



**T.C.**  
**Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi**  
**Tezli Yüksek Lisans Programı**

**AKADEMİSYENLERİN MOBBİNG ALGILARININ ÖRGÜTSEL  
YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ  
(MUNZUR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

**Eda GÜVEN SARI**  
**Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı**  
**Dr. Öğr. Üyesi Emine ÖNDER**

**Burdur, 2018**



**T.C.**  
**Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Eğitim Yönetimi Teftişı Planlaması ve Ekonomisi**  
**Tezli Yüksek Lisans Programı**

**AKADEMİSYENLERİN MOBBİNG ALGILARININ ÖRGÜTSEL  
YABANCILAŞMA DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ  
(MUNZUR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEğİ)**

**Eda GÜVEN SARI**  
**Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı**  
**Dr. Öğr. Üyesi Emine ÖNDER**

**Burdur, 2018**



BURDUR MAKÜ EĞİTİM BİLİMLERİ  
ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY  
FORMU

Burdur M.A.K.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 23/07/2018 tarih ve 2018-245/18 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 09/08/2018 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Eda GÜVEN SARI'nın "Akademisyenlerin Mobbing Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri ile İlişkisi (Munzur Üniversitesi Örneği)" konulu tez çalışması Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE (TEZ DANIŞMANI): Dr. Öğr. Üyesi Emine ÖNDER

ÜYE: Prof. Dr. Sadık KARTAL

ÜYE: Prof. Dr. Ali TAŞ

ONAY

Burdur M.A.K.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ...../...../2018 tarih ve ...../.....sayılı kararı.

İMZA / MÜHÜR

## BİLDİRİM

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu taahhüt edip, tezimin kaynak göstermek koşuluyla aşağıda belirttiğim şekilde fotokopi ile çoğaltılmasına izin veriyorum.

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.


Tezim/Raporum sadece Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun 1 (bir) yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Eda GÜVEN SARI

09.08.2018

İmza



*Zamanlarından çaldığım,  
Canım Kızlarım;  
Ela Berfu & İkra Duru'ya...  
Sizi Çok Seviyorum!*

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca her zaman desteğini ve yardımını gördüğüm, yardımcı olmak için elinden gelenin fazlasını yapan sevgili, saygıdeğer, tatlı dilli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Emine ÖNDER'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım kıymetli hocalarım Prof. Dr. Sadık KARTAL, Prof. Dr. Ali TAŞ, Prof. Dr. Ekber TOMUL, Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN ve Dr. Öğr. Üyesi Öznur TULUNAY ATEŞ'e ayrıca anketlerimi uygulamam için yardımlarını benden esirgemeyen Munzur Üniversitesi akademisyenlerine de teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca kayıt dönemlerinde benden daha fazla emek sarfeden, ödevlerimi yapabilmem ve tezimi yazabilmem için yaramaz kızlarımla ilgilenen, sürekli beni motive eden, her zaman maddi ve manevi desteklerini gördüğüm başta kıymetli babam Dr. Öğr. Üyesi Şevki Yılmaz GÜVEN olmak üzere, kıymetli annem İng. Okt. Fahriye GÜVEN'e, birtanecik kızkardeşim Dahiliye Uzmanı Dr. Ela GÜVEN AVCI'ya, kardeşim gibi olan sevgili eniştem Dahiliye Uzmanı Dr. Muammer AVCI'ya sevgilerimi sunuyorum.

Hayatımın her anında yanımda olan, her zaman yardımcım, can dostum, evimden uzak kaldığım zamanlarımda ve ödevlerimi, tezimi yazabilmem için kızlarımız ile benden daha fazla ve daha iyi ilgilenen sevgili eşim Tahir SARI'ya, kendisine yeterince zaman ayıramadığım canım kızım ilk göz ağrım Ela Berfu'ya ve tez yazma aşamalarında kendisini önce tekmeleriyle sonra da ağlamalarıyla hissettiren canım kızım İkra Duru'ya canı gönülden sevgilerimi sunuyorum.

Kısaca, olmasaydınız bu tez olmazdı... İyi ki varsınız, iyi ki hayatımdasınız...

# Akademisyenlerin Mobbing Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri İle İlişkisi (Munzur Üniversitesi Örneği)

## Yüksek Lisans Tezi

Eda GÜVEN SARI

### ÖZ

Bu araştırmada, akademisyenlerin mobbing ve örgütsel yabancılaşma algı düzeylerini belirlemek, mobbing ve örgütsel yabancılaşma algılarının cinsiyet, kıdem, unvan, sendika üyesi olma, mobbinge maruz kalıp kalmama ve mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek ve mobbing algıları ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Munzur Üniversitesi'nde görev yapan 218 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri "kişisel bilgi formu", "Çalışanlar Arasında Yıldırma Eylemleri" ve "İşe Yabancılaşma" ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmada veriler SPSS 20.0 paket programı yardımıyla çözümlenmiştir. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimleyici analizler kullanılmıştır. Ayrıca gruplar arası karşılaştırmalar için veri setinin normal dağılım gösterdiği durumlarda Independent Sample T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) yapılmıştır. Veri setinin normal dağılım göstermediği durumlarda bu testlerin nonparametrik karşılığı Mann Whitney U ve Kruskal Wallis Testleri yapılmıştır. Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ise Pearson Korelasyon Analizi yardımıyla incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının "çok düşük" düzeyde örgütsel yabancılaşma düzeylerinin ise "düşük" düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Akademisyenlerin mobbing algılarının cinsiyet, unvan ve sendika üyeliğine göre anlamlı farklılık göstermediği, kıdem, mobbinge maruz kalıp kalmama ve mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. 11 yıl ve üstünde kıdeme sahip, mobbinge maruz kalan ve mobbinge maruz kalma süresi 1 yıldan fazla olan akademisyenlerin mobbing algılarının diğer akademisyenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının ise cinsiyet, unvan ve sendika üyesi olma değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği, kıdem, mobbinge maruz kalma ve mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Kıdem değişkeninde anlamlı farkın, 5 yıl ve altı kıdemdeki akademisyenler ile diğerleri arasında olduğu ve 6 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olanların örgütsel yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca mobbinge maruz kalan ve mobbinge 1 yıldan daha uzun süre maruz kalan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Akademisyenlerin mobbing algıları ile örgütsel yabancılaşma algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyindeki değişimin yaklaşık %44'ünün mobbing algısından kaynaklandığı anlaşılmıştır.

*Anahtar Kelimeler:* Akademisyen, mobbing, örgütsel yabancılaşma

Sayfa Adedi: 118

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Emine ÖNDER



# **The Relationship of Academicians' Mobbing Perception with the Level of Organizational Alienation (Sample of Munzur University)**

**(Master Thesis)**

**Eda GÜVEN SARI**

## **ABSTRACT**

In this research, it was aimed to determine the relationship of academicians' mobbing perception with the level of organizational alienation, to investigate whether mobbing and organizational alienation perceptions were significantly different from gender, seniority, title, trade union membership, mobbing exposure and mobbing exposure duration, and to determine the relationship between mobbing perceptions and organizational alienation levels. The study group of the research consists of 218 academicians working at Munzur University in the academic year of 2017-2018. The data of the research were collected through "the personal information form", "Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)" and "Work Alienation Scale". The data were analyzed with SPSS 20.0 package program. In the analysis of the data, descriptive analyzes such as percent, frequency, arithmetic mean, standard deviation were used. Besides, Independent Sample T Test and One-way ANOVA (ANOVA) were used when the data set showed normal distribution for the intergroup comparison. Mann Whitney U and Kruskal Wallis Tests that were Nonparametric tests were used in the cases where the data set was not normally distributed. The relationship between mobbing and organizational alienation was investigated with Pearson Correlation Analysis. As a result of the analysis, it was understood that the mobbing perceptions of the academicians participating in the research were "very low" and organizational alienation levels were "low". It was understood that the mobbing perceptions of academicians showed no significant difference according to gender, title and trade union membership but significant difference according to seniority, mobbing exposure and mobbing exposure duration. It was determined that mobbing perceptions of academics who had 11 years or more seniority, exposed to mobbing and who had mobbing exposure duration over 1 year were higher than other academicians. It was understood that the organizational alienation perceptions of academicians were not significantly different according to gender, title, trade union, and there was a significant difference according to the duration of seniority, mobbing exposure and mobbing exposure duration. It was understood that the meaningful difference in the seniority variable was between 5 years and less senior academicians and others, and those who had a seniority of 6 years or more had higher perceptions of organizational alienation. It was found that the perceptions of organizational alienation of academicians exposed to mobbing for a period longer than one year were higher than those exposed to mobbing for less than one year. It was determined that there was a moderately positively meaningful relationship between mobbing perceptions and organizational alienation perceptions of academicians. It was understood that about 44% of the change in the level of organizational alienation of academicians was due to the mobbing perception.

*Key Words:* Academician, mobbing, organizational alienation

Pages number:118

Advisor: Asst. Prof. Dr. Emine ÖNDER

## İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM .....	i
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZ .....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar .....	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	3
1.2.1. Alt problemler .....	4
1.3. Araştırmanın Amacı.....	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	6
1.6. Tanımlar .....	6
BÖLÜM II.....	7
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	7
2.1. Mobbing Olgusu .....	7
2.1.1. Mobbing tipolojisi .....	8
2.1.1.1. Birinci grup: Kendini ifade etme ve iletişim oluşumunu etkilemek ...	8
2.1.1.2. İkinci grup: Sosyal ilişkilere saldırılar .....	8
2.1.1.3. Üçüncü grup: İtibara karşı yapılan saldırılar.....	9
2.1.1.4. Dördüncü grup: Bireyin hayat kalitesine ve mesleki konumuna saldırılar.....	9
2.1.1.5. Beşinci grup: Bireyin sağlığına yapılan doğrudan saldırılar.....	10
2.1.2. Mobbing çeşitleri .....	10
2.1.2.1. Dikey hiyerarşik mobbing.....	10
2.1.2.1.1. Yukarıdan aşağıya doğru mobbing .....	10
2.1.2.1.2. Aşağıdan yukarıya doğru mobbing .....	10
2.1.2.2. Yatay veya eşitler arası mobbing .....	11
2.1.3. Mobbingin sebepleri.....	12
2.1.3.1. Bireysel sebepler .....	12

2.1.3.2. Örgütsel sebepler.....	13
2.1.4. Mobbingin belirtileri .....	14
2.1.5. Mobbingin yarattığı sonuçlar .....	15
2.1.5.1. Mağdur açısından sonuçlar .....	15
2.1.5.2. Örgüt açısından sonuçlar.....	16
2.1.5.3. Toplum açısından sonuçlar .....	17
2.1.6. Mobbing ile mücadele etme şekilleri .....	17
2.1.6.1. Kişisel mücadele etme şekiller.....	17
2.1.6.2. Örgütsel mücadele etme şekilleri .....	18
2.1.6.3. Sendikal olarak mücadele etme şekilleri.....	18
2.1.7. Üniversitelerde mobbing.....	19
2.1.8. Mobbing ve akademisyenlik .....	20
2.1.9. Üniversitelerde mobbing kurbanının tanımlanması.....	22
2.1.10. Mobbingin akademik kurumlardaki olası neden ve sonuçları .....	23
2.1.11. Üniversitelerde mobbinge karşı mücadele .....	25
2.2. Örgütsel Yabancılaşma .....	26
2.2.1. Yabancılaşma kavramı .....	26
2.2.2. Yabancılaşma kavramının gelişimine katkıda bulunan düşünürler .....	29
2.2.2.1. Friedrich Hegel ve yabancılaşma .....	29
2.2.2.2. Ludwig A. Feuerbach ve yabancılaşma .....	30
2.2.2.3. Karl Marx ve yabancılaşma .....	30
2.2.2.4. Emile Durkheim ve yabancılaşma .....	31
2.2.2.5. Max Weber ve yabancılaşma .....	31
2.2.2.6. Erich Fromm ve yabancılaşma.....	32
2.2.2.7. Herbert Marcuse ve yabancılaşma .....	32
2.2.2.8. Melvin Seeman ve yabancılaşma .....	33
2.2.3. Örgütsel yabancılaşmanın boyutları.....	33
2.2.3.1. Güçsüzlük boyutu .....	34
2.2.3.2. Anlamsızlık .....	35
2.2.3.3. Normsuzluk (Kuralsızlık).....	35
2.2.3.4. Yalıtılmışlık .....	36
2.2.3.5. Kendine yabancılaşma boyutu .....	37
2.2.4. Örgütlerde yabancılaşma kavramı.....	38

2.2.5. Örgütlerde yabancılaşmanın temel nedenleri .....	38
2.2.6. Örgütlerde yabancılaşmanın sonuçları .....	40
2.2.7. Mobbing ve işe yabancılaşma .....	42
2.2.8. Alanyazın ile ilgili çalışmalar .....	43
2.2.8.1. Mobbing ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalar .....	43
2.2.8.2. Mobbing ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalar .....	46
2.2.8.3. Örgütsel yabancılaşma ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalar .....	48
2.2.8.4. Örgütsel yabancılaşma ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalar .....	51
2.2.8.5. Mobbing ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmalar .....	52
BÖLÜM III .....	54
YÖNTEM.....	55
3.1. Araştırma Modeli .....	55
3.2. Çalışma Grubu .....	55
3.3. Veri Toplama Aracı.....	57
3.3.1. Kişisel bilgi formu .....	58
3.3.2. Çalışanlar arasında yıldırma eylemleri ölçeği .....	58
3.3.3. İşe yabancılaşma ölçeği.....	59
3.4. Veri Toplama Süreci .....	60
3.5. Verilerin Analizi.....	60
BÖLÜM IV .....	62
BULGULAR.....	62
4.1. Akademisyenlerin Mobbinge Algı Düzeyleri .....	62
4.2. Bazı Değişkenlere Göre Akademisyenlerin Mobbing Algılarının Karşılaştırılması .....	62
4.2.1. Cinsiyete göre akademisyenlerin mobbing algıları .....	62
4.2.2. Kıdeme göre akademisyenlerin mobbing algıları .....	63
4.2.3. Unvana göre akademisyenlerin mobbing algıları .....	64
4.2.4. Sendika üyesi olma durumuna göre akademisyenlerin mobbing algıları.....	64
4.2.5. Mobbinge maruz kalma durumuna göre akademisyenlerin mobbing algıları .....	65
4.2.6. Mobbinge maruz kalma süresine göre akademisyenlerin mobbing algıları .....	65

4.3. Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşmaya Algı Düzeyleri.....	66
4.4. Bazı Değişkenlere Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Karşılaştırılması .....	67
4.4.1. Cinsiyete göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları .....	67
4.4.2. Kıdeme göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları.....	68
4.4.3. Unvana göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları .....	68
4.4.4. Sendika üyesi olma durumuna göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları.....	69
4.4.5. Mobbinge maruz kalma durumuna göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları.....	69
4.4.6. Mobbinge maruz kalma süresine göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları.....	70
4.5. Akademisyenlerin Mobbing İle Örgütsel Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki .....	71
BÖLÜM V .....	72
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	72
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	72
5.2. Öneriler .....	81
5.2.1. Uygulayıcılara öneriler .....	81
5.2.2. Araştırmacılara öneriler .....	82
KAYNAKÇA .....	83
EKLER .....	109
EK-1 Veri Toplama Aracı .....	110
EK-2 Araştırma İzin Onayı .....	113
EK-3 Akademik Personel Unvan ve Sayısı .....	114
EK-4 Ölçek Kullanım İzni .....	115
EK-5 Ölçek Kullanım İzni .....	116
EK-6 Ölçek Kullanım İzni .....	117
ÖZGEÇMİŞ .....	118

## TABLolar DİZİNİ

<b><u>Tablo</u></b>	<b><u>Sayfa</u></b>
Tablo 1. Çalışmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özellikleri.....	56
Tablo 2. Çalışmaya Katılan Akademisyenlerin Mobbinge Uğrama Durumu.....	57
Tablo 3. Akademisyenlerin Mobbinge Algı Düzeyleri.....	62
Tablo 4. Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları .....	63
Tablo 5. Kıdeme Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları .....	63
Tablo 6. Unvana Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları.....	64
Tablo 7. Sendika Üyeliğine Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları.....	65
Tablo 8. Mobbinge Maruz Kalma Durumuna Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları.....	65
Tablo 9. Mobbinge Maruz Kalma Süresine Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları.....	66
Tablo 10. Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşmaya Algı Düzeyleri .....	66
Tablo 11. Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları...	67
Tablo 12. Kıdeme Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları.....	68
Tablo 13. Unvana Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları.....	69
Tablo 14. Sendika Üyeliğine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları.....	69
Tablo 15. Mobbinge Maruz Kalma Durumuna Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları.....	70
Tablo 16. Mobbinge Maruz Kalma Süresine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları.....	70
Tablo 17. Akademisyenlerin Mobbing İle Örgütsel Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki.....	71

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi ve alt problemler ile araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır.

### 1.1. Problem Durumu

İnsanlar yıllardır tek başlarına ulaşamayacakları, tek kişinin çabasıyla gerçekleştiremeyecekleri hedeflere ulaşabilmek için beraber çalışma çabası içinde olmuşlar; örgütler kurmuşlardır. Belli faaliyetler altında bütünleşmeye çalışarak bir taraftan örgütün amaçlarını, diğer taraftan da kendi amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmışlardır. Bu durum, çalışanlar arasında ihtiyaçlar, beklentiler, algı farklılıkları gibi sebeplerle zaman zaman çatışmaların yaşanmasına neden olmuştur (Fettahlıoğlu, 2008, s. 2).

Çatışma, mobbing sürecini oluşturan ilk aşamadır. Bireylerin karşı karşıya kaldığı saldırgan davranışların mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için bu davranışların belirli bir süreç içerisinde sistematik olarak tekrarlanması gerekir (Seçkin-Çelik, 2013). Bu bakımdan mobbing alışlagelen bir çatışmadan ziyade, sistemli yapılan tacizler, saldırılar, hakaretler ve dışlamalarla devam eden; mobbinge uğrayan kişiyi çaresiz ve etkisiz bırakarak telafi edilmesi güç zararlara sebep olan amansız bir süreçtir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008, s. 174). Başka bir ifadeyle mobbing, tek bir kişiye karşı bir veya daha fazla kişinin sistematik olarak yaptığı ahlak dışı, saldırgan davranışlar ve devam eden bu süreçte kişinin savunmasız kalması ve çaresizliğe itilmesidir (Leyman, 1996). Mobbing, iftira, aşağılama, haksız suçlamalar, şiddet ve taciz gibi eylemlerle yapılan ve çalışanın işine yabancılaştırmasını ve işten uzaklaşmasını amaçlayan fiziksel şiddettir (Gül, İnce ve Özcan, 2011).

Örgütlerde belirli bir çalışana hedef alan, bilinçli yapılan ve etiğe aykırı olan mobbing, hem kişisel hem de kurumsal boyutta tehlike yaratır. Örgütlerde yaşanan mobbing; stres, depresyon, anksiyete, psikosomatik şikâyetler, kazalar, yaralanmalar ve arkadaşlık ilişkilerinin bozulması gibi olumsuzluklara sebep olabilir (Davenport, Schwartz & Elliot, 2003, s. 67). Aynı zamanda örgüt ile çalışan arasındaki ilişkilere

zarar vererek kişinin örgüte olan güvenini zedeler; çalışanın örgütün amaç ve hedeflerine ilgisiz kalarak örgütsel kurallara adapte olmada isteksiz olmasına sebep olabilir. Mobbing sonucunda çalışanın sadece iş tatmini değil, aynı zamanda işe bağlılıkları da azalabilir (Altuntaş, 2010; Tutar, 2015 s. 119). Bu durum, onların tükenip, genellikle işten ayrılmalarına neden olabilir (Tutar, 2015 s. 119).

Araştırmalar, mobbingin en çok kâr amacı gütmeyen örgütlerde, sağlık ve eğitim sektöründe yaşandığını (Westhues, 2002, s. 4; akt. Tınaz, 2006, s. 113), özellikle de üniversitelerde mobbinge daha çok karşılaşıldığını ortaya koymaktadır (Güven, Kaplan ve Acungil, 2018; Keashly & Neuman, 2010; Westhues, 2002, s. 4; akt. Tınaz, 2006, s. 113). Öğretim Elemanları Sendikası (ÖGESEN) tarafından yürütülen bir araştırmaya göre, akademisyenlerin %37'si mobbinge maruz kaldığını, %28'i ise kısmen mobbinge uğradığını ifade etmiştir ([www.egitimtercihi.com](http://www.egitimtercihi.com)). Oysa amacı bilimsel araştırma yaparak toplumsal gelişmelere ışık tutmak ve kaliteli insan gücü yetiştirmek olan üniversitelerin bu amaçlarına ulaşabilmesi için öğretim elemanlarının akademik ve bireysel özgürlüklerini korumak ve iş yerinde güvenli ve huzurlu bir ortam oluşturmak oldukça önemlidir (Marangoz, 2012). Çünkü akademik örgütlerde uygulanan mobbing kişinin akademik kariyerini büsbütün engelleyebileceği gibi örgütten ayrılmasına neden olabilir. Bunun yanı sıra bu durum, işini bırakamıyorsa akademisyenin işine (Küçüksüleymanoğlu, 2007; Mehmetoğlu-Güneri, 2010, s. 2) veya örgütüne (Can, 2007, s. 83) yabancılaşması ile sonuçlanabilir. Tolan (1981, s. 184) mobbingin en olumsuz etkisinin, bireyi örgütün bütün kural ve süreçlerine karşı yabancılaştırma olduğunu bildirmiştir. Tutar (2004) ise mobbing mağdurunun kendisini çaresiz, tek başına ve soyutlanmış hissederek giderek örgütüne yabancılaşacağını belirtmiştir.

Örgütsel yabancılaşma, çalışan kişinin işini anlamlı bulmaması; kurumundaki ilişkilerden memnun olmaması, ümitlerini kaybetmesi ve kendisini düzenin basit bir çarkı şeklinde algılaması şeklinde tanımlanmaktadır (Elma, 2003, s. 16). Bir başka tanımlamada yabancılaşma, kişinin kendisini, örgütüne karşı ilgisiz, kayıtsız, işiyle ve iş yeriyle bütünleşememesinin verdiği bir uyumsuzluk hali olarak ifade edilmiştir. Bireyin çalıştığı kuruma karşı ilgili olmaması, kendisini anlamlı görmeyip tek hissetmesi olarak değerlendirilmiştir (Tutar, 2004). Hâlbuki örgütlerde, örgütsel amaçlara ulaşabilmek adına güdülenmiş ve işleriyle uğraşan, tanımlı görevlerinden çok daha fazlasını yerine getirmeye istekli çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır (Katz &



Kahn, 1977, s. 378). Ancak, yaşanan yoğun stres, tek kalma hissi, ast üst ilişkileri, yönetici ve çalışanların olumsuz tavırları, çalışanlar arasındaki çatışmalar örgütsel yabancılaşmaya sebep olabilmektedir. Örgütsel yabancılaşma ise, yaşanan süreci bir bütün içerisinde algılayamama, güçsüzlük, yalnızlık duygusu ve kendine karşı yabancılaşma biçiminde özetlenebilecek bireysel problemlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir (Tolan, 1981, s. 184). Bu durumda, örgütüne yabancılaşan bir çalışanın örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye katkısı olamayacağı söylenebilir (Mehmetoğlu-Güneri, 2010, s. 2). Dolayısıyla, üniversitelerde örgütsel, eğitsel ve bilimsel amaçların etkililiğinin, verimliliğinin ve kalitesinin mobbing ve yabancılaşmanın etkisinde olduğu ifade edilebilir (Kalağan, 2009, s. 2). Alanyazında da mobbinge uğrayarak örgütüne ve işine yabancılaşan bir akademisyenin örgütsel amaçları gerçekleştirmeye katkısı olamayacağı vurgulanmaktadır (Mehmetoğlu-Güneri, 2010, s. 2).

Son yıllarda akademik örgütlerde mobbing konusu birçok araştırmada konu edilmiştir. Bu araştırmalarda genellikle akademisyenlerin mobbing algılarının araştırıldığı görülmektedir (Cayvarlı, 2013; Cemaloğlu ve Şahan, 2013; Orhan, 2009; Şenerkal, 2014; Tanoğlu, 2006). Bunun yanı sıra, mobbing ile stres (Ülbeği, 2016), tükenmişlik (Gül, İnce ve Özcan 2011; Mimaroglu-Bucuklar, 2009), örgütsel bağlılık (Aşık, 2016; Karakoç, 2012), örgütsel adalet (Seçkin ve Yavuz, 2014), örgütsel sessizlik (Daşcı, 2014; Gül, İnce ve Özcan, 2011; Özkan, 2016), iş doyumu (Çivilidağ, 2011) gibi kavramların birlikte incelendiği görülmektedir. Üniversitelerde mobbing konusu pek çok kez ele alınmış olmasına rağmen, akademik örgütlerde mobbing ile örgütsel yabancılaşma kavramlarını beraber ele alan araştırma oldukça sınırlıdır (Mehmetoğlu-Güneri, 2010). Dolayısıyla araştırmanın alanyazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

## **1.2. Problem Cümlesi**

Akademisyenlerin, mobbing ve örgütsel yabancılaşma algıları nasıldır ve mobbing ile örgütsel yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 1.2.1. Alt problemler.

1. Akademisyenlerin mobbing algı düzeyleri nasıldır?
2. Akademisyenlerin mobbing algıları;
  - a. Cinsiyet,
  - b. Kıdem,
  - c. Unvan,
  - d. Sendika üyesi olma,
  - e. Mobbinge maruz kalma,
  - f. Mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algı düzeyleri nasıldır?
4. Akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları;
  - a. Cinsiyet
  - b. Kıdem,
  - c. Unvan,
  - d. Sendika üyesi olma,
  - e. Mobbinge maruz kalma,
  - f. Mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Akademisyenlerin mobbing ile örgütsel yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 1.3. Araştırmanın Amacı

Akademisyenlerin mobbing ve örgütsel yabancılaşma algı düzeylerini belirlemek, mobbing ve örgütsel yabancılaşma algılarının cinsiyet, kıdem, unvan, sendika üyesi olma, mobbinge maruz kalma ve mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek ve mobbing algıları ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlanmıştır.

#### 1.4. Araştırmanın Önemi

Örgütsel mobbing yeni bir kavram olarak karşımıza çıksada, aslında iş yerinde mobbing yaşamın var oluşundan beri karşılaşılan bir durumdur. Ancak 20. yüzyılın son yıllarında bilim ve teknolojideki gelişmeler ışığında meydana gelen değişimler, örgütlerde var olan yapıyı etkilemiş ve mobbinge sebep olan problemlere zemin hazırlayarak bu alanda baskıların artmasına sebep olmuştur (Zengin ve Kaygın, 2016).

Mobbing ile ilgili alanyazına bakıldığında, mobbingin en çok yaşandığı sektörlerden birinin eğitim sektörü olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle de üniversitelerde mobbinge daha çok karşılaşıldığı bildirilmektedir (Westhues, 2002, s. 4; akt. Tınaz, 2006, s. 113). Ancak örgütlerde yaşanan mobbing, hem kişisel hem de kurumsal boyutta tehlike yaratır ve örgütsel iklimi tehdit eden önemli bir meseledir. Örgütlerde yaşanan mobbing, çalışanın tükenip genellikle işten ayrılmasına sebep olan yıldırma politikasıdır. Bu yıldırma politikaları örgüt ile çalışan arasındaki ilişkilere zarar vererek kişinin örgüte güvenini zedeler ve yapılan tüm etkinliklerden kendisini soyutlayarak örgüte yabancılaşmasına sebep olabilir (Zengin ve Kaygın, 2016). Örgütsel yabancılaşma da, mobbing gibi örgütlere zararı olan örgütlerin işleyişlerini sekteye uğratan, çözümlenmediğinde olağan ve saptanması güç sonuçlar doğuran, olumsuz bir durumdur (Fettahlıoğlu ve Tatlı, 2015). Bu bakımdan, özgür ve tarafsız bir görüşe sahip yeni nesiller yetiştiren örgütler olması beklenen üniversitelerde, bireyi akademik ve sosyal çevreden hatta yaşamdan soğutan mobbing ve yabancılaşma gibi durumlardan akademisyenlerin uzak olması istenir (Erdemir, 2012). Akademisyenin işini daha verimli ve başarılı bir şekilde sürdürebilmesi ve bilgi üretebilmesi için “Bugün başıma bir şey gelecek mi, istifa mı etsem?” düşüncesinden uzak olması önemlidir ([www.memurlar.net](http://www.memurlar.net)). Dolayısıyla, üniversitelerde çalışan akademisyenlerin çalıştıkları kurumda maruz kaldıkları davranışların ve kurumuna dair hislerinin önemli olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin davranış ve hislerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların da gereken önlemlerin alınması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan araştırmanın önemli olduğu ve alana katkı sağlayacağı söylenebilir.

### 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Araştırma, 2017-2018 akademik yılında Munzur Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler ile sınırlıdır.
2. Araştırmaya, üniversitede görevli çeviriciler (çevirmenler) ve eğitim öğretim planlamacıları dahil edilmemiştir.
3. Araştırmada, kadrosu Munzur Üniversitesi'nde olan ancak araştırmanın yapıldığı dönem itibariyle çeşitli nedenlerle yurtiçinde ve yurtdışında farklı üniversitelerde görevlendirilen akademisyenler çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

### 1.6. Tanımlar

**Mobbing:** Mobbing, bir veya bir grup insanın, bir kişiye karşı sistematik bir şekilde yaptığı düşmanca ve etik olmayan iletişim manasına gelir (Leymann, 1996). Bu araştırmada ise mobbing, akademisyenlerin işyerlerinde karşılaştıkları, onları olumsuz yönde etkileyen kötü davranış ve tutumlardır.

**Örgütsel Yabancılaşma:** Çalışan kişinin işini anlamlı bulmaması; kurumundaki ilişkilerden memnun olmaması, ümitlerini kaybetmesi ve kendisini düzenin basit bir çarkı şeklinde algılaması şeklinde tanımlanmaktadır (Elma, 2003, s. 16). Bu araştırmada örgütsel yabancılaşma, mobbinge uğrayan akademisyenlerin buldukları örgüte karşı kendilerini ilgisiz hissedip, örgütle bütünleşememeleridir.

**Akademisyen:** Akademisyen, üniversite ve benzeri yükseköğretim kurumlarında eğitim veren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkı sağlayan kişilere verilen genel mesleki unvandır ([www.turkcebilgi.com](http://www.turkcebilgi.com)). Bu araştırmada akademisyen, Munzur Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyeleri, (Profesör, Doçent ve Doktor Öğretim Üyesi), öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerini ifade eder.

**Üniversite:** Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan öğretim kurumudur ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)). Bu araştırmada ise üniversite, Tunceli'de 2008 yılında kurulmuş olan Munzur Üniversitesi'ni ifade eder.

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. Mobbing Olgusu

Mobbing kavramı ilk olarak 19. yüzyılda; biyologların yuvalarını korumak amacıyla saldırganın çevresinde uçan kuşların davranışlarını tasvir etmesiyle alanyazına girmiştir. Mobbing terimini daha sonra, hayvan davranışlarının üzerinde duran Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz kullanmaya başlamıştır (Tınaz, 2006, s. 10). Lorenz mobbingi, daha küçük hayvan gruplarının tek başına olan daha büyük hayvanlara saldırması şeklinde tanımlamıştır (Lorenz, 1991). Mobbing kavramını ilk defa Leymann 1984 yılında “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” adlı çalışmasında ele almış ve sonucunda da mobbing olgusu bilimsellik kazanmıştır (Çobanoğlu, 2005, s. 28). Bu tarihten sonra mobbing günlük yaşamda sık rastlanan bir olgu haline gelmiştir (Tanoğlu, 2006; Tınaz, Gök ve Karatuna, 2010).

İş yerlerinde maruz kalınan mobbing davranışını tanımlamak için “zorbalık”, “iş veya işgören tacizi”, “kötü davranma”, “duygusal açıdan taciz”, “kurban etme”, “gözdağı vererek korkutma”, “sözlü tacizde bulunma”, “yatay (fonksiyonel) şiddet”, psikolojik terör”, “psikolojik şiddet” vb. terimler (Tınaz, 2006, s. 15) kullanılmakla birlikte yaşanan benzer olayları ifade etmek için terminolojide en sık kullanılanı mobbingtir.

