakıldığı bir iş ortamında kendisini hedef olarak bulması ile biçimlenen duygusal şiddet, çeşitli duygusal ve fiziksel sorunlara yol açmasının yanı sıra,

¹ Bu çalışma 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (Başkent Üniversitesi., 25-27 Mayıs 2017., Ankara) ’nde sunulan bildirinin tam metnidir.



iş tatmininde düşme, tükenmişlik, verimlilik kaybı, işin kalitesi ve miktarında azalma, işe devamsızlık, hastalık izinlerinde artış, kuruma bağlılığın zayıflaması, işten ayrılma eğilimleri ve işten ayrılma gibi sorunları da gündeme getirmektedir (Hirigoyen, 2000; Salin, 2001; Torun, 2004; Bucuklar, 2009; Alkan vd., 2011; Özkan, 2011; Kaya, 2015). Bu öngörü ışığında işyerinde mobbing, üzerinde durulmasında ve değişik yönleriyle ele alınmasında yarar bulunan bir konu olarak görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, İstanbul ili içinde devlet üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin mobbing ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modeli yardımıyla ortaya koymaktır. Toplam 285 kadın akademisyen için analizler gerçekleştirilmiş, mobbing ve tükenmişlik arasında güçlü ilişkiler belirlenmiştir.

2. İŞYERİNDE MOBBİNG KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI

Leymann (1990, 1996), “ruhsal terör” olarak nitelendirdiği duygusal şiddet olayını, değişik meslek gruplarını inceleyerek araştırmış ve bir bireye bir veya birkaç kişi tarafından sistemli bir biçimde yöneltilen, bireyi çaresiz ve savunmasız bir duruma iten düşmanca ve ahlâk dışı bir iletişim olarak tanımlamıştır. Duygusal şiddetin hedefi olan birey, haftada en az bir kez olmak üzere oldukça sık görülen ve en az altı ay gibi uzun bir sürece yayılan olumsuz ve kötü davranışlar sonucunda çaresiz ve savunmasız bir duruma itilmekte, psikolojik, psikosomatik ve sosyal açıdan zarar görmeye başlamaktadır (Leymann, 1996). Benzer bir bakış açısıyla Einarsen (1999) çalışmasında, duygusal şiddeti “bireyin iş arkadaşı, astı ya da üstü tarafından uygulanan, süreklilik gösteren, bireyde ciddi derecede sosyal ve psikolojik sorunlar doğuran sistematik eziyet” olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, duygusal şiddet, iş arkadaşları, üstlerin ve astların gösterdiği, bireyi baskı altında tutma, yıpratmaya çalışma, aşağılama gibi olumsuz davranışları kapsamakta ve sözkonusu rahatsız edici etkileşimler sürekli ve sistematik bir niteliğe sahip olmaktadır (Mikkelsen ve Einarsen, 2002). Duygusal şiddetin ortaya çıkmasına elverişli ortamın doğmasının, taraflar arasındaki güç eşitsizliğinden ileri geldiği öne sürülmekte ve olumsuz davranışlara maruz kalan kişinin, kendisini bu davranışları yapanlara göre daha güçsüz olarak algıladığı ve baskılara karşı koyamaz hale gelip yenik düştüğü belirtilmektedir (Torun, 2004). Leymann’ın (1990) tanımına göre, doğrudan veya dolaylı duygusal şiddet davranışları iş hayatının ortak bir özelliği olarak günlük çalışma ortamlarında ortaya çıkmaktadır. Leymann dolaylı ya da doğrudan gerçekleşen eyleminin şiddet olarak nitendirilebilmesi için ancak düzenli ve planlı bir temel üzerinde ortaya çıkmasına ve hedef alınan bireyin gülünç duruma düşürülmesi, incitilmesi ve zarar verilmesi gibi sonuçlar yaratmayı amaçlıyor olması gerektiğine işaret etmektedir. Leymann(1990,1996)’a göre, duygusal şiddet davranışının ayırdedilmesinde vurgulanabilecek noktalar şöyle sıralanabilmektedir:

- Davranışın sıklığı
- Davranışın meydana geldiği ortam
- Davranışı uygulayan ve maruz kalan kişiler arasındaki güç çatışması/mesafesi
- Maruz kalan kişinin kaçış yolunun bulunamaması
- Maruz kalan kişinin eylemi yapan kişinin niyetini atfetme biçimi

Böylece işyerinde duygusal şiddet, yapılan tanımlamalar ışığında, bireylerarası şiddet ve saldırganlık kavramları ile benzerlikleri bulunan (Roberts, 2000), suistimalin daha güçlü ve kronik bir hali olan (Tehrani, 2004) ve günlük çalışma ortamlarında yaratılan çeşitli olumsuz davranışlar bütünü olarak ele alınabilmektedir. İşyerinde duygusal şiddet konusunda yapılan araştırmalar, şiddeti bireylerarası bir fenomen olarak kategorileştirmiş ve duygusal şiddetin iki birey arasında ya da birey ile bir grup arasında ortaya çıkan bir durum olduğunu göstermiştir.



(Liefoghe ve Davey, 2001). Konu ile ilgili literatürde iki yaklaşımdan söz edilmektedir. Birinci yaklaşım ağırlıklı olarak okullarda öğrenciler arasında veya öğrenciler ile öğretmenler arasında görülen okul şiddeti olarak nitelendirilen ve çatışma-saldırma (aggression) teorilerinin açıklandığı bir yaklaşım olmaktadır (Einarsen, 1999). Bu yaklaşıma göre, okul ortamlarındaki şiddet öğrencilerin birbirlerine karşı saldırganca davranması, belli bir grup öğrencinin bir veya birkaç öğrenciyi dışlaması, olumsuz eylemlere maruz bırakması şeklinde ya da öğretmenlerin belli öğrencilere karşı ayrımcılık yapması, haksız suçlamalarda bulunması, incitici davranması v.b. gibi şekillerde görülmektedir. Diğer yaklaşım ise, duygusal şiddeti çok üst seviyelerde bir sosyal stresör olarak ele almakta ve konuyu açıklamada farklı stres modellerinden yararlanmaktadır (Leymann, 1996; Zapf, 1999). Bu yaklaşım, duygusal şiddetin iş ortamlarındaki ortaya çıkış şekillerini, sonuçlarını ve çalışanların başatma yöntemlerini ele almaktadır. Bu yaklaşımda, duygusal şiddetin işyerinde çalışanlar arasında gerçekleşen olumsuz davranışların çalışma ortamının kalitesine ve çalışanların ruh sağlıklarına ciddi olumsuz etkileri olduğunu ve bu nedenle duygusal şiddetin işyerlerinde nasıl ve ne şekilde ortaya çıktığının ve sonuçlarının neler olduğunun incelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Literatürde yer alan tanımlamalarda ortak olan temel noktalar; mobbing davranışlarının sistemli ve planlı olması, uzun süre devam etmesi ve kişiyi yıldırmaya yönelik davranışlardan oluşmasıdır. Bu noktada, iş sürüşmesi ile mobbing farklı şeyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir çalışana veya yöneticiye hatalı davranışlarını düzeltmesi ve başarılı olabilmesi için uygulanan baskı mobbing kapsamına girmemektedir. Mobbing ise, tamamen kişinin psikolojik olarak yok edilmesini amaçlamaktadır. Bu baskı kişinin perişan olmasına kadar devam edebilmektedir. Mobbingin çatışma ve stres üstü bir kavram olduğu belirtilmektedir ve çatışma genellikle eşit güçler arasında olmaktadır ve eğer etkin bir şekilde yönetilirse örgüt açısından bazen faydalı neticeler de doğurabilmektedir. Konu mobbing olduğundaysa, bu çatışmalar uzamakta, görmezlikten gelinmekte ve önlenemediğinde bireyler üzerinde psikosomatik problemlere sebebiyet vermektedir (Özler vd., 2008). Görüldüğü gibi, mobbing haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve/veya psikolojik terör uygulamak yoluyla bir kişiyi iş yerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir (Davenport vd., 2003). Mobbing sürecinin fark edilebilir beş temel özelliği ise şu şekilde sıralanmıştır (Einarsen, 2000 ; Vartia, 2003 ; Özler vd., 2008):

- Mobbing belli bir zaman diliminde, düşmanca davranışların sistemli olarak uygulanmasıyla meydana gelir.
- Mağdur ile mobbingi yapan arasında güç eşitsizliği vardır.
- İki kişi arasında, gruplar arasında veya gruplar tarafından bireylere yapılabilir.
- Düşmanca davranışların belli bir düzen ve strateji ile iradi olarak yapılmasıdır.
- Mobbing çoğu zaman fiziksel saldırıyı da kapsayabilir.