Mobbing, sadece duygusal bir saldırı değil aynı zamanda sistematik baskı aracılığıyla iş yerindeki kimi çalışanların performansını ve iş güçlerini zayıflatarak onların işten ayrılmaları için baskı yapmaktır. Mobbing, aynı zamanda, iş hayatında, çalışanlara üst, ast ve eşit düzeydeki iş arkadaşlarının sistematik olarak yaptığı her türlü olumsuz davranış, tehdit etme, şiddet gösterme, aşağılamada bulunma gibi tavırlar anlamına gelir (Çobanoğlu 2005, s. 21-22). Bu kavram fiziksel şiddetten ziyade ruhsal baskı ve yıldırma politikalarının kabul edildiği hal ve hareketleri ifade eder (Vega & Comer, 2005, akt. Lester, 2013, s. 9 ). Mobbing genellikle mantığa aykırı, yaş, ırk, cinsiyet ayrımı olmaksızın taciz ve rahatsız edici davranışlar aracılığıyla herhangi birine yönelen saldırganlıklar olarak algılanır. Leymann’a (1996) göre, mobbing, iş yerindeki çalışanları psikolojik olarak yıldırın, onları taciz eden ve onların

birbirlerine karşı örgütlenmelerini ifade eder. Aynı zamanda, iş yerindeki fiziksel terör ya da mobbing, bir veya bir grup insanın, bir kişiye karşı sistematik bir şekilde yaptığı düşmanca ve etik olmayan iletişim manasına gelir. Saldırgan bir davranışın mobbing sayılması için en az 6 ay sürmesi ve haftada en az bir kez tekrarlanması gerekmektedir. Mobbingde amaç, mağduru örgütten uzak tutma, küçük düşürme, mağdurun itibarını sarsma, egoistlik ve zevk alma gibi sebepler olabilir (Bilgili, 2012, s. 10).

**2.1.1. Mobbing tipolojisi.** Dr. Heinz Leymann, 45 ayrı mobbing davranış şeklini beş farklı başlıkta toplamış ve mobbing tipolojisini oluşturmuştur. Leymann'ın mobbing tipolojisi aşağıda verilmiştir (Leymann, 1993 akt. Davenport vd., 2003, s.17):

***2.1.1.1. Birinci grup: Kendini ifade etme ve iletişim oluşumunu etkilemek.***

- Astların kendilerini gösterme imkânlarının üstleri tarafından kısıtlanması,
- Konuşma esnasında devamlı hedefteki kişinin sözünün bölünmesi,
- Meslektaş, akran veya beraber çalışılan kişilerce kendisini ifade etme imkânlarının kısıtlanması,
- Kurbanı bağırp yüksek ses tonuyla kurbanın azarlanması,
- İcra edilen işin ve özel hayatın devamlı eleştirilmesi,
- Telefonla aranarak rahatsız edilmesi,
- Sözlü ve yazılı tehditlere maruz kalınması,
- Jest, mimik ve ima yoluyla ilişkinin reddedilmesi.

***2.1.1.2. İkinci grup: Sosyal ilişkilere saldırılar.***

- Çevresindeki kişilerin mağdur ile konuşmaktan kaçınması,
- Bireyin konuşma ve görüşme haklarından mahrum bırakılması,
- Mağdura öteki işgörenlerden ayrılmış bir çalışma alanının verilmesi,
- Meslektaşlarının ve akranlarının mağdurla iletişiminin yasaklanması,

- Bireye orada yokmuş gibi davranılması.

### ***2.1.1.3. Üçüncü grup: İtibara karşı yapılan saldırılar.***

- Bireyin arkasından kötü konuşulması ve hakkında asılsız söylentiler çıkarılması,
- Bireyin gülünç durumlara düşmesi için çalışması,
- Bireye akıl hastasıymış ve psikolojik tedavi görmesi gerekiyormuş gibi baskı yapılması,
- Bireyin bir özrüyle alay edilip, hareketlerinin veya sesinin taklidinin yapılması,
- Bireyin dini, politik görüşleri, özel hayatı ve milliyetiyle ilgili dalga geçilmesi,
- Bireyin özgüvenini olumsuz yönde etkileyecek bir işi yapmasının istenmesi,
- Bireyin gösterdiği çabanın yanlış ve küçük düşürücü şekilde yargılanması,
- Bireye küçük düşürücü isimlerle hitap edilmesi,
- Bireye cinsel imalar içeren sözler söylenmesi.

### ***2.1.1.4. Dördüncü grup: Bireyin hayat kalitesine ve mesleki konumuna saldırılar.***

- Bireye hiçbir özel iş verilmeyip, verilen işlerin de geri alınması,
- Bireye yapması için anlamsız işlerin verilip bu işlerin devamlı değiştirilmesi,
- Bireye yeteneklerinden daha az ve özgüvenini olumsuz tarzda etkileyecek işlerin verilmesi,
- Bireye niteliklerinin dışında itibarını sarsacak işlerin verilmesi,
- Bireye mali külfet yaratacak şekilde evine veya iş yerine zarar verilmesi.

### **2.1.1.5. Beşinci grup: Bireyin sağlığına yapılan doğrudan saldırılar.**

- Bireyin fiziksel açıdan zorluk çekeceği işlere zorlanıp, fiziksel şiddet içeren tehditlerin yapılması ve fiziksel zarar verilmesi,
- Bireyi korkutmak adına hafif dozda şiddet yapılması,
- Bireye direk cinsel tacizde bulunulması.

**2.1.2. Mobbing çeşitleri.** Mobbinge örgütlerde dikey (hiyerarşik) veya yatay (fonksiyonel) şekilde rastlanılır.

**2.1.2.1. Dikey hiyerarşik mobbing.** Üstlerin astlara doğru uyguladığı yukarıdan aşağıya doğru mobbing ya da astların üstlere uyguladığı aşağıdan yukarıya doğru mobbing olarak adlandırılır (Akman, 2014, s. 14).

**2.1.2.1.1. Yukarıdan aşağıya doğru mobbing.** Bu mobbing türü, yöneticinin mesleki görevinden, mevkisinden dolayı kendisine verilen yetkiyi aşırı derecede kullanması durumunda ortaya çıkan mobbingdir (Vandekerckhove & Commers, 2003, s. 42). Yukarıdan aşağıya doğru mobbingin sebepleri bireysel çatışmalar, kişisel önyargılar, kendisinden başarılı olan astlarının gelecekte kendilerine rakip olabileceği fikri ya da başarılı olmayan ekip çalışanlarının işten çıkarılması olabilmektedir (Güngör, 2007, s. 59). Bu mobbing türü karşılaşılan en yaygın mobbing şeklidir. Amerika'da yapılmış olan bir araştırmada, yukarıdan aşağıya doğru mobbingin, bütün mobbing olayları içerisindeki oranı %81'dir (Namie, 2008). Avrupa'da ise bu oran daha düşük (%47-57) olmakla birlikte yine de en yaygın mobbing şeklidir (Vandekerckhove & Commers, 2003, s. 42).

**2.1.2.1.2. Aşağıdan yukarıya doğru mobbing.** Astların, yöneticilerine karşı yaptıkları mobbingdir. Bu mobbing türü, iş hayatında nadiren görülür ve yönetici dışarıdan gelmiş ve çalışanlar da yeni yöneticilerini tanımak için çaba göstermiyorlarsa zamanla oluşabilir (Beceren ve Mumkule, 2012, s. 19). Aşağıdan yukarıya doğru olan mobbingde, tacizi yapan genellikle tek bir kişi değildir, çoğunlukla birimdeki bütün çalışanlar ya da bir grup çalışan mobbing yapmaktadır



(Riguzzi, 2001, s. 24). Astların mobbing uygulamalarının sebepleri ise; eski yöneticilerine duydukları aşırı düzeyde bağlılık ve sevgi, bireysel çatışmalar, yöneticinin bulunduğu mevkiye layık olmayışı ya da yöneticinin makamını sabote ederek onun yerine oturma fikri olabilmektedir (Güngör, 2007, s. 60). Aşağıdan yukarıya mobbingde, çalışanların hedefinde üst düzeydeki yöneticiler vardır. Çalışanlar bu mobbingi, etrafta dedikodu çıkararak, yapılan işleri üst birime iletmeyerek, işlerin zamanında bitirilmesini engelleyerek ya da olumsuz geri bildirimde bulunarak gerçekleştirirler. Üst yönetim bu tarz davranışları engelleyecek tedbirler almalı, çalışanlara çalışma ortamının güvenilir olduğunu hissettirmeli, örgütün verimini ve etkinliğini artıracak düzeyde katkı sağlamalıdır (Akman, 2014).

**2.1.2.2. Yatay veya eşitler arası mobbing.** Eşitler arası mobbing, yukarıdan aşağıya mobbingden sonra en fazla karşılaşılan taciz çeşididir. Aynı statüdeki çalışanlar arasında oluşan bu mobbing; bireysel çatışmalar, rekabet ve çıkar çatışması gibi farklı sebeplere dayanmaktadır (Salin, 2003, s. 21-22). Örgütteki mobbingin fail ve faileri mağdur olan kişiyle benzer işlerde ve benzer fırsatlara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşlarıdır (Atman, 2012). Birbirleriyle aynı konumdaki çalışanların birbirine yaptıkları genelde birkaç kişinin işbirliğiyle tek bir kişiye yapılan mobbingdir. Rekabet olan örgütlerde, bireyler kendilerini ve işlerinin devamlılığını garanti altına almak için mobbinge başvurduklarını belirtmişlerdir (Akman, 2014). Aynı fırsatlara sahip personelin birbirine tahammül edememesi, çıkarlarının birbiri ile bağdaşmaması, kişisel beğenmemeler, aralarındaki rekabetler bu mobbinge örnek gösterilebilir (Atman, 2012).

Mobbingin hiyerarşik veya fonksiyonel olarak gelişmesi hem örgüt kültürü hem de seçtiği hiyerarşik yapı ile alakalıdır. Eğer örgütte hiyerarşi çok ise, mobbing genellikle dikey, daha az ise, genellikle yatay olmaktadır (Davenport vd., 2003). Özellikle, oligarşik niteliğe sahip bir yönetim anlayışı olan örgütlerde mobbing ile karşılaşma ihtimali daha da artmaktadır (Yıldız, 2015, s. 55). Nitekim araştırma sonuçları, mobbing davranışının çoğunlukla amir kaynaklı olduğunu, mobbingi yapan bireyin de %71 oranında mobbinge uğrayan çalışanlardan daha yüksek bir mevkide bulunduğunu göstermektedir (Bayrak-Kök, 2008).

**2.1.3. Mobbingin sebepleri.** Mercanlıoğlu'na (2010, s. 20) göre, mobbingin meydana gelmesinde pek çok sebebin varlığından bahsedilebilir. Bu durum, mobbing yapan kişinin haset, ikiyüzlü, narsist (kendisine taparcasına beğenen), nevroitik (duygu bozukluğu), aşırı kontrolcü, tolerans göstermeyen, başkalarının zor durumda olmasından mutlu olan, kötü niyetli, saldırgan, n yargılı gibi özellikler gösteren birey olmasından kaynaklanabilir. Bunun yanında, mobbinge uğrayan çalışanın yaratıcı, yeniliklere açık, bağımsız, entelektüel, erdemli, başarıya dönük, iyi kalpli, sevimli, örgütüne ve işine bağlı bir birey olması da bu durumda etkilidir. Ayrıca örgütte kurum kültürünün gelişmemesi, baskıcı lider davranışlarıyla yönetilmesi, etkili iletişim kanallarının açık olmaması, takım çalışmalarının göz ardı edilmesi, çatışma sebeplerinin üzerinde durulmaması, temeli insan odaklı olan örgüt kültürü eksikliği, mobbingin sebepleri olarak gösterilebilir.

**2.1.3.1. Bireysel sebepler.** Baykal'a (2005) göre, mobbingin bireysel nedenleri, mobbing yapan bireylerin kendi kişisel nitelikleri ile alakalıdır. Kimi yöneticiler idareciliği ulvi bir g olarak değerlendirdikleri için çalışanlarını görmezden gelirler ve yöneticilerin ellerinde bulundurdukları otoriteleri ile diktatör bir yönetim anlayışına sahip oldukları düşünülür. Yöneticiler bazen astlarını kendilerine karşı bir tehdit olarak görür ve kendilerini güvende hissedemeyebilirler. Bu tarz yöneticiler, astının popüler olmasından ya da daha tecrübeli birinin kendisinin tahtına oturabileceği düşüncesinden dolayı çalışanlarına mobbing yaparlar.

Davenport vd. (2003, s. 38-44) mobbing yapan kişilerin genellikle kötü karakterli kişiler olduğunu dile getirmişlerdir. Kendi itibarlarını artırmak için art niyetli ve düzmece eylemlere başvurabilirler. Kendilerine bir günah keçisi ararlar. Onlar ilahi hak (hiyerarşik sistemde üstlerin, güçlerini gelişigüzel kullanabileceklerini ve ilahi bir güçleri olduklarını zannetmeleri), benmerkezcilik (bütün başarıları kendilerinin sanma) ve fazlasıyla kendini beğenme (Narsizm) zelliği gösterirler. Bu kişiler kendisinden daha çok performans gösteren daha nitelikli iş arkadaşlarını birer tehdit unsuru olarak görür ve bu tehdidi önleyebilmek için mobbinge başvurabilirler (Güngör, 2008, s. 18).

Mobbing uygulayan kişiler, kariyerlerinde ilerlemek için kendilerine rakip gördükleri kişilere karşı mobbing davranışlarında bulunabilirler. Namus bekçiliği, intikam hırsı,

iş yerine ve işe aşırı bağlanma, zarar gören karşılıklı ilişkiler, kötü huylarını bir başka çalışan üzerinden yargılamak, sevilmeyen birine benzetmek, etnik kimlik, cinsiyet, din, dil ayrımı yapma, hemşehricilik, iltimasçılık, güzellik ya da yakışıklılık, çirkinlik, psikolojik problemler, sadakate zorlama ve kıskançlık eylemleri kişilerin mobbing yapmasına sebep olan etmenler arasında bulunmaktadır (Gün, 2009, s. 122).

**2.1.3.2. Örgütsel sebepler.** İşyerlerinde mobbing yaşanmasına yol açan bir diğer etmende örgütsel sebeplerdir. Mobbing ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, bu tür davranışların temelinde örgütlerin elinde bulundurdukları güç ve bu gücün kullanımının olduğu göze çarpar. Asıl mesele, elinde bulundurulmuş gücün sağlıklı ve arzulanılan bir şekilde kullanılması meselesidir (Yaman, 2009, s. 13).

Örgütlerde mobbinge neden olan temel unsurları Davenport vd. (2003, s. 46-49) a) Kötü idare, b) Yoğun çalışma ortamı, c) Monoton yaşam, d) Yöneticilerin mobbingi görmezden gelmesi ve inkârı, e) Mobbingin yönetilemez sanılması, f) Ahlaksız tutumlar, g) Örgütte küçülmeye gitme, yeniden yapılanma, şirket içi evlilikler, h) Günah keçisi olduğunu açıklamak, taciz kültürü ve bunları yapmaktan gururlanma ve i) Duygusal zekası eksik yönetici ve çalışanlar olarak sıralamıştır.

Mobbinge uğrayanlara bakıldığında, mobbingin sık karşılaşılan sebepleri arasında örgüt iklimi, yüksek stres ve örgüt sorunları bulunmaktadır. Mobbinge uğrayanların iş denetimlerinin daha az olduğu ve yüksek strese sahip olduğu tespit edilmiştir. Görevler, örgütsel problemlerden, belirsizliklerden ve düzenli teftişlerden önemli derecede etkilenmekte bu durum da örgüt hiyerarşisinin alt veya üst düzeylerinde mobbinge sebep olabilmektedir. Örgütün alt seviyeleri, daha az mesleki beceri gerektirir ve bu seviyelerde karışık olmayan işler yerine getirilir. Bunun karşılığında üst mevkiler yetenekleri yüksek olan kişilerin olduğu makamlardır. Daha karışık işleri yapan çalışanlar ve yöneticiler bu sebeple, iş yerinde mobbinge daha sık maruz kalabilmektelerdir (Paksoy, 2007, s. 24).

Mobbing uygulayanlar, örgütte üst mevkilerde çalışıyorlarsa bu etkileme daha ileri düzeylerde gerçekleşebilmektedir. Mobbingi uygulayan kişiler, diğer çalışanlar kendilerine destek olmaya hazır olduklarından çoğunlukla onları etkilemek için çaba bile sarf etmezler. Bunun sonucunda da örgütteki makamlarını sağlamlaştırdıklarına inanırlar. Leymann'ın da söylediği şekilde çalışanlar mağdur ile konuşmaya

yanaşmaz, bunda ötesinde çalışanların mağdur ile iletişim kurmaları iş arkadaşlarına yasaklanır, çalışanlar sanki mağdur orada yokmuş gibi tavırlar sergilerler (Davenport, 1999, s. 96-97).

Künzi ve arkadaşları (2006) psikososyal faktörleri, fazla iş yükü, ciddi sorumluluklar ve takdirle karşılanılmayan ya da karşılığı görülmeven çalışma olarak sıralamışlardır. Bu faktörler, çalışma ortamını olumsuz etkileyerek bozar ve mobbinge zemin hazırlar. Legeron (2000) takdirle karşılanılmayan ya da karşılığı görülmeven çalışmayı temel stres kaynağı olarak görmüştür (akt. Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009, s. 57). Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994) iş yerinde stresin kişiler arasında anlaşmazlık ve çatışmalara sebep olduğunu, bunun da mobbingin ortaya çıkmasına zemin hazırladığını söylemişlerdir.

**2.1.4. Mobbingin belirtileri.** Kişilerin başlarına gelen olayların pek çoğunu normal görmeleri ya da mağdurların bu tarz olayları hak ettiklerini düşünmeleri yüzünden kişiler mobbing yapıldığını anlayamaz ya da önemsemezler. Yaşanan olaylar genellikle iş yerinde yaşanan normal olaylarmış gibi düşünüldüğünden iş yerinde mobbingi tespit etmek çok da kolay olmayabilir (Çögenli, 2013, s. 22 ). Davenport vd. (2003, s. 111) tarafından bir örgütte mobbing olduğunu tespit etmek için “uyarı işaretleri” listesi oluşturulmuştur. Bu liste, örgütte mobbing olup olmadığının tespit edilmesi açısından önemli bir kaynaktır. Bu uyarı işaretleri şunlardır:

1. Hastalık izinlerinde ve raporlarda artış olması,
2. Çalışanlarda nedeni belirsiz moralsizlik olması,
3. Performansı düşük olduğu için suçlanan çalışanların önceki performansları standart seviyenin üzerinde olması,
4. İşyerindeki çalışanların iş devir hızının yüksek olması,
5. İşyerindeki departmanların problemlerinin ve işlerinin sadece bir tek çalışana yükleniyor olması,
6. Çalışanların eğitim almalarını, bilgi edinmelerini ve alınan kararlara iştiraklerini sağlamak adına yeterince eforun sarf edilmiyor olması,
7. Yöneticilerin mevkileri için yetersiz ve tecrübesiz olması,

8. İşyerinde aniden yeniden yapılanma, yeni yönetim ve yeni kurallar belirlenmesi tarzında değişiklikler olması,
9. Önemli işler verilen kişilerin işten el çektirilmesi ya da aniden işten ayrılması, Kesin olmamakla beraber bu ibareler, örgütte mobbingin olup olmadığını meydana çıkarmak için yol göstericidir.

Çobanoğlu'na (2005, s. 93) göre ise, işe geç gitme ve artan vizite hareketleri mobbing belirtileridir.

**2.1.5. Mobbingin yarattığı sonuçlar.** Zora'ya (2012, s. 52) göre, mobbing süreci oldukça zararlıdır ve bu süreçten en çok etkilenen hiç kuşkusuz mobbinge uğrayan kişidir. Fakat mobbingin sürekli olması ve şiddetinin artmasıyla beraber başka çalışanlar ve örgüt de mobbingden etkilenebilir. Örgütte yaşanan mobbing, sadece kurban için değil aynı zamanda diğer çalışanlar, örgüt ve kurbanın ailesi açısından da olumsuz neticeler doğurarak, hem toplumun hem de ülke ekonomisinin zedelenmesine sebep olabilir.

**2.1.5.1. Mağdur açısından sonuçlar.** Mobbinge uğrayan kişiler zamanla mahcubiyet, damgalanma, ayrımcılık, kaygılanma, korkaklık, düşmanca davranışlar, aşırı duyarlı olma, işe yabancılaşıma, çalışma arkadaşlarıyla uyuşmama ve üretkenliğin azalması, çaresizlik hissi, kendini suçlu görme, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı güven duymama, işten ayrılmaya teşebbüs, sosyal olarak kendini geri çekme, sosyal fobi, örgütsel bağlılığın azalması, işe gelmeme ve işten ayrılmanın artması, motivasyon ve üretimde düşme vb. sorunlar yaşamaya başlarlar (Deniz, 2012, s. 54). Ayrıca mobbinge uğrayan kişiler, örgütlü ve kurumsallaşmış bir güçle de uğraşmak zorunda kalmışsa, örgüte sırtını yaslamış bireyler karşısında kendilerini çaresiz görürler (Tutar, 2004). Pearson'un 1998'de yaptığı mobbingin çalışanlar üzerindeki etkisi ile ilgili araştırmasında, araştırmaya katılanların %37'sinin işverenlerine bağlılığının azaldığı, %28'inin mobbingden kaçmak için işten ayrılma teşebbüsünde olduğu, %22'sinin işte performanslarının düştüğü, %12'sinin de işten ayrıldığı tespit edilmiştir (Carbo & Hughes 2010).

Mobbingin mağdur açısından en önemli sonuçları, genelde psikosomatik bozukluklar ve sağlık sorunlarıdır. Mobbingin belirtileri ilk olarak, gergin olma ve sinirlilik,

kalpte çarpıntı, migren, titreme, zor nefes alma, ifade zorlukları, sindirim sisteminde şikâyetler şeklinde başlamaktadır. Bunun yanında, kâbus, düzensiz uyku hali ve uykusuzluk, odaklanmada sorun, hafıza ve bir işe konsantre olmada güçlük yaşandığı ifade edilmektedir. Ayrıca psikolojik baskının ibaresi olan baş dönmesi ve bayılma tarzı açık semptomlara da rastlanmaktadır. Zaman geçtikçe mağdur, depresyon, sürekli uyarıcı madde kullanımı, intihar teşebbüsü ve travma sonrası stres bozukluğu gibi ciddi ruhsal problemlerle yüz yüze gelmektedir (Matthiesen & Einarsen, 2010). İsveç'te yapılan bir araştırmada, intihar edenlerin %12'sinin son zamanlarda mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır (Leymann, 1987, akt. Mellen, 2006). Yaman'a (2009, s. 36-37) göre, psikologlar mobbingin mağdurlar üzerindeki etkilerini, zihinsel bozukluklar, bedensel ve ruhsal stres emareleri, otonom sinir sistemi ve stres hormonlarının çalışmasıyla alâkalı emareler, kas gerginliği, uyuma bozuklukları, hareket etmede zorluk şeklinde gruplandırmışlardır.

Mobbingin ekonomik sonuçlarına bakıldığında, doktorlara, ilaçlara, hastanelere ödenen paralar göze çarpar. Mağdur işten ayrılmak zorunda kalırsa ya da işten çıkarılırsa bunun neticesinde düzenli geliri yok olur (Tınaz, 2006, s. 154).

Bireyin mobbing yaşaması sosyal statüsüne de gölge düşürmektedir. Kişinin sosyal ortamlardaki imajının zarar görmesi, iş arkadaşlarının ona yüz çevirmeleri, onunla iş birliği yapmamaları, onun bu depresif durumu yüzünden ya da başarısız olduğunu düşündüklerinden etrafında bulunmak istememeleri, mağduru yalnızlığa sürükleyip psikolojik sorunlarının artmasına sebep olabilir (Tınaz, 2006, s.154). İş yerinde mobbing mağdurlarının saldırılara uğradıkça kurbanlaşma sürecini kendi suçları ve kendi hatalarıymış gibi düşünmeye başladıkları tespit edilmiştir (Deniz, 2012, s. 54). Yapılan araştırmalar, mobbingden en fazla kişinin sağlığının olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir. Mobbing yaşanması durumunda hem fiziksel hem de psikolojik olarak telafisi çok zor veya mümkün olmayan sonuçlar ortaya çıkabilir. Mobbing mağdurlarının hayat ve iş kaliteleri düşerek sağlıkları tehlikeye girmekte, sosyal ilişkileri zarar görmektedir. Bu süreç içinde, sağlığını, işini kaybederek mağdur olan kişiler ekonomik, fiziksel ve duygusal açıdan etkilenmektedir (Mehmetoğlu-Güneri, 2010, s. 37).

**2.1.5.2. Örgüt açısından sonuçlar.** Örgüt açısından ortaya çıkan zararlar, ilk etapta ekonomik özelliklerdir. Bunun yanı sıra, ağır sosyal sonuçlarının ortaya

çıkması da söz konusudur. Örgütte çalışanlar, eğer çalıştıkları şartlardan hoşnut değilse, mobbinge uğruyorlarsa, çalışanların örgütte yaşananları dışarıda anlatmaları muhtemeldir. Örgüt içinde, ekip çalışması ve takım ruhunun zarar görmesi neticesinde, başarılı iş sonuçlarının meydana çıkmasının önlenmesiyle, rekabetin olduğu günümüz örgütlerinde örgütün saygınlığını yitirmesi ve adına gölge düşmesi kaçınılmaz bir sonuçtur (Tınaz, 2006, s. 159).

Mobbingin örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler, çalışanlar arasında anlaşmazlık ve çatışma çıkması, olumsuz örgüt iklimi, örgüt kültürü değerlerinde çökme, itimatsızlık, saygısız davranma, çalışanların isteksiz olmalarından kaynaklı yaratıcılıklarının kısıtlanmasıdır. Mobbingin örgütlere getirdiği ekonomik maliyetlere bakıldığında, hastalık izinlerinde artış olması, yetmişmiş kalifiye insan gücünün işten ayrılması sebebiyle yeni alınan çalışanların maliyetleri, performans ve işin niteliğinde düşüş, çalışanlara ödenen paralar, işsizlik masrafları, hukuki prosedür ya da dava giderleri, vaktinden önce emekliye ayrılma ödemeleridir (Tınaz, 2006, s. 160).

**2.1.5.3. Toplum açısından sonuçlar.** Çalışanlar ve örgütler açısından ele alınan sonuçların pek çoğu aslına bakılırsa topluma da yansır. Bu yansımalar ile bazı hallerde birer gider kalemi olarak karşılaşılabilmektedir. Örneğin, İngiltere İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Sekreterliği (Director General of the UK Health and Safety Executive) 1996 yılında çalışma yaşamında artan stresin topluma yansımalarını dört buçuk milyar sterlin olarak tahmin etmiştir (Rayner & Cooper, 1997, s. 187). Bunun yanında, mobbing sebebiyle ruhsal ya da fiziksel bazı hastalıklar geçiren kurbanların uzun dönemde tedavi giderleri ve uzun dönemdeki işe devamsızlıkları sebebiyle oluşan iş kayıpları da topluma bir maliyet olarak yansır (Hoel, Sparks & Cooper, 2002, s. 44). Bu maliyet İngiltere’de 2000 yılında bir buçuk milyar sterlin olarak tahmin edilmiştir (Güngör, 2007, s. 79).

### **2.1.6. Mobbing ile mücadele etme şekilleri.**

**2.1.6.1. Kişisel mücadele etme şekilleri.** Mobbing, bireyi fiziksel ve psikolojik olarak etkiler. Hatta bazı olaylarda problemler bireyin intihar etmesine bile sebep olabilir (Leymann 2003, akt, Tanoğlu, 2006, s. 48). Mobbinge maruz kalan

mağdur hem sağlığını hem de işini kaybetme korkusuyla iç içedir. Çünkü kurban ya istifa etmeye zorlanır ya da yaşadığı rahatsızlıklar bahane edilerek işten çıkarılır (Tanoğlu, 2006, s. 48). Davenport vd. (2003) mobbinge uğrayan kişilere kendilerini soyutlamamaları, özgüvenlerini geliştirmeleri, öfke, kayıp ve ihanetin üzerine gitmeleri, sevdikleri işlere ve sevdiklerine zaman ayırmaları, değişik bakış açısıyla bakmaları, kurban psikolojisinin etkisinden kurtulmaları, gücün kendilerinde olduğunu unutmamaları gibi önerilerde bulunmuşlardır.

**2.1.6.2. Örgütsel mücadele etme şekilleri.** Yöneticinin insanlarla iletişiminin yetersizliği ve duygusal zekasının yeterince gelişmemiş olması mobbingin doğmasına sebep olabilir. Yöneticinin, mobbing yapan ve mobbinge uğrayan kişiler arasında uzlaşma sağlayamaması, mobbingi ortadan kaldıramaması, mobbingin her gün biraz daha artmasına ve yerleşmesine sebep olur. Çalışma ortamında mobbingin ortadan kaldırılmasında, lider ruhlu yöneticinin, her iki tarafı da memnun edecek ya da her iki tarafında fedakârlık yapabileceği bir neticeye ulaşmak için uzlaşma yöntemlerini kullanması gerekir. Bunu yapabilmek için ise, önceden hazırlanıp tarafların isteklerine karşı duyarlı olunmalıdır. Liderin, uzlaşılacak noktaları saptadıktan sonra ilişkileri düzelterek, mobbing kaynaklarının üstesinden gelmesi gerekir (Tutar, tarihsiz, [www.canaktan.org](http://www.canaktan.org)).

**2.1.6.3. Sendikal olarak mücadele etme şekilleri.** Mobbinge uğrayan bireyler bazen bu işleyişi sonlandırmak için sendikaya başvurabilirler. Sendikanın iş hayatındaki mobbinge karşı algısı; mobbinge uğrayan bireylere destek oluşları veya sendikanın etki alanı gibi nedenler, mobbing sürecinin sona ermesinde etkili olabilir. Sendikalar, üyelerine mobbing ile ilgili bilgi ve eğitim vererek, mobbinge uğrayanların kanuni haklarını açıklayarak, örgütün mobbinge karşı politikasını belirtmede ve mobbinge uğrayanları destekleyerek mobbing sürecinin engellenmesinde ya da durdurulmasında önemli bir yere sahiptir (İlgaz-Yıldırım, Yirik ve Yıldırım, 2014, s. 27-28).

Mobbing ile ilgili genelde sendikaların iki türlü sorumluluğu vardır: Bunların ilki, mobbinge uğrayan kişi sendika üyesiyse; sendikanın, üyesinin hakkını savunabilmek için gereken yasal ve idari işlemleri başlatmasıdır. İkincisi ise, mobbingi yapan kişinin sendikanın üyesi olması durumunda derhal üyelikten men edilmesi, bu



sürecin gizlenmesi ve mağdur kişinin ifşa edilmemesidir (Akgeyik ve Güngör-Delen, 2013). Son zamanlarda ülkemizde bu yönde bilinç gelişmeye başlamış ve sendikalar vasıtasıyla davalar açılmaya başlanmıştır (Karslıoğlu, 2011, s. 27-29).

**2.1.7. Üniversitelerde mobbing.** Üniversitelerin kökeninin Platon'un "Acamedia"sına ve Aristo'nun "Lyceum"una veya eski Yunanistan'daki araştırma merkezleri olan "Mouseidon"lara (müze) kadar dayandığını söylemek mümkündür. Fakat bilim camiaları tarafından İtalya'da 1088'de kurulan Bologna Üniversitesi çağdaş üniversitenin başlangıcı olarak görülür (Kaynar ve Parlak, 2005, s. 19).

Üniversite, bilimsel araştırmalar ışığında bilgiyi üretip, yorumlayan ve paylaşan bir kurumdur (Aktan, 2004). Bu kurum, gelişmiş ülkelerin seviyesine ulaşılmasında olduğu gibi bilgi toplumunun oluşmasında da önemli bir yere sahiptir ve sadece kamunun yararlanması için bilgiyi üreten, ileten ve yayan örgütler değil aynı zamanda özerk bir öğretim ve araştırma kurumlarıdır (Çivilidağ, 2011, s. 6). Üniversitelerin görevi hem araştırma hem de eğitim ve öğretimdir (Aktan, 2004). Güler'e (1994, s. 29) göre, akademik örgütlerin görevleri; literatürde ulusun kültürünü yeni kuşaklara aktarma, bilimsel araştırma yapma, mesleği olmayan bireylere meslek edindirme, ulusal bağımsızlığa sahip çıkma, hem toplumu hem de ekonomiyi etki altına almaktır. Ayrıca bilimsel araştırma yaparak, bu bilimsel araştırmalar ışığında toplumsal gelişmelere katkıda bulunarak kalifiye insan gücü yetiştirmektir. Bu amaçları gerçekleştirebilmek ise, bilimselliğe önem veren, düşünmeyi ve bilim üretmeyi teşvik eden, bu tarz etkinliklere destek veren ve bunları eğitim öğretim etkinlikleriyle birleştiren üniversiteler ile mümkündür (Marangoz, 2012).

Üniversiteler, son derece karmaşık bir yapıya sahiptir bunun sebebi de, iç ve dış paydaşlarının farklılığı, karar verme mekanizmasının işleme tarzı ve açık bir sistem olmalarıdır (Birnbaum, 1988 & Sporn, 1996) ve bu karmaşık yapılar da mobbinge neden olabilmektedir (Farrington, 2010). Araştırmalara göre üniversiteler mobbinge uğrama riski yüksek örgütler arasındadır (Leymann, 1996; Keashly & Neuman, 2010). Üniversiteler, mobbing olarak nitelenebilecek tutum ve davranışların en çok karşılaştığı yerlerden birisidir. Akademik mobbing, akademisyenlerin diğer meslektaşını haksız yere suçlama, küçük düşürme, genel taciz ve duygusal istismar yoluyla karşısındakini duygusal olarak yıpratmak için yaptıkları şiddet içermeyen,

karmaşık, takıntılı bir davranıştır (Beng, 2010). Akademisyenlerin yaygın olarak mobbinge uğramalarına rektörlerin yetkilerini kötüye kullanması ve kontrol mekanizmalarının yavaş çalışması veya hiç çalışmaması sebep olabilmektedir (Orhan, 2009, s. 7). Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994) bir üniversitede yaptıkları çalışmada, üniversitede görev yapan mobbing mağdurlarının uğradıkları mobbingin iş ve statü yarışından, tacizcinin ve kurbanın kişilik özellikleri ve birbirini kıskanmadan kaynaklandığını belirtmişlerdir. Ayrıca üniversitedeki mobbingin hiyerarşi ile bağlantılı olduğunu, astların üstlere nazaran daha çok mobbinge maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir. Aynı şekilde, Marmot, Davey ve Stansfield (1991) yaptıkları çalışmada, astlarda mobbinge uğrama ve strese girmenin daha sık yaşandığını ortaya koymuşlardır. “Yöneticinin aşağılayıcı tutum ve davranışlar göstermesi”, “randevu vermemesi”, “usulsüz bir şekilde soruşturma açıp ceza verip, soruşturmanın usulsüzce yürütülmesi”, “yasalara, ahlâka ve mesleki geleneklere yakışmayacak tutum ve davranışlarla baskı yapılması”, “benim yandaşım kadro almadan, hiç kimseyi kadroya almam davranışı”, “dilekçelere cevap verilmemesi”, “izinlere onay verilmemesi ya da izinlerin geciktirilmesi”, “işini icra etmesinin engellenmesi”, “ihtiyaç yokken öğretim elemanı alıp çatışmalara neden olunması”, “uzmanlık dışı alanlara görevlendirme yapılması”, “hizmetin ihtiyaçlara yönelik yapılmaması”, “dedikodu çıkarılması”, “herhangi bir alanda başarılı olma olanaklarının engellenmeye çalışılması”, “bazı çalışanların başarılarının görmemezlikten gelinmesi”, “kimi çalışanların tek başına bırakılması”, “iş arkadaşlarına bazı arkadaşlarının aleyhinde karar vermeleri için baskı yapılması” ve son olarak da “personel, araç gereç gibi desteklerden mahrum edilmesi” gibi mobbing tarzı davranışlara üniversitelerde çok rastlanıldığı belirtilmektedir (Orhan, 2009, s. 7).

Akademik mobbingi önlemek için, toplumsal farkındalık, eğitim, etkili danışmanlık, zorbalık karşıtı politikaların düzenlenmesi ve her kademedeki yasal düzenlemeler gereklidir (Beng, 2010).

**2.1.8. Mobbing ve akademisyenlik.** Akademisyen, üniversitelerde ders veren, araştırma yapıp, bilimsel gelişmeleri inceleyen, gözlem ve deney yapan, konferans, kongre, sempozyum ve panel gibi etkinliklere katılma görevlerini yürüten kişilere verilen addır ([www.akademisyenler.org](http://www.akademisyenler.org)). Yükseköğretim kurumlarında

görev yapan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ile öğretim yardımcılarını kapsar ([www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr)). Türkiye’de öğretim elemanı olabilmek için kimi koşullar gerekir ki akademisyenlik unvanlara göre farklılıklar gösterir. Üniversitelerde bütün akademisyen kadroları doçentlik unvanına kadar sözleşmeli olarak çalışırlar ve her sene Rektörlük makamı akademisyenlerin sözleşmelerini uygun bulduğu takdirde uzatır. Akademik kariyerin meşakkatli olması, yükselme ve atanma kriterleri, sözleşmelerin yenilenmesi, özlük haklarındaki sorunlar, unvanlar ve birimlerin arasında bulunan ast-üst ilişkileri, rektörlerin olağandışı güçleri, kişilerin kariyerlerinde ilerlemelerinin genelde üstlerin kişisel inisiyatiflerine bırakılması vb. gibi birçok problem mobbinge sebebiyet verebilecek bir örgütün temelini oluşturabilir (Çögenli, 2013, s. 37-38).

Yükseköğretimde, akademisyenler olumsuz tecrübeler yaşayabilmektelerdir. Akademik yükseltmelerde, öğretim elemanına kadro tahsis edilmemesi veya öğretim elemanının yükselmesinin önlenmesi, bilimsel çalışmalarının görmezden gelinmesi öğretim elemanının yaşadığı olumsuz deneyimlerdir. Ayrıca akademisyenler arasındaki iletişimin kapalı veya yetersiz olması, nezaket içermeyen konuşma dili, kişisel fikirlere ve kararlara saygı gösterilmemesi, iş yerinde gruplaşmaların olması da öğretim elemanının karşılaşılabileceği iletişim ile ilgili olumsuz tecrübelerdir. Bu tarz durumlar, öğretim elemanını mutsuz ederek, kurumuna ve iş arkadaşlarına güven duymasını zedelemektedir (Yaman, 2007, s. 325).

Türkiye’de 2000 yılından itibaren “Yüksek Öğretim Kurumu” tarafından uygulanan “Akademik Yükseltme Kriterleri”ne göre doktora eğitiminden sonra Doçentlik ve Profesörlük kadrolarına atanma güçleşmiştir. Bu yüzden pek çok akademisyen belirli ölçütleri yerine getirmek ve statüsünü yükseltmekte zorluklarla karşılaşmıştır. Ayrıca akademisyen başına düşen öğrenci sayısı, iş yükü, kariyerde yükselmek için yaşanan iş stresi ve statü kazanma hırsı da bireylerin çevresindekilere karşı haksız tutumlarda bulunmalarına sebep olabilmektedir (D. Yıldırım ve Yıldırım, 2010). Gül, İnce ve Özcan’a (2011) göre, genellikle mobbinge maruz kalan akademisyenler verimli bir şekilde çalışan, çalışkan ve başarılı kimselerdir. Akademisyenlerin en çok karşılaştığı mobbing davranışları, haberleşmelerinin engellenmesi, rahatsız edilmeleri, çalışmaları yüzünden eleştirilmeleri, telefon ile rahatsız edilmeleri, arkadaşları ile iletişimlerinin engellenmesi, haklarında asılsız dedikodular çıkarılması, jest ve mimikleriyle alay edilmesi ve önemli görevler verilmemesidir.

Üniversitelerdeki hiyerarşik yapı ve geleceği riske atamama endişesi, bireylerin akademi camiasında karşılaştıkları mobbingi iç dünyalarında tutmalarına yol açmaktadır. Neredeyse tüm akademik camiada farklı boyutlarda karşılaşılan fakat dile getirilemeyen iş yerinde mobbing davranışlarının açıklığa kavuşturulması gerekir (D. Yıldırım ve Yıldırım, 2010).

**2.1.9. Üniversitelerde mobbing kurbanının tanımlanması.** Westhues (1998) mobbing mağdurunu yeterince öğretimsel kalitede yayını olan birisi olarak tanımlamıştır. Westhues, şivesi değişik olan, şikayet eden, fikirlerini rahatça söyleyen ve en önemlisi de üstün başarılı akademisyenlerin genellikle mobbinge uğradıklarını dile getirmiştir (Westhues, 2005, s. 100). Westhues (2004b, s. 14) akademisyenler hakkında yaptığı çalışmalarında, kendisini yönetebilen, siyasi düşünceleri olmayan, başkalarının yönetilmekten hoşlanmayan, yetenekli, çalışkan ve güven kazanmış kişilerin hedef gösterilebileceğinden bahsetmiştir.

Mobbing uygulayan kişiler, akademisyenin kalitesini, yayın sayısını ve diğer yeteneklerinden rahatsızlık duyup tehdit altında hissedebilir ve sonucunda da mobbing yapmak için kışkırtılmış olabilirler (Keim & McDermott, 2010).

Keim ve McDermott'a (2010) göre, akademi camiasında olası mobbing göstergesi sayılabilecek olaylar şunlardır:

- Yöneticiler çalışma ortamının haricinde dışarıda beraber zaman geçirmek ve akademik paylaşımlarda bulunmak için düzenli bir şekilde buluşurlar fakat biri kasten bu buluşmalara davet edilmez.
- Ders programını yapıp bunu düzene oturtan kurban akademisyenin ders saatleri, mobbing yapan akademisyen tarafından sudan sebeplerle değiştirilir ve bunu yaparken de, derslerin çakışacağını ve öğrencilerin diğer akademisyenin dersini alamayacaklarının farkındadır.
- Mobbing yapan kişi, davranışlarıyla kurbanı sabote ederek kurbanın sahip olduğu mevkiyi ve işinde kalabilme hakkını sözel olarak desteklemektedir.
- Mobbinge uğrayan kişi arabuluculardan yardım istediğinde, bu arabuluculara yöneticiler tarafından devamlı olarak ek görevler verilir.

- Mobbinge uğrayanlar çalıştıkları komitelerden belirli bir nedenleri olmadan uzaklaştırılırlar.
- Mobbing yapmak için belirli kişilere tatil günlerinde de iş yerine gelecekleri söylenir.

Keashly ve Neuman (2010, s. 50) öğretim elemanları üzerinde bir araştırma yapmış ve yükseköğretim kurumlarında yatay mobbinge rastlanıldığını belirtmişlerdir. Öğretim elemanları, üstleri yerine eş çalışanlarını saldırgan olarak nitelendirmişlerdir.

#### **2.1.10. Mobbingin akademik kurumlardaki olası neden ve sonuçları.**

Üniversitelerde mobbing ile ilgili yapılan araştırmalar, bireysel rekabet ve meslektaşının başarısını çekememe, kurumdaki mevki ve rol farklılıkları (Björkqvist vd., 1994; Thomas, 2005; Vartia, 1996), idari sorumlulukları bulunanların erklerini ispatlama ihtiyaçları (Hartig & Frosch, 2006; McKay, Huberman, Fratzi & Thomas, 2008) ve mobbinge müsamaha gösteren örgüt kültürü (Baillien, Neyens, Witte & Cuyper, 2009) gibi faktörlerin mobbinge neden olduğunu meydana çıkarmıştır. Türkiye’de ise mobbingin ana kaynağı olarak üniversitelerdeki yönetim anlayışının baskıcı olması gösterilmektedir (Yaman, 2007). Akademisyenlere göre bu durumun oluşmasında hiyerarşik fark, demokratik yönetimin eksikliği, örgütsel adalette zayıflık ve keyfiyete dayanan yönetsel uygulamalar öncülük etmektedir. Üniversitelerdeki görev dağılımlarında yapılan haksızlıklar, kadrolara atanmada nesnel olmayan ilke ve uygulamaların olması, çatışmalara çözüm bulunamaması ve şiddetin artması mobbingin ortaya çıkmasına sebep olarak akademisyenleri üniversiteden uzaklaştırabilir (Celep ve Konaklı, 2013).

Cemaloğlu ve Şahan’ın (2013) yaptığı araştırmada, mobbinge uğrayan akademisyenler mobbinge maruz kalma sebeplerini başarılı olmalarına, yurtdışında eğitim görmüş olmalarına, örgüte yeni gelmiş olmalarına, yayın yapmalarına, ilgi odağı olmalarına ve farklılıklarını ortaya koymalarına bağlamışlardır. Kendilerine ise, mobbingi genelde psikolojik sorunları olan, baskıcı, kontrol eden, kıskanç ve yeterli olmayan kişilerin yaptıklarını belirtmişlerdir.

Galatasaray Üniversitesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Beril Dedeoğlu, “akademik kıskançlığın veya sınırlı sayıdaki kadrolara birden fazla kişinin talip olmasının

üniversitelerde mobbinge neden olabileceğini” belirtmiştir ([www.haberturk.com](http://www.haberturk.com)). Davranış bilimleri uzmanı Aşkın Kapışmak ise, akademisyenlerin mobbinge uğramasının sebebini, iktidar savaşına bağlamakta, iktidar savaşının içinde bilimsel kıskançlığın da olduğunu belirtmektedir ([www.haberturk.com](http://www.haberturk.com)).

Mobbing süreci üniversitelerdeki akademisyenlere, ders vermeme, iftira atma, bilgiyi gizleme, baskı yapma, devamlı denetimde bulunma, değer vermeme, kayırma, gruba almama ve dedikodu yapma biçiminde olmaktadır. Bu durum kişide, psikolojik travmaya, sinirliliğe, içe kapanmaya, şüphe duymaya, kendini değersiz görmeye, kalp ritminde bozukluğa, yemek yemede aşırılığa kaçmaya, sosyal ve aile çevresinde sorunlarla karşılaşmaya ve panik atağa sebep olabilmektedir. Cohen, Kessler ve Underwood (1997) mobbingin neden olduğu iş stresi ve geçim derdinin de, mobbinge uğrayan kişinin aile yaşamını ciddi şekilde etkileyebildiğini belirtmişlerdir.

Celep ve Konaklı'nın (2008) yaptığı araştırmanın sonucunda, akademisyenler mobbing sonucunda sadece stres, moral bozukluğu, karamsarlık, depresyon ve iç sıkıntısı değil aynı zamanda stresten kaynaklanan kas ve baş ağrısı, mide problemleri, panik atak, uyku bozukluğu, ellerde titreme gibi sağlık sorunları yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Mobbing ile Mücadele Derneği (MOBDER) Antalya Şubesi Başkanı olan Dr. Mehmet Ozan Uzkut, siyasi erkten dolayı, mobbinge maruz kalan akademisyenlerin pasif kaldığını, mobbinge uğrayan akademisyenlerin dışarıda ne iş yapacakları endişesi yaşadıkları için mecburen durumu kabullenip sessiz kaldıklarını, depresyon tedavisi gören çok sayıda akademisyen olduğunu söylemektedir. Güçlü kişilerin mobbing uygularken, aradaki kişilerin mobbinge uğrayanın değil de, güçlü olanın yanında yer aldığını, çalışan pek çok akademisyenin yurtdışına gittiğini, sadece profesörlerin değil, doçent ve yardımcı doçentlerinde (Dr. öğretim üyesi) mobbinge uğradığını bilhassa araştırma görevlilerinin uğradıkları mobbingin çok fazla olduğunu belirtmiştir. Üniversitelerde mobbingin önlenmesi için, siyasetçilerin üniversitelerden elini çekmesi gerektiğini ve bu sağlanabildiğinde üniversitelerde yaşanan mobbingin %50 oranında azalacağını belirtmiştir ([www.haberturk.com](http://www.haberturk.com)).

Mobbingin sonuçlarına bakıldığında, Finlandiya'daki bir üniversitede çalışan mobbinge maruz kalmış 17 kurban ile yapılan görüşmeler sonucunda, bütün kurbanlarda uyku sorunu, gerginlik ve sinirlilik hali, melankoli, umursamama,

konsantrasyon eksikliği, toplumdaki ve diğer insanlardan korkma gibi sorunlara rastlanmıştır (Björkqvist vd., 1994). Khoo'ya (2010) göre, akademik mobbing, baş ağrısı, hazımsızlık, tükenme, uykusuzluk ve cilt rahatsızlıkları gibi spesifik olmayan şikayetleri içeren endişe ve zihin hastalıklarına sebep olabilir. Mağdur, bu sorunların üstesinden gelmeye çalışırken çalıştığı üniversite açısından da olumsuz sonuçlar meydana çıkacak ve üniversitenin en önemli misyonu olan bilimsel araştırma yapma sekteye uğrayacaktır.

Özdayı (1998) yaptığı bir araştırmada, eğitimdeki verimliliğin yükselmesi için akademisyenlerin hem huzurla işini yapabileceği bir eğitim çevresinin hem de motive eden bir idare anlayışının olması gerekliliğinden bahsetmiş, akademisyenlerin %24'ünün uykusuzluk sorunu yaşadığını, %26'sının sürekli baş ağrısı çektiğini, %53'ünün mesleğini stresli bulduğunu, %44'ünün de zihinsel yorgunluk yaşadığını ve sadece %27'sinin işinden memnun olduğunu belirtmiştir. Mobbing uygulamada yönetim de işin içindeyse çalışanın yaşadığı travma daha çok artabilir ve kişinin akademik kariyeri büsbütün engellenebilir. Bu gibi bir durumda, akademisyen işini bırakamıyorsa karşılaştığı bu durum akademisyenin işine yabancılaşması ile sonuçlanabilir (Mehmetoğlu-Güneri, 2010, s. 2). Karakoç'a (2012, s. 18) göre, mobbing, sadece akademik özgürlükleri olumsuz etkilemez aynı zamanda üretkenliği de olumsuz etkiler.

**2.1.11. Üniversitelerde mobbinge karşı mücadele.** Üniversitelerdeki mobbingin meydana getirdiği yıkımı tamir etmek ve mobbing uygulamalarını en aza indirmek için mobbing ile sistematik olarak mücadele edilmesi gerekir. Mobbing ile mücadelede etkin kamu vicdanı en önemli basamaklardandır. Kamu vicdanı, mobbing yapanları ve onlara yardımcı olanları ayıplamayıp kınamadığı müddetçe mobbing ile mücadele etmede başarılı olunamaz. Öğretim elemanlarının sessiz kalmaktan ziyade bilinçli, duyarlı ve cesaretli olmalarına zemin hazırlanmalıdır. Bütün yöneticilere mobbing konusunda hassasiyet kazandırılmalı, yöneticilerin mobbing yapıldığını fark ettikleri anda olayın kendi kendine çözülmesini beklemeden hemen olaya müdahale etmeleri sağlanmalıdır. Yöneticilerin iletişim ve ilişki kurmada, duygularıyla başa çıkmada ve çatışmaların üstesinden gelebilmede beceri kazanmaları gerekir ve üniversitelerde mobbing ile başa çıkmanın en üst

mevkiden en alta kadar bütün yöneticilerin görevi olduğu asla unutulmamalıdır (Özmen, 2011).

## 2.2. Örgütsel Yabancılaşma

Bu bölümde ilk olarak yabancılaşmanın tanımı ve kuramsal temelleri, Hegel, Marx, Weber ve Seeman gibi düşünürlerin yabancılaşmaya bakış açıları, işe yabancılaşmanın boyutları, işe yabancılaşmanın nedenleri ve sonuçları ve eğitimde yabancılaşma kavramları ele alınmıştır.

**2.2.1. Yabancılaşma kavramı.** Dilimize batı dillerinden geçen yabancılaşma kavramının kökeni Fransızca'da "aléné", İspanyolca'da "alienado" ve İngilizce'de "alienist" sözcüklerinden gelmektedir (Coşturoğlu, 1999, s. 77). Fromm (1996, s. 36) bu kelimeleri kendisinden kopmuş insanı tanımlamak için kullanmıştır. Özbudun, Markus ve Demirer (2008, s. 16) yabancılaşma sözcüğünün, eski Yunanca'da "alloiosis" ve bu kelimededen türetilen Latince "allienatio" kelimelerinden türemiş olduğunu ve bu kelimelerinde ekstasis (esrime) yani "kendinden geçme", "benliğinin dışına çıkma" anlamlarına geldiğini belirtmişlerdir.

Yabancılaşma yaygın olarak insanların birbirinden veya belli olan bir ortamdan ya da süreçten uzaklaşmaları manâsına gelmektedir (Marshall, 1999; akt. Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2012). Blauner (1964) yabancılaşmayı işin; bağımsızlık, mesuliyet, toplumdaki karşılıklı etkileşim ve öz gerçekleştirme gibi kişinin insan olarak değerli oluşunu ortaya çıkartan şartların ve ortamların oluşturulamaması hâli şeklinde tanımlamıştır (akt. Elma, 2003). Kızılcılık ve Erjem'e (1992) göre, "günlük hayatta yabancılaşma; daha çok eski arkadaşlardan ya da çevreden uzaklaşma" manâsına gelir.

Şimdilerde ise yabancılaşma kavramı; bireyin kişisel ve sosyal hayatta sergilemiş olduğu tutum ve faaliyetleri esas alınarak ifade edilmektedir (Fettahlıoğlu, 2006). Hoy, Blazovsky ve Newland'a (1983) göre, yabancılaşma; kişinin örgütteki konumuyla ilgili yaşamış olduğu hayal kırıklığının sebep olduğu duyguların yansımasıdır. Ergil (1980, s. 103) yabancılaşmayı genel anlamda, kişilerin mevcut yapılara (toplumsal örgütlere) dayanan umut, değer, norm ve ilişkilerden kopması şeklinde tanımlamıştır. Püsküllüoğlu (2000, s. 500) ise yabancılaşmayı, kişinin kendi



üretimi olan ürünlerin, hizmet ürünlerinin baskısı ve boyunduruğuna girerek, bireysel problemlerine, yaşamsal alanına, insani olana yabancı kalması olarak ifade etmiştir. Hançerlioğlu'na (1998, s. 515) göre, yabancılaşma, kişinin insani vasıflarını yitirerek toplumdan uzaklaşmasıdır.

Keniston (1972, s. 46) yabancılaşma sendromunu; kişinin diğer bireylere ve topluma karşı güvensizlik duygusu, mutlu olması için bütün hayallerinin sona erdiği karamsarlık; çağdaş toplumda yaşadığı güçsüzlük ve üstelik böyle bir toplumda kendisiyle aynı mevkideki diğer bireyler ile olmanın yaşattığı korku şeklinde tanımlar (akt. Fettahlıoğlu, 2006, s. 10). E. Josephson ve Josephson (1973, s. 55) yabancılaşmayı; normsuzluk, özü kaybetme, ümitsizliğe kapılma, yalnızlık duygusu, güçsüz olma, ilgisiz ve kayıtsız kalma, endişe, soyutlanmışlık, anlamsızlık, memnun olmama, tatminsizlik, kişiliğini kaybetme hislerinin bir ifadesi şeklinde tanımlamışlardır (akt. Elma, 2003, s. 14). Genelde yabancılaşma, kişinin sosyal ve doğal çevresine karşı adaptasyonunun azalarak çevresine karşı kontrolünün etkisiz hale gelmesi, bu kontrol ve ahengin gittikçe azalarak kişinin yalnız ve çaresiz kalmasına sebep olması şeklinde tanımlanır (Kongar, 2002, s. 428)

Yabancılaşma kavramını Alman filozof Hegel ilk kullanan kişidir ve felsefik olarak "Tin'in Görüngübilimi" isimli çalışmasında incelemiştir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Hegel, yabancılaşma terimini hemen hemen tamamıyla metafizik bir çerçevede tartışmıştır. Hegel, ilk eserlerinde yabancılaşmayı, özel mülkiyetin bir neticesi olarak görür ve Hegel'e göre insan, emeği ve bilgisi ile şekillendirmiş olduğu bir dünyada yaşar, ama ana ihtiyaçlarının doyurulmasını önleyen kuralları olan bu dünyada kendisini yabancı hisseder. İnsan ve doğa arasında emeğin araçsal bir fonksiyonu vardır. Yani, insan, çalışarak ihtiyaçlarını karşılamak üzere, doğayı ve doğadaki nesnelere kendi ihtiyaçları için faydalandığı nesnelere dönüştürür (akt. Israel 1971, s. 39).

Yabancılaşma kavramını literature sokan ilk kişi Hegel olmasına rağmen, yabancılaşma kavramının yaygınlaşmasını sağlayarak bilimsel camiaya taşıyan kişi Marx'tır. Seeman'ın ise, yabancılaşma olgusunu en kapsamlı şekilde sistematik olarak inceleyen bilim insanı olduğu söylenebilir (Büyükyılmaz, 2007, s. 55). Yabancılaşma kavramı, Ludwig A. Feuerbach tarafından dini bir bakış açısıyla, Karl H. Marx ve Erich Fromm tarafından siyasi ve iktisadi bir bakış açısıyla, Emile Durkheim tarafından ise; sosyolojik bir bakış açısıyla ele alınmıştır (Tokmak, 2014).

Ayrıca 19. yüzyılda, Hegel, Marx, Weber ve Durkheim gibi bilim insanlarının yabancılaşmayı sosyolojik bir unsur olarak irdelediği, 20. yüzyılın ortalarında ise daha ampirik metotların kullanıldığı ve sosyal psikolojik yöne doğru bir kaymanın olduğu anlaşılmaktadır (Yalçın ve Dönmez, 2017).

Yabancılaşma, psikologlar tarafından benlik kaybı, devamlı endişe hali, ümitsizliğe kapılma, yalnız kalma duygusu olarak tanımlanırken; sosyologlar tarafından kurallara uymama ve normsuzluk (anomi), toplumsal süreçlere karışamama, bireyin bulunduğu çevreden uzaklaşması ve toplumsal çözülme olarak tanımlanır (K. Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013).

Son zamanlarda yabancılaşma kavramının üzerinde durulmasının en temel sebebi, artık insanların yaşadığı yabancılaşmanın topluma yansıyan zararlı etkileridir (Bayındır 2002; Mercan, 2006). Yabancılaşmanın ortaya çıkardığı temel sonuçlar; iş memnuniyetsizliği, iletişimde yaşanan sıkıntı, sorumluluk ve karar almak istememek, bürokrasiye duyulan sempati, yenilenme korkusu, devamlı yakınma, diğer kişilerle samimi iletişimde bulunmayı angarya olarak görme şeklinde sıralanabilir. Buna paralel olarak, yabancılaşan personelde göze çarpan başlıca karakter özellikleri; yaratıcılığın kaybolması, akılsal bozukluklar, sosyal ilişkilerden kaçma, hayata karşı ilgisizlik, uyuşturucuya ve intihara eğilim, düzenli olmayan hayat ve kötü ilişkiler, toplumun manevi değerlerine ve normlarına aldırmazlık veya karşı çıkma, haddinden fazla bencillik, tevazu, itaatlilik, sorgulamadan kabul etme ve kadercilik olarak sıralanmıştır (Çevik, 2009, s. 15; Mercan, 2006, s. 39).

Genel olarak işe yabancılaşma, çalışan kişiye işinin anlamsız gelmesi, iş yerindeki ilişkilerden memnun olmaması, kendisini yalnız, güçsüz, yetersiz hissetmesi, geleceğe dair ümitlerini kaybetmesi ve kendisini bu sistemde küçük bir piyon olarak algılaması şeklinde tanımlanabilir (Halaçoğlu, 2008, s. 42). İşe yabancılaşmanın çalışan personele olan etkisi ise; iş ve hayat memnuniyetinin yok olması, yetersiz performans ve motivasyon, işteki aşırı stres, hem işe hem de örgüte karşı yeterince bağlılık göstermeme, aşırı seviyede işgücü arzı ve işten kaçış, işe yabancılaşma ve işten uzaklaşma ve düşük kurumsal sağlık hissi biçiminde ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2010).

Yabancılaşma toplumun bütün tabakalarında görülen bir hadisedir. Eğitim örgütleri de topluma biçim veren ve aynı zamanda bir sosyal yapı olarak da toplumdan etkilenen konumundadır. Eğitim örgütleri, toplumun yabancılaşmasını etkileyen

ekonomik ve sosyal yapıdan etkilenir (Boz, 2014, s. 21). Eğitimde yabancılaşma, “bir yabancılaşma türü olarak okulda çalışan çoğunluğu öğretmenlerden oluşan, personel ve öğrencilerin yapması gereken sorumluluklardan kaçması” şeklinde tanımlanabilir (Kılıç, 2009, s. 60). Aynı zamanda eğitimde yabancılaşma kavramı, okulda verilen eğitimin ekonomik ve kültürel faaliyetleri karşılayamaması veya kişisel hak ve özgürlük görevlerini ifâ edememesi; kişiyi toplumsal eşitlik ve özgürlükten uzak tutması; bunların neticesinde de yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli için eğitim faaliyetlerinin anlamsızlaşması; kişinin kendisini güçlü ve yeterli görmemesi; okuldaki soyutlayarak eğitime karşı olumsuz davranışlar göstermesi şeklinde tanımlanabilir (Kılıç, 2009, s. 9). Sidorkin’e (2004) göre, eğitimde yabancılaşma, kişilerin bilgiden ve öğrenmeden ve bunların süreçlerinden soğuyarak uzaklaşması ve bu aşamaların gittikçe kişilere manâsız gelmesi, öğrenme ve öğretmeye olan alâkanın azalması eğitimde sıkıcılık, tekdüzelik ve sıradan faaliyetlerin yaşanması gibi unsur ve süreçleri kapsar. Eğitimde yabancılaşma kişinin kendisini okulun dışında tutulup ayırım yapıldığını düşünmesi ve okuldaki çevreye yabancılaşma hissi beslemesi anlamına da gelir (Tsui, Velasco & Wu, 2004, s. 1, akt. Erjem, 2005). Yıldız vd. (2013) eğitimde yabancılaşmanın, özellikle öğretmenlerin işlerine veya mesleklerine yabancılaşmasının eğitim sisteminde önemli bir sorun teşkil ettiğini dile getirmişlerdir.

### **2.2.2. Yabancılaşma kavramının gelişimine katkıda bulunan düşünürler.**

Yabancılaşma teriminin tarihi gelişimi göz önüne alındığında, kavramın gelişmesinde George W. F. Hegel, Ludwig A. Feuerbach, Karl H. Marx, Max Weber, Emile Durkheim, Erich Fromm ve Melvin Seeman gibi düşünürlerin önemli katkılarına olduğu görülmektedir (Develioğlu ve Tekin, 2012).

**2.2.2.1. Friedrich Hegel ve yabancılaşma.** Yabancılaşma kavramını teorik olarak ilk kullanan kişi Hegel’dir. Hegel ilk eserlerinde yabancılaşma kavramına “pozitiflik” ismiyle yer vermiştir (Beşe, 2004). Hegel “insanı” tanımlarken, onu etrafına yabancılaşan, kendini düşünen ve hisseden bir varlık olarak görmemiş, insanın doğaya ve kendisine yabancılaşmasının sebebini ürettiği ürünlere bağlamıştır. Hegel, yabancılaşmaya bireyin gelişim gösterebilmesi adına yaşaması gerekli bir evre gözüyle bakar. Özetle, Hegel felsefesinde yabancılaşma, sonrasında yeniden

birleşmek üzere insan ruhunun toplumsal örgütlerden ayrılıp bireyselleşmesi olarak tanımlanabilir (Büyükyılmaz, 2007). Salerno (2003, s. 53) Hegel'in yabancılaşmasını, bireyin fiziksel ve ruhsal varlıklarındaki farklardan kaynaklandığını bunun sonucunda da bireyin hem kendisine hem de çevresine yabancılaşarak sadece kendisini göz önünde tutan ve hisseden bir birey olarak görmediğini belirtmiştir. Fischer (1976), Hegel'in yabancılaşma kavramını, ruhun kendi yaratmış olduğu materyalist dünyadan duygusal olarak uzaklaşması veya farklılaşması neticesinde ortaya çıktığını vurgulamaktadır.

**2.2.2.2. Ludwig A. Feuerbach ve yabancılaşma.** Erken dönem Alman düşünürlerinden biri olan Feuerbach, yabancılaşmanın daha çok din ile ilgili olan kısmına değinmiştir (Hyatt, 1977, s. 5). Feuerbach'a göre, yabancılaşmanın kaynağı din olmakla beraber Tanrı'da yabancılaşmanın asıl nedenidir (Horowitz, 1966, s. 231). Feuerbach felsefesinde Tanrı, bireyin yabancılaşmasının bir açıklaması şeklinde ortaya çıkar ki bu da Hegel'in düşüncesine terstir. Birey, aklında, hayalinde bulunanı, aklının ve hayalinin dışındaki bir varlık haline dönüştürür (Tolan, 1996, s. 286). Feuerbach bireyin özbenliğini, birey olarak anlaması gerektiğini ve bu vasıta ile da yabancılaşmanın aşılabileceğini belirtmiştir. Yabancılaşmayı engellemek için ise insanın kendi kişiliğini, sadece irade ve akıl ile değil aynı zamanda sevgiyle de kavraması gerektiğini vurgular (Fettahlıoğlu, 2006, s. 17).

**2.2.2.3. Karl Marx ve yabancılaşma.** Marxist felsefenin en alışlagelen kavramlarından biri de yabancılaşmadır (Sayers, 2003). Marx, yabancılaşma kavramını, geniş çaplı bir şekilde incelemiş ve sosyoekonomik bir yaklaşımla, kapitalist emek sürecinin işçiler üzerindeki tesirlerini açıklamak için kullanmıştır (Mottaz, 1981). Marx yabancılaşmayı, bireyin iş yaşamında kendini kontrol etme ve ifade etme isteğinden vazgeçerek, kendi ürününden uzaklaşması ve soyutlanması olarak açıklar (O'Donohue & Nelson, 2014). Marx, yabancılaşmanın hem bireyin hem de toplumun gelişimini sekteye uğratan bir tıkanma olduğunu belirtmiştir. Bu sebeptendir ki; Marx, yabancılaşmanın insanlık tarihinin önde gelen faktörlerinden biri olduğunun arkasında durmuştur (Halaçoğlu, 2008, s. 29). Babür (2009, s. 12) Marx'ın sadece yabancılaşan emek kavramına değinmediğini aynı zamanda bireyin çevresine ve diğer kişilere de yabancılaşmasına değindiğinin de üzerinde durmuştur.

Fakat Marx'ın yapıtlarında yabancılaşma kavramı “iş” odaklıdır. Bu yüzden Marx, etkili bir üretim sağlamak için insan ve toplum açısından yabancılaşma sürecinin üstesinden gelinmesi gerektiğini vurgular. Marx (2003, s. 3) yabancılaşma kavramını doğaüstü boyuttan çıkarmış ve iktisadi alanda bir kavram haline getirmiştir. Marx, yabancılaşmayı birey-tabiat, birey-toplum ilişkisi bakımından, evrensel bir birey yerine fiziki şartlara göre şekillenen bir birey olarak tanımlar ve onun üzerinde durur.