Ülkemizde ise çalışma yaşamını düzenlemekle sorumlu en üst düzeydeki mercii olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yayınladığı İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi (2014)'nde, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)'i: "İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldıрма, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür" şeklinde tanımlamakta ve bir davranışın işyerinde mobbing olarak sayılabilmesi için şu unsurları içermesi gerektiği ifade edilmektedir: "İşyerinde gerçekleşmelidir - Üstler



tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir - Sistemli bir şekilde yapılmalıdır-Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır - Kasıtlı yapılmalıdır-Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır - Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır - Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.

Tetik (2010) çalışmasında, mobbing sürecinin, iş yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu ve tüm işyerlerinde kültür farkı gözetmeksizin ortaya çıkabilen bir olgu olduğunu belirtmiştir. Öte yandan, Tınaz (2006) çalışmasında, bu süreç içerisinde kendilerine ait rolleri oynayan üç grup insan olduğuna dikkatleri çekmektedir. Bunlar, “mobbing uygulayanlar”, “mobbing mağdurları” ve “mobbing izleyicileri” olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla, çalışma yaşamında herkes, bu roller bağlamında mobbing olgusu içinde rol almaya adaydır. Kendine ait rolü oynayan bu üç grubun her birinin, kendi özelliği ve etkinliği var olup, aynı zamanda birbirlerini de etkilemektedirler. Bu noktada, işyerlerinde uygulanan psikolojik tacizi dikey ve yatay olarak ikiye ayırmak mümkündür. Buna göre, dikey (hiyerarşik) psikolojik taciz, üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen, aynı zamanda iki yönlü de olabilen psikolojik taciz türü iken, yatay (eşitler arası) psikolojik taciz ise, aynı düzeyde/grupta olanların birbirlerine karşı uyguladıkları davranışların bütünüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014:13)”.

3. İŞYERİNDE MOBBİNG ÖNCELLERİ 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 (Beswick vd., 2006; Özler vd., 2008). Hoel ve Cooper (2000) ise, 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 hazırlayabilmektedir (Zapf vd., 1996; Baron ve Nauman., 1996 ; Zapf, 1999 ; Vartia, 2003; Shallcross, 2003). Bunun yanında, mobbingi ortaya çıkaran bazı yönetsel ve örgütsel nedenler farklı yazarlar tarafından şu şekilde özetlenmiştir (Shallcross, 2003; Tınaz, 2006; Tetik, 2010):

- 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 sistemi
- Yoğun stresli ortam
- İşyeri monotonluğu

Başka bir açıklamaya göre de, günümüzde artan işsizlik oranları, sık görünmeye başlanan ekonomik krizlere yönelik, işletmelerde gelişen bir savunma mekanizması olan küçülme eğilimi ve yeni kariyer teorilerinin oluşturduğu örgüt içi rekabet ortamı mobbing davranışlarını önemli oranda artırmıştır (Saraç, 2011). Zapf (1999) da, mobbingin nedenlerini örgütsel, bağlamsal ve bireysel nedenler ile ele almış, sonuçları arasında psikosomatik problemleri, depresyonu, travmatik sonuçları öne sürmüştür. Björkqvist vd., (1994) çalışmasında, mobbingin başlıca nedenleri olarak, bireylerin işyerindeki statülerini ve iş



pozisyonlarını, kıskançlığı ve saldırganların kendilerine olan güvensizliğini belirtmiştir. İşyerlerindeki psikolojik saldırıların varlığının bazen en önemli nedeni örgüt kültürü de olabilmektedir. Bazı işletmelerde, yönetim, bu tür saldırıların yapılabileceği ortamlara göz yumabilmekte ve hatta destek olacak şekilde yaklaşımlar gösterebilmektedir. Eğer bir örgüt içerisinde bu tür saldırıları önlemeye, gözlemlemeye veya cezalandırmaya yönelik politikalar mevcut değilse, saldırganlar şiddet yaratmaya devam edecek ve örgüt de sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaktır (Voroney, 2005). Psikolojik taciz eylemleri her türlü kuruluştaki olabilmektedir. Ancak önlemini almış, modern işletmecilik anlayışı ile birlikte belirli kıstasları örgüt kültürüne yerleştirmiş kurum ve kuruluşlar bu eylemlerden daha az etkilenmektedirler (Vartia, 2003). İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda, mobbingin kurumlarda ortaya çıkmasının işyeri veya var olan yönetime bağlı ana nedenleri arasında hatalı personel seçimi ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki kariyer basamaklarını çıkabilmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir (Tınaz, 2006). Örgütlerde liderlik eksikliği mobbingin ortaya çıkmasında ve önlenememesinde en önemli sebeplerden biridir. Özellikle yeniden yapılandırma, küçülme, daralma, toplu işten çıkarma gibi süreçlerde yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güven ortamının bozulması ve bu süreçlerde mobbingin örgütün yararına bir strateji olarak kullanılması örgütlerde psikolojik tacizi tetikleyici unsurlardır (Jordan ve Sheenan, 2000). Zapf (1999)'a göre mobbing oluşumunda örgüt iklimi, liderlik problemleri, yüksek stres ve örgüt problemleri örgütsel nedenler içinde yer almaktadır. Zapf (1999) ve Davenport vd., (2003) çalışmalarında, duygusal şiddetin örgütsel nedenleri araştırılmış buna göre, iş yerinin çalışanını işten çıkarma amacıyla mobbing uygulamasının (%66) en sık karşılaşılan durum olduğu ifade edilmiştir.

İş tatmin düzeyi de mobbing bağlamında değerlendirilebilecek bir konudur. Zira, mobbing, beraberinde, çalışanların işlerinde tatmin olmama durumunu da getirecek fiziksel ve psikolojik semptomlarla ilintilidir. Bakan ve diğerleri (2014) çalışmasında, çalışmalarına konu ettikleri araştırma grubunun yapıldığı 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 (Bakan ve diğerleri, 2014). Besler ve Oruç (2010) da çalışmalarında, kadınların iş yaşamında maruz kaldığı iş-aile çatışmasını giderecek şekilde part-time çalışma, evde çalışma gibi uygulamaların yaygınlaştırılmasını önermektedir. Bakan ve diğerlerinin (2014) çalışmalarında, iş tatmini konusunda her örgütün kendi iç kontrolünü sağlamak için psikolojik yapısını düzenli olarak gözden geçirerek yaklaşımlar geliştirmesi önerisi, mobbing alanında da işletmelere esin verebilir. Bunun yanında, Bakan ve diğerlerinin (2014), çalışmalarında işaret ettikleri akademisyenlerin unvan derecesini arttırmak için girilen sınavların da kadın akademisyenler açısından – üstlenmek durumunda oldukları diğer toplumsal roller ve görevler nedeniyle – çalışma yaşamındaki stres düzeyinin yanında kadın akademisyenlerin başarı ya da başarısızlık durumlarından kaynaklanacak mobbing etkisini arttırma potansiyeli taşıdığı da bu noktada değerlendirilmeli ve çalışmaya açık bir saha olduğu belirtilmelidir. Çögenli ve Asunakutlu (2016) da, yaptıkları çalışmanın bulgularında, 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 (Davenport vd., 2003). Bununla birlikte,



yöneticilerin örgütte var olan mobbinge inanmamaları, sorunla uğraşmak istememesi, çalışanlarını günah keçisi haline getirmeyi ve susturmayı tercih etmesi, örgüt liderinin duygusal zekâdan yoksunluğu ve örgütteki düşünce yoksunluğu mobbinge hız vermektedir (Saraç, 2011). Diğer yandan, araştırmalar, mobbing mağdurlarının aşırı derecede vicdanlı ve dürüst ancak asosyal olduklarını ortaya koymuştur. Mobbing davranışının başlamasında rol oynayan temel kişilik özellikleri; mağdurun savunmasızlığı, aşırı derecede başarılı olması, grup normlarına uymaması ve sosyal becerisinin ve özgüveninin eksikliğidir. Mobbing uygulayan kişilerin ise, özgüvenlerinin yüksek ve sosyal becerilerinin az olduğu, bunun yanında küçük çıkarları için politik oyunlar oynadıkları görülmektedir (Zapf vd., 2003). Etik değerleri zayıf olan zorbalı insanlar kızgındırlar ve bunu açıkça gösterirler, çıkarıcı ve fırsatçı kişilik özellikleri taşırlar, insanları kullanırlar, küçük görürler ve onları duygusal çelişki içinde bırakırlar (Risso, 2003).

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 (Björkqvist, 2001). 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. Yönetim kademelerinin de hedef durumundaki kişiyle ilgili yaklaşımların etkisinde kalarak ortaya çıkan olumsuz durumların asıl kaynağına yönelmek yerine sorumluluğu sözkonusu kişide görmesi sonucunda birey kendini iş ortamının dışında bulmakta ve ciddi psikolojik ve fiziksel sorunlarla karşılaşmaktadır (Leymann, 1996; Vartia, 2003; Torun, 2004; Güneri, 2010).

İş yerinde kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan mobbingin etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar. Mobbing sürecinin birey üzerinde ekonomik, psikolojik (ruhsal) ve sosyal yönden önemli zararları vardır.

Düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların en çok göze çarpan ekonomik boyutudur. Bunun yanında, bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar da ekonomik açıdan yıpratıcı olmaktadır. Eğer konu hukuki mücadele alanına taşındıysa, bu boyutta da yüklü ekonomik harcamalar gerekmede, bu durum da ayrıca, zaten işini kaybetmiş olan mağdur için zorlayıcı olabilmektedir.

Mobbing sürecinin birey üzerinde oluşturduğu zararlara psikolojik (ruhsal) 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 1990). Mikkelsen ve Einarsen (2000) ise 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 (Minibaş ve İdiğ, 2009; Özkan, 2011). Kişiler, psikolojik ve bedensel bir takım rahatsızlıklarla karşılaşmakta, hatta bazıları çalışamaz hale gelmektedir (Tutar, 2004). Mobbingin mağdur



üzerinde yarattığı psikolojik/ruhsal etkiler, çoğu zaman yaşam boyu tam olarak iyileşmemektedir (Hallberg ve Strandmark, 2006). Mobbinge maruz kalan bireylerde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, halsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilmektedir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurunda intihar düşünceleri bile ortaya çıkabilmektedir (Çobanoğlu, 2005; Tetik, 2010).

Mobbingin birey üzerindeki sosyal etkilerine bakıldığında ise, mağdurlar için sosyal sonuçları bir hayli ağır olmaktadır. Mobbing mağdurunun, 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). 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 (Özkan, 2011). Mobbingin sosyal ilişkilere saldırıya yönelik davranışlar içermesi mağdurun bu temel ihtiyacının engellenmesi anlamına gelmektedir. Mikkelsen ve Einarsen (2002)'e göre sosyal ilişkilerde reddedilmek veya dışlanmak dört temel sosyal ihtiyacın tehlikeye girmesi anlamına gelir: Ait olma hissi, öz değer kaybı, kişilerin başkalarıyla ilişkilerini kontrol ihtiyacı ve varoluş ihtiyacı. Mobbing davranışları içinde tanımlanan sosyal imaja yönelik saldırılar sonucunda ise mağdurun sosyal konumunun etkilenmesi, topluluk içinde saygınlığını yitirmesi de mobbingin mağdur üzerindeki olumsuz sosyal etkilerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Minibaş ve İdiğ, 2009). Mobbingin, yaşam kalitesini düşürerek bireyin her alanda kendine olan güvenini kaybetmesinin yanında, mağdurun, ailesinde, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde sıkıntılı durumlar yaşamaya başladığı görülür. Birey şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam etmektedir (Gökçe, 2010).

Oral (2006) ise, “Meslek Yarası” adlı eserinde, “otuz yıldan fazla çalıştığı işyerinden aşağılanarak işten kovulduğunu, kendisini tecavüze uğramış biri gibi hissettiğini, uzun bir süre kimse ile konuşmadığını, sokağa çıkamadığını, kovulma nedenini hep kendinde aradığını, kimliğini, sözcüklerini, hayatının akışını, kişisel tarihini, kişisel coğrafyasını bulmakta, kendi kişisel kodlarını ve tutkularını anımsamakta güçlük çektiğini, korkunç bir travma yaşadığını, hem bedeninin hem de ruhunun zedelendiğini, hatta bir iş arkadaşının kovulma sonrası ağır duygusal yaralar aldığını ve bu nedenle öldüğünü” anlatmaktadır.

Görüldüğü gibi, mobbing mağduru kişilerde psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar görülmesi kaçınılmazdır. Mobbinge maruz kalan kişinin yaşadığı duygular travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) olarak tanımlanmaktadır (Saraç, 2011). Bir de bu bozukluğun yanında, uzun süre boyunca işyerinde şiddete uğrayan kişilerde “Travma Sonrası Stres Hastalığının (Post-Traumatic Stress Disorder-PTSD)” ortaya çıkabileceği, yani, bozukluğun kronik bir hastalığa dönüşeceği de tartışılmıştır (Björkqvist, vd., 1994; Tehrani, 2004; Matthiesen ve Einarsen, 2004). İşyerinde duygusal şiddet davranışlarıyla karşılaşan kişilerin gösterdikleri tepkilerin, travma sonrası stres bozukluğunda görülen rüya ve kabus görme, maruz kalınan şeylerin sık sık çağrıştırılması, kaçınma ve yalnızlaşma gibi belirtiler olduğu hatta şiddet sonucu ortaya çıkan septomların tecavüze uğrayan, iş kazası sonucu sakatlanan ve ciddi doğal afet yaşayan kişilerde görülen septomlar kadar ciddi ve yaygın olduğu saptanmıştır (Malt



vd.,1993; Leymann ve Gustafsson, 1996). Öte yandan, Tınaz (2006)'a göre duygusal şiddetin hem işyerinde çalışan bireyler üzerinde, hem de işletme üzerinde çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Bunlar bireyler üzerinde ekonomik, sosyal, ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin sonuçlardan oluşmaktadır. Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları ekonomik sonuçlara, depresif davranışlar nedeniyle sosyal imajın zedelenmesi sosyal sonuçlara, depresyon ve çeşitli fiziksel ağrılar ise ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin sonuçlara örnek olarak verilebilir. Diğer taraftan, 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 (Alkan vd., 2011).

Görüldüğü gibi, işyerinde duygusal şiddetin bireylerde ortaya çıkardığı sonuçlar, ekonomik sorunlar, ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması, kişisel huzur ve mutluluğun yitirilmesi, travmasonrası 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 çaresizliğin (Tehrani, 2004; Ural, 2009) ve bulunulan ortamdan uzak kalma ihtiyacının belirmesine ve hastalık izinlerinin, işe devamsızlıkların, işyeri normlarına aykırı hareket etme eğiliminin ve işten ayrılma niyetinin doğmasına neden olmaktadır (Agervold ve Mikkelsen, 2004). Örneğin Cooper vd., (2004) yaptıkları çalışma sonucunda, işyerinde duygusal şiddet davranışlarının ciddiyetinin ve sıklığının artması ile işten ayrılma niyeti, işten ayrılmalar ve işe devamsızlık arasında anlamlı ilişkiler olduğunu öne sürmüşlerdir.