**2.2.2.4. Emile Durkheim ve yabancılaşma.** Emile Durkheim kavram olarak yabancılaşmayı kullanmayıp yabancılaşma durumunu ortaya çıkaran “anomi” (kuralsızlık) terimini kullanmış ve bu terimi alanyazına kazandırmıştır (Durkheim, 2006, s. 406). Bir başka ifadeyle Durkheim, anomi kavramını izah ederek yabancılaşmaya dolaylı yoldan değinmiştir (Küçük, 2017, s. 39). Anomi'nin kelime anlamı “normsuzluk” veya “kuralsızlık”tır ve insan veya toplum hayatındaki buhranlı durumu belirtir. Bu doğrultuda, normsuzluk ya toplumda ya da kişide durum ve itibarların yozlaşması veya amaç ve hedeflerin olmaması neticesinde meydana gelen dengesizlik şeklinde tanımlanır. Durkheim de dahil olmak üzere tüm sosyologlar normsuzluğu, bir grubun veya toplumda yaşayanların nerede, nasıl ve ne şekilde davranacaklarını saptayan normların ya da toplum kurallarının itibar ve faaliyetlerinin azalması şeklinde tanımlarlar (Bayhan, 1997, s. 7). Özetle, kuralsızlık veya normsuzluk; toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşmada toplumun onaylamadığı davranışların benimsenmesi anlamına gelir (Fettahlıoğlu, 2006, s. 33).

**2.2.2.5. Max Weber ve yabancılaşma.** Max Weber'in yabancılaşmaya olan yaklaşımı Marx ile önemli ölçüde benzerlikler gösterir. Weber de Marx gibi, yabancılaşmayı sadece işi yapan personelin bireysel davranışını yitirmesi değil aynı zamanda yalnızca üretim yaptığı kadar değer görmesinin bir neticesi olarak görür (Kanungo, 1983). Weber, kapitalizmin eseri olan ve faal hizmet üretmede yararlı olan bürokratik yapıları, iş yerinde çalışanlar bakımından incelediğinde yaratıcılığı yok eden, kişisel özgürlüklere kısıtlama getiren ve insancıl davranışın bağımsızlığını tehdit altına alan mekanizmalar olarak belirtmiştir (Aytaç, 2005, s. 328). Metanın giderek insanı kontrol altına alması ve sistemlerin de giderek daha bürokratik hale gelmesi kişiyi adeta demirden bir kafese hapseder (Aydın, 2010, s. 25). Max Weber

(1999, s. 61), “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu” isimli kitabında, işverenleri de irdeleyerek farklı bir perspektifle Marx’ın kapitalizm eleştirisini destekler. Bu doğrultuda, “kapitalist ruh” işvereni metaya fazlaca değer veren, yaşam gayesi sermaye birikimi olan ve insanı kendisi olmaktan uzaklaştıran bir çerçeveye sokar. Kendisini kapitalizme kaptıran insan kendini para kazanmaya adanarak bunu meslek haline getirir ve insan işi için yaşar hale gelir.

**2.2.2.6. Erich Fromm ve yabancılaşma.** Eric Fromm yabancılaşmaya, “rahatsızlık” gözüyle bakar ve bireyin evrenden ve beraber olduğu kişilerden kopmasının, kendisini tek, soyutlanmış ve dışlanmış hissetmesine sebep olduğunu vurgular. Fromm’a (1991, s. 125) göre, bireyin tarihin her aşamasında evrenden kopup özgür olma uğraşları, kişinin yalnızlaşıp yabancılaşması ile sonuçlanmıştır. Fromm, kapitalist toplumda hem iktisadi ilişkilerin hem de kişilerin arasındaki bireysel ilişkilerin yabancılaştığını vurgular. Fromm’a (1991, s. 117) göre, tüketimcilik ve yabancılaşmanın başlıca ve en yok edici örneğine, kişinin kendi benliği ile olan ilişkilerinde rastlanmaktadır. Fromm (1992) yabancılaşmaya, yalnızca toplumsal bir olgu gözüyle değil aynı zamanda, kişisel bir mesele olarak da bakar. Fromm (1996, s.119) kişinin doğasını merkeze alıp yabancılaşmayı meydana getiren faktörleri tartışmış ve yabancılaşmanın sebeplerini, hızlı bir şekilde değişen üretim yapısı, sosyal yapı ve teknolojik yapının insan üzerindeki etkileri olarak belirtmiştir. Fromm yabancılaşma yaşayan bireyleri, kendi erklerinin ve zenginliklerinin faal yaratıcısı değil, dış güçlere bağımlı olan ve özünü bu tür güçlere yansıtarak yoksunlaşan bir nesne olarak görür. Aybar’a (1995) göre, Fromm, kişinin özgünlüğünün ve potansiyelinin gelişmesine olanak tanımayan üretim ve tüketim ilişkilerinin, kişinin yabancılaşmasına sebep olacağını vurgular.

**2.2.2.7. Herbert Marcuse ve yabancılaşma.** Marcuse de Fromm’unkine yakın bir yaklaşımla modern kapitalist toplumu bütün boyutlarıyla ele alarak, artık işçi sınıfının Marx’ın umduğu şekilde yabancılaşmayı sonlandırabilecek güç olmaktan uzaklaştığını belirtir. İşçiler ve işçi sınıfı, hem Marx’ın hem de sonraki Marksistlerin yabancılaşmaya bakış açılarında odak noktasını oluştururlar. Yabancılaşmanın üstesinden gelmek için işçi sınıfının bilinçlenmesi yani içinde olduğu durumu fark ederek çözüm yolu bulmaya ve onu gerçekleştirmeye çalışması gerekir. Marcuse ise,

özelde yabancılaşmanın ve genelde de sanayileşen kapitalist toplumun problemlerinin üstesinden gelinmesinde, işçi sınıfından ziyade toplumda bulunan sıra dışı tabakalara ağırlık verir (Compere, 1978, akt. Tolan, 1981, s. 159). Marcuse, yabancılaşmayı hızlıca gelişme kaydeden imalat yöntemi (otomasyon) nedeniyle, el emeğinin gittikçe imalattaki yerini kaybetmesi ve yararlanılan makineler dolayısıyla da gün geçtikçe daha az iş gücüne gereksinim duyulduğundan, imalat aşamasının teknikleşerek yaşamın tamamına yayılmasında, bireyi tüketen, şaşkına çeviren, insanlığa yakışmayan bir kölelik halidir şeklinde yorumlar (Fettahlıoğlu, 2006, s. 22). Kısaca, Marcuse, gelişen teknolojinin ve ileri seviyedeki endüstriyellemenin bu sonucu meydana getirdiğini ve neticesinde de işçi sınıfının eski işlevini kaybederek, ya köleleştiğini ya da sistemle özdeşleştiğini vurgulamaktadır (Yeniçeri, 2009, s. 139).

**2.2.2.8. Melvin Seeman ve yabancılaşma.** Şirin (2009) yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmalar içinde, Melvin Seeman'ın (1983) bireyin işe yabancılaşması konusunu ele alan ilk kişi olduğunu belirtmiştir. Sarros, Tanewski, Winter, Santora ve Densten (2002), Seeman'ın (1971) yabancılaşma kavramına daha modern bir yorum getirdiğini belirtmiştir. Seeman'a (1983) göre, yabancılaşmada beş boyut vardır ve bunlar örgütlerdeki yabancılaşmanın ortaya çıkmasına sebep olurlar. Bu boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşmadır. Güçsüzlük boyutunda, kişi beklentilerini ve inandığı olasılıkları kendisi belirlemez ve karşılaşacağı sonucu değiştirebilmek adına da hiçbir şey yapamayacağını düşünür. Anlamsızlık, bireyin hayalini kurduğu geleceğiyle ilgili umutsuzluğa kapılması ve düşündüklerini hayata geçiremeyeceğine inanmasıdır. Kuralsızlık, bireyin hedef ve amaçlarına sadece toplumda kabul edilmeyen davranışlar sonucunda ulaşabileceğine inanmasıdır. Toplumda yabancılaşma, toplumun amaç ve inançlarının kişi için herhangi bir anlamının olmamasıdır. Kendine yabancılaşma ise, bireyin davranışının gelecekteki beklentileriyle bağdaşmayarak, beklentilerinden farklı şekilde davranmasıdır (Develioğlu ve Tekin, 2012).

**2.2.3. Örgütsel yabancılaşmanın boyutları.** Seeman, 1959 yılında orijinal adı "on the meaning of alienation" Türkçesi "yabancılaşmanın anlamı üzerine" isimli

makalesinde beş farklı yabancılaşma kategorisinden bahsetmiştir. Bu kategoriler, kişinin kendisini algılaması ve davranışları dikkate alınarak oluşturulmuştur. Ampirik çalışmalarda genellikle Seeman'ın kavramsallaştırdığı yabancılaşma boyutları tercih edilmektedir. Seeman'ın (1959) yabancılaşma kategorileri aşağıda verilmiştir:

- Güçsüzlük Boyutu (Powerlessness)
- Anlamsızlık Boyutu (Meaninglessness)
- Normsuzluk Boyutu (Normlessness)
- Yalıtılmışlık Boyutu (Isolation)
- Kendine Yabancılaşma Boyutu (Self-estrangement)

**2.2.3.1. Güçsüzlük boyutu.** Güçsüzlük, yabancılaşma kavramı içinde en sık kullanılan kavramdır. Aldemir (1983) güçsüzlüğü, bir fabrikadaki işçiler veya üniversitedeki öğretim üyeleri kurumlarının kurallarını ya da politikalarını yeniden hazırlama, tekrar inceleme ihtiyacı duyduklarında, kendi tavırlarının ya nispeten etkili olabileceğini ya da hiç etkili olmayacağını düşündükleri zaman onların buldukları sisteme yabancılaşmaları şeklinde tanımlamıştır (Halaçoğlu, 2008, s. 43). Güçsüzlük duygusu, bireyin kendi davranışları ile kişisel ve toplumsal sonuçları kontrol altına alamaması anlamına gelir (Halaçoğlu, 2008, s. 32). Güçsüzlükte insan, kendi davranışlarını sergilemek yerine olaylara tepki göstermek ile yetinir, kendine yön veremez ve başkalarının kendisini yönlendirmesini yeğler (Korman, 1977, s. 205).

Eğitim örgütlerinde güçsüzlük boyutuna bakıldığında, öğretmenin kendisinde güçsüzlük hissetmesinin nedeni okullarındaki idari süreçlere, müfredata, moral ve motive olma şartlarına bağlı olabilir (Erjem, 2005). Zielinski ve Hoy (1983, s. 30) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerde iki önemli güçsüzlük türü bulunduğunu belirtmişlerdir. Bunlardan ilki, örgütsel güçsüzlük, bir diğeri ise öğretimsel güçsüzlüktür. Örgütsel güçsüzlük, okulun nasıl yönetileceğine ilişkin denetim ve etkilemede yetersizliğin neden olduğu duygudur. Örgütsel güçsüzlük ile karşı karşıya kalan öğretmenler, okullarda var olan şartların geliştirilmesinde ellerinden bir şey gelmediği kanısındadırlar. Okulda önemli kararları almada söz hakkının güçlü kişilerin elinde olduğu, kendilerini kimsenin muhatap almadığı, görmezden



gelindikleri düşüncesi, öğretmenlerin güçsüzlük hissine kapılmalarına neden olan faktörlerdir. Öğretimsel güçsüzlük ise, sınıfta yapılan etkinliklerde, öğretmenin kendisini tam olarak özgür hissedememesidir.

**2.2.3.2. Anlamsızlık.** Anlamsızlık, bireyin neye inanması gerektiğini bilmemesi, ona öğretilen doğruların birey için bir anlamının olmaması ve bu doğruların kendisini bir neticeye ulaştıracağına inancının olmaması şeklinde tanımlanabilir (Bolton, 1972, s. 544). Seeman anlamsızlığı, kişinin neye güvenmesi gerektiği hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olamaması ve kişisel karar alma sürecinde kişinin doğrularıyla toplumsal doğruların birbirini tamamlamaması şeklinde tanımlar. Birey, doğrular ve yanlışlar arasında bir seçim yapamayıp hangi doğrulara inanıp bağlanacağını bilememektedir. Toplumsal düzen karşısında büsbütün yansız ve kararsız durmaktadır. Anlamsızlık, bir açıdan kişinin çevresinde yaşanan olayları ve toplumu kavrayamaması olarak tanımlanır (Seeman, 1975). Kısaca anlamsızlık, iş ve işgören arasındaki ayırmadan doğar (Faunce, 1968, s. 10; akt. Fettahlıoğlu, 2006, s. 32). Eğitim örgütlerinde anlamsızlık boyutuna bakıldığında ise, öğretmenlerin anlamsızlık fikriyle yaptıkları mesleği anlamlı bulup bulmadıkları, dersleri ve eğitimsel aşamaları, can sıkıcı, tekdüze ve zevksiz bulup bulmadıkları, hangi şeyin iyi, hangi şeyin kötü olduğu konusunda karar vermede zorlanıp zorlanmadıklarıyla alakalıdır (Erjem, 2005). Öğretmenin yaptığı işi anlamlı bulabilmesi için, olumlu bir iletişiminin olması, başarısının takdir görmesi, diğer çalışanlar ile aynı şartlarda çalışma ortamına sahip olması ve ait olma duygusunun geliştirilmesi gerekir (Elma, 2003, s. 31).

**2.2.3.3. Normsuzluk (Kuralsızlık).** Norm, Grekçedeki “nomos” kavramından Latince’ye girmiştir ve yayasızlık, başıbozukluk manasına gelir (Elma, 2003). Normsuzluk kavramını ilk kullanan kişi Durkheim’dir. Normsuzluğu, Durkheim de dahil olmak üzere bütün sosyologlar bir grup veya toplumda yaşayan kişilerin nerede, nasıl ve ne şekilde davranacaklarını saptayan kuralların ya da topluma ait normların itibar ve faaliyetlerinin azalması şeklinde tanımlamaktadırlar. Aynı zamanda, normsuzluğu bu sosyologlar; normlara olan sadakatin azalması sonucu kişilerin bir nevi bozukluk, intizamsızlık, karışıklık, karar verememe, karamsarlığa düşme ve kararsızlık içinde olmalarını belirten bir terim olarak görürler (Bayhan,

1997, s. 7). Seeman kuralsızlığı, “saptanan başarılarla erişebilmek adına, kişinin toplumun kabul etmediği tavırları benimsemesi” şeklinde tanımlamıştır (Büyükyılmaz, 2007, s. 41). Bayhan (1997, s. 7) kelime manası “normsuzluk” veya “kuralsızlık” anlamına gelen anomiyi, kişi veya toplum yaşamındaki buhranlı bir hâli ifade etmek için kullanmıştır. Bu nedenle normsuzluk, toplum nezdinde veya kişideki ilke ve itibarın yok olması veya hedef ve ülküden mahrum olma neticesinde ortaya çıkan dengesizlik olarak tanımlanabilir. Kağıtçıbaşı (1972, s. 11) yabancılaşmanın boyutlarından olan anominin, 1950’li yıllarda sosyolojik olmaktan ziyade sosyal psikolojik bir kavram olarak kullanılmaya başlandığını vurgulamıştır.

Eğitim kurumlarındaki kuralsızlık boyutu, öğretmenlerin ortak değer ve amaçlarının olup olmamasına, torpil ve destekle başarı elde edip etmediklerine ve kuralları idrak etme tarzlarına göre farklılık gösterir (Erjem, 2005). Öğretmenin, toplumun ve görev yaptığı okulun beklentilerini karşılamak için çaba göstermemesi yabancılaşmanın bir göstergesidir. Öğretmenin okul dışında gerçekleştirilen mesleğini geliştirici etkinliklere katılmaması, okulda kendisine verilen görevleri yerine getirmede isteksiz davranması, çeşitli bahaneler sunarak okula gelmek yerine okula gelmemeyi yeğlemesi ve buna yönelik davranışlarda bulunması da öğretmenin işine yabancılaştığının birer kanıtıdır (Kılçık, 2011, s. 58).

**2.2.3.4. Yalıtılmışlık.** Yalıtılmışlık, çevreden uzaklaşarak kişinin bulunduğu fiziksel çevreden kendisini soyutlayarak diğer kişilerle iletişim kurmaktan kaçınması veya iletişimi en aza indirgemesi şeklinde tanımlanabilir. İletişim kurmaktan kaçınmak kişinin psikolojik halinden kaynaklanabileceği gibi çevresel faktörlerden de kaynaklanabilir (Halaçoğlu, 2008, s. 4). Kişinin kendisini soyutlamasının sebebi, sıcak, içten ve birey merkezli iletişim ortamından, kişisel olmayan, soğuk, resmi ve nesnel merkezli bir hayata geçiş olarak meydana çıkabilir. Bu dönüşüm, kişiyi dışlanmışlık hissine, tek başınalığa, toplumdaki dışlanma hissine doğru iter (Halaçoğlu, 2008, s. 37).

Eğitim kurumlarında öğretmen yabancılaşması bakımından yalıtılmışlık; öğretmenin okulundan, öğrencilerinden, iş arkadaşlarından ve eğitsel süreçlerden uzaklaşması, soğukluk hissetmesi ve onlarla bir bütün içinde bulunamaması durumlarını ifade eder (Erjem, 2005). Sınıfların kalabalık ve gürültülü olması, okulun büyüklüğü, okul yöneticilerinin oluşturduğu bürokratik okul iklimi, öğretmenlerin birbirleriyle

paylaşacakları zamanlarının kısıtlı olması ve etkili iletişim içinde olamamaları, işlerini benimseyememeleri, çalıştıkları örgüte kendilerini yabancı hissetmeleri gibi nedenlerle öğretmenler yalnızlaşma ve dışlanmışlık hissi yaşayabilirler (Kılçık, 2011, s. 58-59).

**2.2.3.5. Kendine yabancılaşma boyutu.** Kendine yabancılaşma boyutu, bireyin, belirli bir davranışının geleceğe dair beklentileriyle bağdaşmayarak, beklentilerinin dışına çıkması ve farklı davranışlar sergilemesidir (Seeman, 1975). Başaran (2000, s. 231) kendine yabancılaşmayı, bireyin yaptığı davranışların, geliştirmiş olduğu değer, kural, ihtiyaç ve isteklerine dayanmaması, hâl ve hareketlerinin bunlara uymaması şeklinde tanımlamıştır. Ona göre, bu tarz bir yabancılaşmada birey, içinden gelmeyerek veya içsel motivasyona bağlı olmayarak, sanki sergilediği davranış kendisine ait değilmiş gibi davranır, sadece davranmış olmak için davranış sergiler.

Seeman (1959) çalışma ortamında kendine yabancılaşmanın iki şekilden bahseder: Bunlar, iş yerinde kendini belli edememek ve işin manevi manâsının olmamasıdır. Ona göre, kendine yabancılaşmış insan, işin iç öğeleriyle ilgilenmez, maddiyat ve güvenlik gibi unsurlarla ilgilenir. Aydın'a (2002, s. 44) göre, kendinden uzaklaşmış veya kendine yabancılaşmış kişiler, yaptıkları işlerden veya sergiledikleri rollerden neredeyse hiçbir bireysel doyum sağlayamazlar; davranışlarını yönlendiren dış kaynaklı mükâfatlardır. Özetle kendine yabancılaşma, bireyin davranışlarının gelecekteki beklenti ve hedefleriyle uyuşmaması neticesinde kendi benliğine yabancılaşması halidir. Kendisine yabancılaşmış bireyler kendilerine sunulan koşullara adapte olmakla yetinmeyip topluma ve kendisine hiçbir katkısı olmayan fertler haline dönüşürler. Marx'a göre, kendine yabancılaşma, yabancılaşmanın son aşamasıdır (Boz, 2014, s. 19).

Bu durumda kendine yabancılaşan öğretmenler, öğretmenliği yalnızca maddi unsur olarak görürler ve yaptıkları işten tatmin olmazlar. Öğretmenliği yaşamlarının bir parçası olarak görmez ve bunun neticesinde de iş hayatlarında parçalara ayrılırlar ve sadece kendi benliklerinden değil aynı zamanda öğretmenlikten de uzaklaşırlar (Kılçık, 2011, s. 59).

Eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin yabancılaşma boyutlarını yaşama düzeylerinin farklılaştığı bildirilmektedir. Genelde öğretmenlerin en fazla

güçsüzlük, sonrasında da yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma yaşadıkları ifade edilmektedir (Isherwood & Hoy, 1973, akt. Elma, 2003, s. 129).

**2.2.4. Örgütlerde yabancılaşma kavramı.** Hoy, Blazovsky ve Newland (1983) örgütsel yabancılaşmayı, bireyin kurumda uğradığı hüsranın sebep olduğu hislerin bir etkisi olarak tanımlarlar. Bunun yanında yazarlar bu terimin; bireyin statüsü, yetkisi, mesleki gelişim ve değişim fırsatları, üstlerinin onu benimsemesi ve kariyer umutları ile tutarlı olacak şekilde iş görme gibi konularda yaşadığı tatminsizliği ifade ettiğini belirtirler (Fettahlıoğlu, 2006, s. 11). Örgütte alınan kararlara katılmayan, diğerlerinin koyduğu çalışma kurallarına uymak zorunda kalan işgören, sadece kendine ve örgüte değil aynı zamanda topluma da yabancılaşır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s. 206).

**2.2.5. Örgütlerde yabancılaşmanın temel nedenleri.** Örgütlerdeki yabancılaşmayı doğrudan olduğu gibi dolaylı olarak da etkileyen faktörler vardır. Tüm bu faktörler kendi içerisinde örgütsel ve çevresel faktörler şeklinde iki başlık altında gruplandırılabilir. Örgütsel etmenler yönetim şekli, geçmişte yaşanmış olaylar ve tecrübeler, örgütün büyüklüğü, bilgi akışı, grubun nitelikleri, birimsel ilişkiler, üretim biçimi, işbölümü, çalışma şartları ile inanç ve tutumlardır. Çevresel faktörler ise ekonomik ve teknolojiye dayanan yapı, sosyal ve kültüre ait yapı, endüstrileşme, şehirleşme ve sosyal çözülme, siyasi ve hukuksal yapı, sendikalar ve haberleşme araçlarıdır (Şimşek, vd., 2012). Chiaburu, Thundiyil ve Wang (2014, s. 25) rol çatışması ve belirsizliği, liderlik, iş tasarımı ve örgüt yapısı gibi örgütsel sebeplerin dışında başarıma hissi, kontrol odağı, iş ahlakı gibi kişisel sebeplerin de örgütsel yabancılaşmaya sebep olabileceğini bildirmişlerdir. Bayındır (2002, s. 9) ise yabancılaşmanın nedenlerini çeşitli araştırmacıların çalışmalarını inceleyerek ortaya koymuş ve örgütsel yabancılaşma sebeplerini şu başlıklar altında sıralamıştır:

1) Çağın Özellikleri: Günümüzde toplumdaki endüstrileşme sürecine bağlı olarak hızlı şehirleşmenin insan üzerinde oluşturduğu baskı, çevre kirliliğinin sebep olduğu yıkım, teknolojik yeni ilerlemeler ve benzeri nitelikler yabancılaşmaya sebep olabilmektedir. Çağın özelliklerinin insanlar üzerindeki etkisine dayalı olarak yabancılaşma oluşabilmektedir.

2) Günlük Hayat Şartları: Kişilerin ikamet ettikleri ya da çalıştıkları yere bağlı olarak karşılaştıkları zorluklar (iş yerinin eve uzaklığı bunun sonucunda da işe gelip giderken yaşadıkları stres vb.), ikamet edilen yerin kültürel yapısı, kişinin ailesinin yapısı, sağlık problemleri (örneğin devamlı bir hastalık halinin olması) kişilerde yabancılaşmaya sebep olabilmektedir.

3) Çalışılan Kurumun Niteliği: İşyerindeki sıkı bürokratik yapı, işin kapsamı ya da iş bölümü, yönetici ve diğer çalışanlarla olan ilişkiler, çalışma ortamı (yüksek ses, ısınma vb.) maaş gibi faktörler kişileri yabancılaşmaya sevk edebilmektedir.

4) Görülen İşin Kalitesi: Durağan bir görevinin olması, çalışma saatleri ve süresi, fazla iş miktarı, hoşlanılmayan işi yapmak zorunda kalma, kararlara karşı hemfikir olamama, idareye öneriler sunamama, yapılacak işin neticelerini kontrol edememe gibi faktörler kişinin yabancılaşmasına neden olabilmektedir.

5) Bireysel Nitelikler: Kişinin çalışma hayatından ve toplumdan beklentileri, bedensel ve ruhsal yapısı, hayat sezgisi ve hayat perspektifi, sosyal ve iletişim kabiliyetleri, sosyal ve mesleki tatmini, ihtiyaçlarını tedarik edememesi ve benzeri faktörler kişilerde yabancılaşmaya sebep olabilmektedir.

Çağdaş toplumda yabancılaşmanın etkili olarak görüldüğü yerlerden biri de eğitimidir. Eğitimde yabancılaşma, özellikle çağdaş eğitimin temeli olan “okul eğitimi”nde daha güçlü bir şekilde karşımıza çıkmaktadır (Marshal, 1999, s. 538). Eğitim sisteminde de çalışanların yabancılaşmasına neden olan çeşitli sebepler bulunmaktadır. Elma (2003, s. 7) öğretmenlerin yabancılaşmasının nedeni olarak, sosyal olaylara müdahale etmede karşılaşılan yetersizlik ve güçsüzlük algısı, duygusal meseleler, ideallerini kaybetme, meslek dayanışmasının beklentileri karşılamaması, okuldaki ilişkilerin samimilikten yoksun olması, öğretmenlik mesleğini zorunluluktan yapıyor olmak gibi öğeleri saymaktadır. Şirin (2009) eğitimle ilgili hukuki metinlerin yönetmeliklerin, genelgelerin, öğretmenin düşünce ve davranışlarını kısıtlaması, harcadıkları emek ve gösterdikleri gayretlerin istedikleri gibi takdir görmemesi, sosyal ilişkilerde yaşadığı yalnızlık hissi, eğitim imkânlarının ve kaynakların yetersiz oluşu, başarılı başarısız öğretmen ayrımının doğru bir şekilde yapılamaması gibi faktörlerin öğretmenin işine yabancılaşmasına sebep olabileceğini belirtir. Şimşek vd. (2012) ekonomik yetersizliklerin de öğretmenleri yabancılaşmaya iten önemli etkenler arasında olduğunu belirtmişlerdir.

Üniversiteler, toplumun önemli örgütlerinden biridir ve öğretim elemanlarının olumlu davranışlar göstermeleri, kendileri, öğrencileri, örgüt ve toplum için oldukça önemlidir. Bir öğretim elemanı işinde ne ölçüde başarılı ise, kendisine, örgütüne ve etrafına o ölçüde faydalı olabilir. Ancak, fazla ders yükü, ders verirken aynı anda akademik çalışmalar da yapmak zorunda olmaları, eğitim alacak öğrenci sayılarının giderek artması, çalışma ortamındaki gruplaşmalar, yönetim ile ilgili problemler, maddi sıkıntılar gibi hususlar akademisyenleri işlerinden soğutarak işlerine karşı yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir (Kesen, 2016). Nnekwu (2010) üniversitelerdeki akademisyenlerin yabancılaşma duygusuna kendilerini kaptırabildiklerini ve üniversite yönetiminin bununla ilgili tedbirler alması gerektiğini belirtmektedir.

**2.2.6. Örgütlerde yabancılaşmanın sonuçları.** Fromm (1996, s. 119) yabancılaşmanın sonucunda kişinin; kendisini kendi hegemonyasının, kendi varlığının aktif yaratıcısı değil, kendisinin haricindeki güçlere muhtaç olan, özbenliğini bu güçlere yansıtan, mahrum kalmış bir obje olarak hissettiğini vurgular. Nef'e (1980, s. 86) göre ise, yabancılaşma; işte tatmin olmama, iletişim problemi, sorumluluk ve karar almaktan kaçınma, bürokrasiye duyulan sempati, yenilik korkusu, devamlı şikâyet etme, insanlarla samimi ilişkileri angarya olarak görme gibi sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bunlara bağlı olarak da yabancılaşan kişilerde bazı kişilik özellikleri gözlenebilir. Örneğin bu kişilerin yaratıcılıkları kaybolabilir; mental bozukluklar oluşabilir; sosyal münasebetlerden kendini alıkoyma, hayata karşı ilgisizlik, keyif veren maddelere ve intihara meyil artabilir. Çalkantılı hayat ve tasvip edilmeyen ilişkiler, toplumdaki değer yargılarına ve toplumun kurallarına karşı ilgisizlik veya karşı çıkma, bencil davranma, itaatkârlık, teslimiyetçilik, sorgulamadan kabul etme ve kadercilik yabancılaşan kişilerde göze çarpan özelliklerdir (Nef, 1980, s. 86).

Turan ve Parsak'a (2011) göre, yabancılaşmanın en önemli sonuçlarından birisi iş tatminsizliğidir. İş tatminsizliği sonucunda, çalışanlar değişik bunalımlarla karşı karşıya kalırken, örgütler de işgücü devri ve çalışanların işe devam etmemesi gibi birçok olumsuz sonuçla karşılaşmaktadırlar. Yabancılaşan işgören, kendisini işine adapte edemeyerek, kendisini örgütün bir parçası olarak göremeyerek, örgüte karşı

olumsuz duygular hisseder ve kendisini memnun etmek için işinin dışındaki kaynaklara yönelebilir (Aytaç, 2005, s. 322).

Yabancılaşmanın diğer bir sonucu ise, tükenmedir. Mesleki tükenmişlik kavramı yakın bir zaman önce alanyazına girerek işgörenin iş yeri ve iş ile ilgili devamlı ve çok etmenli bir hoşnutsuzluk halini ifade eder. Kişiler maddi, sosyal ve bireysel nedenlerle hiçbir doyum alamadıkları işlerine devam etmek durumunda kalabilirler. Bu durumun ilerleyip devamlı hale dönüşmesi mesleki tükenmişlik şeklinde tanımlanır. Mesleki tükenmişliğin en önemli faktörlerinden biri, duygusal bitkinlik halidir ve bireyin iş ve genel anlamda yaşamıyla ilgili pek çok konuda kendisini olumsuz şekilde değerlendirmesidir (Erben, 2008, s. 49).

Eğitimde yabancılaşma kavramı, öğretmenleri direk etkiler ve eğitim kurumlarında görev yapanların öğrenme ve öğretmeyle ilgili süreçlerden uzaklaşması, artık bu süreçlerin kişilere anlamlı gelmemeye başlaması, öğretime duyulan alâkanın azalıp eğitimin gitgide bıktırıcı bir hâle dönüşmesi yabancılaşmaya bağlı olarak gerçekleşmesi olası sonuçlardandır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, 276). Erjem (2005) ve Gülören'e (2011, s. 12) göre, işine yabancılaşan öğretmenlerin öğrenme ve kişilik gelişiminde kritik evrede olan öğrencilerine faydalı olması beklenemez. İşine yabancılaşan bir öğretmen, başarısız olacağını düşünür ve sorumluluk altına girmekten kendini alıkoyar. Öğretmenin hayatındaki olumsuz her olay, moralinin ve motivasyonunun gittikçe düşmesine sebep olarak kendini güçsüz hissetmesine neden olur. Güçsüzleşen öğretmen, yıllardır hep aynı konuları işlemekten bıktığını, alanının artık ona cazip gelmediğini, öğretmenlik mesleğinin kendisine uygun olmadığını sadece maddiyat yüzünden yapmak zorunda kaldığını düşünür. Yabancılaşan öğretmen, diğer öğretmenlerle ve idarecilerle karşılaşmaktan çekinir, ders giriş çıkış saatlerini ve tatilin gelmesini sabırsızlıkla bekler ve kendisini okulun bir parçası olarak görmez. Sadece okulda değil dışarıda da onlarla görüşmekten kaçınır. Kendisini sevmekten uzaklaşarak, özüne yabancılaşmaya başlar.