Bu değerlendirmeler ışığında, ekonomik yaşamda da iş ve verimlilik kaybına neden olan mobbing konusu, ülkemiz yasalarına göre işverenin sorumluluğu altına alınmakta ve bağlamında, Türk Borçlar Kanunu madde 417'de (Resmi Gazete,2011a): "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür" ifadesi ile konuyu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bunun yanında, konunun Yargıtay davalarına konu olarak kamuoyunda yankı bulması nedeniyle, Başbakanlık tarafından 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi (Resmi Gazete,2011b) yayımlanarak "psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda" olduğu belirtilmiş "Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir" ifadelerine yer verilmiştir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla(Resmi Gazete, 2011b); "Tüm çalışanlar her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır-İş sözleşmelerine önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir-ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır-Denetim elemanları, şikâyetleri titizlikle inceleyip, sonuçlandıracaktır" şeklindeki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.



4. İŞYERİNDE DUYGUSAL ŞİDDET VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ

İnsanların işlerinde yaşadıkları ilişkilerin zorlaşması ve bu sonuca bağlı olarak bir şeylerin ters gittiği yolundaki inançların artmasıyla gelişen süreç, bizi modern çağın önemli bir görünüşüyle karşı karşıya bırakmaktadır. Tükenmişlik (burnout) olarak nitelendirilen bu görünüş, 1970’li yıllarda Amerika’da özellikle doğrudan insana hizmet verilen işlerde çalışan kişilerde görülmeye başlanmıştır. Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger tarafından tanımlanarak, “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilmiştir (Taşlıyan ve diğerleri,2014). Freudenberger (1974) 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 (Alkan, 2011). Tükenmişlikle ilgili en çok kabul gören açıklama ve ölçümleme Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Maslach’a aittir (Budak ve Sürgevil, 2005). Maslach (2003), tükenmişliği; “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” olarak açıklamıştır. Daha sonra Maslach (2003) tükenmişliğin boyutları olarak, duygusal tükenme (emotional exhaustion), kişisel başarı hissinin kaybolması (low personal accomplishment) ve duyarsızlaşma (depersonalization) kavramlarına açıklık getirmiştir. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), tükenmişliğin içsel boyutu olup tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici boyutunu oluşturmaktadır (Maslach, 2003). Kişisel Başarıda Düşme Hissi (Low Personal Accomplishment) kavramı, 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 (Maslach, 2003). Duyarsızlaşma (Depersonalization) ise, bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı duygu içermeyen tutum ve davranışlar sergilemesi, kişinin, kurumuyla mesafeli bir tutum içine girerek bu durumu hiç umursamaması (Maslach, 2003) olarak ifade edilmektedir. Yani; duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte, kişisel başarının azalması hissi; kişinin kendisiyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu, işle ilgili kendini yetersiz algılama ve ilişkilerde de başarısızlık duygusu oluşmasını tanımlamakta ve duyarsızlaşma da; bireyin ilgili olduğu kişilere karşı duyarsız davranmaya başlaması şeklinde ifade edilmektedir (Taşlıyan ve diğerleri,2014). Marakoğlu ve diğerleri (2013)’ne göre de, duygusal tükenme; kişinin mesleği tarafından tüketilmiş olması, kişisel başarı hissinde azalma; bireylerin sorunların üstesinden gelememe durumlarını ve duyarsızlaşma ise; çalışanların umursamaz davranışlarını nitelemektedir. Tükenmişlik düzeyinin yüksek olması için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma değerlerinin yüksek ve kişisel başarı puanının düşük olması gerekir (Taşlıyan ve diğerleri,2014).

Torun (1997)’a göre, meslekten ve çalışma ortamından memnuniyet, iş doyumu, işin önemi, iş-aile çatışması, iş değiştirme isteği, iş ile yeteneğin uyum gösterip göstermemesi, iş yükü, endişe, görevde belirsizlik, izin alma, geç kalma, aile yapısı ve sosyal destek gibi faktörler, tükenmişlik üzerinde etkili olmaktadır. Tükenmişliğin, beklentilerin yüksek olduğu işlerde çalışan insanlarda, sürekli stres altında çalışma sonucunda ortaya çıkan ve sürekli artan uzun süreli fiziksel, ruhsal ve davranışsal işlevsizlik (Budak ve Sürgevil, 2005) olarak kendisini göstermesi dikkat çekicidir. Altay ve diğerleri (2010) de, tükenmişliği; duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluk durumlarını ifade eden ve zaman içerisinde, sinsice gelişen bir süreç olarak ifade etmekte ve tükenmişliğin, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, işyerinde çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar geliştirilmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanabileceğini



belirtmişlerdir. Yapılan klinik gözlemlerin, görüşmelerin ve ampirik araştırmaların ortaya çıkardığı ortak sonuç (Agervoldi ve Mikkelsen, 2004), işyerinde şiddetle karşılaşanlarda ruhsal ve fiziksel sağlığın önemli derecede bozulması ve bu kişilerin işlerine ve sosyal faaliyetlerine devam etmekte güçlük çekmeleri ve bütün bunların da tükenmişliği daha yoğun hissettiren etkilere neden olduğu yönündedir. Bu çalışmaların saptamalarına göre, işyerinde şiddete maruz kalan kişilerde ortaya çıkan sonuçlar üç grupta toplanmıştır. İşyerinde şiddete uğrayan kişilerin bazılarında, zayıflık, güçsüzlük, kronik rahatsızlık ve çeşitli fiziksel ağrılar görülmekte, bazılarında özgüvenin yitilmesi ve güçsüzlükten kaynaklanan depresyon durumu ve uykusuzluk sorunu ortaya çıkmakta, diğerlerinde de öfke, saldırganlık, aşırı hassasiyet, tekrarlayan kabuslar, hafıza problemleri, sinirsel gerginlik, sosyal yabancılaşma ve madde bağımlılığı oluşmaktadır (Agervoldi ve Mikkelsen, 2004). Kaçmaz (2005)'a göre ise, 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. 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). Bütün bu bulgular, işyerinde mobbingin tükenmişlik sendromu ile bağlantılı bir yapı içerdiğini düşündürmektedir. Bu bağlamda, Altay ve diğerleri (2010)'ne göre, araştırmalar aşırı ve sürekli stresin psikolojik dengeyi bozduğu ve bunun da tükenmişlik sendromuna yol açtığını göstermektedir. Tükenmişliğin psikolojik bir durum olduğu konusunda araştırmacıların fikir birliğinde oldukları görülmektedir (Taşlıyan ve diğerleri, 2014). Bunun yanında, duygusal şiddet eylemleriyle girişilen etik dışı davranışlar, örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle meydana gelen çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal bazı sorunları beraberinde getirerek tükenmişliğe yol açabilmektedir. Hangi nedenlerle ve hangi düzeyde çıkmış olursa olsun etik dışı davranış olarak yıldırma eylemlerine maruz kalan kişilerde sıkıntı, depresyon, ani öfkelenme, iştahsızlık, suskunluk, yaşama isteğinin kaybı, alınganlık, daha önce sevdiği şeylerden doyum alamama gibi olumsuz yaşantılar görülürken örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanın iş performansını, işe bağlılığını ve işten doyumunu olumsuz yönde etkilediği ve tükenmişliğe yol açtığı ifade edilmektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005). 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.

Bu noktada, mobbing ve tükenmişlik olgularının bizim de çalışmamız için mirengi noktasını oluşturmak bakımından, genel olarak kadınlar ve araştırma konumuz olarak kadın akademisyenler bağlamında ele alınırken, her kesimden kadınların ancak yönetici pozisyonundaki kadınların dahi mesleklerini icra ederken, ciddi mesai gerektiren kariyer çalışmalarının yanında, başkaca konularda da enerji sarf etmeleri gerektiğine dikkatleri



çekmesi açısından Besler ve Oruç (2010)'un çalışmaları manidardır. Besler ve Oruç (2010) çalışmalarında, ülkemizde erkek egemen yapının daha baskın olmasından kaynaklanan nedenlerle, kadınların çalışma yaşamında yönetici olarak kabul edilmelerinin zorlaştığını ve bu bağlamda toplumsal boyuttaki cinsiyet ve kültürel algılarının da kadınların çalışma yaşamında cam tavan olgusu ile daha yoğun şekilde mücadele etmeleri gereğini beraberinde getirdiği konusuna dikkatleri çekmektedir. Bu noktanın da kadın akademisyenler üzerindeki mobbing ve tükenmişlik arasında istenmeyen etkileşimler oluşturduğu düşünülmeli ve yine Besler ve Oruç (2010)'un çalışmalarında önerdikleri kadınlar lehine eşitliğe katkı sağlayacak bir pozitif ayırmacılık konusu değerlendirilmelidir. Besler ve Oruç (2010)'un bazı kadın yöneticilerde ortaya çıkan – tek olmak istemek ve/veya hemcinslerini kayırarak kadınlarla erkekler arasında bir fark yaratıyor gözükmemek- gibi nedenlerle görülebilen “kraliçe arı sendromu” noktasına ilişkin saptamaları da bu bağlamda değinilmeye değer niteliktedir. Bu konuda da, eşitlikçi bir çalışma yaşamı dengesinin gösterilebilmesi için “kurumsal yönetim çerçevesinde yönetim kurullarında en az üç kadın üye yer almalıdır (Besler-Oruç,2010:35)” önerisi dikkate alınmalıdır.

Duygusal şiddet ve tükenmişlik ile ilgili ayrı ayrı olmak üzere, yerli ve yabancı literatürde oldukça fazla araştırma bulunmaktadır. Eğitim, üniversite, kamu kurumları, sağlık kurumları ve hastaneler, bankacılık vb değişik sektörlerde duygusal şiddet ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara rastlanmaktadır (Zapf 1999; Varhama ve Björkqvist, 2004; Bucuklar, 2009; Filizöz ve Ay, 2011; Tanhan ve Çam, 2011; Dikmetaş, vd., 2011; Alkan vd., 2011; Alkan, 2011; Einarsen, vd., 2011; Marakoğlu, vd.,2013). Örneğin, Einarsen vd., (1998) Norveç'teki sağlık sektöründeki yardımcı hemşireler üzerinde, Varhama ve Björkqvist (2004) Finlandiya'da bulunan bir şehirdeki belediye çalışanları üzerinde duygusal şiddet ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemişler ve bu araştırmaların sonuçları duygusal şiddet ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığını göstermiştir. Einarsen, vd., (2011) de Avrupa ülkelerinde çeşitli işkollarında ortaya çıkan, işyerinde zorbalık ve taciz kavramı üzerinde çalışarak, pekçok faktörün yanında tükenmişlik bulgusunun varlığına da işaret etmişlerdir. Türkiye'de Sürgevil vd., (2007) belediye çalışanları üzerinde, Dikmetaş vd., (2011) ise, sağlık sektöründe yer alan asistan hekimler üzerinde yaptıkları araştırmalarda mobbing ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Bucuklar (2009) ise, eğitim sektöründe yer alan öğretmenler üzerinde duygusal şiddet davranışları ile tükenmişlik ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları duygusal şiddet davranışları ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Alkan vd., (2011) ise, duygusal şiddet davranışlarının devlet ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing davranışları ve tükenmişlik değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın sonucunda, tükenmişlik üzerine etki eden mobbing davranışlarının “kişi ilişkili yıldırma” boyutundan oluşmakta olduğu ve bu boyutun da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel olarak tükenmişliğini artıran bir sebep olarak görülmekte olduğu tespit edilmiştir. Sağlam (2011) da araştırması sonucunda, akademik personelin tükenmişlik yaşadığını, tükenmişliğin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermekte olduğunu saptamıştır.

Yukarıda görüleceği üzere, çeşitli sektörlerde ve alanlarda çalışanlar üzerinde duygusal şiddet ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, Türkiye'de direkt olarak kadın akademisyenler alanında duygusal şiddet ve tükenmişlik arasındaki



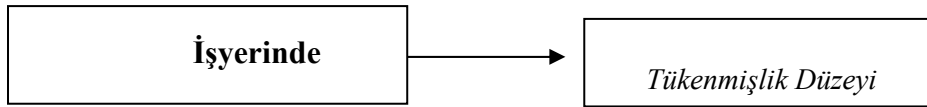
ilişkileri inceleyen araştırmalar oldukça sınırlı sayıdadır ve çok fazla rastlanmamıştır. Bu sebeple, bu çalışmanın kadın akademisyenler alanında yapılacak olmasının ilgili literatüre bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, bu araştırmada üniversitelerde görev yapmakta olan kadın akademisyenler bağlamında “mobbing” ile “tükenmişlik” ilişkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

5. İSTATİSTİK ANALİZ VE SONUÇLARIN YORUMLANMASI

5.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, İstanbul ili içinde 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.

5.2. Araştırmanın Örneklemi, Varsayımlar ve Kısıtlar

Çalışmada, İstanbul ili içindeki devlet üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenler anakütle olarak belirlenmiştir. Anketler internet ortamında 01.11.2016-15.01.2017 tarihleri arasında doldurulmuştur. Toplamda 302 adet geri dönüş olmuştur. Fakat veri girişi aşamasında 17 anketin soruların çoğunu boş bırakması nedeniyle analiz dışında bırakılarak toplam 285 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 yanılgıları göz ardı edilmiştir. Anketin örneklem sayısının artırılmasında zorluklar yaşanmış, birçok kez hatırlatma mailleri atılarak örneklem sayısı artırılabilmiştir. Kadın akademisyenlerin ankete katılma arzusunun düşük olması önemli bir kısıt olarak söylenebilir.

5.3. 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.

İşyerinde Mobbing Ölçeği: İşyerinde mobbing ve boyutları değerlendirilmek üzere kullanılan anket işyerinde görülmesi-yaşanması muhtemel olan ve algılanan çeşitli olumsuz davranışlarla ilgili 36 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek araştırmacı tarafından Negative Acts Questionnaire (NAQ)(Einarsen ve Raknes, 1997) ve Leymann'ın (1996) olumsuz davranış kategorisi baz alınarak geliştirilmiştir. Bu ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu yapılan birçok araştırmada belirlenmiştir (Einarsen ve diğerleri, 2011; Dikmetaş ve diğerleri, 2011).

İşyerinde Tükenmişlik Ölçeği: Kadın akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini değerlendirmek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından oluşturulmuş olan 22 maddeli tükenmişlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek için güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları çok sayıda araştırmada yapılmıştır (Çapri, 2006; Alkan ve diğerleri, 2011). Anket formundaki iki ölçekteki sorular “kesinlikle katılmıyorum (1) den “kesinlikle katılıyorum (5) e uzanan 5’li Likert tipi ölçek ile yöneltmiştir. Anket formunda ayrıca, araştırma örnekleminin bazı sosyo-demografik bilgilerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, unvan, mesleki tecrübe ve şu anki kurumda çalışma süresi) değerlendirmek üzere 8 sorudan oluşan kişisel bilgi formu uygulanmıştır.

5.4. Araştırmanın Yöntemi ve Güvenilirlik Sonuçları

Anket sonuçlarından elde edilen veri matrisi IBM SPSS 20.0 ve AMOS 19.0 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 (Demir, 2017).