Eğitim örgütlerinde yabancılaşmanın öğretmene etkilerini Mercan (2006, s. 41) Hoşgörür'ün (1997) çalışmalarına dayanarak şu şekilde özetlemiştir: Yabancılaşma, öğretmenlerin yaratıcılıklarını, öğrencilerine ve topluma örnek olmalarını, mesleğe ilişkin konularda kendilerini geliştirmelerini, toplumsal ilerlemeye katkılarını, öğrenme-öğretme sürecindeki verimliliğini, öğretimdeki performanslarını, okul idaresi ve diğer öğretmenlerde işbirliği içinde olmalarını engeller. Hoşgörür (1997)

ise çalışmasında öğretmenlerin işe yabancılaşmasının negatif etkilerini vurgulamış, buna bağlı olarak da Mehmetoğlu-Güneri (2010) akademisyenlerde işe yabancılaşma sonucunda oluşabilecek durumları şu şekilde yorumlamıştır:

- Yükseköğretimde çalışan bir akademisyenin yaratıcı olması gerçekten önemlidir ve işe yabancılaşma akademisyenin yaratıcı olmasını etkileyebilmektedir.
- Akademisyenler hem öğrencilerin hem de diğer kişilerin örnek aldığı kişilerdir. İşe yabancılaşma, akademisyenin topluma örnek olmasını önleyebilir.
- Akademik kurumlar bilimin üretildiği yerlerdir ve topluma katkıda bulunurlar. Bilimin üretilebilmesi için akademisyenlerin devamlı kendilerini yenilemeleri gerekir. İşe yabancılaşma, akademisyenin kendisini geliştirmesine mâni olabilir.
- Yükseköğretim kurumları bilim üreterek topluma katkıda bulduklarından toplumsal kalkınmaya da etki ederler. İşe yabancılaşma akademisyenin toplumsal kalkınmaya katkısını önleyebilir.
- Akademisyen işine yabancılaşırsa, öğrenme-öğretme aşamasında verimliliğini kaybedebilir.
- İşine yabancılaşan akademisyenin öğretim sürecindeki verimi olumsuz etkilenebilir.
- İşe yabancılaşma, akademisyenin sadece idarecileriyle değil aynı zamanda meslektaşlarıyla da işbirliği içinde çalışmasına ket vurabilir.

**2.2.7. Mobbing ve işe yabancılaşma.** Örgütsel yabancılaşmayı ortaya çıkaran faktörler arasında, stres, yalnız kalma hissi, ast üst ilişkileri, yönetici ve çalışanların olumlu olmayan davranışları, çalışanlar arasındaki çatışmalar gösterilebilir. Bu etmenler göz önünde bulundurulduğunda, yabancılaşmaya sebep olan örgütsel sebeplerin mobbing ile de ilgili olduğu görülmektedir (Mehmetoğlu-Güneri, 2010, s. 2). Nitekim Can'a (2007, s. 83) göre, mobbingin en olumsuz etkisi, bireyi örgütün bütün kural ve süreçlerine karşı yabancılaştırmasıdır.

Psikolojik açıdan bakıldığında yabancılaşma, mobbing sebebiyle kişinin, çalıştığı örgüte karşı ilgisizliğinin, kayıtsızlığının, işine ve iş yerine uyum sağlayamamasının



getirdiği bir uyumsuzluk durumudur (Tutar, 2004). Argyris'e (1974) göre, yabancılaşma, çalışanın ihtiyacı ile örgüt arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanır (akt. Davis, 1988, s. 335). Dolayısıyla mobbinge uğrayan işgören devamlı aşağılanıp sözü kesilirse, kendisine önemli işler verilmezse kendisine olan güven duygusunu yitirmeye başlar. Bununla birlikte, işgörenler arasında ve işgören ile idare arasında güven duygusu zedelenmeye başlar (Durdağ ve Naktiyok, 2011) ve kişinin örgüte bağlılığı azalabilir.

Aydın ve Özkul'un (2007) ifade ettiği gibi, mobbing sebebiyle işgörenlerin örgütlerine bağlılığı ve güven duyguları yok olur. Bu gibi durumlar da, işgörenlerin işlerini yapmaktan ziyade mesaide bulunmakla ilgilenmelerine, işe yabancılaşmalarına yol açar. Bu sebepten, mobbing davranışlarının olmasına izin veren örgütler, artan iş devamsızlığı, istifaların sebep olduğu masraflar ve sabotajlar gibi sebeplerle üretkenliklerini ve etkinliklerini kaybedebilirler. Ayrıca mobbinge uğrayan bireyleri örgütleri önemsemediği zaman, mobbing yapan kişi cesaret bularak daha da saldırgan olabilmektedir. Bireyin görev yaptığı örgüt, mobbing davranışlarının önüne geçmeyip hoşgörüyü karşılamaya başlarsa mobbing mağduru kendisini giderek tek ve biçare hissedebilir. Yabancılaşmış birey kendisini, hayatının manâsını ve yaşama sebebini kaybetmiş gibi hisseder. Mobbing sonucunda mağdur, örgütün amaç ve hedeflerine ilgisiz kalarak örgütün kurallarına uymada isteksizleşebilir. Bu durum karşısında, işgörenin sadece iş tatmini değil aynı zamanda işe bağlılıkları da azalır (Tutar, 2004). İnsan kendisinin değerli olmadığını düşünerek mobbingin de etkisiyle örgütüne yabancılaşabilir (Can, 2007, s. 83). Tutar (2004) ise, mobbingin; mağdurun örgütünün sadece kültürel inançlarına değil aynı zamanda rol dağılımına karşı da ilgisinin kaybolmasına, değer ve kuralları anlamsız görmesine neden olduğunu, bu sürecin sonunda da mobbing mağdurunun kendisini çaresiz, tek başına ve soyutlanmış hissederek giderek örgütüne yabancılaşacağını bildirmiştir.

## **2.2.8. Alanyazın ile ilgili çalışmalar.**

**2.2.8.1. Mobbing ile ilgili Türkiye'de yapılan çalışmalar.** Aktop (2006) çalışmasında, Anadolu Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını araştırmıştır. 427 öğretim elemanı üzerinde yürütülen araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, iletişim fakültesi öğretim elemanlarının toplumsal ilişkilere saldırma, onura saldırma, nitelikli yaşam

ve mesleğe ilişkin duruma saldırma, sağlığa yönelik saldırma puan ortalamalarının diğer fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu anlaşılmakla birlikte fakülteler arasında meydana çıkan bu farklılığın istatistiksel açıdan anlamsız olduğu saptanmıştır.

Tanoğlu (2006) bir üniversitede görev yapan 316 akademisyen üzerinde yürüttüğü araştırmada, akademisyenlerde mobbinge rastlanma oranını %15.8 olarak bulmuştur. Araştırmada, kadın ya da erkek olmanın mobbinge uğramak açısından bir fark oluşturmadığı saptanmıştır. Deneyimsiz akademisyenlerin mobbinge daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. En sık karşılaşılan olumsuz davranışın, bireyin kendini göstermesinin ve iletişimin engellenmesi doğrultusunda olduğu ve genellikle mobbingin yöneticiler tarafından uygulandığı saptanmıştır. Mobbing karşısında genellikle akademisyenlerin stres, depresyon tarzı psikolojik sorunlar; baş ağrısı, mide problemleri gibi fiziksel rahatsızlıklar geçirdikleri anlaşılmıştır. Araştırmada özgüven eksikliği ve kişilik bozukluğu mobbingin sebebi olarak gösterilmiştir.

Güngör'ün (2007) araştırmasının amacı, mobbingin yaygınlığını, biçimini ve risk gruplarının saptanmasını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde özel ve kamuya ait eğitim veren genel ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında çalışan eğitimciler, özel ve kamuya ait hastanelerde çalışan doktor ve hemşireler, özel ve kamu bankalarında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Mobbingin eğitim sektörüne ilişkin sonuçlarına bakıldığında, mobbingin üniversitede çalışan akademisyenlerde daha çok meydana geldiği ve bu oranın da eğitim sektöründeki ortalamalardan oldukça yüksek olduğu, öte yandan mobbing açısından öğretmenlerin iş alanlarında en düşük risk grubunu oluşturduğu saptanmıştır.

Yaman (2007) Türkiye'deki akademisyenlerin uğradıkları mobbingi araştırmak için, 15 akademisyen ile mülakat yapmıştır. Araştırmanın sonucunda; akademisyenler, genellikle yönetimlerinin baskıcı bir tavır sergilediklerini, böyle bir ortamda akademik açıdan verimli olamayacaklarını ve yapılacak işlerin göstermelik olacağını söylemişlerdir. Araştırmanın bulgularında, akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelerde mutsuz oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca akademik yükseltmelerde öğretim elemanlarına kadro verilmemesi, öğretim elemanlarının bilimsel çalışmalarının değersiz görülmesi, yayınlarının eleştirilmesi, alanlarıyla ilgili derslerin kendilerine verilmemesi, bireysel görüşlerine ve değerlerine saygı

gösterilmemesi, iş ortamında gruplaşmaların olması gibi durumlar akademisyenleri mutsuz edip, kurumlarına ve meslektaşlarına karşı güven duygusunu zedelemektedir.

Orhan (2009) Mustafa Kemal Üniversitesi'ndeki akademisyenler ile yaptığı araştırmada, erkeklerin kadınlara nazaran mobbingden daha çok etkilendiği, mobbingden etkilenme oranının en fazla 31-35 yaş arasındaki akademisyenlerde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada, Su Ürünleri Fakültesi ve meslek yüksekokullarındaki akademisyenlerin mobbingden etkilenme durumunun diğer birimlerden daha düşük olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, mobbingin boşanan akademisyenler üzerindeki etkisinin diğer akademisyenlere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Ayan (2011) Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversiteleri'nde görev yapan 189 araştırma görevlisinin mobbinge maruz kalıp kalmama durumunu saptamayı amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre, araştırma görevlileri görev yaptıkları üniversitelerde ortalamanın üzerinde mobbinge uğramaktadırlar. Araştırmada, araştırma görevlilerinin daha çok “kendi vazife ve yetki alanına girmeyen yapması kolay ve gerekli olmayan görevlere zorlanma”, “arkasından bakarak hakkında dedikodu çıkarma”, “azarlanmak”, “hareket ve mimiklerle iş arkadaşlarıyla iletişime geçmesinin önlenmesi”, “verdiği kararların devamlı tenkit edilmesi”, “laf söyleme, bakış atma ve davranışlarla işini icra etmediğinin sezdirilmesi” gibi mobbing davranışlarına uğradıkları anlaşılmıştır.

Çivilidağ (2011) 529 akademisyen üzerinde mobbing, iş tatmini ve algılanan sosyal desteği incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenler, özel üniversitelerde görev yapan akademisyenlere kıyasla iş yerinde mobbinge daha fazla maruz kalmaktadırlar. Ayrıca akademisyenlerin iş yerindeki mobbing düzeyleri ile iş tatmini ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Karatuna ve Gök (2012) yükseköğretimde psikolojik taciz konulu çalışmada, hakemli dergilerde Türkçe veya İngilizce olarak yayımlanan 1992-2012 yılları arasında yapılan 22 araştırmayı değerlendirmeye almışlardır. Araştırma sonuçları, mobbingin bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığına zarar veren, aynı anda örgüte ve işe olan bağlılığının azalmasına sebep olan bir unsur olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Cayvarlı'nın (2013) Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki 1261 akademisyen ile gerçekleştirdiği çalışmasında, akademisyenlerin mobbinge yok denecek kadar düşük

düzyeyde maruz kaldıkları saptanmıştır. Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden, bekârların ise evlilerden daha fazla mobbinge uğradıkları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma görevlileri ve akademik uzmanların diğer unvanlara nazaran daha fazla mobbinge maruz kaldıkları anlaşılmıştır.

Şenerkal (2014) üniversitelerde yöneticiler tarafından öğretim elemanlarına uygulanan mobbing davranışlarını tespit etmek ve bu davranışların akademik personelin fiziksel ve psikolojik sağlığı ile iş performansına etkilerini saptamak amacıyla yaptığı araştırmada 108 kişiye ulaşmıştır. Araştırmanın sonucunda, mobbing davranışları ile mobbinge uğrayanların demografik özellikleri arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı saptanmıştır. Mobbingin mağdurları fiziksel, psikolojik ve performans bağlamında anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Karahan (2016) çalışmasında, mobbingin akademik çalışanlar ve sosyal hayatları üzerindeki etkilerini, araştırma görevlilerinin sözleşme sorununu inceleyerek ele almıştır. Araştırmada 33.a ve 50.d sözleşme türleri ve saldırı ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, araştırma görevlilerinin mobbing ile karşılaşmış olduğu durumlarda, hemen idare mahkemelerine başvurdukları ve bu şekilde çözüme ulaştıkları tespit edilmiştir. Diğer bir bulgu ise, katılımcılardan anlam veremediği ve yeteneklerinin altında işlerin yapılmasının istenmesi, kendisine verilen görev ve işlerin devamlı değiştirilmesi, çalışma performansının engellenmesi, verdiği kararların sorgulanması, insanların kendisinin arkasından kötü konuşması katılımcıların en çok karşılaştıkları davranışlardır.

**2.2.8.2. Mobbing ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalar.** Bjorkvist, Österman ve Back (1994) üniversite çalışanları arasındaki mobbingi inceledikleri çalışmada; kadınların erkeklere nazaran daha çok mobbinge uğradıklarını, üstlerin astlara göre daha çok mobbinge maruz kaldıklarını, araştırma ve öğretim etkinliklerinde bulunanların yönetim ve hizmet etkinliklerinde bulunanlara göre daha az mobbinge uğradıklarını tespit etmişlerdir. Araştırmada, iş ve statüye ilişkin kıskançlık ve rekabet, mobbinge maruz kalma nedeni olarak belirlenmiştir. Mobbinge maruz kalanların, daha yüksek seviyede depresyon, endişe, sinirlilik hali yaşadıkları ve görüşme yapılan kişilerde travma sonrası stres bozukluğunu çağrıştıran belirtilerle karşılaştığı ifade edilmiştir.

Spratlan (1995) Amerika’da 806 öğretim elemanı ile ilgili yaptığı araştırmasında, akademisyenlerin %23’ünün işyerlerinde ilk 18 ay mobbinge uğradığını tespit etmiştir.

Richman, Rospenda, Nawyn, Flaherty, Fendrich, Drum ve Johtison (1999) Amerika’da 2492 akademik ve idari personel üzerinde yaptığı çalışmalarında, personelin mobbinge maruz kalma oranını %65 olarak bulmuşlardır. Mobbinge uğrayan kişiler, depresyon ve endişe gibi rahatsızlıklarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında, mobbinge maruz kalanlarda bazı davranışsal farklılıklar meydana geldiği bildirilmiştir. Örneğin, mobbinge maruz kalan kadınların, alkol ve sigara tüketimlerinde artış olduğu, erkeklerin ise, alkol alışkanlığı edindiği ve reçeteli ilaç kullanmaya başladığı saptanmıştır.

Zapf (1999) örgütlerde mobbingin nedenlerini incelediği araştırmasında, mobbingin örgütsel, toplumsal, mobbing uygulayan ve maruz kalandan kaynaklı meydana gelebildiğini destekleyen sonuçlara ulaşmıştır. Zapf, mobbinge sebep olarak kurumu, toplumsal sınıfları ve mobbing kurbanının niteliklerini belirlemiş ve çalışması sonucunda mobbinge uğrayanlarda depresyon, anksiyete, stres bozukluğu ve obsesyon tarzı hastalıkların mağdur olmayanlara nazaran daha çok ortaya çıktığını saptamıştır.

Lewis (2004) İngiltere’de mağdur olan 15 akademisyen ile görüşme yapmış ve mobbinge uğrama oranını %18 olarak bulmuştur. Araştırmasının sonucunda, en sık karşılaşılan mobbing davranışları arasında “başkalarının önünde küçük düşürülme” çıkmıştır. Mobbinge bağlı olarak, mobbing mağdurlarının çoğunlukla kendilerini savunmasız ve güçsüz hissetmeleri ve bununla başa çıkamayıp utanç duydukları tespit edilmiştir.

Thomas (2005) Birleşik Krallık’taki bir yükseköğretim kurumunda 42 kişi ile yapmış olduğu araştırmada, mobbinge uğrayanlarda baş ağrısı, bilinç kaybı, kendine olan saygıyı yitirme, yorgunluk ve stresin en çok karşılaşılan problemler olduğunu sağlamıştır. Bu problemlerin de işgücünün düşmesi, evde stresin artması ve başka bir iş arama eğilimi ile ilişkili olduğunu bildirmiştir.

Westhues (2005) kitabında, 20 üniversitede görev yapan akademik personel arasında yaşanan mobbingi örneklerle sunmuştur. Westhues’e göre, informal cezaların en çok karşılaşıldığı sektörlerin başında sağlık ve yükseköğretim kurumları gelmektedir. Westhues, değişik şiveye sahip olan, şikâyet eden, fikirlerini özgürce söyleyen ve en

önemlisi de başarılı öğretim elemanlarının sıklıkla mobbinge uğradığını öne sürmüştür.

Lopez-Cabarcos ve Vazquez-Rodriguez (2006) İspanya’da 7432 akademik ve idari personel üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların mobbinge uğrama oranını %10 ila %23 arasında bulmuşlardır. Araştırmanın sonucunda, iş yerinde karşılaşılan rol belirsizliğinin mobbinge sebep olduğu ve mobbinge maruz kalanların devamsızlık yaptığı, uzun süre rapor aldığı ve işlerine bağlılıklarında azalma olduğu tespit edilmiştir.

Mc Kay, Arnold, Fratzl ve Thomas’ın (2008) Kanada’da 100 akademik personel ve kütüphane çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada, mobbinge uğrama oranı %52 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada en sık karşılaşılan mobbing davranışının ise “diğerlerinin önünde küçük düşürülme” olduğu görülmüştür.

Andersen, Aasland, Fridner ve Løvseth (2010) İsveç, Norveç, İzlanda ve İtalya’da yapmış oldukları araştırmada, 2078 akademik personele ulaşmışlardır. Araştırmada akademisyenlerin mobbinge maruz kalma oranını %10.5-20.2 olarak bulmuşlardır. Yöneticilerin, mobbinge önem vermemesi, yetki alanlarının çok fazla olması ve diğer öğretim elemanlarının çalışma devri üzerinde katı bir kontrol kurmaları ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Hollis (2015) Amerika’daki bir yükseköğretim kurumunda 401 öğretim elemanı üzerinde yürüttüğü araştırmada, çalışma kapsamındaki akademisyenlerin %62’sinin iş yerinde 18 ay mobbinge maruz kaldıklarını ya da tanık olduklarını bildirmiştir.

### ***2.2.8.3. Örgütsel yabancılaşma ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalar.***

Aldemir (1983), yükseköğretim yöneticilerin çalışanlarını etkilemek için kullandıkları güç türlerini ve kullanılan güç türlerinin iş memnuniyeti ve işe yabancılaşmaya etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada, öğretim üyelerinin işten ve yönetimden memnun olmalarına sebep olan ve aynı zamanda işlerine yabancılaşmalarının azalmasına neden olan güç türünün uzmanlık gücü olduğu, bunu çekicilik gücünün izlediği belirlenmiştir. Ödül ve ceza güçlerinin ise işteki memnuniyet ve yabancılaşma ile önemli düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Aybar (1995) araştırmasında, yabancılaşmanın iş tatminine etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Ayrıca yazar, yabancılaşmanın bireylerde oluşturduğu değişimleri,

kurumun yabancılaşmaya karşı ne tarz tedbirler alabileceğini de tartışmıştır. Yabancılaşmanın sebeplerini, normsuzluk, kültürel ve sosyal değerlerin değişmesi, aile, eğitim, evre, bilim camiasındaki katı pozitivist ve akılcı yaklaşımlar, şehirleşme, gecekondulaşma, teknoloji, iş bölümü ve kurumsal yapılanmalar şeklinde incelemiştir. Araştırmada ağdaş teknolojinin, iş bölümünün ve örgütsel yapılanmaların yabancılaşmaya sebep olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yabancılaşmanın sonucunda yaratıcılığın kaybolduğu, kişilerde bazı mental problemlerin ortaya çıktığı, aşırı bencil, sosyal ilişkilerden uzak duran, yaşama karşı ilgisi olmayan, uyulşturucu kullanmaya ve intihara meyilli, sapkınılığa yatkın, sosyal değerlere kayıtsız, bazen de gözü kapalı itaat eden kişiliklerinin meydana geldiği sonucuna ulaşmıştır.

Elma (2003) araştırmasında, resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarının cinsiyet, kıdem, okul büyüklüğü, branş ve medeni duruma göre değişip değişmediğini saptamayı amaçlamıştır. 485 ilköğretim okulu öğretmenine ulaşılan araştırmada, öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının okula yabancılaşma ve güçsüzlük boyutlarında daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Erjem (2005) lise öğretmenlerin yabancılaşma duygusu ile karşılaşıp karşılaşmadıklarını saptamak amacıyla yaptığı araştırmayı, Mersin ilinde iki liseden farklı alanlardan 20 ğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Araştırmada, ğretmenlerin yabancılaştırıcı şartlar (sınıfların kalabalık, derslerinin ise çok olması, yeterli materyallerin olmaması, idari ve maddi problemler) altında çalışmalarına rağmen, yabancılaşmayı yaygın değil, kısmi hissettikleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin en yoğun hissettikleri yabancılaşmanın güçsüzlük olduğu saptanmıştır.

Turhan (2007) Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin işe yabancılaşma düzeylerini cinsiyet ve mesleki çalışma sürelerine göre tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmada, akademisyenlerin çoğunun işe yabancılaşma çekmediği, akademisyenlerin yabancılaşma düzeylerinin en çok fakülteye yabancılaşma boyutunda en az ise anlamsızlık boyutunda olduğunu saptamıştır. Ayrıca araştırmada, akademisyenlerin mesleki çalışma süreleri ile anlamsızlık ve güçsüzlük boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Halaçoğlu (2008) İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerini saptamak amacıyla yaptığı çalışmasında, öğretim elemanlarının anlamsızlık alt boyutu puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiğini saptamıştır. Normsuzluk alt boyutu puanlarının yaş ve unvan değişkenine göre, yalıtılmışlık alt boyutu puanlarının yaş, unvan, görev yapılan fakülte ve haftalık ders saati değişkenine göre, kendine yabancılaşma alt boyutu puanlarının görev yapılan fakülte değişkenine göre, güçsüzlük alt boyutunun ise haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Yılmaz ve Sarpkaya (2009) yapmış oldukları “Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi” adlı çalışmalarında, eğitim örgütlerindeki yabancılaşmayı irdelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada betimleyici yöntem kullanmışlardır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin genelde en çok güçsüzlüğü, sonrasında ise yalıtılmışlık ve okula yabancılaşmayı yaşadıkları saptanmıştır.

Çivilidağ (2015) akademisyenler üzerinde yürüttüğü çalışmasında, örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Akdeniz Bölgesi’ndeki bir üniversitede yapılan çalışmada 291 akademisyene ulaşılmıştır. Araştırmada, işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme alt boyutları ile cinsiyet ve unvan değişkenlerinin yaşam doyumunu anlamlı yordadığı, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ile yaşam doyumu arasında negatif ve orta derece, işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve orta derecede anlamlı ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Anaş (2016) vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizmin işe yabancılaşmaya etkisini araştırdığı çalışmasında, 177 akademik ve idari personele ulaşılmıştır. Araştırmada, örgütsel sinizm ve alt boyutlarının, yabancılaşma üzerinde anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanların, işlerine karşı yabancılaşma düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kesen (2016) araştırmasını Karadeniz Bölgesi’ndeki sekiz farklı devlet üniversitesinin akademisyenleri üzerinde yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda, akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin unvana göre değiştiği, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve tecrübeye göre değişmediği saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin, öğretim görevlilerine nazaran işe yabancılaşma düzeylerinin de daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.



#### **2.2.8.4. Örgütsel yabancılaşma ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalar.**

Mottaz (1981) yedi farklı alanda hizmet veren işgörenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada yabancılaşmanın sebeplerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmada, 1313 çalışana ulaşılmış ve yabancılaşma; güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma şeklinde üç boyutta ele alınmıştır. Araştırmada, güçsüzlük boyutunda, örgütte çalışanların işleriyle ilgili kontrol yetkilerinin bulunmadığı, karar alınırken çalışanların fikirlerinin bir değeri olmadığı, günlük yapılan işlerin genelde başkalarınınca belirlendiği gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Bununla beraber, anlamsızlık boyutunda çalışanların örgütte kendilerini önemsiz gördüğü, yaptıkları işten fayda sağlayamadıkları ortaya çıkmıştır. Kendine yabancılaşma boyutunda ise, çalışanların işlerini hoşnutsuzlukla yaptığı ve işlerini sıradan gördükleri sonucuna varılmıştır. Bunun yanında araştırmada çalışma şartlarının kendine yabancılaşma hissinin oluşmasında en etkili faktör olduğu tespit edilmiştir.

Efraty ve arkadaşlarının (1991) yaptıkları çalışmada, kişisel yabancılaşmanın örgüt hayatına etkisi, kişinin örgüt ile özdeşleşmesinin iş yaşamının niteliğini hangi ölçüde etkilediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma, hizmet sektöründeki 214 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, çalışanların örgüt yapısı ile kaynaşabilmesi, iş doyumu, örgüte bağlı olma ve ihtiyaçlardan yoksun kalma aracılığıyla incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, bahsedilen değişkenler ile kişisel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Bunun yanında araştırmada, örgüte olan bağlılığın, örgütle özdeşleşmeyi arttıran bir durum olmadığı, kişisel yabancılaşma seviyesinin artmasının iş hayatının niteliğini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Thomson (1994) çalışmasında, okul iklimi ve kişinin benliğinin yabancılaşma üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada, zorlu kişilik yapısı ile okul iklimi arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Kişilik yapısı zorlu olan aday öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğu, destekçi okul ikliminin zorlu kişilik yapısı üzerinde olumlu etkide bulunduğu ve yabancılaşma düzeyinin azalmasına katkı verdiği tespit edilmiştir.

Shoho ve Katims (1998) Teksas'da 395 genel eğitim, 180 özel eğitim olmak üzere toplam 575 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, öğretmenlerin yabancılaşmayı, diğer insanların yönlendirmesine ihtiyaç hissetmeleri, kendi değer

yargılarını sunamamaları ve kendilerini güçsüz hissetmeleri boyutlarında yaşadıkları anlaşılmıştır. Ayrıca, özel eğitim öğretmenlerinin daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıkları saptanmıştır.

Brooks, Hughes ve Brooks (2008) Amerikan liselerinde yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin yabancılaşmanın her boyutuna maruz kaldıkları, fakat her öğretmenin yabancılaşma boyutlarını farklı yorumladığı tespit edilmiştir.

Alizadeh ve Frizhendi (2013) İran'ın-Tahran şehrindeki devlet üniversitelerinde bürokrasi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 375 katılımcıya ulaşılan araştırmada, bürokrasinin, çalışanların işe yabancılaşmaları üzerinde %4.9 oranında etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Awang (2017) Mısır'da El-Ezher Üniversitesi'ndeki 367 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmada, işle ilgili gerginliğin ve aşırı iş yükünün işe etkisini incelemiştir. Araştırmada, işten kaynaklanan gerginlik, aşırı iş yükü ve çalışma çabası arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın rolü belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda, üniversitedeki çalışma çabasının artırılması için, işe yabancılaşmanın, işten kaynaklanan gerginliğin ve aşırı iş yükünün ortadan kaldırılması ya da azaltılması gerektiği saptanmıştır.

#### **2.2.8.5. Mobbing ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmalar.**

Mehmetoğlu-Güneri (2010), Akdeniz Üniversitesi'nde 346 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, mobbingin işe yabancılaşma üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmada, unvan, görev yapılan birim ve yaş değişkenlerine göre kişinin işine yönelik saldırılar alt boyutunun anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Unvan ve yaşa göre işe yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık, medeni duruma ve alana göre birime yabancılaşma, görev yapılan birime göre ise güçsüzlük alt boyutunda anlamlı farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretim elemanlarının uğradıkları mobbingin, kişinin şahsına ve işine yapılan saldırılar ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Demirel, Ötken ve Kunday (2012), mobbing ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ve iş arkadaşlarından alınan desteğin yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada, İstanbul'da farklı şirketlerde çalışan 182 beyaz yakalıya ulaşılmıştır.

Araştırmada, mobbingin işe yabancılaşmayı etkilediği, iş arkadaşlarından alınan desteğin ise şartlı değişken rolü oynadığı ortaya çıkmıştır.

İnce-Ayaydın (2012) mobbingin iş yönelik kişisel etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, Trabzon ve Gümüşhane’de kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işyerlerinde görev yapan 194 işgören oluşturmaktadır. Araştırmada, mobbing ile iş tatmini arasında negatif yönde, mobbing ile işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Zorgül (2014) ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin fikirlerini göz önünde bulundurarak tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verileri, İstanbul ili Avcılar ilçesindeki 262 sınıf öğretmeninden toplanmıştır. Araştırma tarama modeli ile yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, ilkokul öğretmenlerinin uğradığı mobbing düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeylerinin de arttığı ortaya çıkmıştır.

Fettahlıoğlu ve Tatlı (2015) yapmış oldukları çalışmada, psikolojik şiddet ve yabancılaşma olguları ile destekleyici örgüt iklimi algısı arasında bir etkinin olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırma, kamu üniversitesinde görev yapan 192 akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, mobbing ile destekleyici örgüt iklimi arasında istatistik olarak anlamlı ilişkiye ulaşılmamıştır. Yabancılaşma ile destekleyici örgüt iklimi arasında ise umulanın tersine pozitif yönlü ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. İşe yabancılaşma ve mobbingin destekleyici örgüt iklimi üzerinde etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Zengin ve Kaygın (2016) çalışmalarında, mobbingin örgütsel yabancılaşmaya etkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Kars ilinde bulunan kamu ve özel bankalardan çalışan 169 kişinin katıldığı araştırmada, psikolojik taciz ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif ve doğrusal bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Alanyazın tarandığında mobbing ve örgütsel yabancılaşma algılarını tespit etmeye yönelik sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmış, çalışmalarında genellikle üniversite dışındaki kurumlarda yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda, genellikle çalışanların mobbing algıları arttıkça örgütsel yabancılaşma düzeylerinin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Gereken önlemlerin alınması açısından akademisyenlerin davranış ve hislerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan yapılan araştırmanın sonraki yapılacak araştırmalara ışık tutacağı ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma modeline, çalışma grubuna, veri toplama aracına, veri toplama sürecine ve verilerin analizine yönelik bilgiler bulunmaktadır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, ilişkisel araştırma yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel araştırma yöntemi, değişkenler arasındaki ilişkileri açıklama ve sonuçları tahmin etme fırsatı sunmaktadır. Bu araştırma yönteminde araştırmacı, istatistiksel testler kullanarak iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemeye çalışır (Metin, 2015, s. 101).

#### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Munzur Üniversitesi birimlerinde (fakülte, yüksekokul ve rektörlük) görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada, evrenin tümüne ulaşmak amaçlandığından örneklem seçimi yapılmamıştır. Munzur Üniversitesi'nde toplam 423 akademisyen bulunmaktadır. Bu akademisyenlerin 7'si profesör, 22'si doçent, 123'ü doktor öğretim üyesi, 110'u öğretim görevlisi, 158'i ise araştırma görevlisidir. Araştırmada, kadrosu Munzur Üniversitesi'nde olan ancak araştırmanın yapıldığı dönem itibariyle yurtdışında görevli olan, eğitimleri nedeniyle yurt içindeki başka üniversitelerde geçici olarak görevlendirilen ve değişim programları (Farabi, Mevlana ve Erasmus gibi) kapsamında farklı üniversitelerde bulunan akademisyenler araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Bu doğrultuda çalışmada 260 akademisyene veri toplama aracı dağıtılmış, ancak 218 akademisyenden dönüş olmuştur. Araştırmada veri toplama aracının dönüş oranı %83.85'tir. Dönüşü sağlanan ölçeklerden 12'si, eksik veri ve uç değer gibi sebeplerden çalışma kapsamına alınmamış, çalışmada analizler 206 akademisyenden gelen veriler üzerinde yapılmıştır. Çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

*Çalışmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özellikleri*

		f	%
Cinsiyet	Kadın	81	39.3
	Erkek	125	60.7
Medeni Durum	Bekâr	70	34.0
	Evli	136	66.0
Eğitim Durumu	Lisans	21	10.2
	Yüksek Lisans	68	33.0
	Doktora	117	56.8
Kıdem	5 yıl ve altı	51	24.8
	6-10 yıl	105	51.0
	11 yıl ve üstü	50	24.3
Unvan	Öğretim üyesi	86	41.7
	Öğretim görevlisi	68	33.0
	Araştırma görevlisi	52	25.2
Görev Yapılan Birim	Mühendislik Fakültesi	60	29.1
	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	23	11.2
	Edebiyat Fakültesi	27	13.1
	Su Ürünleri Fakültesi	14	6.8
	Rektörlük	14	6.8
	Meslek Yüksek Okulu	61	29.6
	Güzel Sanatlar Fakültesi	1	.5
	Sağlık Yüksek Okulu	5	2.4
	Bilinmiyor	1	.5
Sendika Üyeliği	Üye	108	52.4
	Üye değil	98	47.6
Toplam		206	100.0

Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin 81'i kadın (%39), 125'i erkek (%61)'tir. Akademisyenlerin medeni durumlarına bakıldığında, 70'inin (%34) bekâr, 136'sının (%66) ise evli olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim durumlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin 21'i lisans (%10.2), 68'i yüksek lisans (%33), 117'si ise doktora (%56.8) mezunudur. Çalışma grubundaki akademisyenlerin kıdemi 5 yıl ve altı olanlar 51 kişi (%24.8), 6-10 yıl olanlar 105 kişi (%51), 11 yıl ve üstü olanlar ise 50 (%24.3) kişidir. Unvanlarına göre, 86 (%41.7) akademisyen öğretim üyesi, 68 (%33) akademisyen öğretim görevlisi, 52 (%25.2) akademisyen ise araştırma görevlisidir. Akademisyenlerin 60'ı (%29) Mühendislik Fakültesi'nde,

23'ü (%11.2) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde, 27'si (%13.1) Edebiyat Fakültesi'nde, 14'ü (%6.8) Su Ürünleri Fakültesi'nde, 14'ü (%6.8) Rektörlük'te, 61'i (%29.6) meslek yüksek okullarında, 1'i (%.5) Güzel Sanatlar Fakültesi'nde görev yapmaktadır. Bir akademisyen çalıştığı birimi bildirmemiştir. Çalışma kapsamındaki akademisyenlerin 108'inin (%52.4) sendika üyeliği bulunmakta iken 98'i (%47.6) herhangi bir sendikaya üye değildir.

Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin mobbinge maruz kalıp kalmama, maruz kaldı ise ne zaman ve ne kadar süre mobbinge maruz kaldığıyla ilgili bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

*Çalışmaya Katılan Akademisyenlerin Mobbinge Uğrama Durumu*

		f	%
Mobbinge Maruz Kalma Durumu	Maruz kaldım	70	34.0
	Maruz kalmadım	136	66.0
Mobbinge Maruz Kalma Zamanı	Son 6 ay içinde	6	8.6
	Son 2 yıl içinde	22	31.4
	Mesleğimin ilk yıllarında	24	34.3
	Mesleğimin en verimli yıllarında	12	17.1
	Halen maruz kalıyorum	6	8.6
Mobbinge Maruz Kalma Süresi	1 yıldan az	32	45.7
	1 yıldan fazla	38	54.3

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin 70'inin (%34), mobbinge maruz kaldığı, 136'sının (%66) ise mobbinge maruz kalmadığı anlaşılmaktadır. Mobbinge maruz kalan akademisyenlerin 6'sı (%8.6) son 6 ay içinde, 22'si (%31.4) son 2 yıl içinde, 24'ü (%34.3) mesleğinin ilk yıllarında, 12'si (%17.1) mesleğinin en verimli yıllarında, 6'sı (%8.6) ise halen mobbinge maruz kaldığını belirtmişlerdir. Akademisyenlerden 32'si (%45.7) 1 yıldan az, 38'i (%54.3) ise 1 yıldan fazla mobbinge maruz kaldığını bildirmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak için kişisel bilgi formu, “Çalışanlar Arasında Yıldırma Eylemleri” ve “İşe Yabancılaşma” ölçeği kullanılmıştır.

**3.3.1. Kişisel bilgi formu.** Kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, unvan, görev yaptıkları birim, varsa bağlı oldukları sendika, mobbinge uğrayıp uğramadıkları, uğradıysa ne zaman ve ne kadar süre uğradıkları gibi değişkenleri kapsamaktadır.

**3.3.2. Çalışanlar arasında yıldırma eylemleri ölçeği.** Araştırmada veri toplamak için kullanılan ilk ölçek, Leymann (1996) tarafından geliştirilen ve Ertürk (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Yıldırma Eylemleri Ölçeği"dir. Ölçek 52 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 1-11 arasındaki maddeleri kendini gösterme ve iletişim, 12-18 arasındaki maddeleri sosyal ilişkilere saldırılar, 19-35 arasındaki maddeleri itibara saldırı, 36-52 arasındaki maddeleri ise yaşam kalitesi ve mesleki durum adıyla tanımlanmıştır. Ölçek, beşli likert derecelendirme tipinde hazırlanmıştır. Katılımcılar, her bir ifade için mobbingin gerçekleşme sıklığını "(1) Hiçbir zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Çoğu zaman, (5) Her zaman karşılaşıyorum" şeklinde işaretleyeceklerdir.

"Yıldırma Eylemleri Ölçeği"nin Leymann tarafından hesaplanan Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı .97'dir. Yapılan güvenirlik analizinde; Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ölçeğin kendini gösterme ve iletişim alt boyutunda .88, sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda .90, itibara saldırı alt boyutunda .93, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda .94 olarak hesaplanmıştır.

Yukarıda belirtildiği gibi "Yıldırma Eylemleri Ölçeği"nin Türkçe uyarlaması Ertürk (2005) tarafından yapılmıştır. Ertürk, ölçeğin tümü için Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısını .94, alt boyutlardan kendini gösterme ve iletişim için .84, sosyal ilişkilere saldırılar için .77, itibara saldırı için .87, yaşam kalitesi ve mesleki durum için .84 olarak hesaplamıştır.

"Yıldırma Eylemleri Ölçeği"nin yükseköğretim kurumları için geçerliği ve güvenirliği ise Karakoç (2012) tarafından yapılmıştır. Karakoç (2012) yükseköğretim kurumlarında ölçeğin geneli için Cronbach Alpha İç Tutarlılık katsayısını .97, kendini gösterme ve iletişim alt boyutu için .88, sosyal ilişkilere saldırı alt boyutu için, .90, itibara saldırı alt boyutu için .93, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı alt boyutu için ise .94 olarak hesaplamıştır.



Bu araştırmada yapılan hesaplamada, ölçeğin geneline ait Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı, .96, alt boyutlardan kendini gösterme ve iletişim için .85, sosyal ilişkilere saldırılar için .83, itibara saldırı için .88 ve yaşam kalitesi ve mesleki durum için .91 olarak hesaplanmıştır.

**3.3.3. İşe yabancılaşma ölçeği.** Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise, Elma (2003) tarafından geliştirilen ve Turhan (2007) tarafından akademik örgütler için uyarlanan “İşe Yabancılaşma Ölçeği”dir. Ölçek, 38 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki 1-11 arasındaki maddeler güçsüzlük, 12-22 arasındaki maddeler anlamsızlık, 23-31 arasındaki maddeler yalıtılmışlık, 32-38 arasındaki maddeler ise birime yabancılaşma adıyla tanımlanmıştır. Ölçek beşli likert tipindedir ve katılımcılar, her bir ifade için mobbingin gerçekleşme sıklığını “(1) Hiçbir zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Çoğu zaman, (5) Her zaman karşılaşıyorum” şeklinde işaretleyeceklerdir.

“İşe Yabancılaşma Ölçeği”nin Elma tarafından hesaplanan Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı .93’tür. Yapılan güvenilirlik analizinde; ölçeğin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı güçsüzlük alt boyutunda .86, anlamsızlık alt boyutunda .84, yalıtılmışlık alt boyutunda .80, birime yabancılaşma alt boyutunda .62 olarak hesaplanmıştır.

“İşe Yabancılaşma Ölçeği”nin, Turhan (2007, s. 4) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde; Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ölçeğin alt boyutlarından güçsüzlük için .90, anlamsızlık için .88, yalıtılmışlık için .85 ve fakülteye yabancılaşma için ise .66 olarak hesaplanmıştır. Turhan (2007, s. 4) veri toplama aracının genel Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısını ise .91 olarak hesaplamıştır.

Bu araştırmada yapılan analizlerde; “İşe Yabancılaşma Ölçeği”nin geneline ait Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı .91, güçsüzlük alt boyutu için .91, anlamsızlık alt boyutu için .88, yalıtılmışlık alt boyutu için .86, fakülteye yabancılaşma alt boyutu için ise .78 olarak hesaplanmıştır.

Büyüköztürk’e (2003, s. 165) göre, bir ölçeğin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı’nın .70’in üzerinde olması ölçme aracının ve alt boyutlarının iç tutarlılığının yeterli düzeyde olduğunu ve ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu durumda, hem geliştirme ve uyarlama süreçlerinde hem de bu araştırmada

hesaplanan Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı değerleri gözönünde bulundurulduğunda araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

### **3.4. Veri Toplama Süreci**

Araştırmanın verilerini toplamak için öncelikle, Munzur Üniversitesi'nden gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra veri toplama aracı, merkez kampüste görev yapan her bir katılımcıya bizzat araştırmacı tarafından ulaştırılmış ve akademisyenlere ölçekler ve uygulama süreci ilgili gerekli açıklamalar yapılmıştır. Katılımcılarla karşılıklı olarak belirlenen zamanda ölçekler geri toplanmıştır. İlçelerde görev yapan akademisyenlere ise veri toplama aracı elektronik ortamda ulaştırılmıştır. Gönderilen e-postada ölçekler ve uygulama sürecine ilişkin açıklamalara da yer verilmiştir. Elektronik ortamda dağıtılan ölçeklerin geri dönüş oranını yükseltmek amacıyla akademisyenlere farklı zamanlarda hatırlatma mesajları gönderilmiştir. Araştırmanın verileri 2017-2018 eğitim öğretim yılı güz yarısında toplanmıştır.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Araştırmada veriler SPSS 20.0 paket programı yardımıyla çözümlenmiştir. Analizler yapılmadan önce veri seti; kayıp veriler, uç değerler ve dağılım özelliği açısından incelenmiştir. İlk olarak eksik veriler veri setinden çıkarılmıştır. Uç değerler z standart puanlarına bakılarak belirlenmiş ve  $\pm 3$  z standart değerini aşan veriler aykırı değer olarak kabul edilerek veri setinden çıkarılmıştır. Daha sonra veriler normal dağılım açısından incelenmiştir. Veri grubunun dağılımı, merkezi eğilim ölçüleri ve histogram grafiği ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın mobbing ile ilgili verilerinin çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 1$ 'in üzerinde olduğu, çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi standart hatalarına oranlanması sonucunda elde edilen değerler  $\pm 1.96$  sınırları aralığında yer almadığı, ayrıca histogram grafiği çan görüntüsünde olmadığı için bu veri grubunun normal dağılım göstermediği varsayılmıştır. Araştırmanın örgütsel yabancılaşma verilerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 1$ , çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi standart hatalarına oranlanması sonucunda ulaşılan değerler  $\pm 1.96$  sınırları aralığında olduğu ve histogram grafiğinin normal dağılım özelliği taşıması nedeniyle araştırmanın bu verilerinin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır (Can, 2014, s. 84-85).

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, Likert tipi beşli derecelendirme leği olduğundan aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde; 1.00-1.80 aralığı “ok düşük”, 1.81-2.60 aralığı “düşük”, 2.61-3.40 aralığı “orta”, 3.41-4.20 aralığı “yüksek” ve 4.21-5.00 aralığı “ok yüksek” olarak anlamlandırılmıştır.

Araştırmada bazı değerşkenlere (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, unvan, görev yapılan birim, sendika yeliği, mobbinge maruz kalma, mobbinge ne zaman ve ne kadar süre maruz kalındığı) ilişkin veriler, frekans ve yüzde gibi betimleyici analizler ile incelenmiştir. Frekans ve yüzde dağılımları, bir veya daha fazla değerşken değerlerinin veya puanların dağılımına ilişkin niteliklerini betimlemek amacıyla kullanılır (Büyüköztürk, 2006, s. 21). Akademisyenlerin mobbing ve örgütsel yabancılaşmaya ilişkin algılarını belirlemek için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Katılımcıların mobbinge ve örgütsel yabancılaşmaya yönelik algılarının cinsiyet, kıdem, unvan, sendika yeliği, mobbinge maruz kalma ve mobbinge uğrama süresi açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için; T-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bu testlerin nonparametrik karşılığı olan Mann Whitney U, Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ise Pearson Korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada ulaşılan bulgular yer almaktadır.

#### 4.1. Akademisyenlerin Mobbinge Algı Düzeyleri

Araştırmanın ilk alt problemi, akademisyenlerin mobbing algı düzeylerini tespit etmeye yöneliktir. Araştırmanın bu bölümünde, bu alt probleme ilişkin bulgular yer almaktadır ve bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

*Akademisyenlerin Mobbinge Algı Düzeyleri*

	n	Minimum	Maximum	$\bar{x}$	Ss
Mobbing	206	1.00	3.19	1.44	.46
Kendini gösterme ve iletişim	206	1.00	3.45	1.62	.56
Sosyal ilişkilere saldırı	206	1.00	3.43	1.49	.60
İtibara saldırı	206	1.00	2.82	1.33	.42
Yaşam kalitesi ve mesleki durum	206	1.00	3.82	1.41	.54

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbing algısı ortalamalarının 1.33 ile 1.62 aralığında olduğu görülmektedir. En yüksek ortalama, kendini gösterme ve iletişim ( $\bar{x}=1.62$ ) alt boyutunun iken en düşük ortalama itibara saldırı ( $\bar{x}=1.33$ ) alt boyutunun olmuştur. Bu bulgular dikkate alındığında, araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının “çok düşük” düzeyde olduğu söylenebilir.

#### 4.2. Bazı Değişkenlere Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları

Araştırmanın ikinci alt problemi, akademisyenlerin mobbing algılarının cinsiyet, kıdem, unvan, sendika üyesi olma, mobbinge maruz kalma, mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yöneliktir. Bu kısımda, okuyucunun daha kolay takip edebilmesi amacıyla her değişkene ilişkin bulgular ayrı alt başlıklar altında verilmiştir.

**4.2.1. Cinsiyete göre akademisyenlerin mobbing algıları.** Çalışmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı

farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

*Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları*

	Cinsiyet	n	Sıra ortalamaları	Sıra toplamı	u	p
Akademisyenlerin Mobbing Algıları	Kadın	81	101.51	8222.50	4901.50	.70
	Erkek	125	104.79	13098.50		

Tablo 4 incelendiğinde, kadın ve erkek akademisyenlerin mobbing algılarının anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ( $U=4901.50$ ,  $p>.05$ ). Akademisyenlerin mobbing algıları, anlamlı farklılık göstermese de sıra ortalaması değerlerine bakıldığında, erkek akademisyenlerin mobbing algılarının (sıra ortalaması=104.79), kadın akademisyenlerin mobbing algılarından (sıra ortalaması=101.51) daha yüksek olduğu söylenebilir.

**4.2.2. Kıdeme göre akademisyenlerin mobbing algıları.** Çalışmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.

*Kıdeme Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları*

Kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
5 yıl ve altı	51	83.18				
6-10 yıl	105	105.28	2	10.10	.006	5 yıl ve altı<11 yıl ve üstü
11 yıl ve üstü	50	120.49				

Tablo 5 incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ( $\chi^2=10.10$ ,  $p<.05$ ). Kruskal Wallis testi çoklu karşılaştırma seçeneği içermediğinden anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için tüm gruplar ikişerli olarak Mann Whitney U testi ile karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, anlamlı farkın 5 yıl ve altı ile 11 yıl ve üstü kıdeme sahip akademisyenler arasında olduğu görülmüştür. Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında, 11 yıl ve üstü kıdeme sahip

akademisyenlerin (sıra ortalaması=120.49) mobbing algısının 5 yıl ve altı kıdeme sahip akademisyenlerden (sıra ortalaması= 83.18) daha yüksek olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğüne bakıldığında, ( $\eta^2 = .05$ )<sup>1</sup> gruplar arasındaki farkın orta düzeyde olduğu söylenebilir.

**4.2.3. Unvana göre akademisyenlerin mobbing algıları.** Çalışmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının unvan değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.

*Unvana Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları*

Unvan	n	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p
Öğretim üyesi	86	105.99			
Öğretim görevlisi	68	105.64	2	.938	.625
Araştırma görevlisi	52	96.59			

Tablo 6 incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > .05$ ). Diğer bir ifadeyle, unvanın akademisyenlerin mobbing algılarını farklılaştırmadığı söylenebilir. Ancak sıra ortalaması değerlerine bakıldığında, araştırma görevlilerinin mobbing algılarının (sıra ortalaması=96.59), öğretim üyelerinin (sıra ortalaması=105.99) ve öğretim görevlilerinin (sıra ortalaması=105.64) mobbing algılarından daha düşük olduğu söylenebilir.

**4.2.4. Sendika üyesi olma durumuna göre akademisyenlerin mobbing algıları.** Çalışmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının sendika üyeliği değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

<sup>1</sup> Tek yönlü varyans analizinde etki büyüklüğü eta-kare ( $\eta^2$ ) olarak adlandırılan katsayı ile belirlenir. Bu katsayı, Anova tablosundaki gruplar arası varyansın toplam varyansa bölünmesiyle bulunur ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını gösterir. Eta kare 0 ile 1 arasında bir değer alır. Elde edilen değer 1’e yaklaştıkça etki büyümektedir. Eta karenin alacağı .01 değeri küçük, .06 değeri orta ve .14 değeri geniş etki büyüklüğü olarak yorumlanır (Green ve Salkind, 2005, s.157, akt. Can, 2014, s.157).

Tablo 7.

*Sendika Üyeliğine Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları*

		n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	u	p
Sendika Üyeliği	Üye	108	101.83	10997.50	5111.5	.671
	Üye değil	98	105.34	10323.50		

Tablo 7 incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının sendika üyesi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>.05$ ). Araştırmanın bu bulgusu doğrultusunda bir değerlendirme yapıldığında, sendika üyesi olmanın akademisyenlerin mobbing algılarında belirleyici olmadığı söylenebilir. Ancak sıra ortalamalarına bakıldığında, herhangi bir sendikaya üye olan akademisyenlerin (sıra ortalaması=101.83) mobbing algılarının sendika üyesi olmayan akademisyenlerden (sıra ortalaması=105.34) daha düşük olduğu söylenebilir.

**4.2.5. Mobbinge maruz kalma durumuna göre akademisyenlerin mobbing algıları.** Çalışmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının mobbinge maruz kalma değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

*Mobbinge Maruz Kalma Durumuna Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları*

		n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	u	p
Mobbinge maruz kalma durumu	Maruz kaldım	70	147.64	10335.00	1670	.000
	Maruz kalmadım	136	80.78	10986.00		

Tablo 8 incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının mobbinge maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ( $U=1670$ ,  $p<.01$ ). Sıra ortalaması değerlerine bakıldığında, mobbinge maruz kalan akademisyenlerin (sıra ortalaması=147.64), mobbing algılarının mobbinge maruz kalmayanlardan (sıra ortalaması=80.78) daha yüksek olduğu görülmektedir.

**4.2.6. Mobbinge maruz kalma süresine göre akademisyenlerin mobbing algıları.** Çalışmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının mobbinge maruz

kalma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.

*Mobbinge Maruz Kalma Süresine Göre Akademisyenlerin Mobbing Algıları*

		n	Sıra ortalamaları	Sıra toplamı	u	p
Mobbinge maruz kalma süresi	1 yıldan az	32	25.78	825.00	297.0	.000
	1 yıldan fazla	38	43.68	1660.00		

Tablo 9 incelendiğinde, mobbinge maruz kalma süresine göre akademisyenlerin mobbing algılarının anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (U=297,  $p < .01$ ). Sıra ortalamalarına bakıldığında, “1 yıldan fazla” mobbinge maruz kalan (sıra ortalaması= 43.68) akademisyenlerin mobbing algılarının “1 yıldan az” mobbinge maruz kalanlardan (sıra ortalaması=25.78) daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### 4.3. Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşmaya Algı Düzeyleri

Araştırmanın üçüncü alt problemi, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini tespit etmeye yöneliktir. Araştırmanın bu bölümünde, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, birime yabancılaşma alt boyutları altında incelenmiştir ve bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10.

*Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşmaya Algı Düzeyleri*

	n	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel yabancılaşma	206	1.00	3.66	1.98	.514
Güçsüzlük	206	1.00	4.27	1.82	.74
Anlamsızlık	206	1.00	3.18	1.43	.52
Yalıtılmışlık	206	1.00	3.89	1.92	.77
Birime yabancılaşma	206	1.00	5.00	3.17	.89



Tablo 10 incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma genel ortalamasının ( $\bar{x}=1.98$ ) olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma alt boyutlarına ait ortalamalarının ise 1.43 ile 3.17 arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Boyutlar arasında en yüksek ortalama birime yabancılaşma ( $\bar{x} = 3.16$ ), en düşük ortalama ise anlamsızlık ( $\bar{x} = 1.43$ ) alt boyutunun olmuştur. Örgütsel yabancılaşma ve alt boyut ortalamaları göz önünde bulundurulduğunda, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma ( $\bar{x}=1.98$ ) ile güçsüzlük ( $\bar{x}=1.82$ ) ve yalıtılmışlık ( $\bar{x}=1.92$ ) alt boyut algılarının “düşük” düzeyde, anlamsızlık ( $\bar{x}=1.43$ ) alt boyutu algısının “çok düşük” düzeyde, birime yabancılaşma algısının ise ( $\bar{x}=3.17$ ) “orta” düzeyde olduğu söylenebilir.

#### 4.4. Bazı Değişkenlere Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları

Araştırmanın dördüncü alt problemi, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının cinsiyet, kıdem, unvan, sendika üyesi olma, mobbinge maruz kalma ve mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yöneliktir. Bu kısımda, okuyucunun daha kolay takip edebilmesi amacıyla her değişkene ilişkin bulgular ayrı alt başlıklar altında verilmiştir.

##### 4.4.1. Cinsiyete göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11.

*Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları*

		n	$\bar{x}$	Ss	df	t	p
Cinsiyet	Kadın	81	1.96	.53	204	-.498	.619
	Erkek	125	1.99	.50			

Tablo 11 incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>.05$ ). Ancak ortalama değerler dikkate alındığında erkek akademisyenlerin ( $\bar{x}= 1.99$ ) kadın

akademisyenlere ( $\bar{x}= 1.96$ ) nazaran örgütsel yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### 4.4.2. Kıdeme göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova) analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12.

*Kıdeme Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları*

		Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
	Gruplar arası	3.428	2	1.714			
Kıdem	Grup içi	50.678	203	.250	6.865	.001	5 yıl ve altı <6 - 10 yıl 5 yıl ve altı <11 yıl ve üstü
	Toplam	54.106	205				

Tablo 12 incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ( $F_{(2-203)}= 6.865$ ,  $p<.01$ ). Farkın hangi kıdem sahip akademisyenler arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, 5 yıl ve altı kıdemdeki akademisyenler ile diğer kıdeme sahip akademisyenler arasında olduğu görülmüştür. Kıdemi 11 yıl ve üstünde olan akademisyenler ( $\bar{x}= 2.12$ ) ile kıdemi 6-10 yıl arasında olan akademisyenlerin ( $\bar{x}= 2.02$ ) örgütsel yabancılaşma algılarının, kıdemi 5 yıl ve altında olan akademisyenlere ( $\bar{x}= 1.77$ ) nazaran daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın bu bulgusuna göre, kıdem arttıkça akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının yükseldiği söylenebilir. Etki büyüklüğü değeri dikkate alındığında ( $\eta^2= .05$ ) gruplar arası farkın orta düzeyde olduğu söylenebilir.

#### 4.4.3. Unvana göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının unvan değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova) analizi sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13.

*Unvana Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları*

		Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	p
	Gruplar arası	.382	2	.191		
Unvan	Grup içi	53.724	203	.265	.722	.487
	Toplam	54.106	205			

Tablo 13 incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının unvanlarına göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ( $p > .05$ ). Ancak ortalama değerlere bakıldığında öğretim üyelerinin ( $\bar{x} = 2.03$ ) örgütsel yabancılaşma algılarının öğretim görevlisi ( $\bar{x} = 1.96$ ) ve araştırma görevlilerine ( $\bar{x} = 1.92$ ) göre daha fazla olduğu söylenebilir.

**4.4.4. Sendika üyesi olma durumuna göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları.** Çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının sendika üyeliği değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14.

*Sendika Üyeliğine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları*

		n	$\bar{x}$	Ss	t	df	p
Sendika Üyeliği	Üye	108	2.01	.52			
	Üye değil	98	1.95	.51	.838	204	.403

Tablo 14 incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının akademisyenlerin sendikaya üye olma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ( $p > .05$ ). Ancak ortalama değerler dikkate alındığında, herhangi bir sendikaya üye olan akademisyenlerin ( $\bar{x} = 2.01$ ) örgütsel yabancılaşma algılarının sendika üyesi olmayan akademisyenlerden ( $\bar{x} = 1.95$ ) daha yüksek olduğu söylenebilir.

**4.5.5. Mobbinge maruz kalma durumuna göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları.** Çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma

algılarının mobbinge maruz kalma değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan t- testi sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15.

*Mobbinge Maruz Kalma Durumuna Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları*

		n	$\bar{x}$	Ss	df	t	p
Mobbinge maruz kalma durumu	Maruz kalma	70	2.23	.45	204	5.239	.000
	Maruz kalmama	136	1.85	.50			

Tablo 15 incelendiğinde, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algısının mobbinge maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ( $t_{(204)}= 5.239$ ,  $p<.01$ ). Ortalama değerler dikkate alındığında, mobbinge maruz kalan akademisyenlerin ( $\bar{x}= 2.23$ ) örgütsel yabancılaşma algılarının mobbinge maruz kalmayan akademisyenlere ( $\bar{x}= 1.85$ ) nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğü değeri dikkate alındığında ( $d=.8$ )<sup>2</sup> gruplar arasındaki etki büyüklüğünün büyük olduğu söylenebilir.

**4.4.6. Mobbinge maruz kalma süresine göre akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları.** Çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16.

*Mobbinge Maruz Kalma Süresine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Yabancılaşma Algıları*

		n	$\bar{x}$	Ss	df	t	p
Mobbinge maruz kalma süresi	1 yıldan az	32	2.11	.53	68	-2.037	.046
	1 yıldan fazla	38	2.32	.35			

<sup>2</sup> Independent-Samples T Testi’nde etki büyüklüğü (d) olarak adlandırılan katsayı ile belirlenir. Bu katsayı her değeri alabilir ve  $(d = t * \sqrt{\frac{N_1 + N_2}{N_1 * N_2}})$  formülü aracılığı ile hesaplanır. d’nin 0 (sıfır) olması grup ortalamaların eşit olması anlamına gelir. Sırasıyla d’nin alabileceği, .2, .5 ve .8 gibi değerler küçük, orta ve büyük etki olarak yorumlanır (Green ve Salkinnd, 2005, s.169, akt. Can, 2014, s. 112).

Tablo 16 incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ( $t_{(204)} = -2.037$ ,  $p \leq .05$ ). Ortalama değerler dikkate alındığında ise mobbinge “1 yıldan fazla” maruz kalan akademisyenlerin ( $\bar{x} = 2.32$ ) örgütsel yabancılaşma algılarının “1 yıldan az” mobbinge maruz kalan akademisyenlerden ( $\bar{x} = 2.11$ ) daha yüksek olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğü değeri dikkate alındığında ( $d = .5$ ) gruplar arasındaki etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğu söylenebilir.

#### 4.5. Akademisyenlerin Mobbing İle Örgütsel Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki

Araştırmanın beşinci alt problemi, akademisyenlerin mobbing ile örgütsel yabancılaşma algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu araştırma sorusuna ilişkin bulgular Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17.

#### *Akademisyenlerin Mobbing İle Örgütsel Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki*

		Örgütsel Yabancılaşma
	r	.664**
Mobbing	p	.000
	n	206

Tablo 17’deki analiz sonuçları incelendiğinde, akademisyenlerin mobbing ile örgütsel yabancılaşma algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ( $r = .664$ ,  $p < .01$ ). Bu durumda akademisyenlerin mobbing algıları arttıkça örgütsel yabancılaşma düzeylerinin yükseldiği söylenebilir. Determinasyon katsayısı ( $r^2 = .440$ ) dikkate alındığında, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerindeki değişimin yaklaşık %44’ünün mobbing algısından kaynaklandığı söylenebilir.

## BÖLÜM V

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, sonuçlar tartışılmış ve araştırmanın sonuçlarına ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, akademisyenlerin mobbing ve örgütsel yabancılaşma algılarını belirlemek, algılarının bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek ve mobbing ile örgütsel yabancılaşma algıları arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlanmıştır.

Bu amaçla gerçekleştirilen araştırmanın ilk sonucu, araştırmaya katılan akademisyenlerin mobbing algılarının “çok düşük” düzeyde olduğu yönündedir. Mobbingin birey, örgüt ve toplum açısından sonuçlarının yanında üniversitelerin misyonları düşünüldüğünde, akademisyenlerin mobbing algılarının düşük olmasının arzu edilen bir durum olduğu söylenebilir. Çalışmada mobbing algısının düşük düzeyde çıkmış olması, akademisyenlerin görev yaptıkları birimlerde çalışan kişi sayısının azlığına ve bu kişilerle iyi ilişkiler içinde olmalarına bağlanabilir. Araştırmanın yapıldığı üniversite, sosyal imkânları çok iyi olmayan bir ilde yeni kurulmuş, bölüm ve anabilim dallarında görev yapan akademisyen sayısı sınırlı bir üniversitedir. Bu durum, akademisyenleri hem üniversite hem de üniversite dışında yani sosyal yaşamda birbirlerine mecbur bırakmış, aralarındaki bağı güçlendirmiş olabilir. Bunun yanında araştırmada akademisyenlerin mobbing algılarının çok düşük düzeyde çıkmış olması kadın ve erkek akademisyen sayısının birbirine yakın olmasıyla ilişkilendirilebilir. Araştırmada, kadın erkek akademisyen oranı yaklaşık olarak %40 ile 60 civarındadır. Shallcross’a (2003) göre, kadın ve erkek çalışan sayısının birbirine yakın olduğu örgütlerde mobbinge maruz kalma daha düşük olabilmektedir. Benzer şekilde, Çivilidağ’da (2011, s. 141) üniversitelerdeki kadın ve erkek akademisyen oranının diğer sektörlere nazaran birbirine yakın olduğunun, bu durumun da mobbingin önüne geçmede önemli bir etken olabileceğinin altını çizmiştir. Alanyazına bakıldığında araştırmanın bu sonucunun; Çarıkçı ve Yavuz’un (2009), Çingirler’in (2014), Zorgül’ün (2014), Karabal, Sağbaşı ve Kaygın’ın (2016), Zengin ve Kaygın’ın, (2016); Kılıç, Saraçlı, Doğan ve Pelit’in (2017) araştırma

sonuçlarıyla örtüştüğü söylenebilir. Benzer şekilde, Elkıran ve Çoruk'un (2017) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada da akademisyenlerin mobbing algısı "düşük" düzeyde çıkmıştır. Şahbudak ve Öztürk (2015) Cumhuriyet Üniversitesi akademisyenleri üzerinde yürüttükleri araştırmada, akademisyenlerin uğradıkları mobbing oranının "düşük" olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aktop'un (2006) Anadolu Üniversitesi'nde yapmış olduğu çalışmada ise akademisyenlerin yoğun olarak mobbinge uğramadıkları ve iş ortamında karşılaştıkları olumsuz davranışları kendilerine yapılan mobbing davranışları olarak görmedikleri neticesine varılmıştır. Mehmetoğlu-Güneri (2010) Akdeniz Üniversitesi'ndeki akademisyenler ile yapmış olduğu çalışmada, akademisyenlerin neredeyse hiç mobbinge uğramadıklarını, Cayvarlı (2013) ise akademisyenlerin yok denecek kadar az düzeyde mobbinge maruz kaldıklarını saptamıştır. Özturan-Ayaz (2013) ise, akademisyenlerin mobbing sayılabilecek davranışlara maruz kalmadığını tespit etmiştir. Korkmaz (2015) ile Büyükaydın, Şantaş ve Kaya'nın (2017) araştırmalarında da katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeylerinin genel olarak "düşük" düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca konuyla ilgili alanyazın tarandığında, araştırmanın bu bulgusunun aksine mobbingin en çok yaşandığı sektörlerden birinin eğitim sektörü olduğu, özellikle üniversitelerde mobbinge daha çok karşılaşıldığı anlaşılmaktadır (Keashly & Neuman, 2010; Westhues, 2002, s. 4; akt. Tınaz, 2006, s. 113). Bu duruma Westhues'un (2004a) araştırması da destek vermektedir. Bu araştırmada da, üniversitelerde öğretim üyeleri arasında mobbingin oldukça yaygın olduğu ortaya çıkmıştır. Güven, Kaplan ve Acungil (2018) kamu ve özel üniversitelerde çalışan akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada mobbingin akademik ortamda "yüksek" oranda olduğunu tespit etmişlerdir. Öztürk ve Şahbudak (2017) çalışmalarında akademisyenlerin "orta" düzeyde mobbinge maruz kaldıklarını bulmuşlardır. Konuyla ilgili diğer sektörler üzerinde yapılan bazı araştırmalarda da katılımcıların mobbing seviyesi "çok yüksek" olarak bulunmuştur (Yüksel ve Tunçsiper, 2011).