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 (Sezgin,2016). Bazı araştırmacılar, %75’i geçmesinin önemini vurgulamaktadırlar. Ayrıca öteki kriterlerin de %70’i geçmesi anketin iç tutarlılığının sağlanması ve çıkarımlara olan güvenilirliğinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Sezgin, 2010). Bu çalışmada; Cronbach Alpha =0.942, Split= 0.938, Paralel=0.941, Strict= 0.936 olarak elde edilmiş, anket sonuçlarının yüksek güvenilirlik değerleri ile tutarlı ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

5.4.1. 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 0.913 bulunmuştur. Analize tabi tutulan maddelerin/değişkenlerin tutarlılığını ölçen Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı ($\chi^2 = 2387.34$ ve $p = .000$) bulunurken, anti-imaj korelasyon matrisi sonuçlarına göre ise ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik seviye olan 0.5'in çok üzerinde 0.76 ile 0.92 aralığında bulunmuştur. Testler sonucunda açıklayıcı faktör analizi için kullanılacak örneklemin yeterli olduğu ve ölçekte yer alan ifadelerin iç tutarlılığının 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 %76.34'ünü açıklayan 7 faktörlük bir yapı belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda Extraction (çıkarma) sütununda değeri 0.30'un altında kalan sorular Costello ve Osborne (2005) çalışmasında belirttiği üzere, varyans değişime etkileri az olduğu için analiz dışında bırakılmıştır. Böyle değişkenlerin model içinde yer alması Cronbach Alpha değerini düşürmektedir.

Mobbing ölçeği için faktörler;

- 1- Sistematiik 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 hissinin azalması (BHA)
- 3- Duyarsızlaşma (DA) sıralanmıştır.

Extraction sütunundan 0.30 değerinin altında kalan sistematiik duygusal baskıya uğrama faktörü için DB3, DB6 ifadeleri, kişisel başarı hissi azalması faktörü için BHA6, duygusal tükenme faktörü için DT5, DT7 soruları çıkarılmıştır. İfadelerin faktör yükleri en düşük 0,55 en yüksek ise 0,75 aralığında yer almaktadır. Bu bağlamda elde edilen faktör yükleri değerlerinin uygun olduğu kanaati oluşmuştur. Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda çok faktörlü desenlerde açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak kabul edilmektedir.

5.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli

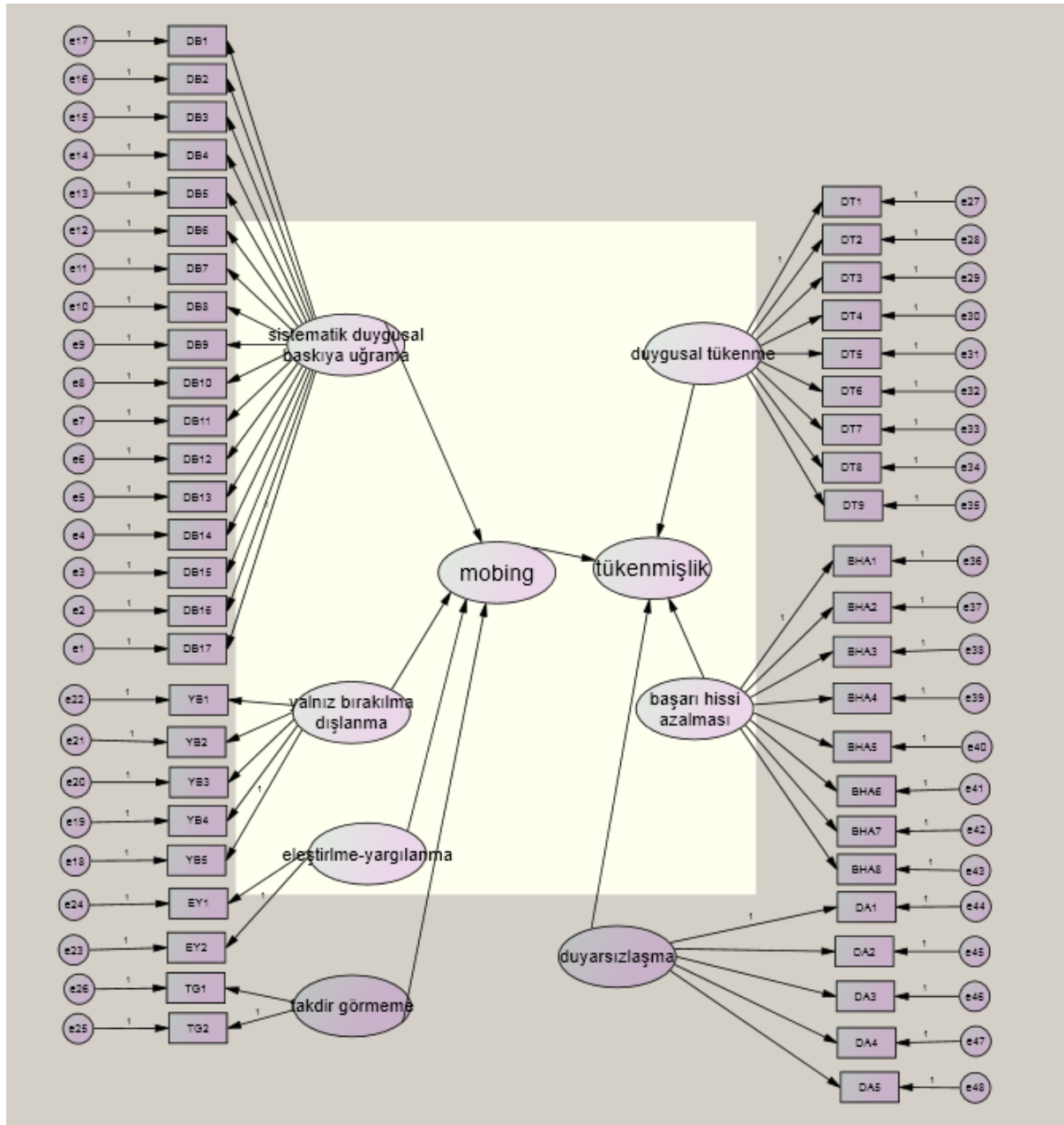
Araştırma örnekleminde elde edilen sosyo-demografik veriler tanımlayıcı analizler yoluyla değerlendirilmiştir. Bulgulara göre, örneklem grubunu oluşturan kadın akademisyenlerin % 44.2'lik kısmı 23-35 yaş arası, % 39.8'lik kısmı 36-45 yaş arası ve %16'sı 46 ve üzeri yaş grubundadır. Kadın akademisyenlerin % 60.4'ünün evli, % 33.5'inin bekar ve % 6.1'inin boşanmış ya da dul oldukları görülmüştür. Katılımcıların %25.2'si 1-10 yıl, %31.6'si 11-15 yıl, %25.7'si 16-20 yıl ve %17.5'i 20 yıl ve üzeri süreyle toplam mesleki tecrübeye sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %10.1'i araştırma görevlisi, %35.5'i yardımcı doçent, %24.8'i doçent ve %29.6'sı profesör ünvanına sahiptir.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) genellikle teorik yapının oluşturulmasından sonra teyit ve doğrulama amaçlı kullanılmaktadır. 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 AMOS ortamında bir ölçüm modeli oluşturulmuştur. AMOS 19.0 programı ile yapılan analiz sonrasında modelin, değerlendirilen veriler ile birlikte iyi uyum indekslerine sahip olması, güvenilirlik ve geçerlilik testlerinden de kabul edilebilir seviyede sonuçlar alması beklenmektedir. Model geliştirme stratejisi kullanılarak programın üretmiş olduğu çıktılarına göre hata terimleri arası kovaryans ekleyerek düzeltmelere gidilmiş ve gizil değişkenleri en iyi şekilde açıklayan model elde edilmiştir.

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 Uymu				
X^2 / sd	≤ 3	≤ 4.5	3.02	Kabul edilebilir
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.961	İyi uyum
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.954	İyi uyum
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.940	Kabul edilebilir
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.965	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.031	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.913	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.920	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.021	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. Şekil 2’de önerilen modele ait yol analizi sunulmuştur.

Tablo 2: Önerilen Model İçin YEM Analizi Tahminleri

Hipotez	Yapısal ilişki	Yön	Katsayı	t değeri	St. hata	p	Sonuç
H1	DB→MOB	+	0.652	36.24	0.017	****	Anlamlı
H2	YB→MOB	+	0.783	17.24	0.045	0.002	Anlamlı
H3	EY→MOB	+	0.675	15.07	0.044	0.014	Anlamlı
H4	TG→MOB	+	0.714	22.93	0.031	****	Anlamlı
H5	DT→TUK	+	0.689	97.17	0.007	****	Anlamlı
H6	BHA→TUK	+	0.652	34.12	0.019	0.019	Anlamlı
H7	DA→TUK	+	0.629	9.24	0.068	0.022	Anlamlı
H8	MOB→TUK	+	0.795	76.42	0.010	****	Anlamlı

Tablodan görüleceği üzere, çalışmada öngörülen ana hipotez kabul edilmiştir. Katsayı değerlerine göre mobbing algısı içindeki boyutlardan YB en etkili olurken, DB düşük etkiye sahiptir. Tükenmişlik alt boyutlarından DT en etkili boyut, DA daha az etkili boyut olarak elde edilmiştir. Mobbing ve tükenmişlik arasında 0.79 birimlik anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu oldukça yüksek bir katsayı değeridir. Yani; mobbing tükenmişliği yüksek oranda arttırmaktadır.

6. SONUÇ



Bu çalışmada, konu ile ilgili yapılmış olan literatür bulgularına ve kuramsal altyapıya dayanarak, işyerinde mobbinge maruz kalma durumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine çalışılmıştır. Araştırma yöntemi çerçevesinde yapılan anket çalışması ile katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi toplanmış ve elde edilen yanıtlara dayanarak önerilmiş olan hipotez test edilmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler oluşturmuş, örneklemin seçilmesinde ulaşılabilirlik esasına dayanılmıştır. Kadın akademisyenlerin işyerinde maruz kaldıkları mobbing algılarının sağlandığı 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 olabileceği bulgularına ulaşılmıştır. Bu bağlamda, kurumlar için, tükenmişliğin bağlamsal, yönetsel ve bireysel belirleyicileri belirlenerek söz konusu çeşitli bireysel ve yönetsel etkenlerin iyileştirilmesiyle tükenmişliğin azaltılması, özellikle mobbing potansiyeli bulunan ortam ve şartların iyileştirilebilmesi için tedbirlerin alınması ve böylece yaşam kalitesinin ve çalışma yaşamındaki olumlu tutum ve duyguların pekiştirilebilmesi için çabaların sarf edilmesi uygun görülmekte ve önerilmektedir. Mobbing, tüm iş kollarında görülebilmekle beraber, Üniversite gibi, bilimsel eğitimin ve toplumun şekillenmesini sağlamak misyonu nedeniyle, saygınlığı titizlikle korunması gereken kurumlarda, özellikle de gençleri yetiştirirken, gerek bilimsel etkinlikleriyle ve gerekse onları sabır ve sevgi dolu yaklaşımlarıyla ülkemizin kalifiye yetişmiş birer entelektüel değeri olarak topluma kazandıracak olan – genel olarak tüm akademisyenler – ancak konumuz itibarıyla kadın akademisyenler bağlamında, üzerine eğilinmesi gereken bir konudur. Mobbing, ardında pek çok argümanı getirmekle birlikte, araştırmamızda bağlam kurmaya çalıştığımız tükenmişlik olgusuyla birlikte, özellikle kadınlarımızın zaten yoğun şekilde hissettikleri bir durum olup, ülkemizin en büyük değeri olarak gördüğümüz gençlerimizin yetiştirildiği Üniversiteler’de görev yapan kadın akademisyenlerde oluşması düşündürücüdür. Kadın, bütün toplumsal rollerinin üzerinde bizzat kadın olmak sıfatıyla saygıya ve sevgiye daha hassas düzeyde layıktır. Bu bakımdan, 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. Bu nedenle, toplumda bu konuda oluşturulacak bilinç düzeyinin çalışma yaşamında farkındalık oluşturacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

REFERENCES

- Agervoldi, M., ve Mikkelsen, E.G. (2004). Relationship Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions, *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Alkan, E. (2011). Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Alkan, E., Yıldız, S. M., ve Bakır, M. (2011). Mobbingin Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 270-280.
- Altay., Birsen – Gönener., Demet - Ceren Demirkıran., (2010)., “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin



Etkisi”., Fırat Tıp Dergisi-Fırat Medical Journal., 2010, Cilt 15, Sayı 1, ss:10-16., <http://www.firattipdergisi.com/text.php?id=606>., Erişim Tarihi: 18.05.2017.

- Bakan.,İsmail – Taşlıyan.,Mustafa – Taş.,Fatih – 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., Cilt 4, Sayı 1., Haziran 2014., pp:296-315., <http://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php>., Erişim Tarihi: 22.01.2017.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173.
- Besler.,Senem – Oruç.,İlke., (2010)., “Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler”., Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi., Anadolu University Journal of Social Sciences., Cilt/Vol.: 10 - Sayı/No: 1 : 17–38 (2010)., <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/266/928589.pdf?sequence=1&isAllowed=y>., Erişim Tarihi: 10.06.2016.
- Beswick, J., Gore, J., & Palferman, D. (2006). Bullying at Work: a Review of the Literature WPS/06/04. Derbyshire: Health and Safety Laboratories.
- Björkqvist, K. (1994). Sex Differences in Physical, Verbal, and Indirect Aggression: A Review of Recent Research. *Sex Roles*, 30(4), 177-188.
- Björkqvist, K. (2001). Social Defeat as a Stressor in Humans, *Psychology and Behaviour*, 73 (3), 435-442.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Back, M. (1994). Aggression Among University Employees, *Aggressive Behaviour*, 20(1), 173-184.
- Bucuklar, N. M. (2009). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler ile İlişkisinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 20(2), 95-108.
- Cooper, C. L., Hoel, H. ve Faragher, B. (2004). Bullying is Detrimental to Health, But All Bullying Behaviours Are Not Necessarily Equally Damaging, *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 367-387.
- Costello, A. B. ve J. W. Osborne (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis, *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014)., İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi’nde Mayıs 2014, Ankara., https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf., Erişim Tarihi: 16.05.2017.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(1), 62-77.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul: Timaş Yayınları.



- Çögenli., Mehmed Zahid – Asunakutlu., Tuncer., (2016)., “Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği Mobbing in Academy: An Investigation at Adım Universities”., Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ERZSOSDE) IX-I: 17-32 [2016]., <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/erzisosbil/article/view/5000195034/5000169498>., Erişim Tarihi: 16.05.2017.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. Çev.: OC Öner Toy), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demir, N. (2017), “İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi : Kadın Çalışanlar İçin Bankacılık Sektörü Örneği”, Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal , 8(1), 50-74.
- Dikmetaş, E., M., Top ve Gülpembe, Ergin(2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi, Türk Psikiyatri Dergisi 2011;22,1-15. <http://www.turkpsikiyatri.com/Data/UnpublishedArticles/2aa66u.pdf>., (Erişim tarihi: 25.11.2016).
- Einarsen, S., Raknes, B. ve Matthiesen, S.B. (1998). Bullying and Harassment at Work and Their Relationship to Work Environment Quality: An Exploratory Study, European Work and Organizational Psychologist 4(1), 381-401.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. ve Skogstad, A. (1998). Bullying, Burnout and Well-being Among Assistant Nurses, Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand, 14(2), 563-568.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work, International Journal of Manpower, 20(1), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach, Aggression and Violent Behavior, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2011). The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, 2(1), 3-40.
- Filizöz, B. ve Ay, A. (2011). Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik bir Araştırma, E-Journal of New World Sciences Academy, 6(2), 3-21.
- Freudenberg, Herbert J. (1974). “Staff Burn-Out”, Journal of Social Issues, Vol.30, No.1, 159-165.
- Güneri, M. B. (2010). The Mobbing Behaviors That The Lecturers Are Exposed to And Its Effects on Alienation to Work, Recruitment of Lecturer Their Exposure Behavior, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya.
- Gökçe, Toker A. (2010). Mobbing: İşyerinde Yıldıрма Kavramsal Çerçeve. Ankara: Pagem Akademi Yayınları.
- Hallberg, L. R. ve Strandmark, M. K. (2006). Health Consequences of Workplace Bullying: Experiences From The Perspective of Employees in The Public Service Sector, International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, 1(2), 109-119.