Araştırmanın bir diğer sonucu, kadın ve erkek akademisyenlerin mobbing algılarının anlamlı farklılık göstermediği yönündedir. Araştırmada olduğu gibi, Leymann (1993), Einarsen ve Skogstad (1996), Niedl (1996), Vartia (1996), Rayner (1997), Mikkelsen ve Einarsen (2002), Soares (2002), Quine (2003), Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia (2003), Djurkovic, McCormack ve Casimir (2004), Çalışkan (2005), Aktop (2006), Tanoğlu (2006), Bingöl (2007), Urasoğlu-Bulut (2007), Can (2007), Karyağdı (2007), Kocaoğlu, (2007), Yavuz (2007), Acar ve Dündar (2008), Günel

(2010), Okan (2010), D. Yıldırım ve Yıldırım (2010), Çevik (2011), Çivilidağ ve Sargın (2011), Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül (2011), Kurtbaş (2011), Altinkurt (2012), Ayan ve Şahbudak (2012), Uğurlu, Çağlar ve Güneş (2012), Özturan-Ayaz (2013), Seçkin-Çelik (2013) Tınaz, Gök ve Karatuna (2013), Çingırlar (2014), Şenerkal (2014), Çınar ve Akpunar (2017) ve Semiz (2018) de çalışmalarında mobbing algısının cinsiyete göre farklılaşmadığını saptamışlardır. Araştırmanın bu bulgusunun aksine, Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994), Baş (2011) ve Bölükbaşı (2015) tarafından yapılan araştırmalarda mobbing algısının cinsiyete göre farklılaştığı saptanmıştır. Karahan (2016) üniversitelerde 33.a ve 50.d maddelerine göre sözleşmeli olarak görev yapan öğretim elemanlarının katılımıyla yaptığı çalışma sonucunda cinsiyetin mobbing algısında anlamlı farklılaşmaya yol açtığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın bir başka sonucuna göre, akademisyenlerin mobbing algıları kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Farklılaşma 5 yıl ve daha düşük kıdeme sahip akademisyenler ile 11 yıl ve üstü kıdeme sahip akademisyenler arasındadır ve 11 yıl ve üstü kıdeme sahip akademisyenlerin mobbing algıları daha yüksektir. Bir başka ifadeyle kıdemi daha fazla olan akademisyenin mobbing algısı daha yüksektir. Daha az kıdemli çalışanların mobbing algılarının daha düşük olmasında, işlerinde yeni oldukları için yapılan davranışların mobbing olup olmadığını tam kestirememeleri olabilir. Ayrıca düşük kıdemli akademisyenlerin henüz üniversitenin daimi kadrosunda olmadıklarından işini kaybetme endişesiyle ölçek maddelerini farklı yanıtlamış olmaları da bu duruma yol açmış olabilir. Araştırmada bu yönlü bir sonuca ulaşılmasının bir diğer nedeni ise, gençlerin eski nesile nazaran daha hazır cevap olmaları ve kendilerine bir şey söylenildiği zaman hemen karşılık vermeleri, bir diğer ifadeyle mobbing davranışlarına baş eğmemeleri de olabilir. Alanyazın tarandığında araştırmanın bu sonucunun birçok araştırmanın bulgusuyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Örneğin, Yılmaz, Ergun-Özler ve Ercan (2008), Çomak (2011), Altinkurt (2012), Bölükbaşı (2015), Akpunar (2016), Averbek (2016), Kaygın ve Zengin (2016) de mobbing algısının kıdeme göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın bu sonucunun aksine Kocaoğlu (2007), Acar ve Dündar (2008), Baş (2011), Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül (2011), Kurtbaş (2011), Çögenli (2013) ve Kazoğlu (2014) çalışanların kıdemleri ile mobbing arasında anlamlı farklılaşma tespit etmemişlerdir. Alanyazında kıdeme göre anlamlı farklılaşma tespit eden araştırmaların bazılarında



yüksek kıdemlilerin mobbing algısının daha yüksek olduğu tespit edilirken (Akpunar, 2016; Ertürk, 2005) bazılarında düşük kıdemlilerin mobbing algısının daha yüksek olduğu görülmektedir (Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2006; Bölükbaşı, 2015; Davenport, 2003; Karatuna ve Gök, 2012; Kaygın ve Zengin, 2016; Leymann, 1996; McKay, 2008; Raineri, Frear & Edmons, 2011; Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008).

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, akademisyenlerin mobbing algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Çalışmanın bu sonucu, Tanoğlu'nun (2006), Orhan'ın (2009), Çögenli'nin (2010), D. Yıldırım ve Yıldırım'ın (2010), Baş'ın (2011) ve Seçkin-Çelik'in (2013) yaptığı çalışmalarla paralellik göstermektedir. Araştırmanın bu sonucu göz önünde bulundurulduğunda, her unvandan akademisyenin mobbinge uğrayabileceği anlamı çıkarılabilir. Mobbinge maruz kalan bazen bir profesörken bazen bir doçent, bazen de daha alt unvanlardan biri olabilir. Nitekim Erdemir (2012) konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, her statüden akademisyenin mobbinge uğrayabileceğinin anlaşıldığını bildirmektedir. Aynı şekilde Yelgeçen-Tigrel ve Kokalan (2009) da her statüden akademisyenin mobbinge uğrayabileceğini belirtmiştir. Westhues (2006) ise mobbingin unvana çok bağlı olmadığını, ünlü ve çok fazla yayını olan, sicili ve maaşı iyi, yakışıklı vb. özelliklere sahip her kişinin mobbinge uğrayabileceğini ifade etmektedir. Bu araştırmaların yanı sıra alanyazında unvana göre mobbing algısının anlamlı farklılaştığını gösteren araştırmalara da rastlanmaktadır (Aktop, 2006; Çivilidağ, 2011; F. Geçikli ve M. Geçikli, 2012; Güngör, 2008; Kurtbaş, 2011; Özturan- Ayaz, 2013; Salin, 2003; Şahbudak ve Öztürk, 2015; Yelgeçen-Tigrel ve Kokalan, 2009). Örneğin, Çögenli (2010) unvanları daha düşük olan akademisyenlerin, Çivilidağ (2011) ile Şahbudak ve Öztürk (2015) araştırma görevlilerinin daha çok mobbinge uğradıklarını saptamıştır. G. Namie ve Namie (2009) ise kişinin örgütteki pozisyonu ne kadar yüksekse mobbing kurbanı olma riskinin o kadar azalacağını bildirmişlerdir. Bu araştırmaların aksine Güven, Kaplan ve Acungil (2018) mobbing konusunda en çok şikâyetçi olan grubun profesörler olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Araştırmanın bir diğer sonucu ise, akademisyenlerin mobbing algılarının sendika üyesi olma veya olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediğidir. Bu sonuçtan yola çıkarak sendika üyesi olmanın akademisyenlerin mobbing algıları

üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Alanyazında benzer sonuçlara ulaşan araştırmalara rastlamak mümkündür. Örneğin; Tınaz, Gök ve Karatuna, (2013) ile Kazoğlu'nun (2014) bulguları araştırmanın bulgusuyla paralellik göstermektedir. Buna karşın sendika üyesi olma durumuna göre mobbing algısının anlamlı farklılık gösterdiğini belirten araştırmalarda bulunmaktadır (Einarsen, Raknes, & Matthiesen; 1994; Sarman, 2017). Araştırmada akademisyenlerin mobbing algılarının sendika üyesi olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiş olsa da sıra ortalamalarına bakıldığında, herhangi bir sendikaya üye olan akademisyenlerin mobbing algılarının sendika üyesi olmayanlardan daha düşük olduğu söylenebilir. Bu duruma, sendika üyesi olan akademisyenin mobbinge maruz kaldığında, nasıl olsa arkamda sendikam var, onun aracılığıyla bir şekilde üstesinden gelirim düşüncesi etki etmiş olabilir. Örneğin; Güngör (2007) tarafından yapılan araştırmada, sivil toplum örgütleri ve sendikaların mobbingin önüne geçme ve rehabilite edici mücadele metotları geliştirme gibi konularda üyelerine büyük faydalar sağladıkları anlaşılmaktadır. Güngör'e göre, sendikalar mobbing mağdurlarına sağlamış oldukları hukuki ve sosyal destekle sürecin aşıp çözüme kavuşması bakımından fayda sağlamaktadır. Yaman (2007) ise sendikalar sayesinde akademisyenlere yapılan kötü muamelelerin ortadan kalktığını belirtmiştir.

Araştırmanın diğer bir sonucu, akademisyenlerin mobbing algılarının mobbinge maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği ve mobbinge maruz kalan akademisyenlerin mobbing algılarının mobbinge maruz kalmayanlara göre daha yüksek olduğudur. İlgili alanyazın tarandığında mobbinge uğrayan ve uğramayan akademisyenlerin mobbing algılarının karşılaştırıldığı bir araştırmaya ulaşamamakla birlikte Demirci, Özler ve Girgin (2007) tarafından yapılan araştırmanın bu sonuç ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Yazarlar tarafından yapılan araştırma incelendiğinde, iş yerinde mobbinge maruz kalan çalışanların, mağdur olmayanlara nazaran mobbingin tüm boyutlarından daha fazla etkilendiği anlaşılmaktadır. Ko (tarihsiz) tarafından yapılan araştırmada ise mobbingin sadece kurbanları değil mobbinge tanık olanları da moral ve performans açısından etkileyeceği belirtilmiştir.

Araştırmanın mobbing ile ilgili son sonucu, mobbinge maruz kalma süresine göre akademisyenlerin mobbing algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ve "1 yıldan fazla"

mobbinge maruz kalan akademisyenlerin mobbing algılarının daha yüksek olduğu şeklindedir. Daha uzun süre mobbinge maruz kalma, zihinsel, psikolojik ve sosyal açılardan kişilerde belirgin tükenmeye yol açabileceğinden mobbinge maruz kalma süresi akademisyenlerin mobbing algılarını farklılaştırmış olabilir. Alanyazın incelendiğinde genellikle konuyla ilgili yapılan araştırmalarda, bir yıldan daha fazla süre mobbinge maruz kalan çalışanların oransal olarak belirtildiği, mobbing algılarının diğer gruplarla karşılaştırılmadığı görülmektedir (McKay, Huberman, Fratzi & Thomas, 2008; Tanoğlu, 2006). Bu nedenle, araştırmanın bu bulgusu ayrıntılı olarak tartışılmamıştır.

Araştırmanın yabancılaşma ile ilgili sonuçlarına bakıldığında, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının “düşük” düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu; Elma (2003), Çalışır (2006), Şirin (2009), Eryılmaz (2010), Kınık (2010), Akın-Kösterelioğlu (2011), Gülören (2011), Kılçık (2011), Emir (2012), Kahveci (2015), Karabal, Sağbaş ve Kaygın (2016), Kurtulmuş ve Yiğit (2016) ile Zengin ve Kaygın’ın (2016) öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu araştırmalarda da öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin “düşük” olduğu saptanmıştır. Eğitim sektörü dışında yapılan bazı araştırmalarda da çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerinin “orta” düzeyin altında (Kılıç, Saraçlı, Doğan ve Pelit, 2017) veya “orta” düzeyde (Zorgül, 2014) olduğu saptanmıştır. Zielinski ve Hoy’un (1983) çalışmasında ise öğretmenlerin okul ortamında “yüksek” düzeyde yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda, çalışanların yaşadıkları çevre ve iş koşulları sebebiyle farklı düzeyde işe yabancılaşma yaşayabildikleri söylenebilir. Araştırmanın örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ait sonuçlarına bakıldığında, akademisyenlerin güçsüzlük ve yalıtılmışlık alt boyut algılarının “düşük” düzeyde, anlamsızlık alt boyut algısının “çok düşük” düzeyde, birime yabancılaşma algısının ise “orta” düzeyde olduğu saptanmıştır. Anlamsızlık, iş ve işgörenin arasındaki ayrımdan doğar (Fauce, 1968, s. 10; akt. Fettahlıoğlu, 2006, s. 32). Kısacası kişinin mesleğini anlamlı bulup bulmamasıyla alakalıdır. Güçsüzlük, kişinin kendini örgüt içinde zayıf ve etkisiz görmesiyle ilgilidir. Mensubu olduğu örgütün kuralları, politikaları geliştirilirken bireyin kendi davranışlarının etkili olmayacağını düşündüğünde gelişen yabancılaşma şeklidir (Halaçoğlu, 2008, s. 43). Yalıtılmışlık ise kişinin kendisini soyutlaması, diğer kişilerle iletişim kurmaktan kaçınması biçiminde kendini gösterir (Halaçoğlu, 2008, s. 4). Bu durumlar göz önünde

bulundurulduğunda, akademisyenlerin bu boyutlara ilişkin algılarının “çok düşük” ve “düşük” düzeyde olmasının sebebi, katılımcıların akademisyenliği yapılabilecek en iyi iş olarak görmeleri, yani işlerini anlamlı bulmaları olabilir. Ayrıca bu durum üniversitelerde sıkı bir bürokratik yapının olmamasına, alınacak kararlarda herkesin fikrine başvurulmasına, esnek çalışma saatlerine, yöneticilerin oluşturduğu olumlu örgüt iklimine de bağlanabilir. Akademisyenlerin birime yabancılaşma alt boyutuna ilişkin algılarının “orta” düzeyde çıkmış olması ise, iş arkadaşları tarafından takdir edilmeyi önemsemeleri, işlerinde sorumluluk almayı sevmeleri, kurumda kendilerini rahat hissetmeleri ve öğrencilerinin başarı veya başarısızlıklarından kendilerini sorumlu tutuyor olmaları gibi sebeplerden kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmanın başka bir sonucuna göre, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Yani hem erkek hem de kadın akademisyenler aynı düzeyde işe yabancılaşmaktadırlar. Yapılan diğer araştırmalarda da, benzer bulgulara ulaşılmıştır. Elma'nın (2003), Çalışır'ın (2006), Celep'in (2008), Halaçoğlu'nun (2008), Eryılmaz ve Burgaz'ın (2010), Günsal'ın (2010), Parsak'ın (2010), Akın-Kösterelioğlu'nun (2011), Gülören'in (2011), Kılçık'ın (2011), Yetiş'in (2013), Akpolat'ın (2014), Kesik ve Cömert'in (2014), Karabal Sağbaş ve Kaygın'ın (2016), Kesen'in (2016), Zengin ve Kaygın'ın (2016) ve Kartal'ın (2017) bulgularının araştırmayla örtüştüğü görülmektedir. Alanyazında araştırmanın bu sonucuyla çelişen çalışmalarla da karşılaşılmaktadır. Bu bağlamda Atalay'ın (2013), Salihoğlu'nun (2014), Akpolat ve Oğuz'un (2015), Kurtulmuş ve Yiğit'in (2016) araştırmaları örnek olarak verilebilir.

Araştırmada akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermese de ortalama değerler dikkate alındığında, erkek akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Kadınların psikolojik yönden daha hassas olmaları, toplumsal rolleri nedeniyle sadece işleri ile ilgili değil ev ile ilgili sorumluluklarının da olması nedeniyle erkeklere göre örgütsel yabancılaşma algılarının daha yüksek olması beklense de alanyazında araştırmada olduğu gibi erkek çalışanların örgütsel yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğunu saptayan araştırmalarla karşılaşılmaktadır. Benzer şekilde, Çalışır (2006), Çevik (2009), Günsal (2010), Çivilidağ (2015), Kahveci (2015), Kurtulmuş ve Yiğit (2016) de erkek çalışanların örgütsel yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğunu ifade etmekteledir. Minibaş-Poussard'ın (1993),

Aslan'ın (2008), Kınık'ın (2010) Atalay'ın (2013), Boz'un (2014), Akpolat ve Oğuz'un (2015) araştırmalarında ise, kadın çalışanların yabancılaşma düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın bir başka sonucuna göre, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farkın, 5 yıl ve altı kıdemdeki akademisyenler ile diğer kıdeme sahip akademisyenler arasında olduğu görülmüştür. Kıdemi 5 yıldan fazla olan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bu bulgusuna göre, kıdem arttıka akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının yükseldiği söylenebilir. Genellikle işe yeni başlayan çalışanlar işi, işi ortamını ve işi arkadaşlarını yeni tanımaya başlarlar; işlerine karşı daha heveslidirler; bu nedenle işi ilgili olumsuz doygunluğa henüz ulaşmamış olabilirler. Hâlbuki kıdemli çalışanlar yılların verdiği yilgınlık, yorgunluk ve sıkılma ile işiye daha çabuk yabancılaşabilirler. Bu gibi sebeplerden dolayı, kıdem ile doğru orantılı olarak akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının yükselmesinin beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu, Kılıç'ın (2009), Glren'in (2011), Yumuk'un (2011) ve Akpolat'ın (2014) alışmalarıyla paralellik göstermektedir. Araştırmanın aksine, Celep (2008), evik (2009) ve Kazoğlu (2014) 10 yılın altında kıdeme sahip öğretmenlerin işe yabancılaşma algısının 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Fusillo (1994), Halaçoğlu (2008), şirin (2009), Eryılmaz (2010), Parsak (2010), Emir (2012) ve Kartal (2017) ise, çalışmalarında çalışma sresinin yabancılaşma üzerinde bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algıları unvanlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırmanın bu bulgusu, Kesen'in (2016) araştırması ile paralellik gösterirken Halaçoğlu'nun (2008) ve ivilidağ'ın (2015) ğretim yeleri ile yaptığı araştırması ile çelişmektedir. Yapılan araştırmada akademisyenlerin unvanına göre örgütsel yabancılaşma ortalama değerlerine bakıldığında ğretim üyelerinin örgütsel yabancılaşma algılarının ğretim görevlisi ve araştırma görevlisine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalarda ise araştırma görevlilerinin işe yabancılaşma düzeylerinin diğer ğretim elemanlarından daha fazla olduğu tespit edilmiştir (ivilidağ, 2015; Kesen, 2016).

Araştırmanın bir başka sonucuna göre, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarında sendika üyesi olma veya olmama anlamlı farklılığa neden olmamaktadır. Ancak ortalama değerler dikkate alındığında, sendika üyesi akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının sendika üyesi olmayanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Kazoğlu (2014) sendika üyesi olup-olmama durumlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının hiçbir alt boyutta anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın, araştırma ile uyumlu olduğu söylenebilir. Yapılan taramada, akademisyenler üzerinde yürütülen araştırmalarda örgütsel yabancılaşma algısının sendikaya üye olma veya olmama durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiğini/göstermediğini saptayan araştırmaya ulaşılamamıştır.

Araştırmanın bir diğer sonucu, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının mobbinge maruz kalıp kalmama durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği ve mobbinge maruz kalan akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğu yönündedir. Mobbinge maruz kalma akademisyenin zamanla işinden ve örgütten soğumasına, bu da kişinin örgütüne yabancılaşmasına yol açmış olabilir. Nitekim alanyazına bakıldığında, mobbingin örgüt ile çalışan ilişkisine zarar vererek çalışanın örgütün amaç ve hedeflerine ilgisiz kalmasına neden olduğu, örgütsel kurallara adapte olmada isteksiz olmasına yol açtığı görülmektedir. Mobbing sonucunda çalışanın işe bağlılığının azaldığı (Altuntaş, 2010; Tutar, 2015, s. 119), bu durumun onların tükenip genellikle işten ayrılmalarına neden olabildiği (Tutar, 2015, s. 119) bildirilmektedir.

Araştırmanın başka bir sonucu, akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının mobbinge maruz kalma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve mobbinge “1 yıldan fazla” maruz kalanların örgütsel yabancılaşma algılarının “1 yıldan az” kalanlardan daha yüksek olduğu yönündedir. Araştırmanın bu sonucu, kişi ne kadar uzun süre mobbinge maruz kalırsa işinden ve örgütünden o oranda yabancılaşacaktır şeklinde yorumlanabilir. Bir diğer ifadeyle bu sonuç, bireyin mobbinge uğrama süresi yükseldikçe örgütsel yabancılaşmasının o denli yüksek olacağı anlamına gelebilir. Nitekim alanyazında mobbinge maruz kalma süresi ile mobbingin birey üzerindeki yıkıcı etkisinin artacağı belirtilmektedir (Einarsen, 2000).

Araştırmanın son sonucuna göre, akademisyenlerin mobbing algısı ile örgütsel yabancılaşma algısı arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki

bulunmaktadır. Akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerindeki değişimin yaklaşık %44'ü mobbing algısından kaynaklanmaktadır. Bu durumda akademisyenlerin mobbing algıları arttıkça örgütsel yabancılaşma düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu, Kazoğlu (2014) ile Kılıç, Saraçlı, Doğan ve Pelit'in (2017) araştırmalarıyla örtüşmektedir. Bu araştırmalarda da mobbing ve örgütsel yabancılaşma arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkiden bahsedilmektedir. Mehmetoğlu-Güneri (2010) tarafından yapılan çalışmada, mobbingin bütün alt boyutlarının, işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Karabal, Sağbaş ve Kaygın (2016) tarafından yapılan araştırmada, mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İnce-Ayaydın (2012) ile Öge, Çiftçi ve Karaboğa'nın (2014) çalışmalarında mobbing ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Can'a (2007, s. 83) göre de, çalışanlar mobbingin etkisiyle örgütüne yabancılaşabilir. Tolan'a (1981, s. 184) göre mobbingin en olumsuz etkisi, bireyi örgütün bütün kural ve süreçlerine karşı yabancılaştırmasıdır. Tutar (2004) ise, mobbing mağdurunun kendisini çaresiz, tek başına ve soyutlanmış hissederek giderek örgütüne yabancılaşacağını bildirmiştir.

## 5.2. Öneriler

Bu kısımda araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak önerilere yer verilmiştir.

### 5.2.1. Uygulayıcılara öneriler.

- 1) Araştırmada mobbingin örgütsel yabancılaşmayı artırdığı saptanmıştır. Bu sonuç göz önüne alındığında örgüt içindeki mobbing davranışları ve bu davranışa sebep olan etkenler belirlenmeli ve mobbing olgusunun ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirler alınmalıdır. Bu bağlamda, örgüt içinde çalışanlar arasında işbirliği sağlanması, takım ruhu oluşturulması, arkadaşlık ilişkilerine önem verilmesi için çaba gösterilebilir; kendilerini daha rahat hissettirecek bir örgüt ortamı oluşturulabilir.
- 2) Akademisyenlerin yabancılaşmanın alt boyutu birime yabancılaşma düzeylerinin düşürülmesi için üniversitede akademisyenlerin karşılaştığı

örgütsel sorunlar analiz edilerek, çalışanların birime yabancılaşmasının önüne geçilmelidir.

- 3) Araştırmada mobbinge maruz kalma süresi uzadıkça akademisyenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının yükseldiği saptanmıştır. Bunun önüne geçmek için, mobbinge uğrar uğramaz bu durumu üstlerine rapor etmeleri için mağdurlar cesaretlendirilmelidir. Mağdur ile işbirliğine gidilmeli ve yasal prosedürler takip edilmelidir. Seminerler, sempozyumlar, paneller düzenlenerek yöneticiler mobbinge mücadele konusunda bilgilendirilmelidir.

### **5.2.2. Araştırmacılara öneriler.**

- 1) Bu araştırma, Munzur Üniversitesi'nin akademisyenleri ile sınırlıdır. Yeni yapılacak araştırmalarda Munzur Üniversitesi'nin idari personeli ile de bir araştırma yapılıp, akademisyenler ile idari personelin mobbing ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri kıyaslanabilir.
- 2) Diğer üniversitelerdeki akademisyenlerin mobbing ve örgütsel yabancılaşma algıları; yaş, medeni durum, görev yapılan birim vb. gibi farklı değişkenlere göre araştırılabilir.
- 3) Bu araştırma nicel araştırma yaklaşımına göre yapılmıştır. Nitel, mülakata dayanan bir araştırma da yapılabilir.
- 4) Devlet veya vakıf üniversitelerindeki akademisyenler ya da farklı coğrafyada bulunan üniversitelerde görevli akademisyenlerin mobbing ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri incelenebilir.
- 5) Diğer örgütlerde çalışanların mobbing ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri araştırılabilir.
- 6) Yükseköğretimdeki mobbing konusu akademisyenlerde tükenmişlik, örgütsel bağlılık, iş motivasyonu vb. gibi farklı konularla birlikte ele alınabilir.



## KAYNAKLAR

- Acar, A. B. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Akgeyik T. ve Güngör-Delen M. (2013). *Müşteriden kaynaklanan (psikolojik taciz) saldırgan davranışlar: Market ve çağrı merkezi çalışanlarına ilişkin bir araştırma*. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Akın-Kösterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaşam kalitesi ile yabancılaşması arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Akman, G. (2014). *Türkiye’de mobbing ile ilgili düzenlemeler ve bir kamu üniversitesi hastanesinde taşeron çalışanlara yönelik mobbing araştırmaları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Akpolat, T. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma düzeyine etkisi (Samsun ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Akpınar, E. N. (2016). Öğretmenlerin mobbing algısının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 295-308.
- Aktan, C. C. (2004). İdeal bir üniversite için on temel ilke. C. C. Aktan (Ed.), *Nasıl bir üniversite?* (s. 13-21). İstanbul: Değişim Yayınları.
- Aktop, N. G. (2006). *Anadolu üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Aldemir, M. C. (1983). Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumu arasındaki ilişkiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 11, 67-70.

- Alizadeh, M. J., & Frizhendi, A. A. G. H. (2013). Description of bureaucracy structure of the university and job – alienation of its staff. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 2567-2575.
- Altinkurt, Y. K. (2012). *Üniversite çalışanlarının psikolojik yıldırma algıları ile denetim odağı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 18(5), 2995-3015.
- Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Andersen, G. R., Aasland, O. G., Fridner, A., & Løvseth, T. L. (2010). Harassment among university hospital physicians in four European cities. *Results from a cross-sectional study in Norway, Sweden, Iceland and Italy [the HOUPE study.] Work*, 37, 99-110.
- Aslan, H. (2008). *Endüstri Meslek Liselerinde kültür dersleri öğretmenlerinin mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Aşık, B. (2016). *Ortaokul branş öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Küçükçekmece ilçesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Atalay, M. (2013). *Kurumsal ataletin yabancılaşma ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3, 157-174.
- Averbek, E. (2016). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Mardin ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Awang, A. (2017). *Work alienation intervention in job-related tension, role overload and work effort*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6281502> tarihinde erişilmiştir.
- Ayan, S. (2011). Üniversitelerde araştırma görevlilerine yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversiteleri örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, 27, 1-18.
- Ayan, S. ve Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 297-310.
- Aybar, Ş. (1995). *Yabancılaşma ve yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Aydın, D. G. (2010). Kapitalizmde bireyin sorgulanması: “Yabancılaşma ve demir kafes”. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(2), 17-32.
- Aydın, İ. P. (2002). *İş yaşamında stres*. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.
- Aydın, Ş. ve Özkul, E. (2007). İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 69-186.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 319-348. <http://web.firat.edu.tr/sosyalbil/dergi/arsiv/cilt15/sayi2/319-348.pdf> sayfasından 27.02.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Babür, S. (2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Baillien, E., Neyens, I., Witte, H., & Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19, 1–16.
- Baş, S. (2011). *Workplace mobbing and its relationship between job satisfaction and organizational trust: A study on Turkish academicians* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış (İnsanın üretim gücü)*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bayhan, V. (1997). *Üniversite gençliğinde anomi ve yabancılaşıma*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları Kültür Eserleri Dizisi No: 195.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşımaları ile öğretim-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu rekabet Kanuni devrindeki mobbing'den günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bayrak-Kök, S. (2008). *İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri*. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Atatürk Üniversitesi, Erzurum. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/539/519> sayfasından 01.04.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Beceren, E. ve Mumkule, A. (2012). *Duygularım zorba ve ben*. İstanbul: Postiga Yayınları.
- Beng, K. S. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician*, 5(2), 61-67.
- Beşe, A. (2004). Yabancılaşıma: Düş, gerçeklik, yanılsama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 205-213.
- Bilgel, N., Aytaç, S. ve Bayram N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*, 56, 226-231.
- Bilgili, A. (2012). *İş hukuku açısından mobbing (Psikolojik taciz)*. Adana: Karahan Kitabevi.
- Bingöl, B. (2007). *İş yerinde yıldırma (mobbing) ve yıldırma üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Birnbaum, R. (1988). *How colleges work. The cybernetics of academic organization and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Björkqvist, K., Österman K., & Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.461.4830&rep=rep1&type=pdf> sayfasından 01.08.2017 tarihinde erişilmiştir.

Bolton, C. D. (1972). Alienation and action: A study of peace-group members. *The American Journal of Sociology*, 78(3), 537–561.

Boz, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde işe yabancılaşma ve öfke ilişkisi: Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Bölükbaşı, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing)'e ilişkin alguları (Güngören- İstanbul örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Brooks, J. S., Hughes, R. M., & Brooks, M. C. (2008). Fear and trembling in the American high school: Educational reform and teacher alienation. *Educational Policy*, Sage Publications, 22, 45-62. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.922.658&rep=rep1&type=pdf> sayfasından 12.03.2018 tarihinde erişilmiştir.

Büyükaydın, E., Şantaş, G. ve Kaya, S. (2017). Sekreterlerin yıldırımaya maruz kalma düzeyleri: Bir üniversite hastanesi örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 655 – 675. <http://dergipark.gov.tr/gaziuiibfd/issue/36598/418583> sayfasından 15.07.2018 tarihinde erişilmiştir.

Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, istatistik, araştırma deseni spss uygulamaları ve yorumu*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Büyükılmaz, O. (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyolojik psikolojik etkileri ve Türkiye Taş Kömürü Kurumunda bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.

- Can, Y. (2007). *A ve B tipi kişilikler bakımından mobbing kişilik ilişkisinin incelenmesi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Carbo, J., & Hughes, A. (2010). *Workplace bullying: Developing a human rights definition from the perspective and experiences of targets*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1743-4580.2010.00297.x> sayfasından 21.04.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Cayvarlı, P. E. (2013). *Akademisyenlerin üniversitelerdeki psikolojik yıldırmaya ilişkin algılarının incelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Celep, C. ve Konaklı, T. (2013). *Öğretim elemanlarının yıldırma yaşantıları: Nedenleri, sonuçları ve çözüm önerileri*. <http://www.kuyeb.com/pdf/tr/e28421b1901d81ac3ab3a0858ea3d5ed75199.pdf> sayfasından 01.08.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Cemaloğlu, N. ve Şahan G. (2013, Mart). *Akademisyenlerin üniversitelerde karşılaştıkları mobbing ve başa çıkma yolları*. II. Kamu Etiği Kongresi'nde sunulmuş bildiri, TODAİE, Ankara.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32, 24-36.
- Cohen, S., Kessler, R. C., & Underwood, G. L. (1997). *Measuring stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Coşturoğlu, M. (1999). *Sosyal şizofreni ve yaratıcı düşünce üzerindeki baskısı*. Ankara: Güldikeni Yayınları.
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çalışkan, O. (2005). *Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.



- Çarıkçı, İ. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(10), 47-62.
- Çevik, R. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çevik, S. (2011). *Üniversitelerde öğretim elemanlarının yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çınar, O. ve Akpunar, E. N. (2017). Mobbing ve iş performansına ilişkin öğretmen algılarının çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37), 41-58. <http://sbed.mku.edu.tr/article/viewFile/5000176626/5000181463> sayfasından 15.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Çingirler, Ö. (2014). *Mobbinge neden olan etmenler ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Adana ilçeleri kamu hastanelerinde bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(4), 1-22.
- Çivilidağ, A. ve Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing) Antalya ili örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-12.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve başa çıkma yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
- Çögenli, M. Z. (2010). *Üniversitelerde psikolojik şiddet (mobbing) maruziyeti ve akademik personel üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Çögenli, M. Z. (2013). *Üniversitelerde mobbing'in incelenmesi ve akademisyenler üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Daşcı, E. (2014). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Davenport, N. (1999). *Mobbing, emotional abuse in the American workplace*. Ames, Iowa: Civil Society Publishing.
- Davenport, N., Schwartz R. D., & Elliot, G. P. (2003). *Mobbing iş yerinde duygusal taciz* (O. C. Önertoy, Çev.). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı örgütsel davranış* (K. Tosun, Çev.). İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Demirel, A. G., Ötken, A. B. ve Kunday, Ö. (2012). Mobbing and work alienation: Support from colleagues as a moderator. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 1-28.
- Deniz, D. (2012). *Mobbing (İşyerinde yıldırma)*. İstanbul: Fam Yayınları.
- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. A. (2012). Otel çalışanlarının yabancılaşma düzeyinin demografik özellikler kapsamında incelenmesi. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 121-128.
- Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2004). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(4), 469-497.
- Doğan, D., Çınar, M., Duman, D. ve Yurdugül, H. (2011, Eylül). *Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin iş ortamında psikolojik yıldırmaya (mobbing) ilişkin algı ve görüşleri*. 5. Uluslararası Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu'nda sunulmuş bildiri, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Durdağ, F. M. ve Naktiyok, A. (2011). Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. *Kafkas Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37.



- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal işbölümü* (Ö. Ozankaya, Çev.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Efraty, D. Sirgy, M. J., & Claiborne, C. B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: A quality of work life model. *Journal of Business and Psychology*, 6(1), 57-78.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B., I., & Matthiesen, S., B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401. [https://www.researchgate.net/profile/Stale\\_Einarsen/publication/232974323\\_Bullying\\_and\\_harassment\\_at\\_work\\_and\\_their\\_relationships\\_to\\_work\\_environment\\_quality\\_An\\_exploratory\\_study/links/0f31752ef795dba9b5000000/Bullying-and-harassment-at-work-and-their-relationships-to-work-environment-quality-An-exploratory-study.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Stale_Einarsen/publication/232974323_Bullying_and_harassment_at_work_and_their_relationships_to_work_environment_quality_An_exploratory_study/links/0f31752ef795dba9b5000000/Bullying-and-harassment-at-work-and-their-relationships-to-work-environment-quality-An-exploratory-study.pdf) sayfasından 01.05.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Elkıran, M. E. ve Çoruk, A. (2017). Akademisyenlerin algıladıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki ilişki. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 22, 86-100.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okul öğretmenlerinin işe yabancılaşması Ankara ili örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri (Aydın ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Erben, G. S. (2008). *Effects of perceived employment opportunities, peer support, exhaustion and work alienation on the relationship between perceived job characteristics and work attitudes: A comparative study between lean and*

*traditional production contexts* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Erdemir, B. (2012). Dünyada ve Türkiye’de yükseköğretimde psikolojik taciz (mobbing) ve yasal mevzuat. [http://www.yuksekogretim.org/Port Doc/YOD\\_2012003/YOD\\_2012003005.pdf](http://www.yuksekogretim.org/Port Doc/YOD_2012003/YOD_2012003005.pdf) sayfasından 08.08.2017 tarihinde erişilmiştir.