- Hirigoyen, M. F. (2000). Manevi Taciz-Günümüzde Sapkın Şiddet, Çev.(Heval Bucak), İstanbul: Güncel Yayıncılık.
- Hoel, H.ve Cooper, C.L. (2000). Destructive Conflict and Bullying at Work, Manchester.
- Jordan, P. J., & Sheehan, M. (2000). Stress and Managerial Bullying: Affective Antecedents and Consequences. Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems, 2(1) 201-225.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68(1), 29-32.
- Kaya, Resul. (2015). İşçilerin Maruz Kaldığı Mobbing Ve Ülkelerin Karşılaştırmalı Analizi, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(20), Aralık 2015, s. 369-381., http://www.asosjournal.com/Makaleler/1748257942_991%20Resul%20KAYA.pdf, Erişim Tarihi: 01.04.2017
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(1), 119-126.
- Liefoghe, A.P.D. ve Davey, K. M. (2001). Accounts of Workplace Bullying: The Role of the Organization, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(4), 375-392.
- Malt, U., Karlehagen, J., & Leymann, H. (1993). The Effect of Major Railway Accidents on the Psychosocial Health of Train Drivers: A Longitudinal Study of the One Year Outcome After the Accident, Journal of Psychosomatic Research, 8(37), 807-817.
- Marakoğlu Kamile-Çetin Kargın Nisa-Armutlukuyu Mustafa., (2013)., “Tıp Fakültesi Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Sendromu ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi”, Genel Tıp Dergisi., Genel Tıp Derg 2013;23:102-8., ss:103-108., <http://www.geneltip.org/upload/sayi/79/GTD-00680.pdf>, Erişim Tarihi: 18.05.2017.
- Maslach, Christina ve Jackson, Susan E. (1981). “The Measurement Of Experienced Burnout”, Journal Of Occupational Behavior, Vol. 2, No. 2, 99–113.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout New Directions in Research and Intervention, Current Directions in Psychological Science, 12(5), 189-192.
- Matthiesen, S.B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric Distress and Symptoms of PTSD among Victims of Bullying at Work, British Journal of Guidance & Counselling, 32(3), 335-356.
- Mikkelsen, E.G. ve Einarsen, S. (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.



- Minibaş, J. ve İdiğ, M. (2009). Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kâbus. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Oral, Z. (2006). Meslek Yarası, İstanbul: Doğan Kitap.
- Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 95-109.
- Özkan, V. G. (2011). İşyerinde Yıldırma (mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2008). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(1), 37-60.
- Polat, O., & Pakış, I. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. <http://openaccess.acibadem.edu.tr:8080/xmlui/handle/11443/261> (Erişim tarihi: 12.12.2016).
- Resmi Gazete (2011a)., Sayı : 27836 4 Şubat 2011 Cuma., TÜRK BORÇLAR KANUNU., Kanun No: 6098., Kabul Tarihi: 11/1/2011., <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>., Erişim Tarihi: 16.05.2017.
- Resmi Gazete (2011b)., Sayı : 27879., 19 Mart 2011 Cumartesi., GENELGE: 2011/2., Başbakanlıktan., Konu : İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi., <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm>., Erişim Tarihi: 16.05.2017.
- Risso, R. D. (2003). Kişilik Tipleri (Çeviren: Göker Talay). İstanbul: Kuraldışı.
- Roberts, G.L. (2000). Evaluating the Prevalence and Impact of Domestic Violence, A.Y. Shalev, R.Yehuda and A.C. MCFarlane (Der.), International Handbook of Human Responses to Trauma, New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Sağlam, A. S. Ç. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15), 1-25.
- Salin, D. (2001). Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(4), 425-441.
- Saraç, E. (2011). İş Ortamında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Çalışanlar Üzerinde Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sezgin F. H. (2016), Bayesci Faktör Analizi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Uygulaması, International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences, 22-23 Eylül 2016, 1(1),1283-1296.



- Sezgin, F. H. ve Kınay, B., (2010), “A Dynamic Factor Model for Evaluation of Financial Crises in Turkey”, Bulletin De la Societe des Sciences Medicales, No: 1/10, 109-117.
- Shallcross, L. (2003). The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector, In Workplace Mobbing Conference. <https://scholar.google.com.tr/citations?user=pDw1ebIAAAAJ&hl=tr&oi=sra> (Erişim Tarihi: 23.11.2016).
- Sürgevil, O., Fettahlıoğlu, Ö. O., Gücenmez, S., Budak, G., & Budak, G. (2007). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(1), 36-58.
- Tanhan, F., ve Çam, Z. (2011). The Relation Between Mobbing Behaviors Teachers in Elementary Schools Are Exposed To and Their Burnout Levels, Procedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 15, 2011, Pages 2704-2709., <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811007208>., Erişim Tarihi: 01.04.2017.
- Taşlıyan M., Hırlak B. ve Çiftçi G. E. (2014), 3(6), Akademisyenlerin Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki-The Investigation of Relationship Between Emotional Intelligence and Job Satisfactions with Burnout Level of Academicians, İşletme Araştırmaları Dergisi-Journal of Business Research Türk, 2014 3(6),63-80. [http://www.isarder.org/isardercom/2014vol6issue3/vol.6_issue.3_article04_full_text.p](http://www.isarder.org/isardercom/2014vol6issue3/vol.6_issue.3_article04_full_text.pdf) df., Erişim Tarihi: 01.04.2017
- Tehrani, N. (2004), Bullying: A Source of Chronic Post Traumatic Stres, British Journal of Guidance and Counselling, 32(3), 357-366.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010(1), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Çalışma ve Toplum, 4(11), 13-28.
- Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi-2. Baskı, Editör: Suna Tevrüz, Türk Psikologlar Derneği ve Kalder Derneği Ortak Yayını, İstanbul.
- Torun, A. (2004). İşyerinde Zorbalık, Öneri M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 6(22), 183-190.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı:Nedenleri ve Sonuçları, Yönetim Bilimleri Dergisi Journal of Administration Sciences, 2(2), 101-128, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/comuybd/article/viewFile/5000037413/5000036288>., Erişim Tarihi: 01.04.2017
- Ural, C. P. (2009). Psiko-şiddete Maruz Kalmış Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.



- Varhama, L. M. ve Björkqvist, K. (2004). Conflicts, Workplace Bullying and Burnout Problems Among Municipal Employees, *Psychological Reports*, 94(3), 1116-1124.
- Vartia-Väänänen, M. (2003). Workplace Bullying: A Study on The Work Environment, Well-being and Health. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/19884>, (Erişim Tarihi: 24.11.2016).
- Voroney, J. (2005). Workplace Bullying: a Cultural Perspective, *Culture of Peace Online Journal*, 1(1), 21-30.
- Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (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.
- Zapf, D. (1999). Organizational, Work Group-Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, 1(1), 70-85.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. ve Vartia, M. (2003). Empirical Findings on Bullying in The Workplace, Bullying and Emotional Abuse in The Workplace: *International Perspectives in Research and Practice*, 2(1), 103-125.