Ergil, D. (1980). *Yabancılaşma ve siyasal katılma*. Ankara: Olgaç Yayınevi.

Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.

Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Eryılmaz, A. ve Burgaz B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.

Farrington, E. L. (2010). Bullying on campus: How to identify, prevent, resolve it. *Women in Higher Education*, 19(3), 8-9.

Fettahlıoğlu, Ö. O. (2008). *Örgütlerde psikolojik şiddet (mobbing): Üniversitelerde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Tatlı, H. (2015). Psikolojik şiddet ve yabancılaşmanın örgüt destekleyici iklimine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 55-72.

Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Fischer, C. S. (1976). Alienation: Trying to bridge the chasm. *The British Journal of Sociology*, 27(1), 39-49.

- Fromm, E. (1991). *Psikanaliz ve din* (A. Arıtan, Çev.). İstanbul: Arıtan Yayınları.
- Fromm, E. (1992). *Marx'ın insan anlayışı* (K. H. Ökten, Çev.). İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- Fromm, E. (1996). *Sağlıklı toplum* (Y. Salman ve Z. Tanrısever, Çev.). İstanbul: Payel Yayınları.
- Fusillo, E. D. (1994). *An examination of work alienation and job satisfaction among Public University staff in Georgia* (Doctorate Thesis).
- Geçikli, F. ve Geçikli, M. (2012, Nisan). *İşyerlerinde mobbing (psikolojik şiddet) sarmalında kadın: Kamu Üniversitesinde bir uygulama*. Uluslararası Katılımlı Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet Sempozyumu'nda sunulmuş bildiri, Ankara.
- [http://www.academia.edu/31022521/Kad%C4%B1na\\_ve\\_Cocuga\\_Siddet\\_Sempozyumu\\_CILT-I.doc](http://www.academia.edu/31022521/Kad%C4%B1na_ve_Cocuga_Siddet_Sempozyumu_CILT-I.doc) sayfasından 31.05.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Gül, H., İnce, M. ve Özcan N. (2011). The relationship between workplace mobbing and burnout among academics at a Turkish university. *Research Journal of International Studies*, 18, 118-134.
- Güler, A. (1994). *Türkiye'de üniversite reformları*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Gülören, E. (2011). *Teknik öğretmenlerde mesleki yabancılaşma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Gün, H. (2009). *Çalışma ortamında psikolojik taciz: İş yeri sendromu (mobbing/bullying)*. İstanbul: Lazer Yayınları.
- Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Güngör, M. (2007). *Çalışma hayatında psikolojik taciz olgusu: Türkiye'de hizmet sektörüne ilişkin bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma hayatında psikolojik taciz*. İstanbul: Derin yayınları.
- Günsal, E. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Güven, A., Kaplan, Ç. ve Acungil, Y. (2018). Türkiye’de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(18), 43-58.
- Halaçoğlu, B. (2008). *Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Hançerlioğlu, O. (1998). *Felsefe sözlüğü*. Cilt 7.
- Hartig, K., & Frosch, J. (2006). *Workplace mobbing syndrome: The silent and unseen occupational hazard*. Paper presented at the National Conference on Women and Industrial Relations, Brisbane, Griffith University.
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. L. (2002). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO). Geneva. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/-safework/documents/publication/wcms\\_108532.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/publication/wcms_108532.pdf) sayfasından 15.04.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Hollis, P. L. (2015). *Bully university? The cost of workplace bullying and employee disengagement in American higher education*. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244015589997> sayfasından 23.09.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Horowitz, L. (1966). On alienation and the social order. *Philosophy and Phenomenological Research*, 27(2), 230–237.
- Hoy, W., K., Blazovsky, R., & Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *The Journal Od Educational Administration*, 21(2), 109- 121.
- Hyatt, M. A. (1977). *Marx’s theory of alienation: A criterion for historical evaluation and a tool for changing the course of history* (Master Dissertation). Florida: Atlantic University.
- İlgaz-Yıldırım B., Yirik, Ş. ve Yıldırım, F. (2014). Mobbingin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 25-40.
- Israel, J. (1971). *Alienation: From Marx to modern sociology*. Boston: Bacon.

- İnce-Ayaydın, Ç. (2012). *İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1972). *Sosyal değişimin psikolojik boyutları*. Ankara: Sosyal Bilimler Dergisi Yayınları.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kanungo, R. N. (1983). Work alienation: A pan cultural perspective. *International Studies of Management and Organization*, 13, 119-138.
- Karabal, C., Sağbaş, M. ve Kaygın, E. (2016). *Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/421842> sayfasından 27.05.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Karahan, G. (2016). *Mobbing problemi'nin akademik çalışanlar ve sosyal hayatları üzerindeki etkileri: Sözleşme sorunu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karakoç, N. (2012). *Öğretim elemanlarının yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu ve örgütsel bağlılığının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karatuna, I. ve Gök, S. (2012). Yükseköğretimde psikolojik taciz konulu araştırmalar üzerine bir inceleme. *Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi Bildiri Kitabı*.(s.41-60) Bilinder Yayınları, İzmir. [http://www.bilinder.org/FileUpload/ds187281/File/2012\\_ulus\\_16x22.pdf](http://www.bilinder.org/FileUpload/ds187281/File/2012_ulus_16x22.pdf) sayfasından 08.09.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Karlıoğlu, G. (2011). *İşyerinde mobbing ve çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Kartal, N. (2017). *Sağlık çalışanlarında işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi* (H. Can. ve Y. Bayar, Çev.). Ankara: Doğan Basımevi.
- Kaya, H. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları (mobbing) ve iş tatmini arasındaki ilişki (Adıyaman ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kayhan, N. (2018). Üniversitelerde mobbing ile mücadele ve kurumsallaşma sorunları. *Ombudsman Akademik*, 4(8), 39-57. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/506049> sayfasından 15.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Kaynar, M. ve Parlak, İ. (2005). *Her il'e bir üniversite: Türkiye'de yükseköğretim sisteminin çöküşü*. Ankara: Paragraf Yayınevi.
- Kazoğlu, M. A. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education. *Administrative Theory & Praxis*, 32(1), 48–70.
- Keim, J., & McDermott, J. C. (2010). Mobbing: workplace violence in the academy. *The educational Forum*, 74, 167-173.
- Kesen, A. (2016). Öğretim elemanlarının işe yabancılaşmasının etik liderlik ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: Uygulamalı bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4, (22), 118-134.
- Kesik, F. ve Cömert, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 27-46.



- Khoo, S. B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malays Family Physician*, 5(2), 61-67.
- Kılıçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaştırma düzeylerine ilişkin algıları: Malatya örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kılıç, H. (2009). *Sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaştırma olgusu ve öğretmen* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kılıç, İ., Saraçlı, S., Doğan, İ. ve Pelit, E. (2017). Hastane işletmelerinde mobbingin örgütsel yabancılaştırma üzerine etkisi: Afyonkarahisar'da bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 734-747. [http://isarder.org/2017/vol.9\\_issue.4\\_article38\\_full\\_text.pdf](http://isarder.org/2017/vol.9_issue.4_article38_full_text.pdf) sayfasından 09.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Kınık, F. Ş. F. (2010). *Öğretmenlerin yabancılaştırma algıları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kızılcıkelik, S. ve Erjem, Y. (1992). *Açıklamalı sosyoloji terimler sözlüğü*. Konya: Göksu Matbaası.
- Ko, C. (Tarihsiz). *Workplace bullying: A silent epidemic in the American Workforce*. <https://www.calpelra.org/pdf/Ko,%20Christopher.pdf> sayfasından 17.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (İşyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kongar, E. (2002). *Toplumsal değişme kuramları ve Türkiye gerçeği*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Korkmaz, B. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları: Bolu ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Korman, A. (1977). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

- Kurtbaşı, D. (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kurtulmuş, M. ve Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871. [https://www.researchgate.net/publication/313019293\\_Ise\\_Yabancilasmanin\\_Ogretmenlerin\\_Isten\\_Ayrilma\\_Niyetine\\_Etkisi](https://www.researchgate.net/publication/313019293_Ise_Yabancilasmanin_Ogretmenlerin_Isten_Ayrilma_Niyetine_Etkisi) sayfasından 16.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Küçük, K. (2017). *Örgütlerde düzenlenen rekreasyon etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları*, 28, 101-112.
- Lester, J. (2013). *Workplace bullying in higher education*. New York: Routledge.
- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-299.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing*. Hamburg: Rowohlt.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lopez-Cabarcos, M. A., & Vazquez-Rodriguez, P. (2006). Psychological harassment in the Spanish public university system. *Academy of Health Care Management Journal*, 2, 21-39.
- Lorenz, K. (1991). *Hier bin ich- wo bist du? Ethologie der grauganz [Here I am- where are you? The behaviour of geese]*. München: Piper.
- Marangoz, M. (2012). Editörden. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 5-6.
- Marmot, M. G., Davey S. G., & Stansfield, S. (1991). Health inequalities among British Civil Servants: Whitehall II Study. *The Lancet*, 337, 1387-1393.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü* (O. Akınhay ve D. Kömürcü, Çev.). Ankara: Bilim Sanat.



- Marx, K. (2003). *Yabancılaşma* (B. Erdost, Der.). Ankara: Sol Yayınları.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 13(2), 198-236.
- McKay, R., Arnold, D. H., Fratzl, J., & Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, 77-100.
- Mehmetoğlu-Güneri, B. (2010). *Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Mellen, E. (2006). *The mobbings at Medaille College*. <http://www.kwesthues.com/medaille2002.pdf> sayfasından 26.01.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- Metin, M. (2015). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Mimaroğlu-Bucuklar, N. (2009). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleri ve bazı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Minibaş-Poussard, J. ve İdiğ-Çamuroğlu, M. (2009). *Psikolojik taciz iş yerindeki kabus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22, 515-529.
- Namie, G. (2008). U.S. Hostile Workplace Survey 2000. [http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N\\_2000.pdf](http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N_2000.pdf) sayfasından 25.08.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Namie, G., & Namie, R. (2009). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Naperville, IL: Sourcebooks, Inc.
- Nnekwu, D. A. (2010). The impact of ethnicity and religious affiliation on the of staff from their work environment in Universities: *A comparative survey*. *Research in Education*, 84(1), 19-37.
- O'Donohue, W., & Nelson, L. (2014). Alienation: An old concept with contemporary relevance for human resource management. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(3), 301-316. [https://researchrepository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/69080/102710\\_1.pdf;sequence=1](https://researchrepository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/69080/102710_1.pdf;sequence=1) sayfasından 26.02.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Orhan, U. (2009). *Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri ve etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Öge H. S., Çiftçi E. ve Karaboğa, K. (2014). The role of personality characteristics and psychological harassment behaviors which employees are exposed on work alienation. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 8(8), 2670-2679.
- Özbudun, S., Markus, G. ve Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma ve...* Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Özdayı, N. (1998). Liselerde görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamının iş tatmini ve verimlilik açısından değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 237-251.

- Özkan, A. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeylerinin affetmek ve örgütsel sessizlik açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Özmen, E. (2011). *Üniversitelerde "Mobbing" ile Mücadele*. <https://www.medimagazin.com.tr/authors/erol-ozmen/tr-universitelerde-mobbing-ile-mucadele-72-47-2903.html> sayfasından 11.02.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Özturan-Ayaz, D. (2013). *Akademik ortamda mobbing: Yakın Doğu Üniversitesi üzerine bir alan araştırması*. <http://library.neu.edu.tr/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?bib=261518> sayfasından 09.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2017). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumunu: Cumhuriyet Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 200-228.
- Paksoy, N. (2007). *İşyerinde psikolojik taciz - yıldırma (mobbing)* (Yüksek Lisans Projesi). Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Parsak, G. (2010). *Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Çukurova Üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Püsküllüoğlu, A. (2000). Türkçe sözlük. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Quine, L. (2003). Workplace Bullying, Psychological Distress, and Job Satisfaction in Junior Doctors. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 12(1), 91–101. [https://www.researchgate.net/publication/10866930\\_Workplace\\_Bullying\\_Psychological\\_Distress\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_in\\_Junior\\_Doctors](https://www.researchgate.net/publication/10866930_Workplace_Bullying_Psychological_Distress_and_Job_Satisfaction_in_Junior_Doctors) sayfasından 01.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Raineri, E. M., Frear, D. F., & Edmonds, J. F. (2011). An examination of the academic reach of faculty and administrator bullying. *International Journal of Business and Social Science*, 2(12), 22-35.

- Rayner, C., & Cooper, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 181-191.
- Richman, J., Rospenda, M. K., Nawyn, S. J, Flaherty, J. A, Fcndrich, M., Drum, M.L., & Johtison, T. (1999). Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: Prevalence and Mental Health Correlates. *American Journal of Public Health*, 89(3), 358-363.
- Riguzzi, S. (2001). *Il mobbing: Violenze morali e persecuzioni psicologiche sullavoro*. Roma: Edizioni Cierre.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1995). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Salerno, R. A. (2003). *Landscapes of abandonment: Capitalism modernity and estrangement*. New York: State University of New York Press.
- Salin, D. (2003). *Workplace bullying among business professionals prevalence, organizational antecedents and gender differences, swedish school of economics and business administration* (Rapor no. 117). Helsingfors <http://journals.openedition.org/pistes/3159#text> sayfasından 07.03.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel Yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/151076> sayfasından 15.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Sarman, M. (2017). *Sağlık çalışanlarının mobbing ile mücadelesinde sendikaların etkisi: Sivas Kamu Hastaneleri Birliği örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13, 285-304. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-8551.00247> sayfasından 26.03.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Sayers, S. (2003). *Alienation as a critical concept*. <https://pdfs.semanticscholar.org/e090/8cac91ec6619dd56b9e762c861c900cba25e.pdf> sayfasından 24.03.2018 tarihinde erişilmiştir.

- Seeman, M. (1959). On meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-790.
- Seeman, M. (1975). Alienation studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91–123.
- Seçkin-Çelik, T. (2013). *Psikolojik taciz, öğretim elemanlarına yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Semiz, M. (2018). *İşyerinde psikolojik taciz ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Shallcross, L. (2003, October). *The workplace mobbing syndrome, response and prevention in the public sector*. Conference Paper presented at the Workplace Bullying, A Community Response Conference, Brisbane.
- Shoho, A., & Katims, D. (1998, April). *Perceptions of alienation among special and general education teachers*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, SanDiego. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED419319.pdf> sayfasından 12.03.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Sidorkin, A. M. (2004). In the event of learning: alienation and participative thinking in education. *Educational Theory*, 54(3), 251-262. <https://digitalcommons.ric.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.tr/&httpsredir=1&article=1011&context=facultypublications> sayfasından 07.03.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Soares, A. (2002). Bullying: When work becomes indecent. [http://www.angelosoares.ca/rapports/When\\_Work\\_becomes\\_indecent.pdf](http://www.angelosoares.ca/rapports/When_Work_becomes_indecent.pdf) sayfasından 01.06.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Sporn, B. (1996). Managing university culture: An analysis of the relationship between institutional culture and management approaches. *Higher Education*, 32, 41-61. <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF00139217> sayfasından 22.10.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Spratlan, L. P. (1995). Interpersonal conflict which includes mistreatment in a university workplace. *Violence and Victims*, 10(4), 285-297.

- Şahbudak, E. ve Öztürk, M. (2015). İş yerinde psikolojik taciz: Cumhuriyet Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(15), 146-160.  
[http://www.asosjournal.com/Makaleler/161242424\\_741%20Ercan%20%c5%9eAHBUDAK.pdf](http://www.asosjournal.com/Makaleler/161242424_741%20Ercan%20%c5%9eAHBUDAK.pdf) sayfasından 03.06.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde akademik personele yönelik mobbing süreci: Mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve bireysel performansı ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemici, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2012). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Orijinal Araştırma*, 4, 164-177.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Thomas, M. (2005). Bullying among support staff in a higher education institution. *Health Education*, 105(4), 273-288.
- Thomson, W. C. (1994). *The contribution of school climate and hardiness to the level of alienation experienced by student teachers*. <https://elibrary.ru/item.asp?id=5718561> sayfasından 12.03.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Tınaz, P. (2012). *Mobbing: Bugün bana yarın sana*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla iş yerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2010). *Türkiye'de iş yerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması*. <https://edergi.marmara.edu.tr/maruoneri/article/download/1012000224/101200140> sayfasından 23.04.2017 tarihinde erişilmiştir.

- Tınaz, P. Gök, S. ve Karatuna, I. (2013). Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanlarının iş yerinde psikolojik taciz algıları: Yaygınlık, türler, nedenler ve bireysel mücadele yöntemleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 39-53.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *Türk İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(6), 134-156.  
[http://isarder.org/isardercom/2014vol6issue3/vol.6\\_issue.3\\_article07\\_full\\_text.pdf](http://isarder.org/isardercom/2014vol6issue3/vol.6_issue.3_article07_full_text.pdf) sayfasından 15.02.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş toplumun bunalımı (Anomi ve yabancılaşma)*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 132.
- Tolan, B. (1996). *Toplum Bilimlerine Giriş*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing (Nedenleri ve başa çıkma stratejileri: Kuramsal yaklaşım)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tutar, H. (Tarihsiz). *İşyerinde psikolojik şiddetle (mobbing) başa çıkma yolları*. <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm> sayfasından 30.08.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Uğurlu, C. T., Çağlar, Ç. ve Güneş, H. (2012). Ortaöğretim okullarında yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 718-749.
- Urasoğlu-Bulut, H. (2007). *Orta öğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Ülbeği, İ. D. (2016). *Yıldırma, iş stresi, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Görgül bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.



- Vandekerckhove, W., & Commers, M. S. R. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of times?, *Journal of Business Ethics*, 45(1), 41-50.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Weber, M. (1999). *Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu* (Z. Gürata, Çev.). Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Westhues, K. (1998). *Eliminating professors: A guide to the dismissal process*. Quenstone: Canada Kempner Collegium Pub.
- Westhues, K. (2004a). *Administrative mobbing at the university of Toronto*. USA: Edwin Melen Press.
- Westhues, K. (2004b). *Workplace mobbing in Academe: Reports from twenty universities*. Newyork: Edwin Mellen Press.
- Westhues, K. (2005). *The envy of excellence: Administrative mobbing of high-achieving professors*. Lewiston, New York: Edwin Mellen Press.
- Westhues, K. (2006). The unkindly art of mobbing: Academic matters. *The Journal of Higher Education, OCUFA*. <http://www.kwesthues.com/unkindlyart.htm> sayfasından 16.07.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Yalçın, Ö. ve Dönmez, A. (2017). Sosyal psikolojik açıdan yabancılaşma: Dean'in yabancılaşma ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 150-175.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde bir yönetim sorunu olarak öğretim elemanlarının maruz kaldığı informal cezalar: Nitel bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından iş yerinde psikoşiddet – mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler. SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.



- Yelgeçen-Tigrel, E. ve Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 3(7), 1473-1481.
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yetiş, Z. (2013). *Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri. *Türkiye Klinikleri Med Sci*, 30(2), 559-570.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6(6), 1253- 1284.
- Yıldız, S. M. (2015). *Lider- üye etkileşimi, iş yerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz A., Ergun-Özler D. ve Mercan N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (26), 334-357.
- Yılmaz, Ö. (2014). *Akademisyenler neden mobbing kurbanı oluyor?* <http://www.haberturk.com/polemik/haber/920109-akademisyenler-neden-mobbing-kurbani-oluyor> sayfasından 10.05.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yumuk, Y. (2011). *Otel işletmelerinde işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisi: Nevşehir ilinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yüksel, M. ve Tunçsiper, B. (2011). The relationship between mobbing and organizational commitment in workplace. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 54-64.

- Zapf, D. (1999). Organizational, work, group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace, bullying and emotional abuse in the workplace. In Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper (Eds.), *International Perspectives in Research and Practice* (pp. 103-126). London: Taylor & Francis.
- Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) örgütsel yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(5), 76-98.
- Zielinski, A. E., & Hoy, W. K. (1983). Isolation and alienation in elementary schools. *Educational Administration Quarterly*, 19, 27-45.
- Zora, B. (2012). *İşyerinde psikolojik taciz ve iş ilişkisine etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Zorgül, G. G. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki (İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

## İNTERNET KAYNAKLARI

- [www.akademisyenler.org](http://www.akademisyenler.org) sayfasından 03.02.2018 tarihinde erişilmiştir.
- [www.egitimtercihi.com](http://www.egitimtercihi.com) sayfasından 23.04.2017 tarihinde erişilmiştir.
- [www.haberturk.com](http://www.haberturk.com) sayfasından 21.04.2017 tarihinde erişilmiştir.
- [www.memurlar.net](http://www.memurlar.net) sayfasından 23.04.2017 tarihinde erişilmiştir.
- [www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b6dcd39c6935.76598491](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b6dcd39c6935.76598491) sayfasından 27.04.2017 tarihinde erişilmiştir.
- [www.turkcebilgi.com/akademisyen](http://www.turkcebilgi.com/akademisyen) sayfasından 27.04.2017 tarihinde erişilmiştir.
- [www.yok.gov.tr/documents/18755141/38899692/202\\_2017-2018istatistikleri\\_yayimlandi.pdf/28b29845-27e5-441a-9c04-c6c59d4f96f5](http://www.yok.gov.tr/documents/18755141/38899692/202_2017-2018istatistikleri_yayimlandi.pdf/28b29845-27e5-441a-9c04-c6c59d4f96f5) sayfasından 25.05.2018 tarihinde erişilmiştir.



**EKLER**

EK - 1

## ARAŞTIRMA ANKETİ

### Sayın Katılımcı

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisiyim. “Munzur Üniversitesi’ndeki akademisyenlerin mobbing algılarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi” üzerine tez hazırlıyorum. Vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Bu yüzden ankete lütfen adınızı soyadınızı yazmayınız. Sorulara samimi, doğru cevaplar vermeniz ve cevapsız madde bırakmamız araştırma açısından çok önemlidir. İşaretleme yaparken lütfen aşağıdaki derecelendirmeyi kullanınız. Emeginiz ve ayırdığınız zaman için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

İng. Okt. Eda GÜVEN SARI  
edaguvenneu@mynet.com

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz :  Kadın  Erkek
2. Yaşınız : .....
3. Medeni Durumunuz :  Bekar  Evli
4. Eğitim durumunuz :  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora
5. Kıdeminiz : .....yıl
6. Unvanınız:  Prof. Dr.  Doç. Dr.  Yrd. Doç. Dr.  Okutman  Öğr. Gör.  Ar. Gör.
7. Görev yaptığınız birim:  Müh. Fak.  İİBF  Edebiyat Fak.  Güzel Sanatlar Fak.  
 İletişim Fak.  Su Ürünleri Fak.  Rektörlük  SYO  MYO
8. Bağlı olduğunuz sendika:  Türk Eğitim Sen  Eğitim Sen  Eğitim Bir Sen  
 Diğer  Bir sendikaya üye değilim
9. Üniversitenizde mobbing’e maruz kaldınız mı?  Evet  Hayır  Bazen
10. Cevabınız **EVEY** ise; Mobbing’e ne zaman maruz kaldınız:  
 Son 6 ay içinde  Son 2 yıl içinde  Mesleğimin ilk yıllarımda  
 Mesleğimin en verimli yıllarımda  Halen maruz kalıyorum

Mobbing’e ne kadar süre maruz kaldınız:.....

### YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞANLAR ARASINDA YILDIRMA EYLEMLERİ ANKETİ

Yapılan Davranış	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1 Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2 Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3 Sizinle yüksek ses tonu ile konuşulması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4 İşiniz ile ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5 Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6 Telefonla rahatsız edilme durumunuz	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7 Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8 Yalancı olduğunuzun ima edilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Yapılan Davranış	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
9	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
49	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



**ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞE YABANCILAŞMALARI ÖLÇEĞİ**

Yapılan Davranış	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1 Çalıştığım kurumda sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2 Kurum çalışanlarıyla iletişim kurmakta zorlanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3 Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4 İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5 Kuruma ve öğrencilere yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6 Çalışma isteği ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7 İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8 Son zamanlarda işimden soğuduğumu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9 Çalıştığım kurumda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10 Çalıştığım kurumda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11 Çalıştığım kurumdaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12 Nevi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13 Çalıştığım kurumda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14 Çalıştığım kurumda aynı işlerle uğraşmaktan bıktığımı hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15 Çalıştığım kurumda kendimi anlamsız bir iş yapıyor muyum gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16 İdealist akademisyen gördükçe, bu işten uzaklaştığım duygusunu taşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17 Bir akademisyen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18 Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19 Akademisyenliği sıkıcı buluyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20 Akademisyenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21 Çalıştığım kurumda ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22 Akademisyenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23 Zorunlu olmadıkça kurum çalışanlarıyla bir araya gelmem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24 Çalıştığım kurumda dışlandığımı duygusunu yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25 Çalıştığım kurumdaki ilişkilerin samimi olmadığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26 Çalıştığım kurumda kendimi yalnız hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27 Kurum dışı etkinliklerde sorumluluk almaya sevmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28 İş arkadaşlarımla kurum dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29 Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30 Hayatımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31 Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32 Kurumda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymışım gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33 Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34 Akademisyenliğin yapılabilecek en iyi iş olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35 İşim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36 Çalıştığım kurumda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37 Öğrencilerin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38 Çalıştığım kurumda kendimi rahat hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK - 2

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/10/2017-E.3527



T.C.  
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik

Sayı : 17886791-600-  
Konu : Eda GÜVEN SARI

MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 22.09.2017 tarihli ve 83427534-302.08.01.E.12712 sayılı yazımız.

İlgi yazımız gereği; Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Eda GÜVEN SARI'nın "Akademisyenlerin Mobbing Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri ile ilişkisi: Munzur Üniversitesi Örneği" konulu çalışmasının Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulumuz tarafından uygun bulunmuş olup; ilgili öğrencinize bilgi verilmesi hususunda; Bilgilerinize rica ederim.

**e-İmzalıdır**  
Prof.Dr. Ubeyde İPEK  
Rektör

Evrak Doğrulamak İçin : [http://oby.munzur.edu.tr/en/Vision/Validata\\_Doc.aspx?V=BEL5THSV](http://oby.munzur.edu.tr/en/Vision/Validata_Doc.aspx?V=BEL5THSV)

Adres: Aktuluk Mah. Üniversite Yerleşkesi Merkez / Tunceli  
Telefon: 0 428 213 23 48 Faks: 0 428 213 34 75  
e-Posta: [universite@munzur.edu.tr](mailto:universite@munzur.edu.tr) Elektronik Ağ: [www.munzur.edu.tr](http://www.munzur.edu.tr)

Bilgi için: Dilek Çakmak  
Uzman: Şef  
Tel No: 0 428 213 2348



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK - 3



T.C.  
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Personel Daire Başkanlığı



Sayı : 99161742-622.03-  
Konu : Akademik Personel Unvan ve Sayısı

YABANCI DİLLER BÖLÜMÜNE

İlgi : 30/11/2017 tarihli ve 18201 sayılı yazımız

Bölüm Başkanlığınızda Okutman olarak görev yapan Eda GÜVEN SARI'nın, dilekçe ile talep etmiş olduğu akademik personele ait sayılar unvan bazında sıralanarak aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Gereğini rica ederim.

**e-İmzalıdır**  
Prof.Dr. Ubeyde İPEK  
Rektör

SIRA NO	UNVAN	SAYI
1	Profesör	7
2	Doçent	22
3	Yardımcı Doçent	123
4	Öğretim Görevlisi	81
5	Araştırma Görevlisi	157
6	Okutman	26
7	Uzman	3
8	Yabancı Uyruklu	3
	<b>Toplam</b>	<b>424</b>



EK - 4

## İlt: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Gelen Kutusu x

EDA GÜVEN 00:12 (16 dakika önce)

Alıcı: bana

---

**Gönderen:** Abbas ERTÜRK <[abbaserturk@mu.edu.tr](mailto:abbaserturk@mu.edu.tr)>

**Gönderildi:** 31 Mayıs 2017 Çarşamba 12:57

**Kime:** EDA GÜVEN

**Konu:** YNT: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Sayın Eda Güven San;

Sözetlediğiniz veri toplama aracının tarafınızca kullanılmasına izin veriyorum. Konuyla ilgili tezin son kısmında bulunan Araştırmacılara Öneriler başlıklı bölümün dikkatle uygulamanızı tavsiye ederim. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Yrd. Doç. Dr. Abbas Ertürk  
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü

Asst. Prof. Dr. Abbas Ertürk  
Muğla Sıtkı Koçman University  
Faculty of Education  
Department of Educational Sciences

Office: 252 211 55 16  
Mobile: 505 797 65 55

---

**Kimden:** EDA GÜVEN [[neu1594@hotmail.com](mailto:neu1594@hotmail.com)]

**Gönderildi:** 29 Mayıs 2017 Pazartesi 16:51

**Kime:** Abbas ERTÜRK; eda

**Konu:** ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Merhaba hocam, Munzur Üniversitesi'nde İngilizce Okutmanıyım, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde de Eğitim Yönetimi bölümünde Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Tez konum olarak, "Akademisyenlerin mobbing algılarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi" ni çalışacağım. İzniniz olursa, 52 maddelik ölçeğinizi tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Size de ölçeğimin bir örneğini gönderiyorum.

Saygılarımla

EDA GÜVEN SARI

İNGİLİZCE OKUTMANI

EK - 5

**İlt: İŞE YAB. ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ**

Gelen Kutusu x

**EDA GÜVEN** 00:15 (11 dakika önce)

Alıcı: bana

---

**Gönderen:** CEVAT ELMA <[cevatelma@gmail.com](mailto:cevatelma@gmail.com)>**Gönderildi:** 31 Mayıs 2017 Çarşamba 12:27**Kime:** EDA GÜVEN**Konu:** Re: İŞE YAB. ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Merhaba Eda Hanım,

"İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması" adlı doktora tezimde geliştirmiş olduğum ölçeği kullanabilirsiniz. Ancak akademisyenlere uygulayacağınız için ölçeğin bazı maddeleri uygun olmayabilir. Örneğin " Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum" gibi maddeler var. Doğrudan okulla ilişkili maddeleri uyarlamada sıkıntı yaşayabilirsiniz. Hedef kitlenize uygun bir ölçek varsa onu kullanmanızı öneririm. Ya da mevcut ölçekte madde uyarlaması yapıp, geçerlik güvenirlik analizleri yaptıktan sonra kullanmanız gerekir.

Kolay gelsin...

30 Mayıs 2017 20:31 tarihinde EDA GÜVEN <[neu1594@hotmail.com](mailto:neu1594@hotmail.com)> yazdı:

Merhaba hocam, Munzur Üniversitesi'nde İngilizce Okutmanıyım, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde de Eğitim Yönetimi bölümünde Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Tez konum olarak, "Akademisyenlerin mobbing algılarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi" (Munzur ve Süleyman Demirel Üniversiteleri örneği) ni çalışacağım. İzniniz olursa , 38 maddelik ölçeğinizi tez çalışmamda kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

EDA GÜVEN SARI

İNGİLİZCE OKUTMANI

MUNZUR ÜNİVERSİTESİ

**EK - 6**

YNT: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Esra TURHAN <eturhan@anadolu.edu.tr>

31.05.2017 (Çar), 16:00Siz

Çalışmanızda C.Elma'nın ve Ağaoğlu ve Madden'in ölçeklerinden uyarladığım öğretim elemanlarının yabancılaşma düzeyleri çalışması ölçeğini kullanabilirsiniz.

Esra TURHAN

---

**Kimden:** EDA GÜVEN [neu1594@hotmail.com]

**Gönderildi:** 31 Mayıs 2017 Çarşamba 10:17

**Kime:** Esra TURHAN

**Konu:** [SUSPECTED SERVER] ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Merhaba hocam, Munzur Üniversitesi'nde İngilizce Okutmanıyım, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde de Eğitim Yönetimi bölümünde Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Tez konum olarak, "Akademisyenlerin mobbing algılarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi" ni çalışacağım. İziniz olursa , 38 maddelik İşe Yabancılaşma ölçeğinizi tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Size de ölçeğimin bir örneğini gönderiyorum.

Saygılarımla

EDA GÜVEN SARI

İNGİLİZCE OKUTMANI

MUNZUR ÜNİVERSİTESİ

## ÖZGEÇMİŞ

Eda GÜVEN SARI 1982 yılında Isparta'da doğdu. İlk ve ortaöğrenimini Isparta'da tamamladı. Yakın Doğu Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği Bölümü'nden şeref derecesiyle mezun oldu. 2007-2009 yılları arasında Süleyman Demirel Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda İngilizce Okutmanlığı yaptı. 2009 yılından beri Munzur Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü'nde (İngilizce) Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. Evli ve 2 çocuk annesidir.

